

## Zentrale Ergebnisse der Umfrage im Rahmen des Projektes „Gleichstellung trotz Pandemie“

Projektleitung: Dr. Magdalena Wekenborg

Projektdurchführung: M. Sc. Susan Lindenlaub

Im Rahmen des Projektes „Gleichstellung trotz Pandemie“ führten wir im Juni 2021 für ca. 2 Wochen eine Umfrage unter Mitarbeiter:innen des Bereiches Mathematik und Naturwissenschaften der TU Dresden durch. Die Umfrage beschäftigte sich mit den Erfahrungen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden in Hinblick auf die Vereinbarkeit ihrer wissenschaftlichen Karriere und der Organisation des Familienlebens seit Beginn der COVID-19-Pandemie.

Die Umfrage wurde mittels des Portals LimeSurvey durchgeführt und die Einladung per E-Mail im Bereich MN versandt.

Die Umfrage bestand aus acht inhaltlichen Fragen, deren Beantwortung freiwillig war. Am Ende wurden die Teilnehmenden nach Ihrem Einverständnis gefragt, zu einem späteren Zeitpunkt nochmals mit Informationen über weitere Umfragen oder Veranstaltungen kontaktiert zu werden und konnten zu diesem Zweck eine E-Mailadresse angeben.

Die Auswertung der Umfrageergebnisse soll im Folgenden zusammengefasst werden. Es nahmen insgesamt 85 Personen an der Umfrage teil, von denen 54% *weiblich* waren, 44% *männlich*, 1% *divers* und 1% *keine Angabe* zum eigenen Geschlecht machte. 59% der Teilnehmenden gaben an Kinder zu haben, 41% keine Kinder zu haben. Insgesamt 80 Personen nannten ihr Alter und waren im Durchschnitt 37 Jahre alt.

Die Frage ob sie in einer Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft leben, beantworteten von allen 85 Personen 82% mit *Ja*, 15% mit *Nein* und 2% machten *keine Angabe*.

Auf die offene Frage nach der momentanen beruflichen Stellung antworteten insgesamt 62 Personen. Die am häufigsten genannten Antworten waren: Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter:in (55%), Doktorand:in (11%), Postdoc (10%) und befristet angestellt (10%).

Die Frage, ob die Teilnehmenden seit Beginn der COVID-19-Pandemie eine Mehrbelastung im privaten Umfeld wahrnehmen beantworteten von allen 85 Personen insgesamt 44% mit *Ja*, 31% mit *Nein* und 26% machten *keine Angabe*. Die Möglichkeit in einem offenen Antwortformat zu beschreiben worin die Mehrbelastung besteht, nutzten 33 Personen. Davon gaben 79% die Betreuung ihrer Kinder an, jeweils 6% die Unterstützung für ältere Familienangehörige sowie einen Erwerbseinbruch, bzw. -unsicherheit des(r) Partners(in). 15% gaben die Organisation des Homeoffice (mit Kind) als Zusatzbelastung an, 30% die zusätzliche Hausarbeit, 24% nannten fehlende soziale Kontakte bzw. Freizeitbeschäftigungen/ Ausgleich und 9% die eingeschränkte oder fehlende Planungssicherheit.

Die Frage wie sich die private Mehrbelastung konkret auf den beruflichen Alltag auswirkt, beantworteten insgesamt 32 Personen. 44% gaben teils stark verschobene Arbeitszeiten an (Arbeit in den frühen Morgenstunden oder am späten Abend; Arbeit am Wochenende; Arbeitsstunden durch Unterbrechungen auf einen größeren Zeitraum des Tages ausgedehnt). 41% gaben an weniger Zeit

für die Arbeitsinhalte zu haben bzw. ihre vereinbarten Arbeitsstunden oder das -pensum nicht zu schaffen. 31% nahmen sich selbst häufiger müde, erschöpft oder unkonzentriert und weniger produktiv wahr. 16% gaben weniger Struktur sowie das Fehlen eines zufriedenstellenden Zeitmanagements an.

Die Frage, ob die Teilnehmenden seit Pandemiebeginn eine Mehrbelastung im beruflichen Umfeld wahrnehmen beantworteten von 85 Personen insgesamt 58% mit *Ja*, 16% mit *Nein* und 26% machten *keine Angabe*. Auch hier wurde die Möglichkeit einer Nennung der konkreten Gründe im offenen Antwortformat angeboten. Diese nutzten 43 Personen. 49% antworteten mit dem erhöhten Aufwand durch Online-Lehre (Umstellung, höherer Aufwand, dtl. mehr Organisation erforderlich) oder Online-Meetings. 33% gaben die schlechtere Erreichbarkeit von Kolleg:innen, deren Quarantäne-bedingte Ausfälle, die teils erschwerte Kommunikation oder fehlende Kontakte zu Kolleg:innen und Studierenden als Gründe für die Belastung an. 12% empfanden die Arbeit im Homeoffice erschwert durch fehlende Ausrüstung oder die parallele Betreuung ihres(r) Kindes(r) während des Arbeitens.

Auf die abschließende Frage welche Veränderungen vom Arbeitgeber, der TU Dresden, gewünscht würden um die eigene Situation zu verbessern, antworteten insgesamt 30 Personen. Jeweils 17% gaben an sich mehr Unterstützung auf technischer Ebene, wie die Bereitstellung von Soft- und Hardware, sowie eine Anpassung der Erwartungen an die Mitarbeitenden (Verständnis dafür, dass weniger geleistet werden könne sowie eine Anrechnung von Betreuungszeiten) zu wünschen. 13% fänden eine Reduzierung des bürokratischen Mehraufwandes für die Mitarbeitenden durch weniger Verwaltungsaufgaben hilfreich und 7% wünschten sich eine Entfristung ihres Arbeitsvertrages.

Bei einer statistischen Auswertung der Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht der Teilnehmenden und der Frage ob sie Kinder hatten oder nicht, sowie der Wahrnehmung privater oder beruflicher Mehrbelastung seit Beginn der COVID-19-Pandemie zeigten sich keine Interaktionseffekte zwischen den Variablen Geschlecht und Kinder (ja/ nein). Die alleinige Tatsache ob die Teilnehmenden Kinder hatten oder nicht, hatte jedoch einen signifikanten Einfluss auf die Wahrnehmung von beruflicher oder privater Mehrbelastung.