



# Befragung

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

## Phase II

Zusammenfassung der Ergebnisse der qualitativen Interviews

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, August 2011

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1 Vorbemerkung</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Einleitung</b> .....	<b>5</b>
2.1 Fragestellung dieses Untersuchungsteils .....	5
2.2 Auswahl der Interviewpersonen .....	5
2.3 Erhebungsinhalte und Erhebungsinstrument .....	7
2.4 Anmerkungen zur Reichweite der qualitativen Interviews.....	8
<b>3 Ergebnisse</b> .....	<b>9</b>
3.1 Personale Kompetenz.....	9
3.2 Stellenbefristungen .....	10
3.3 Qualifikation .....	11
3.4 Statusübergang .....	12
3.5 Vereinbarkeit.....	12
3.6 Infrastruktur .....	13
3.7 Fortbildungen .....	13
3.8 Forschung und Lehre .....	14
3.9 Resümee .....	15
<b>4 Anhang</b> .....	<b>16</b>

## 1 VORBEMERKUNG

Die qualitativen Interviews, über die in dieser Zusammenfassung berichtet wird, sind Teil des Projektes zur Erfassung der Arbeitssituation der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit der quantitativen Erhebung im Herbst 2009 begann und deren Ergebnisse im Mai 2010 universitätsweit veröffentlicht wurden.

Die Ergebnisse beider Projektteile wurden in der Projektgruppe (Kollegiumsrat der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personalrat, Universitätsleitung, Zentrale Frauenbeauftragte) diskutiert. Ausfluss dieser Diskussionen war ein Maßnahmenbündel, das nun umgesetzt werden soll. Die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Juli 2011 in einem Rundbrief über die Planungen informiert. Der Rundbrief ist im Anhang beigefügt.

## 2 EINLEITUNG

In der Einleitung stehen die Fragestellung, die Auswahl der Interviewpersonen und das Erhebungsinstrument im Zentrum der Betrachtung.

### 2.1 Fragestellung dieses Untersuchungsteils

Die Fragestellung dieses Erhebungsteils unterscheidet sich grundsätzlich nicht von der Intention der quantitativen Befragung. Auch hier stehen die Bewertungen der Arbeitssituation im Zentrum des Interesses. Allerdings liegt der Fokus nun auf der individuellen Situation, und es wird eruiert, wie sich die quantitativ ermittelten Handlungsfelder in der täglichen Erfahrung der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter niederschlagen. Die quantitativen Verteilungen werden dadurch mit tiefer gehenden qualitativen Erklärungen ausgestattet. Gleiches gilt auch für die im Fragebogen schriftlich von den Befragten niedergelegten Anmerkungen und Hinweisen zu den bewerteten Themenfeldern. Darüber hinaus sollen mit den Interviews auch Veränderungsvorschläge aufgenommen und Lösungsmöglichkeiten für Problemfelder ermittelt werden.

### 2.2 Auswahl der Interviewpersonen

Insgesamt hatten sich 315 akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für weitergehende Interviews zur Verfügung gestellt. Bezogen auf den Rücklauf von 1001 Fragebögen sind dies 31,5 %. Von diesen 315 Personen waren 50,8 % weiblich und 49,2 % männlich (vgl. Phase I, S. 9). In Tabelle 1 ist die Verteilung dieses Samples über die Fachbereiche zu sehen.

**Tabelle 1: Verteilung des qualitativen Samples über die Fachbereiche**

Fachbereiche	n	%
FB 1	33	10,6
FB 2	27	8,7
FB 3	31	10,0
FB 4	38	12,2
FB 5	28	9,0
FB 6	9	2,9
FB 7	6	1,9
FB 8	31	10,0
FB 9	15	4,8
FB 10	17	5,5
FB 11	23	7,4
FB 12	17	5,5
andere Organisationen**	56	18,0
Exzellenz***	14	4,5
<b>Gesamt</b>	<b>311*</b>	<b>100,0</b>

\* Vier Befragte haben die Organisationseinheit nicht angegeben.

\*\* andere Organisationen: Akademie Arbeit und Politik, artec, Dezernate, Cognium, Bibliothek, Fremdsprachenzentrum, FZHB, GDfB, IAW, Institut Technik und Bildung, ZWEs, KUA, TZI, UFT, Verwaltung, ZfL, ZHG, ZKW, ZMML, ZVES, Faserinstitut (vgl. Bericht Phase I, S. 9)

\*\*\* Exzellenz: SFBs, ZeS, MARUM, GLOMAR, BIGSS (vgl. Bericht Phase I, S. 9)

Von diesen 315 Personen wurden 15 akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Interviews ausgewählt. Die Auswahl geschah auf der Basis von ex ante festgelegten Kriterien:

- a) weitgehend negative bzw. positive Bewertungen der Dimension der Arbeitssituation in der quantitativen Befragung
- b) Verteilung über die Fachbereiche
- c) Stellensituation
- d) Geschlecht

### a) Quantitative Bewertungen

Es wurden zwei Gruppen gebildet, die sich hinsichtlich der Bewertung aller Dimensionen der Arbeit (Lehre, Forschung, Qualifikation, Arbeitssituation) maximal unterscheiden sollten. Bei der Bewertung konnten die einzelnen Dimensionen auf einer 11-stufigen Skala eingeschätzt werden, wobei eine „1“ eine sehr gute Bewertung darstellte und eine „11“ eine sehr schlechte Bewertung (vgl. Bericht Phase I, S. 6). Auf dieser Basis wurden zwei Gruppen gebildet: eine Gruppe, in der die Befragten durchgehend sehr positive Bewertungen abgegeben hatten ( $\leq 3$ ,  $n = 28$ ), und eine Gruppe, in der die Befragten durchgehend sehr negative Bewertungen abgegeben hatten ( $> 7$ ,  $n = 17$ ). Die so ermittelte Gesamtgruppe von 45 Personen bildete die Basis für die weitere Auswahl der 15 Interviewpartnerinnen und -partner.

### b) Verteilung über die Fachbereiche

Bei der weiteren Auswahl wurde auf eine möglichst gute Verteilung der 15 zu interviewenden Personen über die Fachbereiche geachtet. Die Verteilung ist in Tabelle 2 dargestellt. In den Spalten ist der Charakter der Gesamtbewertung (siehe Punkt a „Quantitative Bewertungen“) mit eingetragen.

**Tabelle 2: Verteilung der Interviews nach dem Bewertungscharakter über die Fachbereiche**

Fachbereich	positiv ( $\leq 3$ )	negativ ( $> 7$ )	$\Sigma$
FB 1	1	1	2
FB 2	1	1	2
FB 3	1	1	2
FB 4		2	2
FB 5	1		1
FB 6	1		1
FB 7			
FB 8	1	1	2
FB 9			
FB 10	1		1
FB 11		2	2
FB 12			
	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>

In den Fachbereichen 7, 9 und 12 konnten keine Interviewpartnerinnen/-partner gewonnen werden. Die Anfragen wurden nicht beantwortet. Personen in den anderen Organisationen und Exzellenzinstiuten wurden nicht mit einbezogen. Sie sind gleichwohl insofern im Sample vertreten, als einige Interviewte mit Stellenanteilen in diesen Organisationen und Instiuten vertreten sind.

### c) Stellensituation

Ein weiteres Kriterium zur Auswahl war die Stellensituation der Interviewpersonen. Auch hier sollte eine möglichst große Bandbreite eingefangen werden. Die Verteilung der 15 Interviewpersonen nach ihrer Stellensituation ist in Tabelle 3 zu sehen.

**Tabelle 3: Stellensituation der Interviewpersonen**

Stelle	Art	voll	2/3	1/2	Σ
Funktionsstelle	unbefristet	3			3
	befristet				
Drittmittelstelle	unbefristet				
	befristet	5	1	3*	9*
Qualifikationsstelle	befristet			4*	4*
		8	1	7*	16*

\* Eine Person hat zwei halbe Stellen und wird hier doppelt gezählt, daher der Summenwert 16 bei 15 Personen.

#### d) Geschlecht

Es sollten im Sample männliche und weibliche akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten sein und es sollte keinen großen „Überhang“ eines Geschlechtes geben. Interviewt wurden entsprechend der Vorgabe acht weibliche Mitarbeiterinnen und sieben männliche Mitarbeiter.

Im Folgenden sind die Interviews in der Einzelbetrachtung nach den Auswahlkriterien aufgelistet. Auf die Angabe der Fachbereiche wurde dabei verzichtet, um eventuelle Rückschlüsse auf Personen zu vermeiden.

**Tabelle 4: Charakterisierung der Interviews über die je individuelle Kombination der Auswahlkriterien (ohne Fachbereiche)**

Anzahl	Stellenart	Stellen-situation	Laufzeit	Bewertung	Geschlecht
1	Drittmittelstelle	voll	befristet	negativ	weiblich
1	Drittmittelstelle	voll	befristet	negativ	weiblich
1	Qualifikations- und Drittmittelstelle	1/2	befristet	negativ	männlich
1	Qualifikationsstelle	1/2	befristet	positiv	männlich
1	Qualifikationsstelle	1/2	befristet	negativ	weiblich
1	Drittmittelstelle	2/3	befristet	negativ	männlich
1	Drittmittelstelle	voll	befristet	positiv	männlich
1	Funktionsstelle	voll	unbefristet	positiv	männlich
1	Qualifikationsstelle	1/2	befristet	positiv	weiblich
1	Drittmittelstelle	voll	befristet	positiv	männlich
1	Funktionsstelle	voll	unbefristet	negativ	weiblich
1	Drittmittelstelle	voll	befristet	negativ	weiblich
1	Drittmittelstelle	1/2	befristet	positiv	männlich
1	Drittmittelstelle	1/2	befristet	positiv	weiblich
1	Funktionsstelle	voll	unbefristet	negativ	weiblich

### 2.3 Erhebungsinhalte und Erhebungsinstrument

Die Erhebungsinhalte sollten eine Vertiefung der Erkenntnisse der quantitativen Erhebung ermöglichen und vor allen Dingen detailreichere Informationen über die Situation im Mikrobereich der Befragten (Projekt, Kollegenkreis, Vorgesetzte/Vorgesetzter) erbringen. Dazu wurde ein Leitfaden entwickelt, der in der Lage war, die interessierenden Themenbereiche einzufangen und die Informationen der Analyse zugänglich zu machen. Entsprechend diesen Vorgaben wurden folgende Fragen im Interview aufgeworfen:

- ◆ Wie würden Sie Ihre aktuelle Arbeitssituation beschreiben?
- ◆ Als Sie mit Ihrer akademischen Laufbahn begannen, welche Ziele hatten Sie damals?

- ◆ Wenn Sie an diese Ziele denken, haben Sie diese Ziele erreicht oder sind Sie auf dem Weg dorthin?
  - Wenn nein, was hat Sie gehindert?
  - Wenn ja, was hat das befördert?
- ◆ Was sehen Sie als größtes Problem in Ihrer Arbeit an?
- ◆ Was klappt ungewöhnlich gut?
- ◆ Woran machen Sie Arbeitszufriedenheit fest?
- ◆ Detaillierte Nachfragen zu den einzelnen Bereichen auf der Basis der abgegebenen Werte in der quantitativen Untersuchung (Forschung, Lehre, Qualifikation, Fortbildung, Wertschätzung, Vereinbarkeit, Gestaltung der Arbeitssituation)
- ◆ Gibt es Probleme im Mikrobereich?
  - Wenn ja, welche?
  - Gibt es Lösungsmöglichkeiten?
  - Haben Sie bereits etwas unternommen?
- ◆ Wenn Probleme auftreten würden (aufgetreten sind), an wen würden Sie sich wenden?

In der Regel mussten die Fragen nicht explizit gestellt werden, sondern die Themen ergaben sich aus dem Gesprächsverlauf. In das Gespräch eingespeist wurden die individuellen Bewertungen der Themenfelder der quantitativen Befragung. Hier wurde dann gezielt nach Begründungen für die vergebenen Werte gefragt.

Um die Befragten nicht zu verunsichern, wurden die Gespräche nicht aufgezeichnet – auch weil zum Teil sehr detaillierte Problemschilderungen und Namensnennungen vorgenommen wurden. Die Gespräche wurden daher anhand des Leitfadens während des Interviews mitprotokolliert. Direkt im Anschluss an die Interviews wurden die Aufzeichnungen als Antwortexzerpte in einen Protokollbogen eingetragen. Die Aufzeichnungen in den Protokollbögen bilden die Grundlage für die zusammenfassende Darstellung der Ergebnisse. Die Interviews dauerten zwischen 45 und 150 Minuten – wobei für die Interviews mit Personen, die ihre Situation in der quantitativen Erhebung eher negativ beschrieben hatten, deutlich mehr Zeit benötigt wurde als für die „positiven“ Interviews.

#### 2.4 Anmerkungen zur Reichweite der qualitativen Interviews

Die Anzahl der zu interviewenden Personen wurde ex ante auf 15 Personen festgelegt. Dies geschah unter der Annahme, dass ab einer bestimmten Fallzahl – erfahrungsgemäß etwa zehn bis zwölf Fälle – eine inhaltliche Sättigung eintritt.<sup>1</sup> Das bedeutet, dass auch bei Hereinnahme von weiteren Interviewpersonen keine neuen Inhalte oder Erkenntnisse mehr ermittelt werden. Diese Annahme fand auch in der hier durchgeführten Untersuchung ihre Bestätigung. Ab dem zehnten Interview zeigte sich, dass die bereits vorliegenden Aussagen in unterschiedlichen Varianten bestätigt wurden und keine grundlegend neuen Aspekte mehr ermittelt werden konnten. Neues trat nur noch in sehr individuellen Detailspekten zutage. Auch wenn natürlich nicht ausgeschlossen werden kann, dass mit der Hereinnahme eines 16. Interviews sich ein vollkommen neues Themenfeld eröffnen könnte, so ist diese Annahme doch eher unwahrscheinlich. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass die Erkenntnisse aus den vorliegenden Interviews durchaus als ein Spiegelbild der Beschreibungen der Arbeitssituation der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Bremen angesehen werden können – wenn auch auswahlbedingt in ihren eher extremeren Varianten.

---

<sup>1</sup> Beschrieben wird dieser Vorgang als *theoretical saturation*. Vgl. Glaser, B.G.; Strauss, A.L. (1967): The discovery of grounded theory. S. 61 ff.



### 3 ERGEBNISSE

Da die Gespräche nicht unbedingt der chronologischen Logik des Leitfadens folgten und die Aussagen zu den einzelnen Themenfeldern sich häufig überlappen, folgt die Ergebnisdarstellung einer eigenen Systematik. Auf diese Weise werden Doppelungen von Aussagen weitgehend vermieden. Nachfolgend werden zusammenfassend dargestellt die Einlassungen zu den Themen: personale Kompetenz, Stellenbefristungen, Qualifikation, Statusübergang, Vereinbarkeit, Infrastruktur, Fortbildungen und Lehre/Forschung.

#### 3.1 Personale Kompetenz

Unter diesem Stichwort wird das Verhältnis von Vorgesetztem/Vorgesetzter und Mitarbeiter/Mitarbeiterin subsumiert. Von allen Befragten wird die Gestaltung dieses Verhältnisses als das zentrale Moment zur Bewertung der Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit beschrieben. Dieses gilt im positiven wie im negativen Fall. Die Bewertungen (fast) aller Teilbereiche sind dann gut, wenn es sich um ein kollegiales, vertrauensvolles, wertschätzendes, motivierendes und achtsames Verhältnis handelt. Sie sind dann schlecht, wenn das Verhältnis Kollegialität vermissen lässt, demotivierend wirkt, eher Misstrauen als Vertrauen beinhaltet und unachtsam und abqualifizierend gehandhabt wird. So hart sich diese Gegensätze darstellen, beide Formen sind an der Universität Bremen zu finden.

Es existieren offensichtlich – und in den acht „negativen“ Fällen wurde dies eindrücklich beschrieben – horrende Defizite bei Vorgesetzten hinsichtlich der Mitarbeiterführung und des Umgangs miteinander. Dies ist umso gravierender, als alle „nachgeordneten“ Themenbereiche davon massiv beeinflusst werden. Mangelnde Kritikfähigkeit und Konfliktfähigkeit, fehlende Betreuung und Unterstützung, unflexible Auslegung der Arbeitszeiten und eine Vorgesetztenrolle, die eher den persönlichen Interessen, nicht den Interessen der Institution dient, kontaminieren alle Teile des Arbeitsfeldes. Dabei werden Vereinbarkeitsprobleme ignoriert, Teilnahme an Fortbildungen nicht oder nur widerwillig zugelassen, Publikationen nicht unterstützt, Qualifikationsarbeiten nicht oder nur sehr ungenügend unterstützt, kritische Auseinandersetzungen nicht gebilligt, Stellenbefristungen als Druckmittel benutzt und Lehr- und Forschungsaktivitäten weit über das vereinbarte Maß hinaus erwartet – und im Falle der Weigerung entsprechend sanktioniert.

Das Verhältnis von Vorgesetzter/Vorgesetztem und Mitarbeiter/Mitarbeitern ist der zentrale Faktor für die Bewertung der Arbeitssituation. Es ist damit aber auch der zentrale Faktor für das Ausmaß des motivationalen Engagements der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für deren Effektivität und Kreativität in der Arbeit. Auf der Handlungsebene äußert sich dies in Form einer „inneren Immigration“ oder auch als Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der akademische Mitarbeiter / die Mitarbeiterin wird aktiv „ausgebremst“. Ein Umstand, der umso bedauerlicher ist, als alle Interviewten an ihrer inhaltlichen Arbeit großes Interesse haben, dies aber nicht – oder nur sehr eingeschränkt – umsetzen können.

Die Befragten sehen sehr wohl, dass auch die Vorgesetzten unter Druck stehen. Sie konstatieren darüber hinaus, dass diese Gruppe viele Aufgaben hat, die mit wissenschaftlicher Forschung nichts oder nur mittelbar zu tun hat. Hier werden Gremienarbeit, Verwaltungsarbeit, Betreuungsarbeiten und interne Kämpfe um finanzielle Ressourcen genannt. Bis auf wenige Ausnahmen strebt daher keine der befragten Personen – mit Hinweis auf die „Zumutungen“ der Vorgesetztenenebene – eine Habilitation an. Vielmehr möchten sie ihren inhaltlichen Interessen mit möglichst viel Motivation und Engagement nachgehen und die „Zumutungen“ auf ein verträgliches Maß beschränkt sehen – sich, wie es eine befragte Person ausdrückte, dem „albernen Spiel der Alphamännchen“ nicht aussetzen. Es geht daher nicht um die Nichtwahrnehmung der Belastung der Vorgesetzten durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, son-

dern um die Art und Weise, wie trotz dieser Belastungen das Verhältnis gestaltet wird. Auf Verständnis hinsichtlich der besonderen Arbeitssituation können die Vorgesetzten dabei durchaus bauen.

Um die hier skizzierten Konflikte abzumildern oder abzubauen, stehen der Universität diverse Institutionen zur Verfügung. So ist z. B. der Personalrat eine Anlaufstelle, die Frauenbeauftragte oder die Betriebliche Sozialberatung. Gleichwohl werden diese Institutionen nur zögerlich oder auch gar nicht in Anspruch genommen. In allen Interviews, die sich um die Probleme in diesem Bereich drehten, trat die Sorge zutage, dass die Offenlegung der Problematik und die Hinzuziehung von externen Personen (z. B. zur Moderation) zu einer Verschärfung der Situation führen könnten. Die extreme Abhängigkeit der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den Vorgesetzten verhindert bzw. behindert das Beschreiten entsprechender Lösungswege. Wer sich in der Qualifikationsphase befindet, hat Ängste, dass die notwendige Auseinandersetzung mit dem/der Vorgesetzten direkte Auswirkungen auf die die Bewertung eigenen der Arbeit haben könnte. Wer Inhaber/Inhaberin einer befristeten Stelle ist, hat Ängste, dass die Stelle nicht verlängert wird. Hilfe wird in diesen Fällen entweder im privaten Rahmen gesucht oder im Kollegenkreis. Dabei geht es dann eher darum, herauszufinden, wie man diese extrem ungute Situation individuell handhaben kann: Vermeidung des Kontaktes zu den Vorgesetzten, „Dienst nach Vorschrift“, innere Panzerung gegen persönliche Abwertungen und Suche nach „geheimer“ externer Betreuung.

Die sehr intensiven Gespräche zeigten deutlich, dass die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in solchen Situationen befinden, in Not sind. Sie sehen die Probleme, sie wären zu Lösungsschritten bereit, aber sie fühlen sich, als seien ihnen die Hände gebunden. Entsprechende Beschreibungen gibt es aus unterschiedlichen Fachbereichen. Das Phänomen ist damit kein Einzelfall – auch wenn die mengenmäßige Größenordnung nicht bestimmt werden kann. Gleichwohl verdient jeder einzelne Fall Aufmerksamkeit, denn hier wird jeweils beeinträchtigt, was eine Universität notwendig zur Erzeugung qualitativ guter Ergebnisse auf allen Ebenen braucht: Motivation, Engagement, Kreativität und Einsatzfreude.

Vorschläge der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- ◆ bei Neuberufungen stärkeres Gewicht auf personale Kompetenzen legen
- ◆ verpflichtende Teilnahme von Vorgesetzten an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen
- ◆ bei Neueinstellungen von akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf die vorhandenen Hilfemöglichkeiten hinweisen
- ◆ Organisation von Betroffenen Gruppen (Austausch und Diskussion von Lösungsmöglichkeiten)
- ◆ Aktualhaltung des Themas durch Artikel und Veranstaltungen
- ◆ gezielte anonyme Befragungen in den einzelnen Fachbereichen/Einheiten zur Verdeutlichung der intern vorhandenen Problematiken

### 3.2 Stellenbefristungen

Wie nicht anders zu erwarten, spielen die Stellenbefristungen bei der Bewertung der Arbeitssituation eine große Rolle – auch wenn eine unbefristete Stelle nicht automatisch zu hoher Zufriedenheit führt, wie die Ergebnisse zeigen. Gleichwohl nimmt dieses Problem im Vergleich zur Problematik der personalen Kompetenz der Vorgesetzten eine eher nachgeordnete Stellung ein. Befristungen werden als Verunsicherung erlebt, der weitere berufliche Weg wird unwägbar. Damit verbunden ist im Bereich des Qualifikationserwerbs zusätzlich auch immer der Druck, rechtzeitig bis zum Ende der Befristung die entsprechende Arbeit erfolgreich abzuschließen.

Die Befristungsproblematik wird allerdings durch entsprechendes Vorgesetztenverhalten veroder entschärft. Entschärft, wenngleich nicht aufgehoben, wird die Problematik dann, wenn Transparenz herrscht, wenn also Klarheit über die Bemühungen zur Verlängerung der Stelle vonseiten der Vorgesetzten herrscht – bzw. auch Klarheit im Fall einer beabsichtigten Nichtverlängerung. Verschärft wird die Problematik dann, wenn mit der Verlängerung eine Verunsicherung erzeugt werden soll, wenn also ein subtiler Disziplinierungsversuch durch unklare Äußerungen vorgenommen wird. Dem Vorgesetztenverhalten kommt damit auch hier eine nicht unwichtige Rolle zu.

In den Interviews wurde auch deutlich, dass die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht generell gegen Befristungen sind. Es sollte aber geprüft werden, wo diese Befristungen insofern kontraproduktiv sind, als sie zu einem schwer zu kompensierenden Informationsverlust dann führen, wenn die entsprechende Person das Projekt bzw. den Fachbereich oder das Institut verlassen muss. In diesem Fall müssen die notwendigen Informationen aufwändig wieder neu zusammengetragen werden.

Vorschläge der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- ◆ Schaffung von mehr unbefristeten Stellen dort, wo ein Informations-, Wissens- und Erfahrungsverlust kontraproduktiv wirkt (bzw. Entfristung entsprechender Stellen)
- ◆ schnelle, rechtzeitige und transparente Verhandlungen über die Verlängerung einer Stelle

### 3.3 Qualifikation

Hierunter werden die Betreuungen von Promotionen gefasst. Es ist unmittelbar einsichtig, dass die Qualität der Betreuung eng mit dem Verhältnis zu den Vorgesetzten verbunden ist. Wertschätzung und Motivierung durch eine qualitative Betreuung sind für die Promovierenden eine notwendige Grundlage zur Erstellung der Arbeit. In den Gesprächen zeigte sich allerdings, dass diese Grundlagen mitunter fehlen bzw. nicht eingehalten werden. Betreuung findet entweder nicht statt, sie findet erst nach ständiger Aufforderung statt, sie findet eher „eruptiv“ und damit nicht kontinuierlich statt oder sie findet nur auf der Basis des subjektiven Interesses des Vorgesetzten / der Vorgesetzten („Was nützt mir die Arbeit?“) statt. Eine weitere Variante zeigt sich in der Verhinderung der Promotion durch Eindeckung der Promovierenden mit Projektarbeiten. In diesen Fällen bleibt häufig keine Zeit mehr, eine qualitativ gute Arbeit zu verfassen – was zur Abgabe von Arbeiten führt, die weit hinter den Standards einer Promotion zurückbleiben.

Entsprechend positiv fallen die Aussagen in den Fällen aus, in denen eine gute Betreuung stattgefunden hat. Hier hat dann eine Wertschätzung der Arbeit stattgefunden, eine kritische Begleitung des Fortganges der Arbeit und eine auch zeitlich transparente Strukturierung der Überprüfung von Fortschritten durch Festlegung von entsprechenden Betreuungsgesprächen.

In allen Gesprächen zeigte sich die große Bedeutung, die einer Wertschätzung der Arbeit zukommt. Dabei geht es nicht um eine unkritische Würdigung, sondern um eine fachliche Auseinandersetzung. Erst die Auseinandersetzung zeigt, dass der Betreuer / die Betreuerin sich mit der Arbeit beschäftigt hat und damit in der Lage ist, begründete Hinweise zum Fortgang geben zu können. Es geht hier um das Ernstnehmen der Qualifikation als ein Teil einer wissenschaftlichen Ausbildung.

Als Teil der Qualifikation sind in diesem Zusammenhang auch eigene Veröffentlichungen anzusehen. Nicht immer wird die Arbeit an einem Artikel geschätzt und die Veröffentlichung unterstützt. So werden z. B. Artikel, die von Vorgesetzten gegengelesen werden sollen, liegen gelassen, bis eine Veröffentlichung nicht mehr sinnvoll ist. Die Karrierebestrebungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden als eher hinderlich für den Fortgang von Projektarbeiten angesehen. Andererseits wird auch berichtet, dass Veröffentlichungen zwar unterstützt,

die Autorenschaft aber nicht allein dem Autor zuerkannt wird, sondern Vorgesetzte immer als Autoren mit genannt werden wollen.

Vorschläge der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- ◆ Begrenzung der Anzahl der Promotionen pro Betreuer
- ◆ ggf. Lösung des Betreuungsverhältnisses und Etablierung von Kolloquien
- ◆ Verdeutlichung der Wichtigkeit von eigenen Publikationen zur weiteren Berufsplanung
- ◆ Einhaltung der Regeln für Autorenschaften bei Veröffentlichungen

### 3.4 Statusübergang

Die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren vor ihrer aktuellen Tätigkeit Studierende. Sie haben die Rollen gewechselt und einen Statusübergang erlebt. In den Interviews wird daher immer wieder über die Unsicherheiten bezüglich der neuen Tätigkeiten berichtet – die sich quasi über Nacht gewandelt haben. Es fehlten für die neue Rolle grundlegende Informationen und Qualifikationen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zum Teil Lehrtätigkeiten übernehmen, Studierende bei ihren Qualifikationsarbeiten betreuen, sie müssen Verwaltungsaufgaben erledigen, Forschungstätigkeiten ausführen und die Regeln der wissenschaftlichen Gemeinschaft lernen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich „ins kalte Wasser geworfen“ und machen nun ihre ersten „Schwimmübungen“ – in der Regel ohne weitere Anleitungen. Als extrem hilfreich wird daher von allen Befragten angesehen, wenn während dieser ersten Zeit eine Unterstützung seitens der Universität angeboten werden könnte. Es wurde verschiedentlich die Idee der Entwicklung eines Kompetenzprofils für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten. Hier könnte dann gesammelt werden, was ein Mitarbeiter / eine Mitarbeiterin alles wissen muss, um die neuen Aufgaben möglichst schnell und effektiv bewältigen zu können. Neben der Vermittlung von praktischen Hinweisen über die Struktur der Universität und die Einführung in Verwaltungsabläufe wurde vor allen Dingen auf eine Qualifizierung im Bereich der Lehre und auf die Entwicklung bzw. Verbesserung von Softskills (soziale Kompetenz im Bereich von Gruppen und in der Zusammenarbeit mit Studierenden) hingewiesen. Hinsichtlich der Notwendigkeit einer Qualifizierung beim Statusübergang waren sich die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einig, Uneinigkeit herrschte lediglich in der Frage, ob diese Qualifizierung verpflichtend oder freiwillig sein sollte.

Vorschläge der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- ◆ Entwicklung eines Kompetenzprofils für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. Methodik/Didaktik der Lehre, Verwaltungsaufgaben, Softskills)
- ◆ (verpflichtende) Teilnahme an Veranstaltungen zum Kompetenzprofil

### 3.5 Vereinbarkeit

Die Vereinbarkeitsproblematik hat nicht für alle Befragten Bedeutung. Für diejenigen aber, die Familie und Beruf miteinander „unter einen Hut“ bringen müssen, stellt sich die Situation sehr unterschiedlich dar. Dabei spielen weniger die vorhandenen bzw. nicht ausreichend vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten eine Rolle, als vielmehr die Einstellung der Vorgesetzten zu dieser Problematik. Selbst ungünstige Betreuungsangebote können durch entsprechende Unterstützung der Vorgesetzten zumindest entschärft werden. In Fällen, wo das nicht zutrifft, wird vom täglichen Kampf zwischen den Ansprüchen der Vorgesetzten und den nicht ignorierbaren Bedürfnissen der Kinder berichtet. Dabei geraten die Erwartungen der Vorgesetzten auf möglichst lange Arbeitszeiten, auf Arbeit auch zu ungünstigen Zeiten und auf strikte Ein-

haltung der Anwesenheit mit den unwägbareren Ereignissen im Kinderleben wie Krankheiten, Betreuungsengpässen und Versorgungslücken in Konflikt. Vorgesetzte, die diese „Zwangslagen“ (er)kennen, ermöglichen den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch entsprechende Freiräume, Familie und Beruf so gut es geht, miteinander zu verbinden. Es muss dann nicht bei jeder Krankheit die Abwesenheit vom Arbeitsplatz diskutiert werden, auch ist Verständnis dafür vorhanden, dass Arbeiten nicht unbedingt am Arbeitsplatz erledigt werden müssen. Die Vereinbarkeitsproblematik ist daher in sehr starkem Maße mit dem Verhalten der Vorgesetzten verknüpft: existiert ein kollegiales Verhältnis, so ist in der Regel auch eine Möglichkeit zur Vereinbarkeit gegeben, existiert dieses nicht, wird die Vereinbarkeit zum Problem. Gleiches gilt auch für die Zeit der Schwangerschaft. Es scheint, dass die einschlägigen gesetzlichen Regelungen nicht bei allen Vorgesetzten bekannt sind und auch hier Kämpfe ausgetragen werden müssen. Der unten aufgeführte Vorschlag zur „Meldepflicht“ entspringt dieser Erfahrung.

Vorschläge der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- ◆ mehr Betreuungsangebote der Kita
- ◆ Verdeutlichung der Vereinbarkeitsproblematik speziell für Vorgesetzte
- ◆ Pflicht zur Meldung einer Schwangerschaft durch die Mitarbeiterin an eine zentrale Person – diese setzt sich dann mit dem Vorgesetzten / der Vorgesetzten zusammen und unterrichtet diese über die gesetzlichen Konsequenzen

### 3.6 Infrastruktur

Auch bezüglich der Infrastruktur gehen die Aussagen der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weit auseinander. Dies bezieht sich vor allen Dingen auf die technische Ausstattung in der Forschung. Während einige Befragte die vorhandene Technik und die damit verbundenen Forschungsmöglichkeiten loben, wird von anderen die veraltete und defekte Ausstattung kritisiert, die es nicht ermöglichte, eine dem Stand der Forschung entsprechende Arbeit zu leisten.

Durchgängig mehr Kritik zieht die Technik in der Lehre auf sich. Nicht vorhandene oder nicht funktionierende Beamer scheinen ein Problem zu sein. Auch wird angemerkt, dass nicht immer genügend Geld für kleinere studentische Projekte vorhanden ist. In einem Fall wurden die Eltern der Studierenden um eine Spende zur Anschaffung von Materialien gebeten, da sonst das Projekt nicht hätte durchgeführt werden können.

In einigen Räumen und auf verschiedenen Fluren hat sich Büromüll angesammelt. Als Verbesserung des Eindrucks der Universität insgesamt wird daher auch gesehen, wenn dieser Müll entfernt würde. Aktuell – so der Eindruck – scheint es dafür keine Verantwortlichkeit zu geben.

Vorschläge der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- ◆ Verbesserung der Technik in der Lehre und Forschung
- ◆ Abrufbares Budget für kleinere studentische Projekte in der Lehre
- ◆ Beseitigung des Mülls in den Lehrräumen

### 3.7 Fortbildungen

Die Fortbildungsangebote der Universität werden sehr unterschiedlich von denen bewertet, die entweder bereits an Fortbildungen teilgenommen haben oder sich für die Angebote interessieren. Insgesamt aber gibt es ein grundsätzliches Interesse an Fortbildungsmöglichkeiten,

wobei vielfach geäußert wurde, dass es an einem gesammelten Überblick über die Angebote fehle. Da die Angebote zum Teil Geld kosten, wurde vorgeschlagen, zu prüfen, unter welchen Bedingungen Kosten von der Universität oder dem jeweiligen Projekt übernommen werden können. Dies könnte dann der Fall sein, wenn die Fortbildung in direktem Zusammenhang mit den Arbeitsaufgaben steht.

Auch im Falle der Fortbildungen geraten die Vorgesetzten in den Blick. Es wird zum einen von Ermunterungen zu Fortbildungen berichtet und der Unterstützung der Teilnahme und zum anderen von Teilnahmeverhinderungen oder zumindest von Teilnahmebehinderungen. Die Teilnahme an Fortbildungen hängt damit nicht nur von der Qualität und dem Preis der Angebote ab, sondern auch von der Einstellung der Vorgesetzten zu Fortbildungen allgemein und zur Fortbildungsteilnahme im Besonderen. Solange Sätze fallen wie: *„Um Fortbildungen muss ich mich nicht bemühen, die werden hier sowieso nicht gern gesehen und nicht unterstützt“*, nützen auch die besten Angebote nichts.

Vorschläge der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- ◆ Bereitstellung eines Gesamtprogramms der vorhandenen Fortbildungsmöglichkeiten
- ◆ Sicherung der Teilnahmemöglichkeit durch Verdeutlichung der Notwendigkeit durch die Hochschulleitung
- ◆ Überprüfung von Möglichkeiten, wo Teilnahmegebühren übernommen werden können

### 3.8 Forschung und Lehre

Die Forschung ist der Bereich, aus dem die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die größte Motivation ziehen. Durchgängig wird von einem großen Interesse am Thema berichtet – auch wenn die Möglichkeiten des Einbringens von eigenen Ideen und Vorschlägen in den Forschungsprozess sehr unterschiedlich verteilt sind. Dies wird zum einen mit den Vorgesetzten begründet, die als nicht unbedingt aufgeschlossen und kritikfähig beschrieben werden, und zum zweiten mit der Struktur der Forschung selbst. Eine klar auftraggebergebundene Forschung findet in einem kreativ engeren Rahmen statt als eine als Grundlagenforschung angelegte Untersuchung.

Die Möglichkeit der Durchführung von Lehrveranstaltungen wird grundsätzlich positiv beurteilt (auch von Befragten, die keine Lehrverpflichtungen haben). Es wird ins Feld geführt, dass nachgewiesene Lehrtätigkeit bei Bewerbungen sehr hilfreich ist und die Tätigkeit selbst dazu zwingt, Gedanken und Fakten zu ordnen. Das Problem wird in der Durchführung der Lehre selbst gesehen. In der Regel ist niemand auf diese Tätigkeit vorbereitet. Methodik und Didaktik der Wissensvermittlung sind nicht Teil der Ausbildung. Wie unter der Überschrift „Statusübergang“ beschrieben, sollte dies Teil der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden.

Forschung und Lehre und die damit zusammenhängenden Verwaltungsaufgaben bilden das bestimmende „Dreigestirn“ der Arbeit der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Entsprechend wird die eigene Tätigkeit in diesem Spannungsfeld verortet. Von den nicht immer einsichtigen und umständlichen Verwaltungsabläufen, die durchweg in der Kritik stehen, wird die Spannung zwischen Forschung Lehre sehr unterschiedlich wahrgenommen. Eine Lehrerwartung von Vorgesetzten bei nicht vorhandener Lehrverpflichtung und halber Qualifikationsstelle bildet dabei den negativen Punkt eines möglichen Spannungsspektrums. Entsprechend schlagen sich die auf Erfüllung drängenden Erwartungen der Vorgesetzten in einer spannungverschärfenden Weise nieder.

Allerdings wird diese Spannung auch durch die Erwartungen und Einstellungen der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Lehrtätigkeit beeinflusst. So wurde z. B. berich-

tet, dass der Wunsch nach einer Lehrtätigkeit auch ohne Lehrverpflichtung von den Vorgesetzten nicht unterstützt wurde.

Insgesamt ist das Verhältnis von Forschung, Lehre und Verwaltung sehr komplex und kann befriedigend nur durch ein kollegiales Miteinander entspannt werden.

Vorschläge der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- ♦ Vereinfachung von Verwaltungsaufgaben

### 3.9 Resümee

Insgesamt fanden die Interviewpartnerinnen/-partner die Tatsache, dass sich die Universität für ihre Belange so intensiv interessiert, sehr gut. Sie hatten das Gefühl, dass hier ein wirkliches Interesse vorhanden ist. Sie fanden ebenfalls gut, dass die Gespräche von einer externen Person geführt wurden und daher auch „intime“ Gesprächsinhalte ohne Scheu ausgesprochen werden konnten.

Die implementierten Unterstützungsstrukturen in der Universität sind bekannt und werden als sehr gut beurteilt. Hier sind der Personalrat, die betriebliche Sozialberatung, die Frauenbeauftragte und auch KRAM zu nennen. Allerdings ist eine Inanspruchnahme nicht immer gegeben, da die sich daraus entwickelnden persönlichen Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis nicht eingeschätzt werden können.

Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer sehr positiven Bewertung der Arbeitssituation zeigt sich, dass diese in Bereichen arbeiteten, die zukunftssträftig sind und daher immer Aussicht auf weitere Beschäftigung – auch an anderen Universitäten oder in der Industrie – gegeben ist. In den Gesprächen mit dieser Gruppe zeigt sich aber noch etwas anderes: sie waren auch – unabhängig von den unterschiedlichen Arbeitssituationen – eher Personen, die im Gespräch dem Interviewer eine positive Grundhaltung vermittelten. Möglicherweise sind deren Arbeitssituationen nicht unbedingt besser als die Situationen der „kritischen“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sie nehmen diese Situationen aber anders wahr bzw. sind in der Lage, diesen Situationen innerlich die Spitze zu nehmen.

Abschließend gilt es hier jedoch nochmals festzuhalten, dass das Vorgesetztenverhalten eine zentrale Rolle bei der Bewertung der Arbeitssituation spielt. Die Potenziale der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dann am besten gewinnbringend für alle erschlossen werden, wenn ein kollegiales Miteinander als Grundmuster der täglichen Arbeit gepflegt wird – dies wird in den Fällen, in denen dies gegeben ist, sehr deutlich.

## 4 ANHANG



Liebe akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

schon vor geraumer Zeit wurde die Online-Befragung aller akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Arbeitssituation an der Universität Bremen abgeschlossen. Alle, die die Ergebnisse noch nicht kennen, können den Bericht unter der Adresse <http://www.kram.uni-bremen.de/> einsehen oder herunterladen.

Die Fragebogenerhebung hat Problemfelder erkennbar werden lassen, in denen Handlungsbedarf gesehen wird, aber auch positive Arbeitsbedingungen. Zur Vertiefung der Ergebnisse wurden im Anschluss an die Befragung zusätzlich Interviews mit akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in mehreren Fachbereichen durchgeführt. Dabei stachen Ergebnisse in zwei thematischen Schwerpunkten hervor: von Bedeutung sind das Verhältnis zu Vorgesetzten und die Situation in der Lehre. Im ersten Fall wurde die mangelnde Führungsqualifikation einer Reihe von Vorgesetzten thematisiert und im zweiten Fall die fehlende Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit keiner oder wenig Erfahrung in der Lehre.

Folgende Maßnahmen, die aus der Onlinebefragung abgeleitet wurden, sind inzwischen im Zusammenwirken von KRAM / Kollegiumsrat der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personalrat, Universitätsleitung und ZKFF / Zentraler Frauenbeauftragter abgestimmt und teilweise auch schon eingeleitet worden.

### **Infrastruktur**

Die technische Ausstattung der Lehrveranstaltungsräume wird zum Wintersemester 2011/12 erheblich verbessert (Mittelaufwand: 150.000 €). Konkret wird die Medientechnik in Lehrveranstaltungsräumen – in Abstimmung mit den Fachbereichen – in den Gebäuden GW1, GW2, Hörsaal, SFG, NW1, NW2 und GEO erneuert.

### **Anerkennung**

An der Universität ist die Diskussion über die Führungskultur, das Führungsverhalten von Vorgesetzten und die Anerkennungskultur intensiviert worden. Es wurde ein Projekt begonnen, in dem diese Thematik über einen Zeitraum von drei Jahren weiterentwickelt wird.

### **Verwaltung/Organisation**

Die in den Ergebnissen der Untersuchung insbesondere bezeichneten Probleme (Drittmittelverwaltung/Reisekostenabrechnung/Verwaltungsabläufe in Fachbereichen) sollen in Qualitätszirkeln unter Beteiligung akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „durchleuchtet“ und bessere Prozessabläufe zwischen den Beteiligten aus Wissenschaft und Verwaltung abgestimmt werden.

### **Betreuung** (z. B. von Promotionen)

Die generellen Möglichkeiten zur Verbesserung der Betreuung (z. B. durch Doktorandenvereinbarungen) sollen zunächst mit den Dekaninnen und Dekanen erörtert werden. Darüber hinaus wird diese Thematik in die Veranstaltungen für die neu berufenen Professorinnen und Professoren einbezogen.

## **Fortbildung**

Durch das Dezernat 5

([www.personalentwicklung.uni-bremen.de](http://www.personalentwicklung.uni-bremen.de)),

das Promotionszentrum der Universität Bremen (ProUB)

([www.uni-bremen.de/forschung/promovierende-post-docs/promotionszentrum-universitaet-bremen-proub/qualifizierungsprogramm.html](http://www.uni-bremen.de/forschung/promovierende-post-docs/promotionszentrum-universitaet-bremen-proub/qualifizierungsprogramm.html))

und der Arbeitsstelle Chancengleichheit

([www.chancengleichheit.uni-bremen.de](http://www.chancengleichheit.uni-bremen.de))

werden die schon bestehenden Angebote inhaltlich entsprechend den Ergebnissen der Befragung weiterentwickelt. Über das Thema wird fortlaufend informiert. Das Rektorat betont ausdrücklich die Bedeutung der Fortbildung und die Sicherstellung der Teilnahmemöglichkeit von akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Fortbildungsmaßnahmen.

## **Lehre/Forschung**

Die hochschuldidaktischen Qualifizierungsangebote sollen ausgeweitet werden

([www.hochschuldidaktik.uni-bremen.de](http://www.hochschuldidaktik.uni-bremen.de)).

Für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Lehre und Forschung gibt es konzeptionelle Überlegungen, wie ein Kompetenzprofil für Lehre und Forschung entwickelt werden kann.

## **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Im Zuge der Umsetzung der im Audit „Familienfreundliche Hochschule“ zugesagten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden auch die Betreuungsmöglichkeiten verbessert. In der neuen Uni-Kita sind im Herbst 2010 zwei zusätzliche Gruppen für 0- bis 3-jährige Kinder geschaffen worden ([www.familie.uni-bremen.de](http://www.familie.uni-bremen.de)).

## **Bibliothek**

Mit der Leitung der Staats- und Universitätsbibliothek wird die Frage der Verlängerung der Ausleihfristen für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erörtert werden.

## **Einführungsveranstaltungen für neu eingestellte akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Um allen neu eingestellten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Einstieg in den Arbeitsalltag der Universität Bremen zu erleichtern, wird der KRAM mit Unterstützung der Universitätsleitung in Zusammenarbeit mit den zuständigen UNI-Bereichen mehrmals jährlich während der Arbeitszeit einen 1-tägigen Einführungs- und Kennenlern-Workshop anbieten.

Zum einen wird im Workshop ein Überblick über die Struktur und Organisation der Universität Bremen gegeben und ausgewählte Bereiche, die von zentraler Bedeutung sind – z. B. Forschungsförderung der Universität Bremen oder Personalentwicklung – vorgestellt. Zum anderen stehen die Arbeitsbedingungen der akademischen Mitarbeiterinnen im Zentrum der Aufmerksamkeit. Hier geht es z. B. um Fragen der (flexiblen) Arbeitszeitgestaltung oder der Promotionsbetreuung. Auch eine Reihe von Tipps zur Bewältigung des „universitären Alltags“ (von der Beschaffung der Tafelkreide bis hin zur Reisekostenabrechnung) steht auf dem Programm. Generell soll der Beantwortung von Fragen und der Diskussion viel Raum eingeräumt werden.

Diese Veranstaltungen werden im WiSe 2011/12 starten. Die genauen Termine werden den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Einstellung bekannt gegeben.

## **KRAM Arbeitsgruppe**

Über diese Maßnahmen hinaus wird vom KRAM ein Arbeitskreis eingerichtet, an dem sich interessierte akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen können. Themenbezogen sollen dort vorhandene Probleme erörtert und Lösungsvorschläge entwickelt werden. Einladungen zu den Treffen werden über die Fachbereichs- bzw. Institutsverwaltungen an die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschickt. Die Federführung für diesen Arbeitskreis übernimmt der KRAM, direkte Rückmeldungen sind explizit erwünscht.

Tel: 218-63773, E-Mail: [schalt@math.uni-bremen.de](mailto:schalt@math.uni-bremen.de)

Tel: 218-64784, E-Mail: [blutz@uni-bremen.de](mailto:blutz@uni-bremen.de)

## **Projektabschluss und Ausblick**

Das Projekt „Befragung der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Bremen“ ist mit der Auswertung der durchgeführten Interviews abgeschlossen. Ein Abschlussbericht über die Ergebnisse wird am 13.07.2011 im Akademischen Senat vom Leiter der Untersuchung, Herrn Dr. Erzberger, gegeben.

Die Begleitung des Projektes durch die Mitglieder des KRAM, des Personalrates, der Universitätsleitung und der ZKFF / Zentrale Frauenbeauftragte hat den Prozess sehr befördert. Wir hoffen, mit den abgestimmten, eingeleiteten und noch anzugehenden Maßnahmen eine Handlungsstrategie entwickelt zu haben, die zu Verbesserungen der Arbeitssituation für alle akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt. Auch zukünftig wird es zu Fragen der Arbeitssituation des akademischen Mittelbaus Treffen in dieser Konstellation geben, auf denen Maßnahmen der Verbesserung erörtert und verabschiedet werden.

KRAM, Personalrat, Universitätsleitung, ZKFF / Zentrale Frauenbeauftragte

KRAM/Kollegiumsrat der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
[www.kram.uni-bremen.de](http://www.kram.uni-bremen.de)

Personalrat  
[www.personalrat.uni-bremen.de](http://www.personalrat.uni-bremen.de)

Universitätsleitung  
[www.uni-bremen.de/universitaet/die-uni-im-ueberblick/leitung.html](http://www.uni-bremen.de/universitaet/die-uni-im-ueberblick/leitung.html)

ZKFF/Zentrale Frauenbeauftragte  
[www.zentrale-frauenbeauftragte1.uni-bremen.de](http://www.zentrale-frauenbeauftragte1.uni-bremen.de)