Evaluation der Dorothea Schlözer-Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“

Abschlussbericht

Autorinnen: Isabella Enzler, Barbara Nägele und Anna Ransiek

Göttingen, 31.03.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 7
2. Untersuchungsdesign 10
   2.1. Auswertung der Monitoringdaten, Anträge und Sachberichte 10
   2.2. Standardisierte Online-Befragung der geförderten Wissenschaftlerinnen 11
   2.3. Fokusgruppen 13
      2.3.1. Fokusgruppe 1 – Umsetzung der Programmsäule 13
      2.3.2. Fokusgruppe 2 – Diskussion der Befunde und Potenziale der Weiterentwicklung 13
   2.4. Qualitative Leitfadeninterviews 14
   2.5. Recherche zu weiteren Förderprogrammen 14
3. Die Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ 16
   3.1. Fördergegenstand 16
   3.2. Fördervoraussetzungen und Beratung im Vorfeld 17
   3.3. Antragsverfahren und Auswahlprozess der Förderung 18
   3.4. Die administrative Umsetzung des Förderprogramms 19
   3.5. Die Programmsäule im Kontext 19
4. Antragsstellerinnen und Antragsverfahren in der Programmsäule 22
   4.1. Die geförderten Wissenschaftlerinnen: soziodemographische Daten 22
      4.1.1. Zielgruppe Frauen mit Care-Verantwortung 26
      4.1.2. Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen 27
      4.1.3. Zielgruppe Masterstudierende 29
   4.2. Hintergründe der Antragstellung: Herausforderungen für die Wissenschaftskarriere 30
      4.2.1. Herausforderungen ohne direkten Bezug zur Corona-Pandemie 33
      4.2.2. Herausforderungen mit Bezug zur Corona-Pandemie 34
      4.2.3. Kumulierte Herausforderungen 36
   4.3. Wege zur Antragstellung, Umsetzung und Abrechnung der Förderung 38
      4.3.1. Kenntnisnahme und Zugang zum Programm 38
      4.3.2. Beratungen 40
      4.3.3. Bewerbungsverfahren, Unterstützungsschreiben und Ko-Finanzierung 42
      4.3.4. Abrechnung, Nachweispflichten und Bericht 46
5. Maßnahmen in der Programmsäule: Maßnahmenarten, Wirkungserwartungen und Wirkungseinschätzungen 50
   5.1. Was wurde gefördert? 50
   5.2. Abweichungen von den geplanten Maßnahmen und Flexibilität des Programms 55
   5.3. Erwartete karrierefördernde Effekte der Maßnahmen 56

5.4. Effekte der Maßnahmen aus Sicht der Teilnehmenden 58
6. Gesamtbewertung und Relevanz der Programmsäule 70
7. Diskriminierungserfahrungen und Hürden in den Wissenschaftskarrieren der befragten Frauen 72
7.1. Herausforderungen durch allgemeine Rahmenbedingungen an der Universität und Belastungsfaktoren..... 72
7.2. Diskriminierungserfahrungen und kritische Erfahrungen mit Vorgesetzten..... 74
7.3. Nicht gedeckte Bedarfe und Hinweise auf mögliche Verbesserungen..... 81
8. Zusammenfassung und Fazit 86
9. Empfehlungen 88
9.1. Programm als wirkungsvolle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterführen 88
9.2. Zielgruppe erweitern, Programm gezielt bewerben und intersektionaler ausrichten..... 88
9.3. Zentrale Beratung in der Programmsäule ausweiten..... 89
9.4. Im Antragsverfahren Positives weiterführen und einzelne Aspekte optimieren 89
9.5. Offenen Maßnahmenkatalog beibehalten 90
9.6. Ko-Finanzierung flexibilisieren und gleichberechtigten Zugang für alle ermöglichen..... 91
9.7. Interdisziplinäre Auswahlkommission beibehalten..... 92
9.8. Langfristige Verankerung in der Gleichstellungsarbeit..... 93
9.9. Verbesserung der Rahmenbedingungen 94
10. Referenzen 95
11. Anhang 99

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geförderte Wissenschaftlerinnen nach Fakultäten 23
Abbildung 2: Geförderte Wissenschaftlerinnen nach Fächergruppen und Qualifikation 24
Abbildung 3: Geförderte Wissenschaftlerinnen nach Hochschulzugangsberechtigung und Kinder 24
Abbildung 4: Alter Kinder, Häufigkeiten nach Altersgruppen 25
Abbildung 5: Hauptanteil Care-Verantwortung für Kinder 26
Abbildung 6: Zufriedenheit mit Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben (Teilaspekte) 27
Abbildung 7: Zufriedenheit mit der Betreuung nach Fächergruppe, Mittelwerte 29
Abbildung 8: Gründe für geringe Antragsstellung von MA-Studierenden, Mehrfachantworten 30
Abbildung 9: Passung Programm zur Lebenssituation nach Care 31
Abbildung 10: Als Motive für die Antragstellung genannte Herausforderungen in Prozent 32
Abbildung 11: Wie haben die Wissenschaftlerinnen vom Programm erfahren? Mehrfachantworten 38
Abbildung 12: Zugang zum Programm, Mehrfachantworten 39
Abbildung 13: Zufriedenheit mit den Informationen zum Antragsverfahren 40
Abbildung 14: Zufriedenheit mit der Beratung 41
Abbildung 15: Zufriedenheit mit der Unterstützung des Arbeitsbereiches und dem Bewerbungsverfahren 43
Abbildung 16: Bereitschaft Unterstützungsschreiben und Übernahme Kofinanzierung 44
Abbildung 17: Aufwand Unterstützungsschreiben und Übernahme Kofinanzierung 45
Abbildung 18: Einschätzung zur Kofinanzierung und Unterstützungsschreiben, Mehrfachantworten 46
Abbildung 19: Zufriedenheit mit dem Unterstützungsschreiben und der Kofinanzierung 46
Abbildung 20: Zufriedenheit mit dem Aufwand für den Bericht 47
Abbildung 21: Private Vorleistung (inkl. Abschläge) versus Direktzahlung nach Fakultäten 48
Abbildung 22: Zufriedenheit mit der Dauer bis zur Kostenerstattung + Abrechnung und der Nachweispflichten 49
Abbildung 23: Beantragte und bewilligte Maßnahmen 50
Abbildung 24: Geförderte Maßnahmen im Förderprogramm nach Fächergruppen 51
Abbildung 25: Geförderte Maßnahmen im Förderprogramm nach Kindern 52
Abbildung 26: Maßnahmen im Förderprogramm nach Finanzvolumen in Euro, Mittelwerte 53
Abbildung 28: Fakultäten im Förderprogramm nach Finanzvolumen in Euro, Gesamtsummen 54
Abbildung 27: Zufriedenheit mit der Höhe der Förderung 55
Abbildung 29: Effekte der Förderung für die geförderten Wissenschaftlerinnen, Mittelwerte 60
Abbildung 30: Effekte nach Care, Mittelwerte 63
Abbildung 31: Karrierefördernde Wirkung der geförderten Maßnahmen, Mittelwerte 64
Abbildung 32: Bewertung und Wirkung des Programms, Mittelwerte 67
Abbildung 33: Bewertung des Programms im Vergleich zu anderen Förder- und Drittmitteln 69
Abbildung 34: Zufriedenheit mit der Ausrichtung und Bewertung des Programms im Verhältnis Aufwand/ Nutzen 70
Abbildung 35: Bewertung des Programms nach Care, Mittelwerte 71
Abbildung 36: Relevanz der Förderung, Mehrfachantworten 71
Abbildung 37: Rahmenbedingungen an der Universität, Befristung und Planbarkeit 72
Abbildung 38: Rahmenbedingungen an der Universität, Vereinbarkeit 73
Abbildung 39: Rahmenbedingungen an der Universität, Zweifel an der wissenschaftlichen Eignung . 74
Abbildung 40: Erfahrungen mit Barrieren im Wissenschaftssystem, wahrgenommene Benachteiligung 75

Abbildung 41: Erfahrungen mit Barrieren im Wissenschaftssystem, eigenerlebte Benachteiligung ... 76
Abbildung 42: Erfahrungen mit Barrieren im Wissenschaftssystem, in Bezug auf Geschlecht 76
Abbildung 43: Erfahrungen mit Barrieren im Wissenschaftssystem, eigenerlebte Benachteiligung Care 77
Abbildung 44: Erfahrungen mit Barrieren im Wissenschaftssystem nach Karrierestufe, Mittelwerte 78
Abbildung 45: Erfahrungen mit Barrieren im Wissenschaftssystem, Ausstieg und sexuelle Belästigung 79
Abbildung 46: Schwierige Erfahrungen mit Vorgesetzten oder hierarchiehöheren Personen 1..... 79
Abbildung 47: Schwierige Erfahrungen mit Vorgesetzten oder hierarchiehöheren Personen 2..... 80
Abbildung 48: Schwierige Erfahrungen mit Vorgesetzten oder hierarchiehöheren Personen 3..... 81
Abbildung 49: Zufriedenheit mit dem Programm, Mittelwerte..... 99
Abbildung 50: Geförderte Maßnahmen nach Fakultäten, Mehrfachantworten 100

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über die verschiedenen Datenquellen 10
Tabelle 2: Übersicht über die Calls 16
Tabelle 3: Übersicht über die karriererelevanten Erwartungen aus den Anträgen 56

1. Einleitung

Die Anzahl der Frauen im Wissenschaftssystem nimmt von einer Qualifikations-/ Karrierestufe zur nächsten ab, was zu ihrer anhaltenden Unterrepräsentation in wissenschaftlichen Führungspositionen führt. Diese sogenannte „leaky pipeline“ ist auch in Fächern auffindbar, in denen Frauen zu Studienbeginn oder während des Studiums sogar überrepräsentiert sind (GWK 2025). Der Ausstieg und die Unterrepräsentation sind Ausdruck struktureller und geschlechtsspezifischer Barrieren, die (nicht nur) im Wissenschaftssystem wirksam sind und Frauen ihren Karriereweg erschweren (Rusconi & Kunze 2015). Wichtige Barrieren sind etwa fehlende Vereinbarkeit im Wissenschaftssystem bei gleichzeitig weiterhin vorhandener Hauptverantwortung für Care bei den Frauen im Allgemeinen (Paulitz et al. 2015; Kümmerling et al. 2025) und Geschlechterbilder, die zu einer Ungleichbewertung der Leistungen von Frauen und Männer führen (von Rossiter 1993 als den Matilda Effekt beschrieben). Verstärkt wurden bestehende Barrieren in der Corona-Pandemie durch Ungleichheiten hinsichtlich der Produktivität von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen (Weber 2023). Für die Universität Göttingen wurde eine eigenständige Untersuchung zur Situation von Wissenschaftler*innen während der Coronazeit durchgeführt. Diese Studie hat gezeigt, dass Wissenschaftler*innen in der Postdoc- und Promotionsphase während der Corona-Pandemie ein deutlich höheres Stress- und Krisenempfinden erlebten als die entfristeten Wissenschaftler*innen. Insbesondere die Wissenschaftler*innen mit Care-Verantwortung waren in ihren Qualifizierungsmöglichkeiten stark eingeschränkt, Frauen mit Care-Verantwortung dachten deutlich häufiger über den Ausstieg aus der Wissenschaft nach (Bührmann et al. o.J.).

Die Herausforderungen durch die Corona-Pandemie verstärkten also den Effekt der „leaky pipeline“. Auch die Daten zur Geschlechterverteilung an der Universität Göttingen zeigen einen mit zunehmendem Qualifikationsniveau abnehmenden Frauenanteil. Zwischen 2014 auf 2024 gab es beim wissenschaftlichen Personal eine Erhöhung des Frauenanteils von 39 % auf 42 % und bei den Professor*innen von 27 % auf 33 % [1]. Trotz positiver Tendenz wird damit deutlich, dass gerade mal ein Drittel der Professuren mit Frauen besetzt sind und es weiterhin Förderung bedarf auf dem Weg zu einer paritätischen Geschlechterverteilung an der Universität Göttingen.

Das Professorinnenprogramm ist das zentrale Instrument von Bund und Ländern, um Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen zu fördern. Es zielt auf die Erhöhung der Zahl der Professorinnen und darauf, Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen zu stärken.[2] Im Rahmen dieses Programms führt die Universität Göttingen seit 2009 das Dorothea Schlözer-Programm durch. Zunächst wurden vor allem Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert. Vielfach wurde zusätzlich der Wunsch nach flexiblerer Förderung – auch von Ausstattung – an das Gleichstellungsbüro der Universität herangetragen. 2023 wurde daraufhin die Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ im Dorothea Schlözer-Programm etabliert. Sie soll es Wissenschaftlerinnen ermöglichen, bedarfsorientiert Vorhaben umzusetzen, die ihre Chancen auf die nächsthöhere Karrierestufe verbessern. Unter dem Eindruck der gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Corona-Pandemie wurde dabei ein Schwerpunkt daraufgelegt, dass das Programm

[1] Eigene Berechnungen auf Grundlage von Daten der Abteilung Finanzen und Controlling: Personaldaten der Georg-August-Universität Göttingen 2024 https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/cb0267eec9740b936ec8c8ae03b61f74.pdf/ Uni_G%C3%B6_Besch%C3%A4ftigte_2024.pdf [Abruf 09.03.2026]

[2] https://www.bmftr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/GleichstellungUndVielfaltInDerWissenschaft/Professorinnenprogramm/professorinnenprogramm_node.html [Abruf 09.03.2026]

zur Kompensation coronabedingter Nachteile insbesondere für Wissenschaftlerinnen mit Care-Verantwortung beitragen sollte. Dabei zeichnete die Programmsäule aus, dass sie keine Vorgaben zum Fördergegenstand machte und auch hinsichtlich der Förderhöhe sehr flexibel war. Zugleich lag die maximale Fördermittelhöhe bei 10.000 €. Dieses Programm wurde gut angenommen: In den Jahren 2023 bis 2025 nahmen 65 Nachwuchswissenschaftlerinnen Förderung von 76 Maßnahmen in Anspruch.

Da es sich um ein innovatives Förderinstrument handelte, war für die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Georg-August-Universität von besonderem Interesse, wie die Umsetzung der Förderung verlief und welche Wirkungen die Förderung auf die Nachwuchswissenschaftlerinnen hatte – auch im Hinblick auf zukünftige Fördermaßnahmen. Daher wurde die Zoom GmbH damit beauftragt, diese Programmsäule zu evaluieren und Empfehlungen für zukünftige Förderungen zu formulieren.

Leitfragen der Evaluation dieser Programmsäule waren die Folgenden:

- Welche Barrieren lassen sich in den Wissenschaftskarrieren der geförderten Frauen finden?
- Welche karrierefördernden Wirkungen lassen sich bei den Teilnehmenden durch eine Förderung in der Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ im Dorothea-Schlözer-Programm feststellen?
- Welche Empfehlungen für zukünftige Fördermaßnahmen an der Universität Göttingen lassen sich durch die gewonnenen Erkenntnisse formulieren – allgemein und bezogen auf die geplante vierte Phase des Professorinnenprogramms?

Die Evaluation nahm dafür die Umsetzung des Programms in den Blick und explorierte die Wirkungen des Programms im Hinblick auf die karrierefördernden Impulse durch die Förderung. Zugleich wurden Barrieren und Herausforderungen für die Wissenschaftskarrieren der geförderten Frauen untersucht. Für die Evaluation wurden die vorliegenden Anträge, Sachberichte und Monitoringdaten ausgewertet und die geförderten Wissenschaftlerinnen im Rahmen einer Online-Befragung und ergänzend durch qualitative Interviews befragt, zudem wurden weitere relevante Akteur*innen der Universität Göttingen in Fokusgruppen und Einzelinterviews befragt. Im hiermit vorgelegten Abschlussbericht werden die Befunde aus den verschiedenen Erhebungen thematisch und aufeinander bezogen dargestellt.

Der Bericht gliedert sich in neun Kapitel. Zu Beginn wird das multimethodale Untersuchungsdesign vorgestellt (Kap. 2). Darauffolgend wird die Programmsäule beschrieben (Kap. 3) und innerhalb der universitären Förderlandschaft verortet. In den anschließenden Kapiteln erfolgt die Darstellung der Befunde, zunächst bezogen auf die Umsetzung der Programmsäule mit ihrer Zielgruppe und dem Antragsverfahren sowie der Bewertung dieses Prozesses durch die Befragten (Kap. 4). In Kapitel 5 werden die durch die Programmsäule geförderten Maßnahmen vorgestellt und eine Wirkungseinschätzung der beteiligten Akteur*innen präsentiert. Kapitel 6 nimmt eine Bewertung des Programms aus Sicht der Teilnehmenden der Evaluation vor. Anschließend werden noch weitere Herausforderungen und nicht gedeckte Bedarfe skizziert, mit denen die Wissenschaftlerinnen konfrontiert sind, die das Programm aber aus unterschiedlichen Gründen nicht adressieren kann. Hier werden auch Hinweise auf mögliche Verbesserung des Programms aus Sicht der Teilnehmenden gegeben (Kap. 7). Der Bericht schließt mit einer Zusammenfassung und einem Fazit (Kap. 8) und Handlungsempfehlungen (Kap. 9) für die zukünftige Ausrichtung des Programms.

Die Evaluation wurde von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Georg-August-Universität Göttingen in Auftrag gegeben und begleitet. Auch die Ansprache und Einladung der geförderten Wissenschaftlerinnen sowie der Teilnehmenden der Fokusgruppe erfolgte über die Stabsstelle. An dieser Stelle sei sowohl den Auftraggeberinnen für die gute Begleitung sowie den Teilnehmenden an den Erhebungen gedankt, ohne deren Mitwirken diese Evaluation nicht zustande gekommen wäre.

2. Untersuchungsdesign

Um die genannten Leitfragen beantworten zu können, wurde ein multimethodales Forschungsdesgin gewählt, das sowohl auf qualitativen als auch auf quantitativen Erhebungen basiert.

Zu Beginn wurden, im Sinne einer explorativen Phase, mehrere Abstimmungsgespräche mit den Auftraggeberinnen geführt und die vorliegenden Daten und Materialien sondiert, um einen Überblick über die Programmumsetzung und die bereits vorhandenen Daten zu gewinnen und das Forschungsfeld näher zu bestimmen. Zudem wurden ähnliche Fördermöglichkeiten an anderen Universitäten recherchiert. Darauf folgten mehrere Erhebungsschritte:

- Auswertung von Monitoringdaten, Anträgen und Sachberichten aller Antragsstellerinnen
- Online-Befragung aller geförderten Wissenschaftlerinnen
- Fokusgruppen mit programmrelevanten Akteur*innen
- Qualitative leitfadengestützte Interviews mit ausgewählten geförderten Wissenschaftlerinnen
- Qualitative Expert*inneninterviews mit weiteren programmrelevanten Akteur*innen

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Datenquellen, Auswertungsschritte und Fallzahlen, um die folgenden Ausführungen besser nachvollziehen zu können:

Tabelle 1: Übersicht über die verschiedenen Datenquellen

Datenquelle	Auswertung	N
Monitoring	Statistische Auswertung der beantragten Maßnahmen[3]	132
Monitoring	Statistische Auswertung der bewilligten Maßnahmen	81
Monitoring	Statistische Auswertung der geförderten Maßnahmen	76
Monitoring	Statistische Auswertung der personenbezogenen Daten der geförderten Wissenschaftlerinnen	65
Anträge und Sachberichte	Inhaltsanalytische Auswertung der Anträge und Sachberichte	70
Online-Befragung	Statistische und inhaltsanalytische Auswertung der Online-Befragung	46
Fokusgruppe 1	Inhaltsanalytische Auswertung der Fokusgruppe	7
Fokusgruppe 2	Inhaltsanalytische Auswertung der Fokusgruppe	9
Leitfadeninterviews	Inhaltsanalytische Auswertung der Leitfadeninterviews	7

2.1. Auswertung der Monitoringdaten, Anträge und Sachberichte

Die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität hat über die gesamte Laufzeit der Förderung ein vollständiges Monitoring anhand der Daten aus den Anträgen über alle Antragstellerinnen und Maßnahmen aufgesetzt, das dem Evaluationsteam zur Verfügung gestellt wurde.

[3] s. Kap. 0 zur Erklärung, welche Maßnahmen im Programm möglich waren und Kap. 0 welche Maßnahmen gefördert wurden.

Es wurden 123 Anträge auf insgesamt 132 Maßnahmen gestellt, davon wurden 71 Anträge mit 81 Maßnahmen bewilligt. Letztendlich wurden 70 Anträge von 65 Wissenschaftlerinnen mit 76 Maßnahmen gefördert. Die Differenz zwischen bewilligten und geförderten Anträgen und Maßnahmen ergibt sich aus zurückgezogenen Anträgen und Änderungsanträgen von Maßnahmenarten. Die Monitoringdaten enthalten Angaben zu Maßnahmen und Wissenschaftlerinnen für erfolgreiche und abgelehnte Förderanträge:

- Bewilligt/ nicht bewilligt
- Maßnahmenart
- Fakultät/ Fachrichtung
- Karrierephase (welche, Dauer)
- Lebenssituation (Kinder)
- Land der erworbenen Hochschulzugangsberechtigung
- Höhe der Fördersumme
- Maßnahmebeginn und Ende

In Kapitel 4.1 wird die statistische Auswertung dieser Daten dargestellt. Die Zoom GmbH hat sich in der weiteren Evaluation vor allem auf die 76 bewilligten Maßnahmen der 65 geförderten Wissenschaftlerinnen bezogen, zu denen auch 70 Anträge und Sachberichte verfügbar waren. In den Anträgen bzw. an die Maßnahme anschließenden Sachberichte wurden die Antragsstellerinnen gebeten, zu den karrierefördernden Wirkungen der beantragten Maßnahme sowie optional zu ihren Herausforderungen Stellung zu beziehen. Die vorliegenden Anträge und Sachberichte wurden in einer Excel-Tabelle aufbereitet und einer inhaltlich strukturierenden inhaltsanalytischen Auswertung nach Mayring (2021) unterzogen. Mit Blick auf die Forschungsfragen wurden zum einen die in den Anträgen und Sachberichten genannten Herausforderungen, die als Gründe für die Antragsstellung genannt wurden, herausgearbeitet. Der Fokus lag auf den karrierestufenspezifischen Herausforderungen, Vereinbarkeit/ Care, fachkulturellen Besonderheiten in den Herausforderungen (MINT/ Geistes- und Sozialwissenschaften) und Nachteilen bedingt durch die Corona-Pandemie. Zum anderen wurden, mit Blick auf karrierefördernde Wirkungen der Förderung, die von den Antragstellerinnen genannten Erwartungen an und Nutzen der Maßnahmen aufgearbeitet. Die Monitoringdaten wurden mit den Befunden aus der inhaltsanalytischen Auswertung aller Anträge und Sachberichte verbunden.

Die gewonnenen Erkenntnisse aus der Auswertung des Monitorings und der weiteren Auswertung der Unterlagen der geförderten Wissenschaftlerinnen sind in die Konzeption der weiteren empirischen Untersuchungen der Evaluation, insbesondere in die Entwicklung des Fragebogens für die Online-Erhebung sowie der Leitfäden für die Fokusgruppen und die qualitativen Interviews eingeflossen und werden zur Ergänzung und Vertiefung der statistischen Befunde herangezogen.

2.2. Standardisierte Online-Befragung der geförderten Wissenschaftlerinnen

Um die Perspektive der geförderten Wissenschaftlerinnen umfassend einzubeziehen, wurde eine teilstandardisierte Online-Befragung der geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt. Im Vorfeld der Befragung wurden alle in der Programmsäule geförderten Wissenschaftlerinnen von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität über die bevorstehende Evaluation und ihr Recht, der Datenweitergabe zu widersprechen, informiert. Davon wurde jedoch nicht Gebrauch gemacht,

sodass alle 65 geförderten Wissenschaftlerinnen zur Online-Befragung eingeladen werden konnten. Die Wissenschaftlerinnen erhielten von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität eine E-Mail mit dem Zugangslink, Hinweise zum Datenschutz und zur Freiwilligkeit der Teilnahme sowie einen personalisierten Zugangscode, sodass es möglich war, die Antworten aus dem Online-Fragebogen mit den Daten aus dem Monitoring zu verbinden.

Die Beteiligung an der Online-Befragung war im Oktober und November 2025 für 3 Wochen möglich, nach der Hälfte der Zeit wurde von der Stabsstelle ein Reminder an alle Wissenschaftlerinnen verschickt, um den Rücklauf zu erhöhen.

Der Fragebogen gliederte sich in sechs Fragenblöcke und ist im Anhang einzusehen:

- Block 1 – Erfahrungen mit dem Programm (11 Fragen)
- Block 2 – Einschätzungen zum Programm (5 Fragen)
- Block 3 – Veränderung im Programm und in der Karriereförderung (3 Fragen)
- Block 4 – Aktuelle Lebenssituation und Beschäftigungsbedingungen (8 Fragen)
- Block 5 – Einschätzung zu Barrieren für Wissenschaftskarrieren (4 Fragen)
- Block 6 – Abschluss (4 Fragen)

Der Fragebogen wurde von der Zoom GmbH entwickelt[4], mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität inhaltlich abgestimmt und über LimeSurvey von dem Evaluationsteam programmiert. Von den 65 angeschriebenen geförderten Wissenschaftlerinnen haben 46 an der Online-Erhebung teilgenommen, was einem Rücklauf von 70,8% entspricht. Dies ist eine sehr zufriedenstellende Rücklaufquote[5].

Im Hinblick auf die Verteilung nach MINT versus sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern entspricht das Sample der Teilnehmerinnen an der Online-Befragung weitgehend der Verteilung bei allen Geförderten. Dies gilt auch für den Anteil derer, die die Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland (National) bzw. im Ausland (International) erworben.

In Bezug auf die Karrierestufe zeigt sich, dass der Anteil der Postdocs an den Befragungsteilnehmerinnen mit 80 % deutlich höher ist als an allen Geförderten (57 %), entsprechend ist der Anteil der Promovendinnen geringer. Allerdings ist zu beachten, dass die Online-Befragung mit bis zu zweijährigem Abstand zur Förderung erfolgte und daher sieben der geförderten Doktorandinnen nach der Antragstellung die Promotion abgeschlossen haben und sich somit der Anteil an Postdocs erhöht hat.

Was das Vorhandensein von Kindern bei Teilnehmerinnen der Online-Befragung betrifft, zeigt sich, dass besonders Wissenschaftlerinnen mit Kindern an der Befragung teilgenommen haben. Während unter den Antragsstellerinnen 28 der 65 Wissenschaftlerinnen angegeben haben, dass sie Kinder haben, haben 37 dies verneint. 25 Teilnehmerinnen der Online-Befragung geben an Kinder zu haben, 21 geben an keine zu haben.

[4] Bei der Fragebogenerstellung wurden Items zur Erfassung der Karrierestufe und des Karriereziels aus der Wissenschaftsbefragung des DZHW aufgenommen https://metadata.fdz.dzhw.eu/public/files/instruments/ins-scs2019-ins1$-2.0.0/attachments/scs2019_Questionnaire_de.pdf [Abruf 25.09.25].
[5] Im Vergleich betrug die Rücklaufquote bei der Evaluation des Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramms 53% (Beaufaÿs 2017: 9).

2.3. Fokusgruppen

Zusätzlich zu der Online-Befragung wurden zwei Fokusgruppen durchgeführt, um verschiedene Akteur*innen der Universität zur Umsetzung der Programmsäule zu befragen sowie erste Befunde und Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu diskutieren.

2.3.1. Fokusgruppe 1 – Umsetzung der Programmsäule

Die Fokusgruppe 1 hatte zum Ziel, mehr über die Programmsäule „Karriereförderungen von Wissenschaftlerinnen“ aus Sicht von in das Programm involvieren Akteur*innen zu erfahren. Als solche galten Personen, die im direkten Kontakt mit den geförderten Wissenschaftlerinnen standen und direkt in die Umsetzung der Förderung, z.B. durch Förderentscheidungen, involviert waren.

Insgesamt nahmen sieben Personen mit folgenden Funktionen an der Fokusgruppe 1 teil:

- Betreuende
- Mitglieder der Auswahlkommission
- Graduiertenschulen
- Gleichstellungsbeauftragte
- Koordination der Programmsäule

Im Zentrum standen konkrete Erfahrungen mit der praktischen Umsetzung, die anhand eines Zeitstrahls von der Antragsstellung bis hin zur Abrechnung nachvollzogen wurden. Zusätzlich wurden auch Hürden der Inanspruchnahme, fachspezifische Barrieren und Weiterentwicklungsideen der Programmsäule diskutiert, sowie die Arbeit der Auswahlkommission nachvollzogen.

Die Fokusgruppe dauerte 2 Stunden. Mit Zustimmung der Teilnehmenden wurde die Diskussion aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

2.3.2. Fokusgruppe 2 – Diskussion der Befunde und Potenziale der Weiterentwicklung

Die Fokusgruppe 2 hatte zum Ziel, ausgewählte Befunde zu diskutieren und einzuordnen, offene Fragen zu klären, mehr über Barrieren in den Wissenschaftskarrieren zu erfahren und vor diesem Hintergrund sowie unter Bezugnahme auf die bestehende Förderlandschaft eine mögliche Weiterentwicklung des Programms zu diskutieren. Als Teilnehmende wurden Personen angefragt, die Wissen über Fördermöglichkeiten und Wissen über Barrieren in den Wissenschaftskarrieren besitzen sowie Personen, die an der Weiterentwicklung des Programms beteiligt sind.

Neun Personen nahmen in ihrer jeweiligen Funktion an der Fokusgruppe 2 teil:

- Gleichstellungsbeauftragte der Universität
- Stabsstelle Diversität und Chancengleichheit
    - Leitung Programm und Koordination Programmsäule
    - Leitung FamilienService und Bereich Vereinbarkeit
- Mentoring im Dorothea-Schlözer Programm
- Mitglieder der Auswahlkommission
- Graduiertenschulen

Ausgehend von ersten Befunden der Online-Befragung wurden folgende Themen diskutiert:

- Überblick über die Antragsstellerinnen und genannte Herausforderungen der Antragsstellung
- Unterschiede in der Bewertung der Maßnahme Tagungsteilnahme
- Ungleichgewichte bei den Zugängen zur Ko-Finanzierung
- Unterschiedliche Unterstützung in den Arbeitsbereichen als Zugangshürde
- Flexibilität im Bereich Vereinbarkeit
- Mehrfachbelastung als Zugangshürde
- Weiterentwicklungsoptionen des Programms

Abschließend wurde diskutiert und erfasst, wie sich das Programm vor dem Hintergrund der diskutierten Befunde sinnvoll weiterentwickeln lässt.

Die Fokusgruppe dauerte 2 Stunden und wurde von Teilen des Forschungsteams moderiert. Mit Zustimmung der Teilnehmenden wurde die Diskussion aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

2.4. Qualitative Leitfadeninterviews

Um die Programmumsetzung aus Sicht der Nutzerinnen und die Wirksamkeit der Programmsäule auch qualitativ anhand einzelner Fälle besser nachvollziehen zu können sowie Perspektiven von bislang nicht einbezogenen, wichtigen Akteur*innen an Schnittstellen zur Programmsäule einzuholen, wurden vertiefend sechs leitfadengestützte Interviews mit sieben Personen durchgeführt.

Es wurden drei der geförderten Wissenschaftlerinnen interviewt. Die Wissenschaftlerinnen wurden anhand unterschiedlicher Merkmale, wie bspw. Fakultätszugehörigkeit, Karrierestufe, Mehrfachbelastung, unterschiedlicher Calls sowie unterschiedlicher beantragter Maßnahmen ausgewählt. Zudem wurden drei Expert*inneninterviews mit Personen durchgeführt, die zum einen im engeren Austausch mit den geförderten Wissenschaftlerinnen standen und/ oder zum anderen einen guten Überblick über die Bedarfe und Fördermöglichkeiten inner- und außerhalb des Programms sowie die für das Programm relevanten Entwicklungen haben. Dazu gehörten zwei Trainerinnen im Karrierecoaching des Dorothea Schlözer-Programms sowie eine Person aus der Abteilung Forschung und Transfer. Zudem wurde noch ein Expertinneninterview mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geführt, um zukünftige Förderungen und universitäre Entwicklungen im Gleichstellungsbereich aufeinander zu beziehen. Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalystisch ausgewertet.

2.5. Recherche zu weiteren Förderprogrammen

Im Rahmen des Auftrages wurde zu vergleichbaren Förderlinien der 15 Universitäten recherchiert, die im Verein German U15 e.V. zusammengeschlossen sind. Gesichtet wurden universitätsweite, fakultätsübergreifende Förderprogramme mit verschiedenen Möglichkeiten der finanziellen Förderungen (Stipendien, Reisekosten etc.). Nicht systematisch erfasst wurden unabhängig von einem größeren Programm existierende Einzelmaßnahmen einzelner Fakultäten der Universitäten oder Coaching- bzw. Mentoringprogramme. Es wurden auch keine Angebote des Familienservice aufgenommen. Die Recherche wurde eingegrenzt auf Förderprogramme für angehende Wissenschaftler*innen von der Promotion bis zur Professur.

Durch die Auftraggeberin bereitgestellte Übersichten der Förderungen an den Universitäten Hamburg, Hannover, Osnabrück und Braunschweig und Heidelberg wurden auf Aktualität und weitere vorhandene Maßnahmen geprüft und um weitere Recherchen zur Universität Oldenburg und der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen ergänzt. Teils verfügen die Fakultäten, besonders die medizinischen Fakultäten der recherchierten Universitäten, über eigenständige vergleichbare Programme. Aufgrund der begrenzten Ressourcen für die Recherche wurden fakultätsinterne Programme nur beispielhaft aufgeführt.

3. Die Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“

Mit dem Dorothea Schlözer Programm fördert die Universität Göttingen Chancengleichheit und personelle Vielfalt am Campus Göttingen. Das Programm wurde 2009 zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft eingerichtet. Es umfasst diverse Gleichstellungsmaßnahmen, um Nachwuchswissenschaftlerinnen an allen Fakultäten der Georg-August-Universität Göttingen auf verschiedenen Karrierestufen durch wissenschaftliche Schlüsselqualifikationen, Coaching, Mentoring, Beratung und Vernetzung zu fördern. Zusätzlich zum Postdoc-, Mentoring und Coaching-Programm wurde im Professorinnenprogramm III 2023 die Programmsäule „Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen“ etabliert, um bestehende Förderlücken zu schließen und Nachwuchswissenschaftlerinnen bedarfsorientiert bei ihren Vorhaben zu unterstützen und individuelle Nachteile auszugleichen. Das Förderprogramm arbeitete mit einem prinzipiell offenem Maßnahmenkatalog und einer Fondslösung. In insgesamt fünf Calls konnten so in den Jahren 2023 bis 2025 65 Frauen in der Wissenschaft individuell und bedarfsorientiert gefördert werden. Ziel der Förderung war es, die Chancen der Wissenschaftlerinnen auf die nächsthöhere Karrierestufe zu verbessern sowie coronabedingte Nachteile, insbesondere bei Frauen mit Care-Verantwortung, zu kompensieren.

Insgesamt stand eine Summe von 310.000 € in 5 Calls zur Verfügung.

Tabelle 2: Übersicht über die Calls

Call	Fördervolumen	Anmerkung / Besonderheit
1. Call 2023	80.000 €	
2. Call 2023	60.000 €	
3. Call 2023	60.000 €	
4. Call 2024	80.000 €	Maßnahme sollte im Zeitraum 6/24 – 5/25 abgeschlossen sein
5. Call 2024	30.000 €	Ohne Stipendien und Forschungsanträge, Maßnahme sollte im Zeitraum 12/24 – 6/25 abgeschlossen sein

3.1. Fördergegenstand

Als Beispiele für Fördergegenstände wurden in der Ausschreibung folgende Maßnahmen benannt:

- Stipendien (auch Habilitationsabschlussstipendien)
- Anschubfinanzierung für einen Forschungsantrag begrenzt auf 10.000 €
- Finanzielle Förderung von Einzelmaßnahmen, wie bspw.
    - zur Fertigstellung der MA-Arbeit
    - für Lektorate/Druckkosten
    - für Reisen für Feld-/ Archivforschung, Forschungsaufenthalte
    - für Einzelcoachings
    - zur Teilnahme oder Durchführung an/ von Tagungen
- Zeitliche Entlastung durch die Finanzierung einer studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskraft (SHK)

- Finanzierung von Kinderbetreuung während der Elternzeit für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung

Diese Beispielliste diente nur zur Orientierung, was im Programm als Maßnahme beantragbar war, sie war nicht abgeschlossen. Prinzipiell konnte die finanzielle Förderung für alles beantragt werden, was die Aussicht auf die nächsthöhere Karrierestufe verbesserte und bevorzugt möglichst einen Karrierenachteil aufgrund von Corona und Care ausglich. Ausgeschlossen war die Finanzierung der eigenen Stelle. Die Finanzierung von Kinderbetreuung war möglich, jedoch nur für Kinder während der Elternzeit zwischen 3 Monaten und einem Jahr außerhalb des eigenen Haushalts möglich. Diese Regelung ergab sich aus dem Umstand, dass ab einem Jahr Krippenplätze über die Kindertagesstätten des Studierendenwerkes zur Verfügung stehen. Aufgrund dieser Bestimmungen kam es – um den Befunden zur Nutzung der Maßnahmen hier vorwegzugreifen, zu einer geringen Beantragung und zu keiner Umsetzung (s. Kap. 0). Eine Übersicht über alle anderen beantragten und bewilligten Maßnahmen findet sich in Kapitel 5.1, Abbildung 23.

Inhaltlich sind die Ausschreibungen über alle Calls gleichgeblieben, ebenfalls die Auswahlkriterien, die im ersten Call explizit genannt worden sind. Lediglich im letzten Call konnten keine Forschungsanträge und Habilitationsabschlussstipendien mehr beantragt werden, da für die Umsetzung dieser Maßnahmen im letzten Förderzeitraum zu wenig Zeit gewesen wäre.

3.2. Fördervoraussetzungen und Beratung im Vorfeld

Im Förderprogramm antragsberechtigt waren Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten (ausgenommen der Universitätsmedizin) der Georg-August-Universität Göttingen, d.h. Studierende in der Studienabschlussphase auf dem Weg zur Promotion, Promovierende sowie Wissenschaftlerinnen bis hin zur späten Postdoc-Phase (Juniorprofessorinnen eingeschlossen). Die Förderung von Masterstudierenden wurde eingegrenzt auf Bereiche, in denen der Drop-out von Frauen auf dem Weg zur Promotion besonders hoch ist. Dies wurde von der Programmkoordination im Einzelfall geprüft. Voraussetzung war die Immatrikulation oder Beschäftigung an der Universität Göttingen.

Für die Antragsstellung im Programm gab es Antragsdokumente, die im Verlauf mit Blick auf die Funktionalität im Auswahlverfahren und die Niedrigschwelligkeit für die Zielgruppe immer weiter optimiert wurden. Zunächst wurden offene Abfragen eingesetzt, in den späteren Calls dann vermehrt Dokumente mit Freitexten und begrenzten Zeichen. In den letzten Calls enthielten die Antragsformulare folgende Abfragen:

- Informationen zu den Antragstellenden (Name, Anschrift, Fakultät, Einrichtung/ Institut, Dekan*in/ Leitung der Einrichtung),
- Informationen zu(r) beantragten Maßnahme(n) (Art der Maßnahme(n), Laufzeit und Mittelbedarf),
- Ausschluss der Doppelförderung,
- Beschreibung der beantragten Maßnahme(n),
- Begründung der karrierefördernden Wirkung,
- Darstellung der derzeitigen Qualifizierungsphase und des Qualifizierungsziels,
- ggfs. die Benennung bisheriger Verzögerungen und Barrieren und
- Darlegung der aktuellen Stellen- und Finanzierungssituation.

Außerdem mussten die Wissenschaftlerinnen zusätzlich zum Antrag und ihrem Lebenslauf ein Unterstützungsschreiben ihrer Betreuungsperson und eine Finanzierungszusage der Fakultäten/ Arbeitsbereiche mit einem Eigenanteil von 25,8% einreichen. Diejenigen, die eine Förderung auf einen Forschungsantrag gestellt hatten, waren darüber hinaus gefordert, eine fachliche Stellungnahme einzureichen. Am Ende der Förderung wurde ein Abschlussbericht/ Sachbericht mit Fokus auf die karrierefördernden Wirkungen verlangt und von allen geförderten Wissenschaftlerinnen auch eingereicht.

Das Förderprogramm war als ergänzende Maßnahme konzipiert, d.h. eine Förderung konnte nur beantragt werden, wenn eine alternative Förderung von den Antragsstellerinnen ausgeschlossen werden konnte. Eine vorherige Beratung durch die Programmkoordination war stark angeraten, für die Stipendien, Forschungsanträge und die Kinderbetreuung war sie obligatorisch. Dabei ging es auch darum, alternative Fördermöglichkeiten auszuloten und ggf. an andere universitäre Beratungsangebote zu verweisen.

Insgesamt gab es laut dem Monitoring der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität 275 Anfragen und 146 Kurzberatungen vor der Antragsstellung, dazu kamen noch zahlreiche Beratungen im Verlauf der Umsetzung der Maßnahmen. Durch die Beratung, die von den Wissenschaftlerinnen sehr wertgeschätzt und als hilfreich angesehen wurde (s. Kap.4.3.2) konnte im Sinne einer Lotsenfunktion auch an andere universitäre Beratungsangebote verwiesen werden, bspw. an die Abteilung Forschung und Transfer, die bei DFG-Anträgen unterstützt.

3.3. Antragsverfahren und Auswahlprozess der Förderung

Anträge wurden bei der Programmkoordination eingereicht und einer Vorprüfung im Hinblick auf Vollständigkeit der Unterlagen und Erfüllung der Förderkriterien unterzogen. Das Auswahlverfahren wurde durch eine extra dafür eingesetzte interdisziplinäre Auswahlkommission durchgeführt. Diese bestand aus Mitgliedern unterschiedlicher Fakultäten und Statusgruppen (Professur und Mittelbau) sowie zusätzlich der Programmkoordination und Vertreter*innen der Graduiertenschulen. Die interdisziplinäre Zusammensetzung sorgte dafür, dass fachspezifische Besonderheiten erklärt und berücksichtigt werden konnten. Die Kommission bewertete die Anträge vor allem anhand folgender Kriterien:

- Wissenschaftliche Qualifikation der Antragstellerin (Qualität von Prüfungsleistungen, Promotion, Publikationen etc. – je nach Stadium der Karriere)
- Karrierefördernde Wirkung der geplanten Maßnahme unter Berücksichtigung der Passgenauigkeit zur Situation der Antragstellerin
- ggf. bisherige oder aktuelle Einschränkungen der Karriereentwicklung
- Förderbedarf unter Berücksichtigung der bisherigen und aktuellen Stellen- und Finanzierungssituation

Die Auswahlkommission bekam pro Call eine von der Programmkoordination vorbereitete Tabelle zur Übersicht über alle gestellten Anträge, in der auch enthalten war, ob die Antragstellerinnen besondere Herausforderungen angeben haben. Sie prüfte die vollständig vorgelegten Anträge und erarbeitete ein Ranking, in dem die Herausforderungen, der Zeitpunkt der Förderung sowie die karrierefördernden Effekte berücksichtigt wurden. Nach erstelltem Ranking wurden die Anträge entsprechend diesem Ranking bewilligt, bis die verfügbare Summe ausgeschöpft war. So ergab sich eine Förderquote von gut 60%.

Die Bewertungskriterien wurden den Bewerberinnen durch den ersten Call transparent gemacht. Darüber hinaus wurde von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, ebenfalls im ersten Call darauf verwiesen, dass der Erhalt und die Erhöhung der Frauenanteile im jeweiligen Fachgebiet für die Förderentscheidung zentral sei. Zur Bewertung der wissenschaftlichen Qualifikation würden coronabedingte Einschränkungen sowie *„die bei gleichstellungs- und diversitätsorientierten Maßnahmen üblichen Kriterien*“ berücksichtigt, wie genau und welche Kriterien wurde für die Wissenschaftlerinnen jedoch nicht ersichtlich (s. Kap. 0).

3.4. Die administrative Umsetzung des Förderprogramms

Bei positiv beschiedenem Antrag durch die Auswahlkommission konnten die Nachwuchswissenschaftlerinnen – teils nach Vorleistung durch die Fakultäten/ Arbeitsbereiche, teils in privater Vorleistung – die Maßnahme durchführen. Kam es zu unerwarteten Änderungen bei der Durchführung einer oder mehrere Maßnahmen, war es möglich nach einem Gespräch mit der Programmkoordination einen Änderungsantrag einzureichen, bei kostenneutralen und kleineren Änderungen bewilligte die Stabstelle, bei größeren Änderungen wurde wiederum von der Auswahlkommission entschieden (s. Kap. 5.2)

Nach Durchführung mussten die Rechnungen in den Fakultäten/ Arbeitsbereichen eingereicht werden und wurden ggf. nach Berücksichtigung der Vorleistungen von dort erstattet. Nach Maßnahmenende mussten die Sachberichte bei der Programmkoordination eingereicht werden. Die Fakultäten wiederum erhielten eine Erstattung in Höhe von 74,2 % der verausgabten Mittel durch die Stabsstelle. In der Regel waren Verwaltungskräfte der Fakultäten/ Arbeitsbereiche involviert, für Reisekosten mussten zudem Reisekostenstellen involviert werden, teilweise waren bei der Einstellung von studentischen Mitarbeitenden die Dekanate einzubinden.

3.5. Die Programmsäule im Kontext

Im Folgenden wird ein Überblick über gleichstellungsorientierte Förderprogramme an anderen Universitäten gegeben. Ziel ist es, das Programm in die universitäre Förderlandschaft einzuordnen. Wie bereits beschrieben wurde die Programmsäule eingerichtet, um bestehende Förderlücken an der Universität Göttingen zu schließen und Doktorandinnen und Postdocwissenschaftlerinnen je nach ihren individuellen Bedarfen bei ihren Vorhaben unterstützen zu können. Das Förderprogramm arbeitete zu diesem Zweck mit einem offenem Maßnahmenkatalog und finanzierte bedarfsbezogen die Maßnahmen. Blickt man auf die Förderlandschaft in Deutschland und hier vor allem auf die U15 Universitäten sowie auf andere Förderprogramme der Universität Göttingen, zeigt sich, dass dieser Ansatz eher selten verfolgt wird.

Andere Universitäten setzen den Fokus ihrer Förderung für Doktorandinnen und Postdocwissenschaftlerinnen oftmals in erster Linie auf Stipendien bzw. eigene Stellen. Beispiele für solche Stipendienprogramme sind der Athene-Grant der Universität Tübingen oder das Freiraum für die Forschung Stipendium der Universität Münster (nur Postdocs).

Teilweise bieten Programme einen Kinderbonus an, d.h. bei jeder Förderung wird automatisch eine zusätzliche Zahlung pro Kind initiiert (bspw. im Pool Frauenförderung der Universität Osnabrück oder bei den Caroline von Humboldt-Stipendien der HU Berlin). Teilweise ist die Förderung auch an inhaltliche gleichstellungsbezogene Kriterien geknüpft, so werden z.T. auch explizit nur Vorhaben gefördert, die eine Geschlechterperspektive in der Forschung verankern (bspw. Universität Osnabrück, Universität Hamburg). Daneben werden teilweise auch Sach- und/ oder Personalmittel

(studentische Hilfskräfte) zur Unterstützung u.a. zur Verbesserung der Vereinbarkeit (bspw. Universität Osnabrück, Universität Oldenburg, Universität München) finanziert.

Für verschiedene individuelle Bedarfe und Lebenslagen nutzbare Mittel zur Einzelfallförderung, wie sie die evaluierte Dorothea-Schlözer Programmsäule anbietet, sind seltener, ebenso Förderungen mit Coronabezug. Eine Ausnahme ist der Verfügungsfonds Close the Gap der Universität Hamburg. Dieses mittlerweile ausgelaufene Programm unterstützte ebenfalls eine große Bandbreite von Aktivitäten und Bedarfsfällen, es bot neben der Unterstützung bei der Erstellung von Publikationen (z. B. durch studentische Hilfskräfte), Einzelcoachings, Unterstützung bei der Kinderbetreuung/ Betreuung zu pflegender Angehöriger auch Einzelfallförderung (keine Stipendien oder Werkverträge) zum Ausgleich von pandemiebedingten Einschränkungen und Herausforderungen.

Vergleichbar flexibel sind teilweise Programme einzelner Fachbereiche. Dazu gehört auch das Pilotprojekt Fonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Laborfächern an der Freien Universität Berlin[6]. Es zielt auf die Unterstützung von Frauen in Laborfächern während Schwangerschaft und Stillzeit sowie für ihren beruflichen Wiedereinstieg nach Mutterschutz und Elternzeit. Der Fond bietet Sach- und Personalmittel für eine bedarfsorientierte Unterstützung, z.B. für studentische Hilfskräfte oder für die Aufstockung von Mitarbeiter*innen. Ebenfalls sehr flexibel ist ein Habilitationsprogramm der medizinischen Fakultät der Julius-Maximilians-Universität Würzburg. Es bietet eine in Dauer und Umfang komplett offene Förderung für Postdocs an. Das gesamte Fördervolumen beträgt 120.000 €.

Die flexible Mittelverwendung ermöglicht auch das Athene Programm der Universität Tübingen. In diesem Rahmen können Mittel für die Forschung z.B. für Hilfskräfte, Tagungsteilnahmen oder Forschungsorganisation eingesetzt werden. Hinzu kommen für die Stipendiatinnen auf die wissenschaftliche Laufbahn bezogene, individuelle Coachings und Angebote zum Erwerb von wissenschaftsbezogenen, überfachlichen Kompetenzen. Vernetzung und Erfahrungsaustausch der Athene-Teilnehmerinnen findet in den zweimal jährlich stattfindenden Workshops statt. Erwähnenswert ist das Programm auch deshalb, weil den Teilnehmerinnen auf der Homepage[7] ermöglicht wird, sich mit ihren wissenschaftlichen Projekten vorzustellen. Dies verleiht den geförderten Wissenschaftlerinnen zusätzliche Sichtbarkeit.

Als coronabezogenes Förderprogramm ist noch auf ein Programm der Universität Münster hinzuweisen. Zum Ausgleich von coronabedingten Nachteilen bietet das WiRe Remote Fellowship Stipendien zur Arbeit im Homeoffice.

Die Universitäten greifen in ihren Programmen teils auch auf Kofinanzierungslösungen zurück (bspw. Universität Heidelberg, Freie Universität Berlin).

Auch an der Universität Göttingen ist eine Einzelfallförderung mit komplett offenem Maßnahmenkatalog jenseits der Programmsäule kaum vorfindbar. Die verschiedenen Förderformate fördern entweder in erster Linie Stellen oder Stipendien oder sind zwar grundsätzlich für mehr Maßnahmen offen, sind aber dennoch diesbezüglich eingeschränkt. Ähnlich wie unter den U15 Universitäten werden als Maßnahmen vor allem Sach- und Personalmittel finanziert sowie Tagungsreisen bezuschusst. Eine Ausnahme bildete hier der 2025 ausgelaufene Legal Gender

[6] https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/gleichstellung/frauenfoerderung/index.html [Abruf 23.02.2026].
[7] https://uni-tuebingen.de/universitaet/equity/foerderprogramme/athene-programm/athene-grant/#c2075289 [Abruf 25.02.2026].

Chancen- und Ideenfonds der Juristischen Fakultät, der ebenfalls Individualmaßnahmen mit einem offenen Katalog förderte. Das Fördervolumen pro Antrag war hier jedoch auf 1500 € begrenzt (Ausnahmen waren möglich).

Generell lässt sich zusammenfassen, dass die fakultätsübergreifende Programmsäule mit ihrem offenen Maßnahmenkatalog und der individuellen Fördermöglichkeit innerhalb der Förderszenarien der U15 Universitäten eher eine Ausnahme darstellt.

4. Antragsstellerinnen und Antragsverfahren in der Programmsäule

Wie in Kapitel 3 dargestellt, konnte bei einem prinzipiell offenen Förderkatalog beantragt werden, was aus individueller Sichtweise der Wissenschaftlerinnen unterstützend in der Karriereentwicklung wirkt. Es handelt sich nicht um eine Wissenschaftsförderung im klassischen Sinne, sondern um eine Personenförderung mit dem Ausgleich eines individuellen Nachteils.

In diesem Kapitel werden nun die Befunde der Evaluation mit Bezug zur Umsetzung des Förderprogramms dargestellt, die Zielgruppe wird genauer beschrieben und die von ihnen angegebenen Herausforderungen dargestellt. Zudem wird der Prozess der Antragsstellung aus Sicht der beteiligten Akteur*innen bewertet.

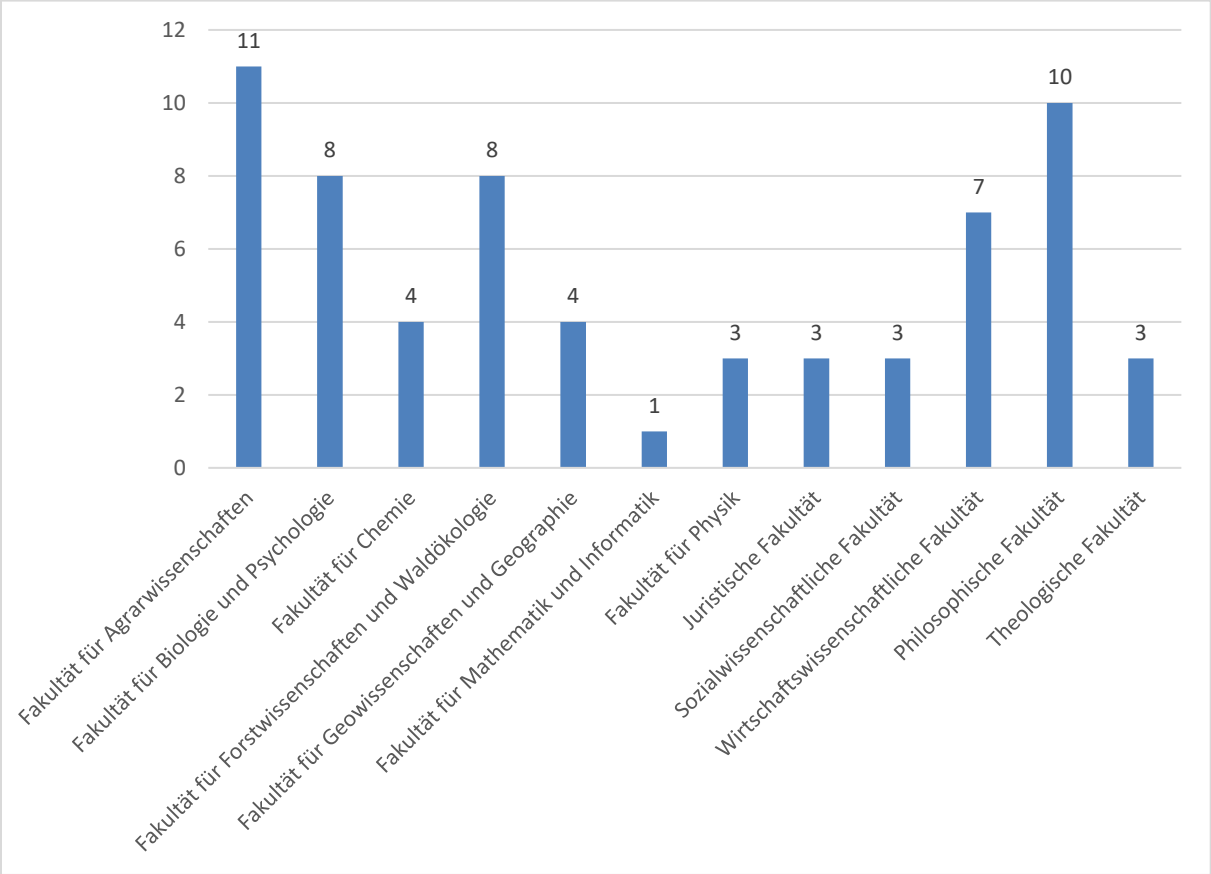
4.1. Die geförderten Wissenschaftlerinnen: soziodemographische Daten

Insgesamt wurden 65 Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert. Um abschätzen zu können, wie groß der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Göttingen war, die diese Förderung in Anspruch nahmen, soll hier die Anzahl der Geförderten in Relation gesetzt werden zur Anzahl der potenziell förderfähigen Nachwuchswissenschaftlerinnen. Als potenzielle Zielgruppe gelten alle im Ausschreibungszeitraum als wissenschaftliches Personal arbeitenden Frauen ohne Professuren, für das Jahr 2023 waren es 928, für das Jahr 2024 884[8]. Hier sind die Juniorprofessorinnen und Masterstudierenden nicht berücksichtigt, weil aus dieser Zielgruppe nur vereinzelt die Förderung in Anspruch genommen wurde.

Am häufigsten wurden Wissenschaftlerinnen aus den Agrarwissenschaften gefördert, gefolgt von Wissenschaftlerinnen aus der philosophischen Fakultät.

[8] Georg-August-Universität Göttingen, Abteilung Finanzen und Controlling (2024): Personaldaten der Georg-August-Universität Göttingen 2024. https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/cb0267eec9740b936ec8c8ae03b61f74.pdf/Uni_G%C3%B6_Besch%C3%A4ftigte_2024.pdf [Abruf 09.03.2026]

Abbildung 1: Geförderte Wissenschaftlerinnen nach Fakultäten



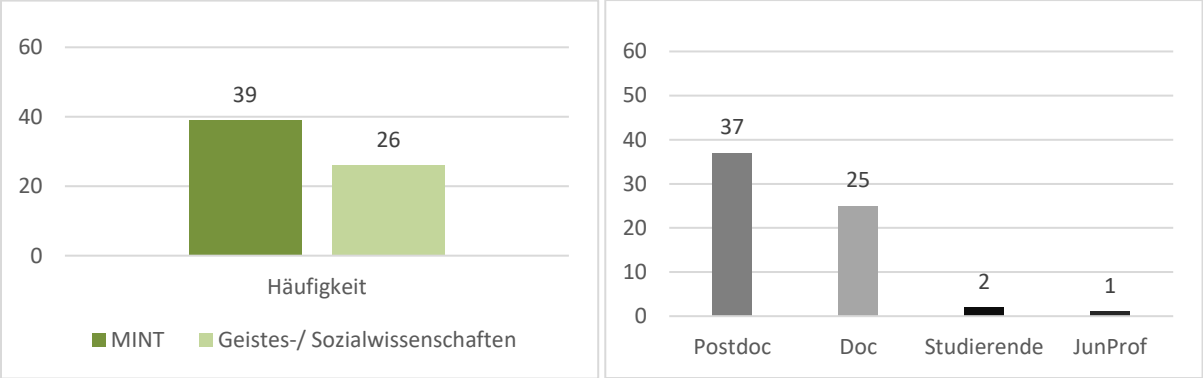
Quelle: Monitoringdaten, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, N=65, eigene Darstellung

Insgesamt waren 60% der geförderten Wissenschaftlerinnen aus MINT-Fächern, 40% aus Geistes- und Sozialwissenschaften. Blickt man auf die Verteilung des wissenschaftlichen Personals ohne Professuren nach Fakultäten im Jahr 2024[9] zeigt sich eine ähnliche Verteilung. 1277 Beschäftigte und somit rund 64% waren in den MINT-Fächern angestellt, 650 und somit rund 33% in den Geistes- und Sozialwissenschaften.[10] In Kapitel 5.1 wird auf die geförderten Maßnahmen detaillierter eingegangen und fachspezifische Besonderheiten aufgrund des unterschiedlichen Förderbedarfs dargestellt.

[9]Georg-August-Universität Göttingen, Abteilung Finanzen und Controlling (2024): Beschäftigte (Personenzählung) nach Einrichtungen und Fakultäten an der Georg-August-Universität Göttingen 2024 https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/3e1e2670b48f34234cf9708762a6b13a.pdf/Uni_G%C3%B6_Besch%C3%A4ftigte_2024_Fakult%C3%A4ten.pdf [Abruf 24.03.2026].

[10] In der Kategorisierung nicht enthalten, aber zur Vollständigkeit erwähnt sind 59 (3%) Angestellte bei zentralen und gemeinsamen Einrichtungen.

Abbildung 2: Geförderte Wissenschaftlerinnen nach Fächergruppen und Qualifikation

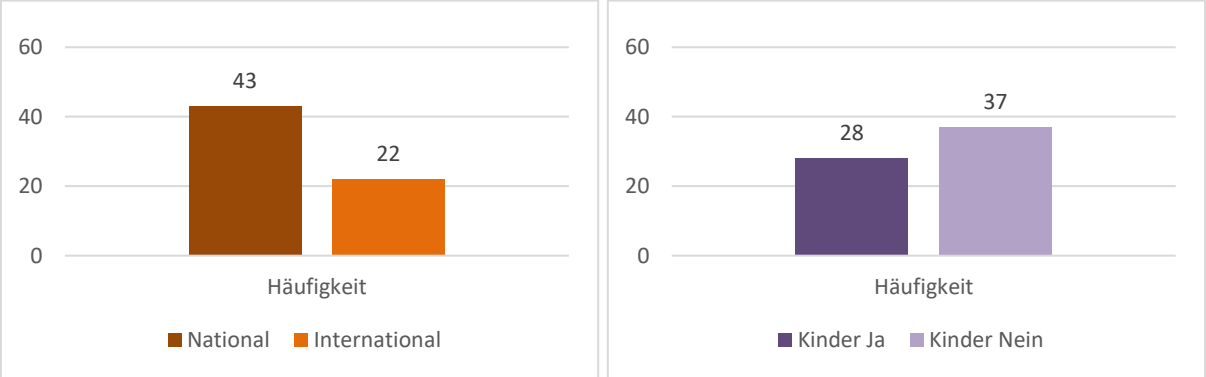


Quelle: Monitoringdaten, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, N=65, eigene Darstellung

Die meisten geförderten Wissenschaftlerinnen befanden sich in ihrer Postdoc-Phase, die zweitgrößte Gruppe waren die Promovendinnen. Obwohl die Fördermöglichkeit auch Masterstudierenden in einigen Fächern offenstand und bei der Zielgruppe beworben wurde, nutzten nur vereinzelt Studierende die Fördermöglichkeit. Den Gründen wird in Kapitel 4.1.3 nachgegangen.

In Bezug auf die Verteilung nach den Hochschulzugangsberechtigungen und Kindern ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 3: Geförderte Wissenschaftlerinnen nach Hochschulzugangsberechtigung und Kinder



Quelle: Monitoringdaten, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, N=65, eigene Darstellung

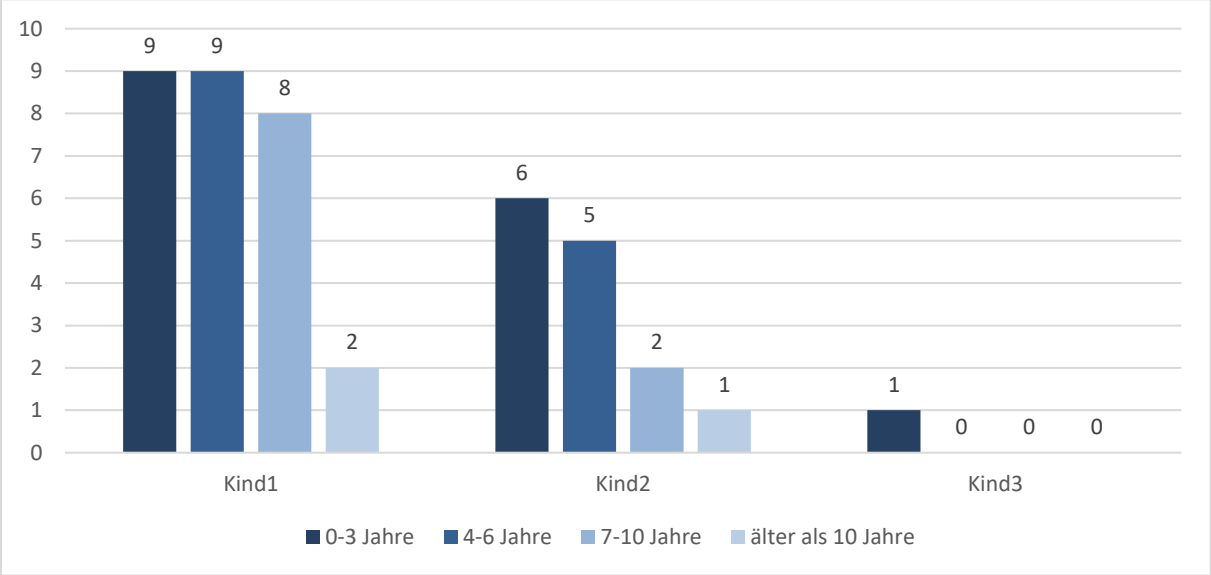
Der Anteil von geförderten Wissenschaftlerinnen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben hatten, lag bei einem Drittel. Dieser Anteil war damit höher als der Anteil der internationalen Studierenden an der Universität Göttingen insgesamt (Herbst 2025 18,5%[11]), als ihr Anteil am wissenschaftlichen Personal (2024 28,7%), und deutlich höher als ihr Anteil an den Professor*innen (2024 11,6%)[12]. Somit wird deutlich, dass das Programm überdurchschnittlich gut internationale Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase erreicht.

Der größere Teil der Geförderten hatte zum Zeitpunkt der Antragstellung keine Kinder, 28 hatten Kinder. Davon hatten 14 Geförderte ein Kind, 13 Geförderte zwei Kinder und eine Geförderte drei

[11] Georg-August-Universität Göttingen, Presseinformation; https://uni-goettingen.de/de/54088.html?id=7951 [Abruf 26.02.26]
[12] Georg-August-Universität Göttingen, Abteilung Finanzen und Controlling (2024): Internationalisierung 2024 ohne UMG (Personenzählung): https://www.uni-goettingen.de/de/652520.html [Abruf 25.03.2026]

Kinder. Die Auswertung nach Alter zeigt, dass nur wenige Kinder zu Maßnahmenbeginn älter als 10 Jahre waren. 70,0 % der Kinder waren bis zu 6 Jahre alt, 37,2 % sogar drei Jahre oder jünger. Damit bestand für die meisten Geförderten erhöhter Betreuungsaufwand – ohne dass an dieser Stelle nachprüfbar ist, von wem dieser Aufwand geleistet wird.[13]

Abbildung 4: Alter Kinder, Häufigkeiten nach Altersgruppen



Quelle: Monitoringdaten, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, N=28, eigene Darstellung

Aus den Monitoringdaten des Programms lassen sich keine weiteren Details zur geförderten Zielgruppe entnehmen. Im Fragebogen wurden weitere Aspekte erfragt. Angaben dazu liegen nur für die Befragungsteilnehmerinnen vor, zudem beziehen sich die Angaben auf den Zeitpunkt der Befragung. Hier kann es also nach dem Abschluss der Förderung zu Veränderungen gekommen sein, wie bspw. in der Karrierephase, im Hinblick auf die aktuelle Tätigkeit und Kinder.

Das Programm zielte auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Diese Zielgruppe wurde sehr gut erreicht. Die meisten Geförderten sahen ihre berufliche Zukunft in der Wissenschaft, 60,9 % strebten eine Professur an, 21,7% eine andere Position in Forschung und Lehre. 8,7 % gaben ihre aktuelle Position als Karriereziel an und 2,2% streben eine Position im Wissenschaftsmanagement an. 6,5% sahen ihre Zukunft in der Industrie/ Wirtschaft. Der Anteil derer, die sich zum Befragungszeitpunkt in einem befristeten Arbeitsverhältnis befanden, ist im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von 61 % bei Postdocs (Fabian et al. 2024: 17) sehr hoch und beträgt 90,9 %. Wird diese Zahl der befristeten Verträge nun mit der eingangs erwähnten Studie von Bührmann et al. zur Belastung von Wissenschaftlerinnen mit Care-Verantwortung während der Corona-Pandemie zusammengedacht, wird deutlich, dass mit dieser Zielgruppe diejenigen erreicht wurden, die während der Corona-Pandemie besonderer Belastung ausgesetzt waren. Welche Auswirkungen dies

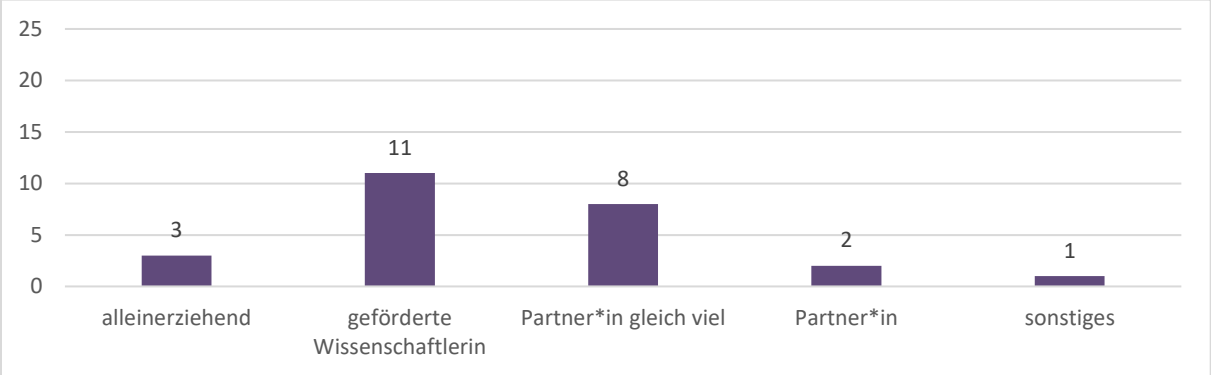
[13] Die Monitoring-Daten zu allen geförderten Wissenschaftlerinnen enthalten Angaben zu Kindern, in der Online-Befragung wurde darüber hinaus auch zur Übernahme von Care-Verantwortung gefragt. In der grafischen Darstellung wird diese Trennung weiter beibehalten, in der Interpretation der Daten wird auch über das Vorhandensein von Kindern die Care-Verantwortung der geförderten Wissenschaftlerinnen thematisiert. Siehe zum Hauptanteil von Care-Verantwortung Abbildung 5.

auf die Karriereentwicklung hat, wurde eingangs bereits erwähnt und wird in Kapitel 7 noch weiter ausgeführt.

4.1.1. Zielgruppe Frauen mit Care-Verantwortung

Im Fragebogen wurden einige Aspekte der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Care-Verantwortung genauer exploriert. Dies diente vor allem dazu, diesbezügliche Bedarfslagen besser zu verstehen. Für die 25 Befragungsteilnehmerinnen mit Kindern lässt sich nachvollziehen, wie die Care-Verantwortung zum Zeitpunkt der Befragung verteilt war. Hier ergab sich folgendes Bild:

Abbildung 5: Hauptanteil Care-Verantwortung für Kinder

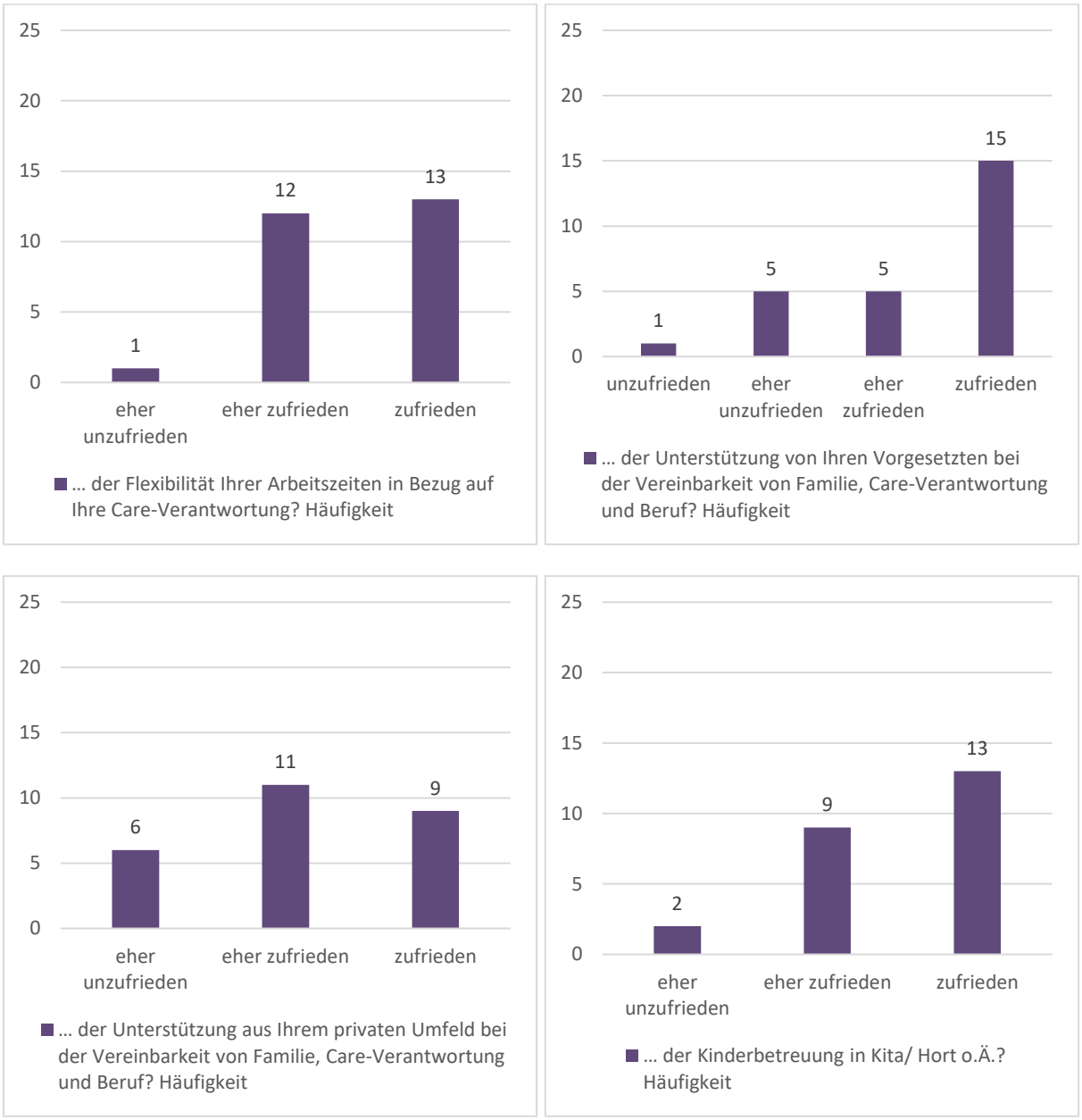


Quelle: Online-Befragung, N=25

Dabei zeigte sich, dass ein kleiner Teil der Befragten alleinerziehend war und nur selten ein Partner oder eine Partnerin diese Verantwortung hauptsächlich übernahm. Immerhin acht Befragte gaben an, dass sie sich die Verantwortung teilen. 56 % der Befragten trugen den Hauptanteil der Care-Verantwortung oder waren allein dafür verantwortlich. Dies deckt sich zum größten Teil mit Befunden zur Aufteilung der Care-Arbeit von Wissenschaftlerinnen mit Familie (Hess/Rusconi 2010). Letztlich lösen Paare nach der Geburt von Kindern den zeitlichen Konflikt bei beidseitigen Karrieren in der Wissenschaft mehrheitlich, indem die Karriere des Mannes Priorität erhält und die Frau den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit trägt (Hess/Rusconi 2010, Hoppe 2018). So zeigt sich für Männer aber auch generell eine viermal höhere Wahrscheinlichkeit, eine*n Partner*in zu haben, welche*r die vollständige Fürsorge- und Haushaltsarbeit übernimmt (Shurchkovic 2020, Vincent-Lamarre et al. 2020). Im Gegensatz dazu übernahmen weniger als 4% der Männer die Betreuung der Kinder im ersten Lebensjahr hauptverantwortlich (Hess/Rusconi 2010: 25).

Im Online-Fragebogen wurden die Wissenschaftlerinnen mit Care-Verantwortung für Kinder und/ oder Angehörige gebeten, ihre Zufriedenheit mit einzelnen Facetten der Vereinbarkeit genauer anzugeben. Hier zeigt sich, dass die Befragten insgesamt mit zentralen Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit eher zufrieden bzw. zufrieden waren. Besonders schätzten die Befragten die Flexibilität der Arbeitszeiten in Bezug auf die Care-Verantwortung und die institutionelle Kinderbetreuung: bis auf eine bzw. zwei Personen waren alle (eher) zufrieden. Etwas weniger, aber immer noch 20 Befragte, waren auch mit der Unterstützung durch Vorgesetzte im Hinblick auf die Vereinbarkeit und die diesbezügliche Unterstützung des privaten Umfelds zufrieden bzw. eher zufrieden. Sechs der Befragten waren mit diesen Aspekten(eher) unzufrieden.

Abbildung 6: Zufriedenheit mit Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben (Teilaspekte)



Quelle: Online-Befragung, N=24-26, Skala 1 (unzufrieden) – 4 (zufrieden)

4.1.2. Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen

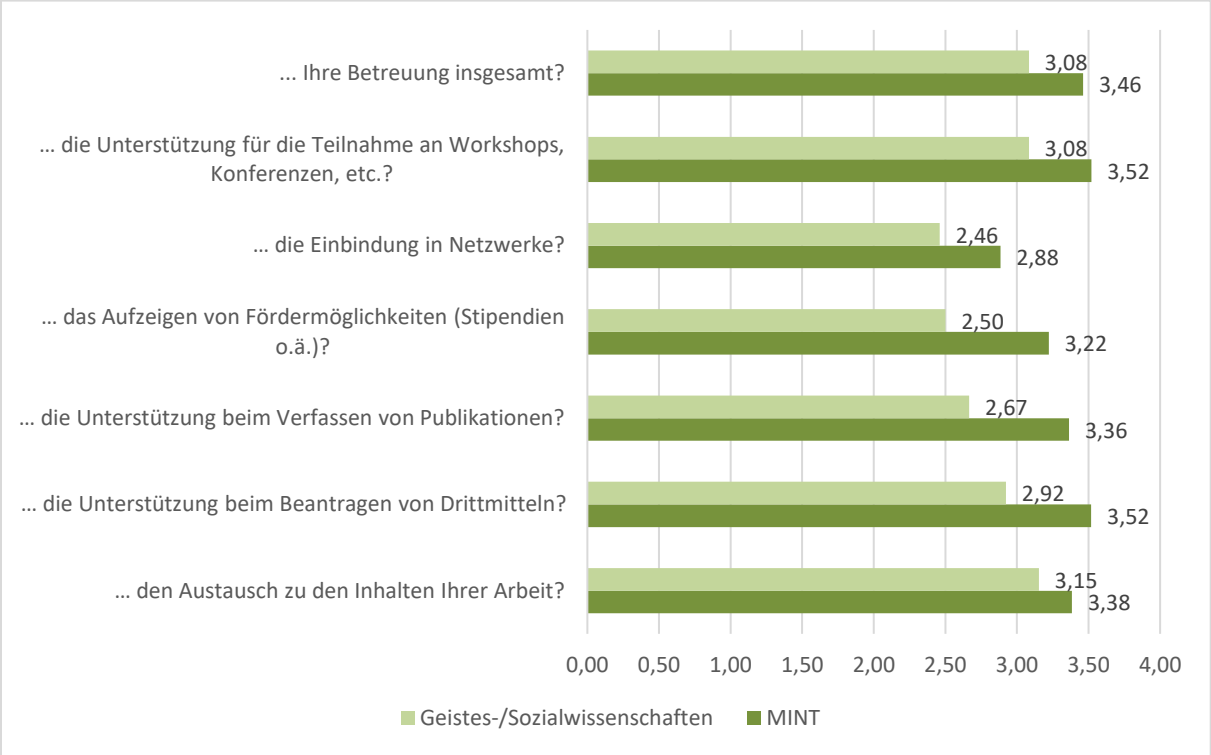
Wie oben bereits dargestellt, zielte das Programm darauf, Nachwuchswissenschaftlerinnen zu unterstützen. Es richtete sich an Masterstudierende sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die in ihrer Qualifizierungsphase sind (Doktorandinnen und Postdocs). Um mehr über die Anbindung der Wissenschaftlerinnen an die jeweiligen Arbeitsbereiche zu erfahren und damit auf Bedarfe der Nachwuchswissenschaftlerinnen für die zukünftige Gestaltung des Förderprogramms schließen zu können, wurde in der Online-Befragung nach der Zufriedenheit mit der Betreuung und den Arbeitszusammenhängen gefragt. Hier zeigen sich hohe Zufriedenheitswerte mit der Unterstützung durch die Vorgesetzten. Die Zufriedenheit ist besonders hoch mit der Unterstützung für die

Teilnahme an Konferenzen und Workshops, bei der Beantragung von Drittmitteln und dem Austausch zu den Inhalten der Arbeit. Etwas geringer fällt die Zufriedenheit mit der Unterstützung beim Verfassen von Publikationen und dem Aufzeigen von Fördermöglichkeiten aus. Auffällig ist jedoch, dass die Zufriedenheit mit der Betreuung im Hinblick auf die Einbindung in Netzwerke gegenüber den anderen Aspekten abfällt. Rund 36% der Befragten sind unzufrieden oder eher unzufrieden. Auch in den Interviews mit den geförderten Wissenschaftlerinnen wurde die Einbindung in Netzwerke thematisiert und darauf hingewiesen, wie lange es braucht, um sich ein Netzwerk in der Wissenschaft aufzubauen, aber auch – damit zusammenhängend – wie herausfordernd es ist, sich eine Präsentation vor wissenschaftlichem Publikum zuzutrauen.

Der Befund, dass die Befragten mit der Einbindung in Netzwerke weniger zufrieden als mit anderen Aspekten sind, korrespondiert mit Erkenntnissen anderer Studien, dass Frauen in wissenschaftliche Netzwerke auch tatsächlich schlechter eingebunden sind als Männer (Weihrauch et al. 2021). Als Ursache wird angeführt, dass Männer in Spitzenpositionen die Zusammenarbeit mit männlichen Wissenschaftlern präferieren und deren Einbindung in (informelle) Netzwerke über Generationen hinweg stärker fördern, zudem so männlich dominierte Organisationskulturen erhalten bleiben (Paefgen-Laß 2026). So zeigt auch der Gender-Report von 2013 zu Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen „*dass lediglich ein Viertel der Professorinnen von ihren Doktorvätern und -müttern in informelle Netzwerke eingeführt wurde*“ (Schlüter 2024: 124). Die schlechtere Einbindung von Frauen in informelle Netzwerke führe wiederum zu schlechteren Chancen in Auswahl und Berufungsverfahren und verringere somit ihre Karriere- und Publikationschancen (Del Giorgio et al. 2025, Kausch 2024).

Auffällig ist zudem, dass die Teilnehmerinnen aus den MINT-Fächern bezogen auf alle Aspekte zufriedener mit der Betreuung sind als die Teilnehmerinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften. Besonders groß sind die Unterschiede bei der Information über weitere Fördermöglichkeiten und die Unterstützung bei der Beantragung von Drittmitteln und bei der Unterstützung beim Verfassen von Publikationen.

Abbildung 7: Zufriedenheit mit der Betreuung nach Fächergruppe, Mittelwerte



Quelle: Online-Befragung, N=39, Skala 1 (unzufrieden) – 4 (zufrieden)

Dieser Befund der Unterschiede bei der Zufriedenheit lässt sich auch durch das Expert*inneninterview mit den Karriere-Coachinnen weiter stützen. Eine der Karriere-Coachinnen stellte für die von ihr gecoachten Wissenschaftlerinnen fest:

> *„Fachkulturell ist gerade bei der Zielgruppe [Geisteswissenschaften, Anm. d. Autorinnen] das Prekariat, das sehe ich in den Geisteswissenschaften deutlicher als in den Naturwissenschaften. Häufig sind das eher nebenberufliche Promotionen oder auf einer Viertelstelle - das ist sehr viel prekärer, mehr solo-arbeiten als im Verbund. Das bringt eigene Herausforderungen - es kann sehr einsam sein.“*

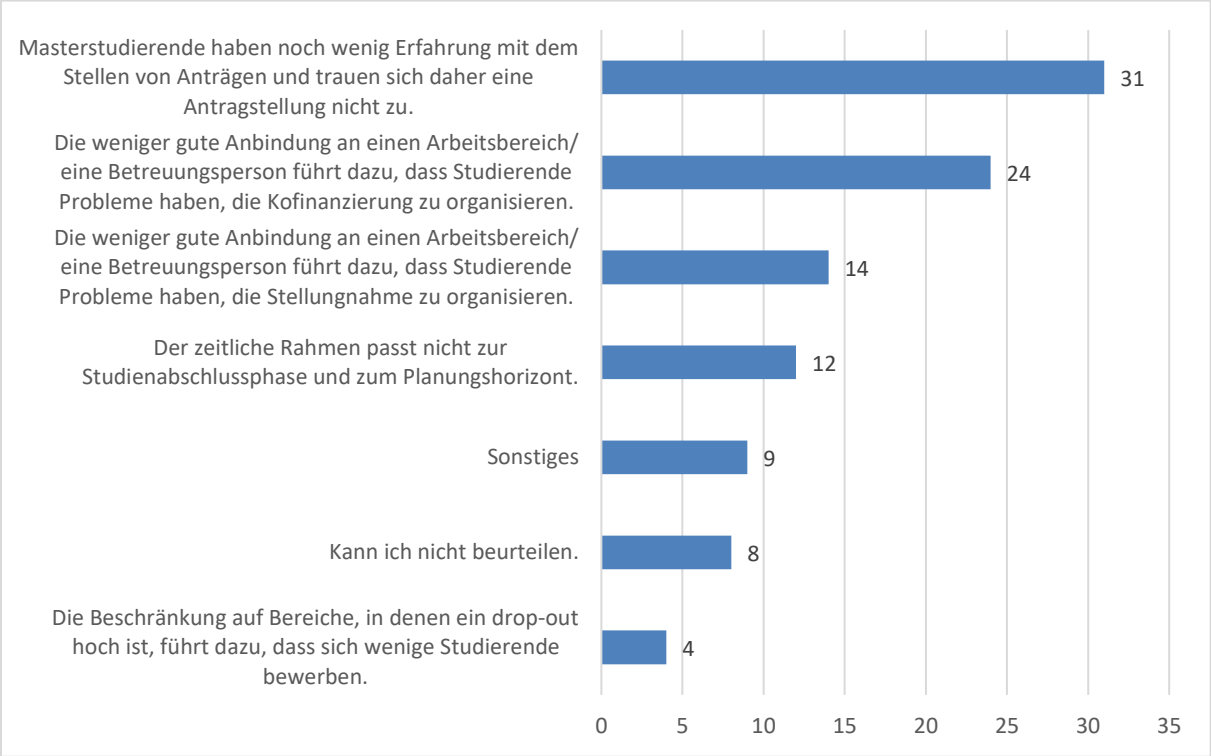
Auch in der ersten Fokusgruppe wurden die unterschiedlichen Lehr- und Forschungsbedingungen an der Universität diskutiert und aufgezeigt, dass in den MINT-Fächern eine Promotion ohne Stelle nicht vorstellbar sei und 65 oder 100% Stellenanteil zur Diskussion steht, während in den Sozial- und Geisteswissenschaften Individualpromotionen mit viel geringeren Stellenanteilen oder teilweise ganz unbezahlt sind. Dies hat direkte Auswirkungen auf die Betreuung, Unterstützung, fachliche Einbindung, den Austausch und den Zugang zu weiterer Forschungsförderung.

4.1.3. Zielgruppe Masterstudierende

Obwohl in der Ausschreibung Masterstudierende zur Antragsstellung zugelassen waren und auch die Unterstützung bei der Fertigstellung der MA-Arbeit explizit als potenziell geförderte Maßnahme aufgeführt war, wurden nur zwei Masterstudierende gefördert. Die Einschränkung, dass nur MA-Studierende antragsberechtigt waren, die in einem Studiengang eingeschrieben waren, bei dem der Drop-Out von Frauen im Übergang zur Promotion besonders hoch ist, war dafür vermutlich nicht ausschlaggebend. Es wurde von den Wissenschaftlerinnen in der Online-Umfrage nicht als relevantes

Problem gesehen. Als wichtigster Grund wurde die Unerfahrenheit von Masterstudierenden im Stellen von Anträgen genannt, die dazu führt, dass sich die Studierenden eine Antragsstellung nicht zu trauen. Die schlechtere Anbindung an die Arbeitsbereiche und damit zusammenhängend erschwerte Zugänge zu Ko-Finanzierungszusagen und Unterstützungsschreiben wurde am zweithäufigsten genannt.

Abbildung 8: Gründe für geringe Antragsstellung von MA-Studierenden, Mehrfachantworten



Quelle: Online-Befragung, N=46

In der Fokusgruppe 1 wurde noch ergänzt, dass diesbezüglich auch die Bekanntheit des Programms eine Rolle gespielt haben könnte; es sei erheblich schwieriger, die Studierenden über die Fördermöglichkeit zu informieren.

Zudem haben die Master-Studierenden aber auch einen kürzeren Planungshorizont, da eine Masterarbeit je nach Fakultät nach 4-6 Monaten abgeschlossen sein sollte. Auf die offene Frage unter sonstigen Gründen wurde noch darauf verwiesen, dass eine Beantragung für die Studierenden in dieser sowieso schon recht arbeitsintensiven Zeit schwierig sei. Zusätzlich könnte auch die frühere Lebensphase eine Rolle gespielt haben, dass Masterstudierende seltener Care-Verantwortung als ältere Nachwuchswissenschaftlerinnen haben. Zudem wurde die geringe Sichtbarkeit bzw. Kenntnis bei der MA-Zielgruppe angemerkt, die sich auch durch die schlechte Verknüpfung zwischen Fakultäten und universitätsweiten Programmen ergeben würde.

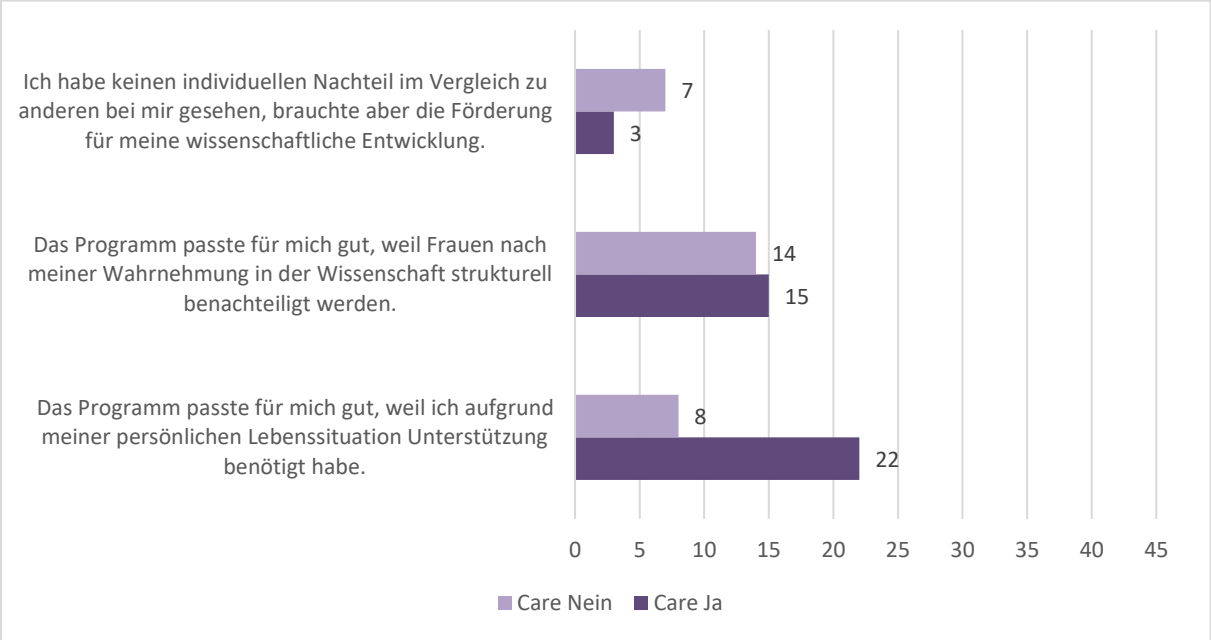
4.2. Hintergründe der Antragstellung: Herausforderungen für die Wissenschaftskarriere

Auf die Antragsfrage nach den Herausforderungen, welche die Wissenschaftlerinnen als Gründe für die Antragstellung nannten, wurden sowohl coronabedingte als auch andere Herausforderungen

genannt[14]. Im Folgenden werden die Befunde des Online-Fragebogens zu den Herausforderungen dargestellt und um die Befunde aus der inhaltsanalytischen Auswertung der Anträge und Sachberichte ergänzt. Bei der Interpretation der Befunde ist zu berücksichtigen, dass die Anträge und Sachberichte spezifische Funktionen haben: sie zielen auf eine Bewilligung bzw. den Nachweis der richtigen Mittelverwendung. Demgegenüber hat das Antwortverhalten bei der Online-Erhebung keine Auswirkungen für die Befragten und ist daher weniger verzerrt.

Mit Blick auf die Beweggründe der Antragstellung wurde in der Online-Befragung zunächst nach der Passung des Programms zur aktuellen Lebenssituation gefragt. Generell lässt sich eine besonders hohe Zustimmung zu den beiden Aspekten erkennen, die die Notwendigkeit eines individuellen Nachteilsausgleichs ansprachen: Das Programm wurde von den Befragten ganz überwiegend als passend aufgrund einer strukturellen Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft und passend zum Unterstützungsbedarf in der aktuellen persönlichen Lebenssituation empfunden.

Abbildung 9: Passung Programm zur Lebenssituation nach Care



Quelle: Online-Befragung, N=46, Mehrfachnennungen möglich

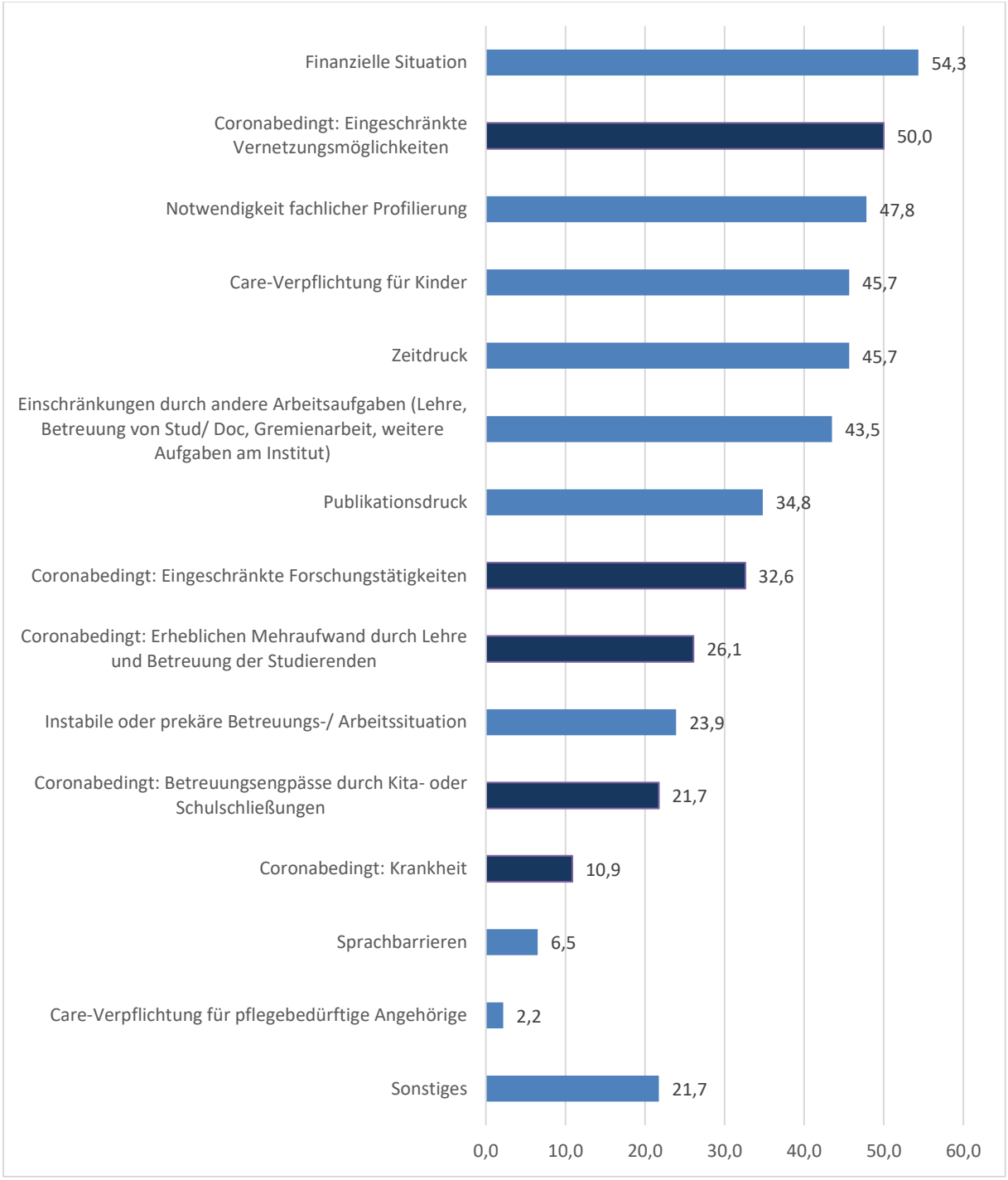
Besonders Frauen mit Care-Verantwortung[15] stimmten der letztgenannten Aussage zu. Annähernd knapp jede vierte Befragte konstatierte dagegen den Bedarf der Förderung der eigenen wissenschaftlichen Entwicklung, ohne zugleich den Bedarf für einen Nachteilsausgleich zu sehen – dem stimmten nur sehr wenige Frauen mit Care-Verantwortung zu.

Anschließend wurde in der Online-Befragung standardisiert erfragt, welche Herausforderungen für die Antragsstellung maßgeblich waren. Die Kategorien wurden aus einer qualitativen Auswertung der Anträge und Sachberichte entwickelt. Ein Teil der Herausforderungen hatte mit Einschränkungen und Problemen durch die Corona-Pandemie zu tun (dunkelblau markiert). Im Folgenden sind die Befunde

[14] Diese Texte aus den Antragsformularen wurden vom Forscherinnenteam inhaltsanalytisch ausgewertet und als Grundlage für die Entwicklung der Items in der Online-Befragung genutzt.
[15] Hier wurden alle Wissenschaftlerinnen einbezogen, die angaben, Care-Verantwortung zu übernehmen, unabhängig davon ob für Angehörige oder Kinder und auch wer die Haupt-Verantwortung übernimmt.

der Online-Erhebung dazu dargestellt und werden durch die qualitativen Befunde aus den Anträgen erläutert.

Abbildung 10: Als Motive für die Antragstellung genannte Herausforderungen in Prozent



Quelle: Online-Befragung, N=46

Eine Reihe von Faktoren wurde besonders häufig, d.h. von über 40% der Befragten genannt: Bei den nicht pandemie-bedingten Aspekten waren dies allen voran die finanzielle Situation, die Notwendigkeit der fachlichen Profilierung, die Care-Verantwortung für Kinder, der Zeitdruck und die zeitliche Belastung durch andere Aufgaben. Für etwa ein Drittel der Befragten war Publikationsdruck

und für knapp jede vierte Befragte eine instabile oder prekäre Betreuungssituation antragsrelevante Faktoren.

Von den Faktoren, die im Zusammenhang mit der Pandemie standen, waren mangelnde Vernetzungsmöglichkeiten von überragender Bedeutung. Eine relevante, aber geringere Rolle spielten auch durch die Pandemie eingeschränkte Forschungstätigkeiten und Mehraufwand in Lehre und Studierendenbetreuung. Coronabedingte Betreuungsengpässe waren noch für ein Fünftel relevant; hier wird eine Rolle gespielt haben, dass sich die Betreuungssituation nach 2022 wieder normalisierte. Die Faktoren werden im Folgenden ausführlich erläutert.

4.2.1. Herausforderungen ohne direkten Bezug zur Corona-Pandemie

Die finanzielle Situation war der wichtigste Grund für die Antragstellung. Dies ist wenig überraschend, da es sich nicht um einen spezifischen Aspekt der Karriereentwicklung, sondern um einen übergeordneten Grund handelt. Die qualitativen Erhebungen zeigen, dass dies zwei Aspekte berührt. Zum einen spielt die fehlende finanzielle Unterstützung durch den Arbeitsbereich eine Rolle. So äußerte eine Teilnehmerin im Online-Fragebogen: „*ich hätte einfach kein Geld für nichts von meinem Department erhalten*“. Zum anderen wird aus den Anträgen und Sachberichten ersichtlich, dass die persönliche finanzielle Situation es nicht ermöglicht, eine ausbleibende Unterstützung zu kompensieren und für die Karriereentwicklung als erforderlich gesehene Ausgaben selbst zu tätigen. So verwies eine Antragsstellerin darauf, dass ihre Stelle auslief, eine andere, dass sie sich die Kosten für ein Lektorat in der jetzigen Lebensphase nicht hätte leisten können:

> „*Dieser hohe Betrag ist für uns derzeit prohibitiv, vor allem weil ich während meiner Elternzeit […] deutlich weniger verdient habe. Kurz gesagt, das ist eine große Menge Geld für diese Phase unseres Lebens - kürzlich promoviert, ein großer internationaler Umzug, und Elternzeit*.“

In den qualitativen Leitfadeninterviews wurde darüber hinaus deutlich, dass die eigenen Finanzspielräume auch mit der Art des Anstellungsverhältnisses zusammenhängen. So erklärte eine Wissenschaftlerin im Interview, dass *„klassische Lehr- bzw. Haushaltsstellen“* mit wenig Budget für Forschung ausgestattet sind und Forschungsmittel aus dem regulären Haushalt des Arbeitsbereiches entnommen werden müssen, die so wieder anderen fehlen würden. Außerdem gebe es keinen Einblick in die Finanzen des Arbeitsbereiches, sodass eine Übersicht über mögliche Finanzmittel komplett fehlen würde.

Care-Verantwortung oder -verpflichtung für Kinder war eine wesentliche Herausforderung in der Antragsstellung – nahezu alle Mütter nannten sie in den Anträgen (26 von 28 Frauen mit Kindern). Hier gab es auch Antragsstellerinnen, die zusätzlich mit der Herausforderung eines chronisch kranken oder zu operierenden Kindes konfrontiert waren. Auch alleinerziehend zu sein, wurde von einigen Antragsstellerinnen als Herausforderung genannt. Die Care-Verantwortung zog verschiedene von den Antragsstellerinnen benannte Konsequenzen für die Wissenschaftskarriere nach sich. Von fehlender Sichtbarkeit, Verzögerungen in der Forschung, erschwerter Datenauswertung aufgrund langer Anfahrtswege zum Forschungsort, verhinderter Forschungsaufenthalte, bis hin zu Umzügen, die aufgrund des fehlenden Zugangs zu einem Kitaplatz oder der zu hohen finanziellen Aufwendungen für einen Kitaplatz notwendig wurden. Auch der verspätete Antritt einer Stelle durch einen notwendigen Umzug und die dadurch angegebene Verzögerung der Karriere wurden benannt. Deutlich seltener benannten die Geförderten auch Care-Verantwortung für pflegebedürftige

Angehörige, teils parallel zur Care-Verantwortung für Kinder. Diese Verpflichtung verhinderte einen Auslandsaufenthalt.

Zu den Herausforderungen gehörten seitens der Beantragenden ebenfalls Einschränkungen durch andere Arbeitsaufgaben. Die zeitlichen Einschränkungen durch andere Arbeitsaufgaben wurden in den Anträgen zwar unabhängig von der Karrierephase, aber besonders von Antragsstellenden aus der Philosophischen Fakultät betont. Die Entwicklung der eigenen Wissenschaftskarriere war dadurch erschwert, dass die Geförderten viel Zeit aufwenden mussten für Lehrveranstaltungen, die Betreuung von Studierenden/ Doktorandinnen, Gremienarbeit oder weitere anfallende Aufgaben am Institut/ in der Arbeitsgruppe (Einarbeitung anderer Gruppenmitglieder, Vertretungsaufgaben bei vakantem Lehrstuhl). Hier wurde die generelle Mehrarbeit durch Lehre und Betreuung betont:

> *"I am doing research in parallel to teaching and supervising projects of undergraduate and graduate students."*

Auch eine instabile oder prekäre Betreuungs-/ Arbeitssituation war eine Herausforderung. In den Anträgen und Sachberichten wurden hier der Tod, der Ruhestand oder der Umzug von Betreuungspersonen bzw. des Lehrstuhls/ Labors genannt. Damit gingen die Vakanz des Lehrstuhls, Isolation, zusätzliche Aufgaben oder eine neue Betreuung und/ oder Wechsel im bisherigen Arbeitsumfeld einher.

Sprachbarrieren wurden vereinzelt als Herausforderung genannt, den Anträgen zufolge vor allem mit Blick auf das Verfassen einer Qualifikationsarbeit. Weitere von wenigen genannte Herausforderungen hatten mit erforderlichen Bewerbungsaktivitäten zu tun, andere mit der Isolation von der Familie als internationale Wissenschaftlerin, eigener Krankheit oder der von Angehörigen oder dem Tod von Angehörigen. Genannt wurden zudem ein „non academic familiy background“, die Fachfremde in der Forschungsdisziplin, sowie die spezielle Dauer des Datenerhebungsprozess.

Dass Herausforderungen stark fachspezifisch sein können, zeigt das folgende Beispiel: Eine Wissenschaftlerin der Fakultät Biologie und Psychologie konnte aufgrund der Mutterschutzvorgaben ihre Laborarbeiten (Arbeit mit Bakterium) nicht weiterführen. Auch von befragten Betreuenden wurde darauf hingewiesen, dass bestimmte Labortätigkeiten während der Schwangerschaft nicht möglich sind und studentische Hilfskräfte aufgrund geringerer Erfahrungen dies nur bedingt ausgleichen können.

4.2.2. Herausforderungen mit Bezug zur Corona-Pandemie

Bei den karrierebezogenen Gründen wurde in der Befragung als wichtigster Grund für die Antragstellung die eingeschränkten Vernetzungsmöglichkeiten während der Corona-Pandemie genannt. Aus den Inhaltsanalysen der Anträge und Sachberichte lässt sich ergänzen, dass hier vor allem die fehlende Möglichkeit des Besuchs von Tagungen/ Konferenzen ein Thema war. Digitale Formate waren hier keine Alternative, da sie im Vergleich zu Präsenzveranstaltungen keine vergleichbaren Vernetzungs- und Austauschmöglichkeit boten. So äußerte eine der Antragstellerinnen:

> *„for a relatively large part of my doctoral studies in person conferences had been replaced with virtual presentations, which limit the networking opportunities with other people with similar research interests.“*

Mit Blick auf die Fächer lassen sich keine Unterschiede identifizieren. Bezüglich der Karrierephase zeigt sich, dass diese Einschränkung häufiger von Doktorandinnen angegeben wurde. Dies mag damit zusammenhängen, dass die mit der fehlenden Vernetzung einhergehenden benannten Nachteile in Bezug auf die Defizite bei Sichtbarkeit, Aufbau von Netzwerken sowie Rückmeldung zur eigenen Arbeit, vor allem für diejenigen relevant sind, die noch weniger Gelegenheit hatten, sich ein Netzwerk aufzubauen und ihre Position im Wissenschaftssystem zu festigen.

Der von einem Teil der Befragten genannte erhebliche Mehraufwand durch Lehre und Betreuung der Studierenden während der Coronazeit hing den Anträgen und Sachberichten zufolge vor allem mit der Notwendigkeit der zusätzlichen Entwicklung digitaler Formate zusammen.

Zu den Einschränkungen der Forschungstätigkeiten während der Corona-Pandemie lässt sich aus den Analysen der Anträge und Sachberichte vertiefend ergänzen, dass hier fachspezifische Unterschiede sichtbar geworden sind. Während in den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern vor allem geschlossene Labore als problematisch genannt wurden, waren es in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern der fehlende Zugang zu Archiven oder Bibliotheken und damit einhergehende fehlende Möglichkeiten der Datenerhebung sowie die Reisebeschränkungen und damit das Wegfallen von längeren Feldforschungsaufenthalten. So berichtete eine Interviewpartnerin:

> *„Wir durften nicht erheben, 1 ½ Jahre lang, deswegen ist meine Promotionszeit so lang, weil viele ihre Themen ändern mussten, […] ich kann nicht online erheben- und ich musste dann Themen umbauen und anders machen, was viel Zeit kostet*“

Auch Forschungsaufenthalte an anderen Universitäten zum Zweck des Austausches mit anderen Wissenschaftler*innen konnten aufgrund von Corona nicht realisiert werden. Möglicherweise auch mit fachspezifischen Besonderheiten hängt zusammen, dass die Antragsstellerinnen aus den Fakultäten Jura und Mathematik/Informatik in den Anträgen keine Einschränkungen ihrer Forschungstätigkeiten angegeben haben.

Zu den coronabedingten Herausforderungen zählten für die Wissenschaftlerinnen mit Kindern vor allem Betreuungsengpässe durch Kita- oder Schulschließungen und – dies zeigt das folgende Zitat – verschobene Neuaufnahmen und eingeschränkte Betreuungszeiten aufgrund von Coronaerkrankungen bei den Erzieherinnen in Kombination mit allgemeinem Fachkraftmangel. Letztgenannter Aspekt ist unabhängig von der Corona-Pandemie gültig.

> *„The working restrictions in Germany meant that my oldest son's kindergarten did not accept new children until August 2020 (instead of April 2020 as initially planned). Since then and until the beginning of 2023, continuous (partly) daily closures of the kindergarten groups have happened nearly every week because of a combination of corona cases and a systemic lack of employees in the sector (teachers). During these occasions, I was responsible for looking after the children."*

Zudem wurden auch eine eigene Corona-Erkrankung und die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe und die damit verbundenen stärkeren Einschränkungen benannt.

Bemerkenswert ist, dass sich in den Anträgen keine Unterschiede auffinden lassen, was den Zeitpunkt der Antragsstellung und die angegebenen coronabedingten Herausforderungen betrifft. Auch bei größerer zeitlicher Distanz zur Corona-Pandemie verändern sich die diesbezüglichen Herausforderungen nicht wesentlich. Eine Postdoc-Wissenschaftlerin merkte im Interview an, dass all

diese Herausforderungen gemeistert wurden, die Umstellung der Lehre auf Online, die geschlossenen Labore und die fehlende Kinderbetreuung, was zu erheblichen Verzögerungen in den Forschungstätigkeiten geführt hätte, einen längeren Arbeitsvertrag hätte jedoch niemand bekommen.

4.2.3. Kumulierte Herausforderungen

Mit Blick auf die Herausforderungen wurden von einigen Antragsstellerinnen auch mehrere Herausforderungen benannt. Dabei zeigt sich, dass für internationale Wissenschaftlerinnen mit Care-Verantwortung unsichere Kinderbetreuung ohne zusätzliches Unterstützungsnetz stark hinderlich in der Karriereentwicklung war und dass dies in einigen Fällen zusätzlich noch verschärft wurde, durch andere Faktoren wie geringe Finanzmittel und akute Krisen.

Dies gilt z.B. für eine Wissenschaftlerin, die neben der Geburt des Kindes und darauffolgender Care-Verantwortung, eine eigene Erkrankung während ihrer Dissertation als Herausforderung benannte und zugleich die Auswanderung nach Deutschland aufgrund der Schließung der Herkunftsuniversität und daran anschließende Sprachbarrieren bewältigen musste. Eine Postdocwissenschaftlerin schilderte durch Care-Verantwortung, aber auch corona-bedingte Betreuungsengpässe und andere Arbeitsaufgaben, wie das zusätzliche Erstellen digitaler Lerninhalte, entstandene Verzögerungen. Sie konnte sehr konkret benennen, welche Verzögerung dadurch entstand:

> *„Bedingt durch Corona verzögerte sich meine Forschungsarbeit im Labor […] um ca. 6 Monate, durch Ausfall von Kinderbetreuung, Krankheit und erhöhten Arbeitsaufwand durch das zusätzliche Erstellen digitaler Lerninhalte.“*

Auf die einhergehenden Schwierigkeiten als internationale Wissenschaftlerin wurde auch im Zuge der Diskussion in Fokusgruppe 2 sowie in den Expert*inneninterviews hingewiesen. Hervorgehoben wurden Schwierigkeiten bei der Bewältigung von Formalia, die sich aus Sprachbarrieren aber auch aus fehlendem Wissen zu den bürokratischen Strukturen und strukturellen Rahmenbedingungen an der Universität ergeben:

> *„dieser Ablauf ist sehr komplex, an einzelnen Instituten auch nochmal nicht unbedingt durch die Sekretariate gut begleitet. Dann ist es auch schwierig, dass vielleicht auch als nicht in Deutschland aufgewachsene Person zu durchschauen und zu verstehen, wann hätte ich jetzt welchen Antrag genau mit welchen Formularen an wen schicken müssen.“*

Auch der Druck durch unsichere Aufenthaltsperspektiven war eine in der zweiten Fokusgruppe sowie im Expert*inneninterview mit den Karriere-Coachinnen zusätzlich genannte Herausforderung für internationale Wissenschaftler*innen. Eine der Karriere-Coachinnen benannte die existenziellen Sorgen, die damit für Frauen – aber auch für Männer – einhergehen:

> *„und auch nicht frauenspezifisch, sondern eher spezifisch auf internationale Personen in Karriereworkshops. Da ist mir bewusst geworden, wie viel existentieller es für Personen mit begrenztem Aufenthaltstitel ist. Ende der Promotion heißt auch Ende der Erlaubnis, hier zu sein. Wenn sie hier bleiben wollen, müssen sie etwas im Anschluss finden. Das hat mich demütig gemacht, die haben wirklich existenzielle Ängste.“*

In der zweiten Fokusgruppe wurde zudem diskutiert, dass fehlende soziale Einbindung zu Einsamkeit führen könne und besonders für internationale Studierende und Wissenschaftlerinnen und

insbesondere in den geisteswissenschaftlichen Fächern ein Problem sei. Auch die Corona-Pandemie habe massive Einsamkeitsgefühle erzeugt oder verstärkt.

Eine weitere Herausforderung, die in den Interviews und Gruppendiskussionen thematisiert wurde, sind psychische und körperliche Belastungen und Beeinträchtigungen. Diese werde mittlerweile sichtbarer, weil das Sprechen darüber einfacher geworden sei, so eine Einschätzung der Karriere-Coachinnen. Betont wurde von ihnen der mehrfachbelastende Charakter solcher Einschränkungen und unterschiedliche Formen des Umgangs:

> *„IP1: An einer Uni gab es ein Mentoring für Frauen mit Beeinträchtigungen, psychischen, körperlichen. Das war ein Workshop zu Selbstpräsentation. Es ging viel um die Frage, wenn ich die Beeinträchtigung verstecken kann, soll ich sie verstecken und wenn ja, wie – es wurde offen diskutiert, was strategisch bei wem funktioniert. Und wo körperliche Beeinträchtigungen sichtbar sind, wie versuchen sie das zu kompensieren, um sich anzugleichen, wie man sich präsentiert auch auf Tagungen. Da sind doppelte, Mehrfachbelastungen“*

An diesem Zitat zeigt sich, dass es für die Wissenschaftlerinnen teilweise eine strategische Entscheidung ist, in welchen Kontexten sie Herausforderungen sichtbar oder besser unsichtbar machen. Dies trifft auch auf die Sichtbarmachung einer Beeinträchtigung oder einer Behinderung zu. Diese wurden in den Anträgen nicht benannt, in einem der geführten Interviews wurde jedoch deutlich, dass eine Wissenschaftlerin mit einer Beeinträchtigung diese nicht im Antrag angeben hat.

Auch die Wahrnehmung, was herausfordernd ist, unterscheidet sich. Dass es kontextuelle Unterschiede darin gibt, ob und wie die Frauen die Herausforderungen wahrnehmen, wird auch von den Karrierecoachinnen thematisiert, die von Erfahrungsberichten von internationalen Wissenschaftlerinnen erzählen, die aus Ländern mit guter staatlicher Kinderbetreuung stammen. Dort wäre die Abwägung, ob ein drittes Kind in der Karrierephase möglich sei, während in Deutschland sich die Frage stellt, bei einer angestrebten wissenschaftlichen Karriere überhaupt Mutter zu werden.

Mit Blick auf kumulierte Herausforderungen kann zusammengefasst werden, dass vielfältige und auch unterschiedlich gravierende Herausforderungen bestehen können, mit denen auch unterschiedlich umgegangen wird. Dabei zeigte sich, dass Mehrfachbelastungen in den Anträgen nicht unbedingt benannt wurden, obwohl sie eine große Rolle für die Befragten spielten. Es gibt Unterschiede, was überhaupt als Herausforderung wahrgenommen wird und was in den Anträgen benannt wurde. Dabei spielen die eigene Herkunft und die biographischen Erfahrungen eine Rolle. Dies gilt es bei der Einordnung der Herausforderungen der Antragsstellerinnen und der Planung der zukünftigen Ausrichtung des Programms zu berücksichtigen.

Es zeigt sich, dass sehr komplexe und dauerhaft bestehende Herausforderungen auch gravierende Auswirkungen auf die Karriere nach sich ziehen. Es ist davon auszugehen, dass die von den Antragsstellerinnen vor allem bei der Herausforderung Care-Verantwortung genannten Konsequenzen vermutlich nicht unmittelbar und vollumfänglich durch die Fördermaßnahme auszugleichen sind. Die Antragsstellung selbst, auch wenn sie niedrigschwellig gestaltet ist, kann dann zu einer weiteren Herausforderung werden, wenn wie in einem der Interviews berichtet und in den offenen Antworten dargestellt, der bürokratische Aufwand hoch ist und somit eine Zeitersparnis erstmal entgegensteht.

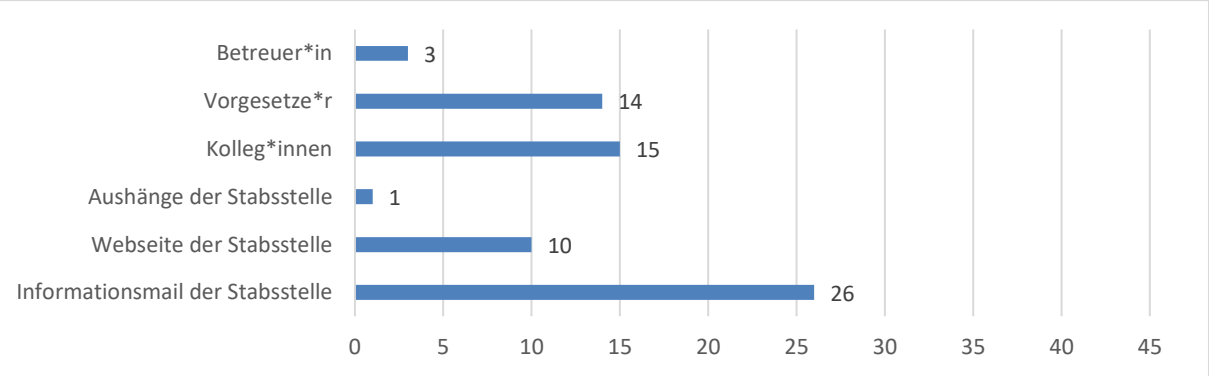
4.3. Wege zur Antragstellung, Umsetzung und Abrechnung der Förderung

Um Maßnahmen in dem Förderprogramm beantragen zu können, mussten die Wissenschaftlerinnen zunächst erst einmal von dem Programm erfahren. Anschließend sollten sie möglichst an einer Beratung durch die Programmkoordination teilnehmen, damit sie wesentliche Informationen zu den Förderkriterien und -abläufen erhielten. Für die Antragstellung mussten sie dann Unterstützungschreiben und Kofinanzierungsbescheinigungen ihrer Fakultäten/ Arbeitsbereiche vorlegen sowie z.T. Stellungnahmen bei Forschungsanträgen sowie die geforderten Formulare ausfüllen und einreichen – häufig wiederum beraten durch die Programmkoordination. Anschließend wurden die Maßnahmen umgesetzt und abgerechnet. Die Umsetzung (vgl. auch Kap. 0) wird im Folgenden aus Sicht der Befragten dargestellt. Im Online-Fragebogen wurde nach der Zufriedenheit mit dem Programm insgesamt gefragt (für eine Gesamtübersicht s. Abbildung 49), die Bewertungen zu den einzelnen Aspekten der Umsetzung werden jeweils in den folgenden Unterabschnitten dargestellt.

4.3.1. Kenntnisnahme und Zugang zum Programm

Im Hinblick auf eine potenzielle Selektivität der Programmteilnahme und der Öffentlichkeitsarbeit für zukünftige Programme stellt sich die Frage, wie die Nachwuchswissenschaftlerinnen auf das Programm aufmerksam wurden.

Abbildung 11: Wie haben die Wissenschaftlerinnen vom Programm erfahren? Mehrfachantworten



Quelle: Online-Befragung, N=46

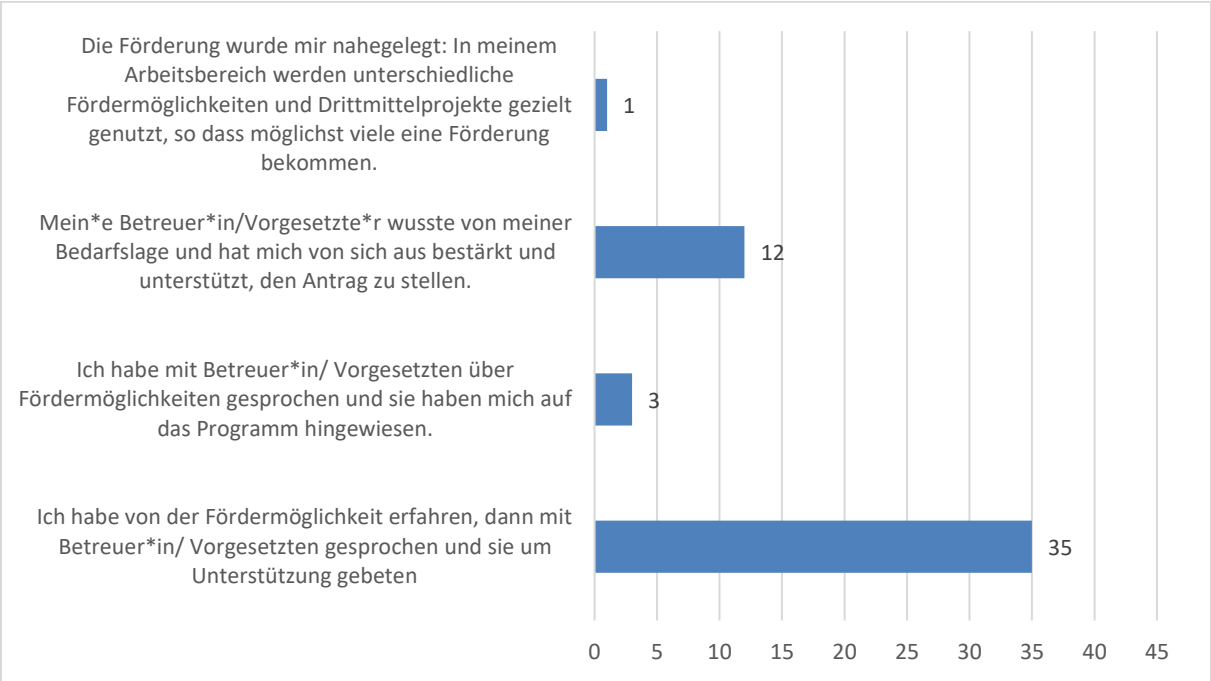
Die Informationen, die via E-Mail und über die eigene Webseite von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität bereitgestellt wurden, haben am stärksten zur Bekanntheit des Programms beigetragen. Besonders relevant war eine Informationsemail, die allen wissenschaftlichen Beschäftigten der Universität zugesandt wurde. Auch die persönliche Ansprache von Kolleg*innen sowie Vorgesetzten und Betreuer*innen war eine wichtige Informationsquelle. Zusätzlich wurde u.a. in der Online-Befragung angegeben, dass die positiven Erfahrungen der Geförderten ab dem zweiten Call per Mund-zu-Mund-Propaganda an andere Wissenschaftlerinnen vermittelt wurde.

Betreuer*innen beschrieben unterschiedliche Verfahren in ihren Arbeitsbereichen/ Fakultäten. Teilweise wurden alle weiblichen Kolleginnen über den Instituts- oder Fakultätsverteiler per E-Mail über das Programm informiert; teilweise wurden Wissenschaftlerinnen auch gezielt angesprochen. Bevorzugt wurden diejenigen angesprochen, bei denen eine Bedarfslage bekannt war und/ oder die als „fähig“ eingeschätzt wurde. Dabei habe auch eine Rolle gespielt, ob die Fähigkeit zum

selbstständigen wissenschaftlichen Arbeiten gesehen wurde, auch im Hinblick auf die eigenständige Bewältigung der Antragstellung. Eine wie im Programm gewählte zentrale Informationsverbreitung durch die Stabsstelle ermöglichte es auch Nachwuchswissenschaftlerinnen, die nicht gezielt angesprochen werden, sich auf eine Förderung zu bewerben und somit gleichberechtigten Zugang für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen zu schaffen. Unterschiede wurden von den Betreuenden dahingehend berichtet, dass es nicht an allen Fakultäten/ Arbeitsbereichen klar geregelt oder bekannt gewesen sei, wer bei einer Förderung angesprochen werden kann.

Die meisten Teilnehmerinnen an der Online-Befragung haben sich, nachdem sie Kenntnis von der Fördermöglichkeit erhielten, an Ihre Vorgesetzten bzw. Betreuer*innen gewandt mit der Bitte um Unterstützung. Bei einem Viertel der Befragten gingen Betreuer*innen und Vorgesetzte im Wissen um eine Bedarfslage direkt auf die Geförderten zu und bestärkten und unterstützten sie, den Antrag zu stellen. Eine strategische Nutzung der Förderung im Arbeitsbereich im Kontext verschiedener Finanzierungsarten scheint keine große Rolle gespielt zu haben.

Abbildung 12: Zugang zum Programm, Mehrfachantworten



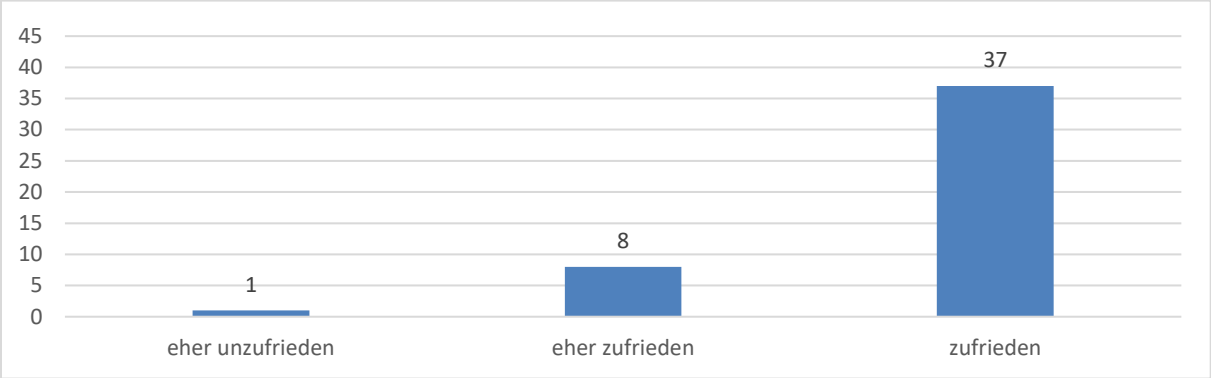
Quelle: Online-Befragung, N=46

Von Betreuenden wurde berichtet, dass sich Postdocs eher eigeninitiativ auf eine Förderung beworben hätten, während die Doktorandinnen auf die Förderung bei knappen Eigenmitteln hingewiesen wurden. In der Online-Befragung ergaben sich jedoch keine Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen.

Diejenigen, die sich nicht eigeninitiativ an die Betreuenden gewandt haben, wurden in einer Filterfrage gefragt, ob sie den Eindruck hatten, dass ihnen die Förderung als Frau nahegelegt wurde, damit andere Mittel den männlichen Kollegen zur Verfügung stehen. 14 Personen von 16 Personen haben die Frage beantwortetet und lediglich eine Person hat diese Frage bejaht.

Die Informationen zum Antragsverfahren wurden im Fragebogen sehr positiv bewertet. Bis auf eine Person waren alle befragten Wissenschaftlerinnen eher zufrieden oder zufrieden.

Abbildung 13: Zufriedenheit mit den Informationen zum Antragsverfahren



Quelle: Online-Befragung, N=46

4.3.2. Beratungen

Vor einer Antragsstellung stand für die Wissenschaftlerinnen stets Beratung in der einen oder anderen Form. Beratung fand durch Betreuende/ Vorgesetzte und durch die Programmkoordination statt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und die Graduiertenschulen, die ebenfalls selbst zu Förderungen beraten, verwiesen oftmals an die Programmkoordination der Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ aufgrund *„des gebündelten Wissens der Programmkoordinatorin*“. Betreuende berichteten, dass sie den Wissenschaftlerinnen empfahlen, sich frühzeitig um eine enge Anbindung an Mentor*innen zu bemühen, um *„Anfangsfehler*“ bei der Antragstellung zu vermeiden. Bei diesen Beratungen ging es vor allem darum, ob sich das Programm für den eigenen Zweck eignet und ob die geplante Maßnahme karrierefördernd wirken kann.

Auf Seiten des Programms war vor Antragsstellung bei Habilitationsabschlussstipendien, den Forschungsanträgen und zur Kinderbetreuung eine Beratung durch die Programmkoordinatorin obligatorisch, bei allen anderen Maßnahmen dringend empfohlen. Beratungstermine fanden persönlich und telefonisch statt. Auch die Betreuenden konnten sich zum Programm beraten lassen und wandten sich gelegentlich ebenso eigeninitiativ an die Programmkoordination.

Inhalt der Beratung waren der Programmkoordinatorin zufolge ausführliche Informationen zum Ablauf der Förderung, den Formalia und den damit zusammenhängenden Verwaltungsvorgängen, aber auch die gemeinsame Prüfung, ob anderweitige Fördermöglichkeiten in Frage kommen würden. So wurde von Seiten der Programmkoordination bereits sichergestellt, dass Wissenschaftlerinnen, die bisher weniger Erfahrung mit dem Verfassen von Anträgen hatten, nicht aufgrund von Formfehlern aus der Auswahlrunde ausgeschlossen wurden. Auch darauf, dass sich die Antragsstellerinnen über die Abrechnungsmodalitäten bspw. bei Reisekosten mit Kindern eigenständig informieren müssen und es hierzu auch Ansprechpartner*innen gibt, wurde hingewiesen.

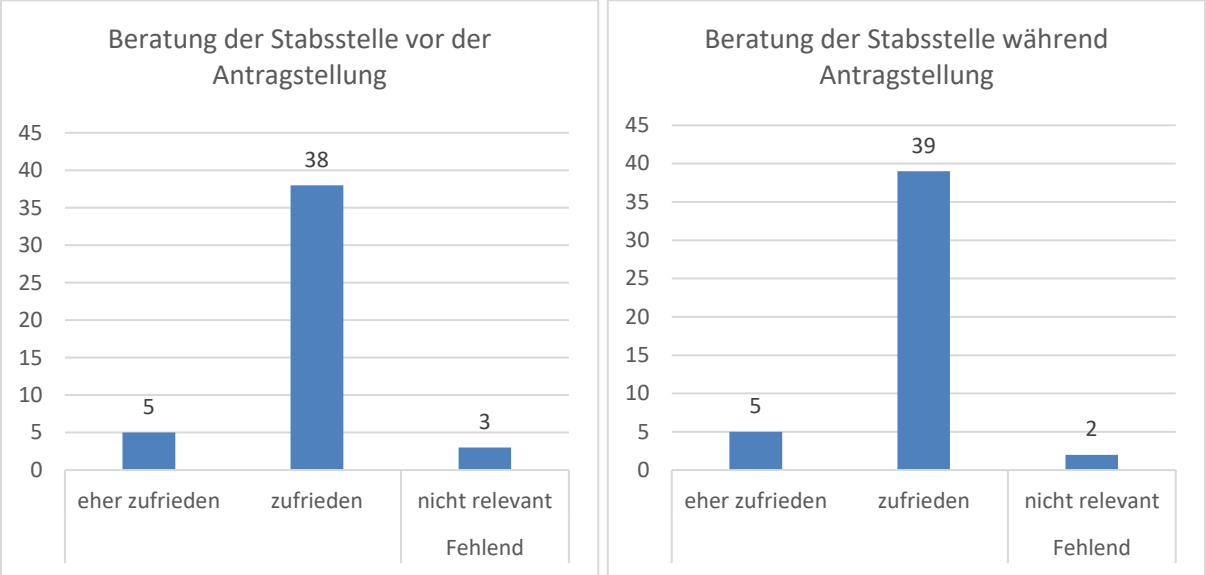
War eine weitergehende inhaltliche Beratung notwendig oder kamen auch andere Förderprogramme für die Wissenschaftlerinnen in Frage, erfolgte eine Verweisberatung an andere Beratungsangebote der Universität. Auch für in Antragsverfahren erfahrenere Wissenschaftlerinnen war dies wichtig, um einen Überblick über Fördermöglichkeiten zu erhalten, die Anbindung an andere antragsberatende Stellen zu erleichtern sowie die Bekanntheit dieser zu erhöhen (Abteilung Forschung und Transfer). Als wesentlicher Vorteil der vorgeschalteten Beratung wird erachtet, dass dies ermöglicht habe, auch

Wissenschaftlerinnen zu einer Antragstellung zu motivieren, die noch nicht viel Erfahrung im Stellen von Anträgen haben, deren Unterstützung/ Anbindung am Arbeitsbereich geringer ausfällt oder die mehrfach belastet sind (s. zu den kumulierten Herausforderungen Kap. 4.2.3).

Im Online-Fragebogen hat etwa jede vierte Befragte (N=11) angegeben, dass sie durch die Beratung im Rahmen der Programmsäule auch auf andere universitäre Beratungsangebote zu Fördermöglichkeiten hingewiesen wurde, fünf von ihnen haben diese Angebote, wie bspw. die DFG-Antragsberatung oder Workshops im Dorothea Schlözer-Programm, genutzt und sie alle haben sie als eher und sehr hilfreich bewertet.

Die höchste Zufriedenheit im Vergleich aller Aspekte der Programmumsetzung erreichte die Beratung der Programmkoordinatorin aus der Stabsstelle Diversität und Chancengleichheit während und vor der Antragstellung. Nahezu alle Befragten, für die dies relevant war, gaben an, dass sie damit zufrieden waren, nur wenige waren damit eher zufrieden.

Abbildung 14: Zufriedenheit mit der Beratung



Quelle: Online-Befragung, N=46

Dieser Befund wird auch durch die qualitative Auswertung gestützt. Sofern in den Sachberichten Bezug auf das Antragsverfahren selbst genommen wurde, wurde die Kompetenz, Unterstützung und Zugewandtheit der Mitarbeiterinnen der Stabsstelle und die Bedeutung der Beratung für die Inanspruchnahme der Förderung äußerst positiv hervorgehoben:

> *„Mein besonderer Dank gilt [der Programmkoordinatorin] für ihre stets herzliche und geduldige Begleitung*"

> *„[…] die Maßnahme selbst konnte ich in Absprache mit den stets hilfsbereiten und kompetenten Mitarbeiterinnen der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität auf meine Situation anpassen. “*

Die umfassende Beratung durch die Programmkoordination stellt einen wesentlichen Erfolgsfaktor der Programmsäule dar. So bestätigten alle involvierten Personengruppen – die geförderten Wissenschaftlerinnen, die Mitglieder der Auswahlkommission, die Vertreterinnen der

Graduiertenschulen und die Betreuenden – den positiven Effekt der persönlichen Beratung, der neben der Informations- und Lotsenfunktion auch eine Motivationsfunktion für mehrfachbelastete Wissenschaftlerinnen zukam. Dabei spielte offenkundig auch eine Rolle, dass die Koordinatorin als besonders kompetent wahrgenommen wurde. So äußerte bspw. ein Mitglied der Auswahlkommission in Bezug auf die Weiterentwicklung des Programms in Fokusgruppe 2:

> *„Ich fände es schön, wenn das Programm, wenn es weiterläuft, vielleicht in irgendeiner Form verstetigt wird auch mit [der Programmkoordinatorin], ich finde die Beratung sehr wichtig. Es macht einen Unterschied, wenn es sowas zentral gibt."*

Wie groß dieser Unterschied besonders für mehrfachbelastete Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem ist, zeigt sich im folgenden Zitat aus einer offenen Antwort auf die abschließende Frage des Onlinefragebogens, welche weiteren Hinweise die Wissenschaftlerinnen für die Evaluation haben:

> *„Die betreuenden Personen e.g. [die Programmkoordinatorin] waren wirklich sehr, sehr hilfreich bei der Teilnahme am Programm und haben sich wirklich gut Zeit genommen. An dieser Stelle möchte ich betonen, dass auch dieser menschliche Aspekt an der Gleichstellung nicht zu unterschätzen ist: Benachteiligte Gruppen brauchen mehr Encouragement und Aufmerksamkeit und Einführung in die formalen Details […], um sich überhaupt an ein System, in dem sie bewertet werden, anpassen zu können, geschweige denn in diesem Erfolg zu haben, um es dann ändern zu können. An diesem Ende hat [die Programmkoordinatorin] brilliante Arbeit im Rahmen ihrer Möglichkeiten geleistet."*

Auch ein Mitglied der Auswahlkommission in der Fokusgruppe 2 bemerkt in Bezug auf die Weiterentwicklung des Programms die Notwendigkeit der Beratung, auch um Wissenschaftlerinnen mit mehrfacher Belastung zu inkludieren:

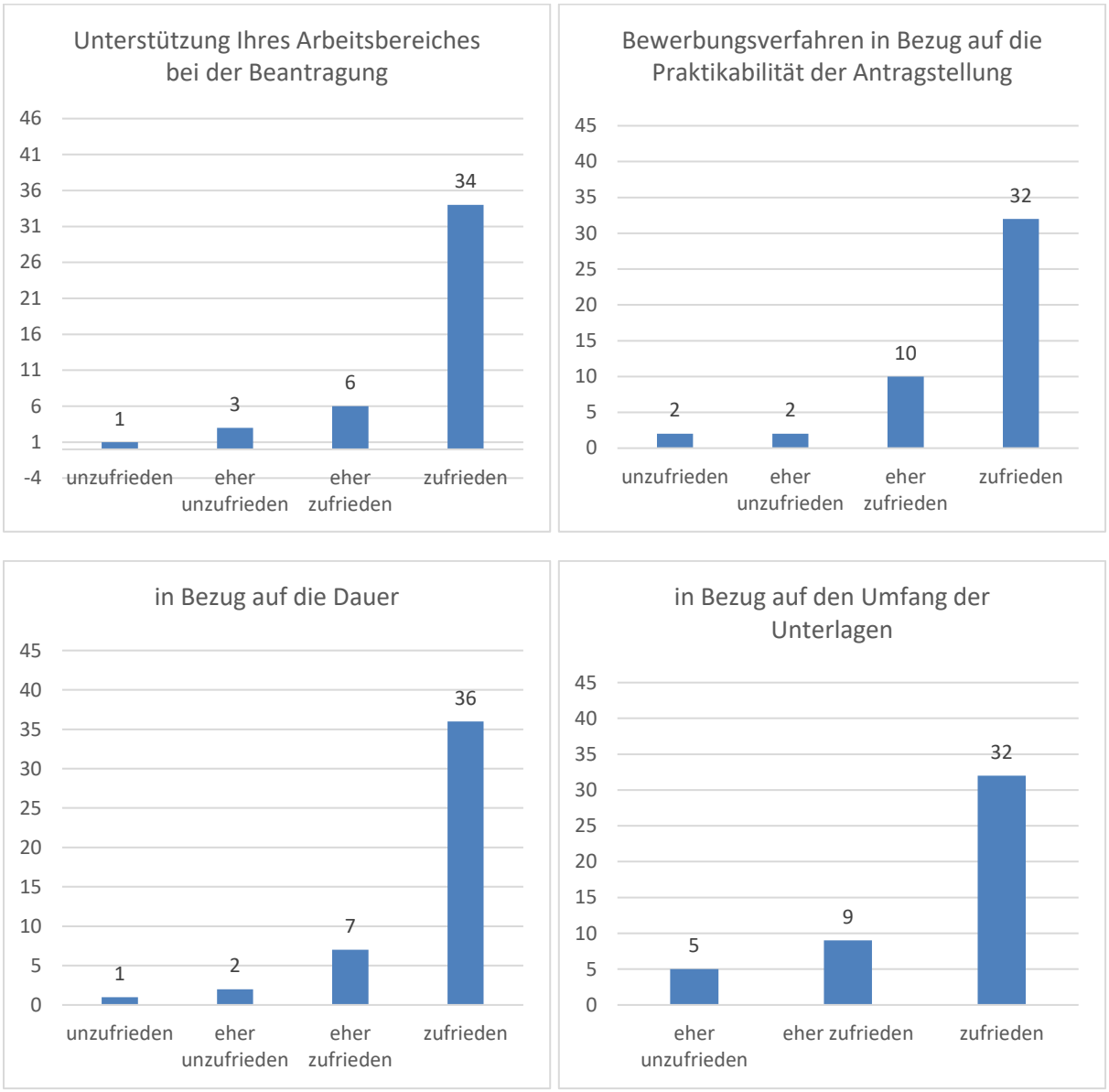
> *„Es ist auf jeden Fall wichtig und nötig eine ausführliche persönliche Beratung zu haben, man kann nicht alles über Webseiten und Texte und Links klären, sondern es ist einfach so komplex und ich würde vermuten, dass es für diese Leute, um die reinzuholen, die sich sonst nicht trauen, eine wichtige Maßnahme ist."*

So erfüllte die Beratung durch die Programmkoordination zusätzlich zur Informations- und Beratungsfunktion zum Förderprogramm auch eine Lotsenfunktion zu anderen universitären Angeboten, die der Zielgruppe teilweise unbekannt waren. Zudem war die Beratung ein wichtiges Instrument, um auch Wissenschaftlerinnen zu erreichen und zu motivieren, einen Antrag auf Förderung zu stellen, die bisher wenig Erfahrungen in diesem Gebiet sammeln konnten.

4.3.3. Bewerbungsverfahren, Unterstützungsschreiben und Ko-Finanzierung

Nach den der Entscheidung zur Antragstellung vorgeschalteten Beratungen und Abstimmungen mussten die Wissenschaftlerinnen den Antrag stellen. 40 Wissenschaftlerinnen waren mit der Unterstützung ihres Arbeitsbereiches bei der Antragstellung zufrieden oder eher zufrieden. Es zeigte sich ebenso eine allgemein hohe Zufriedenheit mit dem Bewerbungsverfahren in Bezug auf die Dauer, den Umfang der Unterlagen und die Praktikabilität der Antragstellung. Jeweils drei bis fünf Befragte waren mit diesen Aspekten (eher) unzufrieden.

Abbildung 15: Zufriedenheit mit der Unterstützung des Arbeitsbereiches und dem Bewerbungsverfahren

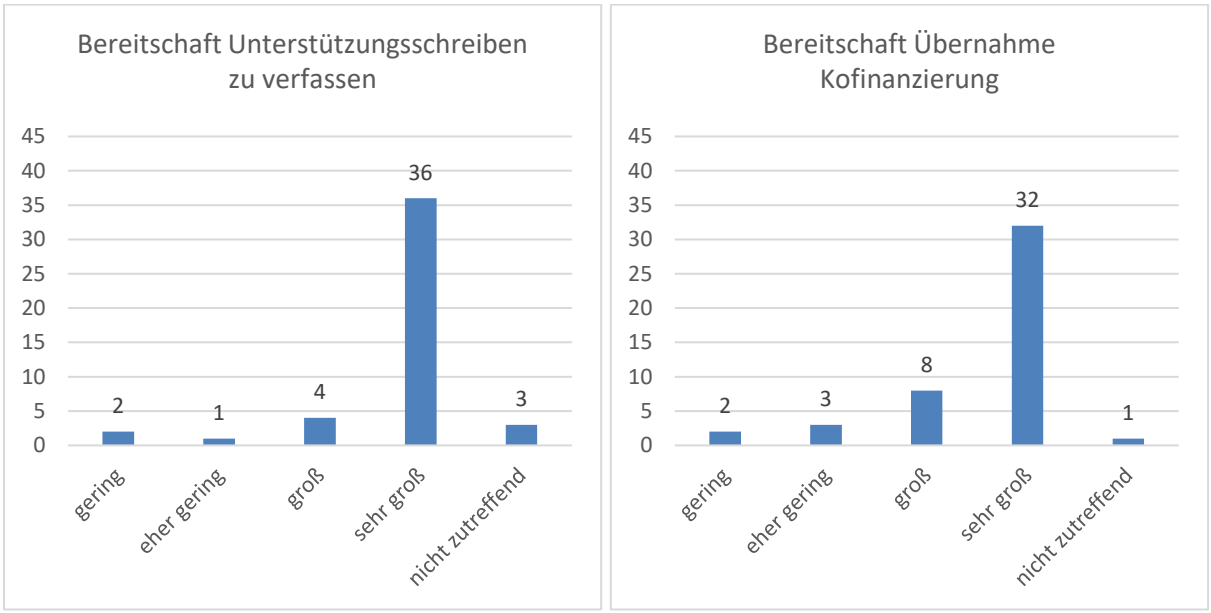


Quelle: Online-Befragung, N=46

Wie in Kap. 3.2 dargestellt, war zusätzlich zur Antragsstellung ein Unterstützungsschreiben der Betreuungsperson gefordert sowie die Zusicherung der Übernahme eines Eigenanteils von 25,8 % des Arbeitsbereiches/ des Instituts, zudem bei Forschungsanträgen auch eine fachliche Stellungnahme.

Von den befragten Betreuenden selbst wurde das Verfassen des Unterstützungsschreibens als wenig aufwändig beschrieben. In der Online-Befragung konnten die Wissenschaftlerinnen angeben, wie sie die Bereitschaft ihrer Betreuenden, ein Unterstützungsschreiben zu verfassen und die Kofinanzierung zu übernehmen, wahrgenommen haben.

Abbildung 16: Bereitschaft Unterstützungsschreiben und Übernahme Kofinanzierung



Quelle: Online-Befragung, N=46

Hier zeigt sich, dass die Bereitschaft zur Übernahme des Unterstützungsschreibens und der Kofinanzierung grundsätzlich als groß empfunden wurde; 40 Befragte gaben an, dass diese groß bzw. sehr groß gewesen sei. Auch die Bereitschaft zur Übernahme der Ko-Finanzierung wurde als ebenso groß erlebt.

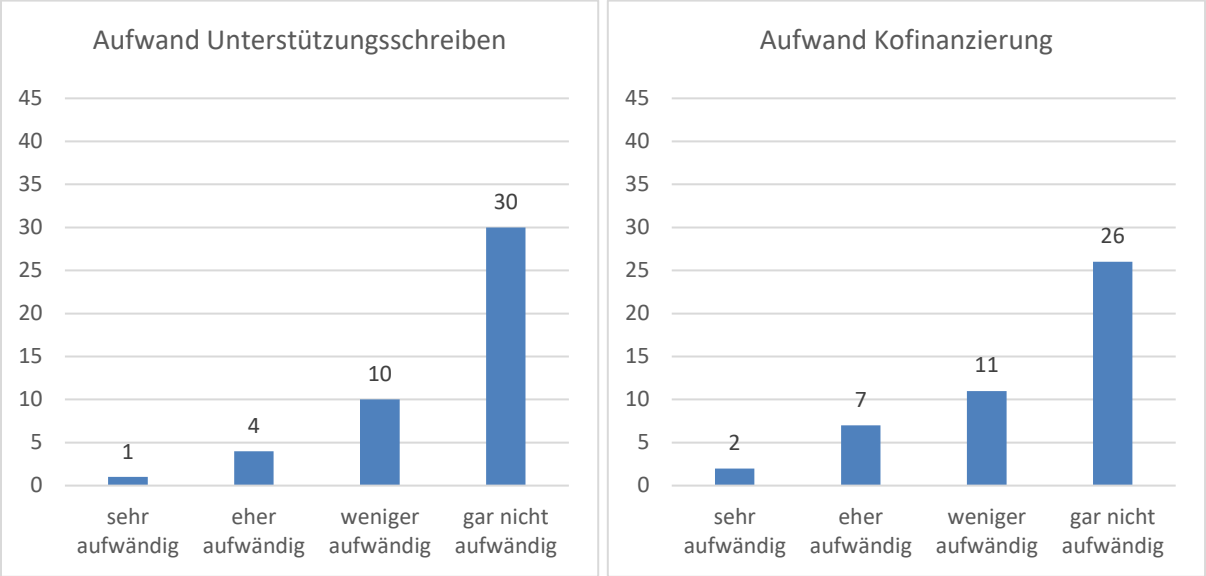
Eine geringe oder eher geringe Bereitschaft gaben 3 Befragte in Bezug auf die Unterstützungsschreiben und 5 in Bezug auf die Übernahme der Kofinanzierung an. In diesen Fällen spielte die finanzielle Ausstattung der Arbeitsbereiche eine wichtige Rolle. Dies schilderte eine Teilnehmerin des Online-Fragebogens:

> *„Insgesamt ist unser Arbeitsbereich finanziell schlecht ausgestattet und gegen den zusätzlichen Kostenpunkt wurde sich sehr gesträubt. Ich habe mich dann an die Gleichstellungskomission gewendet. Diese hat mich bereitwillig unterstützt.“*

Eine Differenzierung nach Karrierestufen zeigt, dass die Doktorandinnen im Vergleich zu Postdocs eine etwas geringere Bereitschaft zur Übernahme der Kofinanzierung, aber eine etwas größere Bereitschaft zum Verfassen eines Unterstützungsschreibens erlebten. Etwas deutlichere Unterschiede zeigen sich bei der Differenzierung nach Fachrichtungen. Eine fehlende Bereitschaft zum Verfassen eines Unterstützungsschreibens und zur Übernahme der Kofinanzierung fand sich etwas häufiger bei den Wissenschaftlerinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften als bei denen aus den MINT-Fächern.

Für die Wissenschaftlerinnen war es wenig aufwändig, die Unterstützungsschreiben und Kofinanzierungszusagen zu erhalten. Der Aufwand war bei der Ko-Finanzierung etwas höher, wie folgende Grafik zeigt.

Abbildung 17: Aufwand Unterstützungsschreiben und Übernahme Kofinanzierung



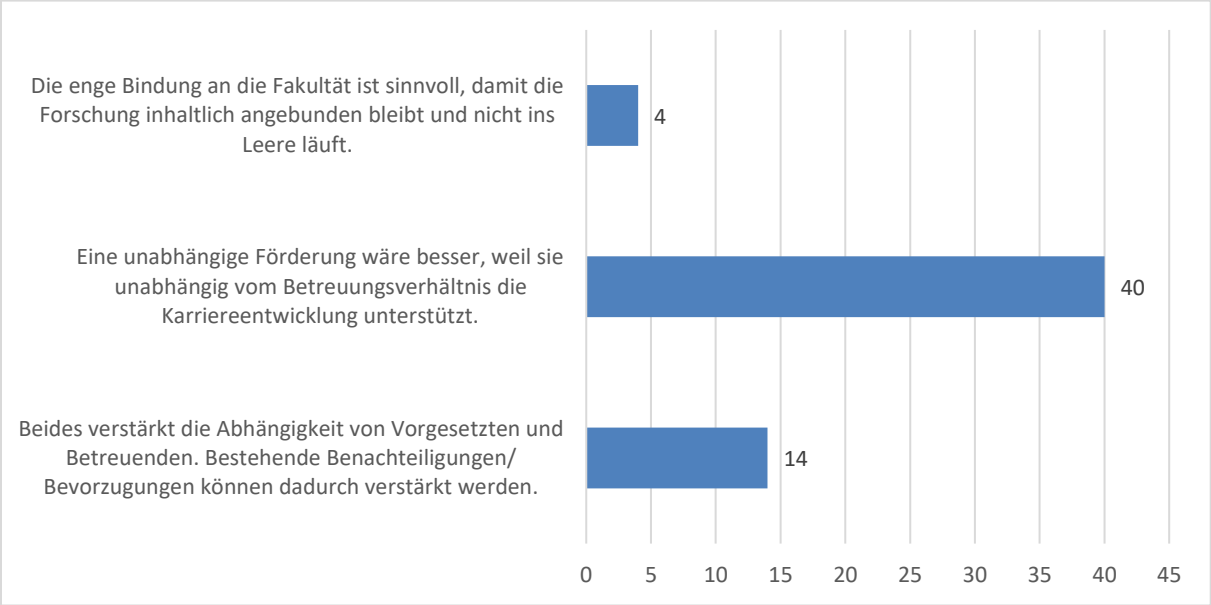
Quelle: Online-Befragung, N=45-46

Im Vergleich der Fächergruppen war der Aufwand, beides zu beschaffen bei den Geistes-/ und Sozialwissenschaften etwas höher.

Diejenigen, die angeben haben, dass es sehr oder eher aufwändig war, die Kofinanzierung und/ oder die Stellungnahme zu organisieren, wurden in einer offenen Frage gebeten, zu erläutern, worin genau der Aufwand bestand. Dabei ließen sich drei strukturelle Hauptproblematiken feststellen: **1.** fehlende Zuständigkeit und Betreuung durch Verrentung oder Tod der Betreuenden oder bei Masterstudierenden, **2.** fehlende finanzielle Mittel am Lehrstuhl/ Arbeitsbereich und **3.** zu hoher administrativer und koordinativer Aufwand bei mehreren Maßnahmen oder wenn noch andere Stellen einbezogen werden mussten (bspw. Dekanate, Familienservice) und in Bezug auf den Eigenanteil der Fakultäten (s. auch Kap. 0 zu den möglichen Verbesserungen).

Die Wissenschaftlerinnen wurden auch nach ihrer generellen Einschätzung zur Kofinanzierung und zum Unterstützungsschreiben gefragt, lediglich vier Wissenschaftlerinnen sehen die enge Anbindung an die Fakultät als sinnvoll, 40 von 46 Befragten befürworten eine unabhängige Förderung, weil damit eine vom Betreuungsverhältnis unabhängige Förderung möglich ist.

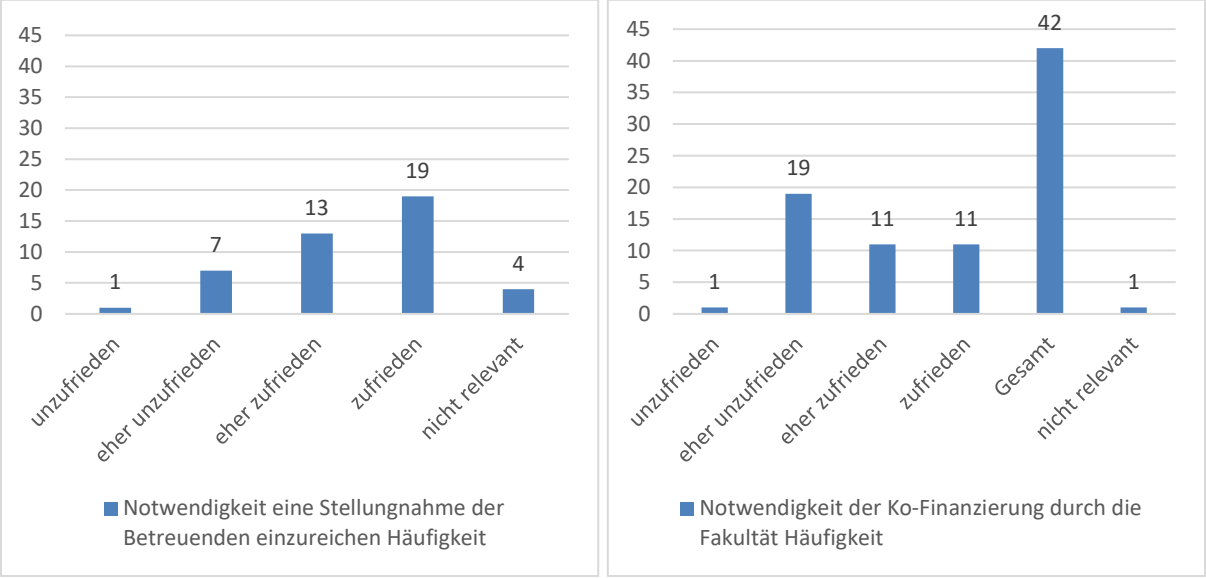
Abbildung 18: Einschätzung zur Kofinanzierung und Unterstützungsschreiben, Mehrfachantworten



Quelle: Online-Befragung, N=46

Dementsprechend unzufrieden sind die Wissenschaftlerinnen mit der Notwendigkeit der Kofinanzierung durch die Fakultäten, 20 Wissenschaftlerinnen und damit gut 45 % gaben an, unzufrieden oder eher unzufrieden damit zu sein. In Bezug auf die Stellungnahme bzw. das Unterstützungsschreiben ist die Zufriedenheit etwas höher, jedoch sind auch hier acht Wissenschaftlerinnen unzufrieden.

Abbildung 19: Zufriedenheit mit dem Unterstützungsschreiben und der Kofinanzierung



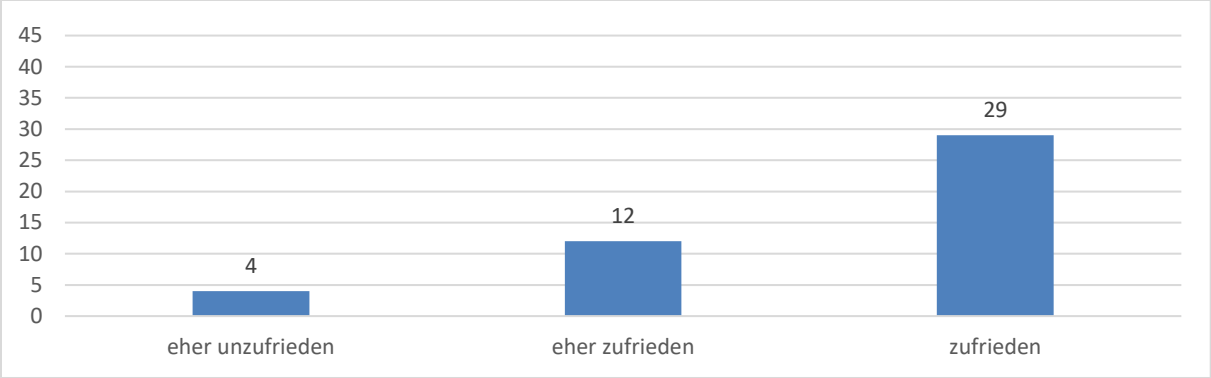
Quelle: Online-Befragung, N=46

4.3.4. Abrechnung, Nachweispflichten und Bericht

Nach Abschluss der Maßnahme erfolgte die Abrechnung und die geförderten Wissenschaftlerinnen waren aufgefordert einen Sachbericht zur Verwendung der Mittel sowie der eingetretenen

karriereförderndenden Effekte abzugeben. Lediglich vier Wissenschaftlerinnen gaben an, mit dem Aufwand für den Bericht eher unzufrieden zu sein, alle anderen waren damit (eher) zufrieden.

Abbildung 20: Zufriedenheit mit dem Aufwand für den Bericht

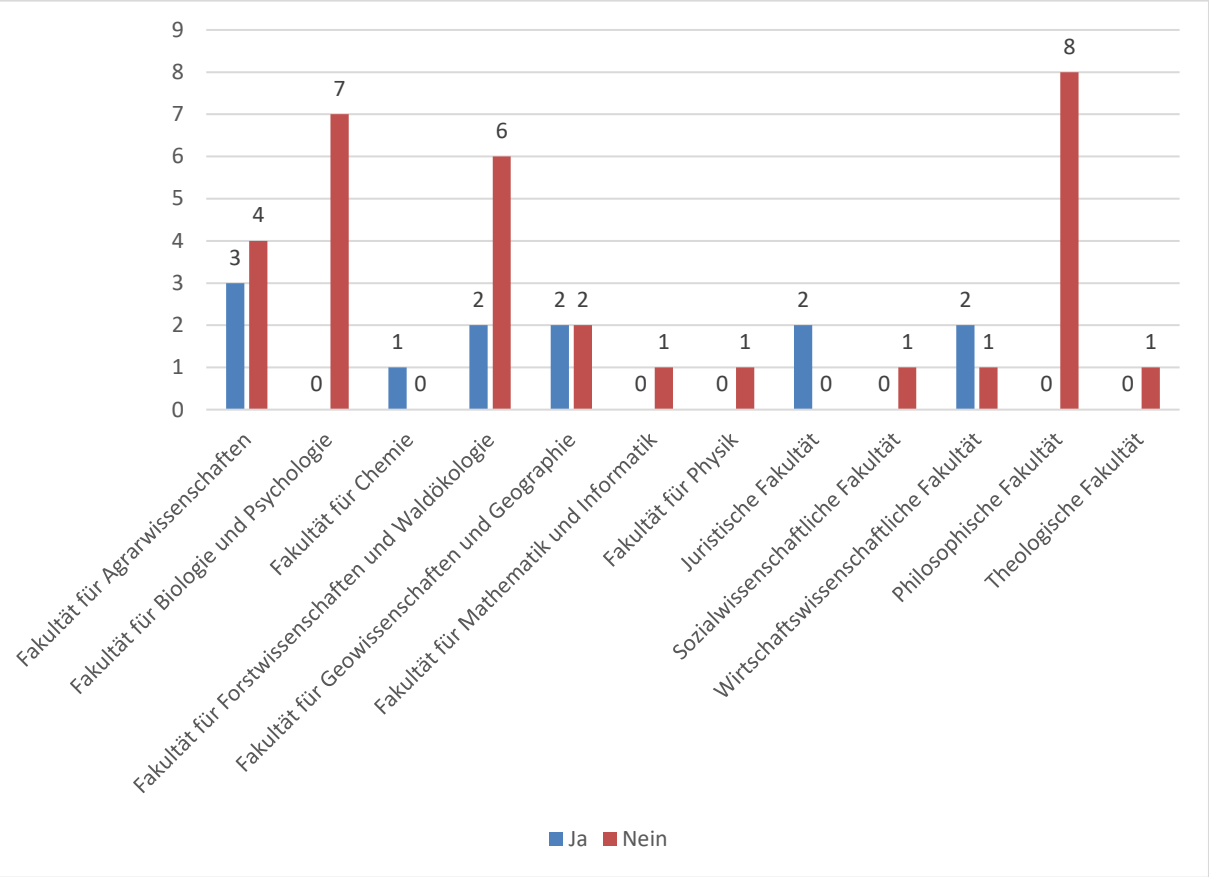


Quelle: Online-Befragung, N=45

Im Fragebogen konnten die Teilnehmerinnen angeben, ob sie für die Maßnahme privat finanziell in Vorleistung gehen mussten. Dabei wurde von 12 Nachwuchswissenschaftlerinnen angegeben, dass sie für die beantragten Maßnahmen finanziell in Vorleistung gehen mussten. Die Hälfte von diesen hat vorab eine Abschlagszahlung nach Antrag erhalten. Drei Wissenschaftlerinnen gaben an, dass die private Vorleistung ein Problem für sie dargestellt habe. Der größte Teil der Befragten reichte direkt die Rechnungen in den Arbeitsbereichen ein und diese wurden direkt beglichen.

Die Verteilung nach Fakultäten zeigt große Unterschiede in Bezug auf die privaten Vorleistungen:

Abbildung 21: Private Vorleistung (inkl. Abschläge) versus Direktzahlung nach Fakultäten

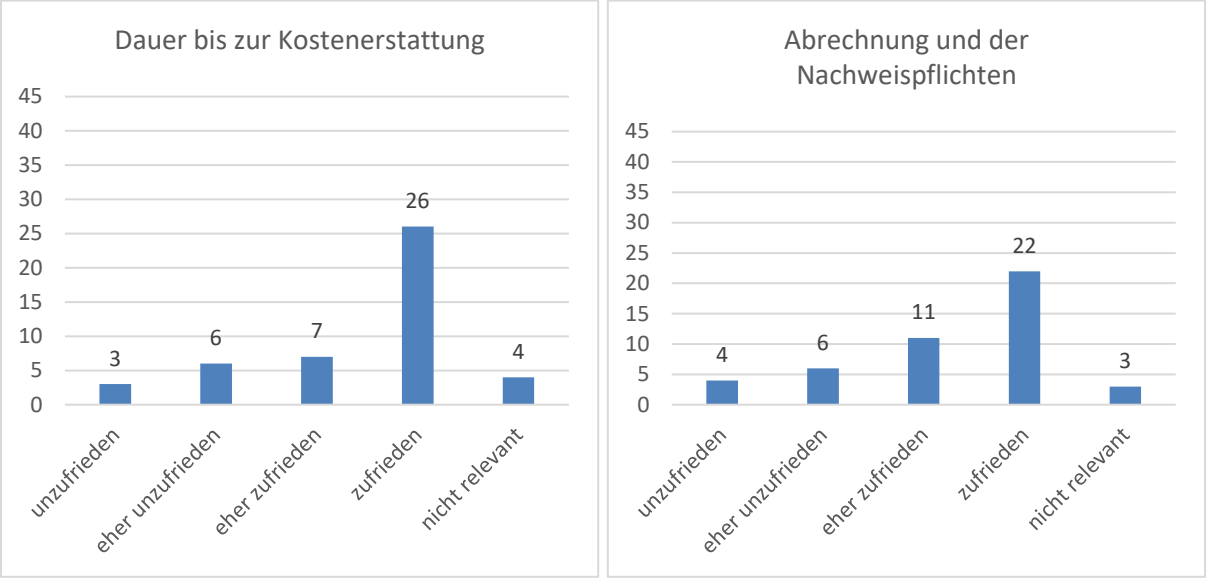


Quelle: Online-Befragung, N=44

Bei einer größeren Zahl von Geförderten gab es an der Fakultät für Biologie und Psychologie und auch an der Philosophischen Fakultät keine Fälle von privaten Vorleistungen und Abschlägen. An anderen Fakultäten gab es sowohl Vorleistungen und Abschläge als auch eine Direktzahlung durch die Arbeitsbereiche. Ein Zusammenhang zur Maßnahmenart ist nicht erkennbar (vgl. Abbildung 50). Wie durch die Arbeit der interdisziplinären Auswahlkommission deutlich und in der Fokusgruppe 1 berichtet wurde, sind diese Unterschiede auf *„historisch erwachsene Unterschiede“* der Fakultäten zurückzuführen, die sich auch auf formale Prozesse wie die Abrechnung beziehen.

Jede fünfte Befragte war mit der Dauer der Kostenerstattung und der Abrechnung und den Nachweispflichten unzufrieden oder eher unzufrieden:

Abbildung 22: Zufriedenheit mit der Dauer bis zur Kostenerstattung + Abrechnung und der Nachweispflichten



Quelle: Online-Befragung, N=46

Abschließend lässt sich festhalten, dass die Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ insgesamt bis auf die Notwendigkeit der Ko-Finanzierung durchweg sehr positiv bewertet wurde.

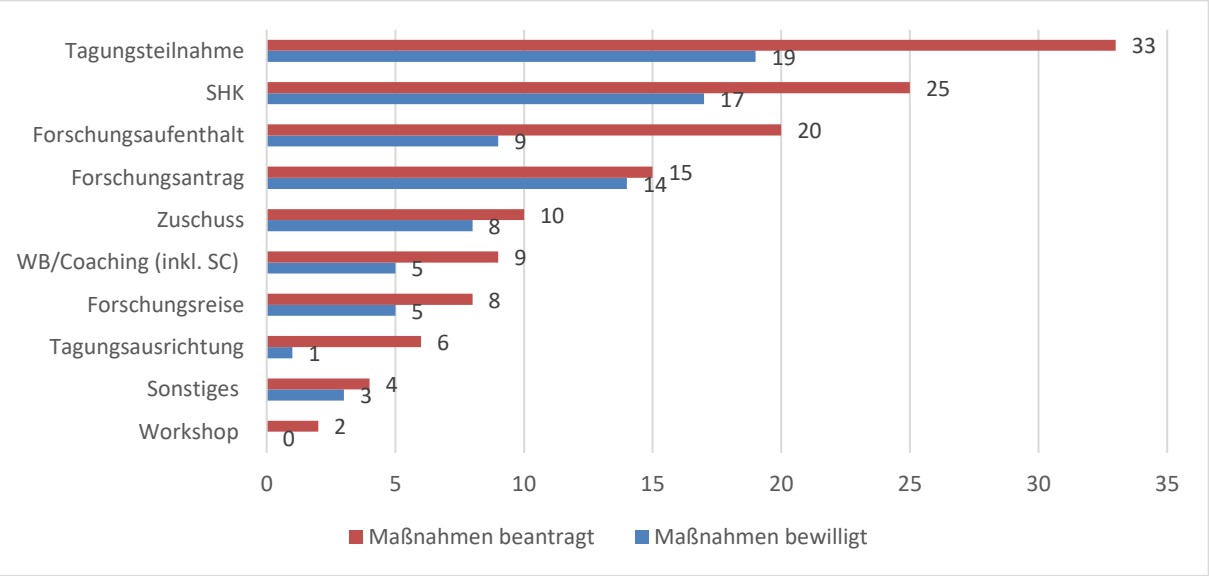
5. Maßnahmen in der Programmsäule: Maßnahmenarten, Wirkungserwartungen und Wirkungseinschätzungen

In Kapitel 5 wird zunächst ein Überblick über die geplanten und umgesetzten Maßnahmen gegeben. Es folgen Ausführungen über die in den Anträgen zu den Maßnahmen geäußerten Erwartung an den Nutzen der Förderung. Abschließend werden die von den Wissenschaftlerinnen genannten eingetreten Effekte und deren Wirkungseinschätzung dargestellt.

5.1. Was wurde gefördert?

Folgende Abbildung gibt einen Überblick über alle beantragten und alle bewilligten Maßnahmen. In der Kategorie „Sonstiges“ wurden Maßnahmen zusammengefasst, die lediglich ein bis zwei Mal beantragt wurden, z.B. Lehrvertretungen oder Stipendien. Unter Zuschuss fallen hier Lektorate/ Korrektorate sowie Kosten für Proband*innenentschädigungen oder Forschungsgeräte.

Abbildung 23: Beantragte und bewilligte Maßnahmen



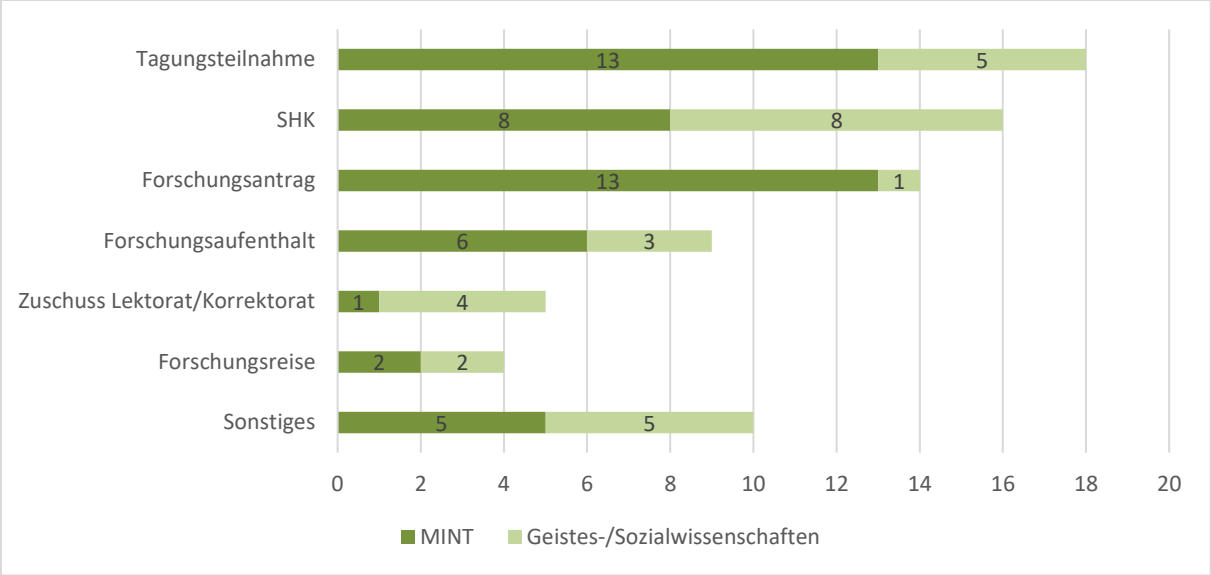
Quelle: Monitoringdaten, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, N=132, eigene Darstellung

Die Teilnahme an einer Tagung wurde am häufigsten beantragt, gefolgt von der Beantragung von studentischen Hilfskräften, Forschungsaufenthalten und Forschungsanträgen. Während in Abbildung 23 alle 132 beantragten und 81 bewilligten Maßnahmen dargestellt wurden, werden in Abbildung 24 die 76 geförderten Maßnahmen betrachtet, die aufgrund von Änderungsanträgen und zurückgezogenen Anträgen von den 81 bewilligten Maßnahmen abweichen. Bei den geförderten Maßnahmen wurden unter Sonstiges zusätzlich zu den oben genannten Stipendien und Lehrvertretungen auch die Teilnahme an Summer Schools/ Coachings/ Weiterbildungen, und eine Tagungsausrichtung zusammengefasst sowie die Sachkosten der Zuschüsse für Proband*innentschädigungen und Forschungsgeräte.

Auch bei den geförderten Maßnahmen stellt die Tagungsteilnahme den höchsten Anteil, gefolgt von der Unterstützung durch studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte und Forschungsanträge. Das Lektorat wurde sowohl als eigene Maßnahme beantragt als auch von studentischen Mitarbeiter*innen im Rahmen der Maßnahme SHK durchgeführt. Wird auf die geförderten

Maßnahmen nach Fächergruppen geblickt, zeigen sich Unterschiede, die auf unterschiedliche Bedarfe zurückzuführen sind.

Abbildung 24: Geförderte Maßnahmen im Förderprogramm nach Fächergruppen



Quelle: Monitoringdaten, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, N=76, eigene Darstellung

Diese unterschiedlichen Bedarfe wurden von Befragten aus der Abteilung Forschung und Transfer skizziert:

> *„Die Bedarfe sind sehr unterschiedlich über die Fächer hinweg. Bei den Geistes- und Sozialwissenschaften sind Personalmittel extrem knapp, in Natur- und Lebenswissenschaften ist es so, dass Lehrstühle oft eine kleine Übergangsfinanzierung hinbekommen, aber Sachkosten notwendig sind für eigene Experimente."*

Besonders häufig wurden Förderungen für Tagungsteilnahmen und Forschungsanträge in den MINT-Fächern durchgeführt, für SHKs, Forschungsreisen und Sonstiges erhielten Nachwuchswissenschaftlerinnen aus MINT und Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen im gleichen Maße eine Förderung durch das Programm.

Die Auswertung der Anträge, Sachberichte und der Online-Befragung zeigte, dass eine Finanzierung von Lektoraten vornehmlich von denen beantragt wurde, die als Herausforderung entweder Sprachbarrieren angegeben haben sowie von denjenigen, die durch Care-Verantwortung oder zusätzliche Arbeitsaufgaben zeitlich sehr eingebunden waren. Zudem wurde diese Maßnahme häufiger von Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften beantragt, für MINT-Fächer war sie kaum relevant.

In den Sozial- und Geisteswissenschaften werden Dissertationen oftmals als Monographien veröffentlicht. Von einer Promovierenden wurde darauf hingewiesen wird, dass die Druck- und Verlagskosten privat getragen werden müssen:

> *„In den Sozialwissenschaften muss privat für Publikationskosten aufgekommen werden, wobei es sich um Tausende von Euro sowohl für das Lektorat als auch für die Druckkosten handelt*."

Eine Teilnehmerin der Fokusgruppe 1 wies noch auf die unterschiedlichen Publikationsmedien hin:

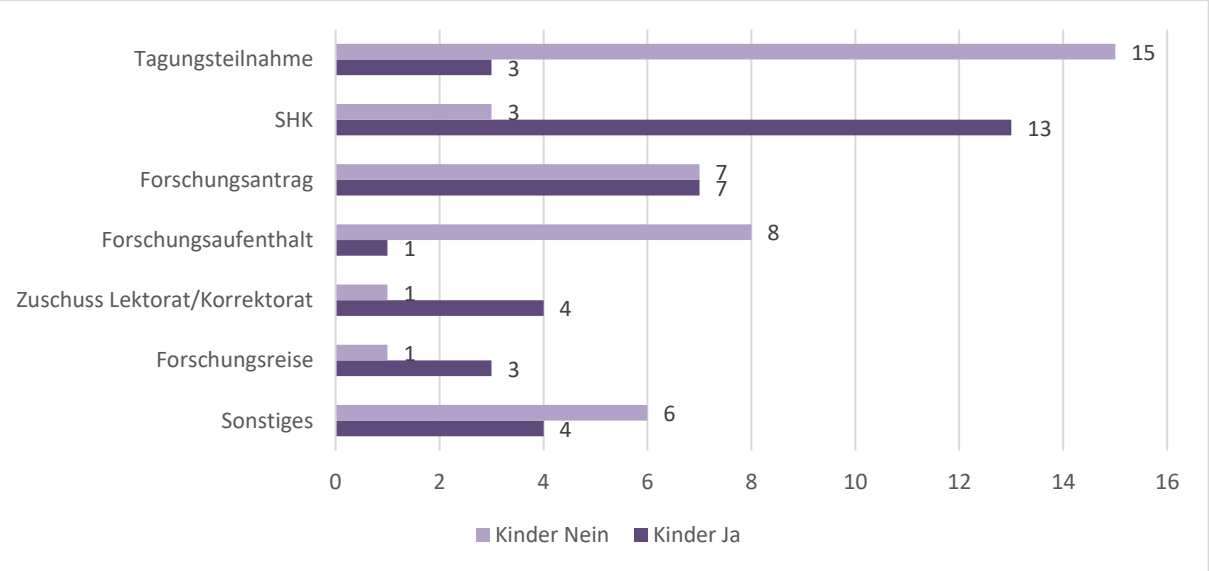
> *„In einigen Fächern ist es sehr wichtig, in renommierten Verlagen zu veröffentlichen, wodurch Lektorat und Druckkosten sehr teuer werden, wenn man dann noch Care-Verantwortung hat und keine Familie, die einen unterstützt; ist ein Thema in den Geisteswissenschaften*."

Weitere fachspezifische Besonderheiten sind, dass Mittel zur Vorbereitung von Forschungsanträgen fast ausschließlich von Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den MINT-Fächern in Anspruch genommen wurden. Die Relevanz dieser Anschubfinanzierung wird seitens der Abteilung Forschung und Transfer besonders für DFG-Anträge betont:

> *„Oft geht es darum, Zeit zu gewinnen, um eigene Vorarbeiten für Projekte zu machen. Bei der DFG hat man ohne eigene Vorarbeit oft keine Chance, die DFG setzt auf Sicherheit und man muss einiges für einen Antrag liefern."*

Die Differenzierung danach, ob die Geförderten Kinder haben oder nicht, zeigt, dass Mittel zur Vorbereitung von Forschungsanträgen gleichermaßen von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Care-Verantwortung in Anspruch genommen wurden.

Abbildung 25: Geförderte Maßnahmen im Förderprogramm nach Kindern



Quelle: Monitoringdaten, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, N=76, eigene Darstellung

Unterschiede zeigen sich jedoch bei anderen Maßnahmenarten. Während Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Kinder deutlich häufiger eine Förderung für Tagungsteilnahmen und längere Forschungsaufenthalte erhielten, erhielten Frauen mit Care-Verantwortung deutlich häufiger eine Förderung für studentische Hilfskräfte sowie kürzere Forschungsreisen[16]. In der Gruppe derjenigen mit Care-Verantwortung wurden vermehrt

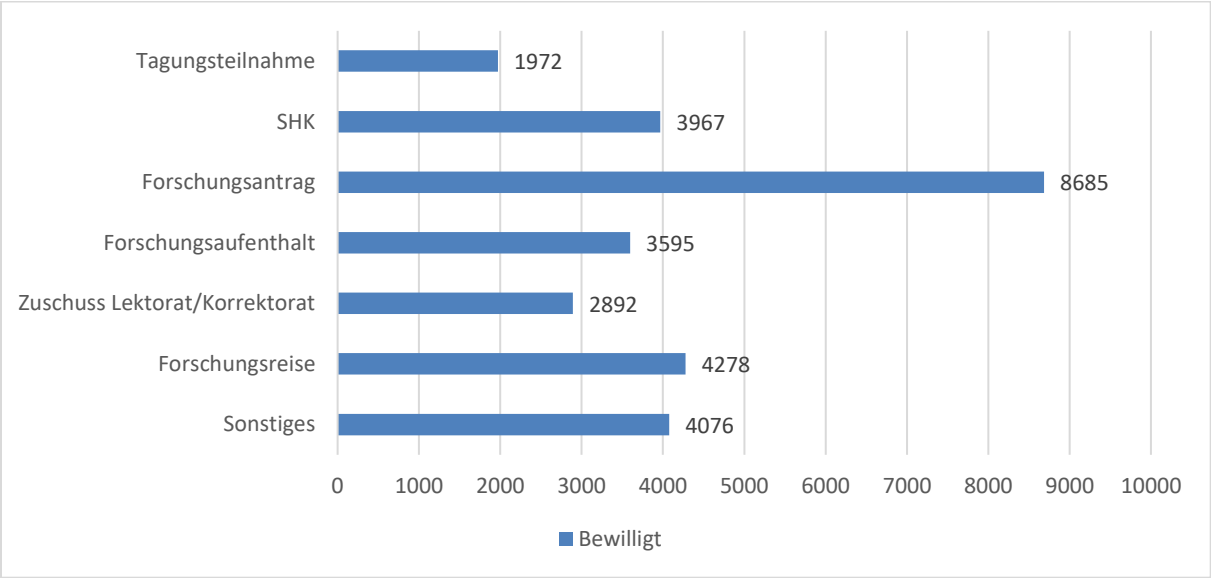
[16] Dies könnte sich durch den erhöhten Aufwand der Reiseorganisation mit Familie erklären lassen bzw. einer kürzeren Trennung von der Familie, sofern alleine gereist wird. Kürzere Forschungsreisen scheinen eine effektive Form der Vernetzung zu sein, dienen aber auch zur Datenerhebung oder lassen sich mit Tagungsteilnahmen verbinden, sodass Reisetätigkeiten zu Konferenzen oder längere Forschungsaufenthalte eher nicht realisiert werden.

Maßnahmen gefördert, die auf eine zeitliche Entlastung abzielten, z.B. durch studentische Hilfskraft oder Zuschüsse zum Lektorat/Korrektorat einer wissenschaftlichen Qualifikationsarbeit.

Diese Auswertungen der Monitoringdaten stehen auch im Einklang mit den Ergebnissen aus der qualitativen Analyse. Auch hier ist auffällig, dass Maßnahmen wie studentische Hilfskräfte in der Tendenz von denen in Anspruch genommen werden, die angeben, umfassend zeitlich oder persönlich beansprucht zu sein, sei es durch Care-Verantwortung, Krankheit oder durch zusätzliche Arbeitsaufgaben. Die Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft wird von den Antragstellerinnen aus MINT-Fächern auch als Möglichkeit genutzt, verhinderte Laborarbeiten während der Corona-Pandemie oder durch eine Schwangerschaft auszugleichen.

Die folgende Grafik zeigt den Durchschnitt der Ausgaben pro bewilligter Maßnahme. Hier wird deutlich, dass die am häufigsten bewilligte Maßnahme – die Förderung von Tagungsteilnahmen – auch im Mittel die kostengünstigste Maßnahmenart ist. Mit Abstand die höchsten Fördersummen wurden für die Vorbereitung von Forschungsanträgen bewilligt, durchschnittlich etwa 8700 Euro.

Abbildung 26: Maßnahmen im Förderprogramm nach Finanzvolumen in Euro, Mittelwerte

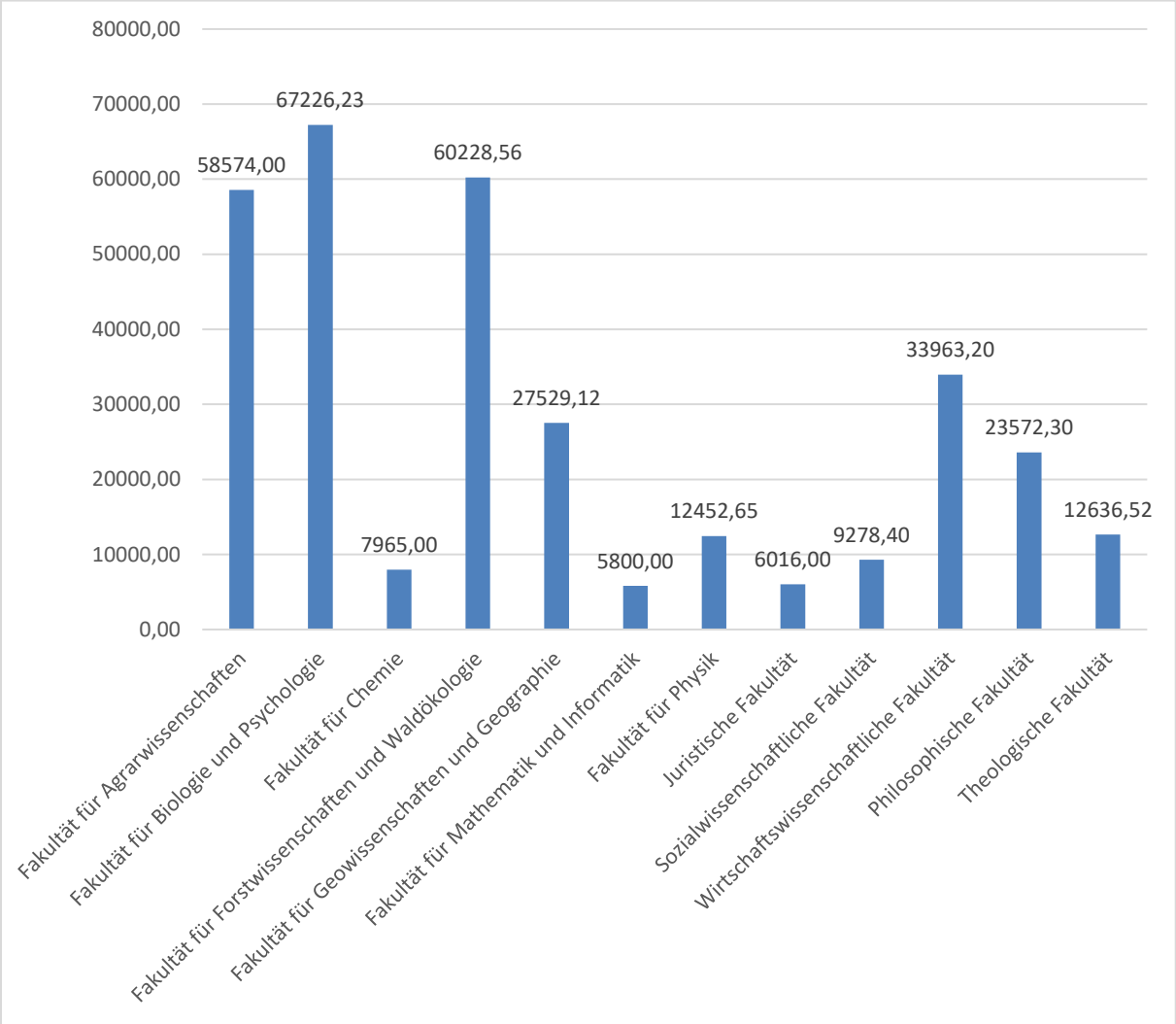


Quelle: Monitoringdaten, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, N=76, eigene Darstellung

Alle weiteren Maßnahmen wurden mit weniger als der Hälfte dieser Summe gefördert. Die geringsten Fördersummen im Durchschnitt wiesen Tagungsteilnahmen auf mit knapp 2000 Euro, alle weiteren Maßnahmen kosteten im Durchschnitt etwa 3000 bis 4.300 Euro.

Wird auf die Verteilung der Mittel nach Fakultäten geblickt, ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 27: Fakultäten im Förderprogramm nach Finanzvolumen in Euro, Gesamtsummen

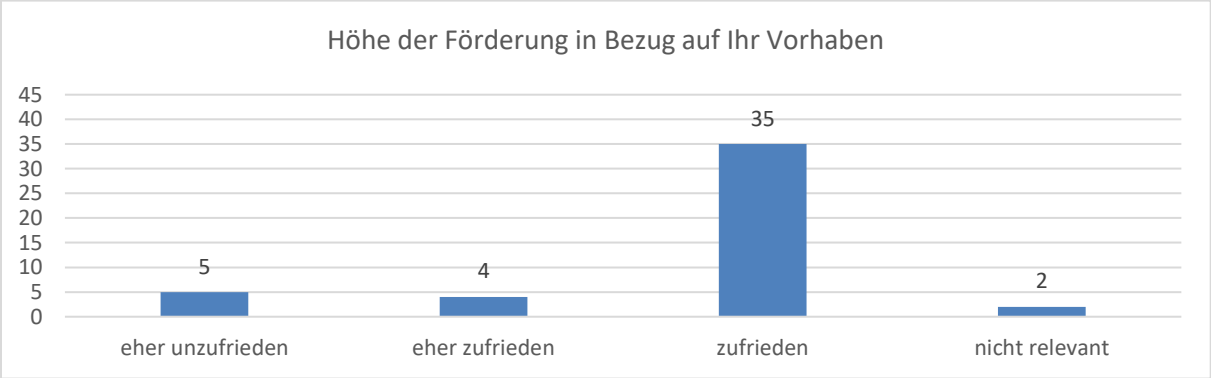


Quelle: Monitoringdaten, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, N=76, eigene Darstellung

Hier zeigt sich, dass die meiste Förderung in der Fakultät für Biologie und Psychologie verausgabt wurde, dicht gefolgt von der Fakultät für Forstwissenschaft und Waldökologie sowie der agrarwissenschaftlichen Fakultät. Dies liegt daran, dass in diesen Fakultäten die meisten Forschungsanträge gestellt wurden, die am kostenintensivsten waren (s. Abbildung 50).

Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit der Höhe der Förderung in Bezug auf das eigene Vorhaben gaben 39 Wissenschaftlerinnen und damit rund 85 % an, dass sie eher zufrieden oder zufrieden sind.

Abbildung 28: Zufriedenheit mit der Höhe der Förderung



Quelle: Online-Befragung, N=46

5.2. Abweichungen von den geplanten Maßnahmen und Flexibilität des Programms

Bei 45 Anträgen konnten die Maßnahmen wie geplant umgesetzt werden. Bei 25 Anträgen, unabhängig von der Karrierephase, der Fächergruppe oder der Maßnahmenart, hat es Abweichungen von der Planung gegeben. Die Abweichungen umfassten zum Teil kleinere Anpassungen der beantragten Maßnahmen; bspw. wurde die Förderung für einen anderen Forschungsaufenthalt als geplant verwandt oder statt einer wurden zwei studentische Hilfskräfte angestellt.

Zudem ergaben sich Veränderungen bei den Kosten. Höhere Kosten sind bspw. durch steigende Gesamtkosten für SHKs aufgrund von Tariferhöhung entstanden, niedrigere Kosten bspw. durch private Übernachtung bei Tagungsteilnahme oder durch eine digitale statt einer Präsenzteilnahme. Teils fielen auch Kosten nicht an, weil andere Lösungen gefunden wurden, wie im Fall einer Antragsstellerin, die unvorhergesehene Unterstützung von ihrem Institut erhielt: „*The software license was not obtained since the institute provided me with access to a departmental license*". Es gab verschiedene Ursachen für Abweichungen und Verzögerungen bei Forschungsreisen – genannt wurden Terminkollisionen, eine schwierige Sicherheitslage im Zielland, ein Unfall der Antragstellenden oder der Ausfall des Transportmittels. Weitere Hürden waren verspätete Einstellungsmöglichkeiten von Hilfskräften. Solche Ereignisse führten zu Verschiebungen, Verkürzungen oder Absagen von Reisen und Experimenten sowie Verzögerungen bei geplanten Antragstellungen. Teils hatte dies gravierende Folgen. Die von einer Antragsstellerin geschilderten *„Verzögerungen in der Modellentwicklung"* führten z.B. ihr zufolge dazu, dass die Promotion nicht abgeschlossen werden konnte und so auch der Folgeantrag als Grundlage für eine Postdoc-Stelle abgelehnt wurde. Aufgrund solcher Hürden konnten bewilligte Mittel teilweise nicht vollständig ausgeschöpft werden. Die Geförderten versuchten die Folgen – sofern möglich – zu kompensieren, indem sie z.B. auf andere Veranstaltungs- und Erhebungsformate auswichen (Online-Befragung, hybride Tagungsorganisation).

Eine umfassendere Umwidmung der Gelder wurde in der Regel nach Änderungsantrag bewilligt, z.B. wenn eine Tagung besucht wurde anstatt wie beantragt externe Kooperationspartner*innen, oder wenn die bewilligten Mittel statt für das bewilligte Coaching für die Finanzierung der SHKs verwendet werden sollten. Bei nur einer Person waren die Abweichungen so gravierend, dass die weitere

Förderung abgelehnt wurde. Diese Antragsstellerin konnte aufgrund der Konflikteskalation im Zielland die beantragte Forschungsreise nicht antreten und vorgeschlagene Änderungen wurden vom Programm nicht genehmigt.

Generell lässt sich feststellen, dass das Programm sehr flexibel auf verschiedene Änderungen reagiert hat. Vereinzelt wurde von Wissenschaftlerinnen mehr Flexibilität bspw. bei Reisen mit Kind aber auch bei der Verlängerung von Maßnahmen gewünscht. Teilweise gingen die gewünschten Verlängerungen über die Abrechnung bzw. Finanzierungsmöglichkeiten des letzten Calls hinaus, etwa im Fall einer Person, deren Maßnahme sich durch ihre Schwangerschaft verzögerte, sodass eine Erstattung zu einem so späten Zeitpunkt nicht möglich gewesen wäre.

Die Kritik, dass Finanzierungen über die Gesamtdauer des Programms hinaus nicht möglich waren, wurde in der zweiten Fokusgruppe ebenfalls diskutiert und hier ein generelles Verständnis für die Situation der Befragten und die in der Fördersystematik enthaltenen Schwierigkeiten geäußert:

> *„Ich sehe die Kritik, dass die Erstattung über ein Programm, das zeitlich begrenzt ist, läuft, das kann ich nachvollziehen. Da kann man eben als Wissenschaftlerin, die vielleicht eine Schwangerschaft hat und andere Schwierigkeit, einfach sich nochmal Dinge verzögern, dafür hab ich Verständnis. Das kann nur über so ein Projekt nicht gelöst werden […]. Das müsste eher etwas Langfristiges sein, was sowas dann eben auch abfedern kann."*

Gleichzeitig wurden auch die Grenzen der Flexibilität des Programms aufgezeigt. So wurde von mehreren Teilnehmerinnen der Fokusgruppe 2 darauf hingewiesen, dass die Programmdauer die Förderdauer zwingend begrenzt. Zudem wurde betont, dass insbesondere Verzögerungen wegen nicht eingehaltener Formalia wie verspätete oder formal falsche Abrechnungen nur bedingt vom Programm aufgefangen werden können:

> *„Es gibt aber dennoch auch Situationen, wo zum Beispiel die Beantragung falsch gelaufen ist, die Abrechnung zu spät war, auf der Rechnung was Falsches stand. Es gibt viele Situationen, in denen man trotzdem vielleicht das Geld nicht bekommt oder es am Ende zu gering ausfällt, weil die Vergleichsangebote gefehlt haben, zum Beispiel".*

5.3. Erwartete karrierefördernde Effekte der Maßnahmen

In den Anträgen wurde von den Antragsstellerinnen angegeben, was sie sich von der Maßnahme für ihre Karriere erwarten. Diese Erwartungen korrespondierten mit den genannten Herausforderungen und Hürden für die Wissenschaftskarrieren (vgl. Kapitel 4.2).

Tabelle 3: Übersicht über die karriererelevanten Erwartungen aus den Anträgen

Karriererelevante Erwartungen	**Häufigkeit der Nennung**
Qualität der eigenen Forschung erhöhen durch neue inhaltliche Impulse oder durch Zeit/ Ressourcen für zusätzliche Datenerhebung	42
Vernetzung ausbauen	39
Publikationen	31
Allgemein zeitliche Entlastung/ Arbeitserleichterung (SHK o.a.)	26
(Forschungs)profil stärken	24
Sichtbarkeit erhöhen	23

Antragsstellung	19
Qualifikationsabschluss	17
Aufbau von Kooperationen	17
Erwerb von Zusatzqualifikationen	8
Einblick in andere Perspektiven/ Disziplinen/ Forschungskulturen bekommen	7
Forschung international sichtbar machen/ ausrichten	6
Erwerb von Führungskompetenzen/Betreuungskompetenzen	5
Erwerb von Lehrerfahrung	3
Erfahrung in Präsentation und Kommunikation	3
Prestige	1

Die häufigste in den Anträgen geschilderte Erwartung war es, die Qualität der eigenen Forschung durch neue inhaltliche Impulse oder durch Zeit/ Ressourcen für zusätzliche Datenerhebung zu erhöhen. Dies sollte vor allem mittels einer intensiveren inhaltlichen Auseinandersetzung mit anderen Wissenschaftler*innen aus dem Forschungsschwerpunkt geschehen. Angegeben war auch der Wunsch, neue Forschungsideen zu entwickeln oder durch das Feedback bzw. den Austausch zur eigenen Forschung oder Einblicke in die Forschung im eigenen Forschungsfeld (*„gain insight into current research trends*") neue Impulse für die eigene Forschung zu erhalten. Neue Impulse wurden insbesondere für Tagungen oder bei Forschungsaufenthalten als Erwartung angegeben. Mit einer Tagungsteilnahme verbanden die Antragsstellerinnen die Erwartung, die Vernetzung auszubauen bzw. die Sichtbarkeit durch einen Beitrag in der wissenschaftlichen Community zu erhöhen. Die Tagungsteilnahme wurde zudem als Möglichkeit gesehen, Erfahrungen in Präsentation und Kommunikation wissenschaftlicher Inhalte zu sammeln:

> *"Additionally, presenting in a poster session gives me the opportunity to practise my communication skills, to try explaining my research work in different ways and to gain more confidence in public speaking in preparation for my defence."*

Eine Qualitätsverbesserung der Forschung durch Zeit/ Ressourcen für zusätzliche Maßnahmen erwarteten sich Antragstellerinnen von der Durchführung von Feldforschungsaufenthalten, dem Erwerb zusätzlichen Materials wie Forschungsgeräten oder Laborausstattung, von weiteren Datenerhebungen bspw. durch Archivreisen oder der Finanzierung von Aufwandsentschädigungen für Befragungen. Die Erwartung, die Qualität der eigenen Forschung durch Zeit/ Ressourcen für zusätzliche Datenerhebung zu erhöhen wurde eher von Nachwuchswissenschaftlerinnen benannt, die generell durch andere Arbeitsaufgaben oder Care-Verantwortung eingeschränkt waren.

SHKs wurden vor allem beantragt mit der Erwartung einer allgemeinen zeitlichen Entlastung/ Arbeitserleichterung, z.B. um sich: *„selbst auf wichtigere inhaltliche Aufgaben [zu] konzentrieren“*. Auch bestand teils die Erwartung, dass durch die Unterstützung durch eine studentische Mitarbeiterin es der Antragstellerin besser gelingen könnte, den Publikationsoutput zu erhöhen. In einem anderen Fall sollte die SHK studentische Proband*innen akquirieren. Teils wurde die Erwartung geäußert, dass das zusätzliche Personal nicht nur allgemein eine Arbeitserleichterung bedeutet, sondern sich dadurch besonders relevante Personen für die ganz spezifische Forschungsausrichtung einbinden ließen. In einem Fall wurden über die Mittel lokale Akteur*innen im Ausland finanziert, um einen besseren Zugang zum Forschungsfeld zu gewährleisten.

Hervorzuheben ist, dass diese Maßnahmen zur Entlastung vor allem von denjenigen in Anspruch genommen wurden, die Herausforderungen benennen, die mit hoher zeitlicher Eingebundenheit einhergehen oder die dauerhaft bestehen (Care-Verantwortung und Einschränkung durch andere Arbeitsaufgaben). Die Erwartung ist hier, eine zeitliche Entlastung mit Blick auf die genannten Herausforderungen zu schaffen bspw. durch die Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft bei der Laborarbeit, die „*aufgrund von Care-Verantwortung regelmäßig länger dauert*“, wenn die Wissenschaftlerin aufgrund von Krankheit der Kinder oder bei Betreuungsengpässen ausfällt.

An die Antragsstellung im Programm wurde auch die Erwartung geknüpft, die Chancen in künftigen Berufungsverfahren zu erhöhen. So wurde vor allem von Postdoc-Wissenschaftlerinnen die Antragstellung als weiterer Schritt in ihrer Profilierung gesehen. Weiter wurde als Erwartung genannt, dass mit Hilfe der Förderung der Abschluss einer Qualifikation ermöglicht wird. Die hierzu beantragten Maßnahmen zielten auf die Unterstützung beim Erreichen des nächsten Qualifizierungsziels beziehungsweise dem unmittelbaren Abschluss der Qualifizierungsphase, dazu gehörten etwa das Lektorat der Habilitationsschrift oder der kumulativen Publikationen für die Dissertation oder auch der Erwerb von Credits durch eine Tagungsteilnahme („*attending this conference would help me obtaining the final credits necessary for completing my doctoral degree*").

Auch der Aufbau von Kooperationen war eine genannte Erwartung seitens der Antragsstellerinnen. Diese Erwartungen wurden vor allem bei Tagungsteilnahmen, aber auch Forschungsaufenthalten oder Forschungsanträge formuliert. Ziele waren, gemeinsame Anträge oder Projekte voranzubringen, aber auch Kooperationspartner*innen außerhalb der Wissenschaft für transdisziplinäre Projekte zu gewinnen. Zudem war es die Erwartung der Antragsstellerinnen, durch die Förderung Einblicke in andere Perspektiven, Disziplinen oder Forschungskulturen zu bekommen. Besonders an Forschungsaufenthalte und Tagungsteilnahmen knüpften die Antragstellerinnen die Erwartung von interdisziplinärem und internationalem Austausch. So formuliert eine Antragsstellerin den Wunsch, durch die Förderung *„dem Habilitationsprojekt eine internationale Ausrichtung [zu] geben“,* eine andere will die Weiterentwicklung der Forschung außerhalb von Deutschland eruieren.

Der Erwerb von Zusatzqualifikationen wurde als weitere Erwartung genannt – bspw. im Bereich der Tagungsorganisation. Eine Postdoc-Wissenschaftlerin hatte extra zu diesem Zweck Fördermittel beantragt und auch bewilligt bekommen. Weitere (zertifizierte) Zusatzqualifikationen erwarteten sich Antragstellerinnen durch Soft-Skills Seminare, Workshops zur Karriereförderung, Kurse in Wissenschaftskommunikationskurs (um „*die Lücke zwischen Wissenschaft und Gesellschaft besser überbrücken zu können*“), Maßnahmen zum Spracherwerb und Seminaren in Hochschuldidaktik. Teils dienten die Zusatzqualifikationen eher mittelbar der Karriereförderung – wie ein Sprachkurs – teils standen sie unmittelbar mit dem Forschungsvorhaben in Verbindung. Auch der Erwerb von Lehrerfahrung sowie der Zugewinn an Prestige durch die Bekanntheit der besuchten Institution während eines Forschungsaufenthalts wurde als Erwartung benannt.

5.4. Effekte der Maßnahmen aus Sicht der Teilnehmenden

Im vorhergehenden Kapitel wurden die von den geförderten Frauen in den Anträgen formulierten Erwartungen vor Durchführung der Maßnahmen dargestellt. Im Folgenden geht es darum, welche karrierefördernden Effekte aus Sicht der Geförderten tatsächlich eingetreten sind. Grundlage der folgenden Darstellung sind die Angaben der Wissenschaftlerinnen in den Sachberichten sowie diesbezügliche Fragen in der Online-Befragung. Während die Sachberichte im Kontext der Nachweispflicht erstellt werden und daher potenziell verzerrte Darstellungen der Wirkungen

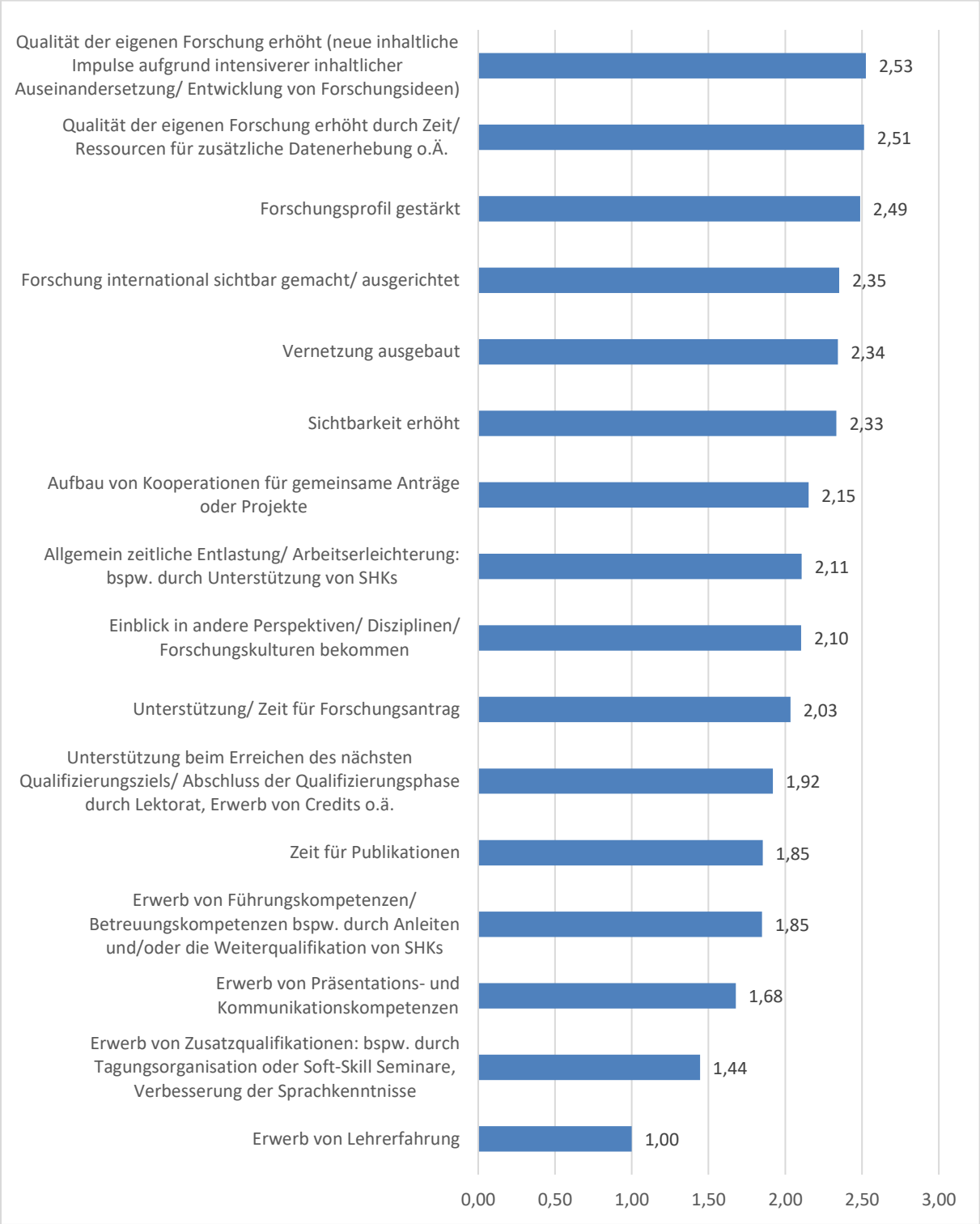
enthalten, sind die Angaben in der Onlineerhebung möglicherweise zuverlässiger, da Befragte anonymisiert und ohne Sanktionsdrohungen die Wirkungen erläutern konnten. Zugleich besteht teilweise bei den Online-Erhebungen ein größerer zeitlicher Abstand zur Förderung, je nach Call. Damit können auch längerfristige Effekte berücksichtigt werden, zugleich können Erinnerungseffekte dazu führen, dass zurückliegende kurzfristige Effekte nicht mehr gut rekapituliert werden können. Die Items zu Effekten in der Online-Befragung wurden ausgehend von den in den Sachberichten bei Erwartungen und Effekten genannten Kategorien gebildet. Befragte konnten auch angeben, wenn ein entsprechender Effekt nicht relevant war, weil er mit der geförderten Maßnahme gar nicht erreichbar war.

Abbildung 29 zeigt für die Online-Befragung die Mittelwerte der Effektstärke der Förderung. Die durchschnittlichen Effekte liegen für die meisten Aspekte im Bereich zwischen mittel (2) und stark (3). Aus Sicht der Befragten sind damit die Effekte der Förderung relevant. Mit diesen deutlichen Effekten war angesichts der zumeist geringen bis mittleren Fördersummen nicht unbedingt zu rechnen.

Die stärksten Effekte mit Werten um 2,5 gab es den Befragten zufolge im Hinblick auf die Erhöhung der Qualität der eigenen Forschung – durch neue inhaltliche Impulse, durch Zeit und zusätzliche Ressourcen für die Datenerhebung und die Stärkung des eigenen Forschungsprofils. Etwas geringere – aber ebenfalls mittlere bis starke Effekte (2,0 bis 2,4) gab es im Hinblick auf eine bessere Sichtbarkeit und Vernetzung in der Forschungscommunity. Dies betraf den Ausbau von Vernetzung, eine Erhöhung der eigenen Sichtbarkeit allgemein und bezogen auf internationale Forschungszusammenhänge, eine stärkere internationale Ausrichtung, den Einblick in andere Perspektiven, Disziplinen oder Forschungskulturen und den Aufbau von Kooperationen für gemeinsame Anträge oder Projekte. Ähnliche Effektstärken zeigen sich im Hinblick auf die Unterstützung und Zeit für einen Forschungsantrag und eine allgemeine zeitliche Entlastung durch SHKs. Durchschnittlich fast mittlere Effekte wurden für drei weitere Aspekte beschrieben, die für die Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen von großer Relevanz sind: Unterstützung beim Erreichen des nächsten Qualifikationsziels bzw. dem Abschluss der Qualifizierungsphase, Zeit für Publikationen und den Erwerb von Führungs- und Betreuungskompetenzen z.B. durch die Arbeit mit SHKs. Für drei der abgefragten Aspekte waren die Effekte demgegenüber geringer, für sie lag die mittlere Effektstärke unter 1,7. Dies betrifft mehrheitlich Aspekte, die spezifische Fortbildungen und Erfahrungen voraussetzten und bei den geförderten Maßnahmen und Erwartungen weniger relevant waren (Erwerb von Lehrerfahrung, Präsentations- und Kommunikationskompetenzen und anderen Zusatzqualifikationen).

Damit korrespondieren die Effekte mit den oben genannten Erwartungen (s. Tabelle 3). Die von den Geförderten am häufigsten formulierten Erwartungen wurden auch am stärksten erfüllt. Bei der Interpretation der Daten sind die eingetretenen Wirkungen auch im Verhältnis zu den beantragten zu sehen. So ist es z.B. nicht überraschend, dass der Erwerb von Lehrerfahrung nur selten und nur als geringer Effekt benannt wird, da nur drei Wissenschaftlerinnen überhaupt den Erwerb von Lehrerfahrung als Kompetenz erwartet haben und nur wenige Maßnahmen diesbezüglichen Kompetenzerwerb ermöglichten, wie bspw. Weiterbildungen in der Hochschuldidaktik. Auffällig ist noch, dass von vielen die Erwartung formuliert wurde, u.a. durch eine zeitliche Entlastung an Publikationen zu arbeiten, dieser Effekt jedoch geringer ausfällt, als ursprünglich von den Wissenschaftlerinnen erwartet. Umgekehrt konnten mehr Wissenschaftlerinnen ihre Forschung international ausrichten, obwohl diese Erwartung nur bei sechs Wissenschaftlerinnen bestand.

Abbildung 29: Effekte der Förderung für die geförderten Wissenschaftlerinnen, Mittelwerte



Quelle: Online-Befragung, N=25-40, Skala von 0 (kein Effekt) - 3 (starker Effekt)

Im Folgenden werden die genannten Effekte durch die qualitativen Befunde aus Interviews, Sachberichten und den Antworten auf offene Fragen ergänzt und inhaltlich erläutert.

Die Auswertung der qualitativen Befunde zeigt, dass die Effekte Verbesserung der Qualität der eigenen Forschung und Verankerung und Vernetzung im Forschungsfeld für einen Teil der Geförderten miteinander zusammenhängen. Wenn die Antragstellerinnen die Qualität der eigenen

Forschung durch neue inhaltliche Impulse oder durch Zeit/ Ressourcen für zusätzliche Datenerhebung erhöhen konnten, erfolgte dies vor allem mittels einer intensiveren inhaltlichen Auseinandersetzung mit anderen Wissenschaftler*innen aus dem Forschungsschwerpunkt oder das Feedback bzw. den Austausch zur eigenen Forschung oder Einblicke in die Forschung im eigenen Forschungsfeld auf Tagungen oder im Zuge von Forschungsaufenthalten.

Eigene Forschungsprojekte konnten zudem durch die Möglichkeit zusätzlicher Datenerhebungen verbessert werden. Dies ermöglichte den Ausgleich von coronabedingten Nachteilen wie Betreuungsengpässen oder eingeschränkter Forschungstätigkeiten durch Laborschließungen und Reisebeschränkungen. Beispielhaft zeigt sich dies im Fall einer Antragsstellerin, die durch ein beantragtes Stipendium die Möglichkeit erhielt, die zeitlichen Verzögerungen in der Laborarbeit auszugleichen. Dies war zumindest teilweise erfolgreich:

> *"However, the delay in repairing the instrument is also (partly) related to the covid pandemic as lab routines and machine maintenance have significantly slowed down. The delay could not be fully compensated even with the use of equipment available in other European universities."*

Die Qualität der Forschung durch Zeit und Ressourcen für zusätzliche Datenerhebung konnte vor allem durch die geförderte Unterstützung durch studentische Hilfskräfte und die Finanzierung neuer Geräte erhöht werden. Auch Geförderte, die die Unterstützung für Forschungsanträge beantragt hatten, profitierten vor allem davon, Zeit für zusätzliche Datenerhebungen zu haben, was der Antragsstellung zugutekam.

Die SHKs wurden vor allem für die Unterstützung bei der Antragsstellung oder bei Publikationen, teils zur Unterstützung in der Lehre eingebunden, um den Antragsstellenden mehr Kapazitäten für die eigene Forschung bspw. die Laborarbeit zu ermöglichen. Ein weiterer relevanter Aufgabenbereich war die direkte/ aktive Mitwirkung bei der Laborarbeit/ Datenerhebung (bspw. die *„Unterstützung bei der Erstellung und Analyse der Datensätze“*). Zudem nennen die Antragsstellenden, welche die Maßnahme SHK beantragt haben, als zusätzlichen und nicht immer vorher erwarteten Nutzen auch den Erwerb von Betreuungs- und Führungskompetenzen. Eine Beantragende konnte durch die Unterstützung auch einen vorher nicht geplanten Forschungsantrag realisieren.

Unter der Kategorie „Forschungsprofil gestärkt“ sind in den Sachberichten Effekte formuliert, die eine konkrete Entwicklung auf dem weiteren Karriereweg beinhalten, bspw. weitere Einladungen zu Vorträgen nach einer Tagungsteilnahme oder die unmittelbare Verbesserung der Chancen auf eine Berufung etwa durch eine Einladung zu einem Auswahlverfahren, die im Zusammenhang mit einer Forschungsantragsförderung statt, aber auch verbesserte Karrierechancen werden damit verknüpft, z.B. in Bezug auf eine Berufung oder die Etablierung einer eigenen Forschungsgruppe. Hier lassen sich teils von den Antragsstellerinnen unvorhergesehene zusätzliche Wirkungen erkennen, etwa wenn aus auf Tagungen entstandenen Kontakten konkrete Stellenchancen oder Folgevorträge entstehen.

Wie zu erwarten war, war ein wesentlicher Effekt der Förderung von Forschungsanträgen die Einreichung solcher Anträge. Dabei war auch die geförderte Unterstützung durch studentische Mitarbeiter*innen relevant. Diese übernahmen entweder für die Antragsstellung relevante oder andere Aufgaben, um die Antragsstellerinnen zeitlich zu entlasten. SHKs wurden vor allem von Postdoc-Wissenschaftlerinnen für die Antragsstellung eingesetzt. Teils ergab sich im Rahmen der geförderten Forschungsanträge auch ein zusätzlicher Nutzen, so konnten etwa Publikationen erstellt

werden, eine Einladung zu einer Konferenzteilnahme erfolgte oder der Aufbau von Kooperationen gelang. Als weiterer überraschender Nutzen wurde vornehmlich von Doktorandinnen „Karriereberatung“ genannt. Hier berichteten die Antragsstellerinnen, dass sie besonders auf Tagungen oder im Zuge von Forschungsaufenthalten wichtige Informationen zu Karrierewegen erhielten und sich zu Karriereoptionen austauschen konnten

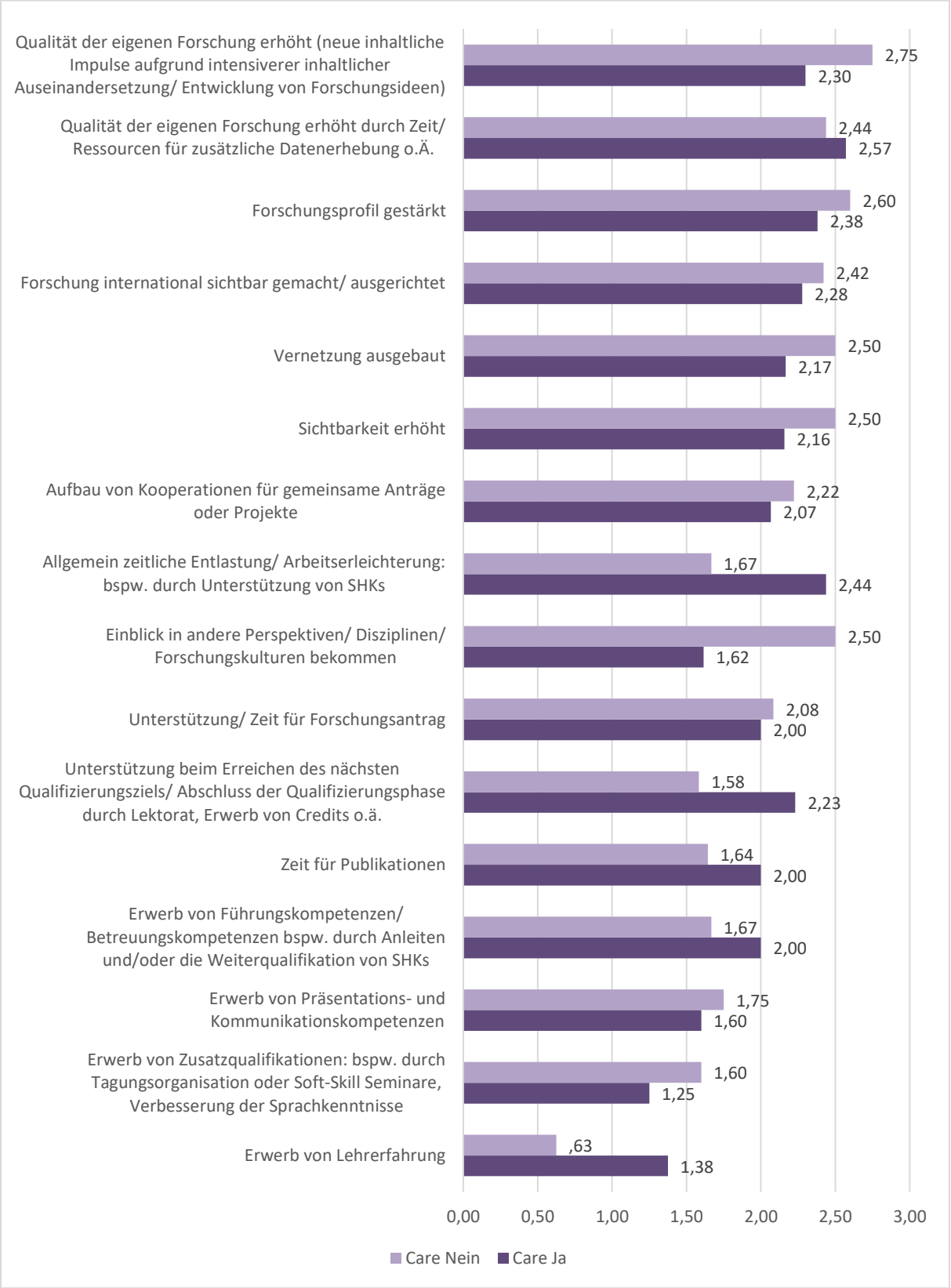
Auch wenn es leichte Abweichungen zwischen den Erwartungen in den Anträgen und den Effekten in den Sachberichten gibt, zeigt sich insgesamt bei der Auswertung der Sachberichte, dass die Maßnahmen der Karriereförderung, grundsätzlich für die jeweiligen Phasen ihre Wissenschaftskarriere relevante Faktoren adressieren (Sichtbarkeit (besonders Doc), Publikationen (alle), Antragsstellung (besonders Postdoc)). Die Maßnahmen erscheinen zudem grundsätzlich geeignet, die allgemeinen Herausforderungen und coronabedingten Nachteile auszugleichen. Die Wissenschaftlerinnen wiesen darauf hin, dass es mit der Förderung auch gelang, weiter zurückliegende Nachteile auszugleichen. Eine Wissenschaftlerin benannte dies im Sachbericht:

> *„Mit Hilfe der Förderung durch das Dorothea Schlözer Programm konnte ich vorangegangene Verzögerungen meiner Karriere ausgleichen und somit alle Voraussetzungen für eine Habilitation erfüllen.“*

Weitere Effekte, die von einzelnen Wissenschaftlerinnen geschildert wurden, waren die Einbindung erster Ergebnisse und Konzepte aus einem geförderten Forschungsantrag in die Lehre und die Verbesserung der eigenen Sprachkenntnisse durch die Auseinandersetzung mit einem professionell durchgeführten Lektorat. Bei einer Wissenschaftlerin hat ein begleitendes Coaching zur Entlastung der Doppelbelastung geführt. Eine andere Wissenschaftlerin führte aus, dass sie durch das Programm mehr Zeit mit ihrem Kind habe verbringen können. Zudem wurde positiv angemerkt, dass die verhältnismäßig lange Vertragsdauer von SHKs eine umfassende Einarbeitung ermöglicht hat. In einem Interview erzählte eine Wissenschaftlerin, wie ihr ein Forschungsaufenthalt zusätzlich zum internationalen Netzwerken, das Kennenlernen internationaler akademischer Systeme ermöglichte und ihr dabei verhalf, diversitätssensibler in der Lehre zu sein.

Eine Differenzierung der durchschnittlichen Effektstärken nach Care-Verantwortung macht deutlich, dass die Wissenschaftlerinnen ohne Care-Verantwortung überwiegend stärkere karrierefördernde Effekte bemerkten.

Abbildung 30: Effekte nach Care, Mittelwerte



Quelle: Online-Befragung, N=25-40, Skala von 0 (kein Effekt) - 3 (starker Effekt)

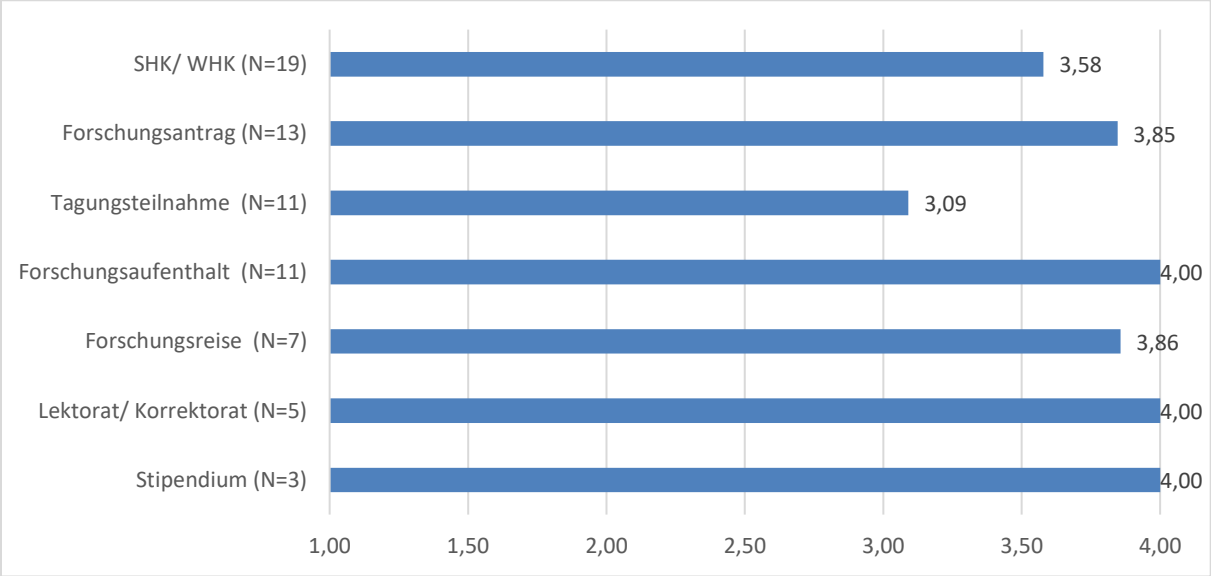
Darüber hinaus lassen sich drei größere Unterschiede feststellen. Die Gruppe der Wissenschaftlerinnen mit Care-Verantwortung bemerkt einen starken positiven Effekt vor allem **1.**

bei der zeitlichen Entlastung und **2.** der Unterstützung beim Erreichen des nächsten Qualifikationsziels, kann jedoch **3.** weniger vom Einblick in andere Forschungskulturen profitieren. Wissenschaftlerinnen ohne Care-Verantwortung profitierten dagegen vor allem von Einblicken in andere Forschungskulturen und konnten die Qualität ihrer Forschung aufgrund tiefergehender inhaltlicher Auseinandersetzung erhöhen.

Der kausale Zusammenhang zwischen einer Förderung wie im evaluierten Programm und der tatsächlichen Karriereentwicklung ist grundsätzlich schwer zu erheben. Im Fragebogen wurde konkret erfragt, ob aus Sicht der Befragten karriererelevante Positionswechsel mit der Förderung im Zusammenhang standen. Immerhin acht Befragte gaben an, dass die Förderung im Programm zum Wechsel der Beschäftigungsposition beigetragen habe. 36 von den 46 Wissenschaftlerinnen hatten angegeben, dass sie an einer wissenschaftlichen Einrichtung tätig sind. Bei 12 dieser 36 Wissenschaftlerinnen hatte es einen Positionswechsel seit der Antragstellung gegeben.

Die Befragten wurden auch konkret danach gefragt, welche karrierefördernden Effekte die jeweils beantragten Maßnahmen hatten. Die Geförderten wurden jeweils gebeten, die Stärke des Effekts der von ihnen beantragten Maßnahmen zu bewerten. In der folgenden Graphik sind wiederum die Mittelwerte der Effektstärken angegeben. Je nachdem, wie häufig eine Maßnahme beantragt wurde, ist die Anzahl der abgegebenen Bewertungen unterschiedlich groß (3 bis 19).[17]

Abbildung 31: Karrierefördernde Wirkung der geförderten Maßnahmen, Mittelwerte



Quelle: Online-Befragung, Skala von 1 (nicht karriereförderlich) – 4 (sehr karriereförderlich)

Auffällig ist hier vor allem, dass konkret bezogen auf die geförderten Maßnahmen die karrierefördernde Wirkung noch höher bewertet wird als bezogen auf die oben genannten Wirkungsdimensionen. Im Vergleich der Mittelwerte wird deutlich, dass nach Angabe der Wissenschaftlerinnen alle Maßnahmen eher bis sehr karriereförderlich gewirkt haben. Drei Maßnahmen – die Förderung von Stipendium, Lektorat/ Korrektorat und Forschungsaufenthalten - wurden von allen Wissenschaftlerinnen, die diese Maßnahme beantragt hatten, als sehr

[17] Hier ergibt sich eine Differenz zu den Monitoring-Daten, insbesondere bei der Kategorie der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte, da diese von vielen in Kombination mit einem Forschungsantrag beantragt wurden und diese im Monitoring unter Forschungsanträgen erfasst wurden.

karriereförderlich bewertet. Minimal geringer sind die Werte bei der Förderung von Forschungsreisen, Forschungsanträgen und der Unterstützung durch studentische Hilfskräfte.

In der Auswertung der Online-Befragung zeigte sich auch, dass die Hälfte der 46 Wissenschaftlerinnen seit Antragstellung in der Programmsäule einen Antrag bei Drittmittelgebern oder (anderen) Förderprogrammen gestellt haben. Acht von den insgesamt 14 für die Erarbeitung von Forschungsanträgen geförderten Wissenschaftlerinnen gaben an, dass das Programm die Voraussetzungen für die Antragsstellung geschaffen habe. Die Möglichkeit der Anschubfinanzierung für Forschungsanträge wurde insbesondere von den Betreuenden der MINT-Fächer als zentral hervorgehoben, da es anderweitig kaum Fördermöglichkeiten für eigene Vorarbeiten für Forschungsanträge oder Graduiertenkollegs gebe.

Geringfügig schlechter (Mittelwert 3 auf der vierstufigen Skala) wurde dagegen die karrierefördernde Wirkung von Tagungsteilnahmen bewertet – eine besonders häufig in Anspruch genommen Maßnahmenart. Obwohl die in den Anträgen formulierten Erwartungen der Wissenschaftlerinnen an die Effekte von Tagungsteilnahmen hoch waren, gaben nur zwei Wissenschaftlerinnen einen sehr karriereförderlichen Effekt an, die anderen, die diese Maßnahme beantragt haben, bewerteten die Tagungsteilnahme mit teilweise (8) oder weniger karriereförderlich (1), eine Wissenschaftlerin gab an, dies nicht beurteilen zu können. Ausgehend von diesem Befund wurde auch in den Fokusgruppen kritisch diskutiert, ob die Vielzahl der Tagungsförderungen nicht „*vergebenes Geld*“ und „*kein großer Hebel der Frauenförderung*“ seien, auch wurde vereinzelt vermutet, dass die Fakultäten durch eine Förderung im Programm Geld einsparen wollten und in den Arbeitsbereichen grundsätzlich auch andere Mittel dafür zur Verfügung gestanden hätten (Mitnahmeeffekte).

Dies bestätigten die befragten Geförderten nicht. Sie betonten vielmehr, dass es in den Arbeitsbereichen sehr wenig Reisemittel, auch für Tagungsteilnahmen, gebe, wenn die Promotion nicht auf einer Projektstelle, sondern als Individualpromotion erfolgt. Die im Folgenden zitierte Wissenschaftlerin erläutert in einer Antwort auf eine offene Frage in der Online-Befragung, warum Tagungsteilnahmen für ihre wissenschaftliche Entwicklung so wichtig sind:

> *„Tagungsförderung ist sehr sinnvoll, da hierzu oft das Geld in den Arbeitsgruppen fehlt, wenn die Stelle nicht durch Projektmittel finanziert ist. Tagungsteilnahmen sind für mich essentiell, sie erhöhen die Sichtbarkeit, machen deutlich, dass man Teil der Community ist und sind immer mit einem starken Motivationsschub verbunden.“*

Eine andere Wissenschaftlerin aus den Geistes- und Kulturwissenschaften berichtete davon, wie durch die Teilnahme an einer Tagung oder einem Workshop Netzwerke etabliert werden konnten und zu einer gemeinsamen Publikation führten. Solche Netzwerke waren besonders wertvoll für internationale Wissenschaftlerinnen, die im Herkunftsland etablierte Netzwerke verloren hatten, bspw. aufgrund der Schließung einer Universität.

Eine geförderte Wissenschaftlerin aus dem MINT-Bereich beschrieb in einem Interview, dass sie durch den Forschungsaufenthalt Selbstbewusstsein und Sicherheit für die Präsentation ihrer Forschung gewann.

> *„Doing a research stay would help me become more confident in presenting my research. Because that outcome is not tangible, you can´t measure that success. A lot of these programs, you write a proposal and then there is this measure of output, and gaining*

confidence or dealing with imposter syndrome, it is very personal, I think they do not want to hear the emotional side to that."

Hier wird auch deutlich, wie trotz des Zuschnitts als Programm zur Individualförderung von Frauen und zum Ausgleich eines individuellen Nachteils, Förderlogiken des Wissenschaftssystem weiterwirken. Die gängige Outputorientierung von Forschungsförderung passt aus Sicht der Befragten nicht zu „persönlichen" Effekten, von denen sie vermutet, dass sie als Wirkungen für die Programme nicht relevant sind. Denkbar ist auch, dass die geringeren Effektstärken beim Zugewinn von Soft Skills, Sprachkompetenz sowie Präsentationsfähigkeit mit solchen Einschätzungen in Zusammenhang stehen (s. Abbildung 29Im vorhergehenden Kapitel wurden die von den geförderten Frauen in den Anträgen formulierten Erwartungen vor Durchführung der Maßnahmen dargestellt. Im Folgenden geht es darum, welche karriereföndernden Effekte aus Sicht der Geförderten tatsächlich eingetreten sind. Grundlage der folgenden Darstellung sind die Angaben der Wissenschaftlerinnen in den Sachberichten sowie diesbezügliche Fragen in der Online-Befragung. Während die Sachberichte im Kontext der Nachweispflicht erstellt werden und daher potenziell verzerrte Darstellungen der Wirkungen enthalten, sind die Angaben in der Onlineerhebung möglicherweise zuverlässiger, da Befragte anonymisiert und ohne Sanktionsdrohungen die Wirkungen erläutern konnten. Zugleich besteht teilweise bei den Online-Erhebungen ein größerer zeitlicher Abstand zur Förderung, je nach Call. Damit können auch längerfristige Effekte berücksichtigt werden, zugleich können Erinnerungseffekte dazu führen, dass zurückliegende kurzfristige Effekte nicht mehr gut rekapituliert werden können. Die Items zu Effekten in der Online-Befragung wurden ausgehend von den in den Sachberichten bei Erwartungen und Effekten genannten Kategorien gebildet. Befragte konnten auch angeben, wenn ein entsprechender Effekt nicht relevant war, weil er mit der geförderten Maßnahme gar nicht erreichbar war.

Abbildung 29 zeigt für die Online-Befragung die Mittelwerte der Effektstärke der Förderung. Die durchschnittlichen Effekte liegen für die meisten Aspekte im Bereich zwischen mittel (2) und stark (3). Aus Sicht der Befragten sind damit die Effekte der Förderung relevant. Mit diesen deutlichen Effekten war angesichts der zumeist geringen bis mittleren Fördersummen nicht unbedingt zu rechnen.

Die stärksten Effekte mit Werten um 2,5 gab es den Befragten zufolge im Hinblick auf die Erhöhung der Qualität der eigenen Forschung – durch neue inhaltliche Impulse, durch Zeit und zusätzliche Ressourcen für die Datenerhebung und die Stärkung des eigenen Forschungsprofils. Etwas geringere – aber ebenfalls mittlere bis starke Effekte (2,0 bis 2,4) gab es im Hinblick auf eine bessere Sichtbarkeit und Vernetzung in der Forschungscommunity. Dies betraf den Ausbau von Vernetzung, eine Erhöhung der eigenen Sichtbarkeit allgemein und bezogen auf internationale Forschungszusammenhänge, eine stärkere internationale Ausrichtung, den Einblick in andere Perspektiven, Disziplinen oder Forschungskulturen und den Aufbau von Kooperationen für gemeinsame Anträge oder Projekte. Ähnliche Effektstärken zeigen sich im Hinblick auf die Unterstützung und Zeit für einen Forschungsantrag und eine allgemeine zeitliche Entlastung durch SHKs. Durchschnittlich fast mittlere Effekte wurden für drei weitere Aspekte beschrieben, die für die Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen von großer Relevanz sind: Unterstützung beim Erreichen des nächsten Qualifikationsziels bzw. dem Abschluss der Qualifizierungsphase, Zeit für Publikationen und den Erwerb von Führungs- und Betreuungskompetenzen z.B. durch die Arbeit mit SHKs. Für drei der abgefragten Aspekte waren die Effekte demgegenüber geringer, für sie lag die mittlere Effektstärke unter 1,7. Dies betrifft mehrheitlich Aspekte, die spezifische Fortbildungen und

Erfahrungen voraussetzten und bei den geförderten Maßnahmen und Erwartungen weniger relevant waren (Erwerb von Lehrerfahrung, Präsentations- und Kommunikationskompetenzen und anderen Zusatzqualifikationen).

Damit korrespondieren die Effekte mit den oben genannten Erwartungen (s. Tabelle 3). Die von den Geförderten am häufigsten formulierten Erwartungen wurden auch am stärksten erfüllt. Bei der Interpretation der Daten sind die eingetretenen Wirkungen auch im Verhältnis zu den beantragten zu sehen. So ist es z.B. nicht überraschend, dass der Erwerb von Lehrerfahrung nur selten und nur als geringer Effekt benannt wird, da nur drei Wissenschaftlerinnen überhaupt den Erwerb von Lehrerfahrung als Kompetenz erwartet haben und nur wenige Maßnahmen diesbezüglichen Kompetenzerwerb ermöglichten, wie bspw. Weiterbildungen in der Hochschuldidaktik. Auffällig ist noch, dass von vielen die Erwartung formuliert wurde, u.a. durch eine zeitliche Entlastung an Publikationen zu arbeiten, dieser Effekt jedoch geringer ausfällt, als ursprünglich von den Wissenschaftlerinnen erwartet. Umgekehrt konnten mehr Wissenschaftlerinnen ihre Forschung international ausrichten, obwohl diese Erwartung nur bei sechs Wissenschaftlerinnen bestand.

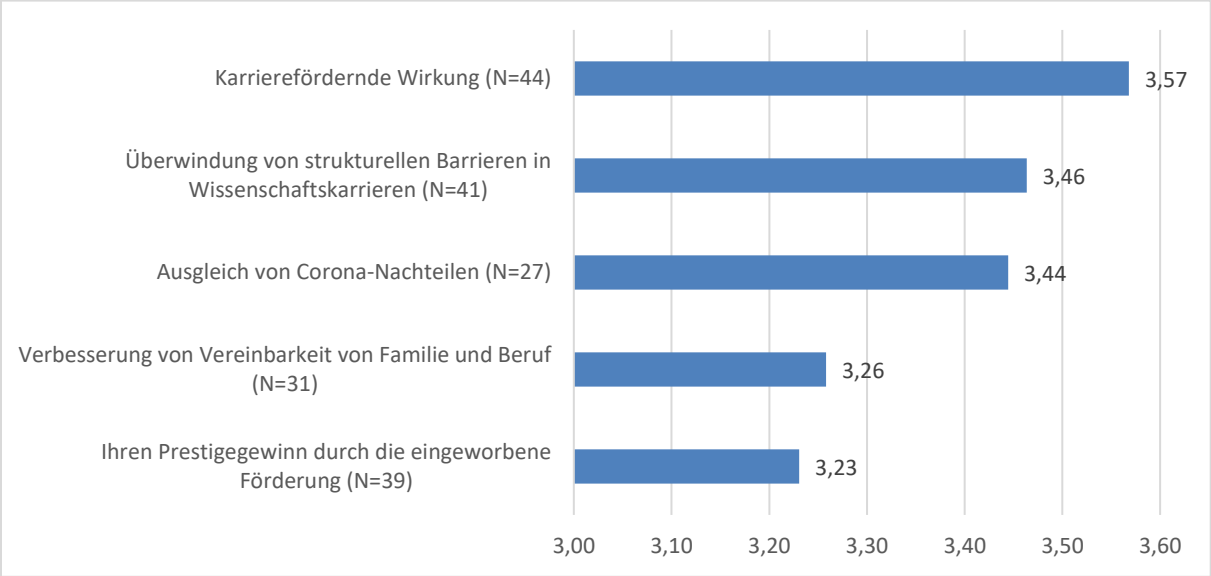
Abbildung 29: Effekte).

In allen drei Interviews mit den Wissenschaftlerinnen wurde deutlich, dass das Programm dabei helfen kann, bei schlechter Anbindung und Unterstützung der Nachwuchwissenschaftlerinnen durch Tagungsteilnahmen oder Forschungsaufenthalte neue Netzwerke zu etablieren, die unterstützend wirken. *„Having a programme that allows you to build these relationships with other people can be this non tangible assurance*". Dies ist besonders wichtig, da die Karriereentwicklung der Befragten von ihren Vorgesetzten, auch in späteren Karrierestufen, stark abhängig ist; eine Wissenschaflterin fasst dies im Interview mit dem Statement *„a supervisor can make you or break you*" zusammen. So nannten auch Befragte in der Fokusgruppe 2 als Effekt, dass die Förderung im Programm, insbesondere mit Sachmitteln, Nachwuchswissenschaftlerinnen unabhängiger machen könne.

Sehr karriereförderlich bewerteten in der Online-Befragung die Wissenschaftlerinnen die nur von Einzelnen beantragte Förderung von Veröffentlichungskosten der Dissertation sowie eine Lehrvertretung. Hintergrund ist hier, dass in den Geistes- und Kulturwissenschaften bestimmte Aufgaben, anders als bspw. Labortätigkeiten oder Datenaufbereitungen in naturwissenschaftlichen Fächern, nicht an studentische Hilfskräfte delegiert werden können und somit eine Lehrvertretung besonders entlastend wirkt. Ein gefördertes Einzel-Coaching wurde als eher karriereförderlich bewertet.

Über die Effekte und Wirkungen der einzelnen Maßnahmen hinaus, sollten die Wissenschaftlerinnen im Online-Fragebogen auch die karrierefördernde Wirkung insgesamt und den Beitrag des Programms zur Überwindung verschiedener Nachteilsdimensionen wie struktureller Barrieren, Corona-Nachteilen und Vereinbarkeitsproblemen bewerten. Auch wurde erfragt, ob mit der Förderung ein Prestigegewinn verbunden war.

Abbildung 32: Bewertung und Wirkung des Programms, Mittelwerte



Quelle: Online-Befragung, Skala von 1 (schlecht) – 4 (sehr gut)

Am besten wurde die karriereförderndе Wirkung der Programmsäule insgesamt bewertet. Dies passt zu den vorgenannten Befunden und wird auch durch die zahlreichen offenen Antworten in der Online-Befragung gestützt. Auf die offene Frage, welche Förderformate den Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriere am meisten helfen würden, antworteten die meisten mit der Förderung, die sie durch die Programmsäule erhalten haben, insbesondere die Förderung der Unterstützung durch studentische Hilfskräfte, die Förderung von Vernetzung und Forschungsaufenthalten sowie die Förderung von Sachmitteln für Forschungsanträge.

Ebenfalls sehr gut bewertet wurden die Wirkungen des Programms im Hinblick auf die Überwindung struktureller Barrieren und den Ausgleich von Corona-Nachteilen. Etwas schlechter wurde die Wirkung auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewertet. Es wird für die Bewertung eine maßgebliche Rolle gespielt haben, dass es über das Programm keine effektiv nutzbare Möglichkeit der Verbesserung der Kinderbetreuung gab. Prinzipiell gab es zwar die Möglichkeit in der Programmsäule, Mittel für Kinderbetreuung zu beantragen, jedoch musste diese außerhalb des Hauses erfolgen und galt nur für Kinder bis zu einem Jahr. Damit blieb nur die Option Kindertagespflege, gewünscht war jedoch von den meistens Wissenschaftlerinnen eine Unterstützung zu Hause für wenige Stunden und keine Ganztagesbetreuung außer Haus. Grund für die Einschränkung auf unter ein Jahr war, dass es für Kinder über einem Jahr die Möglichkeit der Unterbringung in den Kindertagesstätten des Studierendenwerks gab. Allerdings gab es auch hier für einige Wissenschaftlerinnen Hürden der Inanspruchnahme. So konnten Wissenschaftlerinnen mit einem kürzeren Aufenthalt an der Universität Göttingen diese Option nicht nutzen, insbesondere wenn ein Wechsel an die Universität Göttingen im laufenden Kita-Jahr erfolgte und Anmeldefristen bereits verstrichen waren. Diese Einschränkungen führten dazu, dass keine der Frauen dafür Förderung in Anspruch nehmen konnten. Vor diesem Hintergrund überraschen die dennoch hohen Werte; sie weisen darauf hin, dass auch andere Maßnahmen zugleich Verbesserungen der Vereinbarkeit bewirkten, wie bspw. die zeitliche Entlastung durch studentische Hilfskräfte oder Lehrvertretungen.

Zugleich hängt gerade die Lösung von Vereinbarkeitsfragen (u.a.) direkt mit den verfügbaren Kinderbetreuungsangeboten zusammen. Diese strukturellen Bedingungen lassen sich durch ein Programm mit individuellen Einzelmaßnahmen zum Nachteilsausgleich nicht grundlegend verbessern. Strukturelle Problemlagen – auch über Kinderbetreuungsdefizite hinaus – erfordern strukturelle Lösungsansätze, die alle Wissenschaftlerinnen gleichermaßen und langfristig unterstützen. Auf die Notwendigkeit grundlegende strukturelle Veränderungen zu initiieren, wurde auch in den Fokusgruppen und in den Expert*inneninterviews immer wieder hingewiesen. Die Möglichkeiten des Programms, die Situation der Wissenschaftlerinnen zu verbessern, haben hier eindeutig Grenzen, werden von den Befragten aber dennoch recht positiv bewertet.

Das Programm, so hat die Evaluation ergeben, hat für die Einzelnen erhebliche Verbesserungen gebracht und sie entsprechend der individuellen Bedarfslage gewinnbringend unterstützt. Die sehr gute Bewertung des Nutzens im Vergleich zum Aufwand (s. Kap. 6) und beschriebene karriereförderndе Wirkung der einzelnen Maßnahmen und der Wirkung insgesamt zeigen deutlich, dass das Programm als sehr effektiv wahrgenommen wurde.

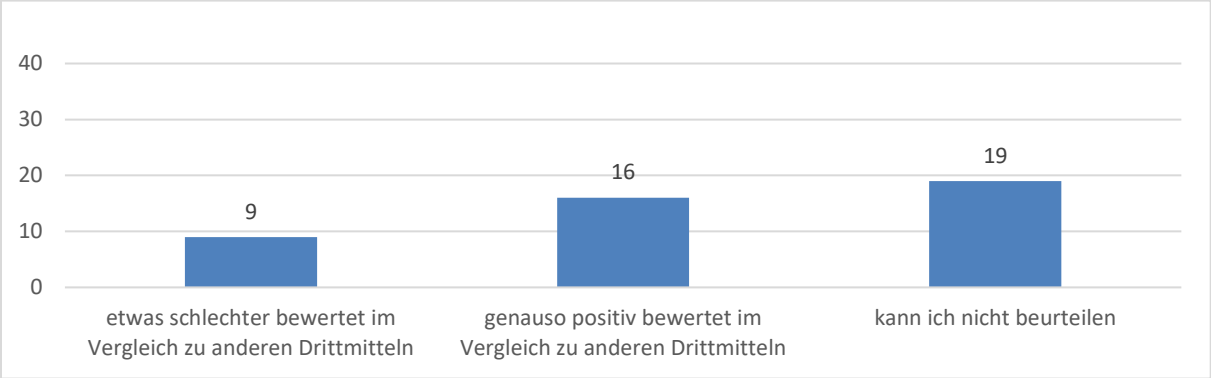
Die Frage, ob es sich bei punktuellen Einzelmaßnahmen angesichts von strukturellen Grundproblemen bei der Förderung eher um einen Tropfen auf den heißen Stein als um hilfreiche Unterstützung handelte, beantworteten die Wissenschaftlerinnen eindeutig positiv. Eine Wissenschaftlerin sagte dazu: „*Also natürlich ist es besser als nichts. Ein Drop ist ein Drop*“. In ihrem Fall wurde beispielhaft deutlich, welche Effekte die Förderung haben kann. Durch die Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft wurde die Wissenschaftlerin so entlastet, dass sie innerhalb von drei Monaten eine erforderliche Datensammlung und Literaturrecherche durchführen, einen Artikel schreiben und auf einer internationalen Konferenz präsentieren konnte. Ohne die Unterstützung durch die studentische Mitarbeiterin wäre dies für sie als internationale Wissenschaftlerin mit Care-Verantwortung in diesem Zeitrahmen nicht möglich gewesen.

Differenziert nach dem Land der Hochschulzugangsberechtigung zeigen sich Unterschiede in der Bewertung, besonders in Bezug auf die Bewertung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, des Prestigegewinns, aber auch etwas weniger deutlich in Bezug auf die karriereförderndе Wirkung. Die Internationals bewerteten alle drei Items positiver als die Nationals und sahen besonders die Vereinbarkeit sowie den Prestigegewinn positiver.

Der Prestigegewinn durch die eingeworbene Förderung wurde etwas seltener sehr gut bewertet, aber mehrheitlich gut. In der Fokusgruppe 1 wurde das Prestige der Förderung unterschiedlich bewertet. Ein Teil der Betreuenden merkte an, dass eine Förderung immer besser sei als keine Förderung und daher positiv zu bewerten sei. Ein Mitglied der Auswahlkommission und ebenfalls der professoralen Ebene zugehörig differenzierte nach der Fördersumme, die direkt mit dem Prestige korreliere und dass eine externe unabhängige Vergabe von Förderung prinzipiell höher zu bewerten sei. Einigkeit bestand jedoch darin, dass ein kompetitives Verfahren mit einer interdisziplinären Auswahlkommission das Prestige generell erhöht.

Im Online-Fragebogen wurde auch explizit danach gefragt, wie das Programm im Vergleich zu anderen Förder- und Drittmitteln bewertet wird. Von denen, die hier Angaben machten (25), gaben zwei Drittel an, dass die Förderung durch das Programm genauso positiv bewertet wird wie die Einwerbung anderer Mittel. Ein Drittel gab an, die Förderung durch ein Frauenförderprogramm werde etwas schlechter bewertet.

Abbildung 33: Bewertung des Programms im Vergleich zu anderen Förder- und Drittmitteln



Quelle: Online-Befragung, N=44

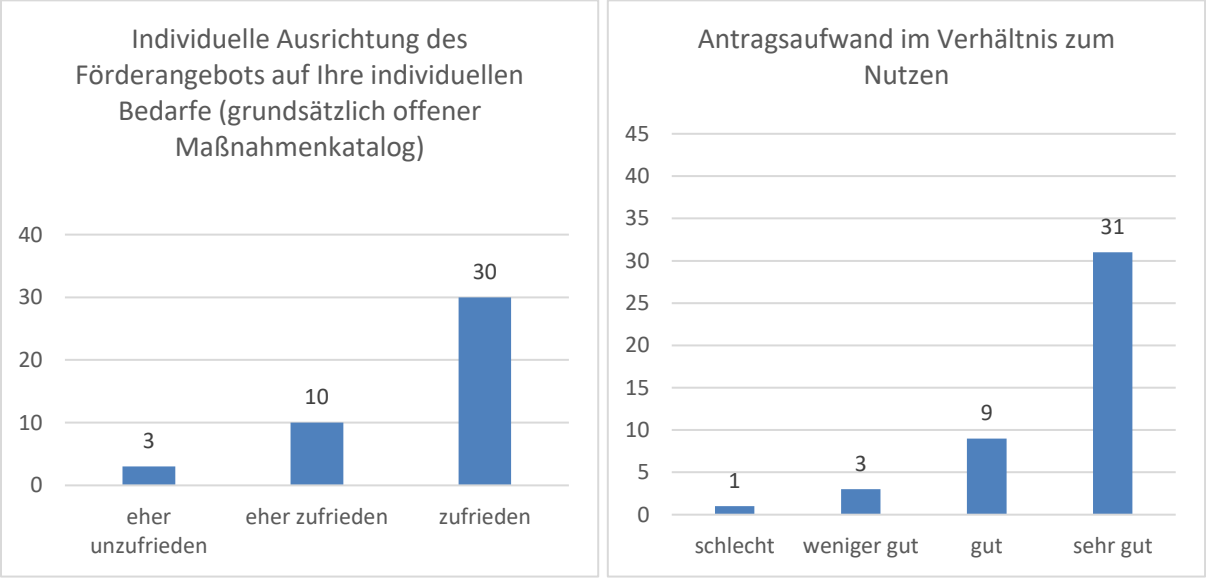
Zusätzlich wird von den Betreuenden und Mitgliedern der Auswahlkommission darauf hingewiesen, dass es neben den konkreten Effekten der geförderten Maßnahmen zu einem Trainingseffekt durch die Antragsstellung komme. Nachwuchswissenschaftlerinnen würden so auf die Wissenschaftswelt gut vorbereitet und es komme zu einer positiveren Selbstsicht der Wissenschaftlerinnen bei erfolgreichem Einwerben von Drittmitteln. Auch in den Interviews wurde berichtet, dass durch die Beantragung in der Programmsäule eine niedrigschwellige Möglichkeit geschaffen wurde, selbstständig Drittmittel einzuwerben und sich somit in der Antragstellung und Verwaltung von Geldern zu üben.

6. Gesamtbewertung und Relevanz der Programmsäule

Einige der Fragen zielten auf eine umfassende Bewertung des Förderprogramms. Sie sind im Folgenden zusammengefasst.

Zusätzlich zu den im Kapitel 4 dargestellten Aspekten der Umsetzung des Förderprogramms konnten die Wissenschaftlerinnen auch die Konstruktion des Programms als bedarfsbezogene individuelle Förderung bewerten. Die überwiegende Mehrzahl – 40 von 46 – Wissenschaftlerinnen gaben hierbei an, dass sie mit der individuellen Ausrichtung des Programms (eher) zufrieden waren, etwas mehr als 10% war damit (eher) nicht zufrieden. Ebenso gut wurde von den Wissenschaftlerinnen das Verhältnis von Aufwand und Nutzen bewertet. Allerdings gab es auch hier eine Minderheit von etwas über 10%, die das Verhältnis von Aufwand und Nutzen negativer bewertete. 40 der 46 befragten Wissenschaftlerinnen bewerten das Verhältnis von „Kosten“ und Nutzen“ mit gut (N=9) und sehr gut (N=31).

Abbildung 34: Zufriedenheit mit der Ausrichtung und Bewertung des Programms im Verhältnis Aufwand/ Nutzen

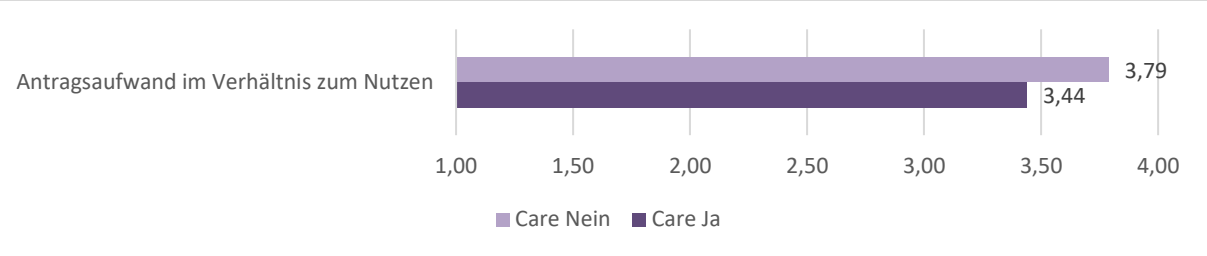


Quelle: Online-Befragung, N=43-44

Auch in der Fokusgruppe 1 wurde hervorgehoben, dass es sich um ein „*sehr niedrigschwelliges Programm mit wenig Aufwand*“ bzw. um „*sehr schnell verfügbares Geld für geringen Aufwand*“ handele und dass „*Aufwand/ Ertrag absolut sinnvoll*“ wären. Kritisch wurde jedoch angemerkt, dass es zu einem Missverhältnis kommen könne, wenn die Wissenschaftlerinnen kleinere Summen beantragen und zugleich erheblichen bürokratischen Aufwand für Antragstellung und Ko-Finanzierungszusage durch die Fakultäten betreiben müssen. Insbesondere wenn Wissenschaftlerinnen mehrfach belastet sind, stehen Aufwand und Nutzen nicht in einem günstigen Verhältnis, so wie es auch von vier Wissenschaftlerinnen bewertet wurde. Beim Vergleich der Bewertung des Antragsaufwands im Verhältnis zum Nutzen der Frauen mit Kindern und der Frauen ohne Kinder zeigt sich, dass der Antragsaufwand von den Wissenschaftlerinnen ohne Care-Verantwortung durchschnittlich etwas positiver bewertet wurde. Dies weist darauf hin, dass die Herausforderungen durch Antragsverfahren nicht für alle Personen der Zielgruppe gleich sind. Darauf weist auch der Befund, dass die Wissenschaftlerinnen mit Care-Verantwortung vor allem

Maßnahmen zur zeitlichen Entlastung beantragt hatten. Der Schluss liegt hier nahe, dass sie auch mutmaßlich durch eine aufwändige Antragstellung besonders belastet sind.

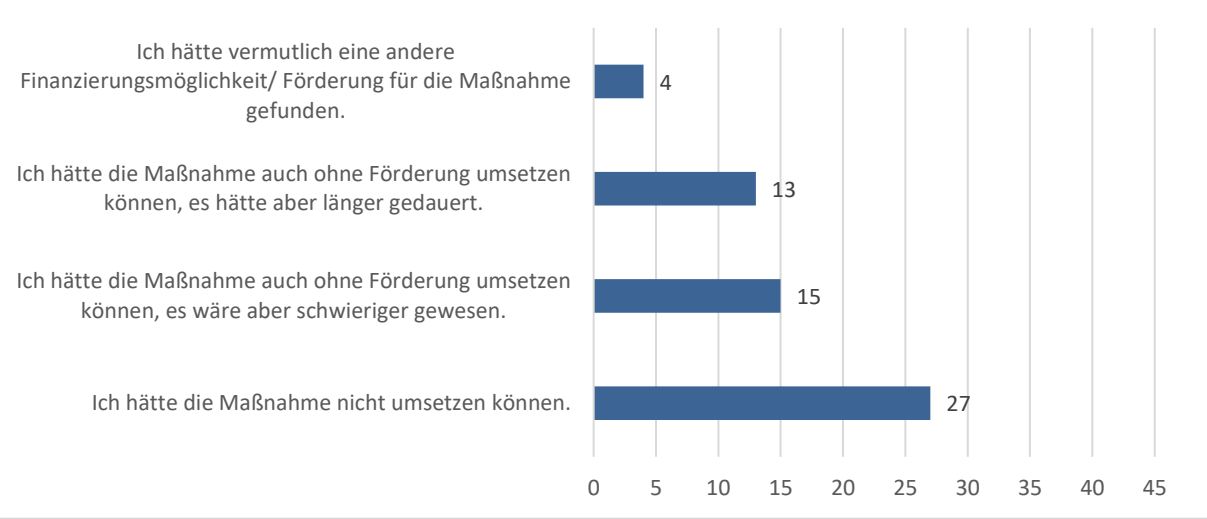
Abbildung 35: Bewertung des Programms nach Care, Mittelwerte



Quelle: Online-Befragung, N=28, Skala von 1 (schlecht) – 4 (sehr gut)

Grundsätzlich – so die Programmvorgabe – sollte die Förderung nur gewährt werden, wenn es keine andere Fördermöglichkeit gab. Dabei verließ sich die Auswahlkommission auf die Angaben in den Anträgen bzw. wurden entsprechende Möglichkeiten in den Beratungsgesprächen mit der Programmkoordinatorin ausgelotet. Konkret danach gefragt, welche Folge es gehabt hätte, wenn es keine Förderung durch das Programm gegeben hätte, vermuteten nur die wenigsten Befragten, dass sie auch andere Finanzierungsmöglichkeiten gefunden hätten. Wie relevant die Förderung für die Wissenschaftlerinnen war, zeigt die folgende Grafik:

Abbildung 36: Relevanz der Förderung, Mehrfachantworten



Quelle: Online-Befragung, N=46

Lediglich vier Wissenschaftlerinnen hätten eine andere Finanzierungsmöglichkeit/ Förderung gefunden, drei von diesen hätten dafür andere Fördermittel akquiriert, eine Person hätte über den Arbeitsbereich finanziert werden können. Fast 60 Prozent hingegen hätten die Maßnahme nicht umsetzen können und etwa ein Drittel der Wissenschaftlerinnen hätten die Maßnahme dennoch umgesetzt, allerdings hätte sie länger gedauert bzw. wäre schwieriger gewesen.

7. Diskriminierungserfahrungen und Hürden in den Wissenschaftskarrieren der befragten Frauen

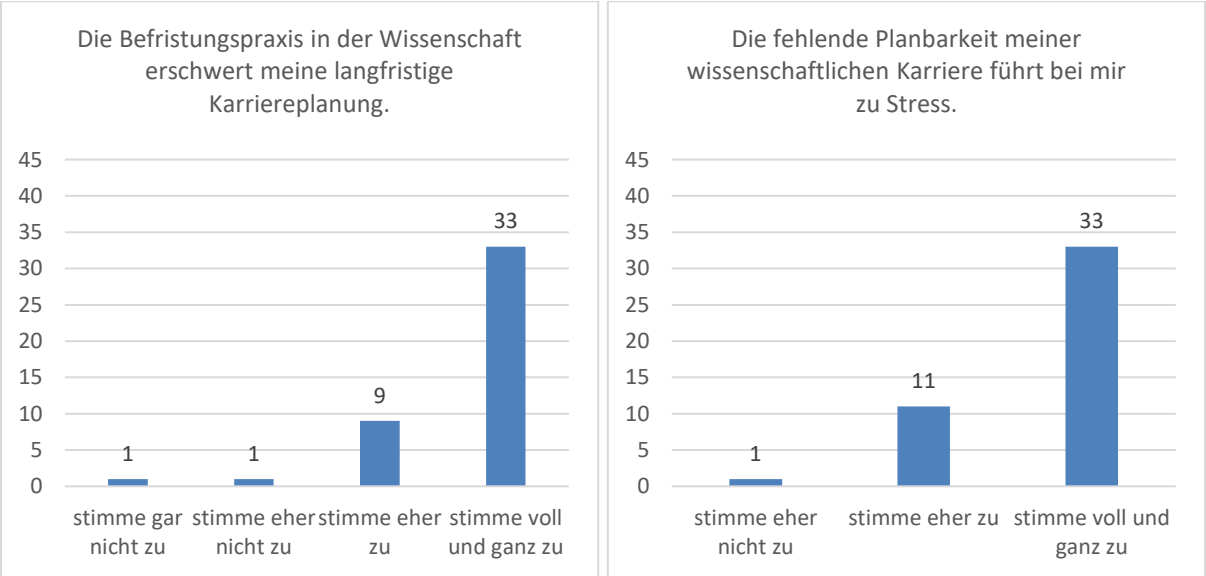
Eine zentrale Frage für die Evaluation war, welche Barrieren für die Wissenschaftskarrieren der geförderten Frauen bestanden. Wesentliche für die Förderung direkt relevante Aspekte beschrieben die Geförderten in den Anträgen und Sachberichten. Diese sind in Kapitel 4.2 dargestellt. Im folgenden Kapitel werden die Befunde der Befragungen zu den Arbeitsbedingungen an der Universität sowie Barrieren für Wissenschaftskarrieren und Diskriminierungserfahrungen dargestellt, die nicht im Zusammenhang mit der Förderung standen. Entsprechende Fragen waren Teil des Online-Fragebogens. Zudem wurden allgemeine Herausforderungen auch in den Fokusgruppen und in den Expert*inneninterviews thematisiert. Die Befunde sollen Hinweise auf potenzielle Förderlücken geben.

7.1. Herausforderungen durch allgemeine Rahmenbedingungen an der Universität und Belastungsfaktoren

Um einen Einblick in die Herausforderungen und Belastungsfaktoren zu bekommen, die sich in den strukturellen Rahmenbedingungen der Universität ergeben, wurden die Wissenschaftlerinnen gebeten, ihre Einschätzung zur Planbarkeit und Befristung, den Rahmenbedingungen in Bezug auf Vereinbarkeit, der Perspektive auf die eigene wissenschaftliche Eignung und auf die Arbeitsbeziehung zu den Vorgesetzten zu teilen.

Es wird deutlich, dass die fehlende Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere durch die Befristungspraxis für nahezu alle relevant ist und bei fast allen Befragten zu Stress führt.

Abbildung 37: Rahmenbedingungen an der Universität, Befristung und Planbarkeit



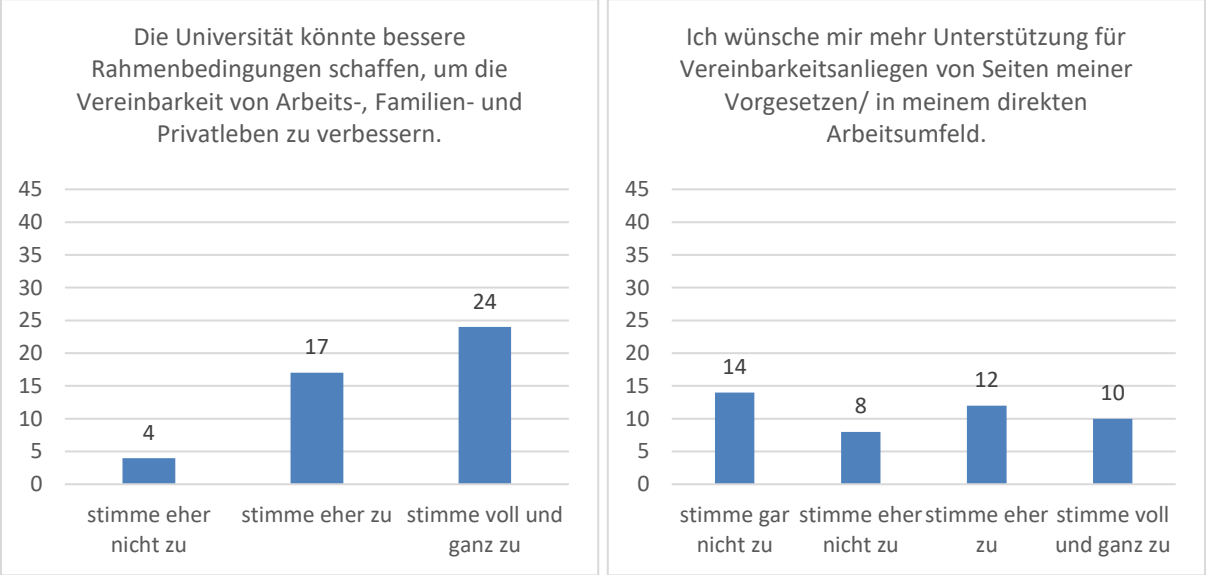
Quelle: Online-Befragung, N=44--45, Skala von 1 (stimme gar nicht zu) – 4 (stimme voll und ganz zu)

In diesem Zusammenhang wurde noch erfragt, ob die Wissenschaftlerinnen bereits eine Förderung nicht annehmen konnten, weil ihre Vertragslaufzeit dafür zu kurz war. Für 10 Wissenschaftlerinnen war dies der Fall.

Im Fragebogen wurde auch offen gefragt, welche veränderten Rahmenbedingungen hilfreich wären, um die Vereinbarkeit von Arbeits- Familien- und Privatleben zu verbessern. 12 von 32 Wissenschaftlerinnen und somit knapp ein Drittel nutzten die Möglichkeit, um auf die Notwendigkeit hinzuweisen für eine bessere Planbarkeit entfristete Stellen zu schaffen.

Hier sehen die Befragten sowohl Handlungsbedarf als auch Handlungsoptionen der Hochschule. Entsprechend finden sich hohe Werte der Zustimmung zur Aussage, dass die Universität bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit schaffen könnte. Bei der Frage, ob sich die Befragten mehr Unterstützung von Seiten der Vorgesetzten für Vereinbarkeit wünschen, ist das Bild geteilt, jeweils die Hälfte der Befragten stimmte (eher) bzw. stimmte (eher) nicht zu, unabhängig davon ob sie selbst Care-Verantwortung übernehmen oder nicht.

Abbildung 38: Rahmenbedingungen an der Universität, Vereinbarkeit



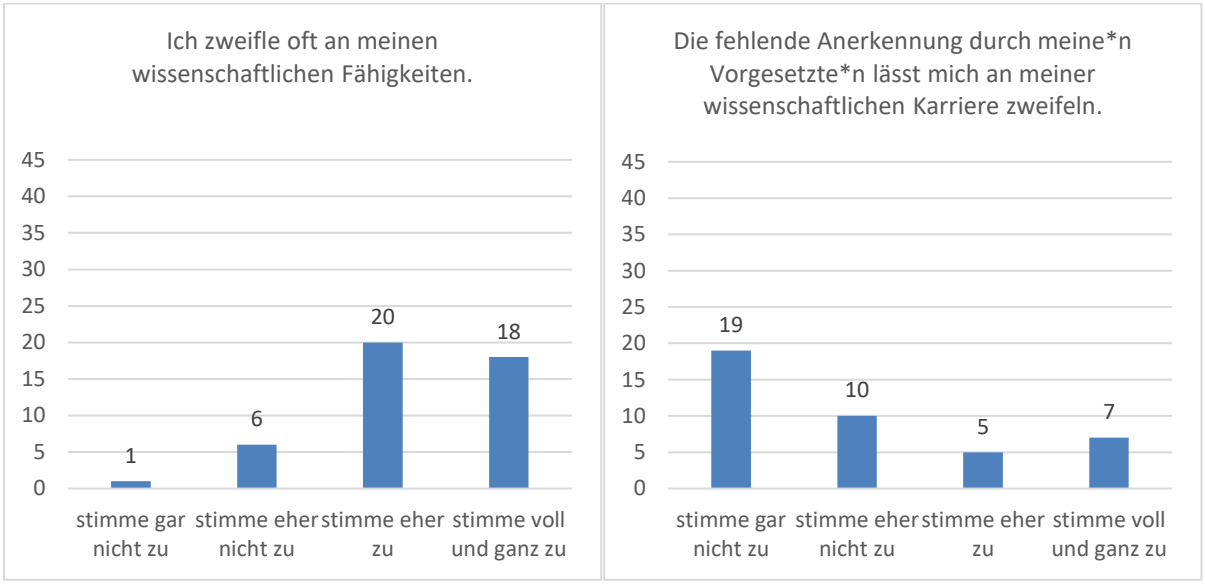
Quelle: Online-Befragung, N=44--45, Skala von 1 (stimme gar nicht zu) – 4 (stimme voll und ganz zu)

Es wurde von verschiedenen Seiten ausdrücklich benannt, dass die Universität vielfach gute Rahmenbedingungen für die Erleichterung der Vereinbarkeit geschaffen habe. Zugleich wurde auf die Schwierigkeit hingewiesen, dass die Nutzung der bestehenden Möglichkeiten stets aufwändig sei und in besonderen Belastungssituationen zuweilen schwer zu bewältigen sei. Als Grundsatzproblem formuliert eine Wissenschaftlerin in einer Antwort auf eine offene Frage in der Online-Befragung, dass die Vorkehrungen der Hochschule wenig daran ändern, dass die Arbeitsanforderungen insgesamt zu hoch sind:

> *„Eigentlich sind die Rahmenbedingungen an der Uni schon ganz gut (Familienservice, Belegplätze in Kitas, Karriereförderung, flexible Arbeitszeiten), aber es löst nicht den grundlegenden Konflikt, dass die Vielzahl an Aufgaben in Eigenverantwortung in Teilzeit bei gleichzeitiger Care-Arbeit außerhalb der Arbeitszeiten nicht zu schaffen ist und einen kontinuierlichen Erschöpfungszustand bedingt. Alle Maßnahmen, die unterstützen sollen, auch die Verlängerung des Arbeitsvertrages bei Teilzeit, sind hilfreich, aber erfordern zusätzlichen bürokratischen Aufwand (Fristen, Formulare, wiederholte Formulare, an verschiedenen Stellen) und Eigeninitiative (Informationen suchen und deuten, nachfragen usw.) und kosten somit Energie, die an anderer Stelle nicht zur Verfügung steht.“*

Zusätzlich zum Thema der Vereinbarkeit wurden die Wissenschaftlerinnen zu ihrer Sicht auf ihre wissenschaftlichen Fähigkeiten befragt. Studien zum Impostor-Syndrom (Clance 1978) zeigen, dass Frauen ein geringeres Zutrauen in die Qualität der eigenen wissenschaftlichen Leistungen haben und auch deshalb eher als Männer dazu neigen, trotz vergleichbarer Eignung den Abbruch von wissenschaftlichen Karrieren zu erwägen oder zu vollziehen. Auch bei den befragten Frauen in dieser Evaluation waren Zweifel an den wissenschaftlichen Fähigkeiten häufig – 84,4 % stimmten dem (eher) zu. In Bezug auf die Arbeitsbeziehung zu den Vorgesetzen wird deutlich, dass Zweifel an der wissenschaftlichen Karriere bei den meisten nicht auf die fehlende Anerkennung durch die vorgesetzten Personen zurückgingen. Knapp 30% der Geförderten bestätigten allerdings einen solchen Effekt.

Abbildung 39: Rahmenbedingungen an der Universität, Zweifel an der wissenschaftlichen Eignung



Quelle: Online-Befragung, N= 45, Skala von 1 (stimme gar nicht zu) – 4 (stimme voll und ganz zu)

Die Befunde zu den Rahmenbedingungen zeigen deutlich, dass insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Befristungspraxis nur schwer ihre Karriere planen können und dies als Stress erlebten. Dies ist anschlussfähig an Befunde der Studie zum Einfluss der Corona-Pandemie auf die Zukunftschancen von Nachwuchswissenschaftler*innen an der Universität Göttingen, dass bei den befristeten Mitarbeiter*innen in Qualifizierungsphasen ein erhöhtes Stressempfinden und ein Krisenerleben zu verzeichnen war und durch Care-Verantwortung zusätzlich anstieg (Bührmann et al. o.J.: 2).

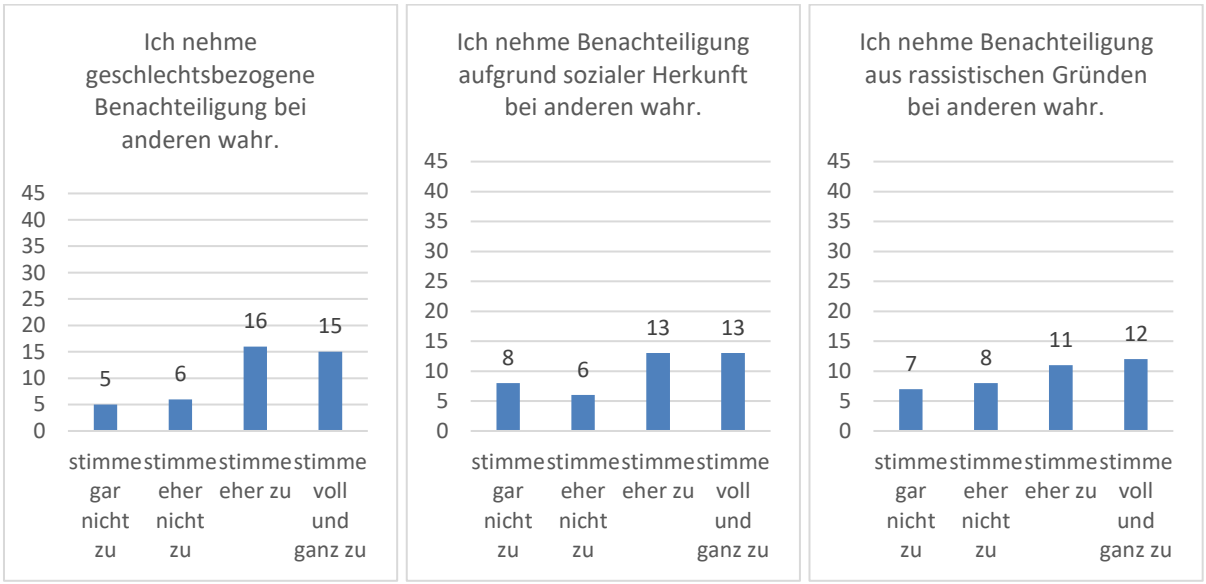
7.2. Diskriminierungserfahrungen und kritische Erfahrungen mit Vorgesetzten

In der Online-Befragung wurden auch kritische Erfahrungen an der Hochschule erfragt. Hierzu wurden eigene und bei anderen wahrgenommene Diskriminierungen, bezogen auf verschiedene Ungleichheitsdimensionen, eruiert und es wurde nach kritischen Erfahrungen mit Vorgesetzten, Betreuungspersonen oder Lehrenden gefragt.

Die folgenden Grafiken zeigen, in welchem Umfang die Befragten bei anderen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der sozialen Herkunft und aus rassistischen Gründen wahrnahmen.

Insgesamt nahmen die Befragten häufig Diskriminierung von anderen wahr. Am häufigsten – von knapp drei Viertel der Befragten – wurde geschlechtsspezifische Benachteiligung bei anderen wahrgenommen, zwei Drittel bestätigten, Benachteiligung von anderen aufgrund der sozialen Herkunft erlebt zu haben und 60 % gaben an, dass andere aus rassistischen Gründen benachteiligt wurden.

Abbildung 40: Erfahrungen mit Barrieren im Wissenschaftssystem, wahrgenommene Benachteiligung

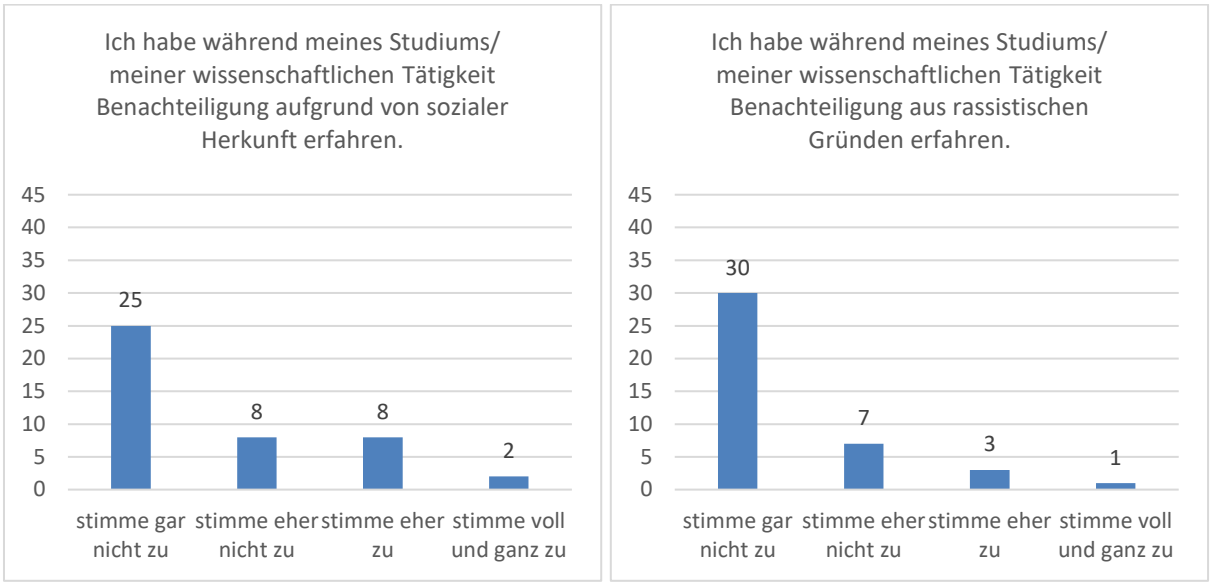


Quelle: Online-Befragung, N=38--42, Skala von 1 (stimme gar nicht zu) – 4 (stimme voll und ganz zu)

Eigene Diskriminierungserfahrungen wurden demgegenüber deutlich seltener angegeben. Dabei ist zu beachten, dass alle Befragten Frauen waren und somit potenziell aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden konnten, aber unklar ist, wie viele der Befragten auch potenziell eine Benachteiligung aufgrund von sozialer Herkunft oder rassistischen Gründen erleben konnten.[18]

[18] Hier wurde im Fragebogen ein Kontrollitem abgefragt. Während bei der positiven Formulierung 10 Befragte angaben, aufgrund der sozialen Herkunft Benachteiligungen erlebt zu haben, gaben dies bei der negativen Formulierung 18 Personen an. Es ist bekannt, dass doppelte Verneinungen schwerer zu verstehen sind und daher zu falschen Antworten führen können (Thielsch, Lenzner & Melles 2012). Insofern sind hier Zweifel an der Zuverlässigkeit des Befundes der doppelten Verneinung angebracht und werden dementsprechend nicht zentral aufgeführt. Dies betrifft auch die Zustimmung zur Frage nach der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts.

Abbildung 41: Erfahrungen mit Barrieren im Wissenschaftssystem, eigenerlebte Benachteiligung

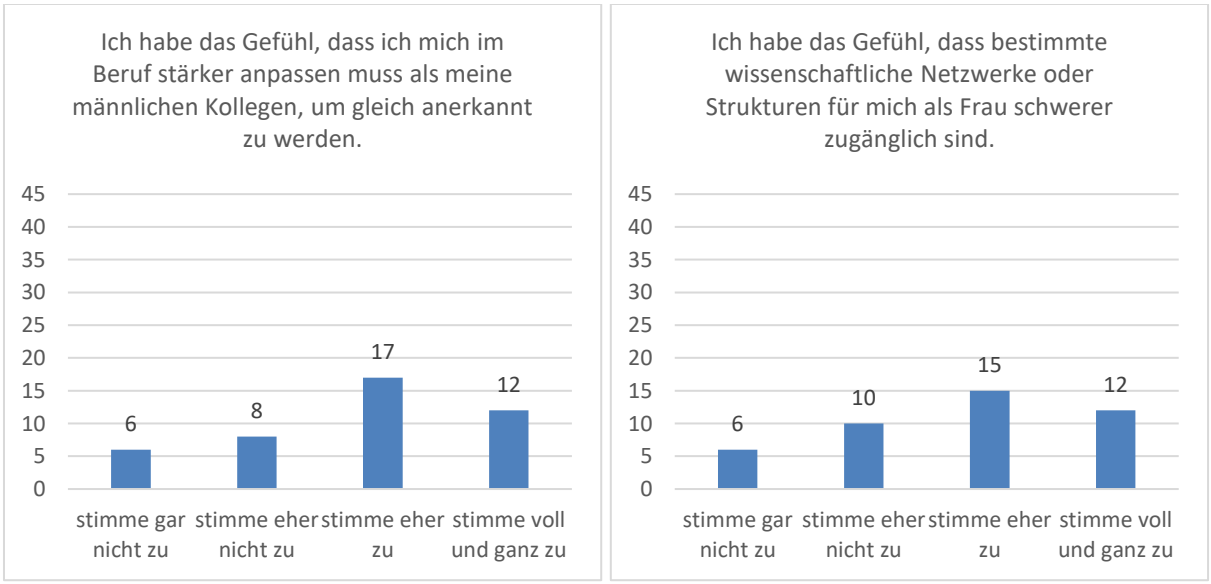


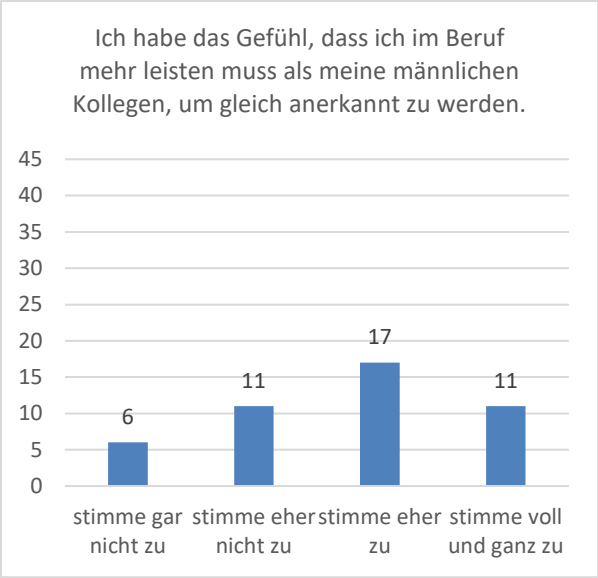
Quelle: Online-Befragung, N=41--43, Skala von 1 (stimme gar nicht zu) – 4 (stimme voll und ganz zu)

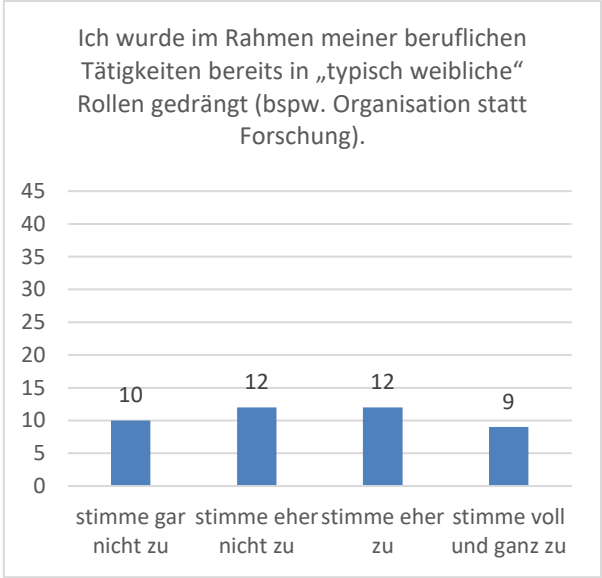
Knapp 10 % der Befragten hatte eine Benachteiligung aus rassistischen Gründen erfahren, knapp ein Viertel aufgrund der sozialen Herkunft. Internationale Wissenschaftlerinnen gaben deutlich häufiger an, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen und aufgrund ihrer sozialen Herkunft erfahren zu haben. Dies deutet auf potenzielle Mehrfachbelastungen hin.

In Bezug auf geschlechtsbezogene Benachteiligungen wurden verschiedene Diskriminierungserfahrungen und Diskriminierungsmechanismen erfragt.

Abbildung 42: Erfahrungen mit Barrieren im Wissenschaftssystem, in Bezug auf Geschlecht





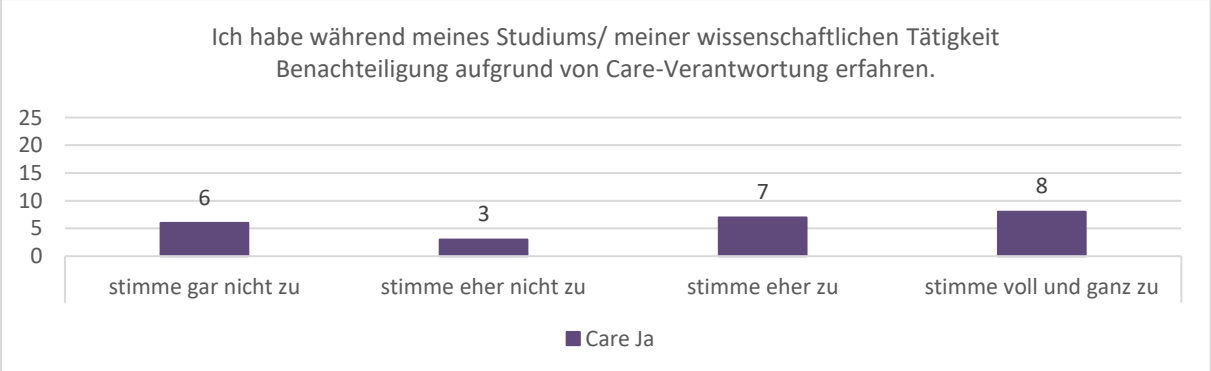


Quelle: Online-Befragung, N=43--45, Skala von 1 (stimme gar nicht zu) – 4 (stimme voll und ganz zu)

Erfragt wurde die Zugänglichkeit von Netzwerken, das Abdrängen in vermeintlich geschlechtskonforme Tätigkeitsfelder und das Erleben erhöhter Anpassungs- und Leistungsanforderungen im Vergleich zu männlichen Kollegen. Diese erhöhten Anpassungserfordernisse hatten zwei Drittel der Befragten erlebt, eine erhöhte Leistungsanforderung gut 60 %. Ebenfalls gut 60 % der Befragten bestätigten, dass bestimmte wissenschaftliche Netzwerke oder Strukturen für sie schwerer zugänglich sind, weil sie Frauen sind. Knapp die Hälfte gaben an, dass sie bereits in „typisch weibliche“ Rollen gedrängt wurden und bspw. organisatorische Tätigkeiten durchführen mussten statt zu forschen.

Wiederum etwas über 60 % der Befragten – hier nur bezogen auf die Befragten mit Kindern – gaben an, aufgrund der Care-Verantwortung in Studium oder wissenschaftlicher Tätigkeit bereits Benachteiligungen erfahren zu haben.

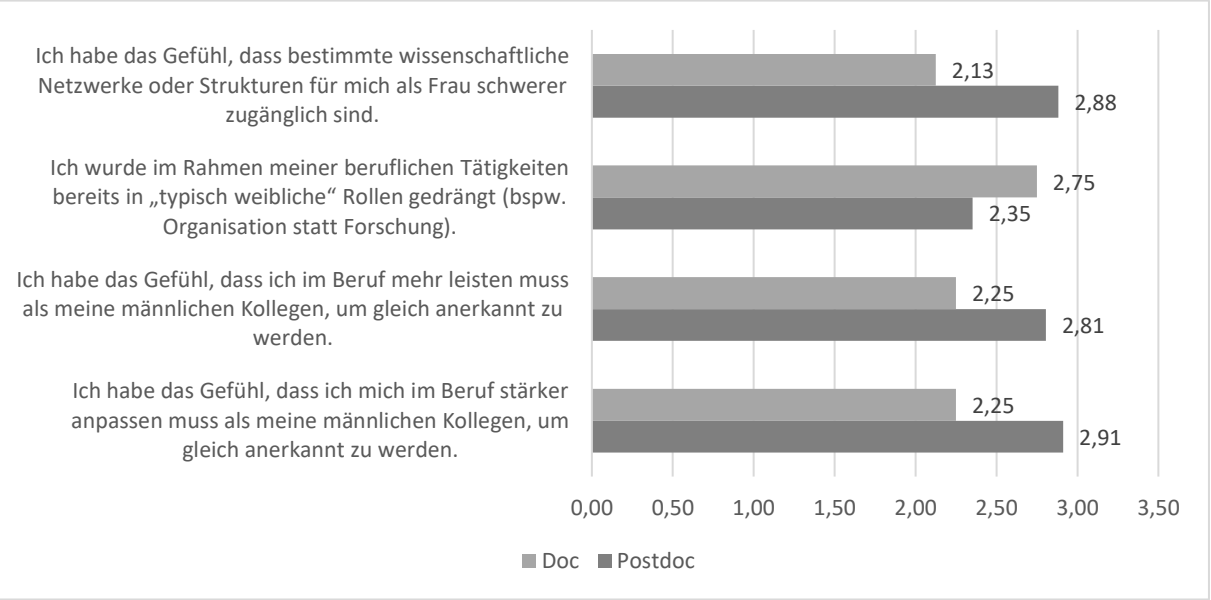
Abbildung 43: Erfahrungen mit Barrieren im Wissenschaftssystem, eigenerlebte Benachteiligung Care



Quelle: Online-Befragung, N=24, Skala von 1 (stimme gar nicht zu) – 4 (stimme voll und ganz zu)

Unterschiede werden noch deutlich, wenn die Antworten nach Karrierestufe, Fachgruppen und Hochschulzugangsberechtigung ausdifferenziert werden.

Abbildung 44: Erfahrungen mit Barrieren im Wissenschaftssystem nach Karrierestufe, Mittelwerte



Quelle: Online-Befragung, N=36-45, Skala von 1 (stimme gar nicht zu) – 4 (stimme voll und ganz zu)

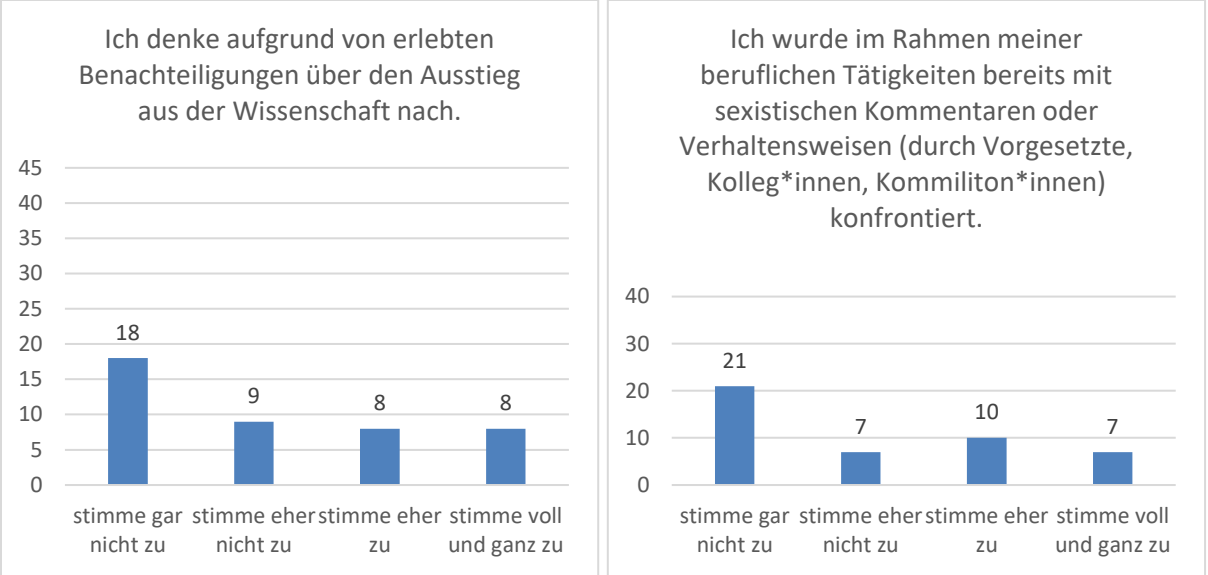
Auffällig ist, dass im Mittel mehr Postdoc-Wwissenschaftlerinnen sowohl häufiger eigene Benachteiligung als auch häufiger Benachteiligung bei anderen wahrnahmen als Doktorandinnen. Denkbar ist, dass mit höherer Karrierestufe die Sensibilisierung mit Blick auf Benachteiligungen zunimmt. Auch die geringere Zugänglichkeit zu Netzwerken sowie die Anpassungs- und Leistungsanforderungen im Vergleich zu den männlichen Kollegen werden von den Postdoc-Wissenschaftlerinnen als relevanter bewertet, was mit dem steigenden akademischen Alter und Erfahrungswissen in der Universität erklärt werden könnte. Eine Ausnahme ist die Aussage, dass sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit in „typisch“ weibliche Rollen gedrängt wurden. Hier stimmen in der Tendenz mehr Doktorandinnen zu. Möglicherweise lässt sich dies aber auch mit dem Standing der Postdoc-Wissenschaftlerinnen erklären, die in dieser Karrierephase Aufgaben eher ablehnen können.

Teilnehmerinnen ohne Care-Verantwortung sowie Teilnehmerinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften haben zudem das Gefühl mehr leisten zu müssen, häufiger in „typisch“ weibliche Rollen gedrängt zu werden und sich noch stärker anpassen zu müssen. Dass Frauen aus den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern in der Tendenz mehr Benachteiligung – aufgrund der eigenen wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema – wahrnehmen, wurde auch in den Interviews mit den Karriere-Coachinnen thematisiert.

Frauen denken zudem häufiger darüber nach, aufgrund der erlebten Benachteiligung die Wissenschaft zu verlassen, in dieser Evaluation rund 35 %. Dies zeigt sich auch in anderen Studien zum Ausstieg aus der Wissenschaft, Überlegungen zum Abbruch oder Sorgen über eine deutliche Verlangsamung der wissenschaftlichen Karriere treten bei Frauen häufiger auf als bei Männern, am häufigsten jedoch bei Frauen mit Care-Verantwortung (BuWin 2021, BuWiK 2025, Menz et al. 2015). Für Frauen mit Care-Verantwortung scheint Benachteiligung und Probleme bei der Vereinbarkeit somit ein relevanter Ausstiegsfaktor zu sein. Auch sind Frauen überdurchschnittlich häufiger von

sexueller Belästigung betroffen, rund 37 % geben an, an ihrem Arbeitsplatz bereits mit sexistischen Kommentaren oder Verhaltensweisen konfrontiert gewesen zu sein.[19]

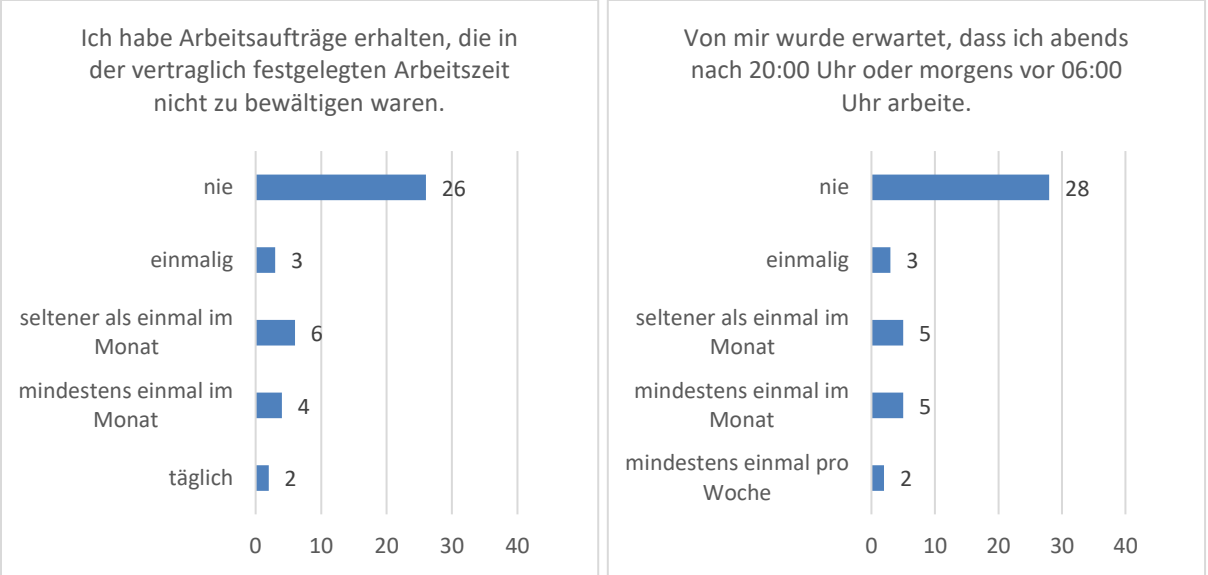
Abbildung 45: Erfahrungen mit Barrieren im Wissenschaftssystem, Ausstieg und sexuelle Belästigung



Quelle: Online-Befragung, N=43-45, Skala von 1 (stimme gar nicht zu) – 4 (stimme voll und ganz zu)

Im Fragebogen wurde auch nach kritischen Erfahrungen mit hierarchiehöheren Personen gefragt. Der Anteil derjenigen, die nie die beschriebenen schwierigen Erfahrungen gemacht haben, war für alle abgefragten Bereiche mit 56 bis 83 % relativ hoch. Diese Befunde passen zu der generell hohen Zufriedenheit der Befragten mit der Zusammenarbeit mit ihren Vorgesetzten (s. Kap. 4.1.2).

Abbildung 46: Schwierige Erfahrungen mit Vorgesetzten oder hierarchiehöheren Personen 1



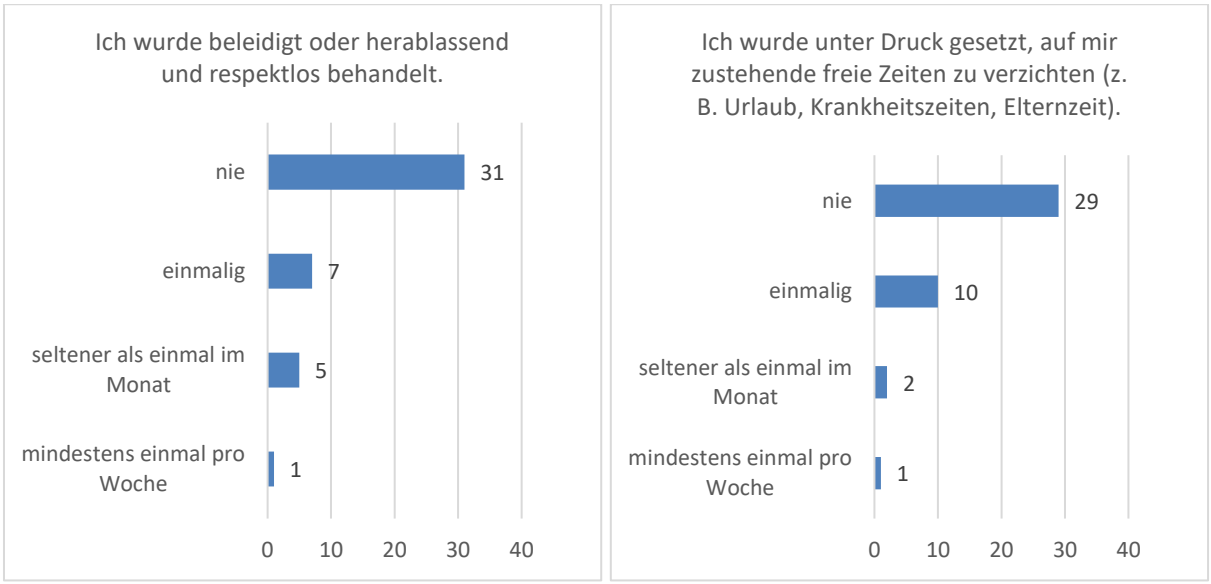
[19] Im Vergleich gaben in der UniSAFE Studie (15 Länder mit 46 Hochschulen, 5 aus Deutschland) ebenso viele Frauen eine Betroffenheit durch sexuelle Belästigung an, 23 % der Männer und deutlich häufiger mit 44 % sind nicht-binäre Personen betroffen (Lipinsky 2024: 11).

Quelle: Online-Befragung, N=41-43, Skala von 1 (täglich) – 6 (nie)

Dennoch lassen sich Missstände feststellen. Diese betreffen am häufigsten das Vergeben von Arbeitsaufträgen, die über das arbeitsvertraglich Festgelegte hinausgehen; in Einzelfällen kommt dies sogar täglich vor. Ein Sechstel der Befragten gaben an, dass von ihnen mindestens einmal monatlich erwartet wurde, nachts oder sehr früh morgens zu arbeiten.

Selten wurde von den Wissenschaftlerinnen angegeben, dass sie beleidigt oder herablassend und respektlos behandelt wurden oder Druck ausgeübt wurde, auf Erholungszeiten und Elternzeiten zu verzichten. Sofern sie solche Erfahrungen machten, handelte es sich überwiegend um einmalige oder eher seltene Vorfälle.

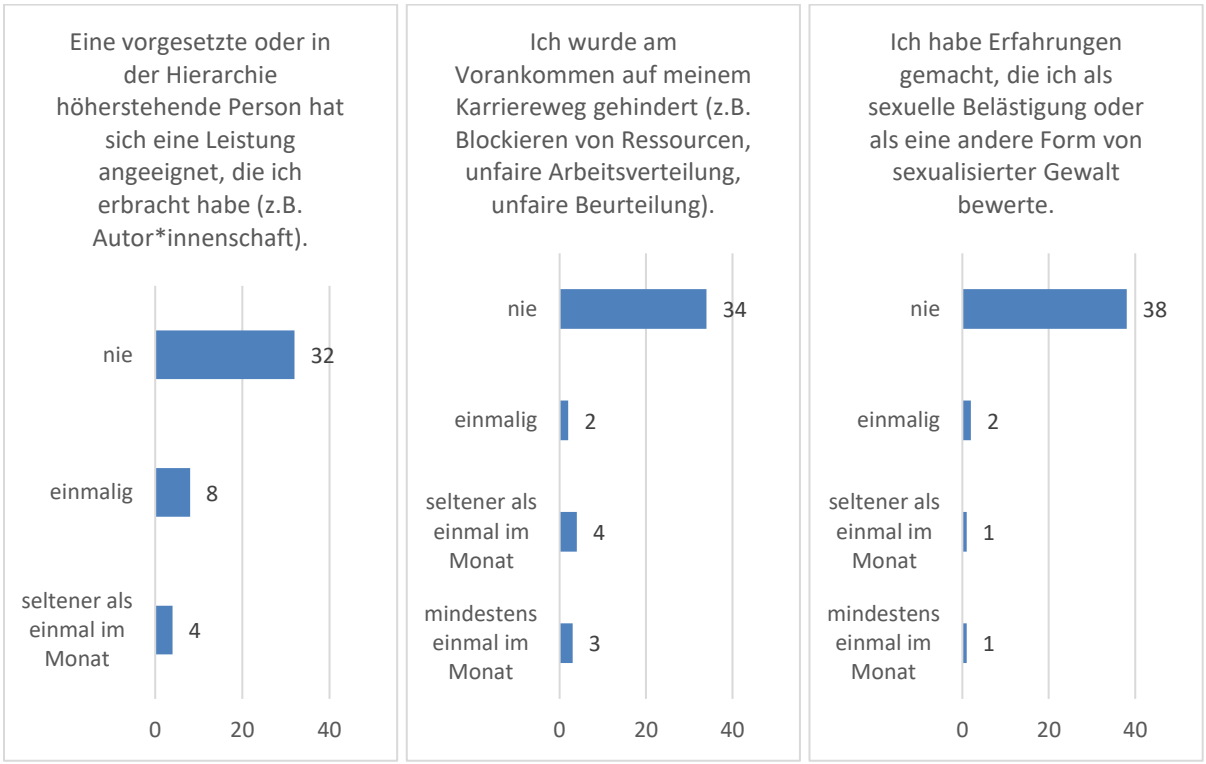
Abbildung 47: Schwierige Erfahrungen mit Vorgesetzten oder hierarchiehöheren Personen 2



Quelle: Online-Befragung, N=42-44, Skala von 1 (täglich) – 6 (nie)

Weitere schwerwiegende Formen des Machtmissbrauchs wurden ebenfalls selten angegeben, sind jedoch Realität in Wissenschaftskarrieren von einigen der befragten Frauen. Gut ein Viertel der Befragten gab an, dass eine in der Hierarchie höherstehende Person sich ihre Leistung angeeignet hat. Ein Fünftel der Frauen gab an, dass sie aktiv auf dem Vorankommen auf ihren Karriereweg gehindert wurden, drei davon auch mindestens einmal monatlich. Etwa jede zehnte Befragte berichtete von sexueller Belästigung oder anderen Formen sexualisierter Gewalt. Hier handelte es sich teils um einmalige, teils um häufigere Vorfälle.

Abbildung 48: Schwierige Erfahrungen mit Vorgesetzten oder hierarchiehöheren Personen 3



Quelle: Online-Befragung, N=41-44, Skala von 1 (täglich) – 6 (nie)

Wie gravierend die Auswirkungen solcher Erfahrungen in Einzelfällen sein können, zeigt eine Antwort auf eine offene Frage in der Online-Umfrage. Eine Wissenschaftlerin gab an, dass sie aufgrund von Mobbing durch die vorgesetzte Person und aufgrund des schwierigen Verhältnisses mit dieser aus der Wissenschaft ausgestiegen sei.

7.3. Nicht gedeckte Bedarfe und Hinweise auf mögliche Verbesserungen

In diesem Kapitel werden die nichtgedeckten Bedarfe und Hinweise auf mögliche Verbesserungen des Programms beschrieben, die im Verlauf der Evaluation von den Wissenschaftlerinnen und den an dem Programm beteiligten Akteur*innen genannt wurden. Empfehlungen durch das Evaluationsteam werden in Kapitel 9 ausgesprochen.

Im Hinblick auf die Programmsäule stellt die größte Unzufriedenheit und damit den wichtigsten Veränderungsbedarf die verpflichtende **Kofinanzierung** der Fakultäten bzw. Arbeitsbereiche dar. 11 von 46 Wissenschaftlerinnen nutzten die Möglichkeit im Onlinefragebogen die offene Frage, welche Veränderungen aus ihrer Sicht für das Programm sinnvoll wären und welche Verbesserungsmöglichkeiten sie sehen, um auf dieses Thema hinzuweisen. Die Hinweise betrafen die damit verbundene große Abhängigkeit von den Betreuenden, die unterschiedliche Finanzausstattung der Fakultäten und damit verbunden unterschiedliche Zugangschancen zur Förderung und die Vermutung, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen, die nur geringe Erfolgsaussichten auf Ko-Finanzierung durch die Fakultät antizipierten, schon im Vorfeld auf eine Antragstellung verzichteten. Von Seiten der Betreuenden wurde zudem angemerkt, dass es bei Nachwuchsgruppen zu einem Ungleichgewicht kommen könne, da diese sich die Ko-Finanzierung nicht leisten können.

Weiter gab es erhebliche Unzufriedenheit mit der Notwendigkeit, ein **Unterstützungsschreiben** von den Vorgesetzten einzureichen. Besonders bei den Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase herrschte Unverständnis, weshalb von den Vorgesetzten eine Stellungnahme einzureichen sei, wenn einerseits in dieser Karrierestufe selbstständiges Akquirieren von Drittmitteln gefordert wird und andererseits die Unterstützung des Arbeitsbereichs, über das Bereitstellen von Arbeitsmaterialien hinaus, zwingend gefordert ist. In der Fokusgruppe 2 wurde diskutiert, ob anstatt eines Unterstützungsschreibens evtl. ein Fragebogen ausgefüllt werden sollte, es gab jedoch auch den Hinweis, dass dieses Schreiben *„Standard und schnell geschrieben sei"* und auch ein Fragebogen wieder eine Unterschrift benötige und somit nicht den gewünschten Effekt hätte, die Abhängigkeit von den Vorgesetzten zu reduzieren.

In Bezug auf die **Zielgruppe** wurde bereits dargestellt, dass Masterstudierende trotz grundsätzlicher Förderfähigkeit und breiter Bewerbung nur in geringem Maße von dem Förderprogramm profitieren konnten. Dies ergab sich zum einen aus einem kürzeren Planungshorizont und einer schlechteren Anbindung an die Arbeitsbereiche, zum anderen aus einer schlechteren Erreichbarkeit der Zielgruppe bei der Bewerbung des Programms. Zudem waren Masterstudierende nur antragsberechtigt, wenn sie in einem Studiengang eingeschrieben werden, in dem Frauen unterrepräsentiert sind und der Drop-Out besonders hoch ist. Befragte vertraten hier mehrheitlich die Ansicht, dass es in Zukunft ausreichend sei, den Hauptfokus auf Promovierende und Postdocs zu legen. Allerdings – so ein Vorschlag – könnten MA-Studierende mit eigenem Programm auf dem Weg zur Promotion gezielt unterstützt werden. Dieses könnte dann auch auf die spezifischen Bedarfe von Masterstudierenden zugeschnitten sein und bspw. mit einem Übergangsstipendium das Schreiben eines Exposés für die Promotion übernehmen oder Tagungsaufenthalte fördern.

Zudem wurde bezüglich einer **Erweiterung der Zielgruppe** diskutiert, dass es abseits der Programmsäule wenig bis keine Angebote für Wissenschaftler*innen gibt, die sich mit den Strukturen und Abläufen im Wissenschaftssystem noch nicht gut auskennen. Dies betreffe häufiger Wissenschaftler*innen aus nicht-akademischem Elternhäusern und Wissenschaftler*innen mit Migrations- und Fluchterfahrung. Hier gab es den allgemeinen Hinweis, dass die Inanspruchnahme des Programms durch diese Zielgruppen zu ermöglichen bzw. zu erleichtern sei, die Evaluation hat jedoch gezeigt, dass die internationalen Wissenschaftlerinnen überdurchschnittlich gut erreicht wurden. Darüber hinaus wurde angemerkt, dass auch Männer mit Care-Verantwortung ebenfalls Vereinbarkeitsprobleme hätten und ihnen Förderoptionen eröffnet werden sollten.

Ein weiterer Bedarf bestand bei einigen, vor allem internationalen Wissenschaftlerinnen, darin, eine **Vernetzung** zwischen den Antragstellerinnen zu ermöglichen. Auch die Karriere-Coachinnen wiesen darauf hin, dass der Austausch unter den Frauen gewinnbringend sein könnte, um sich besser zu vernetzen aber auch als Raum, um über Belastungen zu sprechen und mit diesen nicht alleine zu sein.

Darüber hinaus gab es noch konkretere Hinweise zur **Erweiterung der Maßnahmen**. Als fehlende Maßnahme wurde mehrmals eine **Überbrückungsfinanzierung** für die eigene Stelle genannt, wenn in fortgeschrittener Postdoc-Phase auf die Entscheidung von Anträgen 12-14 Monate gewartet werden muss. So formuliert es eine Postdoc-Wissenschaftlerin im Interview:

> *„In der Wissenschaft ist ein Jahr eine Menge und für manche ist das der Unterschied zwischen ich geh raus oder ich bleibe dabei. Es [gehen] (…) maximal viele Frauen verloren, prozentual, das, was ich im Umfeld sehe. Dass viele Frauen aufhören wegen diesen Unsicherheiten."*

Auch eine Art **Forschungssemester** für Postdocs wurde angeregt, um mehr Zeit zum Forschen und Publizieren zu haben, da die Unterstützung durch studentische Hilfskräfte zwar als sehr hilfreich wahrgenommen wurde, jedoch insbesondere bei Mehrfachbelastung nicht ausreichend sei. Ein weiterer Hinweis in Bezug auf den Maßnahmenkatalog war von einigen wenigen Wissenschaftlerinnen, dass es deutlicher gemacht werden sollte, dass es auch die Möglichkeit gab, andere als die vorgeschlagenen Maßnahmen zu beantragen (z.B. Lehrvertretungen zur zeitlichen Entlastung). Dies sei manchen Wissenschaftlerinnen nicht klar gewesen.

Als weitere Maßnahme bzw. zusätzliches Angebot wurde in den Fokusgruppen angeregt, eine **psychologische Beratung** zu ermöglichen, die Promovierende und insbesondere internationale Wissenschaftlerinnen unterstützt, mit aktuellen Krisensituationen in den Herkunftsländern umzugehen. Zwar gebe es an der Universität die psychosoziale Beratung, der Bedarf sei aber höher als das Angebot.

Eine weitere Anregung war, die Förderung so zu konzipieren, dass sie auch stärker von Wissenschaftlerinnen aus den **Geistes- und Kulturwissenschaften** genutzt werden kann. Außerdem sollte eine **höhere Förderungsumme** zur Verfügung stehen. Beide Aspekte wurden nicht vertieft.[20]

In Bezug auf das die **Bewerbung des Programms** und das **Antragsverfahren** gab es mehrere Hinweise. Diese bezogen sich einerseits auf die Bewerbung des Programms, auf die Flexibilität des Programms, auf die Bewerbungszeiträume, die Auswahlkriterien sowie die Unterstützung im Antragsverfahren. Dabei wurde generell angemerkt, dass auch von Seiten der Fakultäten die Informationen zu Fördermöglichkeiten verbessert werden müssten, da diese je nach Fakultät sehr unterschiedlich gut zugänglich sind. Die Bewerbung des Programms sollte, wie in Fokusgruppe 2 diskutiert, gezielt Betreuende und Personen, die bisher nicht gut erreicht wurden, weil sie bspw. weniger gut an den Arbeitsbereich angebunden sind, adressieren.

Für das Antragsverfahren war es erforderlich, dass die Antragstellenden ihre Hürden und Herausforderungen und den potenziellen karrierefördernden Effekt der Förderung deutlich machten. In den Leitfadeninterviews wurde darüber hinaus auch noch sehr eindrücklich beschrieben, warum es für einige Wissenschaftlerinnen schwer war, diese Herausforderungen zu benennen; sie vermuteten, dass andere, stärker belastete Wissenschaftlerinnen, eine Förderung dringender benötigten.

> *"I compare myself to other people who have it a lot harder than me- and I do not want to take opportunities away from others who tick a lot more of the challenging boxes"*

Zudem spielten Logiken des Wissenschaftssystems eine Rolle, wie sich Personen nach außen präsentieren wollen und welche Herausforderung somit sichtbar gemacht werden und welche nicht angegeben werden (s. Kap. 4.2.3).

In Bezug auf die **Flexibilität des Verfahrens**, die wie bereits dargestellt, sehr hoch war und positiv bewertet wurde, gab es einige wenige Kritikpunkte. Diese bezogen sich spezifisch auf die zu geringe

[20] Aus den Leitfadeninterviews und der Online-Befragung wurde deutlich, dass es in den Geistes- und Sozialwissenschaften deutlich schwieriger ist, Tätigkeiten an studentische Hilfskräfte zu delegieren, da so etwas wie Theoriebildung im wissenschaftlichen Arbeiten nicht abgegeben werden könne. Dagegen gebe es in den MINT-Fächern oftmals repetitive Tätigkeiten im Labor, die gut von studentischen Mitarbeitenden übernommen werden könnten.

zeitliche Flexibilität bei der Einstellung und/ oder Verlängerung der Verträge von studentischen Hilfskräften. Darüber hinaus wurde angeregt, einen flexibleren Einsatz von Mitteln zu gewähren und auch Umwidmungen der beantragten Posten selbstständig zuzulassen. So berichtete bspw. eine Wissenschaftlerin, dass ihre Mittel, die sie für die Bezahlung von Versuchspersonen beantragt hatte, nicht vollständig ausgeschöpft wurden und sie diese gerne für den Besuch einer Tagung genutzt hätte. Diese eigenverantwortliche Mittelvergabe im Postdoc-Stadium würde auch gut auf die Verwaltung von größeren Drittmittelprojekte vorbereiten. Zudem wurde eine ganzjährige und durchgängig mögliche Antragsstellung vorgeschlagen.

Ein weiterer Kritikpunkt bezog sich auf die **Transparenz des Verfahrens** in Bezug auf die bürokratisch notwendigen Schritte. Befragte verschiedener Statusgruppen bemängelten die komplizierte Abrechnung bei den Fakultäten, insbesondere wenn für die Abrechnung von Reisekosten auch die Reisekostenabteilung involviert werden musste. Wenn die Prozesse in der Verwaltung nicht gut funktionieren, führe dies zu einem erhöhten Aufwand auf Seiten der Geförderten. Im Antragsverfahren gab es zwar eine umfassende Beratung, die auch Transparenz in den Verfahren schaffen konnte. Darüber hinaus wären aber zentral bereitgestellte Informationen, bspw. zum Einstellungsverfahren von studentischen Hilfskräften, wünschenswert. Zu denken wäre auch an Checklisten für die notwendigen Schritte, wenn Reisekosten beantragt und abgerechnet werden. Befragte betonten, dass es hier auf die Arbeit der Verwaltungskräfte ankommt. Wenn diese gut vernetzt in der Universität eigenständig die Vorgänge bearbeiten und begleiten, entstehe für die Wissenschaftlerinnen wenig Mehraufwand. So antwortete eine Wissenschaftlerin auf die Frage nach dem Ablauf der Abrechnung: „*Unsere Sekretärin ist die Beste, die hat das alles gemacht und ich hab davon gar nichts mitbekommen*“. Es gab aber auch andere Stimmen, die davon berichteten, dass Ausschreibungsfristen fast verpasst wurden, weil Unterschriften nicht eingeholt wurden.

Bezüglich der **Entscheidung über die Förderung durch die Auswahlkommission** gab es auf Seiten der Wissenschaftlerinnen erhebliche Unklarheit, was nun in welcher Gewichtung für die Förderentscheidung zentral war. Dies führte bspw. zu dem unerwünschten Effekt, dass arbeitsbereichsintern bereits „vorsortiert“ wurde, wer sich auf die Förderung bewerben dürfe, da die Vermutung bestand, es würden nicht mehrere Personen aus einem Arbeitsbereich gefördert werden.

Über die konkreten Verbesserungsvorschläge hinaus wurde in den Fokusgruppen über die **intersektionale Ausrichtung** diskutiert, die gesamtuniversitär noch nicht in allen Bereichen gut mitgedacht werde. Im Programm sei dies insbesondere durch eine gezielte Ansprache, durch mehr englischsprachige Beratung oder der Arbeit mit Übersetzer*innen umzusetzen. Die Herausforderung bestehe darin, bestehende Ungleichheiten nicht noch stärker zu reproduzieren und noch einmal stärker die Wissenschaftlerinnen mit im Blick haben, die weniger gut durch ihren Arbeitsbereich unterstützt werden. So wurde von einer Wissenschaftlerin folgendes betont:

> *„Aus intersektionaler Perspektive offenbart sich zudem, dass bestehende Förderstrukturen primär den Bedürfnissen einer bestimmten, relativ privilegierten Gruppe von Wissenschaftlerinnen entgegenkommen in der Art wie diese Förderungen aufgesetzt sind. […] Frauen mit Care-Verpflichtungen, Migrationshintergrund, chronischer Krankheit oder Immobilität […] benötigen strukturell andere Unterstützungsformen als punktuelle Einzelmaßnahmen.*"

Diese Herausforderung wurde auch in Fokusgruppe 2 diskutiert und hier Zustimmung und Bedarf an Veränderungen und einer Sensibilisierung mit Blick auf intersektionale Positionen geäußert. In

diesem Zusammenhang gab es den Wunsch, die Förderquote noch zu erhöhen, um das Programm weniger kompetitiv und unabhängig vom Zeitpunkt der Antragstellung zu machen.

Im Hinblick auf die **Rahmenbedingungen** an der Universität wird deutlich, dass die **Befristungspraxis** die Planbarkeit der eigenen wissenschaftlichen Karriere erschwert und bei fast allen Befragten zu Stress führt. In den Interviews und dem Onlinefragebogen wurde auch Bezug darauf genommen, dass diese Problematik besonders bei Kinderwunsch ins Gewicht falle, aber auch dass es pandemiebedingt zu Verzögerungen gekommen sei, die sich jedoch nicht in verlängerten Arbeitsverträgen niedergeschlagen haben.

In Bezug auf **verbesserte Vereinbarkeit von Arbeits-, Familien- und Privatleben** wurden konkrete Vorschläge gemacht. Es wurde deutlich, dass im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die fehlende Kinderbetreuung, besonders für Kinder unter einem Jahr und besonders für internationale Wissenschaftlerinnen ohne familiale Unterstützung oder Netzwerk, ein Problem darstellt. Vorgeschlagen wurden universitäre Kitas an den Forschungsinstituten selbst. Außerdem wurde angeregt, den Maßnahmenkatalog noch zu erweitern, bspw. auch Mittel zur Mitnahme von Familie/ Kindern zu Karriereevents. Aus der Fokusgruppe 2 kam hierzu der Hinweis, dass dies in Zusammenarbeit mit dem Familienservice realisierbar ist.

Häufig darauf verwiesen, dass wichtige **Termine in die Kernarbeitszeit** zu verlegen seien und es keine Meetings und Lehrveranstaltung vor und nach den Schließzeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen und in den Ferien geben sollte. Ebenso hilfreich wäre ein einfacherer Zugang zu längerer Kinderbetreuung, flexiblere Betreuungszeiten, die Arbeit im Homeoffice sowie ein Rechtsanspruch auf einen universitären Kita-Platz.

Ausgehend davon wurde in der zweiten Fokusgruppe kontrovers diskutiert, inwieweit die Förderung sich angesichts der strukturellen Verankerung der Probleme aus den Logiken des Wissenschaftssystem herauslösen kann oder sollte. Auf der einen Seite wurde hier Verständnis geäußert und Kritik an den strukturellen Rahmenbedingungen geäußert:

> *„Was sie nicht machen und was sie qua Struktur dieses Förderprogramms gar nicht können, ist das System selbst in Frage zu stellen, gerade im Hinblick auf Carearbeit. Was sie natürlich damit machen, ist die Frauen dabei unterstützen ins System zu passen, nämlich mehr Zeit zum Arbeiten zu haben, indem sie sich eine SHK finanzieren können, die sie entlastet. Das stellt aber nicht die Zeitanforderung im Wissenschaftssystem in Frage, jetzt von einer großen Perspektive."*

Dabei wurde auch diskutiert, ob eine Förderung ohne Antragserfordernis – z.B. für alle Frauen mit Kindern – die Belastung durch die Antragstellung minimieren würde. Dies sei zwar der Fall, zugleich aber laufe dies einem wichtigen Effekt des Programms zuwider:

> *„Dieses Instrument ist dazu da, um Frauen in ihrer Karriere zu fördern und es stimmt einfach, wenn man eine wissenschaftliche Karriere anstrebt mit dem Ziel eine verstetigte Stelle zu bekommen, dann muss man auch Drittmittel nachweisen. Deswegen bringt es nichts, wenn wir allen nur Geld geben. Es ist ja auch wichtig Anträge zu stellen, damit man sich das in den Lebenslauf schreiben kann."*

Schließlich sei es im Hinblick auf die Karriere förderlich, wenn die Wissenschaftlerinnen nachweisen können, dass sie im Rahmen eines kompetitiven Verfahrens eine Förderung erhielten. Auch komme es beim Antragstellen zu einem für die Karriere im Wissenschaftssystem hilfreichen Trainingseffekt.

8. Zusammenfassung und Fazit

Die Evaluation hat gezeigt, dass die Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ im Dorothea Schlözer-Programm eine auch im Vergleich zu anderen Hochschulen innovative und wirkungsvolle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerin darstellt. Sie zeichnet sich vor allem durch ihre Flexibilität, die umfangreiche vorbereitende und flankierende Beratung und die interdisziplinäre statusübergreifende Auswahlkommission aus. Die Programmsäule war nicht als reine Wissenschaftsförderung konzipiert, sondern förderte als Ausgleich für geschlechtsbezogene Nachteile gezielt Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur nächsten Karrierestufe, mit dem besonderen Fokus auf Care-Verantwortung und die Kompensation von pandemiebedingten Karriereverzögerungen. Im Vergleich mit den U15 Universitäten stellt die fakultätsübergreifende Programmsäule mit ihrem offenen Maßnahmenkatalog und der individuellen Fördermöglichkeit innerhalb der Förderszenarien der U15 Universitäten eher eine Ausnahme dar.

Die anvisierten Zielgruppen konnten erreicht werden. Die Evaluation hat gezeigt, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern vielfach die Förderung nutzten; auch litten viele Geförderte unter den Nachwirkungen der Pandemie. Viele Geförderte beschrieben zudem (u.a.) geschlechtsbezogene Benachteiligungen im Wissenschaftsbetrieb. Auch gelang es, internationale Wissenschaftlerinnen – eine Gruppe mit häufig multiplen Herausforderungen –überproportional zu erreichen. Auch dahingehend ging das Konzept auf, dass besondere Bedarfe und Herausforderungen von der interdisziplinären Auswahlkommission ausdrücklich berücksichtigt wurden. Die Zusammensetzung der Kommission mit Vertreter*innen aus unterschiedlichen Fächern und Statusgruppen ermöglichte es, fachspezifische Herausforderungen und fachlich unterschiedliche Bewertungen von karrierefördernden Effekten sowie Abhängigkeitsverhältnisse mitzudenken.

Flexibel war die Förderung in Bezug auf die geförderten Maßnahmen. Bereitgestellt wurde ein beispielgebender Maßnahmenkatalog, der jedoch nicht abschließend war und so konnten entsprechend der jeweiligen Situation und Bedarfe der Wissenschaftlerin auch im Katalog nicht genannte Maßnahmen beantragt werden. Flexibel war die Förderung aber auch bei Änderungen im Zeitplan (sofern diese innerhalb der Laufzeit auftraten) und auch bei der Umwidmung von Geldern. Konnte aus nachvollziehbaren Gründen eine bestimmte Maßnahme nicht genutzt werden, konnte stattdessen – sofern ein ähnlicher karrierefördernder Effekt zu erwarten war – ein Änderungsantrag gestellt und von der Stabsstelle bzw. Auswahlkommission beschlossen werden.

Eine hohe Förderquote, ein gut strukturiertes Antragsformular und klar benannte Anforderungen an den Sachbericht ermöglichten es vielen Wissenschaftlerinnen bei vollen Zeitplänen dennoch Anträge zu stellen. Jedoch stellte die Antragstellung für mehrfachbelastete Wissenschaftlerinnen auch eine zusätzliche, zeitliche Herausforderung dar.

Die von den Geförderten beschriebenen vielfältigen und überraschend starken Effekte der Förderung weisen darauf hin, dass das Programm insgesamt sehr wirksam war. Es verhalf insbesondere dabei die Qualität der eigenen Forschung zu erhöhen durch neue inhaltliche Impulse und Zeit zur Datenerhebung, das Forschungsprofil zu stärken sowie die Forschung (international) sichtbarer zu machen. Alle geförderten Maßnahmen wurden als karriereförderlich bewertet. Auch die Niedrigschwelligkeit und die Kosten-Nutzen-Relation zeichnet das Programm aus.

Wichtiger Gelingensfaktor der Programmsäule war die zentrale Beratung durch die Programmkoordination, die bei der Klärung der Formalia half, mit Anträgen unerfahrene

Wissenschaftlerinnen unterstützt und ermutigt hat, einen Antrag zu stellen und im Sinne einer Lotsenfunktion an andere Beratungsangebote der Universität vermitteln konnte. Die Ansiedlung in der Gleichstellungsarbeit war hierbei von Vorteil, so konnten auch in diesem Bereich Bedarfe gut erkannt und bearbeitet werden. Weiterer Erfolgsfaktor war die interdisziplinäre und statusübergreifende Auswahlkommission, die fachspezifische Besonderheiten und Unterschiede in der Anbindung an die Arbeitsbereiche berücksichtigen konnte.

Kritisch wurden die Kofinanzierungsanforderung an die Fakultäten und die geforderten Unterstützungsschreiben durch die Vorgesetzten und/ oder Betreuenden betrachtet. Einerseits führen sie dazu, dass die Forschung inhaltlich angebunden bleibt, andererseits verfestigen sie Hierarchien und können ein Hindernis in der Beantragung darstellen.

Die Evaluation hat außerdem gezeigt, dass die Herausforderungen, mit denen einige Wissenschaftlerinnen konfrontiert sind, teils sehr komplex und andauernd sind und sich gegenseitig bedingen und verstärken. Hier zeigen sich die Grenzen der Wirksamkeit eines Programms, das auf punktuelle Einzelmaßnahmen setzt. Es ist deutlich geworden, dass diese bei allen Wissenschaftlerinnen sehr wirksam waren, jedoch sind insbesondere bei mehrfachbelasteten Wissenschaftlerinnen weitergehende strukturelle Veränderungen erforderlich. Was es darüber hinaus braucht, sind Vorbilder für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Führungskräfte, die die Mehrfachbelastung von Wissenschaftlerinnen mitdenken, um Frauen in der Wissenschaft zu halten. Veränderte Rahmenbedingungen kämen letztendlich allen zugute, auch denjenigen, die nicht mehrfachbelastet sind.

9. Empfehlungen

9.1. Programm als wirkungsvolle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterführen

Die Evaluation hat gezeigt, dass die Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ vorhandene Förderungsangebote an der Georg-August-Universität Göttingen sinnvoll ergänzt und dass die besonders auf individuelle Bedarfe ausgerichtete Förderung eine Lücke in der Förderlandschaft schließt. Diese Einzelmaßnahmen verhelfen auch mehrfachbelastenden Wissenschaftlerinnen bei Karriereschritten und bieten wichtige Unterstützung für Frauen, die sich, so hat die Evaluation gezeigt, auch nachhaltig auf ihre Karrieren auswirkt. Wünschenswert wären **weitere Programme** die bspw. Männer mit Care-Verantwortung gezielt fördern, da diese andere oder zusätzliche Bedarfe haben, die nicht aus Mitteln eines Frauenförderprogramms gedeckt werden sollten. Auch an zusätzliche gezielte Angebote für Masterstudierende wäre zu denken.

Die Grundkonzeption Beratung, Flexibilität und offener Maßnahmenkatalog sollte beibehalten werden: Das Programm kann in dieser Ausrichtung Frauen in der Wissenschaft effektiv unterstützen, sowohl bei Erfolgsfaktoren wie Publikationen oder der Einwerbung von anderen Drittmitteln, als auch beim Erwerb von Soft-Skills und der Etablierung von Netzwerken.

9.2. Zielgruppe erweitern, Programm gezielt bewerben und intersektionaler ausrichten

Das Förderprogramm sollte versuchen, gezielt Personengruppen zu erreichen, die bisher weniger von Förderungen profitiert haben. Dazu könnte gehören:

- **Kriterien für die Zielgruppe erweitern:** Um das Programm noch intersektionaler auszurichten, sollte der bisherige Fokus auf Corona und Care geweitet und noch etwas stärker als bisher Gruppen angesprochen werden, die strukturell benachteiligt werden, wie internationale Wissenschaftlerinnen, auch wenn diese bisher gut erreicht wurden, Wissenschaftlerinnen mit einer Beeinträchtigung und First-Generation-Wissenschaftlerinnen.
- **Kriterien für die Zielgruppe prominent bewerben:** Die Zielgruppe sollte im Rahmen der Bewerbung der Programmsäule ermutigt werden, vielfältige und intersektionale Herausforderungen offen zu benennen, da die Bedarfe sehr unterschiedlich sind und so überhaupt erst sichtbar werden. Hier könnte es sinnvoll sein, vonseiten der Stabsstelle mögliche Herausforderungen auch jenseits von Kinderbetreuung und Care beispielhaft zu benennen und auf den Stellenwert der Herausforderungen im Auswahlprozess zu verweisen. Wichtig ist es aber darauf zu achten, dass nicht suggeriert wird, dass Frauen nur dann gefördert werden, wenn sie mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert sind.
- Die **intersektionale Perspektive** sollte alle Bereiche des Programms durchdringen – von den Verfahren (z. B. Beibehalten der bisherigen Dokumente und Beratung auf Englisch) bis hin zu den Maßnahmen und Auswahlkriterien, die die verschiedenen intersektionalen Positionierungen berücksichtigen.
- **Zielgruppe selbst darstellen:** Geförderte Frauen könnten mit ihren Projekten auf der Homepage präsentiert werden. Dies schafft Sichtbarkeit für die Frauen, die möglichen Herausforderungen sowie die eingetretenen Wirkungen und gibt Anregungen, welche Maßnahmen gefördert werden können. Dies kann andere ermutigen, sich zu bewerben. Ein

kurzes Interview oder ein Erfahrungsbericht – etwa zur Antragstellung – könnte dabei besonders wertvoll sein.

- **Vorgesetzte und Betreuende informieren:** Um zu gewährleisten, dass die Zielgruppe erreicht wird, kann es sinnvoll sein das Programm noch intensiver zu bewerben und hier auch darauf hinzuweisen, dass sich die Ausschreibung an alle Frauen richtet. Das kann gewährleisten, dass keine Vorauswahl durch die Vorgesetzten und Betreuenden vorgenommen wird.

9.3. Zentrale Beratung in der Programmsäule ausweiten

Die zentrale Antragsberatung ist ein Erfolgsfaktor des Programms und wirkt auch über die konkrete Förderung hinaus. Sie sollte beibehalten, mit ausreichend Ressourcen ausgestattet und weiter bzw. verstärkt beworben werden. Die Beratung kann mehrere Funktionen ausüben:

- **Möglichkeit der Thematisierung und Sichtbarmachen der Herausforderungen:** Durch eine Anbindung an die Beratung können Herausforderungen im Gespräch den Antragstellenden erst deutlich werden – nicht immer ist den Wissenschaftlerinnen bewusst, worin diese bestehen - und können so antragsrelevant werden. Außerdem können sie über die Nennung im Antragsverfahren hinaus vertraulich besprochen werden, evtl. können hilfreiche Hinweise gegeben werden und Bedarfe werden auch der Programmkoordination bekannt. Dies hilft bei der durchgängigen Weiterentwicklung der Programmsäule.
- **Empowermentfunktion, Unterstützung und Begleitung**: Auch können Interessierte in der Beratung ermutigt werden, sich eine Antragsstellung zuzutrauen. Zudem können praktische Umsetzungshilfen gegeben und der Antrags- und Abrechnungsprozess begleitet werden. Dies ist insbesondere für Wissenschaftlerinnen hilfreich, die zum ersten Mal einen Förderantrag stellen.
- **Lotsenfunktion und Weitervermittlung:** Im Sinne einer Lotsenfunktion kann durch eine zentrale Beratung an andere Unterstützungsstrukturen vermittelt (bspw. Abteilung Forschung und Transfer) und passende, ergänzende Maßnahmen gefunden werden (bspw. Kooperation mit dem Familienservice oder Inklusionsfonds). Wünschenswert wäre auch, einen Katalog mit bestehenden Fördermöglichkeiten an der Universität als Informationsmaterial in der Beratung zur Verfügung zu stellen. Darüber könnte auch leichter geprüft werden, ob andere Fördermöglichkeiten zur Verfügung stehen.

9.4. Im Antragsverfahren Positives weiterführen und einzelne Aspekte optimieren

Bezogen auf das Antragsverfahren wurden folgende Punke als positiv markiert – sie sollten beibehalten werden:

- **Mehrsprachigkeit weiterhin gewährleisten:** Dokumente und Beratung sollten wie bisher auch in Englisch angeboten werden, um Sprachbarrieren für internationale Wissenschaftlerinnen abzubauen. Dies unterstützt auch eine intersektionale Ausrichtung des Programms.
- **Mehrwertbegründung erhalten**: In den Ausschreibungen sollten die Antragsstellerinnen weiterhin ermutigt werden, sich auf die karriereföndernden Wirkungen der Maßnahmen zu beziehen. Antragstellende sollten sich weiterhin bewusst machen, welche karriereföndernde Wirkung sie sich von der Förderung versprechen und diese im Antrag darlegen. Dabei sollten sie ermutigt werden, auch indirekte Effekte im Bereich der Soft-Skills zu benennen, die sie

sich von einer Förderung erhoffen. Die Benennung aller Effekte und Wirkungen kann dabei helfen, karrierefördernde Wirkungen nicht nur bspw. am Publikationsoutput zu messen. Sie kann auch die Diversität in der Auswahl der Geförderten durch unterschiedliche Begründungen erhöhen.

- Es kann auch hilfreich sein, das Programm mittels eines **Evaluationsbogens** durch die Antragsstellerinnen selbst bewerten zu lassen, den sie zusammen mit dem Bericht abgeben. Dabei könnte auch Bezug zu den Herausforderungen und Erfolgsfaktoren genommen werden.
- **Stellungnahmen beibehalten:** Für die Forschungsanträge sollten die Stellungnahmen beibehalten werden, da sie der Auswahlkommission wichtige Hinweise zur fachlichen Einschätzung liefern und Grundlage der Förderentscheidung sind.

Das Antragsverfahren kann trotz allgemeiner hoher Zufriedenheit noch in einigen Bereichen verbessert werden:

- **Unterstützungsschreiben flexibilisieren**: Die Unterstützungsschreiben der Vorgesetzten sollten weiterhin von Promovierenden eingereicht werden. Postdocs sollte eine unabhängige Beantragung ohne Stellungnahme ermöglicht werden. Einerseits können die Stellungnahmen genauso wie die Ko-Finanzierung Abhängigkeiten und Hierarchien verstärken, in anderen Fällen können sie aber auch dazu dienen, die Anbindung zu optimieren, wovon Promovierende mehr profitieren können. Postdocs sollten hier unabhängiger agieren können. Anträge von Promovierenden sollten aber auch ohne Unterstützungsschreiben angenommen werden, wenn die Förderung, trotz in den Anträgen nachvollziehbar dargestellter weniger guter Anbindung bzw. einem problematischen Verhältnis mit den Vorgesetzen, als zielführend erachtet wird.
- **Zentrale Informationen bereitstellen**: Praktische Handreichungen sollten bereitgestellt werden, die klare Anleitungen geben über die Antragsstellung hinaus – etwa zu den Schritten, die bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften zu beachten sind, inklusive einer Übersicht zu Tarifen und Erhöhungen.

9.5. Offenen Maßnahmenkatalog beibehalten

Die individuelle Förderung mit einem prinzipiell offenen Förderungskatalog sollte beibehalten werden. Vonseiten der Auswahlkommission kann es sinnvoll sein, bei der Entscheidung über die Maßnahmen auch zu berücksichtigen, in welchem Arbeitsverhältnis (Befristung, Stipendium, Projekt- oder Haushaltsstelle, Dauer des Vertrages) die Antragsstellerinnen stehen, um mögliche Ungleichgewichte bei den Zugängen der Antragsstellerinnen zu berücksichtigen.

- **Offene Förderung**: Die Flexibilität in den Maßnahmen ist wichtig, um individuelle Bedarfe abzudecken. Der prinzipiell offene Förderungskatalog ausgerichtet auf individuelle Bedarfe sollte beibehalten werden.
- **Nachrangige Förderung**: Es sollte weiterhin nur das gefördert werden, wofür es keine anderen Mittel gibt, um eine „Gießkannen"-Verteilung und Mitnahmeeffekte zu vermeiden. Dies trifft insbesondere auf die Förderungen von Tagungsteilnahmen zu, die bei vielen anderen Mittelgebern beantragt werden können und bei Projektstellen oftmals mitfinanziert sein können. In Ausnahmefällen (z. B. bei mehrfachen Ablehnungen und individueller Promotion und/ oder Haushaltsstellen) sollte eine Förderung jedoch weiterhin möglich sein.

- **Erweiterung des Katalogs**: Bereits geförderte und noch nicht benannte Maßnahmenarten sollten in den Maßnahmenkatalog aufgenommen werden, um Transparenz und Nachahmung zu erleichtern. Denkbar ist auch, in der Bewerbung des Programms Beispiele prominent und ausführlich darzustellen.
- **Obergrenze der Finanzierung**: Eine prinzipielle Obergrenze für einzelne Maßnahmen ist sinnvoll, um Fördermittel auch über einen längeren Zeitraum verteilen zu können. In begründeten Einzelfällen könnte eine Überschreitung dieser Obergrenze durch die Auswahlkommission jedoch geprüft werden.
- **Abrechnung beschleunigen und private Vorleistungen grundsätzlich verhindern:** Wissenschaftlerinnen sollten nicht lange auf die Abrechnungen warten und privat in Vorleistung treten müssen. An allen Fakultäten/ Arbeitsbereichen sollte es möglich sein, dass die Verwaltung entweder direkt eingereichte Rechnungen begleicht (z.B. für Lektorat) oder den Antragstellenden sollten auf Antrag die erwarteten Kosten als Abschlag ausgezahlt werden, unabhängig von der Höhe der Kosten, die nach Einreichung der Rechnungen abgerechnet wird.

9.6. Ko-Finanzierung flexibilisieren und gleichberechtigten Zugang für alle ermöglichen

Die Ko-Finanzierung stellt im Verfahren die größte Hürde dar und wurde von allen Statusgruppen gleichermaßen problematisiert. Um einen Zugang für alle Wissenschaftlerinnen gleichermaßen zu ermöglichen und gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen, unabhängig von der Art der Stelle, der Beziehung zum Vorgesetzten und auch des Faches oder der beantragten Maßnahme, sollte sie flexibel gestaltet und an die Situationen der Wissenschaftlerinnen angepasst werden können. Dafür gäbe es 3 unterschiedliche Lösungswege:

- **Vorschlag A: Kofinanzierungspflicht abschaffen und volle Förderung aus dem Programm:** Mit einer Abschaffung der Kofinanzierungspflicht würden die Abhängigkeitsverhältnisse nicht weiter verfestigt und der Zugang zum Programm allen Wissenschaftlerinnen ermöglicht. Andererseits werden die Fakultäten zumindest finanziell aus der Verantwortung für die Nachwuchsförderung der Wissenschaftlerinnen genommen, was insbesondere bei finanzstarken Arbeitsbereichen nicht sinnvoll erscheint.
  - **Chance:** Unabhängiger Zugang für Alle, reduziert bürokratischen Aufwand
  - **Risiko**: Kann Mitnahmeeffekte erhöhen

- **Vorschlag B: Kofinanzierungspflicht erhalten und Ausnahmen ermöglichen:** Mit einer Aufrechterhalt der Kofinanzierungspflicht würde sichergestellt , dass sich die Fakultäten/Arbeitsbereiche ausreichend finanziell mit einem Eigenanteil beteiligen und ebenfalls einen Anteil an der Unterstützung der Wissenschaftlerinnen leisten. Der Verzicht auf das Erfordernis der Kofinanzierung sollte eine Ermessensentscheidung der Programmkoordinierung in Absprache mit der Auswahlkommission nach Einzelfallbetrachtung sein. Folgende zwei Ausnahmen sollten ermöglicht werden:
  - **B1: Eigenanteilsunabhängige Förderung mit Begründungspflicht durch Arbeitsbereich**: Eine eigenanteilsunabhängige Förderung sollte für Wissenschaftlerinnen ermöglicht werden, deren Arbeitsbereich finanziell schlecht

ausgestattet ist und aus diesen Gründen keine Kofinanzierung leisten kann. Die Antragsstellerin sollte ihrem Antrag ein Begründungsschreiben der Vorgesetzen anhängen, warum die Kofinanzierung nicht erfolgen kann.

- **B2: Eigenanteilsunabhängige Förderung mit Begründungspflicht durch Wissenschaftlerin**: Eine eigenanteilsunabhängige Förderung sollte für Wissenschaftlerinnen ermöglicht werden, die von ihrem Arbeitsbereich wenig Unterstützung erfahren. Die Antragstellerin sollte in der Beratung oder in ihrem Antrag darlegen können, inwiefern sie schlecht angebunden ist und wenig bis keine Unterstützung erfährt, eine Begründung durch den Arbeitsbereich wäre nicht erforderlich. Bei größeren Forschungsanträgen würde die forschungsbezogene Perspektive des Arbeitsbereichs gleichwohl durch die Stellungnahme einfließen.

- **Chance:** Unabhängiger Zugang für Antragstellerinnen aus finanzschwachen Fakultäten oder mit weniger guter Anbindung gewährleistet, Beteiligung der Fakultäten im Regelfall sichergestellt
- **Risiko**: Befreiung könnte auch von finanzstärkeren Arbeitsbereichen genutzt werden, kein Einblick in die Haushaltslage der einzelnen Abteilungen

Vorschlag C: Alternative Kofinanzierungsmöglichkeiten als neues Modell:

- **C1: Kofinanzierung aus Gleichstellungsetat der Fakultäten:** Denkbar ist auch, dass die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten die Anträge zur Kofinanzierung entgegennehmen können. Dafür müsste deren Gleichstellungsetat ausreichend ausgestattet sein. Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten in den Antragsprozess hätte auch den Vorteil, dass Antragstellende auch über die Antragstellung hinaus beraten werden könnten.
- **C2: Kofinanzierung aus universitätsweitem Fond:** Eine andere Möglichkeit ist, dass ein universitätsweiter Fonds eingerichtet wird, aus dem die Kofinanzierungen anteilig übernommen werden kann. Dafür könnten zentrale Mittel bereitgestellt werden.

- **Chance:** Unabhängiger Zugang für alle, reduziert bürokratischen Aufwand
- **Risiko**: kann Mitnahmeeffekte erhöhen

9.7. Interdisziplinäre Auswahlkommission beibehalten

Die interdisziplinäre Besetzung der Auswahlkommission hat sich bewährt, sie sollte beibehalten und prominent beworben werden. Mehr Transparenz über das Auswahlverfahren wäre wünschenswert.

- **Arbeit der interdisziplinären Auswahlkommission**: Die interdisziplinäre und statusübergreifende Zusammensetzung ermöglicht es, fachspezifische Besonderheiten und die Bedarfe der unterschiedlichen Karrierestufen in den Auswahlprozess miteinzubeziehen. Es ist zu prüfen, ob die Zusammensetzung diversifiziert werden kann, um auch die Bedürfnisse von internationalen Wissenschaftlerinnen noch besser in den Blick zu bekommen.
- **Transparenz über die Arbeit der Auswahlkommission**: Das Auswahlverfahren sollte transparent für die Bewerberinnen aber auch darüber hinaus bekannt gemacht werden. Die Auswahl der Bewerberinnen durch eine interdisziplinäre Auswahlkommission kann das Prestige der Förderung erhöhen.

9.8. Langfristige Verankerung in der Gleichstellungsarbeit

Eine **Ansiedlung** und **langfristige Verankerung** der Programmsäule in der **Gleichstellungsarbeit** ist zu empfehlen, da viele Funktionen zentral effektiver zu organisieren sind (Bewerbung, Auswahlkommission, Administration und Monitoring) und die zentrale Anbindung die Abhängigkeit von einzelnen Arbeitsbereichen und auch den Fakultäten verringert. Zudem ist bei einer weiteren Verankerung im Gleichstellungsbereich das Wissen über Herausforderungen von Frauen in der Wissenschaft gegeben und die Arbeit und Weitervermittlung an Schnittstellen gut erprobt. Außerdem erhöht eine unabhängige Stelle das Vertrauen der Wissenschaftlerinnen, über Herausforderungen und weniger gute Unterstützung in den eigenen Arbeitsbereichen zu berichten.

Eine Verstetigung des Programms ist wünschenswert und für die Zielgruppe von großer Bedeutung. Eine durchgängige Antragsstellung ohne Fristen wäre ideal, um dauerhafte Unterstützung zu gewährleisten und Gelder für kurzfristige Maßnahmen wie Forschungsreisen ganzjährig bereitzustellen. Dafür müsste das Budget jedoch deutlich erhöht werden.

Zusätzlich könnten die Fakultäten ihrerseits helfen, die Wissenschaftlerinnen in ihren Karrieren zu unterstützen, indem sie nach dem Vorbild der Programmsäule und unter Berücksichtigung der genannten Verbesserungsvorschläge ebenfalls ein Budget für Individualförderung bereitstellen und in ihre Gleichstellungspläne aufnehmen. Dafür müsste der Gleichstellungsetat an allen Fakultäten erhöht werden. Hierfür gäbe es zwei verschiedene Szenarien:

- **A: Dezentrale Individualförderung als Ergänzung zur Programmsäule**: Sollte es, wie von der Evaluation deutlich befürwortet, zu einer erneuten Förderperiode der Programmsäule kommen, könnte die dezentrale Förderung aus den Gleichstellungsetats als Ergänzung zum Programm konzipiert werden. Denkbar wäre, die Förderung von kurzfristigen Maßnahmen mit geringerem Finanzvolumen (bspw. Tagungsteilnahmen, kürzere Forschungsaufenthalte/ -reisen) ganzjährig beantragbar über die dezentrale Förderung aus dem Gleichstellungsetat abzudecken. Langfristig planbare Maßnahmen mit höherem Finanzvolumen wie Forschungsanträge, längere Forschungsaufenthalte/-reisen, die Einstellung von studentischen Hilfskräften oder die Organisation von Tagungen könnten weiterhin in der Programmsäule gefördert werden.
- **B**: **Dezentrale Individualförderung als Ersatz für die Programmsäule:** Sollte es trotz hohem Bedarf und Wirksamkeit nicht zu einer Weiterführung der Programmsäule kommen, könnten auch die längerfristigen Maßnahmen mit hohem Finanzvolumen dezentral durch die Gleichstellungsetats gefördert werden. Allerdings würden dann die oben beschriebenen Vorteile nicht mehr zum Tragen kommen (zentrale effektivere Steuerung, Unabhängigkeit und Vertrauen, Prestige durch Auswahlkommission etc.) und die Gleichstellungsetats müssten noch deutlicher erhöht werden.

Für beide Varianten gelten die unter 9.6 aufgeführten Vorschläge. Sofern alternative Kofinanzierungsmöglichkeiten, wie eine Finanzierung der Eigenanteile aus dem Gleichstellungsetat, favorisiert und umgesetzt werden können, ist auch dies im Gleichstellungplan zu vermerken. Falls der Etat nicht ausgeschöpft wird, sollten die Mittel von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission verausgabt werden.

9.9. Verbesserung der Rahmenbedingungen

Für die Überwindung der strukturellen Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen braucht es zusätzlich zu einer Individualförderung umfassendere Lösungen, wie planbare Perspektiven durch bspw. entfristete Verträge, um einem Drop-Out aus der Wissenschaft vorzubeugen. In der eingangs erwähnten Studie Care, Career, Corona wurden auch schon Handlungsempfehlungen in den Bereichen Unterstützung in Qualifizierungsphasen, hybride Arbeit und Führungskompetenz für die Universität Göttingen auf dem Weg zu einer inklusiven Universität gegeben (Bührmann et al. o.J.: 31-30). Eine verlässliche Kinderbetreuung, eine integrative Führungskultur sowie Kernarbeitszeiten während möglicher Kinderbetreuung sind förderlich. Auch eigene Sachmittel für den wissenschaftlichen Mittelbau können helfen, mögliche Abhängigkeiten zu verringern und damit einhergehende Herausforderungen zu überwinden. Diese veränderten Rahmenbedingungen kämen letztendlich allen Mitarbeitenden im System zugute, sind aber nicht im Rahmen der Programmsäule zu lösen.

10. Referenzen

Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (o.J.): Gleichstellung und Vielfalt in der Wissenschaft. Professorinnenprogramm. https://www.bmftr.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/GleichstellungUndVielfaltInDerWissenschaft/Professorinnenprogramm/professorinnenprogramm_node.html [Abruf 09.03.2026].

Beaufaÿs, Sandra; Steinweg, Nina; Schäfer, Maria (2017): Evaluation des Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen der Georg-August-Universität Göttingen. Evaluationsbericht. CEWS-Projektbericht 2017/07. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Bührmann, Andrea D.; Bouras, Areti-Kristin; Futter-Buck, Elena; Lischewski, Julia; Schlosser; Stephan; (o. J.): Follow-Up Studie zum Einfluss der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und Zukunftschancen von Nachwuchswissenschaftler*innen, insbesondere mit Care-Verantwortung, an der Universität Göttingen. https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/da3253876cc20638cb0322564e713443.pdf/CCC_Abschluss-Ergebnisbericht.pdf [Abruf 09.03.2026].

Clance, Pauline Rose; Imes, Suzanne Ament (1978): The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. Psychotherapy: Theory, Research & Practice 15 (3): 241–247 https://doi.org/10.1037/h0086006.

Del Giorgio, Olivia; Fontanarrosa,Gabriela; Lomáscolo, Silvia; Piquer-Rodriguez, Maria (2025): Systemic sexism in academia. An early-career viewpoint. In: Bioscience, 75 (8), 612-614. https://academic.oup.com/bioscience/article/75/8/612/8163794 [Abruf 20.03.2026].

Fabian, Gregor; Heger, Christophe; Fedzin Merritt (2024): Barometer für die Wissenschaft. Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2023 https://www.wb.dzhw.eu/downloads/wibef_barometer2023.pdf [Abruf 09.03.2026].

Frederickson, Megan (2020): Covid-19´s gendered impact on academic productivity. https://github.com/drfreder/pandemic-pub-bias [Abruf 20.03.2026].

Freie Universität Berlin (o.J.): Frauenförderung. https://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/gleichstellung/frauenfoerderung/index.html [Abruf 23.02.2026].

Georg-August-Universität Göttingen, Abteilung Finanzen und Controlling (2024): Internationalisierung 2024 ohne UMG (Personenzählung) https://www.uni-goettingen.de/de/652520.html [Abruf 25.03.2026]

Georg-August-Universität Göttingen, Abteilung Finanzen und Controlling (2024): Personaldaten der Georg-August-Universität Göttingen 2024. https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/cb0267eec9740b936ec8c8ae03b61f74.pdf/ Uni_G%C3%B6_Besch%C3%A4ftigte_2024.pdf [Abruf 09.03.2026]

Georg-August-Universität Göttingen (2024): Presseinformation: Studierendenzahlen auf gleichbleibendem Niveau. Nr. 155 - 21.10.2024. https://uni-goettingen.de/de/54088.html?id=7951 [Abruf 26.02.26]

GWK (2025): Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung. 29. Datenfortschreibung (2023/2024) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 94. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft94_Gleichstellungsmonitor2025.pdf

Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra (2020): Langlebige Rollenmuster. Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern stehen meist hintenan. In: WZB Mitteilungen, 129. https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2010/f-15960.pdf [Abruf 20.03.2026].

Hoppe, Angela (2018): Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere, Elternschaft und Privatleben. Universität Greifswald. https://www.uni-greifswald.de/storages/uni-greifswald/1_Universitaet/1.2_Organisation/1.2.3_Kooperation/Gleichstellung/Mentoring/Befragung_Mentees_Alumnae_Vereinbarkeit_final3.pdf [Abruf 20.03.2026].

Kausch, Inga (2024): Warum Frauen es in der Wissenschaft schwer haben. https://www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/professorinnen/dokumente/shz-artikel-professorinnen-2024-02-03 [Abruf 20.03.2026].

Klonschinski, Andrea (2020): Der universitäre Mittelbau und die Corona-Pandemie. Praefaktisch. https://praefaktisch.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/der-universitaere-mittelbau-und-die-corona-pandemie/ [Abruf 20.03.2026].

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf [Abruf 20.03.2026].

Konsortium BuWiK (2025): Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase 2025: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. 1. Aufl. Wbv Media GmbH & Co. KG. https://buwik.de/wp-content/uploads/buwik-2025.pdf [Abruf 20.03.2026].

Kümmerling, Angelika; Zink, Lina; Jansen, Andreas (2025): Spannungsfeld Vereinbarkeit. Arbeitsaufteilung, Geschlechterrollen und Aushandlungen im Paarkontext. Bertelsmann Stiftung.

Lipinsky, Anke (2024): Expertise zu sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt in der Wissenschaft unter besonderer Berücksichtigung von Vielfalt und Intersektionalität. CEWS/publik, 32. Unter Mitarbeit von Laura Domingos Monteiro und Sophia Häuser. Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.21241/SSOAR.97554 [Abruf 20.03.2026].

Madera, Juan M.; Hebl, Michelle R.; Dial, Heather; Martin, Randi; Valian, Virginia (2019): Raising doubt in letters of recommendation for academia. Gender differences and their impact. Journal of Business and Psychology, 34(3), 287–303.

Mayring, Philipp (2021): Qualitative content analysis. A step-by-step guide. SAGE Publications Ltd.

Menz, Simone; Wedel, Alexander; Runge, Nicole (2015): Care in Wissenschaft und Forschung. https://wiedereinstieg-wissenschaft.de/downloads/1512021_WiFraWi_Modul%20-%20Care%20in%20Wissenschaft%20und%20Forschung.pdf [Abruf 20.03.2026].

Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J.; Handelsman, Jo (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 109(41), 16474–16479.

Paefgen-Laß, Michaela (2026): Die Macht der Connections. Frauen netzwerken anders. https://www.springerprofessional.de/karriere/talentmanagement/die-macht-der-connections-frauen-netzwerken-anders/51509520 [Abruf 20.03.2026].

Paulitz, Tanja; Goisauf, Melanie; Zapusek, Sarah (2015): Work-Life-Balance + Wissenschaft = unvereinbar? Zur exkludierenden Vergeschlechtlichung einer entgrenzten Lebensform. GENDER-Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 7(2), 130–144. https://doi.org/10.3224/gender.v7i2.19317.

Rossiter, Margaret W. (1993): The Matthew Matilda Effect in science. Social Studies of Science, 23(2), 325–341.

Rusconi, Alessandra; Kunze, Caren (Hg.) (2015): Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft. Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 37, H. 3. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. 8-21.

Schiebinger, Londa; Henderson, Andrea; Gilmartin, Shannon (2008): Dual-Career Academic Couples. What Universities Need to know. Stanford University. https://web.archive.org/web/20200520094952/https://gender.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj5961/f/publications/dualcareerfinal_0.pdf [Abruf 20.03.2026].

Schlüter, Anne (2024): Ein gendersensibler Blick auf Netzwerke in der Wissenschaft. In: Fahrnbach, Daniela et al. (Hrsg.): Alma Mater - wo bleiben deine Frauen? Mainz: Johannes-Gutenberg-Universität. 109-132. https://openscience.ub.uni-mainz.de/server/api/core/bitstreams/2aa40ffe-2836-4d9f-9076-e3baa38a2e33/content [Abruf 20.03.2026].

Shurchkov, Olga (2020): Is COVID-19 turning back the clock on gender equality in academia? Medium. https://medium.com/@olga.shurchkov/is-covid-19-turning-back-the-clock-on-gender-equality-in-academia-70c00d6b8ba1 [Abruf 20.03.2026].

Söhner, Felicitas (2017): Von der Unvereinbarkeit zur Möglichkeit. Frauen und Mütter in der Wissenschaft. In: Cremer, Annette (Hrsg.): Elternschaft und Forschung. Gießen: Gießener Elektronische Bibliothek. 99-117. https://jlupub.ub.uni-giessen.de/server/api/core/bitstreams/a8a4c969-a4a3-4761-a4cd-263c2cb81e8c/content [Abruf 20.03.2026].

Thielsch, Meinald. T.; Lenzner, Timo; Melles, Torsten (2012): Wie gestalte ich gute Items und Interviewfragen? In M. T. Thielsch,& T. Brandenburg (Hrsg.): Praxis der Wirtschaftspsychologie. Bd. II, Themen und Fallbeispiele für Studium und Anwendung (S. 221-240). Münster: Monsenstein u. Vannerdat.

Vincent-Lamarree, Philippe; Sugimoto, Cassify R.; Lariviere, Vincent (2020): The decline of women´s research production during the coronavirus pandemic. Nature.

https://www.nature.com/nature-index/news/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic [Abruf 20.03.2026].

Weber, Lena (2023): Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft während der Corona-Pandemie (Literaturreview). cews.publik, 29. Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-87530-6 [Abruf 20.03.2026].

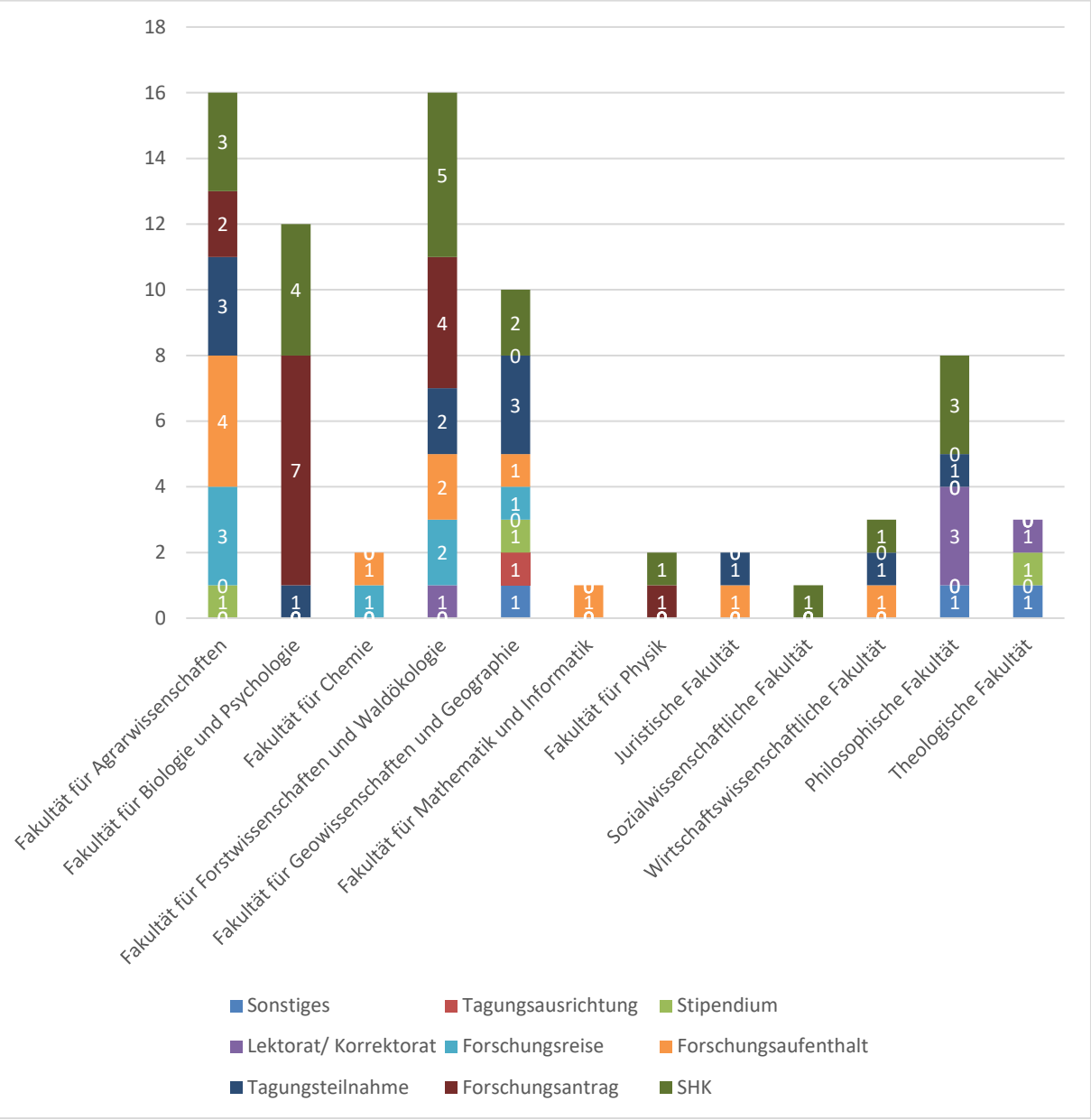
Weihrauch, Lisa; Kuonath, Angela; Pham, Huong; Frey, Dieter (2021): Die Rolle von externem Networking für Wissenschaftlerinnen. Prädikatoren und karrierebezogene Konsequenzen. https://www.researchgate.net/publication/361304631_Die_Rolle_von_externem_Networking_fur_Wissenschaftlerinnen_-_Pradiktoren_und_karrierebezogene_Konsequenzen [Abruf 20.03.2026].

11. Anhang

Abbildung 49: Zufriedenheit mit dem Programm, Mittelwerte

Quelle: Online-Befragung, N=40-46, Skala von 1 (unzufrieden) – 4 (zufrieden)

Abbildung 50: Geförderte Maßnahmen nach Fakultäten, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung, N=46

Onlinefragebogen Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen

Block 1 – Erfahrungen mit dem Programm

F.1: Zu Beginn möchten wir Sie zu Ihren konkreten Erfahrungen mit der Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ im Dorothea Schlözer-Programm befragen. Wie haben Sie von der Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ erfahren?

(Mehrfachantworten möglich)

☐ Informationsmail der Stabsstelle

☐ Webseite der Stabsstelle

☐ Aushänge der Stabsstelle

☐ Kolleg*innen

☐ Vorgesetze*r

☐ Betreuer*in

☐ Sonstiges: _____

F.2: Wie kam die Entscheidung für die Antragstellung zustande?

(Mehrfachantworten möglich)

☐ Ich habe von der Fördermöglichkeit erfahren, dann mit Betreuer*in/ Vorgesetzten gesprochen und sie um Unterstützung gebeten.

☐ Ich habe mit Betreuer*in/ Vorgesetzten über Fördermöglichkeiten gesprochen und sie haben mich auf das Programm hingewiesen.

☐ Mein*e Betreuer*in/ Vorgesetzte*r wusste von meiner Bedarfslage und hat mich von sich aus bestärkt und unterstützt, den Antrag zu stellen.

☐ Die Förderung wurde mir nahegelegt: In meinem Arbeitsbereich werden unterschiedliche Fördermöglichkeiten und Drittmittelprojekte gezielt genutzt, so dass möglichst viele eine Förderung bekommen.

F.2.1 Filter, wenn 2,3 oder 4 bei 2: **Hatten Sie den Eindruck, dass Ihnen die Förderung als Frau nahegelegt wurde, damit andere Mittel am Arbeitsbereich den männlichen Kollegen zur Verfügung stehen?**

☐ Ja

☐ Nein

F.3: Für die Förderung war die Kofinanzierung und ein Unterstützungsschreiben oder eine Stellungnahme erforderlich. Wie groß war die Bereitschaft Ihrer Betreuungsperson bzw. Ihrer Einrichtung, …

	1 (gering)	**2 (eher gering)**	**3 (groß)**	**4 (sehr groß)**	**98 (nicht zutreffend)**
… die Kofinanzierung zu übernehmen?	☐	☐	☐	☐	☐
… ein Unterstützungsschreiben zu verfassen?	☐	☐	☐	☐	☐

F.4: Wie aufwändig war es für Sie, …

	1 (sehr aufwändig)	**2 (eher aufwändig)**	**3 (weniger aufwändig)**	**4 (gar nicht aufwändig)**	**98 (nicht zutreffend)**
… die Kofinanzierung zu bekommen?	☐	☐	☐	☐	☐
… das Unterstützungsschreiben zu bekommen?	☐	☐	☐	☐	☐

F.4.1: Filter, wenn eher gering/ gering bei F.3. oder eher aufwändig/aufwändig bei 4: **Warum war die Bereitschaft gering und/ oder worin Bestand der Aufwand?**

_____

F.5: Die Notwendigkeit, eine Kofinanzierung durch die Fakultät aufzubringen bzw. eine Stellungnahme einzureichen, kann unterschiedlich bewertet werden. Wie sehen Sie das?

(Mehrfachantworten möglich)

☐ Beides verstärkt die Abhängigkeit von Vorgesetzten und Betreuenden. Bestehende Benachteiligungen/ Bevorzugungen können dadurch verstärkt werden.

☐ Eine unabhängige Förderung wäre besser, weil sie unabhängig vom Betreuungsverhältnis die Karriereentwicklung unterstützt.

☐ Die enge Bindung an die Fakultät ist sinnvoll, damit die Forschung inhaltlich angebunden bleibt und nicht ins Leere läuft.

F.6: Durch die Förderung ist vorgesehen, einen individuellen Nachteil oder eine strukturelle Barriere auszugleichen; es handelt sich nicht um reine Wissenschaftsförderung. Wie passte das Programm zu Ihrer Lebenssituation zum Zeitpunkt des Antrages?

(Mehrfachantworten möglich)

☐ Das Programm passte für mich gut, weil ich aufgrund meiner persönlichen Lebenssituation Unterstützung benötigt habe.

☐ Das Programm passte für mich gut, weil Frauen nach meiner Wahrnehmung in der Wissenschaft strukturell benachteiligt werden.

☐ Ich habe keinen individuellen Nachteil im Vergleich zu anderen bei mir gesehen, brauchte aber die Förderung für meine wissenschaftliche Entwicklung.

F.7: Aufgrund welcher Herausforderungen haben Sie sich für eine Antragsstellung entschieden?

(Mehrfachantworten möglich)

Beruflich / Forschungsbezogen

☐ Einschränkungen durch andere Arbeitsaufgaben (Lehre, Betreuung von Studierenden/ Doktorand*innen, Gremienarbeit, weitere Aufgaben am Institut/ in der Arbeitsgruppe)

☐ Instabile oder prekäre Betreuungs-/ Arbeitssituation

☐ Notwendigkeit fachlicher Profilierung

☐ Publikationsdruck

☐ Zeitdruck

Persönlich

☐ Care-Verpflichtung für Kinder

☐ Care-Verpflichtung für pflegebedürftige Angehörige

☐ Sprachbarrieren

☐ Finanzielle Situation

Coronabedingte Verzögerungen in der Karriereentwicklung durch zurückliegende(n)

☐ Betreuungsengpässe durch Kita- oder Schulschließungen

☐ Erheblichen Mehraufwand durch Lehre und Betreuung der Studierenden

☐ Eingeschränkte Forschungstätigkeiten

☐ Eingeschränkte Vernetzungsmöglichkeiten

☐ Krankheit

☐ Sonstiges, und zwar: _____

F.8: Mussten Sie persönlich für die beantragte(n) Maßnahme(n) im Programm finanziell in Vorleistung gehen?

☐ Ja

☐ Nein

F.8.1: Filter, wenn ja bei F.8: **War das ein Problem für Sie?**

☐ Ja

☐ Nein

F.8.2: Filter, wenn ja bei F.8: **Haben Sie vorab eine Auslagenerstattung beantragt?**

☐ Ja

☐ Nein

F.9: Was wäre gewesen, wenn Sie die Förderung nicht bekommen hätten?

☐ Ich hätte die Maßnahme nicht umsetzen können.

☐ Ich hätte die Maßnahme auch ohne Förderung umsetzen können, es wäre aber schwieriger gewesen.

☐ Ich hätte die Maßnahme auch ohne Förderung umsetzen können, es hätte aber länger gedauert.

☐ Ich hätte vermutlich eine andere Finanzierungsmöglichkeit/ Förderung für die Maßnahme gefunden.

F. 9.1: Filter, wenn andere Förderung gefunden bei F.9: **Welche andere Förderung/ Finanzierungsmöglichkeit hätten Sie gefunden?**

☐ Andere Fördermittel

☐ Private Unterstützung (z.B. Finanzierung durch Familie/ Freundeskreis etc.)

☐ Ich hätte die Maßnahme selbst bezahlt.

☐ Meine Fakultät / Institut/ Betreuungsperson hätte die Maßnahme finanziert.

☐ Sonstiges: _____

10. Haben Sie seit der Antragsstellung in der Programmsäule bei Drittmittelgebern oder Förderprogrammen Anträge gestellt?

☐ Ja

☐ Nein

F.10.1: Filter, wenn F.10 ja: **Bei welchen Drittmittelgebern und Förderprogrammen haben Sie seit der Antragsstellung in der Programmsäule Anträge gestellt? Bei welchen hat die Förderung im Programm wichtige Voraussetzungen geschaffen (z. B. neue Forschungsergebnisse, Daten oder Vorarbeiten), die für den Antrag nötig waren und bei welchem haben Sie eine Förderungszusage bekommen?**

	Beantragt	**Voraussetzungen geschaffen aufgrund der Förderung im Programm**	**Förderungs-zusage**
DFG	☐	☐	☐
BMBF (jetzt BMFTR)	☐	☐	☐
Europäische Union (z.B. Horizont Europa, ERC)	☐	☐	☐
Nationale gemeinnützige Stiftungen	☐	☐	☐
Weitere Förderer aus Industrie/Wirtschaft	☐	☐	☐
Förderprogramme für Frauen	☐	☐	☐
Förderprogramme für Wiedereinstieg und Vereinbarkeit	☐	☐	☐
Sonstige: _____	☐	☐	☐

10.2 Filter, wenn F.10.1 Förderzusage: **Wie hoch war die Fördersumme?**

F.11: Sind Sie durch die Beratung zur Programmsäule auf Beratungsangebote zu anderen Fördermöglichkeiten hingewiesen worden?

☐ Nein

☐ Ja, durch [die Programmkoordinatorin]

☐ Ja, durch andere als die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, und zwar: _____

F. 11.1: Filter, wenn F.11 ja: **Haben Sie andere universitäre Beratungsangebote in Anspruch genommen?**

☐ Ja, und zwar: _____

☐ Nein

F.11.2: Filter, wenn F.11.1 ja: **Wie hilfreich waren die universitären Beratungsangebote für Sie?**

☐ 1 (sehr hilfreich) ☐ 2 (eher hilfreich) ☐ 3 (eher nicht hilfreich) ☐ 4 (nicht hilfreich)

Block 2 – Einschätzungen zum Programm

F.12: Welche Effekte sind für Sie durch die Förderung in der Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ eingetreten?

	0 (kein Effekt)	1 (geringer Effekt)	2 (mittlerer Effekt)	3 (starker Effekt)	98 (nicht relevant)
Qualität der eigenen Forschung erhöht durch neue inhaltliche Impulse aufgrund einer intensiveren inhaltlichen Auseinandersetzung/ Entwicklung von Forschungsideen	☐	☐	☐	☐	☐
Qualität der eigenen Forschung erhöht durch Zeit/ Ressourcen für zusätzliche Datenerhebung o.Ä.	☐	☐	☐	☐	☐
Einblick in andere Perspektiven/ Disziplinen/ Forschungskulturen bekommen	☐	☐	☐	☐	☐
Vernetzung ausgebaut	☐	☐	☐	☐	☐
Aufbau von Kooperationen für gemeinsame Anträge oder Projekte	☐	☐	☐	☐	☐
Forschung international sichtbar gemacht/ ausgerichtet	☐	☐	☐	☐	☐
Forschungsprofil gestärkt	☐	☐	☐	☐	☐
Sichtbarkeit erhöht	☐	☐	☐	☐	☐
Erwerb von Führungskompetenzen/ Betreuungskompetenzen bspw. durch Anleiten und/oder die Weiterqualifikation von studentischen/ wissenschaftlichen Hilfskräften	☐	☐	☐	☐	☐
Erwerb von Zusatzqualifikationen: bspw. durch Tagungsorganisation oder Soft-Skill Seminare, Verbesserung der Sprachkenntnisse	☐	☐	☐	☐	☐
Erwerb von Lehrerfahrung	☐	☐	☐	☐	☐
Erwerb von Präsentations- und Kommunikationskompetenzen	☐	☐	☐	☐	☐

Unterstützung/ Zeit für Forschungsantrag	☐	☐	☐	☐	☐
Zeit für Publikationen	☐	☐	☐	☐	☐
Allgemein zeitliche Entlastung/ Arbeitserleichterung: bspw. durch Unterstützung von studentischen/ wissenschaftlichen Hilfskräften	☐	☐	☐	☐	☐
Unterstützung beim Erreichen des nächsten Qualifizierungsziels/ Abschluss der Qualifizierungsphase durch Lektorat, Erwerb von Credits o.ä.	☐	☐	☐	☐	☐
Es lässt sich ein direkter Effekt auf meine Karriereentwicklung beschreiben, und zwar: _____ ___	☐	☐	☐	☐	☐

F.13: Welche Maßnahmen haben Sie beantragt und wie schätzen Sie die karrierefördernden Wirkungen in Bezug auf Ihre wissenschaftliche Karriere ein?

Maßnahme	**Beantragt**	**4 (sehr karriere-förderlich)**	**3 (teilweise karriere-förderlich)**	**2 (wenig karriere-förderlich)**	**1 (nicht karriere-förderlich)**	**98 (kann ich nicht ein-schätzen)**
Stipendium	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Forschungs-antrag	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tagungsaus-richtung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tagungsteil-nahme	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Forschungs-reise	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Forschungs-aufenthalt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lektorat/ Korrektorat	☐	☐	☐	☐	☐	☐
studentische/ wissenschaft-liche Hilfskräfte	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Sonstige Maßnahme 1: _____	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstige Maßnahme 2: _____	☐	☐	☐	☐	☐	☐

F.14: Wie zufrieden waren Sie mit …

	4 (zufrieden)	**3 (eher zufrieden)**	**2 (eher unzufrieden)**	**1 (zufrieden)**	**98 nicht relevant**
… den Informationen zum Antragsverfahren	☐	☐	☐	☐	☐
… dem Bewerbungsverfahren in Bezug auf die Dauer	☐	☐	☐	☐	☐
… dem Bewerbungsverfahren in Bezug auf den Umfang der Unterlagen (Nachweise, Kostenplan)	☐	☐	☐	☐	☐
… dem Bewerbungsverfahren in Bezug auf die Praktikabilität der Antragstellung	☐	☐	☐	☐	☐
… der Unterstützung Ihres Arbeitsbereiches bei der Beantragung	☐	☐	☐	☐	☐
… der Beratung der Stabsstelle vor der Antragstellung	☐	☐	☐	☐	☐
… der Beratung der Stabsstelle während Antragstellung	☐	☐	☐	☐	☐
… der Notwendigkeit eine Stellungnahme der Betreuenden einzureichen	☐	☐	☐	☐	☐
… der Notwendigkeit der Ko-Finanzierung durch die Fakultät	☐	☐	☐	☐	☐
… der Dauer bis zur Kostenerstattung	☐	☐	☐	☐	☐
… der Abrechnung und der Nachweispflichten	☐	☐	☐	☐	☐
… dem Aufwand für den Bericht	☐	☐	☐	☐	☐
… der individuellen Ausrichtung des Förderangebots auf Ihre individuellen Bedarfe (grundsätzlich offener Maßnahmenkatalog)	☐	☐	☐	☐	☐
… der Höhe der Förderung in Bezug auf Ihr Vorhaben	☐	☐	☐	☐	☐

F. 15: Wie bewerten Sie das Programm vor dem Hintergrund Ihrer Erfahrung in Bezug auf …

	4 (sehr gut)	**3 (gut)**	**2 (weniger gut)**	**1 (schlecht)**	**98 (nicht zutreffend)**
… die Überwindung von strukturellen Barrieren in Wissenschaftskarrieren	☐	☐	☐	☐	☐
… die Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf	☐	☐	☐	☐	☐
… den Ausgleich von Corona-Nachteilen	☐	☐	☐	☐	☐
… die karrierefördernde Wirkung	☐	☐	☐	☐	☐
… Ihren Prestigegewinn durch die eingeworbene Förderung	☐	☐	☐	☐	☐
… den Antragsaufwand im Verhältnis zum Nutzen	☐	☐	☐	☐	☐

F.16: Wie bewerten Sie das Programm im Vergleich zu anderen Förder- und Drittmitteln?

☐ Die Förderung durch das Programm wird wie die Einwerbung von anderen Förder- und Drittmitteln positiv gewertet und gesehen.

☐ Im Vergleich zu anderen Drittmitteln wird die Förderung durch ein Frauenförderprogramm etwas schlechter bewertet.

☐ Kann ich nicht beurteilen.

Block 3 – Veränderung im Programm und in der Karriereförderung

F.17: Welche Veränderungen wären aus Ihrer Sicht für das Programm sinnvoll? Was könnte verbessert werden?

F.18: Was würde Ihnen für Ihre Wissenschaftskarriere helfen? Welche Förderformate würden Sie sich wünschen?

F.19: Obwohl das Programm breit beworben wurde, haben sich sehr wenig Masterstudierende beworben. Was könnten aus Ihrer Sicht Gründe dafür sein?

(Mehrfachantworten möglich)

☐ Der zeitliche Rahmen passt nicht zur Studienabschlussphase und liegt außerhalb des Planungshorizontes.

☐ Masterstudierende haben noch wenig Erfahrung mit dem Stellen von Anträgen und trauen sich daher eine Antragstellung nicht zu.

☐ Die weniger gute Anbindung an einen Arbeitsbereich/ eine Betreuungsperson führt dazu, dass Studierende Probleme haben, die Kofinanzierung zu organisieren.

☐ Die weniger gute Anbindung an einen Arbeitsbereich/ eine Betreuungsperson führt dazu, dass Studierende Probleme haben, die Stellungnahme zu organisieren.

☐ Die Beschränkung auf Bereiche, in denen ein drop-out hoch ist, führt dazu, dass sich wenige Studierende bewerben.

☐ Kann ich nicht beurteilen.

☐ Sonstiges: _____

Block 4 – Aktuelle Lebenssituation und Beschäftigungsbedingungen

Nun möchten wir Ihnen noch Fragen zu Ihrer aktuellen persönlichen Situation und Ihren Arbeitsbedingungen stellen.

F.20: Alter: _____

F.21: Haben Sie Kinder?

☐ Ja

☐ Nein

F. 21.1: *Filter, wenn F.21 ja:* **Wie viele Kinder haben Sie und wie alt sind diese?**

☐ Alter Kind 1: _____

☐ Alter Kind 2: _____

☐ Alter Kind 3: _____

F.21.2: *Filter, wenn F.21 ja***: Tragen Sie Care-Verantwortung für die Kinder?**

☐ Ja

☐ Nein

F.21.3: *Filter, wenn F.21.2 ja:* **Wer trägt bei Ihnen den Hauptanteil der Carearbeit?**

☐ Ich

☐ Mein*e Partner*in

☐ Mein*e Partner*in und ich etwa gleich

☐ Ich bin alleinerziehend

☐ Andere, und zwar: _____

F.22: Tragen Sie Care-Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige?

☐ Ja

☐ Nein

F.22.1: *Filter, wenn F.22 ja:* **Wer trägt bei Ihnen den Hauptanteil der Carearbeit für pflegebedürftige Angehörige?**

☐ Ich

☐ Mein*e Partner*in

☐ Mein*e Partner*in und ich etwa gleich

☐ Partner*in der pflegebedürftigen Person

☐ Geschwister

☐ Andere, und zwar: _____

F.23: Haben Sie eine abgeschlossene Promotion?

☐ Ja

☐ Nein, aber ich promoviere derzeit.

☐ Nein, und ich promoviere (derzeit) auch nicht.

F.23.1: *Filter, wenn F.23 ja = promoviert*: **Jahr der Promotionsprüfung: _____**

F.23.2: *Filter, wenn F.23 ja = promoviert*: **Sind Sie habilitiert?**

☐ Ja

☐ Nein

F. 23.3: *Filter, wenn F.23.2 ja = habilitiert*: **Jahr der Habilitationsprüfung: _____**

F.24: Stehen Sie derzeit in einem hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis an einer wissenschaftlichen Einrichtung?

☐ Ja

☐ Nein, derzeit kein hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis an einer wissenschaftlichen Einrichtung, sondern: _____

F.24.1: *Filter, wenn F.24 ja*: **An welcher Art von Einrichtung sind Sie derzeit wissenschaftlich tätig?**

☐ Universität (und gleichgestellte Hochschulen) sowie universitäre Forschungseinrichtungen

☐ Fachhochschule

☐ Außeruniversitäre Forschungseinrichtung

☐ Andere, und zwar: _____

F.24.2: *Filter, wenn F.24 ja*: **Bitte nennen Sie uns Ihre derzeitige Beschäftigungsposition.**

☐ Professor*in

☐ Juniorprofessor*in

☐ Akademische*r Rat/Rätin

☐ Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in

☐ Sonstige Position, und zwar: _____

F.24.3: *Filter, wenn F.24 ja*: **Gab es seit der Antragstellung im Programm einen Wechsel in Ihrer Beschäftigungsposition?**

☐ Ja

☐ Nein

F.24.4: *Filter, wenn F.24.3 ja*: **Würden Sie sagen, dass die Förderung im Programm zum Wechsel der Beschäftigungsposition beigetragen hat?**

☐ Ja

☐ Nein

F.25. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen Beschäftigungsposition?

☐ 1 (zufrieden) ☐ 2 (eher zufrieden) ☐ 3 (eher unzufrieden) ☐ 4 (unzufrieden)

F.26: Welche Position entspricht am ehestem Ihrem langfristigen Karriereziel?

☐ Meine aktuelle Beschäftigungssituation

☐ Professur

☐ Andere Position in Forschung und Lehre

☐ Position im Wissenschaftsmanagement

☐ Leitungsfunktion in Industrie/ Wirtschaft

☐ Andere Position, und zwar: _____

F.27: Ist Ihr Arbeitsvertrag befristet?

☐ Ja

☐ Nein

F.28: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben?

☐ 1 (zufrieden)☐ 2 (eher zufrieden) ☐ 3 (eher unzufrieden) ☐ 4 (unzufrieden)

F.28.1: *Filter, wenn bei F.21.2 und/oder F.22 ja = mit Kindern/ Care-Verantwortung:* **Wie zufrieden sind Sie mit …**

	1 (zufrieden)	**2 (eher zufrieden)**	**3 (eher unzufrie-den)**	**4 (unzufrie-den)**
… der Flexibilität Ihrer Arbeitszeiten in Bezug auf Ihre Care-Verantwortung?	☐	☐	☐	☐
… der Unterstützung von Ihren Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit von Familie, Care-Verantwortung und Beruf?	☐	☐	☐	☐
… der Unterstützung aus Ihrem privaten Umfeld bei der Vereinbarkeit von Familie, Care-Verantwortung und Beruf?	☐	☐	☐	☐
… der Kinderbetreuung in Kita/ Hort o.Ä.?	☐	☐	☐	☐

F. 28.2.: *Filter, wenn bei F.23 ja/ nein aber derzeit = Promovierende und Post-Doc:* **Nun folgen noch Fragen zu Ihrer Betreuungs- und Arbeitssituation. Wie zufrieden sind Sie mit der Karriereförderung durch Ihre Betreuungsperson(en) im Hinblick auf …**

	1 (zufrieden)	**2 (eher zufrieden)**	**3 (eher unzufrie-den)**	**4 (unzufrie-den)**
… den Austausch zu den Inhalten Ihrer Arbeit?	☐	☐	☐	☐
… die Unterstützung beim Beantragen von Drittmitteln?	☐	☐	☐	☐
… die Unterstützung beim Verfassen von Publikationen?	☐	☐	☐	☐
… das Aufzeigen von Fördermöglichkeiten (Stipendien o.ä.)?	☐	☐	☐	☐
… die Einbindung in Netzwerke?	☐	☐	☐	☐
… die Unterstützung für die Teilnahme an Workshops, Konferenzen, etc.?	☐	☐	☐	☐
… Ihre Betreuung insgesamt?	☐	☐	☐	☐

F. 28.3.: *Filter, wenn bei F.23 ja/ nein aber derzeit = Promovierende und Post-Doc:* **Ist Ihre Betreuungsperson auch Ihr*e Vorgesetzte*r?**

☐ Ja

☐ Nein

Block 5 – Einschätzung zu Barrieren für Wissenschaftskarrieren

F.29: Nun möchten wir Ihnen noch allgemeine Einschätzungsfragen stellen.

Im Folgenden können Sie angeben, wie sehr Sie den Aussagen zustimmen.

	4 (stimme voll und ganz zu)	**3 (stimme eher zu)**	**2 (stimme eher nicht zu)**	**1 (stimme gar nicht zu)**
Ich habe das Gefühl, dass ich mich im Beruf stärker anpassen muss als meine männlichen Kollegen, um gleich anerkannt zu werden.	☐	☐	☐	☐
Ich habe das Gefühl, dass ich im Beruf mehr leisten muss als meine männlichen Kollegen, um gleich anerkannt zu werden.	☐	☐	☐	☐
Ich wurde im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeiten bereits in „typisch weibliche“ Rollen gedrängt (bspw. Organisation statt Forschung).	☐	☐	☐	☐
Ich wurde im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeiten bereits mit sexistischen Kommentaren oder Verhaltensweisen (durch Vorgesetzte, Kolleg*innen, Kommiliton**innen) konfrontiert.	☐	☐	☐	☐
Ich habe das Gefühl, dass bestimmte wissenschaftliche Netzwerke oder Strukturen für mich als Frau schwerer zugänglich sind.	☐	☐	☐	☐
Ich habe während meines Studiums/ meiner wissenschaftlichen Tätigkeit Benachteiligung aus rassistischen Gründen erfahren.	☐	☐	☐	☐
Ich habe während meines Studiums/ meiner wissenschaftlichen Tätigkeit Benachteiligung aufgrund von sozialer Herkunft erfahren.	☐	☐	☐	☐
Ich habe während meines Studiums/ meiner wissenschaftlichen Tätigkeit Benachteiligung aufgrund von Care-Verantwortung erfahren.	☐	☐	☐	☐
Ich denke aufgrund von erlebten Benachteiligungen über den Ausstieg aus der Wissenschaft nach.	☐	☐	☐	☐
Ich habe nicht das Gefühl, dass ich aufgrund meines Geschlechts schon einmal in der Wissenschaft benachteiligt wurde.	☐	☐	☐	☐
Ich habe nicht das Gefühl, dass ich aufgrund meiner (sozialen) Herkunft schon einmal in der Wissenschaft benachteiligt wurde.	☐	☐	☐	☐

Ich nehme geschlechtsbezogene Benachteiligung bei anderen wahr.	☐	☐	☐	☐
Ich nehme Benachteiligung aufgrund (sozialer) Herkunft bei anderen wahr.	☐	☐	☐	☐
Ich nehme Benachteiligung aus rassistischen Gründen bei anderen wahr.	☐	☐	☐	☐

F.30: Nun möchten wir Sie um Informationen zu schwierigen Erfahrungen bitten, die Sie mit Vorgesetzten oder Personen gemacht haben können, die in der Hierarchie höher stehen (z.B. Betreuungspersonen oder Lehrenden).

Wie häufig sind Ihnen in den letzten zwei Jahren folgende Dinge im Umgang mit Vorgesetzten oder in der Hierarchie höherstehenden Personen passiert?

	6 (nie)	**5 (einmalig)**	**4 (seltener als einmal im Monat)**	**3 (mindestens einmal im Monat)**	**2 (mindestens einmal pro Woche)**	**1 (täglich)**
Von mir wurde erwartet, dass ich abends nach 20:00 Uhr oder morgens vor 06:00 Uhr arbeite.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich wurde beleidigt oder herablassend und respektlos behandelt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich wurde unter Druck gesetzt, auf mir zustehende freie Zeiten zu verzichten (z. B. Urlaub, Krankheitszeiten, Elternzeit).	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe Arbeitsaufträge erhalten, die in der vertraglich festgelegten Arbeitszeit nicht zu bewältigen waren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich wurde am Vorankommen auf meinem Karriereweg gehindert (z.B. Blockieren von Ressourcen, unfaire Arbeitsverteilung, unfaire Beurteilung).	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eine vorgesetzte oder in der Hierarchie höherstehende Person hat	☐	☐	☐	☐	☐	☐

sich eine Leistung angeeignet, die ich erbracht habe (z.B. Autor*innenschaft).						
Ich habe Erfahrungen gemacht, die ich als sexuelle Belästigung oder als eine andere Form von sexualisierter Gewalt bewerte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

F.31: Im Folgenden können Sie angeben, wie sehr Sie den Aussagen zustimmen.

	4 (stimme voll und ganz zu)	**3 (stimme eher zu)**	**2 (stimme eher nicht zu)**	**1 (stimme gar nicht zu)**
Die Befristungspraxis in der Wissenschaft erschwert meine langfristige Karriereplanung.	☐	☐	☐	☐
Die fehlende Planbarkeit meiner wissenschaftlichen Karriere führt bei mir zu Stress.	☐	☐	☐	☐
Ich zweifle oft an meinen wissenschaftlichen Fähigkeiten.	☐	☐	☐	☐
Ich konnte bereits eine Förderung nicht annehmen, weil meine Vertragslaufzeit zu kurz war.	☐	☐	☐	☐
Die fehlende Anerkennung durch meine*n Vorgesetzte*n lässt mich an meiner wissenschaftlichen Karriere zweifeln.	☐	☐	☐	☐
Ich wünsche mir mehr Unterstützung für Vereinbarkeitsanliegen von Seiten meiner Vorgesetzen/ in meinem direkten Arbeitsumfeld.	☐	☐	☐	☐
Die Universität könnte bessere Rahmenbedingungen schaffen, um die Vereinbarkeit von Arbeits-, Familien- und Privatleben zu verbessern.	☐	☐	☐	☐

F.32: Welche Rahmenbedingungen könnten in Ihrem direkten Arbeitsumfeld und/oder an der Universität hilfreich sein, um die Vereinbarkeit und Arbeits-, Familien- und Privatleben zu verbessern?

Block 6 - Abschluss

F.33: Im Rahmen der Evaluation wird noch eine Fokusgruppe mit Personen aus dem Wissenschaftsmanagement stattfinden. Wenn Sie die Möglichkeit hätten, was würden Sie diese fragen?

F.34: Welche weiteren Hinweise haben Sie noch für die Evaluation der Programmsäule?

F.35: Die Zoom GmbH möchte für die Evaluation Anfang nächsten Jahres noch einige leitfadengestützte Interviews durchführen. Dürfen wir Sie für ein solches Interview kontaktieren?

☐ Ja

☐ Nein

F. 35.1.: *Filter, wenn bei F.35 ja:* **Bitte geben Sie hier Ihre Kontaktdaten ein, damit wir Sie kontaktieren können (Telefonnummer und/ oder E-Mail-Adresse)**