

Projektbericht
Research Report

Oktober 2020

Gesamtevaluierung bisheriger Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung Krems

Angela Wroblewski
Victoria Englmaier

Unter Mitarbeit von

Birgit Buchinger

Christina Meyer

Verena Mrazky

Studie im Auftrag

der Universität für Weiterbildung Krems



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

AutorInnen

Dr.ⁱⁿ Angela Wroblewski, Victoria Englmaier, MSc (WU)

Titel

Gesamtevaluierung bisheriger Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung
Krems

Kontakt

T +43 1 59991-135

E wrolews@ihs.ac.at

Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien

T +43 1 59991-0

F +43 1 59991-555

www.ihs.ac.at

ZVR: 066207973

Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder des IHS aus dem Inhalt dieses Werkes ist ausgeschlossen.

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Die Donau-Universität Krems	2
2.1	Beschäftigte und Studierende	2
2.2	Gleichstellungsziele der Donau-Universität Krems.....	5
2.3	Unterstützende Strukturen für Gleichstellung	7
3	Beschreibung der Programme	9
3.1	Karriere-Coaching-Programm	9
3.2	Karriere_Mentoring III	12
3.3	WiedereinsteigerInnen-Programm.....	14
3.4	Feedback zu den Programmen	17
4	Design der Evaluierung	24
4.1	Zugang zur Evaluierung.....	24
4.2	Ziel und Fragestellungen der Evaluierung	25
4.3	Empirischer Zugang	25
4.4	Analyse und Validierung der Ergebnisse.....	28
5	Die Perspektive der Teilnehmenden.....	29
5.1	Weg ins Programm	29
5.2	Teilnahme an den Programmen	31
5.3	Nutzeneinschätzung	33
5.4	Wahrgenommener Adaptierungsbedarf	37
6	Die Perspektive der Führungskräfte	43
6.1	Einschätzung des Gleichstellungsproblems	43
6.2	Führungskräfte als Gatekeeper	46
6.3	Einschätzung des Nutzens	47
6.4	Wahrgenommener Adaptierungsbedarf	49
7	Kritische Aspekte der Umsetzung.....	51
8	Zentrale Ergebnisse und Empfehlungen.....	53
8.1	Zentrale Ergebnisse	53
8.2	Empfehlungen.....	54
9	Verzeichnisse	57
9.1	Tabellenverzeichnis	57

9.2	Literaturverzeichnis	57
9.3	Interne Dokumente	59
10	Anhang	63
10.1	Liste der InterviewpartnerInnen.....	63
10.2	Interviewleitfäden	65
10.3	Informed Consent	68

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der Evaluierung der drei von der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies umgesetzten Karriereförderprogramme der Donau-Universität Krems zusammen. Die Donau-Universität Krems betritt im Hinblick auf die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen Neuland, da sie die erste Universität in Österreich ist, die nicht eine ausgewählte Maßnahme, sondern ihre Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung in ihrer Gesamtheit einer externen Evaluierung unterzieht.

Ziel der Evaluierung ist es, aus der Perspektive des „critical friend“ die Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen zu bewerten und konstruktive Vorschläge für die Weiterentwicklung der bestehenden Angebote vorzulegen. Teil der Evaluierung war auch die moderierte Diskussion der Ergebnisse und der Empfehlungen in Workshops mit Führungskräften der Donau-Universität Krems und der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies.

Die Evaluierung erfolgte im Auftrag des Rektorats und wurde von der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies begleitet. Wir möchten uns an dieser Stelle für die tatkräftige Unterstützung durch die Stabsstelle wie auch für die Bereitschaft der Teilnehmenden, Expertinnen und Führungskräfte das Evaluierungsvorhaben durch ein Interview zu unterstützen, bedanken.

Der vorliegende Bericht ist wie folgt aufgebaut: In einem ersten Schritt wird der relevante Kontext für die Umsetzung der drei Karriereförderprogramme beschrieben (Kapitel 1). Daran anschließend werden die zu evaluierenden Programme vorgestellt und wird auf relevante Veränderungen im Zeitverlauf eingegangen (Kapitel 3). In Kapitel 4 wird das Design für die Evaluierung vorgestellt – die konkreten Fragestellungen wie auch die empirische Vorgangsweise. In den folgenden Kapiteln werden die Programme aus Sicht der Teilnehmenden (Kapitel 5) und der Führungskräfte (Kapitel 6) bewertet. Aufbauend auf den einzelnen Erhebungs- und Analyseschritten werden schließlich die kritischen Aspekte der Umsetzung herausgearbeitet (Kapitel 7) und Schlussfolgerungen abgeleitet (Kapitel 8).

2 Die Donau-Universität Krems

Die Donau-Universität Krems ist eine von 22 öffentlichen Universitäten in Österreich, die 1994 gegründet wurde. Sie hat 1995 den Studienbetrieb als Kompetenzzentrum für wissenschaftliche Weiterbildung aufgenommen und wurde 2004 mit dem Inkrafttreten des „Bundesgesetzes über die Universität für Weiterbildung Krems“ (UWK-Gesetz, früher: DUK-Gesetz), das zusätzlich zum Universitätsgesetz (UG 2002) den rechtlichen Rahmen der Universität darstellt, zu einer Universität.¹ 2014 wurde der Donau-Universität Krems das Promotionsrecht verliehen.

Die Universität setzt sich organisatorisch aus dem Rektorat und derzeit drei Fakultäten zusammen. Dem Rektorat zugehörig sind der Rektor, die Vizerektorin für Forschung und der Vizerektor für Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung. Diesem Leitungsteam untergeordnet sind insgesamt zehn Einheiten: vier Stabsstellen, zwei Servicecenter und vier Abteilungen. Die Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies ist direkt dem Rektor zugeordnet. An der Donau-Universität Krems sind drei Fakultäten mit insgesamt 17 Departments eingerichtet: die Fakultät für Gesundheit und Medizin, die wiederum aus sechs Departments besteht, die Fakultät für Wirtschaft und Globalisierung, der ebenfalls sechs Departments angehören, und die Fakultät für Bildung, Kunst und Architektur. Dieser Fakultät sind fünf Departments zugeordnet.

Die Universität verfügt über ein Gesamtbudget von 51 Millionen Euro, die zu 33 % aus der Unterstützung von Bund und Land NÖ stammen. Der Rest ergibt sich aus Erträgen aus universitären Weiterbildungsleistungen, Erträgen nach §§ 26 und 27 UG und sonstigen betrieblichen Erlösen und Erträgen. (Rechnungsabschluss 2018).

2.1 Beschäftigte und Studierende

An der Donau-Universität Krems waren zum Stichtag 31.12.2019 (unidata) 1.583 Personen angestellt, davon 757 Frauen und 826 Männer. 1.282 Personen können dem wissenschaftlichen und 317 dem allgemeinen Personal zugeordnet werden. Die Frauenquote beim wissenschaftlichen Personal liegt bei 41 %, beim allgemeinen Personal bei 75 %. Die Gesamtzahl der Angestellten umfasst 904 externe Lehrbeauftragte und 679 Personen, die zum internen Personal zählen². Die Donau-Universität Krems ist somit durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung charakterisiert. Insgesamt sind 55 % der Frauen und 50 % der Männer teilzeitbeschäftigt, wobei unter wissenschaftlichen MitarbeiterInnen kein Unterschied besteht (jeweils 54 % der Frauen und der Männer arbeiten in Teilzeit). Beim administrativen Personal sind es

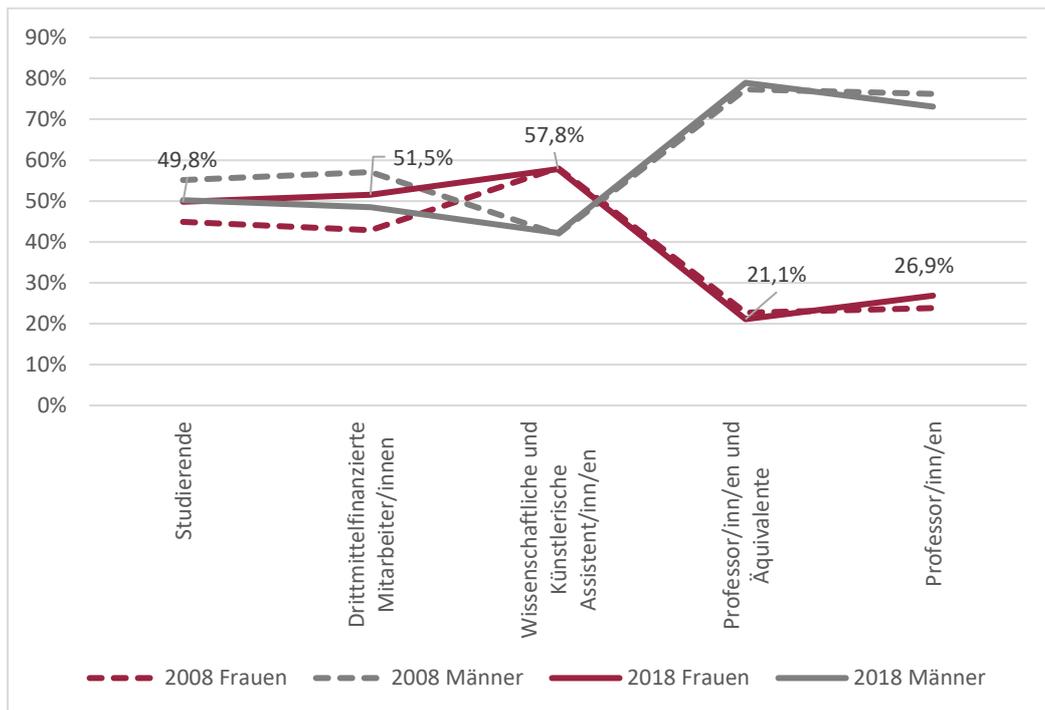
¹ Das UWK-Gesetz ist subsidiär zum UG 2002 anwendbar.

² <https://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/ueber-uns/zahlen-fakten.html>

55 % der Frauen und 42 % der Männer. Unausgeglichen stellt sich die Situation unter den ProfessorInnen dar: Fünf der sieben Professorinnen (71 %) sind in Teilzeit beschäftigt, dies trifft nur auf 53 % der Professoren zu (Donau-Universität Krems 2019b, S. 15).

Die Betrachtung der Leaky Pipeline, die den Frauenanteil auf unterschiedlichen wissenschaftlichen Entwicklungs- und Karrierestufen abbildet, zeigt einen relativ ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern unter Studierenden bis zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, dann aber einen deutlichen Rückgang des Frauenanteils auf 27 % in Professuren. Die Gegenüberstellung der Daten aus dem Jahr 2018 mit jenen aus 2008 zeigt, dass sich zwar der Frauenanteil unter Studierenden und drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen um fünf bzw. neun Prozentpunkte erhöht hat, dass sich aber der Frauenanteil unter ProfessorInnen in den letzten zehn Jahren nur unwesentlich, nämlich um 3 Prozentpunkte, verbessert hat.

Abbildung 1: Leaky Pipeline Donau-Universität Krems

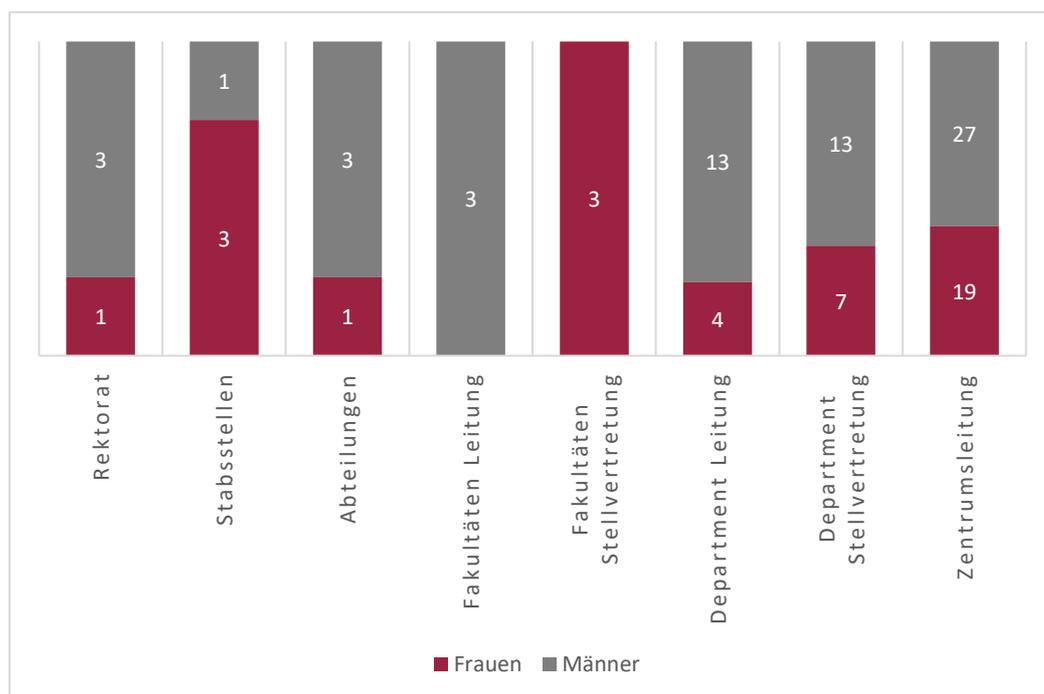


Quelle: unidata

Insgesamt gab es an der Donau-Universität Krems im Jahr 2018 26 Professuren, darunter sieben Frauen (27 %). Das Karrieremodell der Assistenzprofessuren gibt es an der Donau-Universität Krems seit 2017. Insgesamt gab es im Jahr 2018 zwölf Assistenzprofessuren, fünf davon waren von Frauen besetzt. Es gab ebenfalls zwölf DozentInnen (Habilitierte), davon eine Frau (Donau-Universität Krems 2019a, S. 30).

Das Rektorat besteht aus einer Frau (Vizektorin für Forschung) und zwei Männern (Rektor, Vizektor für Lehre und Wissenschaftliche Weiterbildung). Die vier Stabsstellen werden von drei Frauen und einem Mann geleitet. Von den vier Abteilungen werden zwei vom Rektor, die anderen zwei von einer Frau und einem Mann geleitet. Alle drei Fakultäten haben eine männliche Leitung mit einer weiblichen Stellvertretung. Von den 17 Departments werden 13 von Männern und in vier von Frauen geleitet. Die StellvertreterInnen der Departmentleitung sind 13 Männer und sieben Frauen.³ 19 der ZentrumsleiterInnen⁴ sind Frauen, 27 Männern.

Abbildung 2: Leitungsfunktionen nach Geschlecht



Quelle: Organigramm Donau-Universität Krems.

Auch im Hinblick auf geschlechtsbezogene Einkommensunterschiede ist die Situation an der Donau-Universität Krems mit jener anderer Universitäten vergleichbar: Universitätsprofessorinnen (nach § 98) verdienen im Durchschnitt 85,5 % der Gehälter ihrer männlichen Kollegen. Begründet wird dies mit einer längeren Universitätszugehörigkeit der Professoren (Donau-Universität Krems 2019a, S. 17). Dieser Gender Pay Gap ist im Vergleich zu anderen österreichischen Universitäten überdurchschnittlich. Die Assistenzprofessorinnen verdienen durchschnittlich nur

³ In vier Departments gibt es zwei StellvertreterInnen, in einem keine.

⁴ In der Aufzählung wurde auch das Research Lab Democracy and Society in Transition, das Archiv der Zeitgenossen und der Campus Cultur berücksichtigt.

80,2 % der Gehälter ihrer männlichen Kollegen. Auch dies wird durch Unterschiede in der Beschäftigungsdauer und daraus folgende unterschiedliche Gehaltseinstufungen erklärt. Zusätzlich wird argumentiert, dass Männer häufiger Leitungsfunktionen übernehmen (Donau-Universität Krems 2019b).

Die Donau-Universität Krems bietet insgesamt 476 Universitätslehrgänge⁵ an, zu 317 davon waren im Studienjahr 2017/2018 Studierende zugelassen (Donau-Universität Krems 2019a, S. 15). Thematisch sind sie auf die Felder Bauen und Umwelt, Bildung, Gesundheit und Medizin, Kunst und Kultur, Medien und Kommunikation, Migration und Internationales, Psychotherapie und Soziales, Recht und Verwaltung und Wirtschaft und Unternehmensprüfung aufgeteilt. Das Studienangebot setzt sich aus Master-Studien, Studien mit dem Abschluss „Akademische/r ExpertIn“, „Certified Programs“ und zwei PhD-Studien zusammen („Regenerative Medizin“ und „Migration Studies“), es werden keine Bachelor-Studien angeboten. Die Studien werden zum großen Teil im blended-learning angeboten und richten sich konkret an Studierende mit aufrechtem Beschäftigungsverhältnis. Zusätzlich gibt es sechs Universitätslehrgänge, die ausschließlich als Fernstudien konzipiert sind. Der größte Anteil an Studierenden (über 49 %) studiert in den Bereichen Wirtschaft, Verwaltung und Recht, gefolgt von Sozialwissenschaften, Journalismus und Informationswesen (knapp 21 %) und Gesundheit und Sozialwesen (knapp 18 %) (Donau-Universität Krems 2019a).

Im Wintersemester 2019 waren insgesamt 7.767 Studierende inskribiert (unidata, Stichtag: 03.01.2020). 26 % davon haben keine österreichische Staatsbürgerschaft und fast die Hälfte ist über 40 Jahre alt. Der Anteil an weiblichen Studierenden beträgt 54 %, womit ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis gegeben ist. Die Mehrheit der Studierenden hat bereits Berufserfahrung gesammelt. 37 % aller StudienanfängerInnen verfügen über mehr als 15 Jahre Berufserfahrung.⁶

2.2 Gleichstellungsziele der Donau-Universität Krems

Die Gleichstellungsaktivitäten der Donau-Universität Krems sind im österreichischen hochschulpolitischen Kontext zu verorten. Das BMBWF orientiert sich in seiner Gleichstellungspolitik an jener der Europäischen Kommission, die in der ERA Roadmap festgehalten sind. Dabei sind drei zentrale Gleichstellungszielsetzungen leitend: (1) gleicher Zugang von Frauen und Männern zu allen Bereichen und Hierarchieebenen in Wissenschaft und Forschung, (2) Abbau struktureller Barrieren für die Karrieren von

⁵ Als Universitätslehrgang wird ein außerordentliches Studium bezeichnet, das der Weiterbildung dient (Universitätsgesetz 2002 §51 [20]).

⁶ <https://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/ueber-uns/zahlen-fakten.html>

Frauen und Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsprozessen und (3) Verankerung der Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre.

In ihrem aktuellen Entwicklungsplan (2019-2024, S. 6) formuliert die Donau-Universität Krems die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen als zentrales Ziel, das durch unterschiedliche Maßnahmen unterstützt werden soll. „Durch gezielte Gleichstellungsarbeit, aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen für ausgeschriebene Professuren, Gender- und Diversitätskompetenztrainings, gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung, Anti-Bias Schulungen für Mitglieder von Gremien sowie Mentoring- und Coaching-Programme soll der Anteil der Universitätsprofessorinnen und von Frauen in Leitungspositionen erhöht werden.“

Auch die aktuelle Leistungsvereinbarung (2019-2021, S. 10) fokussiert im Hinblick auf Gleichstellung auf „ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Hierarchieebenen“ und strebt eine stärkere Verankerung der Gender- und Diversitätsdimension in Lehrgängen an. Insgesamt soll die Gleichstellungsstrategie zu einem ganzheitlichen systematischen Diversitätsmanagement weiterentwickelt werden.

Die Leistungsvereinbarungen beinhalten jeweils konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele. So sah die Leistungsvereinbarung 2013-2015 die Einführung eines Programms für WiedereinsteigerInnen der Donau-Universität Krems ab 2015 vor. Um die Bedarfe zu erheben und in Abstimmung mit dem Rektor ein solches Programm konzipieren zu können, wurden im Jahr 2014 Interviews mit Angehörigen der Universität durchgeführt. In der Leistungsvereinbarung 2016-2018 lag der Schwerpunkt auf der Integration der Genderdimension in Forschung und Lehre. Daher erfolgte 2018 eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der Integration von Gender und Diversity Studies in den Lehrgängen und seitdem werden jährlich Workshops zu Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre durchgeführt.

Ebenfalls in der Leistungsvereinbarung 2016-2018 festgelegt ist das Gender-Datenmonitoring. Seit 2017 wird jährlich eine Online-Broschüre mit dem Namen „Gleichstellung in Zahlen an der Donau-Universität Krems“ publiziert. Sie thematisiert den aktuellen Stand der Gleichstellung an der Universität. 2018 wurde die Donau-Universität Krems vom Bundesministerium für Frauen, Familien und Jugend mit dem Grundzertifikat „hochschuleundfamilie“ ausgezeichnet.

In der aktuellen Leistungsvereinbarung (2019-2021) ist die Weiterführung der Aktivitäten zur Integration von Gender und Diversität in Lehrgängen vorgesehen. Um die Implementierung von Gender- und Diversitätsinhalten in Curricula zu unterstützen wurde 2019 aufbauend auf der Bestandserhebung ein Konzept für Department übergreifende Online-Basismodule zu Gender und Diversität entwickelt. Darüber hinaus werden in der Leistungsvereinbarung im Bereich der Personalentwicklung

gleichstellungsrelevante Maßnahmen zur Karriereförderung genannt – konkret das Karriere-Coaching-Programm und das Karriere_Mentoring III Programm.

2.3 Unterstützende Strukturen für Gleichstellung

Die Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies wurde 2005 unter dem Namen „Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies“ eingerichtet und dem Rektorat zugeordnet. 2011 erfolgte die Umbenennung auf den heutigen Namen. Davor gab es eine Abteilung „Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies“. Im Jahr 2011 gehörten ihr zwei Mitarbeiterinnen an, die 20 bzw. 25 Stunden in der Woche an der Schnittstelle zwischen Forschung und Dienstleistung an der Universität arbeiteten. Im Laufe der Zeit wurde die Arbeitszeit immer weiter erhöht und das Team 2016 um eine weitere Mitarbeiterin erweitert. Aktuell besteht die Abteilung daher aus drei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit einer Gesamtarbeitszeit von 91,5 Stunden und einer administrativen Mitarbeiterin mit acht Wochenstunden Arbeitszeit.

Die Stabsstelle versteht sich als zentrale Einrichtung sowohl für MitarbeiterInnen als auch Studierende. Die Stabsstelle hat zum Ziel „die Genderperspektive an der Donau-Universität Krems in Forschung, Lehre und Organisation zu stärken“⁷. Neben der Begleitung von Gender-Mainstreaming Prozessen, Personal- und Organisationsentwicklung, der Durchführung von Gender Monitoring, dem Erstellen von Berichten und der Verankerung von Gender in Forschung und Lehre organisiert die Stabsstelle Gleichstellungs- und Fördermaßnahmen wie zum Beispiel das Mentoring-Programm, das Karriere-Coaching-Programm und das WiedereinsteigerInnen-Programm.

In den letzten Jahren war eine der Hauptaufgaben die Konzeption und Durchführung des Mentoring-Programms „Karriere_Mentoring III“ gemeinsam mit den Universitäten Linz und Salzburg. 2013 befasste sich die Stabsstelle darüber hinaus mit Konzepten für Trainings für Führungskräfte und Berufungskommissionsmitglieder. Zunächst wurde mit der Universität Graz kooperiert. Dabei bestand für MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems die Möglichkeit am Bias-Sensibilisierungsworkshop („BIAS-SENSIBILISIERUNG – Qualitätssicherung für den Personalauswahlbereich“) der Universität Graz teilzunehmen. Da die Nachfrage an dem Programm so groß war, entschied man sich den Workshop in Krems stattfinden zu lassen. Bis 2017 nahmen 36 Angehörige der Donau-Universität an diesen Workshops teil. 2018 wurde der Workshop adaptiert, auf einen Seminartag zusammengefasst und von einer neuen Trainerin durchgeführt.

⁷ <https://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/ueber-uns/gleichstellung-gender-studies.html>

Neben der Stabsstelle unterstützt auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) Gleichstellung an der Donau-Universität Krems. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wurde 2007 implementiert und ist gemäß dem gesetzlichen Auftrag damit befasst Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und Universitätsangehörige in dieser Thematik zu beraten und zu unterstützen. Im Konkreten ist der AKGL in Personalaufnahmeverfahren eingebunden, unterstützt bei Verdacht auf Diskriminierungen, berät in Mobbingfällen und kooperiert u. a. mit der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies, beispielsweise in der Erstellung des Frauenförderplanes und des Gleichstellungsplanes.

3 Beschreibung der Programme

In ihrer aktuellen Leistungsvereinbarung formuliert die Donau-Universität Krems die Zielsetzung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen und Hierarchieebenen (siehe Kapitel 2.2). Zur Erreichung dieser Zielsetzung setzt die Donau-Universität Krems auf ein Bündel an Maßnahmen, das „in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies entwickelt und umgesetzt wird“ (Donau-Universität Krems 2017a, S. 31). Dazu zählen konkret das Karriere-Coaching-Programm, das Mentoring-Programm „Karriere_Mentoring III“ und das WiedereinsteigerInnen-Programm.

Durch diese Maßnahmen soll:

- die persönliche Karriereplanung der Teilnehmenden unterstützt werden,
- eine Sensibilisierung für die Bedeutung und Wirkungsweise der Kategorie Gender unter Universitätsangehörigen erfolgen und
- langfristig ein Beitrag zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in (wissenschaftlichen) Führungspositionen geleistet werden.

3.1 Karriere-Coaching-Programm

Ein umfassendes Karriere-Coaching-Programm der Donau-Universität Krems wurde zum ersten Mal 2013 durchgeführt und findet seitdem jährlich statt. In den Jahren 2007 und 2009/10 wurden bereits ähnliche Projekte durchgeführt, deren interne Evaluierung (Feedbackbögen) maßgeblich für die Entwicklung des aktuellen Programms war und die deswegen auch in dieser Evaluierung mitberücksichtigt wird. Organisiert wird das Karriere-Coaching-Programm von der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies, das Coaching selbst wird von externen Coaches übernommen. Für die TeilnehmerInnen ist das Programm kostenlos.

Das Ziel des Coachings ist es, MitarbeiterInnen der Donau-Universität Krems in ihrer Karriereplanung zu unterstützen und damit der Unterrepräsentation von Frauen in Management- und Führungspositionen entgegenzuwirken. Unter Coaching wird dabei eine Methode verstanden, bei der Personen in einer begrenzten Zeit mit professioneller Unterstützung selbst Lösungen für ihre individuellen beruflichen Fragen und Anliegen entwickeln. Unter anderem werden aktuelle Probleme sowie zukünftige berufsbezogene Entwicklungen besprochen, Techniken zur Stressbewältigung erlernt und Sozial- und Kommunikationskompetenz gefördert.

Das erste Coaching-Programm wurde aus der Prämie, die die Donau-Universität Krems im Rahmen des Förderprogramms „excellentia“⁸ des damaligen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung erhielt, finanziert. Im Jahr 2007 fanden drei bis fünf je einstündige Einzelcoachings pro Teilnehmerin statt. Insgesamt konnten 34 Mitarbeiterinnen bei einer der vier weiblichen Coaches Einheiten besuchen, 28 weitere Mitarbeiterinnen waren auf der Warteliste. Zusätzlich fanden zwei halbtägige Workshops statt, die zum einen das Thema „Konfliktmanagement und Mobbing“ und zum anderen „Coaching-Techniken für Frauen im Berufsalltag“ behandelten. Da nicht alle Teilnehmerinnen die Workshops besuchten, standen diese auch Personen von der Warteliste offen.

Im Studienjahr 2009/2010 fand der nächste Durchgang des Coaching-Programms, diesmal als Gruppencoaching, statt. Bei einem Kick-Off-Workshop konnten sich die Teilnehmerinnen zu Gruppen zusammenschließen, die ähnliche Themen besprechen wollten. Folgende Gruppenthemen wurden behandelt: (1) Konfliktmanagement und Kommunikation, (2) Selbstmanagement und Work-Life-Balance, (3) Führungskräfte – Austausch und Vernetzung und (4) Wissenschaftlerinnen und Forscherinnen – Austausch und Vernetzung.

Im Jahr 2013 wurde das Programm neu konzipiert und fand wieder als Einzelcoaching mit je vier Einheiten pro Mitarbeiterin statt, zehn Frauen aus den Sekretariaten der Departments und aus den Verwaltungseinrichtungen konnten teilnehmen. Die dominanten Themen in den Einzelcoachings waren Selbstwert, Abgrenzung, Perspektiven und Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung, Umgang mit außergewöhnlichen Situationen im Führungsalltag, selbstbewusstes Auftreten, Work-Life-Balance, schwierige Situationen mit KollegInnen und Führungskräften meistern und Umgang mit Enttäuschung, Frust und Ungerechtigkeiten. Sowohl 2013 als auch 2014 gab es zusätzlich zu diesen Einheiten eine Kick-Off-Veranstaltung und zwei halbtägige Workshops zu den Themen „Geschlecht an der DUK – was hat das mit mir zu tun“ und „gerecht schreiben und sprechen“. Dominante Themen des Coachings im Jahr 2014 waren Karriereplanung und -entwicklung, Gesprächsführung und Konfliktmanagement, Selbstführung und Zeitmanagement und Begleitung bei Funktionswechsel.

Im dritten Durchgang (2015) des neuen Karriere-Coaching-Programms änderte sich die Zielgruppe. Das Programm richtete sich nun an das wissenschaftliche Personal und es gab nur mehr einen Workshop zum Thema „Genderaspekte in Forschung und Lehre“.

⁸ Das excellentia-Programm zielte auf die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren ab. Universitäten, die den Frauenanteil erhöhen konnten, erhielten eine Prämie. An der Donau-Universität Krems wurden aus den excellentia-Mitteln drei je einmonatige Gender-Gastprofessuren und der erste Durchgang des Coaching-Programms finanziert.

Abgesehen von Themen zur Funktionsklärung und zu Gehaltsverhandlungen sind die in den Coaching-Einheiten behandelten Bereiche denen aus dem Vorjahr ähnlich.

Das Karriere-Coaching-Programm war ursprünglich als women-only-Programm konzipiert, wurde aber 2016 auch für Männer geöffnet. Ziel war es, Männer durch die Teilnahme am Programm auch für Genderthemen zu sensibilisieren – konkret durch den Besuch der begleitenden Workshops. Obwohl es das ursprüngliche Ziel war fünf Plätze an Frauen und fünf Plätze an Männer zu vergeben, nahmen 2016 acht wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und zwei wissenschaftliche Mitarbeiter teil. Die Anzahl an Coaching-Einheiten wurde von 4 auf 4,5 erhöht und es wurden wieder zwei Workshops angeboten („Genderaspekte in Forschung und Lehre“ und „Gerechte Sprache in Forschung und Lehre“). In den Coaching-Einheiten wurden neben den bereits genannten Themen auch die Vorbereitung von Hearings und Gehaltsverhandlungen, (unfreiwillige) berufliche Neuorientierungen, Diagnose von Belastungssituationen, individuelle methodische Kompetenzen in der Lehre und die Selbstpräsentation vor Gruppen besprochen.

Aufgrund von Budgetrestriktionen startete der fünfte Durchgang des Karriere-Coaching-Programms erst im November 2019. Die Abschlussveranstaltung fand am 30. Juni 2020 im Rahmen eines Zoom-Meetings statt⁹. An diesem Durchgang nahmen fünf Personen aus dem wissenschaftlichen Personal und fünf aus dem allgemeinen Personal, davon sieben Frauen und drei Männer, teil. Es gab jeweils ein Gruppencoaching für das allgemeine und das wissenschaftliche Personal und zusätzlich dazu zwei Einzelcoaching-Einheiten. Workshops waren in diesem Durchgang nicht vorgesehen.

Tabelle 1: Überblick Teilnahmen am Karriere-Coaching-Programm

Jahr	Teilnahmen insgesamt	Davon Frauen	Davon allgemeines Personal
2007	34	34 (100%)	21 (62%)
2009/10	44	44 (100%)	25 (57%)
2013	10	10 (100%)	10 (100%)
2014	10	10 (100%)	10 (100%)
2015	10	10 (100%)	0
2016	10	8 (80%)	0
2019	10	7 (70%)	5 (50%)
Gesamt	129	124 (96%)	71 (55%)

Quelle: Donau-Universität Krems.

⁹ Der fünfte Durchgang des Karriere-Coaching-Programms (2019) ist hier der Vollständigkeit halber erwähnt, ist aber nicht Teil der Gesamtevaluierung, da der Durchgang zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht abgeschlossen war.

3.2 Karriere_Mentoring III

Gemeinsam mit den Universitäten Linz und Salzburg führt die Donau-Universität Krems seit 2011 ein Mentoring-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen unter dem Namen „Mentoring III“ bzw. seit 2017 „Karriere_Mentoring III“ durch. Ziel des Programms ist es, zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen beizutragen. Durch die Kooperation der drei Universitäten sollen Synergien genutzt und interuniversitäre Vernetzungen intensiviert werden.

Das Mentoring-Programm richtet sich an Frauen, die (mindestens) einen akademischen Abschluss haben (Diplom-, Master-, Doktorat-, PhD-Studium), ein aufrechtes Dienstverhältnis an einer der drei Universitäten aufweisen können (inklusive freie Dienstnehmerinnen, aber exklusive Lektorinnen) und mindestens über ein Jahr Berufserfahrung verfügen (z. B. Universitätsassistentin, wissenschaftliche (Projekt-) Mitarbeiterin). Das Programm war zunächst kostenlos für die Mentees, die Reise- und Aufenthaltskosten mussten jedoch selbst getragen werden. Im 3. und 4. Durchgang wurden Teilnahmegebühren in Höhe von 200€ bzw. 250€ eingehoben.

Im ersten Durchgang (September 2011 – Februar 2013) wurde zusätzlich zu der Mentoring-Beziehung zwischen Mentee und MentorIn ein Rahmenprogramm bestehend aus Kick-Off-Veranstaltung, Midterm-Treffen bzw. Feedbacktreffen für Mentees an ihrer jeweiligen Universität, drei begleitenden themenspezifischen Workshopreihen alternierend an den drei Universitätsstandorten, einem ExpertInnenforum und einer Abschlussveranstaltung angeboten. Die Workshops dauerten jeweils zweieinhalb Tage. Die Themen für die Workshops wurden von den Mentees vor dem Beginn des Programms festgelegt: Prozesskompetenzen, Karriereplanung und Netzwerken. Die Mentees hatten die Möglichkeit bis zu drei WunschmentorInnen bei der Bewerbung anzugeben. Die Mentoring-Beziehung zielte auf fachliche Förderung und dem Schaffen von Zugang zu einschlägigen Kontakten und Netzwerken. Es waren mindestens fünf persönliche Treffen vorgesehen. Die Mentees und MentorInnen kommunizierten zusätzlich zu den persönlichen Treffen via Telefon und E-Mail. Insgesamt nahmen am ersten Durchgang des „Mentoring III“ 14 Mentees teil, davon fünf von der Donau-Universität Krems.

Im zweiten Durchgang (November 2014 – April 2016) konnten pro Universität sechs Mentees teilnehmen. Zusätzlich zu dem bereits erwähnten Rahmenprogramm wurde an fünf Halbtagen ein bedarfsorientiertes Gruppencoaching mit externen Coaches durchgeführt. In diesem Durchgang gab es vier eintägige Workshops. Zwei davon waren zum Thema Karriereplanung, bei der Auswahl der anderen zwei Workshop-Themen konnten die Mentees wieder mitentscheiden und zwei aus fünf Workshop Angeboten wählen. Sie entschlossen sich für einen Workshop „Bewerbungs- und Berufungstraining“

und einen Workshop „Selbstpräsentation und Eigenvermarktung“. Für MentorInnen gab es in diesem Durchgang die Möglichkeit sich in der MentorInnen-Lounge, die im Rahmen der Kick-Off-Veranstaltung angeboten wurde, näher mit ihrer Rolle als MentorIn auseinanderzusetzen.

Im dritten Durchgang (September 2017 – Februar 2019) wurde das Programm in „Karriere_Mentoring III“ umbenannt. Die Zielgruppe änderte sich nicht, jedoch wurde das Programm insofern adaptiert, als das Angebot für Dissertantinnen und Habilitandinnen differenziert wurde. Pro Universität konnten jeweils vier Dissertantinnen und vier Habilitandinnen teilnehmen. Das Programm für die Dissertantinnen gliederte sich in sechs Module, die sich jeweils einen bzw. zwei Tage lang einem der folgenden Themen widmeten: (1) biografische Reflexionen, Karriereperspektiven und Visionen, (2) Selbstmarketing, (3) formale Rahmenbedingungen in der Wissenschaft, (4) Wissenschaft als Lebensform, (5) Netzwerken und Kooperationsmanagement und (6) Bilanz und Zukunftsperspektiven. Darüber hinaus fanden Vernetzungs- und Feedbacktreffen, sowie eine Auftakt- und Abschlussveranstaltung statt. Das Programm für die Habilitandinnen setzte sich nicht aus Modulen, die über die gesamte Laufzeit des Programms verteilt sind, zusammen. Bei der Auftaktveranstaltung in Gmunden, bei der die Dissertantinnen am zweiten Tag wieder abreisten, blieben die Habilitandinnen vier Tage, die als Workshoptage („Habilcampus“) konzipiert waren, in Oberösterreich. Diese Workshops thematisierten (1) den Weg von der Entscheidung bis zur Habilitation, (2) Karriereplanung und Work-Life-Balance und an zwei Tagen gab es das sogenannte (3) „Habiltraining“. Ergänzt wurde dieses Programm mit einem dreistündigen Workshop für MentorInnen und Habilitandinnen zum Thema „Science Slam: Forschung fesselnd kommunizieren.“ Zudem gab es bei Bedarf sowohl für die Dissertantinnen als auch die Habilitandinnen die Möglichkeit bis zu vier Einzelcoachings in Anspruch zu nehmen. Für die MentorInnen wurde wieder eine Mentoring-Lounge im Umfang von zweieinhalb Stunden angeboten. Im dritten Durchgang wurde den Mentees eine Teilnahmegebühr von 200€ zusätzlich zu den Reise- und Übernachtungskosten verrechnet, wobei der Aufenthalt in Gmunden vom „Karriere_Mentoring III“ Programm übernommen wurde.

Seit September 2019 findet der vierte Durchgang von „Karriere_Mentoring III“ statt (bis Februar 2021)¹⁰. Es nehmen wieder jeweils vier Dissertantinnen und vier Habilitandinnen der Universitäten Linz, Salzburg und Krems teil. Das Programm für die Dissertantinnen blieb im Vergleich mit dem dritten Durchgang zum großen Teil unverändert, inhaltlich wurden die Workshops leicht adaptiert, zusätzlich fand am ersten Tag ein Impro-Theater statt. Das Programm der Habilitandinnen wurde etwas mehr adaptiert. Statt vier

¹⁰ Der vierte Durchgang des Mentoring-Programms ist hier der Vollständigkeit halber erwähnt, ist aber nicht Teil der Gesamtevaluierung, da der Durchgang zum Zeitpunkt der Erhebung noch nicht abgeschlossen war.

Workshoptagen gibt es im vierten Durchgang nur mehr an drei der vier Tage in Oberösterreich den „Habilcampus“ und dafür statt nur einem, drei Workshops verteilt über die Programmlaufzeit. Diese Workshops behandeln an jeweils einem Tag die Themen (1) Hochschulstrukturen, rechtliche Rahmenbedingungen und Forschungsförderung, (2) „informelle“ Habilitinfos: Von der Entscheidung zur Habilitation und (3) „Science Slam: Wissenschaftskommunikation – Forschung fesselnd kommunizieren“. Für MentorInnen wird in diesem Durchgang kein Workshop mehr angeboten, die Mentoring-Lounge gibt es jedoch weiterhin. Im vierten Durchgang beträgt die Teilnahmegebühr 250€ zusätzlich zu den Reise- und Übernachtungskosten, wobei der Aufenthalt in Gmunden vom „Karriere_Mentoring III“ Programm übernommen wird.

Tabelle 2: Überblick Teilnehmerinnen am Mentoring-Programm

Durchgang	Teilnehmerinnen Donau-Uni	Höchster Abschluss: Mag. ^a /MA/MSc	Höchster Abschluss Dr.in
1 (2011-2013)	5	2	3
2 (2014-2016)	6	3	3
3 (2017-2019)	8	4	4
4 (2019-2021)	8	4	4
Gesamt	27	13	14

Quelle: Donau-Universität Krems.

3.3 WiedereinsteigerInnen-Programm

Seit Oktober 2015 bietet die Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies im Rahmen des Karenzmanagementsystems das WiedereinsteigerInnen-Programm an. Alle Personen, die in Mutterschutz bzw. Karenz gehen, werden von der Dienstleistungseinrichtung (DLE) Personal über das Karenzmanagementsystem und das WiedereinsteigerInnen-Programm informiert. Sie können sich jederzeit formlos und selbstständig bei der Stabsstelle zum Programm anmelden. Nach dieser Anmeldung erfolgt ein persönliches Gespräch mit den Mitarbeiterinnen der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Studies, in dem Coaching- und Weiterentwicklungsbedarfe geklärt und Gleichstellungsaspekte beleuchtet werden. Außerdem wird auf das Informationsangebot im Intranet hingewiesen und so gemeinsam ein Plan für die Zeit der Karenz und des Wiedereinstieges entworfen. Das Ziel dieses Programmes ist es, einen möglichst reibungslosen Aus- und Wiedereinstieg zu ermöglichen und dafür diese Übergänge gut zu strukturieren und zu planen. Dies wird als Vorteil für die Universität und die MitarbeiterInnen gleichermaßen gesehen. Für die MitarbeiterInnen ist die Teilnahme am Programm kostenlos, finanziert wird das Programm vom Budget der

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies. Das WiedereinsteigerInnen-Programm war Teil der Leistungsvereinbarung der Donau-Universität Krems 2016-2018, in der Leistungsvereinbarung 2019-2021 ist es nicht mehr explizit erwähnt.

Das Programm besteht aus unterschiedlichen Teilen: (1) Unterstützung während der Karenz durch eine Karenz-Patin oder einen Karenz-Paten, (2) verschiedene Checklisten für Führungskräfte und Karenzierte im Intranet, (3) Informationsmaterial zu Karenzen im Intranet für Führungskräfte und MitarbeiterInnen und seit 2016 (4) eine Online-Informations- und Austauschplattform für Karenzierte. Mitarbeiterinnen in Elternkarenz haben zusätzlich die Möglichkeit, Einzelcoachings in ihrer Karenz bzw. vor oder während dem Wiedereinstieg in Anspruch zu nehmen oder sich gezielt in der Karenz weiterzubilden.

Das Karenz-PatInnen-System der Donau-Universität Krems zielt darauf ab, trotz einer Abwesenheit aufgrund einer Eltern-, Bildungs- oder Pflegekarenz den Kontakt zur Universität nicht zu verlieren und weiterhin über Entwicklungen, Entscheidungen und generell alltagsrelevante Veränderungen informiert zu werden, um den Wiedereinstieg möglichst reibungslos zu ermöglichen. Die Karenz-Patin bzw. der Karenz-Pate ist meist eine Person aus der eigenen Abteilung, die offiziell von den Vorgesetzten mit dieser Aufgabe betraut wird. In welcher Weise und wie oft Kontakt zu den PatInnen besteht, kann individuell vereinbart werden.

Bei den Checklisten zum Aus- und Wiedereinstiegsgespräch handelt es sich um Listen von der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies, die mögliche Themen für MitarbeiterInnengespräche vorschlagen. Es geht dabei sowohl um organisatorische Punkte, wie den letzten bzw. ersten Arbeitstag und die Länge der Karenz, als auch um Unterstützungsangebote in Bezug auf die Kinderbetreuung und Vereinbarungen hinsichtlich der Weiterverwendung von technischen Geräten und Ressourcen sowie um die Frage, ob bzw. wie Kontakt gehalten werden soll. Mögliche Themen beim Wiedereinstiegsgespräch sind das Ausmaß der Arbeitszeit, die Ausstattung des Arbeitsplatzes, die Übergabe an die rückkehrenden MitarbeiterInnen sowie deren Einarbeitung und das Klären, ob Weiterbildungen oder Schulungen angedacht sind.

Auf der Online-Plattform für (ehemalige) Karenzierte im Intranet der Universität sind Informationen und Anregungen von Personen zu finden, die selbst in Karenz sind oder waren und dementsprechend ihre Erfahrungen mit anderen Karenzierten teilen und Tipps geben können.

2015/2016 nahmen fünf Personen am Programm teil. Jede der Teilnehmerinnen konnte 4,75 Coaching-Einheiten in Anspruch nehmen. Die dominanten Themen im Coaching waren Karriereplanung und -entwicklung im engeren Sinn, Funktionsklärung und Selbst- und Zeitmanagement.

Der zweite Durchgang im Studienjahr 2016/2017 wurde auch für Väter geöffnet mit dem Ziel, Männer in ihrer Elternkarenz zu unterstützen. In diesem Durchgang nahmen sechs Personen (vier Frauen und zwei Männer) aus dem wissenschaftlichen und administrativen Personal am Programm teil. Es standen den Teilnehmenden jeweils vier Einzelcoaching-Einheiten zu Verfügung, die sowohl in Krems als auch in Wien in Anspruch genommen werden konnten. Da allerdings nicht alle Teilnehmenden alle ihre Coaching-Einheiten aufbrauchten, konnten diese freien Einheiten an weitere MitarbeiterInnen auf der Warteliste weitergegeben werden.

Der dritte Durchgang fand 2018 statt und wegen der hohen Nachfrage erhöhte das Rektorat das Budget, wodurch statt vier Personen sechs Personen teilnehmen konnten. Aus persönlichen Gründen zogen einige MitarbeiterInnen in Karenz ihre Teilnahme zurück, wodurch andere Personen aus der Warteliste nachrücken konnten. Somit nahmen an diesem Durchgang fünf Frauen am gesamten Programm teil. Auch in diesem Durchgang konnten bis zu vier Einzelcoaching-Einheiten pro Person entweder in Krems oder in Wien konsumiert werden.

2019 fand der vierte Durchgang des WiedereinsteigerInnen-Programms statt. Laut den Dokumenten der Stabsstelle (Abschlussbericht) wurden die Personen, die in Mutterschutz oder Karenz gehen werden, zusätzlich zu der Information seitens der DLE Personal auch von der Stabsstelle selbst per Mail direkt angeschrieben. In diesem Durchgang waren vier Plätze vorgesehen. Da eine Teilnehmerin aus privaten Gründen nur eine Coaching-Einheit absolvierte, konnte eine Person der Warteliste nachrücken. Auch in diesem Durchgang nahmen nur Frauen teil, die wie in den Durchgängen zuvor vier Einzelcoaching-Einheiten entweder in Krems oder in Wien absolvieren konnten.

Die Ausschreibung des fünften Durchgangs des WiedereinsteigerInnen-Programms war für das Frühjahr 2020 geplant und wurde aufgrund der Covid-19-Pandemie verschoben.

Tabelle 3: Überblick Teilnahmen am WiedereinsteigerInnen-Programm

Durchgang	Teilnahmen insgesamt	Davon Frauen	Davon allgemeines Personal
1 (2015/16)	5	5	2
2 (2016/17)	6	4	1
3 (2018)	5	5	1
4 (2019)	5	5	1
Gesamt	21	19	5

Quelle: Donau-Universität Krems.

3.4 Feedback zu den Programmen

Für die drei Angebote wurde von der Stabsstelle regelmäßig Feedback von den Teilnehmenden und von Coaches¹¹ eingeholt, das in die jeweilige Weiterentwicklung des Programms einfluss.

3.4.1 Karriere-Coaching-Programm

Beim Feedback des Karriere-Coaching-Programms der Durchgänge 2013, 2014, 2015 und 2016/17 fällt auf, dass trotz einer prinzipiell hohen Zufriedenheit (zwischen 100% und 80% der Teilnehmenden würden wieder ein Coaching in Anspruch nehmen) der persönliche Nutzen des Programms für die Teilnehmenden über die Jahre hinweg etwas abnimmt. Den Nutzen des Programms sehen die Teilnehmenden vor allem bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung mit einer durchschnittlichen Bewertung von 1,4. Im Gegensatz dazu schneiden das Aufzeigen von Karriereperspektiven und die Optimierung von Zeitmanagement mit einer Bewertung von 3,3 am negativsten ab.

Die Coaches¹² werden im Jahresvergleich durchwegs sehr gut bewertet, mit 1,4 als schlechteste durchschnittliche Bewertung in allen Durchgängen. Dies gilt für ihre fachliche Kompetenz, ihren wertschätzenden und respektvollen Umgang mit den Teilnehmenden und ihr zielgerichtetes und ergebnisorientiertes Arbeiten.

Die Workshops "Gender an der DUK – was hat das mit mir zu tun?" (2013 und 2014) und "Gerecht schreiben und sprechen" (2013 und 2014, ab 2016/17: "Gerechte Sprache in Forschung und Lehre") bekommen gute bis sehr gute Bewertungen. Der wahrgenommene berufliche und persönliche Nutzen dieser weist im Zeitverlauf eine starke Verbesserung auf, sodass dieser 2013 noch durchschnittlich mit 2,3 bzw. 2,5 bewertet wurde und 2014 mit 1,7 bzw. 1,3. Nur der Workshop "Genderspekte in Forschung und Lehre" (2013, 2014, 2016/17) wird etwas weniger positiv bewertet und weist auch keine positive Entwicklung auf.

Unter den abgefragten Änderungsvorschlägen hat „Mehr Coachingstunden pro Teilnehmerin“ in allen Durchgängen mit 63% bis 100% am meisten Zustimmung erhalten. Auch eine Verlängerung des Programms können sich in den ersten drei Durchgängen mehr als 60% der Teilnehmenden vorstellen. Eine Kürzung des Programms oder der Coachingstunden erhält keine Zustimmung und auch eine Ausweitung der Workshops/Seminare wird eher nicht gewünscht.

¹¹ Die Rückmeldungen der Trainerinnen zur Umsetzung des Mentoring III-Programms wurden hier nicht aufgenommen, da sie sich an alle drei Universitäten richten und nicht unmittelbar an die Donau-Universität Krems.

¹² Das Karriere-Coaching-Programm fand in den vergangenen Jahren mit unterschiedlichen Coaches statt. Alle Coaches waren Frauen.

Als offene Frage wurde das Interesse abgefragt, zu welchen Themen zusätzlich Workshops bzw. Seminaren angeboten werden sollen: Am häufigsten wurden Konfliktmanagement, Zeitmanagement, Projektmanagement und Work-Life-Balance genannt. Ebenso wurde u. a. rückgemeldet, dass eine klarere Definition des Programms, eine Regelung bezüglich der Absolvierung des Programms während der Dienstzeit und das Einholen von Problemfeldern der Teilnehmenden vor Programmstart hilfreich wäre.

Tabelle 4: Feedback Karriere-Coaching-Programm

Feedback zum Karriere-Coaching Programm	2013 n=8	2014 n=9	2015 n=10	2016/17 n=5
Wie bewerten Sie rückblickend den Nutzen des Karriere-Coaching-Programms für Sie persönlich?*				
Es zeigt mir Karriereperspektiven auf, die ich bislang nicht gesehen habe.	3,3	3,0	2,9	4,0
Es gibt mir Anregungen zur Lösung von Konflikten.	1,4	2,1	2,1	2,4
Es verbessert meine Kommunikationsfähigkeiten.	2,1	2,4	2,3	3,4
Mein Zeitmanagement ist optimiert.	3,4	3,6	2,6	3,4
Es trägt zu meiner persönlichen Weiterentwicklung bei.	1,1	1,4	1,3	1,6
Wie bewerten Sie rückblickend Ihre Coach?				
Die Coach war fachlich kompetent	1,4	1,3	1,3	1,4
Sie ging auf meine Themen gut ein	1,1	1,4	1,2	1,2
Die Coach hat mich als Person wertschätzend und respektvoll behandelt	1,0	1,1	1,1	1,2
Ihre Arbeit war zielgerichtet und ergebnisorientiert	1,1	1,4	1,2	1,2
Wie bewerten Sie rückblickend den im Rahmen des Karriere-Coaching Programms angebotenen Workshop "Gender an der DUK – was hat das mit mir zu tun?"				
Ich habe am Workshop teilgenommen (ja=1/nein=2)	1,4	1,3	/	/
Die Inhalte waren für mich beruflich nützlich	2,6	1,6	/	/
Die Inhalte waren für mich persönlich nützlich	2,0	1,7	/	/
Wie bewerten Sie rückblickend den im Rahmen des Karriere-Coaching Programms angebotenen Workshop "Gerecht schreiben und sprechen"? (ab 2016/17: "Gerechte Sprache in Forschung und Lehre")				
Ich habe am Workshop teilgenommen (ja=1/nein=2)	1,3	1,3	/	1,2
Die Inhalte waren für mich beruflich nützlich	2,4	1,3	/	1,5
Die Inhalte waren für mich persönlich nützlich	2,6	1,3	/	2,0
Wie bewerten Sie rückblickend den im Rahmen des Karriere-Coaching Programms angebotenen Workshop "Genderaspekte in Forschung und Lehre"				
Ich habe am Workshop teilgenommen (ja=1/nein=2)	/	/	1,1	1,0
Die Inhalte waren für mich beruflich nützlich	/	/	1,8	2,5
Die Inhalte waren für mich persönlich nützlich	/	/	1,9	2,6
Wenn dieses Karriere-Coaching-Programm noch einmal stattfinden würde, welche Änderungen schlagen Sie vor? (Mehrfachnennungen möglich, Zustimmung in %)				
Längere Dauer des Programms	63%	78%	60%	20%
Kürzere Dauer des Programms	0%	0%	0%	0%
Mehr Coachingstunden pro Teilnehmerin	63%	89%	70%	100%
Weniger Coachingstunden pro Teilnehmerin	13%	0%	0%	0%
Mehr Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmerinnen	63%	44%	70%	40%
Mehr Workshops/Seminare	13%	22%	10%	20%
Würden Sie gerne wieder an einem Karriere-Coaching-Programm teilnehmen? (Zustimmung in %)				
Ich würde jedenfalls wieder teilnehmen	100%	89%	90%	80%
Ich habe kein Interesse mehr daran	0%	0%	0%	0%
Weiß noch nicht	0%	11%	10%	20%

* Wenn nicht anders angegeben, wird hier die durchschnittliche Bewertung von 1 „trifft voll und ganz zu“ bis 5 „trifft gar nicht zu“ ausgewiesen. Fragen, die in einem Jahr nicht gestellt wurden, sind mit „/“ markiert. Anm.: Es werden nur die Informationen verwendet, die öfter als einmal erhoben wurden. Aufgrund der geringen Fallzahl werden die Ergebnisse nicht geschlechtsspezifisch ausgewertet.

3.4.2 Karriere_Mentoring III

Für das Mentoring-Programm liegen die Feedback-Fragebögen für die Durchgänge 2014 und 2017-2019 vor. Aus dem Feedback geht hervor, dass sich die Erwartungen an das Programm zwischen 2014 und 2017-2019 verschoben haben. 2014 waren die drei Erwartungen mit der höchsten Zustimmung die Steigerung der Austauschmöglichkeiten und eine bessere Vernetzung mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen (\bar{x} 1,3) bzw. mit ProfessorInnen (\bar{x} 1,6) und das Kennenlernen wirkungsvoller Strategien für eine akademische Laufbahn (\bar{x} 1,7). 2017-2019 lagen die Erwartungen stärker auf einer fachlichen Unterstützung, einer Klärung der eigenen Karriereziele und wieder auf einem Kennenlernen wirkungsvoller Strategien für eine akademische Laufbahn (alle \bar{x} 1,6).

Diese Erwartungen wurden laut Feedback in allen befragten Durchgängen gut bis sehr gut erfüllt. Das Erreichen der Erwartungen gelang 2017-2019 mit einer durchschnittlichen Bewertung von 1,7 allerdings noch einmal deutlich besser als 2014 mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2,3. Vor allem die Stärkung des Selbstverständnisses als Wissenschaftlerin, die Klärung der Karriereziele und das Kennenlernen wirkungsvoller Strategien für eine akademische Laufbahn wurden 2017-2019 öfter als erfüllt angesehen.

Im Kontrast zu diesen positiven Bewertungen steht der vergleichsweise gering eingeschätzte Beitrag des Programms für die Umsetzung von Karriereschritten der Teilnehmenden. Am meisten trug das Programm 2014 zum Aufbau von Forschungsk Kooperationen (\bar{x} 2,8) und dem Erhalt von Einladung zu bzw. Halten von Präsentationen auf Tagungen/Kongressen (\bar{x} 3,0) bei. 2017-2019 wurde der Beitrag eher bei der Erreichung der angestrebten formalen Qualifikationsstufe (\bar{x} 2,5) und der Publikation von Arbeiten (\bar{x} 2,8) gesehen.

Die Bewertung der MentorIn-Mentee-Beziehung¹³ ist konstant gut mit einer durchschnittlichen Bewertung von 1,6 im Jahr 2014 und 1,8 in den Jahren 2017-2019. Auch die Workshops und Veranstaltungen erhielten ähnlich gute Bewertungen. 2017-2019 wurde auch Feedback zu den zusätzlich angebotenen Coaching-Einheiten eingeholt. Sowohl die allgemeine Zufriedenheit, als auch die fachliche Kompetenz, Zielgerichtetheit und Ergebnisorientierung der Coaches werden durchschnittlich sehr gut (zwischen 1,4 und 1,7) bewertet.

Die Beziehung zur Mentorin/zum Mentor wird von den Teilnehmenden als ausschlaggebend angesehen. Die Antworten auf die offene Frage nach der Beziehungsqualität zur Mentorin/zum Mentor lassen Rückschlüsse darauf ziehen, wie

¹³ 15 der 19 Teilnehmerinnen an den ersten drei Durchgängen des Mentoring-Programms entschieden sich für eine Mentorin. In vier Fällen wurde ein Mentor gewählt.

sie im Idealfall beschaffen sein sollte: Positive Verläufe kennzeichnen sich dadurch, dass die Mentorin/der Mentor erreichbar, unterstützend und engagiert ist, viel fachlichen Austausch bietet, zu Gastvorträgen, Konferenzen oder Seminaren einladet, beim Publikationsprozess unterstützt, strategische Tipps gibt und bei der Vernetzung hilft. Darüber hinaus werden auch die emotionale Unterstützung sowie die Stärkung des Selbstvertrauens betont.

Tabelle 5: Feedback Karriere_Mentoring III Programm

Feedback zum Mentoring III Programm	2014 n=9	2017-19 n=16
Welche Erwartungen hatten Sie an das Mentoring III Programm?*		
Mehr Austausch und bessere Vernetzung mit ProfessorInnen	1,6	2,3
Mehr Austausch und bessere Vernetzung mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen	1,3	1,8
Bessere universitäre Einbindung	3,2	2,6
Fachliche Unterstützung	2,3	1,6
Klärung meiner Karriereziele	2,0	1,6
Kennenlernen wirkungsvoller Strategien für eine akademische Laufbahn	1,7	1,6
Besserer Umgang mit meinen persönlichen Ressourcen (z. B. Kooperation-, Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit, zielgerichtetes Arbeiten, etc.)	1,9	1,8
Besserer Umgang mit der Work-Life Balance	2,9	2,2
Stärkung des Selbstvertrauens und der Selbstsicherheit	2,4	2,4
Stärkung des Selbstverständnisses als Wissenschaftlerin	1,8	2,3
In welchem Maße haben sich diese Erwartungen erfüllt?*		
Mehr Austausch und bessere Vernetzung mit ProfessorInnen	2,2	2,1
Mehr Austausch und bessere Vernetzung mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen	1,6	1,3
Bessere universitäre Einbindung	3,0	2,1
Fachliche Unterstützung	2,4	2,2
Klärung meiner Karriereziele	2,2	1,4
Kennenlernen wirkungsvoller Strategien für eine akademische Laufbahn	2,8	1,6
Besserer Umgang mit meinen persönlichen Ressourcen (z. B. Kooperation-, Durchsetzungs- und Abgrenzungsfähigkeit, zielgerichtetes Arbeiten, etc.)	2,1	1,6
Besserer Umgang mit der Work-Life Balance	2,4	1,8
Stärkung des Selbstvertrauens und der Selbstsicherheit	2,1	1,7
Stärkung des Selbstverständnisses als Wissenschaftlerin	2,3	1,5
Wie schätzen Sie den erkennbaren Beitrag des Mentoring-Programms für die Umsetzung der Karriereschritte ein?*		
Erreichung der angestrebten formalen Qualifikationsstufe (Dissertation, Habilitation)	3,7	2,5
Einladung zu Tagungen/Kongressen	3,0	3,1
Präsentation von Arbeiten bei Tagungen/Kongressen		3,1
Publikation von Arbeiten	3,7	2,8
Initiierung eines eigenen Forschungsprojektes	3,6	3,3
Aufbau von Forschungsk Kooperationen	2,8	3,0
Erhalt eines Stipendiums	4,0	3,9
Neues Beschäftigungsverhältnis an der Universität	4,3	3,4
Neues Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Universität	3,6	3,8
Wie beurteilen Sie die Beziehung zu Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor?***		
Wie zufrieden sind Sie rückblickend mit dem Verlauf Ihrer Mentoring-Beziehung?	1,6	1,8
Wie bewerten Sie die Workshops und Veranstaltungen im Rahmen von Karriere_Mentoring III?*		
Wie zufrieden sind Sie rückblickend mit den Workshops und Veranstaltungen?	1,8	1,4

* Wenn nicht anders angegeben, wird hier die durchschnittliche Bewertung von 1 „trifft zu“ bis 5 „trifft nicht zu“ ausgewiesen.

** 1 = „ausschlaggebend, 5 = „keiner“

*** 1 = „sehr“, 5 = „gar nicht“

Anm.: Es werden nur Informationen verwendet, die öfter als einmal erhoben wurden.

3.4.3 Feedback der Coaches

Die Coaches empfinden die Coaching-Einheiten im Rahmen des WiedereinsteigerInnen-Programms und des Karriere-Coaching-Programms durchwegs als inhaltlich sehr konzentriert und produktiv. Sie erleben die Coachees als sehr engagiert in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen. Sie bezeichnen die Donau-Universität Krems als eine familienfreundliche Institution und sehen das WiedereinsteigerInnen-Programm als Ausdruck der Wertschätzung für MitarbeiterInnen mit Kindern. Allerdings sehen sie „z. T. große Unterschiede in der Durchführung durch die vorgesetzte Führungskraft, von aktiver Unterstützung bis hin zu Stolpersteinen für die Karenzierten“ (Endbericht zum WiedereinsteigerInnen-Programm 2015/2016, S. 6). Die Coaches schlagen daher ein zusätzliches Angebot für Führungskräfte vor, das auf deren Rolle beim Wiedereinstieg fokussiert. Eine Coach weist darauf hin, dass der Wiedereinstiegsprozess „in einigen Bereichen wenig reflektiert bzw. kaum strukturiert“ ist (Endbericht zum WiedereinsteigerInnen-Programm 2016/2017, S. 6).

Die Rückmeldungen der Coaches zum Karriere-Coaching-Programm zeigen, dass die Kommunikation von Führungskräften im Zusammenhang mit Weiterbildung oder Funktionswechseln von den Coachees als nicht ausreichend wahrgenommen wird. Es wird auch von einer fehlenden Unterstützung der Leitung bei Konflikt- oder Konkurrenzsituationen im Team berichtet. D.h. auch hier wird ein Bedarf an Führungskräftebildungen identifiziert.

4 Design der Evaluierung

In die Gesamtevaluierung bisheriger Karriereförderprogramme der Donau-Universität Krems werden drei Programme einbezogen: das Karriere-Coaching-Programm, das Mentoring-Programm „Karriere_Mentoring III“ und das WiedereinsteigerInnen-Programm. Diese drei Angebote sollen hinsichtlich ihrer Umsetzung, Wirkungsweise und Zielerreichung einer Evaluierung unterzogen werden. Dabei wird hinsichtlich des Nutzens auf die Perspektive der Teilnehmenden und jene der Universität abgestellt.

4.1 Zugang zur Evaluierung

Ziel der Evaluierung ist es, aus der Perspektive eines „critical friend“ die Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen sowie deren Ergebnisse zu analysieren, um damit einen Input zur Weiterentwicklung der Angebote zu leisten. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es erforderlich die relevanten Stakeholder, die in die Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen eingebunden sind, sowie die angesprochenen Zielgruppen in die Evaluierung einzubeziehen. Die Evaluierung basiert daher auf einem nutzenorientierten und partizipativen Zugang (siehe z. B. Patton 1997; Guba, Lincoln 1989).

Durch die Evaluierung soll eine Grundlage für die Reflexion der Umsetzungserfahrungen aus unterschiedlichen Perspektiven geschaffen werden. Diese Reflexion ist ein wesentlicher Schritt in einem Prozess der Weiterentwicklung der bestehenden Angebote (Wroblewski 2016). In der Evaluierung wird daher besonderes Augenmerk daraufgelegt, die spezifischen Rahmenbedingungen der Donau-Universität Krems zu berücksichtigen. Auch das Design der Evaluierung selbst ist reflexiv angelegt. Konkret wird eine Reflexionsschleife angeboten, durch die die Empfehlungen der Evaluierung validiert werden und die Handlungsorientierung der Empfehlungen sichergestellt wird. Die Evaluierung orientiert sich an den Standards für Evaluation der DeGEval – Gesellschaft für Evaluation (DeGEval 2016). In allen Schritten des Evaluierungsprozesses wird explizit die Geschlechterdimension reflektiert (Gutknecht-Gmeiner, Wroblewski 2014; Wroblewski 2019).

Der Evaluierung liegt ein Verständnis von Gleichstellung als dreidimensionales Konstrukt zugrunde, auf das sich auch das BMBWF bezieht und das auf EU-Ebene Anwendung findet (BMBWF 2016). Ziel von Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung ist demzufolge (1) ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen, (2) ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Entscheidungsgremien und (3) die Integration der Geschlechterperspektive in Forschungsinhalte und Lehre. Geschlecht wird dabei als sozial konstruiert und stets mit anderen Diversitätskategorien (wie z. B. Alter, Migrationshintergrund, soziale Herkunft,

gesundheitliche Beeinträchtigung oder Behinderung oder Geschlechteridentität) verwoben verstanden (West, Zimmerman 1987; Klinger et al. 2007).

4.2 Ziel und Fragestellungen der Evaluierung

Zielsetzung der Evaluierung ist es also, die Zielerreichung und Wirkungsweise des Karriere-Coaching-Programms, des Mentoring-Programms und des WiedereinsteigerInnen-Programms durch unterschiedliche empirische Zugänge zu erfassen. Auf Basis der Ergebnisse der empirischen Analysen werden Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Angebote formuliert.

Wesentliche Aspekte der Zielerreichung und der Wirkung der Angebote sind die Zielgruppenerreichung und Akzeptanz der Angebote durch die Zielgruppe. Wenn im Zugang zu den Angeboten ein Bias besteht, indem beispielsweise nur Teile der Zielgruppe tatsächlich erreicht werden, kann sich dies auf die Zielerreichung negativ auswirken. Es wird daher in Ergänzung zur Ausschreibung vorgeschlagen, die Akzeptanz und Zielgruppenerreichung in die leitenden Fragestellungen der Evaluierung aufzunehmen.

Für die Evaluierung werden folgende leitende Fragestellungen formuliert:

- Inwieweit sehen die Angehörigen der Donau-Universität Krems generell und die Angehörigen der Zielgruppe Bedarf für die drei Angebote? (Akzeptanz)
- Inwieweit werden die Angebote von der Zielgruppe in Anspruch genommen? (Inanspruchnahme)
- Welche Gründe stehen einer Inanspruchnahme entgegen bzw. welche Faktoren erschweren die Inanspruchnahme? (Barrieren für die Inanspruchnahme)
- Wie zufrieden sind die Teilnehmenden mit den drei Angeboten? (Zufriedenheit)
- Wie schätzen die Teilnehmenden an den drei Angeboten deren Nutzen ein? (subjektive Nutzeinschätzung)
- Inwieweit werden die Zielsetzungen der Angebote erreicht? (Zielerreichung)
- Welche Schwierigkeiten bzw. Herausforderungen werden mit dem Zugang zu den Angeboten bzw. deren Nutzung verbunden? (Zugangsbarrieren)
- Inwieweit besteht Adaptierungsbedarf für die bestehenden Angebote bzw. Bedarf an deren Weiterentwicklung?

4.3 Empirischer Zugang

Die Evaluierung basiert auf einem mehrstufigen, aufeinander aufbauenden Evaluierungsdesign. Das Design und die Vorgangsweise der Evaluierung wurden im Rahmen eines Kick-off Workshops mit der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies diskutiert und konkretisiert. Dabei wurden u.a. die Kriterien für die Auswahl der

InterviewpartnerInnen (Teilnehmende und Führungskräfte) festgelegt. Die konkrete Auswahl und Ansprache der InterviewpartnerInnen erfolgte durch das Evaluierungsteam.

Das Evaluierungsdesign umfasst folgende Arbeitsschritte:

Dokumentenanalyse: In einem ersten Schritt wurden die verfügbaren Dokumente für die drei Angebote (z. B. Konzepte, Ausschreibungen, Informationsmaterialien, Ergebnisse von erfolgten Feedbackbefragungen bzw. Evaluierungen, Abschlussberichte) gesichtet. Dabei wurden zum einen die in den Dokumenten enthaltenen Zielsetzungen, Zielgruppendefinitionen sowie Zugangsbedingungen und zum anderen Informationen zur inhaltlichen und organisatorischen Umsetzung der Maßnahmen erfasst. Dabei wurde besonderes Augenmerk auf Veränderungen im Zeitverlauf gelegt. Auch die Struktur der Teilnehmenden wurde anhand verfügbarer Daten analysiert. Diese Informationen flossen als Hintergrundinformationen in die Vorbereitung der ExpertInneninterviews sowie der Interviews mit Teilnehmenden und Führungskräften ein.

ExpertInneninterviews: Aufbauend auf den Ergebnissen der Dokumentenanalyse wurden Interviews mit dem Rektor, VertreterInnen der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie mit Trainerinnen und Coaches durchgeführt. Die Interviews¹⁴ wurden leitfadengestützt geführt, mit Einverständnis der InterviewpartnerInnen aufgezeichnet und teiltranskribiert.¹⁵ Aufgrund der COVID-19 Maßnahmen wurden die ursprünglich als persönliche Interviews geplanten Gespräche via Zoom oder Skype geführt (April bis Juni 2020). Die Auswertung erfolgte themenzentriert und softwareunterstützt mit „Atlas Ti“ und folgt weitgehend dem vom Meuser und Nagel (2009) entwickelten Verfahren für ExpertInneninterviews, das in fünf Auswertungsschritte gegliedert ist. Basis der Auswertung bilden die nach erprobten Richtlinien teiltranskribierten Interviews. Zur konkreten Vorgangsweise siehe Leitner, Wroblewski (2009). Im Zentrum der Interviews standen folgende Themen:

- Einschätzung des Bedarfs an den Angeboten und der Zielgruppenerreichung
- Erfahrungen mit der Umsetzung der Angebote (z. B. Herausforderungen bzw. fördernde Faktoren für die Umsetzung) – für das Mentoring-Programm wurden auch die Kooperationserfahrungen mit den Universitäten Linz und Salzburg thematisiert (wahrgenommene Vor- und Nachteile)

¹⁴ Die Liste der InterviewpartnerInnen befindet sich im Anhang.

¹⁵ Vor den Interviews wird den InterviewpartnerInnen ein informed consent zur Unterschrift vorgelegt, der über das Ziel der Studie, die Auftraggeberin, die Vorgangsweise sowie die geplante Form der Darstellung der Ergebnisse informiert (siehe Kapitel 10.3).

- Einschätzung des Nutzens der Angebote für unterschiedliche Gruppen von Teilnehmenden sowie des Mehrwerts für die Donau-Universität Krems
- Einschätzung des Weiterentwicklungsbedarfs der Angebote bzw. blinder Flecken im Hinblick auf Gleichstellung an der Donau-Universität Krems

Interviews mit Teilnehmenden: Die Perspektive der Teilnehmenden wurde durch qualitative Interviews erfasst. Insgesamt wurden 17 Teilnehmende interviewt.¹⁶ Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, ein möglichst breites Spektrum an Teilnehmenden abzubilden (z. B. im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Qualifikationsstufe, in Anspruch genommenes Programm bzw. Mehrfachteilnahmen, Zeitpunkt der Teilnahme, Beschäftigung an der Donau-Universität Krems bzw. Jobwechsel). Folgende Themen standen im Zentrum der Interviews:

- Weg in die Teilnahme (z. B. woher kamen die Informationen über die Angebote, von wem ging die Initiative für die Teilnahme aus, welche Erwartungen lagen der Teilnahmeentscheidung zugrunde, welche Barrieren bzw. fördernden Faktoren prägten den Zugang zu den Angeboten?)
- Erfahrungen mit der Teilnahme (z. B. inwieweit wurden Erwartungen erfüllt, welche Herausforderungen bzw. fördernden Faktoren prägten die Teilnahme?)
- Subjektive Nutzeinschätzung (z. B. inwiefern wurden die Erwartungen an die Angebote erfüllt, inwiefern profitierten Teilnehmende konkret von den Angeboten?)
- Für Teilnehmende am Mentoring-Programm wird darüber hinaus die Auswahlentscheidung für die Mentorin/den Mentor thematisiert sowie die Erfahrungen im Hinblick auf die erwarteten Sponsorship-Elemente.

Interviews mit Führungskräften: Führungskräften kommt aufgrund ihrer Rolle als Gatekeeper zur Teilnahme an Angeboten und zu Karriereoptionen eine zentrale Rolle für die Umsetzung von Gleichstellungspolitiken zu (van den Brink, Benschop 2013; Husu 2004). Sie prägen darüber hinaus den Stellenwert von Gleichstellung an ihrem Department maßgeblich mit. Es wurden zehn DepartmentleiterInnen kontaktiert und mit acht konnte ein Interview realisiert werden. Folgende Fragen standen im Zentrum der Interviews mit DepartmentleiterInnen:¹⁷

- Wie wird die Situation im Hinblick auf Gleichstellung am Department beschrieben? Welcher Handlungsbedarf im Hinblick auf Gleichstellung wird gesehen? Inwiefern hat sich die Situation in den letzten Jahren verändert? (Problemwahrnehmung)

¹⁶ Die Vorgangsweise erfolgte analog zu den ExpertInneninterviews.

¹⁷ Auch hier erfolgte die Vorgangsweise analog zu den ExpertInneninterviews.

- Wie sehen Führungskräfte ihre eigene Rolle bzw. ihren Handlungsspielraum hinsichtlich der Erreichung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen der Donau-Universität Krems?
- Wie wird der Bedarf für die Angebote der Donau-Universität Krems für die Angehörigen des Departments eingeschätzt? (Akzeptanz)
- Unter welchen Bedingungen wird die Teilnahme von Departmentangehörigen unterstützt bzw. befürwortet? Wie gestaltet sich der Zugang zu den Angeboten? Von wem geht die Initiative aus? (Zugang zu den Angeboten)
- Welcher Mehrwert für das Department wird mit der Teilnahme an Angeboten verbunden? (Nutzeneinschätzung)

4.4 Validierung der Ergebnisse

In einem ersten Schritt wurden die Ergebnisse der Evaluierung vor dem Hintergrund der Zielsetzungen der Maßnahmen interpretiert und in dem vorliegenden Bericht zusammengeführt. Auf dieser Basis wurden Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Programme sowie der Intensivierung des Gleichstellungsdiskurses an der Donau-Universität Krems formuliert.

In einem zweiten Schritt wurden die Gesamtergebnisse der Evaluierung und die darauf basierenden Empfehlungen in zwei durch eine externe Moderation (Dr.ⁱⁿ Birgit Buchinger, Solution, Sozialforschung & Entwicklung, Salzburg) begleiteten Workshops mit relevanten Stakeholdern diskutiert und validiert. Ein Workshop adressierte das Rektorat und DepartmentleiterInnen, wobei die strategische Weiterentwicklung der Programme und deren Einbettung in einen Gleichstellungsdiskurs im Zentrum stand. Der zweite Workshop fand mit der Stabsstelle für Gender Studies und Gleichstellung statt und fokussierte auf die Entwicklung konkreter Umsetzungsschritte auf Basis der Empfehlungen der Evaluierung und der im ersten Workshop getroffenen strategischen Entscheidungen. Auf Basis der Ergebnisse der Diskussionen wurden die Empfehlungen der Evaluierung reflektiert und überarbeitet (siehe Kapitel 8.2).

5 Die Perspektive der Teilnehmenden

Von Mai bis Juni 2020 wurden 17 Interviews mit ehemaligen Teilnehmenden des Karriere-Coaching-Programms, des Mentoring-Programms und des WiedereinsteigerInnen-Programms geführt. Aufgrund der COVID-19 Maßnahmen fanden alle Interviews online via Zoom oder Skype statt. Bei der Auswahl der InterviewteilnehmerInnen wurde darauf geachtet, dass diese über unterschiedliche soziodemografische Merkmale verfügen und an unterschiedlichen Programmen zu unterschiedlichen Zeitpunkten teilgenommen haben. Von den 17 Befragten waren 8 ehemalige Mentees, 13 ehemalige Coachees und 5 Personen haben das WiedereinsteigerInnen-Programm in Anspruch genommen. 9 Befragte haben mehr als ein Programm absolviert. Drei der ehemaligen Teilnehmenden können dem nicht-wissenschaftlichen Personal zugeordnet werden. Zwei der Befragten sind männlich. Neun Personen haben Kinder und zehn Befragte müssen 20 Minuten oder länger zur Donau-Universität Krems pendeln.¹⁸

5.1 Weg ins Programm

Die Mehrheit der befragten ehemaligen Teilnehmenden erfuhren durch ein internes E-Mail der Stabsstelle von den ausgeschriebenen Karriereförderprogrammen. Einige kannten die Angebote aufgrund ihrer Mitarbeit im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL), in dem die Angebote auch besprochen wurden. Nur wenige Befragte erzählen, dass KollegInnen oder Vorgesetzte ihnen von einem der Programme der Stabsstelle erzählt haben. Die Teilnehmenden am WiedereinsteigerInnen-Programm wurden zum Teil auch von der Personalstelle auf das Programm aufmerksam gemacht. Die Motivationen und Erwartungen der ehemaligen Teilnehmenden stellten sich je nach Programm teilweise unterschiedlich dar.

5.1.1 Karriere-Coaching-Programm

Einige ehemalige Coachees befanden sich in der Zeit der Ausschreibung der Programme beruflich in Umbruchsituationen. Fast alle Coachees aus dem wissenschaftlichen Personal fanden, dass die Ausschreibung des Coaching-Programms für sie „zur richtigen Zeit“ kam oder gaben im Interview an, dass sie gezielt nach einem Coaching-Angebot gesucht haben. Sie wollten durch das Coaching ihre aktuelle Situation und Positionierung reflektieren und klären, wo ihre beruflichen und wissenschaftlichen Ziele liegen, wie diese erreicht werden und auch wie ihre Qualifikationen bestmöglich eingesetzt werden können. Teilnehmende, die erst seit kurzer Zeit an der Donau-Universität Krems

¹⁸ Aufgrund der geringen Anzahl an befragten Männern und der damit verbundenen Gefahr der Identifizierbarkeit wird bei der Darstellung der Ergebnisse nicht nach Geschlecht differenziert.

angestellt waren, wollten diese Möglichkeit der Vernetzung und des Kennenlernens der universitären Strukturen nutzen. Coachees, deren Department eine neue Leitung bekam, hatten vor, diesen Prozess aus externer Sicht begleiten zu lassen. Die Coachees, die als Lehrgangsführung oder administratives Personal an der Donau-Universität beschäftigt sind, bewarben sich allerdings überwiegend ohne konkretes Coaching-Thema, das sie bearbeiten mochten. Sie fanden die Ausschreibung ansprechend und das Konzept interessant. Die meisten von ihnen hatten vor dem Beginn des Programms die Erwartung, dass sie durch das Programm ihre Karriere fördern können. Eine ehemalige Coachee hat sich für das Programm angemeldet, obwohl sie *„nicht die Absicht [hatte], das Programm zum Pushen meiner Karriere zu verwenden. (...) Es ging mir vor allem um persönliche Weiterentwicklung.“* (TN5)

Das Coaching wurde fast immer in der Dienstzeit in Anspruch genommen. Die meisten Coachees holten sich dafür vorab das Einverständnis ihrer Vorgesetzten. In einem Fall wurde das Coaching in der Freizeit besucht. Diese teilzeitbeschäftigte Coachee hatte mit ihrer Führungskraft nicht vorab über die Rahmenbedingungen des Programms gesprochen.

5.1.2 Karriere_Mentoring III

Auch für die ehemaligen Mentees trifft zu, dass sich manche von ihnen ohne konkreten Anlass für das Programm beworben haben. Die meisten hatten jedoch klare Vorstellungen, inwiefern sie vom Programm profitieren wollen bzw. befanden sich ähnlich wie manche Coachees in Umbruchsituationen. Der häufigste Grund sich für das Mentoring zu bewerben war die Unterstützung auf dem Weg zum Doktorat oder zur Habilitation bzw. bei der Bewerbung für eine Stelle als Assistenzprofessorin. Einige wollten ihren wissenschaftlichen Fokus schärfen und andere ihre Aufstiegsmöglichkeiten an der Donau-Universität Krems klären.

Im Vergleich zum Coaching war es beim Mentoring-Programm aufgrund seiner Intensität erforderlich die (geplante) Teilnahme vorab mit den Vorgesetzten abzusprechen und abzuklären, ob anfallende Kosten vom Department übernommen werden und die Teilnahme in der Arbeitszeit erfolgen kann. In den meisten Fällen gab es hier keine Probleme, dennoch waren die Entscheidungen je nach Department zum Teil unterschiedlich. In manchen Fällen waren die Übernahme der Kosten und die Teilnahme in der Arbeitszeit eine Selbstverständlichkeit, in anderen Fällen musste die vollständige Übernahme erst verhandelt werden, die Kosten wurden dann allerdings übernommen und das Programm konnte in der Arbeitszeit besucht werden. Im Fall einer teilzeitbeschäftigten Mentee war es ebenfalls notwendig die Rahmenbedingungen zu verhandeln. Das Ergebnis dieser Verhandlung war eine Kompromisslösung zwischen der Teilnehmenden und dem Department.

5.1.3 WiedereinsteigerInnen-Programm

Das WiedereinsteigerInnen-Programm unterscheidet sich hinsichtlich des Weges ins Programm entscheidend von den anderen beiden Angeboten. Bei diesem Programm werden Personen direkt angeschrieben, die in Kürze aufgrund von Mutterschutz oder Karenz die Universität für eine bestimmte Zeit verlassen. Sie haben deswegen die konkrete Erwartungshaltung, dass durch das Programm der Aus- und Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag möglichst reibungslos verläuft. Die Absprache mit der Führungskraft ist in diesem Fall obsolet, da das Department keinerlei Kosten übernehmen muss und das Programm zumeist während der Karenz, also nicht in der Arbeitszeit besucht wird. Allerdings ist die Führungskraft insofern involviert, als dass ihr eine zentrale Rolle im Aus- und Wiedereinstiegsprozess zukommt.

Für alle drei Programme gilt, dass sich für die überwiegende Mehrheit die Erwartungen, die sie an das Programm hatten, erfüllt haben. In einigen Interviews merkten Befragte an, dass man auch als teilnehmende Person mitverantwortlich für den Erfolg des Programms ist. *„Sowohl beim Karriere-Coaching, als auch Mentoring gilt, dass das Programm das ist, was man als TeilnehmerIn selbst daraus macht.“* (TN3) *„Es kommt halt auch immer drauf an, was man selber draus macht.“* (TN17)

5.2 Teilnahme an den Programmen

Die Befragten hatten größtenteils keine Probleme an den drei Programmen teilzunehmen. Einige ehemalige Teilnehmende konnten das WiedereinsteigerInnen-Programm und das Karriere-Coaching-Programm nicht eindeutig voneinander abgrenzen. Eine Person bittet im Interview darum, das Karriere-Coaching-Programm und das WiedereinsteigerInnen-Programm *„zusammen [zu] besprechen, bei mir vermischt sich gerade alles ein bisschen“* (TN8), eine andere Person fragte nach *„was beinhaltet das Programm eigentlich? Ich hab' nämlich nur Coachings gemacht.“* (TN1) Eine der InterviewpartnerInnen denkt, dass sie am WiedereinsteigerInnen-Programm teilgenommen hat, erinnert sich aber auch an die Teilnahme an zwei Gender-Workshops. Dies lässt vermuten, dass diese Person am Karriere-Coaching-Programm teilgenommen hat. Nur wenige der befragten ehemaligen Teilnehmenden des WiedereinsteigerInnen-Programms können sich an mehr Programminhalte erinnern, als das Coaching. Auch wenn sie diese Elemente kannten, haben sie diese nicht in Anspruch genommen. Aufgrund der Vermischung der beiden Programme werden die Erfahrungen mit dem WiedereinsteigerInnen-Programm von nun an gemeinsam mit dem Karriere-Coaching-Programm beschrieben.

5.2.1 Karriere-Coaching-Programm/WiedereinsteigerInnen-Programm

Für fast alle Befragten war die Teilnahme am Karriere-Coaching-Programm und am WiedereinsteigerInnen-Programm, wobei hier ausschließlich die Coaching-Einheiten berücksichtigt werden, problemlos möglich. Die Option zwischen Krems und Wien als Ort für die Einheiten zu wählen, wird sehr begrüßt. *„Ich wohne in Wien und dass die Coachings auch zum Teil in Wien stattfanden war für mich ein großer Pluspunkt.“* (TN1) Einige Personen entschieden sich für den Standort in Wien, weil sie dort das Gefühl hatten dort offener über ihre Situation in Krems sprechen zu können, *„die Vertrauenssituation am Arbeitsplatz“* (TN3) hat nicht gepasst. Andere bevorzugten es die Coaching-Einheiten direkt an der Donau-Universität Krems wahrzunehmen, weil dadurch weniger Arbeitszeit verloren geht.

Im Karriere-Coaching-Programm ist neben den Coaching-Einheiten auch der Besuch von einem bzw. zwei Workshops (2015 gab es nur einen Workshop) zu Genderaspekten in Forschung und Lehre vorgesehen. Nicht alle Befragten haben an diesen Workshops teilgenommen. Einige Personen gaben an, dass sie bereits Vorwissen hatten und deswegen nicht am Workshop teilnehmen mussten.

5.2.2 Karriere_Mentoring III

Auch beim Mentoring gaben die Befragten an, dass die Teilnahme am Programm für sie problemlos möglich war. Die Termine standen schon einige Monate vor Beginn des Programms fest und waren dadurch gut planbar. Eine ehemalige Teilnehmerin gab an, dass das Mentoring für sie eine hohe Priorität hatte und es deswegen für sie kein Problem war, die Termine in ihren Arbeitsalltag zu integrieren. *„Das Mentoring war wichtig genug, dass ich mir Freiräume geschaffen habe.“* (TN16) Im Vergleich zu den anderen Programmen ist das Mentoring-Programm am zeitintensivsten. Manche Teilnehmerinnen zweifeln zu Beginn, ob sie so viel Zeit investieren möchten. *„Zu Beginn sind viele skeptisch so viel Zeit aufzuwenden, aber ich finde, dass der gewählte zeitliche Rahmen gut gewählt ist und würde das generell so belassen, da es inhaltlich auch gerechtfertigt ist.“* (TN3) In den Interviews zeigte sich, dass retrospektive alle Befragten mit der Dauer des Mentoring-Programms zufrieden waren.

Ähnlich verhält es sich auch mit der Gruppengröße der Mentees. Die Gruppe war *„groß genug um sich zu vernetzen, aber auch klein genug um qualitativ auch in der Gruppe arbeiten zu können.“* (TN3) *„Wenn die Gruppe größer wäre, würden sich Untergruppen bilden und das wäre nachteilig für das Programm.“* (TN9)

Gemischt sind die Meinungen bezüglich der Trennung der Gruppe in Doktorandinnen und Habilitandinnen. Seit dem dritten Durchgang (2017-2019) wurde das Angebot für beide Zielgruppen differenziert, es gibt allerdings auch gemeinsame Treffen. Eine der

Befragten würde sich mehr Dialog mit der anderen Zielgruppe wünschen. *„Aber eigentlich hätte ich mir mehr Vernetzung und Austausch mit den Habilitandinnen gewünscht, weil die manche Probleme schon hinter sich haben und da hätte man von ihren Erfahrungen vielleicht etwas lernen können.“* (TN9) Eine andere Befragte spricht sich hingegen für eine stärkere Trennung der beiden Zielgruppen aus. *„Ich würde das eher trennen. Es sind doch ganz andere Herausforderungen vor denen man steht.“* (TN14)

Einer der zentralsten Punkte des Mentoring-Programms ist die Beziehung der Mentees zu ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor. Die Suche nach dieser Person verlief in den meisten Fällen problemlos. Die MentorInnen waren den Mentees zum überwiegenden Teil vor dem Programm nicht persönlich bekannt, sie wurden aufgrund ihrer Publikationen als geeignete MentorInnen wahrgenommen. Eine ehemalige Mentee beschrieb den Prozess der Suche nach einer Mentorin als *„schon etwas schwierig“* (TN6), weil es für ihr Forschungsthema keinen Lehrstuhl in Österreich gibt. Eine andere Mentee hatte ebenfalls Schwierigkeiten eine passende Person zu finden, sie wurde von der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies bei der Suche unterstützt. Eine Interviewpartnerin suchte gemeinsam mit ihrem Vorgesetzten nach einer geeigneten Mentorin bzw. einem geeigneten Mentor. Die Anzahl der Treffen mit der jeweiligen Mentorin differierte stark. Manche Mentees trafen sich nur wenige Male persönlich mit ihrer Mentorin und hatten auch nur wenig Mail-Kontakt zu einander, andere trafen sich deutlich öfter und sind auch nach dem Programm noch in Kontakt gewesen.

Dass die Workshops an unterschiedlichen Orten stattfinden, wird positiv bewertet. Es war schwieriger die Termine in Krems wahrzunehmen, weil *„das ist zu nah an der eigenen Arbeit und dann ist alles so dringend.“* (TN16) Die Termine an den anderen Universitäten bzw. die ersten Tage in Gmunden konnten besser von den alltäglichen Arbeiten abgegrenzt werden. Allerdings haben diese externen Termine den Nachteil, dass eventuell nach dem Workshop weniger Zeit für Vernetzung gegeben ist. *„Ich bin dann auch mit dem Zug gependelt und dann nicht noch nachher dort geblieben um mich noch auszutauschen, sondern hab' dann halt geschaut, dass ich den Zug erwisch'.“* (TN15) Inhaltlich wurden die Workshops überwiegend positiv beurteilt. Andere hätten sich auch über mehr Inputs gefreut: *„Wenn es noch mehr Inputs gegeben hätte, hätte es mich auch gefreut, aber man muss halt auch überlegen, wie man dann die ganze Arbeit aufarbeiten kann, die liegengeblieben ist.“* (TN14)

5.3 Nutzeinschätzung

Eine der leitenden Fragestellungen dieser Evaluierung bezieht sich auf die subjektive Nutzeinschätzung der drei Karriereförderprogramme durch die ehemaligen Teilnehmenden. Wie bereits im Abschnitt zuvor werden auch in diesem Abschnitt das

Karriere-Coaching-Programm und das WiedereinsteigerInnen-Programm gemeinsam betrachtet, da sich die ehemaligen Teilnehmenden des WiedereinsteigerInnen-Programms zum Großteil ausschließlich an die Coaching-Einheiten erinnern.

5.3.1 Karriere-Coaching-Programm/WiedereinsteigerInnen-Programm

Die Befragten beurteilen das Karriere-Coaching-Programm insgesamt als positiv und hilfreich. Die Coaches wurden von allen als gut ausgewählt, kompetent und unterstützend beschrieben. Viele Teilnehmende, die wissenschaftlich arbeiten und Kinder haben, profitieren insbesondere davon, dass sie im Programm sowohl ihren Forschungsfokus aber auch ihre Prioritäten in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und sonstige Interessen klären konnten.

Der von den ehemaligen Teilnehmenden beschriebene Nutzen des Programms lässt sich abgesehen davon in drei verschiedene Aspekte einteilen: Persönlichkeitsentwicklung, Prozessbegleitung und Karriereförderung. Die meisten Coachees konnten auf mehreren dieser Ebenen profitieren, es zeichneten sich im Analyseprozess jedoch Muster ab, dass verschiedene Gruppen vom Programm unterschiedlich profitieren. Für das nicht-wissenschaftliche Personal war der Nutzen hauptsächlich auf die Ebene der Persönlichkeitsentwicklung begrenzt. Sie analysierten im Programm ihre Stärken und Schwächen, konnten ihr Selbstwertgefühl und auch ihre Arbeitsmotivation erhöhen, profitierten jedoch kaum auf der Ebene der Karriereförderung. Personen, die sich in Umbruchsituationen befanden, beispielsweise weil das Department eine neue Führungskraft bekam oder die Coachee sich in einem Bewerbungsprozess befand, profitierten am meisten vom Programm als Prozessbegleitung in Form einer Vorbereitung auf Gespräche mit Vorgesetzten oder auf Bewerbungsgespräche. *„Ich hatte damals keine einfache Situation an meinem Arbeitsplatz. (...) Ich fand es gut, durch das Coaching eine Form von Feedback und Rückhalt zu bekommen diese Prozesse gut durchzustehen.“* (TN3) *„Es gab an der DUK die Option mich für eine Assistenzprofessur zu bewerben. Das Coaching hat den Bewerbungsprozess begleitet.“* (TN3) *„Es war die Rede, dass ich dann auch eine Führungsposition bekomme und auf diese Position wollte ich mich durchs Coaching auch vorbereiten.“* (TN15)

Die Personen, die an ihrer Teilnahme am Karriere-Coaching-Programm auch einen Nutzen für ihre Karriere wahrnehmen, sprechen im Besonderen davon einen mittelfristigen, strategischen Karriereplan an der Donau-Universität Krems entworfen zu haben. Einige haben sich auf Gespräche mit der Führungskraft vorbereitet, in denen sie ihre berufliche Zukunft besprechen wollten. Andere Teilnehmende haben mit den Coaches die Perspektiven an der Donau-Universität Krems besprochen, in manchen Fällen auch mit dem Ergebnis, dass es keine Perspektiven gibt und man die Universität verlassen muss. *„Mir wurde klar, dass ich mich gerne weiterentwickeln möchte und hab‘*

deswegen das Coaching gemacht um zu klären, welche Qualifikationen ich dafür brauche und um generell meine Karriere weiter zu planen. An der Donau-Uni gab es für mich keine Weiterentwicklung mehr, weil mir klar wurde, dass ich ein Doktorat brauche, und das geht an der Donau-Uni nicht in [Fachgebiet].“ (TN13)

Generell wird der individuelle Nutzen bei Einzelcoachings höher eingeschätzt als bei Gruppencoachings. *„Das hat mit Coaching in dem Sinn nichts zu tun gehabt. Man hat versucht Prozesse zu verbessern, aber für die persönliche Weiterentwicklung hat das nichts gebracht.“ (TN7)*

Die Workshops wurden ebenfalls überwiegend positiv bewertet. Sie haben in vielen Fällen dazu geführt, dass die Teilnehmenden ihr Wissen über Gender und Gleichstellung reflektiert und erweitert haben und als Konsequenz auch in ihrem Arbeitsalltag vermehrt auf geschlechtergerechte Sprache geachtet haben. *„Ich habe schon einen gewissen Blick für Dinge bekommen und hinterfrage jetzt Aussagen und Präsentationen anders, als das vielleicht noch vor fünf Jahren der Fall war.“ (TN1)* Auch in Forschungsprojekten wurde Gender in manchen Fällen durch die Anregungen im Workshop anders thematisiert. *„Ich habe Gender immer implizit als Thema dabeigehabt, aber nie explizit, das ist mir in diesem Workshop klar geworden.“ (TN3)* Allerdings gibt es auch vereinzelt Befragte, die aus dem Workshop keinen Nutzen ziehen konnten und nicht verstanden, warum im Rahmen des Coaching-Programms auch Workshops zu Gender zu besuchen sind. *„Für mich war das etwas seltsam, dass das miteinander verknüpft ist.“ (TN11)*

Abgesehen von den Inputs in den Workshops profitieren die Teilnehmenden auch von der Vernetzung untereinander, da (informelle) universitäre Regeln besprochen und dadurch transparenter werden. *„Außerdem fördert der Workshop die Vernetzung aber auch die Transparenz, welche universitären Regeln es gibt und wie die interpretiert werden können. Da gibt es nämlich Unterschiede in der Umsetzung der Regeln und durch den Workshop wurde das für mich nochmal transparenter.“ (TN9)* *„Ich würde das unbedingt auch als Vernetzungsinstrument sehen.“ (TN3)*

Den ehemaligen Teilnehmenden am WiedereinsteigerInnen-Programm fällt es schwer den Nutzen des Programms einzuschätzen. *„Ich kann jetzt gar nicht genau sagen, ob das Programm für mich hilfreich war. Eventuell das Gefühl, dass man aus der Karenz abgeholt wird und wieder in die Uni und in die Tätigkeiten gleiten kann. In der Personalabteilung geht es eher um Formalitäten und einen neuen Vertrag.“ (TN7)* Dieses Zitat bezieht sich jedoch lediglich auf die Coaching-Einheiten des WiedereinsteigerInnen-Programms, die anderen Elemente wurden von der Person nicht in Anspruch genommen.

5.3.2 Karriere_Mentoring III

Das Mentoring-Programm „Mentoring III“ bzw. seit 2017 „Karriere_Mentoring III“ wird wie auch das Karriere-Coaching-Programm insgesamt sehr positiv und gewinnbringend bewertet. Alle ehemaligen Mentees gaben an vom Programm profitiert zu haben. Das Mentoring führte grundsätzlich dazu, dass Karrierewege bewusster geplant und die Arbeit an der eigenen Karriere intensiviert wurde. *„Innerhalb kurzer Zeit ist viel passiert, was ohne das Mentoring nicht passiert wäre.“* (TN3)

Im Vergleich zum Karriere-Coaching-Programm ist die Zielgruppe hier homogener, alle Teilnehmerinnen befinden sich in ähnlichen Situationen, da sie das Doktorat oder die Habilitation anstreben bzw. im Mentoring klären wollen, ob die Habilitation für sie erstrebenswert ist. Dementsprechend profitieren sie alle vom Programm als Prozessbegleitung, wobei dieser Aspekt bei manchen eher durch die Peer-Gruppe und bei anderen eher durch die MentorInnen übernommen wurde.

Von der Vernetzung mit anderen Frauen an der eigenen Universität, aber auch an den anderen teilnehmenden Universitäten konnten fast alle Mentees profitieren. Zum einen fanden sie den Austausch bereichernd und motivierend, zum anderen konnten dadurch auch universitäre Rahmenbedingungen untereinander verglichen werden. *„Ich habe vor dem Mentoring viele Standpunkte als gegeben hingenommen und erst durch das Programm gesehen, dass es sehr wohl Verhandlungsspielräume gibt.“* (TN9) Manche Mentees treffen sich auch noch Jahre später, auch Freundschaften haben sich aus dem Mentoring entwickelt.

Der Nutzen aus der Mentoring-Beziehung wird unterschiedlich bewertet. Manche ehemaligen Mentees berichteten, dass sie sich nur sehr selten mit ihrer Mentorin oder ihrem Mentor getroffen oder miteinander kommuniziert haben und dass sie deswegen von diesem Teil des Programms am wenigsten profitieren konnten. Dass nur wenige Treffen stattfanden, lag zum einen daran, dass die Mentees selbst nicht genug Zeit für mehr Treffen hatten, zum anderen auch an der eingeschränkten zeitlichen Verfügbarkeit der MentorInnen. Dies schmälert jedoch nicht die weitgehend positive Bewertung des Mentoring-Programms. Andere fanden den Austausch mit den MentorInnen bereichernd, aber vor allem auf der Ebene der Persönlichkeitsentwicklung und weniger in fachlicher Hinsicht. *„Sie hat sich vor allem um meine Persönlichkeit gekümmert. Wir haben schon auch einen Artikel gemeinsam geschrieben, aber trotzdem ging es meistens um Persönliches.“* (TN15) Viele der Befragten gaben allerdings an von ihren MentorInnen auf fachlicher Ebene unterstützt worden zu sein. Besonders profitiert haben diejenigen Mentees, bei denen die Mentoring-Beziehung Sponsorship-Effekte entwickelte. Solche Sponsorship-Effekte sind beispielsweise konkrete Publikations- und Vortragsmöglichkeiten, die Mitarbeit an Forschungsprojekten, das Teilhabenlassen an

Netzwerken der MentorInnen, die Vermittlung von freien Stellen an anderen Universitäten bis hin zu der intensiven Beratung bei Qualifizierungsarbeiten.

Während die meisten MentorInnen die Mentees fachlich unterstützt haben, profitierten die TeilnehmerInnen von den Coaching-Einheiten und Workshops bzw. Modulen in Bezug auf soziale Kompetenzen und Wissen über die Karriere an Universitäten. Eine Mentee beschreibt, dass sie von den „*persönlichkeitserforschenden Elementen*“ (TN2) im Programm am meisten profitiert hat. Die Workshops führten manchmal auch dazu, dass Wissen über Gleichstellung verankert werden konnte. *„Da konnte ich mir auch einiges mitnehmen – auch zur Genderperspektive, da hat sich mein Blickwinkel verändert, da habe ich manche Dinge dann anders wahrgenommen.“* (TN14)

Eine ehemalige Mentee fasst zusammen, dass sie das Mentoring als Gesamtpaket hilfreich empfunden hat: *„Von der Mentorin konnte ich viele fachliche Inputs haben, über das Coaching und in den Workshops habe ich soziale Kompetenzen erworben und Wissen über die Karriere von Frauen in der Wissenschaft, aber auch Selbstmarketing und wie man sich im Department positioniert und sichtbar macht.“* (TN9)

5.4 Wahrgenommener Adaptierungsbedarf

Fast alle Befragten sind mit den Angeboten grundsätzlich sehr zufrieden, würden sie auch weiterempfehlen und sprechen sich dafür aus, dass die Programme auch weiterhin an der Donau-Universität Krems angeboten werden sollen. Dennoch haben einige in den Interviews auch Verbesserungspotentiale angesprochen.¹⁹ Ein grundlegender Adaptierungsbedarf besteht darin, einheitliche und verbindliche Richtlinien zu erstellen, wer etwaige (Reise-)Kosten für eine Teilnahme übernimmt und dass die Maßnahmen in der Arbeitszeit besucht werden können. Für die Mehrheit der ehemaligen Teilnehmenden war dies auch so geregelt. Die Befragten wünschen sich allerdings, dass diese Rahmenbedingungen für alle gleich sind und nicht mit der jeweiligen Führungskraft ausverhandelt werden müssen. *„Wir waren angehalten von den Leiterinnen des Mentoring-Programms Rücksprache zu halten mit unseren Vorgesetzten ob denn auch die Fahrkosten übernommen werden für die Teilnahme und es war uns aber auch gesagt worden, dass es in keinem vorangegangenen Kurs jemals ein Problem gewesen sei, aber in meinem Fall war es dann leider ein Problem. Im Nachhinein wurde ihr [der Vorgesetzten, Anm.] dann sehr nahegelegt, dass das übernommen werden soll und ich nicht selbst diese Fahrt zahlen muss. Aber da waren einige Gespräche notwendig und auch einige Mails und das war dann eben keine Selbstverständlichkeit.“* (TN3)

¹⁹ In diesem Abschnitt wird nach den jeweiligen Programmen differenziert, wobei nur jene InterviewpartnerInnen berücksichtigt werden, die ihre Teilnahme klar einem der drei Programme zuordnen können.

„Wo es dann schwierig geworden ist, war dann bei den Finanzen. Weil da gab es je Departmentleitung unterschiedliche Auslegungen, wie viel von dem Programm in der Arbeitszeit passieren soll, ob Reisekosten bezahlt werden. (...) Da haben wir dann schon hin und her verhandelt. (...) Das war dann so ein Kompromiss.“ (TN15)

5.4.1 Karriere-Coaching-Programm

Die Anzahl der Coaching-Einheiten werden überwiegend als zu wenig, bzw. die Programmdauer als zu kurz eingeschätzt. Eine Person *„findet, dass vier Coaching Einheiten das absolute Minimum sind. Besser wären fünf oder sechs Einheiten, die sich zum Beispiel über ein halbes Jahr erstrecken.“ (TN11)* Manche Personen wünschen sich einen Follow-up-Termin ein Jahr nach dem Coaching Programm, um die Entwicklungen seitdem zu reflektieren und die Zielerreichung zu überprüfen.

„Ich würde mir wünschen, dass man nach circa einem Jahr nochmal die Möglichkeit hat das Programm Revue passieren zu lassen und auch überprüfen kann, ob man den Zielen, die man damals formuliert hat, nähergekommen ist bzw. was man ein Jahr später verändern könnte, um wieder mehr auf diese Ziele zu fokussieren. Man könnte nochmal hinterfragen, was man jetzt, ein Jahr später, brauchen würde. Und es würde dazu beitragen, dass das Gelernte nochmal gefestigt werden kann. Also keine Wiederholung, sondern eine Festigung oder Auffrischung.“ (TN5)

In Bezug auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Coaching-Einheiten zeigt sich ein Unterschied zwischen den Teilnehmenden des Karriere-Coaching-Programms und des WiedereinsteigerInnen-Programms. Die befragten ehemaligen Coachees waren alle mit der Terminvereinbarung der Coaching-Einheiten zufrieden. Zwei Personen, die während der Karenz Coaching-Einheiten in Anspruch nahmen, kritisierten allerdings, dass die Termine für die Coaching-Einheiten zu unflexibel sind. Eine Befragte kritisierte dies, weil es keine Möglichkeit gab Termine, die sie aufgrund einer Erkrankung innerhalb der Familie nicht wahrnehmen konnte, zu verschieben. *„Gerade bei einem WiedereinsteigerInnen-Programm würde ich mir mehr Flexibilität erwarten, denn da kann immer schnell etwas dazwischenkommen.“ (TN8)* Eine andere Befragte merkte an, dass sie die Zeitpunkte, wann die Coaching-Einheiten während der Karenzierung in Anspruch zu nehmen sind, zu starr festgelegt sind. *„Ich finde, dass es zeitlich nicht immer gepasst hat bzw. da zu wenig Flexibilität ist. Manche Mütter wollen vielleicht das erste Coaching schon im Mutterschutz haben oder wenn das Kind noch ganz klein ist. Für mich wäre es besser gewesen, wenn es erst etwas später angesetzt gewesen wäre.“ (TN1)*

In den Interviews mit den ehemaligen Teilnehmenden, die dem nicht-wissenschaftlichen Personal angehören, wurde das Ziel und der Name des Karriere-Coaching-Programms hinterfragt. Sie haben von dem Programm das Aufzeigen von Möglichkeiten erwartet, sich beruflich weiterzuentwickeln. Eine Befragte konnte im Coaching ihre beruflichen

Wünsche klären und einen strategischen Plan zur Erreichung dieser Wünsche erarbeiten. Sie scheiterte aber nach dem Programm an der Umsetzung dieses Plans, weil an der Donau-Universität keine für sie passende Möglichkeiten der Karriereentwicklung bestehen. Auch eine zweite Befragte thematisierte, dass sie schon vor dem Beginn des Programms keine Hoffnungen auf eine Beförderung hatte: *„Ich habe auch keine realistischen Chancen gesehen befördert zu werden. Es gibt da kaum Aufstiegsmöglichkeiten.“* (TN5) Diese Coachees nehmen das Programm daher eher als Angebot zur Persönlichkeitsentwicklung als ein Karriereförderprogramm wahr. Für manche ist das auch in Ordnung, andere haben das Gefühl, dass durch das Karriere-Coaching-Programm Hoffnungen geweckt wurden, die nicht erfüllt werden können. *„Die Coachings haben bei mir Hoffnungen gemacht, aber dann war ich wieder mit der Realität konfrontiert. Die Coachings an sich waren schon gut, vor allem auf persönlicher Ebene (...), aber ich bin enttäuscht, weil wenn man ein Coaching macht, dann zeigt das auch eine Bereitschaft sich zu verändern und weiterzuentwickeln.“* (TN8)

Die Bezeichnung „Karriere-Coaching“ empfinden also manche der Befragten als unpassend. Das betrifft einerseits jene Coachees, deren Coaching-Erfahrung mehr auf Persönlichkeitsentwicklung und weniger auf Karrierecoaching fokussierte, andererseits kam dieser Einwand auch von Personen, die keine berufliche Veränderung anstreben. *„Ich hätte schon wieder Lust an einem Programm teilzunehmen, aber nicht, wenn es um Karriere-Coaching geht. Da fühle ich mich nicht angesprochen, ich bin mit meiner Arbeit sehr zufrieden.“* (TN5)

Die meisten Coachees haben von den Workshops profitiert und würden es deswegen begrüßen, wenn sie für eine größere InteressentInnengruppe geöffnet werden würden und dadurch mehr Personen für Gender Themen sensibilisiert werden würden.

5.4.2 Karriere_Mentoring III

In Bezug auf das Mentoring-Programm sehen die ehemaligen Mentees kaum Adaptierungsbedarf. Eine Person gab zu bedenken, dass darauf geachtet werden soll, dass unter den Mentees einer Universität nicht zwei Personen aus dem gleichen Department sein sollten, die in einem Konkurrenzverhältnis zueinanderstehen.

Die Kooperation der drei Universitäten wurde von allen Befragten als gewinnbringend eingeschätzt, da dadurch der eigene universitäre Alltag mit jenem an anderen österreichischen Universitäten verglichen werden können, was wiederum zu mehr Transparenz führt. *„Als ich vom Programm gelesen habe, fand ich besonders spannend, dass auch andere Universitäten beteiligt sind, dass man über den eigenen universitären Tellerrand schauen kann.“* (TN10) Eine ehemalige Teilnehmerin schlägt vor noch eine vierte Universität mit in das Programm aufzunehmen, gibt aber gleichzeitig zu bedenken, dass dadurch die Gruppengröße der Mentees eventuell zu groß werden würde.

5.4.3 WiedereinsteigerInnen-Programm

Beim WiedereinsteigerInnen-Programm formulieren die Befragten – aufgrund der in den Interviews auftretenden und diskutierten Unklarheiten – Bedarf an einer klareren Information über das Programm und seiner Bestandteile. Fast alle befragten ehemaligen Teilnehmenden des WiedereinsteigerInnen-Programms verbinden damit ausschließlich die Coaching-Einheiten. Sie kannten die von der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies formulierten Checklisten oder das Angebot im Intranet nicht. Das Angebot, sich während der Karenz weiterzubilden ist zwar manchen bekannt, wird allerdings nicht von allen in Anspruch genommen. Dies liegt zum einen daran, dass in manchen Fällen die Tätigkeit nach der Karenz noch nicht geklärt ist. *„Ich weiß, dass es dafür ein Budget gegeben hätte, aber für mich war noch nicht klar, was ich nach der Rückkehr machen werde und da war ich ein bisschen überfordert und wusste gar nicht, was ich mir jetzt aussuchen soll.“* (TN7) Eine andere Person wollte in ihrer Karenz eine Konferenz besuchen, das Department wollte die Kosten dafür allerdings nicht übernehmen.

5.4.4 Zusätzlicher wahrgenommener Adaptierungsbedarf

Die Befragten nahmen Verbesserungspotenziale nicht nur in Bezug auf die jeweiligen Programme, sondern auch auf anderer Ebene wahr. Dazu gehört das für einige unklare Verhältnis zwischen der Dienstleistungseinheit (DLE) Personal und der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies. Manche Personen haben geäußert, dass für sie unklar ist, warum die Karriereförderprogramme nicht in der DLE Personal, sondern in der Stabsstelle angesiedelt sind bzw. dass sie sich mehr Kooperationen und Vernetzungen zwischen den beiden Abteilungen wünschen. *„Optimal fände ich es, wenn man beim Coaching einen bestimmten Bedarf an Weiterbildungsmöglichkeiten identifizieren kann und es dann auch eine Personalentwicklungsmaßnahme dafür gibt.“* (TN7)

Die Mehrheit aller Befragten ist der Meinung, dass ihre (damalige) Führungskraft – Männer und Frauen gleichermaßen – zu wenig Augenmerk auf Nachwuchsförderung und Gleichstellung legt(e). Auch mangelnde Vorbildwirkung wird von einigen ehemaligen Teilnehmerinnen wahrgenommen. *„Ja ich denke es braucht vor allem die Vorbildwirkung der Führungskräfte. Angefangen vom Rektor über die Dekane und die Departmentleitungen. Also dass der Rektor darauf besteht, er möchte so und so viele Frauen haben als Dekaninnen oder Departmentleiterinnen. Das ist dann eine Anweisung und dann muss man sich auf die Suche machen nach qualifizierten Frauen.“* (TN6)

Fast die Hälfte aller ehemaligen Teilnehmenden kommunizierte in den Interviews den konkreten Vorschlag, Führungskräfte verpflichtend zu schulen. Dies betrifft sowohl die

Sensibilisierung für Gender- und Gleichstellungsthemen, aber auch die Vermittlung von allgemeinen Führungskompetenzen:

„Besonders viel Nachholbedarf sehe ich bei den Führungskräften, die sehr viel Macht haben und sehr viel Autonomie und Verantwortung. Sie sollten verpflichtende Workshops haben, nicht nur zu Gender-Themen, sondern allgemein zu Führungskompetenzen und generell zu Vielfalt.“ (TN1)

„Was ich wirklich gut finden würde ist, wenn neue Führungskräfte – also bei uns ist es ja so, dass neue Professuren oft mit Departmentleitungen verbunden sind, dass die dann auch gleich Personalverantwortung übernehmen muss – dass diese Personen verpflichtend, und nicht nur wie jetzt freiwillig, geschult werden. Also zum Beispiel auch Gleichstellungsseminare, Anti-Bias-Ausbildung, was auch immer.“ (TN2)

„Es gibt schon Bedarf nachzuschulen. Zum Beispiel in Bezug auf den Umgang mit MitarbeiterInnen aber auch in Bezug auf gendergerechte Schreibweise. Ich finde das ist nicht alleine das Anliegen des Mittelbaus und der Studierenden, sondern das ist was, das gerade auch bei den Personen in Führungspositionen sehr angebracht wäre da nochmal reinzugehen. Also damit meine ich verpflichtende Schulungen für Führungskräfte.“ (TN3)

„An der [Universität X] gibt es schon ein anderes Angebot an Weiterbildung für die Lehre aber auch für die Wissenschaft, was Kommunikation betrifft, was Vortragstätigkeiten betrifft. Und ich glaube an der Universität Krems wäre es auch gut, wenn man für neue Führungskräfte oder Wissenschaftler, wenn es da ein Programm gäbe, das sie absolvieren müssten. In [Ort X] muss man so ein Programm machen, bevor man überhaupt lehren darf.“ (TN13)

„Wahrscheinlich – und ich glaube andere Unis haben es auch so – wenn man rascher etwas weiterbringen möchte, ist, dass so Gender-Bias Seminare einfach verpflichtend sind für Führungskräfte. Verpflichtende Weiterbildung für Führungskräfte, wo ja auch viele sagen sie wären dankbar dafür, dass es da Angebote gibt. Ich weiß auch von den Bias Seminaren, da waren punktuell von der ProfessorInnen-Ebene auch welche dabei. Aber gerade die sind essentiell, dass die sich mit dem auch mehr auseinandersetzen.“ (TN16)

Eine weitere Person greift das Thema Gender-Bias-Trainings auf und schlägt vor, diese für alle Personen anzubieten, die an Bewerbungsgesprächen teilnehmen, nicht nur für Führungskräfte.

Generell wird das Interesse der Führungskräfte für die Teilnahme ihrer MitarbeiterInnen an den Programmen als sehr gering eingeschätzt. Abgesehen von einer Befragten, die von ihrem Vorgesetzten ermuntert wurde das Programm zu besuchen und auch während des Programms von ihm unterstützt wurde, wünschen sich die Befragten mehr

Engagement. *„Es wäre wünschenswert, wenn die Führungskräfte im Sinne der Nachwuchsförderung die Programme empfehlen und sich auch erkundigen, wie die Programme bei ihren MitarbeiterInnen ankommen.“* (TN9)

6 Die Perspektive der Führungskräfte

Es wurde insgesamt acht Führungskräfte interviewt (vier Frauen und vier Männer). Die Kriterien für die Auswahl der Führungskräfte wurden in Absprache mit der Stabsstelle festgelegt, wobei neben dem Geschlecht auf die Dauer der Zugehörigkeit zur Donau-Universität Krems, den Frauenanteil im Department und auf die Anzahl der MitarbeiterInnen des Departments, die bereits Programme der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies absolviert haben, geachtet wurde.

6.1 Einschätzung des Gleichstellungsproblems

Auf die Frage nach wahrgenommenen Gleichstellungsproblemen an der Donau-Universität Krems wird von allen InterviewpartnerInnen die Unterrepräsentanz von Frauen in Fakultäts- und Departmentleitung sowie in Professuren im Vergleich zum hohen Frauenanteil beim allgemeinen Personal angesprochen. Die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und Professuren wird von den Führungskräften auch als explizite Zielsetzung des Departments formuliert. Darüber hinaus wird Geschlechterparität im Team als wünschenswert gesehen: *„Grundsätzlich ist der Wunsch da, dass es ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gibt.“* (I11)

Es wird auch immer wieder darauf hingewiesen, dass die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und Professuren ein erklärtes Ziel des Rektorats ist. *„Da gibt es das klar artikulierte Bestreben des Rektors, den Frauenanteil zu steigern.“* (I3) *„Der Rektor steht da sehr dahinter.“* (I5) Dies hat auch dazu beigetragen, dass nunmehr alle drei stellvertretenden Fakultätsleitungen von einer Frau besetzt sind. Dies wird einerseits als gleichstellungspolitischer Erfolg gesehen, andererseits ambivalent bewertet. *„Es ist schon oft so, dass die Stellvertretung sehr viel der operativen Arbeit in der Departmentleitung macht, aber dann von der Entscheidung her nicht immer so eingebunden ist, wie die Departmentleitung.“* (I4)

Im Zusammenhang mit der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen wird auch immer wieder auf die Größe der Donau-Universität Krems hingewiesen. Da es sich um eine kleine Universität handelt, d.h. die Fallzahlen in Leitungsfunktionen niedrig sind, machen bereits eine oder zwei Frauen mehr oder weniger einen großen Unterschied aus. Darüber hinaus wird auf Unterschiede zwischen Fachrichtungen verwiesen – zum Teil auch innerhalb einer Disziplin. Auch wenn aktiv nach qualifizierten Frauen gesucht wird, gibt es in bestimmten Bereichen zu wenige potentielle Bewerberinnen.

Im Hinblick auf strukturelle Barrieren für die Karriere von Frauen werden primär Vereinbarkeitsprobleme aufgrund von Kinderbetreuungspflichten als Herausforderungen wahrgenommen. Kinderbetreuungsaufgaben werden in einigen

Interviews auch als Erklärung dafür gesehen, dass sich Frauen nicht um Leitungsfunktionen bewerben oder diese bei einer Anfrage nicht wahrnehmen. In diesem Zusammenhang wird das Kinderbetreuungsangebot an der Donau-Universität als vorbildlich gelobt. Darüber hinaus wird in Einzelfällen der Gender Pay Gap als Problem angesprochen.

Nur in einem Interview wird die Genderdimension in Forschungsinhalten im Kontext von Gleichstellung an der Donau-Universität aktiv angesprochen. In den anderen Interviews kristallisieren sich auf explizite Nachfrage nach der Relevanz der Genderdimension in Forschungsinhalten zwei Gruppen heraus: zum einen InterviewpartnerInnen mit geringem Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension in Forschungsinhalten und zum anderen InterviewpartnerInnen, die sich mit der Genderdimension in ihrem Bereich bereits auseinandergesetzt haben und diese auch als relevant sehen. Letztere weisen darauf hin, dass das Department bemüht ist, die Genderdimension in Forschung und Lehre stärker zu adressieren und in diesen Bemühungen auch vom Rektorat unterstützt wird. In mehreren Interviews wird jedoch eine eingeschränkte Definition der Genderdimension in Forschung und Lehre verwendet. So wird in mehreren Interviews die Genderdimension in Forschungsinhalten mit einer ausgeglichenen Geschlechterquote im Forschungsteam gleichgesetzt und es wird darauf verwiesen, dass bei Forschungsanträgen dazu etwas gesagt werden muss. In einem anderen Interview wird die Genderdimension in Forschungsinhalten mit den Vorgaben zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache gleichgesetzt. In einigen Interviews wird die Relevanz der Genderdimension in Forschungsinhalten deutlich heruntergespielt und darauf verwiesen, dass es Wichtigeres gäbe.

Dieser Problemwahrnehmung entsprechend sehen die Führungskräfte ihre Handlungsmöglichkeiten, um Gleichstellung zu unterstützen, in erster Linie bei Personalverfahren. Sie sehen es als ihre Aufgabe an, auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken. Es wird jedoch betont, dass die Entscheidung stets nach Qualifikation getroffen wird und jeweils die bestqualifizierten KandidatInnen zum Zug kommen. *„Wenn wir die Wahl zwischen Männern und Frauen haben, nehmen wir natürlich die Besten.“* (I9) Darüber hinaus sehen sie sich als VermittlerInnen bei Problemen zwischen Mitarbeiterinnen und dem Rektorat (z. B. im Zusammenhang mit wahrgenommenen Einkommensunterschieden). Einige Führungskräfte betonen auch ihre Aufgabe, im Falle von Kinderbetreuungsaufgaben durch die Gestaltung von Rahmenbedingungen zu unterstützen. Dazu zählt das Ermöglichen von Home Office, flexible Arbeitszeitmodelle oder Unterstützung beim Wiedereinstieg. Departmentleiterinnen unterstreichen darüber hinaus ihre Funktion als Role Model und bekennen sich explizit zur Förderung von Frauen im Department.

In den Interviews wird immer wieder auf den aktuellen Transformationsprozess der Donau-Universität Krems hingewiesen, der eine Veränderung des Profils von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mit sich bringt. Konkret wird eine Ausdifferenzierung der Aufgaben im Zusammenhang mit Lehrgangsabwicklung und -leitung sowie wissenschaftliches Arbeiten genannt. Hier werden insbesondere die in Entwicklung begriffenen PhD-Programme angesprochen. Alle Führungskräfte sehen sich zur aktiven Nachwuchsförderung verpflichtet – dies jedoch unabhängig vom Geschlecht. Dabei sollen jene MitarbeiterInnen unterstützt werden, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben und Unterstützung auch gerne annehmen. *„Wenn ich sehe, dass ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin für ein Thema brennt und sich weiterentwickeln möchte, dann tue ich alles, um denjenigen oder diejenige zu unterstützen.“* (17)

Es wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass nicht alle MitarbeiterInnen auf eine Professur hinarbeiten und man diese nicht zwingen könne und wolle. D.h. Unterstützung wird von der Eigeninitiative und Motivation des wissenschaftlichen Nachwuchses abhängig gemacht. *„Ich biete Männern und Frauen meine Hilfe gleichermaßen an. (...) Die Unterstützung muss aber auch angenommen werden bzw. die Leute müssen dann auch wirklich selbst versuchen, Publikationen zu schreiben. Wenn das nicht der Fall ist, dann versuche ich auch nicht jemanden zu pushen, nur weil sie Männer oder Frauen sind.“* (19)

Im Zusammenhang mit Nachwuchsförderung wird ganz eindeutig ein klassisches Exzellenzideal vertreten, das Wissenschaftlichkeit mit hohem Publikationsoutput, internationaler Orientierung und Mobilität gleichsetzt. Wissenschaftliches Arbeiten wird als unvereinbar mit längeren Unterbrechungen gesehen. Der damit verbundene Gender-Bias wird jedoch kaum reflektiert. In einigen Interviews wird darauf hingewiesen, dass wissenschaftliche Karriere mit Kindern nur dann möglich ist, wenn sich die Eltern die Kinderbetreuung teilen. Nur eine Interviewpartnerin betont explizit, dass Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung an den PhD-Stellen ansetzen müssten (17). Dafür sind ihrer Meinung nach die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass es nicht zu einer Exklusion von Frauen kommt.

Vor diesem Hintergrund wird der Bedarf an den drei Karriereförderprogrammen eingeschätzt. Das Mentoring-Programm wird als wichtiges Element bei der stärkeren wissenschaftlichen Ausrichtung der Donau-Universität Krems und das WiedereinsteigerInnen-Programm als Unterstützung bei der Neustrukturierung des Arbeitsalltags aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben gesehen. Diese beiden Programme sind allen Führungskräften bekannt. Das Karriere-Coaching-Programm ist nur jenen Führungskräften bekannt, deren MitarbeiterInnen bereits teilgenommen haben. Es wird auch nicht immer mit einem Gleichstellungsproblem assoziiert, sondern mit genereller Nachwuchsförderung, da aus Sicht der InterviewpartnerInnen weder

explizit die Wiedereinstiegsproblematik nach der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere im Zentrum des Programms steht.

Auch wenn prinzipiell der Bedarf an den Programmen – insbesondere dem Mentoring III Programm und dem WiedereinsteigerInnen-Programm – nicht in Frage gestellt wird, wird doch Frauenförderung in einigen Interviews kritisch gesehen. So ist beispielsweise die Rede davon, *„dass man das mit der Frauenförderung nicht übertreiben dürfe“* und dass die Qualifikation ausschlaggebend bleiben müsse (I7) oder dass Frauen nicht generell benachteiligt seien, sondern vor allem wenn Kinderbetreuungspflichten vorliegen.

6.2 Führungskräfte als Gatekeeper

Es wird generell davon gesprochen, dass eine Teilnahme auf Basis von Eigeninitiative der Teilnehmenden erfolgt. *„Das läuft über Eigeninitiative und ich genehmige das immer, wenn jemand das möchte.“* (I9) Üblicherweise wird die Information, die Departmentleitungen von der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies erhalten, an die MitarbeiterInnen weitergeleitet. *„Aber grundsätzlich ist es nicht so, dass die kommen und sagen ‚ich will und ich will auch‘, sondern im Gegenteil, man sagt, ‚die Möglichkeit würde es geben.“* (I4) D.h. die meisten Führungskräfte fordern ihre Mitarbeiterinnen auf, sich zu überlegen, ob eine Teilnahme für sie in Frage kommt.

Einige InterviewpartnerInnen berichten davon, dass bei informellen Treffen, wie z. B. gemeinsamen Mittagessen, über die Programme gesprochen wird, insbesondere dann, wenn schon MitarbeiterInnen positive Erfahrungen gemacht haben. Nur in Ausnahmefällen wird versucht, Überzeugungsarbeit zu leisten, d.h. über die reine Informationsweitergabe hinauszugehen. *„Nutzt das, das ist eine gute Sache. (...) Ich kann das nur empfehlen.“* (I11)

Generell formulieren alle Führungskräfte das Ziel, wissenschaftlichen Nachwuchs und insbesondere weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und zu unterstützen. Weibliche Führungskräfte sehen sich auch als Role Models und gehen davon aus, dass sich Mitarbeiterinnen von ihnen *„ein gewisses Verständnis erhoffen, für Themen, die Karrieren von Frauen immer noch bewegen, wie z. B. die Familiengründung.“* (I4) Gleichzeitig ist es auch wichtig, dass Frauen sehen, *„man kann das schaffen.“* (I4)

Eine Teilnahme an einem der drei Angebote wird von den befragten Führungskräften stets unterstützt. Den InterviewpartnerInnen sind nur schwer Gründe vorstellbar, die einer Teilnahme entgegenstehen würden. Falls aufgrund von vorhersehbaren Terminkollisionen eine Teilnahme nicht möglich sein sollte, würde InteressentInnen eine Teilnahme im nächsten Turnus vorgeschlagen werden.

Die Kosten der Teilnahme werden vom Department getragen. Die Kostenübernahme wird aufgrund der geringen Kosten nicht als Problem gesehen. In einigen Fällen wird von „gut investiertem Geld“ (z. B. I12) gesprochen.

Weniger einheitlich stellt sich die Situation hinsichtlich der Handhabung der Teilnahme als Arbeitszeit dar. In einigen Fällen wird die Teilnahme klar als Arbeitszeit gesehen, in einigen Fällen wird dies als „Verhandlungssache“ bezeichnet und ist abhängig davon, ob die Teilnehmenden eine Vollzeit- oder Teilzeitstelle innehaben bzw. ob die Tage der Teilnahme den Arbeitstagen entsprechen. „Bei Teilzeitkräften wägen wir das ab.“ (I5)

6.3 Einschätzung des Nutzens

Alle Führungskräfte verorten den Nutzen einer Teilnahme an den Programmen zunächst einmal auf individueller Ebene. „Es bringt den Teilnehmenden bestimmt persönlich sehr viel, auch sich darüber klar zu werden, was man will und was man nicht will. Das ist ganz wesentlich, wenn es um berufliche Karriereentwicklung geht.“ (I2)

Damit verbunden wird jedoch auch ein Nutzen für das Department gesehen. Das Department profitiert von „zufriedenen MitarbeiterInnen“ (I9), wenn ihnen eine gewünschte Teilnahme ermöglicht wird. Es wird weiters davon gesprochen, dass das Department mittelbar von einer Teilnahme profitiert, wenn sich die Teilnehmenden „schneller klar werden, was sie eigentlich möchten.“ (I3) Dabei wird insbesondere die Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere angesprochen, d.h. dass sich die Teilnehmenden darüber klar werden, ob sie eine Professur anstreben und die damit verbundenen Anforderungen in Kauf nehmen. Wenn es in der Phase des Einstiegs in eine wissenschaftliche Karriere „eine Begleitung gibt, eine Reflexionsmöglichkeit außerhalb des eigenen Arbeitskontextes, dann kann das nur helfen und wirkt mittelbar auf das Department, weil es weniger zu Entscheidungen kommt, die sich nach ein paar Monaten als nicht so glücklich herausstellen.“ (I3)

Der Nutzen für das Department wird auch gesehen, wenn sich jemand nach einer Teilnahme wegbewirbt. „Wenn jemand von uns kommt und gut aus- und weitergebildet wurde, dann ist das auch für uns eine gute Sache, mit der Person in Verbindung gebracht zu werden.“ (I11) Eine Führungskraft sieht den Nutzen für das Department darin, dass sich MitarbeiterInnen weiterentwickeln. „Das kann im schlimmsten Fall, der aber gleichzeitig auch der beste Fall ist, bedeuten, dass die Person sagt, ‚so jetzt ist es Zeit weiterzuziehen, um zu schauen, wo ich mich weiterentwickeln kann.‘“ (I4)

Die Wahrnehmung des Nutzens für das Department unterscheidet sich für die drei Programme, wobei insbesondere das WiedereinsteigerInnen-Programm und das Mentoring III als positiv gesehen werden.

Beim WiedereinsteigerInnen-Programm profitiert das Department aus Sicht der Führungskräfte davon, dass die MitarbeiterInnen beim Umgang mit einer neuen Situation unterstützt werden und damit ein rascherer und problemloserer Wiedereinstieg nach der Karenz möglich ist. *„Beim Wiedereinsteigerinnen-Programm, da kriegt man dann Mitarbeiterinnen zurück, die gut eingearbeitet sind (...), das ist gut für das Team.“* (I5)

Auch wenn das Karriere-Coaching-Programm nicht explizit angesprochen wird, so wird Coaching generell als wichtig gesehen, um mit den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs besser umgehen zu können. *„Coaching ist im universitären Kontext unheimlich wichtig, weil es ein sehr forderndes Arbeitsfeld ist, also einfach die Leistungsanforderungen sehr hoch sind. Alle stehen unter großem Druck, da kommt es natürlich zu Konflikten und Unsicherheiten. (...) Da profitieren alle davon, wenn das Coaching hilft, Ruhe reinzubringen.“* (I11)

Am eindeutigsten wird der Nutzen des Mentoring III-Programms für das Department gesehen. *„Jede Mitarbeiterin, die nach dem Programm in die wissenschaftliche Schiene hineinkommt und dann Publikationen schreiben kann, die hilft uns.“* (I7) Dabei wird neben dem wissenschaftlichen Output der Teilnehmenden, wie z. B. Publikationen, der Abschluss der Dissertation oder Habilitation, insbesondere der Aufbau von Netzwerken hervorgehoben. *„Solche Programme erweitern ja auch die Netzwerke der Teilnehmenden, davon kann das Department nur profitieren.“* (I11) Damit wird das Department bei der Erfüllung des eigenen Beitrags zu den in der Leistungsvereinbarung formulierten Zielen unterstützt.

Darüber hinaus wird das Mentoring auch als wichtiges Element der *„Qualitätssicherung der Dissertation“* und gleichzeitig als motivierender Faktor gesehen, wenn die Kolleginnen *„so eine Art Sparring-Partner für ihre Dissertation haben.“* (I1) Das Mentoring wird damit als eine qualitativ hochstehende, zusätzliche Betreuung für die Dissertation gesehen. Das Department profitiert von dieser Qualität und davon, wenn *„eine Dissertation zügig, aber in guter Qualität geschrieben wird.“* (I1)

Die Führungskräfte betonen die zentrale Rolle der MentorInnen für den Erfolg des Programms. *„Es ist schon sehr hilfreich, von einer erfahrenen Kollegin profitieren zu können.“* (I12) Dies insbesondere dann, wenn an der Donau-Universität Krems zu wenig Expertise zum Thema der Dissertation oder Habilitation vorhanden ist. Darüber hinaus wird es als hilfreich angesehen, wenn durch das Mentoring ein Blick von außen hereingeholt wird. Das kann das Department nicht bieten, d.h. das Mentoring hilft aus dem *„eigenen Biotop“* rauszukommen. *„Ein externes Mentoring ist immer gut, weil man einfach eine andere Perspektive bekommt, wenn man über den Tellerrand hinausblickt.“* (I9)

Es fällt auf, dass nur in einem Interview darauf hingewiesen wird, dass ein Programm wie das Mentoring III alleine nicht ausreicht für einen erfolgreichen Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere. Es ist darüber hinaus erforderlich, dass Führungskräfte aktiv ihre MitarbeiterInnen in ihre eigenen Netzwerke integrieren und fördern (17).

Auf Nachfrage wird auch immer wieder deutlich, dass die Angebote auch die Departmentleitung im Hinblick auf ihre Rolle als MentorInnen entlasten. *„Ich habe potentiell als Projektleiter andere Interessen wie als Mentor für die wissenschaftliche Weiterentwicklung der jeweiligen Person. (...) Das ist für Führungspersonen nicht so einfach, diese unterschiedlichen Rollen zu trennen.“* (13)

6.4 Wahrgenommener Adaptierungsbedarf

In den Interviews mit Führungskräften werden keine Probleme im Zusammenhang mit der Teilnahme von MitarbeiterInnen an den Programmen erwähnt. Die Umsetzung wird als professionell und unkompliziert beschrieben. Die Kosten stellen kein Hindernis im Zugang zu den Programmen dar. In einigen Fällen wird mehr zeitliche Flexibilität angesprochen. So wäre es beispielsweise für eine teilnehmende Person besser gewesen, wenn die Teilnahme am Programm zu einem etwas späteren Zeitpunkt erfolgen hätte können. Beim Mentoring III wird angeregt, die Unterstützung bis zum Abschluss der Dissertation oder Habilitation zu ermöglichen und das Programm um geblockte Zeitfreistellungen für die Arbeit an der Dissertation oder Habilitation zu ergänzen. Im Zusammenhang mit dem Mentoring III-Programm wird auch darauf hingewiesen, dass Nachwuchsförderung für Männer ebenso notwendig sei wie für Frauen und daher das Programm auch für Männer geöffnet werden sollte.

Aus Sicht der Führungskräfte zielt das Mentoring III darauf ab, den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere zu unterstützen. Aufgrund der Tatsache, dass nicht alle Mitarbeiterinnen eine Professur anstreben, wird angeregt auch alternative Karrierewege zu unterstützen. *„Eine Professorenkarriere ist nicht unbedingt das erstrebte Karriereziel, sondern oftmals gibt es auch ganz andere oder angepasste Karrierepfade, die jetzt nicht unbedingt in eine Professur münden müssen. Das wäre eigentlich ganz wesentlich, wenn diese Programme auch das berücksichtigen könnten.“* (112)

In mehreren Interviews wird darauf hingewiesen, dass die Angebote nicht für alle MitarbeiterInnen passen und das auch zu akzeptieren ist. *„Es gibt auch Kolleginnen, denen so ein Mentoring lästig wäre, die das als Zeitverschwendung sehen.“* (11) *„Ich muss sagen, es gibt Kolleginnen, die interessiert das gar nicht und die machen auch ohne dem einen sehr guten Weg. Die Bedürfnisse sind einfach unterschiedlich.“* (19)

Auch wenn kaum Adaptierungsbedarf für die bestehenden Angebote formuliert wird, besteht aus Sicht der Führungskräfte Bedarf an ergänzenden Maßnahmen. Dabei wird von einigen InterviewpartnerInnen der Bedarf an Maßnahmen, die Awareness für das Thema Gleichstellung in seiner Komplexität aufbauen, angesprochen. Diese müssten aber so konzipiert sein, dass kein Widerstand entsteht. Es wird konkret davon gesprochen, dass „das Belächeln“ des Gleichstellungsthemas reduziert und dass dem Abwerten von Gleichstellungsthemen wie auch dem Widerstand gegenüber der Verankerung der Gender- und Diversitätsdimension in Forschung und Lehre aktiv begegnet werden müsse.

Es wird mehrfach darauf hingewiesen, dass eine längere Unterbrechung der Karriere (Karenz nach der Geburt eines Kindes) und eine internationale Karriere unvereinbar sind. Aus Sicht der Führungskräfte müsste das Frauen klarer kommuniziert werden. Es sollten daher Anreize gesetzt werden, längere Unterbrechungen nach der Geburt eines Kindes zu vermeiden. Demzufolge sollte die Donau-Universität Krems Modelle unterstützen, die eine gleichberechtigte Aufteilung der Kinderbetreuungspflichten zwischen den Elternteilen ermöglichen. Dies beinhaltet neben Kinderbetreuungsangeboten auch mehr Flexibilität bei Home Office und Anreize für Vätern. *„Das ideale Modell ist, wenn beide Eltern ein bisschen in der Arbeit zurückstecken, wenn sie sich entschließen, Kinder zu haben, dass dann nicht einer komplett aussteigen muss.“* (15) *„Der Schlüssel zur Gleichstellung ist die Kinderbetreuung. Wir müssen einfach die Männer in die Kinderbetreuung so einbinden, dass sie genauso in Karenz gehen.“* (17)

Die meisten Führungskräfte sprechen den Bedarf an Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an, insbesondere im Zusammenhang mit den in Aufbau befindlichen PhD-Programmen. *„Man müsste sich ganz grundsätzlich die Nachwuchsförderung anschauen.“* (112) Dies wird jedoch nicht immer – wie im folgenden Zitat – mit dem Bedarf an Frauenförderung in Verbindung gebracht. *„Die Dissertation ist der Schlüssel zu einer wissenschaftlichen Karriere. (...) Wenn man mehr Frauen dazu bringt, zu dissertieren, ist es nur gut.“* (11)

7 Kritische Aspekte der Umsetzung

In der Analyse zeigt einige kritische Aspekte der Umsetzung der drei Programme, die zwei dahinter liegenden Problemen zugeordnet werden können: (1) fehlende Wahrnehmung des Gleichstellungsbezugs der Maßnahmen, und (2) fehlende Einbettung der Maßnahmen in einen Gleichstellungsdiskurs an der Donau-Universität Krems.

Das Mentoring-Programm wird von den InterviewpartnerInnen als Frauenförderungsmaßnahme wahrgenommen und damit auch im Gleichstellungskontext verortet. Ähnliches gilt für die Unterstützung des Wiedereinstiegs von Frauen nach der Karenz. Das Coaching Programm wird nach der Öffnung für Männer von Führungskräften und Teilnehmenden nicht als Gleichstellungsmaßnahme wahrgenommen. Diese Wahrnehmung wird auch dadurch gestärkt, dass die begleitenden Seminarangebote beim Karriere-Coaching-Programm nicht von allen Teilnehmenden genutzt wurden.

Auch das WiedereinsteigerInnen-Programm wurde für Männer geöffnet, wobei hier der Gleichstellungsaspekt offensichtlich nicht explizit genug kommuniziert wurde. D.h. dies ging nicht einher mit einem expliziten Bekenntnis der Donau-Universität Krems zur Unterstützung der Väterkarenz einher. Erschwerend kommt hinzu, dass die über die Coaching-Einheiten hinausgehenden Element des WiedereinsteigerInnen-Programms (Checklisten, KarenzpatInnenschaft, Vernetzungsplattform und Weiterbildungsmöglichkeiten) sowohl den Teilnehmenden als auch den Führungskräften nur in Ausnahmefällen bekannt sind und damit kaum in Anspruch genommen werden.

Die Rahmenbedingungen der Teilnahme stellen sich je nach Department unterschiedlich dar. So berichten einige Teilnehmende, dass sie ausverhandeln mussten, ob die Teilnahme in der Arbeitszeit erfolgen kann oder ob die beim Mentoring-Programm anfallenden Reisekosten zum Department übernommen werden. Die Teilnahme in der Freizeit stellt insbesondere für Teilzeitkräfte mit Kinderbetreuungspflichten eine Hürde dar. Dies erscheint gerade im Kontext einer frauen- oder gleichstellungsfördernden Maßnahme problematisch.

Die fehlende Wahrnehmung des Gleichstellungsbezugs der Programme wirkt sich auch auf die Wahrnehmung der Stabsstelle für Gender Studies und Gleichstellung durch die InterviewpartnerInnen aus. Die Abwicklung der Programme über die Stabsstelle wird von allen InterviewpartnerInnen als hochkompetent und professionell wahrgenommen, ihre Zuständigkeit aber in Frage gestellt, wenn der Gleichstellungsbezug nicht gesehen wird.

Die fehlende Wahrnehmung des Gleichstellungsbezugs der drei Programme ist im Kontext eines fehlenden Gleichstellungsdiskurses an der Donau-Universität Krems zu sehen. Es gibt zwar ein explizites Bekenntnis des Rektorats zu Frauenförderung und Gleichstellung wobei auf ein dreidimensionales Verständnis von Gleichstellung zurückgegriffen wird. D.h. es wird die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und Professuren, der Abbau struktureller Barrieren für die Karrieren von Frauen und die Verankerung der Genderdimension in Forschungsinhalte und Lehre angestrebt. Von Seiten der Führungskräfte wird Gleichstellung in erster Linie mit der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und Professuren gleichgesetzt und damit Gleichstellung auf eines von drei Gleichstellungszielen reduziert. Demgegenüber ist das Bewusstsein für strukturelle Barrieren deutlich schwächer ausgeprägt und bezieht sich primär auf Vereinbarkeitsfragen. In diesem Bereich wird für die Donau-Universität Krems aufgrund des bestehenden Kinderbetreuungsangebots und der Möglichkeit zu Teilzeitarbeit kein zusätzlicher Handlungsbedarf gesehen. Dies obwohl mehrfach darauf hingewiesen wird, dass eine wissenschaftliche Karriere voraussetzt, dass beide Eltern sich die Kinderbetreuung teilen.

Die interviewten Führungskräfte weisen eine hohe Bereitschaft zu Frauen- und Nachwuchsförderung auf, wobei letztere – mit Ausnahme von Betreuungspflichten – nicht als gleichstellungsrelevant gesehen wird. Auch hier zeigt sich wieder das gering ausgeprägte Bewusstsein für strukturelle Barrieren und für den mit Exzellenz verbundenen Gender-Bias.

8 Zentrale Ergebnisse und Empfehlungen

8.1 Zentrale Ergebnisse

Die drei Programme sind gut etabliert an der Donau-Universität Krems, werden von allen Seiten für ihre professionelle Umsetzung geschätzt. ExpertInnen, Führungskräfte und Teilnehmende gleichermaßen sehen Bedarf an den Angeboten, allerdings werden diese nur bedingt als Gleichstellungsmaßnahmen wahrgenommen – das Mentoring wird als Frauenfördermaßnahmen gesehen, das WiedereinsteigerInnen-Programm primär mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie assoziiert.

Die Angebote erreichen ihre Zielgruppen und werden in Anspruch genommen. Die Teilnehmenden sind in hohem Maß mit den Angeboten zufrieden. Als problematisch werden jedoch die fehlenden Weiterentwicklungs- oder Karriereoptionen an der Donau-Universität Krems gesehen. Dementsprechend wird der Nutzen stärker auf Ebene der Persönlichkeitsentwicklung und weniger auf jener der Karriereentwicklung gesehen.

Mögliche Barrieren im Zugang zu den Angeboten liegen in der uneinheitlichen Handhabung der Rahmenbedingungen. Dies könnte insbesondere den Zugang von Frauen in Teilzeit zu den Angeboten einschränken.

Die interviewten Führungskräfte bekennen sich zur Frauenförderung und sind auch bereit etwas dazu beizutragen. Dabei steht das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Zentrum. Damit wird jedoch nur ein Teil des Gleichstellungsziels der Donau-Universität Krems wahrgenommen. D.h. es gibt kein von Rektorat und Führungskräften gemeinsam getragenes Verständnis von Gleichstellung. Während das Rektorat und die dort angesiedelte Stabsstelle für Gender Studies und Gleichstellung ein umfassendes Verständnis von Gleichstellung vertreten, das auch den Abbau struktureller Barrieren für die Karrieren von Frauen und die Verankerung der Gender- und Diversitätsdimension in Forschung und Lehre umfasst, steht für Führungskräfte die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Professuren im Vordergrund. Das Nebeneinander von Definitionen erlaubt es zwar Konflikte zu vermeiden, ermöglicht aber auch das Konservieren von Strukturen und strukturellen Benachteiligungen.

Die drei Programme kompensieren zum Teil fehlende Personalentwicklungsangebote an der Donau-Universität Krems und auch die teilweise eingeschränkten Ressourcen und Kompetenzen der Führungskräfte für die Begleitung der Karriereentwicklung der MitarbeiterInnen – dies insbesondere im Bereich der NachwuchswissenschaftlerInnen.

Der Nutzen der drei Programme für die Donau-Universität Krems ist vielfältig. Wahrgenommen wird von den Teilnehmenden und den Führungskräften primär der

Nutzen für die Teilnehmenden selbst. Der darüberhinausgehende Nutzen für das Department (z.B. im Kontext der Nachwuchsförderung) wird nur von einigen Führungskräften wahrgenommen.

8.2 Empfehlungen

Auf Basis der vorliegenden Ergebnisse werden folgende Empfehlungen formuliert:

- Weiterführung und Ausbau frauen- und gleichstellungsfördernder Aktivitäten an der Donau-Universität Krems
- Weiterentwicklung der bestehenden Programme durch Stärkung ihres Gleichstellungsbezugs
- Ergänzung der bestehenden Angebote durch Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte
- Stärkung der Position der Stabsstelle für Gender Studies und Gleichstellung in der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen
- Sicherstellen einheitlicher Rahmenbedingungen für die Teilnahme
- Einbettung der Programme in einen Gleichstellungsdiskurs

Die **Stärkung des Gleichstellungsbezugs der Programme** ist beim Karriere-Coaching und beim WiedereinsteigerInnen-Programm gefordert, da hier – u.a. bedingt durch die Öffnung der Programme für Männer – deren Gleichstellungsbezug häufig nicht wahrgenommen wird. Dem könnte konkret begegnet werden durch:

- Gezielte Kommunikation der Programme in einem Gleichstellungskontext. Dies erfordert auch die Stärkung der Genderkompetenz in der DLE Personal, die insbesondere das WiedereinsteigerInnen-Programm stärker als Gleichstellungsmaßnahme positionieren und die über die Coaching-Einheiten hinausgehenden Programmelemente „zum Leben erwecken“ müsste.
- Verknüpfung des WiedereinsteigerInnen-Programms mit einem expliziten Bekenntnis der Donau-Universität Krems zur Förderung der Väterkarenz und Unterstützung einer partnerschaftlichen Aufteilung der Betreuungsarbeit
- Verpflichtende Teilnahme an einem begleitenden Seminarangebot zu den Coaching-Einheiten (z. B. zur Relevanz einer geschlechtergerechten Sprache oder der Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre)
- Stärkere Fokussierung des Coaching-Programms auf die Unterstützung von MitarbeiterInnen in einer Umbruchsituation. Damit wäre eine Abkehr vom first-come-first-serve Prinzip notwendig und es sollte die Möglichkeit von Follow-Up-Einheiten geschaffen werden, um dem längerfristigen Charakter von Umbruchsituationen gerecht zu werden.

Die Umsetzung der Programme wird von allen Seiten als problemlos, professionell und kompetent wahrgenommen. Allerdings sind der Stabsstelle für Gender Studies und Gleichstellung in der Umsetzung der Programme Grenzen gesetzt, die deren Wirkmöglichkeiten einschränken. Daher sollte die **Position der Stabsstelle in der Umsetzung der Programme gestärkt** werden. Dies beispielsweise durch:

- In einem ersten Schritt könnte eine stärkere Einbeziehung der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies in die Umsetzung des Karenzmanagements den Aufbau von Genderkompetenz in der DLE Personal unterstützen. Ziel wäre, dass die DLE Personal die Bekanntheit aller Elemente des Karenzmanagements erhöht und durch gezielte Kommunikation das WiedereinsteigerInnen-Programm in einem Gleichstellungskontext positioniert.
- Sicherstellen einheitlicher Rahmenbedingungen für die Teilnahme an den Programmen durch Kommunikation über die Stabsstelle (z. B. bereits in der Ausschreibung der Programme).
- Ergänzung des bestehenden Angebots durch ein Angebot für Führungskräfte, das an deren Bereitschaft zu Frauen- und Nachwuchsförderung ansetzt und beispielsweise Bewusstsein für einen nicht intendierten Gender-Bias in Auswahlverfahren schafft.

Die vorgeschlagene Weiterentwicklung des bisherigen Status Quo frauen- und gleichstellungsfördernder Angebote sollte in einen **Gleichstellungsdiskurs** an der Donau-Universität Krems eingebunden sein, um ein von allen relevanten Stakeholdern (Rektorat, Führungskräften, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Gender- und DiversitätsexpertInnen) geteiltes Verständnis von Gleichstellung zu entwickeln.

- In einem ersten Schritt sollten übergeordnete Gleichstellungsziele für die Donau-Universität Krems formuliert werden, die den Kern einer Gleichstellungsstrategie (wie beispielsweise in der aktuellen Leistungsvereinbarung angesprochen) bilden. Damit würde auch den Anforderungen der angekündigten EU Gleichstellungstrategie im Programm Horizon Europe entsprochen.
- Diese übergeordnete Gleichstellungsstrategie und ihre Zielsetzungen sollten in einem weiteren Schritt auf Ebene der Departments und der Dienstleistungseinrichtungen in konkrete und umsetzbare Ziele heruntergebrochen werden.
- Dabei sollte ein umfassendes Verständnis von Gleichstellung zugrunde gelegt werden, das neben der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und Professuren auch den Abbau struktureller Barrieren und die Verankerung der Gender- und Diversitätsdimension in Forschungsinhalte und Lehre anstrebt.

- Durch das umfassende Verständnis von Gleichstellung wird auch Bewusstsein dafür geschaffen, dass exzellente Forschung oder Lehre nicht mit dem Ignorieren der Gender- oder Diversitätsdimension kompatibel sind.
- Zur Umsetzung der Gleichstellungsstrategie und der Gleichstellungsziele sollte das Rektorat von Führungskräften – Dekanen, Departmentleitungen, DLE- und Abteilungsleitungen – konkrete Gleichstellungsaktivitäten in ihrem jeweiligen Bereich einfordern.
- Führungskräfte sollten bei der Entwicklung von Gleichstellungsaktivitäten von einem zu identifizierenden Handlungsbedarf in ihrem Bereich ausgehen. Für die Identifikation dieses Handlungsbedarfs werden sogenannte „Gender-Dialoge“ zwischen der jeweiligen Organisationseinheit und der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies vorgeschlagen. Dadurch kann sichergestellt werden, dass Gleichstellungsaktivitäten von Organisationseinheiten am jeweiligen Handlungsbedarf ansetzen und damit auch den jeweiligen Kontext mitberücksichtigen. Dies ist notwendig, um das Potential für eine Veränderung in Richtung Gleichstellung realisieren zu können.
- Die Gleichstellungsaktivitäten von Departments oder Dienstleistungseinrichtungen sollten sichtbar gemacht werden (z. B. durch ein spezifisches Kapitel im Gleichstellungsbericht) und in einen universitären Gleichstellungsdiskurs einfließen.
- Gleichstellungsaktivitäten bzw. deren Ergebnisse sollten durch symbolische Anerkennungsformen wertgeschätzt werden, wie z. B. eine Auszeichnung für gender- oder diversitätsorientierte Lehre.

9 Verzeichnisse

9.1 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick Teilnahmen am Karriere-Coaching-Programm	11
Tabelle 2: Überblick Teilnehmerinnen am Mentoring-Programm	14
Tabelle 3: Überblick Teilnahmen am WiedereinsteigerInnen-Programm	16

9.2 Literaturverzeichnis

BMWF (2016), Österreichische ERA Roadmap, Wien: ERA Observatorium Austria.

DeGEval – Gesellschaft für Evaluation (2016), Standards für Evaluation, Mainz.

Donau-Universität Krems (2017), Entwicklungsplan der Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems) 2019 bis 2024, Krems. https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:15c0dec4-2c0e-4f27-8298-7cbef1f387dd/entwicklungsplan_donau-universitaet_krems_2019-2024.pdf [23.07.2020]

Donau-Universität Krems (2019a). Wissensbilanz 2018. I. Leistungsbericht und II. Kennzahlen. Krems an der Donau. https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:5505c0c8-fbc4-40d9-bd01-36f1a5bee9ec/DUK_Wissensbilanz%20I&II%202018.pdf [16.07.2020]

Donau-Universität Krems (2019b). Gleichstellung in Zahlen, 2018. Krems an der Donau. <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:2d5fbc4-c91f-4cb5-bc2c-dacca241dae3/Gleichstellung%20in%20Zahlen%202018.pdf> [16.07.2020]

Donau-Universität Krems; BMBWF (2012), Leistungsvereinbarung 2013-2015, Wien. https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:5d2241de-f419-4b62-aed0-127ac8c9ec63/duk_mb_0813.pdf [23.07.2020]

Donau-Universität Krems; BMBWF (2015), Leistungsvereinbarung 2016-2018, Wien. https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:a1e22b77-cbad-4f12-8352-71d9f3a3de43/duk_mb_8915.pdf [23.07.2020]

Donau-Universität Krems; BMBWF (2018), Leistungsvereinbarung 2019-2021, Wien. https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:f30e8260-96ec-45f4-89b8-ac51337b417b/duk_mb_0119.pdf [23.07.2020]

Guba, Egon G.; Lincoln, Yvonna S. (1989), *Fourth Generation Evaluation*, Newbury Park/London/New Delhi: Sage.

Gutknecht-Gmeiner, Maria; Wroblewski, Angela (2014), Evaluation von Gender Mainstreaming und Gendern von Evaluation, in: Böttcher, Wolfgang; Kerlen, Christiane; Maats, Peter; Schwab, Oliver; Sheik, Sonja (Hg.), *Evaluation in Deutschland und Österreich. Stand und Entwicklungsperspektiven in den Arbeitsfeldern der DeGEval - Gesellschaft für Evaluation*, Münster: Waxmann: 179-189.

Husu, Liisa (2004), Gate-keeping, gender equality and scientific excellence, in Brouns, Margo; Addis, Elisabetta (eds), *Gender and Excellence in the Making*. Brussels: Directorate General for Research, European Commission: 69–76.

Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli; Sauer, Birgit (Hg.) (2007), *Achsen der Ungleichheit: Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*, Frankfurt/Main: Campus.

Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela (2009), Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen – ExpertInneninterviews in der Praxis der Maßnahmenevaluation, in: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.), *Den ExpertInnen auf der Spur – Sozialwissenschaftliche ExpertInneninterviews in Theorie und Praxis*, 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 241-256.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2009), The Expert Interview and Changes in Knowledge Production, in: Alexander Bogner/Beate Littig/Wolfgang Menz (eds.), *Interviewing Experts*. Palgrave Macmillan: Research Methods Series: 17-42.

Patton, Michael Q. (1997), *Utilization-focused evaluation: The new century text*, Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage.

Universität für Weiterbildung KREMS (2019). Rechnungsabschluss zum 31. Dezember 2018. KREMS an der DONAU. <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:c95cae93-8cc2-4f0b-9eee-c196b3a42c50/rechnungsabschluss-2018.pdf> [16.07.2020]

Van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne (2013), Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment, *Journal of Management Studies*, doi: 10.1111/joms.12060

West, Candace; Zimmerman, Don H. (1987), Doing Gender, in: *Gender and Society*, 1(2): 125-151.

Wroblewski, Angela (2016), Auf dem Weg zu einer reflexiven Gleichstellungspolitik: Von Geschlechtergleichstellung zu diversitätsorientierten Gleichstellungspolitiken an Universitäten, in: Kriesi, Irene; Liebig, Brigitte; Horvath, Ilona; Riegraf, Birgit (eds.),

Gender und Migration in der tertiären Berufs- und (Fach)Hochschulbildung, Forum Frauen- und Geschlechterforschung 56, Münster: Westfälisches Dampfboot: 216-233.

Wroblewski, Angela (2019), Gender Mainstreaming und die DeGEval-Standards, in: Hense, Jan; Böttcher, Wolfgang; Kalman, Michael; Meyer, Wolfgang (Hrsg.), Evaluation: Standards in unterschiedlichen Handlungsfeldern. Einheitliche Qualitätsansprüche trotz heterogener Praxis?, Münster: Waxmann: 73-86.

Wroblewski, Angela; Striedinger, Angelika (2018), Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich, Studie im Auftrag des BMBWF, Wien.

9.3 Interne Dokumente

Amon, Christine (2010, internes Dokument). Schlussbericht zum Programm "Karriere-Gruppen-Coaching für Mitarbeiterinnen" der Donau-Universität Krems. Wien.

Eckerstorfer, Sandra (2013, internes Dokument). Karriere-Coaching Universität Krems. Wien.

Johannes Kepler Universität Linz, Paris Lodron Universität Salzburg und Donau-Universität Krems (2011, internes Dokument). Folder Mentoring III. Mentoring Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Johannes Kepler Universität Linz, Paris Lodron Universität Salzburg und Universität für Weiterbildung Krems. Linz, Salzburg und Krems.

Johannes Kepler Universität Linz, Paris Lodron Universität Salzburg und Donau-Universität Krems (2013, internes Dokument). Mentoring III. Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Johannes Kepler Universität Linz, der Paris Lodron Universität Salzburg und der Universität für Weiterbildung Krems. ENDBERICHT. Linz, Salzburg und Krems.

Johannes Kepler Universität Linz, Paris Lodron Universität Salzburg und Donau-Universität Krems (2014, internes Dokument). Folder Mentoring III 2014-2016. Mentoring Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Johannes Kepler Universität Linz, Paris Lodron Universität Salzburg und Universität für Weiterbildung Krems. Linz, Salzburg und Krems.

Johannes Kepler Universität Linz, Paris Lodron Universität Salzburg und Donau-Universität Krems (2016, internes Dokument). Mentoring III. Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Johannes Kepler Universität Linz, der Paris Lodron Universität Salzburg und der Universität für Weiterbildung Krems. ENDBERICHT. Linz, Salzburg und Krems.

Johannes Kepler Universität Linz, Paris Lodron Universität Salzburg und Donau-Universität Krems (2017, internes Dokument). Folder Mentoring III 2017-2019. Mentoring Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Johannes Kepler Universität Linz, Paris Lodron Universität Salzburg und Universität für Weiterbildung Krems. Linz, Salzburg und Krems.

Johannes Kepler Universität Linz, Paris Lodron Universität Salzburg und Donau-Universität Krems (2019, internes Dokument). Mentoring III. Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Johannes Kepler Universität Linz, der Paris Lodron Universität Salzburg und der Universität für Weiterbildung Krems. ENDBERICHT. Linz, Salzburg und Krems.

Johannes Kepler Universität Linz, Paris Lodron Universität Salzburg und Donau-Universität Krems (2019, internes Dokument). Folder Mentoring III 2019-2021. Mentoring Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Johannes Kepler Universität Linz, Paris Lodron Universität Salzburg und Universität für Weiterbildung Krems. Linz, Salzburg und Krems.

Kordon, Kathrin und Überacker, Jutta (2014, internes Dokument). Abschlussbericht Karrierecoaching-Programm für die Donau-Universität Krems. Wien.

Kordon, Kathrin und Überacker, Jutta (2015, internes Dokument). Abschlussbericht Karrierecoaching-Programm für die Donau-Universität Krems. Wien.

Kordon, Kathrin und Überacker, Jutta (2017, internes Dokument). Abschlussbericht Karrierecoaching-Programm für die Donau-Universität Krems. Wien.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2015, internes Dokument). Programm WiedereinsteigerInnen-Programm 2015/2016. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2016, internes Dokument). Abschlussbericht WiedereinsteigerInnen-Programm 2015/2016. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2016, internes Dokument). Programm WiedereinsteigerInnen-Programm 2016/2017. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2017, internes Dokument). Abschlussbericht WiedereinsteigerInnen-Programm 2016/2017. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2018, internes Dokument). Programm WiedereinsteigerInnen-Programm 2018. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2019, internes Dokument). Abschlussbericht WiedereinsteigerInnen-Programm 2018. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2020, internes Dokument). Abschlussbericht WiedereinsteigerInnen-Programm 2019. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2008, internes Dokument). Bericht „Effizienz – Nachhaltigkeit – Entwicklungspotenziale des Karriere-Coaching-Programms 2007 an der Donau-Universität Krems“. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2013, internes Dokument). Ausschreibung Karriere-Coaching-Programm 2013. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2012, internes Dokument). Konzept „Karriere-Coaching-Programm 2013/2014 für Mitarbeiterinnen der Donau-Universität Krems“. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2013, internes Dokument). Programm Karriere-Coaching-Programm 2013. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2014, internes Dokument). Endbericht zum Karrierecoaching-Programm 2013 der Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2014, internes Dokument). Ausschreibung Karriere-Coaching-Programm 2014. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2015, internes Dokument). Endbericht zum Karrierecoaching-Programm 2014 der Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2015, internes Dokument). Ausschreibung Karriere-Coaching-Programm 2015 der Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2015, internes Dokument). Endbericht zum Karrierecoaching-Programm 2015 der Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2016, internes Dokument). Ausschreibung Karriere-Coaching-Programm 2016/2017 der Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2019, internes Dokument). Ausschreibung Karriere-Coaching-Programm 2019/2020 der Donau-Universität Krems. 7. Durchgang. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2012). Jahresbericht 2011. Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2013). Jahresbericht 2012. Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2014). Jahresbericht 2013. Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2015). Jahresbericht 2014. Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2016). Jahresbericht 2015. Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2017). Jahresbericht 2016. Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2018). Jahresbericht 2017. Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2019). Jahresbericht 2018. Donau-Universität Krems. Krems.

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Donau-Universität Krems (2020). Jahresbericht 2019. Donau-Universität Krems. Krems.

10 Anhang

10.1 Liste der InterviewpartnerInnen

Ass. Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Edith Blaschitz – Assistenzprofessorin, ehemalige Teilnehmerin

Univ. Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Barbara Brenner – Departmentleiterin, stv. Dekanin

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Doris Burger – Lehrgangsheiterin, ehemalige Teilnehmerin

Univ.-Prof. Dr. Mathias Czaika - Departmentleiter

Dr.ⁱⁿ Doris Czepa – Co-Leiterin Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies

Ass. Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elisabeth Donat – stv. Departmentleiterin, ehemalige Teilnehmerin

Dr.ⁱⁿ Barbara Eggert, M.A., MA – ehemalige Teilnehmerin

Mag. Friedrich Faulhammer – Rektor

Univ. Prof. Dr. Gerald Gartlehner, MPH – Departmentleiter

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Katharina Gerlich – ehemalige Teilnehmerin

Mag.^a Michaela Gindl – Co-Leiterin Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies

Dr.ⁱⁿ Andrea Höttl, MBA M.E.S. – wissenschaftliche Mitarbeiterin, ehemalige Teilnehmerin

Dr.ⁱⁿ Lisa Horvath – Trainerin

Mag.^a List Jost, BA – wissenschaftliche Mitarbeiterin, ehemalige Teilnehmerin

Dr.ⁱⁿ Ingrid-Mylena Kösten - Coach

Ass. Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Eva Krczal – stv. Departmentleiterin, ehemalige Teilnehmerin

Mag.^a Ingrid Ladner – ehemalige Teilnehmerin

Univ. Prof. Dipl.-Ing. Dr. Stefan Oppl, MBA – Departmentleiter

Mag.^a Jutta Pirker-Kerschbaumer, MAS LL.M. LL.M. – Leiterin DLE Recht, Vorsitzende des AKGL

Univ.-Prof. DDr. Thomas Ratka, LL.M. LL.M. – Vizerektor für Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung, Departmentleiter

Florian Reisky, M.A. MA – wissenschaftlicher Mitarbeiter, ehemaliger Teilnehmer

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Maria Ute Riedler-Lindthaler – Coach

Jutta Riel-Anderl – Personaladministratorin, ehemalige Teilnehmerin

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Christine Rigler - Departmentleiterin

Mag.^a Martha Schneider – ehemalige Teilnehmerin

Mag.^a Helene Sieberth – Lehrgangsführerin, ehemalige Teilnehmerin

MMag.^a Isabella Skrivanek – Lehrgangsführerin, ehemalige Teilnehmerin

Ass. Prof.ⁱⁿ Mag.^a Isolde Sommer, PhD MPH – Assistenzprofessorin, ehemalige Teilnehmerin

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Bettina Stadler – Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Viktoria Weber – Vizerektorin für Forschung, Departmentleiterin

Manuela Wieländer, MSc – Qualitätsmanagerin, ehemalige Teilnehmerin

Ass. Prof. Mag. Dr. Lukas Zenk – Assistenzprofessor, ehemaliger Teilnehmer

10.2 Interviewleitfäden

10.2.1 ExpertInnen

Einschätzung des Bedarfs an den Angeboten und der Zielgruppenerreichung

An der Donau-Universität Krems werden aktuell das Mentoring III-Programm das Karriere-Coaching-Programm und das WiedereinsteigerInnen-Programm.

- Wie schätzen Sie den Bedarf an diesen Programmen ein? Wer sind die Zielgruppen der Angebote? Gibt es genug Plätze für alle Interessierten?
- Wie werden die Informationen zu den Programmen verbreitet? Werden alle Zielgruppen dadurch erreicht?
- Wie werden die Teilnehmenden ausgewählt? Wie findet die Bewerbungsphase statt?
- Gibt es eine besondere Gruppe an MitarbeiterInnen, die sich für die Teilnahme an den Programmen bewirbt oder eine Gruppe, die bisher eher nicht erreicht werden konnte?

Erfahrungen mit der Umsetzung der Angebote

- Welche hemmenden und fördernden Faktoren nehmen Sie in Bezug auf die Umsetzung der Programme wahr?
- Gab es in der Umsetzung eines Programms die Notwendigkeit Aspekte eines Programms zu verändern? Wenn ja, welche und warum?

Einschätzung des Nutzens der Angebote für unterschiedliche Gruppen von Teilnehmenden sowie des Mehrwerts für die Donau-Universität Krems

- Inwiefern profitieren die Teilnehmenden von den Programmen zur Karriereförderung? Welche Gruppen profitieren wovon konkret?
- Welcher Mehrwert denken Sie wird durch diese Programme für die gesamte Donau-Universität Krems erzeugt?
- Inwiefern tragen, Ihrer Meinung nach, die angebotenen Programme zur Erreichung des Gleichstellungsziels der Donau-Universität Krems bei?

Einschätzung des Weiterentwicklungsbedarfes der Angebote bzw. „blinder Flecken“ im Hinblick auf Gleichstellung an der Donau-Universität Krems

- Wo sehen Sie Weiterentwicklungsbedarf für die drei Karriereförderprogramme? Welche Ressourcen bräuchte es dafür?
- Sehen Sie einen Bedarf für weitere Angebote zusätzlich zu den bestehenden Karriereförderprogrammen?

10.2.2 Führungskräfte

Problemwahrnehmung

- Wie würden Sie das Gleichstellungsproblem an der Donau-Universität Krems beschreiben?
- Sehen Sie an der Donau-Universität Krems generell bzw. an Ihrem Department einen Handlungsbedarf im Hinblick auf Gleichstellung?

Einschätzung der eigenen Rolle

- Inwiefern können Sie als Führungskräfte der Donau-Universität Krems zur Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele der Universität beitragen?

Akzeptanz

- Wie werden die angebotenen Karriereförderprogramme an Ihrem Department angenommen?
- Welchen Bedarf sehen Sie an Ihrem Department für die angebotenen Programme?

Zugang zu den Angeboten

- Unter welchen Bedingungen unterstützen Sie die Teilnahme von Departmentangehörigen an den Programmen?
- Wie stellen sich die Rahmenbedingungen für die Teilnahme (Übernahme der Kosten, Reisekosten, Teilnahme in der Arbeitszeit) an Ihrem Department dar?

Nutzeneinschätzung

- Welchen Nutzen hat Ihr Department durch die Teilnahme von Mitarbeitenden an den Angeboten?

10.2.3 Teilnehmende

Weg in die Teilnahme

- An welchem Programm/welchen Programmen haben Sie teilgenommen?
- Wie haben Sie von dem Programm/den Programmen erfahren?
- War es Ihre Initiative am Programm teilzunehmen oder wurde Ihnen eine Teilnahme von einer anderen Person vorgeschlagen?
- Wenn Sie sich an die Zeit vor Ihrer Teilnahme erinnern: Welche Erwartungen hatten Sie damals von dem Programm? Warum haben Sie sich entschieden sich zu bewerben?
- Wurde Ihre Entscheidung am Programm teilzunehmen von anderen Personen (z. B. Führungskraft, Stabstelle, KollegInnen, privates Umfeld) unterstützt?
- Erinnern Sie sich noch an Hindernisse, die Sie noch vor dem Start des Programms überwinden mussten?

Erfahrungen mit der Teilnahme

- Inwieweit wurden Ihre ursprünglichen Erwartungen an das Programm erfüllt?
- Konnten Sie am Programm bis zum Schluss teilnehmen?

Subjektive Nutzeneinschätzung

- Wie schätzen Sie den Nutzen des Programms für sich persönlich ein? Von welchen Angeboten konnten Sie am meisten profitieren, wovon eher weniger?
- Hätten Sie sich von der Teilnahme erwartet, wurden Ihre Erwartungen erfüllt oder sogar übertroffen?
- Wie könnte das Programm Ihrer Meinung nach adaptiert werden, um noch mehr Nutzen zu erzielen?

Mentoring-Programm

- Wie gestaltete sich damals die Suche nach einer geeigneten Mentorin/einem geeigneten Mentor? Nach welchen Kriterien gingen Sie vor?
- Welche Unterstützung wurde diesbezüglich angeboten und welche haben Sie in Anspruch genommen?
- Wie gestaltete sich die Zusammenarbeit mit Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor? Wovon konnten Sie konkret profitieren? Wie eng war die Zusammenarbeit?
- Angestrebt wird in diesem Programm auch ein Sponsorship-Effekt, also ein persönliches Einsetzen für die/den Mentee. Inwiefern hat sich Ihre Mentorin/Ihr Mentor persönlich für Sie eingesetzt?

10.3 Informed Consent

10.3.1 ExpertInnen – Information & Einwilligungserklärung

Bevor Sie an dieser Studie teilnehmen, bitten wir Sie sich dieses Dokument über das Ziel, die Vorgangsweise, die Risiken und Nutzen der Studie sowie die Darstellung der Ergebnisse der Studie sorgfältig durchzulesen. Ihre Teilnahme ist freiwillig, d. h. Sie können die Teilnahme ablehnen, ohne dass Ihnen dadurch irgendwelche Nachteile entstehen. Sie können Ihre Einwilligung jederzeit ohne Angabe von Gründen zurückziehen. Außerdem steht es Ihnen frei auf einzelne Fragen nicht zu antworten.

Das Projektteam ist den Standards für Evaluation²⁰ verpflichtet und berücksichtigt die Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung²¹.

Die Studie

Die von der Universität für Weiterbildung Krems (Verantwortliche gem. Art. 4/7 DSGVO) in Auftrag gegebene Studie zur Gesamtevaluierung bisheriger Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung Krems wird von der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies betreut von vom Institut für höhere Studien (IHS Wien, Auftragsverarbeiterin gem. Art. 4/8 DSGVO) unter der Projektleitung von Dr.ⁱⁿ Angela Wroblewski durchgeführt.

Zielsetzung dieser Evaluierung ist es, die Zielerreichung und Wirkungsweise des Karriere-Coaching-Programms, des Mentoring-Programms und des WiedereinsteigerInnen-Programms durch unterschiedliche empirische Zugänge zu erfassen. Auf Basis der Ergebnisse der empirischen Analysen werden Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Angebote formuliert.

Warum Sie?

Aufbauend auf der Analyse vorhandener Dokumente und Daten werden ExpertInneninterviews durchgeführt. Sie wurden auf Grund Ihres ExpertInnenstatus in Bezug auf die Konzeption und/oder Umsetzung der Angebote eingeladen an dieser Studie teilzunehmen.

Der Fokus der ExpertInneninterviews liegt auf folgenden Themen: Bedarf und Zielgruppenerreichung, Erfahrungen mit der Umsetzung der Angebote, Nutzeneinschätzung und Einschätzung des Weiterentwicklungsbedarfes. Die Interviews

²⁰ Die „Standards für Evaluation“ der Deutschen Gesellschaft für Evaluationen, der DeGEval (2016) definieren grundlegende Anforderungen an die Qualität von Evaluation und adressieren im Konkreten die Eigenschaften Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit. Für weitere Informationen besuchen Sie bitte https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards_fuer_Evaluation.pdf.

²¹ Die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten werden auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß VERORDNUNG (EU) 2016/679 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) verarbeitet.

werden leitfadengestützt geführt, mit Ihrem Einverständnis aufgezeichnet und teiltranskribiert. Die Auswertung erfolgt themenzentriert und softwareunterstützt.

Nutzen

Ihr Input wird zur Analyse und Weiterentwicklung der Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung Krems beitragen. Zudem werden wir Ihnen die Ergebnisse und Empfehlungen der Studie in Form eines Abschlussberichtes oder einer Zusammenfassung übermitteln.

Risiken

Die Daten aus dem Interview werden vertraulich behandelt und anonymisiert verarbeitet. Das bedeutet, dass ab Projektbeginn allen Personen Identifikationsnummern zugeordnet werden und die Namen im Projekt nicht mehr verwendet werden. Bis zur Anonymisierung durch das Projektteam besteht laut Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ein Recht auf Auskunft seitens des Verantwortlichen über die betreffenden personenbezogenen Daten sowie auf Berichtigung oder Löschung oder auf Einschränkung der Verarbeitung und eines Widerspruchsrechts gegen die Verarbeitung sowie des Rechts auf Datenübertragbarkeit.

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt anonym und auf aggregierter Ebene und erlaubt keine Identifizierung von Einzelpersonen. Da die Universität für Weiterbildung Krems eine kleine Universität ist, ist es unter Umständen für Personen, die mit dem Personal der Universität vertraut sind, möglich Ihnen Aussagen zuzuordnen. Alle personenbezogenen Informationen (Liste der InterviewpartnerInnen inkl. Identifikationsnummern) werden mit Projektende gelöscht.

Vertraulichkeit und Ergebnisdarstellung

Die erhobenen Daten werden von der Projektleiterin und ihrem Team analysiert und interpretiert. Die Universität für Weiterbildung Krems erhält einen anonymisierten Bericht auf aggregierter Ebene und sofern sie zugestimmt haben eine Liste der InterviewpartnerInnen. Die Ergebnisse der Evaluierung werden anonymisiert in zwei Workshops vorgestellt und in einem Abschlussbericht publiziert.

Kontakt

Wenn Sie nähere Informationen zu dieser Studie wünschen, kontaktieren Sie bitte die Projektleiterin Dr.ⁱⁿ Angela Wroblewski (wroblews@ihs.ac.at, +43 1 59991 - 135). Sollten Sie Informationen zum Datenschutz benötigen, kontaktieren Sie bitte den Datenschutzbeauftragten des IHS Mag. Harald Hutter (hutter@ihs.ac.at, +43 1 59991 - 599).

Einwilligungserklärung

Sie erhalten eine Kopie dieses Dokuments für Ihre Unterlagen und eine Kopie wird zusammen mit den Studienunterlagen aufbewahrt.

Ich erkläre mich mit der Teilnahme an der Studie einverstanden.	<input type="checkbox"/>
Ich erkläre mich mit der Aufzeichnung und Transkription des Interviews einverstanden.	<input type="checkbox"/>
Ich bin damit einverstanden, dass mein Name und meine Funktion in der Liste der InterviewpartnerInnen im Bericht angeführt sein werden. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt auf aggregierter Ebene und erlaubt keine Identifizierung von Einzelpersonen.	<input type="checkbox"/>

Name der interviewten Person

Ort, Datum und Unterschrift

Erklärung der Verantwortlichkeit der Interviewerin: Ich habe die Art und den Zweck dieser Forschungsstudie erläutert und alle Fragen vollständig beantwortet.

Name der Interviewerin

Ort, Datum und Unterschrift

10.3.2 Führungskräfte – Information & Einwilligungserklärung

Bevor Sie an dieser Studie teilnehmen, bitten wir Sie sich dieses Dokument über das Ziel, die Vorgangsweise, die Risiken und Nutzen der Studie sowie die Darstellung der Ergebnisse der Studie sorgfältig durchzulesen. Ihre Teilnahme ist freiwillig, d. h. Sie können die Teilnahme ablehnen, ohne dass Ihnen dadurch irgendwelche Nachteile entstehen. Sie können Ihre Einwilligung jederzeit ohne Angabe von Gründen zurückziehen. Außerdem steht es Ihnen frei auf einzelne Fragen nicht zu antworten.

Das Projektteam ist den Standards für Evaluation²² verpflichtet und berücksichtigt die Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung²³.

Die Studie

Die von der Universität für Weiterbildung Krems (Verantwortliche gem. Art. 4/7 DSGVO) in Auftrag gegebene Studie zur Gesamtevaluierung bisheriger Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung Krems wird von der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies betreut und vom Institut für höhere Studien (IHS Wien, Auftragsverarbeiterin gem. Art. 4/8 DSGVO) unter der Projektleitung von Dr.ⁱⁿ Angela Wroblewski durchgeführt.

Zielsetzung dieser Evaluierung ist es, die Zielerreichung und Wirkungsweise des Karriere-Coaching-Programms, des Mentoring-Programms und des WiedereinsteigerInnen-Programms durch unterschiedliche empirische Zugänge zu erfassen. Auf Basis der Ergebnisse der empirischen Analysen werden Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Angebote formuliert.

Warum Sie?

Aufbauend auf der Analyse vorhandener Dokumente und Daten werden Interviews mit Führungskräften durchgeführt. Sie wurden auf Grund Ihrer Funktion als Führungskraft eingeladen an dieser Studie teilzunehmen.

Der Fokus dieser Interviews liegt auf folgenden Themen: Einschätzung der Chancengleichheit am eigenen Departement, Einschätzung der eigenen Rolle als Führungskraft in Bezug auf die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen der Universität für Weiterbildung Krems, der Bedarf an Karriereförderprogrammen für Angehörige des eigenen Departements, der Zugang und der empfundene Mehrwert dieser Programme. Die Interviews werden leitfadengestützt geführt, mit Ihrem Einverständnis

²² Die „Standards für Evaluation“ der Deutschen Gesellschaft für Evaluationen, der DeGEval (2016) definieren grundlegende Anforderungen an die Qualität von Evaluation und adressieren im Konkreten die Eigenschaften Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit. Für weitere Informationen besuchen Sie bitte https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards_fuer_Evaluation.pdf.

²³ Die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten werden auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß VERORDNUNG (EU) 2016/679 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) verarbeitet.

aufgezeichnet und teiltranskribiert. Die Auswertung erfolgt themenzentriert und softwareunterstützt.

Nutzen

Ihre Teilnahme wird zur Analyse der Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung Krets beitragen. Diese stellt die Grundlage für weiterführende Diskussionen dar. Diese Diskussionen finden u. a. in zwei geplanten Workshops statt. Die Studie und ihre Ergebnisse und Empfehlungen für die Weiterentwicklung der obengenannten Programme können zudem ein wertvoller Beitrag für Ihre Arbeit als Führungskraft darstellen, besonders im Hinblick auf Gleichstellung und Personalentwicklung.

Risiken

Die Daten aus dem Interview werden vertraulich behandelt und anonymisiert verarbeitet. Das bedeutet, dass ab Projektbeginn allen Personen Identifikationsnummern zugeordnet werden und die Namen im Projekt nicht mehr verwendet werden. Bis zur Anonymisierung durch das Projektteam besteht laut Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ein Recht auf Auskunft seitens des Verantwortlichen über die betreffenden personenbezogenen Daten sowie auf Berichtigung oder Löschung oder auf Einschränkung der Verarbeitung und eines Widerspruchsrechts gegen die Verarbeitung sowie des Rechts auf Datenübertragbarkeit.

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt anonym und auf aggregierter Ebene und erlaubt keine Identifizierung von Einzelpersonen. Da die Universität für Weiterbildung Krets eine kleine Universität ist, ist es unter Umständen für Personen, die mit dem Personal der Universität vertraut sind, möglich Ihnen Aussagen zuzuordnen. Alle personenbezogenen Informationen (Liste der InterviewpartnerInnen inkl. Identifikationsnummern) werden mit Projektende gelöscht.

Vertraulichkeit und Ergebnisdarstellung

Die erhobenen Daten werden von der Projektleiterin und ihrem Team analysiert und interpretiert. Die Universität für Weiterbildung Krets erhält einen anonymisierten Bericht auf aggregierter Ebene und sofern sie zugestimmt haben eine Liste der InterviewpartnerInnen. Die Ergebnisse der Evaluierung werden anonymisiert in zwei Workshops vorgestellt und in einem Abschlussbericht publiziert.

Kontakt

Wenn Sie nähere Informationen zu dieser Studie wünschen, kontaktieren Sie bitte die Projektleiterin Dr.ⁱⁿ Angela Wroblewski (wroblews@ihs.ac.at, +43 1 59991 - 135). Sollten Sie Informationen zum Datenschutz benötigen, kontaktieren Sie bitte den

Datenschutzbeauftragten des IHS Mag. Harald Hutter (hutter@ihs.ac.at, +43 1 59991 - 599).

Einwilligungserklärung

Sie erhalten eine Kopie dieses Dokuments für Ihre Unterlagen und eine Kopie wird zusammen mit den Studienunterlagen aufbewahrt.

Ich erkläre mich mit der Teilnahme an der Studie einverstanden.	<input type="checkbox"/>
Ich erkläre mich mit der Aufzeichnung und Transkription des Interviews einverstanden.	<input type="checkbox"/>
Ich bin damit einverstanden, dass mein Name und meine Funktion in der Liste der InterviewpartnerInnen im Bericht angeführt sein werden. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt auf aggregierter Ebene und erlaubt keine Identifizierung von Einzelpersonen.	<input type="checkbox"/>

Name der interviewten Person

Ort, Datum und Unterschrift

Erklärung der Verantwortlichkeit der Interviewerin: Ich habe die Art und den Zweck dieser Forschungsstudie erläutert und alle Fragen vollständig beantwortet.

Name der Interviewerin

Ort, Datum und Unterschrift

10.3.3 Teilnehmende – Information & Einwilligungserklärung

Bevor Sie an dieser Studie teilnehmen, bitten wir Sie sich dieses Dokument über das Ziel, die Vorgangsweise, die Risiken und Nutzen sowie die Darstellung der Ergebnisse der Studie sorgfältig durchzulesen. Ihre Teilnahme ist freiwillig, d. h. Sie können die Teilnahme ablehnen, ohne dass Ihnen dadurch irgendwelche Nachteile entstehen. Sie können Ihre Einwilligung jederzeit ohne Angabe von Gründen zurückziehen. Außerdem steht es Ihnen frei auf einzelne Fragen nicht zu antworten.

Das Projektteam ist den Standards für Evaluation²⁴ verpflichtet und berücksichtigt die Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung²⁵.

Die Studie

Die von der Universität für Weiterbildung Krems (Verantwortliche gem. Art. 4/7 DSGVO) in Auftrag gegebene Studie zur Gesamtevaluierung bisheriger Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung Krems wird von der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies betreut und vom Institut für höhere Studien (IHS Wien, Auftragsverarbeiterin gem. Art. 4/8 DSGVO) unter der Projektleitung von Dr.ⁱⁿ Angela Wroblewski durchgeführt.

Zielsetzung dieser Evaluierung ist es, die Zielerreichung und Wirkungsweise des Karriere-Coaching-Programms, des Mentoring-Programms und des WiedereinsteigerInnen-Programms durch unterschiedliche empirische Zugänge zu erfassen. Auf Basis der Ergebnisse der empirischen Analysen werden Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Angebote formuliert.

Warum Sie?

Aufbauend auf der Analyse vorhandener Dokumente und Daten werden Interviews mit Teilnehmenden durchgeführt. Da Sie an einem oder mehreren der genannten Programme teilgenommen haben, wurden Sie zu diesem Interview eingeladen.

Inhaltlich stehen dabei folgende Fragestellungen im Zentrum: Weg in die Teilnahme, Erfahrungen mit der Teilnahme, subjektive Nutzeneinschätzung und für Teilnehmende am Mentoring-Programm außerdem die Auswahlentscheidung für die Mentorin/ den

²⁴ Die „Standards für Evaluation“ der Deutschen Gesellschaft für Evaluationen, der DeGEval (2016) definieren grundlegende Anforderungen an die Qualität von Evaluation und adressieren im Konkreten die Eigenschaften Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit. Für weitere Informationen besuchen Sie bitte https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval-Standards_fuer_Evaluation.pdf.

²⁵ Die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten werden auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß VERORDNUNG (EU) 2016/679 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) verarbeitet.

Mentor und Erfahrungen im Hinblick auf die erwarteten Sponsorship-Elemente. Die Interviews werden leitfadengestützt geführt, mit Ihrem Einverständnis aufgezeichnet und teiltranskribiert. Die Auswertung erfolgt themenzentriert und softwareunterstützt.

Nutzen

Das Teilen Ihrer persönlichen Erfahrungen mit einem oder mehreren der Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung Krets wird zur Analyse dieser Programme beitragen. Diese stellt die Grundlage für weiterführende Diskussionen und gegebenenfalls für eine Weiterentwicklung dar. Zudem werden wir Ihnen die Ergebnisse und Empfehlungen der Studie in Form eines Abschlussberichtes oder einer Zusammenfassung übermitteln.

Risiken

Die Daten aus dem Interview werden vertraulich behandelt und anonymisiert verarbeitet. Das bedeutet, dass ab Projektbeginn allen Personen Identifikationsnummern zugeordnet werden und die Namen im Projekt nicht mehr verwendet werden. Bis zur Anonymisierung durch das Projektteam besteht laut Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ein Recht auf Auskunft seitens des Verantwortlichen über die betreffenden personenbezogenen Daten sowie auf Berichtigung oder Löschung oder auf Einschränkung der Verarbeitung und eines Widerspruchsrechts gegen die Verarbeitung sowie des Rechts auf Datenübertragbarkeit.

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt anonym und auf aggregierter Ebene und erlaubt keine Identifizierung von Einzelpersonen. Da die Universität für Weiterbildung Krets eine kleine Universität ist, ist es unter Umständen für Personen, die mit dem Personal der Universität vertraut sind, möglich Ihnen Aussagen zuzuordnen. Alle personenbezogenen Informationen (Liste der InterviewpartnerInnen inkl. Identifikationsnummern) werden mit Projektende gelöscht.

Vertraulichkeit und Ergebnisdarstellung

Die erhobenen Daten werden von der Projektleiterin und ihrem Team analysiert und interpretiert. Die Universität für Weiterbildung Krets erhält einen anonymisierten Bericht auf aggregierter Ebene und sofern sie zugestimmt haben eine Liste der InterviewpartnerInnen. Die Ergebnisse der Evaluierung werden anonymisiert in zwei Workshops vorgestellt und in einem Abschlussbericht publiziert.

Kontakt

Wenn Sie nähere Informationen zu dieser Studie wünschen, kontaktieren Sie bitte die Projektleiterin Dr.ⁱⁿ Angela Wroblewski (wroblews@ihs.ac.at, +43 1 59991 - 135). Sollten Sie Informationen zum Datenschutz benötigen, kontaktieren Sie bitte den

Datenschutzbeauftragten des IHS Mag. Harald Hutter (hutter@ihs.ac.at, +43 1 59991 - 599).

Einwilligungserklärung

Sie erhalten eine Kopie dieses Dokuments für Ihre Unterlagen und eine Kopie wird zusammen mit den Studienunterlagen aufbewahrt.

Ich erkläre mich mit der Teilnahme an der Studie einverstanden.	<input type="checkbox"/>
Ich erkläre mich mit der Aufzeichnung und Transkription des Interviews einverstanden.	<input type="checkbox"/>
Ich bin damit einverstanden, dass mein Name und meine Funktion in der Liste der InterviewpartnerInnen im Bericht angeführt sein werden. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt auf aggregierter Ebene und erlaubt keine Identifizierung von Einzelpersonen.	<input type="checkbox"/>

Name der interviewten Person

Ort, Datum und Unterschrift

Erklärung der Verantwortlichkeit der Interviewerin: Ich habe die Art und den Zweck dieser Forschungsstudie erläutert und alle Fragen vollständig beantwortet.

Name der Interviewerin

Ort, Datum und Unterschrift