

Projektbericht
Research Report

Absolventinnen- befragung muv

Angela Wroblewski
Victoria Englmaier



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Projektbericht
Research Report

Absolventinnen- befragung muv

Angela Wroblewski
Victoria Englmaier

Rohbericht

Studie im Auftrag der Universität Wien, Abteilung für
Gleichstellung und Diversität

Februar 2017

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Kontakt:

Dr.ⁱⁿ Angela Wroblewski
☎: +43/1/599 91-135
email: wroblews@ihs.ac.at

Victoria Englmaier, BSc
☎: +43/1/599 91-186
email: englmaier@ihs.ac.at

Inhaltsverzeichnis

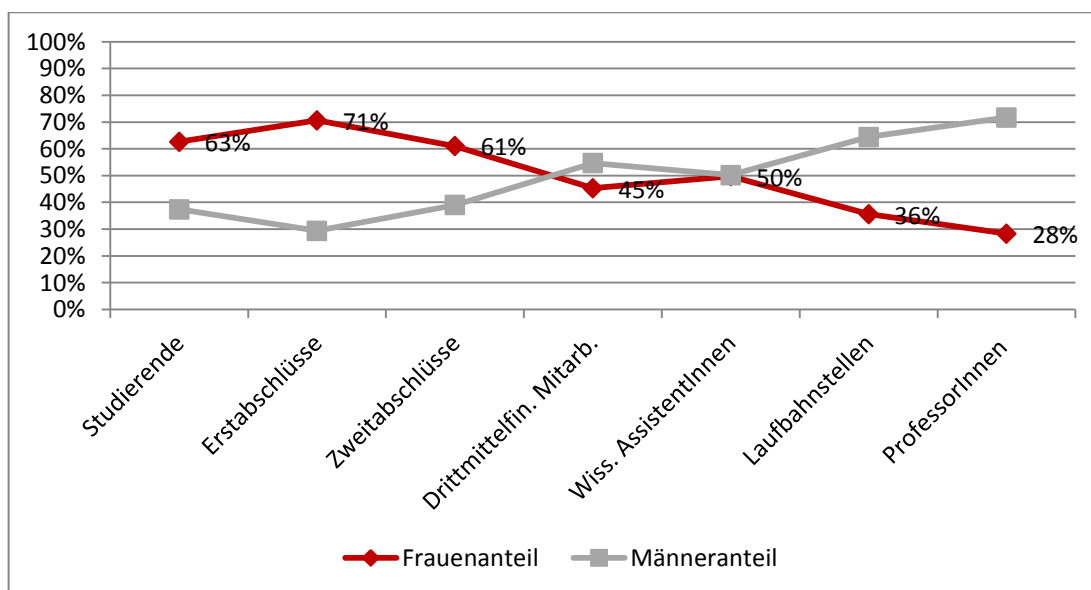
1	Einleitung	1
2	Beschreibung des Mentoring-Programms muv	3
3	Die Respondentinnen	7
4	Retrospektive Bewertung von muv	11
4.1	Rahmenbedingungen von muv	11
4.2	Bewertung der einzelnen Angebote im Rahmen von muv	15
4.3	Subjektive Nutzeneinschätzung der Teilnahme an muv	18
4.4	Gesamtbewertung der Teilnahme an muv	21
4.5	Rückmeldungen der Mentees und Anregungen für die Weiterentwicklung des Programms	23
5	Positionierung in der Wissenschaft.....	30
5.1	Qualifikationsabschlüsse.....	30
5.2	Berufliche Position der Mentees	30
5.2.1	Rahmenbedingungen der Beschäftigung.....	33
5.2.2	Arbeitszufriedenheit	34
5.3	Bewerbung um Fördergelder	40
5.4	Publikationsaktivitäten.....	41
5.5	Vernetzungsaktivitäten	45
6	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	48
6.1	Zentrale Ergebnisse	48
6.1.1	Zufriedenheit und Nutzen	48
6.1.2	Positionierung ehemaliger Mentees in der Wissenschaft	49
6.2	Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung von muv	50
7	Literatur.....	53
8	Anhang.....	55
8.1	Beschreibung der Erhebung	55
8.2	Fragebogen	57

1 Einleitung

Seit mehr als einem Jahrzehnt stellen Frauen die Mehrheit unter Studierenden und AbsolventInnen an österreichischen Universitäten. Es finden auch immer mehr Frauen Zugang zu Top-Positionen in Wissenschaft und Forschung. So ist beispielsweise österreichweit der Frauenanteil in Professuren von 15% im Jahr 2005 auf 23% im Jahr 2015 gestiegen und acht Universitäten werden mittlerweile von einer Frau geleitet.¹

Trotz dieser Erfolge zeigen sich jedoch nach wie vor Barrieren für Frauen an Universitäten, die sich in der sogenannten „leaky pipeline“ niederschlagen, d.h. in einem sinkenden Frauenanteil je höher die Position im Wissenschaftssystem ist. Auch die Universität Wien ist durch eine ausgeprägte leaky pipeline charakterisiert: während 63% aller Studierenden weiblich sind und 71% aller Erstabschlüsse auf Frauen entfallen, sind nur 45% der Drittmittelbeschäftigten und 50% der AssistentInnen Frauen. Laufbahnstellen sind zu 36% und Professuren zu 28% mit Frauen besetzt.

Abbildung 1 „Leaky Pipeline“ der Universität Wien (WS 2015/16)



Quelle: unidata

Um dieser Entwicklung entgegen zu steuern und Frauen beim Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere zu unterstützen, wurde das Mentoring-Programm der Universität Wien – muv – ins Leben gerufen. Das Programm wurde laufend evaluiert und weiterentwickelt (siehe dazu auch Kapitel 2). Der vorliegende Bericht setzt diese Tradition fort und liefert einen Input für eine Diskussion um die Weiterentwicklung des Programms.

¹ Die im Folgenden angeführten Daten sind dem Monitoring des BMWFW entnommen und unter www.bmwfw.gv.at/unidata abrufbar.

Basierend auf einer Online-Befragung von ehemaligen Teilnehmerinnen am Programm sollen folgende Fragen beantwortet und damit ein Input zur Weiterentwicklung des Programms geleistet werden:

- Wie viele der Mentees haben eine wissenschaftliche Karriere eingeschlagen?
- Wie viele Mentees sind aus der Wissenschaft ausgeschieden und welche Gründe werden dafür angeführt?
- Welchen Nutzen schreiben die Mentees dem Programm bzw. seinen Elementen für ihre berufliche Karriere zu?
- Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus den Erfahrungen und der Karriereentwicklung der Mentees für die Weiterentwicklung des Programms ableiten?

Die Befragung und der Bericht verfolgen eine deskriptive Zielsetzung, d.h. sie legen den Schwerpunkt auf die Beschreibung der aktuellen beruflichen Situation ehemaliger Mentees. Es geht dabei dezidiert nicht um die Abschätzung kausaler Effekte des Programms auf die aktuelle berufliche Situation der ehemaligen Mentees. Eine derartige Fragestellung kann ohne eine adäquate Vergleichsgruppe für die Gruppe der Mentees seriöser Weise nicht beantwortet werden.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden die Entwicklung des Programms und seine Kernelemente beschrieben (Kapitel 2). Daran anschließend wird die Gruppe der Respondentinnen beschrieben, wobei auf soziodemographische Merkmale, disziplinäre Zugehörigkeit und Qualifikation beim Eintritt in muv eingegangen wird (Kapitel 4). In Kapitel 4 wird die retrospektive Bewertung der Rahmenbedingungen von muv sowie die subjektive Einschätzung des Nutzens des Programms und seiner Elemente dargestellt. Im Mittelpunkt von Kapitel 5 steht die Positionierung der ehemaligen Mentees in der Wissenschaft nach der Teilnahme an muv, wobei auf den Abschluss von Qualifizierungsarbeiten, die Entwicklung der beruflichen Position sowie auf Antrags-, Publikations- und Vernetzungsaktivitäten eingegangen wird. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und daraus Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Programms abgeleitet.

2 Beschreibung des Mentoring-Programms muv

Das Mentoring-Programm muv (mentoring university vienna) weist mittlerweile eine fünfzehnjährige Geschichte auf und fällt damit in einen Zeitraum, der durch eine Reihe tiefgreifender personalrechtlicher wie auch studienrechtlicher Reformen geprägt ist, wie z.B. die Implementierung des UG 2002, die Einführung des Kollektivvertrags für Universitäten oder die Bologna-Reform.

muv wurde im Zeitraum von 2000 bis 2001 entwickelt, wobei auf die 1998 erschienene Grundlagenstudie von Sabine Strasser und Eva Schliesselberger „In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld“ Bezug genommen wurde. Initiiert wurde muv von der damaligen Vizerektorin für Personalangelegenheiten und Frauenförderung Gabriela Moser. Organisatorisch war und ist muv im Projektzentrum Frauenförderung an der Universität Wien (später: Abteilung für Frauenförderung und Gleichstellung bzw. Abteilung Gleichstellung und Diversität) verortet. Es handelte sich damals um das erste Mentoring-Angebot speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Österreich (Genetti et al. 2003).

Im Rahmen von muv wird von folgender Definition für Mentoring ausgegangen: „Mentoring im universitären Feld dient (...) als ein Instrumentarium zur gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (...). Wir verstehen Mentoring vor allem als strukturelles und strategisches Mentoring. In diesem Sinne unterstützen MentorInnen, aber auch Coaches und SupervisorInnen Nachwuchswissenschaftlerinnen darin, Zugänge zu entscheidenden Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs und zu Netzwerken zu eröffnen sowie Verankerungsmöglichkeiten für eine wissenschaftliche Laufbahn zu forcieren. Das Mentoring-Programm ist von seiner Struktur her horizontal und vertikal angelegt. (...) Vertikal: zwischen erfahrenen und renommierten ProfessorInnen (MentorInnen) und Nachwuchswissenschaftlerinnen (Mentees), wobei die MentorInnen die Mentees in der Planung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn und in der Umsetzung ihrer Berufsziele fördern und unterstützen. Horizontal: zwischen den Mentees, die sich in Form von Peer-Groups gegenseitig unterstützen.“ (Projektzentrum Frauenförderung 2001)

Als übergeordnete Ziele wurden bereits in der Konzeptionsphase von muv die Ermöglichung des Zugangs zu Förderbeziehungen sowie informellen und formellen Netzwerken für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Unterstützung der Mentees in ihren beruflichen Zielen, die Stärkung des Berufszugangs und der Berufspositionen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb, die Herstellung von Transparenz bezüglich der herrschenden Beförderungs- und Aufstiegsmechanismen und die Initiierung von Veränderungen und die Forcierung von berufslaufbahnorientierten Qualifikationen von Frauen im universitären Feld genannt. Zentrale Elemente der Konzeption des Mentoring-Programms waren u.a. die

Umsetzung von formalisiertem Gruppen-Mentoring, welches zu dieser Zeit ein Novum an der Universität Wien darstellte, die Forcierung von Inter- bzw. Transdisziplinarität und das Anbieten von Same-, aber auch Cross-Gender Mentoring (Genetti et al. 2003).

In den ersten Durchgängen von mov (mov1 bis mov4) konnten sich Dissertantinnen in der Endphase des Schreibens der Abschlussarbeit mit Erfahrungen mit wissenschaftlichen Publikationen und Vorträgen, Postdocs in der Phase der Planung und Antragstellung für ihre Habilitation und Habilitandinnen in ihrer Endphase bewerben, wobei auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Dissertantinnen, Postdocs und Habilitandinnen geachtet wurde (Projektzentrum Frauenförderung 2001; Referat Frauenförderung und Gleichstellung 2004, 2007 und 2008).

Der erste Durchgang von mov wurde von 2001 bis 2003 als Pilotprojekt vom Europäischen Sozialfonds (ESF), dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) und der Universität Wien gefördert (Genetti et al. 2003; Projektzentrum Frauenförderung 2001). Das Interesse am Mentoring-Programm war von Beginn an groß. Insgesamt haben sich für mov1 109 Bewerberinnen aus den Fakultäten für Human- und Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaften, Naturwissenschaften und Mathematik, sowie der Geistes- und Kulturwissenschaften beworben, von denen schließlich 41 Mentees ausgewählt wurden (Genetti et al. 2003, 17).

Das Programm des ersten Durchgangs (mov1) bestand einerseits aus dem Treffen der Mentoring-Gruppe für mindestens zehn Stunden pro Semester, wobei es auch zusätzliche Angebote gab. Es wurden beispielsweise fünf Coaching-Module (Karriereplanung, Zeitmanagement, Umgang mit Konflikten im wissenschaftlichen Feld (vertikal und horizontal), Präsentationstechniken und Moderation), diverse Informationsveranstaltungen (Dienstrecht, Stipendien, Forschungsförderung, Steuerrecht), aber auch informelle Semestertreffen abgehalten. Der erste Durchlauf von mov (mov1) erstreckte sich über vier Semester (2001-2003). mov ist bereits seit Beginn als Gruppen-Mentoring konzipiert und setzte im ersten Durchlauf, im Unterschied zu den darauffolgenden auf eine strukturelle und strategische, nicht aber auf eine inhaltliche Förderung der Mentees (Genetti et al. 2003; Projektzentrum Frauenförderung 2001).

Das Programm wurde von Beginn an begleitend evaluiert und weiterentwickelt. Die Ergebnisse der ersten Evaluation und die daraus abgeleiteten Empfehlungen wurden 2003 mit der Broschüre „move on... Ergebnisse und Empfehlungen aus dem Wiener Mentoring-Projekt für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ veröffentlicht (Genetti et al. 2003).² Für die laufende Weiterentwicklung des Programms wurden nicht nur die Ergebnisse der Evaluierungen, sondern auch internationale Erfahrungen berücksichtigt. Im Herbst 2002 fand

² Ergebnisse der nachfolgenden Evaluationen sind auf der Homepage zu finden: <https://gleichstellung.univie.ac.at/gleichstellung-und-diversitaet/karrierefoerderung/mentoring/>

eine eintägige Mentoring-Konferenz an der Universität Wien und im Herbst 2003 eine zweitägige Veranstaltung statt. Die Ergebnisse dieser Konferenzen wurden 2005 in Form eines Sammelbandes veröffentlicht (Nöbauer et al. 2005).

mov2 erstreckte sich ebenfalls über vier Semester (Oktober 2004 bis Dezember 2006). Diesmal nahmen 40 Mentees teil, die dieses Mal strategisch, strukturell und inhaltlich gefördert wurden, inhaltlich wurden im Programm keine wesentlichen Änderungen vorgenommen (Referat Frauenförderung und Gleichstellung 2004). Im Durchgang mov3, welcher drei Semester lang dauerte (Oktober 2007 – März 2009), nahmen 40 Mentees teil. Das Programm wurde um gruppenübergreifende Veranstaltungen und das Angebot der Bereitstellung von TutorInnen für MentorInnen erweitert. Seit 2007 wurde mov nur mehr von der Universität Wien finanziert und nicht mehr über Drittmittel gefördert (Referat Frauenförderung und Gleichstellung 2007). Überlappend mit dem dritten Durchgang (mov3) fand der vierte Durchgang (mov4) von Oktober 2008 bis Jänner 2010 statt. Wie auch im Durchgang zuvor dauerte die Mentoring-Beziehung in diesem vierten Durchgang drei Semester an. An mov4 nahmen 39 Mentees teil (Referat Frauenförderung und Gleichstellung 2008).

Nach den ersten vier Durchgängen (mov1 – mov4) fand 2010 ein Relaunch des Mentoring-Programms mov statt. Ausschlaggebend dafür waren zum einen die Ergebnisse der zum damaligen Zeitpunkt bereits durchgeführten Evaluationen, zum anderen die neu eingerichteten Programme und Kollegs für DoktorandInnen, wie auch die neue strategische Schwerpunktsetzung seitens der Universitätsleitung und der Austausch mit (inter-)nationalen ProjektkoordinatorInnen im Rahmen des transnationalen Mentoring-Netzwerks eument-net.³ Eine der offenkundigsten Veränderungen ist die Neudefinition der Zielgruppe. Ab dem fünften Durchgang von mov können sich keine Doktorandinnen mehr bewerben, das Programm steht Postdoktorandinnen (Senior Postdocs in mov5 bzw. Junior und Senior Postdocs in mov6) und Habilitandinnen offen, die über ein beginnendes oder auslaufendes Beschäftigungsverhältnis an der Universität Wien verfügen oder eine Beschäftigung bzw. Berufung an der Universität Wien anstreben. Als MentorInnen können seit diesem Zeitpunkt nur mehr ProfessorInnen der Universität Wien mit Professur gemäß §98 UG 2002 teilnehmen, da bei anderen Formen der Professur (a.o. Professur, Assistenzprofessur, etc.) der Qualifikationsabstand zu gering wäre. Zusätzlich wurde die Anzahl an Plätzen für Mentees halbiert, wodurch maximal 20 Mentees pro Durchgang teilnehmen konnten. Bei der Zusammenstellung der Mentoring-Gruppen wurden weiterhin interdisziplinäre Zusammenstellungen bevorzugt. Hinsichtlich des Programms gab es kaum tiefgreifende Veränderungen. Als besonderen Schwerpunkt wurde eine Internationalisierung des

³ eument-net wurde zunächst (von 2007 bis 2008) als Projekt im 6. Rahmenprogramm der EU mit 5 Partnerinstitutionen aus der Schweiz, Österreich, Deutschland und Bulgarien gefördert. Seit Oktober 2008 existiert eument-net als Verein, um seine im Projekt begonnenen Aktivitäten im Bereich Mentoring europaweit weiterzuführen und neue Mitglieder zu integrieren. Die Universität Wien – vertreten durch das Mentoring-Programm – ist Gründungsmitglied des Vereins. www.eument-net.eu/

Programms durch Kooperationen mit der Universität Zürich (Schweiz), der Loughborough University (United Kingdom), University of Western Australia in Perth und der Middle East Technical University in Ankara (Türkei) angestrebt. In Österreich gab es enge Beziehungen mit den Universitäten Graz und Krems, den Medizinischen Universitäten Wien und Innsbruck, sowie der Technischen Universität Wien. Die Laufzeit von mov5 waren zwei Semester, beginnend ab dem Frühjahr 2011. Die E-Mail-Aussendung mit der Einladung zur Bewerbung an mov5 wurde an alle Postdocs und Habilitandinnen der Universitäten Wien (Assistenzprofessorinnen, Universitätsassistentinnen, Senior-Lecturers/ Scientists, Projektmitarbeiterinnen, Lektorinnen/Lehrbeauftragte) versendet (Genetti, Nöbauer 2010; Nöbauer, Erkinger-Rausch 2010).

Der sechste Durchgang, an dem 26 Mentees teilnahmen, richtete sich wie auch bei mov5 an Postdocs und Habilitandinnen, nicht aber an Doktorandinnen. Anfang März 2013 startete mov6, diesmal wiederum mit der Länge von drei Semestern (Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung 2013; Grubner, Erkinger-Rausch 2013).

Tabelle Überblick über die Durchgänge mov1 bis mov6

mov Durchgang	Zielgruppe	Mentees	Laufzeit
mov1	Dissertantinnen, Postdocs, Habilitandinnen	41	4 Semester (2001-2003)
mov2	Dissertantinnen, Postdocs, Habilitandinnen	40	4 Semester (2004–2006)
mov3	Dissertantinnen, Postdocs, Habilitandinnen	40	3 Semester (2007-2009)
mov4	Dissertantinnen, Postdocs, Habilitandinnen	39	3 Semester (2008-2010)
mov5	Senior-Postdocs, Habilitandinnen	17	2 Semester (2011-2012)
mov6	Junior-Postdocs, Senior-Postdocs, Habilitandinnen	26	3 Semester (2013-2014)

Im März 2010 wurde das Mentoring-Programm mov vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und vom Lebensministerium mit dem Sustainability Award (Kategorie „Verwaltung“)⁴ ausgezeichnet (Personalwesen und Frauenförderung 2016).

⁴ <http://wissenschaft.bmwf.gv.at/bmwf/wissenschaft-hochschulen/universitaeten/nachhaltigkeit-neu/sustainability-award/>

3 Die Respondentinnen

Für die Online-Befragung wurden alle Teilnehmerinnen der ersten sechs Durchgänge von muv angeschrieben (siehe dazu auch Kapitel 8.1). Mehr als die Hälfte der angeschriebenen Mentees hat sich an der Umfrage beteiligt (Rücklaufquote: 55,7%). Im Folgenden wird die soziodemographische Zusammensetzung der Respondentinnen beschrieben.

Die in Kapitel 2 beschriebene Veränderung der Zielgruppe des Programms schlägt sich auch in einer unterschiedlichen Zusammensetzung der jeweiligen Teilnehmerinnengruppe nieder. Die ersten vier Durchgänge von muv standen sowohl Doktorandinnen wie auch Postdocs offen. Dies bedingt Unterschiede in der Altersstruktur der Teilnehmerinnen, d.h. die Teilnehmerinnen an den ersten vier Durchgängen sind im Durchschnitt deutlich jünger als die Teilnehmerinnen an muv5 und muv6. Insgesamt war jede fünfte Teilnehmerin bei Eintritt in muv noch keine 30 Jahre alt, etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen war zwischen 30 und 40 Jahren alt und 26% 40 Jahre oder älter.

Tabelle 1 Alter beim Eintritt in muv

	muv1	muv2	muv3	muv4	muv5	muv6	Gesamt
< 30 Jahre	5,9%	18,8%	43,8%	40,0%	0,0	5,9%	20,6
30 bis 39 Jahre	81,4%	68,8%	50,0%	45,0%	54,5%	23,5%	53,6
40 Jahre u. älter	11,8%	12,5%	6,3%	15,0%	45,5%	70,6%	25,8
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ø in Jahren	33,7	34,0	30,8	32,9	39,1	41,5	35,1

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Rund 27% aller Teilnehmerinnen haben Migrationshintergrund.⁵ Der Anteil der Befragten mit Migrationshintergrund schwankt zwischen rund 18% (muv1) und 55% (muv5).

Tabelle 2 Migrationshintergrund

	muv1	muv2	muv3	muv4	muv5	muv6	Gesamt
Migrationshintergrund	17,6%	33,3%	25,0%	15,0%	54,5%	27,8%	26,8
Kein Migrationshintergrund	82,4%	66,7%	75,0%	85,0%	45,5%	72,2%	73,2
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Datenfile muv-Befragung

⁵ Migrationshintergrund liegt vor, wenn die Teilnehmerin selbst oder einer ihrer Elternteile im Ausland geboren sind. Aufgrund der geringen Fallzahlen wird nicht zwischen erster und zweiter Generation unterschieden.

Insgesamt 16% der Befragten hatten beim Eintritt in mov Kinder. Der Anteil der Mentees mit Kind steigt tendenziell im Zeitverlauf an: Hatte in mov1 nur jede achte Teilnehmerin ein Kind, so waren es in mov4 20%, in mov5 18% und in mov6 38%.

Im Hinblick auf die disziplinäre Zugehörigkeit der Teilnehmerinnen dominieren Geistes- und Kulturwissenschaften (41,5%), Naturwissenschaften (22,3%) und Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (21,3%). Jede achte Teilnehmerin ordnet sich selbst mehr als einer Disziplin zu (im Folgenden als interdisziplinäre Ausrichtung bezeichnet). Im Zeitverlauf ist der Anteil der Mentees mit interdisziplinärer Ausrichtung von rund 6% in mov1 auf 18% bzw. 17% in mov5 und mov6 angestiegen.

Tabelle 3 Disziplinäre Zugehörigkeit

	mov1	mov2	mov3	mov4	mov5	mov6	Gesamt
Geistes- und kulturwiss. Studien	50,0%	46,7%	46,7%	31,6%	45,5%	33,3%	41,5%
Naturwissenschaften	25,0%	20,0%	33,3%	21,1%	18,2%	16,7%	22,3%
Sozial- und Wirtschaftswiss.	18,8%	26,7%	13,3%	21,1%	9,1%	33,3%	21,3%
Andere Disziplin	0,0%	0,0%	0,0%	10,5%	9,1%	0,0%	3,2%
Interdisziplinär	6,3%	6,7%	6,7%	15,8%	18,2%	16,7%	11,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Datenfile mov-Befragung

Drei Viertel aller Teilnehmerinnen standen beim Eintritt in mov in einem Dienstverhältnis zur Universität Wien (als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder externe Lektorinnen). Der Anteil „externer“ Wissenschaftlerinnen, die an mov teilnahmen, ist kontinuierlich gesunken. In mov1 stand mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen (52,6%) nicht in einem Dienstverhältnis zur Universität Wien, in mov2 waren es 44%, in mov3 24% und in mov4 10%. Alle Teilnehmerinnen des fünften Durchgangs standen in einem Dienstverhältnis zur Universität Wien, in mov6 waren es 90%.

Entsprechend der veränderten Zielgruppendefinition hat sich der höchste Studienabschluss bei Eintritt in mov im Zeitverlauf verändert. Bei den letzten beiden Durchgängen (mov5 und mov6) war der Abschluss eines Doktorats- oder PhD-Studiums Zugangsvoraussetzung zum Programm. Zwischen 37% und 55% der befragten Teilnehmerinnen an den ersten vier Durchgängen konnten beim Eintritt in mov den Abschluss eines Diplom- oder Masterstudiums vorweisen.

Tabelle 4 **Höchster Abschluss bei Eintritt in mov**

	muv1	muv2	muv3	muv4	muv5	muv6	Gesamt
Diplomstudium/MA	36,8%	43,8%	41,2%	55,0%	0,0%	0,0%	31,4%
Doktorat/PhD	42,1%	43,8%	47,1%	35,0%	90,9%	100%	57,8%
Keine Angabe	21,1%	12,5%	11,8%	10,0%	9,1%	0,0%	10,8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Datenfile mov-Befragung

Rund 62% der befragten Teilnehmerinnen an mov geben an, dass sie beim Eintritt in das Programm jedenfalls die Absicht hatten, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen. Weitere 29% tendierten ebenfalls zu einer wissenschaftlichen Karriere und rund jede zehnte Teilnehmerin gibt an, diesbezüglich unentschieden gewesen zu sein. Mentees, die sich mehreren Disziplinen zuordnen, geben überdurchschnittlich oft an, unentschieden gewesen zu sein (18%).

Tabelle 5 **Absicht, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen**

	muv1	muv2	muv3	muv4	muv5	muv6	Gesamt
Ja, auf jeden Fall	55,6%	60,0%	47,1%	75,0%	60,0%	68,4%	61,6%
Eher ja	33,3%	40,0%	41,2%	20,0%	20,0%	21,1%	29,3%
Unentschieden	11,1%	0,0%	11,8%	5,0%	20,0%	10,5%	9,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Datenfile mov-Befragung

Insgesamt fast jede fünfte Teilnehmerin an mov war während des Programms für längere Zeit im Ausland. Dieser Anteil ist im Zeitverlauf von rund 10% (muv1) auf etwas mehr als ein Viertel (muv5 und muv6) angestiegen.

Tabelle 6 **Auslandsaufenthalt während der Teilnahme an mov**

	muv1	muv2	muv3	muv4	muv5	muv6	Gesamt
Ja	10,5%	18,8%	17,6%	15,0%	27,3%	26,3%	18,6%
Nein	89,5%	81,3%	82,4%	85,0%	72,7%	73,7%	81,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Datenfile mov-Befragung

Befragte, die während der Teilnahme an mov für länger Zeit im Ausland waren, haben auch aktuell häufiger ihren Lebensmittelpunkt im Ausland. Insgesamt lebt zum Befragungszeitpunkt jede fünfte ehemalige Mentee im Ausland. Dies trifft auf 37% der

Befragten mit Auslandsaufenthalt während der Teilnahme an mov und 17% der Teilnehmerinnen ohne Auslandsaufenthalt zu.

96% der Befragten geben an, bis zum Ende des Programms teilgenommen zu haben und 4% haben nach eigenen Angaben vorzeitig abgebrochen. Dabei handelt es sich um jeweils eine Teilnehmerin aus mov3 und mov4 sowie zwei Teilnehmerinnen aus mov5.

21 ehemalige Mentees haben auch an anderen frauenspezifischen Förderprogrammen teilgenommen. In vier Fällen war dies vor der Teilnahme an mov, in drei Fällen parallel zur Teilnahme an mov und in zwei Drittel der Fälle danach. Dabei handelt es sich beispielsweise um Mentoring-Programme an ausländischen Universitäten, ein Mentoring-Programm für akademische Migrantinnen, Curriculum „Frauen in der Wissenschaft“, „die Kunst der Lehre“, Summer Schools, betriebsinterne Mentoring-Programme, fFORTE Coaching, Karriereentwicklungs- oder Frauenförderprogramme an anderen österreichischen Universitäten (z.B. Universität Graz, TU Wien).

4 Retrospektive Bewertung von mov

Die Befragten wurden gebeten, retrospektiv ausgewählte Aspekte von mov zu bewerten. Dabei erfolgte einerseits eine Bewertung der Rahmenbedingungen des Programms, wie Dauer oder Größe und Zusammensetzung der Mentee-Gruppe, und andererseits eine Nutzenbewertung der inhaltlichen Bestandteile von mov.

4.1 Rahmenbedingungen von mov

70% aller Mentees wurden durch eine Mentorin und 30% durch einen Mentor unterstützt. Der Anteil der Mentees, die einer Mentorin zugeordnet waren, schwankt zwischen 50% (mov2) und 84% (mov 6), zeigt jedoch keine einheitliche Entwicklung.

Tabelle 7 Geschlecht MentorInnen

	mov1	mov2	mov3	mov4	mov5	mov6	Gesamt
Mentorin	82,4%	50,0%	82,4%	55,0%	63,6%	84,2%	70,0%
Mentor	17,6%	50,0%	17,6%	45,0%	36,4%	15,8%	30,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Datenfile mov-Befragung

Insgesamt 44,1% aller Mentees geben an, dass die Mentorin/der Mentor aus demselben Fachgebiet kommt. Dieser Anteil lag in den ersten drei mov-Durchgängen bei 50% oder darüber und ist ab mov4 deutlich niedriger.

Tabelle 8 Bezug zum Fachgebiet der MentorInnen

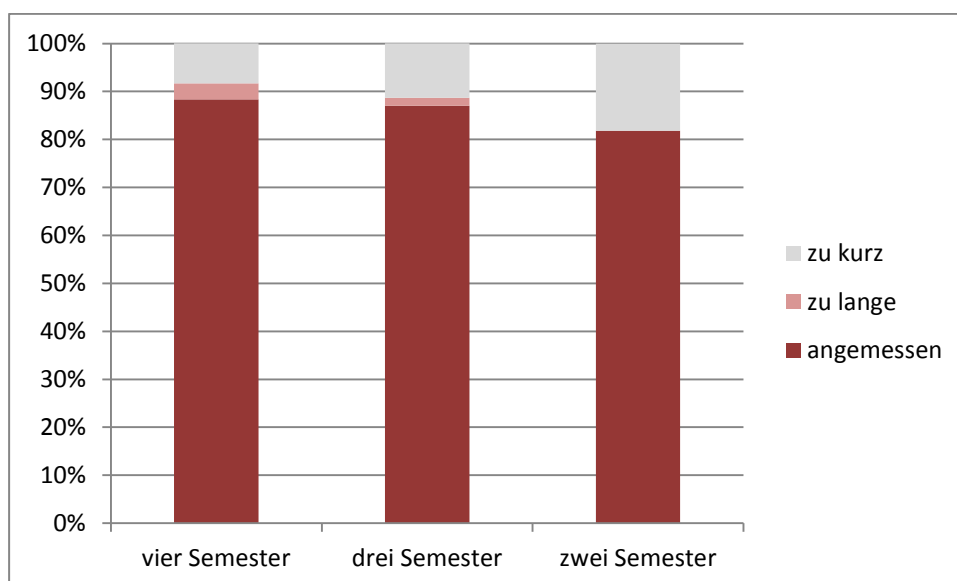
	mov1	mov2	mov3	mov4	mov5	mov6	Gesamt
Dasselbe Fachgebiet	57,9%	50,0%	52,9%	25,0%	36,4%	42,1%	44,1%
Anderes Fachgebiet	42,1%	50,0%	47,1%	75,0%	63,6%	57,9%	55,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Datenfile mov-Befragung

Die Dauer des Programms unterschied sich je nach mov-Durchgang und wird auch unterschiedlich bewertet. Die Mentees aus den ersten beiden Durchgängen, die jeweils vier Semester umfassten, bewerten die Dauer überwiegend (88%) als angemessen. Die Durchgänge mov3, mov4 und mov6 dauerten jeweils drei Semester. Dies bezeichnet die Mehrheit (87%) ebenfalls als angemessen. Der fünfte Durchgang (mov5) war mit zwei Semestern der kürzeste der ersten sechs Durchgänge. Rund 82% empfinden dies als angemessen, während 18% diese Dauer für zu kurz erachten. mov6 dauerte wieder drei Semester lang.

Obwohl die Dauer des Mentoring-Programms muv generell als angemessen beurteilt wird, zeigt sich, dass die Dauer von nur zwei Semestern am wenigsten Zuspruch findet, da einerseits nur etwas mehr als 80% die Dauer angemessen finden, während knapp 20% das Programm als zu kurz bezeichnen. Die Variante mit drei Semestern wird hingegen zu 87% als angemessen und nur zu 11% als zu kurz beschrieben. Am besten wird die Dauer von vier Semestern bewertet. Über 88% der Mentees aus muv1 und muv2 bezeichnen dies als angemessen. Gleichzeitig ist der Wert in der Kategorie „zu kurz“ bei der Dauer von vier Semestern mit 8% am niedrigsten. Nur eine Mentee (3,4%) sieht die Dauer von vier Semestern als zu lange an.

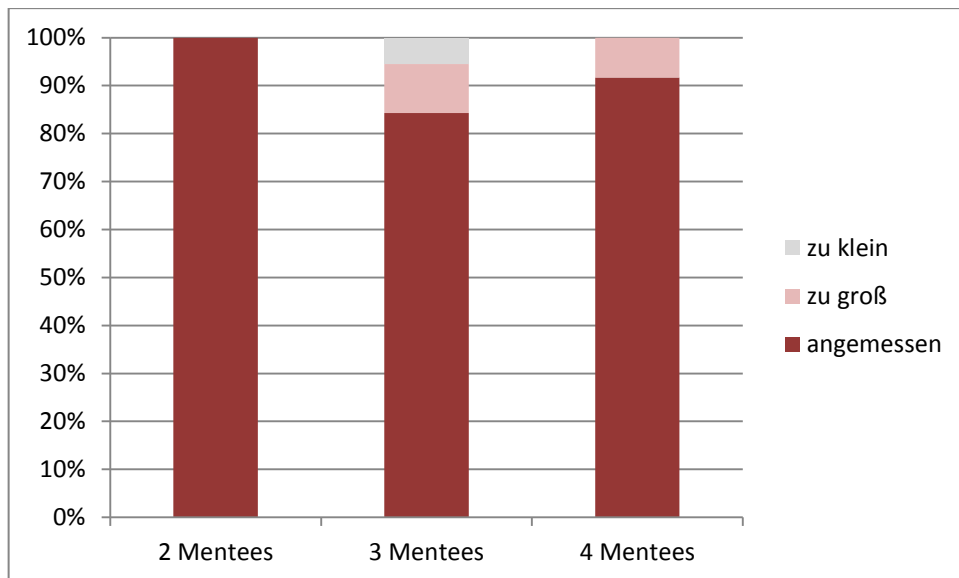
Abbildung 2 Bewertung der Dauer von muv nach Semesteranzahl



Quelle: Datenfile muv-Befragung

Die meisten Mentees (71,3%) waren Teil einer Mentee-Gruppe, welche aus insgesamt vier Mentees bestand. Weitere 19% waren Teil einer Dreier-Gruppe und 8% in einer Zweier-Gruppe. In zwei Fällen waren die Mentees alleine einer Mentorin bzw. einem Mentor zugeordnet.

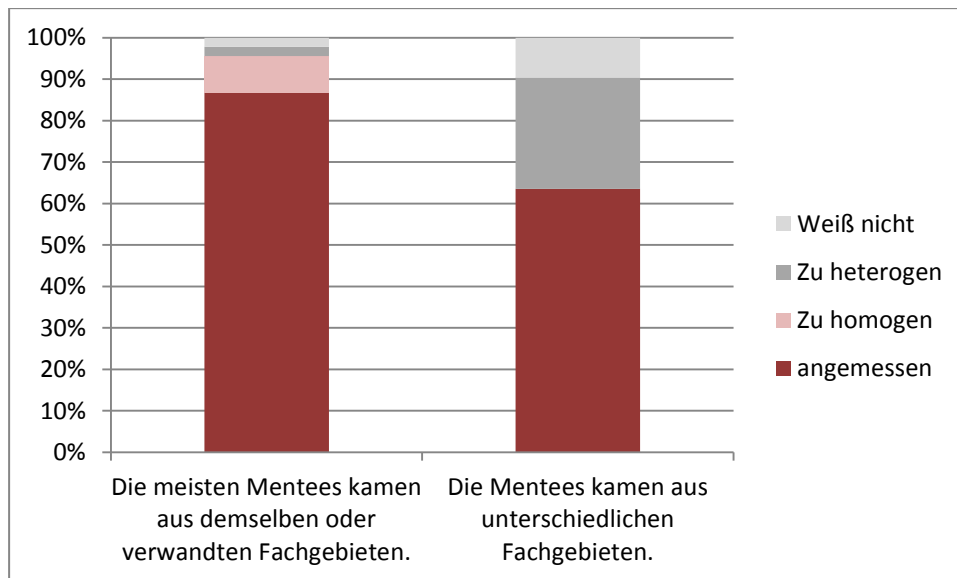
Hinsichtlich der Größe der Mentee-Gruppe wird die Zweier-Gruppe am besten bewertet. Alle acht Mentees, die in Zweier-Gruppen am Mentoring-Programm teilnahmen, bezeichnen die Gruppengröße als angemessen. Den zweithöchsten Zustimmungswert erhalten die Vierer-Gruppen: 92% der Mentees bewerten die Gruppengröße als angemessen und 8% hätten eine kleinere Gruppe bevorzugt. Die Mentees aus Dreier-Gruppen bewerteten die Gruppengröße zu 84% als angemessen, 5% hätten sich eine kleinere Gruppe und 10% eine größere Gruppe gewünscht. Die Variante des 1:1 Mentorings wird ambivalent bewertet – eine Mentee bezeichnet die Gruppengröße als angemessen, eine Mentee hätte eine größere Gruppe präferiert.

Abbildung 3 Bewertung der Gruppengröße

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Im Hinblick auf die Zusammensetzung der Mentee-Gruppe wurde nach der disziplinären Zugehörigkeit sowie dem Qualifikationsniveau der anderen Mentees gefragt. Das Empfinden der Zusammensetzung von Gruppenmitgliedern aus demselben oder verwandten Fachgebieten wurde deutlich positiver bewertet, als das Empfinden der Zusammensetzung von Mentees aus unterschiedlichen Fachgebieten. 46% der Mentees geben an, dass die meisten Mentees ihrer Mentee-Gruppe aus demselben oder einem verwandten Fachgebiet kamen und 53% merken an, dass die Mentees ihrer Gruppe aus unterschiedlichen Fachgebieten stammten (1% weiß nicht (mehr) wie die Mentee-Gruppe fachlich zusammengesetzt war). Disziplinär homogenere Gruppen werden häufiger als angemessen zusammengesetzt bezeichnet: 87% der Mentees aus homogenen Gruppen, aber nur 64% der Mentees aus heterogen zusammengesetzten Gruppen, sehen die disziplinäre Zusammensetzung der Gruppe als angemessen an. Bei disziplinär heterogen zusammengesetzten Gruppen sprechen 27% der Mentees davon, dass die Zusammensetzung zu heterogen war und 10% legen sich diesbezüglich nicht fest.

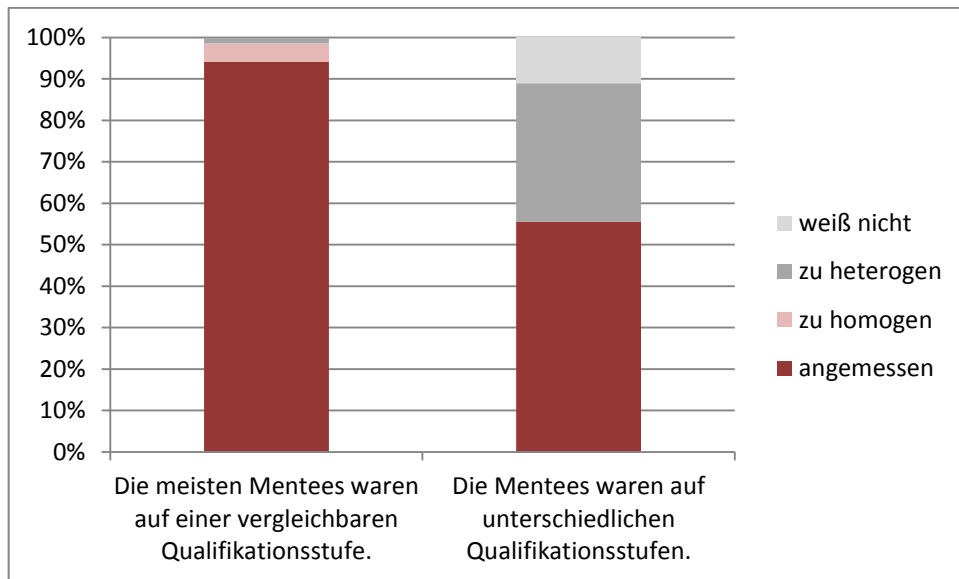
Abbildung 4 Bewertung der disziplinären Zusammensetzung der Mentee-Gruppe



Quelle: Datenfile muv-Befragung

Auch bei der Zusammensetzung der Mentee-Gruppe hinsichtlich des Qualifikationsniveaus zeigt sich eine Präferenz für homogenere Gruppen. 71% der Mentees geben an, dass ihre Gruppe im Hinblick auf das Qualifikationsniveau homogen zusammengesetzt war. 27% waren in Gruppen mit Mentees auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen. 2% können sich nicht (mehr) erinnern. 94% der Mentees aus Gruppen mit vergleichbarer Qualifikationsstufe bezeichnen diese Zusammensetzung als angemessen. Demgegenüber finden nur 56% der Mentees aus Gruppen mit unterschiedlichen Qualifikationsstufen die Zusammensetzung passend. Ein Drittel gibt an, dass sie diese Gruppen als zu heterogen einstufen bzw. eine homogenere Gruppenzusammenstellung präferieren würden.

Abbildung 5 Bewertung der Zusammensetzung der Mentee-Gruppe hinsichtlich Qualifikationsniveau



Quelle: Datenfile muv-Befragung

4.2 Bewertung der einzelnen Angebote im Rahmen von muv

Die ehemaligen Mentees wurden um eine Bewertung gebeten, wie unterstützend sie rückblickend betrachtet die verschiedenen Programmelemente ihres muv-Durchgangs finden. Da nicht alle Mentees an allen Elementen von muv teilnahmen, werden in die Analyse nur jene Befragten einbezogen, die nach eigenen Angaben an den jeweiligen Elementen teilnahmen.

Die Kernelemente des Programms – das Einstiegstraining, die Beziehung zu den Mentees sowie die Beziehung zur Mentorin bzw. zum Mentor – werden in den einzelnen Durchgängen von 75% bis 100% der Befragten als (sehr) unterstützend wahrgenommen. Es fällt auf, dass in den Durchgängen muv1 bis muv4 die Beziehung zu den Mentees etwas stärker als unterstützend wahrgenommen wird als in muv 5, wo die Beziehung zur Mentorin bzw. zum Mentor etwas öfter als unterstützend wahrgenommen wird, und muv 6, wo beide Elemente gleich unterstützend gesehen werden. Die diese Kernelemente ergänzenden Angebote wurden in unterschiedlichem Ausmaß in Anspruch genommen (zwischen 50% und 93% der Befragten) und unterschiedlich bewertet. Insbesondere Seminare, die sich beispielsweise mit den Themen Zeitmanagement oder Verhandlungstraining beschäftigen sowie Einzelcoaching und Supervision werden als unterstützend wahrgenommen. Auch die Beratung durch das Referat für Frauenförderung und Gleichstellung (Abteilung Gleichstellung und Diversität) wird von mehr als 80% der Befragten als unterstützend angesehen. Demgegenüber werden Gruppencoaching, informelle gruppenübergreifende Treffen und die Kamingespräche seltener als unterstützend bezeichnet.

Tabelle 9 Inanspruchnahme und Bewertung unterschiedlicher Elemente von muv

	Inanspruchnahme in %	(sehr) unterstützend	(eher) nicht unterstützend
muv1			
Einstiegstraining	100%	87,5%	12,5%
Beziehung zu Mentees	100%	88,9%	11,1%
Beziehung zu MentorIn	100%	78,9%	21,1%
Einzelcoaching	70,0%	100%	0,0%
Gruppencoaching	80,0%	83,3%	16,7%
Supervision	80,0%	83,3%	16,7%
muv2			
Einstiegstraining	100%	75,0%	25,0%
Beziehung zu Mentees	100%	80,0%	20,0%
Beziehung zu MentorIn	100%	78,6%	21,4%
Seminare	84,6%	100%	0,0%
Supervision	50,0%	100%	0,0%
Beratung durch Referat	57,1%	87,5%	12,5%
muv3			
Einstiegstraining	100%	91,7%	8,3%
Beziehung zu Mentees	93,3%	78,6%	21,4%
Beziehung zu MentorIn	100%	73,3%	26,7%
Seminare	93,3%	78,6%	21,4%
Gruppencoaching	80,0%	50,0%	50,0%
Kamingespräche	63,6%	71,4%	28,6%
Informelle gruppenübergr. Treffen	84,6%	63,6%	36,4%
Beratung durch Referat	85,7%	75,0%	25,0%
muv4			
Einstiegstraining	100 %	87,5%	12,5%
Beziehung zu Mentees	100%	90,0%	10,0%
Beziehung zu MentorIn	100%	75,0%	25,0%
Seminare	100%	80,0%	20,0%
Gruppencoaching	70,6%	50,0%	50,0%
Kamingespräche	66,7%	60,0%	40,0%
Informelle gruppenübergr. Treffen	87,5%	42,9%	57,1%
Beratung durch Referat	77,8%	85,7%	14,3%
muv5			
Einstiegstraining	100%	100%	0,0%
Beziehung zu Mentees	100%	81,8%	18,2%
Beziehung zu MentorIn	100%	90,0%	10,0%
Seminare	100%	90,9%	9,1%
Einzelcoaching	60,0%	83,3%	16,7%
Gruppencoaching	70,0%	57,1%	42,9%
Kamingespräche	50,0%	80,0%	20,0%
Informelle gruppenübergr. Treffen	62,5%	100%	0,0%
Beratung durch Referat	80,0%	87,5%	12,5%
muv6			
Einstiegstraining	100%	94,4%	5,6%
Beziehung zu Mentees	100%	94,4%	5,6%
Beziehung zu MentorIn	100%	94,1%	5,9%
Seminare	100%	100%	0,0%
Einzelcoaching	78,9%	100%	0,0%
Gruppencoaching	61,1%	72,7%	27,3%
Kamingespräche	89,5%	100%	0,0%
Beratung durch Referat	76,5%	100%	0,0%

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Die Bewertung des Einstiegstrainings zeigt keine erwähnenswerten Unterschiede nach Zusammensetzung der Mentee-Gruppe oder den soziodemographischen Merkmalen der Teilnehmerinnen.

Die Beziehung zur Mentorin bzw. zum Mentor wird insgesamt von 79% der Befragten als (sehr) unterstützend bezeichnet. Dabei zeigen sich keine Unterschiede nach Geschlecht der MentorInnen oder ob diese in demselben Fachgebiet tätig sind. Es fällt jedoch auf, dass Mentees mit PhD-/Doktoratsabschluss häufiger die Beziehung zur Mentorin/zum Mentor als unterstützend bezeichnen als Mentees mit Abschluss eines Master- oder Diplomstudiums (85% versus 74%).

Die Beziehung zu den anderen Mentees in der Gruppe bewerten 85% aller Befragten als (sehr) unterstützend. Dabei zeigen sich keine Unterschiede nach der Größe der Mentee-Gruppe wohl aber nach deren Zusammensetzung. Mentees, deren Gruppen hinsichtlich des Fachgebiets homogener zusammengesetzt waren, geben zu 91% an, dass die Beziehung zu den Mentees (sehr) unterstützend war. Demgegenüber trifft dies auf 84% der Mentees aus inhomogener zusammengesetzten Gruppen zu. Ebenso meinen 89% der Mentees aus Gruppen, die hinsichtlich des Qualifikationsniveaus homogener zusammengesetzt waren, die Beziehung zu den anderen Mentees sei (sehr) unterstützend gewesen. Dies trifft nur auf 78% der Teilnehmerinnen aus Gruppen mit gemischtem Qualifikationsniveau zu.

Das Einzelcoaching wird von 96% als (sehr) unterstützend bezeichnet. Dabei zeigen sich keine Unterschiede nach den Rahmenbedingungen des Mentorings oder soziodemographischen Merkmalen. Die Bewertung des Gruppencoachings unterscheidet sich nicht nach der Gruppengröße oder nach deren disziplinärer Zusammensetzung. Unterschiede zeigen sich jedoch im Hinblick auf die Zusammensetzung nach Qualifikationsniveau: Mentees aus Gruppen, deren Mitglieder auf einem vergleichbaren Qualifikationsniveau waren, bezeichnen das Gruppencoaching zu 61% als hilfreich, jene aus heterogener zusammengesetzten Gruppen jedoch zu 75%. Mentees mit Diplom-/Masterabschluss beim Eintritt in muv bezeichnen das Gruppencoaching zu 44% als unterstützend, Mentees mit Doktoratsabschluss jedoch zu 77%.

Supervision wird insgesamt von 89% als (sehr) unterstützend bewertet. Dies trifft jedoch nur auf 71% der Mentees aus Gruppen, die hinsichtlich des Qualifikationsniveaus heterogen zusammengesetzt waren, zu. Auch bei der Bewertung der Seminare unterscheidet sich die Bewertung je nach Zusammensetzung der Gruppe hinsichtlich des Qualifikationsniveaus: Mentees aus homogeneren Gruppen sehen die Seminare zu 87% als (sehr) unterstützend an, jedoch alle Mentees aus heterogeneren Gruppen. Mentees mit PhD-/Doktoratsabschluss bezeichnen im Vergleich zu Mentees mit Master-/Diplomabschluss die Seminare öfter als (sehr) unterstützend (96% versus 80%).

Die Bewertungen der informellen gruppenübergreifenden Treffen (z.B. Heurigenbesuch, Abendessen), der Beratung durch die Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung (Abteilung Gleichstellung und Diversität) oder der Kamingespräche zeigen keine erwähnenswerten Unterschiede nach Gruppenzusammensetzung oder soziodemographischen Merkmalen der Befragten.

4.3 Subjektive Nutzeneinschätzung der Teilnahme an muv

Die Befragten wurden gebeten, unterschiedliche mögliche Nutzendimensionen der Teilnahme an muv zu bewerten. 90% der Respondentinnen haben 13 oder mehr der angeführten Dimensionen bewertet.⁶ Zwei Drittel der Befragten nehmen vier Nutzendimensionen wahr. Konkret stimmen sie den Aussagen zu, dass muv dazu beigetragen hat, die Chancen auf eine akademische Karriere realistischer einzuschätzen, sie mehr Vertrauen in ihre intellektuellen Fähigkeiten und mehr Klarheit über ihre beruflichen Ziele haben sowie gegenüber KollegInnen und Vorgesetzten selbstsicherer auftreten. Mehr als die Hälfte der Befragten stimmt zu, dass die Teilnahme an muv sie motiviert hat, eine akademische Karriere weiter zu verfolgen, dass sie eine realistische berufliche Strategie entwickelt haben und dass sie bestärkt wurden, in der Wissenschaft zu verbleiben. Rund die Hälfte der Befragten geben an, dass sie zielgerichteter arbeiten, ihre Stärken und Schwächen besser kennen oder ihre Fachkompetenz erweitert haben. Für 44% der Mentees war muv wichtig für den Aufbau von Netzwerken und für 40% war muv unterstützend beim Abschluss einer wichtigen Phase in ihrer beruflichen Karriere (z.B. Dissertation, Habilitation). Deutlich seltener wird den Aussagen zugestimmt, dass muv in Krisensituationen unterstützend war, einen Beitrag zum Erlangen einer Stelle geleistet oder zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance beigetragen hat. Nur 16% der Befragten stimmen der Aussage zu, dass sie durch die Teilnahme an muv eine berufliche Karriere außerhalb der Universität in Erwägung gezogen haben.

⁶ Insbesondere die Fragen nach der Unterstützung in Krisensituationen, nach dem Aufzeigen beruflicher Alternativen außerhalb der Universität oder dem Abschluss einer wichtigen Phase der akademischen Laufbahn waren häufig nicht relevant.

Tabelle 10 Bewertung unterschiedlicher Nutzenaspekte von muv

	stimme (eher) zu	stimme (eher) nicht zu	trifft nicht zu
muv hat dazu beigetragen, dass ich meine Chancen auf eine akad. Karriere besser beurteilen kann.	67,3%	28,6%	4,1%
muv hat mein Vertrauen in meine intellektuellen Fähigkeiten gestärkt.	67,0%	27,8%	5,2%
muv hat dazu beigetragen, dass ich mir über meine beruflichen Ziele klarer geworden bin.	66,7%	29,3%	4,0%
muv hat dazu beigetragen, dass ich KollegInnen und Vorgesetzten gegenüber selbstsicherer auftrete.	66,3%	28,6%	5,1%
muv hat mich motiviert, längerfristig eine akademische Laufbahn einzuschlagen.	57,1%	35,7%	7,1%
muv hat dazu beigetragen, dass ich eine realistische berufliche Strategie entwickelt habe.	53,1%	40,6%	6,3%
muv hat mich darin bestärkt, die nächsten Jahre in der Wissenschaft zu bleiben.	52,6%	37,1%	10,3%
muv hat dazu beigetragen, dass ich zielgerichteter arbeite als früher.	50,0%	45,9%	4,1%
muv hat dazu beigetragen, dass ich meine Stärken und Schwächen besser kenne.	49,0%	46,9%	4,1%
muv hat meine Fachkompetenzen erweitert.	48,5%	46,5%	5,1%
muv hat dazu beigetragen, dass ich heute beruflich besser vernetzt bin.	43,8%	51,0%	5,2%
muv hat mir geholfen, eine wichtige Phase in meiner akad. Laufbahn erfolgreich abzuschließen.	39,8%	49,0%	11,2%
muv hat mir in einer Krisensituation wichtige Unterstützung geleistet.	36,7%	41,8%	21,4%
muv hat dazu beigetragen, dass ich eine Stelle erhalten habe.	30,6%	53,1%	16,3%
muv hat mir geholfen, die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu verbessern.	24,2%	67,7%	8,1%
muv hat mir zur Einsicht verholfen, dass ich lieber einen berufl. Weg außerhalb der Universität einschlage.	15,5%	61,9%	22,7%

Quelle: Datenfile muv-Befragung, Zeilenprozent

Einen zentralen Einfluss auf die Bewertung der Nutzendimensionen hat das Qualifikationsniveau beim Eintritt in muv. Die beiden am häufigsten zutreffenden Nutzendimensionen – bessere Beurteilung der Chancen auf eine akademische Karriere und gestärktes Vertrauen in intellektuelle Fähigkeiten – werden von Mentees mit Diplom-

/Masterabschluss und Doktors-/PhD-Abschluss gleichermaßen genannt. Bei allen anderen Nutzendimensionen zeigen sich ausgeprägte Unterschiede nach Qualifikationsniveau. Mentees mit Diplom-/Masterabschluss geben häufiger an, dass muv zu ihrer beruflichen Vernetzung beigetragen und sie beim Abschluss einer wichtigen Phase in ihrer akademischen Laufbahn – z.B. Doktorat – unterstützt hat. Sie stimmen auch häufiger der Aussage zu, dass sie durch muv einen beruflichen Weg außerhalb der Universität in Erwägung gezogen haben. Alle anderen Nutzendimensionen werden von Mentees, die bereits vor muv ein Doktorat/PhD erworben haben, deutlich öfter genannt.

Tabelle 11 Zustimmung zu Nutzenaspekten nach Qualifikationsniveau beim Eintritt in mov

	Diplom/MA	Dr./PhD	Gesamt
mov hat dazu beigetragen, dass ich meine Chancen auf eine akad. Karriere besser beurteilen kann.	65,6%	69,0%	67,3%
mov hat mein Vertrauen in meine intellektuellen Fähigkeiten gestärkt.	68,8%	66,7%	67,0%
mov hat dazu beigetragen, dass ich mir über meine beruflichen Ziele klarer geworden bin.	50,0%	75,9%	66,7%
mov hat dazu beigetragen, dass ich KollegInnen und Vorgesetzten gegenüber selbstsicherer auftrete.	54,8%	79,3%	66,3%
mov hat mich motiviert, längerfristig eine akademische Laufbahn einzuschlagen.	43,8%	70,2%	57,1%
mov hat dazu beigetragen, dass ich eine realistische berufliche Strategie entwickelt habe.	35,5%	64,9%	53,1%
mov hat mich darin bestärkt, die nächsten Jahre in der Wissenschaft zu bleiben.	45,2%	61,4%	52,6%
mov hat dazu beigetragen, dass ich zielgerichteter arbeite als früher.	35,5%	60,3%	50,0%
mov hat dazu beigetragen, dass ich meine Stärken und Schwächen besser kenne.	37,5%	57,9%	49,0%
mov hat meine Fachkompetenzen erweitert.	43,8%	55,2%	48,5%
mov hat dazu beigetragen, dass ich heute beruflich besser vernetzt bin.	51,6%	42,1%	43,8%
mov hat mir geholfen, eine wichtige Phase in meiner akad. Laufbahn erfolgreich abzuschließen.	43,8%	36,2%	39,8%
mov hat mir in einer Krisensituation wichtige Unterstützung geleistet.	28,1%	44,8%	36,7%
mov hat dazu beigetragen, dass ich eine Stelle erhalten habe.	21,9%	36,2%	30,6%
mov hat mir geholfen, die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu verbessern.	12,5%	31,0%	24,2%
mov hat mir zur Einsicht verholfen, dass ich lieber einen berufl. Weg außerhalb der Universität einschlage.	16,1%	10,3%	15,5%

Ausgewiesen sind die Anteile der Befragten, die dem jeweiligen Argument sehr oder eher zustimmen.

Quelle: Datenfile mov-Befragung

4.4 Gesamtbewertung der Teilnahme an mov

Die Befragten wurden ergänzend zur Einschätzung unterschiedlicher Nutzenfaktoren gebeten, eine Gesamteinschätzung des Nutzens von mov für ihre berufliche Karriere

zwischen 0 (kein Nutzen) und 10 (sehr großer Nutzen) vorzunehmen. 11,2% der Mentees sehen einen sehr großen Nutzen der Teilnahme an muv und 7,1% keinen Nutzen. Insgesamt sehen 44,9% einen eher großen und 18,4% einen großen Nutzen. Demgegenüber sehen 17,3% keinen oder nur einen sehr geringen Nutzen und weitere 19,4% einen eher geringen Nutzen der Teilnahme. Auf der Skala von 0 (kein Nutzen) bis 10 (sehr großer Nutzen) wird der Nutzen insgesamt im Durchschnitt mit 6 bewertet. Die „jüngeren“ Durchgänge werden im Durchschnitt besser bewertet.

Tabelle 12 Retrospektive Bewertung des Gesamtnutzens

	muv1	muv2	muv3	muv4	muv5	muv6	Gesamt
Großer Nutzen	17,6%	6,3%	6,3%	20,0%	27,3%	33,3%	18,4%
Mittlerer Nutzen	41,2%	25,0%	56,3%	45,0%	45,5%	55,6%	44,9%
Geringer Nutzen	11,8%	43,8%	6,3%	25,0%	27,3%	5,6%	19,4%
Kein Nutzen	29,4%	25,0%	31,3%	10,0%	0,0%	5,6%	17,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ø Bewertung	5,2	4,4	5,3	6,2	6,9	7,8	6,0

Die Werte auf der 11-stufigen Skala wurden wie folgt zusammengefasst: kein Nutzen (0-2), geringer Nutzen (3-5), mittlerer Nutzen (6-8) und großer Nutzen (9-10).

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Mentees, die das Doktorat bereits vor dem Eintritt in muv abgeschlossen hatten, bewerten den Nutzen im Durchschnitt höher als Mentees mit Diplomabschluss (Ø 6,6 versus Ø 5,1). Der Nutzen wird bei kleineren Gruppen im Durchschnitt besser bewertet: Bei Zweier-Gruppen liegt die durchschnittliche Nutzeneinschätzung bei 7,9, bei Dreier-Gruppen bei 5,9 und bei Vierergruppen bei 5,7. Im Hinblick auf die disziplinäre Zusammensetzung bewerten Mentees in homogenen Gruppen den Nutzen höher als jene, deren Peer-Mentees aus unterschiedlichen Fachgebieten kamen (Ø 6,2 versus Ø 5,8). Demgegenüber zeigt sich kein Unterschied in der Nutzenbewertung in Abhängigkeit davon, ob die Mentees einer Gruppe auf einer vergleichbaren Qualifikationsstufe waren oder nicht (Ø 6,0 bzw. Ø 5,9). Ebenso zeigt sich kein Unterschied in der Nutzenbewertung, ob den Mentees eine Mentorin oder ein Mentor zugeordnet war. Wenn die MentorInnen aus einem anderen Fachgebiet kommen, wird der Nutzen im Durchschnitt jedoch höher bewertet (Ø bei MentorInnen aus demselben Fachgebiet: 5,4; Ø bei MentorInnen aus einem anderen Fachgebiet: 6,4).

Die Nutzeneinschätzung korreliert in hohem Maß mit der Bereitschaft, einer Kollegin die Teilnahme an muv zu empfehlen. Insgesamt würden 90% die Teilnahme an muv weiterempfehlen.

Tabelle 13 **Bereitschaft muv einer Kollegin zu empfehlen**

	muv1	muv2	muv3	muv4	muv5	muv6	Gesamt
Auf jeden Fall	75,0%	46,7%	73,3%	68,4%	63,6%	88,9%	70,2%
Eher ja	12,5%	40,0%	20,0%	10,5%	36,4%	11,1%	20,2%
Eher nein	12,5%	13,3%	6,7%	15,8%	0,0%	0,0%	8,5%
Nein	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	1,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Die Bereitschaft der Weiterempfehlung von muv an eine Kollegin unterscheidet sich nicht nach Gruppengröße, sie ist jedoch etwas höher bei Mentees, deren Gruppe im Hinblick auf disziplinarer Zugehörigkeit homogener zusammengesetzt war (93% versus 88%).

Die ehemaligen Mentees wurden auch gefragt, ob sie sich noch weitere Angebote im Rahmen von muv gewünscht hätten. Diese Frage beantworten je ein Drittel mit ja, nein und „weiß nicht“. In den meisten Fällen beziehen sich die Anmerkungen zu den gewünschten zusätzlichen Angeboten im Rahmen von muv auf die Auswahl der MentorInnen. Gewünscht wird eine Mitsprache bei der Auswahl der Mentorin/des Mentors, dass man sich die Mentorin/den Mentor selbst aussuchen kann, ein besseres Matching zwischen Mentees und MentorInnen, externe MentorInnen sowie engagierterer MentorInnen. „Eine Mentorin/einen Mentor, die/der sich das nicht nur in den Lebenslauf schreiben will.“ (I117) Weitere Vorschläge für zusätzliche Angebote sind Vernetzungsmöglichkeiten mit Forschungsförderorganisationen, konkrete Hilfestellung beim Netzwerken, Bewerbungstraining oder Stellenvermittlung, Präsentationstechniken, Projektmanagementtools sowie eine Abschlusskonferenz mit Vorträgen der Mentees.

4.5 Rückmeldungen der Mentees und Anregungen für die Weiterentwicklung des Programms

Diese Vorschläge bzw. Kritikpunkte werden auch in der offenen Schlussfrage im Fragebogen (Frage 79 – „Haben Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen mit muv Anregungen oder Hinweise für die Weiterentwicklung des Programms?“) angesprochen. 43 Personen nutzten die Gelegenheit und formulierten Rückmeldungen an die Programmkoordination. Dabei wird häufig Lob und positives Feedback für einzelne Aspekte des Programms (z.B. Coaching, Supervision, Seminare) wie auch für muv insgesamt formuliert:

„Das Programm war großartig aufgesetzt, begleitet und organisiert. Aus den Rückmeldungen wurde für die Weiterentwicklung sehr professionell vorgegangen. Ein europaweites Vorzeigeprojekt! Gratulation!!“ (I2)

„Habe die Zeit mit muv als sehr anregend und rückenstärkend empfunden und speziell in dieser Hinsicht enorm profitiert!“ (I131)

„Ich fand das Programm ausgesprochen unterstützend, sehr sehr gut!“ (I160)

„Tolles Programm. Es war für mich wichtig, zu erfahren, dass post-doc ein Disziplinwechsel irritierend und eine wissenschaftliche Karriere - wenn wegen Kindern geographisch gebunden - nicht (mehr) möglich sein wird.“ (I171)

„Ich möchte mich sehr für das muv-Programm bedanken. Die Teilnahme an dem Programm hat mir in einer schwierigen Karrieresituation entscheidend geholfen. (...) Das muv-Programm hat mir vor allem klar gemacht, dass ich die Habilitation angehen muss, auch wenn ich, aus dem Ausland kommend, zuerst wenig davon wissen wollte. (...) Das Mentoring hat mir geholfen, mich aus bestehenden Abhängigkeiten zu lösen.“ (I179)

„Das Programm war für mich und meine Karriere eine sehr gute Sache. Ich habe es, als Ausländerin, vor allem sehr gut gefunden, andere Wissenschaftlerinnen aus anderen Fachbereichen kennenzulernen.“ (I82)

Eine Teilnehmerin berichtet, dass sie sich auch wegen der Erfahrungen mit muv an der Universität, an der sie aktuell beschäftigt ist, als Mentorin zur Verfügung gestellt hat, *„das hätte ich nicht notwendigerweise gemacht, hätte ich nicht um den Effekt solcher Förderprogramme gewusst.“ (I15)*

muv unterstützte zwei Zielgruppen – Postdocs und Prädocs – die unterschiedlich von der Teilnahme profitiert haben. So meint eine Doktorandin: *„Ich fand es parallel zu meinem Doktoratsstudium als perfektes Mentoring, das ich jeder und jedem Studierenden nur wünschen kann! Nämlich jenseits vom Betreuungsverhältnis der Dissertation Feedback zu bekommen, ungefähr zu wissen, wo man steht, wie es weitergehen kann karrieretechnisch, sich auch auszutauschen mit anderen Mentees, die in ähnlichen Situationen sind. In meinem Fall hat es mir geholfen, jenseits der Diss-Inhalte strategisch zu denken: welche Schritte muss ich setzen damit ich meine Ziele erreichen kann (abgesehen von der Fertigstellung der Qualifikationsarbeit), usw. Wirklich wichtige Ergänzung, sonst hätte ich mich womöglich ausschließlich auf die Fertigstellung der Diss konzentriert und mich weniger mit ebenfalls wichtigen Fragen beschäftigt, die uns unsere Mentorin gestellt hat: Worüber will ich die Habil schreiben, wofür will ich eine Venia docendi, wie bin ich im Internet präsent, usw. usf.“ (I129)*

Eine Habilitandin betont ebenfalls die Bedeutung des Mentorings für die strategische Planung der nächsten Karriereschritte: *„muv hat mir geholfen, meine eigene Situation besser einzuschätzen und meine Karriereschritte unabhängig zu planen. Das Mentoring hat mir geholfen, mich aus bestehenden Abhängigkeiten zu lösen.“ (I179)*

Bei den kritischen Anmerkungen wird am häufigsten die **Auswahl der MentorInnen** angesprochen, auf die mehr Augenmerk gelegt werden sollte. Es wird angeregt, die Motivation und den Einsatz von MentorInnen zu überprüfen. Darüber hinaus wird vorgeschlagen, dass Mentees sich selbst ihre Mentorin/ihren Mentor aussuchen können und dass externe MentorInnen zugelassen werden.

„Wir hatten eine Mentorin die jünger war als viele der Teilnehmerinnen und auch keine Lust auf Mentoring hatte.“ (I26)

„Es war nicht möglich, die Mentorin/den Mentor selbst auszusuchen, was das Programm völlig ad absurdum geführt hat, da der Spezialisierungsgrad zu hoch ist.“ (I49)

„Die Mentoren sollten ernsthaft vorhaben, allen Mentees zu helfen und nicht nur einige davon zu bevorzugen bzw. zu unterstützen und sich mit diesen außerhalb der Gruppentreffen zu treffen. Mein Mentor war aufgrund meines Migrationshintergrundes sichtlich überfordert und konnte mich nicht als Akademikerin sondern als Migrantin wahrnehmen. Daher: Mentoren auswählen, die wirklich all Ihre Netzwerke den Mentees zur Verfügung stellen! Sonst macht das Programm wirklich nicht viel Sinn, denn es geht ja grundsätzlich darum, Schlüsselkontakte zu knüpfen und so eine wissenschaftliche Karriere überhaupt zu ermöglichen.“ (I111)

„Alles in allem habe ich vom muv profitiert, unser Mentor war aber sehr schnell nicht mehr an uns interessiert. Ich dachte zuerst dass er sich das einfach in den Lebenslauf schreiben wollte, aber daran nicht mehr interessiert war tatsächlich etwas mit uns zu machen. Wir hatten schon einige Treffen, seine Begeisterung hat aber schnell nachgelassen.“ (I117)

„ProfessorInnen, die andere WissenschaftlerInnen diskriminieren oder diskriminiert haben, sollten keinesfalls als MentorInnen in ein solches Programm aufgenommen werden (bzw. daraus ausgeschlossen werden, wenn sie bereits im Programm sind). Die Art und Weise der kollegialen Vernetzung, auf die das Programm aufbaut, verträgt sich meines Erachtens nicht mit solchen Personen.“ (I160)

“I have found that contact to an external Mentor (from another University/country) has been a very valuable aspect of Mentoring as part of another mentoring program. This helps with (international) networking, fresh perspectives on my professional situation etc.” (I159)

Im Hinblick auf die Auswahl der MentorInnen wird mehrfach betont, dass diese nicht gleichzeitig Vorgesetzte oder DissertationsbetreuerInnen sein sollten, um bestehende Abhängigkeitsverhältnisse nicht zu verstärken.

„Mentees dürfen nicht in Abhängigkeitsverhältnis (Vorgesetzte, Betreuerin etc.) zur Mentorin stehen.“ (I7)

„muv war für mich damals zusätzlicher Stress, weil unsere Mentorin falsch ausgewählt wurde: sie war sowohl Doktormutter als auch unmittelbare Vorgesetzte, und sie hat sich selbst von muv schwer überfordert gefühlt.“ (I27)

Kritisch hinterfragt wird auch, ob die MentorInnen und die Mentees aus demselben Fachbereich kommen sollten.

„Die Beziehung zum Mentor war überhaupt nicht hilfreich. Sie hat sich aus der Disziplin ergeben, ich habe interessante Einblicke bekommen, beruflich oder für die Dissertation hat mir das Mentoring in dieser Hinsicht aber kaum etwas gebracht. Bessere Auswahl der MentorInnen wäre sinnvoll. Bessere Klärung der Mentoring-Beziehung und -Möglichkeiten. Ist es überhaupt Ziel der MentorInnen zu unterstützen? Wenn ja, in welcher Hinsicht? Vielleicht ist es doch besser, eher fachlich inhomogene Mentoring-Beziehungen zu etablieren?“ (I38)

„Professoraler Futterneid schadet jedem Mentoring (hat ohnehin nur eine Person betroffen, die fachlich passend ausgesucht war - sie hat es dann lange danach trotz muv in die Institution geschafft).“ (I49)

„Trotz dem, dass sein Forschungsgebiet weit entfernt von meinem ist, hat er einige sehr gute Einsichten präsentiert, die mir bei der (erfolgreichen) Suche nach einer festen Uni-Anstellung sehr geholfen haben.“ (I117)

In den Rückmeldungen wird auch auf die Rolle der Gruppe hingewiesen und die **Bedeutung des Austauschs mit anderen Mentees** hervorgehoben.

„Ich finde die Peer-Ebene besonders wertvoll und möchte dazu ermutigen, die Gruppengröße von vier Mentees beizubehalten.“ (I11)

„Es hat mir persönlich sehr geholfen (...) zu sehen, dass Kolleginnen (auch aus anderen Fachrichtungen) mit ähnlichen Problemen zu kämpfen haben.“ (I80)

„Wir waren eine sehr konstruktive Gruppe. (...) Die Interaktion in der Gruppe - vor allem zu sehen, wie es bei den anderen läuft (die teilweise schon weiter waren als ich) - hat mir geholfen, meine eigene Situation besser einzuschätzen und meine Karriereschritte unabhängig zu planen.“ (I179)

Als **konkrete Vorschläge für die Weiterentwicklung bzw. Ergänzung des Programms** werden vor allem Vernetzungsmöglichkeiten sowie Unterstützung bei Bewerbungen nach muv vorgeschlagen.

„Nach dem Programm offene Treffen für alle Teilnehmerinnen, die weiter an Austausch und Unterstützung interessiert sind.“ (180)

„Wünschenswert wäre eine besser organisierte langfristige Vernetzung der an muv beteiligten Frauen (Mentees und Mentorinnen) als Netzwerk von Wissenschaftlerinnen in Wien bzw. bundesweit. Also über die Dauer der Teilnahme am muv-Programm hinaus.“ (1144)

„Angebote oder Tipps zur Vernetzung im jeweiligen Fachbereich (manche Teilnehmerinnen sind extern an der Universität und schlecht vernetzt).“ (1163)

„Treffen mit den Mentees und der Mentorin z.B. ein Jahr nach muv.“ (1120)

„Follow-up-Seminare für die einzelnen Gruppen wären schön.“ (1163)

„Ich hätte es gut gefunden, wenn es im Programm möglich gewesen wäre, am Beispiel ehemaliger Teilnehmerinnen sehen zu können, welche Wege innerhalb und vor allem auch außerhalb von Wissenschaft beschritten werden können.“ (1175)

„Nach muv sollte konkrete Unterstützung bei der Karriere angeboten werden – Stellenausschreibungen, Unterstützung der Bewerbung.“ (1125)

„Ich fand besonders hilfreich, die Unterstützung beim Bewerbungsprozess. Dies ist ein sehr teurer und energieintensiver Prozess, der meiner Meinung nach besonderer Unterstützung bedarf.“ (1143)

Einige Rückmeldungen zeigen, dass die Teilnehmerinnen zum Teil unklare Vorstellungen vom Programm hatten bzw. unrealistische Erwartungen damit verbanden. Konkret angesprochen wird beispielsweise die Zahl der Treffen mit der Mentorin bzw. dem Mentor. Einige Rückmeldungen weisen jedoch auch darauf hin, dass mit der Teilnahme die Erwartung verbunden ist, leichteren Zugang zu Fördermitteln oder zum akademischen Arbeitsmarkt zu finden.

„Mehr Druck auf die Wissenschaftspolitik machen zur Erhöhung der wissenschaftlichen Stellen, Forschungsstellen und -stipendien, besonders im Bereich Geistes- und Kulturwissenschaften.“ (15)

„Ich hätte mir die Zusammenarbeit mit den MentorInnen intensiver vorgestellt und häufigere Treffen gewünscht.“ (1151)

„Das Programm schürt Hoffnungen, die nicht erfüllt werden.“ (1109)

Von mehreren Mentees wird gefordert, das traditionelle Bild von „erfolgreichen WissenschaftlerInnen“ kritisch zu hinterfragen und damit zu einem Kulturwandel beizutragen. Ihrer Meinung nach sollte muv diese Diskussion anstoßen bzw. darin eine aktive Rolle einnehmen. So beschreibt beispielsweise eine Mentee wie schwer es ist, sich mit den Anforderungen und Rahmenbedingungen einer Beschäftigung in der Wissenschaft zu arrangieren. *„Dem mit Zeitmanagement und Strategien der Selbstoptimierung zu begegnen ist - um es etwas zugespitzt zu sagen, nicht Teil der Lösung, sondern des Problems.“* (1175)

„Für mich war im Laufe meines Studiums sehr bald klar, dass das [Wissenschaft] die Art von Arbeit ist, die mich begeistert. Gleichzeitig war für mich auch sehr rasch klar, dass ich bei aller Begeisterung für Forschung auch bei aller Freude an anderen Ländern, ich es mir finanziell nicht leisten kann ein Nomadenleben zu führen und mit Mann und Kleinkind alle 2-5 Jahre den Wohnort zu wechseln. Z.B. Bei einer Juniorprofessur in Deutschland hätte ich so wenig verdient, dass ich um Wohnen (Zimmer in WG) in Deutschland zu bezahlen und einmal im Monat nach Hause zu fahren noch hätte Geld (das ich nicht hatte, woher auch) drauf legen müssen. (...) Mir hätte im Rahmen des Mentoring Programms geholfen mir Wege aufzuzeigen, wie ich wissenschaftlich arbeiten kann und davon auch leben kann, ohne dabei ständig Übersiedeln zu müssen.“ (134)

„Es wäre generell in Österreich wichtig ein attraktiveres Karrieremodell in der Wissenschaft zu schaffen. Der Arbeitsaufwand ist enorm, die Anforderungen hoch, die Unsicherheit (wegen befristeter Stellen) sehr groß - und das bei eher unterdurchschnittlichem Verdienst für den hohen Ausbildungsgrad. Außerdem wäre es wünschenswert, wenn man sich wirklich auf die Forschung konzentrieren könnte und nicht ständig nur Anträge schreiben müsste. Da wird leider viel Zeit vergeudet. Es wäre wünschenswert, wenn sich muv um Verbesserungen in diesen Bereichen einsetzen könnte.“ (198)

„Der Beruf Professur sollte innerhalb des Mentorings äußerst kritisch hinterfragt werden. Es scheint, dass Professuren nicht (nicht mehr?) so anstrengenswert sind, wie sie vielleicht einmal waren, da der Verwaltungs- und Lehraufwand unvergleichlich höher ist und eine wissenschaftliche Tätigkeit, Vernetzung und geistige Beweglichkeit nur in sehr geringem Umfang zulässt. Ich selbst habe dies vor der Professur völlig falsch eingeschätzt. Und vielleicht ist es ja auch eine eher neuere Entwicklung, dass sich so manche/r wieder aus der Professur wegbewegt.“ (160)

„Ich bin zur Schlussfolgerung gekommen, dass kreative intellektuelle Ansätze in Österreich nicht erwünscht sind. Ich hätte dies selber schon lange merken müssen, d.h. ich hätte selber merken müssen, dass diverse Kompromisse, die in den Mentoring-Gesprächen vorgestellt wurden, für mich nicht akzeptabel sind: echte Wissenschaft hat für mich etwas mit intellektueller Freiheit zu tun. Ich habe auf eine Familie verzichtet, um den Weg des freien Denkens zu gehen. Ich war deshalb nicht unbedingt begeistert vom Gedanken, mich im Kriechen zu üben.“ (1168)

„Wichtig gefunden hätte ich eine Möglichkeit für eine kritische Auseinandersetzung mit den aktuellen Lehr-, Lern- und Forschungsverhältnissen an der Universität. Immer mal wieder ist auch deutlich geworden, wie viele von uns an diesen Verhältnissen auch leiden.“ (1175)

Als ein erster Schritt zu dem geforderten Kulturwandel wird die Entwicklung einer Mentoringkultur gesehen. *„Solange es keine Mentoring-Kultur gibt, sind solche Programme leider vorwiegend Kosmetik.“ (149)*

5 Positionierung in der Wissenschaft

Das Ziel von muv ist es, Wissenschaftlerinnen beim Einstieg in die Wissenschaft zu unterstützen. Unterschiedliche Indikatoren können als Annäherung an einen mehr oder weniger gut gelungenen Einstieg in die Wissenschaft herangezogen werden. Dazu zählen u.a. der Abschluss von Qualifizierungsphasen, die berufliche Position aber auch Vernetzungs- und Publikationsaktivitäten.

5.1 Qualifikationsabschlüsse

Zwei Drittel der Befragten haben bei Eintritt in muv ein Doktors- oder PhD-Studium, ein Drittel ein Diplom- oder Masterstudium abgeschlossen. Zum Befragungszeitpunkt haben 87% der Teilnehmerinnen mit Diplom- oder Masterstudium ein Doktors- oder PhD-Studium abgeschlossen.

Tabelle 14 Aktuelle Qualifikation nach Qualifikation bei Eintritt in muv

	Dipl./MA	Dr./PhD	k.A.	Gesamt
Dipl./MA	13,0%	0,0%	5,3%	4,5%
Dr./PhD	87,0%	91,5%	89,5%	89,9%
Habilitation	0,0%	8,5%	5,3%	5,6%
Total	100%	100%	100%	100%

Dipl. = Abschluss eines Diplomstudiums; MA = Abschluss eines Masterstudiums; Dr. = Abschluss eines Doktorsstudiums; PhD = Abschluss eines PhD-Studiums, k.A. = keine Angabe.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Während der Teilnahme an muv haben 44 Frauen an ihrer Habilitation gearbeitet, weitere acht Frauen haben nach der Teilnahme an muv mit der Arbeit an der Habilitation begonnen. Von diesen haben 31% die Habilitation mittlerweile abgeschlossen, 40% arbeiten noch an der Habilitation und 19% arbeiten derzeit zwar nicht an der Habilitation, planen aber die Arbeit daran wieder aufzunehmen. 10% haben die Arbeit an der Habilitation abgebrochen.

5.2 Berufliche Position der Mentees

Die Mentees waren vor der Teilnahme an muv bis auf wenige Ausnahmen in irgendeiner Form an die Wissenschaft angebunden. Nur 6% der Teilnehmerinnen waren vor der Teilnahme außerhalb der Wissenschaft beschäftigt bzw. nicht erwerbstätig. 30% waren als Universitätsassistentinnen beschäftigt und 44% als drittmittelfinanzierte oder selbstständige Wissenschaftlerinnen tätig. 20% waren als externe Lektorin oder als Teilnehmerin in einem Stipendienprogramm an die Wissenschaft angebunden. Unmittelbar nach der Teilnahme an

muv verändert sich an diesem Gesamtbild wenig. Die Teilnahme an Stipendienprogrammen nimmt ab, dafür haben einige Wissenschaftlerinnen Fellowships.

Betrachtet man die aktuelle Situation, so sind 67% als Wissenschaftlerinnen im Bereich der akademischen oder drittmittelfinanzierten Forschung tätig. Dabei steigt der Anteil der Teilnehmerinnen, die als Assistentinnen oder Professorinnen an einer Universität oder FH tätig sind (42%) und der Anteil der Wissenschaftlerinnen in der drittmittelfinanzierten Forschung sinkt. Ebenso sinkt der Anteil der Wissenschaftlerinnen, die ausschließlich als externe Lektorin oder über ein Stipendium oder Fellowship an die Wissenschaft angebunden sind (16%).

Tabelle 15 Positionierung in der Wissenschaft vor und unmittelbar nach der Teilnahme an muv sowie zum Befragungszeitpunkt

	vor muv	unmittelbar nach muv	aktuell
Grundfinanzierte Wissenschaftlerin*	30,0%	30,0%	42,0%
Drittmittelfin. oder selbständige Wissenschaftlerin**	44,0%	39,0%	25,0%
Externe Lektorin, Stipendium, Fellowship***	20,0%	23,0%	16,0%
Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft	5,0%	6,0%	12,0%
Nicht erwerbstätig****	1,0%	2,0%	5,0%
Total	100%	100%	100%

* Assistentin, Assistenzprofessorin, Professorin an einer Universität oder FH

** inkl. drittmittelfinanzierte Projektmitarbeiterinnen an einer Universität

*** Wissenschaftlerinnen, die ausschließlich als externe Lektorin tätig sind oder über ein Stipendienprogramm oder ein Fellowship an einer wissenschaftlichen Einrichtung angebunden sind

**** arbeitslos, in Karenz.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Der Anteil der heute an einer Universität oder FH beschäftigten grundfinanzierten Wissenschaftlerinnen steigt mit jedem Durchgang leicht an (von 33,3% der Teilnehmerinnen an muv1 bis 50% der Teilnehmerinnen an muv6). Dieser Anstieg ist jedoch weniger auf den Zeitverlauf zurückzuführen als auf die Qualifikation, da 38% der Teilnehmerinnen ohne Doktorsabschluss bei Einstieg in muv und 51% der Teilnehmerinnen mit Doktorat derartige Positionen innehaben. Wird nicht auf die Einstiegsqualifikation sondern die aktuelle Qualifikation abgestellt, so sind aktuell 46% der ehemaligen Mentees mit mindestens Doktorat/PhD als Assistentinnen oder Professorinnen beschäftigt.

Tabelle 16 Aktuelle Positionierung in der Wissenschaft

	muv1	muv2	muv3	muv4	muv5	muv6	Gesamt
Grundfin. Wiss.	35,3%	46,7%	46,7%	42,1%	45,5%	50,0%	44,2%
Drittmittelfin. Wiss.	41,2%	20,0%	13,3%	26,3%	27,3%	27,8%	26,3%
Externe Lektorin	0,0%	33,3%	13,3%	15,8%	18,2%	22,2%	16,8%
Außerhalb der Wiss.	23,5%	0,0%	26,7%	15,8%	9,1%	0,0%	12,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Definitionen siehe Tabelle 15.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Vier Befragte gehen einer Erwerbstätigkeit außerhalb der Wissenschaft nach und sind dennoch durch die Arbeit an der Habilitation, Publikationstätigkeit und/oder die Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke wissenschaftlich tätig.

Insgesamt zehn Befragte sind zum Befragungszeitpunkt nicht mehr wissenschaftlich tätig. Sieben davon bedauern es (sehr), nicht mehr in der Wissenschaft zu sein, aber sechs schließen eine Rückkehr in die Wissenschaft in der Zukunft (eher) aus. Die aus der Wissenschaft ausgeschiedenen Befragten wurden nach den dafür ausschlaggebenden Gründen gefragt (maximal fünf Gründe konnten genannt werden). Am häufigsten wird die fehlende Unterstützung im jeweiligen akademischen Umfeld genannt (7 Nennungen), gefolgt von der mit einer akademischen Karriere assoziierten Unsicherheit und Schwierigkeiten Wissenschaft und Familie zu vereinbaren (jeweils 5 Nennungen). Jeweils drei Befragte geben unzureichende Vernetzung in ihrem Fachgebiet, zu hohe Mobilitätsanforderungen und dass sie eine attraktive Alternative zur Wissenschaft gefunden haben, als Begründung an. Zwei Befragte meinen, dass sie gegenüber ihren KonkurrentInnen eher schlecht positioniert waren (Alter, Qualifikation) und ebenfalls zwei Frauen geben an, dass sie sich im akademischen Umfeld nicht wohl gefühlt hatten. In einem Fall wurden die geringen Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase als Grund angegeben und eine Befragte wollte nicht ihr ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten.

Wie bereits erwähnt haben 42% der ehemaligen Mentees zum Befragungszeitpunkt eine grundfinanzierte wissenschaftliche Position inne. Fünf ehemalige Mentees haben eine Professur an einer Universität oder Fachhochschule inne, 21 Frauen sind als Assistenzprofessorinnen, assoziierte Professorinnen oder a.o. Professorinnen tätig und weitere 17 Frauen sind als Assistentinnen oder Senior Scientists beschäftigt. Insgesamt hat sich jede dritte ehemalige Mentee zumindest einmal um eine Professur beworben, wovon 62,5% auch mindestens einmal zu einem Hearing eingeladen wurden. 44% der ehemaligen Mentees haben sich zumindest einmal um eine Laufbahnstelle beworben, wovon 53% auch zu einem Hearing bzw. Interview eingeladen wurden. Ein Drittel der ehemaligen Mentees hat

sich weder für eine Professur noch auf eine Laufbahnstelle beworben. Das betrifft 44% der Teilnehmerinnen an muv1 und 53% der Teilnehmerinnen an muv2. In den folgenden Durchgängen schwankt der Anteil der Teilnehmerinnen ohne Bewerbungen im akademischen Bereich zwischen 30% (muv4, muv5) und 22% (muv6).

Auch im Hinblick auf die Bewerbung für eine Professur oder Laufbahnstelle zeigen sich deutliche Unterschiede je nach Einstiegsqualifikation: Während 81% der Mentees, die bereits vor muv ein Doktorat abgeschlossen hatten, sich zumindest einmal für eine Professur oder Laufbahnstelle beworben haben, trifft dies nur auf 53% der Mentees ohne Doktorat beim Einstieg in muv zu.

5.2.1 Rahmenbedingungen der Beschäftigung

Mehr als ein Drittel (38,7%) der ehemaligen Mentees, die zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig sind, haben mehr als ein Beschäftigungsverhältnis. 22% aller Befragten haben zwei Beschäftigungsverhältnisse und 12% drei. 75% der Befragten, die als externe Lektorin oder über ein Fellowship an die Wissenschaft angebunden sind, haben zwischen zwei und vier Beschäftigungsverhältnisse. Bei drittmittelfinanzierten Wissenschaftlerinnen liegt der Anteil derer mit zwei oder mehr Beschäftigungsverhältnissen bei 58%. Demgegenüber haben nur 21% der grundfinanzierten Wissenschaftlerinnen ein zusätzliches Beschäftigungsverhältnis.

Dies hängt auch mit dem Anteil von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zusammen.⁷ Bei grundfinanzierten Wissenschaftlerinnen handelt es sich zu 83% um eine Vollzeitbeschäftigung aber nur bei 32% der drittmittelfinanzierten Wissenschaftlerinnen. Bei Befragten, die als externe Lektorinnen oder über ein Fellowship an die Wissenschaft angebunden sind, handelt es sich nur in jedem fünften Fall um eine Vollzeitbeschäftigung. Demgegenüber sind ehemalige Mentees, die außerhalb der Wissenschaft beschäftigt sind, überwiegend in Vollzeit beschäftigt (91%).

Tabelle 17 **Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nach Positionierung in der Wissenschaft**

	Grundfin. Wiss.	Drittmittel-fin. Wiss.	Externe Lektorin	Außerhalb der Wiss.	Gesamt
Vollzeit	83,3%	31,8%	20,0%	91,7%	61,5%
Teilzeit	16,7%	68,2%	80,0%	8,3%	38,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Definitionen siehe Tabelle 15.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

⁷ Bei Vorliegen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse wurden die Befragten gebeten, auf das für sie wichtigste Beschäftigungsverhältnis abzustellen.

Ehemalige Mentees mit einer grundfinanzierten Position an einer Universität oder Fachhochschule haben überwiegend nur ein Beschäftigungsverhältnis – zumeist in Vollzeit. Dieses ist jedoch in rund jedem zweiten Fall befristet. Bei drittmittelfinanzierten Wissenschaftlerinnen und externen Lektorinnen stellt befristete Beschäftigung den Regelfall dar (70% bzw. 88%). Demgegenüber sind fast alle ehemalige Mentees, die nunmehr außerhalb der Wissenschaft tätig sind, unbefristet beschäftigt.

Tabelle 18 Befristete und unbefristete Beschäftigung nach aktueller Positionierung in der Wissenschaft

	Grundfin. Wiss.	Drittmittel-fin. Wiss.	Externe Lektorin	Außerhalb der Wiss.	Gesamt
Befristet	48,8%	69,6%	87,5%	9,1%	56,0%
Unbefristet	51,2%	30,4%	12,5%	90,9%	44,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Definitionen siehe Tabelle 15.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

5.2.2 Arbeitszufriedenheit

Die ehemaligen Mentees wurden nach ihrer Zufriedenheit mit unterschiedlichen Aspekten ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit gefragt.⁸ Dabei wurden elf Dimensionen berücksichtigt, die auf einer fünfteiligen Skala bewertet wurden (1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden): Inhalt der Aufgaben, intellektuelle Herausforderung, Arbeitsbelastung, gesellschaftliches Ansehen des Berufes, Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit mit dem Privat- bzw. Familienleben, Handlungs- und Entscheidungsfreiheit, Beziehung zu ArbeitskollegInnen und Beziehung zu Vorgesetzten.

Die ehemaligen Mentees sind insbesondere mit dem Inhalt der Aufgaben und der damit verbundenen intellektuellen Herausforderung zufrieden. Auch mit den Beziehungen zu KollegInnen und Vorgesetzten sind 79% bzw. 70% der Befragten (sehr) zufrieden. Das gesellschaftliche Ansehen und die Entscheidungsfreiheit im Rahmen der beruflichen Tätigkeit werden von zwei Drittel als (sehr) zufriedenstellend bezeichnet. Auffallend sind die Unterschiede in den einzelnen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit je nach Positionierung in der Wissenschaft. Professorinnen und Assistentinnen an einer Universität oder Fachhochschule sind in allen Dimensionen häufiger (sehr) zufrieden als drittmittelfinanzierte Wissenschaftlerinnen. Ehemalige Mentees, die nunmehr außerhalb der Wissenschaft beschäftigt sind, sind mit Arbeitsinhalt und intellektueller Herausforderung ähnlich zufrieden, wie die in der Wissenschaft tätigen. Sie sind jedoch deutlich zufriedener mit Vereinbarkeitmöglichkeiten und Arbeitsbelastung. Ehemalige Mentees, die als externe

⁸ Bei Vorliegen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse wurden die Befragten gebeten, auf das für sie wichtigste Beschäftigungsverhältnis abzustellen.

Lektorin oder über ein Fellowship an die Wissenschaft angebunden sind, weisen im Hinblick auf die intellektuelle Herausforderung, das gesellschaftliche Ansehen, das Einkommen und Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten deutlich unterschiedliche Zufriedenheitswerte auf.

Tabelle 19 Anteil an (sehr/eher) zufriedenen Mentees nach Positionierung in der Wissenschaft

	Grundfin. Wiss.	Drittmittel-fin. Wiss.	Externe Lektorin	Außerhalb der Wiss.	Gesamt
Inhalt der Aufgabe	95,2%	84,0%	81,3%	90,0%	89,2%
Intellektuelle Herausforderung	97,6%	92,0%	56,3%	80,0%	87,1%
Beziehung zu ArbeitskollegInnen	81,0%	75,0%	78,6%	77,8%	78,7%
Beziehung zu Vorgesetzten	70,0%	60,0%	84,6%	75,0%	70,4%
Ansehen	83,3%	56,5%	46,7%	50,0%	66,7%
Entscheidungsfreiheit	73,8%	68,0%	56,3%	50,0%	66,7%
Einkommen	83,3%	41,7%	25,0%	70,0%	60,9%
Fortbildungsmöglichkeiten	73,8%	43,5%	42,9%	66,7%	60,2%
Vereinbarkeit	35,7%	33,3%	60,0%	70,0%	42,9%
Arbeitsbelastung	43,9%	36,0%	42,9%	50,0%	42,2%
Aufstiegsmöglichkeiten	55,3%	22,7%	20,0%	50,0%	39,8%
Ø Index der Arbeitszufriedenheit	2,0	2,3	2,4	2,2	2,2

Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen beziehen sich die Angaben auf das für die Befragten wichtigste Beschäftigungsverhältnis.

Definitionen siehe Tabelle 15.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Wird nicht auf den Anteil der (sehr) zufriedenen Mentees abgestellt sondern auf die Durchschnittsbewertung, verändert sich zwar an einigen Stellen die Reihung der Items, die Unterschiede je nach Positionierung in der Wissenschaft bleiben jedoch unverändert bestehen. In den Dimensionen „Beziehung zu ArbeitskollegInnen“, „Entscheidungsfreiheit“, „Beziehung zu Vorgesetzten“ und „Vereinbarkeit“ unterscheidet sich die durchschnittliche Zufriedenheit zwischen grundfinanzierten Wissenschaftlerinnen und drittmittelfinanzierten Wissenschaftlerinnen kaum, in allen anderen Dimensionen sind Professorinnen und Assistentinnen an Universitäten und Fachhochschulen deutlich zufriedener. Externe Lektorinnen und Wissenschaftlerinnen mit Fellowship sind mit dem Einkommen und den Aufstiegsmöglichkeiten im Durchschnitt eher unzufrieden.

Tabelle 20 Durchschnittliche Bewertung nach aktueller Positionierung in der Wissenschaft

	Grundfin. Wiss.	Drittmittel-fin. Wiss.	Externe Lektorin	Außerhalb der Wiss.	Gesamt
Inhalt der Aufgabe	1,4	1,6	1,7	1,7	1,6
Intellektuelle Herausforderung	1,2	1,4	2,2	2,1	1,6
Beziehung zu ArbeitskollegInnen	1,9	1,8	2,1	1,8	1,9
Entscheidungsfreiheit	2,0	1,9	2,6	2,4	2,1
Beziehung zu Vorgesetzten	2,2	2,2	1,8	2,0	2,1
Ansehen	1,7	2,5	2,6	2,7	2,2
Fortbildungsmöglichkeiten	1,9	3,0	3,1	2,4	2,5
Einkommen	1,9	3,2	3,7	2,3	2,6
Vereinbarkeit	3,0	2,9	2,3	2,2	2,7
Arbeitsbelastung	2,9	3,2	2,8	2,6	2,9
Aufstiegsmöglichkeiten	2,5	3,6	4,1	3,0	3,1
Ø Gesamtbewertung	2,0	2,3	2,4	2,2	2,2

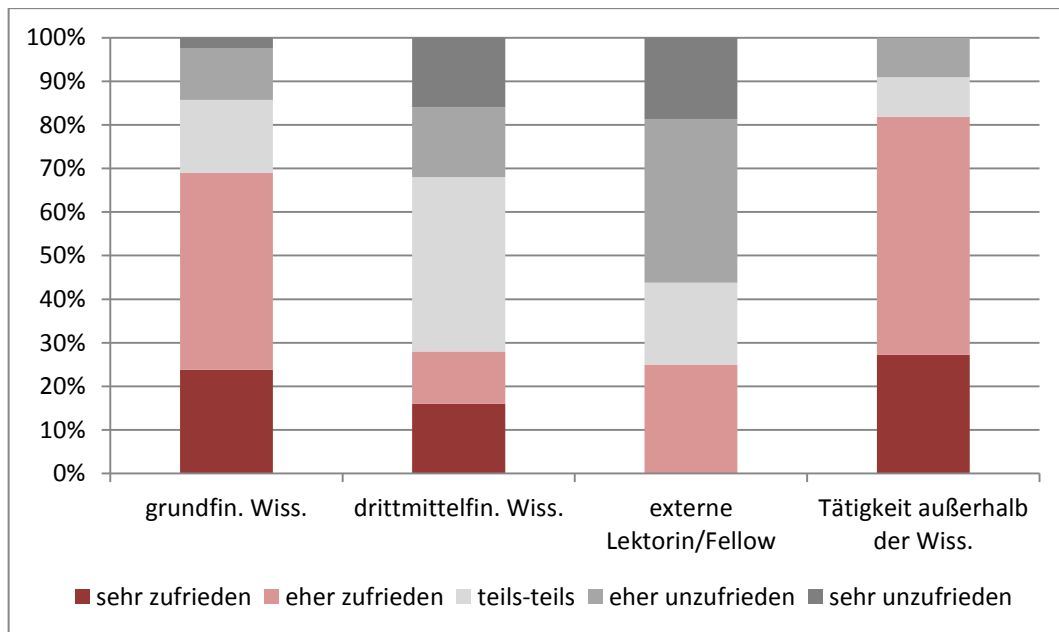
Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen beziehen sich die Angaben auf das für die Befragten wichtigste. Ausgewiesen ist die durchschnittliche Bewertung von 1 „sehr zufrieden“ bis 5 „sehr unzufrieden“. Je niedriger der Wert desto höher ist die Zufriedenheit.

Definitionen siehe Tabelle 15.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Abschließend wurden die Befragten um eine Bewertung ihrer aktuellen beruflichen Gesamtsituation gebeten. Diese fällt im Vergleich zur Bewertung des wichtigsten Beschäftigungsverhältnisses deutlich schlechter aus. Mehr als zwei Drittel der ehemaligen Mentees (69%), die eine grundfinanzierte Position innehaben, sind insgesamt mit ihrer beruflichen Situation sehr zufrieden oder eher zufrieden, dies trifft jedoch nur auf 28% der drittmittelfinanzierten Wissenschaftlerinnen und 25% der externen Lektorinnen bzw. Fellows zu. Demgegenüber sind Befragte, die nunmehr außerhalb der Wissenschaft arbeiten, zu 82% mit ihrer beruflichen Gesamtsituation zufrieden.

Abbildung 6 Gesamtzufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation

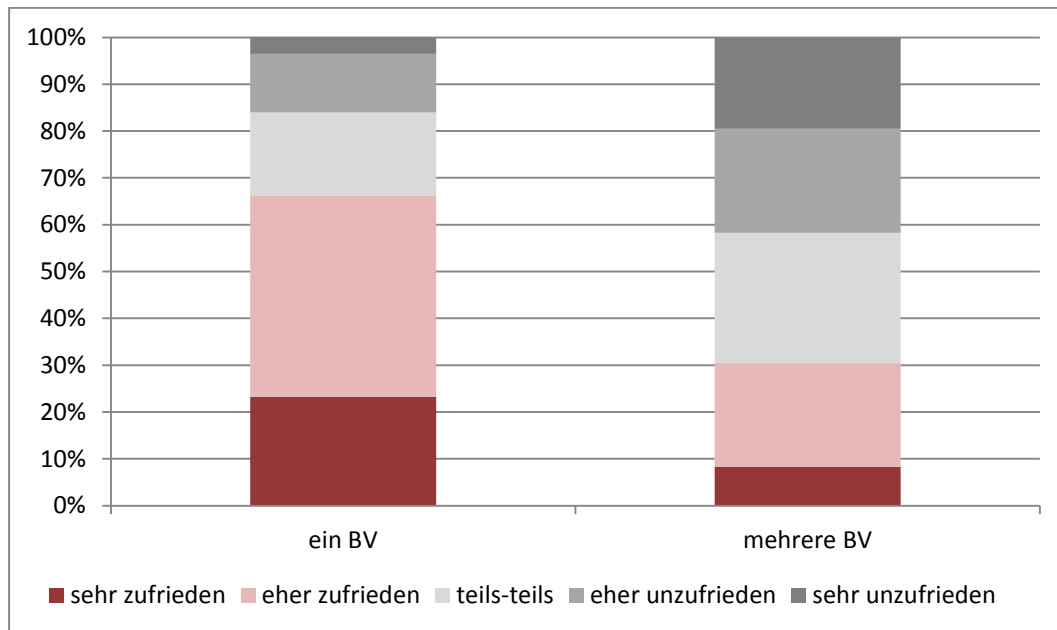


Definitionen siehe Tabelle 15.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Die Betroffenheit von Mehrfachbeschäftigung wirkt sich negativ auf die Gesamtzufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation aus. Während zwei Drittel der Befragten mit einem Beschäftigungsverhältnis sehr zufrieden oder eher zufrieden sind, trifft dies nur auf 31% der Wissenschaftlerinnen mit mehr als einem Beschäftigungsverhältnis zu. Umgekehrt sind 16% der Befragten mit einem Beschäftigungsverhältnis und 42% der Befragten mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen sehr oder eher unzufrieden mit ihrer beruflichen Gesamtsituation.

Abbildung 7 Gesamtzufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation nach Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse



BV = Beschäftigungsverhältnis/se.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Ergänzend zur Bewertung des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses und der Gesamtzufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation wurde auch danach gefragt, inwieweit sich die Erwartungen der Mentees an ihre berufliche Laufbahn seit der Teilnahme an muv erfüllt haben. Insgesamt geben 11% an, die Erwartungen hätten sich gar nicht erfüllt. Bei fast der Hälfte (46%) haben sich die Erwartungen teilweise und bei 23% mehrheitlich erfüllt. Jeweils 10% der ehemaligen Mentees geben an, die Erwartungen hätten sich voll und ganz erfüllt bzw. seien sogar übertroffen worden.

Diese Einschätzung fällt tendenziell kritischer aus, wenn die Teilnahme an muv schon länger zurück liegt. Während etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen von muv1 und muv2 angeben, ihre Erwartungen an die berufliche Laufbahn hätten sich teilweise erfüllt, geben fast zwei Drittel der Teilnehmerinnen an muv6 an, ihre Erwartungen seien erfüllt oder sogar übertroffen worden. Der Anteil der ehemaligen Mentees, deren Erwartungen gar nicht erfüllt wurden, schwankt in den ersten vier Durchgängen zwischen 6% und 20%, während dies auf keine der befragten Teilnehmerinnen aus muv5 und muv6 zutrifft.

Tabelle 21 Erfüllung der Erwartungen an die berufliche Laufbahn nach mov

	mov1	mov2	mov3	mov4	mov5	mov6	Gesamt
Gar nicht erfüllt	14,3%	20,0%	6,3%	20,0%	0,0%	0,0%	11,0%
Teilweise erfüllt	57,1%	53,3%	31,3%	35,0%	88,9%	35,3%	46,2%
Erfüllt/übertroffen	28,6%	26,7%	62,5%	45,0%	11,1%	64,7%	42,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: Datenfile mov-Befragung

Diese Unterschiede zwischen den Durchgängen sind auch auf die unterschiedliche Zusammensetzung der Teilnehmerinnen zurückzuführen. Während 16% der Teilnehmerinnen ohne Doktors-/PhD-Abschluss beim Eintritt in mov angeben, ihre Erwartungen hätten sich gar nicht erfüllt, trifft dies nur auf 6% derer mit Doktors-/PhD-Abschluss zu. Weiters meinen 41% der Teilnehmerinnen ohne Doktorat/PhD und 51% derer mit Doktorat/PhD, ihre Erwartungen wurden teilweise erfüllt.

Neben der Qualifikation spielt für die Einschätzung, inwieweit sich die Erwartungen an die berufliche Laufbahn erfüllt haben, auch die aktuelle Positionierung in der Wissenschaft eine Rolle. Ehemalige Mentees, die eine grundfinanzierte Position in der Wissenschaft innehaben, geben am häufigsten an, dass ihre Erwartungen erfüllt oder übertroffen wurden. Wissenschaftlerinnen in außeruniversitären bzw. drittmittelfinanzierten Positionen geben in einem vergleichbaren Ausmaß an, dass sich ihre Erwartungen teilweise erfüllt haben. Dies trifft auch auf jede zweite ehemalige Mentee, die nunmehr außerhalb der Wissenschaft tätig ist, zu. Befragte, die als externe Lektorinnen oder über ein Fellowship an die Wissenschaft angebunden sind, sprechen zu 39% von einer teilweisen und zu 46% von einer vollständigen Erfüllung ihrer Erwartungen.

Tabelle 22 Erfüllung der Erwartungen an die berufliche Laufbahn nach mov nach aktueller Positionierung in der Wissenschaft

	Grundfin. Wiss.	Drittmittel-fin. Wiss.	Externe Lektorin	Außerhalb der Wiss.	Gesamt
Gar nicht erfüllt	2,6%	13,0%	15,4%	20,0%	9,4%
Teilweise erfüllt	35,9%	60,9%	38,5%	50,0%	44,7%
Erfüllt/übertroffen	61,5%	26,1%	46,2%	30,0%	45,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Definitionen siehe Tabelle 15.

Quelle: Datenfile mov-Befragung

5.3 Bewerbung um Fördergelder

85% aller Befragten haben seit der Teilnahme an muv zumindest einmal Forschungs- oder Fördergelder in Form einer Projektförderung oder einer Individualförderung (Stipendium, Preis) beantragt.

Dabei zeigt sich, dass jene ehemaligen Mentees, die Anträge stellen, in hohem Maß erfolgreich waren. So haben beispielsweise 26 Befragte einen Antrag im Rahmen der FWF Frauenförderprogramme (Hertha Firnberg Programm, Elise Richter Programm, Charlotte Bühler Programm) gestellt, wobei 62% der Wissenschaftlerinnen auch gefördert wurden. Damit liegt die Erfolgsquote der ehemaligen Mentees deutlich über der Gesamtförderquote.⁹ Auch bei FWF Einzelprojekten erweisen sich die ehemaligen Mentees als überdurchschnittlich erfolgreich: 42 ehemalige Mentees haben Einzelprojekte beim FWF eingereicht und 43% wurden zumindest einmal gefördert.¹⁰ Jede zweite ehemalige Mentee, die ein ÖAW Stipendium (APART oder Doc) beantragt hatte, wurde gefördert und jede dritte ERC Einreichung (Starting Grant) war erfolgreich.¹¹ Auch bei ÖNB Projektanträgen waren die ehemaligen Mentees etwas überdurchschnittlich erfolgreich.¹²

Tabelle 23 Anträge für Projektförderung, Stipendien und Preise seit muv

	Anzahl Antragstellerinnen	Davon mind. einmal gefördert	Förderanteil
FWF Frauenförderprogramm	26	16	61,5%
FWF Einzelprojekt	42	18	42,9%
ÖAW Stipendium	10	5	50,0%
ERC (Nachwuchs)	9	3	33,3%
Marie Curie Fellowship	4	1	25,0%
ÖNB Jubiläumsfonds Projekt	21	5	23,8%
Andere Stipendien oder Preise	45	39	86,7%
Andere Projekteinreichungen	45	33	73,3%

Quelle: Datenfile muv-Befragung

⁹ Laut FWF Jahresberichten ging die Bewilligungsquote in den Programmen zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen seit 2011 kontinuierlich zurück und lag 2015 bei nunmehr 26,5% (FWF 2016, 32). Pohn-Weidinger, Grasenik (2011, 20) weisen für die 2000er Jahre eine höhere Bewilligungsquote aus, die für das Hertha Firnberg Programm zwischen 19% und 39% und für das Elise Richter Programm zwischen 28% und 52% schwankte.

¹⁰ Lt. FWF lag die Bewilligungsquote in den Jahren 2009 bis 2015 bei 30%.

¹¹ Laut ERC Jahresbericht 2015 lag die Bewilligungsquote bei Starting Grants bei rund 10% (ERC 2016, 50).

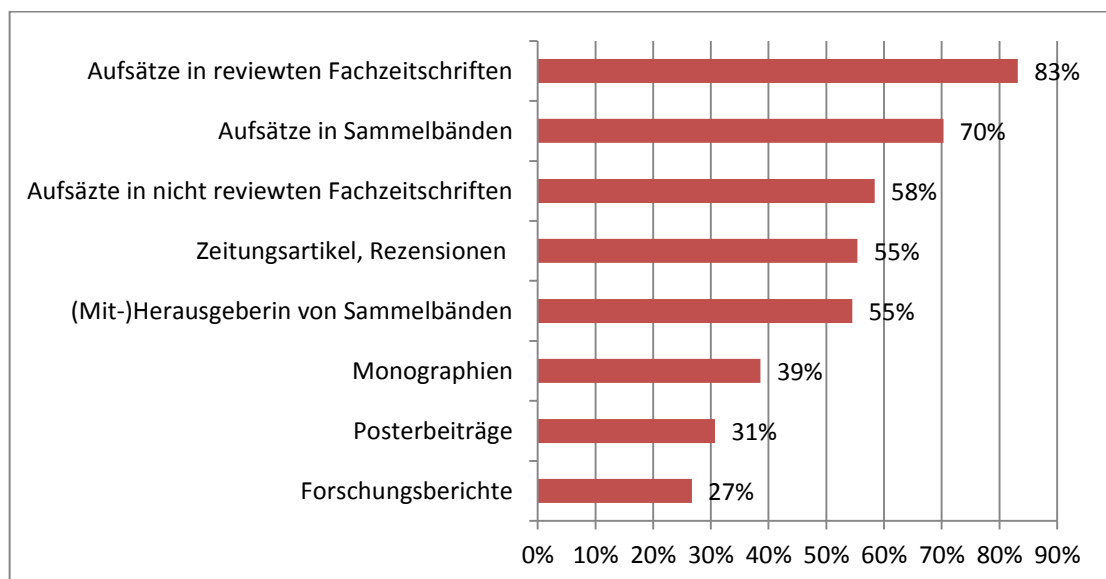
¹² Laut Angaben der ÖNB wurden zwischen 2011 und 2016 (Stand 1. Halbjahr) insgesamt 2912 Projekte eingereicht und 553 gefördert. Das entspricht einer Förderquote von 19% (Informationsveranstaltung des ÖNB Jubiläumsfonds am IHS am 8. November 2016).

Auch die heute nicht mehr in der Wissenschaft tätigen Teilnehmerinnen an muv wiesen erfolgreiche Antragsaktivitäten auf. Nur vier der 14 nicht mehr in der Wissenschaft tätigen ehemaligen Mentees haben keine Anträge gestellt. Die anderen haben zwischen einem und 14 Anträge gestellt, wobei nur in einem Fall kein Antrag erfolgreich war. Die individuelle Erfolgsrate der anderen Befragten schwankt zwischen 10% (einer von zehn gestellten Anträgen wurde positiv beschieden) und 100% (alle Anträge waren erfolgreich).

5.4 Publikationsaktivitäten

94% der Befragten geben Publikationsaktivitäten seit der Teilnahme an muv an. Dabei nennen die meisten Befragten Aufsätze in begutachteten Zeitschriften (83%), gefolgt von Aufsätzen in Sammelbänden (70%) und anderen nicht begutachteten Aufsätzen (58%). 54,5% der Befragten geben an, Sammelbände herausgegeben zu haben und 39% haben in Form von Monographien publiziert. Die Präsentation von Forschungsergebnissen durch Poster (31%) sowie das Verfassen von Forschungsberichten (27%) werden demgegenüber deutlich seltener genannt. 55% der Befragten haben nicht akademische Zeitschriftenartikel oder Rezensionen veröffentlicht.

Abbildung 8 Publikationsaktivität



Anmerkung: Anteil der Befragten mit zumindest einer Veröffentlichung in der jeweiligen Kategorie.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Die Teilnehmerinnen an den früheren muv Durchgängen weisen tendenziell mehr Publikationen auf, als die Teilnehmerinnen an späteren Durchgängen, auch wenn die Entwicklung nicht kontinuierlich ist. Darüber hinaus unterscheiden sich die Publikationsaktivitäten je nach disziplinärer Zugehörigkeit deutlich. So haben beispielsweise ehemalige Mentees aus den Naturwissenschaften im Durchschnitt 10 Aufsätze in referierten Fachzeitschriften und 6,2 Posterbeiträge publiziert. Demgegenüber können Teilnehmerinnen

aus den Geistes- und Kulturwissenschaften überdurchschnittlich viele Aufsätze in Sammelbänden oder Zeitungsartikel und Rezensionen vorweisen. Befragte aus den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften zeigen das ausdifferenzierteste Publikationsverhalten sowie spezifische Schwerpunkte auf Artikel in nicht referierten Zeitschriften und Forschungsberichte. Ehemalige Mentees mit interdisziplinärer Ausrichtung publizieren überdurchschnittlich oft in Sammelbänden und in Form von Monographien, aber auch häufig in Form von Posterbeiträgen und Forschungsberichten.

Tabelle 24 Durchschnittliche Anzahl an Publikationen nach muv-Durchgang

	muv1	muv2	muv3	muv4	muv5	muv6	Gesamt
Aufsätze in referierten Fachzeitschriften	4,8	7,1	7,4	5,8	3,1	2,7	5,3
Aufsätze in Sammelbänden	5,5	6,9	4,1	7,2	4,7	2,5	5,1
Aufsätze in nicht ref. Fachzeitschriften	3,9	5,1	4,1	3,1	4,7	1,2	3,5
Zeitungsartikel, Rezensionen	7,7	5,7	3,8	5,9	4,1	2,9	5,0
(Mit-)Herausgeberin von Sammelbänden	2,2	0,9	0,9	1,4	0,8	0,8	1,2
Monographien	0,7	1,0	0,6	0,8	1,6	0,2	0,7
Posterbeiträge	2,7	2,2	1,7	1,8	4,4	0,3	2,0
Forschungsberichte	2,4	2,8	2,2	0,6	2,7	0,4	1,7

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Tabelle 25 Durchschnittliche Anzahl an Publikationen nach Disziplin

	GKS	NAWI	SOWI	Interdisz.
Aufsätze in referierten Fachzeitschriften	3,3	10,3	4,8	3,1
Aufsätze in Sammelbänden	6,9	1,7	5,2	7,1
Aufsätze in nicht referierten Fachzeitschriften	2,9	4,3	5,0	1,9
Zeitungsartikel, Rezensionen	7,6	2,9	4,1	3,5
(Mit-)Herausgeberin von Sammelbänden	1,7	0,2	1,3	1,0
Monographien	0,6	0,8	0,8	1,0
Posterbeiträge	0,4	6,2	0,9	2,3
Forschungsberichte	0,8	0,4	4,5	2,4

GKS = Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien, NAWI= Naturwissenschaften, SOWI = Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Interdisz = Zuordnung zu mehr als einer Disziplin.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Die Anzahl der Publikationen schwankt je nach Publikationsform beispielsweise zwischen 1 und 32 bei Aufsätzen in referierten Zeitschriften oder zwischen 1 und 9 bei der Herausgabe

von Sammelbänden. Darüber hinaus ist bei der Anzahl der Publikationen seit der Teilnahme an muv der unterschiedliche Zeitraum je nach muv Durchgang zu berücksichtigen. Daher wird die Publikationsaktivität im Folgenden jeweils in Bezug zu den Teilnehmerinnen an demselben muv Durchgang in Beziehung gesetzt und zwischen unter- und überdurchschnittlicher Publikationsaktivität unterschieden.

Jede achte ehemalige Mentee hat nach der Teilnahme an muv nicht in referierten Zeitschriften publiziert und ein Drittel der Mentees weist diesbezüglich überdurchschnittliche Aktivitäten auf. Rund ein Viertel der ehemaligen Mentees hat nicht in Sammelbänden publiziert, aber 40% weisen überdurchschnittlich viele Aufsätze in Sammelbänden auf. Monographien, Posterbeiträge und Forschungsberichte werden nur von einer Minderheit der Befragten angegeben, wobei jene Mentees, die derartige Publikationsformen nutzen, hier überdurchschnittlich stark aktiv sind.

Tabelle 26 Publikationsaktivität seit der Teilnahme an muv

	Keine Aktivität	Aktivität unter $\bar{\emptyset}$	Aktivität über $\bar{\emptyset}$
Aufsätze in referierten Fachzeitschriften	12,5%	54,2%	33,3%
Aufsätze in Sammelbänden	26,0%	34,4%	39,6%
Aufsätze in nicht referierten Fachzeitschriften	38,5%	31,3%	30,2%
Zeitungsartikel, Rezensionen	41,7%	28,1%	30,2%
(Mit-)Herausgeberin von Sammelbänden	42,7%	9,4%	47,9%
Monographien	59,4%	2,1%	38,5%
Posterbeiträge	67,4%	7,4%	25,3%
Forschungsberichte	71,9%	2,1%	26,0%

Anmerkung: Über- oder unterdurchschnittliche Aktivität wird für jeden muv-Durchgang gesondert berechnet, um die unterschiedliche Zeitspanne seit dem Ausscheiden aus muv zu berücksichtigen.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Diese unterschiedliche Schwerpunktsetzung in der Publikationsaktivität ist insbesondere durch die disziplinäre Zuordnung aber auch durch die aktuelle Positionierung in der Wissenschaft bedingt.

Befragte aus den Naturwissenschaften weisen am häufigsten überdurchschnittliche Publikationsaktivitäten in Form von Aufsätzen in referierten Fachzeitschriften und Posterbeiträgen auf. Bei ehemaligen Mentees aus den Geistes- und Kulturwissenschaften dominieren die Herausgabe von Sammelbänden und Aufsätze in Sammelbänden gefolgt von Monographien. In den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften spielt auch die Herausgabe von Sammelbänden eine wichtige Rolle, gefolgt von Forschungsberichten und Aufsätzen in Sammelbänden bzw. in nicht referierten Zeitschriften. Ehemalige Mentees, die sich mehr als

einer Disziplin zuordnen, publizieren überdurchschnittlich oft in Form von Monographien. Aber auch in dieser Gruppe spielen die Herausgabe von Sammelbänden, Aufsätze in Sammelbänden aber auch Posterbeiträge und Forschungsberichte eine wichtige Rolle.

Tabelle 27 Anteil Befragte mit überdurchschnittlicher Publikationsaktivität nach Disziplin

	GKS	NAWI	SOWI	Interdisz.
Aufsätze in referierten Fachzeitschriften	15,4%	70,0%	26,3%	27,3%
Aufsätze in Sammelbänden	56,4%	15,0%	42,1%	36,4%
Aufsätze in nicht referierten Fachzeitschriften	30,8%	20,0%	42,1%	27,3%
Zeitungsartikel, Rezensionen	35,9%	15,0%	31,6%	27,3%
(Mit-)Herausgeberin von Sammelbänden	66,7%	10,0%	57,9%	45,5%
Monographien	41,0%	20,0%	36,8%	54,5%
Posterbeiträge	5,3%	65,0%	15,8%	36,4%
Forschungsberichte	12,8%	10,0%	52,6%	36,4%

GKS = Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien, NAWI = Naturwissenschaften, SOWI = Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Interdisz = Zuordnung zu mehr als einer Disziplin.

Anmerkung: Überdurchschnittliche Aktivität wird für jeden muv-Durchgang gesondert berechnet, um die unterschiedliche Zeitspanne seit dem Ausscheiden aus muv zu berücksichtigen.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Ehemalige Mentees, die nunmehr eine grundfinanzierte Stelle an einer Universität oder Fachhochschule innehaben, weisen überdurchschnittliche Publikationsaktivitäten in referierten Fachzeitschriften, bei der Herausgabe von Sammelbänden und bei Monographien auf. Befragte aus der drittmittelfinanzierten Forschung weisen überdurchschnittliche Publikationsaktivitäten in nicht referierten Fachzeitschriften, bei Zeitungsartikeln und Rezensionen sowie bei Forschungsberichten auf. Wissenschaftlerinnen, die über ein externes Lektorat oder ein Fellowship in der Wissenschaft verankert sind, weisen im Vergleich zu an der Universität verankerten Teilnehmerinnen deutlich seltener überdurchschnittliche Publikationsaktivitäten in referierten Zeitschriften auf, sind aber ebenso überdurchschnittlich aktiv bei der Herausgabe von Sammelbänden und Monographien. Mit drittmittelfinanzierten Wissenschaftlerinnen haben sie überdurchschnittliche Publikationsaktivität in Form von Forschungsberichten gemeinsam. Ehemalige Mentees, die nunmehr außerhalb der Wissenschaft tätig sind, publizieren insbesondere in Form von Monographien und Posterbeiträgen.

Tabelle 28 Anteil Befragte mit überdurchschnittlicher Publikationsaktivität nach aktueller Positionierung in der Wissenschaft

	Grundfin. Wiss.	Drittmittel-fin. Wiss.	Externe Lektorin	Außerhalb der Wiss.
Aufsätze in referierten Fachzeitschriften	43,9%	20,8%	25,0%	22,2%
Aufsätze in Sammelbänden	41,5%	33,3%	50,0%	33,3%
Aufsätze in nicht referierten Fachzeitschriften	26,8%	45,8%	31,3%	11,1%
Zeitungsartikel, Rezensionen	24,4%	45,8%	37,5%	11,1%
(Mit-)Herausgeberin von Sammelbänden	56,1%	33,3%	68,8%	22,2%
Monographien	41,5%	29,2%	43,8%	55,6%
Posterbeiträge	30,0%	12,5%	12,5%	44,4%
Forschungsberichte	24,4%	29,2%	31,3%	22,2%

Anmerkung: Überdurchschnittliche Aktivität wird für jeden muv-Durchgang gesondert berechnet, um die unterschiedliche Zeitspanne seit dem Ausscheiden aus muv zu berücksichtigen.

Definitionen siehe Tabelle 15.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

5.5 Vernetzungsaktivitäten

Als ein wichtiger Aspekt einer wissenschaftlichen Karriere gilt die Vernetzung in der wissenschaftlichen Community. Die Teilnehmerinnen an muv bezeichnen sich zum Befragungszeitpunkt überwiegend als gut vernetzt (79%). Dabei zeigen sich keine erwähnenswerten Unterschiede zwischen den Durchgängen, sehr wohl aber nach der aktuellen Positionierung in der Wissenschaft. Während ehemalige Mentees mit grundfinanzierten Positionen an einer Universität oder Fachhochschule zu 88% und drittmittelfinanzierte Wissenschaftlerinnen zu 83% angeben, (sehr) gut vernetzt zu sein, trifft dies nur auf etwas mehr als die Hälfte der ehemaligen Mentees, die als externe Lektorinnen oder über ein Fellowship an die Wissenschaft angebunden sind, zu. Ehemalige Mentees, die nun außerhalb der Wissenschaft tätig sind, geben zu 70% an, (sehr) gut vernetzt zu sein.

Tabelle 29 Vernetzung in der wissenschaftlichen Community nach aktueller Positionierung in der Wissenschaft

	Wiss. an Uni/FH	Wiss. n. an Uni/FH	Externe Lektorin/Fellow	Tätigkeit außerhalb Wiss.	Gesamt
(Sehr) gut vernetzt	87,8%	82,6%	56,3%	70,0%	78,9%
(Sehr) schlecht vernetzt	12,2%	17,4%	43,8%	30,0%	21,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Definitionen siehe Tabelle 15.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Neben dieser grundsätzlichen Einschätzung wurden die ehemaligen Mentees gefragt, ob sie aktiv in mindestens einem wissenschaftlichen nationalen oder internationalen Netzwerk mitarbeiten. Dies trifft insgesamt auf 79% der Befragten zu, insbesondere aber auf jene Teilnehmerinnen, die noch in der Wissenschaft tätig sind. Hier zeigen sich kaum Unterschiede zwischen Wissenschaftlerinnen an Universitäten/Fachhochschulen, drittmittelfinanzierten Wissenschaftlerinnen und externen Lektorinnen bzw. Fellows. Demgegenüber nimmt nur ein Viertel der außerhalb der Wissenschaft beschäftigten ehemaligen Mentees eine aktive Rolle in einem Netzwerk ein.

Tabelle 30 Aktive Mitarbeit in wissenschaftlichen Netzwerken nach aktueller Positionierung in der Wissenschaft

	Wiss. an Uni/FH	Wiss. n. an Uni/FH	Externe Lektorin/Fellow	Tätigkeit außerhalb Wiss.	Gesamt
Aktive Mitarbeit	88,1%	88,0%	81,3%	25,0%	78,9%
Keine aktive Mitarbeit	11,9%	12,0%	18,8%	75,0%	21,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Definitionen siehe Tabelle 15.

Quelle: Datenfile muv-Befragung

Bei rund 60% der ehemaligen Mentees besteht noch Kontakt zu anderen Mentees aus der Gruppe und rund die Hälfte hat noch Kontakt zur Mentorin bzw. zum Mentor, wobei der letzte Durchgang in überdurchschnittlichem Maß noch Kontakt hält. Der Anteil der ehemaligen Mentees, die noch Kontakt hat, schwankt zwischen den Durchgängen, d.h. es kommt nicht automatisch dazu, dass der Kontakt mit der Zeit „einschläft“.

47% der Mentees aus dem ersten muv-Durchgang haben noch Kontakt zu mindestens einer Mentee, ebenso viele zu ihrer ehemaligen Mentorin bzw. ihrem ehemaligen Mentor. Die Teilnehmerinnen von muv2 haben noch zu 63% Kontakt zu mindestens einer Mentee, allerdings nur mehr zu 31% zu ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor. Am wenigsten Kontakt insgesamt haben die ehemaligen Mentees von muv3. Nur 38% haben noch Kontakt zu

mindestens einer Mentee, ebenfalls nur 38% zur Mentorin/zum Mentor. Die Mentees aus mov4 geben an zu 63% noch Kontakt zu Mentees und zu 35% zu MentorInnen zu haben. Nur 36% der Teilnehmerinnen von mov5 stehen heute noch in Kontakt mit anderen Mentees, jedoch 55% mit ihren ehemaligen MentorInnen. Bezüglich dem Durchgang mov6 haben über 94% noch Kontakt zu mindestens einer Mentee, 78% zu ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor.

Tabelle 31 Aktuell Kontakt zu Mentees bzw. MentorIn

	mov1	mov2	mov3	mov4	mov5	mov6	Gesamt
Noch Kontakt zu Mentees	47,1%	62,5%	37,5%	63,2%	36,4%	94,4%	58,8%
Noch Kontakt zu MentorIn	47,1%	31,3%	37,5%	35,0%	54,5%	77,8%	46,9%

Anmerkung: Befragte, die häufig oder gelegentlich Kontakt zu Mentees (eigene Gruppe) bzw. zu ihrem Mentor/ihrer Mentorin haben.

Quelle: Datenfile mov-Befragung

6 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Mit dem 2001 an der Universität Wien erstmals durchgeführten Mentoring-Programm muv sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere unterstützt werden. Mittlerweile wurden sieben Durchgänge von muv durchgeführt, wobei sich der vorliegende Bericht auf die ersten sechs Durchgänge konzentriert. Das Programm wurde im Zeitverlauf mehrmals adaptiert – so wurde beispielsweise die Zielgruppe unterschiedlich definiert. Während zu Beginn muv sowohl für Doktorandinnen als auch für Postdocs offen stand, richtete sich muv ab dem fünften Durchgang ausschließlich an Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase. Auch die konkreten Angebote im Rahmen von muv haben sich im Zeitverlauf verändert (z.B. ob und in welcher Form informelle Vernetzungsmöglichkeiten angeboten werden oder begleitende Seminare, Einzel- und Gruppencoaching). Darüber hinaus haben sich die Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen seit der Jahrtausendwende durch die Änderung des Personalrechts an Universitäten (Dienstrechtsreform 2001, Implementierung des UG 2002, Novelle des UG 2002 im Jahr 2009, Einführung des Kollektivvertrags 2009) wie auch die Restrukturierung der Doktoratsstudien immer wieder verändert.

Der vorliegende Bericht basiert auf einer Online-Befragung von Teilnehmerinnen der ersten sechs muv-Durchgänge, die im Winter 2016 durchgeführt wurde. Für die Befragung wurden alle Teilnehmerinnen von muv1 bis muv6 angeschrieben und mehr als die Hälfte (56%) beteiligten sich an der Umfrage. Ziel der Befragung ist es einerseits, eine retrospektive Nutzeneinschätzung des Programms von den ehemaligen Mentees einzuholen und andererseits, deren beruflichen Werdegänge nach muv zu erfassen.

6.1 Zentrale Ergebnisse

6.1.1 Zufriedenheit und Nutzen

Die ehemaligen Mentees sind mit dem Programm in hohem Maß zufrieden. 90% würden jungen Kolleginnen die Teilnahme an muv empfehlen (70% auf jeden Fall, 20% eher ja). Für die Zufriedenheit mit muv spielen auch die Rahmenbedingungen der Teilnahme eine Rolle: So wird beispielsweise der Nutzen von muv besser eingeschätzt, wenn die Gruppe im Hinblick auf das Qualifikationsniveau und die disziplinäre Zusammensetzung homogen ist. In diesem Fall wird auch die Unterstützung durch die Peer-Gruppe besser bewertet.

Die meisten der im Rahmen von muv angebotenen Elemente werden von 80% oder mehr als (sehr) unterstützend wahrgenommen – v.a. die Beziehung zur Mentorin bzw. zum Mentor, die Mentee-Gruppe, Einzelcoaching, Seminare und Beratung durch das Referat für Frauenförderung und Gleichstellung (Abteilung Gleichstellung und Diversität). Im Vergleich dazu wird geringerer Nutzen dem Gruppencoaching zugeschrieben, das jedoch häufig im Konfliktfall eingesetzt wird und nicht für alle Teilnehmerinnen des jeweiligen Durchgangs

verpflichtend war. Die Bewertung der informellen Austauschmöglichkeiten unterscheidet sich zwischen den Durchgängen, d.h. hier zeigt sich kein einheitliches Bild.

Am häufigsten nennen die ehemaligen Mentees vier Nutzendimensionen – diese werden von jeweils zwei Drittel der Befragten angeführt: (1) bessere Einschätzung der eigenen Chancen für eine akademische Karriere, (2) gestärktes Vertrauen in die eigenen intellektuellen Fähigkeiten, (3) Klarheit über berufliche Ziele und (4) selbstsichereres Auftreten gegenüber KollegInnen und Vorgesetzten. Im Vergleich dazu hat muv deutlich seltener zu einer besseren beruflichen Vernetzung (44%) und zu einer besseren Bewältigung der Work-Life-Balance (24%) beigetragen. Fast alle der 16 abgefragten Nutzendimensionen werden von Postdocs (Teilnehmerinnen, die mit Dr./PhD-Abschluss in muv eingetreten sind) besser bewertet als von Teilnehmerinnen mit Diplom-/Masterabschluss. Prädocs geben jedoch häufiger an, dass sie durch muv beim erfolgreichen Abschluss einer wichtigen Phase in ihrer akademischen Laufbahn unterstützt wurden.

6.1.2 Positionierung ehemaliger Mentees in der Wissenschaft

Fast alle ehemaligen Mentees waren nach muv in irgendeiner Form wissenschaftlich tätig. Ein wichtiger Aspekt der Positionierung in der Wissenschaft ist der Abschluss von Qualifizierungsphasen: So haben beispielsweise 87% der Doktorandinnen nach muv ihr Doktorats-/PhD-Studium abgeschlossen. Etwas mehr als die Hälfte der ehemaligen Mentees hat während oder nach muv die Habilitation begonnen und jede dritte davon wurde mittlerweile abgeschlossen.

94% aller Befragten haben nach muv publiziert und 85% haben sich um Forschungs- oder Fördergelder beworben. Die ehemaligen Mentees sind insbesondere bei der Einwerbung kompetitiver Fördergelder überdurchschnittlich erfolgreich. Sie sind weiters (sehr) gut in ihrer wissenschaftlichen Community vernetzt (79%) und arbeiten ebenso häufig aktiv in wissenschaftlichen Netzwerken mit.

Die ehemaligen Mentees haben auch verstärkt Zugang zum Berufsfeld der akademischen Forschung gefunden. Waren vor der Teilnahme an muv 30% der Befragten an einer Universität als Assistentin o.ä. tätig, so sind zum Befragungszeitpunkt 42% als Professorinnen oder Assistentinnen an einer Universität oder FH beschäftigt. Gleichzeitig ist der Anteil der drittmittelfinanzierten Wissenschaftlerinnen gesunken (von 44% vor der Teilnahme an muv auf 25% zum Befragungszeitpunkt). Der Anteil von Frauen, die über externe Lektorate, Stipendien oder Fellowships an die Wissenschaft angebunden sind, ist dagegen nur leicht zurückgegangen (von 20% auf 16%). Gestiegen ist der Anteil der außerhalb der Wissenschaft beschäftigten Frauen (von 5% auf 12%).

Die ehemaligen Mentees haben also in hohem Maß Zugang zum Berufsfeld „Wissenschaft und Forschung“ gefunden, sie sind jedoch häufig auf prekäre Beschäftigungsverhältnisse

angewiesen. Teilnehmerinnen mit grundfinanzierten Positionen an einer Universität oder FH sind zwar überwiegend vollzeitbeschäftigt aber fast jedes zweite Beschäftigungsverhältnis ist befristet. Drittmittelfinanzierte Wissenschaftlerinnen und über externes Lektorat oder Fellowship an die Wissenschaft angebundene Frauen sind überwiegend von Mehrfachbeschäftigung betroffen und ihr Hauptbeschäftigungsverhältnis ist in zwei Drittel der Fälle eine Teilzeitbeschäftigung und zu 70% befristet. Demgegenüber weisen jene Teilnehmerinnen, die nunmehr außerhalb der Wissenschaft beschäftigt sind, überwiegend „reguläre“ Beschäftigungsverhältnisse auf (Vollzeit, unbefristet).

6.2 Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung von muv

Die Ergebnisse der Befragung von ehemaligen Mentees zeigen, dass ein Großteil der muv Teilnehmerinnen erfolgreich in die Wissenschaft eingestiegen ist. Dies lässt sich unter anderem an dem hohen Anteil an abgeschlossenen Dissertationen, der beruflichen Positionierung in der Wissenschaft, der überdurchschnittlich erfolgreichen Akquise von Drittmitteln sowie den vielfältigen Publikationsaktivitäten ablesen. Die Befragungsergebnisse verdeutlichen weiters, dass die Definition der Zielgruppe großen Einfluss auf die Umsetzung und die Ergebnisse des Programms hat und dass je nach Zielgruppendefinition unterschiedliche Wirkmöglichkeiten mit muv verbunden sind. Dabei kristallisieren sich als relevante Zielgruppen einerseits nach dem Qualifikationsniveau Prädoc- und Postdoc-Wissenschaftlerinnen heraus und andererseits nach der institutionellen Anbindung Wissenschaftlerinnen mit unmittelbarem Anstellungsverhältnis zur Universität Wien bzw. jene ohne institutionelle Anbindung an die Universität Wien.

In der Vergangenheit wurden mit Doktorandinnen und Postdocs zwei Zielgruppen angesprochen, die unterschiedlich von der Teilnahme profitiert haben. So sehen beispielsweise Doktorandinnen einen stärkeren Nutzen von muv für den Aufbau von Netzwerken als Postdocs. Umgekehrt sehen Postdocs einen stärkeren Nutzen von muv für die Entwicklung einer realistischen beruflichen Strategie. Es handelt sich also um zwei Zielgruppen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Rahmenbedingungen, wobei beide klaren Unterstützungsbedarf formulieren. Die Durchgänge muv5 und muv6 richten sich ausschließlich an Postdocs, d.h. auf konzeptioneller Ebene wurde eine Entscheidung für eine der beiden angesprochenen Zielgruppen getroffen. Es sollte überlegt werden, ob für Prädocs wieder ein Unterstützungsangebot geschaffen wird. Die beiden Zielgruppen sollten durch eigens konzipierte Programme unterstützt werden, da sich Rahmenbedingungen und der Unterstützungsbedarf jeweils anders darstellen. Im Zusammenhang mit der Zielgruppendefinition sollte auch überlegt werden, ob und mit welchem Anspruch muv auch für „externe“ Personen offen stehen soll.

Neben der Zielgruppendefinition sollte auch über die Zieldefinition für muv konkretisiert bzw. durch klarere Kommunikation versucht werden, unrealistische Erwartungen von Teilnehmerinnen an muv zu vermeiden. Zunächst stellt sich die Frage nach der primären

Zielsetzung des Programms. Soll *muv* primär die Teilnehmerinnen in Qualifizierungsphasen, den Aufbau von Netzwerken oder den Einstieg in das Berufsfeld Wissenschaft begleitend unterstützen? Sollen dabei Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt werden, die bereits die Entscheidung für den Einstieg in die Wissenschaft getroffen haben oder auch jene, die noch nicht sicher sind? Ist die Beschäftigung in grundfinanzierten Positionen das Ziel oder wird das Beschäftigungsfeld Wissenschaft breiter definiert (inklusive drittmittelfinanzierter Forschung)?

Durch eine Konkretisierung der Zielsetzung von *muv* könnten unrealistische Erwartungen von Mentees vermieden werden. Die Rückmeldungen der ehemaligen Mentees in Form der offenen Schlussfrage, wie auch die von ihnen formulierten Wünsche an die Weiterentwicklung des Programms zeigen, dass zumindest in einigen Fällen unrealistische Vorstellungen der Wirkmöglichkeiten von *muv* vorliegen. *muv* strebt nicht an, ein Bewerbungstraining oder eine Jobvermittlung zu sein, auch wenn *muv* indirekt zu einer erfolgreicherer Positionierung in der Wissenschaft beitragen will. Dieser indirekte Beitrag ergibt sich aus der Unterstützung beim Abschluss von Qualifizierungsarbeiten, den Publikationsaktivitäten sowie der erfolgreichen Einwerbung von Drittmitteln, die jeweils positiv in Bewerbungsverfahren zu Buche schlagen. Diese Wirkungsmöglichkeiten von *muv* sollten klarer kommuniziert werden, um unrealistische Erwartungshaltungen der Mentees zu vermeiden.

Ein dritter Aspekt, der bei der Weiterentwicklung von *muv* mitberücksichtigt werden sollte, ist das *muv* inhärente Potential einen Kulturwandel in der Wissenschaft zu unterstützen. Im Kontext eines Förderprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen ergibt sich zwangsläufig auch die Notwendigkeit, sich zur traditionellen Wissenschaftskultur zu positionieren. Diese Positionierung kann einerseits durch eine Festschreibung oder Bestätigung eines traditionellen Wissenschaftsverständnisses oder andererseits durch das Infragestellen von Grundprämissen des traditionell männlich geprägten Wissenschaftsideals erfolgen. Einige Mentees wünschen sich, dass über *muv* eine Auseinandersetzung mit der vorherrschenden Kultur im Wissenschaftsbetrieb bzw. die Entwicklung alternativer und für Frauen attraktiver Karrieremodelle angeregt wird.

Eine Reflexion der Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft kann jedoch nur dann im Rahmen von *muv* erfolgen, wenn die MentorInnen einbezogen werden und sie diese Zielsetzung auch mittragen und bereit sind, über alternative Karrieremodelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen nachzudenken. Damit steigen die Anforderungen bzw. Erwartungen an MentorInnen deutlich und es wird vermutlich schwieriger geeignete MentorInnen zu finden.

Die Auswahl der MentorInnen stellt den von den Mentees am häufigsten kritisierten Aspekt von *muv* dar (dies betrifft vor allem *muv*1 bis *muv*4). Die von den Mentees berichteten Schwierigkeiten lassen einerseits auf eine häufig wenig reflektierte Rolle der MentorInnen

schließen und andererseits auf knappe zeitliche Ressourcen oder mangelnde Bereitschaft, Mentees effektiv zu unterstützen. Es scheint daher auch eine intensivere Begleitung der MentorInnen notwendig, wenn im Sinne eines „bifocal approaches“ (de Vries 2011, 2012; Wroblewski 2015) die Unterstützung der Mentees mit einer Reflexion und Veränderung der Wissenschaftskultur in der eigenen Institution gekoppelt werden soll.

Generell gilt es, eine Mentoring-Kultur aufzubauen und die Rolle der Mentorin oder des Mentors attraktiv zu machen. Es ist derzeit nicht selbstverständlicher Teil des Professionsverständnisses von UniversitätsprofessorInnen, für ihre Dissertantinnen bzw. Habilitandinnen die Rolle der Mentorin bzw. des Mentors zu übernehmen (informelles Mentoring). Auch die Beteiligung in einem formalen Mentoring erscheint häufig nicht attraktiv. Es gilt daher Wege zu finden, wie „gute Mentoring-Leistungen“ im universitären System sichtbar gemacht und anerkannt werden können.¹³

¹³ Eine ähnliche Diskussion gibt es auch um die Anerkennung von Gremienarbeit, die häufig unbezahlt und zusätzlich zu den Kernaufgaben einer Wissenschaftlerin bzw. eines Wissenschafters – Forschung und Lehre – übernommen wird.

7 Literatur

Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung (2013). Mentoring-Programm. Für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Wien. Folder zu muv6. Universität Wien.

de Vries, Jennifer (2011). Rethinking mentoring: Pursuing an organisational gender change agenda. In Fuger, Helene & Hoppel (Eds.), *Mentoring for change: A focus on mentors and their role in advancing gender equity*, Dagmar (pp. 12-25). Fribourg: eument-net.

de Vries, Jennifer (2012). The 'Bifocal Approach': (Re)Positioning Women's Programs. In Strind, Sofia; Husu, Liisa; Gunnarsson, Lena (Eds.), *GEXcel Work in Progress report Volume X: Proceedings from the GEXcel Theme 11-12: Gender Paradoxes in Academic & Scientific Organisations*, Örebro University, Sweden: 105-112.

Dubach, Philipp; Graf, Iris; Stutz, Heidi (2013). Werdegänge ehemaliger Mentees an Schweizer Universitäten: Online-Befragung der Teilnehmerinnen der Mentoringprojekte 2004-2007, Studie im Auftrag der Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit 2008-2011/12 an den Universitäten, Bern: BASS.

ERC (2016). ERC Annual Report 2015, Brussels [download: https://erc.europa.eu/sites/default/files/publication/files/erc_annual_report_2015.pdf].

FWF (2016). Jahresbericht 2015, Wien [download: https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Ueber_den_FWF/Publikationen/FWF-Jahresberichte/fwf-jahresbericht-2015.pdf].

Genetti, Evi; Nöbauer, Herta (2010). Mentoring-Programm zur Laufbahnförderung von Postdoktorandinnen. Relaunch des Mentoring-Programms [muv] der Universität Wien. Relaunch muv 5. Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung, Universität Wien.

Genetti, Evi; Nöbauer, Herta; Schlögl, Waltraud (2003). *move on... Ergebnisse und Empfehlungen aus dem Wiener Mentoring-Projekt für Nachwuchswissenschaftlerinnen*. Projektzentrum Frauenförderung der Universität Wien.

Grubner, Barbara; Erkinger-Rausch, Eva (2013). Einladung zur Bewerbung für den neuen Durchgang des Mentoring-Programms für Wissenschaftlerinnen der Universität Wien 2013/2014. Bewerbungstext für Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen (muv6). Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung, Universität Wien.

Nöbauer, Herta; Erkingler-Rausch, Eva (2010). Bewerbungstext für Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen (muv5). Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung, Universität Wien.

Nöbauer, Herta; Genetti, Evi; Schlögl, Waltraud (Hg.) (2005). Mentoring für Wissenschaftlerinnen. Im Spannungsfeld universitärer Kultur- und Strukturveränderung. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Bd. 20. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Wien: Verlag Österreich.

Pohn-Weidinger Simon; Grasenick, Karin (2011), Elita – Evaluierung der FWF Programme Elise Richter und Hertha Firnberg, Studie im Auftrag des FWF, Graz [download: https://www.fwf.ac.at/fileadmin/files/Dokumente/Ueber_den_FWF/Publikationen/FWF-relevante_Publikationen/elita.pdf].

Projektzentrum Frauenförderung (2001). Mentoring-Projekt an der Universität Wien. Folder zu muv1. Universität Wien.

Referat Frauenförderung und Gleichstellung (2004). Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen an der Universität Wien. Folder zu muv2. Universität Wien.

Referat Frauenförderung und Gleichstellung (2007). Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Wien. Folder zu muv3. Universität Wien.

Referat Frauenförderung und Gleichstellung (2008). Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Wien. Folder zu muv4. Universität Wien.

Schliesselberger, Eva; Strasser, Sabine (1988). In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Bd. 7. Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Wien: Verlag Österreich.

Wroblewski, Angela (Ed.) (2015). Mentoring – An Instrument to Promote Equality in Science and Research: Status Quo, New Developments, and Challenges. IHS Sociological Series 110, Vienna.

8 Anhang

8.1 Beschreibung der Erhebung

Bei der Entwicklung des Fragebogens wurden auch im Rahmen anderer Studien verwendete Erhebungsinstrumente berücksichtigt (z.B. Dubach et al. 2013). Vor der Durchführung der Online-Befragung wurde der Fragebogen einem Pretest in Form von kognitiven Interviews unterzogen. Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen wurde dabei unter anderem darauf Wert gelegt, ehemalige Mentees aus unterschiedlichen muv-Durchgängen auszuwählen. Aus diesem Grund wurde der Pretest mit zwei ehemaligen Mentees aus dem Durchgang muv1 und jeweils mit einer Teilnehmerin an den Durchgängen muv2, muv5 und muv6 geführt. Der Fragebogen wurde entsprechend der Rückmeldungen der ehemaligen Mentees adaptiert, bevor die eigentliche Befragung startete.

Die Befragung der ehemaligen Teilnehmerinnen an muv wurde mittels Online-Erhebung im Zeitraum von 25. November bis 21. Dezember durchgeführt. Die E-Mail-Adressen wurden von der Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien zur Verfügung gestellt, die auch die Kommunikation mit den Mentees (Einladungsmail zur Umfrage, Erinnerungsmails) übernahm. Die Mails enthielten einen direkten, personalisierten Link zur Umfrage, welcher es ermöglichte, die Befragung zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzunehmen und außerdem sicherstellte, dass sich die Respondentinnen nur einmal an der Umfrage beteiligen. Alle Personen, die innerhalb der ersten zwei Wochen den Fragebogen noch nicht, oder nicht zur Gänze, ausgefüllt hatten, erhielten ein erstes Erinnerungsmail am 5.12.2016 und eine Woche später (12.12.2016) wurde eine zweite Erinnerungsmail verschickt.

Für die 203 Teilnehmerinnen an den ersten sechs Durchgängen von muv lagen 183 Adressen vor, wobei in vier Fällen die Adresse nicht mehr gültig war. 109 Personen haben den Link zur Befragung geöffnet und 102 Personen haben an der Befragung teilgenommen. Dies entspricht einem Rücklauf von 55,7%. Im Durchschnitt dauerte das Ausfüllen des Fragebogens knapp 24 Minuten.

Je nach Durchgang nahmen zwischen 11 (muv5) und 21 Personen (muv1) teil. Dabei ist allerdings die unterschiedliche Anzahl an Mentees in den jeweiligen Programmdurchgängen zu berücksichtigen. Der Rücklaufquoten der einzelnen Durchgänge variieren zwischen 48,6% im Durchgang muv3 und 73,1% im Durchgang muv6, was hinsichtlich der bereits verstrichenen Zeit zwischen den ersten Durchgängen und dieser Befragung jedoch nicht verwunderlich ist.

Die so erhobenen Daten wurden anschließend an die Erhebungsphase mittels Statistikprogramm IBM SPSS Statistics 24 analysiert und ausgewertet.

Tabelle 32 Aussendung und Rücklauf nach mov-Durchgang

	mov1	mov2	mov3	mov4	mov5	mov6	Gesamt
Teilnehmerinnen	41	40	40	39	17	26	203
Aussendung	37	31	35	37	17	26	183
Unzustellbar	0	0	2	2	0	0	4
Beantwortete Fragebögen	19	16	17	20	11	19	102
Rücklaufquote	51,3%	51,6%	48,6%	54,1%	64,7%	73,1%	55,7%

Quelle: Datenfile mov-Befragung

Für den ersten Durchgang von mov liegen durch den Bericht zur begleitenden Evaluierung einige Informationen über die Zusammensetzung der Gruppe der Mentees vor. Die Respondentinnen der vorliegenden Online-Befragung entsprechen in ihren zentralen Charakteristika (z.B. beruflicher Status bei Eintritt in mov, Qualifikationsniveau oder Disziplin) den Teilnehmerinnen am mov1. Aufgrund dieser Übereinstimmung und des ähnlichen Rücklaufs für die ersten vier Durchgänge von mov wird davon ausgegangen, dass keine systematischen Verzerrungen im Rücklauf vorliegen und es wird auf eine Gewichtung des Samples verzichtet.

8.2 Fragebogen

Fragen zum mov Durchgang und zur beruflichen Situation

1. (v1)

An welchem mov-Durchgang haben Sie teilgenommen?

1. mov1 (2002 – 2003)
2. mov2 (2004 – 2006)
3. mov3 (2007 – 2009)
4. mov4 (2008 – 2009)
5. mov5 (2011 – 2012)
6. mov6 (2013 – 2014)

2. (v2)

Welches Geschlecht hatte Ihre Mentorin/Ihr Mentor?

1. Weiblich
2. Männlich

3. (v3)

War Ihre Mentorin/Ihr Mentor in Ihrem Fachgebiet tätig?

1. Ja
2. Nein

4. (v4)

Waren Sie während der Teilnahme an mov für längere Zeit im Ausland (z.B. Forschungsaufenthalt)?

1. Ja
2. Nein

5. (v5)

Haben Sie bis zum Ende des Programms teilgenommen oder haben Sie vorzeitig abgebrochen?

1. Bis zum Ende teilgenommen
2. Vorzeitig abgebrochen

6. (v6)

Wie war Ihre berufliche Situation bei Ihrem Eintritt in muv?

Mehrfachnennungen möglich

1. Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Universität Wien (z.B. Assistentin)
2. Projektmitarbeiterin an der Universität Wien (drittmittelfinanziert)
3. Externe Lektorin/Lehrbeauftragte an der Universität Wien
4. Beschäftigung an einer anderen Universität
5. Beschäftigung an einer Fachhochschule
6. Beschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung
7. Selbstständige Wissenschaftlerin
8. Teilnahme an einem Stipendienprogramm (z.B. ÖAW, IHS)
9. Anderes Dienstverhältnis zu einer Universität oder Fachhochschule (z.B. Verwaltung)
10. Beschäftigung außerhalb von Wissenschaft/Forschung
11. Anderes und zwar _____
12. Keine Erwerbstätigkeit wegen Karenz
13. Aus anderen Gründen nicht erwerbstätig

7. (v7)

Hatten Sie beim Eintritt in muv die Absicht, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen bzw. fortzuführen?

1. Ja, auf jeden Fall
2. Eher ja
3. Ich war unentschieden
4. Eher nein
5. Nein, auf keinen Fall
6. Ich kann mich nicht mehr erinnern.

8. (v8)

Wie war Ihre berufliche Situation unmittelbar nach muv?

Mehrfachnennungen möglich

1. Professorin -> *weiter mit Frage (v9)*
2. Assoz. Professorin, a.o. Professorin, Ass. Professorin o.ä. -> *weiter mit Frage (v9)*
3. Wissenschaftliche Mitarbeiterin (z.B. Assistentin, Senior Scientist) -> *weiter mit Frage (v9)*
4. Projektmitarbeiterin (drittmittelfinanziert) -> *weiter mit Frage (v9)*
5. Externe Lektorin/Lehrbeauftragte -> *weiter mit Frage (v9)*
6. Anderes Dienstverhältnis zu einer Universität oder Fachhochschule (z.B. Verwaltung) -> *weiter mit Frage (v10)*
7. Beschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung -> *weiter mit Frage (v10)*
8. Selbstständige Wissenschaftlerin -> *weiter mit Frage (v10)*
9. Teilnahme an einem Stipendienprogramm (z.B. ÖAW, IHS) -> *weiter mit Frage (v10)*
10. Beschäftigung außerhalb von Wissenschaft/Forschung -> *weiter mit Frage (v10)*
11. Anderes und zwar _____ -> *weiter mit Frage (v10)*
12. Keine Erwerbstätigkeit wegen Karenz -> *weiter mit Frage (v10)*
13. Aus anderen Gründen keine Erwerbstätigkeit -> *weiter mit Frage (v10)*

9. (v9)

Wenn (v8) 1,2,3,4,5 (Professorin, assoz. Prof., Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Projektmitarbeiterin, Externe Lektorin)

War dies an...?

Mehrfachnennungen möglich

1. ...der Universität Wien
2. ...einer anderen Universität in Österreich
3. ...an einer Universität im Ausland
4. ...an einer Fachhochschule in Österreich
5. ...an einer Fachhochschule im Ausland

10. (v10)

Wie ist Ihre berufliche Situation heute?

Mehrfachnennungen möglich

1. Professorin -> *weiter mit Frage (v11)*
2. Assoz. Professorin, a.o. Professorin, Ass. Professorin o.ä. ->*weiter mit Frage (v11)*
3. Wissenschaftliche Mitarbeiterin (z.B. Assistentin, Senior Scientist) -> *weiter mit Frage (v11)*
4. Projektmitarbeiterin (drittmittelfinanziert) -> *weiter mit Frage (v11)*
5. Externe Lektorin/Lehrbeauftragte -> *weiter mit Frage (v11)*
6. Anderes Dienstverhältnis zu einer Universität oder Fachhochschule (z.B. Verwaltung) -> *weiter mit Frage (v13)*
7. Beschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung -> *weiter mit Frage (v13)*
8. Selbstständige Wissenschaftlerin -> *weiter mit Frage v(13)*
9. Teilnahme an einem Stipendienprogramm (z.B. ÖAW, IHS) -> *weiter mit Frage (v13)*
10. Beschäftigung außerhalb von Wissenschaft/Forschung -> *weiter mit Frage (v13)*
11. Anderes und zwar _____ -> *weiter mit Frage (v13)*
12. Keine Erwerbstätigkeit wegen Karenz -> *weiter mit Frage (v12a)*
13. Aus anderen Gründen nicht erwerbstätig -> *weiter mit Frage (v12)*

11. (v11)

Wenn (v10) 1,2,3,4,5 (Professorin, assoz. Prof., Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Projektmitarbeiterin, Externe Lektorin)

Ist dies an...

Mehrfachnennungen möglich

1. ...der Universität Wien -> *weiter mit Frage (v13)*
2. ...einer anderen Universität in Österreich -> *weiter mit Frage (v13)*
3. ...an einer Universität im Ausland -> *weiter mit Frage (v13)*
4. ...an einer Fachhochschule in Österreich -> *weiter mit Frage (v13)*
5. ...an einer Fachhochschule im Ausland -> *weiter mit Frage (v13)*

12. (v12)

Wenn (v10) 13 (Keine Erwerbstätigkeit)

Aus welchen Gründen gehen Sie derzeit keiner Erwerbstätigkeit nach?

1. Studium/Ausbildung
2. Familiäre Gründe, Kinderbetreuung
3. Gesundheitliche Gründe
4. Finde keine passende Stelle
5. Anderes, und zwar _____

12a. (v12a)

Wenn (v10) 12 (Karenz)

Aus welchen Gründen sind Sie derzeit in Karenz?

1. Studium/Ausbildung
2. Familiäre Gründe, Kinderbetreuung
3. Anderes, und zwar _____

13. (v13)

Wenn v(10) 1-11(jede berufliche Situation außer keine Erwerbstätigkeit)

Wie viele Dienstverhältnisse haben Sie derzeit?

Bitte zählen Sie Ihre selbstständige Tätigkeit oder Ihre Teilnahme an einem Stipendienprogramm jeweils als Dienstverhältnis.

- _____ Dienstverhältnis/se

14. (v14)

Wenn (v13)>1

Wie viele Dienstverhältnisse haben Sie derzeit in denen Sie wissenschaftlich arbeiten (Forschung, Lehre, etc.)?

Bitte zählen Sie Ihre selbstständige Tätigkeit oder Ihre Teilnahme an einem Stipendienprogramm jeweils als Dienstverhältnis.

- _____ Dienstverhältnis/se

15.

Wenn (v13) > 1:

Bitte beziehen Sie die folgenden Fragen auf das für Sie wichtigste Beschäftigungsverhältnis.

16. (v16)

Handelt es sich dabei um eine Vollzeit- oder Teilzeit-Beschäftigung?

1. Vollzeit
2. Teilzeit

17. (v17)

Ist das Dienstverhältnis befristet oder unbefristet?

1. Befristet
2. Unbefristet

18. (v18)

Seit wann sind Sie bei Ihrer aktuellen Dienstgeberin/Ihrem aktuellen Dienstgeber beschäftigt?

Seit _____

19. (v19)

Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit?

	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Teil, teils	Eher unzufrieden	Gar nicht zufrieden	Weiss nicht/ Trifft auf meine Situation nicht zu
Inhalt der Aufgaben						
Intellektuelle Herausforderung						
Arbeitsbelastung						
Gesellschaftliches Ansehen des Berufs						
Einkommen						
Aufstiegsmöglichkeiten						
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten						
Vereinbarkeit mit Privat-/Familienleben						
Handlungs- und Entscheidungsfreiheit						
Beziehungen zu ArbeitskollegInnen						
Beziehung zu Vorgesetzten						

20. (v21a)

Wenn v10= 13 (nicht berufstätig)

Sind Sie derzeit außerhalb Ihres Dienstverhältnisses/ Ihrer Dienstverhältnisse auch wissenschaftlich tätig?

1. Ja -> weiter mit Frage (v22)/(v23)
2. Nein -> weiter mit Frage (v24)

20b. (v21b)

Wenn v14= 0 (kein wissenschaftlicher Vertrag)

Sind Sie derzeit neben Ihres Dienstverhältnisses/ Ihrer Dienstverhältnisse auch wissenschaftlich tätig?

1. Ja -> weiter mit Frage (v22)/(v23)
2. Nein -> weiter mit Frage (v24)

20c. (v21c)

Wenn v10= 12 (Karenz)

Sind Sie derzeit neben Ihrer Karenz auch wissenschaftlich tätig?

1. Ja -> weiter mit Frage (v22)/(v23)
2. Nein -> weiter mit Frage (v24)

21. (v20)

Wenn (v14) >= 1 (mind. 1 wissenschaftlicher Dienstvertrag)

Wie viele Stunden wenden Sie insgesamt durchschnittlich pro Woche für Ihre wissenschaftliche Tätigkeit im engeren Sinn (Forschung, Publikationen, etc.) auf?

Bitte denken Sie gegebenenfalls an all Ihre Dienstverhältnisse.

Ungefähr _____ Stunden pro Woche -> weiter mit Frage (v27)

22. (v22)

Wenn (v21) 1 (Ja) und wenn (v1) 1,2,3,4 (muv 1-4)

In welcher Form sind Sie wissenschaftlich tätig?

Mehrfachnennungen möglich

1. Arbeit an der Dissertation -> weiter mit Frage (v27)
2. Arbeit an der Habilitation -> weiter mit Frage (v27)
3. Publikationstätigkeit -> weiter mit Frage (v27)
4. Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke -> weiter mit Frage (v27)
5. In anderem Kontext, und zwar _____ -> weiter mit Frage (v27)

23. (v23)

Wenn (v21) 1 (Ja) und (v1) 5,6 (muv 5,6)

In welcher Form sind Sie wissenschaftlich tätig?

Mehrfachnennungen möglich

1. Arbeit an der Habilitation -> *weiter mit Frage (v27)*
2. Publikationstätigkeit -> *weiter mit Frage (v27)*
3. Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke -> *weiter mit Frage (v27)*
4. In anderem Kontext, und zwar _____ -> *weiter mit Frage (v27)*

24. (v24)

Wenn (v21) 2 (derzeit nicht wissenschaftlich tätig)

Bedauern Sie es, dass Sie heute nicht mehr wissenschaftlich tätig sind?

1. Ja, sehr
2. Eher ja
3. Eher nein
4. Nein, gar nicht
5. Weiss nicht/Trifft auf meine Situation nicht zu.

25. (v25)

Wenn (v21) 2 (derzeit nicht wissenschaftlich tätig)

Haben Sie vor in Zukunft wieder wissenschaftlich tätig zu sein?

1. Ja, auf jeden Fall
2. Eher ja
3. Eher nein
4. Nein, auf keinen Fall
5. Habe ich mir noch nicht überlegt
6. Weiss nicht

26. (v26)

Wenn (v21) 2 (derzeit nicht wissenschaftlich tätig)

Warum sind Sie derzeit nicht mehr wissenschaftlich tätig?

Bitte wählen Sie maximal fünf Gründe, die auf Sie zutreffen, aus.

1. Die Wissenschaft war mir zu abgehoben und wirklichkeitsfremd.
2. Meine Forschungsthemen faszinierten mich alles in allem zu wenig.
3. Ich wurde in meinem akademischen Umfeld zu wenig unterstützt.
4. Die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase sind zu gering.
5. Der Arbeitsaufwand ist zu gross.
6. Ich war in meinem Fachgebiet zu wenig vernetzt.
7. Auf eine akademische Karriere zu setzen, war mir zu unsicher.
8. Die hohen Mobilitätsanforderungen sagten mir nicht zu.
9. Es war für mich schwierig, Wissenschaft und Familie zu vereinbaren.
10. Im Vergleich mit meinen Konkurrentinnen/Konkurrenten war ich eher schlecht positioniert (akademisches Alter, Qualifikationen).
11. Ich wollte nicht mein ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten.
12. Ich habe eine attraktivere Alternative zur Wissenschaft gefunden.
13. Ich fühlte mich in meinem akademischen Umfeld zu wenig wohl.
14. Ich habe/hatte wegen anderen beruflichen oder privaten Verpflichtungen zu wenig Zeit um die Dissertation/Habilitation voranzutreiben.
15. Anderes und zwar _____

27. (v27)

Insgesamt betrachtet: Sind Sie mit Ihrer aktuellen beruflichen Situation zufrieden?

1. Ja, sehr
2. Eher ja
3. Teils, teils
4. Eher nein
5. Nein, gar nicht
6. Weiss nicht

Fragen zur Dissertation/Habilitation

28. (v28)

Wenn (v1) 1,2,3,4 (muv 1-4)

Haben Sie während muv an Ihrer Dissertation oder Habilitation gearbeitet bzw. damit begonnen?

1. Ja, an der Dissertation -> *weiter mit Frage (v32)*
2. Ja, an der Habilitation -> *weiter mit Frage (v33)*
3. Nein -> *weiter mit Frage (v29)*

29. (v29)

Wenn (v28) 3 (Nicht an Diss. oder Habil. gearbeitet)

Haben Sie später mit Ihrer Dissertation oder Habilitation begonnen?

1. Ja, mit der Dissertation -> *weiter mit Frage (v32)*
2. Ja, mit der Habilitation -> *weiter mit Frage (v33)*
3. Nein-> *weiter mit Frage (v36)*

30. (v30)

Wenn (v1) 5,6 (muv 5,6)

Haben Sie während muv an Ihrer Habilitation gearbeitet bzw. damit begonnen?

1. Ja -> *weiter mit Frage (v33)*
2. Nein -> *weiter mit Frage (v31)*

31. (v31)

Wenn (v30) 2 (Nicht an Habil. gearbeitet)

Haben Sie später mit Ihrer Habilitation begonnen?

1. Ja -> *weiter mit Frage (v33)*
2. Nein -> *weiter mit Frage (v36)*

32. (v32)

Wenn (v28) 1 (An Dissertation gearbeitet)

Haben Sie Ihre Dissertation mittlerweile abgeschlossen?

1. Ja -> *weiter mit Frage (v36)*
2. Nein -> *weiter mit Frage (v34)*

33. (v33)

Wenn (v28) 2, (v30) 1, (v31) 1 (An Habilitation gearbeitet)

Haben Sie Ihre Habilitation mittlerweile abgeschlossen?

1. Ja -> *weiter mit Frage (v36)*
2. Nein -> *weiter mit Frage (v35)*

34. (v34)

Wenn (v32) 2 (Dissertation nicht abgeschlossen)

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?

1. Ich arbeite derzeit an der Dissertation.
2. Ich arbeite derzeit nicht an der Dissertation, werde aber weitermachen.
3. Ich habe die Arbeit an der Dissertation abgebrochen.
4. Ich habe die Dissertation eingereicht, aber sie wurde nicht angenommen.
5. Ich habe die Defensio nicht bestanden.

35. (v35)

Wenn (v33) 2 (Habilitation nicht abgeschlossen)

Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?

1. Ich arbeite derzeit an der Habilitation.
2. Ich arbeite derzeit nicht an der Habilitation, werde aber weitermachen.
3. Ich habe die Arbeit an der Habilitation abgebrochen.
4. Ich habe die Habilitation eingereicht, aber sie wurde nicht angenommen.
5. Ich habe das Habilitationsverfahren nicht bestanden.

Fragen zur Zeit nach muv

36. (v36)

Wenn (v10)2-13 (alles außer Professur), sonst zu v(38)

Haben Sie sich schon mindestens einmal für eine Professur oder Laufbahnstelle beworben?

Mehrfachnennungen möglich

1. Ja, für eine Professur -> *weiter mit Frage (v37)*
2. Ja, für eine Laufbahnstelle -> *weiter mit Frage (v38)*
3. Nein -> *weiter mit Frage (v39)*

37. (v37)

Wenn (v36) 1 (Bewerbung für Professur)

Sind Sie schon mindestens einmal zu einem Probevortrag oder einem Interview für eine Professur eingeladen worden?

1. Ja
2. Nein

38. (v38)

Wenn (v36) 2 (Bewerbung für Laufbahnstelle)

Sind Sie schon mindestens einmal zu einem Probevortrag oder einem Interview für eine Laufbahnstelle eingeladen worden?

3. Ja
4. Nein

39. (v39)

Wie viele Anträge für Forschungsstipendien, -projekte oder Preise haben Sie seit Ihrer Teilnahme an muv eingereicht?

Wiedereinreichungen zählen als eigene Einreichung.

Falls Sie die genaue Zahl nur mit sehr grossem Aufwand ermitteln können, treffen Sie bitte eine Schätzung.

Forschungsstipendien / Forschungsunterstützung ad personam bzw. Forschungsprojekte	Anzahl Einreichungen	Davon erfolgreich	Trifft nicht zu
FWF Frauenförderprogramm (z.B. Firnberg-, Richter-, Bühler-Programm)			
FWF Einzelprojekt			
ÖAW Stipendium (z.B. APART, DOC)			
ERC (Nachwuchs)			
Marie Curie Fellowship			
ÖNB Jubiläumsfonds Projekt			
Andere Stipendien oder Preise und zwar: _____			
Andere Projekteinreichungen und zwar: _____			

40. (v40)

Haben Sie seit Ihrer Teilnahme an muv wissenschaftlich publiziert?

1. Ja -> *weiter mit Frage (v41)*
2. Nein -> *weiter mit Frage (v42)*

41. (v41)

Wenn (v40) 1 (wissenschaftlich publiziert)

Bitte notieren Sie die jeweilige Anzahl Ihrer wissenschaftlichen Publikationen seit muv.

Falls Sie die genaue Zahl nur mit sehr grossem Aufwand ermitteln können, treffen Sie bitte eine Schätzung.

	Anzahl
Aufsätze / Artikel in reviewten Fachzeitschriften	
Aufsätze / Artikel in nicht reviewten Fachzeitschriften	
Aufsätze in Sammelbänden	
Monographien (auch mehrere AutorInnen)	
(Mit-)Herausgeberin eines Sammelbandes	
Berichte	
Posterbeiträge	
Zeitungsartikel, Rezensionen u.ä.	

42. (v42)

Wie gut sind Sie in Ihrer wissenschaftlichen Community vernetzt?

1. Sehr gut
2. Eher gut
3. Eher schlecht
4. Sehr schlecht
5. Weiss nicht

43. (v43)

Arbeiten Sie aktiv in mindestens einem wissenschaftlichen nationalen/internationalen Netzwerk mit?

1. Ja
2. Nein

Bewertung von muv

44. (v44)

wenn (v1) 1 (*muv1*)

Wie empfanden Sie die Dauer der Teilnahme von zwei Jahren?

1. Angemessen -> *weiter mit Frage (v50)*
2. Zu lange -> *weiter mit Frage (v50)*
3. Zu kurz -> *weiter mit Frage (v50)*

45. (v45)

wenn (v1) 2 (*muv2*)

Wie empfanden Sie die Dauer der Teilnahme von zwei Jahren?

1. Angemessen -> *weiter mit Frage (v50)*
2. Zu lange -> *weiter mit Frage (v50)*
3. Zu kurz -> *weiter mit Frage (v50)*

46. (v46)

wenn (v1) 3 (*muv3*)

Wie empfanden Sie die Dauer der Teilnahme von 18 Monaten?

1. Angemessen -> *weiter mit Frage (v50)*
2. Zu lange -> *weiter mit Frage (v50)*
3. Zu kurz -> *weiter mit Frage (v50)*

47. (v47)

wenn (1) 4 (*muv4*)

Wie empfanden Sie die Dauer der Teilnahme von 18 Monaten?

1. Angemessen -> *weiter mit Frage (v50)*
2. Zu lange -> *weiter mit Frage (v50)*
3. Zu kurz -> *weiter mit Frage (v50)*

48. (v48)

wenn (v1) 5 (*muv5*)

Wie empfanden Sie die Dauer der Teilnahme von zwei Semestern?

1. Angemessen -> *weiter mit Frage (v50)*
2. Zu lange -> *weiter mit Frage (v50)*
3. Zu kurz -> *weiter mit Frage (v50)*

49. (v49)

wenn (v1) 6 (muv6)

Wie empfanden Sie die Dauer der Teilnahme von drei Semestern?

1. Angemessen
2. Zu lange
3. Zu kurz

50. (v50)

Wie groß war Ihre Mentee-Gruppe?

1. Ich war die einzige Mentee.
2. Wir waren zwei Mentees.
3. Wir waren drei Mentees.
4. Wir waren vier Mentees.

51. (v51)

Wie empfanden Sie die Größe Ihrer Mentee-Gruppe?

1. Angemessen
2. Zu gross
3. Zu klein

52. (v52)

Wie war Ihre Mentee-Gruppe im Hinblick auf das Fach zusammengesetzt?

1. Die meisten Mentees kamen aus demselben oder verwandten Fachgebieten.
2. Die Mentees kamen aus unterschiedlichen Fachgebieten.
3. Weiss nicht.

53. (v53)

Wie empfanden Sie die Zusammensetzung Ihrer Mentee-Gruppe im Hinblick auf die Fachgebiete?

1. Angemessen
2. Zu homogen
3. Zu heterogen
4. Weiss nicht

54. (v54)

Wie war Ihre Mentee-Gruppe im Hinblick auf die wissenschaftliche Qualifikation (z.B. Dissertation, Habilitation) zusammengesetzt?

1. Die meisten Mentees waren auf einer vergleichbaren Qualifikationsstufe.
2. Die Mentees waren auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen.
3. Weiss nicht.

55. (v55)

Wie empfanden Sie die Zusammensetzung hinsichtlich wissenschaftlicher Qualifikationen in Ihrer Mentee-Gruppe?

1. Angemessen
2. Zu homogen
3. Zu heterogen
4. Weiss nicht

56. (v56)

wenn (v1) 1 (*mu*v1)

Wie unterstützend fanden Sie die verschiedenen Elemente von *mu*v?

	Sehr unterstützend	Eher unterstützend	Eher nicht unterstützend	Nicht unterstützend	Nicht in Anspruch genommen	Weiss nicht (mehr)
Einstiegstraining (Einführung in die Rolle als Mentee)						
Beziehung zu Mentees (Peers)						
Beziehung zur Mentorin/zum Mentor						
Einzelcoaching						
Gruppencoaching						
Supervision						

-> weiter mit Frage (v62)

57. (v57)

wenn (v1) 2 (muv2)

Wie unterstützend fanden Sie die verschiedenen Elemente von muv?

	Sehr unterstüztend	Eher unterstüztend	Eher nicht unterstüztend	Nicht unterstüztend	Nicht in Anspruch genommen	Weiss nicht (mehr)
Einstiegstraining (Einführung in die Rolle als Mentee)						
Beziehung zu Mentees (Peers)						
Beziehung zur Mentorin/zum Mentor						
Seminare (z.B. Zeitmanagement, Verhandlungstraining etc.)						
Supervision						
Beratung durch das Referat Frauenförderung und Gleichstellung (heutige Abt. Gleichstellung & Diversität)						

-> weiter mit Frage (v62)

58. (v58)

wenn (v1) 3 (*mu*v3)

Wie unterstützend fanden Sie die verschiedenen Elemente von *mu*v?

	Sehr unterst ^u tzend	Eher unterst ^u tzend	Eher nicht unterst ^u tzend	Nicht unterst ^u tzend	Nicht in Anspruch genommen	Weiss nicht (mehr)
Einstiegstraining (Einführung in die Rolle als Mentee)						
Beziehung zu Mentees (Peers)						
Beziehung zur Mentorin/zum Mentor						
Seminare (z.B. Zeitmanagement, Verhandlungstraining etc.)						
Gruppencoaching						
Gruppenübergreifende Informationsveranstaltungen/ Kamingespräche (z.B. zum Thema Arbeitsrecht)						
Gruppenübergreifende Treffen (z.B. Heuriger, Abschlussessen)						
Beratung durch die Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung (heutige Abt. Gleichstellung & Diversität)						

-> weiter mit Frage (v62)

59. (v59)

wenn (v1) 4 (muv4)

Wie unterstützend fanden Sie die verschiedenen Elemente von muv?

	Sehr unterstützend	Eher unterstützend	Eher nicht unterstützend	Nicht unterstützend	Nicht in Anspruch genommen	Weiss nicht (mehr)
Einstiegstraining (Einführung in die Rolle als Mentee)						
Beziehung zu Mentees (Peers)						
Beziehung zur Mentorin/zum Mentor						
Seminare (z.B. Zeitmanagement, Verhandlungstraining etc.)						
Gruppencoaching						
Gruppenübergreifende Informationsveranstaltungen/ Kamingespräche (z.B. zum Thema Arbeitsrecht)						
Gruppenübergreifende Treffen (z.B. Heuriger, Abschlussessen)						
Beratung durch die Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung (heutige Abt. Gleichstellung & Diversität)						

-> weiter mit Frage(v62)

60. (v60)

wenn (v1) 5 (*muv5*)

Wie unterstützend fanden Sie die verschiedenen Elemente von *muv*?

	Sehr unterstüztend	Eher unterstüztend	Eher nicht unterstüztend	Nicht unterstützend	Nicht in Anspruch genommen	Weiss nicht (mehr)
Einstiegstraining (Einführung in die Rolle als Mentee)						
Beziehung zu Mentees (Peers)						
Beziehung zur Mentorin/zum Mentor						
Seminare (z.B. Zeitmanagement, Verhandlungs-training etc.)						
Einzelcoaching						
Gruppencoaching						
Gruppenübergreifende Informationsveranstaltungen/ Kamingespräche (z.B. zum Thema Arbeitsrecht)						
Informelle gruppenübergreifende Treffen (z.B. Heuriger, Abschlussessen)						
Beratung durch die Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung (heutige Abt. Gleichstellung & Diversität)						

-> weiter mit Frage (v62)

61. (v61)

wenn (v1) 6 (*muv6*)**Wie unterstützend fanden Sie die verschiedenen Elemente von *muv*?**

	Sehr unterstüztend	Eher unterstüztend	Eher nicht unterstüztend	Nicht unterstützend	Nicht in Anspruch genommen	Weiss nicht (mehr)
Einstiegstraining (Einführung in die Rolle als Mentee)						
Beziehung zu Mentees (Peers)						
Beziehung zur Mentorin/zum Mentor						
Seminare (z.B. Zeitmanagement, Verhandlungstraining etc.)						
Einzelcoaching						
Gruppencoaching						
Gruppenübergreifende Informationsveranstaltungen/ Kamingespräche (z.B. zum Thema Arbeitsrecht)						
Beratung durch die Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung (heutige Abt. Gleichstellung & Diversität)						

62. (v62)

Hätten Sie sich zusätzliche Angebote in mov gewünscht?

- Ja und zwar _____
- Nein
- Weiss nicht

63. (v63)

Rückblickend betrachtet: Inwiefern haben Sie von mov profitiert?

Bitte geben Sie an, in welchem Ausmass Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu	Weiss nicht (mehr)/ trifft nicht zu
mov hat mich motiviert, längerfristig eine akademische Laufbahn einzuschlagen.					
mov hat dazu beigetragen, dass ich gegenüber ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten selbstsicherer auftrete.					
mov hat meine Fachkompetenzen erweitert.					
mov hat dazu beigetragen, dass ich zielgerichteter arbeite als früher.					
mov hat dazu beigetragen, dass ich meine Stärken und Schwächen besser kenne.					
mov hat mich darin bestärkt, die nächsten paar Jahre in der wissenschaftlichen Forschung zu verbleiben.					
mov hat mir geholfen, die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu verbessern.					
mov hat dazu beigetragen, dass ich mir über meine beruflichen Ziele klarer geworden bin.					
mov hat mein Vertrauen in meine intellektuellen Fähigkeiten gestärkt.					

65. (v65)

Hatte die Teilnahme an muv negative Auswirkungen auf Ihre Karriere?

1. Ja und zwar _____
2. Nein

66. (v66)

Würden Sie einer Kollegin die Teilnahme an muv empfehlen?

1. Ja, auf jeden Fall
2. Eher ja
3. Eher nein
4. Nein, auf keinen Fall
5. Weiss nicht

67. (v67)

Haben sich die Erwartungen, die Sie gegen Ende von muv an Ihre berufliche Laufbahn hatten, bislang erfüllt?

Meine Erwartungen...

1. ... haben sich gar nicht erfüllt.
2. ... haben sich zum Teil erfüllt.
3. ... haben sich mehrheitlich erfüllt.
4. ... haben sich voll und ganz erfüllt.
5. ... wurden übertroffen.
6. Weiss nicht (mehr) / Trifft auf meine Situation nicht zu.

68. (v68)

Haben Sie noch regelmäßigen Kontakt zu einer oder mehreren Mentees (mind. ein Kontakt pro Jahr)?

1. Ja, mit _____ Personen
2. Nein

69. (v69)

Wie häufig haben Sie heute noch Kontakt zu Ihrer Mentorin/Ihrem Mentor?

1. Gar nicht
2. Gelegentlich
3. Häufig

70. (v70)

Haben Sie neben muv an weiteren Nachwuchsförderungsprogrammen teilgenommen?

1. Ja und zwar an _____
2. Nein

71. (v71)

Wenn (v67) 1 (Ja)

War dies...

1. Vor muv
2. Parallel zu muv
3. Nach muv

Soziodemografie

72. (v72)

In welchem Jahr sind Sie geboren?

73. (v73)

Haben Sie Kinder?

1. Ja -> *weiter mit Frage (v74)*
2. Nein -> *weiter mit Frage (v75)*

74. (v74)

Wenn (v73) 1(Kinder)

In welchem Jahr ist Ihr Kind/sind Ihre Kinder geboren?

_____, _____, _____, _____, _____, _____

75. (v75)

Sind Sie oder Ihre Eltern im Ausland geboren?

1. Ja
2. Nein

76. (v76)

Haben Sie Ihren Lebensmittelpunkt derzeit in Österreich oder im Ausland?

1. Österreich
2. Ausland

77. (v77)

Welche Studienabschlüsse haben Sie wann an welcher Institution erworben?

Bitte beginnen Sie mit dem zuletzt erworbenen Abschluss.

Studienabschluss	Jahr	Institution

78. (v78)

Welcher Disziplin gehören Sie an?

Mehrfachnennungen möglich

1. Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien
2. Ingenieurwissenschaftliche Studien
3. Künstlerische Studien
4. Medizinische Studien
5. Naturwissenschaftliche Studien
6. Rechtswissenschaftliche Studien
7. Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien
8. Theologische Studien
9. Sonstige Studien

79. (v79)

Haben Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen mit muv Anregungen oder Hinweise für die Weiterentwicklung des Programms?

Wichtiger Hinweis: Im Rahmen der Auswertung ist geplant, die Antworten den Programmverantwortlichen zukommen zu lassen. Bitte berücksichtigen Sie, dass allenfalls Ihre Anonymität preisgegeben wird, wenn Sie hier nähere Angaben zu Ihrer persönlichen Situation machen.

Autorinnen: Angela Wroblewski und Victoria Englmaier

Titel: Teilnehmerinnenbefragung muv

Projektbericht/Research Report

© 2017 Institute for Advanced Studies (IHS),
Josefstädter Straße 39, A-1080 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 •
<http://www.ihs.ac.at>
