



# **Befragung**

Arbeitssituation der akademischen  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **2009**  
an der Universität Bremen

Bearbeitet durch:

Dr. Christian Erzberger

Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V.

Kohlhökerstraße 22, 28203 Bremen

Telefon: +49-(0)421-3347080 – Fax: +49-(0)421-3398835

E-Mail: [post@giss-ev.de](mailto:post@giss-ev.de) – Internet: [www.giss-ev.de](http://www.giss-ev.de)

Textgestaltung, Layout und Büroorganisation: Gertraude Klaiber

Bremen, Mai 2010

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>Vorbemerkung</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>Fragestellung und Herangehensweise</b> .....	<b>6</b>
<b>2.2</b>	<b>Vorbereitung der Untersuchung</b> .....	<b>7</b>
<b>2.3</b>	<b>Rücklauf und Repräsentativität</b> .....	<b>8</b>
2.3.1	Rücklauf.....	8
2.3.2	Repräsentativität.....	10
<b>2.4</b>	<b>Die Untersuchungsgruppe</b> .....	<b>11</b>
2.4.1	Geschlecht und Altersverteilung .....	11
2.4.2	Stellen- und Vertragssituation.....	12
<b>3</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>15</b>
<b>3.1</b>	<b>Tätigkeitsbereiche</b> .....	<b>15</b>
3.1.1	Verteilung unterschiedlicher Tätigkeiten .....	15
3.1.2	Lehre.....	17
3.1.3	Handlungsfelder im Bereich der Arbeitstätigkeiten.....	21
<b>3.2</b>	<b>Weiterqualifikation</b> .....	<b>22</b>
3.2.1	Abschlüsse.....	22
3.2.2	Betreuung von Qualifikationen .....	23
3.2.3	Handlungsfelder im Bereich der Weiterqualifikation.....	25
<b>3.3</b>	<b>Fortbildungsangebote</b> .....	<b>25</b>
3.3.1	Bekanntheit von Angeboten .....	25
3.3.2	Teilnahme an den Fortbildungsangeboten .....	26
3.3.3	Beurteilung der Fortbildungsangebote .....	26
3.3.4	Handlungsfelder im Bereich der Fortbildung .....	30
<b>3.4</b>	<b>Forschungsaktivitäten</b> .....	<b>31</b>
3.4.1	Rahmenbedingungen der Forschung .....	31
3.4.2	Selbstbestimmung in der Forschung .....	33
3.4.3	Forschungskontakte .....	35
3.4.4	Handlungsfelder im Bereich der Forschungsaktivitäten .....	37
<b>3.5</b>	<b>Arbeitssituation</b> .....	<b>38</b>
3.5.1	Zufriedenheit mit der Arbeitssituation.....	38
3.5.2	Gestaltung der Arbeitssituation .....	40
3.5.3	Wertschätzung der Arbeit .....	42
3.5.4	Einbindung in Netzwerke .....	44
3.5.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	45
3.5.6	Chancengleichheit .....	48
3.5.7	Berufliche Zukunft .....	49
3.5.8	Arbeitszeit .....	52
3.5.9	Handlungsfelder im Bereich der Arbeitssituation .....	53
<b>4</b>	<b>Weitere Anmerkungen</b> .....	<b>55</b>
<b>5</b>	<b>Kurzfassung der Ergebnisse und Zusammenstellung der möglichen Handlungsfelder</b> .....	<b>56</b>
<b>6</b>	<b>Anhang</b> .....	<b>59</b>

## 1 VORBEMERKUNG

Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen mit 1.740 Personen (Stand: 01.03.2010)<sup>1</sup> die größte Gruppe des Personals der Universität Bremen. Entsprechend vielseitig sind ihre Arbeitsgebiete. Tätigkeiten in der Lehre, der Betreuung von Studierenden, Doktorandinnen und Doktoranden, der Forschung, der Administration und der Weiterqualifikation bilden dabei die Hauptaufgabenfelder dieser Gruppe. Sie sind qualitativ wie quantitativ die Stütze des universitären Gesamtbetriebes. Von daher erscheint es naheliegend, sich die unterschiedlichen Arbeitssituationen näher anzusehen und bei Beeinträchtigungen Lösungsansätze zu entwickeln.

Ein solches Vorhaben bewegt sich im Bereich der Personalentwicklung, verfolgt aber nicht das Ziel, hierfür Konzepte zu entwickeln, sondern fokussiert den Blick auf möglichen Handlungsbedarf in festzustellenden Problemfeldern. Dabei ist zu beachten, dass nicht für jedes Problem Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Wenn davon ausgegangen wird, dass die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen (Gehalt, Stundenzahl, Befristung) in vielen Fällen Anlass für Unzufriedenheit ist, so ist die Möglichkeit der Veränderung in diesem Bereich wahrscheinlich nur in wenigen Fällen gegeben. Es werden also Konstellationen zutage treten, die sich einer Lösung verschließen.

Umso mehr sind die Bereiche zu ermitteln, die sich „jenseits“ der feststehenden „Pflöcke“ befinden. Hierbei geht es dann im weitesten Sinne um das gesamte Arbeitsumfeld. Dieses umfasst z. B. Kontakt und Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, das Verhältnis zu den Vorgesetzten, die Rahmenbedingungen der Arbeit (Büroausstattung, Zugang zu Sekretariatskontingenten, Anzahl von studentischen Hilfskraftstunden usw.), die Möglichkeiten von Veröffentlichungen und Tagungsteilnahmen, die Zeit für eigene Weiterqualifizierungen und die Einbettung der eigenen Arbeit in den Organisationsrahmen des Fachbereichs oder anderer Organisationseinheiten. Es wird hier also als Hypothese angenommen, dass die Motivation mit Variablen des Arbeitsumfeldes korreliert.

Ein Projekt, das den hier genannten Kriterien gerecht wird, muss in zwei Phasen durchgeführt werden. In der ersten Phase gilt es eine Übersicht über die unterschiedlichen Eingriffsbereiche zu erlangen und Personen zu identifizieren, die nähere Auskunft über die Bedingungen der Arbeit in der Universität geben können. Die zweite Phase ist dann der eigentlichen Arbeit im Bereich der Personalentwicklung gewidmet. Hier werden dann tiefer gehende Informationen über die Bedingungen der Arbeitszufriedenheit ermittelt und gleichzeitig Lösungen auch für individuelle Probleme entwickelt. Der hier vorliegende Bericht beschäftigt sich jedoch ausschließlich mit der Phase 1 des Projektes, der standardisierten quantitativen Erhebung von Daten, die einen ersten Überblick über das Feld ermöglichen.

Entsprechend dieser Intention ist der Fragebogen zu dieser Untersuchung relativ kurz gehalten und beschränkt sich auf die interessierenden Bereiche der Arbeitszufriedenheit. Um dennoch die Möglichkeit einzuräumen, weitergehende Informationen mitzuteilen, sind in allen inhaltlichen Abschnitten des Fragebogens offene Antwortmöglichkeiten vorgesehen.

Ein großes Problem bei der Ermittlung von Aussagen zur Arbeitssituation der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Bremen war die Zusicherung der Anonymität der Antworten bei gleichzeitiger Offenhaltung einer späteren Kontaktierung in der Phase 2 des Projektes. Da die standardisierten Daten die Grundlage für die späteren Kontakte bilden, musste an dieser Stelle die Anonymität zumindest prinzipiell aufhebbar sein. Da davon ausgegangen wurde, dass einer intern durchgeführten Untersuchung hier viel Misstrauen entgegengebracht werden würde (z. B. Annahmen der Verquickung mit anderen vorhandenen Daten, Repressalien durch die Identifizierung von Personen), wurde die Gesellschaft für inno-

<sup>1</sup> Quelle: Uni Bremen, SBS, Personal nach Köpfen

vative Sozialforschung und Sozialplanung e.V., Bremen (GISS) als externes Institut mit der Organisation der Untersuchung und Auswertung der Daten beauftragt.<sup>2</sup> Es wurde dabei festgelegt, dass die Daten ausschließlich extern bearbeitet werden und auch Kontaktaufnahmen zu Befragten nur über das Institut erfolgen. Ein entsprechendes Verfahren wurde unter Hinzuziehung des Datenschutzes (der Rechtsabteilung der Universität) erarbeitet.

---

<sup>2</sup> Weitergehende Informationen unter: [www.giss-ev.de](http://www.giss-ev.de)

## 2 EINLEITUNG

In der Einleitung wird der Rahmen der standardisierten Untersuchung vorgestellt und die Untersuchungsgruppe hinsichtlich ihrer sozialstatistischen Variablen präsentiert.

### 2.1 Fragestellung und Herangehensweise

Wie in den Vorbemerkungen beschrieben, soll die quantitative Untersuchung einen Überblick über die Problem- und Stärkenbereiche der Arbeitszufriedenheit, differenziert nach den einzelnen Teilbereichen (Fachbereichen/Einrichtungen) der Universität, geben. Sie soll darüber hinaus das Feld für den zweiten Teil der Evaluation – die qualitativ gestützte Personalentwicklung – bereiten.

Ziel des standardisierten Teils der Evaluation ist es, eine erste Identifizierung der „Stellschrauben“ vorzunehmen, deren Betätigung die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Motivation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge haben sollte. Die Untersuchung ist daher nicht confirmatorisch, sondern exploratorisch angelegt. Sie soll entdecken, nicht überprüfen. Diese Vorgehensweise im Rahmen des *Logic of Discovery* verlangt ein methodisches Vorgehen, das offen ist für die Identifizierung von Neuem und Unverhofftem. Für die Auswertung bedeutet dies, dass es keine (bzw. nur eingeschränkte) testtheoretischen Überprüfungen geben kann und die Ergebnisse lediglich in tabellarischer und grafischer Form aufbereitet werden.

Entsprechend dieser Vorgaben ist der Fragebogen in Zusammenarbeit mit einer Projektgruppe erstellt worden.<sup>3</sup> Der Bogen gliedert sich in fünf Abschnitte, die jeweils mehrere Unterabschnitte mit entsprechenden Fragen enthalten. In Tabelle 1 wird die Grobstruktur des Bogens verdeutlicht.<sup>4</sup>

**Tabelle 1: Struktur des Fragebogens**

Abschnitt	Themen	Skalierung
<b>1 Tätigkeitsbereich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verteilung der Tätigkeiten</li> <li>• Lehrstunden im Semester</li> <li>• Rahmenbedingungen in der Lehre</li> </ul>	11-stufige Einschätzungsskala, freie Antwortmöglichkeiten
<b>2 Weiterqualifikation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• erworbener Abschluss</li> <li>• angestrebter Abschluss</li> <li>• zeitliche Dimension des Abschlusses</li> <li>• Betreuung des Qualifikationsvorhabens</li> <li>• Bekanntheit der Fortbildungsangebote</li> <li>• Einschätzung der Qualität der Angebote</li> <li>• Teilnahmemöglichkeiten an den Angeboten</li> </ul>	11-stufige Einschätzungsskala, freie Antwortmöglichkeiten
<b>3 Forschung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rahmenbedingungen in der Forschung</li> <li>• Selbstbestimmung in der Forschung</li> <li>• Forschungskontakte</li> <li>• Wahrnehmung der Forschungskontakte</li> </ul>	11-stufige Einschätzungsskala, freie Antwortmöglichkeiten

<sup>3</sup> Die Projektgruppe traf sich mehrmals, um den Fragebogen zu entwickeln, die Werbung vorzubereiten und den Fortgang der Untersuchung fachlich zu begleiten. Die Mitglieder der Gruppe waren: Frau Lutz-Kunisch (Kollegiumsrat der akademischen MitarbeiterInnen – KRAM), Frau Nagler (Zentrale Frauenbeauftragte), Herr Drechsler (Konrektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs), Herr Kück (Kanzler), Herr Meseck (Personalrat) und Herr Schalthöfer (KRAM).

<sup>4</sup> Der Bogen ist im Anhang angefügt.

<p style="text-align: center;"><b>4</b> <b>Arbeitssituation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zufriedenheit mit der Situation insgesamt</li> <li>• Gestaltungsmöglichkeiten</li> <li>• Wertschätzung der Arbeit</li> <li>• Netzwerke in der Universität</li> <li>• Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> <li>• Verwirklichung der Chancengleichheit</li> <li>• Zukunftseinschätzungen</li> <li>• Beurteilung der wöchentlichen Arbeitszeit</li> </ul>	<p>11-stufige Einschätzungsskala, freie Antwortmöglichkeiten</p>
<p style="text-align: center;"><b>5</b> <b>Soziodemografische Angaben</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungsverhältnis</li> <li>• Beschäftigungsumfang</li> <li>• Laufzeiten der Arbeitsverträge</li> <li>• Stellenverlängerungswünsche</li> <li>• Zugehörigkeit zu Organisationseinheiten</li> <li>• Alter/Geschlecht</li> <li>• freie Kommentare</li> </ul>	<p>Nominalskalen, freie Antwortmöglichkeiten</p>

Der Fragebogen wurde in das System *Global Parc* überführt und stand damit für eine universitätsinterne, netzbasierte Befragung zur Verfügung.<sup>5</sup> Die Darstellung der Ergebnisse in den folgenden Kapiteln orientiert sich an der Abfolge und dem Inhalt der Abschnitte des Fragebogens.

## 2.2 Vorbereitung der Untersuchung

Im Vorfeld der Untersuchung wurde – in Absprache mit der Rechtsstelle der Universität – ein Datenschutzkonzept erarbeitet, das die Befragungsdurchführung, die Datenübermittlung, die Datenlöschung und die Datenaufbereitung regelt. Die Untersuchung fand unter Beachtung des im Konzept festgelegten Rahmens statt.

Um eine möglichst hohe Beteiligung der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen, musste das Vorhaben im Mitarbeiterkreis bekannt gemacht werden. Dazu wurden vor Beginn und während der Untersuchung einzelne Werbemaßnahmen durchgeführt. Zunächst wurde ein Logo für die Befragung entwickelt, um einen einheitlichen Auftritt zu gewährleisten und einen Wiedererkennungseffekt zu erzielen.

**Schaubild 1: Logo zur Befragung**

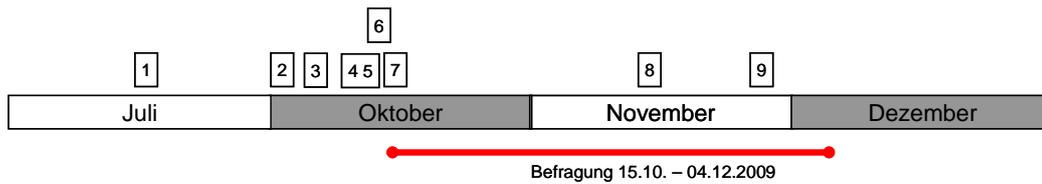


Auf der Basis dieses Logos wurden die Werbematerialien farbig gestaltet und mit einem einheitlichen Design versehen.<sup>6</sup> Es entstanden Flyer, Plakate, Artikel, Anschreiben und ein Link auf der Homepage der Universität, der zu weitergehenden Informationen führte.<sup>7</sup> Das Schaubild 2 zeigt den zeitlichen Einsatz der Werbematerialien.

<sup>5</sup> Ein besonderer Dank gilt hier Frau Scholz vom FB 08, die die Umsetzung des Fragebogens begleitet und die Befragung selbst technisch durchgeführt hat.

<sup>6</sup> Ein besonderer Dank gilt hier Frau Jungmann vom FB 03, die die Gestaltung der Materialien übernommen hat und auch das Logo entwickelte.

<sup>7</sup> Flyer und Anschreiben sind im Anhang beigelegt.

**Schaubild 2: Einsatz der Werbematerialien**

- 1 Mittelbau: „Anlass zur Sorge“, Interview mit Frau Lutz-Kunisch im Bremer Uni-Schlüssel
- 2 Wie geht es dem Mittelbau?, Ankündigung der Befragung im Bremer Uni-Schlüssel
- 3 Link auf der Startseite der Universität zum Werbeflyer
- 4 Verteilung der Flyer in der Mensa und den Cafeterien
- 5 Aufhängen der Werbeplakate in den Fachbereichen und in den Fluren
- 6 Teilpersonalversammlung zum Thema „Befragung“
- 7 Anschreiben zur Befragung mit ausführlichen Erläuterungen
- 8 Verteilung von Erinnerungsflyern in der Mensa und in den Cafeterien
- 9 Hinweis für englischsprachige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ausfüllen des Fragebogens

Hinweise auf die Befragung wurden auch auf die Homepages des Personalrates und des KRAM gestellt

01.02.2010 Dankschreiben an alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Aufgrund der Werbung hatte sich eine Reihe akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeldet, die über die E-Mail-Adressen (vgl. Abschnitt 3.3) nicht hätten erreicht werden können. Es kann angenommen werden, dass der relativ hohe Rücklauf auch auf die intensive Bewerbung des Vorhabens zurückzuführen ist.

### 2.3 Rücklauf und Repräsentativität

Der Rücklauf und die Frage der Repräsentativität sind eng mit einer guten Kenntnis der Grundgesamtheit verknüpft. Genau hier jedoch müssen Einschränkungen in Kauf genommen werden, da wichtige Parameter bzw. grundlegendes, verlässliches Datenmaterial nicht zur Verfügung standen.

#### 2.3.1 Rücklauf

Da die Befragung sich an die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtete und netzbasiert erfolgen sollte, mussten sichere Zugänge zum Fragebogen geschaffen werden. Die Befragung wurde daher nicht ins Netz gestellt, sondern jedem einzelnen Mitarbeiter / jeder Mitarbeiterin wurde über E-Mail ein individueller Zugang über einen Zugangscode ermöglicht. War der Fragebogen ausgefüllt und „abgeschickt“, so war der Code „verbraucht“ – die Person konnte dann den Fragebogen nicht ein weiteres Mal bearbeiten.

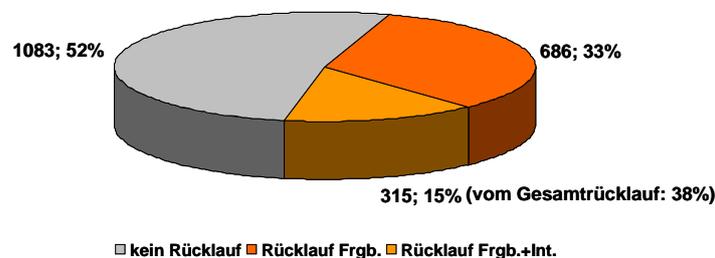
Um dieses Verfahren zu ermöglichen, wurde eine Datei mit den E-Mail-Adressen von allen akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern benötigt. Eine solche Datei, die Adressen und Namen von Personen enthielt, die als akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gekennzeichnet waren, lag beim Zentrum für Netze (ZfN) vor. Für die unbedingte Richtigkeit der Angaben kann allerdings keine Gewähr übernommen werden, da das ZfN lediglich die E-Mail-Adressen der Universität verwaltet, jedoch bei Veränderungen des Status oder nach Ausscheiden von Personen nicht immer auf dem neuesten Stand ist. Darüber hinaus existieren noch weitere E-Mail-Adressen in den Sonderforschungsbereichen, die möglicherweise nicht im Bestand des ZfN enthalten sind.

Die Datei des ZfN enthielt über 2.000 Adressen. Die offiziellen Zahlen der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie sie in den Rechenschaftsberichten des Rektors (Uni in Zahlen) wiedergegeben sind, zeigen 1.586 Personen für den 01.12.2007 und 1.740 Personen für den 01.03.2010 an. Es tut sich hier eine Diskrepanz von ca. 300 Personen auf, die nicht geklärt werden konnte. Letztendlich war diese Wahl der E-Mail-Adressen alternativlos, da nur das ZfN über entsprechende Adressdaten verfügte.

Nach der Verschickung der Zugangscodes und der Durchführung der Werbekampagnen meldete sich einerseits eine Reihe von Personen, um mitzuteilen, dass sie nicht in die Statusgruppe gehörten, und andererseits machten Personen darauf aufmerksam, dass sie zwar akademische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter seien, jedoch keine E-Mail mit dem Zugangscodes bekommen hätten. Die Datei des ZfN wurde entsprechend bereinigt bzw. aufgestockt, wobei die Gesamtzahl am Ende bei 2.084 Adressen lag. Diese 2.084 Adressen werden im Folgenden als Grundgesamtheit betrachtet – ohne dass genau bekannt ist, ob in den Daten auch noch andere Personen erfasst sind, deren Status nicht dem eines akademischen Mitarbeiters / einer akademischen Mitarbeiterin entspricht.

Von den 2.084 angeschriebenen Personen haben insgesamt 1.001 den Fragebogen ausgefüllt – das entspricht einem Rücklauf von 48 %.<sup>8</sup> Mit Blick auf die Phase II konnten die Befragten noch angeben, ob sie zu einem Interview bereit sind. Insgesamt 315 akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter taten dies. Bezogen auf die 1.001 ausgefüllten Fragebögen entspricht das einem Anteil von 38 %. In Grafik 1 ist der Rücklauf dargestellt.

**Grafik 1: Rücklauf**



Nicht immer haben alle Befragten auch alle Fragen beantwortet. Das „n“ kann daher für einzelne Fragen sehr unterschiedlich ausfallen, speziell dann, wenn Ergebnisse sich aus mehreren Variablen speisen (z. B. in Kreuztabellen).

Für die einzelnen Fachbereiche stellt sich der Rücklauf sehr unterschiedlich dar. Da jedoch nicht alle akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den einzelnen Fachbereichen zugeordnet sind und sich auch in anderen Einrichtungen und Bereichen der Universität befinden, konnten in einer freien Antwortmöglichkeit diese Bereiche angegeben werden. Insgesamt 113 Befragte machten hier unterschiedliche Angaben, die zu zwei Gruppen zusammengefasst wurden: andere Organisationseinheiten sowie Exzellenz- und Sfb-Einrichtungen.<sup>9</sup> Die Tabelle 2 gibt diese Zusammenfassung wieder.

**Tabelle 2: Zusammenfassung der weiteren Organisationsbereiche**

Einrichtungen	Nennungen		
<b>Andere Organisationseinheiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akademie Arbeit und Politik</li> <li>• artec</li> <li>• Dezernate</li> <li>• Cognium</li> <li>• Bibliothek</li> <li>• Fremdsprachenzentrum</li> <li>• Faserinstitut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FZHB</li> <li>• GDfB</li> <li>• IAW</li> <li>• Institut Technik und Bildung</li> <li>• ZWE's</li> <li>• KUA</li> <li>• TZI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UFT</li> <li>• Verwaltung</li> <li>• ZfL</li> <li>• ZHG</li> <li>• ZKW</li> <li>• ZMML</li> <li>• ZVES</li> </ul>
<b>Exzellenz- und Sfb-Einrichtungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sfb's</li> <li>• ZeS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MARUM</li> <li>• GLOMAR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BIGSS</li> </ul>

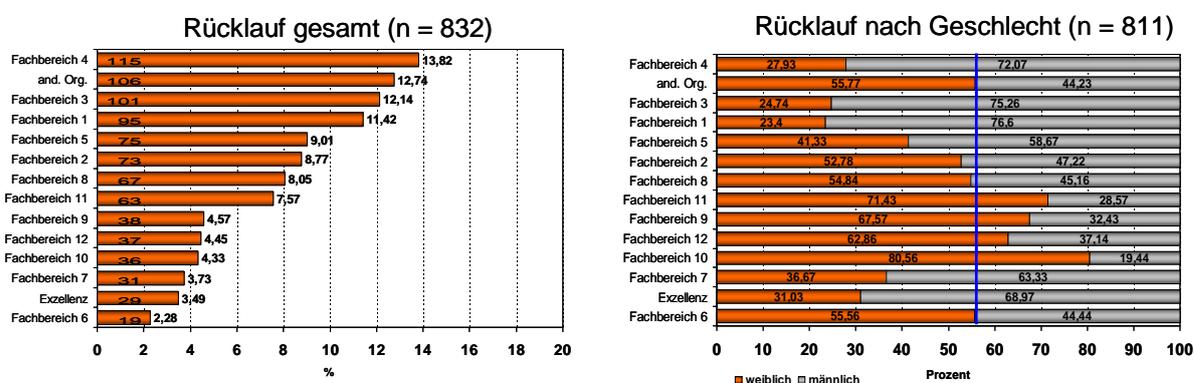
<sup>8</sup> Einige Befragte (n = 154) haben den Bogen nicht „abgeschickt“, sondern aufgehört, ihn zu beantworten. Diese Fälle wurden mit in die Auswertung aufgenommen, da viele Fragen von diesen Personen beantwortet wurden und die Gründe des Nichtabschickens unklar sind. Die nicht beantworteten Fragen werden als Item-Nonreponse behandelt.

<sup>9</sup> Die Zusammenfassung wurde von Herrn Kück und Herrn Drechsler vorgeschlagen.

Während die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich eindeutig einem Bereich zuordnen konnten, gaben insgesamt 61 Befragte an, in zwei Einrichtungen/Bereichen mit unterschiedlichen Stellenanteilen tätig zu sein.

Auf Basis der Fachbereiche und der beiden in Tabelle 2 zusammengefassten Einrichtungen kann der Rücklauf differenziert dargestellt werden. Es liegen dafür insgesamt 832 Angaben vor, die in Grafik 2, geordnet nach ihrer Rücklaufhäufigkeit, in Prozent wiedergegeben sind. Mit fast 14 % kommen die meisten Befragten aus dem Fachbereich 4 ( $n = 115$ ) und mit nahezu 13 % aus den anderen Organisationseinheiten (and. Org.). Das Schlusslicht bildet der Fachbereich 6 mit 2,28 % ( $n = 19$ ). Hinsichtlich der Verteilung nach Geschlecht ist zu sehen, dass es sieben Bereiche/Einrichtungen gibt, in denen mehr akademische Mitarbeiterinnen an der Befragung teilgenommen haben als Mitarbeiter. Dies sind die Fachbereiche 2, 8, 9, 10, 11, 12 und die anderen Organisationseinheiten.

**Grafik 2: Rücklauf nach Fachbereichen/Einrichtungen (nach Anzahl geordnet)**



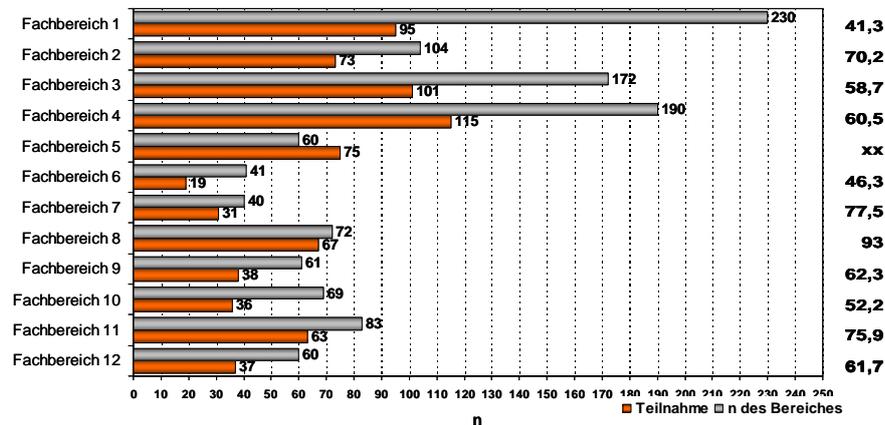
### 2.3.2 Repräsentativität

Schwieriger ist es, die Repräsentativität der Untersuchungsgruppe festzustellen, da keine Angaben aus der Grundgesamtheit vorliegen. Es soll hier hilfsweise auf die Daten des Rechenschaftsberichtes des Rektors „Uni in Zahlen 2008“ zurückgegriffen werden. Auch wenn das „n“ des Samples mit den veröffentlichten Zahlen – wie oben bereits angegeben – nicht übereinstimmt, so können doch wenigstens näherungsweise einige Aussagen getroffen werden.

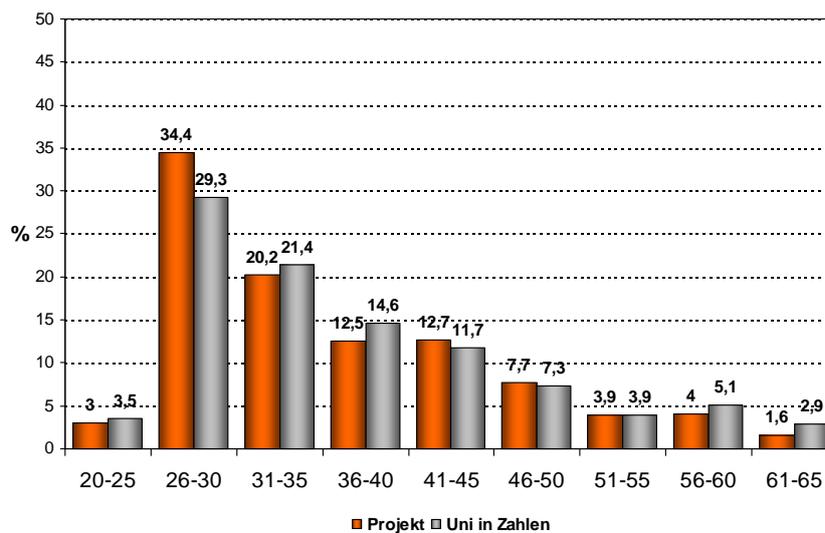
In Grafik 3 wurde der Rücklauf in Beziehung gesetzt zu den Daten des Referates 05 (Finanzcontrolling).<sup>10</sup> Die anderen Organisationseinheiten sowie Exzellenz- und Sfb-Einrichtungen sind in der Aufstellung nicht enthalten, da diese in der gewählten Zusammenstellung nicht offiziell ausgewiesen werden.

Auch wenn hier die Aussagekraft nur beschränkt ist – es haben im Fachbereich 5 mehr Befragte geantwortet als dort offiziell akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorhanden sind –, so ist doch zu erkennen, dass der Rücklauf nie unter die 40%-Marke fällt und das „n“ des Rücklaufs in den großen Fachbereichen 1 bis 4 ebenfalls sehr hoch ist.

<sup>10</sup> Das Referat hat für diese Übersicht die Daten zur Verfügung gestellt. Sie geben den Stand vom 01.03.2010 wieder.

**Grafik 3: Rücklauf nach Größe der Bereiche/Einrichtungen**

Auf der Basis des Rechenschaftsberichtes von 2008 kann geprüft werden, wie die Altersstruktur der Befragten sich zur „offiziellen“ Altersstruktur verhält. Dies ist in Grafik 4 zu sehen.

**Grafik 4: Rücklauf nach Alter**

Die Altersverteilungen sind fast identisch, es kommen lediglich geringe Abweichungen vor. Der geringe Prozentsatzunterschied zwischen den Daten des Rechenschaftsberichtes und dem Sample ist statistisch nicht bedeutend.<sup>11</sup>

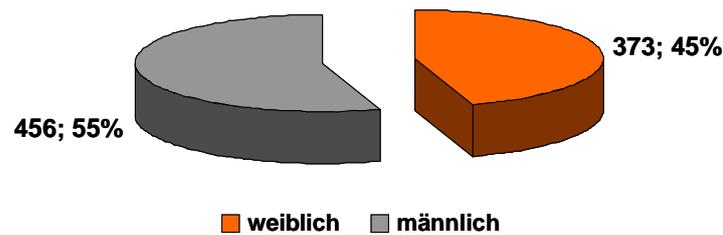
## 2.4 Die Untersuchungsgruppe

In diesem Abschnitt soll das Sample näher beschrieben werden. Dazu gehören das Geschlecht, die Altersverteilung und die Stellen- und Vertragssituation.

### 2.4.1 Geschlecht und Altersverteilung

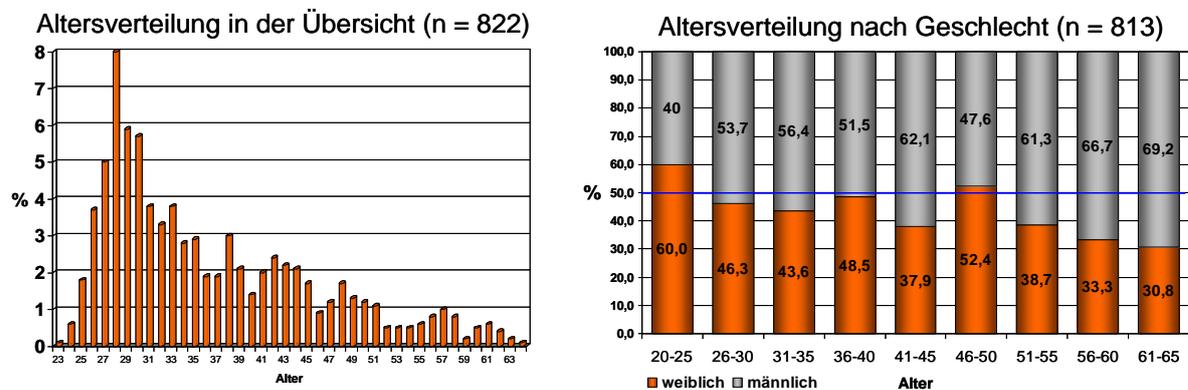
Für insgesamt 829 Befragte liegen Informationen zum Geschlecht vor. Von diesen sind 55 % männlich (n = 456) und 45 % weiblich (n = 373). Die Verteilung ist in Grafik 5 zu sehen.

<sup>11</sup> Chi-Quadrat-Anpassungstest:  $\chi^2 = 13,98$ ;  $df = 8$ ;  $p = 0,08$ .

**Grafik 5: Verteilung der Befragten nach Geschlecht**

In der Altersverteilung in Grafik 6 ist zu erkennen, dass die „Spitze“ der Population 28 Jahre alt ist. Im Alter von unter 30 Jahren sind über ein Drittel aller Befragten. Ältere akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 50 Jahre machen 10,5 % aller Befragten aus.

In fast allen Altersgruppen dominieren Mitarbeiter gegenüber Mitarbeiterinnen – lediglich in der Gruppe der 20- bis 25-Jährigen und der 46- bis 50-Jährigen finden sich mehr Frauen als Männer.

**Grafik 6: Altersverteilung**

## 2.4.2 Stellen- und Vertragssituation

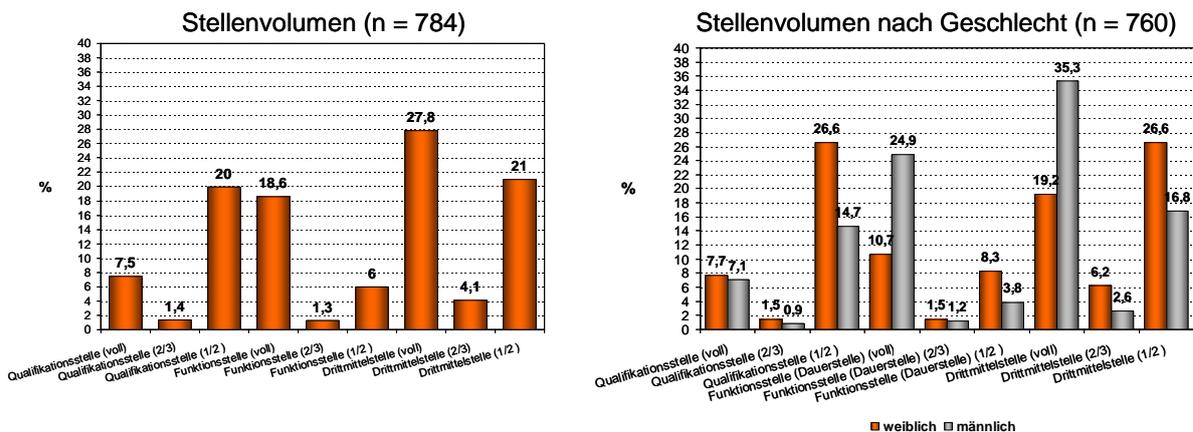
Die Stellen- und Vertragssituation ist bei der Einschätzung der Arbeitszufriedenheit von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Gerade berufliche Perspektiven und die noch zu erreichenden Qualifikationen sind mit diesen Situationen eng verbunden.

Wie nicht anders zu erwarten, sind die meisten Stellen in ihrer Laufzeit befristet. Das trifft auf 79 % der Stellen zu (n = 679), der entsprechend kleinere Teil von 21 % ist dagegen unbefristet (n = 176). Die Frauen haben dabei noch eher befristete Stellen inne. Von allen Mitarbeiterinnen arbeiten fast 85 % (n = 314) auf befristeten Stellen – von den Männern sind es lediglich 75 % (n = 342).

Sieht man sich die Stellenvolumina an, so arbeiten 28,9 % (n = 227) der Befragten unter den Bedingungen einer Qualifikationsstelle, 25,9 % (n = 203) unter den Bedingungen einer Funktionsstelle und 52,9 % (n = 415) unter den Bedingungen einer Drittmittelstelle. Den insgesamt höchsten Anteil an den Stellenvolumina erreichen die vollen Drittmittelstellen mit 27,8 % (n = 218).

Bei der Betrachtung des Stellenvolumens nach Geschlecht fällt auf, dass die Mitarbeiterinnen – im Gegensatz zu den männlichen Kollegen – eher auf halben Stellen arbeiten. Ihr Anteil ist im Bereich der Funktions- (26,6 % zu 14 %), Qualifikations- (8,3 % zu 3,6 %) und Drittmittelstellen (26,6 % zu 16,8 %) wesentlich höher als der Anteil der Männer. Dagegen arbeiten wesentlich mehr Männer auf den vollen Funktions- (24,9 % zu 10,7 %) und Drittmittelstellen (35,3 % zu 19,2 %).

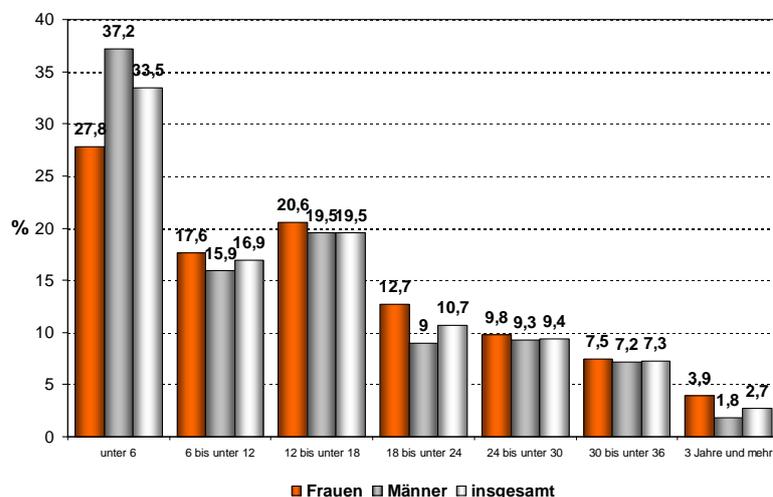
**Grafik 7: Stellenvolumen**



Es war zuvor angegeben worden, dass fast 80 % der Befragten auf Stellen arbeiten, die befristet sind. Die Stellenbefristungen wiederum haben unterschiedliche Laufzeiten. Die Monate bis zum aktuellen Vertragsende sind in Grafik 8 dargestellt.

Von den 679 Befragten, die eine Befristung angegeben haben, liegen noch für 639 Personen Informationen über die aktuellen Vertragslaufzeiten vor. In Grafik 8 ist zu sehen, dass für ein Drittel der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den nächsten sechs Monaten der Vertrag ausläuft. Hier sind es wesentlich mehr Männer, die einem raschen Vertragsende entgegensehen (37,2 %). Lediglich knapp 3 % der Befragten können noch drei und mehr Jahre auf ihrer Stelle arbeiten.

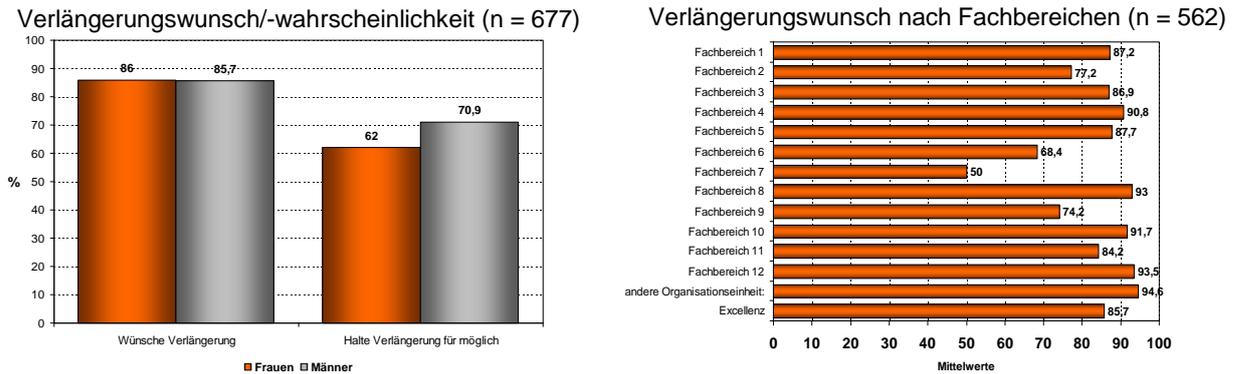
**Grafik 8: Monate bis zum Vertragsende (n: weiblich 306, männlich 333, Geschlecht jeweils 100 %)**



Das Ende des Vertrages und der Laufzeit der Stelle kann durchaus gewünscht sein – daher sind definierte Vertragslaufzeiten nicht per se ungünstig. Grafik 9 zeigt, ob die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Befristungen angegeben hatten, mit dem Ende des Vertragsverhältnisses einverstanden sind oder ob sie gerne eine Verlängerung des Vertrages hätten. Parallel dazu wurden die Befragten nach ihrer Einschätzung der Wahrscheinlichkeit der Verlängerung gefragt. Ebenfalls zu sehen ist die Verteilung des Verlängerungswunsches nach den Fachbereichen/Einrichtungen.

Es ist zu erkennen, dass nahezu gleich viele Frauen und Männer eine Verlängerung der Laufzeit ihrer Stelle wünschen. Hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit der Verlängerung sind die männlichen Befragten allerdings optimistischer als die weiblichen Befragten.

**Grafik 9: Verlängerungswunsch und Verlängerungswahrscheinlichkeit**



In der Grafik 9 ist auch zu erkennen, dass sich der Wunsch nach Verlängerung des Vertrages je nach Fachbereich/Einrichtung sehr unterschiedlich gestaltet. In Fachbereich 6 und 7 sind die Wünsche nach Verlängerung nicht sehr ausgeprägt. Lediglich 68,4 % (n = 13) bzw. 50 % (n = 13) gaben einen Wunsch nach Verlängerung an. Ganz anders stellt sich die Situation im Fachbereich 12 und in den anderen Organisationseinheiten dar. Hier möchten 93,5 % (n = 29) bzw. 94,6 % (n = 18) weiterbeschäftigt werden.<sup>12</sup>

<sup>12</sup> Eine Differenzierung nach Geschlecht wurde nicht vorgenommen, da die Häufigkeiten für die einzelnen Gruppen sehr klein werden.

### 3 ERGEBNISSE

Im Folgenden werden die Einschätzungen der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den unterschiedlichen Feldern ihrer Arbeitstätigkeiten vorgestellt. Die Ergebnisse werden jeweils als Gesamtverteilung und nach Geschlecht differenziert präsentiert. Weitergehende Erläuterungen und Begründungen zu den Einschätzungen wurden den schriftlichen Kommentaren entnommen, deren inhaltliche Vielfalt zur besseren Übersicht kategorisiert wurde.

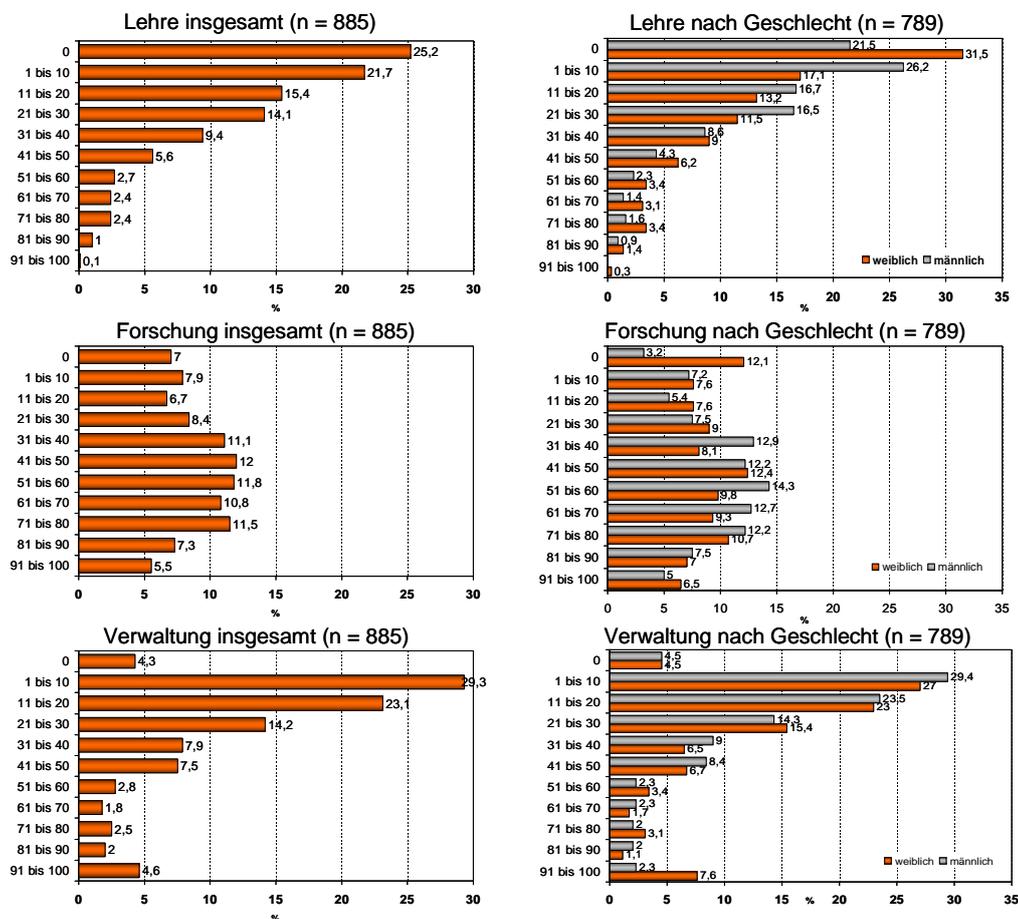
#### 3.1 Tätigkeitsbereiche

Die Ergebnisdarstellung beginnt mit einer Übersicht über die drei wichtigen Tätigkeitsbereiche „Lehre“, „Forschung“ und „Verwaltung“.

##### 3.1.1 Verteilung unterschiedlicher Tätigkeiten

Die Arbeit der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird im Wesentlichen durch Lehr-, Forschungs- und Verwaltungstätigkeiten bestimmt, die in jeweils unterschiedlichen Anteilen wahrgenommen werden. Entsprechend konzentriert sich die erste Frage auf diese Anteile. Die Befragten wurden gebeten, die prozentuale Verteilung von Lehre, Forschung und Verwaltung für sich einzuschätzen. Die Summierung der Anteile sollte dann die Arbeitstätigkeit zu 100 % abdecken.<sup>13</sup> In Grafik 10 sind die Anteile dargestellt.

**Grafik 10: Verteilung der Tätigkeiten auf die Bereiche „Lehre“, „Forschung“ und „Verwaltung“ (Geschlecht jeweils 100 %)**



<sup>13</sup> Fälle, in denen die Prozentwerte sich nicht zu 100 % addierten bzw. weit darüber lagen, wurden aus der Betrachtung ausgeschlossen. Dies traf auf 34 Fälle zu.

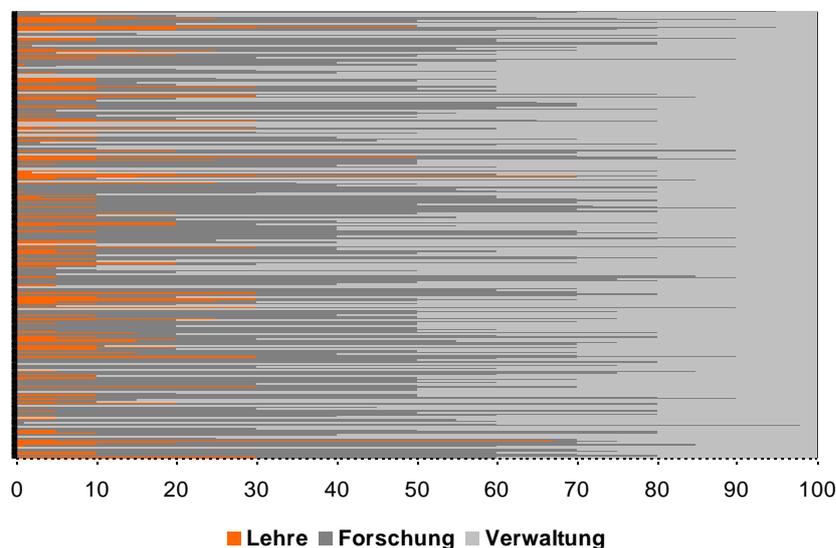
Es ist zu erkennen, dass es Befragte gibt, die in jeweils einem Bereich keine Tätigkeiten ausüben. In der Lehre gaben das 26,2 % aller Personen an. Von allen Mitarbeiterinnen trifft das auf 31,6 % zu, von allen Mitarbeitern auf 21,5 %. Nur sehr wenige Personen sind fast ausschließlich – zu über 90 % – in der Lehre engagiert.

Bei der Forschungstätigkeit sind keine Prozentangaben extrem besetzt. Vielmehr verteilen sich die Tätigkeiten in diesem Bereich über die gesamte Spannweite der Anteile fast gleichmäßig. Lediglich 7 % aller Personen bzw. 12,1 % der weiblichen Befragten und 3,2 % der männlichen Befragten haben mit Forschungsaufgaben offensichtlich nichts zu tun. Der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dagegen zu fast 100 % Forschungstätigkeiten ausführen, liegt immerhin bei 6,6 %. Von allen Frauen gaben dies 8,6 % an.

Für die Verwaltung stellt sich das Bild anders dar. Es gibt nur wenige Personen, die keine Verwaltungsaufgaben wahrnehmen. Insgesamt trifft dies auf 4,3 % zu. Der Anteil der Männer unterscheidet sich hier nicht von dem der Frauen. Der Anteil der Befragten, die fast 100 % Verwaltungstätigkeiten ausführen, ist hier insgesamt relativ hoch – speziell die Mitarbeiterinnen erreichen hier mit 7,6 % einen Spitzenwert.

Der Vergleich der drei Grafiken zeigt, dass die Verwaltungsaufgaben einen gewichtigen Teil der Arbeit der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausmachen. Insgesamt jedoch ergeben sich für die einzelnen Befragten jeweils unterschiedliche Kombinationen der Tätigkeiten in der Lehre, der Verwaltung und der Forschung, vor allen Dingen auch deshalb, da im Gegensatz zu den oben vorgenommenen Kategorisierungen sehr differenzierte Prozentangaben gemacht wurden.

**Grafik 11: Kombinationen der Arbeit in den drei Tätigkeitsbereichen (Summierung der drei Tätigkeitsbereiche je Person ergeben jeweils 100 %, n = 885)**



Die Grafik 11 zeigt die Unterschiedlichkeit der kombinatorischen Möglichkeiten der drei Tätigkeitsbereiche für jeden Interviewteilnehmer / jede Interviewteilnehmerin. Neben der Differenziertheit der Kombinationen zeigt sich vor allen Dingen die Bedeutung des Verwaltungsbereichs, der in der Grafik fast ein Drittel der Fläche einnimmt. Dies bestätigt sich bei der Berechnung des Durchschnitts der jeweiligen Anteile. Die Verwaltungsarbeiten machen im Mittel 28 %, die Lehrtätigkeiten 21 % und die Forschungstätigkeiten 50 % der Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Die Standardabweichungen für die einzelnen Mittelwerte sind allerdings sehr hoch: Verwaltung: 25,4, Lehre: 21,4 und Forschung: 28,4.

### 3.1.2 Lehre

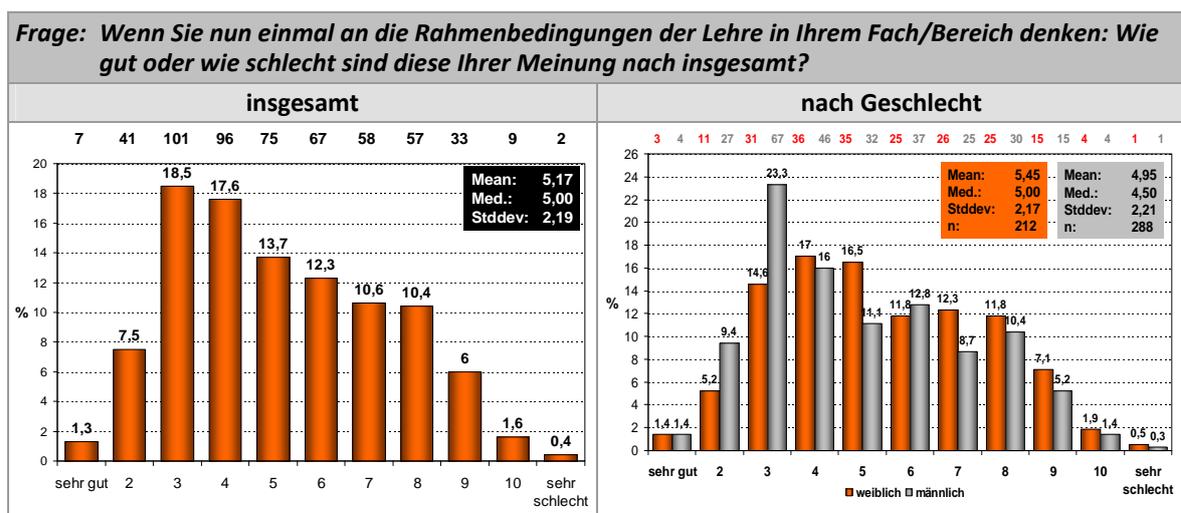
Insgesamt gaben 59,8 % (n = 223) aller weiblichen Befragten an, in der Lehre zu arbeiten, und 63,6 % (n = 290) der männlichen Befragten. Als Arbeit in der Lehre wird hier von den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur direkte Lehrtätigkeit verstanden, sondern auch Tätigkeiten „im Umfeld“ der Lehre. So gaben 18 Befragte an, nur sehr unregelmäßig Lehrtätigkeiten auszuführen, und 51 Personen verstehen unter Tätigkeiten in der Lehre auch die Betreuung von Praktika und die Durchsicht von Klausuren und Hausarbeiten.<sup>15</sup> Diejenigen, die einer regelmäßigen Lehrtätigkeit nachgehen, konnten auch Angaben zur Anzahl ihrer Semesterwochenstunden im Wintersemester 2009/2010 machen. Insgesamt 474 Befragte haben hier Stunden angegeben. In Tabelle 3 ist zu sehen, dass zwischen einer und über 20 Semesterwochenstunden einer Lehrtätigkeit nachgegangen wird.

**Tabelle 3: Lehrstunden im Wintersemester 2009/2010 (n = 474)<sup>16</sup>**

Std.	1 bis unter 2	2 bis unter 3	3 bis unter 4	4 bis unter 5	5 bis unter 6	6 bis unter 7	7 bis unter 8	8 bis unter 9	9 bis unter 12	12 bis unter 20	über 20
%	6,1	40,5	6,8	20,5	2,5	6,3	1,3	4,6	2,1	6,1	3,2
n	29	192	32	97	12	30	6	22	10	29	15

Zur Beurteilung der Arbeitszufriedenheit gehört vor allen Dingen die subjektive Einschätzung der Arbeitsbedingungen. In diesem Abschnitt steht die Lehre im Mittelpunkt und entsprechend wurden die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um eine Einschätzung dieses Arbeitsgebietes gebeten. Zunächst sollten dabei die Rahmenbedingungen der Lehre auf einer elfstufigen Skala beurteilt werden. Zu den Rahmenbedingungen werden z. B. die technische Ausstattung, Größe der Veranstaltungen und Unterstützung durch Tutorien verstanden. In Tabelle 4 ist die Verteilung der angegebenen Werte auf der Skala zu sehen. Zusätzlich ist das Ergebnis nach Geschlecht und Fachbereichen differenziert dargestellt. Die Angaben der Werte für die Fachbereiche sind neben der grafischen Aufbereitung in einer zusätzlichen Tabelle wiedergegeben. Im Kopf der Gesamttabelle befindet sich die Originalfrage des Fragebogens.

**Tabelle 4: Einschätzung der Rahmenbedingungen in der Lehre**



<sup>15</sup> Dieses Verständnis von „Tätigkeiten in der Lehre“ erklärt auch die Diskrepanz zu den Werten in Grafik 10. Danach hätten mehr Frauen und Männer in der Lehre tätig sein müssen.

<sup>16</sup> Die Kategorisierung der Semesterwochenstunden basiert auf der Angabe von Dezimalbrüchen der Befragten (z. B. 2,5 Stunden)

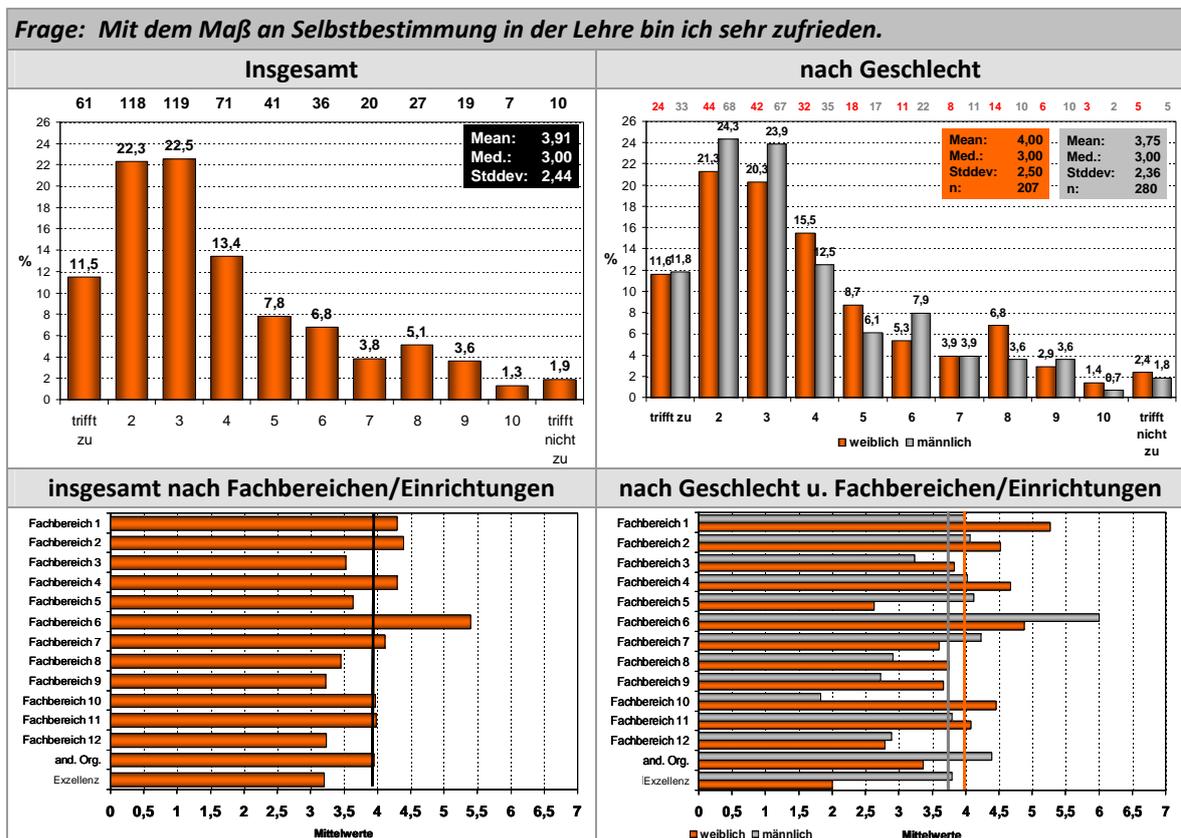


**Tabelle 5: Kommentare zur Einschätzung der Rahmenbedingungen in der Lehre**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	148	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Die Kommentare befassen sich fast ausschließlich mit Kritikpunkten – dies gilt auch für Befragte, die eher positive Bewertungen der Rahmenbedingungen abgegeben haben. Insgesamt existiert daher eine Reihe von Bereichen, die in der Sichtweise der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Verbesserung bedürfen. Neben den unten aufgeführten Hauptkritikpunkten zeigen sich sehr individuelle Probleme, die ihren Ursprung in den je spezifischen Situationen der Befragten haben.		
<b>Die am häufigsten genannten Bereiche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überfüllung der Veranstaltungen. Neben dem Bachelor-Studium wurden vor allen Dingen die Raumverfügbarkeit und die Raumvergabe kritisiert. Studierendenzahlen und Raumgrößen passen oft nicht zu einander.</li> <li>• Fehlende und veraltete Technik (z. B. Beamer, Versuchsgereäte), verdreckte Räume. Die veraltete Technik wurde vor allen Dingen in den naturwissenschaftlich ausgerichteten Fachbereichen und Einrichtungen bemängelt.</li> <li>• Geringe Bedeutung der Lehre (als Folge kein Geld vorhanden z. B. für Tutorien)</li> <li>• Zu viele / zu komplizierte Verwaltungsaufgaben zur Abwicklung der Lehre (Veranstaltungen organisieren, Veranstaltungen absprechen, Räume organisieren, Kommunikation mit dem Prüfungsamt)</li> <li>• Fehlen von langfristigen, inhaltlichen Strukturierungen der Lehre (Abhängigkeit der Lehre von der Qualität Einzelner)</li> </ul>		

Neben den Rahmenbedingungen ist das Maß an Selbstbestimmung in der Lehre – für die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Lehrtätigkeit ausüben – ein wichtiger Indikator zur Bestimmung der Arbeitszufriedenheit. Entsprechend wurde in der Befragung dieser Bereich auch erhoben. Tabelle 6 zeigt die individuelle Einschätzung des Maßes an Selbstbestimmung in der Lehre, wieder differenziert nach Geschlecht und Fachbereichen.

**Tabelle 6: Einschätzung der Selbstbestimmung in der Lehre**



FB	n	M	SD	FB	n/w	n/m	M/w	M/m	SD/w	SD/m
1	66	4,30	2,47	1	15	50	5,27	3,98	2,49	2,42
2	51	4,39	2,25	2	23	27	4,52	4,07	2,33	1,94
3	53	3,53	2,29	3	12	37	3,83	3,24	2,48	2,09
4	65	4,29	2,66	4	15	47	4,67	4,02	2,87	2,58
5	25	3,64	2,23	5	8	17	2,63	4,12	1,69	2,34
6	15	5,40	2,85	6	8	7	4,88	6,00	2,90	2,89
7	19	4,11	2,13	7	5	13	3,60	4,23	,89	2,52
8	51	3,45	1,87	8	24	22	3,75	2,91	2,13	1,48
9	27	3,22	2,34	9	15	11	3,67	2,73	2,85	1,49
10	32	3,97	2,95	10	26	6	4,46	1,83	3,02	1,17
11	40	3,98	2,44	11	25	15	4,08	3,80	2,36	2,65
12	25	3,24	2,37	12	14	9	2,79	2,89	2,26	1,54
and. Org.	38	3,95	2,89	and. Org.	19	18	3,37	4,39	2,71	3,05
Exzellenz	15	3,20	2,51	Exzellenz	5	10	2,00	3,80	,71	2,90

**FB:** Fachbereich/Organisationseinheit; **n:** Anzahl; **M:** Mittelwert; **SD:** Standardabweichung; **n/w:** Anzahl weiblich; **n/m:** Anzahl männlich; **M/w:** Mittelwert weiblich, **M/m:** Mittelwert männlich, **SD/w:** Standardabweichung weiblich; **SD/m:** Standardabweichung männlich

Während die Rahmenbedingungen in der Lehre als insgesamt sehr ungünstig eingeschätzt werden, sind offensichtlich viele Befragte mit dem Maß an Selbstbestimmung in der Lehre zufrieden. Bei einem Mittelwert der Beurteilungen von 3,91 liegen 56 % aller Bewertungen unterhalb des Wertes „4“ auf der Skala.

Bei Betrachtung der Einschätzungen nach Geschlecht fällt auch hier auf, dass mehr Männer als Frauen große Zufriedenheit mit der Selbstbestimmung in der Lehre äußerten. Während bei den männlichen Befragten ein Mittelwert von 3,75 zu beobachten ist, zeigt sich bei den weiblichen Befragten ein Wert 4,0.<sup>18</sup>

Bei der Differenzierung nach den Fachbereichen fallen die Bereiche 1, 2, 4 und vor allen Dingen 6 auf. In diesen Fachbereichen herrscht im Mittel eine geringere Zufriedenheit mit der Selbstbestimmung in der Lehre.<sup>19</sup>

Die Verteilung nach Fachbereich und Geschlecht zeigt, dass die Frauen im Fachbereich 1 und die Männer im Fachbereich 6 besonders unzufrieden mit dem Maß an Selbstbestimmung sind.

In Tabelle 7 sind die Kommentare zu diesem Einschätzungsbereich zusammengefasst wiedergegeben.

**Tabelle 7: Kommentare zu den Einschätzungen des Maßes an Selbstbestimmung in der Lehre**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	75	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Aufgrund der insgesamt sehr positiven Einschätzungen hinsichtlich der Selbstbestimmung in der Lehre wurden in den Kommentaren neben Kritikpunkten auch positive Aspekte benannt. Zum Teil gibt es Überlappungen mit bereits genannten Punkten aus dem Bereich der Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der Lehre. Eine ganze Reihe von Nennungen bezieht sich jeweils auf die individuelle Situation der antwortenden Person.		

<sup>18</sup> Der Mittelwertunterschied ist nicht statistisch signifikant.

<sup>19</sup> Spätestens an dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass Mittelwerte von Fachbereichen nicht ohne die dazugehörige Standardabweichung gesehen werden dürfen. D. h. auch in gut bewerteten Fachbereichen existieren Unzufriedenheiten und in ungünstig bewerteten Fachbereichen gibt es Befragte, die eine hohe Zufriedenheit äußern.

#### Die am häufigsten genannten Bereiche

- Das Bachelor-Studium lässt keine eigenen Gestaltungsmöglichkeiten zu.
- Es fehlt ein Curriculum und Abstimmungen innerhalb des Faches, der/die Lehrende wird mit dem Problem allein gelassen – das Maß an Selbstbestimmung ist zu hoch. Die Studierenden bekommen keinen konsistenten inhaltlichen Aufbau. Lehre ist von der Qualität Einzelner abhängig. Es fehlen Abstimmungen über Benotungsstandards.
- Inhaltliche Ausrichtung der Module schränkt zwar die Selbstbestimmung ein, lässt aber immer noch genügend gestalterische Freiheit.
- Drittmittelstellen ohne Lehrverpflichtung leisten Lehrtätigkeiten aufgrund einer ungenügenden Personalsituation und oftmals auf Anweisung durch Vorgesetzte.

### 3.1.3 Handlungsfelder im Bereich der Arbeitstätigkeiten

Bei der Beschreibung der Handlungsfelder werden keine Bereiche aufgeführt, die sich letztendlich nicht ändern lassen – z. B. wird das Bachelor-Studium nicht wieder abgeschafft. Vielmehr geht es bei der Zusammenfassung der Ergebnisse um Felder, die veränderbar sind, auch wenn sie auf nicht veränderbaren Strukturen beruhen – z. B. Raumsituation als Teil des Kritikpunktes am Bachelor-Studium.

#### a) Verwaltungsaufgaben

Im Bereich der Entlastung der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Verwaltungsaufgaben besteht Handlungsbedarf. Schon in der Übersicht der tatsächlichen Tätigkeiten wurde deutlich, dass die Verwaltungsaufgaben einen großen Teil der Arbeitstätigkeiten absorbieren. Dies setzt sich bei der Beurteilung der Rahmenbedingungen der Lehre fort: Raumorganisation, Raumabsprachen, Raumvergabepraxis, Kommunikation mit dem Prüfungsamt und die Organisation von Arbeitsmaterialien wurden hier genannt. Es ist zu überlegen, wie der Verwaltungsanteil am Gesamtanteil der Arbeitstätigkeiten gesenkt werden kann.

#### b) Technik und Räume

Die Raumqualität ist in einigen Bereichen stark verbesserungswürdig: zerschlissene Teppichböden, abgerissene Vorhänge, defekte Stühle (werden nicht ausgetauscht und stehen als Restmüll weiter in den Räumen) heruntergekommene Versuchslabore. Weiterhin wird nicht vorhandene Technik (z. B. Beamer) und veraltete Technik (Versuchsgeräte und Labore) bemängelt.

#### c) finanzielle Ressourcen

In einigen Bereichen fehlen finanzielle Ressourcen für eine unterstützende Arbeit in der Lehre. Es können keine Tutorien eingerichtet werden oder es fehlen Mittel, um Lehrbereiche durch Lehrbeauftragte abdecken zu können.

#### d) Unterstützung der Lehre durch inhaltliche Ausarbeitung der Module

Gerade neu in den akademischen Mitarbeiterstand versetzte Personen haben zu Beginn Probleme mit der Lehrtätigkeit. Es gibt nur wenig Unterstützung und häufig fehlen langfristige Planungen, die eine Ausrichtung der eigenen Inhalte erleichtern. Es existieren zwar Module, die aber nicht weiter heruntergebrochen werden und denen damit ein inhaltlicher Zusammenhang fehlt. Jeder Mitarbeiter / jede Mitarbeiterin ist dann frei, nach eigenem Gusto etwas unter diesem weit gespannten Schirm des Moduls anzubieten. Dies erschwert die Aufgabe für die Lehrenden wie auch für die Studierenden, die dann keinen Zusammenhang entdecken können. Dort, wo die Module ausgearbeitet sind, wird zwar die Selbstbestimmung eingeschränkt, jedoch die Sicherheit der Lehrtätigkeit erhöht.

### e) Drittmittelstellen

Drittmittelstellen haben in der Regel keine Lehrverpflichtung. Gleichwohl werden sie in der Lehre vielfach eingesetzt, häufig durch Anweisung eines/einer Vorgesetzten. Die eigentliche Forschungstätigkeit leidet darunter bzw. die zusätzliche Arbeit sorgt für eine Erhöhung der Arbeitszeiten.

### f) Geschlecht

Das Geschlecht spielt bei den Einschätzungen hinsichtlich der Rahmenbedingungen und der Selbstbestimmung in der Lehre insofern eine Rolle, als die Mitarbeiterinnen durchgängig unzufriedener mit den Bedingungen sind. Die Männer beurteilen dementsprechend die Rahmenbedingungen und auch das Maß der Selbstbestimmung positiver als ihre Kolleginnen.

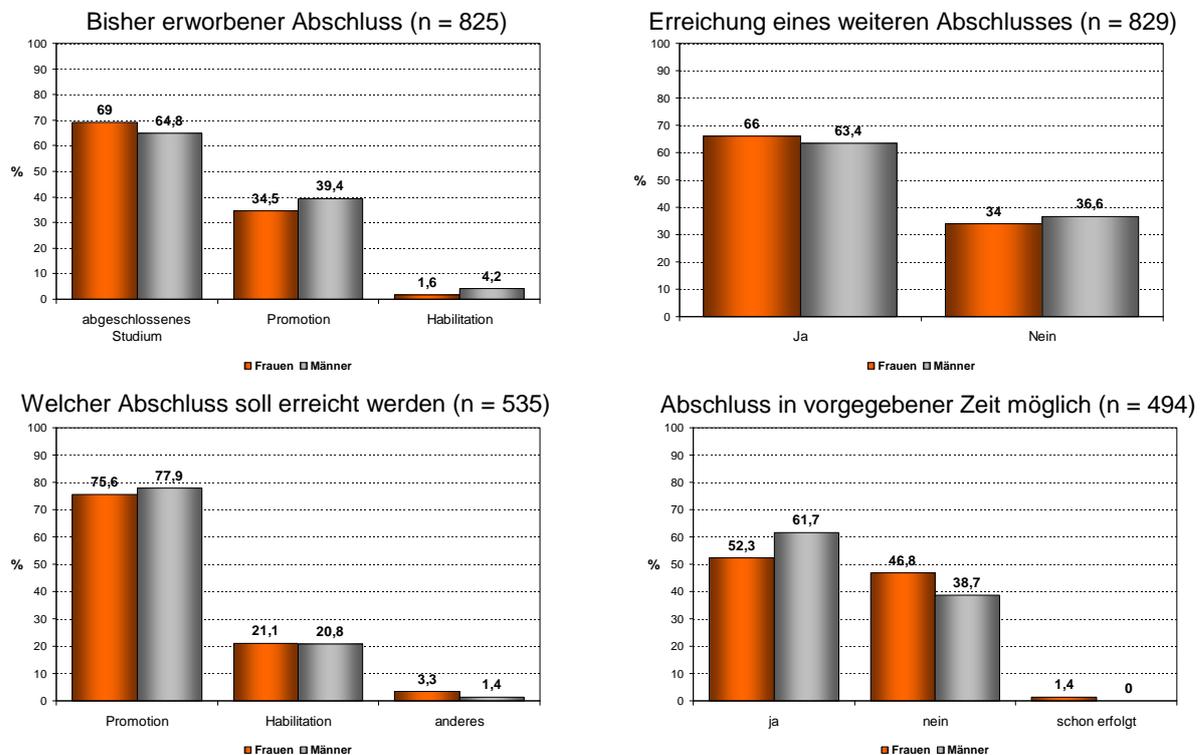
## 3.2 Weiterqualifikation

In der Regel sind akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht am Ziel ihrer Qualifikationsleiter angekommen. Vielfach befinden sie sich noch in Qualifikationsphase. In diesem Abschnitt stehen daher Fragen nach dem Qualifikationsziel und der Unterstützung zur Erreichung dieses Ziels im Fokus der Betrachtung.

### 3.2.1 Abschlüsse

In Grafik 12 ist zu sehen, dass von den Frauen 69 % und von den Männern 64,8 % ein Studium abgeschlossen haben. Bereits promoviert haben 34,5 % der Akademikerinnen und 39,4 % der Akademiker. 1,6 % von den befragten Mitarbeiterinnen sind bereits habilitiert und 4,4 % von den Mitarbeitern.

**Grafik 12: Abschlüsse und weitere Qualifizierung**



Der größte Teil der Befragten arbeitet zurzeit noch an einer Weiterqualifikation. 66 % der Frauen befinden sich auf diesem Weg – von diesen streben 75,6 % eine Promotion und 21,1 %

eine Habilitation an. Bei den Männern arbeiten 63,4 % an einem weiteren Abschluss – hier gaben 77,9 % an, an einer Promotion zu arbeiten, und 20,8 % verfolgen das Ziel einer Habilitation.<sup>20</sup>

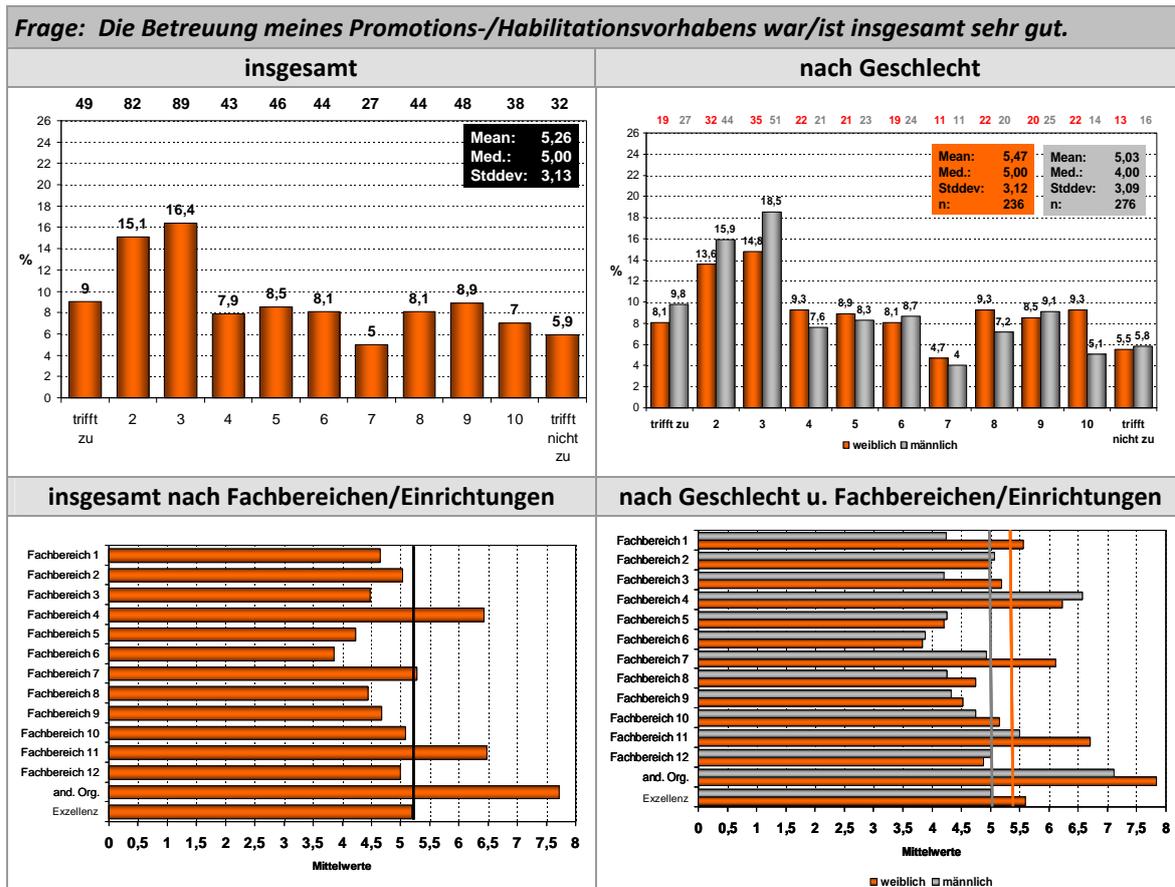
Hinsichtlich der zeitlichen Erreichung dieses qualifikatorischen Ziels sind die Männer optimistischer als die Frauen. 61,7 % der akademischen Mitarbeiter gaben an, dass der anvisierte Abschluss in der vorgesehenen Zeit möglich ist. Von den Frauen glauben das lediglich 52,3 %. Immerhin gaben damit von allen Befragten – unabhängig vom Geschlecht – 43 % an, dass der Abschluss im geplanten Zeitfenster nicht möglich sein wird.

Die Gründe, warum ein Abschluss nicht in der vorgesehenen Zeit möglich ist, sind zum Teil aus den Kommentaren zur Lehre zu ersehen: Drittmittelstellen mit Lehrtätigkeit, hoher Verwaltungsaufwand bei der Organisation der Lehre, fehlende finanzielle Ressourcen zur Lehrunterstützung (Tutorien). Neben diesen Gründen kann auch eine fehlende oder ungenügende Betreuung des Qualifikationsvorhabens zu zeitlichen Verzögerungen führen. Der Frage nach der Betreuung wird im nächsten Abschnitt nachgegangen.

### 3.2.2 Betreuung von Qualifikationen

Die Betreuung des angestrebten Abschlusses ist von zentraler Bedeutung nicht nur für die Qualität der Arbeit, sondern auch für den zeitlichen Rahmen des Vorhabens und generell für die Zufriedenheit mit der individuellen Arbeitssituation.

**Tabelle 8: Einschätzung der Betreuung des Promotions-/Habitationsvorhabens**



<sup>20</sup> Unter „anderes“ findet sich z. B.: Master in einem anderen Bereich, 1. Staatsexamen, weitere Zusatzqualifikation für eine Tätigkeit in der Privatwirtschaft.

FB	n	M	SD	FB	n/w	n/m	M/w	M/m	SD/w	SD/m
1	62	4,65	3,00	1	16	45	5,56	4,24	3,05	2,93
2	38	5,03	2,77	2	23	15	5,00	5,07	2,73	2,91
3	64	4,48	3,08	3	16	46	5,19	4,20	3,10	3,04
4	91	6,43	3,06	4	23	65	6,22	6,57	3,38	2,97
5	39	4,23	3,00	5	15	24	4,20	4,25	3,08	3,01
6	14	3,86	2,14	6	6	8	3,83	3,88	1,94	2,42
7	25	5,28	3,35	7	9	15	6,11	4,93	3,62	3,28
8	45	4,44	2,66	8	24	20	4,75	4,25	2,77	2,51
9	24	4,67	2,84	9	17	6	4,53	4,33	2,90	2,50
10	24	5,08	3,76	10	20	4	5,15	4,75	3,73	4,50
11	42	6,48	3,04	11	34	8	6,71	5,50	3,21	2,07
12	28	5,00	2,98	12	16	10	4,88	5,00	2,73	3,71
and. Org.	29	7,72	2,85	and. Org.	19	9	7,84	7,11	2,59	3,41
Exzellenz	16	5,19	2,69	Exzellenz	5	11	5,60	5,00	2,61	2,83

**FB:** Fachbereich/Organisationseinheit; **n:** Anzahl; **M:** Mittelwert; **SD:** Standardabweichung; **n/w:** Anzahl weiblich; **n/m:** Anzahl männlich; **M/w:** Mittelwert weiblich, **M/m:** Mittelwert männlich, **SD/w:** Standardabweichung weiblich; **SD/m:** Standardabweichung männlich

Zwar ist etwa ein Drittel der Befragten mit der Betreuung ihres Qualifikationsvorhabens durchaus zufrieden bzw. sehr zufrieden. Gleichwohl gibt es einen Anteil von fast einem Viertel der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Betreuung als schlecht bis sehr schlecht beschrieben. Insgesamt ist die Betreuungsqualität sehr uneinheitlich und die Beurteilungen erstrecken sich über die gesamte Spannweite der Skala.

Bei der Differenzierung der Bewertungen nach Geschlecht fällt auf, dass die Männer bei einem Mittelwert von 5,03 die Qualität besser einschätzen als die Frauen, die auf einen mittleren Wert von 5,47 kommen.<sup>21</sup>

Die im Mittel schlechtesten Betreuungswerte erhalten die Fachbereiche 4, 11 und die anderen Organisationseinheiten.

Hinsichtlich der Differenzierung von Organisationseinheit und Geschlecht fallen die Fachbereiche 7, 11 und die anderen Organisationseinheiten auf, in denen vor allen Dingen die Frauen zu einer ungünstigen Beurteilung der Qualifikationsunterstützung gelangen.

**Tabelle 9: Kommentare zu den Einschätzungen der Betreuungsqualität**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	83	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
<p>Viele Befragte wiesen darauf hin, dass die Betreuungsqualität in der Einschätzung keine Einheitlichkeit aufweisen kann. Häufige Kontakte zu der Betreuungsperson können als positiv wie negativ empfunden werden – sie können Freiheiten einschränken oder zur inhaltlichen Befruchtung dienen.</p> <p>Eine ganze Reihe von akademischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hat erst seit Kurzem mit der Qualifikation begonnen und konnte daher keine Bewertung abgeben – andere erwerben ihre Qualifikation nicht an der Universität Bremen, sondern an anderen Universitäten bzw. werden über andere Organisation (z. B. Hans-Böckler-Stiftung) betreut.</p>		

<sup>21</sup> Der Mittelwertunterschied ist nicht statistisch signifikant.

#### Die am häufigsten genannten Bereiche

- Ein häufiger Grund für unzureichende Betreuung liegt offensichtlich in der arbeitstechnischen Engpassspanntheit der Betreuerinnen und Betreuer. Deren Arbeitsbelastung lässt häufig keine oder eine nur unzureichende Betreuung zu. Dies wird zum Teil entschuldigend, zum Teil kritisch angemerkt.
- Die Betreuungsqualität verläuft häufig in Phasen. Phasen mit sehr guter Qualität wechseln mit Phasen, in denen die Betreuung nur ungenügend durchgeführt wird. Letzteres äußert sich in der Häufigkeit der Kontakte, aber auch in der inhaltlichen Qualität der Hinweise und Anmerkungen.
- Vielfach geht die Betreuung nicht vom Betreuer aus, sondern muss von den Betreuten eingefordert werden. Selbstkritisch wurde dazu auch von einigen Befragten angemerkt, dass aufgrund dieser Struktur zu wenig Eigeninitiative geleistet werde und eine bessere Betreuung möglicherweise stattgefunden hätte, wenn man dieses massiver eingefordert hätte.
- Eine schlechte Betreuung durch die Vorgesetzten wird in einer Reihe von Fällen auch durch die Arbeitsgruppe, andere akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder durch das Mentoring-Programm *plan m* kompensiert.
- Die Betreuungsqualität ist auch auf persönlichem Gebiet nicht immer angemessen. Es wird die Wertschätzung der geleisteten Arbeit und eine Motivierung zum „Durchhalten“ vermisst.

### 3.2.3 Handlungsfelder im Bereich der Weiterqualifikation

Die Betreuungsqualität hat zum einen eine strukturelle, zum anderen aber vielfach eine personale Komponente. Letzteres ist über strukturelle Veränderungen nicht änderbar – hier sind individuelle Lösungen gefragt. Die aufgeführten Handlungsfelder versuchen daher Bereiche zu beschreiben, in denen Veränderungen grundsätzlich möglich erscheinen.

#### a) Organisationseinheiten

Insgesamt ist es schwierig, hier klar erkennbare Probleme bei der Betreuung von Qualifikationsvorhaben zu erkennen. Eine Ausnahme bilden die „anderen Organisationseinheiten“. Die Bewertung der Betreuung in diesen Einheiten ist – verglichen mit den anderen Einrichtungen – sehr negativ. Möglicherweise gibt es dafür strukturelle Gründe, die mit der Organisation dieser Einheiten zu tun haben.

#### b) Betreuerinnen/Betreuer

Der Arbeitsbelastung lässt eine entsprechend qualifizierte Betreuung nicht immer zu. Hier müssten eine andere Gewichtung geschehen und Möglichkeiten der Arbeitsentlastung geprüft werden. Auch sollte eine Höchstgrenze für die Anzahl von Promotionen je Betreuerin/Betreuer festgelegt werden.

#### c) Betreuungsalternativen

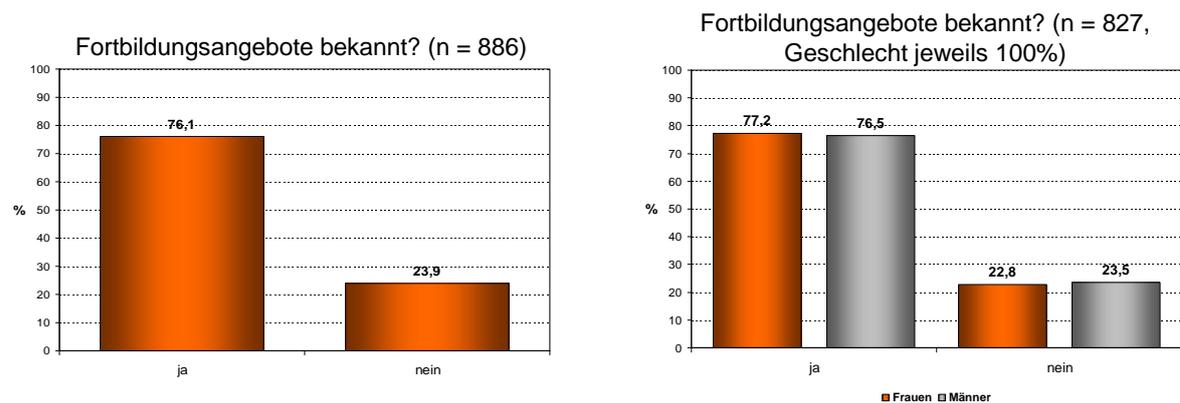
Wenn die Betreuung nicht in notwendigem Umfang durch den dafür vorgesehenen Betreuer/die Betreuerin geleistet werden kann, sollte über Alternativen nachgedacht werden. Einige akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter organisieren das aktuell selbst, indem sie Arbeitsgruppen dafür nutzen oder andere fachlich versierte Personen einbeziehen.

## 3.3 Fortbildungsangebote

Die Universität Bremen bietet ein breites Spektrum an Fortbildungen an. In diesem Abschnitt stehen die Bewertungen dieser Angebote im Fokus der Betrachtung – soweit von ihnen Gebrauch gemacht wurde.

### 3.3.1 Bekanntheit von Angeboten

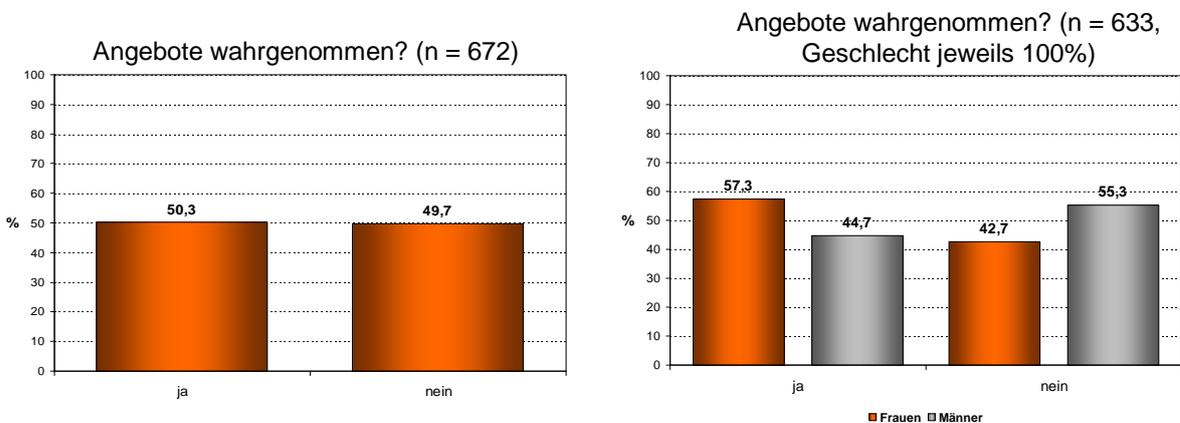
Von allen Befragten kennen 76,1 % (n = 674) die Fortbildungsangebote der Universität. Differenziert nach Geschlecht ergeben sich keine Unterschiede im Bekanntheitsgrad. 77,2 % (n = 287) aller Frauen und 76,5 % (n = 348) aller Männer sind die Angebote bekannt.

**Grafik 13: Bekanntheitsgrad der Fortbildungsangebote**

Etwa ein Viertel (23,9 %) der befragten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt an, die Fortbildungsangebote nicht zu kennen.<sup>22</sup>

### 3.3.2 Teilnahme an den Fortbildungsangeboten

Der Bekanntheitsgrad gibt noch keine Hinweise auf eine Wahrnehmung der Fortbildungsangebote. In Grafik 14 ist der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dargestellt, die die Angebote kennen und bereits an einer Fortbildung der Universität teilgenommen haben.

**Grafik 14: Teilnahme an den Fortbildungsangeboten**

Von allen akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen die Fortbildungsangebote bekannt waren, hat die Hälfte bereits aktiv an Fortbildungen der Universität teilgenommen. Die Frauen waren hier mit 57,3 % (n = 164) etwas aktiver als die Männer mit 44,7 % (n = 155).

### 3.3.3 Beurteilung der Fortbildungsangebote

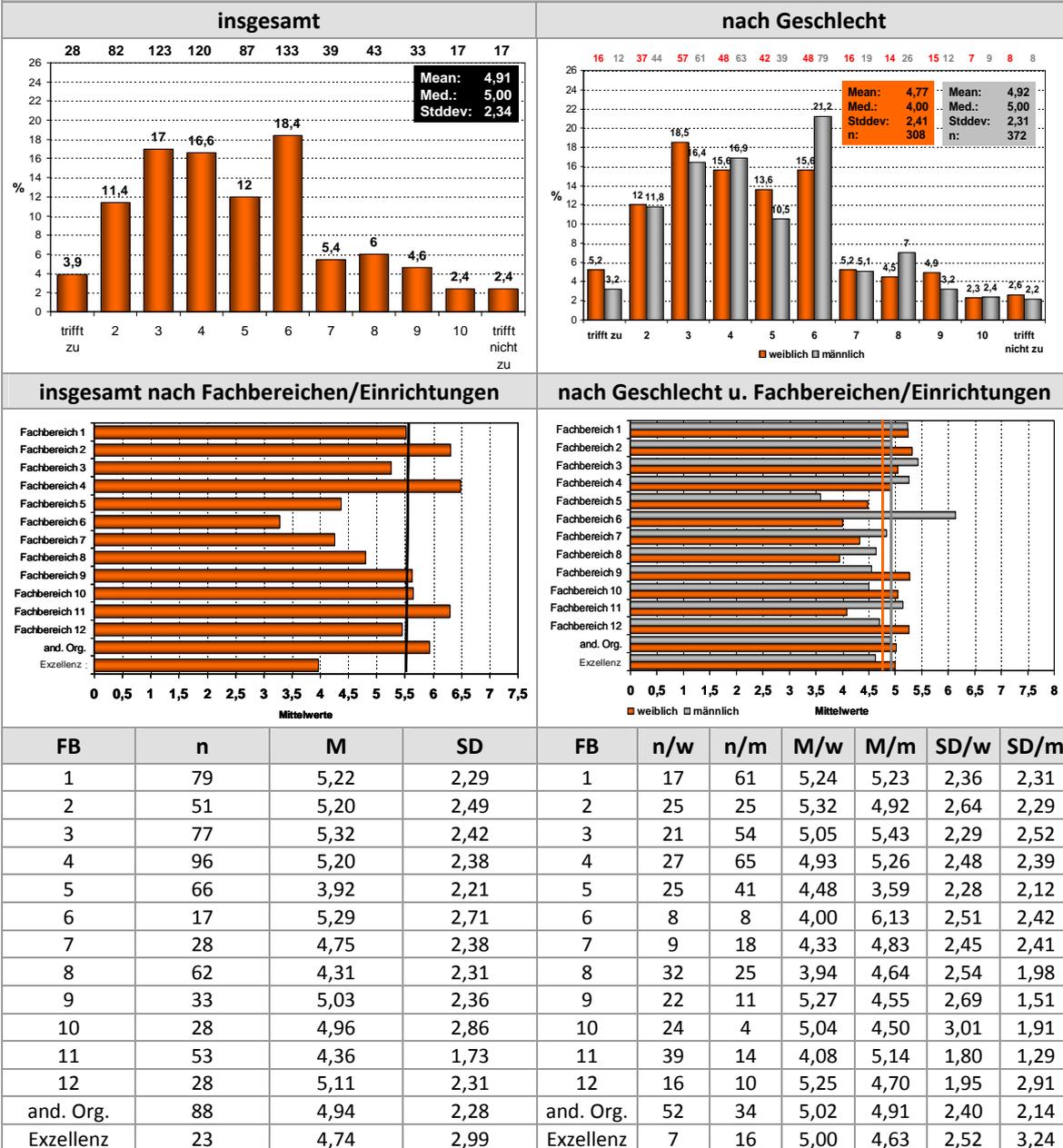
Die Beurteilung der Fortbildungen erfolgt auch, wenn keine Teilnahme stattgefunden hat. In diesen Fällen wird das vorhandene Angebot beurteilt und nicht die Durchführung.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Mit Blick auf die Dauer der Beschäftigungszeit an der Universität ist zu sehen, dass die Angebote eher den langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt sind. Der Mittelwertunterschied ist statistisch hoch signifikant ( $\alpha = 0,00$ ).

<sup>23</sup> Eine Betrachtung der Einschätzungen der Befragten, die an Fortbildungen teilgenommen hatten, lässt keine Unterschiede zu den dargestellten Verteilungen erkennen.

Tabelle 10: Einschätzung der Fortbildungsangebote

Frage: Die bestehenden internen Angebote an Fortbildungen (z. B. Personalentwicklung, Hochschuldidaktik, plan m) empfinde ich als sehr gut.



FB: Fachbereich/Organisationseinheit; n: Anzahl; M: Mittelwert; SD: Standardabweichung; n/w: Anzahl weiblich; n/m: Anzahl männlich; M/w: Mittelwert weiblich, M/m: Mittelwert männlich, SD/w: Standardabweichung weiblich; SD/m: Standardabweichung männlich

Die Angebote werden sehr unterschiedlich beurteilt. Mit einem Mittelwert von 4,91 liegen die Bewertungen zwar noch deutlich unterhalb der der Mittelkategorie von „6“, gleichwohl ist hier auch ein nicht unerhebliches Maß an Kritik zu erkennen. In diesem Fall sehen die akademischen Mitarbeiter die Fortbildungen kritischer als die Mitarbeiterinnen.<sup>24</sup> Hinsichtlich der Verteilung über die Fachbereiche sind keine gravierenden Unterschiede zu erkennen – bis auf den „Ausreißer“ der Bewertung durch die männlichen Befragten im Fachbereich 6.

In Tabelle 11 finden sich die Kommentare zu den bestehenden Fortbildungen in zusammengefasster Form.

<sup>24</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch nicht signifikant.

**Tabelle 11: Kommentare zu den Einschätzungen der Fortbildungsangebote**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	182	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Neben allgemeinen Kommentaren wurden auch Wünsche nach bestimmten Fortbildungsinhalten genannt. Diese Bereiche werden gesondert aufgeführt.		
<b>Die am häufigsten genannten Bereiche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Angebote sind zu wenig bekannt, werden nicht ausreichend beworben</li> <li>• Keine Wahrnehmung des Angebotes (visuell und Teilnahme) durch zeitliche Eingeschränktheit</li> <li>• Die Kosten für Fortbildungen sind zu hoch</li> <li>• Die Zeiten, in denen Fortbildungen angeboten werden, sind zum Teil sehr ungünstig (nicht familienfreundlich, an Wochenenden)</li> <li>• Veranstaltungen zur Didaktik sollten Pflichtveranstaltungen für beginnende Lehrende werden</li> <li>• Die Angebote treffen nicht die individuellen Interessen der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen (siehe auch Fortbildungswünsche)</li> <li>• Angebote fallen aufgrund geringer Teilnehmerzahlen aus</li> </ul>		
<b>Fortbildungswünsche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hochschuldidaktik</li> <li>• Fortbildung zu wissenschaftlichen Fördermöglichkeiten (innerhalb der Universität, außerhalb als Uni-versitäts-Industrie-Projekte)</li> <li>• Karriereplanungen (Vorteile und Gefahren der Junior-Professur, Karriere im Ausland)</li> <li>• Softskills: Konfliktmanagement, Gesprächskompetenz, Projektmanagement, Führungsstile, Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Erstellen von wissenschaftlichen Anträgen</li> <li>• Mehr Angebote in Richtung Schreibwerkstatt/Schreibzentrum</li> <li>• Individuelles Coaching für Forschergruppenleiter</li> <li>• Spezifische Gesundheitskurse (Rückengymnastik, Entspannungstechniken)</li> <li>• Mentorenprogramm für männliche Mitarbeiter</li> <li>• Vernetzung von Angeboten unterschiedlicher Anbieter (z. B. Dez.5, Performa, ZMML, ZAIT, evtl. anderer Hochschulen) und Einführung von abgestuften Zertifikaten</li> <li>• Coaching durch Besuche von Lehrveranstaltungen</li> <li>• Assessment-Center-Training</li> <li>• „Technische“ Fortbildungen: Programmiersprachen, HTML</li> <li>• Personalentwicklung</li> <li>• Einführung eines Weiterbildungskontos für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (in zeitlicher und finanzieller Dimension)</li> </ul>		

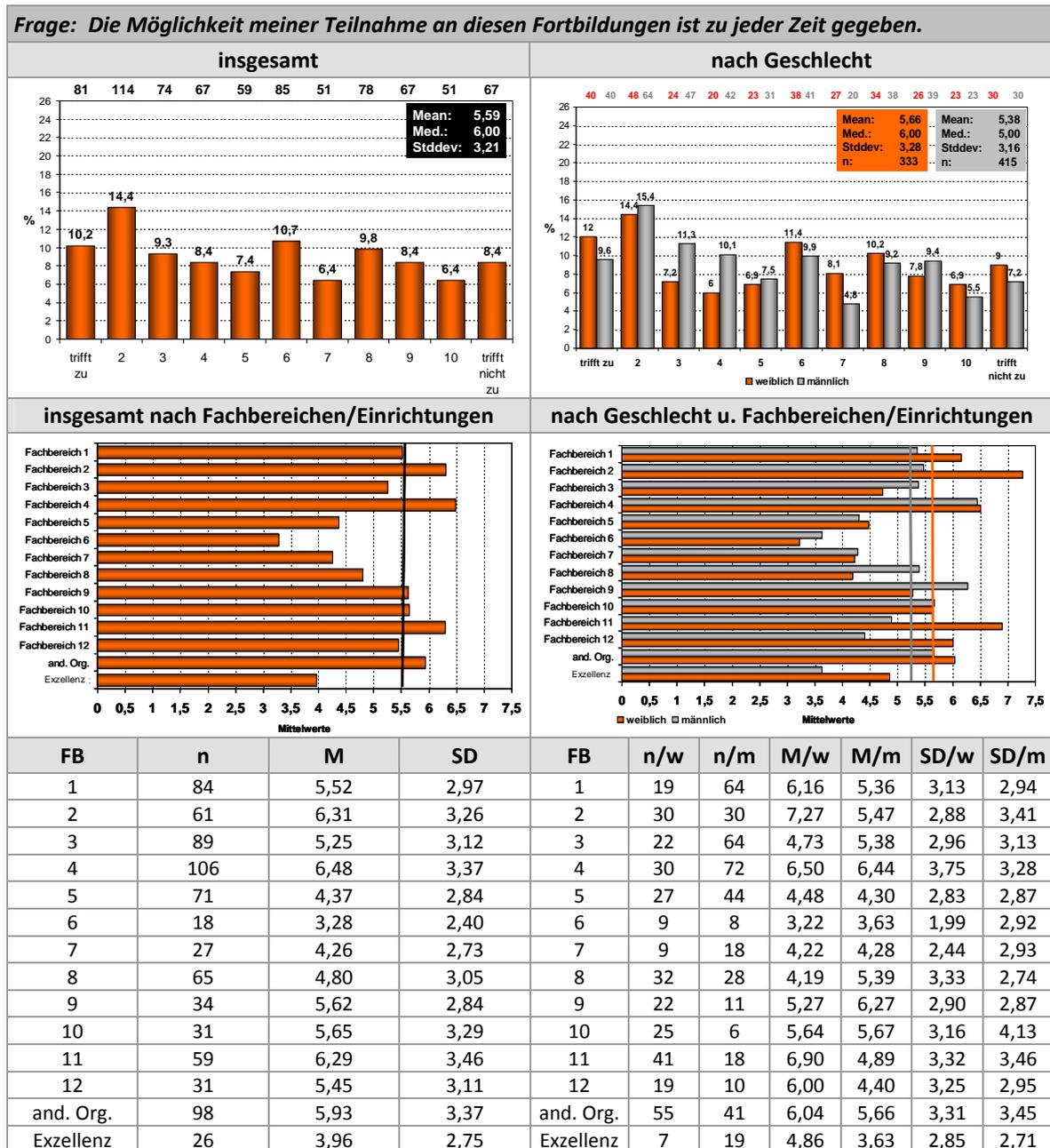
Wie schon aus der Tabelle ersichtlich, spielt die Zeit zur Wahrnehmung von Fortbildungsveranstaltungen eine gewichtige Rolle. Ist diese nicht gegeben, können Angebote auch nicht wahrgenommen werden. Da es daneben auch andere Gründe zur Nichtwahrnehmung geben kann, wird dieser Frage in der Tabelle 12 näher nachgegangen.

Es ist klar erkennbar, dass die Möglichkeiten zur Teilnahme an den Fortbildungsangeboten als eher schwierig eingeschätzt wurden. Der Mittelwert von 5,59 liegt deutlich nah an der Mittelkategorie von „6“. Werte über „6“ wurden noch von fast einem Drittel der Befragten angegeben (31 %).

Die weiblichen Befragten schätzen mit einem Mittelwert von 5,66 ihre Teilnahmemöglichkeiten schlechter ein als die Männer, die einen Mittelwert von 5,38 aufweisen.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch nicht signifikant.

Tabelle 12: Einschätzung der Möglichkeiten der Teilnahme an Fortbildungsangeboten



**FB:** Fachbereich/Organisationseinheit; **n:** Anzahl; **M:** Mittelwert; **SD:** Standardabweichung; **n/w:** Anzahl weiblich; **n/m:** Anzahl männlich; **M/w:** Mittelwert weiblich; **M/m:** Mittelwert männlich; **SD/w:** Standardabweichung weiblich; **SD/m:** Standardabweichung männlich

Die Tabelle 12 zeigt auch, dass die Einschätzungen der Teilnahmemöglichkeiten an Fortbildungen in den Fachbereichen/Einrichtungen sehr unterschiedlich ausfallen. Besonders gut schneiden hier die Fachbereiche 5, 6, 7 und die Exzellenz-/Sfb-Einrichtungen ab. In den Fachbereichen 2, 4, 11 und 12 dagegen wird die Möglichkeit der Teilnahme an den Fortbildungen im Mittel eher zurückhaltend beurteilt. Unterschiede zwischen akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigen sich vor allen Dingen in den Fachbereichen 2 und 11 – hier sind es die Frauen, die ihre Teilnahmemöglichkeiten eher kritisch betrachten. In den Fachbereichen 8 und 9 sind es die männlichen Befragten, die Schwierigkeiten bei den Fortbildungsteilnahmen sehen.

In Tabelle 13 sind die schriftlichen Kommentare zur Frage der Teilnahmemöglichkeiten zusammengefasst.

**Tabelle 13: Kommentare zu den Möglichkeiten der Teilnahme an Fortbildungsangeboten**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	153	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Die Kommentare überlappen sich zum Teil mit den Anmerkungen zu den Fortbildungsangeboten. Stellenweise wird auf die Antworten der vorangegangenen Frage verwiesen – diese Kommentare werden hier nicht mehr ausgewiesen.		
<b>Die am häufigsten genannten Bereiche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildungen ist aufgrund der zeitlichen Engpasssituation (Drittmitelprojekte, Lehre, Forschungsreisen) nicht gegeben.</li> <li>• Vorgesetzte unterstützen die Teilnahme nicht bzw. verbieten diese ausdrücklich.</li> </ul>		

### 3.3.4 Handlungsfelder im Bereich der Fortbildung

In der folgenden Aufzählung werden die möglichen Handlungsfelder zu den Angeboten und den Teilnahmemöglichkeiten skizziert.

#### a) Werbung

Insgesamt sind die Fortbildungsangebote nur unzureichend bekannt. Hier scheint bessere Werbung angebracht. Zuweilen wurde von eher zufälligen Kenntnisnahmen berichtet und dem Nichtwissen über die gesamte Angebotspalette.

#### b) Kosten

Immer wieder wurde auf die eigene Kostenbeteiligung hingewiesen. Hier müsste überlegt werden, ob die Kosten für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht günstiger gestaltet werden können. Ein Weg mag das vorgeschlagene Weiterbildungskonto sein, auf dem pro Jahr ein bestimmter Betrag für Fortbildungen pro Mitarbeiter/Mitarbeiterin verfügbar ist. Dieser kann für die Wahrnehmung entsprechender Angebote abgerufen werden.

#### c) Fortbildungszeiten

Die Zeiten für Fortbildungen werden nicht immer als günstig (z. B. familienfreundlich) empfunden. Gerade Wochenendangebote finden unter diesem Aspekt nicht immer unbedingt Zustimmung.

#### d) Fortbildungsangebote

Viele Angebote treffen zum Teil nicht die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier wurde eine Palette weiterer Angebote genannt, die hinsichtlich ihrer Umsetzung geprüft werden sollten. Auch Pflichtveranstaltungen zu Didaktik und Methodik der Lehre für Lehranfänger gehören zu den Vorschlägen.

#### e) Zeitliche Ressourcen

Der am häufigsten genannte Hinderungsgrund für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen besteht in den zeitlichen beschränkten Ressourcen der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Fülle der Projektarbeit und Lehrtätigkeit verhindert bzw. erschwert eine Teilnahme an Veranstaltungen.

#### f) Unterstützung der Teilnahme

In 15 % der Kommentare zur Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen beklagen die Befragten, dass die Vorgesetzten eine solche zusätzliche Aktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht schätzen und diese entsprechend auch nicht unterstützen bzw. sogar ausdrücklich verbieten.

### 3.4 Forschungsaktivitäten

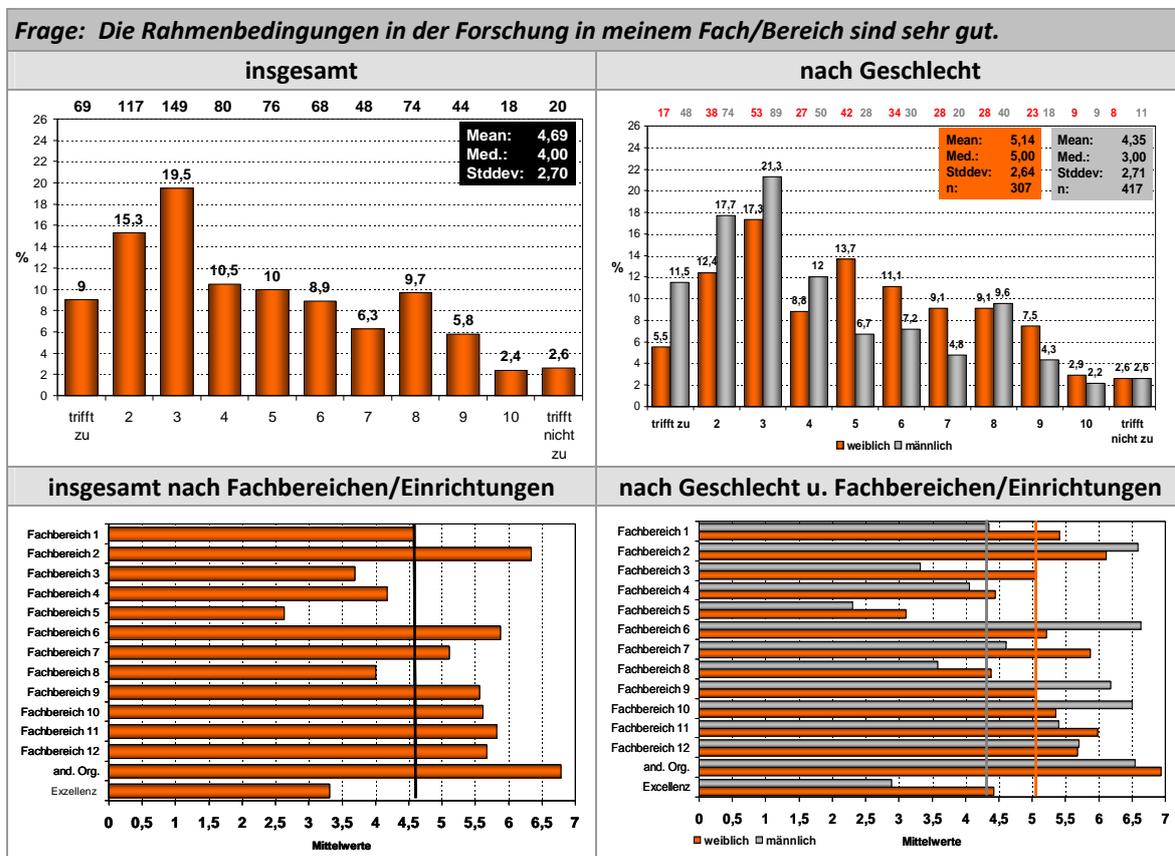
Die Fragen nach den Forschungsaktivitäten umfassen Angaben zu den Rahmenbedingungen der Forschung, der Selbstbestimmung in der Forschung und zu den Möglichkeiten zu externen Forschungskontakten. Wie schon in Grafik 10 zu sehen war, arbeiten die meisten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Forschung. Noch einmal genauer nachgefragt, gaben 83,6 % der befragten Frauen und 92,5 % der befragten Männer an, Forschungstätigkeiten auszuüben. Anhand dieser Zahlen wird deutlich, dass der Forschungsbereich den wichtigsten Teil der Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausmacht und es wichtig ist, deren individuelle Einschätzungen zu diesem Bereich zu ermitteln.

#### 3.4.1 Rahmenbedingungen der Forschung

Zunächst wurde nach den Rahmenbedingungen der Forschungstätigkeiten gefragt. Darunter wurden z. B. verstanden: räumliche und technische Infrastruktur, Organisation der Lehre und Unterstützung durch die Vorgesetzten/Verwaltung. In Tabelle 14 sind die Einschätzungen der Befragten wiedergegeben.

Die Rahmenbedingungen werden insgesamt als durchaus akzeptabel bewertet. Über 50 % der Angaben liegen unter dem Wert 4 – der Mittelwert liegt mit 4,69 deutlich unter dem Wert 6, dem mittleren Wert der Skala. Gleichwohl ist auch zu sehen, dass über ein Viertel der Befragten die Rahmenbedingungen als nicht gut bezeichnete (Werte 8 bis 11). Mit Blick auf das Geschlecht wird deutlich, dass hier vor allen Dingen die Frauen Kritik an den Rahmenbedingungen übten. Mit 5,14 ist deren mittlere Einschätzung wesentlich ungünstiger als die der Männer mit 4,35.<sup>26</sup>

Tabelle 14: Einschätzung der Rahmenbedingungen in der Forschung



<sup>26</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch hoch signifikant ( $\alpha = 0,00$ ).

FB	n	M	SD	FB	n/w	n/m	M/w	M/m	SD/w	SD/m
1	94	4,59	2,52	1	22	71	5,41	4,35	2,81	2,40
2	68	6,34	2,63	2	35	32	6,11	6,59	2,61	2,71
3	87	3,69	2,21	3	18	65	5,06	3,32	3,00	1,85
4	114	4,18	2,64	4	31	79	4,45	4,06	2,90	2,58
5	73	2,63	1,95	5	30	43	3,10	2,30	2,26	1,66
6	17	5,88	2,23	6	9	8	5,22	6,63	1,86	2,50
7	27	5,11	2,50	7	8	18	5,88	4,61	2,23	2,55
8	58	4,00	2,37	8	29	26	4,38	3,58	2,32	2,32
9	32	5,56	3,04	9	20	11	5,05	6,18	2,84	3,34
10	28	5,61	2,86	10	22	6	5,36	6,50	2,66	3,62
11	55	5,82	2,53	11	40	15	5,98	5,40	2,40	2,90
12	30	5,67	2,63	12	19	10	5,68	5,70	2,31	3,40
and. Org.	64	6,78	2,49	and. Org.	32	31	6,94	6,55	2,47	2,54
Exzellenz	26	3,31	2,48	Exzellenz	7	19	4,43	2,89	3,05	2,18

**FB:** Fachbereich/Organisationseinheit; **n:** Anzahl; **M:** Mittelwert; **SD:** Standardabweichung; **n/w:** Anzahl weiblich; **n/m:** Anzahl männlich; **M/w:** Mittelwert weiblich; **M/m:** Mittelwert männlich; **SD/w:** Standardabweichung weiblich; **SD/m:** Standardabweichung männlich

Große Differenzen der Bewertung zeigen sich auch zwischen den Fachbereichen/Einrichtungen. Die Rahmenbedingungen wurden im Mittel in den Fachbereichen 2, 6, 9, 10, 11, 12 und den anderen Organisationseinheiten schlechter bewertet. Besonders gut scheinen die Bedingungen in den Fachbereichen 3, 5, 8 und den Exzellenz-/Sfb-Bereichen zu sein. Hinsichtlich der Differenzen der Einschätzungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Fachbereichen/Einrichtungen ist zu sehen, dass es zum Teil erhebliche Unterschiede gibt (z. B. Fachbereich 3 und Fachbereich 6).

Auch zur Frage nach den Rahmenbedingungen der Forschung konnten die Befragten schriftliche Anmerkungen machen. Insgesamt 118 Personen haben dies getan, die Kommentare sind in Tabelle 15 zusammengefasst wiedergegeben.

**Tabelle 15: Kommentare zu den Rahmenbedingungen der Forschung**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	118	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Die Kommentare sind sehr vielfältig und betreffen zum Teil konkrete Vorhaben, Projekte und individuelle Situationen. Es gibt Überlappungen zu den Kommentaren hinsichtlich der Rahmenbedingungen in der Lehre. Die negativen Äußerungen in den Kommentaren überwiegen – gleichwohl darf nicht übersehen werden, dass angesichts der vorhandenen positiven Bewertungen in vielen Fachbereichen/Einrichtungen/Projekten die Rahmenbedingungen als sehr gut beschrieben wurden. Den negativen Aussagen stehen positive Aussagen gegenüber. Ein Eingreifen muss daher sehr differenziert geschehen.		
<b>Die am häufigsten genannten Bereiche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einen wichtigen Aspekt der Beeinträchtigung der Forschung nimmt die Ausstattung ein. Fehlende Mittel für Reisekosten, Geräte, Zeitschriften, Hilfspersonal, Kosten für Proof-readings werden hier angeführt. Zusätzlich ergeben sich Probleme durch veraltete und defekte Technik (speziell auch in den naturwissenschaftlich orientierten Fachbereichen).</li> <li>• Häufig genannt wurden Beeinträchtigung der Forschung durch viel und komplizierte Verwaltungstätigkeiten. An prominenter Stelle wurden die Reisekostenbeantragungen und -abrechnungen sowie die Drittmittelverwaltung genannt.</li> <li>• Der Forschungstätigkeit kann auch nicht immer zufriedenstellend nachgegangen werden, da neben diesen Tätigkeiten auch noch Lehrtätigkeiten und weitere Drittmittelakquisitionen geleistet werden müssen.</li> <li>• Die Stellenbefristung sorgt im Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen der Forschung zu einer Abwanderung von Wissen bei Weggang der Forscherinnen und Forscher. Die Befristung sorgt ebenso für Motivationsprobleme durch die damit verbundene Unsicherheit.</li> <li>• Nicht zuletzt wurden auch die Rolle der Vorgesetzten und die Organisation der Fachbereiche/Einrichtungen genannt. Eine fehlende Unterstützung bzw. ineffektive Organisation kann für ungünstige Rahmenbedingungen sorgen.</li> </ul>		

### 3.4.2 Selbstbestimmung in der Forschung

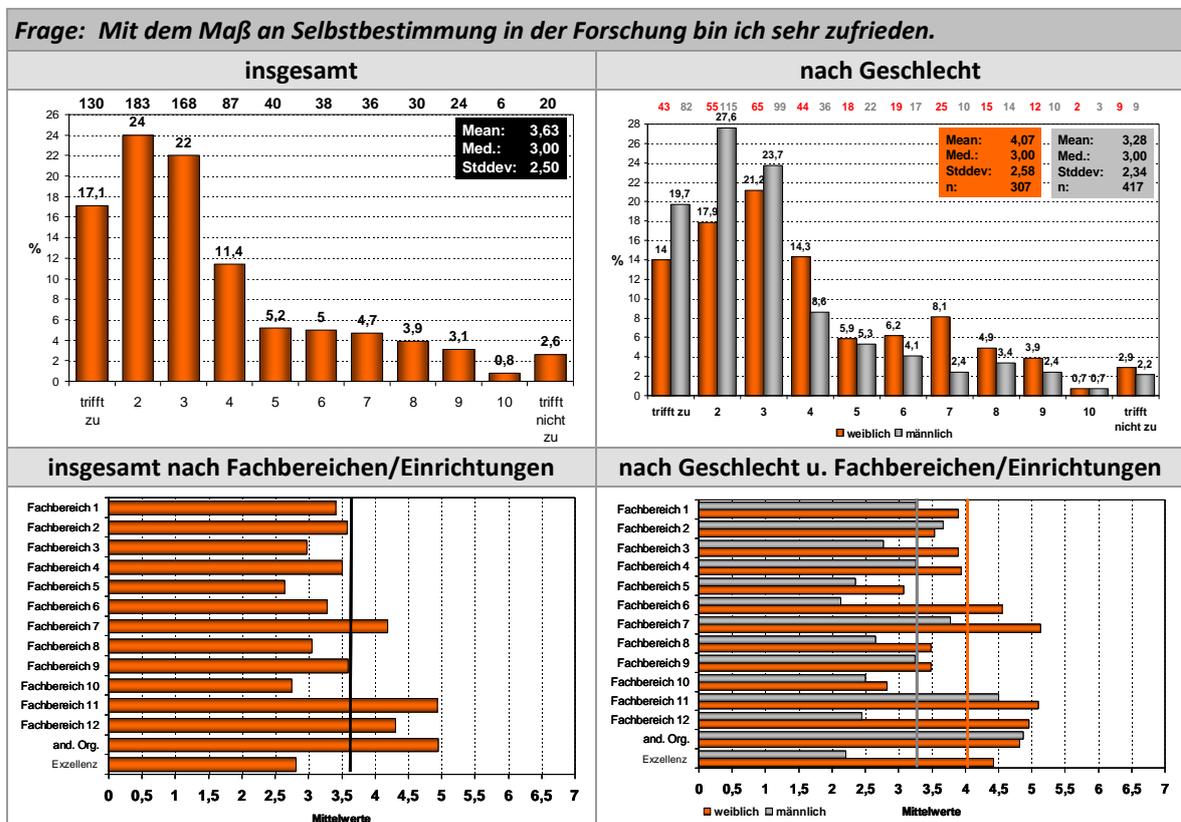
Inwieweit wird die Forschungstätigkeit durch strikte inhaltliche und methodische Vorgaben eingengt und inwieweit haben die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier noch Möglichkeiten der Einflussnahme? Diese Frage ist relevant für Drittmittelforschungen und vor allem aber auch für empirische Forschungen im Bereich von Qualifikationsarbeiten.

Tabelle 16 zeigt die Bewertungen des Maßes der Selbstbestimmung in der Forschung. Bei der Interpretation der Tabelle muss beachtet werden, dass eine hohe Zufriedenheit mit dem Maß der Selbstbestimmung nicht zwangsläufig viel Selbstbestimmung bedeutet. Eine Einschränkung der Selbstbestimmung durch inhaltliche und/oder methodische Vorgaben kann durchaus auch positiv bewertet werden, da dies auch Sicherheit bezüglich der forschersichen Schritte bedeutet.

Unabhängig davon, wie hoch das Maß der Selbstbestimmung im Einzelnen ist, wurde hier insgesamt eine hohe Zufriedenheit geäußert. Mit 3,63 ist der Mittelwert der Einschätzungen extrem niedrig. Knapp 75 % der Befragten gaben Werte von 4 und geringer an, lediglich gut 10 % sind mit dem Maß der Selbstbestimmung unzufrieden bzw. sehr unzufrieden und vergaben Werte von 8 und höher. Differenzen in der Bewertung gibt es zwischen Männern und Frauen, die Mitarbeiter sind bei einem Mittelwert von 3,28 mit dem Maß der Selbstbestimmung insgesamt zufriedener als die Mitarbeiterinnen, für die lediglich ein Wert von 4,07 ermittelt wurde.<sup>27</sup>

Der Blick auf die Fachbereiche/Einrichtungen zeigt, dass in den Fachbereichen 5, 8, 10 und den Exzellenz-/Sfb-Bereichen eine eher hohe Zufriedenheit zu beobachten ist, während in den Fachbereichen 7, 11, 12 und den anderen Organisationseinheiten die Zufriedenheit hinsichtlich des Maßes an Selbstbestimmung auffällig geringer ist.

**Tabelle 16: Einschätzung der Selbstbestimmung in der Forschung**



<sup>27</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch hoch signifikant ( $\alpha = 0,00$ ).

FB	n	M	SD	FB	n/w	n/m	M/w	M/m	SD/w	SD/m
1	92	3,41	2,30	1	21	70	3,90	3,26	2,81	2,14
2	69	3,58	2,43	2	35	33	3,54	3,67	2,27	2,65
3	86	2,98	2,23	3	18	64	3,89	2,77	2,59	2,14
4	113	3,50	2,54	4	31	78	3,94	3,26	2,91	2,34
5	73	2,64	1,83	5	30	43	3,07	2,35	1,95	1,70
6	18	3,28	2,05	6	9	8	4,56	2,13	2,01	1,13
7	27	4,19	2,29	7	8	18	5,13	3,78	2,10	2,37
8	58	3,05	1,75	8	29	26	3,48	2,65	2,11	1,23
9	34	3,59	2,68	9	21	12	3,48	3,25	2,79	1,86
10	28	2,75	2,41	10	22	6	2,82	2,50	2,58	1,87
11	56	4,93	2,59	11	40	16	5,10	4,50	2,52	2,80
12	29	4,31	2,63	12	19	9	4,95	2,44	2,63	1,01
and. Org.	64	4,94	2,87	and. Org.	32	31	4,81	4,87	3,00	2,59
Exzellenz	26	2,81	2,50	Exzellenz	7	19	4,43	2,21	3,15	1,99

**FB:** Fachbereich/Organisationseinheit; **n:** Anzahl; **M:** Mittelwert; **SD:** Standardabweichung; **n/w:** Anzahl weiblich; **n/m:** Anzahl männlich; **M/w:** Mittelwert weiblich; **M/m:** Mittelwert männlich; **SD/w:** Standardabweichung weiblich; **SD/m:** Standardabweichung männlich

Die differenzierte Betrachtung der Bewertungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Fachbereichen/Einrichtungen lässt zum Teil erhebliche Unterschiede erkennen. So sind es z. B. in den Exzellenz-/Sfb-Bereichen, in denen insgesamt eher Zufriedenheit mit der Selbstbestimmung in der Forschung herrscht, die Männer, die dieses positive Bild prägen. Die Frauen sind hier mit dem Maß an Selbstbestimmung in ihrer Forschungstätigkeit im Durchschnitt weniger zufrieden, einige eher nicht zufrieden – Ähnliches gilt für den Fachbereich 12 (allerdings ist in beiden Fällen die geringe Fallzahl zu beachten).

Schriftliche Kommentare zum Maß der Selbstbestimmung in der Forschung sind in Tabelle 17 komprimiert dargestellt.

**Tabelle 17: Kommentare zur Selbstbestimmung in der Forschung**

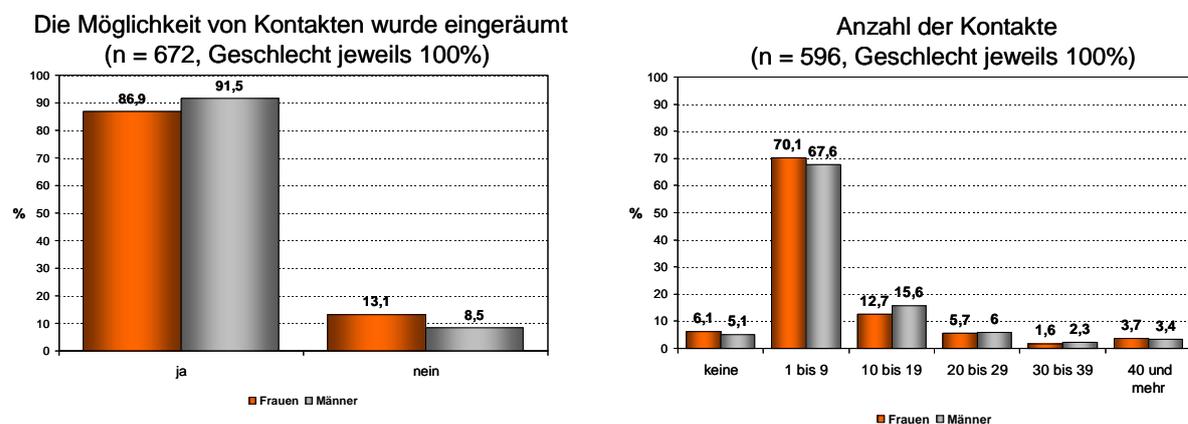
<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	66	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
<p>Das Thema lässt sich nicht einheitlich beurteilen, da Selbstbestimmung immer aus zwei Seiten besteht. So ist ein hohes Maß an Selbstbestimmung nicht per se gut wie auch ein bestimmtes Maß an Fremdbestimmung nicht per se schlecht ist. Genau dieser Sachverhalt wurde in den Kommentaren thematisiert.</p> <p>Sieht man von den individuellen Wünschen hinsichtlich des Maßes an Selbstbestimmung ab, so kristallisiert sich ein „vernünftiges“ Maß an Selbstbestimmung im Spannungsfeld zwischen den eigenen Vorstellungen und den inhaltlichen Vorgaben der Mittelgeber, der Unterstützung und Kommunikation mit Vorgesetzten bzw. der Arbeitsgruppe und der Bereitstellung zeitlicher Ressourcen heraus.</p>		
<b>Die am häufigsten genannten Bereiche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einschränkung der Selbstbestimmung durch             <ul style="list-style-type: none"> <li>... fehlende Zeit (administrative Arbeiten, Projektorganisation, Lehre)</li> <li>... fehlende finanzielle Mittel (schlechte Projektausstattung, knapp kalkulierte Projekte)</li> <li>... strikte Vorgaben der Drittmittelgeber</li> <li>... extreme Einflussnahme von Vorgesetzten</li> </ul> </li> <li>• Zu viel Selbstbestimmung durch             <ul style="list-style-type: none"> <li>... fehlende Kommunikation mit Vorgesetzten (Alleingelassensein mit der Forschung)</li> <li>... fehlenden Austausch mit anderen Forscherinnen/Forschern</li> <li>... fehlende inhaltliche Vorgaben</li> </ul> </li> </ul>		

### 3.4.3 Forschungskontakte

Zu den Forschungsaktivitäten gehört auch die Wahrnehmung von Forschungskontakten außerhalb der Universität Bremen. Forschungskontakte sind Teil einer nationalen und internationalen Vernetzung der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auch Relevanz für das weitere berufliche Fortkommen haben kann.

Grafik 15 zeigt die Einräumung von Forschungskontakten außerhalb der Universität und eine Übersicht über die Anzahl der wahrgenommenen Kontakte. Es ist zu sehen, dass von allen befragten Mitarbeiterinnen 86,9 % (n = 271) und Mitarbeitern 91,5 % (n = 386) die Möglichkeit zu Forschungskontakten eingeräumt wird. Ein Großteil von diesen Befragten gab noch an, über wie viele Kontakte sie verfügen. Die Spannweite reicht von „keine Kontakte“ (die Möglichkeit des Einräumens bedeutet nicht, dass auch Kontakte vorhanden sind) bis zu „40 und mehr Kontakte“. Das Gros verfügt über 1 bis 9 Forschungskontakte außerhalb der Universität. Gravierende Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Befragten sind nicht zu erkennen.

**Grafik 15: Möglichkeit zu Forschungskontakten und Anzahl der aktuellen Kontakte**



Das Einräumen von Forschungskontakten kann sehr unterschiedlich geschehen. Es kann z. B. von den Vorgesetzten aktiv gefördert werden oder es kann erst durch starken Druck der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschehen. Darüber hinaus kann es andere Gründe geben, die hinderlich oder förderlich sind, um Forschungskontakte aufzubauen und zu pflegen (z. B. zeitliche oder finanzielle Ressourcen).

In Tabelle 18 sind die Einschätzungen zur Aufnahme und Pflege externer Forschungskontakte zu sehen. Mit einem Mittelwert von 3,46 erreicht diese Frage von allen Einschätzungen die beste Bewertung. Große Unzufriedenheiten hinsichtlich der Möglichkeiten zu externen Forschungskontakten sind nicht zu erkennen. Dies mag auch daran liegen, dass – wie weiter unten in den Kommentaren zu sehen – externe Forschungskontakte integraler Bestandteil von Forschungsprojekten sind, die in der Regel auf bereits ermittelten Forschungsergebnissen fußen bzw. diese in bestimmter Richtung erweitern. Kontakte entstehen daher in direkten Kooperationen zwischen Projekten oder durch Präsentation von Ergebnissen auf Fachtagungen.

Die Mitarbeiter sind mit den Möglichkeiten des Knüpfens von externen Kontakten zufriedener als die Mitarbeiterinnen – auch wenn beide Geschlechter insgesamt eine hohe Zufriedenheit angaben. Die Männer zeigen mit einem Mittelwert von 3,29 eine wesentlich höhere Zufriedenheit als die Frauen, die im Mittel einen Wert von 3,7 erreichen.<sup>28</sup>

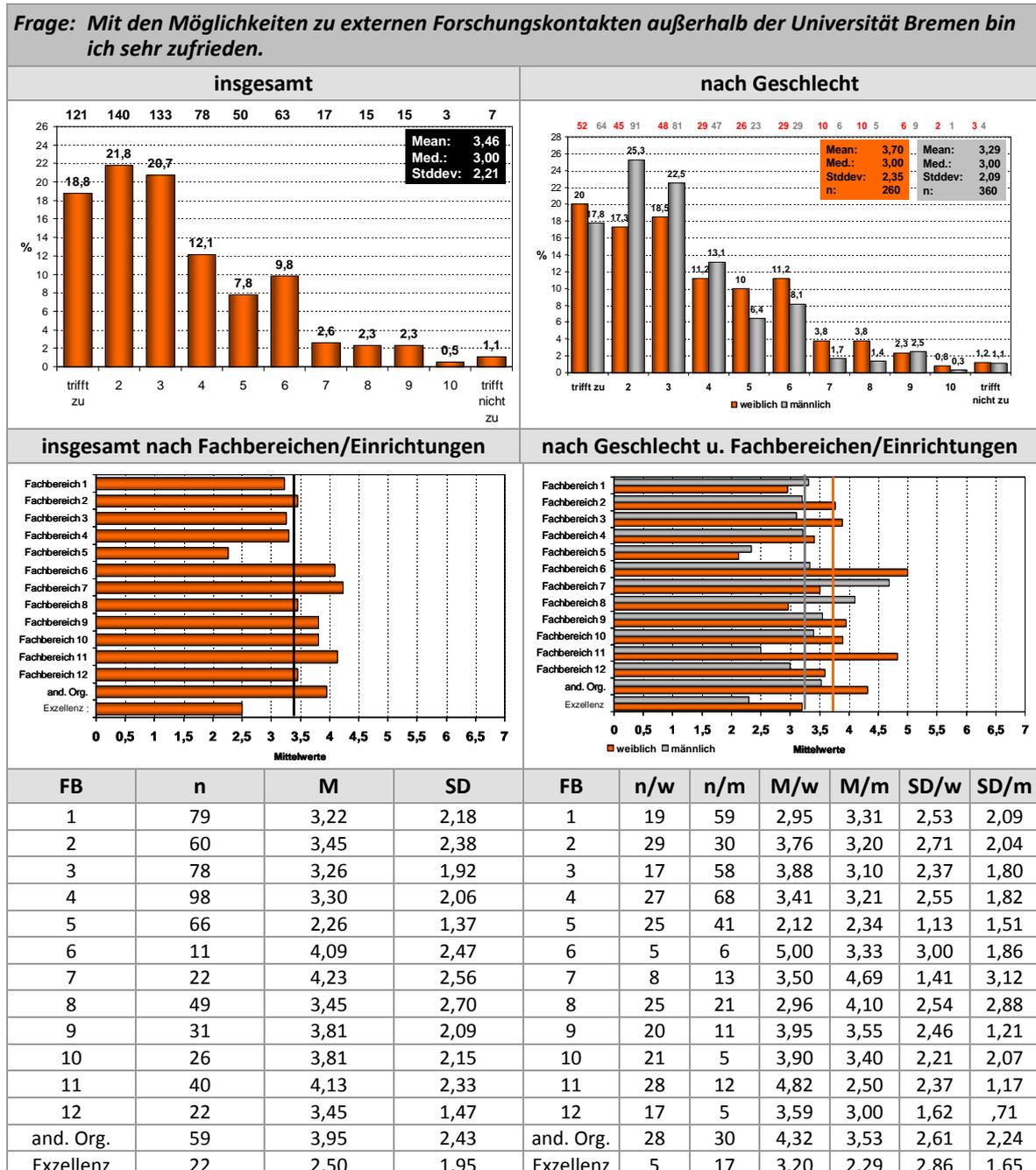
Bei den Fachbereichen/Einrichtungen fallen der Fachbereich 5 und die Exzellenz-/Sfb-Bereiche positiv auf – hier wurden die Möglichkeiten zu externen Kontakten besonders günstig be-

<sup>28</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch signifikant ( $\alpha = 0,02$ ).

wertet. In den Fachbereichen 6, 7 und 11 dagegen sind die Einschätzungen auf nicht ganz so positivem Niveau.

In den Fachbereichen zeigen sich zum Teil erhebliche Unterschiede in den Einschätzungen der Ermöglichung von Forschungskontakten – jedoch sind hier vielfach die Fallzahlen zu gering, um daraus Rückschlüsse ziehen zu können.

**Tabelle 18: Einschätzung zu den Möglichkeiten externer Forschungskontakte**



**FB:** Fachbereich/Organisationseinheit; **n:** Anzahl; **M:** Mittelwert; **SD:** Standardabweichung; **n/w:** Anzahl weiblich; **n/m:** Anzahl männlich; **M/w:** Mittelwert weiblich; **M/m:** Mittelwert männlich; **SD/w:** Standardabweichung weiblich; **SD/m:** Standardabweichung männlich

In den Kommentaren finden sich Hinweise auf die Gründe, die den Bewertungen zugrunde liegen. Eine Zusammenstellung der Anmerkungen findet sich in Tabelle 19.

**Tabelle 19: Kommentare zu den Forschungskontakten**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	88	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Die Kommentare sind nur zu einem Teil auswertbar, da der Terminus „Forschungskontakte“ für Verwirrung gesorgt hatte. Vielfach wurde darauf verwiesen, dass nicht genau beschrieben wurde, was darunter zu verstehen sei.		
<b>Die am häufigsten genannten Bereiche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entsprechend der Verteilung der Bewertungen wurden die Möglichkeiten zu Forschungskontakten als gut angegeben und darauf verwiesen, dass dies zum Teil in der Arbeit der Projekte von vornherein angelegt ist. Die Unterstützung durch Vorgesetzte wurde hervorgehoben sowie der Besuch von Konferenzen und das gemeinsame Arbeiten in Forschungszusammenhängen. Ebenfalls positive Erwähnung fanden das Erasmusprogramm, die Dozentenmobilität und der Uni-Transfer.</li> <li>• Als ein Hemmnis werden die finanziellen Ressourcen gesehen. Hier fehlt es an Geld zum Besuch von Konferenzen und Tagungen, aber auch für Gegenbesuche von ausländischen Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern stehen den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Mittel zur Verfügung („Wir können denen nichts anbieten“).</li> <li>• Ein weiteres Hemmnis besteht in der fehlenden Zeit. Lehre und administrative Tätigkeiten schränken die Möglichkeit zu Kontakten ein, da zur Pflege der Kontakte Zeit benötigt wird.</li> <li>• „Die Vorgesetzten als Verhinderer von Kontakten“ wurde zwar von einigen Befragten genannt, scheint aber hier keine bedeutende Rolle zu spielen. Vielmehr wurde auf die Eigeninitiative verwiesen, von der Anzahl und die Qualität der Kontakte wesentlich abhängen.</li> </ul>		

### 3.4.4 Handlungsfelder im Bereich der Forschungsaktivitäten

Mit Blick auf die Verteilungen der grafisch umgesetzten Einschätzungen im Bereich der Forschungsaktivitäten muss konstatiert werden, dass die Rahmenbedingungen in der Forschung eher negativ bewertet werden, während das Maß der Selbstbestimmung und die Möglichkeit zu externen Kontakten eher positiv eingeschätzt werden. Aus diesen Bewertungen und den dazu abgegebenen Kommentaren ergeben sich die folgenden Handlungsfelder.

#### a) Ausstattung

Die Arbeiten in der Forschung werden zu einem großen Teil durch eine nicht ausreichende Ausstattung beeinträchtigt. Reisekosten, Geräteanschaffungen, Zeitschriftenbudgets und spezielle Kosten (z. B. für Proof-readings) werden als nicht ausreichend betrachtet. Fast ein Viertel aller Befragten äußerte sich in diesem Sinne. In diesem Zusammenhang wurden auch vielfach die Bibliotheksausstattung und die kurzen Ausleihzeiten für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (speziell im Juridicum) beklagt.

#### b) Technik

Die Zufriedenheit mit der technischen Ausstattung ist sehr unterschiedlich verteilt. In einer Reihe von Fachbereichen/Einrichtungen oder Projekten wurde die technische Ausstattung als sehr gut angegeben. Gleichwohl existieren offensichtlich Projekte, auf die diese Bewertung nicht zutrifft. Defekte und veraltete Geräte erschweren die Forschung und führen zu ständigen Reparaturausfällen.

#### c) Verwaltungsarbeiten

Ein Teil der Zeit, die für die Forschung benötigt wird, muss mit Verwaltungsarbeiten bestritten werden. Hier stehen vor allen Dingen die Reisekostenabrechnungen und -anträge sowie die Verwaltung der Drittmittelgelder in der Kritik.

#### d) Unterstützungskultur

Nicht immer finden die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Unterstützung, die sie benötigen. Dies trifft – gerade im Bereich der Selbstbestimmung – auf Vorgesetzte zu,

aber auch auf die Verwaltung der Fachbereiche/Einrichtungen. In diesem Zusammenhang wurde auf eine mangelnde Unterstützungsstruktur/-kultur verwiesen, die auch die fachliche Kommunikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander betrifft.

#### e) Finanzielle Ressourcen

Diese spielen vor allen Dingen im Rahmen von Forschungskontakten außerhalb der Universität eine Rolle. Um diese Kontakte aufzubauen, zu pflegen und auch Gegenbesuche zu finanzieren, sind finanzielle Mittel notwendig, die entweder insgesamt nicht zur Verfügung stehen oder deren Nutzung für die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit – zum Teil großen – Schwierigkeiten verbunden ist.

### 3.5 Arbeitssituation

In diesem Abschnitt stehen die Aspekte der Situation der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt, die durch die vorangegangenen Themen noch nicht angesprochen wurden. Dazu gehören die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation allgemein, die Möglichkeiten der Gestaltung der Arbeitssituation, die Wertschätzung der eigenen Arbeit durch Vorgesetzte, die Einbindung in Netzwerke der Universität, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Verwirklichung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz, die Bewertung der beruflichen Zukunftsaussichten und die Einschätzung der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

#### 3.5.1 Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

Die Befragten wurden zunächst gebeten, eine Einschätzung ihrer Arbeitssituation insgesamt vorzunehmen. Dabei handelt es sich um eine eher globale Frage, bei der Einzelaspekte keine Rolle spielen – vielmehr soll damit versucht werden, ein subjektives Empfinden der Gesamtsituation bilanzierend darzustellen und dieses auf dem Spektrum der Skala zu verorten. Tabelle 20 zeigt die Einschätzungen der Befragten zu ihrer Arbeitssituation.

Sehr zufrieden bzw. zufrieden (Werte zwischen 1 und 4) zeigt sich knapp die Hälfte der Befragten. Unzufriedenheit bzw. große Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation (Werte 8 bis 11) äußerte etwa ein Fünftel der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Befragung teilgenommen haben. Der Mittelwert liegt mit 4,95 zwar noch klar unter dem die Skala trennenden Wert von „6“, gleichwohl macht die Verteilung der Werte auf ein nicht ganz unerhebliches Unzufriedenheitspotenzial aufmerksam.

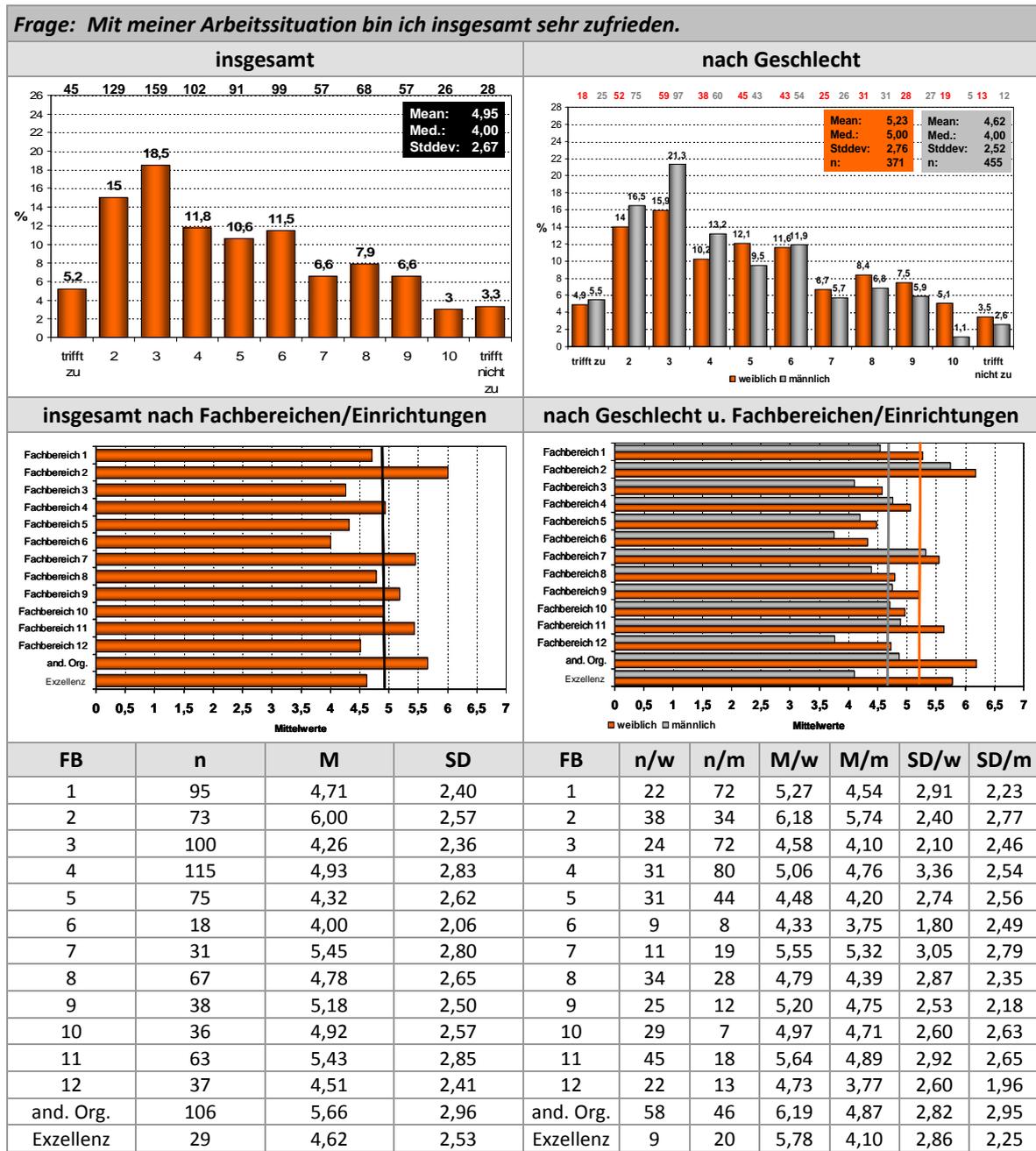
Dieses Potenzial zeigt sich vor allen Dingen bei den Mitarbeiterinnen. Bei einem Mittelwert von 5,23 sehen sie ihre Arbeitssituation wesentlich kritischer als ihre männlichen Kollegen, die im Mittel einen Wert von 4,62 aufweisen.<sup>29</sup>

Die Angaben zur Unzufriedenheit und Zufriedenheit mit der Arbeitssituation verteilen sich ebenso unterschiedlich über die Fachbereiche/Einrichtungen. Während die Gesamtsituation in den Fachbereichen 2, 7, 11 und in den anderen Organisationseinheiten eher kritisch gesehen wird, kommen die Befragten vor allen Dingen in den Fachbereichen 3 und 6 im Mittel zu wesentlich positiveren Bewertungen.

In ausnahmslos allen Fachbereichen/Einrichtungen sehen die Mitarbeiterinnen ihre Arbeitssituation kritischer als die Mitarbeiter. Dies fällt besonders in den anderen Organisationseinheiten auf. Auf der Basis relativ hoher Fallzahlen existiert hier ein Mittelwertunterschied von 1,32 Skalenwerten.

<sup>29</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch signifikant ( $\alpha = 0,01$ ).

Tabelle 20: Einschätzung der Arbeitssituation insgesamt



FB: Fachbereich/Organisationseinheit; n: Anzahl; M: Mittelwert; SD: Standardabweichung; n/w: Anzahl weiblich; n/m: Anzahl männlich; M/w: Mittelwert weiblich; M/m: Mittelwert männlich; SD/w: Standardabweichung weiblich; SD/m: Standardabweichung männlich

Die Arbeitssituation wurde ebenfalls kommentiert. Insgesamt 136 Befragte haben hier noch Anmerkungen gemacht, diese sind in Tabelle 21 zusammenfassend wiedergegeben.

Tabelle 21: Kommentare zur Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	136	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
<p>Kommentare beziehen sich in der Regel auf negative Aspekte der Arbeitssituation, dies trifft häufig auch auf die Befragten zu, die eine positive Einschätzung abgegeben haben. Wenn Positives hervorgehoben wurde, handelte es sich um die großen Freiräume, die die Arbeit bietet, und um gute kollegiale Zusammenarbeit mit der jeweiligen Arbeitsgruppe und den Vorgesetzten.</p>		

Auch hier gilt generell, was bereits in vorangegangenen Ausführungen verdeutlicht wurde: die Kritik bezieht sich häufig auf einen Mikrobereich (Projekt, Fachbereich), für den individuelle Lösungen gefunden werden müssen. Zuweilen wurde auch angemerkt, dass für eine Reihe von Problemen nicht die Universität Bremen verantwortlich ist, sondern das herrschende Wissenschaftssystem.

#### Die am häufigsten genannten Bereiche

- An erster Stelle steht – erwartungsgemäß – die permanent unklare Stellensituation durch die befristeten Verträge. Diese wirkt sich in der Regel sehr negativ auf die Bewertung der Arbeitssituation aus. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die unzureichende Bezahlung verwiesen, die mit Teilzeitstellen einhergeht.
- An zweiter Stelle wurde die immer weiter zunehmende Arbeitsbelastung genannt, die Gleichzeitigkeit von Qualifikation, Lehre, Drittmittelplanung, Akquisition, Verwaltung in jeweils unterschiedlichen Kombinationen. Diese Belastungen führen zu großen Zeitproblemen, die nur unter Anstrengungen – häufig durch Mehrarbeit – gelöst werden können.
- An dritter Stelle folgen Probleme im Miteinander: mangelnde Kollegialität, mangelnder Informationsfluss und unzureichende Unterstützung der eigenen Arbeit durch die Vorgesetzten. Dabei wird unsoziales Verhalten von Vorgesetzten durch die Abhängigkeit von ihnen, speziell im Rahmen einer Promotion, noch intensiver wahrgenommen.
- Zwar nur von wenigen Befragten genannt, aber einfach zu lösen ist das Problem der Ausleihdauern in der Bibliothek (speziell im Juridicum). Es wurde beklagt, dass diese Fristen zu kurz seien und eine effektive Arbeit mit den interessierenden Themen extrem behinderten.

### 3.5.2 Gestaltung der Arbeitssituation

Die Gestaltung der Arbeitssituation ist eng mit dem Maß der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Autonomie verknüpft. Gestalterische Freiräume in der Arbeit sorgen in der Regel auch für mehr Zufriedenheit mit der Arbeitssituation. Die Einschätzungen der individuellen Möglichkeiten zu diesem Bereich sind daher von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Die Bewertungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsbereichs sind in Tabelle 22 zu sehen.

Zufrieden bis sehr zufrieden (Werte 1 bis 4) zeigen sich 65 % aller Befragten. Der Mittelwert knapp über 4 zeigt ebenfalls, dass im gestalterischen Bereich für die Mehrzahl der Befragten durchaus Freiräume vorhanden sind. Unzufriedenheit bzw. große Unzufriedenheit (Werte 8 bis 11) gaben lediglich 12 % der Befragten an.

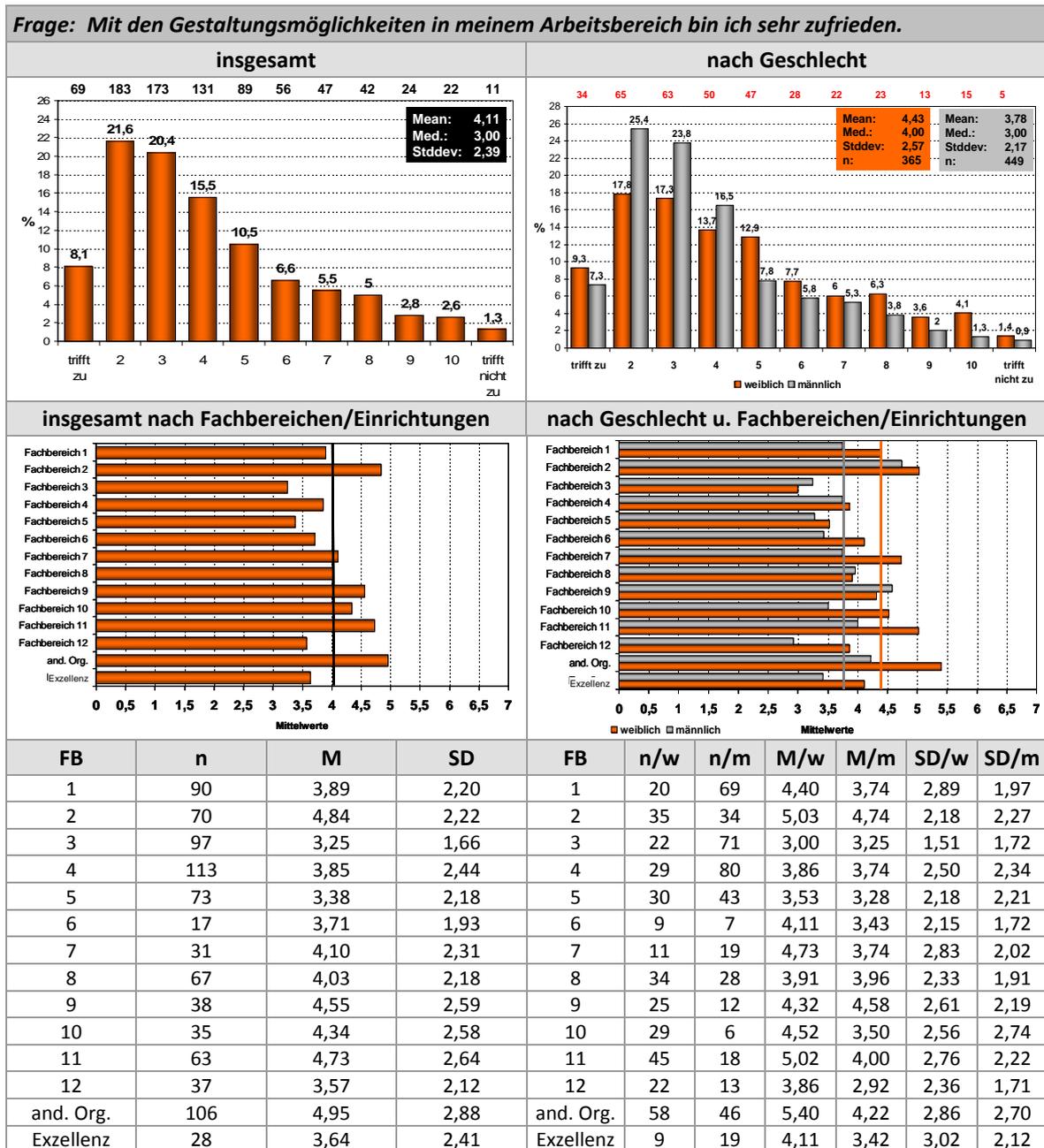
Wie schon bei den vorangegangenen Einschätzungsfragen, zeigen sich auch in Bezug auf die Gestaltungsmöglichkeiten große Unterschiede zwischen den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern. Für die Frauen konnte eine mittlere Einschätzung von 4,43 ermittelt werden, für die Männer von 3,78. Die Frauen sehen damit die Gestaltungsmöglichkeiten für sich wesentlich kritischer als die männlichen Kollegen.<sup>30</sup>

Bei der Betrachtung der Fachbereiche/Einrichtungen fallen vor allen Dingen der Fachbereich 2 und die anderen Organisationseinheiten auf. Hier wurden die Gestaltungsmöglichkeiten im Mittel weniger zufriedenstellend bewertet als in den Fachbereichen 3, 5, 12 und den Exzellenz-/Sfb-Bereichen.

Die größten Mittelwertunterschiede bei der Bewertung der Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsbereichs zwischen Männern und Frauen zeigen sich in den anderen Organisationseinheiten und im Fachbereich 11. Hier beurteilten die Mitarbeiterinnen die Gestaltungsmöglichkeiten für ihren Arbeitsbereich um einiges kritischer als die Mitarbeiter.

<sup>30</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch hoch signifikant ( $\alpha = 0,00$ ).

Tabelle 22: Einschätzung der Möglichkeiten der Gestaltung des Arbeitsbereichs



FB: Fachbereich/Organisationseinheit; n: Anzahl; M: Mittelwert; SD: Standardabweichung; n/w: Anzahl weiblich; n/m: Anzahl männlich; M/w: Mittelwert weiblich; M/m: Mittelwert männlich; SD/w: Standardabweichung weiblich; SD/m: Standardabweichung männlich

Es liegen noch 78 Kommentare zu dieser Frage vor, diese sind in der Tabelle 23 komprimiert wiedergegeben.

Tabelle 23: Kommentare zu den Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitssituation

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	78	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Die Gestaltungsmöglichkeiten werden insgesamt als sehr gut betrachtet, was sich auch in den skalierten Einschätzungen niedergeschlagen hat. In den Kommentaren kommen jedoch in der Regel negative Punkte zur Sprache – auch bei den Personen, die die Gestaltungsmöglichkeiten als gut beurteilten. Es handelt sich dabei um Detailkritik bei insgesamt positiver Einschätzung.		

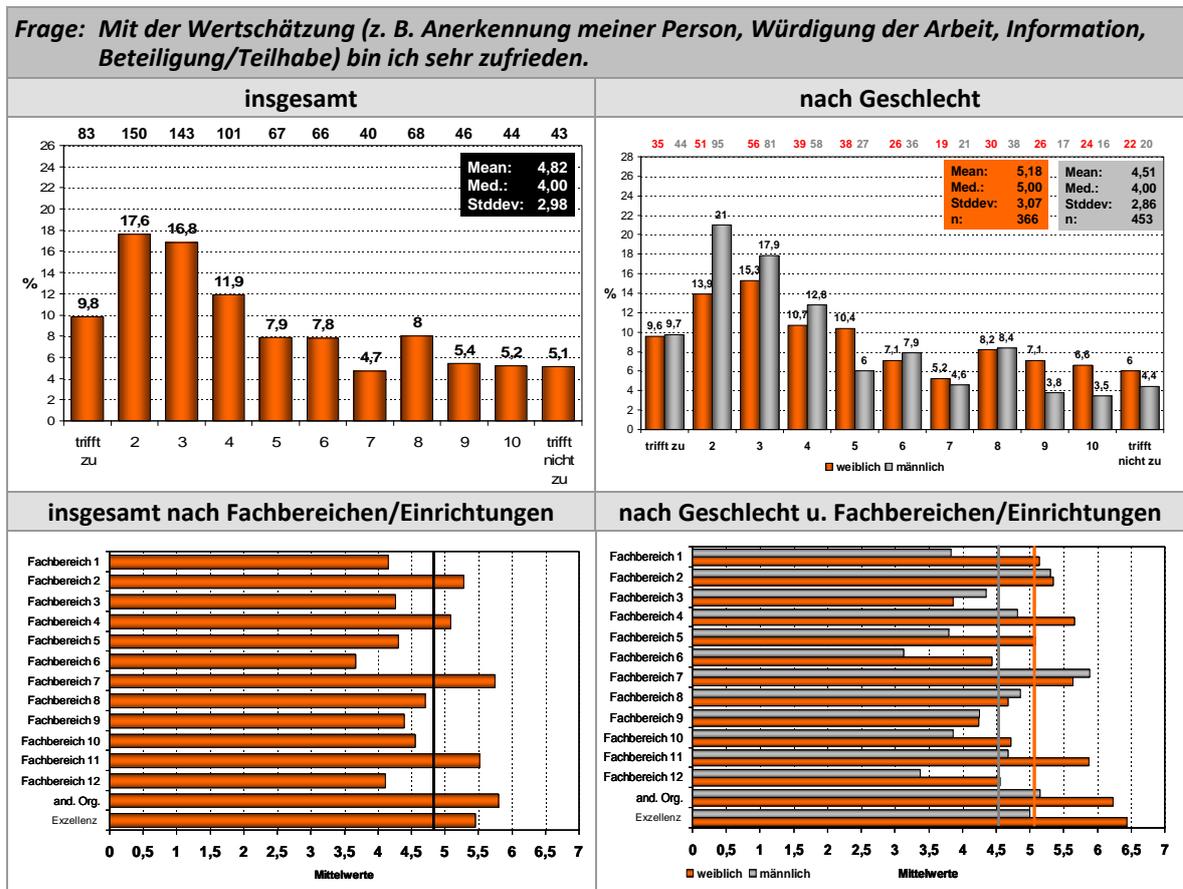
**Die am häufigsten genannten Bereiche**

- Die größte Einschränkung der Gestaltungsmöglichkeiten wird in der Rolle der Vorgesetzten gesehen. Deren Vorstellungen, Vorgaben und Anweisungen setzen dem eigenen Gestaltungsraum enge Grenzen. Die Rolle der Vorgesetzten korreliert mit Aussagen zur fehlenden Informationsweitergabe und der Nichtbeachtung und Nichtanerkennung der eigenen Arbeitsleistungen. Die Vorgesetzten spielen jedoch auch eine positive Rolle, wenn sie die Gestaltungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beachten bzw. auch unterstützen. Insgesamt ist ihre Rolle in der einen wie in der anderen Richtung von nicht zu unterschätzender Bedeutung.
- Die Gestaltungsmöglichkeiten werden auch durch fehlende finanzielle und technische Ausstattung eingeschränkt – wobei beide Punkte häufig zusammenhängen.
- Begrenzt wird die Gestaltung des Arbeitsbereichs auch durch Verwaltungstätigkeiten und Arbeiten im Bereich der Selbstverwaltung. Dazu gehören auch ineffektive Arbeitsabläufe in den Projekten und Fachbereichen sowie umständliche Organisationsstrukturen.
- Eine Reihe von Befragten wies darauf hin, dass Gestaltungsfreiheiten in der Regel nicht geschenkt würden, sondern „erkämpft“ werden müssten.

### 3.5.3 Wertschätzung der Arbeit

Schon in den vorangegangenen Themenbereichen tauchte als Begründung der jeweiligen Einschätzungen immer wieder das Thema des Verhältnisses zu den Vorgesetzten auf. Hier zeigt sich, dass Anerkennung und Wertschätzung der eigenen Arbeit eine nicht zu unterschätzende Quelle der Beurteilung der Arbeitssituation sind. Entsprechend wurde zu diesem Bereich eine gezielte Bewertung erbeten. Das Ergebnis ist in Tabelle 24 wiedergegeben.

**Tabelle 24: Einschätzung der Wertschätzung der eigenen Arbeit**



FB	n	M	SD	FB	n/w	n/m	M/w	M/m	SD/w	SD/m
1	93	4,15	2,71	1	21	71	5,14	3,83	3,12	2,54
2	71	5,28	2,89	2	37	33	5,35	5,30	2,80	3,03
3	97	4,26	2,98	3	22	72	3,86	4,35	2,87	3,03
4	113	5,09	2,96	4	29	80	5,66	4,81	3,53	2,64
5	74	4,31	2,85	5	30	44	5,07	3,80	2,64	2,90
6	18	3,67	2,22	6	9	8	4,44	3,13	2,51	1,64
7	31	5,74	2,78	7	11	19	5,64	5,89	3,11	2,71
8	66	4,71	2,66	8	33	28	4,67	4,86	2,84	2,61
9	38	4,39	2,96	9	25	12	4,24	4,25	2,86	2,96
10	36	4,56	3,33	10	29	7	4,72	3,86	3,45	2,91
11	63	5,52	3,27	11	45	18	5,87	4,67	3,42	2,79
12	37	4,11	2,42	12	22	13	4,55	3,38	2,67	2,06
and. Org.	105	5,80	3,18	and. Org.	57	46	6,23	5,15	2,95	3,37
Exzellenz	29	5,45	2,97	Exzellenz	9	20	6,44	5,00	3,32	2,77

**FB:** Fachbereich/Organisationseinheit; **n:** Anzahl; **M:** Mittelwert; **SD:** Standardabweichung; **n/w:** Anzahl weiblich; **n/m:** Anzahl männlich; **M/w:** Mittelwert weiblich; **M/m:** Mittelwert männlich; **SD/w:** Standardabweichung weiblich; **SD/m:** Standardabweichung männlich

Der Mittelwert für die Einschätzung der Wertschätzung der Arbeit beträgt 4,82 und liegt damit klar im positiven Bereich. Allerdings darf bei den fast 60 % der Befragten, die mit der Wertschätzung sehr zufrieden bis zufrieden sind (Werte 1 bis 4), nicht übersehen werden, dass fast ein Viertel der Antworten eher Unzufriedenheit bis sehr große Unzufriedenheit ausdrückt.

Wieder sind es die Frauen, deren Zufriedenheit mit der Wertschätzung der eigenen Arbeit wesentlich kritischer ausfällt als die Bewertungen der Männer. Im Mittel liegen die Werte der Mitarbeiterinnen bei 5,18 und die der Mitarbeiter bei 4,51.<sup>31</sup>

Bewertungsunterschiede zeigen sich auch zwischen den Fachbereichen/Einrichtungen. Kritische Einschätzungen finden sich im Mittel in den Fachbereichen 7 und 11 und in den anderen Organisationseinheiten und Exzellenzbereichen. Eher positive Werte sind vor allen Dingen im Fachbereich 6 zu beobachten – allerdings sind es hier die Männer, die die günstigen Werte vergeben, die Frauen sehen die Wertschätzung in diesem Maße nicht gegeben.

Die insgesamt sehr kritische Bewertung der Wertschätzung im Fachbereich 11 kommt ebenfalls durch die Einschätzungen der dort arbeitenden Mitarbeiterinnen zustande. Die Männer zeichnen mit ihren Einschätzungen der Wertschätzung im Mittel ein etwas positiveres Bild dieses Fachbereichs.

Die Problematik der Wertschätzung wurde noch von 78 Befragten durch Anmerkungen kommentiert, diese Kommentare sind in Tabelle 25 zusammenfassend dargestellt.

**Tabelle 25: Kommentare zur Wertschätzung der Arbeit**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	78	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Die Kommentare kommen fast ausschließlich von Befragten, die die Wertschätzung mit „5“ und schlechter beurteilt haben.		
<b>Die am häufigsten genannten Bereiche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die fehlende Wertschätzung wurde vor allen Dingen bei den Vorgesetzten beklagt. Dabei wurden aktive und passive Formen beschrieben. In der aktiven Form wird die Arbeitsleistung direkt kritisiert und als inakzeptabel bezeichnet. Die passive Form, die weiter verbreitet zu sein scheint, findet ihren Niederschlag in der Ignoranz der Arbeit – die Leistungen werden als selbstverständlich betrachtet.</li> </ul>		

<sup>31</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch signifikant ( $\alpha = 0,01$ ).

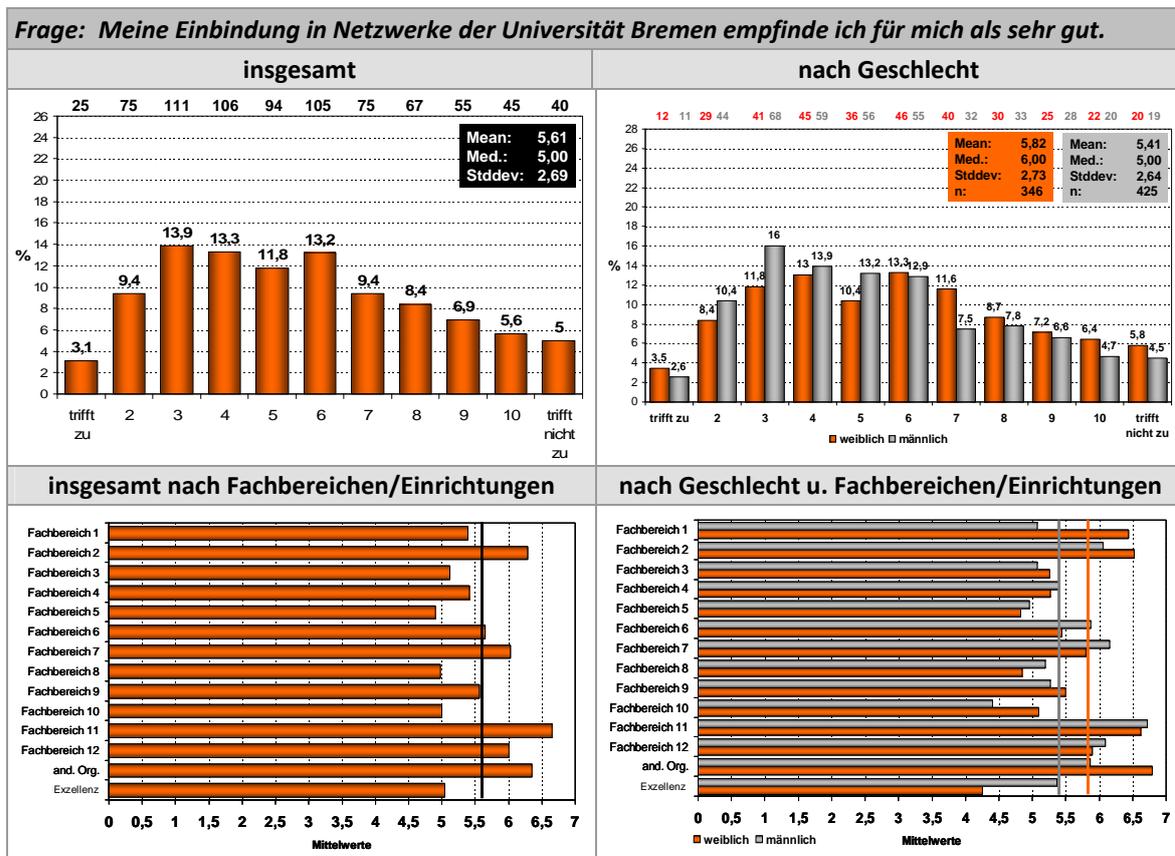
- Während im Nahbereich der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unter Kolleginnen und Kollegen – eine insgesamt gute Wertschätzungskultur herrscht, wird die ungenügende Wertschätzung der Arbeit durch die Universität als Institution und der Universitätsleitung beklagt. Dabei geht es zum einen um eine angemessene Bezahlung, zum anderen jedoch um immaterielle Wertschätzungen. Die Untersuchung zur Arbeitssituation der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in diesem Zusammenhang positiv vermerkt.
- Die fehlende Wertschätzung drückt sich auch in den finanziellen Vergütungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Es wird ein direkter Zusammenhang zwischen der Anerkennung der Arbeit und der dahinter liegenden Bezahlung hergestellt.

### 3.5.4 Einbindung in Netzwerke

Die Frage Einschätzung der Einbindung in Netzwerke der Universität ist mit einigen Interpretationsschwierigkeiten verbunden. In den Kommentaren zu dieser Frage – von 96 Befragten liegen Anmerkungen vor (vgl. Tabelle 27) – wurde deutlich, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter solche Netzwerke nicht kennen. Gleichwohl gaben auch diese Befragten Einschätzungen zur Einbindung ab, die dann entsprechend negativ ausfielen.

Die Verteilung der Bewertungen über die Einbindung in Netzwerke der Universität, wie sie in Tabelle 26 zu sehen sind, überrascht daher nicht. Der Mittelwert ist mit 5,61 der höchste Wert aller Einschätzungsfragen. Die Einbindung in die inneruniversitären Netzwerke ist daher extrem gering. Möglicherweise stellen diese Netzwerke einen Bereich dar, auf den angesichts der jeweiligen zeitlichen Beschränktheit noch am ehesten verzichtet werden kann.

Tabelle 26: Einschätzung der Einbindung in Netzwerke der Universität



FB	n	M	SD	FB	n/w	n/m	M/w	M/m	SD/w	SD/m
1	79	5,39	2,48	1	18	60	6,44	5,07	2,71	2,36
2	62	6,29	2,84	2	29	32	6,52	6,06	2,82	2,93
3	95	5,12	2,63	3	23	69	5,26	5,07	2,61	2,60
4	106	5,41	2,64	4	26	76	5,27	5,41	2,91	2,53
5	73	4,90	2,54	5	29	44	4,83	4,95	2,48	2,61
6	17	5,65	2,00	6	9	8	5,44	5,88	2,01	2,10
7	30	6,03	2,75	7	10	19	5,80	6,16	2,44	3,02
8	64	4,98	2,20	8	33	27	4,85	5,19	1,92	2,37
9	36	5,56	2,71	9	24	11	5,50	5,27	2,75	2,49
10	34	5,00	2,91	10	29	5	5,10	4,40	2,91	3,21
11	63	6,65	2,59	11	45	18	6,62	6,72	2,61	2,59
12	33	6,00	2,60	12	20	11	5,90	6,09	2,51	2,88
and. Org.	102	6,35	2,92	and. Org.	56	44	6,79	5,86	2,88	2,94
Exzellenz	27	5,04	2,92	Exzellenz	8	19	4,25	5,37	2,87	2,95

**FB:** Fachbereich/Organisationseinheit; **n:** Anzahl; **M:** Mittelwert; **SD:** Standardabweichung; **n/w:** Anzahl weiblich; **n/m:** Anzahl männlich; **M/w:** Mittelwert weiblich; **M/m:** Mittelwert männlich; **SD/w:** Standardabweichung weiblich; **SD/m:** Standardabweichung männlich

Auch hier zeigt sich eine klare Differenz der Mittelwerte bei den Einschätzungen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die männlichen Bewertungen liegen hier bei einem Mittelwert von 5,41, die Frauen kommen auf einen Wert von 5,82. Damit schätzen die Männer ihre Einbindung in Netzwerke der Universität etwas positiver ein als die Frauen – möglicherweise sind ihnen die Netzwerke auch eher bekannt.<sup>32</sup>

Die meisten der 96 Kommentare beziehen sich auf die Unbekanntheit von internen universitären Netzwerken. Die verbliebenen Anmerkungen sind in Tabelle 27 aufgeführt.

**Tabelle 27: Kommentare zur Einbindung in Netzwerke der Universität Bremen**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	96	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Die größte Gruppe der Befragten, die die Kommentare abgaben, kennt keine Netzwerke an der Universität. Auch weitere, eher unspezifische Anmerkungen wie „Einbindung in Netzwerke ist vom eigenen Engagement abhängig“ verstärken den Eindruck, dass existierende Netzwerke dem größten Teil der Kommentatoren eher unbekannt sind bzw. diese mit dem Begriff nichts anfangen können. Dies trifft auf fast 50 % der Befragten, die Kommentare abgaben, zu.		
<b>Die am häufigsten genannten Bereiche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• An erster Stelle stehen die fehlenden zeitlichen Ressourcen, die eine Einbindung in Netzwerke nicht zulassen.</li> <li>• Viele akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Netzwerke eingebunden, allerdings befinden sich diese Netzwerke außerhalb der Universität und stehen in der Regel in einem thematischen Zusammenhang mit dem zu bearbeitenden Forschungsprojekt.</li> </ul>		

### 3.5.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein wichtiger Bereich der Arbeitssituation wird mit der Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesprochen. Da die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Befragung teilgenommen haben, zu fast 70 % unter 40 Jahre alt sind, ist anzunehmen, dass speziell die Möglichkeit der Kinderbetreuung eine erhebliche Rolle bei der Beurteilung der Arbeitssituation spielt. Dabei geht es z. B. um die Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleginnen/Kollegen und die Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten. Die Einschätzungen zu diesem Thema sind in Tabelle 28 zu sehen.

<sup>32</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch signifikant ( $\alpha = 0,03$ ).

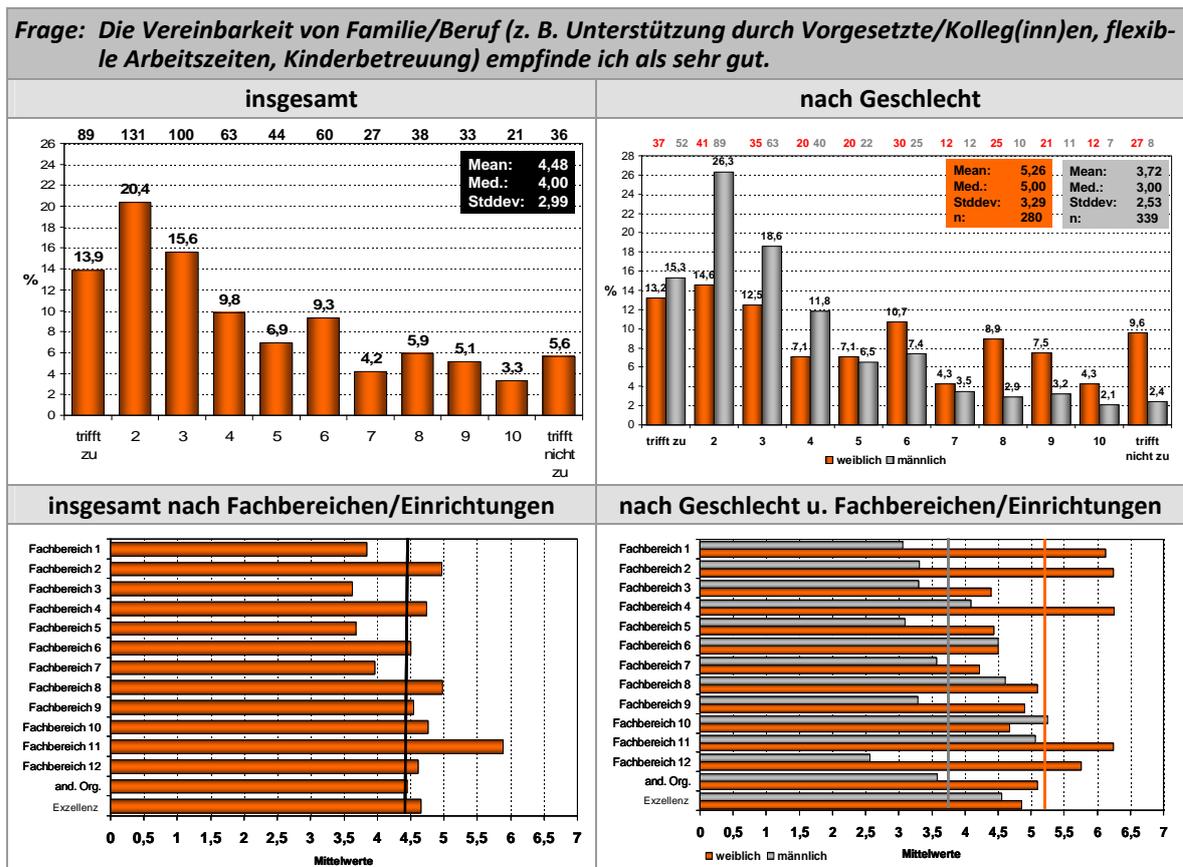
Die Bewertungen insgesamt liegen im Mittel bei einem Wert von 4,48 und stellen sich damit als durchaus positiv dar. Fast 60 % der Befragten empfinden die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gut bis sehr gut (Werte 1 bis 4) und lediglich knapp 20 % kommen zu einem ungünstigen Votum bei der Bewertung der Vereinbarkeit (Werte 8 bis 11).

Diese zunächst insgesamt gute Einschätzung wird aber durch die differenzierte Betrachtung der Bewertungen von Männern und Frauen relativiert. Die männlichen Antworten summieren sich zu einem Mittelwert von 3,72, während die Einschätzungen der Frauen im Mittel einen Wert von 5,26 erreichen. Damit empfinden 47 % der Mitarbeiterinnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als sehr gut bis gut (Werte 1 bis 4) – auf männlicher Seite sind dies jedoch 72 %. Entsprechend sieht das Ergebnis auf der Gegenseite aus: 30,6 % der Frauen empfinden die Möglichkeiten der Vereinbarkeit als schlecht bzw. sehr schlecht (Werte 8 bis 11), bei den Männern gaben dies lediglich 10,6 % der Befragten an.<sup>33</sup>

Die Einschätzungen variieren zwar zwischen den Fachbereichen, jedoch sind die Unterschiede nicht sehr groß – vom Fachbereich 11 abgesehen, in dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Mittel kritisch bewertet wird.

Auffälliger sind dagegen die Differenzen zwischen den Einschätzungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Fachbereichen/Einrichtungen. Fast überall zeigen sich extreme Unterschiede, bei denen die Frauen die Vereinbarkeitsproblematik wesentlich kritischer beurteilten als ihre männlichen Kollegen. Besonders zeigt sich dies in den Fachbereichen 1, 2, 4 und 12.

**Tabelle 28: Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**



<sup>33</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch hoch signifikant ( $\alpha = 0,00$ ).

FB	n	M	SD	FB	n/w	n/m	M/w	M/m	SD/w	SD/m
1	67	3,84	2,63	1	17	50	6,12	3,06	3,18	1,90
2	60	4,97	3,24	2	33	26	6,24	3,31	3,26	2,48
3	81	3,62	2,73	3	18	60	4,39	3,30	3,09	2,60
4	93	4,74	2,98	4	24	65	6,25	4,09	3,61	2,48
5	57	3,68	2,62	5	25	32	4,44	3,09	3,23	1,87
6	6	4,50	2,43	6	4	2	4,50	4,50	2,89	2,12
7	24	3,96	2,63	7	9	14	4,22	3,57	3,27	2,17
8	42	4,98	2,96	8	20	18	5,10	4,61	2,67	3,24
9	28	4,54	2,94	9	20	7	4,90	3,29	3,24	1,70
10	25	4,76	3,31	10	21	4	4,67	5,25	3,38	3,30
11	53	5,89	3,76	11	37	16	6,24	5,06	3,80	3,62
12	28	4,61	3,13	12	17	9	5,76	2,56	3,36	1,59
and. Org.	76	4,45	2,80	and. Org.	42	33	5,10	3,58	3,00	2,32
Exzellenz	23	4,65	2,60	Exzellenz	7	16	4,86	4,56	3,24	2,39

**FB:** Fachbereich/Organisationseinheit; **n:** Anzahl; **M:** Mittelwert; **SD:** Standardabweichung; **n/w:** Anzahl weiblich; **n/m:** Anzahl männlich; **M/w:** Mittelwert weiblich; **M/m:** Mittelwert männlich; **SD/w:** Standardabweichung weiblich; **SD/m:** Standardabweichung männlich

In den 119 Kommentaren, die in Tabelle 29 zusammengefasst sind, spiegeln sich die quantitativ erfassten Einschätzungen wider. Von konkreten Betreuungswünschen abgesehen, sind es nicht die Faktoren wie „Flexibilität“ oder „Vorgesetzte“ generell, die die Bewertungen beeinflussen, sondern sehr häufig die individuellen Ausgestaltungsmöglichkeiten im Mikrobereich der Befragten (Fachbereichen/Einrichtungen).

**Tabelle 29: Kommentare zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	119	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Hier gilt, wie bei den anderen Kommentaren auch, dass es keine eindeutig schlechten oder eindeutig guten Bereiche gibt. So ist z. B. die immer wieder genannte Flexibilität der Arbeitszeit für einige akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Vorteil, andere sehen sie dagegen als Nachteil. Wie sich die Flexibilität niederschlägt, ist von den individuellen Bedingungen (z. B. Arbeitsaufwand, Unterstützung durch Vorgesetzte, Einstellung zur Kinderbetreuung in der jeweiligen Arbeitsgruppe) abhängig.		
<b>Die am häufigsten genannten Bereiche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Flexibilität wird von einigen als Vorteil und von anderen als Nachteil betrachtet – je nach individuellen Projekt- und Arbeitsbedingungen.</li> <li>• Es wird eine grundsätzliche Gegebenheit der Vereinbarung von Familie und Beruf gesehen, die jedoch durch Arbeitsbelastung und Qualifikationstätigkeiten nicht wahrgenommen werden kann.</li> <li>• Um eine Vereinbarkeit zu gewährleisten, steht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die KiTa zur Verfügung. Dieses Angebot wird jedoch sehr unterschiedlich beurteilt – in Abhängigkeit von der Erfüllung des jeweiligen Betreuungswunsches (s. u.).</li> <li>• Die Rolle der Vorgesetzten und der Kolleginnen/Kollegen wird in diesem Zusammenhang als sehr wichtig beschrieben. Deren Unterstützung und Einsichtigkeit in die Vereinbarungsnotwendigkeiten haben entscheidenden Anteil an der Ermöglichung einer Balance zwischen Arbeit und Familie.</li> <li>• Für eine Reihe von Befragten haben die befristeten Arbeitsverträge entscheidenden Anteil an der Familienplanung, da bei dem Auslaufen eines Vertrages der Arbeitsort gewechselt werden muss. Diese erzwungene Flexibilität erschwert entsprechende Planungen sehr.</li> </ul>		
<b>Wünsche zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ermöglichung der Betreuung auch von kleinen Kindern (Krippe)</li> <li>• Ermöglichung der Betreuung auch von älteren Kindern (Hort)</li> <li>• Ansetzen wichtiger Termine zu jeweils günstigen Zeiten</li> <li>• Ermöglichung der Betreuung von nicht-bremer Kindern (Pendler aus dem Umland)</li> <li>• Ermöglichung auch von Kurzbetreuungen und Spontanbetreuungen (mehr Flexibilität in der Betreuung)</li> </ul>		

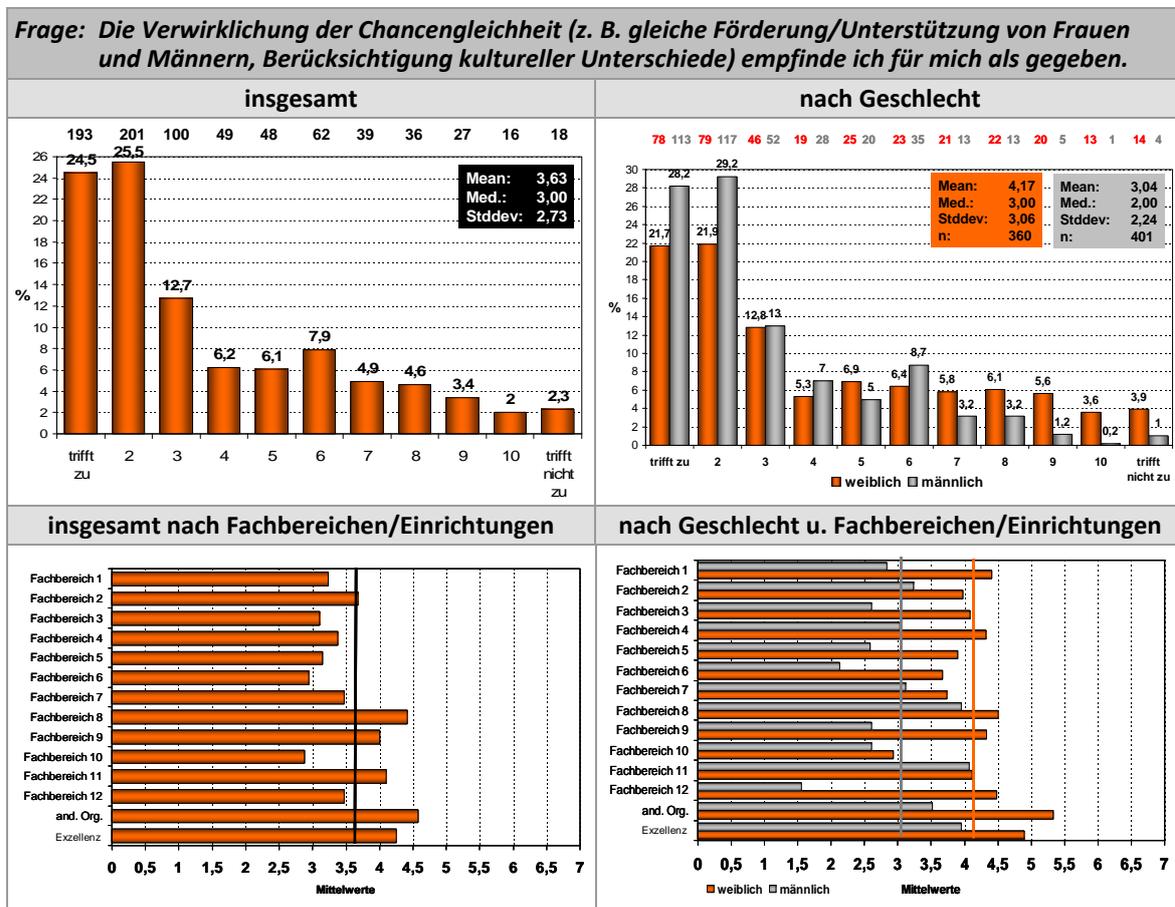
### 3.5.6 Chancengleichheit

Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt auch die empfundene Chancengleichheit am Arbeitsplatz bei der Bewertung der Arbeitssituation eine Rolle. In diesem Themenfeld geht es nicht nur um die Förderung/Unterstützung von Frauen und Männern, sondern z. B. auch um die Berücksichtigung kultureller Unterschiede – leider hat Letzteres bei der Bewertung nur selten Beachtung gefunden, wie die Kommentare zu dieser Frage zeigen. Die Anmerkungen machen ebenso deutlich, dass nicht nur eigene Erfahrungen bei der Beantwortung der Frage eine Rolle spielten, sondern allgemeine Beobachtungen im Umfeld mit einbezogen wurden.

In Tabelle 30 ist zu sehen, dass der Mittelwert der Einschätzung bei der Verwirklichung der Chancengleichheit bei 3,63 liegt – der zweitniedrigste Mittelwert von allen in der Untersuchung gestellten Fragen. Diese positive Einschätzung wird vor allen Dingen durch die Bewertungen der Männer verursacht. Deren Mittelwert beträgt 3,04, während sich bei den Frauen ein Mittelwert von 4,17 zeigt.<sup>34</sup> Da die Frage in erster Line als „Geschlechterfrage“ verstanden wurde, werden hier zum Teil die Ergebnisse der Vereinbarkeitsfrage repliziert. In den Fachbereichen 6 und 10 wurden Mittelwerte von unter 3 gemessen, während im Fachbereich 8 und in den anderen Organisationseinheiten Werte von knapp 4 bzw. knapp über 4 ermittelt wurden.

Größer als zwischen Fachbereichen sind die Differenzen bei der Einschätzung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern innerhalb der Fachbereiche. Dies zeigt sich fast durchgängig bei allen Fachbereichen/Einrichtungen.

Tabelle 30: Einschätzung der Verwirklichung der Chancengleichheit



<sup>34</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch hoch signifikant ( $\alpha = 0,00$ ).

FB	n	M	SD	FB	n/w	n/m	M/w	M/m	SD/w	SD/m
1	85	3,24	2,57	1	22	63	4,41	2,83	3,51	2,03
2	66	3,68	3,07	2	35	30	3,97	3,23	3,31	2,76
3	91	3,10	2,41	3	24	64	4,08	2,61	3,16	1,92
4	109	3,38	2,64	4	31	74	4,32	3,03	3,18	2,35
5	71	3,15	2,45	5	31	40	3,90	2,58	2,98	1,78
6	17	2,94	2,36	6	9	8	3,67	2,13	2,65	1,81
7	30	3,47	2,43	7	11	18	3,73	3,11	3,07	1,91
8	59	4,41	2,84	8	34	21	4,50	3,95	2,94	2,62
9	35	4,00	3,09	9	24	10	4,33	2,60	3,10	2,22
10	33	2,88	2,47	10	28	5	2,93	2,60	2,57	2,07
11	59	4,10	2,84	11	44	15	4,11	4,07	2,91	2,74
12	34	3,47	2,90	12	21	11	4,48	1,55	3,22	,69
and. Org.	98	4,58	3,00	and. Org.	54	42	5,33	3,52	3,30	2,29
Exzellenz	28	4,25	2,72	Exzellenz	9	19	4,89	3,95	2,89	2,66

**FB:** Fachbereich/Organisationseinheit; **n:** Anzahl; **M:** Mittelwert; **SD:** Standardabweichung; **n/w:** Anzahl weiblich; **n/m:** Anzahl männlich; **M/w:** Mittelwert weiblich; **M/m:** Mittelwert männlich; **SD/w:** Standardabweichung weiblich; **SD/m:** Standardabweichung männlich

Die Kommentare zu der Frage der Verwirklichung der Chancengleichheit sind in Tabelle 31 zu sehen. Insgesamt 86 Befragte haben dazu noch Anmerkungen gemacht.

**Tabelle 31: Kommentare zur Verwirklichung der Chancengleichheit**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	86	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Leider wurde die Verwirklichung der Chancengleichheit in der Regel als Verhältnis Mann – Frau verstanden, obwohl in der Frage auch andere Chancenunterschiede angesprochen worden waren (kulturelle Unterschiede). Zudem reizt das Thema offensichtlich zu eher grundsätzlichen gesellschaftspolitischen Betrachtungen – die eigentliche Frage nach der Verwirklichung im eigenen Bereich tritt dabei in den Hintergrund. Insgesamt gibt es auch eine große Überlappungszone mit der Frage der Vereinbarkeit – entsprechend tauchen hier gleiche Begründungen auf (diese werden nicht nochmals genannt).		
<b>Die am häufigsten genannten Bereiche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es wurde darauf hingewiesen, dass die Chancengleichheit nicht das vordringliche Problem zwischen Männer und Frauen, sondern zwischen Müttern und Vätern auf der einen und Männern und Frauen auf der anderen Seite ist.</li> <li>• Nicht-deutsche akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen, dass die Sprache eine chancenverringende Rolle spielt. Das Primat des Deutschen erschwert Prüfungen und verhindert zum Teil kommunikative Teilhabe an Arbeitsprozessen.</li> <li>• Von Männern wie von Frauen kamen Hinweise, die eine Gefahr in zu viel Förderung sehen. Die Chancenverteilung könnte dadurch wieder asymmetrisch werden. Zudem wurde darauf verwiesen, dass der Sonderstatus als förderungswürdige Person auch auf Ablehnung stößt.</li> <li>• Positiv wurde von einigen Befragten hervorgehoben, dass die Universität – mit Blick auf das Geschlecht – sich mit einer Reihe von Programmen auf einen guten Weg zu mehr Chancengleichheit begeben habe.</li> </ul>		

### 3.5.7 Berufliche Zukunft

Die Einschätzung der beruflichen Zukunft ist selbstverständlich nachhaltig durch die Stellensituation und die damit in der Regel zusammenhängende Befristung geprägt. Gleichwohl ist zu erkennen, dass es keine durchgängig negative Bewertung der Zukunftsperspektive gibt. Tabelle 32 zeigt die Verteilung der Antworten zu dieser Frage.

Der Mittelwert der Gesamteinschätzung beträgt 4,82. Insgesamt 53 % der Befragten schätzen ihre berufliche Zukunft positiv bis sehr positiv ein (Werte 1 bis 4) und lediglich 20,9 % glau-

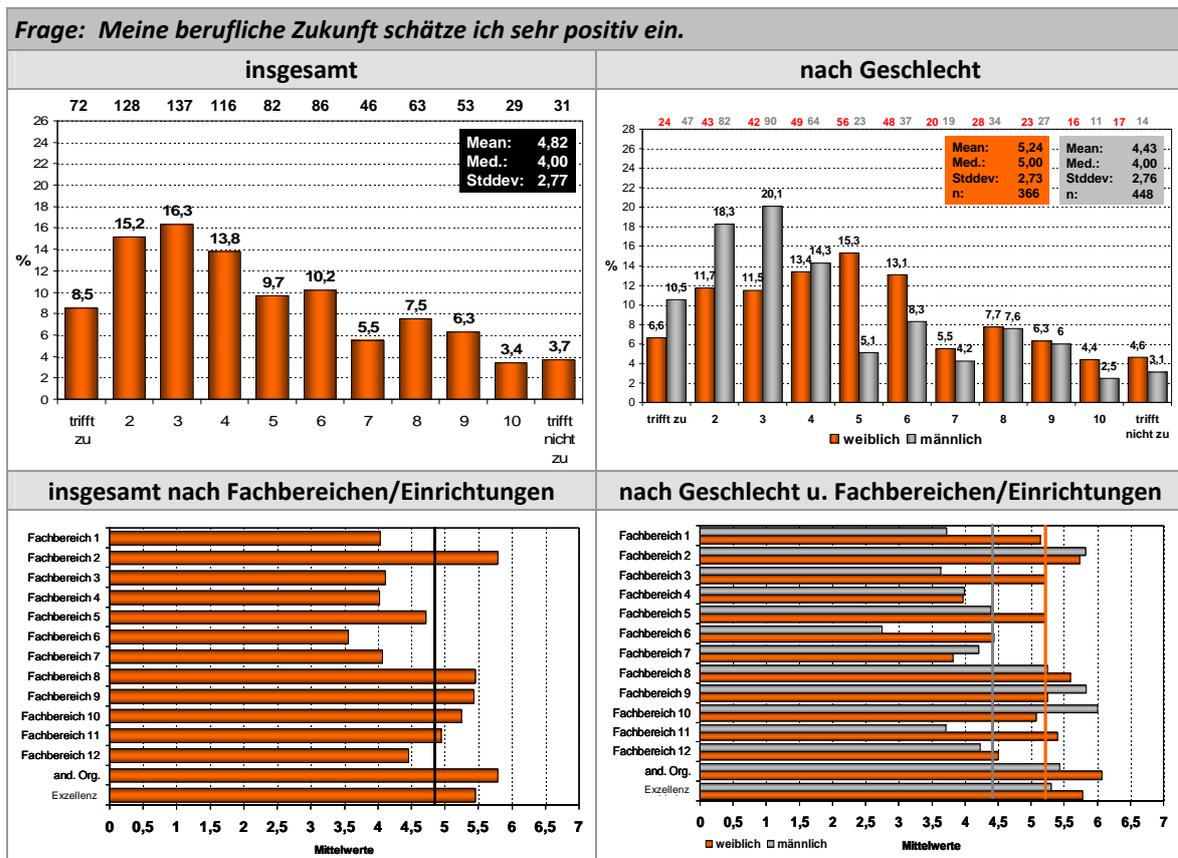
ben, dass die berufliche Perspektive sich für sie nicht positiv bzw. sehr negativ entwickeln wird (Werte 8 bis 11).

Große Unterschiede in der Einschätzung der beruflichen Zukunft zeigen sich wieder zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Für die Männer wurde ein Mittelwert von 4,43 und für die Frauen ein Mittelwert von 5,24 ermittelt. Dabei gehen vor allen Dingen die optimistischen Einschätzungen auseinander: 43,2 % der Frauen schätzen ihre berufliche Zukunft positiv bis sehr positiv ein, während 71,2 % der Männer zu einer solchen Einschätzung kommen.<sup>35</sup> Im Bereich der klar negativen Einschätzungen zeigen sich dagegen kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Werte 8 bis 11) – 23 % der Frauen und 15,8 % Männer sind hinsichtlich ihrer Zukunft pessimistisch. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich daher im mittleren Bereich der Skala (Werte 5 bis 7). Hier sind es die Mitarbeiterinnen, deren Einschätzungen Unsicherheit und Unentschiedenheit ausdrücken.

Die berufliche Zukunft wird vor allen Dingen im Fachbereich 2 und den anderen Organisationseinheiten im Mittel pessimistischer eingeschätzt. Die optimistischsten Aussichten zeigen sich im Fachbereich 6, hier wurde der niedrigste Mittelwert ermittelt – er wird vor allen Dingen durch die Bewertung der Männer in diesem Fachbereich verursacht.

Mit Blick auf die Bewertungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den Fachbereichen/ Einrichtungen ist zu sehen, dass hier im Mittel nicht nur die Frauen durchgängig zu negativen Einschätzungen kommen, sondern in einigen Bereichen auch die Männer negativere Einschätzungen als die Frauen abgeben.

**Tabelle 32: Einschätzung der beruflichen Zukunft**



<sup>35</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch hoch signifikant ( $\alpha = 0,00$ ).

FB	n	M	SD	FB	n/w	n/m	M/w	M/m	SD/w	SD/m
1	94	4,04	2,56	1	22	71	5,14	3,72	2,42	2,55
2	71	5,79	2,95	2	37	33	5,73	5,82	2,83	3,15
3	98	4,11	2,54	3	24	71	5,21	3,63	2,26	2,49
4	113	4,02	2,52	4	30	79	3,97	3,99	2,81	2,41
5	74	4,72	2,53	5	30	44	5,20	4,39	2,55	2,49
6	18	3,56	1,58	6	9	8	4,44	2,75	1,24	1,49
7	30	4,07	2,79	7	11	19	3,82	4,21	2,52	2,99
8	67	5,45	2,78	8	34	28	5,59	5,25	2,86	2,69
9	37	5,43	2,79	9	24	12	5,25	5,83	2,59	3,35
10	36	5,25	3,26	10	29	7	5,07	6,00	3,38	2,83
11	62	4,94	2,55	11	45	17	5,40	3,71	2,63	1,90
12	37	4,46	2,57	12	22	13	4,50	4,23	2,26	3,19
and. Org.	103	5,79	2,92	and. Org.	57	44	6,07	5,43	2,91	2,93
Exzellenz	29	5,45	2,96	Exzellenz	9	20	5,78	5,30	2,33	3,25

**FB:** Fachbereich/Organisationseinheit; **n:** Anzahl; **M:** Mittelwert; **SD:** Standardabweichung; **n/w:** Anzahl weiblich; **n/m:** Anzahl männlich; **M/w:** Mittelwert weiblich; **M/m:** Mittelwert männlich; **SD/w:** Standardabweichung weiblich; **SD/m:** Standardabweichung männlich

Die in Tabelle 32 dargestellten Einschätzungen hängen – neben der konkreten Stellensituation – auch von den individuellen Einstellungen zur jeweiligen Situation ab. Dies zeigt sich in den Kommentaren zu dieser Frage, die in Tabelle 33 in der Form von „idealtypischen“ Umgangsweisen mit der beruflichen Zukunft aufbereitet sind.

**Tabelle 33: Kommentare zur beruflichen Zukunft**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	111	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Da es sich bei einem Großteil der Befragten um Personen mit befristeten Stellen handelt, ist es nicht verwunderlich, dass die Kommentare zur beruflichen Zukunft eher pessimistisch ausfallen. Insgesamt können die Befragten aufgrund ihrer Äußerungen in fünf Gruppen geteilt werden, die allerdings eher als idealtypisch betrachtet werden müssen und in „reiner“ Form nicht oder nur selten vorkommen: Optimisten, Fatalisten, Resignierte, Entspannte und Pessimisten.		
<b>Die am häufigsten genannten Bereiche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Optimisten nehmen „den Kampf an“. Sie verlassen sich auf ihre gute Ausbildung und ihre inzwischen geknüpften Kontakte – vor allen Dingen außerhalb der Universität, denn innerhalb der Universität sehen sie in der Regel keine Zukunft für sich. Sie glauben, dass sich mit dem nötigen Engagement eine berufliche Zukunft aufbauen lässt.</li> <li>• Die Fatalisten warten eher ab und beobachten den Arbeitsmarkt. Sie sind der Meinung, dass aktiv zwar wenig getan werden kann, um die Situation zu verbessern, dass man aber durchaus auf mögliche Arbeitsmarktentwicklungen oder inneruniversitäre Möglichkeiten hoffen kann. Sie befinden sich in einem unentschlossenen Zustand.</li> <li>• Resignative Kommentare stellen den größten Teil der Anmerkungen. Sie sind der Auffassung, dass sich nichts ändern wird und beziehen dies nicht nur auf die Universität, sondern auch auf das gesamte Wissenschaftssystem. Hier sind auch Befragte darunter, die ihre maximalen Vertragslaufzeiten erreicht haben und wissen, dass sie auf keinen Fall an der Universität werden bleiben können.</li> <li>• Zu den Entspannten gehören vor allen Dingen diejenigen, die auf Dauerstellen arbeiten und zum Teil kurz vor der Pensionierung stehen. Eine berufliche Zukunft ist hier entweder vorherzusehen oder nicht mehr vorhanden.</li> <li>• Die Pessimisten unterscheiden sich von den Fatalisten über das Ausmaß an Ärger, welches sie ihrer beruflichen Situation entgegenbringen. Sie sehen nur wenig Möglichkeiten, ihre berufliche Situation zu verbessern – entweder die Verträge laufen aus und die Zukunft ist ungewiss oder es gibt Anschlussverträge, die aber keine besseren Bedingungen beinhalten (z. B. Gehalt, Karriere).</li> </ul>		

### 3.5.8 Arbeitszeit

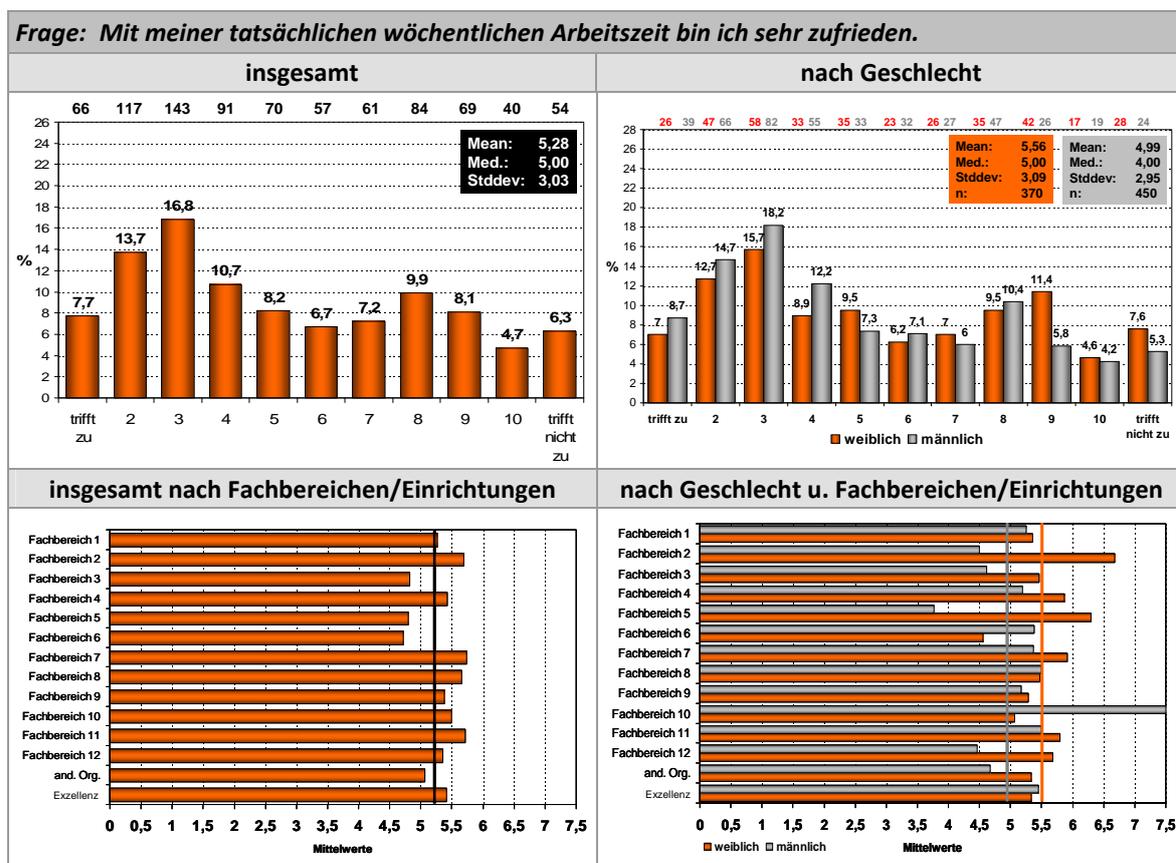
Wie schon aus vielen Kommentaren und auch Einschätzungen der Befragten ersichtlich, besteht ein Problem der Arbeitssituation der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin, dass zu viel Arbeit in einer vertraglich nicht ausreichend vereinbarten Arbeitszeit erledigt werden muss. Im Folgenden wird daher die Einschätzung der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit erfragt. Die Verteilung der Bewertungen über die Werte der Skala ist in Tabelle 34 zu sehen.

Die Einschätzungen verteilen sich im Vergleich zu anderen Bewertungen recht gleichmäßig über die Skala mit einem leichten Übergewicht auf der Dimension der Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten. Knapp 50 % der Befragten sind mit der wöchentlichen Arbeitszeit durchaus zufrieden (Werte 1 bis 4), während knapp 30 % dagegen eher unzufrieden sind. Wie aus den Kommentaren in Tabelle 35 ersichtlich, hängt die Beurteilung der Zufriedenheit mit der Arbeitszeit nicht nur von deren Länge ab, sondern auch von anderen Faktoren (Vorgesetztenverhalten, Interessantheit der Arbeit).

Wiederum stellen sich Unterschiede der Einschätzungen zwischen den Geschlechtern ein. Der Mittelwert der Männer liegt bei 4,99 und der entsprechende Wert für die Frauen bei 5,56. Die Mitarbeiterinnen bewerten hier also ebenfalls etwas kritischer als ihre männlichen Kollegen.<sup>36</sup>

Zwischen den Fachbereichen/Einrichtungen zeigen sich keine großen Differenzen, die Mittelwertunterschiede liegen alle nahe am Gesamtmittelwert.

**Tabelle 34: Einschätzung der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit**



<sup>36</sup> Der Mittelwertunterschied ist statistisch signifikant ( $\alpha = 0,01$ ).

FB	n	M	SD	FB	n/w	n/m	M/w	M/m	SD/w	SD/m
1	94	5,26	2,95	1	22	71	5,36	5,25	3,17	2,91
2	71	5,69	3,28	2	38	32	6,68	4,50	3,33	2,91
3	100	4,82	3,05	3	24	72	5,46	4,61	3,06	3,06
4	114	5,42	2,88	4	31	79	5,87	5,19	3,24	2,72
5	74	4,80	2,98	5	30	44	6,30	3,77	2,94	2,57
6	18	4,72	3,18	6	9	8	4,56	5,38	3,09	3,34
7	31	5,74	2,98	7	11	19	5,91	5,37	2,81	2,95
8	67	5,66	2,77	8	34	28	5,47	5,50	3,06	2,35
9	37	5,38	3,18	9	24	12	5,29	5,17	3,17	3,19
10	35	5,49	3,48	10	29	6	5,07	7,50	3,34	3,73
11	63	5,71	3,31	11	45	18	5,80	5,50	3,42	3,13
12	37	5,35	3,06	12	22	13	5,68	4,46	3,12	3,02
and. Org.	106	5,07	3,15	and. Org.	58	46	5,33	4,67	3,08	3,20
Exzellenz	29	5,41	3,04	Exzellenz	9	20	5,33	5,45	3,00	3,14

**FB:** Fachbereich/Organisationseinheit; **n:** Anzahl; **M:** Mittelwert; **SD:** Standardabweichung; **n/w:** Anzahl weiblich; **n/m:** Anzahl männlich; **M/w:** Mittelwert weiblich; **M/m:** Mittelwert männlich; **SD/w:** Standardabweichung weiblich; **SD/m:** Standardabweichung männlich

Bei den Differenzen in der Beurteilung der Zufriedenheit mit den tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeiten fallen vor allem drei Fachbereiche ins Auge: Fachbereich 2 und 5 (hohe Unzufriedenheit bei den Frauen) und Fachbereich 10 (hohe Unzufriedenheit bei den Männern).

Kommentare und Anmerkungen zur tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit sind zusammengefasst in Tabelle 35 zu sehen.

**Tabelle 35: Kommentare zur wöchentlichen Arbeitszeit**

<b>Anzahl der Befragten, die Kommentare abgegeben haben</b>	105	(mehrfache Nennungen möglich)
<b>Anmerkungen zu den Kommentaren</b>		
Wie nicht anders zu erwarten, spiegelt sich in fast allen Kommentaren die Tatsache wider, dass die faktisch gearbeitete Zeit die vertraglich vereinbarte Zeit weit übertrifft. Die Einschätzungen dieses Zustandes allerdings sind sehr unterschiedlich.		
<b>Die am häufigsten genannten Bereiche</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• In fast einem Drittel der Anmerkungen beklagten die Befragten zwar die ungünstigen Arbeitsdauern, merkten aber gleichzeitig an, dass die Arbeit selbst sehr interessant sei und sie schon im Vorfeld mit dieser Situation gerechnet hätten. Hervorgehoben wurde dabei die vorhandene Flexibilität der Arbeitszeiten. Nicht unbedeutend sind in diesem Zusammenhang die positive Rolle von Vorgesetzten und die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</li> <li>• Negativ wurde angemerkt, dass die Bezahlung in keinem Verhältnis zur Tätigkeitsdauer steht. Ein Gehalt für eine 20-Stunden-Stelle zu bekommen, aber 50 Stunden dafür arbeiten zu müssen, wird als extrem ungerecht empfunden. Darüber hinaus wurde darauf hingewiesen, dass die – zum Teil extremen – Überstunden das Leben (Freizeit, Familie, weitere Interessen) nachhaltig beeinflussen und zu einem Dauerstress auch im privaten Bereich führen.</li> <li>• Die Beurteilung der Mehrarbeit hängt auch vom Verhalten der Vorgesetzten ab. Fehlende Wertschätzung, Ignoranz gegenüber einem auch notwendigem Privatleben und „Erpressung“ durch die Andeutung, dass bei einer Weigerung der Mehrarbeit ein Folgevertrag wohl nicht aussichtsreich sei, werden als motivationaler „Gau“ empfunden. Der vorhandene Druck hinsichtlich der Unsicherheiten, die die Arbeit auf einer befristeten Stelle von vornherein mit sich bringt, wird dadurch weiter erhöht.</li> </ul>		

### 3.5.9 Handlungsfelder im Bereich der Arbeitssituation

In die Beschreibung der Handlungsfelder im Bereich der Arbeitssituation wurden nur die Punkte aufgenommen, die konkret bearbeitet werden können. Damit fehlen alle immer wieder vorgebrachten Hinweise zur Stellensituation und Bezahlung. Dies ist ein grundsätzlich ungelöstes Problem, das sich allerdings in den meisten Fällen der direkten Einflussnahme der Universität entzieht und unter dem Strukturaspekt des herrschenden Wissenschaftssystems betrachtet werden muss.

#### a) Arbeitsbelastung

Die Arbeitssituation wird in weiten Teilen durch eine hohe Arbeitsbelastung hervorgerufen. Die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen unterschiedlichste Anforderungen in sehr verschiedenen Bereichen bewältigen. Forschungstätigkeit, Lehrtätigkeit, allgemeine Verwaltungstätigkeit, Akquisition, Drittmittelverwaltung, Qualifikationsarbeiten und Selbstverwaltung prägen in unterschiedlichen Kombinationen den Alltag dieser Gruppe. Hier ist zu ergründen, ob Entlastungsmöglichkeiten gefunden werden können, die die Arbeitstätigkeiten der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitgehend auf die wesentlichen Erfordernisse begrenzen.

#### b) Kollegialität

Selbst ungünstige Arbeitsbedingungen wie hohe Arbeitsbelastung, ineffektive Organisationsabläufe oder mangelhafte technische Ausstattung werden von den Befragten als Teil des Arbeitsauftrages „in Kauf“ genommen, wenn die Arbeit eine Wertschätzung durch die Vorgesetzten erfährt und zudem nach einvernehmlichen Lösungen für die ungünstigen Arbeitsbedingungen gesucht wird. Jedoch wird vielfach die Erfahrung gemacht, dass Arbeitsleistungen ignoriert, wenn nicht gar abgewertet werden.

Das Problem der Wertschätzung trifft allerdings nicht nur auf die direkten Vorgesetzten zu, sondern auch auf die Institution Universität – und damit auf die Leitung. In einer ganzen Reihe von Kommentaren wurde darauf hingewiesen, dass von dort keine anerkennenden Signale hinsichtlich der Arbeit der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen.

#### c) technische Ausstattung

Wie schon im Abschnitt zuvor, ist es auch im Zusammenhang mit der Beschreibung der Arbeitssituation die technische Ausstattung, die in einigen Bereichen zu großer Unzufriedenheit führt. Wenn Geräte nicht ordnungsgemäß funktionieren, aufgrund ihres Alters ständig in Reparatur sind oder insgesamt die Ausstattung nicht dem *State of the art* entspricht, dann führt das zu Beeinträchtigungen in der Forschung und der Lehre und in der Folge zu weiteren Arbeitsbelastungen.

#### d) Organisation

In einigen Bereichen wurde von eher ineffektiven Arbeitsabläufen und Organisationsstrukturen berichtet, die die Arbeitssituation beeinträchtigen und zu Unsicherheiten und einem Mehraufwand an Verwaltungstätigkeiten führen. Hier sind im Mikrobereich die entsprechenden Einrichtungen zu identifizieren und es ist nach möglichen strukturellen Veränderungsmöglichkeiten zu suchen.

#### e) Netzwerke

Die vorhandenen internen Netzwerke der Universität scheinen nicht sehr bekannt zu sein. Sollten neben informellen Netzwerken auch offizielle existieren, so sind diese besser bekannt zu machen.

#### f) Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Hier sind es – neben der Rolle der Vorgesetzten – vor allen Dingen die individuellen Betreuungswünsche von Vätern und Müttern, die ein Handlungsfeld darstellen. In den Fokus gerät die KiTa, die nur dann ihren Zweck erfüllt, wenn Betreuungswünsche mit dem Angebot kompatibel sind. Nicht kompatibel sind: Betreuungen von Kindern aus dem Umland (Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter als Pendler), Betreuungen von kleinen Kindern (Krippe), Betreuungen von älteren Kindern (Hort) und die Möglichkeit, Kinder auch stundenweise zu betreuen.

## 4 WEITERE ANMERKUNGEN

Am Ende der Befragung konnten noch weitergehende Anmerkungen zur Arbeitssituation gemacht werden, die nach positiven und negativen Aspekten differenziert werden sollten. Insgesamt 409 Kommentare bezogen sich auf positive Seiten der Arbeitssituation und 413 Befragte gaben Kommentare zu negativen Seiten ihrer Arbeitssituation ab. Das Themenspektrum und die Häufigkeit der Nennungen der einzelnen Themen geben die bereits in den einzelnen Abschnitten genannten Felder nochmals konzentriert wieder: Stellenbefristungen, Bezahlung, Anerkennung, Arbeitsbelastung, Infrastruktur, Betreuung, Organisation, Fortbildungen und Drittmittelabhängigkeit wurden hier nochmals ausgeführt. Es zeigt sich, wie schon in den einzelnen Abschnitten dargestellt, dass positive wie negative Äußerungen zu den einzelnen Themenfeldern nebeneinander existieren. Die gute Betreuung der Qualifikationsarbeit wurde ebenso hervorgehoben wie die Darstellung völlig unzureichender Unterstützung des qualifikatorischen Vorhabens. Die Flexibilität der Arbeitszeit wird von einem Teil der Befragten sehr positiv gesehen und von einem anderen Teil negativ beurteilt, je nach den unterschiedlichen Bedingungen. Allerdings darf diese Gegenüberstellung nicht als Nullsummenspiel betrachtet werden.

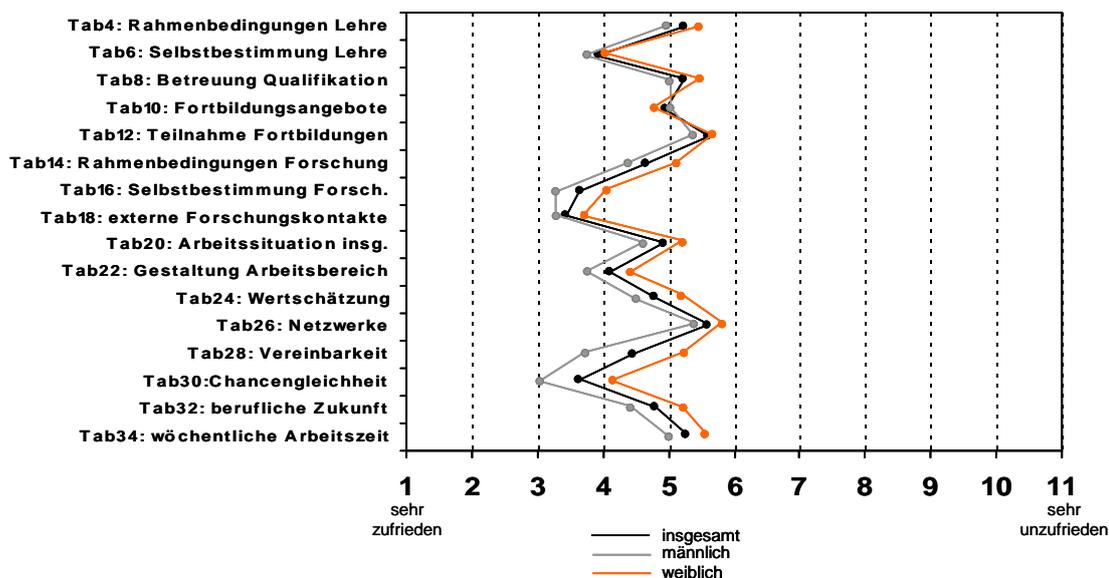
Es existieren in der Universität real sehr schlechte wie auch sehr gute Arbeitsbedingungen und Bedingungen, die in Teilaspekten für die Befragten gut und in anderen Aspekten schlecht sind. Für eine ganze Reihe von Aspekten gilt, dass die Arbeitssituation eher von den individuellen Gegebenheiten des Mikrobereichs der Befragten abhängig ist als von übergeordneten Strukturen – ausgenommen sind hier z. B. die Bezahlung, die Befristung, die Drittmittelabhängigkeit. Die Qualität des Mikrobereichs wiederum, dies zeigt sich in den Kommentaren deutlich, ist in erster Linie durch das Verhalten der Vorgesetzten definiert. Deren Umgang mit den Arbeitsleistungen, Vereinbarkeitswünschen, Wertschätzungen und Flexibilitätsanforderungen sind – neben den großen Themen „Befristung und Bezahlung“ – ein entscheidender Faktor für die Arbeitsmotivation, den Arbeitseinsatz und die Arbeitsleistung. Stimmt das „Mikroklima“, werden die negativen Aspekte zwar nicht aufgehoben, aber doch eher akzeptiert bzw. ertragen.

## 5 KURZFASSUNG DER ERGEBNISSE UND ZUSAMMENSTELLUNG DER MÖGLICHEN HANDLUNGSFELDER

In den einzelnen Abschnitten wurden die Befragten über unterschiedliche Bereiche der Arbeitssituationen um eine Einschätzung gebeten. In Grafik 16 sind die Mittelwerte dieser Einschätzungen, die auf einer 11-stufigen Skala verortet werden konnten, zusammengefasst dargestellt – differenziert nach der Bewertung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einer Gesamtbewertung.

Es fällt zunächst auf, dass die Frauen durchgängig (mit der Ausnahme „Einschätzung der Fortbildungsangebote“) ihre Arbeitssituation kritischer bewerteten als die Männer. Zum Teil ergeben sich extrem große Differenzen zwischen den Werten der Mitarbeiterinnen auf der einen und den Werten der Mitarbeiter auf der anderen Seite. Dies zeigt sich vor allen Dingen in den Bereichen der Vereinbarkeit und Chancengleichheit. Aber auch in meisten anderen Bereichen sind die Mittelwertunterschiede zwischen den Geschlechtern statistisch signifikant.

**Grafik 16: Überblick über die Bewertungen der einzelnen Fragenkomplexe (Mittelwerte) insgesamt und nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**



Insgesamt wird durch die Grafik ein sehr positives Bild gezeichnet, da alle Mittelwerte unterhalb des mittleren Skalenwertes von „6“ liegen. So richtig dieses Bild insgesamt auch ist, es verschleiert gleichwohl die Varianz der Antworten. Bei den Rahmenbedingungen in der Lehre, Betreuung der Qualifikation, Teilnahmemöglichkeiten an Fortbildungen, Wertschätzung der Arbeit, Einbindung in Netzwerke der Universität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Einschätzung der beruflichen Zukunft und Bewertung der wöchentlichen Arbeitszeit können durchgehend zwischen einem Fünftel und einem Viertel der Befragten als unzufrieden ermittelt werden. Dabei ist zudem zu bedenken, dass Zufriedenheit in einer Dimension auch Unzufriedenheit in einer anderen Dimension bedeuten kann. Es zeigt sich hier also durchaus eine Reihe von Handlungsfeldern, die auch in den schriftlich niedergelegten Kommentaren sichtbar werden. Diese Handlungsfelder sind zum Teil auf der Ebene einer übergreifenden Struktur angesiedelt, in vielen Fällen aber auf der Ebene des Mikrobereichs der täglichen Arbeit der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Während für den ersten Bereich allgemeine Lösungen diskutiert werden können, sind für den zweiten Bereich jeweils individuelle Lösungen mit den Betroffenen im Sinne einer Personalentwicklung zu erarbeiten.

### Kurzbeschreibung möglicher Handlungsfelder

Handlungsfeld	Beschreibung	Handlungsmöglichkeiten
<b>Infrastruktur</b>	Fehlende technische Geräte, defekte Geräte, schlecht ausgestattete Labore und heruntergekommene Räume	Da das nicht generell zutrifft, müssten Begehungen oder gezielte Meldungen stattfinden, damit den Mängeln nachgegangen werden kann.
<b>Anerkennung</b>	Die Wertschätzung der Arbeit wird häufig bemängelt. Dies zeigt sich in unkollegialem Verhalten von Vorgesetzten und in fehlender Unterstützung von Qualifikationsvorhaben. Zudem wird eine fehlende Anerkennung durch die Leitung beklagt.	Zum Ersten kann es generelle Hinweise für Vorgesetzte zum Führungsverhalten geben. Zum Zweiten ist zu überlegen, wie die Leitung ihre Anerkennung der Arbeit deutlich machen kann. Zum Dritten sind individuelle Lösungen im Mikrobereich unter Beteiligung der Betroffenen zu suchen.
<b>Verwaltung</b>	Ein großes Feld der Unzufriedenheit machen die Verwaltungsaufgaben aus, hier vor allen Dingen die Verwaltung der Drittmittelgelder und die normale Abwicklung von Projektaktivitäten (z. B. Reisekostenabrechnung).	Es müssen für alle Seiten praktikable Lösungen entwickelt werden, die dem Verwaltungshandeln ebenso entsprechen wie den Arbeitsabläufen der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
<b>Betreuung</b>	Die Betreuungsqualität der Vorgesetzten wird sehr unterschiedlich beurteilt. Zum Teil treten hier Mängel zutage, die die Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in hohem Maße bestimmen.	Neben allgemeinen Hinweisen und Verdeutlichungen zur Vorgesetztenrolle sind Lösungen im Mikrobereich der jeweiligen Betroffenen unter deren Einbeziehung zu suchen (evtl. Trennung von Vorgesetztenstatus und Betreuung.) Festlegung und Einhaltung von Höchstgrenzen der Anzahl von Betreuungen. Entwicklung von Betreuungsalternativen bei Überlastung der Betreuer.
<b>Organisation</b>	Nicht immer werden die organisatorischen Abläufe in den Fachbereichen/ Einrichtungen als effektiv beschrieben.	Da dieses Urteil nicht generell zutrifft, sind die Bereiche unter Einbeziehung der Betroffenen zu ermitteln, in denen Defizite beklagt wurden. Anschließend müssen gemeinsam Lösungen für ein reibungsloseres Funktionieren der Organisation entwickelt werden.
<b>Fortbildung</b>	Die Fortbildungsangebote der Universität scheinen nicht immer bekannt zu sein. Zudem gibt es in vielen Fällen Probleme mit der Teilnahme, die von den Vorgesetzten nicht immer gern gesehen wird. Kostenbeteiligung an Fortbildungen ist ein Problem bei halben Stellen.	Bessere Bekanntmachung der Angebote und bessere Koordination von Angeboten unterschiedlicher Anbieter Verdeutlichung der Notwendigkeit von Fortbildungen für die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Individuelles Budget für Fortbildungsveranstaltungen Im Einzelfall auch Entwicklung von individuellen Lösungen Erweiterung der Fortbildungspalette (Wünsche siehe Tabelle 11)
<b>Lehre</b>	Fehlende oder unklare Strukturen der Durchführung und inhaltlichen Ausrichtung von Modulen	Identifizierung der fehlenden Modulstrukturen und – unter Beibehaltung von Gestaltungsmöglichkeiten der Lehre – Entwicklung von klaren und transparenten inhaltlichen Vorgaben und zeitlichen Abläufen
<b>Forschung</b>	Angaben zu den Forschungsaktivitäten beziehen sich zum Teil auf die Infrastruktur, zum Teil auf umständliche Verwaltungstätigkeiten. In der Kritik stehen auch zu knapp kalkulierte Ausstattungen der Forschungsprojekte (z. B. für Tagungsbesuche, Proof-readings).	Kalkulation aller – für eine gute Forschung notwendigen – Kosten, Anbieten von Fortbildungen zur Kostenkalkulation von Forschungsprojekten

<b>Bibliothek</b>	Zu kurze Ausleihzeiten in der Bibliothek für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (speziell im Juridicum)	Angleichung der Ausleihzeiten an die Ausleih-dauern der Hochschullehrer
<b>Vereinbarkeit</b>	Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auf zwei Ebenen beschrieben: mangelnde Unterstützung (und Einsicht) durch die Vorgesetzten und fehlende Betreuungsmöglichkeiten.	Neben der Verdeutlichung der Doppelbelas-tung von Müttern und Vätern können hier un-ter Beteiligung der Betroffenen individuelle Lösungen entwickelt werden. Die fehlenden bzw. nicht passenden Betreu-ungsmöglichkeiten sollten ermittelt und die Möglichkeit der Anpassung der vorhandenen Strukturen an die Bedürfnisse der Betroffenen geprüft werden (zu den Wünschen siehe Tabelle 29).

Wie ersichtlich, ist eine ganze Reihe von Handlungsfeldern im „Nahbereich“ der akademi-schen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesiedelt. Da in den Kommentaren immer wieder geäußert wurde, dass in vielen Fällen ein sehr sensibles Vorgehen notwendig ist – z. B. bei Problemen in der Betreuung von Qualifikationsarbeiten – sollten die individuellen Lösungen zunächst nicht durch Personen bearbeitet werden, die Teil der Universität sind. Vielmehr soll-ten die erste Kontaktaufnahme und die daraus folgende Personalentwicklung durch externe Personen erfolgen.

## **6 ANHANG**

### **Werbematerialien**

### Wo bekommt man nähere Informationen?

Alle akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bis Beginn des Wintersemesters 2009/10 über E-Mail angeschrieben und erhalten ihren persönlichen Zugangscode. Darüber hinaus werden zeitnah Informationsveranstaltungen durchgeführt und im BUS wird kontinuierlich über den Stand der Untersuchung berichtet.

2009

#### Noch Fragen ?

Bei weiteren Fragen stehen folgende Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner zur Verfügung:

Christian Erzberger (GISS, Bremen)  
0421 / 3347086 | che@giss-ev.de

Ulrich Meseck (Personalrat, Uni Bremen)  
0421 / 67865 | umeseck@uni-bremen.de

Brigitte Nagler (Frauenbeauftragte, Uni Bremen)  
0421 / 60075 | zfrauen@uni-bremen.de

Joachim Schalthöfer (KRAM, Uni Bremen)  
0421 / 63773 | schalt@math.uni-bremen.de



## Befragung

Arbeitssituation der akademischen  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **2009**  
an der Universität Bremen

## Heute ändern- morgen profitieren

Am 15. Oktober beginnt die Online-Umfrage der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Nehmen Sie teil, denn nur so können sich Dinge ändern.



Mitmachen lohnt sich

Mitmachen lohnt sich



## Befragung

Arbeitssituation der akademischen  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **2009**  
an der Universität Bremen

Am 15. Oktober beginnt die Online-Umfrage der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter! Nehmen Sie teil, denn nur so können sich Dinge ändern.

Der springende Punkt...

WiMi-Online-Befragung ab 15.10.

WiMi-Online-Befragung



## Verbesserung der Arbeitssituation: Nichts ist unmöglich, ...



Der springende Punkt...  
...das gilt auch für die Universität Bremen und bezieht sich auf die vom KRAM initiierten und der Universitätsleitung unterstützten Befragung zur Arbeitssituation der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Verbesserte Arbeitsbedingungen für den akademischen Mittelbau sind möglich!

WMI-Online-Befragung

Aber wo besteht Veränderungsbedarf? Worin besteht er? Wer kann auf welche Weise von den Veränderungen profitieren? Wie wollen und können sich die akademischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen beteiligen? Dies sind Fragen, denen in der zweistufig angelegten Befragung nachgegangen werden soll.

### Warum diese Befragung?

An der Universität Bremen gibt es ca. 1.500 akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihr Engagement in Forschung, Lehre und auf administrativer

Ebene ist für den Erfolg der Universität von großer Bedeutung. Gute Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus sind hierfür eine wesentliche Voraussetzung. Insgesamt ist aber nur wenig über die konkreten Arbeitssituationen bekannt. Es liegen bisher keine systematisch erhobenen Veränderungsbedarfe vor, obwohl alle irgendwie wissen, dass Arbeitsanforderungen und Arbeitssituation zum Teil als sehr belastend wahrgenommen werden.

### Wie und wann wird die Befragung durchgeführt?

In einem ersten Schritt wird eine kurze, kompakte Befragung durchgeführt, die internetbasiert ist. Hier geht es zunächst darum, die Arbeitsbedingungen in den unterschiedlichen Bereichen und deren individuelle Wahrnehmung näher zu identifizieren. Davon ausgehend werden in einem zweiten Schritt tiefer gehende Erkenntnisse über qualitative Interviews ermittelt. Von diesem zweiten Teil der Untersuchung werden wesentlich „kleinräumigere“ Erkenntnisse erwartet, die zu passgenaueren Angeboten für Unterstützungsleistungen führen werden.

Die Untersuchung wird von einem externen Forschungsinstitut verantwortlich durchgeführt.

Die Daten werden dort ausgewertet und gespeichert. Ergebnisse werden nur aggregiert dargestellt.

Ausgewählt wurde dazu die Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V. (GISS) in Bremen.

Die 1. Befragung wird vom 15. Oktober bis zum 20. November 2009 online durchgeführt.



### Mitmachen lohnt sich

Die geplante Untersuchung ist überaus anspruchsvoll. Sie wird dann erfolgreich sein, wenn sich die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in großer Zahl beteiligen, denn wirkungsvolle Angebote zur Unterstützung der täglichen Arbeit - sowohl auf struktureller wie auf individueller Ebene - bedürfen der aktiven Beteiligung des akademischen Mittelbaus. Es lohnt sich, diese einmalige Chance zu nutzen, denn jede/r Einzelne kann durch ihre/seine Ideen einen Beitrag zur Verbesserung der eigenen Arbeitssituation leisten.





# Befragung

Arbeitssituation der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **2009**  
an der Universität Bremen

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des akademischen Mittelbaus,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,



auf Initiative des Kollegiumsrats der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird ab 15. Oktober eine Online-Befragung zu Ihrer Arbeitssituation an der Universität Bremen durchgeführt. Wir möchten Sie hiermit persönlich auf dieses Vorhaben aufmerksam machen und Sie herzlich bitten, sich an der Befragung und dem Projekt insgesamt, das in zwei Phasen durchgeführt wird, zu beteiligen.

## Worum geht es?

Die Aufgaben in Lehre und Forschung haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Durch die Umstellung auf BA/MA (Stichwort Bolognaprozess) hat Lehre ein neues Gesicht bekommen. Insgesamt werden in Forschung und Lehre (Stichwort: Qualitätssicherung) neue Anforderungen an die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt. Durch ihr Engagement in Forschung und Lehre stützt die Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den universitären Gesamtbetrieb in besonderer Weise. Wir wissen jedoch, dass der akademische Mittelbau nicht immer optimal unterstützt wird. Das soll sich ändern!

## Was soll geschehen?

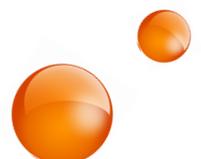
Gute wissenschaftliche Arbeitsergebnisse sind mit guten Arbeitsbedingungen gekoppelt. Von daher ist es wichtig, Veränderungen dort durchzuführen, wo Mängel identifiziert werden.

Ebenso wichtig ist es zu wissen, welche konkreten Bedingungen Ihre Arbeit positiv unterstützen, um diese eventuell auf andere Arbeitsbereiche zu übertragen. In Verhandlungen mit der Universitätsleitung, an denen auch der Personalrat und die Zentrale Frauenbeauftragte beteiligt waren, erhielten wir von der Leitung der Universität die Zusage, dass den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern effektive Unterstützungsleistungen für die Arbeit angeboten werden sollen, die mit ihnen gemeinsam entwickelt werden.

## Welche Rolle spielen die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Vorhaben?

Allein die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können über ihre Arbeitssituation kompetent Auskunft geben. Ihre Arbeitserfahrungen sind die empirische Basis, auf der gezielt Unterstützungsleistungen entwickelt werden sollen. Mit der Teilnahme an der Erhebung besteht für alle die Chance, durch konkrete Hinweise (Phase 1), vor allem aber auch durch die persönliche Beteiligung (Phase 2), Veränderungen zu bewirken. Zusätzliche Informationen über das Projekt finden Sie im Anhang zu diesem Anschreiben. Die Projektgruppe wird künftig regelmäßig auf den Personalversammlungen, in den Fachbereichen und im BUS über den Stand des Projekts berichten. Die Mitglieder der Projektgruppe stehen Ihnen für weitere Fragen zur Verfügung (siehe Anhang). Über eine hohe Beteiligung schon in der ersten Phase des Projekts würden wir uns sehr freuen.

Mit besten Grüßen  
(KRAM / für die Projektgruppe)





# Befragung

Arbeitssituation der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Bremen **2009**

## Kurzüberblick über die Untersuchung

### Ziel der Untersuchung und Initiatoren

Die wissenschaftlichen und akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Universität Bremen stellen mit über 1.500 Personen die größte Personalgruppe dar und sind qualitativ und quantitativ als Stütze des universitären Gesamtbetriebs zu betrachten. Ihre Arbeitsbedingungen sollen verbessert werden.

Gute wissenschaftliche Arbeitsergebnisse sind mit guten Arbeitsbedingungen gekoppelt. Daher ist es wichtig, mit den der Universität zur Verfügung stehenden Mitteln Veränderungen dort durchzuführen, wo Mängel identifiziert werden. Ziel der Untersuchung ist die realitätsnahe Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitsfelder in Forschung, Lehre und Verwaltung. Dies kann z. B. durch organisatorische Veränderungen, durch modifizierte Verwaltungsverfahren, durch Fortbildungsangebote, aber auch durch individuelle Lösungen erfolgen. Ziel ist es, bereichsspezifisch angepasste oder individuell passfähige Lösungsansätze zu entwickeln.

Initiiert wurde das Projekt vom Kollegiumsrat der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (KRAM). Die Finanzierung erfolgt durch die Universitätsleitung, die ebenfalls Handlungsbedarf in diesem Bereich sieht. Weiterhin sind die Zentrale Frauenbeauftragte und der Personalrat der Universität beteiligt.

### Durchführung und Vertraulichkeit

Bei der Erhebung von realitätsnahen Beschreibungen von Arbeitssituationen ist das Vorhaben auf individuelle Berichte und Informationen der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen, also auf die Beteiligung der konkreten Personen. Die standardisierte Erhebung in der Phase 1 ist die empirische Basis für die weitere Ansprache zur Ermittlung tiefer gehender

Informationen über persönliche Interviews in der Phase 2. Von daher muss es eine Verbindung zwischen diesen beiden Phasen geben. Ein solches Vorgehen macht das Projekt sehr anspruchsvoll und unterscheidet sich damit von anderen Untersuchungen in diesem Feld, die in der Regel Veränderungs-

bedarfe lediglich auf der Grundlage von standardisierten Daten identifizieren, deren individuelles Unterstützungspotenzial notwendigerweise stark begrenzt bleibt.

Für die Durchführung des Projekts wurde die Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung e.V., Bremen (GISS) ausgewählt. Das Institut verfügt über eine 20-jährige Erfahrung im Bereich der angewandten Sozialforschung und über entsprechende Kenntnisse bei der Kombination von quantitativen und qualitativen Erhebungsmethoden.

Auswertungen und Ergebnisse werden von der GISS nur in aggregierter Form präsentiert. Alle Daten bleiben bei der GISS unter Verschluss und werden nach Beendigung des Projektes gelöscht. Damit ist gewährleistet, dass die in Phase 1 und 2 erhobenen Informationen nicht mit bereits vorhandenen Personendaten in der Universität vermischt werden können. Allen, die an der Studie teilnehmen, wird volle Vertraulichkeit zugesichert.

Nähere Informationen zum Institut und seiner Tätigkeit sowie zum Projektleiter, Herrn Christian Erzberger, können unter [www.giss-ev.de](http://www.giss-ev.de) bezogen werden.

### Durchführung Phase 1

Jede akademische Mitarbeiterin / jeder akademische Mitarbeiter erhält für die Durchführung der standardisierten Erhebung im Netz einen individuellen Schlüssel, der vor der Beantwortung der Fragen eingegeben werden muss. Nach Abschluss der Befragung wird der Fragebogen an die GISS „abgeschickt“. Der Bogen kann jeweils nur einmal ausgefüllt werden. Die Arbeit an der Befragung kann beliebig oft unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden – solange der Bogen nicht „abgeschickt“ ist, kann er bearbeitet werden. Der individuelle Schlüssel garantiert zum einen dieses Verfahren, zum anderen ermöglicht er die Ansprache von einzelnen Personen zu weitergehenden Gesprächen. Selbstverständlich ist die Teilnahme an diesen Gesprächen nicht verpflichtend und das Einverständnis kann zu jedem Zeitpunkt widerrufen werden.



### Noch Fragen ?

Bei weiteren Fragen stehen folgende Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner zur Verfügung:

**Christian Erzberger** (GISS, Bremen)  
0421 / 3347086 | [che@giss-ev.de](mailto:che@giss-ev.de)

**Brigitte Nagler** (Frauenbeauftragte, Uni Bremen)  
0421 / 60075 | [zfrauen@uni-bremen.de](mailto:zfrauen@uni-bremen.de)

**Ulrich Meseck** (Personalrat, Uni Bremen)  
0421 / 67865 | [umeseck@uni-bremen.de](mailto:umeseck@uni-bremen.de)

**Joachim Schalthöfer** (KRAM, Uni Bremen)  
0421 / 63773 | [schalt@math.uni-bremen.de](mailto:schalt@math.uni-bremen.de)

### Vorgehen

In der ersten Phase wird eine teilstandardisierte Kurzbefragung im Netz durchgeführt. Mit den Ergebnissen können die Bereiche bestimmt werden, in denen Defizite und Veränderungsbedarfe gesehen oder die als gute Beispiele identifiziert werden. Eine hohe Beteiligung ist bei dieser Befragung wichtig, um sicherzustellen, dass die unterschiedlichen Arbeitssituationen in ihren je differenten Ausprägungen ermittelt werden können.

In einer zweiten Phase werden dann qualitative Erhebungsmethoden eingesetzt, z. B. werden Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Bereichen geführt, in denen sich Veränderungsbedarf abzeichnet. Sie sind es, die die Hinweise und Ideen für passgenaue Unterstützungsmaßnahmen geben.

### Projektorganisation

Das Projekt wird von einer Begleitgruppe unterstützt, zu der Vertreterinnen und Vertreter des Kollegiumsrates, des Personalrates, des Rektorats sowie die Zentrale Frauenbeauftragte gehören. Aufgabe der Begleitgruppe ist es, der GISS notwendige Informationen über die Universität bereitzustellen und das Vorgehen im Projekt zu koordinieren.

**Vorschläge und Anregungen für konkrete Maßnahmen und deren Umsetzung in den beschriebenen Handlungsfeldern können unter folgender E-Mail-Adresse bis zum 30.09.2010 abgegeben werden:**

[che@giss-ev.de](mailto:che@giss-ev.de)