



Europäische Union

Europa fördert Sachsen.



Europäischer Sozialfonds



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Abschlussdokumentation

Darstellung relevanter Ergebnisse der Nachwuchsforschungsgruppe GAP „Genderanteile in ESF- Projekten Hochschule und Forschung“

09. November 2022

Eine Kooperation der Hochschulen

Technische Universität Dresden

Technische Universität Bergakademie Freiberg

Technische Universität Chemnitz

Hochschule Mittweida

Hochschule Zittau/Görlitz

Beteiligte

Leitung

Technische Universität Dresden

Prof. Dr. Rolf Koerber
(Fakultät Erziehungswissenschaften)

Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
(Fakultät Psychologie)

Technische Universität Bergakademie Freiberg

Prof. Dr. Karina Sopp
(Fakultät Wirtschaftswissenschaften)

Prof. Dr. Jutta Stumpf-Wollersheim
(Fakultät Wirtschaftswissenschaften)

Technische Universität Chemnitz

Prof. Dr. Leena Bröll
(Zentrum für Lehrerbildung)

Hochschule Mittweida

Prof. Dr. Ramona Kusche
(Institut für Wissenstransfer und Digitale
Transformation)

Hochschule Zittau/Görlitz

Prof. Dr. Maja Dshemuchadse
(Fakultät Sozialwissenschaften)

Mitarbeitende

Dr. phil. Jana Pieper

Stephanie Burger (M.Sc. Psychologie)

Johanna Melia Beckmann (M.Sc. Psychologie)

Jonathan Biehl (M.Sc. Medien- und
Instruktionspsychologie)

Elfi Lange (M.Sc. Betriebswirtschaftslehre)

Meike Scholz (M.Sc. Value Chain Management)

Diana Heinbucher (M.Sc. Management and
Organisation Studies)

Aline Fuß (M.A. Sozialwissenschaften)

Charlotte Seidel (B.Sc. Psychologie)

Bernadette Rohlf (M.A. Management Sozialen
Wandels)

Lektorat

Prof. Dr. Maja Dshemuchadse (Fakultät Sozialwissenschaften, Hochschule Zittau/Görlitz)

Weitere Beteiligte

Prof. Dr. Manuela Niethammer (Fakultät Erziehungswissenschaften, Technische Universität Dresden)

Prof. Dr. Raj Kollmorgen (Fakultät Sozialwissenschaften, Hochschule Zittau/Görlitz)

Henriette Greulich (Leitung Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren, Technische Universität Dresden)

Beiratsmitglieder

Prof. Dr. Swantje Rother (Kanzlerin der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig)
Beiratsvorsitzende

Prof. Dr. Ute Schröter-Bobsin (Direktorin der Staatlichen Studienakademie Riesa)

Prof. Dr. Rolf Koerber (Fakultät Erziehungswissenschaften, Technische Universität Dresden)

Jonas Kühnel (Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus - Ministerbüro
Wissenschaft)

Matthias Baumgart (Leitung des Referates Forschungsmanagement Hochschule Mittweida)

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
0 Einleitung	8
1 Problemstellung, Zielsetzung, Methodik	11
2 Studienerfolgsprojekte	13
2.1 Marketing und Kommunikation	13
2.2 Teilnahmemotivation	14
2.3 Gestaltung von Inhalten und Methoden	14
2.4 Schüler:innen-SEP	15
2.5 Netzwerkarbeit	16
3 Arbeit im Wissenschaftssystem	18
3.1 Stellenausschreibungen	18
3.1.1 Gendergerechte Sprache und Formulierungen	18
3.1.2 Work-Life-Balance-Maßnahmen	19
3.2 Bewerbungsverfahren	20
3.2.1 Leistungsbewertung	20
3.2.2 Verhalten der Bewerber:innen	21
3.3 Betreuung, Mentoring und Netzwerkbildung	21
3.4 Drittmittelvergabe	25
3.5 Motivationale Aspekte	25
4 Strukturelle Rahmenbedingungen	27
4.1 ESF-Regelungen	27
4.1.1 Eltern- und Pflegezeiten	27
4.1.2 Geförderte Themen	28
4.1.3 Einstellungsvoraussetzung	29
4.2 Familiengerechtigkeit	29
4.3 Individuelle Laufbahnentscheidungen	31

4.4 Gleichstellung als Thema an sächsischen Hochschulen	34
4.4.1 Rahmenbedingungen und Gestaltungsbedarfe von Gleichstellung an sächsischen Hochschulen	34
4.4.2 Gleichstellungswissen	35
4.4.3 Legitimation	36
4.4.4 Unsichtbare Arbeit und geschlechterstereotype Aufgabenverteilung im Wissenschaftssystem	37
5 Allgemeine geschlechtsunabhängige Empfehlungen	39
5.1 ESF-Regelungen	39
5.1.1 Weiterqualifikation	39
5.1.2 Dokumentations- und Nachweispflicht	41
5.1.3 (Fehlende) Urlaubsregelung im Rahmen der Promotionsstipendien	42
5.1.4 Eigenfinanzierung im Rahmen der Promotionsstipendien	43
5.1.5 Verlängerung der Promotionsstipendien	43
5.2 Verwaltungsaspekte von sächsischen Hochschulen und der Sächsischen Aufbaubank (SAB)	44
5.2.1 Zuständigkeiten	44
5.2.2 Digitalisierung	45
5.2.3 Kommunikation und Kooperation	46
5.2.4 Vertragslaufzeiten	47
6 Zusammenfassung	48
7 Ausblick	50
8 Literaturverzeichnis	52
9 Anhang	57
Anhang 1: Tabellen	57
Anhang 2: Fragebögen	58
Anhang 2.1: Interdisziplinärer Fragebogen	58
Anhang 2.2: Fragebogen zu Gendersprache und Frauenförderstatements	84
Anhang 2.3: Fragebogen der Organisationsanalyse	88
Anhang 3: Leitfäden der Expert:inneninterviews	100
Anhang 4: Leitfäden der Fokusgruppen	132
10 Glossar	136
11 Stellungnahme des Beirats	138

Arbeitsauftrag, Mitglieder und Arbeitsweise des Beirates	140
Anlass und Zielsetzung	140
Mitglieder des Beirates	140
Die Arbeitsweise des Beirates	140
Feststellungen	141
Formale Feststellungen	141
Inhaltliche Feststellungen	141
Zusammenfassende Würdigung	143

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: An welchen sächsischen Hochschulen Nachwuchswissenschaftler:innen und Wissenschaftler:innen Mentor:innen haben.	23
Abbildung 2: In welchen Fachbereichen Nachwuchswissenschaftler:innen und Wissenschaftler:innen Mentor:innen haben.	23

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Nachwuchswissenschaftler:innen der NFG GAP inklusive zugehöriger Hochschule und Tätigkeitszeitraum.	9
Tabelle 2: Mittelwerte und Standardabweichungen der Organisationalen Attraktivität, der persönlichen Passung und der Bewerbungsintention in Abhängigkeit der Sprachform in Stellenausschreibungen.	57
Tabelle 3: Der Einfluss von Frauenförderstatements auf die Wirkung von Stellenanzeigen.	57
Tabelle 4: Mittelwerte und Standardabweichungen bzgl. der Relevanz verschiedener Aspekte der Arbeit.	58

0 Einleitung

Im aktuell laufenden ESF-Förderzeitraum 2021-2027 steht die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen von Programmierung und darauffolgender Programmumsetzung als Querschnittsziel im Zentrum. Die Europäische Union, vertreten hier durch die Europäische Kommission – EU KOM, versteht im Kontext des ESF unter der Gleichstellung der Geschlechter, dass sich Männer und Frauen gleichermaßen von den im ESF unterbreiteten Förderangeboten angesprochen sehen und es in Folge zu einer annähernd paritätischen Nutzung dieser Angebote durch Männer und Frauen kommt. Zum Ende der Förderperiode sollen 50 % Männer und 50 % Frauen als Teilnehmende gemessen werden können.

Im vorangegangenen ESF-Förderzeitraum 2014-2020 wurde die Parität verfehlt. Sowohl im gesamten ESF des Freistaates Sachsen als auch im „Hochschul-ESF“, in den drei Vorhabenbereichen „Nachwuchsforschungsgruppen“, „Promotionen“ und „Studienerfolgsprojekte“, erwies sich eine Beteiligung von ca. einem Drittel Frauen und zwei Dritteln Männer; dies, obwohl auch schon in dem vorangegangenen Förderzeitraum die Aspekte der Gleichstellung in Programmierung und Projektauswahl zu berücksichtigen waren, wenn auch in bedeutend abgeminderter Intensität.

Das Wissenschaftssystem ist u. a. gekennzeichnet von zahlreichen Ungleichheiten bezüglich der Chancenverteilung unter den Geschlechtern. So sind beispielsweise in zahlreichen Studiengängen der MINT-Gruppe Frauen erheblich unterrepräsentiert. Je höherwertiger die Bildungsabschlüsse sind, desto geringer ist der Anteil der Frauen, der diesen erwirbt. Dies gilt grundsätzlich auch für die Geistes- und Sozialwissenschaften.

Ausgehend von der vorstehenden Situation im politischen, administrativen Programmierungsumfeld des ESF (EU-KOM und die Programmbehörden im Freistaat Sachsen) sowie in seinem Handlungs- und Anwendungsumfeld (sächsische Hochschulen) hatte das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK) die sächsischen Hochschulen aufgefordert, einen Forschungsverbund zu errichten, in dem eine ESF-finanzierte Nachwuchsforschungsgruppe (NFG) die Ursachen für die ungleiche Geschlechterbeteiligung am „Hochschul-ESF“ ermittelt. Die Gruppe sollte beurteilen, ob und wenn ja, welche der ermittelten Ursachen im Wissenschaftssystem liegen, sowie Handlungsempfehlungen formulieren, wie den letztgenannten Ursachen innerhalb des Wissenschaftssystems begegnet werden kann. Hierbei sollten sich die Forschungstätigkeiten und die sich daraus ergebenden Empfehlungen auf alle drei Vorhabenbereiche, d. h. Promotionen, Nachwuchsforschungsgruppen und Vorhaben zur Steigerung des Studienerfolges, erstrecken. Zudem sollten die gewonnenen Erkenntnisse auch über den ESF-Bereich an den sächsischen Hochschulen hinausreichen und geeignet sein, Chancenungleichheiten an anderen Stellen innerhalb der sächsischen Hochschulen begegnen zu können. Überdies bot diese thematische Fokussierung eine besondere Chance, die gleichstellungspolitischen Anforderungen an den neuen ESF in die sächsischen

Hochschulen hineinzutragen sowie die in der Gruppe potenziell zu fördernden Teilnehmenden in besonders intensiver Weise zu gleichstellungsrelevanten Themen zu qualifizieren.

Aus dieser Aufforderung, die im Wege einer Ausschreibung an die sächsischen Hochschulen gerichtet worden war, ist die ESF-finanzierte NFG **GAP – Genderanteile in ESF-Projekten** hervorgegangen. Sie wird von einem Verbund getragen, bestehend aus der Technischen Universität Chemnitz, der Technischen Universität Bergakademie Freiberg, der Hochschule Mittweida und der Hochschule Zittau/Görlitz, unter der Führung der Technischen Universität Dresden. Die ESF-finanzierte NFG nahm ihre Forschungstätigkeit zum 1. Oktober 2020 auf und wurde insgesamt 27 Monate lang bis zum 31.12.2022 gefördert. Die Mitglieder, welche der NFG angehörten, sind in Tabelle 1 aufgelistet.

Tabelle 1: Nachwuchswissenschaftler:innen der NFG GAP inklusive zugehöriger Hochschule und Tätigkeitszeitraum.

HS Mittweida	Christina Madry (M.Sc. Industrial Management)	Oktober 2020 - April 2021
	Aline Fuß (M.A. Sozialwissenschaften)	Juli 2021 - April 2022
	J. Charlotte Seidel (B.Sc. Psychologie)	Juli 2022 - September 2022
HS Zittau/Görlitz	Ragna Reinhardt (M.A. Management Sozialen Wandels)	Oktober 2020 - April 2022
	Bernadette Rohlf (M.A. Management Sozialen Wandels)	Juni 2022 - heute
TU Bergakademie Freiberg	Jonathan Biehl (M.Sc. Medien- und Instruktionspsychologie)	Oktober 2020 - heute
	Elfi Lange (M.Sc. Betriebswirtschaftslehre)	Mai 2021 - heute
	Meike Scholz (M.Sc. Value Chain Management)	Mai 2021 - heute
TU Chemnitz	Diana Heinbucher (M. Sc. Management and Organisation Studies)	Oktober 2020 - heute
TU Dresden	Johanna Melia Beckmann (M.Sc. Psychologie)	Mai 2021 - heute

	Stephanie Burger (M.Sc. Psychologie)	Oktober 2020 - heute
	Dr. phil. Jana Pieper	Oktober 2020 - heute

Insgesamt wurden hierfür aus dem ESF Mittel i. H. v. 1.020.000 Euro bereitgestellt, im Einzelnen:

EU-Mittel von 820.000 Euro und Mittel des Freistaates Sachsen von 130.000 Euro. Die sächsischen Hochschulen erbrachten eigene Mittel i. H. v. 70.000 Euro.

Die NFG GAP ist die einzige ESF-finanzierte NFG seit Existenz des Hochschul-ESF im Freistaat Sachsen, die von einem Verbund getragen wird, der aus mehr als zwei sächsischen Hochschulen besteht. Auch aufgrund dieser komplexen Struktur wurde die wissenschaftliche Begleitung der Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG) mittels einer Steuergruppe umgesetzt, in der sich die beteiligten Hochschullehrer:innen zum Austausch organisiert hatten.

Überdies begleitet wurde die ESF-finanzierte NFG von einem Beirat. Ihm kam die Aufgabe zu, die Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG) bei Ihrer Forschungstätigkeit zu begleiten und Impulse im Rahmen des Untersuchungsgegenstandes zu geben. Zudem hat der Beirat eine angemessene Beteiligung derjenigen sächsischen Hochschulen an dem Untersuchungsprozess und den -ergebnissen sichergestellt, die aus Kapazitätsgründen keine Nachwuchswissenschaftlerin oder keinen Nachwuchswissenschaftler in den Verbund entsenden konnten.

Auf den folgenden Seiten sind die Befunde der ESF-finanzierten NFG sowie ihre daraus abgeleiteten Empfehlungen, u. a. an das SMWK für die weitere Programmumsetzung, dargestellt. Nach einer Einführung, welche sich aus Problem-, Zielstellung und angewandter Methoden zusammensetzt, werden die Ergebnisse und Empfehlungen nach Thematik geordnet aufgeführt. Dazu zählen Studium, Arbeit im Wissenschaftssystem, persönliche Lebensbedingungen und strukturelle Rahmenbedingungen. Ergebnisse, die nicht direkt geschlechtsbezogen sind, wurden aus Gründen der Vollständigkeit auch inkludiert. Eine Zusammenfassung sowie ein Ausblick vollenden die vorliegende Dokumentation.

1 Problemstellung, Zielsetzung, Methodik

Ausgangspunkt der Arbeit der NFG GAP war das in der Einleitung bereits skizzierte Problem der fehlenden Genderparität in der vergangenen ESF-Förderperiode (2014-2020). Zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter, eines zentralen Querschnittsziels der Europäischen Union, wird für die aktuelle Förderperiode (2021-2027) eine annähernd paritätische Nutzung der ESF-Förderprogramme angestrebt. Vor diesem Hintergrund hatte die NFG GAP das Ziel, im System Hochschule verortete Ursachen für die fehlende Genderparität zu ermitteln und darauf basierend Handlungsempfehlungen zu entwickeln.

Der Komplexität und Vielschichtigkeit dieser Ursachenforschung im System Hochschule begegnete die NFG GAP durch die interdisziplinäre Zusammensetzung der Gruppe, die Herausarbeitung verschiedener Forschungsschwerpunkte und -fragen, einer umfassenden Sichtung der bereits vorhandenen Literatur zum Thema Genderparität, sowie die Erhebung von quantitativen und qualitativen Daten (so genannter Mixed-Method-Ansatz) an den sächsischen Hochschulen.

Folgende Daten wurden in die empirischen Analysen einbezogen:

- 1. Quantitative Fragebogendaten:** Der umfangreichste Fragebogen (Erhebungszeitraum: 28.05. - 09.07.2021) mit den Themenschwerpunkten Netzwerke, Betreuung und Mentoring, Bewerbung und Motivation, Studienerfolg, Care-Arbeit und Elternschaft sowie Corona-Auswirkungen, umfasste eine endgültige Stichprobe von 591 Teilnehmenden (ursprünglich 1219), davon 190 Studierende, 139 Professor:innen, 131 Nachwuchswissenschaftler:innen oder Promovierende, 99 sonstige wissenschaftliche Mitarbeitende sowie 32 Habilitierende. Es nahmen 323 weibliche (55 %), 253 männliche (43 %) und acht diverse Menschen (1 %) teil. Ein weiterer Fragebogen (Erhebungszeitraum: 06.07.2021 - 26.07.2022) untersuchte die Auswirkung von Gendersprache und Statements zur Frauenförderung in Stellenanzeigen auf die empfundene organisationale Attraktivität. Die bereinigte Stichprobe bestand aus Studierenden und Berufstätigen mit 743 (ursprünglich 1.304) Personen (60,4 % weiblich, 36,4 % männlich, 3 % divers). Außerdem wurde ein Fragebogen (Erhebungszeitraum: 13.05.2022 - 20.06.2022) an Promotionsstipendiat:innen und Teilnehmende von NFG gerichtet und ergab eine endgültige Stichprobe von 87 Teilnehmenden (ursprünglich 129), davon 37 weiblichen und 50 männlichen.
- 2. Qualitative Daten aus Expert:inneninterviews und Fokusgruppen** (Erhebungszeitraum: 31.05. - 08.11.2021): Es wurden Daten in 71 Interviews und sieben Fokusgruppen mit Professor:innen, Gleichstellungsbeauftragten, Leitenden von Studienerfolgsprojekten (SEP), Studierenden, wissenschaftlich Mitarbeitenden, Promotionsstipendiat:innen und Promovierenden u. a. zu Gleichstellung, Mentoring, Netzwerke, Laufbahnentscheidungen, Bewerbungen und unsichtbarer Arbeit erhoben.

Außerdem wurden Interviews mit neun Promotionsstipendiatinnen und zehn Nachwuchswissenschaftlerinnen (ESF-NFG) und eine Fokusgruppe zu Vorgängen und Regelungen des ESF sowie der sächsischen Hochschulen durchgeführt.

- 3. Daten aus Dokumentenanalysen** (Erhebungszeitraum: 31.05. - 08.11.2021): 125 Stellenausschreibungen von sächsischen Hochschulen selbst und im Rahmen von ESF-Förderungen wurden einer Inhaltsanalyse mit den Themenschwerpunkten Frauenförderung, Geschlechterkonnotation von Begrifflichkeiten, Vertragslaufzeit, Stellenumfang und Work-Life-Balance unterzogen. Zudem wurden 45 Werbemittel für SEP sowie die Förderrichtlinie Hochschule und Forschung inhaltsanalytisch zu den Themen Ansprache, Stereotype, Themen, Abbildungen untersucht.

Basierend auf der Analyse dieser Daten und unter Einbezug der einschlägigen Literatur wurden mögliche Ursachen für die fehlende Genderparität ermittelt. Um den ermittelten Ursachen zukünftig zu begegnen, wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet. Diese wurden in Ergebnisworkshops mit Professor:innen, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Studierenden an den mitwirkenden sächsischen Hochschulen validiert (Erhebungszeitraum: 31.08. - 05.10.2022).

Im Folgenden werden die Ergebnisse der NFG GAP zusammenfassend berichtet. Die Ergebnisdarstellung ist in folgende zentrale Abschnitte untergliedert, die ihrerseits Teilabschnitte umfassen: Studienerfolgsprojekte (Abschnitt 2), Arbeit im Wissenschaftssystem (Abschnitt 3), Strukturelle Rahmenbedingungen (Abschnitt 4) und Allgemeine geschlechtsunabhängige Empfehlungen (Abschnitt 5). Jeder Teilabschnitt schließt mit konkreten Handlungsempfehlungen unter Angabe der Zielgruppe und der für die Umsetzung der Empfehlung Verantwortlichen.

2 Studienerfolgsprojekte

Eine Säule der ESF-Projekte sind Studienerfolgsprojekte (SEP). Diese richten sich an Studierende mit dem Ziel der Unterstützung beim Erreichen des Studienabschlusses. Aus den statistischen Kennzahlen zur Durchführung von SEP geht ein Fokus auf Projekte im MINT-Bereich hervor. Dieser Fokus auf Fachbereiche mit geringer Frauenquote führt nahezu zwangsläufig zu mehr männlichen Teilnehmenden in SEP. Um hier ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu schaffen, müssten entweder mehr SEP in Fachbereichen mit einem höheren Anteil an Studentinnen (z. B. Geisteswissenschaften) angeboten werden oder vermehrt Frauen für das Studium im MINT-Bereich gewonnen werden. Auch wenn diesem generellen Aspekt im Rahmen dieses Projekts nur bedingt begegnet werden kann, wird er im Abschnitt 2.4 adressiert. Darüber hinaus spielen für den Zugang von Frauen zu SEP auch Aspekte von Marketing und Kommunikation (Abschnitt 2.1), die Teilnahmemotivation (Abschnitt 2.2) sowie die Gestaltung von Inhalten und Methoden (Abschnitt 2.3) eine Rolle. Abschließend wird der bedeutsame Aspekt der Netzwerkarbeit mit Blick auf die allgemeine Förderung von Genderparität beleuchtet (Abschnitt 2.5).

2.1 Marketing und Kommunikation

Es zeigten sich kaum Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Frage, wie Studierende auf SEP aufmerksam werden. Unabhängig vom Geschlecht war die häufigste und bevorzugte Informationsquelle die direkte Information durch Lehrende. In den Expert:inneninterviews mit SEP-Leitenden bestätigte sich dies. Die Interviewten gaben zudem an, dass sie gezielt in Studiengängen mit hohem Frauenanteil werben würden, um mehr Studentinnen zu erreichen. In den Interviews wurde außerdem die Bedeutung weiblicher Sichtbarkeit angesprochen: Frauen, die als Expertinnen und Referentinnen gerade im MINT-Bereich auftreten, wirken als Multiplikatorinnen und weibliche Rollenvorbilder. Dieser Vorbildcharakter ist bei der Bewertung der Informationsquelle Dozentin/Professorin mitzudenken und betont die Bedeutung der institutionellen Anbindung der SEP. Führungspersonen können hier durch Verbesserung der weiblichen Sichtbarkeit und gezielte Akquise weiblicher Teilnehmenden wirksam werden.

Hinsichtlich der Wirksamkeit verschiedener Werbemaßnahmen für SEP zeigte sich lediglich bei der Nutzung von Social Media ein geschlechtsabhängiger Unterschied. Alle Befragten bewerteten zwar die Direktansprache am höchsten, Frauen werten Social Media jedoch höher als männliche Probanden.

Bei der Analyse der Werbemittel fiel auf, dass Bildsprache kaum genutzt wird. Die häufigere Abbildung von Frauen in Werbematerialien könnte deren Sichtbarkeit erhöhen und entsprechende Rollenvorbilder schaffen. Bei der Einführung einer Bildsprache wäre allerdings zu beachten, dass klassische Rollenstereotype vermieden werden. Die Inhaltsanalyse der Werbetexte zeigte auf, dass dies mehrheitlich schon berücksichtigt wurde. Allerdings griffen manche Werbematerialien noch auf

stereotype Darstellungen von männlichen und weiblichen Studierenden zurück (vor allem im MINT Bereich). Zudem ließ sich zusammenfassend feststellen, dass in einem Großteil der Werbemittel bereits eine gendergerechte Ansprache erfolgte (86,7 %).

Es wird empfohlen, Marketingmaßnahmen für SEP mittels direkter Ansprache von Lehrenden und Rollenvorbildern durchzuführen, um die weibliche Zielgruppe zu fokussieren. Zudem wird empfohlen, Social Media als zusätzliche Quelle zu nutzen.

Zielgruppe: Studierende

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen

Es wird empfohlen, dass in Werbemitteln von SEP geschlechtsstereotype Abbildungen vermieden und geschlechtergerechte Sprache verwendet wird.

Zielgruppe: Studierende

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen

2.2 Teilnahmemotivation

Die Fragebogendaten ergaben keine geschlechtsabhängigen Unterschiede hinsichtlich der Teilnahmemotivation. Generell wurden fehlendes Wissen über die SEP, Zeitmangel und mangelndes Interesse als Gründe für eine Nichtteilnahme an SEP angegeben. Maßnahmen gegen fehlendes Wissen wurden bereits im vorangegangenen Abschnitt herausgearbeitet. Um Zeit- und Interessemangel zu begegnen, ist die Herausarbeitung des persönlichen Mehrwerts der SEP für die Teilnehmenden entscheidend. Diesbezüglich wurden in den Interviews folgende drei Aspekte der SEP als motivierend genannt: inhaltliche Ausrichtung auf das obere Leistungsspektrum (Themen wie Leistungsorientierung, Vernetzung, Motivierte Studierende, Praxisbezug), Unterstützung des unteren Leistungsspektrums (Studiumsbewältigung, drohende Exmatrikulation, emotionale Unterstützung, Lerntechniken erwerben, Prüfungsvorbereitung) und angemessene strukturelle Gestaltung (konkrete Inhalte, Qualifizierungsbedarf/Zertifizierung, kostenfrei). Um gezielt das Interesse von Frauen anzusprechen, ist ein passgenauer Zuschnitt der Angebote mit Blick auf diese Aspekte nützlich.

Es wird empfohlen, motivationale Aspekte in der Gestaltung von SEP zu beachten und SEP für das gesamte Leistungsspektrum anzubieten. Die Herausarbeitung des jeweiligen persönlichen Mehrwerts für die weibliche Zielgruppe mithilfe einer Bedarfsanalyse ist ratsam.

Zielgruppe: Studierende

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen

2.3 Gestaltung von Inhalten und Methoden

In den Expert:inneninterviews stellte sich heraus, dass SEP sich in Abhängigkeit von der Finanzierungsquelle hinsichtlich der organisatorischen Rahmenbedingungen und inhaltlichen Ausgestaltung unterscheiden. Dabei führen die umfassende Nachweispflicht und die strikteren

Regularien in der Gestaltung zu einem Mehraufwand bei der Durchführung von ESF-Projekten, der die Verfügbarkeit zeitlicher Ressourcen für die gezielte Gewinnung weiblicher Teilnehmenden einschränkt. Hinsichtlich der inhaltlichen Richtlinien wird der verstärkte MINT-Fokus in ESF-Projekten als wichtiger Grund für den geringen Frauenanteil genannt.

Im Fragebogen konnte ein größeres Interesse von Frauen (55,6 %) im Vergleich mit Männern (34,4 %) für fachbereichsübergreifende Kurse ermittelt werden. Darüber hinaus wünschten sich männliche Teilnehmende in den SEP tendenziell mehr Praxisbezug (72,1 % der Männer vs. 57,1 % der Frauen) und mehr Inhalte zu Führungskompetenzen (44,2 % der Männer vs. 34,3 % der Frauen), hingegen wünschten sich Frauen tendenziell einen stärkeren thematischen Fokus auf berufliche Orientierung (53,5 % der Männer vs. 60,0 % der Frauen) und Gleichstellungswissen (5 % der Männer vs. 16 % der Frauen). In den Interviews wurden Projekte in sozialer Kompetenz, mit Praxisbezug oder außerfachlichen Inhalten als besonders attraktiv für Frauen eingeschätzt. Zudem würden Männer eher Kurse zu Studienbewältigung und Frauen eher zur Findung und Orientierung in Anspruch nehmen.

Die Dokumentenanalyse von SEP-Werbemitteln zeigte auf, dass in der abgelaufenen Förderperiode (2014-2020) zum Großteil auf die Themen Leistungsprobleme und -druck, sowie Steigerung von Fachkompetenzen fokussiert wurde. Weniger vertreten sind Themen zur Findung und Orientierung bzw. zur Studienmotivation, die jedoch gerade von Frauen als attraktiv angegeben wurden. Kaum vertreten sind auch SEP, die das Thema Vereinbarkeit von Studium und Familie aufgreifen, obwohl gerade diese Thematik in Befragungen oft einen Abbruchgrund von weiblichen Studierenden darstellt (vgl. Heublein et al., 2010; Koch, 2003).

In den Interviews wurden zudem Empfehlungen gegeben, wie Projekte auch methodisch interessanter für Frauen gestaltet werden können. Dazu gehören Empowerment-Maßnahmen, in denen Frauen mehr Verantwortung und Präsenz in den Kursen bekommen, sowie Interaktionsmaßnahmen wie Rollenspiele, Gruppenarbeiten oder interaktives Kommunizieren.

Es wird empfohlen, die Vorgaben der ESF-Richtlinien zur Gestaltung von SEP offener zu halten. Die sächsischen Hochschulen sollten diese Lockerungen nutzen, um ihre Angebote inhaltlich und methodisch stärker auf Frauen zuzuschneiden.

Zielgruppe: Studierende

Verantwortlich: SMWK, sächsische Hochschulen

2.4 Schüler:innen-SEP

Wie eingangs erwähnt, bestimmt die Geschlechterverteilung innerhalb der Fachbereiche selbstverständlich die Verteilung in den fachspezifischen SEP mit. Ein höherer Anteil von Studentinnen in den MINT-Fachbereichen würde somit automatisch den Anteil von Frauen in ESF-Projekten erhöhen.

Hierbei könnten Schüler:innen-SEP zum Thema Studienwahl und -information eine Maßnahme sein, um bereits frühzeitig Mädchen für MINT-Studiengänge zu begeistern.

Die Interviewten empfahlen, um dabei möglichst alle Schüler:innen zu erreichen, eine möglichst thematisch breite Anlage solcher SEP und eine obligatorische Teilnahme der Schüler:innen. Dies ist zu beachten, da bei einem selektiven Fokus der Informationsveranstaltungen auf MINT-Fächer bereits vorab, verschärft durch strukturelle Vorbedingungen wie Fachbereichsprofile an Schulen, Teilnehmende von dem Angebot selektiv angezogen oder abgestoßen würden. Die positive Wirkung der Schüler:innen-SEP auf die Genderparität könnte dabei verstärkt werden, indem einerseits praktische Aspekte und die gesellschaftliche Relevanz der MINT-Fächer hervorgehoben würden und andererseits Mädchen hinsichtlich einer möglichen Wissenschaftskarriere gezielt empowert würden.

Als ein weiteres Hindernis für die Aufnahme eines MINT-Studiums für Frauen wurde genannt, dass häufig auf stereotype Vorstellungen des Berufsbilds zurückgegriffen wird, die unrealistisch und sehr männlich konnotiert sind (bspw. keine anderen Interessen neben MINT). Eine Einordnung des tatsächlich benötigten Vorwissens und der möglichen Berufsfelder könnten dem entgegenwirken. In den validierenden Ergebnisworkshops wurde ebenfalls empfohlen, thematisch eher auf das Kennenlernen des Fachbereiches und auf praktische Relevanz zu fokussieren.

Insgesamt bewerteten weibliche Teilnehmende den Nutzen von Schüler:innen-SEP höher als männliche. Dies könnte darauf hindeuten, dass diese Maßnahme dann tatsächlich auch verstärkt weibliche Personen ansprechen würde und somit zu einem höheren Frauenanteil in diesen Projekten und infolge sogar zu mehr weiblichen Studierenden im MINT-Bereich führen würde. Zeitlich empfiehlt sich der Beginn von Schüler:innen-SEP bereits in Sekundarstufe 1, um möglichen Festlegungen in Leistungskursen vorzugreifen.

Es wird empfohlen, Schüler:innen-SEP zu fördern und von Hochschuleseite zu etablieren, um ein frühes Interesse für bestimmte Studienrichtungen, insbesondere im MINT-Bereich, bei Frauen zu wecken. Dabei sollte der gesellschaftliche Nutzen des Studienfaches als Auswahlkriterium herausgearbeitet werden und die tatsächlich benötigten Voraussetzungen und möglichen Berufsfelder in MINT klar dargestellt werden, um in Ermangelung sonstigen Vorwissens einen Rückgriff auf das gesellschaftlich wirkende Verständnis eines „männlichen“ Bereichs zu vermeiden.

Zielgruppe: Schüler:innen

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen,
SMWK

2.5 Netzwerkarbeit

Die Einbindung in Netzwerke des Wissenschaftssystems ist für die Laufbahnentwicklung und den Aufbau einer Reputation in der Scientific Community zentral (Beaufaÿs, 2015; Backhaus-Nousch, 2016). Informelle Netzwerke wirken dabei bereits, bevor die Nachwuchswissenschaftler:innen in das

Wissenschaftssystem eintreten (vgl. Metz-Göckel, 2008), da der Auswahlprozess informelle Strukturen, wie persönliche Kontakte, stärker berücksichtigt als formelle Kriterien (vgl. Lind & Löther, 2007; Stebut, 2003).

Die erhobenen Daten zeigten, dass Kontakte ins Wissenschaftssystem meist schon während des Studiums im Rahmen von Hilfskrafttätigkeiten oder einer offenen Arbeitsatmosphäre in den Lehrveranstaltungen entstanden. Der Großteil der Teilnehmenden gab an, dass sie durch Kontakte ins Wissenschaftssystem auf eine Stellenausschreibung aufmerksam gemacht worden waren. Ferner wurde beschrieben, dass häufig ehemalige Hilfskräfte für wissenschaftliche Mitarbeitendenstellen rekrutiert würden. Entsprechend wurde von Teilnehmenden mehrfach der Wunsch geäußert, bereits im Studium auf die Bedeutung von Netzwerkarbeit hinzuweisen, da dies alle Beteiligten erst zu spät, im Verlauf ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit, erkannt hatten. Daher empfiehlt es sich, SEP zum Thema Vernetzung anzubieten, in denen die Bedeutung von Eigeninitiative und Techniken für die Netzwerkbildung vermittelt werden.

In den Expert:inneninterviews zeigte sich zudem eine einheitlich positive Resonanz gegenüber hochschulübergreifenden SEP. Sie ermöglichen neben einer verbesserten Organisation und der Nutzung von Synergien mit verhältnismäßig geringem Aufwand eine Vernetzung. Diese Vernetzung auf Hochschulebene verbessert die Koordination zwischen verschiedenen Fachbereichen, den Erfahrungsaustausch zwischen den sächsischen Hochschulen und führt somit zu einer verbesserten Außendarstellung und damit gezielteren Ansprache von weiblichen Teilnehmenden und letztendlich zu einer Verbesserung der Vernetzung der teilnehmenden Frauen selbst. Dabei könnten sächsische Hochschulen oder Fachbereiche/Fakultäten mit höheren Frauenanteilen von Relevanz sein, um deren Erfahrungen und weibliches Personal ins Netzwerk einzubringen.

Es wird empfohlen, den Studierenden bereits während des Studiums im Rahmen von SEP die Wichtigkeit und Grundlagen im Bereich des Netzwerkens zu vermitteln.

Zielgruppe: Studierende

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen

Es wird empfohlen, hochschulübergreifende SEP zu fördern und von Hochschuleseite zu etablieren, da sie zur verbesserten Organisation, Vernetzung und Erfahrungsaustausch sowie zur verbesserten Außendarstellung von SEP beitragen.

Zielgruppe: Studierende

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen,
SMWK

3 Arbeit im Wissenschaftssystem

Ein bedeutsamer Anteil der ESF-Förderung bezieht sich auf Forschende, d. h. im Wissenschaftssystem Arbeitende. Dabei spielen für die Gendergerechtigkeit in diesem Kontext viele verschiedene Aspekte eine Rolle, die über den Rahmen der ESF-Förderung hinausgehen, aber auf die Geschlechterverhältnisse in den ESF-Programmen zurückwirken. Folgende Aspekte von Arbeit im Wissenschaftssystem sollen diesem Abschnitt beleuchtet werden, um aus den erhobenen Daten jeweils Empfehlungen abzuleiten: Stellenausschreibungen (3.1), Bewerbungsverfahren (3.2), Betreuung, Mentoring und Netzwerkbildung (3.3), Drittmittelvergabe (3.4) sowie motivationale Aspekte (3.5).

3.1 Stellenausschreibungen

3.1.1 Gendergerechte Sprache und Formulierungen

Seit 1994 fordert das Sächsische Frauenförderungsgesetz in Stellenausschreibungen grundsätzlich, die weibliche und die männliche Form der Stellenbezeichnung zu verwenden und Stellenausschreibungen so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung veranlasst werden. Seit 2019 muss gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch der dritte Geschlechtseintrag durch die Angabe „divers“ angegeben werden. Um die Wirksamkeit dieser Maßnahmen mit Blick auf Genderparität zu prüfen, wurden dahingehend sich unterscheidende Stellenanzeigen erstellt und anschließend die wahrgenommene Attraktivität der Stelle erfragt. Dabei wirkte sich die Nutzung von gendergerechter Sprache geschlechtsunabhängig signifikant positiv auf die organisationale Attraktivität aus. Bei den weiblichen Teilnehmenden wurden zudem die Wahrnehmung der eigenen Passung und die individuelle Bewerbungsintention signifikant positiv beeinflusst (Mittelwerte und Standardabweichungen in Tabelle 2 im Anhang).

Bezüglich des Frauenförderstatements wurden drei Varianten verglichen: erstens ein Frauenförderstatement, in dem den Bewerberinnen ein expliziter Vorteil versprochen wurde, zweitens ein Frauenförderstatement, das die gleiche Förderung aller Geschlechter hervorhob und drittens eine Stellenanzeige ohne Frauenförderstatement. Die Ergebnisse (siehe Tabelle 3 im Anhang) zeigen, dass ein Frauenförderstatement einen positiven Einfluss auf die organisationale Attraktivität bei Frauen hat. Bei Männern zeigen sich nicht signifikante, gegenteilige Tendenzen. Somit können solche Statements die Bewerbungszahlen von Frauen tatsächlich erhöhen.

Zur Überprüfung der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben wurden 35 NFG-Stellenausschreibungen von fünf sächsischen Hochschulen untersucht. Bei der Ansprache von potenziellen Bewerber:innen wurde zu 62,9 % eine gendergerechte Sprache verwendet, 28,6 % nutzten eine teilweise gendergerechte Sprache und 8,6 % griffen auf das generische Maskulinum zurück. In beinahe allen untersuchten Stellenausschreibungen waren Gleichstellungs- bzw. Frauenförderstatements verankert (94,3 %). In

zukünftigen Ausschreibungen sollte stets eine gendergerechte Ansprache stattfinden, um eine unbewusste negative Beeinflussung auf die Identifikation mit der Stelle bei Frauen durch die Verwendung des generischen Maskulinums zu vermeiden (vgl. Horvath & Sczesny, 2016, S. 326). Studien zeigen zudem, dass gendergerechte Sprache in Stellenausschreibungen zur Übertragung von Geschlechterungleichheiten und Geschlechterstereotypen beitragen kann (vgl. Hodel et al., 2017, S. 397). Bezüglich der Frauenförderstatements wurde in den durchgeführten Workshops als Verbesserung dazu angeregt, zusätzlich aufzuzeigen, wie die Frauenförderung in der Organisation umgesetzt wird. Des Weiteren wurde die Konnotation der in den Ausschreibungen verwendeten Wörter untersucht. Enthalten Stellenausschreibungen mehr männlich (bspw. selbständig*, analy*, kompetent* als weiblich konnotierte (bspw. engag*, kommunikat*, teamfähig*) Wörter¹, wird der Job von Frauen als weniger attraktiv wahrgenommen (vgl. Gaucher, Friesen & Kay, 2011, S. 9). Die Inhaltsanalyse zeigte, dass in den vorliegenden ESF-Ausschreibungen in der Regel mehr weiblich als männlich konnotierte Wörter verwendet wurden. Allerdings bestätigte die Reflexion in den Workshops, dass eine zu harte Formulierung (bspw. hohe Belastbarkeit, absolute Verfügbarkeit) abschreckend auf Bewerberinnen wirken kann.

Es wird empfohlen, dass sächsische Hochschulen bei der Ausschreibung von Stellen konsequent gendergerechte Sprache verwenden. Sächsische Hochschulen sollten die Verankerung von Frauenförderstatements in Stellenausschreibungen beibehalten und dabei möglichst konkret aufzeigen, wie diese Förderungen umgesetzt werden.

Zielgruppe: Potenzielle Bewerber:innen

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen

3.1.2 Work-Life-Balance-Maßnahmen

Als weiterer Aspekt bei Stellenausschreibungen wurde die Erwähnung von Work-Life-Balance-Maßnahmen (wie bspw. flexible Arbeitszeit und -ort, Weiterbildungsmaßnahmen) geprüft. Diese Maßnahmen erhöhen ebenfalls die wahrgenommene Attraktivität einer Stelle und dies insbesondere bei Frauen (vgl. Lake, 2015, S. 40). Die Inhaltsanalyse der Stellenausschreibungen ergab, dass in Stellenausschreibungen flankierende Maßnahmen (bspw. Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote) häufig (66 %), Angaben zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -platz seltener (30 %) und Maßnahmen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes kaum (4 %) erwähnt wurden. In keiner einzigen Ausschreibung wurde das Thema Serviceleistung für Familie und Soziales aufgegriffen (wie bspw. Hochschulkindergärten oder Hochschulsportangebote). Entsprechend ergeben sich Verbesserungspotentiale, indem insbesondere auf vorhandene Serviceangebote aufmerksam gemacht

¹ Das Sternchen drückt aus, dass alle Wörter mit diesem Wortstamm in die Analyse einbezogen wurden.

und die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort erwähnt wird. In den Ergebnisworkshops wurde diese Annahme von den Teilnehmenden bestätigt.

Es wird empfohlen, dass sächsische Hochschulen verstärkt Work-Life-Balance-Maßnahmen integrieren und in den Stellenausschreibungen darauf hinweisen, da sich dies positiv auf die wahrgenommene organisationale Attraktivität für Bewerbende, insbesondere für Frauen auswirkt.

Zielgruppe: Potenzielle Bewerber:innen

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen

3.2 Bewerbungsverfahren

3.2.1 Leistungsbewertung

Wenn für die Bewertung von Bewerbungen objektivierte Leistungskriterien genutzt werden, trägt dies zu einer Gleichbehandlung und -förderung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden bei (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2013). Die Befragten beschrieben, dass in Berufungsverfahren Instrumente und Kennzahlen genutzt werden, um Bewerbungs- und Auswahlprozesse transparent, nachvollziehbar und unter Gleichstellungsaspekten zu gestalten. Weiter wurde jedoch auch beschrieben, dass nicht alle Teilnehmenden in der Berufungskommission Kennzahlen (bspw. Publikationszahlen, Drittmittelinwerbungen) hinterfragen und diese ins Verhältnis zu Kontextfaktoren (bspw. zu Ausfallzeiten hinsichtlich Pflege und Elternschaft, Lehrdeputat) setzen. Aufgrund von Elternzeit oder durch den Umfang des neben der wissenschaftlichen Arbeit zu erbringenden Lehrdeputats kann es zu einer längeren Dauer der Erbringung eines wissenschaftlichen Abschlusses kommen. Dies sollte Bewerber:innen nicht negativ angerechnet werden.

Die Fragebogenauswertung verdeutlichte, dass die Besetzung der Stellen im Bereich der Promovierenden, Nachwuchswissenschaftler:innen und dem sonstigen wissenschaftlichen Personal (außer Professor:innen) überwiegend durch die direkte Ansprache des Vorgesetzten erfolgte. Diese Stellenbesetzungsverfahren schienen von Intransparenz geprägt. Personen, welche bereits im Studium Kontakt mit der Lehrstuhlebene/Professorebene hatten (z. B. im Rahmen einer Hilfskrafttätigkeit), gelang der Einstieg in das Wissenschaftssystem hier leichter. Dadurch kann es zur Fortführung des Prinzips der homosozialen Kooptation kommen (vgl. Graf & Schmid, 2011, S. 62), das in einen männlich dominierten Wissenschaftsbereich negative Auswirkungen auf die Genderparität hat.

Es wird empfohlen, Schulungen zum Rahmenthema „Kriterien, Kennzahlen und Instrumente der Gleichstellung bei Stellenbesetzungen“ anzubieten, um in allen Stellenbesetzungsverfahren für transparente Kennzahlenorientierung unter Berücksichtigung der Kontextbedingungen zu sorgen.

Zielgruppe: Führungskräfte in sächsischen Hochschulen

Verantwortlich: SMWK

Es wird empfohlen, Studierende regelmäßig über die Möglichkeiten der Aufnahme einer Promotion sowie allgemein über die Phasen einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und über Wissenschaft als Beruf zu informieren, um so einer möglichen Benachteiligung von Frauen durch fehlende Transparenz entgegenzuwirken.

Zielgruppe: Studierende

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen

3.2.2 Verhalten der Bewerber:innen

Die akademische Selbstwirksamkeit einer Person beschreibt, inwiefern sie sich selbst dazu in der Lage sieht, ihre wissenschaftliche Arbeit erfolgreich zu bewältigen. Wenn Personen ihre eigenen Fähigkeiten niedriger einschätzen, kann dies zu einer geringeren Bewerbungswahrscheinlichkeit führen. Da Frauen üblicherweise über eine geringere akademische Selbstwirksamkeit verfügen als Männer (vgl. Doubé & Lang, 2012; Huang, 2013), kann dies dafür sorgen, dass es weniger Bewerberinnen als Bewerber auf akademische Stellen gibt. Die erhobenen Fragebogendaten zeigten zwar keine Geschlechterunterschiede in der akademischen Selbstwirksamkeit bei den wissenschaftlichen Beschäftigten der Hochschulen, allerdings unterschieden sich die Studierenden insofern, als dass weibliche Studierenden sich tendenziell weniger Selbstwirksamkeit zuschrieben als männliche. Zudem agierte die studentische akademische Selbstwirksamkeit als ein schwacher, aber signifikanter Prädiktor für die Bewerbungswahrscheinlichkeit auf ein Promotionsstipendium. Dieser Geschlechterunterschied wird durch die bereits im Abschnitt 2.5 erwähnten häufig informellen Zugänge zu wissenschaftlichen Mitarbeitendenstellen über Hilfskraftstellen und persönliche Ansprache während des Studiums möglicherweise verstärkt. Solchen Effekten einer möglichen negativen Selbstselektion von Frauen kann am einfachsten durch aktive Rekrutierung im Verlauf des Bewerbungsprozesses entgegengewirkt werden.

Es wird empfohlen, Maßnahmen des Active Recruiting bei der Suche nach Frauen in Bewerbungsverfahren zu ergreifen. Idealerweise wird dies bereits bei der Vergabe von Hilfskraftstellen während des Studiums umgesetzt, um die Wahrscheinlichkeit von weiblichen Bewerbungen zu erhöhen.

Zielgruppe: Studierende

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen

3.3 Betreuung, Mentoring und Netzwerkbildung

Förder- und Mentoringbeziehungen sind im deutschen Wissenschaftssystem mittlerweile essentielle Erfolgsfaktoren (vgl. Backhaus-Nousch, 2016; Briedis et al., 2013), da diese zur Chancengleichheit im Wissenschaftssystem beitragen (vgl. Backhaus-Nousch, 2016).

Die an den Interviews und Fokusgruppen teilnehmenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden an sächsischen Universitäten fühlten sich im großen Maße unzureichend durch ihre Doktorväter und -

mütter betreut. Die Doktorväter und -mütter kommen dem wissenschaftlich fundierten Austausch zum Dissertations- oder Habilitationsthema nicht wie gewünscht nach. Als Gründe für die unzureichende Betreuung wird angegeben, dass die Doktorväter und -mütter schwer zu erreichen sind, wenig Zeit für Austausch oder auch wenig bis kein Interesse am Thema haben, sowie selbst zu viele Aufgaben erfüllen müssen. Bleibt die Unterstützung aus, greifen die wissenschaftlich Mitarbeitenden in der Regel auf andere Angehörige der Lehrstühle/Professuren zurück oder nehmen für fachübergreifenden Input und Austausch an Workshops teil. Schaffen es die wissenschaftlich Mitarbeitenden hingegen nicht, sich selbstständig Unterstützungs- und Austauschformate zu organisieren, führt dies häufig zum Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem.

Eine Diskrepanz fand sich zudem in der Betreuungssituation zwischen Promovierenden auf einer Qualifikationsstelle und Promovierenden, die durch ein Promotionsstipendium finanziert werden. Es konnte deutlich herausgestellt werden, dass Personen mit einem Promotionsstipendium weniger gut in die Scientific Community integriert sind und weniger Schnittstellen zu Doktormutter und Doktorvater haben.

Von den befragten sächsischen Nachwuchswissenschaftler:innen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden gaben 31 % der Frauen und 28,1 % Prozent der Männer an, eine:n Mentor:in für ihre wissenschaftliche Tätigkeit zu haben. In der erhobenen Gelegenheitsstichprobe haben am häufigsten Männer und Frauen an der Technischen Universität Bergakademie Freiberg und an der Universität Leipzig eine:n Mentor:in (siehe Abbildung 1). Auffallend ist zudem, dass Männer besonders im Bereich Pädagogik und BWL und Frauen vor allem im MINT-Bereich über Mentor:innen verfügen (siehe Abbildung 2).

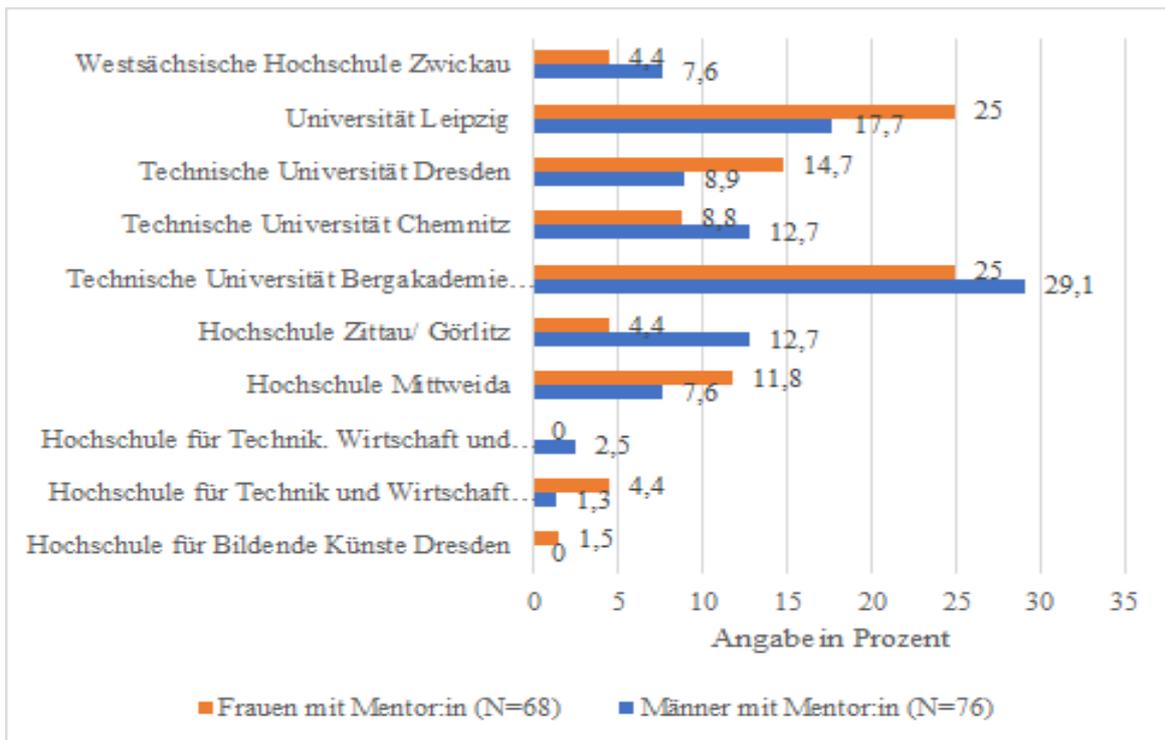


Abbildung 1: An welchen sächsischen Hochschulen Nachwuchswissenschaftler:innen und Wissenschaftler:innen Mentor:innen haben.

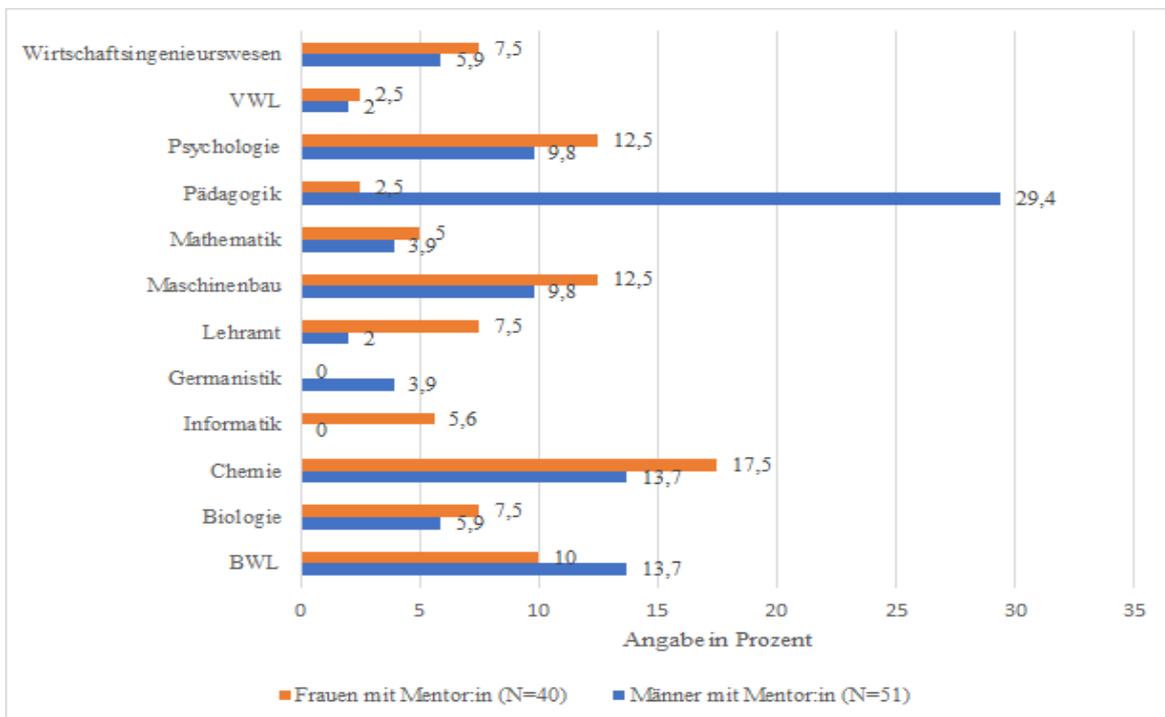


Abbildung 2: In welchen Fachbereichen Nachwuchswissenschaftler:innen und Wissenschaftler:innen Mentor:innen haben.

Aus den Fragebogendaten ging weiterhin hervor, dass Frauen und Männer mit Mentor:in häufiger publizieren, sich häufiger mit der Scientific Community austauschen und häufiger Projektanträge

stellen. Die Befragten gaben zudem an, dass vor allem für die Bearbeitung wissenschaftlicher Fragestellungen ein Bedarf an Mentoring besteht. In den Ergebnisworkshops wurde zudem der Mehrwert von nicht der eigenen Hochschule angehörenden Mentor:innen herausgestellt, da dadurch Netzwerke über die eigene Hochschule hinaus gefördert würden (siehe Abschnitt 2.5).

Von den Teilnehmenden an Interviews und Fokusgruppen wurde außerdem beschrieben, dass vor allem Konferenzen für die eigene Netzwerkbildung genutzt werden. Hier waren Personen, welche entweder nicht die Mittel für die Teilnahme an Konferenzen hatten oder weniger mobil waren, benachteiligt.

Insgesamt zeigen sich deutliche Verbesserungsbedarfe im Bereich Betreuung, Mentoring und Netzwerkbildung für Nachwuchswissenschaftler:innen an sächsischen Hochschulen. Auch wenn die hier erhobenen Daten die Bedarfe geschlechtsunabhängig aufzeigen, weisen andere Studien darauf hin, dass insbesondere Frauen von entsprechenden Angeboten profitieren (vgl. Steinhausen & Scharlau, 2017).

Es wird empfohlen, im Rahmen von ESF-Projekten involvierte Professor:innen hinsichtlich der Betreuung der Nachwuchswissenschaftler:innen zu schulen, sowie ein zeitlich verbindliches Betreuungskontingent festzulegen, um die Betreuungssituation insbesondere auch für Frauen zu verbessern.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen (NFG) **Verantwortlich:** SMWK, sächsische Hochschulen

Es wird empfohlen, ein Mentoringprogramm für die durch ESF-Projekte Geförderten (NFG, Promotionsstipendiat:innen) zu etablieren, um durch diese aktive Förderung in der Qualifikationsphase Frauen im Wissenschaftssystem zu halten.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen (NFG), Promotionsstipendiat:innen **Verantwortlich:** SMWK

Aufgrund ihrer weitgehenden Abkopplung vom Hochschulbetrieb empfehlen wir insbesondere Promotionsstipendiat:innen die Teilnahme an nationalen und internationalen Konferenzen zu ermöglichen, indem Konferenz- und Reisekosten erstattet werden.

Zielgruppe: Promotionsstipendiat:innen **Verantwortlich:** SMWK

Weiter empfehlen wir, Vernetzungstreffen für NFG zu etablieren, um interdisziplinären Austausch und gegenseitige Unterstützung zwischen den Nachwuchswissenschaftler:innen zu fördern.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen (NFG) **Verantwortlich:** Sächsische Hochschulen

3.4 Drittmittelvergabe

Wie bereits in Abschnitt 3.2.1 erwähnt, tragen objektive Leistungskriterien zu Gleichbehandlung bei. Im Bereich der Drittmittelinwerbungen wurde von den Teilnehmenden berichtet, dass die Bewertungskriterien hinsichtlich der Leistungsmerkmale, wie Publikationsanzahl und bisher eingeworbene Drittmittel, nicht transparent waren. Auch wurde eine Rückmeldung zu den Gründen bei Ablehnung von Drittmittelanträgen vermisst. Hier wurde mehr Transparenz gewünscht. Zudem sollte auch bei der Beurteilung von Drittmittelanträgen (wie schon bei Bewerbungsverfahren in Abschnitt 3.2.1) bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung anhand von Kennzahlen, die Zeit, welche für deren Erbringung benötigt wurde, berücksichtigt werden. Dies soll helfen, eine Benachteiligung von Frauen aufgrund ihrer stärkeren Beteiligung an Eltern- und Pflegearbeit zu vermeiden.

Es wird empfohlen, Kennzahlen wie Publikationsanzahl, Anzahl Drittmittelanträge u. ä. zu erweitern und in ein Verhältnis zu Ausfallzeiten (bspw. Pflege- und Elternschaft) zu setzen, um eine Benachteiligung von Frauen zu vermeiden.

Zielgruppe: SMWK (Begutachtung Anträge)

Verantwortlich: SMWK

Es wird empfohlen, für die Beurteilung von Drittmittelanträgen Feedback- oder Beurteilungsbögen zu nutzen, welche nach Beurteilung des Drittmittelantrags an die Antragstellenden zurückgesandt werden, um dadurch die Kriterien der Vergabe transparent zu machen.

Zielgruppe: Antragstellende

Verantwortlich: SMWK

3.5 Motivationale Aspekte

Die Teilnehmenden der Befragung sollten einschätzen, welche Aspekte eines Arbeitsplatzes für sie bei der Arbeitsplatzwahl ausschlaggebend seien. Hier schätzten Frauen folgende Aspekte als signifikant bedeutsamer im Vergleich mit Männern ein: „Eine interessante Arbeit“, „Eine Arbeit, die meine Ideale teilt“ und „Atmosphäre & Unternehmenskultur“ (siehe Tabelle 4 im Anhang).

Aus den Ergebnissen der Einzelinterviews mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (aus MINT-Fachbereichen) ging ausnahmslos das Forschungsinteresse als zentrale Arbeitsmotivation hervor. Während sowohl das grundsätzliche Interesse, ein Thema in seiner Komplexität verstehen und ergründen zu wollen, sowie neue Dinge zu entwickeln, genannt wurden, beziehen sich die Hälfte der Interviewten auch auf den gesellschaftlichen Mehrwert. Die häufige Nennung des gesellschaftlichen Mehrwertes als Motivationsfaktor für Frauen deckt sich mit bisherigen Erkenntnissen (vgl. Moss-Racusin et al., 2021, S.51).

Allerdings sind die MINT-Fachbereiche nach wie vor stark männlich konnotiert und es wird, wie bereits in Abschnitt 2.4 erwähnt, häufig auf stereotype Vorstellungen des Berufsbilds zurückgegriffen.

Diesbezüglich wurde in den Ergebnisworkshops die Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen mithilfe der Öffentlichkeitsarbeit angesprochen.

Aus den ermittelten motivationalen Faktoren lässt sich ableiten, dass Frauen durch Information, Einblicke in die Organisationskultur und durch das Wecken Ihres Forschungsinteresses unter Einbezug der gesellschaftlichen Relevanz für einen Einstieg in die wissenschaftliche Tätigkeit in MINT-Bereichen gewonnen werden können. Dies kann gefördert werden, indem Studentinnen mithilfe unterschiedlicher, niederschwelliger Formate ein Einblick in die Arbeit von Wissenschaftlerinnen ermöglicht wird, etwa durch entsprechende forschungspraktische Seminare oder durch ein „Wissenschaftliche-Hilfskraft-Praktikum“ (mehrtägiges Mitverfolgen der Tätigkeit von wissenschaftlichen Hilfskräften).

Es wird empfohlen, forschungspraktische Seminare anzubieten, in denen die Studierenden ihre Begeisterung für den Fachbereich sowie für das wissenschaftliche Arbeiten entdecken können, um Motive wie die Begeisterung für den Fachbereich oder für das wissenschaftliche Arbeiten bei Frauen anzusprechen.

Zielgruppe: Studierende

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen

Es wird empfohlen, niedragschwellige Einblicke in MINT-Forschung an sächsischen Hochschulen durch kleine „Wissenschaftliche Hilfskraft-Praktika“ für Studierende zu ermöglichen, um die Organisationskultur betreffende Motive und das wissenschaftliche Interesse bei Frauen anzusprechen.

Zielgruppe: Studierende

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen

Es wird empfohlen, dass sächsische Hochschulen in der öffentlichen Präsentation die Sichtbarkeit von weiblichen Rollenbildern und die gelebte Organisationskultur insbesondere in MINT-Fachbereichen verbessern, um deren Attraktivität für Frauen zu erhöhen.

Zielgruppe: Studierende, Potenzielle Bewerber:innen

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen

4 Strukturelle Rahmenbedingungen

Die strukturellen Rahmenbedingungen spielen für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und das Erreichen von Genderparität eine besondere Rolle. Im folgenden Abschnitt werden zunächst die konkreten Regelungen des ESF-Programms behandelt (4.1), bevor anschließend auf die allgemeineren Themen Familiengerechtigkeit (4.2), individuelle Laufbahnentscheidungen (4.3) und abschließend auf das generelle Thema von Gleichstellung an sächsischen Hochschulen (4.4) eingegangen wird.

4.1 ESF-Regelungen

4.1.1 Eltern- und Pflegezeiten

Nach der Inhaltsanalyse der „Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst zur Förderung von aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Vorhaben in den Bereichen Hochschule und Forschung im Freistaat Sachsen für die Förderperiode 2014 bis 2020“ wirken einige Regelungen auf die Thematik „Elternzeit“. Es wird formuliert: während der „[...] Elternzeit und Zeiten für Mutterschutz kann eine Vertretung mit zusätzlichen Nachwuchswissenschaftlern nur dann erfolgen, wenn diese mindestens sechs Monate im Vorhaben arbeiten.“ Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass wenn sich Eltern für eine kürzere Elternzeit entscheiden sollten, sich dies negativ auf die Forschungsgruppe auswirken kann, da bei kürzerer Elternzeit kein Ersatz eingestellt werden darf. Die Last in dieser Zeit würde folglich auf die anderen Gruppenmitglieder verteilt werden, was bspw. zu erhöhten Zeitdruck bzw. Unzufriedenheit führen kann.

Die Regelung, dass das Promotionsstipendium zur „Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere“ nur bei mindestens neunmonatiger Unterbrechung zur Wahrnehmung der Elternzeit bzw. der Pflege von Angehörigen erfolgen kann, stellt eine weitere Einschränkung des Nutzer:innenkreises dar. Auch hier werden alle, die sich für eine kürzere Elternzeit entscheiden sollten, benachteiligt.

Des Weiteren schreibt die ESF-Richtlinie vor, dass Nachwuchswissenschaftler:innen mindestens mit 50% Stellenanteilen im Projekt angestellt sein müssen. Diese Regelung setzt wissenschaftliche Mitarbeitende unter Druck, die bspw. nach der Geburt mit wenigen Stunden pro Woche wieder in das Wissenschaftssystem einsteigen möchten.

Sämtliche Regelungen zur Elternzeit sollten familienfreundlicher gestaltet werden: Elternzeitvertretungen in NFG sollten angestellt werden, auch wenn sie weniger als sechs Monate im Projekt verbleiben, um die Arbeit auszugleichen, die andernfalls auf den restlichen Teammitgliedern lasten würde. Eine Promotionsförderung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte auch nach sechsmonatiger Unterbrechung zugelassen werden. Um Frauen den Wiedereinstieg in das Wissenschaftssystem zu vereinfachen, sollte auch eine Arbeitsaufnahme von weniger als 20 Stunden pro Woche ermöglicht werden. Beide Geschlechter können von einer Aufweichung der aktuell

bestehenden Restriktionen in diesem Feld profitieren, jedoch wird dies vor allem für Frauen Anwendung finden und deren Verbleib im Wissenschaftssystem fördern, da diese Zielgruppe häufiger Elternzeit nimmt als Männer (Statistisches Bundesamt, 2019).

Zum Thema Pflegezeiten fanden sich keine Regelungen in den ESF-Richtlinien, was ebenfalls potenziell zu einer Benachteiligung von Frauen führt, die häufiger Care-Arbeit übernehmen.

Es wird empfohlen, die Regelungen im Zusammenhang mit Elternzeit zu lockern (z. B. Ermöglichung kürzerer Elternzeit, Wiedereinstieg mit weniger als 20 Stunden die Woche). Beispielsweise könnten Elternzeitvertretungen in NFG für weniger als sechs Monate angestellt werden, eine Promotionsförderung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch nach sechsmonatiger Unterbrechung erfolgen, oder eine Rückkehr in eine NFG mit zehn Stunden pro Woche ermöglicht werden.

Zielgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeitende

Verantwortlich: SMWK

Es wird empfohlen, für die Teilnehmenden in ESF-Projekten Maßnahmen zu entwickeln, welche es ermöglichen, den Arbeitsumfang im Pflege- oder Betreuungsfall für einen bestimmten Zeitraum zu reduzieren und an die Projektlaufzeit anzuhängen (wie bspw. im sächsischen Rahmenkodex für Haushaltsstellen).

Zielgruppe: Teilnehmende in ESF-Projekten mit Pflege oder Betreuung von Angehörigen

Verantwortlich: SMWK

4.1.2 Geförderte Themen

In der sächsischen ESF-Richtlinie werden besonders förderungswürdige Themenbereiche benannt, wie bspw. Projekte, die ökologisch nachhaltige Forschungsergebnisse erzielen, im MINT-Bereich angesiedelt sind, den Umstieg auf eine CO₂-arme, dem Klimawandel standhaltende, ressourcenarme Gesellschaft unterstützen oder die intensivere Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien befördern. Dabei ist auffällig, dass der Schwerpunkt auf MINT bzw. MINT-nahen Themen liegt. Jedoch ist gerade bei diesen Studiengängen eine Unterrepräsentation von Frauen festzustellen (Statistische Berichte, 2019a). Daher ist anzunehmen, dass durch diesen inhaltlichen Fokus bereits ein unausgeglichener Bewerber:innenpool erzeugt wird. Es wird vorgeschlagen, förderungswürdige Themenbereiche einzubeziehen, die schwerpunktmäßig im GSW-Fachbereich angesiedelt sind, wie beispielsweise die Themen Diversität und gesellschaftliche Transformation.

Es wird empfohlen, den Fokus von ESF-Projekten auf Themen mit Schwerpunkt in MINT-Fachbereichen auf andere Themen auszuweiten, um mehr Frauen für ESF-Projekte zu erreichen. (aktuell in Umsetzung)

Zielgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeitende

Verantwortlich: SMWK

4.1.3 Einstellungsvoraussetzung

Der Abschluss des Studiums oder der Promotion darf gemäß ESF-Regularien höchstens vier Jahre vor Einreichung des Projektvorschlages zur Förderung der NFG zurückliegen. Hierdurch werden zum einen Personen ausgeschlossen, die bspw. aus der Wirtschaft zurück in das Wissenschaftssystem wechseln möchten, zum anderen Eltern, die lange in Elternzeit waren, bzw. aufgrund der Geburt von mehreren Kindern. Auch Personen, die sich mehr als vier Jahre um eine pflegebedürftige Person gekümmert haben, könnten dadurch nicht als Nachwuchswissenschaftler:in tätig werden. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass in Deutschland nach wie vor die meiste Care-Arbeit durch Frauen übernommen wird (vgl. Klünder, 2017, S. 12). Daher ist diese Zielgruppe am ehesten von dieser Einschränkung betroffen. In einem Interview mit einer Nachwuchswissenschaftlerin wurde bestätigt, dass es zu Problemen bei einer Stellenbesetzung innerhalb einer NFG kam, wo die Einstellungsvoraussetzung von maximal vier Jahren des letzten Abschlusses nur mit Mühe eingehalten werden konnte. Daher wird vorgeschlagen, die Einstellungsvoraussetzungen für Nachwuchswissenschaftler:innen in NFG zu überdenken und kritisch zu prüfen.

Es wird empfohlen, eine Erhöhung des maximalen Abstandes zwischen letztem qualifizierendem Abschluss und Einstieg in eine NFG vorzunehmen. (aktuell in Umsetzung)

Zielgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeitende

Verantwortlich: SMWK

4.2 Familiengerechtigkeit

Die bekannte Verschiebung der Geschlechterverteilung mit fortschreitender Karriere spiegelt sich auch in der hier erhobenen Stichprobe wider: Der Frauenanteil bei den Studierenden liegt bei 76,5 %, bei den Promovierenden bei 59,7 %, bei den Habilitierenden bei 58,1 % und bei der Gruppe der Professor:innen bei 33,6 %. Als Hauptgrund für diese Verschiebung wird in der wissenschaftlichen Literatur häufig Familiengründung, Elternschaft und die damit verbundenen Care-Aufgaben angeführt (vgl. u. a. Backhaus-Nousch, 2016). Dieser Grund wurde auch hier von den Teilnehmenden in Interviews und Fokusgruppen benannt. Bei der Befragung der Teilnehmenden nach ihrer reell geleisteten Wochenarbeitszeit wurde deutlich, dass der Männeranteil ab einer selbsteingeschätzten Wochenarbeitszeit von über 35 Stunden signifikant zunimmt. Wenn reell weniger Wochenarbeitszeit geleistet werden kann, wirkt sich dies auf alle Aspekte der wissenschaftlichen Karriere aus. So nahmen Frauen im Vergleich mit Männern weniger an nationalen und internationalen Konferenzen, sowie am

wissenschaftlichen Austausch in allen Bereichen teil. Außerdem publizierten verheiratete Männer mit Kind häufiger als ihre verheirateten Kolleginnen mit Kind. Von den Befragten hatten 48 % der verheirateten Männer mit Kind über 50 Veröffentlichungen, hingegen nur 23,2 % der Frauen.

Mit Beginn der Elternschaft ergeben sich besonders für junge Eltern strukturelle Herausforderungen (Flöther & Oberkrome, 2020), da sie Überstunden und die ständige Erreichbarkeit und Mobilität nicht aufbringen können (Thaler & Hofstätter, 2012). In den Interviews wurde deutlich, dass diese Probleme auch Männer im System betreffen, dennoch scheint es vor allem Frauen dazu zu bewegen, das Wissenschaftssystem zu verlassen (Backhaus-Nousch, 2016). In den Interviews wurde deutlich, dass Frauen diese Entscheidung aufgrund fehlender Unterstützungsangebote treffen. Betroffen waren vor allem Personen mit sehr kleinen Kindern, welche teilweise von diskriminierenden Situationen berichteten. Beispielsweise wurde jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern von ihren Vorgesetzten gesagt, sie könnten nun nicht mehr mithalten und dass eine wissenschaftliche Karriere mit Kind nicht möglich sei. In einem anderen Fall wurden zwar sehr viel Rücksicht und Verständnis gegenüber der besonderen Rolle der Frau entgegengebracht, allerdings kann eine solche geschlechterstereotype Perspektive auf die Aufgabenverteilung bei Elternschaft schlimmstenfalls zu einer Diskriminierung von Männern bei der Übernahme von Care-Arbeit führen.

Vor diesem Hintergrund wurden die Maßnahmen der sächsischen Hochschulen für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit von den Teilnehmenden zwar grundsätzlich als positiv, jedoch wenig bedarfsgerecht wahrgenommen. Zudem würden nicht alle Maßnahmen flächendeckend umgesetzt (bspw. Aussetzen des ersten und letzten Vorlesungsblocks für Personen mit Kind). Als hilfreich wurden die flexiblen Arbeitszeiten wahrgenommen, gleichzeitig wurde jedoch betont, dass die Arbeits- und Ruhezeiten nicht überprüft würden und dass Stellenanteile in keinem Verhältnis zu den tatsächlich geleisteten Stunden stünden. Das Label „familiengerechte Hochschule“ konnte von den befragten wissenschaftlichen Mitarbeitenden nicht bestätigt werden. Die Teilnehmenden berichteten jedoch auch, dass ein Mentalitätswechsel hin zu mehr Familienfreundlichkeit begonnen habe.

Um die Familienfreundlichkeit des Systems voranzubringen, wurde wiederholt vorgeschlagen, Nachwuchswissenschaftler:innen und Wissenschaftler:innen mit Kindern sichtbarer zu machen. Hervorzuheben ist, dass die Teilnehmenden trotz aller Hürden im System für Personen mit Kind, das Bundesland Sachsen aufgrund der strukturellen Gegebenheiten als familien- und kinderfreundlicher wahrnehmen als andere Bundesländer. Auf persönlicher Ebene erachteten die Teilnehmenden vor allem individuelle Austausch- und Unterstützungsformate als hilfreich.

Als Maßnahmen und Instrumente, um die Belastung für Nachwuchswissenschaftler:innen und Wissenschaftler:innen mit Kind zu reduzieren, wünschten sich die Teilnehmenden neben der Erhöhung der Sichtbarkeit, auch das Einstellen von Personal für eine flexiblere und bedarfsgerechtere

Kinderbetreuung sowie Ermöglichung der Teilnahme an Konferenzen, bspw. durch Übernahme von Kinderbetreuungs- und Mehrkosten.

Es wird empfohlen, dass in der Wissenschaft tradierte Arbeitsmodelle, die im Widerspruch zur Intention geltenden Arbeitsrechts stehen (bspw. Arbeitszeiterfassung, bezahlte Arbeitszeiten, Teilzeitregelungen), sukzessive modernisiert werden indem geltendes Recht konsequent angewendet und kontrolliert wird. Dadurch kann das Label „familiengerechte Hochschule“ an Glaubwürdigkeit gewinnen.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen mit Kind **Verantwortlich:** Sächsische Hochschulen, SMWK

Es wird empfohlen, dass eine Vergabe von speziellen Forschungspreisen sowie die Bekanntgabe von Forschungsvorhaben und Forschungsergebnissen von Nachwuchswissenschaftler:innen und Wissenschaftler:innen mit Kind in einer öffentlichkeitswirksamen Art und Weise erfolgen sollte, um die Familienfreundlichkeit zu unterstreichen.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen mit Kind **Verantwortlich:** Sächsische Hochschulen, SMWK

Es wird empfohlen, im Rahmen von nationalen und internationalen Konferenzen zusätzliche finanzielle Mittel oder Angebote für Kinderbetreuung bereitzustellen, um diesbezügliche Hürden für Wissenschaftlerinnen mit Kind abzubauen.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen und Promotionsstipendiat:innen mit Kind **Verantwortlich:** Sächsische Hochschule SMWK

Vereinbarkeit sollte nicht als Maßnahme „nur für Frauen“ betrachtet oder dies bei der Behandlung des Themas nahegelegt werden. Die gleiche Rücksichtnahme und Ermöglichung von flexiblen Arbeitsmodellen müssen auch für Männer gelten.

Zielgruppe: Professor:innen, wissenschaftliche Mitarbeitende **Verantwortlich:** Professor:innen, Öffentlichkeitsarbeitleistende, Beratungen

4.3 Individuelle Laufbahnentscheidungen

Die Entscheidung, wissenschaftlich tätig zu sein und eine Promotion anzustreben, wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Die Teilnehmenden berichteten davon, dass die Begeisterung für den Fachbereich und die Freude am wissenschaftlichen Arbeiten während des Studiums, vor allem in der Phase der Abschlussarbeit, dazu beitragen, sich für eine wissenschaftliche Tätigkeit an einer sächsischen Hochschule und für die Promotion zu entscheiden. Die Entscheidung für eine Promotion

fiel dabei hauptsächlich aufgrund intrinsischer Motive, darunter auch dem Wunsch nach einer selbstbestimmten Tätigkeit. Dadurch ist es keine Seltenheit, dass Nachwuchswissenschaftler:innen und Wissenschaftler:innen häufig mehr als die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit leisteten. Die Gründe für diese Mehrarbeit lagen nach Aussagen der Teilnehmenden im Umfang der administrativen und sonstigen Aufgaben, welche wissenschaftlich Mitarbeitende einer Professur erfüllen müssen. So gab der überwiegende Teil der Teilnehmenden an, dass sie ihre Promotion (oder auch Habilitation) hintenanstellen. Diese nachrangige Betrachtung der wissenschaftlichen Weiterqualifikation führte dazu, dass diese vor allem nach der regulären Arbeitszeit oder in der Freizeit angegangen wurde.

Durch diese Umstände wird es, besonders für Personen mit Kindern, schwer bis unmöglich, eigene Weiterqualifikationen abzuschließen. Deutlich wurde dies in den Aussagen der teilnehmenden Frauen mit Kindern, die sich vor der Herausforderung sahen, die Aufgabenvielfalt ihrer akademischen Tätigkeit, die eigene wissenschaftliche Weiterqualifikation und das Familienleben zu vereinbaren. Berichtet wurde, wie für das eigene Forschen und Schreiben an der Promotion (oder Habilitation) Freiräume an Wochenenden oder in den Morgen- und Abendstunden geschaffen würden, wenn die Kinder schliefen oder durch andere Personen betreut würden. Wenn die Anforderungen der wissenschaftlichen Tätigkeit und Weiterqualifikation nicht mehr mit den Anforderungen des Familienlebens vereint werden konnten, insbesondere wenn von Vorgesetzterseite keine harmonisierenden Arbeitsbedingungen geschaffen wurden, entschieden sich insbesondere Frauen, das System zu verlassen.

Aus den Befragungen wurde deutlich, dass Nachwuchswissenschaftler:innen Strukturen benötigen, welche ihre eigene wissenschaftliche Weiterqualifizierung ermöglichen. Dies setzt Stellensicherheit für die Dauer der Weiterqualifizierung, sowie einen angemessenen Stellenumfang ein. Vor allem aber benötigen Nachwuchswissenschaftler:innen Zeit, um neben den anfallenden akademischen Aufgaben ihre eigenen Forschungsinteressen zu verfolgen, ihre eigenen wissenschaftlichen Projekte zu realisieren und dabei auch Fehlschläge und Richtungswechsel zu riskieren.

In Bezug auf die Finanzierung der wissenschaftlichen Weiterqualifikation nehmen Nachwuchswissenschaftler:innen große Unterschiede wahr. Diese Unterschiede beziehen sich auf unterschiedliche Finanzierungsmodelle (Promotionsstipendium, Drittmittelprojekte und Anstellung als wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in) mit daraus resultierenden Unterschieden in der bezahlten Arbeitszeit, unterschiedlichem Lehrumfang und unterschiedlichen Einbindungsmöglichkeiten des eigenen Forschungsinteresses bei Drittmittelprojekten. Dabei würden nach Aussage der Teilnehmenden Frauen eher durch Promotionsstipendien und Männer eher durch Mitarbeiter:innen-Stellen an sächsischen Hochschule finanziert. Dies hat zur Folge, dass wenn die Promotionsstipendien auslaufen, Frauen durch eine fehlende Anbindung an die sächsische Hochschule schlechter vernetzt sind und keine Stelle im Wissenschaftssystem erhalten können, da die vorhandenen Stellen dann bereits von Männern besetzt

sind. Hinzu kommt die schlechte finanzielle Ausgestaltung von Promotionsstipendien, welche die Promotionsstipendiat:innen auch Jahre nach dem Promotionsstipendium vor individuelle Herausforderungen stellt (bspw. Rentenansprüche).

Es wird empfohlen, dass ESF-Projektvorhaben so gestaltet werden, dass innerhalb des Projektplanes realistisch die eigene wissenschaftliche Weiterqualifikation (Promotion, Habilitation) verfolgt werden kann und auch Pufferzeiten (für private Herausforderungen und wissenschaftliche Rückschläge) eingeplant werden. Dadurch wird, insbesondere auch für Frauen, der Abschluss der Weiterqualifikationen sichergestellt.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen

Verantwortlich: SMWK, sächsische Hochschulen

Es wird empfohlen, zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft über Forschungsvorhaben und -ergebnisse in verschiedenen Formaten (Beitrag Social Media, Homepage, Video, Podcast usw.) zu berichten. Durch die Veröffentlichung von Beiträgen von Frauen aus ESF geförderten Projekten in Hochschule und Forschung im Rahmen der digitalen Wissenschaftskommunikation, könnte der ESF gezielt die Sichtbarkeit von Frauen in Wissenschaft und Forschung erhöhen.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftlerinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Verantwortlich: SMWK, sächsische Hochschulen

Es wird empfohlen, ein von den Nachwuchswissenschaftler:innen selbst verwaltetes Budget für Reise- und Tagungskosten zur Verfügung zu stellen, um ihnen den Aufbau eines eigenen Netzwerks, den Austausch zu eigenen Forschungsbeiträgen und die Verankerung in der Forschungsgemeinschaft zu ermöglichen.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen

Verantwortlich: SMWK

Es wird empfohlen, flexible Weiterfinanzierungen im Anschluss an Promotionsstipendien in Form von kurzzeitig befristeten Stellen anzubieten, um den Übergang zu Haushaltsstellen an sächsischen Hochschulen zu erleichtern.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftlerinnen

Verantwortlich: Sächsische Hochschulen

4.4 Gleichstellung als Thema an sächsischen Hochschulen

4.4.1 Rahmenbedingungen und Gestaltungsbedarfe von Gleichstellung an sächsischen Hochschulen

Der Freistaat Sachsen stellt zwar den rechtlichen Rahmen zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit, dieser kann jedoch von den sächsischen Hochschulen unterschiedlich umgesetzt werden. Die Interviewten gaben an, dass das Thema Gleichstellung an den sächsischen Hochschulen eher nachlässig, wenn auch sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Sie sehen Handlungsbedarfe insbesondere auf der strukturellen Ebene. Hier bedarf es von Landesebene eines Gesetzes, welches die Gleichstellung und Chancengleichheit im sächsischen Wissenschaftssystem klar und konkret regelt. Das Fehlen dieser klaren Gesetzgebung führt zu großen Unterschieden in der personellen, finanziellen und materiellen Ausstattung von zentralen wie dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und beeinflusst damit ihren Aktionsrahmen. Für eine effektive und gewinnbringende Gleichstellungsarbeit fehlt es an finanziellen Ressourcen. Dies wirkt sich auf die personelle Ausgestaltung ebenso wie auf die Planung und Umsetzung von Maßnahmen aus und führt unter anderem auch dazu, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten nicht in der Bundes- und in der Landeskonferenz engagieren, austauschen und vernetzen können, was sich wiederum auf die gesamte Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen auswirkt.

Entsprechend sollte den Interviewten zufolge das Thema Gleichstellung weder als Ehrenamt bezeichnet werden, noch als optional wahrgenommen werden, sondern als Pflichtthema oberster Priorität. Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte müssen für ihre Tätigkeit eine Bezahlung und nicht eine Lehrdeputatsminderung erhalten. Für Gleichstellung an den sächsischen Hochschulen bedarf es zudem eines Budgets für die Konzeptionierung, Initiierung, Umsetzung und Evaluierung von Gleichstellung, welches derzeit weitestgehend nicht zur Verfügung gestellt wird. Die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gaben an, dass in bestimmten Kommissionen und Gremien nicht nur ein Rede- und Antragsrecht notwendig ist, sondern auch ein Stimm- und Vetorecht (bspw. Berufungskommission). Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wurde aufgrund der Rahmenbedingungen als wenig attraktiv bezeichnet. Viele Teilnehmende beschrieben, dass sie als Sand im Getriebe wahrgenommen werden würden. Hinzu kommt, dass insbesondere das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten häufig von Personen übernommen wird, welche in Abhängigkeit zu den Professor:innen stehen und welchen aufgrund ihrer beruflichen Position wenig Status in den Gremien und Kommissionen zugesprochen wird (bspw. Sekretär:innen, wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in). Dabei führen Frauenquoten in Gremien in Fachbereichen/Fakultäten mit geringem Frauenanteil zu einer a) Überlastung durch gehäufte Gremienarbeit und b) zu einer Benachteiligung gegenüber anderen wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Professor:innen, welche diese Gremienarbeit nicht leisten.

Es wird empfohlen, gesetzliche Vorgaben einzuführen, welche den Stellenumfang, die Entlastungsmöglichkeiten sowie Stimmrechte für die Gleichstellungsbeauftragten in Gremien und Kommissionen grundlegend und verbindlich regeln. Gleichzeitig müssen für die Umsetzung dieser neuen gesetzlichen Regelung vor allem finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, welche sowohl für Personal- als auch für Sachmittel genutzt werden können, um eine kontinuierliche, flexible und fundierte Arbeitsweise der Gleichstellungsbeauftragten zu ermöglichen.

Zielgruppe: Akteure im sächsischen Hochschulwesen **Verantwortlich:** Land Sachsen

Es wird empfohlen, ein zweckgebundenes Länderprogramm für Sachsen einzuführen, welches das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit grundlegend regelt und ermöglicht.

Zielgruppe: Akteure im sächsischen Hochschulwesen **Verantwortlich:** Land Sachsen

4.4.2 Gleichstellungswissen

Von den Teilnehmenden wurde benannt, dass es an Kenntnissen zu den vorhandenen gleichstellungspolitischen Maßnahmen mangelt. Insgesamt unterscheidet sich das Gleichstellungswissen laut Erhebung in Abhängigkeit von der jeweiligen Fachkultur. Darüber hinaus ist zu beachten, dass das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit nicht nur zahlenmäßig (bspw. im Sinne von Quoten) behandelt werden sollte, sondern jeweils individuell spezifische Unterschiede zwischen den Lebensrealitäten der Geschlechter in den jeweiligen Fachbereichen beachtet werden. Insgesamt zeigt sich hier teilweise ein erheblicher Weiterbildungsbedarf.

Die häufigsten gleichstellungsbezogenen Maßnahmen auf Lehrstuhlebene/Professorebene, die in den Interviews genannt wurden, bezogen sich auf formale Vorgaben, v. a. Stellenbesetzung und Vereinbarkeit. Darüber hinaus wurden jedoch auch Beispiele für Geschlechtersensibilität in zwischenmenschlichen Interaktionen genannt, denen in einigen Fällen ein umfassendes, in anderen ein punktuelleres, weniger systematisches Wissen über die Auswirkungen von Geschlecht in vielfältigen Situationen zugrunde zu liegen scheint. Die Integration von Gender-Aspekten in die Lehre wird kaum genannt. Die interviewten Professor:innen standen Gleichstellungsbemühungen grundsätzlich befürwortend bis engagiert gegenüber. Ablehnende oder desinteressierte Personen waren eventuell nicht zu einem Interview bereit. In einigen Ablehnungs-E-Mails schrieben die Professor:innen, dass Gleichstellung im eigenen Feld keine Rolle spiele oder sie nichts darüber wüssten.

Auf der Ebene des Zugangs zum Wissenschaftssystem wurden Professor:innen von den Teilnehmenden als Doorkeeper identifiziert, d.h. sie nehmen gegenüber Nachwuchswissenschaftler:innen die Rolle von Entscheidern ein, welche über den Eintritt in und auch über den Austritt aus dem System Wissenschaft entscheiden. Die Teilnehmenden sprachen zudem die Problematik an, dass Professor:innen, die nicht

vom Thema Gleichstellung und Chancengleichheit überzeugt sind, diese auch nicht umsetzen. Daher sollten Vereinbarungen zum Thema Gleichstellung und Chancengleichheit nicht nur ausgesprochen, sondern auch überprüft werden. Werden vereinbarte Kriterien nicht erfüllt, so sollten sie für die jeweilige Struktureinheit Konsequenzen nach sich ziehen. Dabei würde, folgt man den Teilnehmenden der Fokusgruppen, ein hochschulintern öffentliches Feedback genügen, um dem Thema mehr Gewicht zu geben. In den Ergebnisworkshops wurde zudem über drittmittelbezogene Sanktionen diskutiert, wie beispielsweise Punktabzug in der Bewertung von Folgeanträgen oder sogar eine Sperrung für Folgeanträge.

Es wird empfohlen, grundlegende Weiterbildungsangebote zum Thema Gendergerechtigkeit für den akademischen Mittelbau wie auch für die übergeordneten Führungsebenen anzubieten. Diese können zu einer Sensibilisierung für das Thema und zur Erreichung von Gleichstellung und Chancengleichheit beitragen.

Zielgruppe: Angestellte an sächsischen Hochschulen **Verantwortlich:** Sächsische Hochschulen

Es wird empfohlen, konkrete Vereinbarungen auf Ebene der einzelnen Struktureinheiten zu treffen, deren Einhaltung kontrolliert und Abweichungen sanktioniert werden. Dies soll insbesondere Professor:innen motivieren, die eine Doorkeeper-Position in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter einnehmen.

Zielgruppe: Angestellte an sächsischen Hochschulen **Verantwortlich:** Sächsische Hochschulen

Es wird empfohlen, Professor:innen Wissen über die Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Forschung leicht zugänglich zur Verfügung zu stellen.

Zielgruppe: Professor:innen **Verantwortlich:** Sächsische Hochschulen

4.4.3 Legitimation

Nach Aussage der Teilnehmenden findet sich kaum strukturelle Unterstützung für eine alltagsnahe Gesprächs- und Reflexionskultur mit Bezug auf Gleichstellung und Chancengleichheit. In Abwesenheit struktureller Unterstützung laufe die punktuelle Thematisierung von Gleichstellung durch Engagierte aus dem “Inneren” der Systeme Gefahr, von anderen Professor:innen als störend und Veränderungsimpulse als unbegründete Mehrarbeit betrachtet zu werden. Hier könnten Wissenschaftler:innen, die sich explizit mit dem Thema Gender beschäftigen, einen Raum für entsprechende Informationsvermittlung und Reflexion auf der Basis eines fundierten Gleichstellungswissens schaffen. Zudem könnte so der Grundstein für die Beachtung des Themas auch

schon im Studium gelegt werden, indem Gender-Aspekte stärker in Lehre und Forschung integriert werden.

Der kürzliche Einbezug von Gleichstellungsaspekten in Forschungsanträgen wurde positiv hervorgehoben. Die wissenschaftlich stärkere Beachtung des Themas könnte in einem Transfereffekt auch zu einer größeren Aufmerksamkeit für geschlechtersensible Hochschuldidaktik, geschlechtsspezifische Erfahrungen und Probleme in der Fachkultur und im Wissenschaftssystem insgesamt führen.

Es wird empfohlen, Gender-Professuren an sächsischen Hochschulen einzuführen, um die Bedeutung des Themas zu legitimieren.

Zielgruppe: Professor:innen

Verantwortlich: Land Sachsen

Es wird empfohlen, dem Thema Gleichstellung in Forschungsanträgen noch mehr Gewicht einzuräumen.

Zielgruppe: Professor:innen, wissenschaftliche Mitarbeitende

Verantwortlich: Drittmittelgeber (u. a. ESF)

4.4.4 Unsichtbare Arbeit und geschlechterstereotype Aufgabenverteilung im Wissenschaftssystem

Weibliche Teilnehmende der Fokusgruppe berichteten mehrheitlich davon, dass von ihnen im Vergleich zu männlichen Kollegen eine vermehrte Übernahme von Arbeit verlangt wird, die nicht direkt zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit oder Qualifikation beitragen (z. B. Organisation, Teamatmosphäre). In den Einzelinterviews mit Beschäftigten im MINT-Bereich wird diese ungleiche Aufgabenverteilung in einem geringeren Umfang genannt, möglicherweise da die Fragestellung hier keinen direkten Vergleich mit männlichen Kollegen nahelegte.

Es zeigen sich jedoch ähnliche Muster bei den Schilderungen. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen betonten, dass unfair empfundene, ungleiche Aufgabenzuteilung eher auf Vorgesetzte zurückzuführen seien und nicht auf die männlichen Kollegen im direkten Arbeitsumfeld. Diese unfaire Aufgabenzuteilung "von oben" wurde auch als Belastung beschrieben, etwa durch Kränkung (Gefühl der Geringschätzung der fachlichen Kompetenzen) oder Überlastung durch die Mehrarbeit. Kränkungen wurden auch durch geschlechtsstereotype, positive Diskriminierung hervorgerufen (z. B. Lob einer als weiblich bezeichneten Fähigkeit). Die Überlastung wurde auch von Interviewten genannt, die viele organisatorische Aufgaben freiwillig oder aus Eigeninitiative übernahmen. In vielen Fällen wurde dies damit begründet, dass sie gewissenhafter seien und ihnen diese Aufgaben Freude machten. Jedoch wurde an einigen Stellen auch auf das geschlechtsspezifische Muster dieser bereitwilligen

Aufgabenübernahme hingewiesen. Somit wird ein Spannungsverhältnis zwischen einer strukturellen und individuellen Betrachtung deutlich, teilweise sogar innerhalb der gleichen Person. Dies entspricht Forschungsergebnissen, die nahelegen, dass diese Form der Aufgabenübernahme durch Frauen maßgeblich durch eine entsprechende Erwartungshaltung in gemischtgeschlechtlichen Gruppen zustande kommt (Babcock et al., 2017).

Nur in einem Fall wurde von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, die sich besonders für die Teamatmosphäre einsetzte, eine Frustration über eine gewisse Weigerung der männlichen Kollegen zur Mithilfe beschrieben. In diesem Fall war dieser Einsatz so deutlich, dass es auch dem vorgesetzten Professor auffiel, der die männlichen Kollegen zur Aufgabenübernahme aufforderte. Eine aktive Weigerung wurde männlichen Kollegen seitens der Frauen jedoch generell eher nicht ausgelegt, auch nicht in einem geschilderten Fall, als eine unliebsame Aufgabe konkret zur Übernahme ans Team gegeben wurde, und somit das „Nichtbemerken“ der Aufgabe oder eine Präferenz für die Aufgabe als Erklärung ausgeschlossen war. In einigen Fällen beschrieben die Interviewten, dass sie im Laufe der Zeit gelernt hatten, sich besser abzugrenzen und weniger Aufgaben freiwillig zu übernehmen, da dies zu viel Energie kostete. In einem Fall berichtete die Interviewte, dass sie sich angewöhnen wolle, weniger Aufgaben zu übernehmen und ihrer eigenen wissenschaftlichen Arbeit Vorrang zu geben, wie sie dies bei ihren Kollegen beobachtete. Dies unterstreicht die Bedeutung dieser Dynamik, da sie eine stetige Mehrbelastung für Frauen darstellen und ihre Karriere negativ beeinflussen kann. Zudem scheint es schwer für Frauen zu sein, sich dieser Dynamik zu entziehen, sodass die Lösung nicht auf die individuelle Weigerung der Frauen abgewälzt werden sollte. Eine Bewusstmachung der Möglichkeit eines strukturellen Aspekts und einer zugrundeliegenden ungerechten Erwartungshaltung der ungleichen Arbeitsteilung könnte für Frauen entlastend wirken, Männern ihren Anteil an dieser Dynamik verdeutlichen und somit Veränderung anstoßen.

Es wird empfohlen, Führungskräfte dafür zu sensibilisieren, eine mögliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in ihren Teams und deren negative Auswirkungen auf Frauen zu bemerken und aufzubrechen (z. B. Aufgaben wechselnd zuteilen, bei Verteilung innerhalb des Teams Schief lagen thematisieren). Diese Sensibilisierung kann in Gender-Trainings (bisher wenig etabliert) oder in Führungskräfte- und Teamarbeits-Weiterbildungen integriert werden.

Zielgruppe: Professor:innen, wissenschaftliche Mitarbeitende **Verantwortlich:** Weiterbildungsanbietende

5 Allgemeine geschlechtsunabhängige Empfehlungen

Dieses Kapitel greift Ergebnisse und Handlungsempfehlungen auf, die ebenfalls aus der Forschungsarbeit der Gruppe resultieren. Jedoch ist im Folgenden kein direkter Bezug zur Frauenförderung gegeben. Eine generelle Steigerung der Attraktivität von Arbeitsbedingungen an sächsischen Hochschulen oder einer ESF-Förderung könnte dennoch mit einer Erhöhung des Frauenanteils einhergehen, auch wenn beide Geschlechter angesprochen sind. Insbesondere werden nochmals ESF-Regelungen (5.1) und schließlich Verwaltungsaspekte an Hochschulen und der SAB (5.2) behandelt.

5.1 ESF-Regelungen

5.1.1 Weiterqualifikation

Der Punkt „Weiterqualifikation“ umfasst zwei Aspekte: Zum einen verpflichtende Weiterbildungen in den Bereichen Lehre, soziale Kompetenzen und Projektmanagement; die Geförderten haben (abhängig von Projektlaufzeit) laut ESF-Richtlinie mindestens einen bzw. zwei dieser Bereiche zu absolvieren, um ihre individuellen Potenziale auszubauen. Zum anderen zählt zur Weiterqualifikation die Arbeit an der Promotion während der Förderperiode.

Qualifizierungsbereiche Lehre, soziale Kompetenzen und Projektmanagement

Das Thema Weiterbildung ist sowohl für Männer als auch für Frauen bedeutsam. So wirken sich Weiterbildungsangebote positiv auf die Attraktivität des Arbeitgebers aus (vgl. Sommer, 2018, S. 1). Dennoch fallen die Teilnahmequoten an betrieblichen Weiterbildungen für vollzeit- und teilzeiterwerbstätige Frauen höher aus, obgleich Männer häufiger (vollzeit-)erwerbstätig sind als Frauen und häufiger Führungspositionen innehaben (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2022, S. 40).

In Interviews wurde bezüglich der Weiterbildungen angesprochen, dass die Anrechnung von fachspezifischen Weiterbildungen nicht möglich ist. Die Vorgabe der drei festgelegten Bereiche habe einschränkend gewirkt, da die Regelung vorgab, was für die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen/Promovend:innen von Relevanz ist. Unsere Befragungsergebnisse bestätigen den Wunsch nach einer Erweiterung des Weiterbildungsprofils um methodische, fachliche oder sprachliche Bereiche. Demzufolge ist darüber nachzudenken, die drei bisher bestehenden Qualifizierungsbereiche auszuweiten, z. B. durch einen neu programmierten Bereich oder indem die anrechenbaren Leistungen der vorhandenen Bereiche ausgedehnt werden. Die Geförderten könnten dementsprechend auch dazu angehalten werden, nachzuweisen, dass die jeweilige Weiterbildung im Sinne der Promotion oder des Fachbereiches von Bedeutung ist.

Zudem wurde in Interviews, Befragung und Workshop bemängelt, dass die Betreuung von Seminar- oder Abschlussarbeiten bei der Absolvierung des Qualifikationsbereiches „Lehre“ nicht anerkannt wird. Die Interviewten stellten heraus, dass es sich bei der Betreuung von Seminar- oder Abschlussarbeiten um eine Weiterbildung und -entwicklung der Betreuenden im didaktischen Sinne handelt. Insofern sollte über eine entsprechende Anerkennung unter dem Bereich „Lehre“ nachgedacht werden.

Des Weiteren wurde von den Interviewten angemerkt, dass die Kosten, die für Weiterbildungen anfallen, nicht förderfähig sind. Geförderten an eher kleineren, sächsischen Hochschulen, deren Möglichkeit zum Angebot von eigenen Weiterbildungsmaßnahmen niedriger ist, könnte mit einer Anpassung der Förderfähigkeit von Weiterbildungen geholfen werden. Dabei können auch gewisse Voraussetzungen oder Bestimmungen getroffen werden, wie bspw., dass nur ein bestimmter Betrag für Weiterbildungen vorgesehen ist. Es könnte auch die Inanspruchnahme von Weiterbildungen gestärkt werden, welche die Geförderten tatsächlich absolvieren möchten (statt müssen). Dieser Aspekt wird durch die Befragungsergebnisse bestärkt. Fast ein Viertel der Teilnehmenden stimmte zu, dass die fehlende finanzielle Übernahme von Weiterbildungskosten für sie hinderlich war und dass sie aufgrund dessen teilweise Weiterbildungen belegten, die sie nicht interessierten, oder finanzielle Einbußen in Kauf nehmen mussten, wenn sie andere als die kostenlosen Weiterbildungen absolviert haben.

Ein ähnliches Muster zeigte sich auch im Hinblick auf die Fragestellung einer fehlenden Orientierung über die Anerkennung. Ein Drittel stimmte zu, dass sie dies hinderlich empfanden. Statt interessierender Weiterbildungen wurden solche ausgewählt, deren Anerkennung im jeweiligen Bereich (d. h. soziale Kompetenzen oder Projektmanagement) sicher erschien.

Mit Berücksichtigung der hier aufgeführten Ansatzpunkte könnte der Weiterbildungsaspekt der ESF-Förderung als Attraktivitätsmerkmal (insbesondere für Frauen) gestärkt werden.

Promotion

Sowohl von den Promotionsstipendiatinnen als auch von Mitarbeiterinnen in NFG wurde die Fertigstellung einer Dissertationsschrift in der Förderperiode als unrealistisch eingeschätzt. Es wurden dabei Unterschiede zwischen verschiedenen Fachbereichen/Fakultäten benannt, da die Promotion in bestimmten mehr Zeit beansprucht als in anderen. Dies wird durch Aussagen unterstützt, die in den Workshops der Gruppe getätigt wurden. Hier wird sich eine flexiblere Promotionsdauer gewünscht, welche auf die Lebensumstände der jeweiligen Geförderten anpassbar ist (z. B. bei Elternzeit). Statistiken zeigen, dass die durchschnittliche Dauer einer Promotion in Deutschland bei 4,7 Jahren liegt. Frauen weisen mit Ausnahme der Geisteswissenschaften in allen betrachteten Fächergruppen eine kürzere Promotionsdauer als Männer auf. Im Durchschnitt benötigen Frauen 4,3 Jahre und Männer 4,9 Jahre für eine Promotion (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 137). Dementsprechend sollte die übliche Förderperiode von drei Jahren sowohl für Frauen als auch für

Männer verlängert werden. Da Frauen ihre Promotion durchschnittlich schneller abschließen, könnte eine Erhöhung des Förderzeitraumes von bereits einem Jahr dazu beitragen, den Anteil an geförderten Frauen, die ihre Promotion innerhalb des Förderzeitraumes abschließen, zu erhöhen.

Es wird empfohlen, die Vorgaben bezüglich der Weiterbildungen zum Ausbau individueller Potenziale, deren Absolvierung im Rahmen der ESF-Förderung verpflichtend sind, anzupassen, z. B. durch die Anerkennung von fachbereichs- oder promotionsspezifischen Weiterbildungen, die Anerkennung der Betreuung von Studierenden unter dem Bereich "Lehre", die Kostenübernahme für Weiterbildungen oder jeweils eine übersichtlichere Orientierung über anrechenbare Themenkomplexe in den drei Bereichen.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG), Promotionsstipendiat:innen (ESF) **Verantwortlich:** SMWK

Es wird empfohlen, die Förderlaufzeit von ESF-NFG und Promotionsstipendien zu erhöhen.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG), Promotionsstipendiat:innen (ESF) **Verantwortlich:** SMWK

5.1.2 Dokumentations- und Nachweispflicht

Unter die Dokumentations- und Nachweispflicht fallen sämtliche schriftliche Dokumente und Formulare, die während der Förderzeit zu erbringen sind. Dazu zählen die monatlichen Tätigkeitsnachweise, der Sach-/ Zwischenbericht sowie auch die Fragebögen, die zu Beginn, bei Austritt und sechs Monate nach Austritt aus dem Fördervorhaben auszufüllen sind.

Bei den Interviews ist aufgefallen, dass der zeitliche Aufwand, der für die Erbringung aller Nachweise anfällt, die Befragten stört. Sie werden mit Blick auf die fachliche Arbeit als hinderlich beschrieben. Die Nachweise würden sich doppeln, da sich die Inhalte überschneiden. Der Sinn zur Erbringung der Nachweise und Berichte erschließt sich den Befragten nicht. Zum einen wissen die Interviewten nicht, was mit ihren Berichten nach Abgabe passiert, wer diese liest oder bearbeitet, und zum anderen, welchen Mehrwert sich die SAB oder das SMWK davon verspricht, da die Befragten diesbezüglich keine Informationen erhielten. Lediglich wenn Änderungen vorzunehmen waren, erfolgte eine Rückmeldung. Während zu den Sach- bzw. Zwischenberichten noch positives Feedback von den Interviewten gegeben wurde, stellten die monatlichen Nachweise aus ihrer Sicht keinen Mehrwert dar. Hinsichtlich der Fragebögen, die bei Eintritt, Austritt und sechs Monate nach Austritt aus dem ESF-Vorhaben abzugeben sind, wurde keine konkrete Kritik geäußert.

Vor diesem Hintergrund sollte darüber nachgedacht werden, das Ausmaß der Nachweise und Berichte einzuschränken, damit sich die Nachwuchsforscher:innen und Stipendiat:innen auf ihre fachliche Arbeit

konzentrieren können. Eine Möglichkeit wäre, die monatlichen Nachweise gänzlich zu streichen, da ein Monat im Vergleich zur Gesamtförderlaufzeit laut Interviewten nur eingeschränkte Aussagekraft besitzt. Des Weiteren sollte den Geförderten zu Beginn der Förderperiode Mehrwert und Handhabung der Nachweise und Berichte dargelegt werden. Eine stärkere Digitalisierung könnte unterstützend dazu beitragen, die Nachweiserbringung effektiver und schneller zu gestalten (siehe Kapitel 6.2.2 Digitalisierung).

Es wird empfohlen, das Ausmaß der Nachweise, die in ESF-NFG und bei Promotionsstipendien (ESF) zu erbringen sind (z. B. Tätigkeitsnachweise, Sach-, Zwischenberichte und Fragebögen), zu reduzieren. Bspw. könnten die monatlichen Tätigkeitsnachweise erlassen werden. Somit können sich die Forschenden auf ihre fachliche Arbeit konzentrieren und Redundanzen vermieden werden. Zudem sollten Mehrwert und Erfordernisse der Nachweise kommuniziert werden, um Verwirrungen vorzubeugen sowie deren Erstellung zu beschleunigen. Eine verstärkte Digitalisierung wird dabei empfohlen.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG), Promotionsstipendiat:innen (ESF) **Verantwortlich:** SMWK

5.1.3 (Fehlende) Urlaubsregelung im Rahmen der Promotionsstipendien

In unseren Interviews wurde deutlich, dass die Befragten eine Urlaubsregelung begrüßen würden. Es existiert derzeit keinerlei Regelung dazu, ob den Stipendiat:innen während ihrer Förderperiode eine Auszeit im Rahmen eines Erholungsurlaubs gewährt wird. Die Stipendiat:innen waren diesbezüglich u. a. auf interne Regelungen vom Lehrstuhl oder Institut angewiesen. Urlaub dient der Regeneration von psychischen und physischen Ressourcen (vgl. Zimmer, 2016, S. 133), wobei ein Ausbleiben dieser Regeneration mit Erschöpfung einhergeht und die anstehende Arbeit nur durch erhöhte Anstrengung geleistet werden kann (vgl. Blasche, 2008, S. 308). Langandauernde Belastung, sowohl physisch als auch psychisch, kann chronischen Stress zur Folge haben (vgl. Pirker-Binder, 2016, S. 6). Frauen leiden dabei häufiger unter stressbezogenen Krankheiten als Männer (vgl. Helbig, 2019, S. 31). Darüber hinaus ist zu beachten, dass Care-Arbeit im Privaten (z. B. bei Älteren, Kindern) maßgeblich von Frauen geleistet wird (vgl. Beckmann, 2016, S. 3) und somit eine Doppelbelastung vorliegen kann. Mit der Einführung einer Urlaubsregelung könnten insbesondere Frauen unterstützt werden, die neben ihrer Promotion Care-Arbeit im privaten Bereich zu erfüllen haben. Somit würden auch gleiche Bedingungen für Nachwuchsforscher:innen und Promotionsgeförderte geschaffen.

Es wird empfohlen, im Rahmen der Promotionsstipendien eine Urlaubsregelung einzuführen.

Zielgruppe: Promotionsstipendiat:innen (ESF) **Verantwortlich:** SMWK

5.1.4 Eigenfinanzierung im Rahmen der Promotionsstipendien

Frauen weisen eine leicht höhere Abbruchquote bei der Promotion auf als Männer (vgl. Brandt & Franz, 2020, S. 23). Sowohl für Männer als auch für Frauen können dabei Finanzierungsprobleme einen Abbruchgrund darstellen (vgl. ebd., S. 25). In unseren Interviews wurde angemerkt, dass keine Kostenerstattung oder Finanzierung von Erhebungen, Dienstreisen/Tagungen oder Publikationen vorgesehen ist. Sämtliche Ausgaben diesbezüglich müssen über die monatliche Förderung abgedeckt werden, was die Forschung erschwert. Es sollten dementsprechend direkt mit einer Promotion anfallende Kosten finanziert werden, um einem Abbruch des Stipendiums durch finanzielle Probleme vorzubeugen. Somit könnten bei Erhebungen Stichprobenprovider oder Laboranalysen verbesserte Forschungsbedingungen schaffen oder Dienstreisen zum Ausbau des Netzwerks führen. Neben direkten Promotionskosten sind von den Stipendiat:innen Sozial- und Versicherungsleistungen (z. B. Krankenkasse) selbst zu erbringen. Eine Anpassung der Fördersumme könnte auch hier sinnvoll sein, um die Stipendiat:innen dabei zu unterstützen, ihre Promotion erfolgreich abzuschließen.

Es wird empfohlen, Kosten, die im direkten Zusammenhang mit der Promotion stehen (z. B. Erhebungs- oder Tagungskosten), den Stipendiat:innen bei hinreichender Begründung zu gewähren.

Zielgruppe: Promotionsstipendiat:innen (ESF)

Verantwortlich: SMWK, SAB

Es wird empfohlen, aufgrund der Ausgaben für Sozialleistungen, die Fördersumme entsprechend anzupassen oder die Möglichkeit einer zusätzlichen Kostenübernahme zu ermöglichen.

Zielgruppe: Promotionsstipendiat:innen (ESF)

Verantwortlich: SMWK, SAB

5.1.5 Verlängerung der Promotionsstipendien

In unseren Interviews mit Promotionsstipendiatinnen wurde die fehlende Möglichkeit zur Verlängerung der Stipendiendauer, insbesondere hinsichtlich der Corona-Pandemie, angesprochen. Wenn die Betroffenen während Pandemiezeiten nicht in die Labore durften oder keine persönlichen Treffen im Rahmen qualitativer Forschung, z. B. bei Interviews oder Fokusgruppen, möglich waren, fehlte ihnen diese Zeit am Ende. Die verlorene Zeit wurde fördermittelseitig nicht kompensiert. Im Gegensatz dazu waren Verlängerungen von NFG möglich, wodurch sich eine Ungleichheit ergibt. In der „Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst zur Förderung von aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Vorhaben in den Bereichen Hochschule und Forschung im Freistaat Sachsen für die Förderperiode 2014 bis 2020“ wird allerdings festgehalten, dass eine Verlängerung des Promotionsstipendiums um ein Jahr beantragt und gewährt werden kann. Dies widerspricht Angaben von Promotionsstipendiat:innen, denen zufolge eine Verlängerung nicht möglich war. Da Frauen zudem ihre Promotion mit 4,3 Jahren durchschnittlich eher erfolgreich abschließen als Männer (vgl.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 137), könnte eine Verlängerung der Förderung die Quote erfolgreich abgeschlossener Promotionen im Rahmen des Stipendiums unter Frauen steigern. Aus den genannten Gründen sollte eine Möglichkeit geschaffen werden, eine Verlängerung der Förderperiode umzusetzen.

Es wird empfohlen, eine Verlängerung des Promotionsstipendiums über die drei Jahre Förderzeitraum hinaus zu ermöglichen.

Zielgruppe: Promotionsstipendiat:innen (ESF)

Verantwortlich: SMWK, SAB

5.2 Verwaltungsaspekte von sächsischen Hochschulen und der Sächsischen Aufbaubank (SAB)

5.2.1 Zuständigkeiten

Der Aspekt der „Zuständigkeiten“ gliedert sich in zwei Teile: Zum einen zählt hierzu, wer für die Nachwuchsforscher:innen und Stipendiat:innen für Fragen und Anliegen bzgl. der ESF-Förderung zur Verfügung steht (bspw. bei Fragen zu Bestellabläufen, Qualifizierungsbereichen). Zum anderen zählt hierzu, für welche Aufgaben die Mitglieder einer NFG verantwortlich sind und für welche Aufgaben die Verwaltung verantwortlich ist.

Zuständige Anlaufstellen für ESF-Angelegenheiten

Interviewergebnisse mit Promotionsstipendiatinnen zeigen, dass die Befragten teilweise Probleme in der Zuordnung von zuständigen Ansprechpartner:innen an ihrer jeweiligen Hochschule hatten. Zudem waren diese, wenn identifiziert, nicht immer mit dem notwendigen Wissen ausgestattet, um den Stipendiat:innen (ESF) oder Nachwuchsforscher:innen (ESF-NFG) weiterzuhelfen. Um hier unterstützend für alle Beteiligten zu agieren, wären Einführungsgespräche hilfreich, die bei Tätigkeitsaufnahme der Forscher:innen geführt werden. Eine Onboarding-Liste, die entsprechende Informationen (z. B. Abläufe, Kontaktdaten) beinhaltet, kann dabei ergänzend verwendet werden.

Zuständigkeiten im Sinne der Aufgabenverteilung zwischen Verwaltung und NFG

Teilweise kam es laut Interviewten zu Konflikten oder Diskussionen, ob die Mitglieder einer NFG oder die Verwaltung für bestimmte administrative Angelegenheiten verantwortlich sind. Laut Nachwuchswissenschaftler:innen (NFG) sind sie weder ausgebildet noch zuständig, Aufgaben wie z. B. der Erstellung des Zwischennachweises, dem Kosten oder Kalkulationen beizufügen sind, zu erledigen. Um Missverständnissen und Konflikten vorzubeugen, sollte zu Beginn der Tätigkeit klar kommuniziert und festgelegt werden, wer für die Erbringung welcher Leistungen bezüglich Administration und Verwaltung verantwortlich ist.

Es wird empfohlen, zu Förderbeginn einen Kontakt zwischen den zuständigen Ansprechpersonen für ESF-Angelegenheiten in sächsischen Hochschulen herzustellen und Einführungsgespräche durchzuführen. Eine Onboarding-Liste, die stellenentsprechende Informationen zusammenfasst, kann dabei unterstützend verwendet werden.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG), Promotionsstipendiat:innen (ESF) **Verantwortlich:** Sächsische Hochschulen

Es wird empfohlen, hinsichtlich der Zuständigkeit zwischen einer NFG und der Verwaltung vorab zu kommunizieren, wer für welche verwaltungstechnischen Aufgaben verantwortlich ist, um Konflikte zu vermeiden.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG) **Verantwortlich:** Sächsische Hochschulen

5.2.2 Digitalisierung

Sowohl Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG) als auch Promotionsstipendiat:innen (ESF) haben in Interviews und Fragebogen eine fehlende oder mangelhafte Digitalisierung bei Verwaltungsabläufen während ihrer Arbeit beschrieben. Dies gilt für hochschulinterne, aber auch SAB-spezifische Angelegenheiten. Fehlende Digitalisierung, die u. a. durch die Vorgabe von Originalunterschriften oder Einreichung in Papierform erkennbar wird, war für die Befragten hinderlich bei der Bearbeitung administrativer Angelegenheiten. Die Auswertung der Befragungsdaten der Organisationsanalyse ergab, dass rund 73 % der Befragten eher nicht oder überhaupt nicht zustimmten, dass sie Dokumente und Unterlagen digital unterschreiben konnten. Rund 46% der Befragten stimmten eher oder überhaupt nicht zu, dass Unterlagen digital eingereicht werden konnten. Jedoch kann sich eine stärker ausgeprägte Digitalisierung in der Verwaltung in mehrfacher Hinsicht positiv auswirken: Es spart Zeit (durch weniger Arbeitsschritte) und Ressourcen (durch weniger Papierverbrauch) und entlastet so Mensch und Umwelt. Der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien als Indikator für die Digitalisierung kann daneben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Dies ergibt sich bspw. durch die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (vgl. Seyda & Flake, 2019, S. 15). Nachgewiesenermaßen wirken sich Work-Life-Balance-Maßnahmen auf die organisationale Attraktivität für Bewerbende und insbesondere Frauen aus (siehe Kapitel 1.3.5 Work-Life-Balance-Maßnahmen). Daher sollte eine stärkere Digitalisierung verfolgt werden, um so die daraus resultierende Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen zu unterstützen und den ESF attraktiver darzustellen.

Es wird empfohlen, den Prozessablauf zwischen sächsischen Hochschulen, NFG und SAB (z. B. Einreichen von Unterlagen, digitales Ausfüllen/Unterschreiben) stärker zu digitalisieren, um zeitliche und materielle Ressourcen einzusparen.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG), Promotionsstipendiat:innen (ESF) **Verantwortlich:** Sächsische Hochschulen, SAB

5.2.3 Kommunikation und Kooperation

Die kommunikativen Prozesse zwischen Verwaltung und Forschungspersonal innerhalb der Hochschule zählen zur internen Unternehmenskommunikation. Neben Zielen und Werten einer Organisation sollen auch anderweitige Informationen allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden (Mast, 2014, S. 1123). In Interviews wurden allerdings fehlende Rückmeldungen bei Fragen und fehlende Vertretungen bei Abwesenheit (z. B. Krankheit oder Urlaub) von Verwaltungsmitarbeiter:innen angesprochen, wodurch es zu Störungen in der Kommunikation und damit einhergehend bei der Arbeit kam. Standardisierte Ablauf- und Kommunikationsprozesse, an denen sich sowohl Verwaltungspersonal als auch Wissenschaftler:innen orientieren, sollten demzufolge hochschulintern entwickelt und umgesetzt werden. Somit können mögliche Spannungen oder Missverständnisse vermieden werden. Zum Beispiel sollten hochschulseitig bei Abwesenheit von Verwaltungsangestellten eine Abwesenheitsnotiz erstellt und eine Vertretung organisiert werden. Auf Seiten der Wissenschaftler:innen ist die Bürokratie der Organisation "Hochschule" zu berücksichtigen. Die festgelegten Regeln und Routinen dienen der Vermeidung von Willkür, jedoch nehmen die Entscheidungsprozesse Zeit in Anspruch (Pasternack, Rediger & Schneider, 2021, S. 16).

Hinsichtlich der SAB gab eine Interviewte an, dass Anliegen nicht direkt an die SAB gerichtet werden sollen, sondern zentral über die sächsischen Hochschulen laufen sollen. Direkter Kontakt mit der SAB wäre nicht erwünscht gewesen. Anstatt mit der verantwortlichen Person direkt in Kontakt zu treten, welche bei einem Anliegen am besten helfen könnte, soll die Anfrage zentral „umgeleitet“ werden, wodurch es zu Zeit- und möglicherweise zu Informationsverlust kommt. Diesbezüglich ist zu empfehlen, eine Stelle direkt bei der SAB einzurichten, die für Anfragen und Anliegen von Promotionsstipendiat:innen (ESF) und Nachwuchsforscher:innen (ESF-NFG) bezüglich ihrer ESF-Förderung und den damit verbundenen administrativen Tätigkeiten verantwortlich ist.

Es wird empfohlen, für die Zusammenarbeit zwischen den Verwaltungsangestellten der sächsischen Hochschulen und den Mitgliedern von NFG standardisierte Ablauf- und Kommunikationsprozesse auf hochschulindividueller Ebene zu erarbeiten und umzusetzen.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG) **Verantwortlich:** Sächsische Hochschulen

Es wird empfohlen, bei der SAB eine Stelle einzurichten, die als Anlaufstelle für Stipendiat:innen (ESF) und Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG) dient, um unverständliche Sachverhalte auf direktem Wege zu klären.

Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG), Promotionsstipendiat:innen (ESF) **Verantwortlich:** SAB

5.2.4 Vertragslaufzeiten

Im Rahmen der Dokumentenanalyse wurden auch die Vertragslaufzeiten der ausgeschriebenen Stellen analysiert. Hierbei ist festzuhalten, dass 54,3 % der Jobs eine Anstellungszeit von mindestens 25 Monaten bis maximal drei Jahren angaben. 17,1 % wiesen eine Laufzeit von mindestens 13 Monaten bis maximal zwei Jahren auf und 28,6 % hatten Laufzeiten von bis zu einem Jahr. Die ursprüngliche Hypothese war, dass längere Vertragslaufzeiten attraktiver auf Frauen wirken, da sie mehr Jobsicherheit vermitteln, was für Frauen bedeutender ist. Jedoch wurden hierbei widersprüchliche Aussagen festgestellt. In der quantitativen Untersuchung konnte kein Unterschied zwischen Frauen und Männern hinsichtlich des Jobsicherheitsbedürfnisses nachgewiesen werden. In Expert:inneninterviews wurde wiederum betont, dass die Befristung von Arbeitsverträgen von beiden Geschlechtern negativ wahrgenommen wird. Vorangegangene Forschung in diesem Bereich stützt die letztere Aussage und weist nach, dass vor allem Nachwuchswissenschaftler:innen eine sichere und beständige Stelle schätzen und dass die Präferenz für sichere Stellen bei Frauen noch stärker ausgeprägt ist als bei Männern (vgl. Lake, 2015, S. 35). Da das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§§ 1, 2 WissZeitVG) eine generelle Befristung von Verträgen in der Wissenschaft vorsieht, sollte zumindest versucht werden, den Nachwuchswissenschaftler:innen Verträge mit möglichst langen Vertragslaufzeiten anzubieten, die das Jobsicherheitsbedürfnis befriedigen. Ebenso kann dies dazu beitragen, dass sich Nachwuchswissenschaftler:innen besser auf ihre Promotion konzentrieren können. In Expert:inneninterviews wurde hierbei aufgeführt, dass es durch die kurzen Vertragslaufzeiten oft nicht möglich ist, die eigene wissenschaftliche Weiterqualifikation abzuschließen.

Es wird empfohlen, Nachwuchswissenschaftler:innen Vertragslaufzeiten anzubieten, welche sich an der durchschnittlichen Promotions- oder Habilitationsdauer ihres Fachbereichs/ihrer Fakultät orientieren, um zum einen das Jobsicherheitsbedürfnis zu befriedigen und zum anderen eine Konzentration auf die eigene wissenschaftliche Weiterqualifizierung zu ermöglichen. Dies würde den Bewerber:innenpool insgesamt vergrößern, auch wenn der Männeranteil bei den Bewerbungen tendenziell steigen würde.

Zielgruppe: Potenzielle Bewerber:innen **Verantwortlich:** Sächsische Hochschulen, Bund/Land

6 Zusammenfassung

Die NFG GAP befasste sich mit der Problemstellung, dass Frauen in allen Ebenen der Hochschulförderung des ESF in Sachsen (Studienerfolgsprojekte, Promotionsstipendien, Nachwuchsforschungsgruppenstellen) in der vergangenen Förderperiode (2014-2020) unterrepräsentiert waren. Dahingehend sollten mit Fokus auf das Wissenschaftssystem Ursachen ermittelt und aus ihnen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Um der Komplexität und Vielschichtigkeit des Gegenstands gerecht zu werden, wurde sowohl ein vielfältiges Spektrum von Quellen einbezogen (Studierende, Promovierende, Nachwuchswissenschaftler:innen, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Professor:innen, Gleichstellungsbeauftragte und vorhandene Dokumente), als auch verschiedene Methoden eingesetzt (Fragebogen, Interviews, Fokusgruppen, Workshops und Dokumentenanalysen). Dadurch gelang es aufzuzeigen, dass die fehlende Genderparität nicht auf einige wenige Ursachen zurückzuführen ist. Entsprechend resultierte aus den Analysen auch nicht die eine große Maßnahme, vielmehr ergaben sich zahlreiche kleinere Stellschrauben, mit deren Hilfe der angestrebte Veränderungsprozess beschleunigt werden kann.

Als erste bedeutende Phase mit zahlreichen Stellschrauben erwies sich der Einstieg ins Wissenschaftssystem. Hier zeigte sich, insbesondere für Frauen in MINT-Fachbereichen, wie das Fehlen von persönlichen Kontakten zu Wissenschaftler:innen bereits während des Studiums verhindert, dass Frauen effektive Netzwerke aufbauen, stereotype Vorstellungen korrigieren und Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere entwickeln. Dies könnte durch entsprechende Weiterbildungsangebote für Studentinnen, proaktives Handeln der Professor:innen, aber auch eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit, die Frauen in der Wissenschaft sichtbarer macht, verbessert werden. Zudem können im Bewerbungsprozess durch entsprechende Gestaltung von Stellenanzeigen, effektiveres Personalmarketing und einen transparenteren Auswahlprozess Frauen gezielter angesprochen und ihnen bessere Chancen geboten werden.

Die zweite kritische Hürde zeigte sich darin, Frauen, die bereits im Wissenschaftssystem beschäftigt sind, zu halten. Mangelhafte wissenschaftliche Betreuung, geringe persönliche Unterstützung, fehlende Netzwerke und insbesondere die mit der tradierten wissenschaftlichen Arbeitsstruktur schwer vereinbare Familiengründung führten zu einem Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft. Hier setzen Maßnahmen an, die auf verbesserte Betreuung abzielen, aber auch Angebote von Mentoring und strukturell-finanzielle Unterstützung bei der Netzwerkbildung von Promovendinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen. Nicht zuletzt sind beim Thema Familienfreundlichkeit dringend Verbesserungen nötig, die sowohl die Rahmenbedingungen an den Hochschulen, den individuellen Umgang der Professor:innen mit dem Thema, als auch die Flexibilität der Regularien des ESF betreffen.

Ein dritter relevanter Faktor ist das Thema Gleichstellung im Allgemeinen. Sowohl die Strukturen als auch das vorhandene Wissen weisen Mängel auf und ihr Ausbau wird angeraten.

Neben diesen zentralen Punkten tauchte immer wieder das Problem auf, dass der Fokus des sächsischen Wissenschaftssystems auf den MINT-Fachbereich und die bereits zu Beginn geringe Frauenquote in diesen Fächern automatisch zu wenig Frauen in der Forschungsförderung führen muss. Hier lässt sich nur ansetzen, indem bereits im Schulalter mehr Frauen für MINT-Fächer begeistert werden (bspw. im Rahmen von Studienerfolgsprojekten oder durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit) und bei der Forschungsförderung ein stärkerer Schwerpunkt auf Fachbereiche mit höheren Frauenquoten (bspw. GSW) gelegt wird.

Über die Zielstellung der NFG GAP hinausgehend gaben die Daten zahlreiche Hinweise auf mögliche Verbesserungen der Forschungsförderung unabhängig vom Geschlecht, die sich auf die ESF-Richtlinien und Verwaltungsabläufe bezogen. Diese wurden ebenfalls in die Dokumentation mit aufgenommen, um alle wissenschaftlichen Ergebnisse des Projektes zugänglich zu machen.

In Anbetracht der Vielfalt und Ergiebigkeit der Ergebnisse ist auch eine kritische Einordnung notwendig. Insbesondere die Generalisierbarkeit ist eingeschränkt, da die erhobenen Daten aus Gelegenheitsstichproben resultieren und einige der Ergebnisse auf der Aussage einiger weniger Interviewten basieren. Des Weiteren wurden Analysen, in denen keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern gefunden wurden, aus Sparsamkeitsgründen hier ausgeklammert. Außerdem konzentriert sich das Projekt auf eine möglichst umfassende Zusammenstellung von Einzelfaktoren, ohne deren mögliche systemische Interaktionen zu berücksichtigen.

Zuletzt soll noch angemerkt werden, dass die NFG GAP als solche sich zu einem positiven Beispiel von Frauenförderung entwickelt hat. Im Rahmen dieses zweijährigen Projekts waren 11 Frauen und ein Mann als Nachwuchswissenschaftler:innen beschäftigt, wobei nicht nur zahlreiche Promotionen und eine Habilitation vorangetrieben, sondern auch mehrere Kinder geboren wurden.

So lässt sich abschließend zusammenfassen, dass die Ziele der NFG GAP erreicht wurden und mithilfe der Umsetzung der beschriebenen Empfehlungen nicht nur eine genderparitätische Förderung in der begonnenen ESF-Förderperiode (2021-2027) näher rückt, sondern darüber hinaus viele für Gendergerechtigkeit im Wissenschaftssystem allgemein nützliche Impulse resultieren.

7 Ausblick

Die formulierten Handlungsempfehlungen wurden unter der Zielstellung, ein paritätisches Verhältnis von Frauen und Männern in ESF-Projekten herzustellen, erarbeitet. Dabei wurden auch Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Gleichstellungssituation an sächsischen Hochschulen über das ESF-Programm hinaus deutlich. Mit einer erfolgreichen Umsetzung der Handlungsempfehlungen im Rahmen der ESF-Förderrichtlinien könnte somit ein Pilotvorhaben zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Wissenschaft in Sachsen allgemein geschaffen werden, mit dem der Freistaat eine Vorreiterrolle einnehmen könnte. Eine solche Förderung von Frauen kann bisher unerschlossene Potenziale für den sächsischen Arbeitsmarkt zugänglich machen und eine Steigerung der Attraktivität Sachsens als Erwerbsarbeitsort für hochqualifizierte (weibliche) Fachkräfte bewirken. Um ein solches Pilotvorhaben möglichst effektiv und erfolgreich zu gestalten, sollten die in der Dokumentation ermittelten Handlungsfelder mit spezifischem Fokus auf die sächsische Hochschullandschaft umfassend wissenschaftlich erschlossen werden, wozu es weiterführender und detaillierter Forschung bedarf. Wir schlagen dazu folgende thematische Schwerpunkte vor:

Bedarfsermittlung Studierende

Wie sich zeigte, werden SEP nicht ausreichend wahrgenommen. Dem könnte mittels einer umfangreichen Bedarfsanalyse begegnet werden. Besonders die Ermittlung der Bedarfe von Frauen könnte genutzt werden, um schon vor Beginn einer wissenschaftlichen Karriere Frauen bestmöglich zu unterstützen. Dabei müssen inhaltliche, zeitliche sowie organisatorische Aspekte eingebunden werden. Eine Bedarfsermittlung sollte über alle sächsischen Hochschulen hinweg erfolgen und Ergebnisse in allen SEP unabhängig von der Finanzierungsquelle umgesetzt werden.

Zudem könnte die Rolle von Ausschlussmechanismen bei SEP intensiver beleuchtet werden. Hierbei geht es um die Erforschung von Mechanismen, aufgrund derer sich Studierende von vornherein (bspw. aufgrund von sozialer Herkunft oder bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen) nicht als Zielgruppe der Maßnahmen wahrnehmen.

Mentoring und Betreuung

Auf Basis der Empfehlung eines besseren Mentoring- und Betreuungsmodells sollte weiter untersucht werden, wie aktuelle Mentoringprogramme an sächsischen Hochschulen aussehen und umgestaltet werden können, um Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bestmöglich zu unterstützen und im Wissenschaftssystem halten zu können. Gleichzeitig sollte untersucht werden, wie Mentor:innen, beispielsweise Professor:innen, unterstützt und geschult werden können, um wiederum bestmöglich unterstützen zu können.

Frauen in MINT

Wie sich herausstellte, ist die Geschlechterverteilung der Fachbereiche, insbesondere die Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Fachbereichen, eine wesentliche Ursache für die geringen Teilnehmendenzahlen von Frauen in ESF-Projekten. Um diese Unterrepräsentanz zu adressieren, sollte sich weiterführende Forschung einerseits mit dem Ursprung der Geschlechterdisparität speziell in MINT befassen und untersuchen, welche Einflussmöglichkeiten sich auf der Ebene der sächsischen Schulen und Hochschulen bieten. Andererseits muss arbeitsmarktrelevant untersucht werden, wie Frauen für MINT-Berufe gewonnen werden können. Hierfür spielen möglicherweise die geringe Vernetzung von Frauen oder fehlende weibliche Vorbilder in MINT eine Rolle. Es gilt zudem zu erforschen, welche Lehr-Lern-Settings geeignet sind, um das individuelle Interesse für Technik positiv zu beeinflussen, sodass das Berufswahlverhalten für MINT-Berufe unterstützt wird.

Systemanalyse

In Anknüpfung an die durch die NFG GAP gewonnenen Erkenntnisse soll eine noch umfassendere Systemanalyse von Geschlechterunterschieden im MINT-Fachbereich in Sachsen unter Einbezug weiterer Akteure (bspw. in Sachsen ansässige Unternehmen) erfolgen, bei der insbesondere systemische Interaktionen zwischen den Akteuren und Einflussvariablen berücksichtigt werden, um wirksame Hebelpunkte organisationalen Handelns zu identifizieren und gemeinsam mit den Akteuren Maßnahmen abzuleiten.

Die hier vorgeschlagene weiterführende Forschung kann den durch die NFG GAP angestoßenen Veränderungsprozess fortsetzen, um auch in Zukunft nachhaltig den Frauenanteil im Wissenschaftssystem und insbesondere im MINT-Fachbereich in Sachsen zu erhöhen. Damit soll nicht nur Gendergerechtigkeit gefördert werden, sondern auch dem Mangel an Arbeitskräften in hochqualifizierten Berufen (insbesondere MINT) stabilisierend entgegengewirkt werden.

8 Literaturverzeichnis

- Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2017) „Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low promotability“, *American Economic Review*, Jg. 107, Nr. 3, S. 714–747.
- Backhaus-Nousch, K. (2016) *Wissenschaftskarrieren in der Leibniz-Gemeinschaft und das Einflusspotenzial von egalitärem Elternzeit-Modell, familienorientiertem Arbeitsplatz und flexiblen Frauenquoten als Gleichstellungsmaßnahmen*, Philosophische Fakultät der Technischen Universität Dresden [Online]. Verfügbar unter <https://tud.qucosa.de/id/qucosa:29607> (Abgerufen am 10 Oktober 2020).
- Beaufays, S. (2015) „Die Freiheit arbeiten zu dürfen: akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis“, *Beiträge zur Hochschulforschung*, Jg. 37, Nr. 3, S. 40–58 [Online]. Verfügbar unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/47051> (Abgerufen am 28 Juni 2022).
- Beckmann, S. (2016) *Sorgearbeit (Care) und Gender: Expertise zum Siebten Altenbericht der Bundesregierung*. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen [Online]. Verfügbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-49972-4> (Abgerufen am 24 August 2022).
- Blasche, G. (2008) „War Ihr Urlaub erholsam? Ergebnisse und Anwendungen der Erholungsforschung“, *Psychologie in Österreich*, Jg. 3, Nr. 4, S. 306–314.
- Brandt, G. & Franz, A. (2020) „Promotionsabbrecher*innen in Deutschland. Stand der Forschung und Perspektiven“, *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung*, Jg. 29, Nr. 1, S. 16–28.
- Briedis, K., Jaksztat, S., Schneider, J., Schwarzer, A. & Wind, M. (2013) *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme* [Online], Essen, Edition Stifterverband – Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH. Verfügbar unter <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/165> (Abgerufen am 21 Juni 2022).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2022) *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020*. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Berlin.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2013) *Sachbeihilfe* [Online]. Verfügbar unter <http://dfg.de/foerderung/programme/einzelfoerderung/sachbeihilfe/kompakt/index.html> (Abgerufen am 20 Februar 2021).

- Doubé, W. & Lang, C. (2012) „Gender and stereotypes in motivation to study computer programming for careers in multimedia“, *Computer Science Education*, Jg. 22, Nr. 1, S. 63–78.
- Flöther, C. & Oberkrome, S. (2020) “Hochqualifiziert am Herd? Die berufliche Situation von promovierten Frauen und Männer innerhalb und außerhalb der Wissenschaft”, *Gender*, Sonderheft, Jg. 4, S.143-162.
- Forret, M. L. & Dougherty, T. W. (2004) „Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?“, *Journal of Organizational Behavior*, Jg. 25, Nr. 3, S. 419–437.
- Gaucher, D., Friesen, J. & Kay, A. C. (2011) „Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality“, *Journal of Personality and Social Psychology*, Jg. 101, Nr. 1, S. 109–128.
- Graf, P. & Schmid, S. (2011) „Organisationsstrukturen und ihr Einfluss auf die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen“, in Dautzenberg, K., Fay, D. & Graf, P. (Hg.) *Frauen in den Naturwissenschaften: Ansprüche und Widersprüche*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 59–106.
- Helbig, S. (2019) *Geschlechterunterschiede in der physiologischen und psychologischen Stressreaktion im experimentellen und naturalistischen Setting unter Berücksichtigung der Faktoren Schlaf und kognitive Bewertung*, Dissertation, Bonn, Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität zu Bonn [Online]. Verfügbar unter <https://bonndoc.ulb.uni-bonn.de/xmlui/bitstream/handle/20.500.11811/8142/5397.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Abgerufen am 25 August 2022).
- Heublein, U., Hutzsch, C., Schreiber, J., Sommer, D. & Besuch, G. (2010) *Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Exmatrikulierten des Studienjahres 2007/08* [Online], Hannover, HIS Hochschul-Informationen-System GmbH. Verfügbar unter http://www.dgb-jugend.de/neue_downloads/data/abbrecherstudie_2010.pdf.
- Hodel, L., Formanowicz, M., Sczesny, S., Valdová, J. & Stockhausen, L. von (2017) „Gender-Fair Language in Job Advertisements“, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Jg. 48, Nr. 3, S. 384–401.

- Horvath, L. K. & Sczesny, S. (2016) „Reducing women’s lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements“, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Jg. 25, Nr. 2, S. 316–328.
- Huang, C. (2013) „Gender differences in academic self-efficacy: a meta-analysis“, *European Journal of Psychology of Education*, Jg. 28, Nr. 1, S. 1–35.
- Klünder, N. (2017) *Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13: Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung* [Online]. Verfügbar unter <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/30.b/a/f83f36.pdf> (Abgerufen am 1 Juni 2022).
- Koch, D. (2003) *Studienabbruch–kein Stoff für eine Tragödie: Eine Analyse der Studienabbrüche an der HWP - Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik auf dem Hintergrund aktueller Ergebnisse der Studienabbruchforschung*, Hamburg, Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021) *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*, Bielefeld, wbv Publikation.
- Lake, S. (2015) „Karriereziele und Erwartungen an den Arbeitgeber von Studierenden und jungen Berufstätigen: Umfrageergebnisse 2008 bis 2013“, in Hartmann, M. (Hg.) *Rekrutierung in einer zukunftsorientierten Arbeitswelt*, Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 29–46.
- Lind, I. & Löther, A. (2006) „Evaluation der Förderinstrumente Berufungstraining und Coaching“, Jg. 4, S. 26–87 [Online]. Verfügbar unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/66568>.
- Macintosh, G. & Krush, M. (2017) „Networking Behavior and Sales Performance: Examining Potential Gender Differences“, *Journal of Marketing Theory and Practice*, Jg. 25, Nr. 2, S. 160–170.
- Mast, C. (2014) *Interne Unternehmenskommunikation: Mitarbeiter führen und motivieren*, in Zerfaß, A. & Piwinger, M. (Hg.) *Handbuch Unternehmenskommunikation. Strategie – Management – Wertschöpfung*, 2. Aufl., Wiesbaden, Springer Gabler, S. 1121–1140.
- Metz-Göckel, S. (2008) „Institutionalisierung der Frauen-/Geschlechterforschung: Geschichte und Formen“, in Becker, R. & Kortendiek, B. (Hg.) *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 887–895.

- Moss-Racusin, C. A., Pietri, E. S., van der Toorn, J. & Ashburn-Nardo, L. (2021) „Boosting the Sustainable Representation of Women in STEM With Evidence-Based Policy Initiatives“, *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, Jg. 8, Nr. 1, S. 50–58.
- Pasternack, P., Rediger, P. & Schneider, S. (2021) Instrumente der Entbürokratisierung an Hochschulen, *HoF-Handreichungen*, Nr. 15, Halle-Wittenberg.
- Pirker-Binder, I. (2016) Prävention von Erschöpfung humaner Ressourcen im betrieblichen Gesundheitsmanagement, in Pirker-Binder, I. (Hg.) *Prävention von Erschöpfung in der Arbeitswelt. Betriebliches Gesundheitsmanagement, interdisziplinäre Konzepte, Biofeedback*, Berlin, Heidelberg, Springer-Verlag, S. 3–28.
- Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus *Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Kultur und Tourismus zur Förderung von aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Vorhaben in den Bereichen Hochschule und Forschung im Freistaat Sachsen für die Förderperiode 2014 bis 2020 (RL ESF Hochschule und Forschung 2014 bis 2020) vom 13. April 2018*. SächsABl. 2018 Nr. 19, S. 612 (RL ESF Hochschule und Forschung 2014 bis 2020).
- Seyda, S. & Flake, R. (2019) *Chancengleichheit und Digitalisierung: Frauen und Männer in der digitalen Arbeitswelt*, KOFA-Studie, No. 4, Köln, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
- Sommer, H.-T. (2018) *Attraktive Arbeitgeber 2019 - Primär Faktor - Weiterbildung* [Online]. Verfügbar unter <https://www.berufsstart.de/karriere/attraktive-arbeitgeber/weiterbildung.php> (Abgerufen am 24 Juni 2022).
- Statistische Berichte / B / III / 1. *Studierende an den Hochschulen im Freistaat Sachsen* (2019a). Kamenz.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019) *Personen in Elternzeit*. [Online]. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html> (Abgerufen 02. August 2022).
- Stebut, N. von (2003) *Eine Frage der Zeit? Zur Integration Von Frauen in Die Wissenschaft: Eine Empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH.

- Steinhausen, J. & Scharlau, I. (2017) Gegen das weibliche Cooling-out in der Wissenschaft, in Petersen, R., Budde, M., Brocke, P. S., Doebert, G., Rudack, H. & Wolf, H. (Hg.) *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft*, Wiesbaden, Springer VS, S. 315–330.
- Thaler, A. & Hofstätter, B. (2012) *Studie über Karriereverläufe von Frauen in der betrieblichen Forschung. Gesamtbericht*, Graz: Ifz.
- Zimber, A. (2016) *Gesund trotz Multitasking: Selbstmanagement für den Berufsalltag*, Berlin, Heidelberg, Springer-Verlag.

9 Anhang

Anhang 1: Tabellen

Tabelle 2: Mittelwerte und Standardabweichungen der Organisationalen Attraktivität, der persönlichen Passung und der Bewerbungsintention in Abhängigkeit der Sprachform in Stellenausschreibungen.

Konstrukt	Gendersprache	Generisches Maskulinum
<i>Frauen</i>		
Organisationale Attraktivität	$M = 3,57^{***}, SD = 0,83$	$M = 3,19^{***}, SD = 1,00$
Person-Organization-Fit	$M = 4,90^*, SD = 1,07$	$M = 4,60^*, SD = 1,18$
Bewerbungsintention	$M = 3,50^*, SD = 0,74$	$M = 3,28^*, SD = 0,79$
<i>Männer</i>		
Organisationale Attraktivität	$M = 3,30^*, SD = 1,00$	$M = 2,92^*, SD = 1,00$
Person-Organization-Fit	$M = 4,53, SD = 1,26$	$M = 4,31, SD = 1,27$
Bewerbungsintention	$M = 3,17, SD = 0,96$	$M = 3,04, SD = 0,81$

+: $p < .10$, *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

Tabelle 3: Der Einfluss von Frauenförderstatements auf die Wirkung von Stellenanzeigen.

Konstrukt	Explizites Statement	Neutrales Statement	Kein Statement
<i>Frauen</i>			
Organisationale Attraktivität	$M = 3,44+, SD = 0,93$	$M = 3,42+, SD = 0,92$	$M = 3,20+, SD = 0,95$
Person-Organization-Fit	$M = 4,68, SD = 1,05$	$M = 4,77, SD = 1,24$	$M = 4,75, SD = 1,06$
Bewerbungsintention	$M = 3,45+, SD = 0,77$	$M = 3,45+, SD = 0,81$	$M = 3,26+, SD = 0,71$
<i>Männer</i>			
Organisationale Attraktivität	$M = 2,88, SD = 0,97$	$M = 3,02, SD = 1,01$	$M = 3,14, SD = 1,01$
Person-Organization-Fit	$M = 4,33, SD = 1,14$	$M = 4,35, SD = 1,26$	$M = 4,41, SD = 1,25$
Bewerbungsintention	$M = 2,92, SD = 0,80$	$M = 3,10, SD = 0,93$	$M = 3,19, SD = 0,82$

+: $p < .10$, *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

Tabelle 4: Mittelwerte und Standardabweichungen bzgl. der Relevanz verschiedener Aspekte der Arbeit.

Arbeitsplatzaspekt	männlich	weiblich
Arbeitsplatzsicherheit	$M = 4,16, SD = 0,86$	$M = 4,18, SD = 0,78$
Hohes Einkommen	$M = 3,49, SD = 0,87$	$M = 3,39, SD = 0,83$
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	$M = 3,36, SD = 1,01$	$M = 3,39, SD = 0,91$
Eine interessante Arbeit	$M = 4,68^*, SD = 0,51$	$M = 4,79^*, SD = 0,42$
Eine Arbeit, die meine Ideale teilt	$M = 4,02^{***}, SD = 0,92$	$M = 4,36^{***}, SD = 0,69$
Flexible Arbeitszeiten	$M = 3,87, SD = 0,98$	$M = 4,00, SD = 0,87$
Standortnähe	$M = 3,80, SD = 1,06$	$M = 3,90, SD = 0,88$
Atmosphäre und Unternehmenskultur	$M = 4,28^{**}, SD = 0,73$	$M = 4,51^{**}, SD = 0,62$

+: $p < .10$, *: $p < .05$, **: $p < .01$, ***: $p < .001$

Anhang 2: Fragebögen

Anhang 2.1: Interdisziplinärer Fragebogen

Zuordnung Zielgruppe

- Professor:in
- Habilitierende:r
- Nachwuchsforscher:in(nengruppe) oder Promovend:in
- Sonstige wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in (keine der bisher Genannten)
- Student:in
- keiner davon:

Vielen Dank für Ihre Teilnahme. Leider gehören Sie nicht zu den von uns untersuchten Zielgruppen. Sollten Sie sich dennoch für unsere Arbeit interessieren, können Sie sich gern unter: <https://tu-dresden.de/gsw/ew/ibbd/wth/forschung/nachwuchsforschung> informieren.

Netzwerke

In den folgenden Aussagen geht es um Ihre beruflichen Kontakte. Bitte beachten Sie, dass es sich nicht um den "offiziellen" Umgang mit Personen handelt, wie er in Ihrer Stellenbeschreibung zu finden ist (z. B. der normale Kontakt zur oder zum Vorgesetzten oder zu Kund:innen), sondern um den informellen Umgang, der darüber hinausgeht. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Nie bis 5/Immer]

In meiner Organisation spreche ich Personen, die ich bisher nur vom Sehen her kenne, einfach an.

Veranstaltungen in meiner Organisation nutze ich, um neue Kontakte zu knüpfen.

Wenn ich in meiner Organisation eine Person kennenlernen möchte, die für mich beruflich wichtig sein könnte, ergreife ich die Initiative und stelle mich ihr vor.

Ich informiere mich darüber, woran Bekannte aus anderen Abteilungen meiner Organisation gerade arbeiten.

Wenn ich einem/r Bekannten aus einer anderen Abteilung meiner Organisation nicht persönlich weiterhelfen kann, höre ich mich für ihn/sie um.

Ich spreche mit Bekannten aus anderen Abteilungen meiner Organisation über ihre Arbeitsprobleme.

Ich tausche mich mit Bekannten aus anderen Abteilungen über zukünftige Veränderungen in unserer Organisation aus.

Wenn ich in heiklen Fragen Informationen benötige, wende ich mich an verlässliche Personen in meiner Organisation, und frage, ob sie mehr darüber wissen.

Ich tausche mit Bekannten aus anderen Abteilungen meiner Organisation auch bei inoffiziellen Gelegenheiten berufliche Tipps und Hinweise aus.

Ich baue informelle Kontakte zu Personen aus anderen Organisationen auf, um dort persönliche Ansprechpartner:innen zu haben.

Ich nutze externe Veranstaltungen, um Kontakte zu Personen aus anderen Organisationen aufzubauen.

Wenn ich eine Person aus einer anderen Organisation kenne, die beruflich für mich wichtig sein könnte, tausche ich mich mit ihr über unsere Arbeitsgebiete aus.

Ich treffe mich mit beruflichen Bekannten aus anderen Organisationen auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit.

Ich sitze mit Bekannten aus anderen Organisationen, die beruflich für mich wichtig sein könnten, in einer lockeren Runde zusammen.

Externe Veranstaltungen (z. B. Messen, Tagungen, Weiterbildungen) nutze ich, um mich mit Kontakten aus anderen Organisationen auf persönlicher Ebene auszutauschen.

Wenn ich Bekannte aus anderen Organisationen treffe, gehe ich auf sie zu und frage, was es beruflich Neues gibt.

Ich tausche mit Bekannten aus anderen Organisationen berufliche Tipps und Hinweise aus.

Ich wende mich in beruflichen Fragen vertrauensvoll an Bekannte aus anderen Organisationen.

In diesem Teil geht es um Ihre Hochschulkontakte. Bitte geben Sie an, wie häufig Sie den genannten Tätigkeiten im Verlaufe Ihrer bisherigen Hochschulkarriere nachgingen. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Nie/Sehr selten bis 5/Sehr oft/Immer]

Ich treffe meine Kommiliton:innen nach dem Unterricht, um unklare Antworten zu überprüfen.

Ich treffe mich nach dem Unterricht mit meinen Kommiliton:innen um Antworten auf Fragen zu überprüfen, die der oder die Dozent:in nicht ausreichend beantwortet hat.

Ich treffe meine Kommiliton:innen nach dem Unterricht, um Antworten auf verwirrende Fragen zu überprüfen.

Ich treffe mich mit meinen Kommiliton:innen nach dem Unterricht, um Bereiche zu besprechen, die ich nicht verstehe.

Ich überprüfe meine Ansichten nach dem Unterricht mit meiner bzw. meinem Dozent:in.

Ich suche privat bei meiner bzw. meinem Dozent:in nach Lösungen für Fragen.

Ich stelle meiner bzw. meinem Dozent:in nach dem Unterricht Fragen.

Ich nehme mir Zeit, um mich nach dem Unterricht mit meiner bzw. meinem Dozent:in zu treffen.

Haben Sie bereits folgende Angebote genutzt? Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Studienerfolgsprojekte nicht vom ESF
- ESF-Studienerfolgsprojekte*
- Nachwuchsforschungsgruppe nicht vom ESF
- ESF-Nachwuchsforschungsgruppe*
- Promotionsstipendium nicht vom ESF
- ESF-Promotionsstipendium*
- keins davon

*ESF-Projekte sind speziell vom Europäischen Sozialfonds geförderte Programme. Zu erkennen sind sie oft am Ausfüllen eines kurzen Fragebogens zu Beginn, in der Mitte und nach dem Projekt.

Wie sind Sie auf die Angebote aufmerksam geworden? Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Kommiliton:innen
- Dozent:innen/Professor:innen
- Aushänge, Printmedien
- Uni-Homepage, andere Webseiten
- Uni-Newsletter
- Soziale Netzwerke
- Vorstellung in Veranstaltungen
- Sonstiges: _____

Wie würden Sie gern auf die Angebote aufmerksam gemacht werden? Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Kommiliton:innen
- Dozent:innen/Professor:innen
- Aushänge, Printmedien
- Uni-Homepage, andere Webseiten
- Uni-Newsletter
- Soziale Netzwerke
- Vorstellung in Veranstaltungen
- Sonstiges: _____

Betreuung und Mentoring

Haben Sie während Ihrer Anstellung/Tätigkeit im sächsischen Hochschulsystem an einem Mentorenprogramm teilgenommen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Haben/Hatten Sie für ihre wissenschaftliche Tätigkeit eine:n Mentor:in?

- Ja
- Nein

Sind Sie im sächsischen Hochschulsystem in einem Anstellungsverhältnis tätig?

- Ja
- Nein

Seit wie vielen Jahren sind Sie im sächsischen Hochschulsystem in einem Anstellungsverhältnis tätig?
(Bei weniger als einem Jahr geben Sie bitte eine Kommazahl an, z. B. 0,5 bei einem halben Jahr)

Beantworten Sie, wie sehr dies auf Sie zutrifft. Wie gut fühlen Sie sich hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit betreut, einschließlich dem Verfassen von Seminar-, Fach- und Abschlussarbeiten? Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Schlecht bis 5/Sehr gut]

Welchen wissenschaftlichen Grad streben Sie an? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Bachelor
- Master
- Doktor:in
- Habilitation
- Professor:in
- Sonstiges: _____

Können Sie Ihr persönliches Qualifikationsziel im Rahmen Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit erreichen? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus.

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

Bewerbung und Motivation

Auf der folgenden Liste sind einige Aspekte von Arbeitsstellen. Bitte kreuzen Sie an, wie wichtig Ihnen persönlich der jeweilige Aspekt ist. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Überhaupt nicht wichtig bis 5/Sehr wichtig]

Arbeitsplatzsicherheit

Hohes Einkommen

Gute

Aufstiegsmöglichkeiten

Eine interessante Arbeit

Eine Arbeit, die meine Ideale teilt

Flexible Arbeitszeiten

Standortnähe

Atmosphäre & Unternehmenskultur

Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Aussagen in Hinblick auf Ihr gesamtes Studium zutreffen.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Siebenstufige Ratingskala von 1/Trifft überhaupt nicht zu bis 7/Trifft voll und ganz zu]

Verglichen mit anderen Studierenden in meinem Studiengang erwarte ich, dass ich gut abschneide.

Ich bin mir sicher, dass ich die Inhalte, die in meinem Studiengang gelehrt werden, verstehen kann.

Ich erwarte, in meinem Studiengang sehr gut abzuschneiden.

Verglichen mit anderen Studierenden in meinem Studiengang, denke ich, dass ich ein/e gute/r Student/in bin.

Ich bin mir sicher, dass ich bei den gestellten Aufgaben und Problemen in meinem Studiengang exzellente Arbeit leisten kann.

Ich denke, dass ich eine gute Note in meinem Studiengang erhalten werde.

Meine Lernfähigkeiten sind exzellent, verglichen mit anderen in meinem Studiengang.

Verglichen mit anderen Studierenden meines Studiengangs denke ich, dass ich mich gut mit den fachlichen Inhalten auskenne.

Ich weiß, dass ich in der Lage sein werde, den Stoff für meinen Studiengang zu lernen.

Bitte geben Sie nach jeder Aussage an, wie sehr diese Sie beschreibt. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Ich verstehe schwierige Stellen in Lehrbüchern/Fachliteratur.

Ich denke, dass ich auf meinem Gebiet besser ausgestattet bin als andere Fakultätsmitglieder, mit denen ich zusammenarbeite.

Ich führe ständig Recherchen durch und sichte die Literatur, um mich zu verbessern.

In Bezug auf Informationen und Wissen denke ich, dass ich das höchste Niveau in meinem Bereich erreicht habe.

Wenn ich ausreichend vorbereitet bin, könnte ich auch Kurse außerhalb meines Fachgebiets erfolgreich unterrichten.

Wenn ich nicht erfolgreich bin, versuche ich, härter zu arbeiten.

Ich möchte mich kontinuierlich in Bezug auf Wissen und Fähigkeiten verbessern.

Ich glaube, dass ich unerwartete akademische Situationen effektiv bewältigen kann (Vorbereitung von Projekten, Präsentationen usw.).

Dank meiner Fähigkeiten und Talente weiß ich, wie ich mit unerwarteten akademischen Situationen umgehen kann.

Da ich auf meine Fähigkeiten im Umgang mit Herausforderungen vertraue, kann ich die Ruhe bewahren, wenn ich mit akademischen Herausforderungen konfrontiert werde.

Wenn ich auf ein Problem stoße, das für das Universitätsleben relevant ist, kann ich in der Regel viele Lösungen finden.

Was auch immer mir akademisch begegnet, ich kann es normalerweise bewältigen.

Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den untenstehenden Aussagen zustimmen. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Mich mit anderen zu messen, macht mir Freude.

Ich versuche häufig, besser zu sein als andere.

Ich mag es, mich mit anderen zu messen.

Ich mag Wettbewerbe.

Wenn ich ein Spiel spiele, habe ich den Punktestand im Blick.

Ich bin eine wetteifernde Person.

Ich mache fast alles, um einen Streit zu vermeiden.

Ich versuche, Diskussionen zu vermeiden.

Ich sage lieber nichts, ehe ich riskiere, jemand anderes zu verletzen.

Generell richte ich mich eher nach der Gruppe, als einen Konflikt zu verursachen.

Ich mag es nicht, andere herauszufordern, auch nicht, wenn ich denke, dass sie falsch liegen.

Ich mag es nicht, gegen andere Leute anzutreten.

Ich finde Wettbewerbssituationen unangenehm.

Ich versuche, Wettbewerb mit anderen zu vermeiden.

Ich habe Angst davor, mit anderen im Wettbewerb zu stehen.

Stellen Sie sich vor, dass Sie Ihr Studium gerade beendet haben. Bitte bewerten Sie vor diesem Hintergrund die Attraktivität einer...

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Komplett unattraktiv bis 5/Gleich attraktiv/Attraktiver]

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

... auf 24 Monate befristeten Stelle im Vergleich zu einer unbefristeten Stelle.

... auf 36 Monate befristeten Stelle im Vergleich zu einer unbefristeten Stelle.

Stellen Sie sich vor, dass Sie Ihr Studium gerade beendet haben.* Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Sehr unattraktiv bis 5/Sehr attraktiv]

Bitte bewerten Sie vor diesem Hintergrund die Attraktivität eines Promotionsstipendiums zu einem Sie interessierenden Thema (Dauer: 36 Monate, 1.600,- netto pro Monat).

*Ein Promotionsstipendium ist eine finanzielle Förderung für Wissenschaftler:innen mit dem Ziel einer abgeschlossenen Promotion. Es besteht kein Anstellungsverhältnis

Bitte geben Sie jetzt an, wie wahrscheinlich es ist, dass Sie sich auf dieses Promotionsstipendium bewerben würden. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Sehr unwahrscheinlich bis 5/Sehr wahrscheinlich]

Stellen Sie sich vor, dass Sie Ihr Studium gerade beendet haben. Es besteht für Sie die Möglichkeit der Bewerbung auf eine Stelle in einer Forschungsgruppe an einer Universität. Die Stelle ist auf 36 Monate befristet und bietet ein Ihrem Abschluss entsprechendes, durchschnittliches Gehalt. Bitte bewerten Sie vor diesem Hintergrund die Attraktivität der Teilnahme in einer Forschungsgruppe über ein Sie interessierendes Thema. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Sehr unattraktiv bis 5/Sehr attraktiv]

Bitte geben Sie jetzt an, wie wahrscheinlich es ist, dass Sie sich für diese Stelle bewerben würden. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Sehr unwahrscheinlich bis 5/Sehr wahrscheinlich]

Stellen Sie sich vor, dass Sie an einem Lehrstuhl einer Universität arbeiten.

Bitte geben Sie an, ob Sie eher in der Lehre oder eher in der Forschung tätig sein möchten. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

- Ausschließlich Lehre
- Eher Lehre
- Teils, teils
- Eher Forschung
- Ausschließlich Forschung

Wie motivierend empfinden Sie diese Aussagen in den Bewerbungsrichtlinien für ein Promotionsstipendium? Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Überhaupt nicht bis 5/Voll und ganz]

Bewerbungen von Frauen für eine Promotion mit MINT*-Bezug werden bei der ESF-Stipendienvergabe besonders gewürdigt.

Bewerbungen von Frauen für eine Promotion werden bei der ESF- Stipendienvergabe besonders gewürdigt.

*MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

Auf der folgenden Liste sind einige mögliche Gründe für das Anstreben einer Promotion. Bitte schätzen Sie deren Wichtigkeit für Sie ein. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Überhaupt nicht wichtig bis 5/Sehr wichtig]

Bessere Verdienstmöglichkeiten

Bessere Karriereaussichten

Ich will es mir beweisen, dass ich es kann.

Ich will es jemand anderem beweisen, dass ich es kann.

Eine Promotion wird in meinem Fach quasi erwartet.

Das Thema interessiert mich.

Bitte beantworten Sie, wie gut die Aussagen auf Sie in Ihrer jetzigen Lebenssituation zutreffen, nicht inwiefern sie in der Vergangenheit oder Zukunft passten bzw. passen könnten. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Siebenstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 7/Stimme voll und ganz zu]

Es ist mir wichtig, dass andere Leute zu mir aufschauen.

Ich will in einer Führungsposition sein.

Es ist mir wichtig, dass andere meinen Rang bzw. Stellung respektieren.

Ich handle, um sicherzustellen, dass ich meinen Status, den ich inne habe, nicht verliere.

Ich mag es nicht, am unteren Ende der Hierarchie zu sein.

Ich mache mir nicht viele Sorgen darüber, meinen Status zu verlieren.

Bitte entscheiden Sie, welcher der genannten Aspekte eines Jobs für Sie am wichtigsten ist. Setzen Sie diesen an erster Stelle, den zweitwichtigsten an zweiter Stelle, usw. Fahren Sie dann solange fort, bis Sie den unwichtigsten Aspekt an letzte Stelle gesetzt haben. Geben Sie bitte Ihre eigenen Präferenzen an. Alle Ihre Antworten müssen unterschiedlich sein, und müssen zugeordnet sein.

Bitte nummerieren Sie jede Box in der Reihenfolge Ihrer Präferenz, beginnen mit 1 bis 10.

_____ WEITERENTWICKLUNG (Gelegenheit, Karriere zu machen)

_____ BENEFITS (Urlaub, Boni, Prämien, etc.)

_____ FIRMA (bei einem Unternehmen arbeiten, auf das man stolz ist)

_____ KOLLEG:INNEN (Gutes Verhältnis mit der Belegschaft)

_____ ARBEITSZEIT (Gute Arbeitszeiten, Wochenstunden, Schichten, etc.)

_____ BEZAHLUNG (hohes jährliches Einkommen)

_____ SICHERHEIT (Jobsicherheit, kein Arbeitsplatzverlust)

_____ VORGESETZTE (Gute und faire Chef:innen)

_____ ART DER ARBEIT (Arbeit, die interessant ist und die Sie mögen)

_____ ARBEITSBEDINGUNGEN (Komfortabel und sauber, kein Lärm, Hitze, etc.)

Studienerfolg

Wie sehr stimmen Sie diesen Aussagen zu? Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Es hätte mir bei der Studienwahl geholfen, wenn mir als Schüler:in Projekte oder Kurse für die Studienwahl angeboten worden wären.

Ich hätte als Schüler:in Projekte oder Kurse zur Studienwahl in Anspruch genommen.

Es hätte meine Entscheidung, welches Fach ich studieren wollte, beeinflusst, wenn mir als Schüler:in Projekte oder Kurse für die Studienwahl angeboten worden wären.

Ich hätte mir spezielle Projekte oder Kurse im MINT*-Bereich für Schüler:innen gewünscht.

Mehr Wissen durch beispielsweise Projekte oder Kurse über den MINT*-Bereich hätte mich als Schüler:in in meiner Studienwahl beeinflusst.

*MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

Ist Ihr Studiengang Ihr „Wunschstudium“ oder hätten Sie lieber etwas Anderes studiert? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Es ist mein Wunschstudiengang.
- Ich hatte keinen speziellen Wunsch.
- Ich hätte lieber etwas anderes studiert.
- Ich hätte lieber nicht studieren sollen.

Kreuzen Sie die Gründe an, die bei der Entscheidung für Ihren jetzigen Studiengang von Relevanz waren. Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Spezielles Fachinteresse/Persönlicher Wissenserwerb
- Eigene Begabung/Fähigkeiten/Vorstellungen und Ideen zu verwirklichen/Später eine interessante Arbeit zu finden.
- Fester Berufswunsch
- Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten durch dieses Studium
- Gute Aussichten auf einen sicheren Arbeitsplatz
- Einkommenschancen im späteren Beruf
- Gute Aussichten, später eine Führungsposition zu erlangen/Einen hohen sozialen Status zu erreichen.
- Familiärer Bezug zum Fachbereich
- Mein Abitur nicht umsonst abgelegt zu haben.
- Die Zeit der Berufstätigkeit möglich lange hinauszuschieben/Die Annehmlichkeiten des Studentenlebens zu genießen.
- Sonstiges: _____

Haben Sie schon einmal daran gedacht, ...

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- den Studiengang zu wechseln
- an eine andere Hochschule zu wechseln
- das Studium abzubrechen
- keins davon

Haben Sie bereits ...

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- den Studiengang gewechselt
- an eine andere Hochschule gewechselt
- das Studium abgebrochen
- keins davon

Was waren Gründe dafür?

Wie sehr stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Ich würde gern mehr Projekte und Kurse in gleichgeschlechtlichen Gruppen nutzen können.

Ich würde gern mehr Seminare und Lehrveranstaltungen in gleichgeschlechtlichen Gruppen nutzen können.

Ein Studiengang nur in gleichgeschlechtlichen Gruppen hätte mich sehr interessiert.

Die Geschlechterzusammensetzung der verschiedenen Studiengänge hat meine Studienwahl beeinflusst.

Wie schätzen Sie Ihre Berufsaussichten nach Abschluss des Studiums ein? Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Sehr schlecht bis 5/Sehr gut]

Haben Sie bereits Angebote Ihrer Hochschule genutzt, die Sie auf Ihre zukünftige berufliche Tätigkeit vorbereiten? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja

- Nein

Haben Sie bereits folgende Angebote genutzt? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Studienerfolgsprojekte
 ESF-Studienerfolgsprojekte*
 keins davon
 Sonstiges: _____

*ESF-Projekte sind speziell vom ESF-geförderte Programme. Zu erkennen sind sie oft am Ausfüllen eines kurzen Fragebogens zu Beginn, in der Mitte und nach dem Projekt.

Wie sind Sie darauf aufmerksam geworden? Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Kommiliton:innen
 Dozent:innen/Professor:innen
 Aushänge, Printmedien
 Uni-Homepage
 Uni-Newsletter
 Soziale Netzwerke
 Vorstellung in Veranstaltungen
 Sonstiges: _____

Wie würden Sie gern auf Angebote aufmerksam gemacht werden? Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Kommiliton:innen
 Dozent:innen/Professor:innen
 Aushänge, Printmedien
 Uni-Homepage
 Uni-Newsletter
 Soziale Netzwerke
 Vorstellung in Veranstaltungen
 Sonstiges: _____

Was war der Grund für die Teilnahme? Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Bessere Noten erreichen

- Netzwerke aufbauen
- Mit Studierenden Zeit verbringen
- Außerfachliche Weiterbildung
- Studienabbruch/Exmatrikulation verhindern Praxisbezug erlangen
- Sonstiges: _____

Wieso haben Sie Angebote nicht genutzt? Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- kein Bedarf oder Interesse an Inhalten
- kein Interesse an Gruppenzusammensetzung
- Aufwand zu groß/zu wenig Zeit aufgrund von Lehrveranstaltungen
- Aufwand zu groß/zu wenig Zeit aufgrund des Lernpensums
- Aufwand zu groß/zu wenig Zeit aufgrund privater Verpflichtungen
- Aufwand zu groß/zu wenig Zeit aufgrund nebenberuflicher Erwerbstätigkeit
- ungünstiger Veranstaltungstermin aufgrund anderer Lehrveranstaltungen
- ungünstiger Veranstaltungstermin aufgrund privater Verpflichtungen
- zu spät von Veranstaltung erfahren
- gar nicht von Veranstaltung erfahren
- keine freien Plätze mehr verfügbar
- Inhalt der Veranstaltung unklar
- zu viele Vorkenntnisse nötig
- Sonstiges: _____

Wünschen Sie sich mehr Angebote ...

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden

Antworten aus:

- zu Lehrinhalten für Ihr Studium
- außerfachliche Inhalte
- zur beruflichen Orientierung
- zu Praxisbezug
- zu außerfachlichen Qualifikationen wie Soft Skills/soziale Kompetenzen
- zu Führungskompetenzen
- zu Kommunikationskompetenzen
- speziell auf Geschlecht, Herkunft, ... ausgerichtet (z. B. Gleichstellungswissen, Sprache lernen, etc.)

- mit anderen Fachbereichen zusammen/ mit anderen Studierenden außerhalb Ihres Faches und
Kurses
- in gleichgeschlechtlichen Gruppen (z. B. nur Frauen)
- Sonstiges: _____

Wie beurteilen Sie die Wirksamkeit folgender Maßnahmen, um auf ein ESF-Studienerfolgsprojekt aufmerksam zu machen? Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Gar nicht wirksam bis 5/Sehr wirksam]

Flyer, Poster, Postkarten

Website

Aufsteller

Ankündigungen in

Lehrveranstaltungen

OPAL-Newsletter

Studierendenverteiler

Direktkontakt über privaten Mail-Account

Social Media

Uni-Zeitungen

Werbevideos, Filme

Giveaways, Werbeartikel

Direktansprache durch Dozent:innen, Professor:innen, Projektleitende

Zu welcher Zeit wünschen Sie sich Angebote? Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- vormittags
- nachmittags
- abends
- wochentags
- Wochenende
- innerhalb des Semesters
- in der semesterfreien Zeit
- Sonstiges: _____

Care-Arbeit und Elternschaft

Wie viel Stunden Erwerbsarbeit leisten Sie pro Woche?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden. Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: _____

Haben Sie einen Arbeitsvertrag mit Ihrer Hochschule? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Welche Gesamtlaufzeit hat Ihr derzeitiger Arbeitsvertrag?* Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- 3 Monate
- 6 Monate
- 12 Monate
- 24 Monate
- 36 Monate
- 60 Monate
- unbefristet
- Sonstiges: _____

Wie sind Sie auf Ihre jetzige Position aufmerksam geworden?* Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Direkte Ansprache durch Vorgesetzte
- Eigene direkte Ansprache an die/den Vorgesetzte:n
- Eigene Recherche
- Sonstiges: _____

Gehen Sie Ihrer Erwerbsarbeit an mehreren Forschungseinrichtungen bzw. wissenschaftlichen Fakultäten nach? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Arbeiten Sie ...

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Mind. 1 Mal pro Monat an Wochenenden oder Feiertagen?
- Mind. 1 Mal pro Woche abends (nach 18.30 Uhr) oder nachts (vor 5:00 Uhr)?

Weder noch

Die folgenden Aussagen betreffen das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/In sehr geringem Maße bis 5/In sehr hohem Maße]

Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.

Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.

Meine Arbeit beansprucht so viel Energie, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.

Meine Arbeit nimmt so viel Zeit in Anspruch, dass sich dies negativ auf mein Privatleben auswirkt.

Ich erledige berufliche Dinge auch außerhalb meiner Arbeitszeit.

In meiner Freizeit bin ich für Personen, mit denen ich beruflich zu tun habe, erreichbar.

Wenn Sie Ihre Arbeitssituation insgesamt betrachten, wie zufrieden sind Sie mit...

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Sehr unzufrieden bis 5/Sehr zufrieden]

... Ihren Berufsperspektiven?

... den Leuten, mit denen Sie arbeiten?

... den körperlichen Arbeitsbedingungen?

... der Art und Weise, wie Ihre Abteilung geführt wird?

... Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?

... der Unterstützung durch Ihre:n Vorgesetzte:n?

Wie viele Publikationen haben Sie bisher veröffentlicht?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden. Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: _____

Wie viele dieser Publikationen sind Artikel in Fachjournals?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden. Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: _____

Wie viele dieser Publikationen sind Herausgeberwerke bzw. Monografien?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden. Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: _____

Nach Ihren eigenen Einschätzungen, wie häufig...

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Nie bis 5/Häufig]

...nehmen Sie an nationalen Konferenzen teil?

- ...nehmen Sie an internationalen Konferenzen teil?
- ...tauschen Sie sich mit Wissenschaftler:innen Ihres Instituts aus?
- ...tauschen Sie sich mit nationalen Wissenschaftler:innen aus?
- ...tauschen Sie sich mit internationalen Wissenschaftler:innen aus?
- ...nehmen Sie an Forschungskolloquien /Forschungsseminaren teil?

Wie viele Projektanträge für Forschungsvorhaben haben Sie in den letzten drei Jahren gestellt?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- 0
- 1-3
- 4-7
- 8-12
- über 12

Wer war an diesen Projektanträgen mit beteiligt? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- nur meine Fakultät/mein Institut
- Personen meines Forschungsfelds auch von anderen Instituten
- Personen aus meinem und anderen Forschungsfeldern
- Sonstiges: _____

Welche dieser Tätigkeiten führen Sie unbezahlt neben Ihrer regulären Erwerbsarbeit aus?

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Kinderbetreuung eigener Kinder
- Pflege von Angehörigen
- Tätigkeiten im Haushalt
- Unterstützung von Hilfsbedürftigen
- keines davon
- Sonstiges: _____

Wie viele Stunden bringen Sie wöchentlich für diese Tätigkeiten auf? *

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden. Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: _____

Gehen Sie einem Ehrenamt nach? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Wie viele Stunden bringen Sie wöchentlich für diese/s Ehrenamt/-ämter auf?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden. Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: _____

Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten bewerten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten:

Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Mein Gesundheitszustand ist auf _____

Auswirkungen der Pandemie

Geben Sie bitte an, welche Aussagen auf Sie zutreffen: Verglichen mit dem oder den Jahr/en zuvor habe ich im Jahr 2020...

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ... an weniger Vorlesungen und Seminaren teilgenommen.
- ... an mehr Vorlesungen und Seminaren teilgenommen.
- ... meine Dozent:innen bei Problemen und Fragen gut erreicht.
- ... meine Dozent:innen bei Problemen und Fragen schwer erreicht.
- ... mich gut mit meinen Kommiliton:innen über Studieninhalte austauschen können.
- ... mich weniger gut mit meinen Kommiliton:innen über Studieninhalte austauschen können.
- ... stets gewusst, an wen ich mich bei Fragen rund ums Studium wenden kann.
- ... oft nicht gewusst, an wen ich mich bei Fragen rund ums Studium wenden kann.
- ... meine Studienleistungen wie geplant erbringen können.
- ... meine Studienleistungen nicht wie geplant erbringen können.
- keine davon

Geben Sie bitte an, welche Aussagen auf Sie zutreffen: Verglichen mit dem oder den Jahr/en zuvor habe ich im Jahr 2020...

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- ... mehr publiziert.
- ... weniger publiziert.

- ... häufiger an internationalen Konferenzen teilgenommen.
- ... seltener an internationalen Konferenzen teilgenommen.
- ... häufiger an nationalen Konferenzen teilgenommen.
- ... seltener an nationalen Konferenzen teilgenommen.
- ... mich häufiger mit der Wissenschaftsgemeinschaft ausgetauscht.
- ... mich seltener mit der Wissenschaftsgemeinschaft ausgetauscht.
- ... pandemiebedingt meine Arbeitszeit reduziert.
- ... pandemiebedingt mich besser auf meine Arbeit konzentrieren können.
- keine davon

Demografische Angaben - Berufliche Hintergründe

Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- divers
- männlich
- weiblich
- Sonstiges: _____

An welcher Hochschule sind Sie angestellt bzw. studieren/promovieren/habilitieren Sie? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Hochschule für Bildende Künste Dresden
- Hochschule für Musik Carl-Maria von Weber Dresden
- Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
- Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig
- Hochschule Mittweida
- Hochschule Zittau/ Görlitz
- Technische Universität Bergakademie Freiberg
- Technische Universität Chemnitz
- Technische Universität Dresden
- Universität Leipzig
- Westsächsische Hochschule Zwickau
- Sonstiges: _____

In welchen Fachbereichen studieren oder arbeiten Sie? Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Bau und Umwelt
- Geisteswissenschaften
- Ingenieurwissenschaften
- Mathematik/Naturwissenschaften
- Medizin
- Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften
- Sonstiges: _____

In welchem Fach studieren/arbeiten Sie? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Architektur
- Biologie
- BWL
- Chemie
- Elektrotechnik
- Germanistik
- Informatik
- Jura
- Lebensmittelchemie
- Lehramt
- Maschinenbau
- Mathematik
- Medizin
- Pädagogik
- Philosophie
- Psychologie
- VWL
- Wirtschaftsingenieurwesen
- Sonstiges: _____

Welchen Status haben Sie inne? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Student:in im Bachelor
- Student:in im Diplom
- Student:in im Magister

- Student:in im Master
- Student:in im Staatsexamen
- Sonstiges: _____

Im wie vielten Fachsemester sind Sie momentan?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden. Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: _____

Wie viele Urlaubssemester hatten Sie bisher?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden. Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: _____

Ist das jetzige Studium Ihr Erststudium*?

- Ja
- Nein

*Gleiches Fach/Fachgruppe seit Studienbeginn, dazu gilt auch ein Masterstudium bei abgeschlossenem Bachelor, wenn dieser im gleichen Fach/Fachgruppe seit Studienbeginn

Promovieren Sie ...

Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten., Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- über eine Stelle an der Hochschule
- über ein Projekt an der Hochschule
- über ein Promotionsstipendium
- innerhalb einer strukturierten Promotion (Graduiertenkolleg)
- Industrie- oder berufsbegleitend
- ich promoviere (noch) nicht
- Sonstiges: _____

Über welches Stipendium promovieren Sie?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: _____

Mit wie vielen Stunden pro Woche sind Sie während der Promotion an der Hochschule angestellt bzw. beschäftigt?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden. Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: _____

Sind Sie im gleichen Fachbereich angestellt/beschäftigt, in dem Sie promovieren? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Haben Sie Ihren Studiengang während des Studiums gewechselt? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Gehen Sie neben Ihrer Hochschularbeit/Ihrem Studium einer Erwerbsarbeit/Nebentätigkeit nach? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- nein
- ja, im Wissenschaftssystem (inkl. WHK, SHK)
- ja, in der freien Wirtschaft/außerhalb der Hochschule
- Sonstiges: _____

Mit wie vielen Stunden in der Woche gehen Sie dieser Arbeit nach?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden. Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: _____

Demografische Angaben - Persönliche Angaben

Wie alt sind Sie [in Jahren]?

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden. Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: _____

Wie ist Ihr Familienstatus? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- geschieden
- in einer Beziehung in einem Haushalt lebend
- in einer Beziehung in verschiedenen Haushalten lebend
- Single
- verheiratet
- verwitwet/Partner:in verstorben
- Sonstiges: _____

Leben in Ihrem Haushalt von Ihnen zu betreuende Kinder*? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja

Nein

*Hierzu zählen auch nicht leibliche und nicht dauerhaft im Haushalt lebende Kinder.

Wie viele in Ihrem Haushalt lebende Kinder haben Sie in den folgenden Betreuungsgruppen? Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

(Wenn keine, bitte 0 eintragen)

_____ Zuhause betreut 0-3 Jahre

_____ Zuhause betreut über 3 Jahre

_____ Tagespflege (Tagesmutter, Tagesvater)

_____ Kindertageseinrichtung

_____ Grundschule

_____ Weiterführende Schule

_____ Sonstiges

*Bei Sonstiges: Bitte nur Kinderanzahl in anderen, nicht aufgeführten Gruppen

Welches ist Ihr Geburtsland? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Deutschland

Sonstiges: _____

Welches ist das jeweilige Geburtsland Ihrer Eltern/Haupterziehungspersonen? Bei gleichem Geburtsland ein Land angeben. Sind die Elternteile in verschiedenen Ländern geboren, bitte zwei Länder angeben. Bitte für beide Elternteile Angaben machen. Falls dies nicht möglich ist, bitte für das fehlende Elternteil oder für beide fehlenden Elternteile "weiß ich nicht" angeben.

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

Deutschland

weiß ich nicht

Sonstiges: _____

Welche Art der Hochschulzugangsberechtigung haben Sie? Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten. Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Abgeschlossenes Erststudium

Abitur (Gymnasium)

Ausländischer/Nicht in Deutschland erworbener Schulabschluss

- Berufliche Qualifikation
- Berufsabitur
- Fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung
- Fachhochschulreife
- Sonstiges: _____

Haben Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung? Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

Was ist der höchste Bildungsabschluss Ihrer Eltern/Haupterziehungspersonen? Bei gleichem Abschluss eine Angabe machen. Haben Ihre Elternteile unterschiedliche Abschlüsse bitte zwei Angaben machen. Bitte für beide Elternteile Angaben machen. Falls dies nicht möglich ist, bitte für das fehlende Elternteil oder für beide fehlenden Elternteile "weiß ich nicht" angeben.

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Abitur/ Fachabitur
- Abschluss einer Universität/ Fachhochschule
- Berufsausbildung
- Hauptschulabschluss ohne weitere Berufsqualifikation
- Realschulabschluss
- Ohne Schulabschluss
- weiß ich nicht
- Sonstiges: _____

Demografische Angaben - Gesundheit

Liegen bei Ihnen selbst Beeinträchtigungen vor aufgrund...

Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus. Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- physischer Einschränkungen (Sinne, Bewegung, ...)
- psychischer Einschränkungen (Erkrankungen, Störungen, Lernschwierigkeiten, ...)
- keine davon

Um welche Einschränkungen handelt es sich dabei?

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

physische Einschränkung: _____

psychische Einschränkung: _____

Wenn nicht vorhanden oder keine Angabe gewünscht, bitte "0" eintragen.

Welche Merkmale wurden im HOCHSCHULKONTEXT bereits benutzt, um Sie zu benachteiligen, auszugrenzen oder zu diskriminieren? Bitte wählen Sie einen oder mehrere Punkte aus der Liste aus.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Ich habe bisher keine Benachteiligung empfunden.
- Mein/e Dialekt/Akzent/Sprache
- Mein Alter
- Mein Aussehen/Gewicht
- Meine physische Beeinträchtigung/Behinderung
- Meine psychische Beeinträchtigung/Behinderung
- Mein/e Geschlecht/Geschlechtsidentität
- Meine Hautfarbe
- Meine (angebliche) kulturelle/ethnische Zugehörigkeit
- Meine (angebliche) Migrationsgeschichte/Herkunft
- Meine nicht der gesellschaftlichen Vorstellung von Geschlechterrollen entsprechende Art (Kleidung, Verhalten, Gestik)
- Meine ostdeutsche Herkunft
- Meine Religion
- Meine sexuelle Orientierung
- Soziale Herkunft
- Sonstiges: _____

Demografische Angaben - Soziales und kulturelles Kapital

Geben Sie bitte an, wie sehr folgende Aussagen auf Sie zutreffen. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Trifft überhaupt nicht zu bis 5/Trifft komplett zu]

Meine Eltern haben mich bei meinen Schulaufgaben regelmäßig unterstützen können.

Früher haben meine Eltern meine Schulaufgaben regelmäßig kontrolliert.

Ich unternehme regelmäßig Aktivitäten mit meinen Eltern / meinem Elternteil.

Meine Eltern gingen regelmäßig zu den Elternsprechstunden in der Schule.

Meine Eltern engagierten sich in meiner Schule.

Meine Eltern kannten die Eltern meine:r Freund:innen.

Früher habe ich regelmäßig an Schulaktivitäten teilgenommen.

Ich habe früher an außerschulischen Aktivitäten teilgenommen.

Geben Sie bitte an, wie sehr folgende Aussagen auf Sie zutreffen. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Trifft überhaupt nicht zu bis 5/Trifft komplett zu]

Ich rede regelmäßig mit meinen Eltern.

Ich engagiere mich neben meinem Studium/meiner Arbeit ehrenamtlich.

Ich habe Freunde mit hohen Bildungsansprüchen.

Ich kann mit meiner Familie über meine Arbeit/Studium reden.

Ich habe das Gefühl, dass ich eine starke Bindung zu meinen Kommiliton:innen/ Kolleg:innen habe.

Meine Eltern haben/hatten eine starke Verbindung zueinander.

Ich habe eine intime häusliche Umgebung.

Geben Sie bitte an, wie sehr folgende Aussagen auf Sie zutreffen. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Trifft überhaupt nicht zu bis 5/Trifft komplett zu]

Ich genieße es, Literatur zu lesen.

Ich weiß eine Menge über Literatur.

Ich kaufe/leihe regelmäßig Bücher.

Ich lese im Allgemeinen gern.

Als Kind haben meine Eltern mich motiviert zu lesen.

Im Elternhaus hatten wir viele Bücher.

Geben Sie bitte an, wie sehr folgende Aussagen auf Sie zutreffen. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Trifft überhaupt nicht zu bis 5/Trifft komplett zu]

Ich höre gerne klassische Musik.

Ich bin eine kultivierte Person.

Ich besuche regelmäßig Museen, Theater oder Konzerte.

Ich gehe gerne zu Sinfoniekonzerten.

Früher habe ich außerhalb der Schule Kunst- oder Musikunterricht besucht.

Ich spreche verschiedene Sprachen.

Ich nutze regelmäßig medienunterstützte Tools zur Wissensaneignung (z. B. Podcast, Videos etc.).

Anhang 2.2: Fragebogen zu Gendersprache und Frauenförderstatements

B1. RANDOMISIERTE STELLENANZEIGE

C1. Bitte geben Sie nun an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen mit Blick auf die Stellenanzeige, die Sie gerade gelesen haben, zustimmen.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Für mich wäre dieses Unternehmen ein guter Ort zum Arbeiten.

Ich habe kein Interesse an diesem Unternehmen, außer es fänden sich keine Alternativen.

Dieses Unternehmen ist für mich als Arbeitsplatz attraktiv.

Ich bin daran interessiert, mehr über dieses Unternehmen zu erfahren.

Ein Job in diesem Unternehmen ist für mich sehr reizvoll.

Ich würde ein Jobangebot dieses Unternehmens annehmen.

Als Arbeitnehmer wäre dieses Unternehmen meine erste Wahl.

Wenn mich dieses Unternehmen zu einem Vorstellungsgespräch einladen würde, würde ich hingehen.

Als Zeichen Ihrer Aufmerksamkeit wählen Sie hier bitte, dass Sie überhaupt nicht zustimmen.

Ich würde mich sehr bemühen, um von diesem Unternehmen eingestellt zu werden.

Ich würde dieses Unternehmen einem Freund empfehlen, der einen Job sucht.

D1. Im Folgenden interessiert uns noch, wie gut die Organisation, ihre Werte und ihre Ziele, zu Ihnen passen. Bitte beantworten Sie daher die folgenden Aussagen mit Blick auf die eben gezeigte Stellenanzeige:

[Siebenstufige Ratingskala von 1/Überhaupt nicht bis 7/Voll und ganz]

Inwieweit passen Ihre Werte, Ziele und Persönlichkeit zur Organisation und den derzeitigen Mitarbeitern in dieser Organisation?

Inwieweit verhindern Ihre Werte und Ihre Persönlichkeit, dass Sie in die Organisation "hineinpassen", weil sie sich von den Werten und der Persönlichkeit der meisten anderen Mitarbeiter in dieser Organisation unterscheiden?

Glauben Sie, dass die Werte und die "Persönlichkeit" der Organisation Ihre eigenen Werte und Ihre Persönlichkeit widerspiegeln?

E1. Im Folgenden möchten wir noch mehr über Sie als Person erfahren. Bitte geben Sie daher für jede der folgenden Aussagen an, wie charakteristisch sie für Sie ist, bzw. wie sehr sie auf Sie zutrifft.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Trifft überhaupt nicht zu bis 5/Trifft voll und ganz zu]

Ich habe Schwierigkeiten, Augenkontakt mit anderen aufzubauen.

Ein angenehmer Umgang mit meinen Kollegen fällt mir schwer.

Ich werde angespannt, wenn ich einen Bekannten auf der Straße treffe.

Ich bin verkrampft, wenn ich allein mit einer Person zusammen bin.

Ich habe Schwierigkeiten, mit anderen Menschen zu sprechen.

Ich finde es schwierig, der Meinung anderer zu widersprechen.

F1. Anschließend würden wir gerne von Ihnen wissen, wie Ihre Meinung zu sozialen Netzwerken ist. Bitte geben Sie für jede Aussage an, wie sehr Sie ihr zustimmen.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Soziale Netzwerke sind Zeitverschwendung.

Potenzielle und/oder derzeitige Arbeitgeber können Informationen, die sie auf sozialen Netzwerken finden, nutzen, um Entscheidungen über potenzielle und vorhandene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fällen.

Soziale Netzwerkseiten sind nur eine Modeerscheinung.

Es ist mir egal, was andere Leute tun.

Das Aufkommen von sozialen Netzwerken zeigt ein wachsendes Bedürfnis der Menschen nach Gemeinschaftsgefühl.

Soziale Netzwerkseiten haben großes Potenzial für die Vermarktung von Unternehmen und/oder Einzelpersonen.

G1. Bitte denken Sie nun wieder zurück an die Stellenanzeige. Bitte geben Sie an, ob in der Stellenausschreibung ein Statement zur Förderung von Frauen enthalten war.

- Ja, es war ein Statement zur Frauenförderung enthalten.
- Nein, es war kein Statement zur Frauenförderung enthalten.

G2. Bitte geben Sie an, wohin eine eventuelle Bewerbung geschickt werden sollte.

- an einen Mann
- an eine Frau
- an jobs@petosat.de

G3. Bitte geben Sie an, ob in der Stellenausschreibung gegendert wurde (z. B. "Kolleg*innen" statt "Kollegen").

- Ja, es wurde gegendert.
- Nein, es wurde nicht gegendert.

H1 Sie sind nun fast am Ende der Befragung angelangt. Abschließend benötigen wir nur noch wenige persönliche Angaben von Ihnen. Bitte geben Sie zuerst Ihr Geschlecht an.

- Weiblich
- Männlich
- Divers

H2 Bitte nennen Sie nun Ihr Alter (in Jahren).

H3 Was ist Ihr (bislang) höchster Bildungsabschluss?

- Kein Schulabschluss
- Grund-/Hauptschule
- Realschule
- Fachhochschule/Abitur
- Abgeschlossene Ausbildung
- Hochschulabschluss (Bachelor)
- Hochschulabschluss (Master/Diplom/Magister/Staatsexamen)
- Promotion
- Habilitation
- Sonstiges: _____

H4 Welche der folgenden Kategorien beschreibt Ihren Erwerbsstatus am besten?

- Student/Studentin
- Angestellt, Vollzeit
- Angestellt, Teilzeit
- Selbständig
- Verbeamtet
- Erwerbsunfähig
- Rentner/Rentnerin
- Arbeitslos
- Sonstiges: _____

H5 Bitte nennen Sie uns Ihren derzeitigen Studiengang. Wenn Sie Ihren nicht in der Liste finden, wählen Sie bitte die Option "Sonstiges" am Ende der Liste aus und tragen ihn dann in das dafür vorgesehene Feld ein.

- Agrarwissenschaften
- Anglistik
- Architektur
- Betriebswirtschaftslehre
- Biologie
- Chemie
- Elektrotechnik
- Erziehungswissenschaft
- Geographie
- Germanistik
- Geschichte
- Informatik
- Ingenieurwesen
- Kommunikations- und Medienwissenschaft
- Kunst
- Lehramt
- Maschinenbau
- Mathematik
- Medizin
- Musik
- Philosophie
- Physik
- Psychologie
- Rechtswissenschaft / Jura
- Soziale Arbeit
- Sozialwissenschaften
- Soziologie
- Sport
- Volkswirtschaftslehre
- Wirtschaftsinformatik
- Wirtschaftsingenieurwesen
- Sonstiges: _____

H6 Bitte nennen Sie uns noch die Hochschule, an der Sie studieren. Bitte beachten Sie, dass wir wegen Serverlimitierungen leider nur die zahlenmäßig größten 200 Hochschulen in der Liste aufführen

konnten. Wenn Sie Ihre Hochschule nicht in der Liste finden, wählen Sie bitte die Option "Sonstiges" am Ende der Liste aus und tragen sie dann in das dafür vorgesehene Feld ein.

- [Auswahl der 200 größten Hochschulen Deutschlands]
- Sonstiges: _____

H7 Bitte nennen Sie uns die Branche, in der Sie hauptsächlich tätig sind. Wenn Sie die Ihrer Meinung nach passendste Branche in der Liste nicht finden, wählen Sie bitte die Option "Sonstiges" am Ende der Liste aus und tragen sie dann in das dafür vorgesehene Feld ein.

- Bau, Architektur, Vermessung
- Dienstleistung
- Elektro
- Gesundheit
- IT, Computer
- Kunst, Kultur, Gestaltung
- Landwirtschaft, Natur, Umwelt
- Medien
- Metall, Maschinenbau
- Naturwissenschaften
- Produktion, Fertigung
- Soziales, Pädagogik
- Technik, Technologiefelder
- Verkehr, Logistik
- Wirtschaft, Verwaltung
- Sonstiges: _____

Anhang 2.3: Fragebogen der Organisationsanalyse

1 Angaben zu Ihrer Förderung durch den ESF

F0: Werden/Wurden Sie im Förderzeitraum 2014-2020 vom ESF im Rahmen einer Nachwuchsforschungsgruppe oder eines Promotionsstipendiums gefördert?

- Ja
- Nein

F1: Ist Ihre ESF-Förderzeit bereits beendet?

- Ja
- Nein

F2: Mit welchem ESF-Vorhaben werden/wurden Sie gefördert?

- Nachwuchsforscher:in in einer Nachwuchsforschungsgruppe (NFG)
- Promotionsstipendiat:in

F3: Welche Art des Promotionsstipendiums nehmen/nahmen Sie in Anspruch?

- Landesinnovationspromotion
- Industriepromotion
- Vorhaben zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere
- Mischform von Industriepromotion und Vorhaben zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere

F4: Gehen/gingen Sie neben dem Promotionsstipendium zudem einer sozialversicherungspflichtigen Nebentätigkeit nach?

- Nein
- Ja:

Wie viele Stunden in der Woche arbeiten/arbeiteten Sie laut Arbeitsvertrag in Ihrer Nebentätigkeit?

_____ Stunden

In welchem Bereich sind/waren Sie tätig?

- Freie Wirtschaft
- Wissenschaftssystem

F5: Haben Sie bei der Antragstellung für die NFG mitgewirkt?

- Ja
- Nein

F6: Wie viele Stunden in der Woche arbeiten/arbeiteten Sie laut Arbeitsvertrag in der Nachwuchsforschungsgruppe?

_____ Stunden

F7: Übernehmen/Übernahmen Sie in Ihrer NFG die Funktion der Projektleitung?

- Ja
- Nein

F8: Streben/Strebten Sie eine Promotion im Rahmen der Nachwuchsforschungsgruppe an?

- Ja
- Nein
- Bereits vor Beginn der NFG abgeschlossen

F9: Haben Sie Ihre angestrebte Promotion abgeschlossen?

- Ja:
 - während der Förderzeit
 - nicht innerhalb der Förderzeit
- Nein:
 - noch in Bearbeitung
 - Abschluss nicht mehr geplant

2 Bewerbungsphase der ESF-Förderung

Im Folgenden möchten wir gerne mehr darüber erfahren, wie Sie Ihre Bewerbungsphase erlebt haben. Bitte beziehen Sie sich bei der Beantwortung ausschließlich auf Ihre eigenen Erfahrungen.

F10: Vor Beginn der Tätigkeit habe ich mich mit den Besonderheiten und Regelungen meiner ESF-Förderung auseinandergesetzt.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

F11: Mir war vor der Bewerbung klar, dass ich nur begrenzt sozialversicherungspflichtig arbeiten darf.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Bei Zustimmung:

Ich habe mir vor Aufnahme der Tätigkeit Sorgen darüber gemacht, wie sich die begrenzte sozialversicherungspflichtige Tätigkeit auswirken kann.

Ich habe mir vor Aufnahme der Tätigkeit Sorgen darüber gemacht, wie sich die mangelnde sozialversicherungspflichtige Tätigkeit auswirken kann.

F12: Schätzen Sie bitte die nachfolgenden Aussagen zum Bewerbungsantrag ein.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Die geforderten Angaben waren nicht klar voneinander abzugrenzen.

Die geforderten Angaben wiederholten sich.

Die geforderten Angaben waren nicht eindeutig verständlich.

Einige der geforderten Angaben des Antrags waren nicht gerechtfertigt.

Wenn irgendwo Zustimmung:

Bitte erläutern Sie näher, bei welchen Angaben es zu welchen Problemen kam.

F13: Waren bei Ihnen nachträgliche Änderungen von Antragsunterlagen nötig?

Nein

Ja:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Dies kam häufig vor.

Dies hätte meiner Meinung nach durch klarere Anweisungen vermieden werden können.

Geben Sie bitte kurz an, um welche Änderung(en) es sich handelte. _____

F14: Kam es bei Ihnen zu Nachforderungen einzureichender Antragsunterlagen?

Nein

Ja:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Dies kam häufig vor.

Dies hätte meiner Meinung nach durch klarere Anweisungen vermieden werden können.

Geben Sie bitte kurz an, um welche Nachforderung(en) es sich handelte.

F15: Inwiefern trafen die folgenden Aussagen zum Grad der Digitalisierung bei Ihrem Bewerbungsverfahren zu?

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Die meisten Dokumente und Unterlagen konnte ich digital ausfüllen.

Die meisten Dokumente und Unterlagen konnte ich digital unterschreiben.

Die meisten Dokumente und Unterlagen konnte ich digital einreichen.

F16: Gab es zum Stand Ihres Bewerbungsverfahrens Zwischenmeldungen?

Nein:

Dies hat mir gefehlt.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Ja:

Es gab zu wenige Zwischenmeldungen.

Die Zwischenmeldungen enthielten zu wenige Informationen zum Stand des Bewerbungsverfahrens.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

F17: Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit dem Bewerbungsverfahren?



3 Onboarding

Wir möchten nun gerne mehr darüber erfahren, wie Sie den Onboarding-Prozess Ihres ESF-Vorhabens in Bezug auf ESF-Angelegenheiten im Kontext Ihrer Hochschulstrukturen erlebt haben. Bitte beziehen Sie sich bei der Beantwortung ausschließlich auf Ihre eigenen Erfahrungen.

F18: Schätzen Sie bitte ein, inwiefern folgende Aussagen nach der anfänglichen Orientierung der ersten Arbeitswochen auf Sie zutrafen:

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Ich hatte Klarheit darüber, wie ich den Tätigkeitsnachweis korrekt erbringe.

Ich hatte einen Überblick über die finanziellen Möglichkeiten, die mir im Projekt offenstehen (Hilfskräfte, Sachmittel, Reisemittel).

Ich hatte Klarheit darüber, wer für meine fachliche Betreuung im Rahmen des Projektes verantwortlich ist.

Ich hatte einen Überblick über zuständige Ansprechpartner:innen für ESF-spezifische Fragen an meiner Hochschule.

Ich hatte Klarheit darüber, in welcher Art und Umfang Weiterbildungen absolviert werden müssen.

Ich hatte Klarheit darüber, inwieweit ich mit Pflichten und Aufgaben am Lehrstuhl unabhängig vom ESF-Projekt eingebunden bin.

F19: Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit dem Onboarding-Prozess in Bezug auf ESF-Angelegenheiten?



4 Tätigkeit

In diesem Themenblock interessieren uns Ihre Erfahrungen während der Förderung in Bezug auf die Aspekte Weiterqualifizierung, Laufzeit, Finanzierung, sowie Formalitäten und Administration. Bitte beziehen Sie sich bei der Beantwortung ausschließlich auf Ihre eigenen Erfahrungen.

Falls Ihre Förderzeit bereits abgeschlossen ist, versetzen Sie sich bitte für die Beantwortung der Fragen in die damalige Zeit.

4.1 Weiterqualifizierung

Im Folgenden möchten wir gerne mehr darüber erfahren, wie Sie die Umsetzung des Anforderungsbereichs der Weiterqualifizierungen erleben.

F20: Die Auswahl bei den anerkannten Qualifizierungsbereichen (Lehre, Soziale Kompetenzen, Projektmanagement) empfinde/empfund ich als zu gering.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Bei Zustimmung:

Es fehlt/fehlte der Bereich: _____

F21: Für mich ist/war es hinderlich, keine genauere Orientierung über die Anerkennung von Weiterbildungen zu haben.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Bei Zustimmung:

Dies führte dazu, dass ich statt mich interessierender Weiterbildungen solche auswählte, deren Bereichsanerkennung mir sicher erschienen.

Dies führte dazu, dass Weiterbildungen einem anderen Bereich angerechnet wurden als von mir gedacht.

Dies führte dazu, dass Weiterbildungen, anders als von mir gedacht, nicht anerkannt wurden.

F22: Gab es eine Rückmeldung über die Anerkennung der Weiterbildungen?

Nein:

Dies hat mir gefehlt.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Ja:

Es gab zudem eine Rückmeldung über die Bereichszuordnung.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Ja

Nein:

Dies hat mir gefehlt.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

F23: Für mich ist/war es hinderlich, dass die geforderten Weiterbildungen durch die Förderung nicht finanziell mit abgedeckt werden.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Bei Zustimmung:

Dies führte dazu, dass ich finanzielle Einbußen in Kauf nehmen musste, da es insgesamt nicht genug kostenlose Weiterbildungsplätze gab.

Dies führte dazu, dass ich finanzielle Einbußen in Kauf genommen habe, da es nicht genug kostenlose, mich interessierende Weiterbildungsplätze gab.

Dies führte dazu, dass ich auch mich nicht interessierende Weiterbildungen belegt habe.

F24: Wie zufrieden sind/waren Sie insgesamt mit der Umsetzung des Anforderungsbereichs Weiterqualifizierungen?



4.2 Laufzeit

Im Folgenden möchten wir gerne mehr darüber erfahren, wie Sie die zeitlichen Rahmenbedingungen Ihrer Förderung bewerten.

F25: Die angesetzte Laufzeit der Förderung (drei Jahre) für den Abschluss einer Promotion empfinde ich als angemessen, gegeben den Fall, dass keine zeitlichen Verzögerungen auftreten.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

F26: Bei meiner Förderung kommt es zu zeitlichen Verzögerungen.

Nein

Ja:

Aus welchem Grund?

Corona-Krise

Schwangerschaft/Mutterschutz

- Elternzeit
- Unvorhersehbarkeiten bei der empirischen Datenerhebung
- Krankheit
- Sonstiges: _____

Haben Sie aufgrund dieser Verzögerung eine Verlängerung beantragt?

(Hinweis: Bei Promotionsstipendiat:innen mit Elternzeit ist hiermit nicht die sich ergebende Laufzeitverlängerung durch Pausierung gemeint.)

- Nein:

Bitte geben Sie einen Grund für die Nicht-Beantragung an: _____

- Ja:

Wurde die Verlängerung bewilligt?

- Nein:

- Bescheid enthielt keine Begründung

- Bescheid enthielt Begründung:

Bitte geben Sie die Begründung an: _____

- Ja:

Welche Begründung wurde anerkannt?

- Corona-Krise

- Schwangerschaft/Mutterschutz

- Elternzeit

- Unvorhersehbarkeiten bei der empirischen Datenerhebung

- Krankheit

- Sonstiges: _____

F27: Wie zufrieden sind/waren Sie insgesamt mit den zeitlichen Rahmenbedingungen der Förderung?



4.3 Finanzierung

Nun möchten wir gerne mehr darüber erfahren, welche Erfahrungen Sie mit den Möglichkeiten der Finanzierung gemacht haben.

F28: Ich erlebe/erlebte es als negativ, dass die Förderung keine Übernahme von Reise- oder Tagungskosten vorsieht.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Bei Zustimmung:

Es hat mich in meiner beruflichen Entwicklung eingeschränkt, weil ich auf Reisen/Tagungen verzichtet habe (mangelnder persönlicher fachlicher Austausch, Netzwerken, ...).

Ich habe finanzielle Einbußen in Kauf nehmen müssen.

F29: Für mich ist/war es hinderlich, dass eine nachträgliche Kostenübernahme von bei Antragstellung nicht einkalkulierten Kosten nicht möglich ist.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

F30: Wie zufrieden sind/waren Sie insgesamt mit den Möglichkeiten der Finanzierung der Förderung?



4.4 Formalitäten und Administration

Im folgenden Abschnitt möchten wir gerne mehr darüber erfahren, wie Sie verwaltungstechnische Aspekte im Rahmen der ESF-Förderung wahrnehmen. Bei Fragen, die sich auf Dokumente und Unterlagen beziehen, geht es demnach um ESF-spezifische Dokumente und Unterlagen wie bspw. Tätigkeitsnachweise und Sachberichte.

F31: Waren bei Ihnen nachträgliche Änderungen von Unterlagen nötig?

Nein

Ja:

Dies kam häufig vor.

Dies hätte meiner Meinung nach durch klarere Anweisungen vermieden werden können.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Geben Sie bitte kurz an, um welche Änderung(en) es sich handelte. _____

F32: Kam es bei Ihnen zu Nachforderungen einzureichender Unterlagen?

Nein

Ja:

Dies kam häufig vor.

Dies hätte meiner Meinung nach durch klarere Anweisungen vermieden werden können.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Geben Sie bitte kurz an, um welche Nachforderung(en) es sich handelte.

F33: Inwiefern treffen/trafen die folgenden Aussagen zum Grad der Digitalisierung im Rahmen Ihrer Tätigkeit zu?

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Die meisten Dokumente und Unterlagen kann/konnte ich digital ausfüllen.

Die meisten Dokumente und Unterlagen kann/konnte ich digital unterschreiben.

Die meisten Dokumente und Unterlagen kann/konnte ich digital einreichen.

F34: Gibt/gab es Rückmeldungen zu eingereichten Dokumenten und Nachweisen?

Nein:

Dies hat mir gefehlt.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Ja:

Es gibt/gab zu wenige Rückmeldungen.

Die Rückmeldungen enthalten/enthielten zu wenige Informationen zur Richtigkeit meiner Angaben.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

Geben Sie bitte ggfs. kurz an, um welche Dokumente/Nachweise es sich handelte.

F35: Ich muss verwaltungstechnische Aufgaben im Rahmen der ESF Förderung übernehmen, für die ich nicht zuständig bin.

[Fünfstufige Ratingskala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 5/Stimme voll und ganz zu]

F36: Wie zufrieden sind/waren Sie insgesamt mit der verwaltungstechnischen Abwicklung im Rahmen der ESF-Förderung?



5 Abschließende Bemerkungen

Sicherlich war es in dieser Kürze nicht möglich, ein umfassendes Bild all Ihrer Erfahrungen zu erhalten und alle relevanten Punkte abzudecken. Deswegen würden Sie uns sehr weiterhelfen, wenn Sie sich kurz Zeit nehmen würden, um über die folgenden Fragen nachzudenken. Welche Hinweise möchten Sie uns noch mit auf den Weg geben? Antworten Sie möglichst in kurzen Sätzen oder aussagekräftigen Stichpunkten.

F37: Welchen sonstigen Problemen sind Sie im Rahmen Ihrer ESF-Förderung begegnet?

F38: Welche sonstigen Regelungen bei ESF-Förderungen fallen Ihnen negativ auf?

F39: Welche Unterstützung seitens des ESF würden Sie sich wünschen?

F40: Welche Unterstützung seitens der Hochschule würden Sie sich wünschen?

F41: Welche Aspekte Ihrer ESF-Förderung fallen Ihnen positiv auf?

6 Demographische Angaben

Zum Abschluss bitten wir Sie, folgende Fragen zu Ihrer Person zu beantworten.

F42: Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?

Divers

Männlich

Weiblich

Sonstiges: _____

F43: Wie alt sind Sie? (bitte in ganzen Jahren angeben)

_____ Jahre

F44: Wie ist Ihr Familienstatus?

- Alleinstehend/Single
- In einer Partnerschaft/Beziehung
- Verheiratet
- Geschieden
- Verwitwet
- Sonstiges: _____

F45: Haben Sie während der Förderzeit Elternzeit genommen?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

F46: Wie viele von Ihnen zu betreuende Kinder* leben mindestens zu 50% der Zeit in Ihrem Haushalt?

*Hierzu zählen auch nicht leibliche Kinder

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- >4

F47: An welcher sächsischen Hochschule sind Sie während der Zeit in der Nachwuchsforschungsgruppe angestellt bzw. wo promovieren Sie als ESF-Stipendiat:in (Hauptbetreuer:in)?

- Hochschule für angewandte Wissenschaften Mittweida
- Hochschule für angewandte Wissenschaften Zittau/Görlitz
- Hochschule für Bildende Künste Dresden
- Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden
- Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
- Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig
- Technische Universität Bergakademie Freiberg
- Technische Universität Chemnitz
- Technische Universität Dresden
- Universität Leipzig

- Westsächsische Hochschule Zwickau
- Keine Angabe

F48: In welchem Fachbereich waren Sie tätig, als Sie Teil einer Nachwuchsforschungsgruppe waren bzw. ein ESF-Stipendium erhalten haben?

- Bau und Umwelt
- Geisteswissenschaften
- Ingenieurwissenschaften
- Mathematik/Naturwissenschaften
- Medizin
- Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwissenschaften
- Sonstiges: _____

Anhang 3: Leitfäden der Expert:inneninterviews

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
0	Wie und wann haben Sie Ihre Position als GSB erreicht? Haben Sie persönliches Interesse an Gleichstellungsthemen?	
1	Wie schätzen Sie die Verteilung der Geschlechter an sächs. Hochschulen ein?	Stand
2	Was denken Sie, auf welche Maßnahmen und Gründe sind die Veränderungen der letzten Jahre zurückzuführen? (Was sind die Gründe dafür, dass die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht erreicht ist?)	Maßnahmen
3	Welche Aufgaben üben Sie als GSB aus? Sind Ihnen andere Aufgaben von Kolleginnen anderer Unis/Hochschulen bekannt?	Gleichstellungsbeauftragte
4	Wie schätzen Sie selbst ihre Handlungsmöglichkeiten ein? (Selbstwirksamkeit)	Gleichstellungsbeauftragte
5	Müsste sich am Amt Gleichstellungsbeauftragte:r etwas ändern, um eine echte Veränderung hervorzubringen? Wenn ja, was müsste sich ändern?	Amt

6	Wie schätzen Sie das System Hochschule hinsichtlich seiner Geschlechtergerechtigkeit unter den Nachwuchswissenschaftler:innen ein? Haben alle gleiche Chancen?	System Hochschule
7	Gibt es Gruppen unter den Nachwuchswissenschaftlern die besondere oder sagen wir spezifische Maßnahmen benötigen, um im Wissenschaftssystem gehalten zu werden? (Welche Gruppen und welche Maßnahmen) Nachfrage: Personen mit Elterneigenschaft?	System Hochschule
8	Sind Sie der Meinung, dass Mentorenprogramme zu einer Gleichstellung der Geschlechter beitragen? (Welche Mentorenprogramme gibt es an Ihrer Hochschule, wie sind diese aufgebaut?)	
9	Wie empfinden Sie das Gleichstellungswissen bei Entscheidungsträgern? Gibt es Nachholbedarf?	

Wissenschaftlich Mitarbeitende inkl. Promovierende, Habilitierende versch. Finanzierungsarten und dezentralen GSB

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	Wann haben Sie sich dazu entschieden zu promovieren?	Laufbahnentscheidung
2	Aus welchen Gründen haben Sie sich dafür entschieden? (Wo soll der berufliche Weg einmal hinführen?)	Laufbahnentscheidung
3	Wie wichtig ist Ihnen die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlern? (Wie nehmen Sie mit diesem Kontakt auf? / Welche Möglichkeiten von Fakultätsseiten?)	Netzwerke
4	Welche Möglichkeiten haben Sie im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit zur Vernetzung erhalten?	Netzwerke
5	Welche Möglichkeiten haben Sie im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit ihre eigenen wissenschaftlichen Ziele zu verfolgen?	Wss. Weiterqualifikation
6	Wie angebracht / nützlich sind diese Möglichkeiten?	Wss. Weiterqualifikation
7	Welche Möglichkeiten würden Sie sich wünschen?	Wss. Weiterqualifikation

8	Haben Sie für die Erreichung ihrer eigenen wissenschaftlichen Ziele Unterstützung erhalten? Was denken Sie, wie notwendig sind Förderbeziehungen für das Erreichen der eigenen wissenschaftlichen Ziele?	Wss. Weiterqualifikation
9	Gab es Momente in denen Sie Ihre wissenschaftliche Tätigkeit als belastend empfunden haben? Was hat dazu beigetragen? Wie sind sie darüber hinweggekommen? (Wie haben Sie Promotionsvorhaben und Privatleben organisiert?)	Wss. Weiterqualifikation
10	Welche Instrumente / Maßnahmen von Hochschulseiten würden Ihnen Ihre wissenschaftliche Tätigkeit erleichtern? (Gibt es vielleicht ganz konkrete Maßnahmen, die Sie sich wünschen?)	Wss. Tätigkeit
11	Drittmitteleinwerbung (Prozedere, durch wen erfahren, Einfluss UNI usw.)	
Backup wss. Mitarbeitende mit Elterneigenschaft	<p>Wie gut können / konnten Sie im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit Privat (Familie) und Job vereinbaren?</p> <p>a. Was waren Hürden?</p> <p>b. Wie konnten Sie diese Hürden überwinden?</p> <p>c. Ggf. auch wie werden im Haushalt anfallende Tätigkeiten erledigt? Wer? Welches Verständnis liegt vor: gleichberechtigt? Frau/Mann-Gefälle?</p> <p>d. Speziell Elterneigenschaft: Wie strukturieren Sie Familie und Job? Welche Maßnahmen helfen Ihnen dabei? Gibt es Momente, in denen sie sich mehr Unterstützung wünschen? Oder in denen Sie das Gefühl haben Familie und Job nicht vereinbaren zu können? Welche Momente sind das? Welche Instrumente oder Maßnahmen würden Ihrer Meinung nach helfen die wissenschaftliche Tätigkeit familienfreundlicher zu gestalten? (s.u. / 9 und 10)</p>	

ESF-NFG-Teilnehmende

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Tätigkeit in einer ESF-Nachwuchsforschungsgruppe entschieden?	Laufbahnentscheidung
2	Als Sie ihre Position in der NFG angetreten haben, wie schnell und gut konnten Sie sich in Ihre neue Tätigkeit einfinden?	Netzwerke
3	Wie wichtig ist Ihnen die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlern in Ihrem Tätigkeitsbereich? Wie nehmen Sie mit diesem Kontakt auf?	Netzwerke
4	Welche Möglichkeiten erhalten Sie im Rahmen der ESF-Nachwuchsforschungsgruppe zur Vernetzung und zum Austausch? (Konferenzen, Forschungskolloquien, Gremien usw.)	ESF-NFG / Netzwerke
5	Welche Möglichkeiten erhalten Sie im Rahmen der NFG ihre eigenen wissenschaftlichen Ziele zu verfolgen? Welche Möglichkeiten würden Sie sich wünschen?	ESF-NFG / wss. Weiterqualifizierung
6	Erhalten Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit Unterstützung? Bspw. durch gemeinsamen Austausch, Ansprechpartner für Problemstellungen während der Tätigkeit? Als wie notwendig erachten Sie Förderbeziehungen für die wissenschaftliche Tätigkeit?	Förderbeziehungen
7	Gab es Momente in denen Sie Ihre Tätigkeit in einer ESF NFG als belastend empfunden haben? Was hat dazu beigetragen? Wie konnten Sie diese überwinden? (ggf. Vereinbarkeit NFG und Familie?)	ESF-NFG
8	Welche Instrumente / Maßnahmen hätten Ihnen ihre wissenschaftliche Tätigkeit innerhalb der NFG erleichtert?	ESF-NFG

Alumni

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	Wann haben Sie sich dazu entschieden zu promovieren?	Laufbahnentscheidung
2	Aus welchen Gründen haben Sie sich dafür entschieden?	Laufbahnentscheidung

3	Welche Gründe haben dazu geführt, dass Sie das Wissenschaftssystem verlassen haben?	Laufbahntscheidung
4	Können Sie sich noch an den Beginn ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit erinnern? Wie sind Sie damals mit Kollegen und anderen Wissenschaftlern ins Gespräch gekommen?	Netzwerk
5	Welche Möglichkeiten hatten Sie im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit zur Vernetzung und zum Austausch mit anderen Wissenschaftlern? (Wie wichtig war ihm das?)	Netzwerk
6	Welche Möglichkeiten haben Sie im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit gehabt, um ihre eigenen wissenschaftlichen Ziele zu verfolgen? (Promotion, Veröffentlichungen, eigene Forschung usw.) Haben Sie dabei Unterstützung erhalten? (Wie wichtig wäre Ihnen Unterstützung gewesen?)	Förderbeziehung
7	Gab es Momente in denen Sie Ihre wissenschaftliche Tätigkeit als belastend empfunden haben? Was hat dazu beigetragen? Wie sind Sie darüber hinweggekommen? (oder warum auch nicht darüber hinweggekommen?) (Nachfrage: Vereinbarkeit mit Familie)	Wss. Tätigkeit
8	Welche Instrumente / Maßnahmen von Hochschuleiten würde die wissenschaftliche Tätigkeit erleichtert? (Gibt es vielleicht ganz konkrete Maßnahmen, die Sie sich wünschen?)	Wss. Tätigkeit

Einrichtungen für die Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	Mit welchen Anliegen kommt der wissenschaftliche Nachwuchs zu Ihnen?	Hürden
2	Welche Möglichkeiten haben Nachwuchswissenschaftler hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Arbeit unterstützt zu werden?	Maßnahmen / Instrumente
3	Wie wichtig sind Förderbeziehungen für den Erfolg des wissenschaftlichen Nachwuchses? (Und wie kommen diese zusammen?)	Förderbeziehungen

4	Wo sehen Sie die größten Hürden für den wissenschaftlichen Nachwuchs im System Hochschule? Sind diese Hürden für alle gleich vorhanden?	Hürden
5	Aus welchen Gründen verlässt der wissenschaftliche Nachwuchs das Wissenschaftssystem? Geplant / ungeplant?	Laufbahntscheidungen
6	[Wir haben gerade über Hürden und Gründe gesprochen, die es dem wissenschaftlichen Nachwuchs, sagen wir erschweren im System Hochschule gut voranzukommen. Was denken Sie denn,] Durch welche Maßnahmen könnte das System für den wissenschaftlichen Nachwuchs gerechter werden?	Chancengleichheit
7	[Aktuelle Zahlen beschreiben, dass Professuren nur zu ca. 1/3 von Frauen besetzt sind] Was ist aus Ihrer Sicht notwendig, um weibliche Wissenschaftler an der Universität zu halten?	Laufbahntscheidungen

Professor:innen

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	Wie kam es dazu, dass Sie Professor:in geworden sind?	Laufbahntscheidung
2	Wir sagen jetzt mal, Sie haben das Ziel Professorin erreicht. Wie war der Weg bis dahin? Welche Hürden mussten Sie rückblickend nehmen?	
3	Gab es Momente in denen Sie Ihre wissenschaftliche Tätigkeit als belastend empfunden haben? Was hat dazu beigetragen? (Wie konnten Sie diese überwinden?) (Nachfrage: Vereinbarkeit Familie)	Wss. Tätigkeit
4	Welche Instrumente / Maßnahmen von Hochschuleiten würde die wissenschaftliche Tätigkeit erleichtert? (Gibt es vielleicht ganz konkrete Maßnahmen, die Sie sich wünschen?)	Wss. Tätigkeit
5	Wie wichtig sind Ihnen der Kontakt und der Austausch in der Wissenschaftsgemeinschaft? Und wie helfen Sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs in diese integriert zu werden?	Netzwerk
6	Als wie wichtig / notwendig erachten Sie Förderbeziehungen (u. a. Mentoring) für die wissenschaftliche Tätigkeit?	Förderbeziehungen

7	[Sie in Ihrer Position, besetzen Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach] worauf achten Sie, wenn Sie einen neuen wissenschaftlichen Mitarbeiter einstellen?	Einstellungsmerkmale
8	Wenn wir uns die Verteilung der Geschlechter unter den Studierenden ansehen und dann die einzelnen Karrierestufen einer wissenschaftlichen Laufbahn, dann ist auffällig, dass unter den Studierenden knapp mehr Frauen vertreten sind als Männer, dies kippt dann aber schon im Bereich der Promovenden - so das bereits dort mehr Männer als Frauen sind. Was denken Sie wo die Gründe für diese Ungleichverteilung liegen? (als wie gerecht würden Sie das Wissenschaftssystem hinsichtlich der Geschlechter beurteilen, wenn Sie es beurteilen dürften)	Chancengleichheit Gerechtigkeit
9	Wie könnte unser Wissenschaftssystem gerechter gegenüber der Verteilung der Geschlechter werden?	Wissenschaftssystem
10	Jetzt würde ich gern noch auf die finanziellen Ressourcen im Wissenschaftsbereich zu sprechen kommen. Seit ein paar Jahren ist es ja so, dass die Professurhaber:innen und auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen nicht umhin kommen Drittmittel- und Projektförderanträge zu stellen. Warum ist das aus Ihrer Sicht so? Und wie wichtig sind Drittmittelprojekte für Sie?	

ESF-Geförderte, wissenschaftliche Mitarbeitende

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	Kurze Erläuterung der drei ESF-Säulen: Was sind ESF- SEP, NFG, Promotionen Kennen Sie ESF- NFG, Promotionen, SEP bzw. Haben Sie bereits an welchen teilgenommen? Wenn ja, welche und was war die Motivation dahinter? Wenn nein, warum nicht?	Vorerfahrungen
2	Kurze Erläuterung: Was ist MINT Wie schätzen Sie die Möglichkeit ein, durch frühzeitige Aufklärung von Schülerinnen mittels SEP den MINT-Frauen-	Präventive SEP für Schülerinnen zur Erhöhung Frauen-MINT-

	Anteil zu erhöhen und somit mehr Frauen in Förderungen zu erreichen?	Anteil
3	<p>Was sind die relevantesten Faktoren bei der Entscheidung für ein Promotionsstipendium? (Unterschiede zwischen Fördermöglichkeiten?)</p> <p>Angenommen Sie würden ein Stipendium für eine Promotion angeboten bekommen - nennen Sie bitte zwei Hauptgründe, die für SIE SELBST für eine Promotion sprechen und zwei Hauptgründe dagegen?</p>	Gründe für Promotionsstipendium (Förderungen)
4	<p>In den ESF-Richtlinien zur Bewertung von Bewerbungen für Promotionsstipendien steht folgender Satz: "Im Auswahlverfahren werden u. a. Vorhaben, die im MINT-Bereich von Frauen umgesetzt werden, besonders gewürdigt." Wie schätzen Sie diesen Satz hinsichtlich der Motivation, sich zu bewerben, ein?</p> <p>Welche Hindernisse und welche Möglichkeiten sehen Sie bei dieser Variante?</p> <p>Wie schätzen Sie in Betracht dessen die Formulierung ein: "Im Auswahlverfahren werden u. a. Vorhaben, die von Frauen umgesetzt werden, besonders gewürdigt.“?</p> <p>Welche Hindernisse und welche Möglichkeiten sehen Sie bei dieser Variante?</p>	Besondere Würdigung Frauen-Bewerbungen Promotionsstipendium
5	<p>Wo und wie können die Hochschulen ihre Stellenausschreibungen insbesondere für ESF-Projekte formulieren, um eine möglichst große Anzahl an Frauen zu attrahieren?</p> <p>Wenn Sie sich auf eine Stelle bewerben (werden), worauf achten Sie am allermeisten? Welche Aspekte dieser Stellenanzeige sind für Sie entscheidend, um darüber zu entscheiden, wie attraktiv der Arbeitgeber bzw. die Stelle auf Sie wirkt?</p> <p>Gibt es auch Formulierungen oder Aspekte, die abschreckend auf Sie wirken?</p>	Hochschule Stellenausschreibungen

6	<p>Welche weiteren Gründe gibt es für eine geringere Bewerbungsabsicht seitens Frauen gegenüber Männern für Dissertationsstipendien und ESF-Nachwuchsforschungsgruppen?</p> <p>Was denken Sie, bewerben sich eher Männer oder eher Frauen auf Dissertationsstipendien? Wieso denken Sie das?</p> <p>Was denken Sie, bewerben sich eher Männer oder eher Frauen auf wissenschaftliche Mitarbeiterstellen? Wieso denken Sie das?</p>	Gründe für geringe Frauenbewerbungen
---	--	--------------------------------------

Studienerfolgsprojektleitende

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	<p>Welche bisherigen Erfahrungen/Anknüpfungspunkte hatten Sie bisher mit Studienerfolgsprojekten?</p> <p>Welche mit ESF-Studienerfolgsprojekten?</p>	Vorerfahrungen und Stand
2	Welche Unterschiede sehen Sie bezüglich ESF- und HSP oder sonstig finanzierten SEP?	Allgemeines
3	<p>Welche Gründe haben Studierende um an SEP teilzunehmen?</p> <p>Welche Hinderungsgründe sehen Sie?</p> <p>Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um mehr Studierende zu erreichen/ mehr Frauen zu erreichen?</p>	
4	Welche Gründe sehen Sie für die ungleiche Geschlechterverteilung in den SEP?	
5	<p>Wie findet aktuell die Koordination zwischen den SEP an Ihrer Hochschule statt?</p> <p>An welchen Punkten bestände aus Ihrer Sicht mehr Abstimmungsbedarf?</p> <p>Wie sehen Sie die Einführung einer hochschulinternen Koordination aller SEP?</p> <p>Vorteile, Nachteile</p>	Organisatorisches zu SEP
6	<p>Wie schätzen Sie hochschulübergreifende SEP ein?</p> <p>Sehen Sie eine hochschulübergreifende Vernetzung als geeignetes Mittel, um gezielter Studentinnen ansprechen zu können?</p>	

7	<p>Welchen Stellenwert haben für Sie folgende Einflussgrößen auf die geschlechtsbezogene Teilnahme von SEP:</p> <p>Zielgruppenöffnung</p> <p>Lehrmethode</p> <p>Inhalte (Soft Skills, Praxisbezug,...)</p> <p>Werbung</p> <p>Leistungsdruck</p> <p>Zeitdruck</p>	Möglichkeiten
8	<p>Was sind ideale Zeiten, um SEP für Studierende anzubieten?</p> <p>Was wären ideale Zeiten für weibliche Studierende? Bzw. Gäbe es einen Unterschied?</p>	
9	<p>Inwieweit werden Frauen in der Bekanntmachung von SEP aktuell berücksichtigt?</p> <p>Werden Maßnahmen getroffen, um konkret Frauen zu werben/ anzusprechen?</p> <p>Hätte die Sichtbarkeit von Frauen in Werbung und Bekanntmachungen für SEP Ihrer Meinung nach Auswirkungen auf die Teilnahme weiblicher Studis.</p>	
10	Sollten SEP bereits bei Schülerinnen ansetzen?	
11	Welche Möglichkeiten und Nachteile sehen Sie in monoedukativen SEP? (ausschließlich für Frauen z. B.)	

Promotionsstipendiatinnen

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
0	<p>Nun möchte ich zunächst gern etwas über Sie erfahren. Interessant wären vor allem Ihr Alter, der Fachbereich, in dem Sie arbeiten, und ob Sie eine Karriere im Wissenschaftsbetrieb/in der Forschung anstreben?</p> <p>Fühlen Sie sich wohl damit, mir noch etwas über familiäre Situation erzählen?</p> <p>Arbeiten Sie nebenher noch an der Hochschule oder irgendwo anders?</p> <p>Sie sind Empfänger eines ESF-geförderten Promotionsstipendiums. Erzählen Sie mir bitte, was das Thema der Promotion ist und wie Sie planen, Ihre Ziele zu erreichen.</p> <p>Wie sind Sie auf die Promotionsstipendien aufmerksam geworden? Was hat Sie dazu ermutigt, sich für ein Stipendium zu bewerben?</p>	Vorstellung
1	<p>Welche verwaltungstechnischen Aspekte sehen Sie als umständlich während Ihrer Arbeit an der Promotion an?</p> <p>Erzählen Sie mir bitte, wenn Sie sich einmal zurückerinnern, wie Sie den Bewerbungsprozess für das Stipendium empfunden haben?</p> <p>Mit wem hatten Sie Kontakt während der Bewerbungsphase und wie gut wurde mit denjenigen zusammengearbeitet?</p> <p>Wenn Sie mittlerweile verwaltungstechnische Anliegen bzgl. Ihrer Promotion haben, an wen wenden Sie sich da und wie gut wird miteinander gearbeitet bzw. Ihre Anliegen bearbeitet?</p> <p>Wie gut kennen Sie sich Ihrer Einschätzung nach mit den Zuständigkeiten aus?</p>	Verwaltung/ Administration

2	<p>Welche negativen Erfahrungen haben Sie bisher bezüglich ESF-spezifischer Vorgaben erlebt?</p> <p>Wie Sie sicherlich wissen, besteht eine Weiterbildungspflicht bei Ihrem Stipendium, wobei 2 von 3 möglichen Qualifizierungsbereiche gewählt werden müssen. Welchen Mehrwert und welche Beeinträchtigungen sehen Sie hinter diese Pflicht?</p> <p>Und wie stehen Sie der Dokumentationspflicht gegenüber, die Sie als Stipendiat(in) zu erbringen haben?</p> <p>(Falls nebenher Arbeit: Wie stehen Sie zu der Regelung, dass ESF-geförderte Stipendiaten nicht mehr als 10 Stunden die Woche arbeiten dürfen?)</p> <p>Fallen Ihnen noch andere formale Vorgaben ein, die vom ESF ausgehen, auf die ich eben nicht eingegangen bin, Sie aber für wichtig halten?</p>	ESF-Regelungen
3	<p>Welche Vorteile sehen Sie in der Arbeit an der Hochschule und in einem ESF-Projekt?</p> <p>Zum Abschluss noch eine generelle Frage: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Stipendium?</p> <p>Und zum Wunschdenken: Würden Sie etwas daran ändern wollen?</p>	Arbeitgeber Hochschule (Falls nebenbei noch an Hochschule angestellt)

Nachwuchsforscherinnen (ESF-NFG)

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
0	<p>Nun möchte ich zunächst gern etwas über Sie erfahren.</p> <p>Interessant wären vor allem Ihr Alter, der Fachbereich, in dem Sie arbeiten, und ob Sie eine Karriere im Wissenschaftsbetrieb/in der Forschung anstreben?</p> <p>Fühlen Sie sich wohl damit, mir noch etwas über familiäre Situation erzählen?</p> <p>Sie sind Teil der NFG _____.</p> <p>Erzählen Sie mir bitte, was das Ziel des Projektes ist und was Ihre konkreten Aufgaben innerhalb der NFG sind.</p>	Vorstellung

1	Wie sind Sie zu der Stelle in der NFG gekommen? Per Ausschreibung oder interner Ansprache? Bei interner Ansprache: Wissen Sie, ob überhaupt Ausschreibungen dazu stattgefunden haben? Wer hat Sie angesprochen?	Informelle Rekrutierung
2	Haben Sie am Antrag für die NFG mitgewirkt?	
3	Waren Sie bereits im Vorfeld an dieser oder einer anderen Hochschule angestellt (z. B. SHK/WHK)? Denken Sie, dass Ihnen das irgendeine Vorteile verschafft hat?	
4	Haben Sie mitbekommen, wie Ihre Kolleginnen und Kollegen Ihre Stellen bekommen haben?	
5	Würden Sie sagen, dass bei Stellenbesetzungen an Ihrer Hochschule einigermaßen gleichgeschlechtlich rekrutiert wird? (Also Männer bevorzugen Männer, Frauen bevorzugen Frauen) Welche Auswirkungen könnte das haben?	Verwaltung/Administration
6	(Falls am Antrag zur NFG mitgewirkt: Wie haben Sie diesen Prozess empfunden hinsichtlich Aufwand und Zeit?)	
7	Welche verwaltungstechnischen Aspekte sehen Sie als umständlich während Ihrer Arbeit in der NFG an?	
8	Denken Sie bitte an Ihre Einstellungszeit zurück. Mit wem hatten Sie da Kontakt und wie haben Sie die Zusammenarbeit und Kommunikation mit denjenigen empfunden? Bspw. als es um Fristen, einzureichende Unterlagen, Hilfe, Anträge etc. ging.	
9	Und wie sieht es mittlerweile aus, nachdem Sie schon einige Zeit in der NFG arbeiten? Wenn Sie Anliegen an die Verwaltung der Hochschule haben, wie gut wird miteinander gearbeitet bzw. wie gut werden Ihre Anliegen bearbeitet?	
10	Wie gut kennen Sie sich Ihrer Einschätzung nach mit den Zuständigkeiten an Ihrer Hochschule aus? Wie könnte dabei die Transparenz erhöht werden?	
11	Welche negativen Erfahrungen haben Sie bisher bezüglich ESF-spezifischer Vorgaben erlebt?	

12	Wie Sie sicherlich wissen, besteht eine Weiterbildungspflicht in NFG, wobei 2 von 3 möglichen Qualifizierungsbereiche gewählt werden müssen. Welchen Mehrwert und welche Beeinträchtigungen sehen Sie hinter diese Pflicht?	
13	Und wie stehen Sie der Dokumentationspflicht gegenüber, die jede NFG sowie ihre Mitglieder zu erbringen haben? Beispiele: Tätigkeitsnachweise, drei Fragebögen	
14	Fallen Ihnen noch andere formale Vorgaben ein, die vom ESF ausgehen, auf die ich eben nicht eingegangen bin, Sie aber für wichtig halten? Wie stehen Sie diesen Vorgaben gegenüber?	
15	Erinnern Sie sich doch einmal bitte zurück: Warum haben Sie sich für die Hochschule als Arbeitgeber entschieden? Was hat Sie dazu ermutigt, an einer Hochschule zu arbeiten? Welche Vorteile sehen Sie in der Arbeit an einer Hochschule und an einem ESF-Projekt?	Arbeitgeber Hochschule
16	Was sind Ihre Vorstellungen für eine erfüllende Arbeit in der NFG?	
17	Welche Nachteile fallen Ihnen ein, die die Arbeit an einer Hochschule und einem ESF-Projekt mit sich bringen?	
18	Zum Abschluss noch eine Frage zum Wunschenken: Wenn Sie die Befugnis hätten, welche möglichen Veränderungen fallen Ihnen ein, um Ihr Arbeitszufriedenheit in der NFG zu verbessern?	

Doktorandinnen in Mentoringprogramm

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	Und Sie promovieren aktuell oder haben Sie vor, zu promovieren? Wann haben Sie mit Ihrer Promotion begonnen und wann beenden Sie diese voraussichtlich? In welchem Fach (werden Sie) promovieren (Sie) und was ist der Titel Ihrer Doktorarbeit?	Aufwärm- + Einstiegsphase

2	<p>Warum genau wollen Sie promovieren?</p> <p>Gab es Schlüsselereignis für Entscheidung zu promovieren, von dem Sie erzählen möchten?</p> <p>Wie finanzieren Sie Promotion und warum haben Sie sich für dieses Modell entschieden?</p> <p>Was sind Ihrer Meinung nach wichtige Faktoren, die gegeben sein müssen, dass eine Person erfolgreich promovieren kann?</p> <p>Und wie haben Sie diese Bedingungen realisiert?</p> <p>Streben sie nach der Promotion nach einer Karriere in der Wissenschaft?</p> <p>Welche Faktoren müssen für eine wissenschaftliche Karriere nach der Promotion gegeben sein?</p> <p>Und wie haben Sie vor, diese zu realisieren?</p> <p>(Wenn nein): Warum nicht?</p>	<p>Themenblock 1: Motivation für Promotion und wissenschaftliche Karriere</p>
3	<p>Welche sind Ihnen bekannte Instrumente zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Allgemeinen?</p> <p>Kennen Sie Mentoringprogramme in Sachsen?</p> <p>Und in Deutschland?</p> <p>Und kennen Sie Programme explizit für Doktorandinnen?</p> <p>Jetzt haben wir schon über Mentoringprogramme gesprochen. Gehen wir noch mal einen Schritt zurück. Was verstehen Sie unter dem Konzept Mentoring?</p> <p>Was glauben Sie, mit welchem Ziel Hochschulen Mentoring anbieten?</p> <p>Welche Personengruppe an Hochschulen benötigt denn Mentoring?</p> <p>Was ist mit Frauen, die promovieren?</p>	<p>Themenblock 2: Konzept Mentoring und Mentoring an Hochschulen</p>
4	<p>Welche Personen stellt für Sie einen Mentor, eine Mentorin während Promotion dar? (Wenn Person nennt)</p> <p>Noch jemand?</p> <p>Warum?</p> <p>Und ist Mentor, Mentorin eine guten Mentorin, Mentor?</p> <p>Was macht denn einen guten Mentor Mentorin aus?</p>	<p>Themenblock 3: Verhältnis zu eigenem Mentor</p>

<p>Erinnern Sie sich mal zurück, wie haben Sie Ihren Mentor, ihre Mentorin kennengelernt?</p> <p>In welcher Situation haben Sie das erste Mal gedacht, „das ist mein Mentor, das ist meine Mentorin“?</p> <p>Wer hat denn wen ausgesucht?</p> <p>Haben Sie sich bewusst für diese Förderbeziehung entschieden?</p> <p>War es Ihnen denn wichtig eine Mentorin, Mentor zu haben?</p> <p>Was wäre anders gewesen, wenn Sie keinen Mentor, Mentorin hätten?</p> <p>Glauben Sie, Sie hatten Vorteil gegenüber anderen Menschen in Ihrer Position, Frauen, Männer, die promovieren und keinen Mentor, keine Mentorin haben?</p> <p>Was glauben Sie, wie Mentor, Mentorin Sie nach Promotion unterstützen wird?</p> <p>Wann ist der Punkt, dass Sie Unterstützung Mentor, Mentorin nicht mehr brauchen?</p> <p>Was erwarten Sie, wie Förderbeziehung enden wird?</p> <p>Nein:</p> <p>Warum haben Sie keinen Mentor, keine Mentorin?</p> <p>Ist es eine bewusste oder unbewusste Entscheidung?</p> <p>Wie fühlen Sie sich damit?</p> <p>Was glauben Sie, warum Sie sich so fühlen?</p> <p>Was wäre anders, wenn Sie eine Mentorin, einen Mentor hätten?</p> <p>Glauben Sie, dass Menschen in Ihrer Position mit Mentor einen Vorteil haben?</p> <p>Durch welche Strategien kompensieren Sie denn diesen Nachteil?</p> <p>Welche Angebote, Anlaufstelle, Instrument an Hochschule würden Sie sich denn für diese Probleme zusätzlich wünschen?</p> <p>Warum ist Ihr Doktorvater, Ihre Doktormutter nicht Ihre Mentorin, Ihr Mentor?</p> <p>Welche Rolle nimmt diese Person während Ihrer Doktorarbeit ein?</p>	
---	--

	<p>Warum ist Ihre Projektleitung nicht Ihr Mentor, Mentorin? Welche Rolle nimmt sie dann bei Doktorarbeit ein? Warum ist Ihre Vorgesetzte, Ihr Vorgesetzter nicht Mentor Mentorin Welche Rolle nimmt dann ein bei Promotion? Wer bestärkt sie darin, dass Sie das richtige tun?</p>	
5	<p>Wie sind Sie auf das Mentoringprogramm XX aufmerksam geworden? Warum haben Sie sich damals für das Programm XX beworben? Welchen Nutzen haben Sie damals für sich aus dem Programm speziell für Sie erwartet? Haben sich Erwartungen bewahrheitet oder gab es auch Überraschungen? Haben Sie sich persönlich durch das Programm verändert? Welche Elemente des Programmes unterstützen Sie denn tatsächlich bei Ihrer Promotion? Was erwarten Sie, was Sie aus dem Mentoringprogramm für Ihre Zukunft mitnehmen? Haben Sie sich durch das Programm in Ihrer Promotion auch schon einmal gebremst gefühlt? Wie könnte diese Hürde abgebaut werden? Fehlt Ihnen auch etwas an dem Programm oder was würden Sie ändern? Welche allgemeinen Probleme, Herausforderungen sehen Sie für jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Promovieren und eine wissenschaftliche Karriere forcieren im Allgemeinen? Gibt es spezifische Probleme für Sachsen? Und gibt es Ihrer Meinung nach geschlechtsspezifische Probleme für Doktorandinnen oder Frauen, die danach eine wissenschaftliche Karriere anstreben? Wie entstehen diese Probleme? Was ist der Ursprung?</p>	<p>Themenblock 4: Chancen und Grenzen von Mentoring</p>

	<p>Was sind geeignete Instrumente, Angebote, um diese Probleme abzubauen?</p> <p>Welche Wirkungskraft schreiben Sie Mentoring als frauenfördernde Maßnahme zu?</p> <p>Was ist die Grenze von Mentoring? Welche Probleme kann Mentoring nicht abbauen – und was braucht es dann?</p> <p>Welche Wirkungskraft schreiben Sie persönlich Coaching zu?</p> <p>Wie Könnte Coaching in einen Promotionsprozess eingebunden werden?</p> <p>Jetzt sind wir fast am Ende. Für wen könnten Sie denn Mentorin sein?</p> <p>Könnten Sie sich vorstellen als Mentorin zu engagieren und was macht dieser Gedanke mit Ihnen?</p>	
--	---	--

Nachwuchsforscher:innen (ESF-NFG)

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	<p>Sie sind in einer von dem Europäischen Sozialfond geförderten Nachwuchsgruppe? Wie heißt sie?</p> <p>Und Sie promovieren aktuell oder haben Sie vor zu promovieren?</p> <p>Wann haben Sie mit Ihrer Promotion begonnen und wann beenden Sie diese voraussichtlich?</p> <p>In welchem Fach (werden Sie) promovieren (Sie) und was ist der Titel Ihrer Doktorarbeit?</p>	<p>Aufwärm- + Einstiegsphase</p>
2	<p>Warum genau wollen Sie promovieren?</p> <p>Gab es ein Schlüsselereignis für die Entscheidung?</p> <p>Warum promovieren Sie im Rahmen einer ESF geförderten NFG?</p> <p>Was sind Ihrer Meinung nach wichtige Faktoren, die gegeben sein müssen, dass eine Person erfolgreich promovieren kann?</p> <p>Und wie haben Sie diese Bedingungen realisiert?</p> <p>Würden Sie anderen jungen Frauen empfehlen, im Rahmen einer NFG des ESF zu promovieren?</p>	<p>Themenblock 1: Motivation für Promotion und wissenschaftliche Karriere</p>

	<p>Streben Sie nach Ihrer Promotion nach einer Karriere in der Wissenschaft?</p> <p>Welche Faktoren müssen für eine wissenschaftliche Karriere nach der Promotion gegeben sein?</p> <p>Und wie haben Sie vor, diese zu realisieren?</p> <p>(Wenn nein): Warum nicht?</p>	
3	<p>Welche sind Ihnen bekannte Instrumente zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Allgemeinen?</p> <p>Kennen Sie Mentoringprogramme in Sachsen?</p> <p>Und in Deutschland?</p> <p>Und kennen Sie Programme explizit für Doktorandinnen?</p> <p>Jetzt haben wir schon über Mentoringprogramme gesprochen. Gehen wir noch mal einen Schritt zurück. Was verstehen Sie unter dem Konzept Mentoring?</p> <p>Was glauben Sie, mit welchem Ziel Hochschulen Mentoring anbieten?</p> <p>Welche Personengruppe an Hochschulen benötigt denn Mentoring?</p> <p>Was ist mit Frauen die promovieren?</p>	Themenblock 2: Konzept Mentoring und Mentoring an Hochschulen
	<p>Welche Personen stellen für Sie einen Mentor, eine Mentorin während Promotion dar? (Wenn Person nennt)</p> <p>Noch jemand?</p> <p>Warum?</p> <p>Wie unterstützt Sie das bei Ihrer Promotion?</p> <p>Und ist Mentor, Mentorin guter Mentor, Mentorin?</p> <p>Was macht denn einen guten Mentor Mentorin aus?</p> <p>Erinnern Sie sich mal zurück, wie haben Sie Ihren Mentor, ihre Mentorin kennengelernt?</p> <p>In welcher Situation haben Sie das erste Mal gedacht, „das ist mein Mentor, das ist meine Mentorin“?</p> <p>Wer hat denn wen ausgesucht?</p> <p>Haben Sie sich bewusst für diese Förderbeziehung entschieden?</p> <p>Ist es Ihnen denn wichtig eine Mentorin, Mentor zu haben?</p>	Themenblock 3: Verhältnis zu eigenem Mentor

<p>Was wäre anders, wenn Sie keinen Mentor, Mentorin hätten?</p> <p>Haben Sie sich durch Mentoring verändert?</p> <p>Glauben Sie, Sie hatten Vorteil gegenüber anderen Menschen in Ihrer Position, Frauen, Männer die promovieren und keinen Mentor, keine Mentorin haben?</p> <p>Was glauben Sie, wie Ihr Verhältnis nach der Promotion aussehen wird?</p> <p>Welchen Einfluss auf spätere Karriere erwarten Sie?</p> <p>Wann ist der Punkt, dass Sie Unterstützung Mentor, Mentorin nicht mehr benötigen?</p> <p>Nein:</p> <p>Warum haben Sie keinen Mentor, keine Mentorin?</p> <p>Ist es eine bewusste oder unbewusste Entscheidung?</p> <p>Wie fühlen Sie sich damit?</p> <p>Was glauben Sie, warum Sie sich so fühlen?</p> <p>Was wäre anders, wenn Sie eine Mentorin, einen Mentor hätten?</p> <p>Glauben Sie, dass Menschen in Ihrer Position mit Mentor einen Vorteil haben? (NFG Promotion)</p> <p>Durch welche Strategien kompensieren Sie denn diesen Nachteil?</p> <p>Welche Angebote, Anlaufstelle, Instrument an Hochschule oder Rahmen ESF geförderten Promotion würden Sie sich denn für diese Probleme zusätzlich wünschen?</p> <p>Warum ist Ihr Doktorvater, Ihre Doktormutter nicht Ihre Mentorin, Ihr Mentor?</p> <p>Welche Rolle nimmt diese Person während Ihrer Doktorarbeit ein?</p> <p>Warum ist Ihre Leitung im Projekt nicht Mentor Mentorin?</p> <p>Welche Rolle nimmt dann ein bei Promotion?</p>	
<p>Welche allgemeinen Probleme, Herausforderungen sehen Sie für jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Promovieren und eine wissenschaftliche Karriere forcieren im Allgemeinen?</p>	<p>Themenblock 4: Chancen und Grenzen von Mentoring</p>

<p>Sehen Sie explizite Probleme für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Sachsen?</p> <p>Was sind spezifische Probleme nur für Frauen?</p> <p>Und gibt es spezielle Probleme für Frauen, die im Rahmen eines ESF geförderten NFG promovieren?</p> <p>Ursprung des Problems?</p> <p>Was glauben Sie, was sind mögliche Instrumente, um Probleme für Doktorandinnen abzubauen?</p> <p>Welche Instrumente setzt der ESF denn bereits ein, um Probleme von Frauen abzufedern?</p> <p>Welche Instrumente könnte der ESF denn einführen?</p> <p>Welche Wirkungskraft schreiben Sie Mentoring allgemein als frauenfördernde Maßnahme zu?</p> <p>Sie haben eine Reihe an Herausforderungen für Doktorandinnen angesprochen. Wie könnte Mentoring diese Probleme denn abfedern?</p> <p>Sind in Ihren Arbeitsvertrag Elemente von Mentoring integriert?</p> <p>Sie WiMa in ESF geförderten NFG? Wie könnte Mentoring in Strukturen des ESF eingebunden werden? (Zeitpunkt) und informelles Mentoring?</p> <p>Welcher Nutzen könnte dadurch für Doktorandinnen entstehen?</p> <p>Was ist die Grenze von Mentoring? Welche Probleme kann Mentoring nicht abbauen und was braucht es dann?</p> <p>Welche Wirkungskraft schreiben Sie persönlich Coaching zu, um frauenspezifische Probleme abzufedern?</p> <p>Noch mal eine ähnliche Frage wie eben. Sie sind WiMa in ESF geförderten NFG. Wie könnte Coaching in Strukturen des ESF eingebunden werden?</p> <p>Jetzt sind wir fast am Ende. Für wen könnten Sie denn Mentorin sein?</p> <p>Könnten Sie sich vorstellen als Mentorin zu engagieren und was macht dieser Gedanke mit Ihnen?</p>	
--	--

Promotionsstipendiat:innen

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	<p>Sie erhalten für Ihre Promotion ein Stipendium von dem ESF? Wann haben Sie mit Ihrer Promotion begonnen und wann beenden Sie diese voraussichtlich? In welchem Fach promovieren Sie und was ist der Titel Ihrer Doktorarbeit?</p>	<p>Aufwärm- + Einstiegsphase</p>
2	<p>Warum genau wollen Sie promovieren? Gab es Schlüsselerlebnis für Entscheidung? Warum promovieren Sie im Rahmen eines Stipendiums von dem ESF? (Überlegungen?) Was sind Ihrer Meinung nach wichtige Faktoren, die gegeben sein müssen, dass eine Person erfolgreich promovieren kann? Und wie haben Sie diese Bedingungen realisiert? Würden Sie anderen jungen Frauen empfehlen, mit einem vom ESF-geförderten Stipendium zu promovieren? Streben Sie nach Ihrer Promotion nach einer Karriere in der Wissenschaft? Welche Faktoren müssen für eine wissenschaftliche Karriere nach der Promotion gegeben sein? Und wie haben Sie vor, diese zu realisieren? (Wenn nein): Warum nicht?</p>	<p>Themenblock 1: Motivation für Promotion und wissenschaftliche Karriere</p>
3	<p>Welche sind Ihnen bekannte Instrumente zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Allgemeinen? Kennen Sie Mentoringprogramme in Sachsen? Und in Deutschland? Und kennen Sie Programme explizit für Doktorandinnen? Jetzt haben wir schon über Mentoringprogramme gesprochen. Gehen wir noch mal einen Schritt zurück. Was verstehen Sie unter dem Konzept Mentoring? Was glauben Sie, mit welchem Ziel Hochschulen Mentoring anbieten? 81% aller Mentoringprogramme richten sich an Frauen, was glauben Sie, warum das so ist?</p>	<p>Themenblock 2: Konzept Mentoring und Mentoring an Hochschulen</p>

	<p>Welche Personengruppe an Hochschulen benötigt denn Mentoring? Was ist mit Frauen die promovieren?</p>	
	<p>Welche Personen stellen für Sie einen Mentor, eine Mentorin während Promotion dar? (Wenn Person nennt) Noch jemand? Warum? Wie unterstützt Sie das bei Ihrer Promotion? Und ist Mentor, Mentorin guter Mentor, Mentorin? Was macht denn einen guten Mentor Mentorin aus? Erinnern Sie sich mal zurück, wie haben Sie Ihren Mentor, ihre Mentorin kennengelernt? In welcher Situation haben Sie das erste Mal gedacht, „das ist mein Mentor, das ist meine Mentorin“? Wer hat denn wen ausgesucht? Haben Sie sich bewusst für diese Förderbeziehung entschieden? Ist es Ihnen denn wichtig eine Mentorin, Mentor zu haben? Was wäre anders, wenn Sie keinen Mentor, Mentorin hätten? Haben Sie sich durch Mentoring verändert? Glauben Sie, Sie hatten Vorteil gegenüber anderen Menschen in Ihrer Position, Frauen, Männer die promovieren und keinen Mentor, keine Mentorin haben? Was glauben Sie, wie Ihr Verhältnis nach der Promotion aussehen wird? 2.1) Welchen Einfluss auf spätere Karriere erwarten Sie? 2.2) Wann ist der Punkt, dass Sie Unterstützung Mentor, Mentorin nicht mehr benötigen? Nein: Warum haben Sie keinen Mentor, keine Mentorin? Ist es eine bewusste oder unbewusste Entscheidung? Wie fühlen Sie sich damit? Was glauben Sie, warum Sie sich so fühlen? 2) Was wäre anders, wenn Sie eine Mentorin, einen Mentor hätten?</p>	<p>Themenblock 3: Verhältnis zu eigenem Mentor</p>

<p>2.1) Glauben Sie, dass Menschen in Ihrer Position mit Mentor einen Vorteil haben? (ESF-geförderte Promotion)</p> <p>2.2) Durch welche Strategien kompensieren Sie denn diesen Nachteil?</p> <p>2.3) Welche Angebote, Anlaufstelle, Instrument an Hochschule oder Rahmen ESF-Promotion würden Sie sich denn für diese Probleme zusätzlich wünschen?</p> <p>Warum ist Ihr Doktorvater, Ihre Doktormutter nicht Ihre Mentorin, Ihr Mentor?</p> <p>31) Welche Rolle nimmt diese Person während Ihrer Doktorarbeit ein?</p> <p>5) Warum ist Ihre Vorgesetzte, Ihr Vorgesetzter nicht Mentor Mentorin?</p> <p>5.1) Welche Rolle nimmt dann ein bei Promotion?</p>	
<p>Welche allgemeinen Probleme, Herausforderungen sehen Sie für jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Promovieren und eine wissenschaftliche Karriere forcieren im Allgemeinen?</p> <p>Sehen Sie explizite Probleme für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Sachsen?</p> <p>Was sind spezifische Probleme nur für Frauen?</p> <p>Und gibt es spezielle Probleme für Frauen, die im Rahmen eines ESF-Stipendiums promovieren?</p> <p>Ursprung des Problems?</p> <p>2) Was glauben Sie, was sind mögliche Instrumente, um Probleme für Doktorandinnen abzubauen?</p> <p>2.1) Welche Instrumente setzt der ESF denn bereits ein, um Probleme von Frauen abzufedern?</p> <p>2.2) Welche Instrumente könnte der ESF denn einführen?</p> <p>3) Welche Wirkungskraft schreiben Sie Mentoring allgemein als frauenfördernde Maßnahme zu?</p> <p>3.1) Sie haben eine Reihe an Herausforderungen für Doktorandinnen angesprochen. Wie könnte Mentoring diese Probleme denn abfedern?</p>	<p>Themenblock 4: Chancen und Grenzen von Mentoring</p>

	<p>3.2) Sind in Ihren Stipendienverträgen mit dem ESF Elemente von Mentoring integriert?</p> <p>3.3) Sie sind ESF-geförderte Doktorandin? Wie könnte Mentoring in Strukturen des ESF eingebunden werden? (Zeitpunkt) und informelles Mentoring?</p> <p>3.4) Welcher Nutzen könnte dadurch für Doktorandinnen entstehen?</p> <p>3.5) Was ist die Grenze von Mentoring? Welche Probleme kann Mentoring nicht abbauen</p> <p>3.3.1) und was braucht es dann?</p> <p>4) Welche Wirkungskraft schreiben Sie persönlich Coaching zu, um frauenspezifische Probleme abzufedern?</p> <p>3.4.2) Noch mal eine ähnliche Frage wie eben. Sie sind ESF-geförderte Doktorandin. Wie könnte Coaching in Strukturen des ESF eingebunden werden?</p> <p>4) Jetzt sind wir fast am Ende. Für wen könnten Sie denn Mentorin sein?</p> <p>4.1) Könnten Sie sich vorstellen als Mentorin zu engagieren und was macht dieser Gedanke mit Ihnen?</p>	
--	--	--

ESF-Stipendium abgebrochen

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	<p>Danke für Ihre Interviewbereitschaft.</p> <p>Sie erhielten für Ihre Promotion ein Stipendium von dem ESF? Wann haben Sie mit Ihrer Promotion begonnen und wann haben Sie diese abgebrochen?</p> <p>In welchem Fach haben Sie promovieren Sie und was war der Titel Ihrer Doktorarbeit?</p> <p>Welche berufliche Position besetzten Sie jetzt?</p>	<p>Aufwärm- + Einstiegsphase</p>

2	<p>Warum genau wollten Sie promovieren?</p> <p>Warum haben Sie sich für eine ESF-geförderte Promotion entschieden?</p> <p>Wurden Ihre Erwartungen erfüllt oder gab es Überraschungen?</p> <p>Was sind Ihrer Meinung nach wichtige Faktoren, die gegeben sein müssen, dass eine Person erfolgreich promovieren kann?</p> <p>Und wie haben Sie diese Bedingungen realisiert?</p> <p>Warum haben Sie Ihre Promotion abgebrochen?</p> <p>Wie kam es zu der Entscheidung, Ihre Promotion abubrechen?</p> <p>Welche Rolle spielten die Strukturen des ESF als Fördermittelgeber für die Entscheidung abzubrechen?</p> <p>Wie lange hat der Entscheidungsprozess gedauert?</p> <p>Wer hat Sie in Ihrer Entscheidung beraten?</p> <p>Welche Zusätzliche Unterstützung hätten Sie für Ihre Entscheidung benötigt?</p> <p>Welche Unterstützung durch den ESF hätten Sie sich gewünscht?</p> <p>Was für Befürchtungen hatten Sie während des Entscheidungsprozesses?</p> <p>Würden Sie anderen jungen Frauen, die promovieren möchten, ein Stipendium bei dem ESF empfehlen?</p>	<p>Themenblock 1: Motivation für Promotion und Abbruch</p>
3	<p>Welche sind Ihnen bekannte Instrumente zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Allgemeinen?</p> <p>Kennen Sie Mentoringprogramme in Sachsen?</p> <p>Und in Deutschland?</p> <p>Und kennen Sie Programme explizit für Doktorandinnen?</p> <p>Jetzt haben wir schon über Mentoringprogramme gesprochen. Gehen wir noch mal einen Schritt zurück. Was verstehen Sie unter dem Konzept Mentoring?</p> <p>Was glauben Sie, mit welchem Ziel Hochschulen Mentoring anbieten?</p> <p>Welche Personengruppe an Hochschulen benötigt denn Mentoring? Was ist mit Frauen die promovieren?</p>	<p>Themenblock 2: Mentoring an Hochschulen</p>

<p>Welche Personen stellen für Sie einen Mentor, eine Mentorin während Promotion dar? (Wenn Person nennt)</p> <p>Noch jemand?</p> <p>Warum?</p> <p>Wie unterstützte Sie das bei Ihrer Promotion?</p> <p>Und war Mentor, Mentorin eine gute Mentorin, Mentor?</p> <p>Was macht denn einen guten Mentor Mentorin aus?</p> <p>Erinnern Sie sich mal zurück, wie haben Sie Ihren Mentor, ihre Mentorin kennengelernt?</p> <p>In welcher Situation haben Sie das erste Mal gedacht, „das ist mein Mentor, das ist meine Mentorin“?</p> <p>Wer hat denn wen ausgesucht?</p> <p>Haben Sie sich bewusst für diese Förderbeziehung entschieden?</p> <p>War es Ihnen denn wichtig eine Mentorin, Mentor zu haben?</p> <p>Was wäre anders gewesen, wenn Sie keinen Mentor, Mentorin hätten?</p> <p>Haben Sie sich durch Mentoring verändert?</p> <p>Glauben Sie, Sie hatten Vorteil gegenüber anderen Menschen in Ihrer Position, Frauen, Männer die promovieren und keinen Mentor, keine Mentorin haben?</p> <p>Wie unterstützt Sie Mentor, Mentor bei weiterer Karriere?</p> <p>Wann ist der Punkt, dass Sie Unterstützung von Mentorin, Mentor nicht mehr brauchen?</p> <p>Was denken Sie, wie die Mentoringbeziehung enden wird?</p> <p>Nein:</p> <p>Warum haben Sie keinen Mentor, keine Mentorin?</p> <p>Ist es eine bewusste oder unbewusste Entscheidung?</p> <p>Wie fühlen Sie sich damit?</p> <p>Was glauben Sie, warum Sie sich so fühlen?</p> <p>Was wäre anders, wenn Sie eine Mentorin, einen Mentor hätten?</p> <p>Glauben Sie, dass Menschen in Ihrer Position mit Mentor einen Vorteil haben? (ESF-geförderte Promotion)</p>	<p>Themenblock 3: Verhältnis zu eigenem Mentor</p>
---	--

<p>Durch welche Strategien kompensieren Sie denn diesen Nachteil?</p> <p>Welche Angebote, Anlaufstelle, Instrument an Hochschule oder Rahmen ESF-Promotion hätten Sie sich denn für diese Probleme zusätzlich wünschen?</p> <p>Warum ist Ihr Doktorvater, Ihre Doktormutter nicht Ihre Mentorin, Ihr Mentor?</p> <p>Welche Rolle nimmt diese Person während Ihrer Doktorarbeit ein?</p> <p>Warum ist Ihre Vorgesetzte, Ihr Vorgesetzter nicht Mentor Mentorin?</p> <p>Welche Rolle nimmt dann ein bei Promotion?</p>	
<p>Welche allgemeinen Probleme, Herausforderungen sehen Sie für jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Promovieren und eine wissenschaftliche Karriere forcieren im Allgemeinen?</p> <p>Sehen Sie explizite Probleme für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Sachsen?</p> <p>Was sind spezifische Probleme für Frauen?</p> <p>Und gibt es spezielle Probleme für Frauen, die im Rahmen eines ESF-Stipendiums promovieren?</p> <p>Ursprung des Problems?</p> <p>Was glauben Sie, was sind mögliche Instrumente, um Probleme für Doktorandinnen abzubauen?</p> <p>Welche Instrumente setzte der ESF denn ein, um Probleme von Frauen abzufedern?</p> <p>Welche Instrumente könnte der ESF denn einführen?</p> <p>Mit welchen Instrumenten könnte der ESF Abbrüche verhindern?</p> <p>Welche Wirkungskraft schreiben Sie Mentoring allgemein als frauenfördernde Maßnahme zu?</p> <p>Sie haben eine Reihe an Herausforderungen für Doktorandinnen angesprochen. Wie könnte Mentoring diese Probleme denn abfedern?</p>	<p>Themenblock 4: Chancen und Grenzen von Mentoring</p>

	<p>Waren in Ihren Stipendienverträgen mit dem ESF Elemente von Mentoring integriert?</p> <p>Sie Sind ESF-geförderte Doktorandin? Wie könnte Mentoring in Strukturen des ESF eingebunden werden? (Zeitpunkt) und informelles Mentoring?</p> <p>Welcher Nutzen könnte dadurch für Doktorandinnen entstehen?</p> <p>Was ist die Grenze von Mentoring? Welche Probleme kann Mentoring nicht abbauen und was braucht es dann?</p> <p>Welche Wirkungskraft schreiben Sie persönlich Coaching zu?</p> <p>Noch mal eine ähnliche Frage wie eben. Sie sind ESF-geförderte Doktorandin. Wie könnte Coaching in Strukturen des ESF eingebunden werden?</p> <p>Jetzt sind wir fast am Ende. Für wen könnten Sie denn Mentorin sein?</p> <p>Könnten Sie sich vorstellen als Mentorin zu engagieren und was macht dieser Gedanke mit Ihnen?</p>	
--	---	--

Professor:innen

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	<p>Was bedeutet Gleichstellung für Sie?</p> <p>Wenn Gleichstellung erreicht wäre, woran würden Sie das merken? Was hätte sich geändert?</p>	Wahrnehmung von Gleichstellung und -maßnahmen
2	<p>Wie oft wird Gleichstellung als Gesprächsthema in Ihrem Arbeitsumfeld thematisiert und zu welchen Gelegenheiten?</p> <p>Wie oft werden geschlechterspezifische Erfahrungen oder Probleme thematisiert?</p>	
3	<p>Welche Gleichstellungsmaßnahmen werden an Ihrer Fakultät umgesetzt (z. B. Vorgaben, Projekte, Personalentwicklungsmaßnahmen, anderes...)?</p>	
4	<p>Wie bewerten Sie diese Maßnahmen?</p> <p>Welche sind sinnvoll und werden gut umgesetzt, wären sinnvoll aber es hapert an der Umsetzung, nicht sinnvoll?</p>	

	<p>Welche Probleme tauchen bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen auf? Welche Bedingungen müssten für eine erfolgreiche Umsetzung erfüllt sein?</p> <p>Setzen die Maßnahmen bei den „richtigen“ Problemen an?</p> <p>Gibt es in Ihrem Fachbereich Maßnahmen oder Problembereiche, auf die besondere Aufmerksamkeit gerichtet wird?</p> <p>Wo sehen Sie stattdessen die größten Problembereiche? Sind diese veränderbar?</p>	
5	<p>Welche Rolle spielt Gleichstellung Ihrer Erfahrung nach in Ihren verschiedenen Arbeitsbereichen (z. B. Lehre, Forschung, Verwaltung, Gremienarbeit, Nachwuchsförderung)?</p> <p>Inwiefern kommen Sie bei Ihrer Arbeit direkt in Kontakt mit gleichstellungspolitischen Maßnahmen, d.h. verändern diese Prozesse oder Strukturen in denen Sie sich bewegen oder beeinflussen ihre alltägliche Arbeit?</p> <p>Von wem und wie werden Gleichstellungsmaßnahmen Ihnen gegenüber kommuniziert und begründet?</p> <p>Gibt es einen Reflexionsraum, etwa kollegiale Besprechungen oder externe Beratung, die Gleichstellung unterstützt und begleitet?</p> <p>Gibt es Anreize oder Sanktionen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und -zielen?</p> <p>Abseits von Projekten, rechtlichen Vorgaben und Zielvereinbarungen: Wie lässt sich von Professor:innen eigeninitiativ im Alltag der Lehre, Forschung, in Interaktion mit Studierenden oder Kolleg:innen auf Gleichstellung hinwirken?</p>	Gleichstellung im eigenen Arbeitsbereich
6	<p>Welche Unterschiede in Bezug auf Gleichstellung fallen Ihnen auf im Vergleich zu anderen Hochschulen/ außeruniversitärer Forschung/Industrie)?</p>	Vergleich Gleichstellungsstrukturen
7	<p>Hat sich Ihr Wissen um Geschlechterverhältnisse oder Ihre Einstellung zu Gleichstellung verändert? Wodurch? (Schlüsselerlebnis, Beispiel)</p>	Wissens- oder Einstellungsänderung

8	<p>Haben Sie schon mal eine ESF-geförderte Nachwuchsforschungsgruppe oder ein Stipendium betreut?</p> <p>Falls ja:</p> <p>Wie wird Ihnen die Fördermöglichkeit mitgeteilt?</p> <p>Können Sie den Prozess der Antragsstellung an Ihrer Hochschule beschreiben?</p> <p>Welche unterstützenden Strukturen gibt es dafür an der Hochschule (z. B. auch Informationsveranstaltungen)?</p> <p>Welche Vorteile oder Nachteile hat die Annahme von ESF-geförderten Projekten für die Fakultät oder die Professor:innen?</p> <p>Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich des Verwaltungsaufwandes gemacht, sowohl was den Antrag angeht als auch die Abwicklung des Projekts?</p> <p>Falls nein: Warum nicht?</p> <p>Bekommen Sie die Informationen über die Fördermöglichkeit?</p> <p>Welche unterstützenden Strukturen für Anträge und Abwicklung gibt es an der Hochschule?</p> <p>Welche Vorteile oder Nachteile hat die Annahme von ESF-geförderten Projekten für die Fakultät oder die Professor:innen?</p>	ESF-Strukturen
---	---	----------------

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in MINT

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	<p>Wann und wie haben Sie sich dazu entschieden, in die Forschung zu gehen?</p> <p>War das schon immer das Ziel?</p> <p>Waren Sie vorher SHK/WHK? Hatten Sie vorher Kontakt zu Ihrer jetzigen Arbeitsstelle (z. B. Abschlussarbeit, Seminar bei Professor:in)?</p> <p>Welche Berührungspunkte hatten Sie mit der Forschung im Studium? Welche Sicht auf Forschung haben Sie dadurch/durch Ihre praktische Tätigkeit gewonnen?</p>	Weg in die Forschung

	<p>Gab es Aspekte, die dagegen gesprochen haben in die Forschung zu gehen oder die Ihnen Sorgen gemacht haben? Mit welchen Alternativen haben Sie abgewogen?</p>	
2	<p>Was schätzen Sie besonders an Ihrer Arbeit in der Forschung? Was sind für Sie die Nachteile an der Arbeit im Wissenschaftssystem? Was ist anders als gedacht? Gibt es einen Aspekt der Arbeit, der Ihnen wichtig ist und der Ihnen in der Forschung fehlt oder zu wenig ist?</p>	Erfahrungen in der Forschung
3	<p>Wie ist Ihre weitere Karriereplanung?</p>	
4	<p>Wie empfinden Sie die Arbeitsatmosphäre? Wie ist der Umgang der Kolleg:innen untereinander?</p>	Atmosphäre
5	<p>Es gibt ja immer so ein paar Aufgaben, die übernommen werden müssen, damit „der Laden“ läuft – also keine fachlichen, sondern anfallende Koordination und Organisation. Wie werden solche Aufgaben bei Ihnen im Team verteilt?</p>	Aufgabenverteilung
6	<p>Wie hoch ist der Frauenanteil in Ihrem Bereich und in Ihrem alltäglichen Arbeitsumfeld/Projekt? Sie haben ja wahrscheinlich schon im Studium gemerkt, dass der Bereich einen hohen Männeranteil hat. Hat Sie das schon mal gestört oder haben Sie sich deswegen Gedanken gemacht? Neben dem rein zahlenmäßigen Männeranteil, gibt es eine Art und Weise, auf die man den Umgang und die Strukturen in Ihrem Bereich als „männlich“ beschreiben könnte?</p>	Frau in MINT
7	<p>Was sehen Sie als Vorteile oder Nachteile dabei, eine Frau in einem männerdominierten Bereich der naturwissenschaftlichen Forschung zu sein?</p>	
8	<p>Haben Sie persönlich Schwierigkeiten oder Spannungen als Frau im Wissenschaftssystem erlebt? Was ist eine Erfahrung, ein Schlüsselerebnis oder eine Beispielsituation vielleicht, bei der Sie dachten: das ist eine Erfahrung „als Frau in der Wissenschaft“?</p>	
9	<p>Können Sie mit Ihren männlichen Kollegen über das Thema „Frau in der Wissenschaft“ reden?</p>	

	Wie gehen Ihre Kollegen damit um, wenn es durch Gespräch oder Situation zum Thema wird?	
10	Ist es normal, dass männliche Kollegen auch länger Elternzeit (nicht nur zwei, drei Monate) nehmen? Wie ist die Reaktion des Umfeldes darauf?	Elternzeit bei Männern
11	Was wäre anders, wenn Sie morgen aufwachen und in Ihrem Fachbereich sind 50% Frauen?	Was-Wäre-Wenn-Frage
12	Was hätte sich dafür ändern müssen?	
13	Was könnte Ihrer Meinung nach die Hochschule oder der Fachbereich tun, um das gesellschaftliche Bild des Bereichs als „männlich“ aufzulösen?	Intervention der Hochschule

Anhang 4: Leitfäden der Fokusgruppen

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
0	Wie schätzen Sie die Gleichstellung der Geschlechter an sächs. Hochschulen?	Stand
1	Was denken Sie, warum die Gleichstellung der Geschlechter an sächsischen Hochschulen noch nicht erreicht ist? (Was sind die Hürden?)	Gründe
2	Benötigen die Nachwuchswissenschaftler hinsichtlich ihres Geschlechts und ihrer Elterneigenschaft unterschiedliche Bedingungen, um erfolgreich im sächsischen Wissenschaftssystem zu sein? (Welche Bedingungen/ Maßnahmen könnten dies sein? Gibt es Gewinner und Verlierer?)	Wissenschaftliche Weiterqualifizierung
3	Wie würden Sie die Verteilung und das Vorhandensein von Gleichstellungswissen bei Entscheidungsträgern beurteilen? (Wie könnte es verbessert werden?)	Gleichstellungswissen
4	Unter welchen Bedingungen wird das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen? (Handlungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten? Was sollte sich daran ändern?)	Gleichstellungsbeauftragte
5	Wie wird das Amt der GSB in Anspruch genommen? (Zugang, Annahme/Anruf durch Dritte?)	Gleichstellungsbeauftragte

Wissenschaftlich Mitarbeitende inkl. Promovierende, Habilitierende und dezentralen GSB

Nr.		Oberkategorie
1	Warum haben Sie sich für eine Stelle an der Uni entschieden? (ggf. wann fiel die Entscheidung?// ggf. Karriereziel o. strategische Entscheidung?)	Laufbahnentscheidung
2	Wie wichtig ist die Vernetzung mit anderen Wissenschaftler:innen, wenn man Promoviert (oder an der Uni tätig ist)? Welche Möglichkeiten haben Sie im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit zur Vernetzung erhalten?	Netzwerke
3	Welche Möglichkeiten haben Sie im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit ihre eigenen wissenschaftlichen Ziele zu verfolgen? (bspw. eigene Forschung zu betreiben, an Konferenzen teilzunehmen, Weiterbildungen zu besuchen) Wie nützlich waren diese Möglichkeiten? Was für Möglichkeiten hätten Sie sich gewünscht?	Wss. Weiterqualifikation
4	Haben Sie für die Erreichung ihrer eigenen wissenschaftlichen Ziele Unterstützung erhalten? Wie notwendig finden Sie Förderbeziehungen für Ihre eigenen wissenschaftlicher Ziele.	Wss. Weiterqualifikation
5	Gab es Momente in denen Sie Ihre wissenschaftliche Tätigkeit / Ihr Promotionsvorhaben als belastend empfunden haben? Was hat dazu beigetragen? Wie haben Sie dieses Tief überwunden? (Wie haben Sie Privatleben und Promotionsvorhaben organisiert?)	Vereinbarkeit Familie & Promotion
6	Wie förderlich würden Sie die Bedingungen an den sächsischen Hochschulen für die Nachwuchswissenschaftler selbst einschätzen?	
7	Welche Instrumente / Maßnahmen von Hochschuleiten würden Ihnen Ihre wissenschaftliche Tätigkeit erleichtert? (Gibt es vielleicht ganz konkrete Maßnahmen, die Sie sich wünschen?)	

ESF- NFG-Teilnehmende

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Tätigkeit in einer ESF-Nachwuchsforschungsgruppe entschieden?	Laufbahnentscheidung

2	Als Sie ihre Position in der NFG angetreten haben, wie schnell und gut konnten Sie sich in Ihre neue Tätigkeit einfinden?	Netzwerke
3	Wie wichtig ist Ihnen die Vernetzung mit anderen Wissenschaftlern in Ihrem Tätigkeitsbereich? Wie nehmen Sie mit diesem Kontakt auf?	Netzwerke
4	Welche Möglichkeiten erhalten Sie im Rahmen der ESF-Nachwuchsforschungsgruppe zur Vernetzung und zum Austausch? (Konferenzen, Forschungskolloquien, Gremien usw.)	ESF-NFG / Netzwerke
5	Welche Möglichkeiten erhalten Sie im Rahmen der NFG, ihre eigenen wissenschaftlichen Ziele zu verfolgen? Welche Möglichkeiten würden Sie sich wünschen?	ESF-NFG / Wss. Weiterqualifizierung
6	Erhalten Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit Unterstützung? Bspw. durch gemeinsamen Austausch, Ansprechpartner für Problemstellungen während der Tätigkeit? Als wie notwendig erachten Sie Förderbeziehungen für die wissenschaftliche Tätigkeit?	Förderbeziehungen
7	Gab es Momente in denen Sie Ihre Tätigkeit in einer ESF NFG als belastend empfunden haben? Was hat dazu beigetragen? Wie konnten Sie diese überwinden? (ggf. Vereinbarkeit NFG und Familie?)	ESF-NFG
8	Welche Instrumente / Maßnahmen hätten Ihnen ihre wissenschaftliche Tätigkeit innerhalb der NFG erleichtert?	ESF-NFG

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Nr.	Frageformulierung	Oberkategorie
1	Erläuterung des Konzepts der Unsichtbaren Arbeit und des Mental Load. Was würde Ihnen einfallen, welche dieser Arbeiten übernehmen Sie?	Aufspannen des Konzepts mit Beispielen
2	Erläuterung unsichtbare Arbeit: emotionales Wohlergehen anderer Menschen Fallen Ihnen dazu im beruflichen Kontext konkrete Beispiele oder Situationen ein?	

3	In welcher Intensität beschäftigen Sie unsichtbare Aufgaben in Ihrem Berufsalltag?	Intensität + Spillover
4	Inwiefern nehmen Sie diese Aufgaben auch aus Ihrem privaten Umfeld mit in Ihre Berufspraxis? Wie gestalten Sie die Arbeitsteilung in Ihrer Partnerschaft?	
5	Ihrer eigenen Wahrnehmung nach, wie teilt sich diese unsichtbare Arbeit zwischen den weiblichen und männlichen Kolleg:innen auf? Fällt Ihnen dazu eine bestimmte Situation ein, in der Ihnen diese Arbeitsteilung besonders aufgefallen ist?	Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung
6	Welche Folgen oder Auswirkungen hat die Übernahme dieser Arbeiten für Sie im Berufsleben? Gibt es positive und negative Auswirkungen?	Folgen Übernahme
7	Was würde passieren, wenn Sie diese Arbeit nicht mehr übernehmen würden?	Was-Wäre-Wenn-Frage
8	Welche Lösungsansätze sehen Sie? Was müsste sich ändern, um diese Arbeitsteilung gleicher zu gestalten? Was können Sie individuell tun, oder was müsste sich an den Strukturen ändern?	Lösungsvorschlag und Gestaltungsmöglichkeiten

10 Glossar

Begriff	Definition
Fachbereich	Unter Fachbereich werden die jeweiligen Fächer subsumiert, die auch in den einheitlichen Statistiken zu Hochschulzahlen verwendet werden. Darunter fallen Mathematik/Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Bau und Umwelt, Geisteswissenschaften, Rechts- und Sozialwissenschaften sowie Medizin.
Hochschulen	Der Begriff Hochschule umfasst sowohl Fachhochschulen als auch Universitäten.
Nachwuchswissenschaftler:innen	Personen, welche erstmalig eine wissenschaftliche Tätigkeit im Wissenschaftssystem aufgenommen haben (bspw. nach dem Studium).
Nachwuchswissenschaftler:innen (ESF-NFG)	Personen, welche in einer ESF-geförderten Nachwuchsforschungsgruppe forschen.
Nachwuchswissenschaftler:innen (NFG)	Personen, welche in einer Nachwuchsforschungsgruppe forschen.
NFG	Die Abkürzung steht für "Nachwuchsforschungsgruppe". Hierbei ist zu erwähnen, dass die Nachwuchsforschungsgruppe GAP selbst diese gendergerechte Formulierung eingeführt hat, da bisher der Begriff "Nachwuchsforschergruppe" verwendet wurde.
Promotionsstipendiat:innen	Personen, welche ein Stipendium zur Durchführung ihrer Promotion erhalten (haben).
Promotionsstipendiat:innen (ESF)	Personen, welche ein ESF-finanziertes Stipendium zur Durchführung ihrer Promotion erhalten (haben).
Promovierende	Personen, die promovieren.

Promovierende (ESF)	Personen, die promovieren und dabei vom ESF finanziert werden.
---------------------	--

11 Stellungnahme des Beirats

Stellungnahme des Beirates zur Abschlussdokumentation der Nachwuchsforschergruppe GAP „Genderanteile in ESF-Projekten Hochschule und Forschung“

Stellungnahme des Beirates beim SMWK des Freistaates Sachsen

vom 31. Januar 2022

Inhalt

Arbeitsauftrag, Mitglieder und Arbeitsweise des Beirates	140
Anlass und Zielsetzung	140
Mitglieder des Beirates	140
Die Arbeitsweise des Beirates	140
Feststellungen	141
Formale Feststellungen	141
Inhaltliche Feststellungen	141
Zusammenfassende Würdigung	143

Der Beirat bedankt sich für die vertrauensvolle Zusammenarbeit bei allen Nachwuchsforschenden, dem Projektleiter Prof. Dr. Koerber sowie der Leiterin der Nachwuchsforschergruppe Dr.in Pieper herzlich. Wir wünschen allen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern viel Erfolg für ihre weitere berufliche und persönliche Zukunft.

Arbeitsauftrag, Mitglieder und Arbeitsweise des Beirates

Anlass und Zielsetzung

Im Zeitraum vom 1.10.2020 bis ursprünglich 30.9.2022, später verlängert bis 31.12.2022 ist im Freistaat Sachsen eine ESF-Nachwuchsforschergruppe zum Thema „GAP-Genderanteile in ESF-Projekten“ Hochschule und Forschung tätig. Ausweislich des Projektantrages sollten die Gründe für die ungleiche Geschlechterverteilung innerhalb der Programme aufgedeckt werden und herausgearbeitet werden, welche Ursachen innerhalb des Systems Hochschule liegen. Darauf aufbauend sollten Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, um gefundene Ursachen abzubauen.

Die Arbeit der Nachwuchsforschergruppe wurde durch einen Beirat begleitet.

Mitglieder des Beirates

Dem Beirat gehörten an:

- Prof.in Dr.in Swantje Rother, HTWK Leipzig (Beiratsvorsitzende)
- Herr Jonas Kühnel, SMWK
- Prof.in Dr.in Ute Schröter-Bobsin, BA Sachsen
- Prof. Dr. Rolf Koerber, TU Dresden
- Herr Matthias Baumgart, HS Mittweida

Als stellvertretende Beiratsmitglieder fungierten:

- Frau Denise Fiedler, als Stellvertretung für Herrn Jonas Kühnel
- Prof.in Dr.in Leena Bröll, als Stellvertretung für Prof. Dr. Rolf Koerber

Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler waren dem Beirat als Gäste willkommen.

Die Arbeitsweise des Beirates

Der Beirat hat sich zur Erfüllung seiner Aufgaben eine Geschäftsordnung gegeben. Darin hat er seine Aufgaben wie folgt definiert:

- **Austausch von Informationen** zwischen NFG, dem Beirat sowie dem Vertreter der Steuergruppe
- **Empfehlungen** hinsichtlich der Inhalte und Durchführung des Projektes
- **Meilensteingespräche** zum Abschluss der Arbeitspakete mit der NFG
- Transmissionsgremium: **Informationsversorgung und Akzeptanzherstellung für Anforderungen**
- **Stellungnahme** zur Erfüllung von Arbeitspaketen und ggf. eigenständige Empfehlungen

- **Schlichtung** zwischen den beteiligten Hochschulen und/oder Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung des Konflikts.

Der Beirat hat regelmäßig getagt und die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler begleitet.

Feststellungen

Formale Feststellungen

Die Arbeit der Nachwuchsforschergruppe (NFG) erfolgt antragsgemäß im Zeitraum 1.10.2020 – 31.12.2022. Die Abschlussdokumentation der NFG wurde fristgemäß vorgelegt. Die Schwerpunkte für die Abschlussdokumentation wurden zwischen den Mitgliedern der NFG und dem Beirat abgestimmt. Die Abschlussdokumentation wurde dem Beirat mit Datum vom 9.11.2022 zugestellt.

Die Bearbeitung der oben bezeichneten Fragestellungen ist in den Kapiteln Studienerfolgsprojekte (Kapitel 2), Arbeit im Wissenschaftssystem (Kapitel 3), Strukturelle Rahmenbedingungen (Kapitel 4) sowie Allgemeine geschlechtsunabhängige Empfehlungen (Kapitel 5) dargelegt. Insbesondere die in den farblich unterlegten Kästen angeordneten konkreten Maßnahmenvorschläge inklusive der Benennung von Zielgruppen und Zuständigkeiten erleichtern die Orientierung und können unmittelbar als Handlungsempfehlung dienen.

Inhaltliche Feststellungen

Die Forschungsfragen der Nachwuchsforschergruppe wurden umfassend bearbeitet. Der Beirat konstatiert eine intensive inhaltliche Auseinandersetzung trotz des engen Zeitrahmens von nur 27 Monaten. Die bearbeiteten Fragestellungen haben eine hohe Brisanz für die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Sachsen im Allgemeinen und die langfristig gesicherte Zugänglichkeit von sächsischen Forschenden zu europäischen Drittmitteln im Besonderen.

Dem Beirat ist bewusst, dass die Programmierung des ESF 2021 – 2027 bereits abgeschlossen ist, sodass sich für die die Förderung umsetzenden Stellen die Optionen für die Verwirklichung mancher Empfehlung einschränken. Gleichzeitig verweist der Beirat aber auch auf die Potentiale, die sich in der noch nicht sehr weit fortgeschrittenen Programmumsetzung für die Verwirklichung von Handlungsempfehlungen ergeben.

Es ist klar erkennbar herausgearbeitet, dass die Herstellung von geschlechterparitätischen Besetzungen in den Nachwuchsforschergruppen, bei der Bearbeitung von Promotionsvorhaben und im Rahmen von Studienerfolgsprojekten eine große Herausforderung darstellen wird. Die bestehende Disparität ist, wie die Abschlussdokumentation darlegt, multikausal. Aus Sicht des Beirates kann dieser Kulturwandel nur

im Zusammenwirken zwischen Gesetzgebung, SMWK, Hochschulen und Betroffenen wirksam geschehen. Dazu sollte eine verbindliche schriftliche Vereinbarung zur Umsetzung zwischen den Beteiligten getroffen werden. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird voraussetzen, dass sie jeweils zeitgerecht ansetzen. Dies sollte konzeptionell verankert werden und mit einzelnen Maßnahmen bereits in der Schule (Sek II) beginnen.

An künftigen Nachwuchsforschergruppen zu hochschulartenübergreifenden Fragestellungen sollten alle betroffenen Hochschularten personell beteiligt sein. Dies sollte einerseits wegen der umfassenden Bearbeitung aus unterschiedlichen Blickwinkeln, andererseits wegen des Vernetzungsgedankens erfolgen.

Ein breites Hineintragen der Ergebnisse in die Hochschulen ist wünschenswert und sollte über unterschiedliche Kommunikationskanäle (beispielsweise Workshops, Publikation, Strategietagung, ESF-Newsletter, Befassung im Rahmen der Landesrektorenkonferenz) bewirkt werden. Darüber hinaus sollten die Ergebnisse im Internet sichtbar, gut zugänglich und verfügbar sein. Nicht zuletzt sollte ein regelmäßig stattfindendes Austauschformat zwischen den identifizierten Verantwortlichen installiert werden.

Nachstehend nimmt der Beirat zu einzelnen Befunden der Nachwuchsforschergruppe Stellung:

- Hinsichtlich von Work-Life-Maßnahmen und Maßnahmen zur Familiengerechtigkeit wird durch den Beirat zu Bedenken gegeben, dass umzusetzende Maßnahmen immer im Lichte eines gelingenden Erwartungsmanagements zu erarbeiten und zu kommunizieren sein werden.
- Das Sächsische Frauenförderungsgesetz aus dem Jahr 1994 bildet heute nicht mehr hinreichend gut die gesellschaftlichen Notwendigkeiten ab. Die politischen Akteure sollten sich nachdrücklich für die seit langem in Aussicht gestellte Novellierung des Regelungsbereiches einsetzen.
- Die Beurteilung der Erfassung der Zeit als Kriterium für die wissenschaftliche Leistung wird vom Beirat kritisch hinterfragt, da dies möglicherweise dem Kriterium der Bestenauslese zu wider laufen könnte.
- Inwieweit Unterschiede in der qualitativen Promotionsbetreuung an unterschiedlichen Hochschularten existent sind, kann der Studie nicht entnommen werden, sollte jedoch aus Sicht des Beirates künftig evaluiert werden, um so auch Lerneffekte zwischen den Hochschularten anzustoßen. In diesem Zusammenhang erscheinen die absoluten Zahlen in Abb.1 wenig aussagekräftig und sollten durch relative Anteile ersetzt werden.

- Die Aufnahme von hochschul(arten)übergreifenden Promotionen als ein Erfolgskriterium auch in die Zielvereinbarungen der Universitäten könnte ins Auge gefasst werden.
- Der Einführung von Promotionsvereinbarungen im Rahmen der Novelle des Sächsischen Hochschulgesetzes wird vom Beirat begrüßt; insbesondere, um Mindeststandards in der Betreuung festzulegen. Eine unabhängige Institution, beispielsweise das zu gründende Promotionskolleg sollte dabei als Schlichtungsstelle zur Verfügung stehen.
- Der Vermittlung von Gleichstellungswissen auf allen Ebenen und in allen Bereichen sollte Aufmerksamkeit gewidmet werden. Insbesondere erscheint es notwendig, eine sensible Ansprache insbesondere von Führungskräften vorzunehmen, damit dieses Thema positiv besetzt ist.
- Der Beirat unterstützt die Forderung der Nachwuchsforschergruppe, die Umfänge der Dokumentations- und Nachweispflicht zu prüfen und ggf. hier einen Beitrag zum Bürokratieabbau zu leisten. Andererseits verkennt er auch nicht, dass eine sorgfältige Verwendung von Fördermitteln zu gewährleisten sein wird. In jedem Fall könnte eine Digitalisierung der Berichtspflichten zu einer Entlastung beitragen.

Zusammenfassende Würdigung

- Der Beirat schätzt ein, dass der vorliegende Abschlussbericht qualitativ und quantitativ unter Berücksichtigung der verfügbaren Ressourcen und Arbeitsbedingungen hochwertig ist. Er bietet eine gute Grundlage für das künftige Agieren der Beteiligten.
- Der Beirat erkennt an, dass der Freistaat und mit ihm auch die sächsischen Hochschulen gegenüber der EU-Kommission die fortgeführte ESF-Mittelabnahme zugesagt haben. Daher haben beide Seiten bereits erklärt, die zusätzlichen Aufgaben, die mit der Befolgung des Fördergrundsatzes der Gleichstellung einhergehen, wahrnehmen zu können. Gleichwohl weist der Beirat darauf hin, dass die Maßnahmen sehr weitreichende finanzielle und personelle Ressourcen benötigen. Diese können aus den Bestandsstrukturen der Hochschulen heraus günstigstenfalls insoweit erbracht werden, dass es im Wege eines Minimalkonsenses nicht zu Konflikten mit der EU über die Erreichung des Förderzieles und somit zu möglichen Rückforderungen kommt. Die tiefere Umsetzung der hier mit wissenschaftlichen Methoden ermittelten Erfordernisse und Handlungsansätze bedarf weitergehender Ressourcen, die nur im Wege politischer Entscheidungsprozesse bereitgestellt werden können.

- Der Beirat erkennt, dass einige aus der Forschung hervorgegangene Handlungsempfehlungen der Nachwuchsforschergruppe grundlegende derzeit bestehende Funktions- und Arbeitsmechanismen der Systeme „Hochschule“ und „ESF“ berühren. Es ergibt sich hieraus das Erfordernis einer Diskussion zum Rang der Gleichstellung im Verhältnis zu anderen Grundsätzen.

- Der Beirat schlägt vor, für diese notwendige Diskussion einen geeigneten Rahmen zu schaffen. Der Beirat erachtet die hier vorliegende Abschlussdokumentation der Nachwuchsforschungsgruppe GAP als ein geeignetes Grundlagendokument, um in diesen Diskussionsrahmen einzutreten. Der Beirat schlägt somit vor, die Abschlussdokumentation in jeweils geeigneten Aufbereitungen den unterschiedlichen Aufgaben- und Verantwortungsträgern in der sächsischen Hochschullandschaft zugänglich zu machen. Die (seinerzeitigen) Beiratsmitglieder stehen auch nach Auflösung dieses Beirates für den bevorstehenden Diskussionsprozess zur Verfügung.