

PILOTPROJEKT GENDER UND DIVERSITY MAINSTREAMING AN DER FAKULTÄT FÜR BILDUNGSWISSENSCHAFTEN

EIN TEILPROJEKT DES DIVERSITY-AUDITS „VIELFALT GESTALTEN IN NRW“

ABSCHLUSSBERICHT

02.06.2015

Projektverantwortliche:

**Prof. Dr. Lisa von Stockhausen, Prodekanin für Diversity Management
an der Fakultät für Bildungswissenschaften**

Dipl. Soz.-Wiss. Sonja Zurmaar (geb. Neuerer), Wiss. Mitarbeiterin

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Hintergrund und Vorgehen	4
Ergebnisse	9
<i>Beteiligung</i>	9
<i>Die Untersuchungsgruppen</i>	10
Altersstruktur der Befragten	10
Regionaler Hintergrund	10
Bildungshintergrund	11
Familienaufgaben	12
<i>Vertiefende Teilgruppenanalyse</i>	13
a) Willkommenskultur und Arbeitsklima	13
b) Teilhabe und Transparenz	15
c) Arbeitskontext	17
d) Forschung	18
e) Wissenschaftliche Qualifikation	19
f) Ansprechpartner/innen und Unterstützungsangebote	20
g) Internationalisierung	24
h) Diskriminierungserfahrungen	24
i) DiM Kompetenzen und zusätzliche Unterstützungsangebote	27
Rückkoppelungsgespräche und Schlussfolgerungen	30
Willkommenskultur	30
Raumsituation	31
Transparenz	32
Gremienbeteiligung	32
Lehrdeputat und Arbeitsbelastung	33
Forschungseinbindung	33
Wissenschaftliche Weiterqualifikation	34
Kommunikation	35
Diskriminierungserfahrungen	35
DiM Kompetenzen und Internationalisierung	36
Diskussion möglicher Maßnahmen	37
Hinweise für andere Fakultäten der UDE	40

Einleitung

Gender und Diversity Mainstreaming bedeutet, Prozesse und Strukturen einer Institution daraufhin zu untersuchen, ob sie sich auf unterschiedliche Gruppen (z. B. Frauen und Männer, Personen mit unterschiedlichem persönlichen und sozialen Hintergrund) unterschiedlich auswirken und ggf. eine Ungleichbehandlung zur Folge haben. Mit ihrer Idee der „Universität der Potenziale“ verfolgt die UDE das Anliegen, durch einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt sowie durch diversitätsgerechte Angebote die Potenziale ihrer Studierenden und Beschäftigten gezielt zu schöpfen und zu fördern. Vor diesem Hintergrund hat die Hochschule eine Vielzahl unterschiedlicher Aspekte und Elemente des Diversity Managements in die hochschulischen Prozesse und Strukturen integriert und betrachtet Diversität sowohl als Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit als auch zur Exzellenz.

In diesem Kontext hat sich die UDE 2012 dazu entschlossen am Diversity-Wettbewerb des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW zu beteiligen und ein umfassendes Diversity Konzept eingereicht, das als eines von acht Hochschulkonzepten ausgezeichnet wurde. Damit wurde der UDE die Teilnahme am Diversity-Audit "Vielfalt gestalten in NRW" durch das Ministerium ermöglicht, das es der UDE erlaubt, im Austausch mit Expert/innen anderer Hochschulen Impulse für die Reflexion und Weiterentwicklung der Diversity Management (DiM)-Strategie an der UDE zu erhalten sowie ihre eigene Expertise in den Prozess einzubringen. Das Auditierungsverfahren wurde vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft entwickelt und von der Firma CEDIN Consulting begleitet.

Das Pilotprojekt Gender und Diversity Mainstreaming an der Fakultät für Bildungswissenschaften ist eines von sechs Teilprojekten dieses Auditierungsverfahrens im Bereich des diversitätsorientierten Qualitätsmanagements. Es handelt sich um ein Forschungsprojekt mit dem Ziel der Entwicklung von Maßnahmen zum Gender- und Diversity-Mainstreaming an der Fakultät für Bildungswissenschaften. Gegenstand des Projektes ist die Analyse ausgewählter Strukturen und Prozesse hinsichtlich ihrer differentiellen Folgen für diversitätsrelevante soziale Gruppen. Dahinter steht die Frage, ob Verwaltungsabläufe an der Fakultät unterschiedliche Auswirkungen auf Angehörige verschiedener Gruppen haben (verschieden bspw. hinsichtlich Herkunft, Geschlecht, Erkrankung oder Behinderung, Alter, Fürsorge-/Pflegaufgaben) und diese ggf. benachteiligen und/oder ihnen eine geringere Teilhabe an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen ermöglichen. Das Projekt ist zudem Bestandteil der Ziel-Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und der Fakultät für Bildungswissenschaften, welche als erste Fakultät ein Prodekanat für Diversity Management eingerichtet hat.

Ziel des Projektes war es, bestehende Maßnahmen zum Gender- und Diversity-Mainstreaming an der Fakultät zu evaluieren und evidenzbasiert ggf. weiterführende Maßnahmen abzuleiten. Die Ergebnisse dieses Pilotprojektes sollten zudem als Grundlage der Strategieentwicklung anderer Fakultäten der Universität Duisburg-Essen dienen.

Hintergrund und Vorgehen

Das Projekt Gender und Diversity Mainstreaming an der Fakultät für Bildungswissenschaften startete zum 01. April 2013 mit einer geplanten Laufzeit von 18 Monaten. Die Leitung des Projektes unterlag Prof. Dr. Lisa von Stockhausen, Prodekanin für Diversity Management an der Fakultät für Bildungswissenschaften. Dipl. Soz.-Wiss. Sonja Zurmaar (geb. Neuerer) unterstützte das Projekt als wissenschaftliche Mitarbeiterin auf einer Drittelstelle.

Methodische Zugänge bestanden zum einen in der Auswertung vorliegender Dokumente und Statistiken hinsichtlich relevanter Informationen zu Teilhabe an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen sowie in Gesprächen mit Vertretungen aller Statusgruppen an der Fakultät zu möglichen Problemfeldern. Vorliegende Statistiken und Dokumente differenzieren allerdings zum großen Teil nur nach der Variable Gender, so dass diese Quellen notwendig ergänzt wurden durch eine Vollbefragung der Fakultätsmitglieder.

Ein grundlegendes Konzept für das Pilotprojekt mit einem reinen Schwerpunkt auf der Genderdimension wurde ursprünglich bereits im Team des Gleichstellungsbüros der Universität Duisburg-Essen entwickelt. Im Rahmen der zentralen Gleichstellungspolitik der Hochschule stand zunächst das Erreichen einer nominellen Gleichstellung unter den Geschlechtern, insbesondere im Bereich der Professuren im Vordergrund. Mit beinahe paritätischen Geschlechteranteilen unter den Professuren und im wissenschaftlichen Mittelbau an der Fakultät für Bildungswissenschaften stellte sich die Frage, ob quantitative Gleichstellung an dieser Fakultät auch mit einer qualitativen Gleichstellung einhergeht. Um dies zu erforschen, wurden unterschiedliche Untersuchungsfelder im Rahmen eines Erstkonzeptes definiert, in denen das Verhältnis zwischen quantitativer und qualitativer Gleichstellung genauer betrachtet werden sollte. Dies waren die Bereiche Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Forschung, Lehre und Studium sowie geschlechtergerechte Organisationskultur. Diese Bereiche wurden auch als zentral für eine diversitätsbezogene Analyse der Fakultätsstrukturen und -prozesse erachtet und in das Konzept um den Diversity-Aspekt eingebettet, in dem Gender eine nach wie vor zentrale Analyseebene darstellte. Darüber hinaus wurden, auch vor dem Hintergrund des vorgegebenen zeitlichen Rahmens, der personellen Ressourcen und der Relevanz für die Fakultät die Kategorien familiärer Kontext (Übernahme von Betreuungs- und/oder Pflegeaufgaben) sowie die Herkunft (sozial wie regional) in den Mittelpunkt der Analyse gestellt, wobei weitere diversitätsrelevante Kategorien wie Alter oder Erkrankung/Behinderung ebenfalls beachtet werden sollten.

Eine auf diesen Erwägungen aufbauende Konzeptionierung zu Vorgehen und Inhalt des Projektes wurde am 09. April 2013 im Rahmen des Diversity-Audit Strategieworkshops vorgestellt und mit den anderen Auditierungsbeteiligten diskutiert. Darüber hinaus fand am 29. April 2013 ein Konzeptionierungstreffen mit Vertreterinnen des Prorektorats für Diversity Management, des Gleichstellungsbüros, der Fakultät und des Netzwerks Frauenforschung NRW statt. Sämtliche dieser Akteure waren bereits im Vorfeld in die Projektkonzeptionierung einbezogenen. Es wurden weitere relevante Ansprechpartnern/innen benannt, bspw. Personalräte, Vertreter/innen der zentralen PE/OE, DiM Kommission der UDE. Zentrales Anliegen war zudem, von Beginn an Angehörige aller Statusgruppen der Fakultät aktiv in das Projekt einzubeziehen und in einem Bottom-Up Prozess diversitätsrelevante Problemfelder in der Diskussion mit Fakultätsangehörigen zu identifizieren. Dies schien insbesondere zielführend, um eine fundierte Anbindung an das faktische Geschehen an der Fakultät gewährleisten zu können (das heißt, Prozesse und Strukturen zu untersuchen, wie die Betroffenen selbst sie erfah-

ren und erleben), vorhandene Expertise an der Fakultät im Bereich Diversity auszuschöpfen und die Sinnhaftigkeit des Projekts für die Fakultätsangehörigen zu vermitteln.

Der aktuelle Stand des Projektes sowie die weitere Zeitplanung wurden beim operativen Workshop des Diversity-Auditierungsverfahrens am 27. Mai 2013 präsentiert. Im Rahmen des Diversity Tages am 11. Juni wurde das Projekt mittels eines Posters der Hochschulöffentlichkeit präsentiert. Frau Dipl.-Soz. Sonja Zurmaar vertrat das Projekt zudem im Rahmen des NRW Diversity-Forums am selben Tag in Köln, zusammen mit anderen Vertreter/innen des Auditierungsvorhabens der UDE.

Im Juli/August 2013 erfolgte zudem eine Rückkoppelung der Projekthinhalte mit den stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten Elke Währisch-Große und Dr. Lisa Mense sowie mit dem Personalrat der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten (Dr. Eva Zeppenfeld) und dem Personalrat der weiteren Beschäftigten (Gabi Schulte).

Die Gespräche mit Vertretungen aller Statusgruppen fanden zwischen Mai und September 2013 statt. Alle Gruppen erhielten vorab das Projektkonzept mit konkreten, statusgruppenspezifischen Fragen zu den genannten Handlungsfeldern. Beispiele hierfür waren etwa:

- Mittelbau: Wer arbeitet unter welchen Vertragsbedingungen/Arbeitszeitmodellen? Wer bringt sich in die Gremien ein? Inwiefern konkurrieren hier Interessenslagen von eigener Weiterqualifikation und Interessensvertretung?
- MTV: Ist eine anerkennende und wertschätzende Haltung gegenüber allen Kolleg/innen der Gruppe der weiteren Beschäftigten vorhanden? Wer arbeitet unter welchen Vertragsbedingungen und Arbeitszeitmodellen? Sind Möglichkeiten zu Telearbeit/flexiblen Arbeitszeiten bekannt? Welche sind darüber hinaus erwünscht?
- Studierende: Sind die Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienaufgaben oder chronischen Erkrankungen und Behinderungen bekannt und werden sie angewandt? Wie sind die Anteile der untersuchungsrelevanten Gruppen an den Studierenden (bspw. hinsichtlich Anfänger/innen, Abbruchquoten, Auslandsaufenthalten)?
- Professor/innen: Werden Bewerber/innen mit Familienbetreuungsaufgaben gezielt rekrutiert und wenn ja, wie? Was wird an der Fakultät getan, um Berufungsverfahren transparent zu gestalten? Wie sind die Anteile der untersuchungsrelevanten Gruppen an Professuren und Eingruppierungen?

Die Statusgruppenvertretungen wurden gebeten, in der eigenen Gruppe Rücksprache zu halten und weitere mögliche Gegenstandsbereiche, statusgruppenspezifische wie auch -übergreifende zu diskutieren und in den Entwicklungsprozess einzubringen. Die Gruppen Studierende, Mittelbau und MTV wurden über die gewählten Vertretungen im Fakultätsrat zu den Gesprächen eingeladen. Bei den Professor/innen wurde jedes Institut um Benennung einer professoralen Vertretung für die Gespräche gebeten. Die Rückmeldungen und Ergänzungen zum Befragungskonzept aus den jeweiligen Gruppen wurden sämtlich in das Konzept integriert.

Parallel zu den Gesprächen über diversitätsrelevante Handlungs- und ggf. Problemfelder an der Fakultät mit dem Ziel der Entwicklung eines Befragungsinstruments erfolgte eine systematische Sammlung und Auswertung bereits existierender Dokumente und Statistiken. Dabei zeigte sich allerdings, dass zu vielen für das Forschungsvorhaben relevanten Feldern keine Daten vorlagen (vor allem aufgrund der fehlenden Aufschlüsselung nach anderen Kategorien als dem Geschlecht). Personalstandsdaten konnten aus der Datenbank SuperX bezogen werden, ebenso wie Angaben zur Studierendenentwicklung. Aufgrund der nahezu durchgängigen geschlechtergetrennten Aufbereitung ließen sich

hier bereits relevante Informationen zur Untersuchungskategorie ‚Geschlecht‘ gewinnen, allerdings auch nur für diese Kategorie. Kaum oder keine Informationen gab es hingegen zu den Kategorien Herkunft und familiäre Lebenssituation. Lediglich die Quote der Fakultätsangehörigen, die über eine andere Nationalität als die Deutsche verfügen, ließ sich auf diesem Wege ermitteln. Auskünfte über einen möglichen Migrationshintergrund oder den Anteil an Bildungsaufsteiger/innen ließen sich jedoch nicht ermitteln. Auch gibt es keinerlei systematische Informationen darüber, wie viele Fakultätsangehörige Familienaufgaben übernehmen, etwa über genommene Elternzeiten. Weiterführende Erhebungen, z. B. zur Partizipation an und der Gestaltung von Berufungsverfahren, mussten durch das Projektteam manuell (bspw. durch Analyse von Sitzungsprotokollen) vorgenommen werden. Da auf diesem Wege unter hohem Zeitaufwand allenfalls relativ vereinzelte und unsystematische Informationen gewonnen werden konnten, zeichnete sich damit noch einmal die Notwendigkeit einer ergänzenden Datenerhebung in Form einer Vollbefragung der Fakultätsmitglieder ab.

Parallel zu den Vorbereitungen des Workshops zur Zwischenevaluation des Auditierungsverfahrens im Dezember 2013 begann daher im Oktober die Umsetzung der im oben beschriebenen Prozess als relevant identifizierten Aspekte in einem Fragebogen. Dieser Fragebogen wurde in mehrfachen Rückkopplungs- und Rückmeldungsschleifen mit allen Statusgruppen, allen Instituten der Fakultät, dem Dekanat, verschiedenen fakultätsexternen Akteuren (PE/OE, DiM Kommission, Prorektorat Diversity Management, Personalräte) sowie nach einer umfassenden methodischen Beratung durch den Leiter des Teams Datenmanagement des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH), Karl-Heinz Stammen, zusammengestellt. Die Fragen betrafen dabei datenschutzrechtlich besonders sensible Daten wie etwa die Gruppenzugehörigkeit der Befragten (hinsichtlich Geschlecht, Herkunft und familiärem Kontext), um Einflüsse derselben auf Teilhabe an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen untersuchen zu können. Die Untersuchung des Einflusses der sozialen Herkunft bspw. erforderte Fragen nach Bildungsabschlüssen der Befragten sowie ihres familiären Umfeldes. Daher ging der Befragung eine umfassende Prüfung durch den Datenschutzbeauftragten Thorsten Sagorski voraus, die sowohl das Erhebungsinstrument als auch das Befragungssystem EvaSys umfasste. Der Fragebogen wurde nach der Rückmeldung des Datenschutzbeauftragten noch einmal in enger Zusammenarbeit mit dem Team Datenmanagement des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) angepasst (bspw. waren offene Fragen nur in begründeten Einzelfällen erlaubt, um die Rückführbarkeit auf eine bestimmte Person unwahrscheinlicher zu machen) und als online Befragung implementiert. Die Umfrage wurde im Mai und Juni 2014 über eine Dauer von drei Wochen durchgeführt.

Der Fragebogen (siehe Anhang) enthielt in seiner finalen Fassung 78 Fragen, unterteilt in sieben Themenkomplexe:

- Allgemeine Daten zur Person und Fakultätsangehörigkeit
- Merkmale des Arbeitskontextes
- Teilhabe; Status; Transparenz
- Forschung, Qualifikation
- Unterstützung bei Familienaufgaben und Erkrankung/Behinderung
- Diskriminierungserfahrungen
- Diversity-Kompetenzen und Internationalisierung

Die Mitglieder der Fakultät für Bildungswissenschaften wurden über eine Nachricht an ihre UDE-Email-Adresse zur Teilnahme an der Befragung eingeladen, um sicherzustellen, dass tatsächlich nur die Mitglieder der Fakultät an der Befragung teilnahmen. Vom Zentrum für Informations- und Medi-

endienste der UDE (ZIM) wurden hierzu anonymisierte E-Mail-Adressen generiert. Dabei handelte es sich um Adressen aus Zahlen-/Buchstabenkombinationen, über welche die E-Mails an die eigentlichen Adressen weitergeleitet wurden. So konnten keine Rückschlüsse auf die dahinterstehenden Personen gezogen werden. Das Verfahren stand nur für den Zweck der Befragung zur Verfügung und wurde im Anschluss durch das ZIM wieder deaktiviert. Um die Stichprobe auf Verzerrungen hin überprüfen zu können, wurde zudem das jeweilige Gruppen-Gesamt-N in der Grundgesamtheit dokumentiert. Eine mehrfache Teilnahme wurde durch ein Tan-basiertes Verfahren ausgeschlossen.

Es wurden neben der Einladung zwei Erinnerungen via E-Mail an alle Teilnehmenden versendet, unabhängig davon, ob der Fragebogen bereits komplett ausgefüllt, abgebrochen oder noch gar nicht aufgerufen worden war. Nach der planmäßigen Umfragedauer von zwei Wochen wurde die Befragung mit der zweiten Erinnerung um eine Woche verlängert.

Neben diesen Maßnahmen wurde für die Teilnahme an der Befragung auf den diversitybezogenen Webseiten der Hochschule, durch das Prorektorat für Diversity Management und Internationales, über den fakultätsinternen Emailverteiler sowie über die Multiplikator/innen der jeweiligen Statusgruppenvertretungen geworben. Darüber hinaus erhielten die Lehrenden der Fakultät entsprechendes Werbematerial für ihre Lehrveranstaltungen, um auch unter den Studierenden eine möglichst breite Mobilisation zu erreichen.

Alle Angaben des Fragebogens waren wie die Teilnahme an sich freiwillig, und jede Frage konnte ohne Angabe übersprungen werden, mit Ausnahme solcher Fragen, die eine automatische Auswahl von Folgefragen für bestimmte Teilgruppen nach sich zogen, z. B. die Frage nach der Übernahme von Führungsaufgaben, die die Auswahl entsprechender Folgefragen für Personen mit bzw. ohne Führungsaufgaben bewirkte. Einzelne offene Fragen konnten durch freie Formulierung beantwortet werden. Dieses Format wurde gewählt, wenn Erfahrungen und Einschätzungen nur schwer oder gar nicht anders erfasst werden konnten, ohne die Antwort durch optionale Antwortmöglichkeiten in eine bestimmte Richtung zu lenken. Gemäß der Datenschutzvereinbarung wurden Informationen in diesen Antworten, anhand derer Personen hätten identifiziert werden können, vor Übergabe an die Fakultät geschwärzt bzw. gelöscht. In der einführenden Instruktion der Befragung wurden die Befragten deshalb dazu aufgefordert, in Antworten auf offene Fragen keine konkreten Personen zu nennen. Zudem erklären sie sich mit der Teilnahme an der Befragung mit der universitätsinternen Nutzung der Ergebnisse im Rahmen des skizzierten Zwecks einverstanden.

Die Verarbeitung der Daten erfolgte, wie bereits die methodische Beratung, die Programmierung und die technische Implementierung des Fragebogens, durch das Team Datenmanagement des ZfH. Die Antworten der Befragten wurden durch das Statistikprogramm SPSS ausgewertet und im Anschluss in Excel-Datensätze importiert. Zugriff auf die Rohdaten erhielten dabei alleine die zuständigen Mitarbeiter/innen des Teams Datenmanagement des ZfH. Eine erste Übermittlung von Daten durch das ZfH erfolgte Mitte Juli, weitere vertiefende, auf Kreuzungen basierende Auswertungen gingen im August beim Projektteam ein. Das Gesamtergebnis und die Ergebnisse von Teilgruppen wurden grundsätzlich als prozentuale Häufigkeitsverteilungen in Tabellen oder Grafiken ausgegeben. Die Fakultät erhielt ausschließlich diese Informationen sowie die Gesamtzahl der Teilnehmenden und die der Antwortgebenden (n) zu den einzelnen Fragen, um die Prozentangaben entsprechend zur Gesamtteilnehmerzahl der Befragung in Relation setzen zu können. Niedrige Fallzahlen für Auswertungsparameter (< 5 Personen) wurden aufgrund der potenziellen Gefahr einer De-Anonymisierung

nicht gekreuzt oder ausgewiesen. Die Teilnehmenden waren im Einführungstext zum Fragebogen auf diese Mindestgröße der Aggregation ausdrücklich hingewiesen worden.

Die Auswertung der umfassenden Datensätze (vergleiche Kapitel 3) erfolgte bis November 2014. Erste Projektergebnisse konnten somit bereits im Rahmen des Evaluationsworkshops des Diversity-Audits im November 2014 diskutiert werden. Parallel wurden die Statusgruppenvertretungen zu Rückkoppelungsgesprächen der Ergebnisse eingeladen, die sämtlich im Dezember 2014 stattfanden. Ziel dabei war es, neben einer Diskussion der Ergebnisse und verbliebener oder aus der Umfrage entstandener offener Fragen, gemeinsam evidenzbasierte Maßnahmen zum Gender- und Diversity Mainstreaming zu diskutieren.¹

Im Anschluss daran wurden Ende Januar 2015 die Dekanatsmitglieder anhand einer umfassenden Analyse der vorliegenden Daten über die Ergebnisse der Umfrage informiert. In der offiziellen Abschlussveranstaltung des Audits am 24.02.2015 wurde das Projekt im Rahmen einer Posterausstellung der universitären Öffentlichkeit vorgestellt. Am 26.02.2015 wurden die Projektergebnisse fakultätsexternen Expert/innen und Auditbeteiligten vorgestellt und anhand des Ergebnisberichts diskutiert. Hierzu waren das Prorektorat für Diversity Management und Internationales, die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalräte, die Personal- und Organisationsentwicklung, das Team ProDiversität des ZfH, die Beauftragte für chronisch erkrankte und behinderte Studierende sowie der Vorsitzende der Diversity Kommission eingeladen. Die Diskussionsbeiträge sind sämtlich in die abschließende Diskussion von Ergebnissen und möglichen Maßnahmen eingeflossen.

¹ Die Beschäftigungszeit von Frau Zurmaar wurde durch das Rektorat bis Dezember 2014 verlängert, um den geordneten Abschluss des Projektes zu unterstützen.

Ergebnisse

Beteiligung

Die Befragung erzielte einen Rücklauf von insgesamt 545 ausgefüllten Bögen. Die größte Gruppe machen dabei die Studierenden mit 444 ausgefüllten Fragebögen aus, gefolgt von der Gruppe des akademischen Mittelbaus mit 71, 13 Personen aus der Gruppe der weiteren Beschäftigten/Mitarbeitende in Technik und Verwaltung und 17 aus der Gruppe der Professoren und Professorinnen. Betrachtet man die Beteiligung entsprechend der Daten aus SuperX/SAP zu den Personen, die aktuell an der Fakultät beschäftigt sind, und den Studierenden im Erst-/Hauptfach in den Lehreinheiten der Bildungswissenschaften ergibt sich ein Beteiligungswert von 21,8% (bei einer Grundgesamtheit von 2499).² Die Beteiligung innerhalb der Statusgruppen ist dabei wie folgt: Unter den Studierenden konnte eine Beteiligung von 17,8% erreicht werden, wovon sich 15% den Erziehungswissenschaft, 25,7% der Lehreinheit Soziale Arbeit, 1,8% den Sportwissenschaften und dem 57,4% Lehramt zuordnen. Im akademischen Mittelbau inklusive Lehrbeauftragter konnte eine Quote von 29% erreicht werden. Zur Gruppe des akademischen Mittelbaus zählen bei dieser Berechnung auch die wissenschaftlichen Hilfskräfte, die sich jedoch kaum an der Befragung beteiligt haben. Somit ergibt sich hier eine fast vollständige Beteiligung von 95,7% im originären Mittelbau (68 von 71 Personen³), von denen 73,2% in der Lehre tätig sind. Die Beteiligungsrate unter den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung liegt bei 56,5% und unter den Professoren und Professorinnen bei 47,2%.

Unter den Befragten waren 73,8% Frauen und 24,2% Männer, 0,7% wählten die Kategorie ‚anderes‘, 1,3% machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht. Es beteiligten sich Angehörige aller Altersgruppen (s. Abb. 1). Der hohe Anteil von Befragten bis einschließlich 35 Jahre ist durch die proportional hohen Beteiligungszahlen unter den Studierenden zu erklären (s. Abb. 2).

Die nachfolgenden Ausführungen werden, wo es möglich und inhaltlich sinnvoll ist, nach Statusgruppen differenziert vorgenommen. Leitend dabei sind konzeptuelle Bereiche, nach denen auch der Fragebogen konzipiert wurde. Werden keine Angaben zu einzelnen Statusgruppen gemacht, wurden diese zur jeweiligen Fragestellung nicht befragt (bspw. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung zu Fragen der universitären Lehre) oder aber die Anzahl der gegebenen Antworten innerhalb dieser Gruppe fiel nach dem Mindestkriterium des Datenschutzbeauftragten zum Berichten von Ergebnissen zu gering aus ($n < 5$).

² Insgesamt wurden auf der Basis einer Datenbank des ZIMs 6438 Personen zur Teilnahme eingeladen, darunter auch Beschäftigte im Ruhestand, Studierende im Zweit- oder Nebenfach, ehemalige Lehrbeauftragte, etc. Gemessen an dieser Stichprobe liegt die Beteiligung bei 8.5%. Diese Zahl spiegelt aber nicht die aktuell an der Fakultät Beschäftigten und Studierenden wider.

³ Quelle: Daten zur Beschäftigungsstruktur aus SuperX, Stand: 11.01.2013.

Die Untersuchungsgruppen

Altersstruktur der Befragten

Abbildung 1 zeigt die Altersverteilung getrennt nach Geschlecht, Abbildung 2 getrennt nach Statusgruppen. 57,4% der Befragten gaben an, nicht älter als 25 Jahre zu sein. Diese Quote wird durch die hohe Beteiligungsquote Studierender erklärt. Ihr Anteil an dieser Altersgruppe liegt bei 99,7%.

Abbildung 1: Altersgruppenstruktur nach Geschlecht⁴

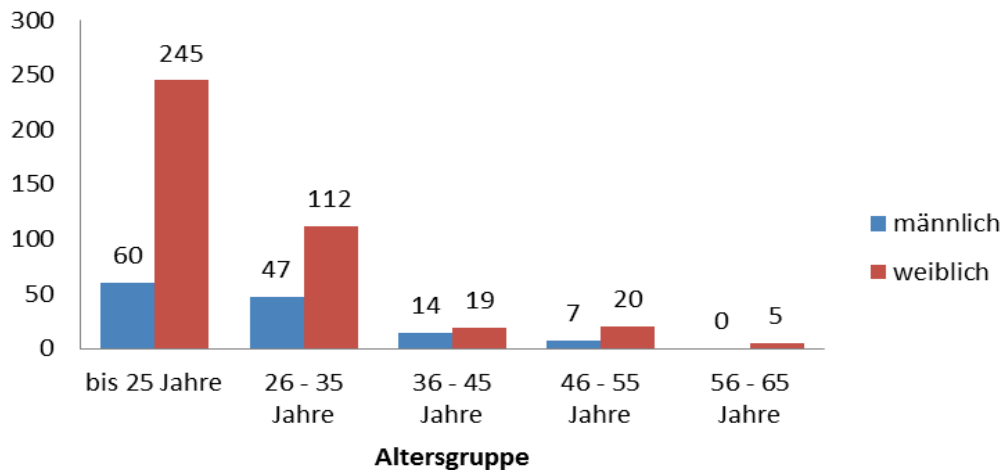
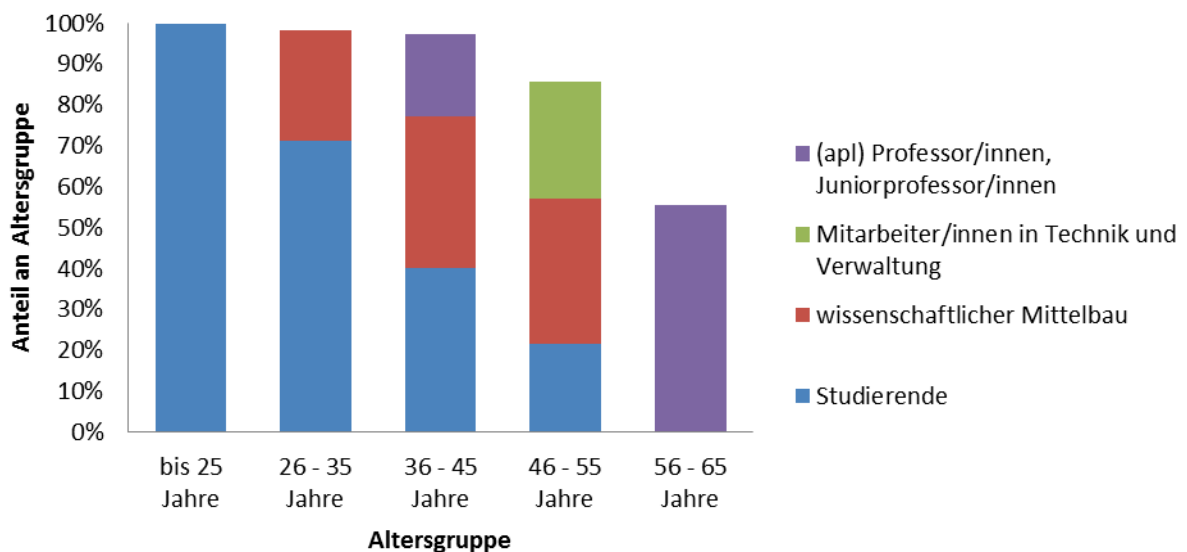


Abbildung 2: Altersgruppenstruktur nach Statusgruppen in Prozent



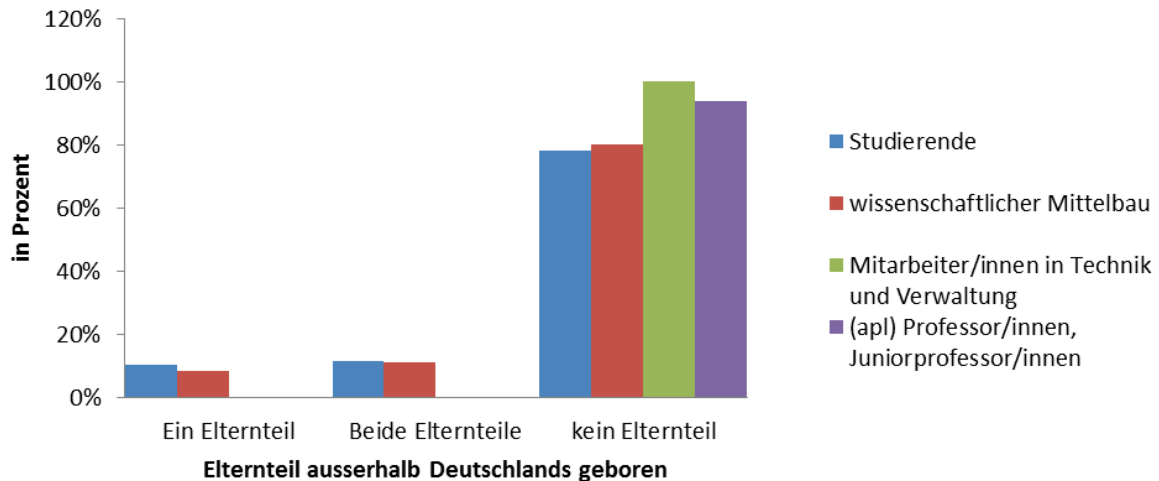
Regionaler Hintergrund

94,4% der Studierenden, 95,8% der Befragten des Mittelbaus, 84,6% der MTV sowie 88,2% der Professor/innen haben die deutsche Staatsbürgerschaft, insgesamt 7,2% haben eine andere Nationalität bzw. eine doppelte Staatsbürgerschaft. Die türkische, russische sowie die italienische Nationalität

⁴ Quelle dieser und folgender Abbildungen: Erhebungsdaten der Umfrage Gender und Diversity Mainstreaming in den Bildungswissenschaften Mai/Juni 2014. **Angaben <5 werden nicht ausgewiesen (s.o.).**

wurde hier am häufigsten genannt (davon Studierende: 80%). Nach der Herkunft ihrer Eltern befragt, gaben 20,5% an, dass entweder ein oder beide Elternteile außerhalb Deutschlands geboren wurden. Davon stammen 88,5% (ein Elternteil außerhalb Deutschlands geboren) bzw. 85% (beide Elternteile) aus der Gruppe der Studierenden (vgl. Abb. 3). 7% wurden selbst im Ausland geboren und 3,7% haben im Ausland ihre ersten Lebensjahre verbracht.

Abbildung 3: Herkunft der Eltern nach Statusgruppen in Prozent



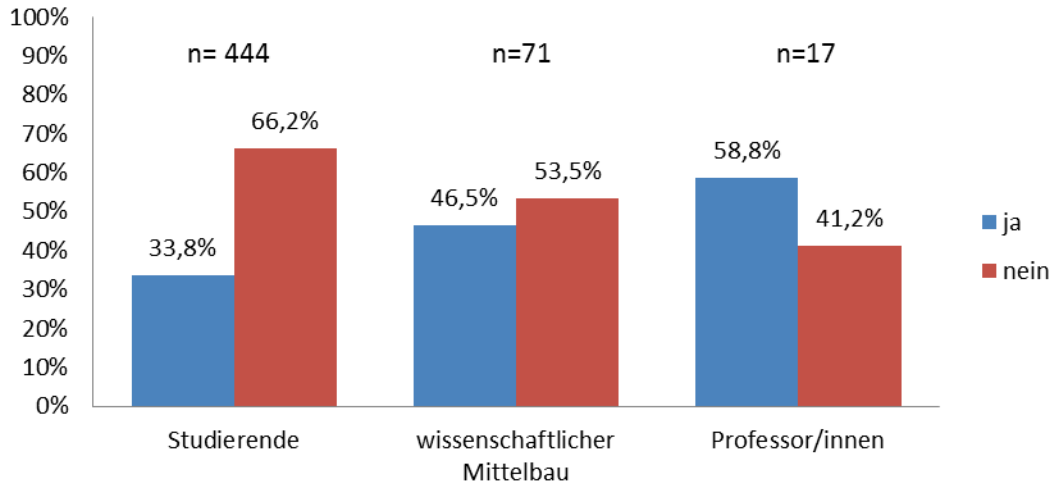
Die meistgesprochenen Sprachen in den Familien neben Deutsch sind Türkisch, Englisch, Polnisch sowie Russisch. Gefragt nach dem Land, dem sich die Befragten mit einer anderen als der deutschen Staatsbürgerschaft zugehörig fühlen, gaben einzelne ein gespaltenes Zugehörigkeitsgefühl oder einen Mangel an Zugehörigkeitsgefühl an.

Bildungshintergrund

64,6% der Befragten⁵ stammen nicht aus einem akademischen Haushalt und sind somit Bildungsaufsteiger/innen im Vergleich zu ihren Eltern. Darunter entfallen 18,8% auf Befragte, deren Eltern nicht aus Deutschland stammen, und 8,8% auf Befragte mit einer anderen als der deutschen Staatsbürgerschaft. Allerdings haben 67% der Befragten Verwandte wie Geschwister oder Cousins und Cousinen mit Hochschulerfahrungen in ihrem familiären Kontext. 33,8% der Studierenden stammen aus akademischen Familien sowie 46,5% des akademischen Mittelbaus. Unter den Professor/innen gaben 58,8% an, dass zumindest ein Elternteil über einen Hochschulabschluss verfügt besitzt (vgl. Abb. 4).

⁵ Angehörige der MTV wurden auf Wunsch des PR der Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung hierzu nicht befragt.

Abbildung 4: Familiärer Bildungshintergrund nach Statusgruppen (in Prozent)



Familienaufgaben

Wie Abbildung 5 zu entnehmen ist, gaben 18,7% der Befragten an, Fürsorgeaufgaben für Kinder zu übernehmen. 66,7% davon (64,4% der betreffenden Studierenden, 86,7% der Mittelbauangehörigen und 83,3% der Professoren/innen) leben mit diesen Kindern in einem Haushalt, darunter 79,1% Frauen und 19,4% Männer. Bei 83,4% handelt es sich dabei um betreuungspflichtige Kinder bis max. 12 Jahren. Bei fast der Hälfte der Befragten handelt es sich um Kinder bis 3 Jahren (vgl. Abb. 6). 26,2% der Studierenden nannten die Übernahme von Familienaufgaben als studienverlaufsverzögernd (26,6% der Studentinnen und 22,3% der Studenten), wobei der Anteil bei den nicht deutschen Studierenden, die dies als Verzögerungsgrund angaben, mit 33,3% leicht darüber liegt (davon 87,5% Frauen).

Abbildung 5: Fürsorgeaufgaben für Kinder nach Statusgruppen und Geschlecht (in Prozent)

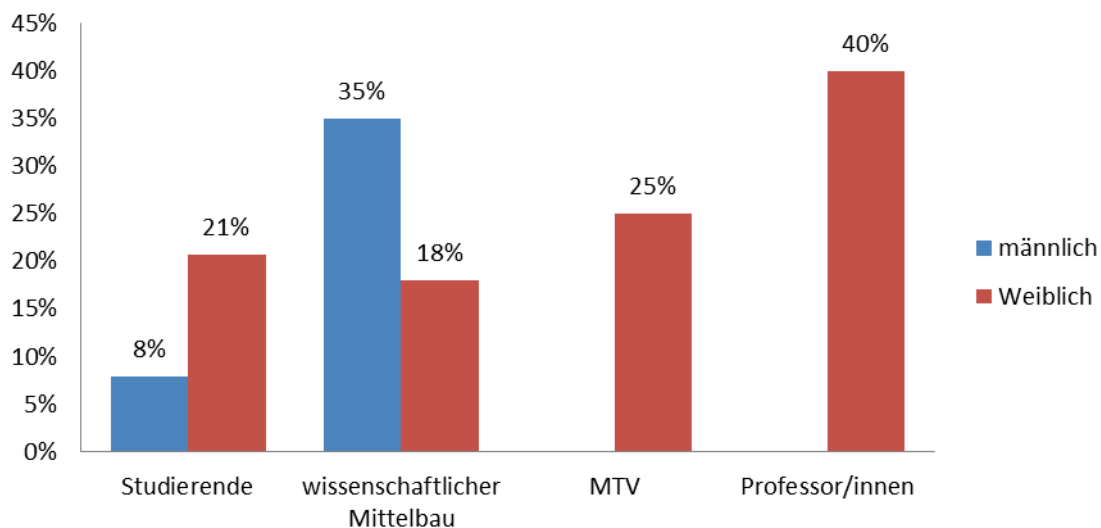
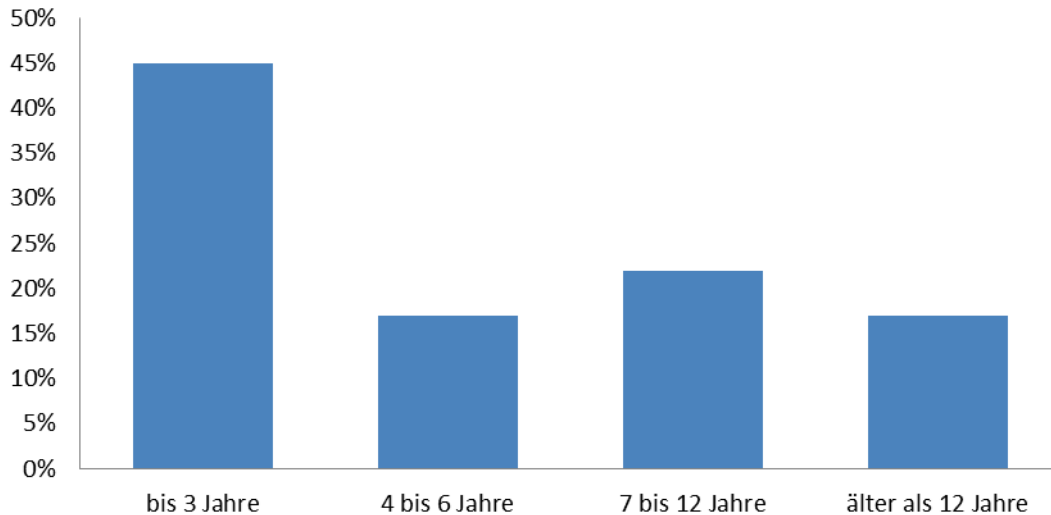


Abbildung 6: Kindesalter in Prozent



7,2% der Befragten waren in der Vergangenheit mit Pflegeaufgaben betraut (darunter 75,7% Frauen), für 4,4% ist die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Studium bzw. Beruf eine aktuelle Aufgabe (darunter 66,7% Frauen). Bei 73% der Befragten mit Pflegeaufgaben handelt(e) es sich um eine Betreuungssituation, die eine Zeitspanne von drei Monaten überschreitet bzw. überschritt. Mit Blick auf einzelne Statusgruppen ist die Vereinbarkeit insbesondere für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung von Bedeutung. Hier übernehmen oder übernahmen 38,5% Pflegeaufgaben. In den anderen Statusgruppen liegt der Anteil derer mit derzeitigen oder früheren Pflegeaufgaben bei 10,6% (Studierende), 12,9% (Mittelbau) und 18,7% (Professor/innen).

Vertiefende Teilgruppenanalyse

a) Willkommenskultur und Arbeitsklima

Wertschätzung

Der Großteil der Befragten gab an, sich an der Fakultät wohl zu fühlen. 68,1% stimmten der Aussage voll oder eher zu, dass sie sich an der Fakultät als Person und als Mitarbeiter/in willkommen fühlen, 8,1% stimmten eher nicht oder nicht zu. Die höchsten Werte erreichte hier die Gruppe der Professor/innen mit 37,5% hinsichtlich der vollen Zustimmung. Höher liegt der Durchschnittswert bei den Fakultätsangehörigen, die eine andere Nationalität als die Deutsche angaben. 78,9% stimmten im Vergleich zu 67,3% unter den Deutschstämmigen voll oder eher zu, sich an der Fakultät als Person und als Mitarbeiter/in willkommen zu fühlen. 76% derer, bei denen ein Elternteil nicht aus Deutschland stammt, stimmten voll oder eher zu, 63,8% derer, deren beide Eltern aus dem Ausland stammen, stimmten ebenfalls zu.

13 von 24 Befragten (54,2%), die aktuell Pflegeaufgaben übernehmen, gaben an, dass sie sich an der Fakultät willkommen fühlen. Damit liegen sie unter dem Anteil derer, die keine Pflegeaufgaben wahrnehmen (69,7%).

39,6% stimmten der Aussage voll oder eher zu, dass es leicht ist, sich in die Fakultät zu integrieren, 42,7% stimmten dem teilweise zu. Höher liegt der Wert bei den Beschäftigten mit Kind(ern). Hier stimmten 45,8% voll oder eher zu.

57,0% empfinden die Haltung unter Kollegen und Kolleginnen grundsätzlich als wertschätzend, 12% stimmten dem nicht oder eher nicht zu. Die Zustimmung fiel in der Gruppe MTV mit 84,7% am höchsten aus. Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder Gruppen lassen sich darüber hinaus nicht feststellen.

Kommunikation und Führung

76,9% der Männer sowie 66,1% der Frauen gaben an, Führungsaufgaben zu übernehmen. Der Anteil im wissenschaftlichen Mittelbau lag dabei bei 76,2% für die Männer und 58,7% für die Frauen. Der Großteil dieser Befragten bewertet den Umgang mit Mitarbeitenden als respektvoll. 83,8% der weiblichen sowie 60,0% der männlichen Befragten mit Führungsaufgaben stimmten dieser Einschätzung voll zu, 16,2% der Frauen sowie 35% der Männer stimmten eher zu. Zurückgewiesen hat diese Aussage niemand. Zu den Erfahrungen als Mitarbeitende bezüglich der Kommunikation mit Führungskräften befragt, stimmten 62,1% der weiblichen sowie 66,7% der männlichen Befragten ohne Führungsaufgaben voll zu, dass der Umgang respektvoll sei, 17,2% der Frauen und 20,8% der Männer stimmten eher zu. 13,1% aller Befragten ohne Führungsaufgaben sahen dies teilweise so und 6% stimmten der Aussage nicht zu.

Personen mit Kindern und Führungsaufgaben stimmten mit 88,9% dem respektvollen Umgang an der Fakultät zu, im Vergleich zu 70,0% derjenigen ohne Kinder. Bei Personen ohne Führungsaufgaben lag die Quote bei 68,4% für diejenigen mit Kindern und 62,5% für jene ohne Kinder.

25,4% der Befragten mit Führungsaufgaben stimmten der Aussage zu, dass Aufgaben leicht zu delegieren sind, 49,2% stimmten eher zu und 23,7% stimmten teilweise zu. Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich hier nicht erkennen, jedoch zwischen den Statusgruppen. So lag der Anteil der Professor/innen, die dieser Aussage eher zustimmten, bei 73,3% im Vergleich zu 40,9% im Mittelbau.

Die Aufgabenverteilung beurteilten 28,1% der Frauen sowie 29,2% der Männer ohne Führungsaufgaben als angemessen. 29,8% der Frauen und 50,0% der Männer stimmten eher zu und 22,8% der Frauen teilweise. Der Anteil der befragten Männer, die diese Einschätzung abgaben, fiel zu gering für eine Auswertung aus. Insgesamt 18,1% der Befragten empfinden die Aufgabenverteilung als nicht angemessen. Eine Benachteiligung von Personen mit Fürsorgeaufgaben Kindern gegenüber lässt sich nicht erkennen, vielmehr stimmt diese Personengruppe der Angemessenheit der Aufgabenverteilung mit 44,4% häufiger zu, als jene ohne Kinder mit 25%. Ähnlich fallen die Einschätzungen hinsichtlich der Transparenz der Aufgabenverteilung aus.

51,9% der weiblichen und 31,3% der männlichen Personen mit Führungsaufgaben im Mittelbau stimmten der Aussage zu, dass die Problemansprache mit Mitarbeitenden offen möglich ist. In den weiteren Antwortkategorien zeigten sich keine Geschlechtsunterschiede. 40,7% der Frauen bzw. 37,5% der Männer stimmten eher zu, niemand lehnte diese Aussage ab. Der Zustimmungswert innerhalb der Gruppe der Professor/innen liegt mit 60% höher als in den anderen Gruppen.

40,5% der Befragten ohne Führungsaufgaben stimmten der Aussage der reibungslosen Problemansprache zu, jeweils 21,4% taten dies eher oder teilweise, während insgesamt 16,7% nicht oder eher nicht zustimmten. Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich hier nicht feststellen. Erneut fällt die Zustimmung innerhalb der Gruppe der Personen mit Kindern mit 52,6% höher aus als derer ohne Kinder mit 37,5%. Die Zustimmungswerte der Bildungsaufsteiger/innen fallen mit 52,9% geringer aus als für Personen aus akademischen Familien (75,7%).

83,7% (87,9% Frauen, 73,3% Männer) der befragten Personen aus der Gruppe des Mittelbaus sowie der MTV wünschen sich Mitarbeitendengespräche in Form von Kooperations- und Fördergesprächen, 16,3% lehnen diese ab. 34,6% der Befragten gaben an, Mitarbeitendengespräche bereits zu führen. Auch hier fallen die Zustimmungswerte der Bildungsaufsteiger/innen mit 31,3% leicht geringer aus als bei jenen aus akademischen Familien mit 39,4%.

Die Kommunikation mit der Verwaltung wird überwiegend positiv bewertet: 49,5% stimmen dem voll oder eher zu, weitere 37,6% teilweise. 13% bewerten die Kommunikation negativ.

Der Großteil der Befragten fühlt sich an der Fakultät wohl und willkommen. Ebenso werden die Wertschätzung untereinander, Möglichkeiten der Problemansprache sowie die Arbeitsverteilung grundsätzlich positiv eingeschätzt. Dies gilt für Personen mit Fürsorgeaufgaben sogar mehr als für Personen ohne solche Aufgaben. Die Zufriedenheit in der Gruppe der Professoren/innen fällt höher als in der der Mittelbauangehörigen, und Personen mit Führungsaufgaben beurteilen die Situation an der Fakultät hinsichtlich Wertschätzung, Kommunikation und Aufgabenverteilung positiver als jene ohne Führungsaufgaben. Männer übernehmen häufiger Führungsaufgaben als Frauen. Die deutliche Mehrheit der Beschäftigten wünscht regelmäßige Mitarbeitendengespräche.

b) Teilhabe und Transparenz

Gremienbeteiligung

10,6% der Befragten beteiligen sich in Gremien. Der Männeranteil liegt hier mit 12,5% über dem der Frauen von 9,7%. Die Statusgruppen beteiligen sich in folgenden Anteilen: 3,7% der Studierenden, 30,0% der Mittelbauangehörigen, 53,8% der MTV sowie 82,4% der Professor/innen. Der Anteil der ausländischen Fakultätsmitglieder, die sich in Gremien beteiligen, liegt mit 7,4% unter dem allgemeinen Beteiligungsniveau, darunter ausschließlich Frauen. Ein deutlicher Unterschied lässt sich zwischen Befragten mit und ohne Kinder feststellen. 74,1% derjenigen, die sich in Gremien beteiligen, haben keine Kinder. Fürsorgeaufgaben führen jedoch nicht grundsätzlich zu einer geringen Gremienbeteiligung. Der Anteil der Eltern, die sich hier einbringen, liegt mit 14,3% über dem allgemeinen Durchschnittswert von 10,6%. Fakultätsangehörige mit Pflegeererfahrung – insbesondere jene mit solchen Aufgaben in der Vergangenheit (davon 30,6%) – bringen sich proportional häufiger in Gremien ein als Personen ohne eine solche Erfahrung (9,1%).

Der Grad der persönlichen Einflussnahme wird für den Fakultätsrat von 18,2% der Befragten als hoch oder sehr hoch eingeschätzt, in Bezug auf den Institutsrat gaben 30,8% der Befragten diese Einschätzung ab. Das höchste Einflusspotential sahen die Befragten im Prüfungsausschuss, das 50% mit hoch oder sehr hoch einstufen. 34,4% taten das gleiche in Bezug auf die Teilnahme in Berufungskommissionen. Das Ansehen eines solchen Engagements innerhalb der eigenen Statusgruppe wird überwiegend als ‚teils/teils‘ eingestuft. Als Grund gegen eine Beteiligung wird gruppenübergreifend zumeist Zeitmangel angegeben.

Berufungskommissionen und Stellenbesetzungen

Die Mehrheit der Befragten gab statusgruppenübergreifend an, dass sie Berufungskommissionen als transparent gestaltet empfinden, 37,5% kritisieren eine geringe Transparenz (40% im Mittelbau) und 3,1% stimmten dem Transparenzkriterium nicht zu.⁶ Auch wurde die Auswahl der Kandidatinnen und

⁶ Aufgrund zu kleiner Fallzahlen lässt sich hier keine Unterscheidung nach Statusgruppen vornehmen

Kandidaten in Berufungsverfahren überwiegend als transparent eingestuft, 18,7% stimmen dem nicht zu. Die Verfahren zur Besetzung einer Stelle im wissenschaftlichen Mittelbau oder im Bereich der MTV werden von 71,2% der Befragten als transparent eingestuft, 28,7% teilen diese Auffassung nicht.

Ziel- und Leistungsvereinbarungen

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen werden von ebenso vielen befragten Professoren und Professorinnen als angemessen wie unangemessen betrachtet. In der Freitextnennung wurde der als einseitig empfundene Schwerpunkt auf die Drittmittelinwerbung kritisiert und ein verstärkter Einbezug des Lehr- sowie diversitätsrelevanten sozialen Engagements (z. B. bei Gleichberechtigungsfragen oder Barrierefreiheit) gewünscht.

Transparenz der Eingruppierung

Die Eingruppierungen in Tarifgruppen werden von der Mehrheit der hierzu Befragten als sowohl transparent als auch angemessen bewertet. 32,2% stimmen dem hinsichtlich Transparenz nicht oder eher nicht zu, 27,4% hinsichtlich der Angemessenheit. In der Gruppe der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung stimmen über 50% der Transparenz und Angemessenheit der Eingruppierungen nicht zu.

Ein Zehntel der insgesamt Befragten bringt sich in Gremien ein, die Beteiligung ist aber in den befragten Gruppen sehr unterschiedlich. Studierende beteiligen sich kaum in Gremien. Unter den Beschäftigten fällt die Beteiligung in der Gruppe der Professoren und Professorinnen am höchsten aus, gefolgt von der Gruppe der MTV. Unter den Mittelbauangehörigen beträgt die Beteiligung etwa ein Drittel. Die Übernahme von Fürsorge- oder Pflegeaufgaben ist dabei kein Hemmnis. Vielmehr beteiligen sich Angehörige dieser Gruppen proportional häufiger in Gremien.

Die Einflussmöglichkeit wird je nach Gremium sehr unterschiedlich und teilweise als sehr gering eingeschätzt, wie beispielsweise im Fakultätsrat. Als Grund gegen eine Beteiligung wurde insbesondere Zeitmangel angegeben.

Stellenbesetzungsverfahren, Berufungskommissionen sowie Eingruppierungen in Tarifgruppen werden überwiegend als transparent beurteilt, allerdings teilen etwa ein Drittel der Befragten diese Auffassung nicht. Gespalten fällt die Einschätzung der Professoren und Professorinnen hinsichtlich der Angemessenheit und Transparenz der Ziel- und Leistungsvereinbarungen aus, die als zu einseitig kritisiert werden.

c) Arbeitskontext

Eingruppierung

Bei der Eingruppierung lassen sich innerhalb der Gruppe der Professor/innen und im Mittelbau keine Unterschiede nach Geschlecht oder anderen Merkmalen feststellen, mit einer Ausnahme: Lediglich eine von sechs W3/C4 Professuren ist aktuell mit einer Person ohne akademischen familiären Hintergrund besetzt. Im Bereich der weiteren Beschäftigten/MTV sind fast ausschließlich Frauen beschäftigt, so dass hier keine Eingruppierungsunterschiede nach Geschlecht bestehen.

Vertragsvolumen

Ein Großteil der Befragten befindet sich in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. 40,5% der Befragten arbeiten in Vollzeit, darunter 53,8% aus der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung und 38% aus dem Mittelbau. 58,3% der Männer sind vollzeitbeschäftigt, 34,5% der Frauen. Die Hälfte der weiblichen MTV ist teilzeitbeschäftigt sowie 32 von 46 Frauen (69,6%) im Mittelbau, im Unterschied zu 10 von 23 der Männer (43,5%) im Mittelbau. 47,4% der Personen mit Fürsorgeaufgaben für Kinder sind in Vollzeitbeschäftigung gegenüber 39,1% derer ohne Kinder. 12 von 14 Befragten (85,7%) mit Pflegeaufgaben besetzen eine Vollzeitstelle, gegenüber 22 von 69 (31,9%) derjenigen ohne Pflegeaufgaben. 14,3% der Befragten haben mindestens eine $\frac{1}{4}$ Stelle, 22,6% bewegen sich zwischen einer halben und einer $\frac{3}{4}$ Stelle, 20,2% sind zu fünfzig Prozent beschäftigt.

22,4% der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen würden ihre Arbeitszeit gerne aufstocken, wohingegen 73,1% zufrieden sind mit ihrem aktuellen Beschäftigungsvolumen. Dies trifft auch auf 83,3% der weiteren Beschäftigten zu. Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen lassen sich hier nicht erkennen. Fünf Personen möchten die Arbeitszeit reduzieren.

Vertragsdauer

29,7% der hierzu Befragten sind unter einem Jahr an der UDE beschäftigt, 27,4% bis zu drei Jahren, 15,5% bis zu fünf Jahre und 27,4% unbefristet. In die letzte Kategorie fallen 25,9% der Frauen sowie 33,3% der Männer. Unterschiede zwischen den Gruppen lassen sich aufgrund der geringen Fallzahlen nur für den Aspekt Fürsorgeaufgaben feststellen. Etwa $\frac{1}{3}$ der befragten Personen mit Kind(ern) sind bis zu drei Jahren beschäftigt, $\frac{2}{3}$ sind für mehr als drei Jahre bzw. unbefristet beschäftigt. 39,1% aller unbefristet beschäftigten Mitarbeiter/innen übernehmen Fürsorgeaufgaben. 21,9% der Befragten ohne Kinder stehen in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis. 47,4% aller Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben sind in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Arbeitsbedingungen

Die Raumsituation wird von 29,4%, der Befragten als positiv, von 41% als nicht zufriedenstellend bewertet. Unter den Beschäftigten (also ohne Studierende) liegt die Zufriedenheit bei 51%, die Unzufriedenheit bei 26,5%. Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich hier nicht feststellen.

81,4% gaben an, sich ihre Arbeitszeit flexibel einteilen zu können, wobei hier der Anteil unter denen mit Kind mit 100% höher ausfällt als unter jenen ohne Kinder mit 76,4%. 66,7% wünschen sich keine andere Zeiteinteilung. 7,7% empfinden den Flexibilisierungsgrad hinsichtlich der Arbeitszeit für verschiedene Statusgruppen als nicht angemessen, 29,5% halten ihn für teilweise angemessen.

Gefragt, was die Arbeitsabläufe verbessern könnte, wurden insbesondere die Probleme mit SAP, Überlastung sowie mangelnde Transparenz und Kommunikation von Ansprechpartner/innen und deren Zuständigkeiten angesprochen.

Lehrbelastung

15% der Befragten aus Mittelbau und Professor/innenschaft gaben an, mehr als 11 SWS in universitäre Lehre eingebunden zu sein, bei 43,8% sind es unter 4 SWS. Die persönliche Lehr- und Prüfungslast wird von 49,2% der Befragten als hoch bis sehr hoch eingeschätzt, von 15,4% als (eher) niedrig. 50% der Männer gaben an, 5-10 SWS in der Lehre beschäftigt zu sein, 46,2% der Frauen laut Eigenangabe unter 4 SWS. 20,2% gaben an, mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit für die Lehre aufzubringen. 54,5% der Männer gaben an, bis zu einem Viertel der Arbeitszeit für die Lehre inklusive Prüfungen zu investieren, während 51,3% der Frauen angaben, die Hälfte ihrer Arbeitszeit darauf zu verwenden.

Bei 33,8% übersteigt das reale Lehrdeputat den vertraglichen Rahmen. Bei 68% des wissenschaftlichen Mittelbaus und 53,3% der Professor/innen entspricht sie den vertraglichen Vereinbarungen. 27,5% der Frauen und 40,9% der Männer gaben an, dass sie mehr als vertraglich festgehalten in der Lehre beschäftigt sind.

Bei der Eingruppierung in Tarif- und Besoldungsgruppen lassen sich hinsichtlich des Geschlechts oder anderer Gruppenzugehörigkeit keine Unterschiede erkennen, mit der Ausnahme, dass Bildungsaufsteiger/innen in der Gruppe der Professoren und Professorinnen selten zu finden sind.

Ein Großteil der Befragten befindet sich in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, darunter mehr Frauen als Männer. Männer sind darüber hinaus proportional häufiger unbefristet beschäftigt als Frauen. Der Anteil der Personen mit Fürsorge- oder Pflegeaufgaben an den Vollzeit- sowie unbefristeten Stellen fällt höher aus als derer ohne. Über ein Fünftel der Mittelbauangehörigen würde seinen Stellenumfang gerne aufstocken.

Die Raumsituation wird von über 40% der Studierenden und einem Viertel der Beschäftigten als unzureichend befunden. Der Flexibilisierungsgrad der eigenen Arbeit wird vom Großteil der Befragten positiv bewertet. Ein Drittel gab an, dass das tatsächliche Lehrdeputat den vertraglichen Rahmen übersteigt, darunter proportional mehr Professor/innen sowie männliche Befragte. Zeitgleich schätzen Frauen ihre persönliche Lehrbelastung höher ein, obwohl sie laut Eigenangabe weniger SWS übernehmen.

d) Forschung

Knapp 70% des befragten Mittelbaus sowie 87,5% der Professor/innen sind oder waren innerhalb der letzten fünf Jahre Mitarbeitende eines Forschungsprojekts, 8,0% der Studierenden. Dazu gehören auch 15,4% der Bildungsaufsteiger/innen sowie 24,5% der Personen aus einem akademischen Haushalt, deren Anteil somit überwiegt. Ebenso gaben 16,7% der befragten Frauen sowie 23,8% der Männer an, Mitglied eines Forschungsprojektes gewesen zu sein. Bei den Befragten, deren Eltern im Ausland geboren wurden, steht der Anteil von 9,8% (ein Elternteil) bzw. 10,7% (beide Elternteile) einem Anteil von 20,9% von Personen, deren Eltern in Deutschland geboren wurden, gegenüber. 78,9% der Personen in den Forschungsprojekten haben keine Fürsorgeaufgaben für Kinder und 85,6% haben oder hatten keine Pflegeaufgaben.

71,1% der Befragten in Forschungsprojekten präsentierten ihre Forschung national, 42,7% international. 54,6% publizierten national, 30,2% international. Hier zeigen sich Geschlechterunterschiede: national präsentierten 80% der Männer im Vergleich zu 65,6% der Frauen, international 56,7% der Männer gegenüber 36,5% der Frauen. Während 60% der Männer national und 46,7% international publizierten, galt dies für 50% (national) bzw. 22,2% (international) der Frauen. Die Übernahme von Fürsorgeaufgaben gegenüber Kindern wirkt sich nicht per se nachteilig auf die Präsentations- wie Publikationsrate aus. Zwar hat die Mehrheit der Personen in den Forschungsprojekten keine Fürsorgeaufgaben, jedoch ist der Anteil derer, die national wie international publizieren und präsentieren, in der Befragungsgruppe mit Kind mitunter höher als in der Gruppe ohne Kinder, was sich insbesondere im internationalen Kontext zeigt. So präsentierten 65,0% (13 von 20) der Befragten mit Kind international, während dies für 36,5% (27 von 74) derjenigen ohne Fürsorgeaufgaben galt. 45% (9 von 20) derjenigen mit Kind(ern) publizierten international, 24,3% (18 von 74) der Befragten ohne Kinder.

32,5% der zum Thema Forschung Befragten haben Fördermittel der Fakultät beantragt, darunter insbesondere Reisekosten für Tagungen und Konferenzen. Zu 81,5% wurden diese Anträge von Angehörigen des Mittelbaus gestellt, was einer Nutzung von 32,8% in dieser Statusgruppe und somit der Quote bei den Professor/innen mit 31,3% (5 von 16) entspricht. Numerisch betrachtet haben mehr Frauen als Männer Fördermittel beantragt, jedoch liegt der Anteil der Männer, die Fördermittel beantragt haben, mit 36% über dem Anteil der befragten Frauen (30,9%). 57,1% der Befragten mit Kind gaben an, diese Option bereits genutzt zu haben. Einen Unterschied zwischen Bildungsaufsteiger/innen und Befragten aus akademischen Familien lässt sich nicht erkennen.

Männer sind besser in die Forschung eingebunden als Frauen, insbesondere wenn es um die internationale Sichtbarkeit geht. Auch fällt der Anteil der Bildungsaufsteiger/innen sowie Befragten mit Migrationshintergrund in Forschungsgruppen vergleichsweise geringer aus. Die Übernahme von Fürsorgeaufgaben stellt sich jedoch erneut nicht als Hemmnis heraus, vielmehr ist der Anteil entsprechender Personen, die national wie international publizieren und präsentieren, proportional höher als der jener ohne Kinder. Etwa ein Drittel hat bereits Fördermittel der Fakultät beantragt. Auch hier fällt der Anteil der Personen mit Kind anteilig höher aus als jener der Befragten ohne Kind(er). Der Anteil der Männer fällt zudem hier höher aus als der der Frauen.

e) Wissenschaftliche Qualifikation

25,6% der hierzu befragten Studierenden und Mittelbauangehörigen streben eine wissenschaftliche Weiterqualifikation an, 22,6% der Frauen und 32% der Männer. 16,8% der Studierenden, darunter 14,9% der Frauen und 21,2% der Männer, sowie 55,1% des wissenschaftlichen Mittelbaus, hier 56,8% der Frauen und 52,2% der Männer, streben eine Promotion an⁷, 14,5% der Mittelbauangehörigen eine Habilitation. Von jenen, die aktuell Pflegeaufgaben übernehmen (n=18) trifft der Wunsch nach einer Weiterqualifikation auf 11,1% zu, bei jenen ohne auf 25,85%.

47,9% der Befragten des Mittelbaus gaben an, die angestrebte wissenschaftliche Qualifikation voraussichtlich im Rahmen ihrer aktuellen Vertragslaufzeit oder innerhalb von Anschlussverträgen zu erreichen, darunter 9 von 15 Männern (60%) und 14 von 32 Frauen (43,8%). Fünf von sieben Personen (71,4%), deren Eltern aus dem Ausland stammen, verneinten diese Frage im Vergleich zu 18 von

⁷ 29,6% der Befragten aus dem Mittelbau haben eine Promotion bereits erfolgreich abgeschlossen.

39 Deutschstämmigen (46,2%). Neun von 11 Personen mit Kind verneinten diese Frage ebenfalls (81,8%), im Vergleich zu 15 von 36 Befragten ohne Kind (41,7%).

Bei 68,0% der Befragten des Mittelbaus ist die wissenschaftliche Qualifikation in der Arbeitsplatzbeschreibung festgehalten, darunter 9 von 15 Personen (60%) aus akademischen Familien im Vergleich zu acht von zehn (80%) Bildungsaufsteiger/innen.

52,1% bejahten die Frage, ob Sie im Rahmen ihrer aktuellen Stelle Zeit für die Weiterqualifikation haben, darunter 13 von 32 Frauen (40,6%) und 11 von 14 Männern (78,6%). Dies traf ebenso auf 15 von 26 Personen (57,7%) zu, die aus einem akademischen Haushalt stammen, im Vergleich zu 10 von 21 (47,6%) Bildungsaufsteiger/innen. 14 von 23 Befragten (60,9%) gaben an, dass sie bis zu 1/3 ihrer Arbeitszeit auf die eigene Qualifikation verwenden können, sechs von 23 (26,1%) haben weniger als 1/10 dafür zur Verfügung. Dazu gehören keine Lehrbeauftragten mit besonderen Aufgaben.

44,1% beantworteten die Frage, ob sie ihr berufliches Umfeld an der Fakultät als unterstützend für die Weiterqualifikation empfinden, mit teilweise unterstützend, 24,3% verneinten die Frage. Tendenzielle Unterschiede in dieser Einschätzung zeigen sich hier in Abhängigkeit von der Herkunft und der familiären Situation. So schätzen 38,3% der Befragten aus akademischen Haushalten und 47,5% der Bildungsaufsteiger/innen die Unterstützung als ‚teils/teils‘ ein und 25,1% der Befragten aus akademischen Haushalten und 14,4% der Bildungsaufsteiger/innen als ‚eher nicht unterstützend‘. Bildungsaufsteiger/innen schätzen die Situation also positiver ein. Befragte mit Fürsorgeaufgaben für Kinder bewerteten die Situation zu 51% mit 'teilweise unterstützend' und 12,5% als ‚eher nicht unterstützend‘, wohingegen 42,4% der Personen ohne Kind(er) teilweise unterstützend und 19,3% ‚eher nicht unterstützend‘ wählten.

Der Großteil des Mittelbaus strebt eine wissenschaftliche Weiterqualifikation an oder hat diese bereits erreicht. Etwa die Hälfte derer mit angestrebter Weiterqualifikation schätzt die Chancen zum Abschluss im Rahmen ihrer Vertragslaufzeit positiv ein. Männer, Personen ohne Kinder sowie Deutschstämmige sind hier optimistischer als die jeweilige Vergleichsgruppe. Es zeichnet sich damit ein ähnliches Bild wie bei den Ergebnissen zur Forschungseinbindung ab. Knapp ein Viertel der Befragten empfindet das Umfeld an der Fakultät darüber hinaus nicht als unterstützend für dieses Ziel, wobei Bildungsaufsteiger/innen hier eine positivere Einschätzung abgeben als Befragte aus akademischen Familien. Etwa die Hälfte der Befragten gibt an, im Rahmen ihrer Arbeitszeit Zeit für die Weiterqualifikation zu finden, etwa ein Viertel davon allerdings in nur geringem Rahmen von weniger als einem Zehntel ihrer Arbeitszeit.

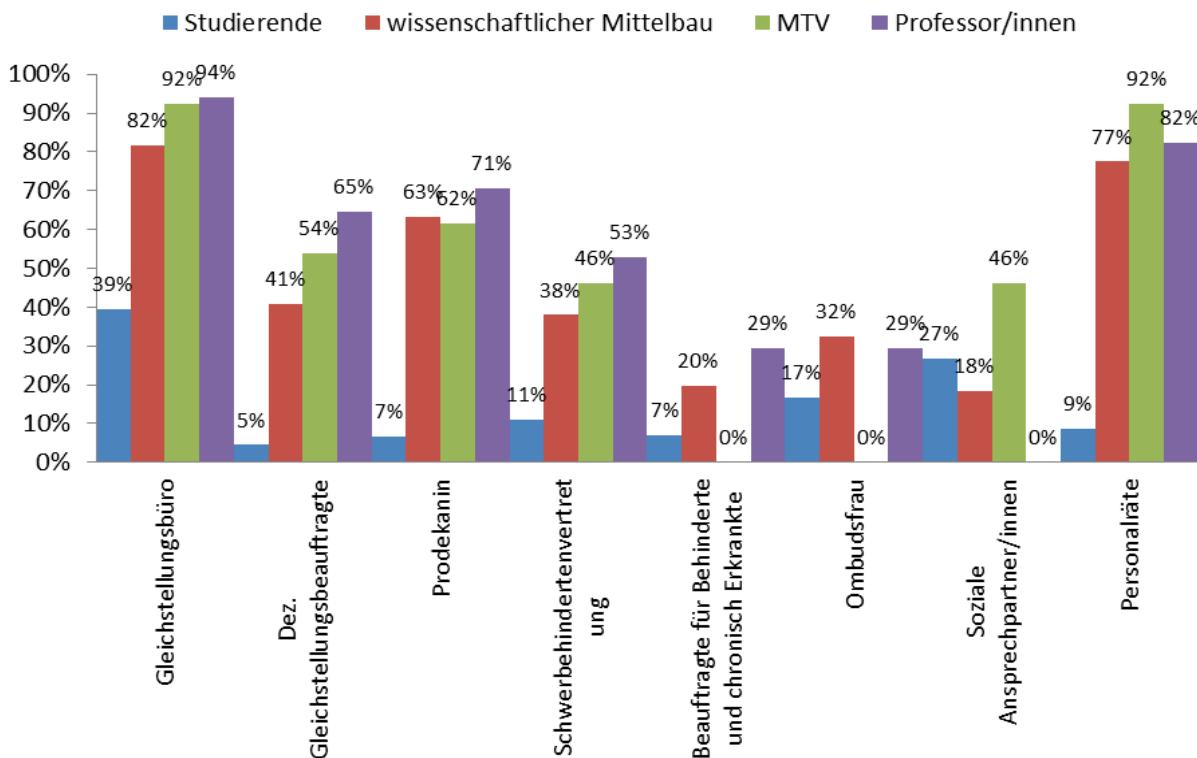
f) Ansprechpartner/innen und Unterstützungsangebote

Interessensvertretung

Wie Abbildung 7 zeigt, ergab die Frage nach dem Bekanntheitsgrad von Interessensvertretungen und Anlaufstellen im Diskriminierungsfall sehr unterschiedliche Werte. Den höchsten Wert erzielt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. deren Büro mit 65,9%. Viele Anlaufstellen sowie Ansprechpartner/innen sind weniger bekannt, bspw. die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit 16,9% sowie die Beauftragte für Behinderte und chronisch Erkrankte mit 13,1%. Vor allem unter den Studierenden sind die Anlaufstellen wenig bekannt. So erreicht die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in dieser Statusgruppe einen Bekanntheitswert von 39,4%, während er unter den Beschäftigten mit 81,7% im wissenschaftlichen Mittelbau, 92,3% unter den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung

sowie 94,1% unter den Professor/innen höher ausfällt. Deutlich wird diese Differenz auch in Hinblick auf die Position der Prodekanin für Diversity Management, die 6,8% der Studierenden, 63,4% des Mittelbaus, 61,5% der Gruppe MTV sowie 70,6% der Professor/innen bekannt ist. Die Ombudsstelle für Studierende ist dahingegen sowohl den Studierenden mit 16,7%, als auch dem Mittelbau mit 32,4%, weniger als 5 Personen der Beschäftigten in Technik und Verwaltung sowie 29,4% der Professor/innen gleichermaßen wenig bekannt.

Abbildung 7: Bekanntheit der Interessensvertretungen nach Statusgruppen

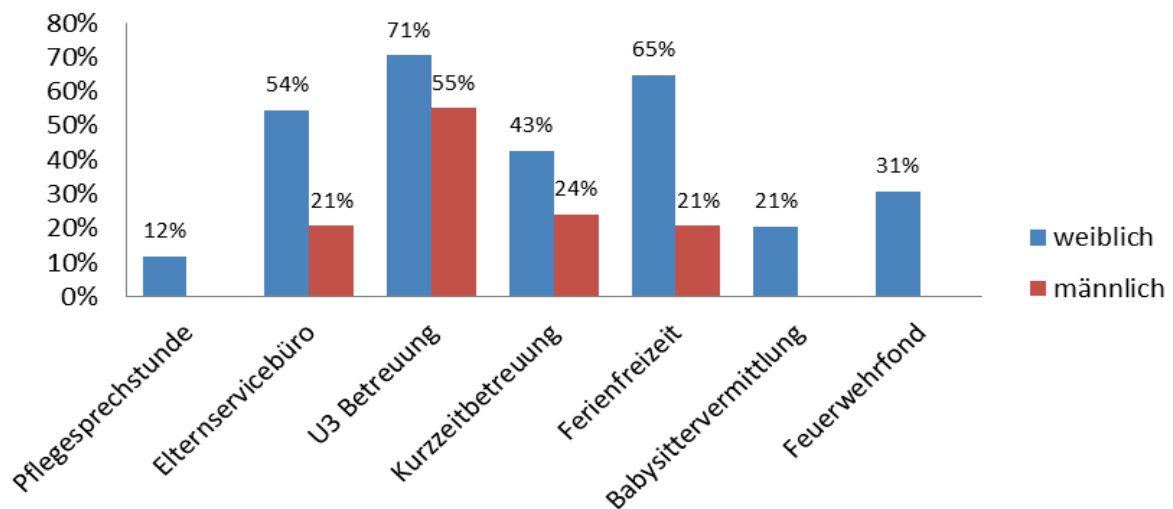


Geschlechtsunterschiede finden sich insofern, als 26 von 46 Frauen (56,5%) sowie 17 von 23 Männern (73,9%) des wissenschaftlichen Mittelbaus die Stelle der Prodekanin für Diversity Management bekannt ist. 12 (26,1%) dieser 46 Frauen sowie 2 (8,7%) dieser 26 Männer kennen die Beauftragte für Behinderte und chronisch Erkrankte als Anlaufstelle. Die Ombudsstelle ist 14,7% der Studentinnen und 24,3% der Studenten bekannt. 31,1% der Studentinnen und 13,6% der Studenten kennen die sozialen Ansprechpartner/innen, in der Gruppe des akademischen Mittelbaus gaben 12 von 46 Frauen (26,1%) und 1 von 23 (4,3%) Männern dies ebenfalls an.

Beratungsangebot

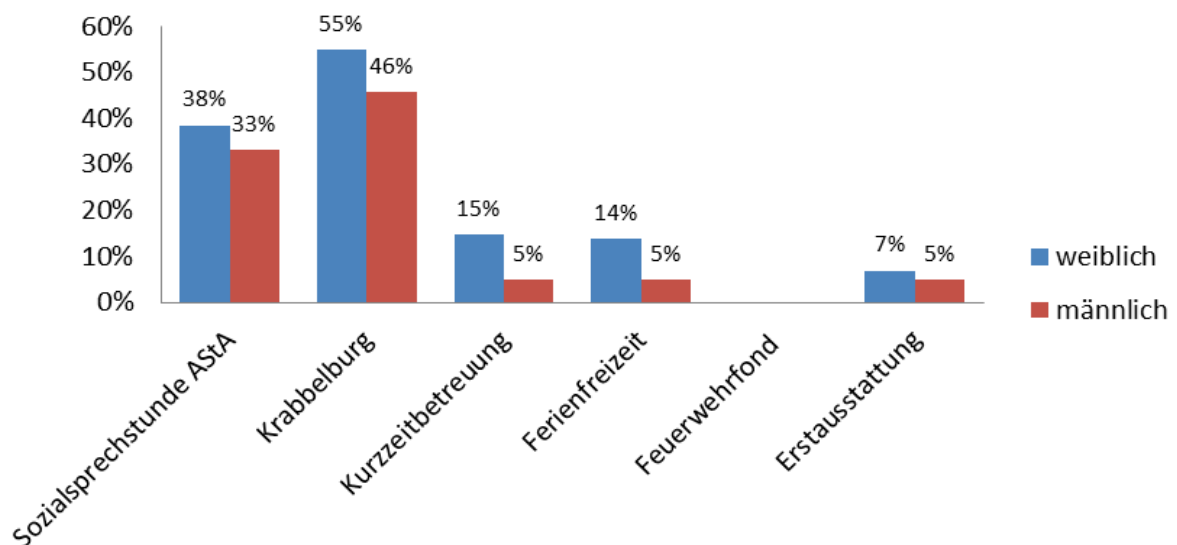
Der Bekanntheitsgrad des Unterstützungsangebots der UDE zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter den Beschäftigten variiert stark. 80,5% der Befragten gaben an, die U3 Betreuung zu kennen, das Angebot der Pflegesprechstunde kannten hingegen lediglich 9,8% (vgl. Abb. 8). Grundsätzlich sind die weiblichen Befragten besser über das Angebot informiert. Der Bekanntheitsgrad der Angebote fällt zudem unter jenen mit Kind i.d.R. um 10 bis 20 Prozentpunkte höher aus als bei jenen ohne Kind. Auch verfügen die Angehörigen des Mittelbaus hinsichtlich der einzelnen Angebote über einen vergleichsweise höheren Informationsstand. In dieser Gruppe fällt der Bekanntheitsgrad i.d.R. ebenfalls um etwa 10 Prozentpunkte höher aus. Der geringe Bekanntheitsgrad der Pflegesprechstunde ist unabhängig von eigenen Erfahrungen mit Pflegeaufgaben.

Abbildung 8: Bekanntheitsgrad der Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht



44,6% der Befragten gaben an, dass sie Verbesserungspotential im Unterstützungsangebot der UDE zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen. Dabei wurden insbesondere die Erhöhung der Kapazitäten an Betreuungsplätzen und eine Verlängerung der Betreuungszeiten benannt sowie der Wunsch nach einer besseren Kommunikation des Angebotes und nach zügigeren Rückmeldungen auf Anfragen.

Abbildung 9: Bekanntheitsgrad der Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium und Beruf



Wie Abbildung 9 zeigt, sind die verschiedenen Unterstützungsangebote für Studierende zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie ebenfalls in sehr unterschiedlichem Maß bekannt. Das Angebot des AstA ‚Krabbelburg‘ kennen 72,5% der befragten Studierenden, wohingegen der Feuerwehrfond lediglich 1,9% bekannt ist. Auch hier sind die Frauen besser informiert als ihre männlichen Kommilitonen und Studierende mit Kind besser als Studierende ohne Kind. Das Angebot der Sozialberatung ist darüber hinaus unter den Studierenden mit Pflegeaufgaben bekannter als unter jenen ohne solche Aufgaben: 41,2% bzw. 51,7% der Studierenden mit aktuellen oder zurückliegenden Pflegeaufgaben kennen dieses Angebot, wohingegen es unter denen ohne Pflegeaufgaben 35,8% sind.

53,2% der Befragten gaben an, mit dem Angebot zufrieden zu sein, 34,2% sahen darüber hinaus Verbesserungspotential. Viele der Nennungen decken sich mit den Wünschen der Beschäftigten zur Erhöhung der Betreuungsplatzkapazitäten, zusätzlich wurde eine Ausweitung des Angebotes auf andere Altersklassen gewünscht sowie mehr finanzielle Unterstützung.

Nachteilsausgleich

Der Nachteilsausgleich für Studierende mit Betreuungsaufgaben oder Pflegeaufgaben ist 72,2% der Befragten nicht bekannt. 11,7% haben bisher von den Regelungen Gebrauch gemacht. Von diesen war mit 80,0% die überwiegende Mehrheit mit den Regelungen zufrieden, Probleme bei der Beantragung wurden keine angegeben. Der Bekanntheitsgrad hängt nicht von eigenen Pflege- oder Betreuungserfahrungen ab.

Ähnlich gestaltet sich das Bild hinsichtlich des Nachteilsausgleiches für chronisch Erkrankte oder Behinderte. 72,7% kennen diese Regelungen nicht, 13,0% haben sie bisher genutzt. Auch hier war mit 76,9% der Großteil derer, die vom Nachteilsausgleich Gebrauch machten, mit dem Verfahren zufrieden. Probleme wurden nicht benannt.

Barrierefreiheit

Beide Campi werden überwiegend als barrierefrei oder zumindest teilweise barrierefrei (Vergleich Betroffene) eingeschätzt. So gaben 55,7% an, dass sie keine Probleme hinsichtlich der räumlichen Barrierefreiheit sehen. 34,8% der Eltern gaben im Vergleich zu 10,9% derer ohne Kind(er) an, dass der Campus eher barrierefrei gestaltet sei, wohingegen 39,1% der Eltern und 59,4% der Kinderlosen die Barrierefreiheit als teilweise gewährleistet sahen. Der Lehralltag wird von 39,4% als ‚teilweise‘ barrierefrei eingestuft, von über einem Viertel als ‚eher nicht‘ barrierefrei. Der Anteil unter den Studierenden, die teilweise zustimmten, lag hier bei 45,3%, 29,3% gaben an, den Lehralltag als eher nicht barrierefrei zu erleben. Die befragten Frauen schätzen die Barrierefreiheit des Lehralltages zudem kritischer ein als die männlichen Befragten: 40,1% der Frauen und 25% der Männer stimmten dem Kriterien eher nicht oder gar nicht zu.

Die Mehrheit der Unterstützungsangebote der UDE ist den Befragten nur in geringem Maße bekannt. Während sich die Ergebnisse hinsichtlich der Anlaufstellen und Angebote im Bereich der Interessensvertretungen und Familienvereinbarkeit untereinander und je nach Befragtengruppe noch stark unterscheiden, sind eher neue Angebote sowie der Nachteilsausgleich weitgehend unbekannt. Grundsätzlich sind die weiblichen Befragten besser informiert. Fast die Hälfte der befragten Beschäftigten und etwa ein Drittel der Studierenden sieht Verbesserungspotential im Unterstützungsangebot der UDE zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere die Erhöhung der Kapazitäten an Betreuungsplätzen sowie eine Verlängerung der Betreuungszeiten wurden hier benannt, aber auch der Wunsch nach einer ausgeweiteten Kommunikation zum bestehenden Angebot. Die Mehrheit der Befragten empfinden beide Campi als zumindest teilweise barrierefrei, wobei Befragte mit Kindern eine positivere Einschätzung abgaben. Die barrierefreie Gestaltung des Lehralltags wird von einem Viertel der Befragten kritisch bewertet, von den weiblichen Befragten noch kritischer als von den Männern.

g) Internationalisierung

Auslandsaufenthalte

29,5% der Befragten Studierenden planen einen Auslandsaufenthalt bzw. haben bereits einen absolviert. Die Übernahme von Fürsorgeaufgaben gegenüber Kindern scheint einem solchen Schritt besonders im Wege zu stehen: 17,1% der Studierenden mit Kind fallen in die Gruppe derer, die einen Auslandsaufenthalt planen, gegenüber 32,3% der Befragten ohne Kind(er). Betreuungsaufgaben finden sich auch als einer der häufigsten genannten Gründe im Rahmen der offenen Nennungen, wo neben familiären Verpflichtungen Geldmangel sowie Studienverlaufsbedenken (Verzögerung) am häufigsten benannt wurden. Auch wird ein Auslandsaufenthalt für das eigene Studien- bzw. das zukünftige Berufsfeld nicht als wichtig angesehen.

Studienangebot

45,05% der befragten Studierenden würden sich ein internationaleres Studienangebot wünschen. Auch hier fällt der Zuspruch in der Gruppe der Studierenden mit Kind geringer aus. 36,5% der studierenden Eltern stimmen hier zu, im Vergleich zu 46,7% der Studierenden ohne Kind(er). Auch stimmen mit 47,1% mehr Frauen diesem Wunsch zu, als die befragten Studenten mit 36,4%.

Das Programm Internationalisation@home ist nur 2,1% der befragten Studierenden bekannt. Eine Differenzierung nach Untersuchungsgruppen war hier aufgrund des geringen Bekanntheitsgrades nicht möglich.

Ein Drittel der befragten Studierenden strebt einen Auslandsaufenthalt an oder hat diesen bereits absolviert. Deutlich geringer fällt der Anteil unter studierenden Eltern aus. Familiäre Verpflichtungen, Geldmangel sowie Studienverlaufsbedenken wurden als Gründe gegen einen Auslandsaufenthalt genannt, zumal diesem Schritt für den eigenen Werdegang oftmals keine Wichtigkeit beigemessen wird. Fast die Hälfte der befragten Studierenden würde sich ein internationaleres Studienangebot wünschen, darunter insbesondere Frauen. Erneut ist hier der Anteil unter den Studierenden mit Kind(ern) geringer. Das Programm Internationalisation@home ist kaum bekannt.

h) Diskriminierungserfahrungen

Beobachtete Diskriminierung

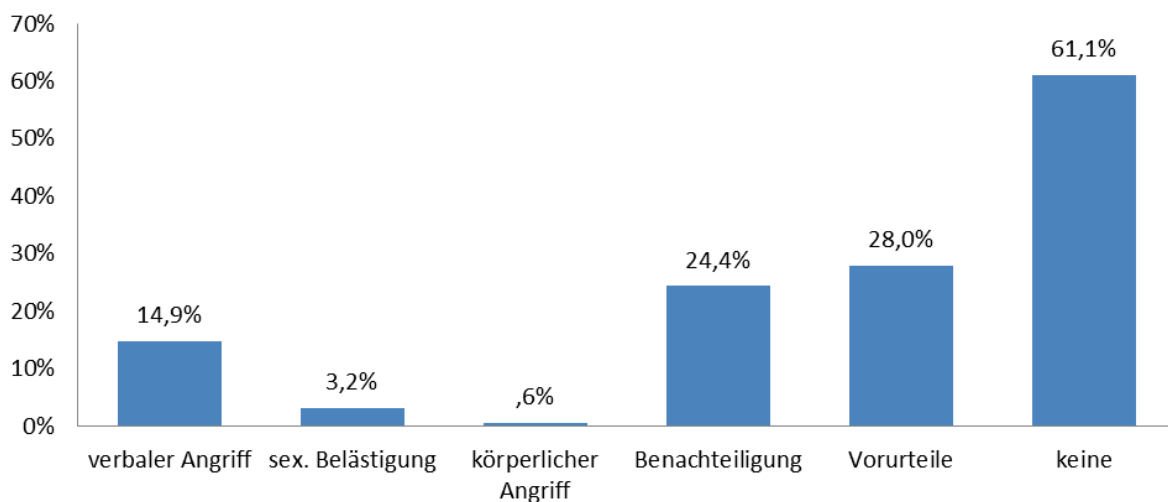
61,1% der Befragten gaben an, keine Diskriminierungserfahrung an der Fakultät beobachtet zu haben, darunter 61,9% der Studierenden, 43,7% des wissenschaftlichen Mittelbaus, 61,5% der weiteren Beschäftigten (MTV) sowie 41,2% der Professor/innen.

Wie Abbildung 10 zeigt, überwiegen unter den beobachteten Zwischenfällen Benachteiligungen und unfaires Verhalten (24,4%) sowie die Konfrontation mit Vorurteilen (28%), gefolgt von verbalen Angriffen.

Unter den häufigsten vermuteten bzw. zugeschriebenen Gründen wurden erfahrungsübergreifend der soziale- oder ein Migrationshintergrund als auch die religiöse Zugehörigkeit angegeben sowie das Geschlecht und die Statusgruppenzugehörigkeit. Jeder dieser Gründe wurde von jeweils mind. 25% der Befragten als ursächlich eingestuft. So sahen beispielsweise 43,6% im Geschlecht den Grund für einen beobachteten verbalen Angriff, der höchste erreichte Wert. Das Geschlecht ist zudem die einzige Kategorie, in der sich die Geschlechter in ihrer Einschätzung deutlich unterscheiden. 44,8% der

Frauen nannten das Geschlecht als Grund für einen verbalen Angriff, 31,3% der Männer. Die offenen Erläuterungen der Befragten weisen auf eine häufigere Diskriminierung gegenüber Frauen als Männern hin. Oftmals wird von einer hierarchiegeprägten Dozent/in-Studierende/r oder auch Vorgesetzte/r-Mitarbeitende/r Situation berichtet. So gaben 5 von 17 Personen (29,4%) an, die Statusgruppenzugehörigkeit als ursächlich für eine beobachtete sexuelle Belästigung zu erachten⁸. 24,1% der Frauen und 50,0% der Männer, die hierzu eine Angabe gemacht haben, sahen darüber hinaus in der Statusgruppenzugehörigkeit den Grund für einen verbalen Angriff, sowie 22,7% der Frauen und 44,8% der Männer für eine ungerechte Behandlung. 38,1% der Frauen sowie 20,7% der Männer sahen den Grund für ungerechte Behandlung im Faktor Geschlecht.

Abbildung 10: Beobachtete Diskriminierungserfahrung



44,8% der Frauen sowie 18,4% der Männer sehen das Geschlecht als Grund für erlebte Vorurteile. 42,9% der Frauen sowie 28,9% der Männer sahen wiederum in der sozialen Herkunft den Grund für beobachtete Vorurteile. 60,0% der Frauen sowie 39,5% der Männer führten eine beobachtete Konfrontation mit Vorurteilen auf den Migrationshintergrund zurück, was insgesamt den höchsten Wert ausmacht⁹. Die Befragten mit zwei nicht-deutschstämmigen Eltern führten den Migrationshintergrund häufiger als möglichen Grund für Diskriminierungserfahrung an (36,7%) als Befragte mit einem deutschen Elternteil (13,5%) bzw. Befragte mit deutschstämmigen Eltern (27,1%). Eine ebenfalls hohe Bedeutung wurde persönlichen Merkmalen wie politischer Orientierung, Körpergewicht oder anderen äußerlichen Faktoren zugewiesen.

Im Durchschnitt gaben je nach Situation zwei Drittel bis drei Viertel an, dass sie helfend eingegriffen haben, wenn sie Zeugen einer Diskriminierungssituation wurden. Der Wert unter den Männern fällt hier über verschiedene Situationen und Ursachenzuschreibungen hinweg etwas höher aus als bei den Frauen. Als einer der zentralen Gründe gegen helfendes Eingreifen wurde erneut das Hierarchiegefälle genannt, verbunden mit der Furcht vor negativen Konsequenzen für die eigene Person.

Eigene Diskriminierungserfahrungen

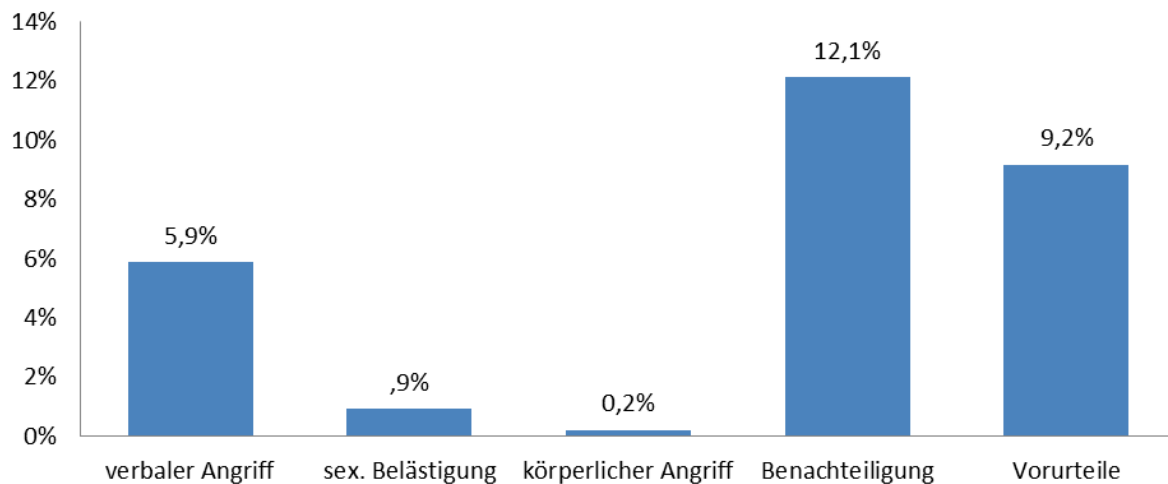
⁸ Aus den offenen Kommentierungen und Erläuterungen der Befragten wird deutlich, dass 'sexuelle Belästigung' oftmals mit Sexismus/sexistischen Verhaltensweisen und Kommentaren gleichgesetzt wird. Aufgrund der vorliegenden Datenlage ist hier keine Unterscheidung weiblichen und männlichen Befragten möglich.

⁹ Mehrfachnennungen waren möglich.

Insgesamt berichteten 41,2% der Professoren und Professorinnen, 36,6% des akademischen Mittelbaus, 23,1% der MTV sowie 16,9% der Studierenden von eigenen Diskriminierungserfahrungen. Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich nicht feststellen.

Berichte über ungerechte Behandlung sowie die Konfrontation mit Vorurteilen überwiegen auch bei den eigenen Erfahrungen (vgl. Abb. 11). Die soziale Herkunft sowie das Geschlecht wurden neben der Statusgruppenzugehörigkeit am häufigsten als mögliche Gründe für selbsterlebte Diskriminierungserfahrungen benannt. So gaben 22,7% der Befragten das eigene Geschlecht als vermuteten Grund für eine unfaire Behandlung an, 21,2% sahen die eigene Statusgruppenzugehörigkeit als ausschlaggebend an. 38% gaben als Grund für eine Konfrontation mit Vorurteilen das Geschlecht an¹⁰, 22% machten dafür die eigene soziale Herkunft verantwortlich. Darüber hinaus wurde die eigene politische Gesinnung als Grund benannt.

Abbildung 11: Eigene Diskriminierungserfahrung



Der Anteil der Befragten, die einem verbalen Angriff ausgesetzt waren, ist in der Gruppe der Professoren und Professorinnen mit 11 von 17 Befragten (35,3%) am höchsten, gefolgt von der Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus mit 14,1% und den Studierenden mit 3,2%. Die Datenlage zur Gruppe der MTV fiel aufgrund der geringen Fallzahl zu klein für eine Auswertung aus. 22,5% des Mittelbaus und 9,7% der Studierenden berichteten über eine Ungleichbehandlung. Die Fallzahlen bei Professor/innen sowie Angehörigen aus Technik und Verwaltung sind hier zu gering, um sie auszuwerten. 18,3% des Mittelbaus sowie 7,7% der Studierenden sah sich der Konfrontation mit Vorurteilen ausgesetzt.

Insbesondere die Statusgruppenzugehörigkeit wird aufgrund des inhärenten Hierarchiegefälles als Grund gegen eine aktive Hilfesuche genannt. So holten sich 5 von 32 (16,7%) Betroffenen im Falle eines verbalen Angriffes Hilfe, 8 von 12 meldeten den Vorfall an den/die Vorgesetzte/n, wovon wiederum 5 Personen mit der erfolgten Hilfe zufrieden waren. 10 von 19 Personen gaben an, sich im Falle einer erfahrenen Ungleichbehandlung an den/die Vorgesetzte/n gewandt zu haben, wovon nur drei die erfolgte Hilfeleistung positiv einschätzten. In etwa der Hälfte der Fälle wurde die/der Vorgesetzte nicht informiert und war in einzelnen Fällen Quelle der Diskriminierungserfahrung. Lediglich 4

¹⁰ Insbesondere Zweifel an der fachlichen Kompetenz und Qualifikation wurden von Studierenden und Mitarbeitenden benannt sowie Fragen zur Familienplanung.

von 50 Personen (8,9%), die Vorurteilen ausgesetzt waren, suchten Hilfe. Die Betroffenen berichten teilweise, dass ihre Berichte nicht ernstgenommen und die Geschehnisse bagatellisiert wurden.

Ca. 40 Prozent der Befragten berichten über beobachtete Diskriminierungserfahrungen an der Fakultät. In der Gruppe der Professoren und Professorinnen ist der Anteil jener, die Zeuge als auch Ziel von Diskriminierung wurden, am höchsten. Verbale Angriffe, Ungleichbehandlungen sowie die Konfrontation mit Vorurteilen werden vorrangig berichtet. Die Gründe dafür werden insbesondere in der sozialen wie regionalen Herkunft, dem Geschlecht, aber auch der Statusgruppenzugehörigkeit gesehen, was zu hierarchiegeprägter Diskriminierung führt. Die vorliegenden Daten legen einen Zusammenhang zwischen einer Sensibilisierung zu Themen wie Diversity und Gender und der Wachsamkeit solchen Erfahrungen gegenüber nahe (siehe unten).

Der Großteil der Befragten griff als Zeuge oder Zeugin eines Diskriminierungsvorfalles unterstützend ein. Nur ein geringer Teil suchte bei eigener Betroffenheit Unterstützung. In etwa der Hälfte der Fälle wurden die Vorgesetzten einbezogen.

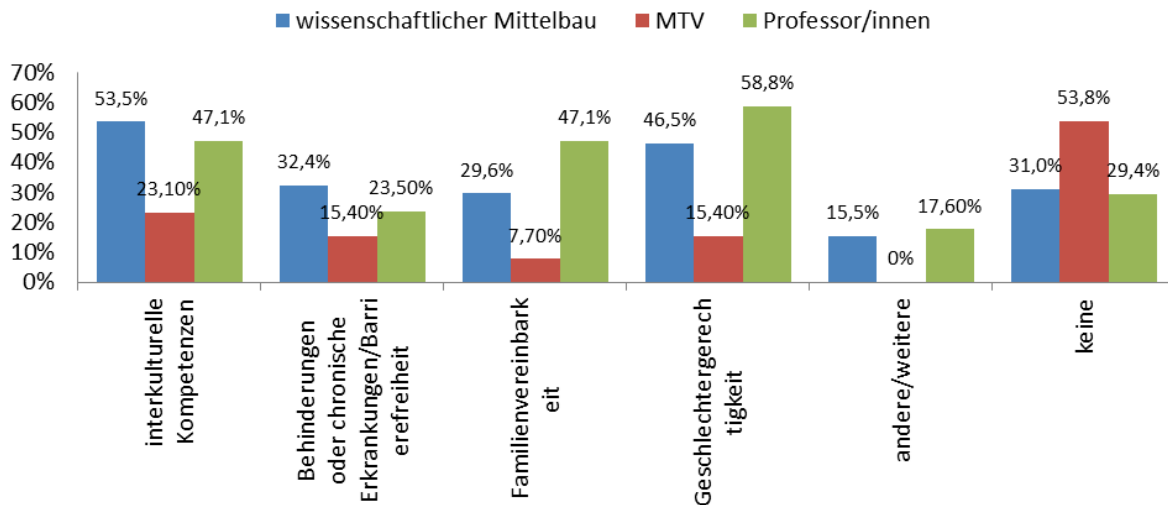
i) DiM Kompetenzen und zusätzliche Unterstützungsangebote

Sämtliche Befragte wurden nach ergänzenden, statusgruppenübergreifenden Unterstützungsangeboten gefragt, die sie für die jeweilig anderen oder die eigene Statusgruppe als sinnvoll erachten würden. 35,5% der Befragten sieht einen besonderen Unterstützungsbedarf z. B. durch statusgruppenausgerichtete Unterstützungsangebote. 31,1% der Studierenden, 58,1% der Angehörigen des Mittelbaus und 53,3% der Professor/innen stimmten dem zu. Hier wurden u. a. Anfangs- und Abgangscoachings für Studierende sowie neue Mitarbeitende genannt sowie Sprachkurse für Studierende mit Migrationshintergrund. Das Angebot für Studierende sollte insbesondere ein Mentoring sowie Hilfe zum Thema Studienorganisation bieten. Ebenso wurde eine Einstiegshilfe für Bildungsaufsteiger/innen, Nachrücker/innen, Berufstätige sowie studierende Eltern benannt.

Bei den Mitarbeitenden stehen Informationen zu Anlaufstellen und Vertragsgestaltung im Vordergrund. Hier wurden mehrfach Mitarbeitendengespräche in Anlehnung an die Kooperations- und Fördergespräche gewünscht, um berufliche Perspektiven transparenter zu gestalten und Probleme thematisieren zu können, insbesondere bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

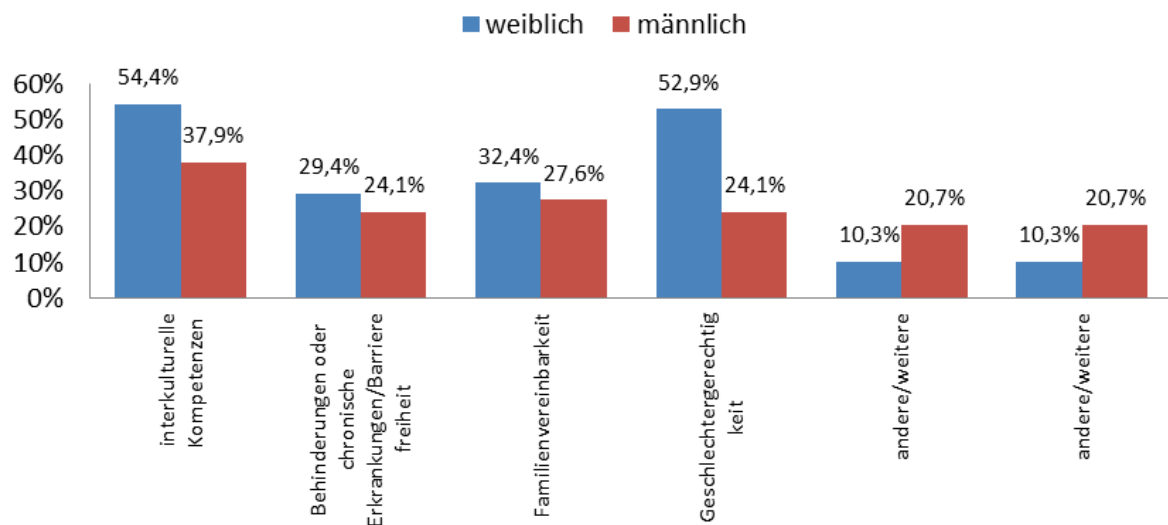
Hinsichtlich der eigenen DiM Kompetenzen unterscheiden sich die Einschätzungen je nach Statusgruppe und Geschlecht. So schätzt die Gruppe der MTV ihre eigenen Kompetenzen deutlich geringer ein als die Angehörigen des Mittelbaus oder die befragten Professor/innen. Die eigene Kompetenzzuschreibung fällt bei den Frauen höher aus als bei den Männern (vgl. Abl. 12 und 13). Auffallend ist, dass sich Bildungsaufsteiger/innen in allen Kategorien weniger Kompetenzen zuschreiben als Befragte aus akademischen Familien (jeweils etwa 10 Prozentpunkte, im Fall der Geschlechtergerechtigkeit fast 20).

Abbildung 12: Einschätzung eigener DiM Kompetenzen nach Statusgruppe



55,4% der Befragten sehen einen eigenen Schulungsbedarf, darunter 55,4% des Mittelbaus, 36,40% der Gruppe der MTV und 68,8% der Professor/innen sowie 53,1% der Frauen und 64% der Männer. Hier taucht insbesondere der Wunsch nach Schulungsangeboten zum Umgang mit chronisch Kranken oder Menschen mit Behinderungen sowie Barrierefreiheit auf, aber auch Sprachkurse sowie Kurse zu Interkultureller Kompetenz und Genderkompetenz.

Abbildung 13: Einschätzung eigener DiM Kompetenzen nach Geschlecht



14 von 52 (26,9%) Befragten des Mittelbaus sowie 9 von 16 (56,3%) der befragten Professor/innen schätzen ihre eigenen Lehrveranstaltungen als barrierefrei ein, die Hälfte der Lehrkräfte aus dem Mittelbau waren diesbezüglich unsicher und gleich viele machten dazu keine Angabe. Unsicher hinsichtlich der Bewertung ihrer eigenen Veranstaltung waren sich insgesamt 62,5% der Männer und 32,5% der Frauen.

54,5% gaben einen generellen Schulungsbedarf bezüglich Barrierefreiheit an, darunter 62% der Studierenden, 81,6% der Mittelbauangehörigen und 81,3% der Professor/innen. 29,5% sahen keinen Schulungsbedarf. Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich nicht feststellen. Mit 85,0%, bzw. 71,9% ist der Schulungsbedarf (ggf. durch erhöhte Sensibilität für das Thema) unter denen mit

aktuellen oder vorausgegangenen Pflegeaufgaben merklich erhöht gegenüber jenen ohne solche Aufgaben (63%).

Das Angebot von ProDiversität ist 3% der Studierenden, 32,4% des Mittelbaus, 8,3% der MTV sowie 50% der Professor/innen bekannt. 38,1% haben bereits einmal das Angebot genutzt, darunter 41,4% der Frauen sowie 18,2% der Männer. Als Gründe gegen eine Teilnahme wurde insbesondere Zeitmangel sowie der Mangel an Information zum Programm genannt.

Unter den Studierenden haben 49,9% ein Interesse an gender- und diversitätssensiblen Lehrangeboten, wobei sich keine Geschlechterunterschiede feststellen lassen. 69,1% haben bisher noch keine solche Veranstaltung besucht. 5,1% gaben an, eine solche thematische Veranstaltung im Rahmen ihres E-Bereichs abgedeckt zu haben, 25,8% besuchten sie im Rahmen ihres regulären Studiums. 20% der Befragten befanden das Angebot als nicht ausreichend.

Die Befragten schätzen ihre eigenen diversitätsrelevanten Kompetenzen je nach Statusgruppe sehr unterschiedlich ein. Grundsätzlich schreiben sich Frauen, Befragte aus akademischen Familien sowie Angehörige der Gruppe der Professoren und Professorinnen die größten Kompetenzen zu, wobei dies maximal auf die Hälfte der Befragten zutrifft. Generell besteht ein hoher Schulungsbedarf. Unsicherheit besteht insbesondere hinsichtlich barrierefreier Lehrveranstaltungsgestaltung, Barrierefreiheit im Allgemeinen sowie dem Umgang mit chronisch Kranken und Behinderten.

Ein Großteil der Befragten sieht einen Bedarf für ein verstärktes Anfangs- und Abgangcoaching für Studierende und neue Mitarbeitende, insbesondere für Bildungsaufsteiger/innen, Nachrücker/innen, Berufstätige sowie studierende Eltern. Über die Hälfte der Studierenden wünscht sich Gender/DiM Inhalte im Studium, ein Fünftel zeigt sich mit dem existierenden Angebot unzufrieden.

Gleichzeitig ist das Programm ProDiversität lediglich einem Drittel der Beschäftigten im Mittelbau und den Sekretariaten sowie der Hälfte der Professoren und Professorinnen bekannt. Mehr Frauen als Männer haben das Angebot bereits wahrgenommen.

Rückkoppelungsgespräche und Schlussfolgerungen

Im Anschluss an die Analyse der Umfrageergebnisse zeichneten sich einige Aspekte ab, die einer weiterführenden Betrachtung und Diskussion bedurften. Dies betraf zu einen Fragen, die sich bereits im Vorfeld der Befragung im Austausch mit den Statusgruppenvertretungen ergeben hatten, aber aufgrund der datenschutzbedingten überwiegend geschlossenen Form des Fragebogens oder aufgrund zu geringer Fallzahlen gar nicht oder nur unzureichend beantwortet werden konnten, zum anderen Fragen, die im Zuge der Auswertung aufkamen.

Bereits im Vorfeld der Befragung war im Rahmen der Gespräche zur Konzeptionierung des Fragebogens verabredet worden, die Ergebnisse mit und in den einzelnen Statusgruppen zu diskutieren. Im Rahmen dieser erneuten Gespräche lag der Fokus auf den genannten noch offenen Punkten, um mögliche Hintergründe für spezifische Antwortmuster gemeinsam zu beleuchten und potentielle Lösungsstrategien zu entwickeln.

Zu diesem Zweck wurde der gleiche Personenkreis¹¹ im November 2014 erneut angeschrieben und zu statusgruppenspezifischen Kleingruppengesprächen eingeladen, die Anfang bis Mitte Dezember stattfanden. Im Vorfeld wurde zur Vorbereitung und Rückkopplung innerhalb der Gruppe eine Sammlung mit den jeweiligen statusgruppenrelevanten Ergebnissen der Umfrage an die Gesprächspartner/innen versandt. Zeitgleich wurde das Dekanat der Fakultät für Bildungswissenschaften über die Ergebnisse informiert und ein Gesprächstermin mit weiteren Interessensvertreter/innen und zentralen Kooperationspartnern des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten in NRW“ für Februar 2015 verabredet.

Im Folgenden werden die in diesem Rahmen thematisierten Inhalte (nicht eingerückt) und die Diskussionsergebnisse (eingerückt) der Kleingruppengespräche dargelegt.

Willkommenskultur

Während 2/3 der Befragten, insbesondere Personen mit Migrationshintergrund, angaben, sich an der Fakultät willkommen zu fühlen, gilt das entsprechend für 1/3 der Befragten zumindest teilweise nicht. Personen mit Kindern scheinen es proportional leichter zu finden, sich in die Fakultät zu integrieren. Etwas über ein Zehntel der Befragten empfindet den Umgang unter Kolleg/innen als wenig respektvoll. Grundsätzlich empfinden Personen mit Führungsaufgaben sowie Personen mit Kindern diesen Punkt positiver als Mitarbeitende ohne Führungsaufgaben und Mitarbeitende ohne Kinder.

- Hinsichtlich der Ergebnisse zur Willkommenskultur wurde ein Abgleich mit den Daten aus der Beschäftigtenbefragung der Personalräte empfohlen, die im Februar 2014 durchgeführt wurde. Die Frage der Willkommenskultur entspricht hier am ehesten dem Aspekt Führungsqualität und Betriebskultur (Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von KollegInnen? Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kol-

¹¹ Gespräche wurden mit Vertreter/innen aller Statusgruppen mit Ausnahme der Studierenden geführt, mit denen in der verbliebenen Projektzeit trotz mehrfacher Anfragen der Projektleitung keine Terminabsprache möglich war.

legialität gefördert?¹². Der Mittelwert der Antworten zu diesem Bereich auf einer Skala von 0 (= starke Belastung beim Fehlen von Ressourcen bzw. Auftreten von Belastungen) bis 100 (keine Belastung bzw. Ressource in sehr hohem Maße vorhanden) liegt bei 60.1 (interpretiert als "Ressourcen anbieten – Belastungen reduzieren!"). Die Ergebnisformate beider Befragungen sind nicht direkt miteinander vergleichbar (Häufigkeiten versus Skalenwerte), aber innerhalb des Formats ist der Anteil der eher zufriedenen Personen in der Fakultät höher als bezogen auf die UDE.

- Hinsichtlich des Unterschiedes zwischen Fakultätsangehörigen mit oder ohne Kind(ern) wurde als mögliche Erklärung eine Unzufriedenheit derjenigen ohne Kinder gegenüber weiterreichenden Freiheiten in der Arbeitsgestaltung der Kolleg/innen mit Kindern genannt. Alternativ könnte ob es sich um eine Frage des Maßstabes und der Relation handeln, etwa im Vergleich der eigenen Arbeitsplatzsituation zu jener in der freien Wirtschaft.
- Die Angehörigen der Gruppe der MTV, die in diesem Kontext die höchsten Zufriedenheitswerte erzielten, bewerteten ihre interne Vernetzung und den Austausch untereinander als wertvoll. Verbesserungspotential sehen sie bspw. in der Schaffung einer Statusgruppenvertretung zur stärkeren Bündelung von Informationen, etwa in Bezug auf SAP oder zentrale Anlaufstellen und Ansprechpartner/innen.
- Aus der Gruppe der Professor/innen stammt der Hinweis, dass die höheren Zufriedenheitswerte von Bildungsaufsteiger/innen ggf. nicht nur auf gut implementierte und zugängliche Unterstützungsangebote und eine entsprechende Durchlässigkeit zurückzuführen sind, sondern auf die Unzufriedenheit von Angehörigen akademischer Haushalte mit mangelnder Sonder- oder Eliten-Förderung.

Raumsituation

Während die Mehrheit der Befragten die Raumsituation als positiv oder hinreichend einschätzt, geben ca. 40% der Befragten an, mit der Raumsituation unzufrieden zu sein.

- Die Gruppe der MTV, die die höchsten Unzufriedenheitswerte aufwies, nannte in der Ergebnisdiskussion vor allem die angesichts von Publikumsverkehr (Studierende und Besucher/innen der Fakultät) und Archivierungsbedarf deutlich zu kleinen Büros.
- Darüber hinaus bleibt offen, ob sich die Unzufriedenheit gegen die eigenen Arbeits- oder die Lehrräumlichkeiten richtet. Aus der Gruppe der Mittelbauangehörigen konnte hierzu keine Klärung hinsichtlich der durch die Umfrage dokumentierten Unzufriedenheit erzielt werden. Vertreter/innen der Professor/innen merkten an, dass insbesondere wissenschaftliche Mitarbeitende in Projekten sich oft Räumlichkeiten teilen, was mitunter mit einem hohen organisatorischen Aufwand bezüglich interner Absprachen einhergeht. Auch wurde die teils unzureichende (IT-) Ausstattung bemängelt.

¹² Siehe zusammengefasste Ergebnisdarstellung von Krüger & Stuth, 27.05.2014, S. 9; download unter https://www.uni-due.de/imperia/md/content/arbeitsplatz-ude/intern/persversammlung_ude_27_05_2014.pdf.

- Als statusgruppenübergreifendes Problem wurde die mitunter starke Geräuschbelastung am Standort WST genannt, was insbesondere bei längeren Präsenzzeiten vor Ort ins Gewicht fallen könnte.
- Hinsichtlich der Lehrveranstaltungsräume wurden die fensterlosen Räume am Hauptcampus Essen sowie die mitunter unangemessene Raumplanung hinsichtlich der Gruppengrößen als mögliche Ursachen von Problemen benannt. Die Situation habe sich über die Jahre jedoch deutlich verbessert.

Transparenz

Die Mehrheit der Befragten empfindet die Gestaltung von Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen als transparent, ein Drittel der Befragten sieht jedoch bei Berufungsverfahren und ein Viertel bei Stellenbesetzungsverfahren Verbesserungsbedarf.

- In der Diskussion der Ergebnisse zeichnete sich die Notwendigkeit ab zur Differenzierung zwischen der Einschätzung von Kommissionsmitgliedern und Nichtmitgliedern. Geringe Transparenz nach außen ist auch bedingt durch die Vertraulichkeit der Verfahren, was möglicherweise Personen ohne Erfahrungen als Kommissionmitglied nicht bewusst ist. Befragte mit Erfahrungen in Berufungskommissionen sehen Einflüsse auf die Verfahren durch bestimmte Gruppenkonstellationen und damit verbundene Interessen. Als weiterer Faktor wurde statusgruppenspezifisches Insiderwissen genannt. Hervorgehoben wurde die Bedeutung des Kommissionsvorsitzes als regulierende Instanz in diesen Fällen. In den Diskussionen war die Einschätzung vorherrschend, dass Berufungsverfahren in der Regel verfahrensgerecht gut dokumentiert werden. Möglicherweise ist aber nicht durchgängig klar, wie die entsprechende Information einsehbar oder abrufbar ist (bspw. in den Protokollen der Fakultätsratssitzungen).
- Verbesserungspotential wurde hinsichtlich der Transparenz im Umgang mit Bewerber/innen, bspw. in Bezug auf die Mitbewerberlage gesehen. Ein ähnlicher Ansatzpunkt lässt sich auch in Bezug auf die Transparenz von Stellenbesetzungsverfahren im Allgemeinen finden. Rückmeldungen an den Bewerber oder die Bewerberin werden mitunter nur spät oder erst nach der Neubesetzung der Stelle gegeben. Auch wird die mangelnde Information hinsichtlich zu besetzender Stellen innerhalb der Fakultät unter den Beschäftigten angesprochen. Insbesondere die Gruppe der MTV wünscht sich hier einen frühzeitigen internen Hinweis. Sogenannte ‚Alibi-Ausschreibungen‘, in deren Rahmen der oder die Favorit/in von vorneherein feststehen, wurden einerseits stark kritisiert, andererseits jedoch gerade im Wissenschaftsbereich als inhärenter Bestandteil eines langfristigen Personalmanagements angesehen, insbesondere angesichts kurzer Finanzierungszeiträume.
- Die Transparenz hinsichtlich eines Stellenbesetzungsplans an der Fakultät wurde als verbesserungswürdig genannt. Auch sei nicht immer transparent, welche Stellen zentral und welche dezentral zu vergeben sind, bzw. wer der oder die Entscheidungsträger hierbei sind.

Gremienbeteiligung

Knapp ein Drittel der Mittelbauangehörigen und jeweils mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Technik und Verwaltung sowie der Professor/innen beteiligt sich in verschiedenen Gremien der Fa-

kultät. Fürsorge- oder Pflegeaufgaben führen dabei nach den Befragungsdaten nicht zu einer geringen Gremienbeteiligung, vielmehr bringt sich dieser Personenkreis überdurchschnittlich oft in Gremien ein. Das teilweise geringe Engagement wird insbesondere mit Zeitmangel, aber auch mit einem – je nach Gremium - Mangel an Einfluss begründet.

- Hierzu zeigte die Diskussion, dass die jeweilige Zusammensetzung des Gremiums als ausschlaggebend für die Wahrnehmung von Partizipationschancen und Einfluss betrachtet wird. Aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen Sitzverteilung wird der Einfluss außerhalb der Professor/innenschaft als eher gering empfunden. Offen bleibt, ob sich die Einschätzungen der Befragten auch hier zwischen Gremienmitgliedern und Nichtmitgliedern unterscheiden und ggf. eine mangelnde Rückkopplung zwischen Statusgruppe und Statusvertretungen benannt wird.

Lehrdeputat und Arbeitsbelastung

Ein Drittel der Befragten gab an, dass das reale Lehrdeputat den vertraglichen Rahmen übersteige, darunter etwa ein Viertel der Frauen und ca. 40% der Männer. Ein interessanter Geschlechtsunterschied ergab sich dadurch, dass Frauen die Lehrbelastung als größer empfinden als Männer und einen höheren Anteil ihrer Arbeitszeit diesen Aufgaben zuschreiben, obgleich sie im Vergleich zu den Männern nach Eigenaussage weniger SWS übernehmen.

- Dieser Befund wurde sehr unterschiedlich in den Gesprächen eingeschätzt. Zum einen wurde auf die unterschiedlichen Möglichkeiten der Delegation von Aufgaben an Mitarbeiter/innen hingewiesen. Allerdings ergaben die Ergebnisse keinen Hinweis auf einen Unterschied zwischen den Geschlechtern, lediglich zwischen den Statusgruppen (siehe unten).
- Darüber hinaus wurden Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der jeweiligen Priorisierung von Lehre gegenüber anderen Aspekten der eigenen Qualifikation als ursächlich vermutet. Neben einer unterschiedlichen subjektiven Wahrnehmung der eigenen Leistung und Belastung sei untersuchungswürdig, inwiefern Frauen mehr organisatorische Aufgaben im Alltagsgeschäft übernehmen und wie sehr sie dies auch von der Forschungseinbindung abhält (siehe unten). Ein möglicher Ansatzpunkt wären hier Fortbildungsangebote und Coachings, die eine positivere Selbsteinschätzung stärken sowie den Umgang mit der existierenden Lehrlast verbessern. Es wurde auf neuere Studien zur Stressforschung hingewiesen, die auf Geschlechterunterschiede in der Wahrnehmung und Bewältigung von Stress hindeuten. Seminare zum Stressmanagement sowie zur Selbstfürsorge könnten hier hilfreich sein.

Forschungseinbindung

Bildungsaufsteiger/innen, Personen mit Migrationshintergrund sowie Frauen sind in Forschungsprojekten seltener anzutreffen als Personen aus akademischen Haushalten, Männer und Deutschstämmige. Männer publizieren und präsentieren zudem häufiger international als Frauen. Positiv fällt auf, dass Fürsorge- oder Pflegeaufgaben hier nicht per se ein Hemmnis sind – vielmehr fällt die Forschungsbeteiligung unter diesen Personen höher aus, als bei Befragten ohne Fürsorge- oder Pflegeaufgaben.

- Eine einseitige Förderung der weniger präsenten Gruppen wurde in den Gesprächen sehr kontrovers diskutiert. Unterschiedliche Sichtweisen gab es bspw. hinsichtlich möglicher Ge-

schlechterunterschiede in der Fokussierung auf eine Forschungskarriere und die Einbindung in andere Aufgabenbereiche, wie z. B. Lehre oder Selbstverwaltung. In der Verantwortung sind hier auch die Leitungen der Arbeitseinheiten und Vorgesetzten, den Nutzen einer Forschungseinbindung und internationalen Publikationstätigkeit zu verdeutlichen und die Attraktivität der Forschungsarbeit für alle unterrepräsentierten Gruppen zu erhöhen.

- Die Relevanz einer Internationalisierung der eigenen Forschung wurde allerdings fachspezifisch sehr unterschiedlich bewertet. Zu prüfen wäre hier, inwiefern Angehörige der unterrepräsentierten Gruppen seltener in international ausgerichteten Fachgebieten der Bildungswissenschaften angesiedelt sind. Eine einseitige Förderung hinsichtlich der Geschlechter wurde in den Gesprächen sehr widersprüchlich diskutiert, allerdings wurde Bildungsaufsteiger/innen ein ggf. erhöhter Bedarf an Ermutigung zugestanden, um den Education-Gap zu überbrücken. Auch müssten Sprachqualifikationen gewährleistet werden, was ggf. auch eine Finanzierungsfrage ist (z. B. durch eine Erhöhung der Stipendien des dokFORUMs).

Wissenschaftliche Weiterqualifikation

Etwa drei Viertel der Befragten empfinden das Umfeld an der Fakultät als unterstützend für die eigene Weiterqualifikation. Entsprechend sieht ein Viertel der Befragten hier Verbesserungsbedarf, wobei Bildungsaufsteiger/innen sowie Befragte mit Fürsorgeaufgaben die Situation im Vergleich zur Vergleichsgruppe positiver einschätzen. Bei ca. 2/3 ist diese wissenschaftliche Qualifikation Bestandteil der Arbeitsplatzbeschreibung, jedoch gab nur etwa die Hälfte an, dass sie im Rahmen ihrer aktuellen Stelle auch Zeit dafür fänden, wobei sich hier ein Geschlechterunterschied zu Gunsten der Männer abzeichnet.

Entsprechend gaben ebenfalls nur etwa 50% der Befragten im Mittelbau an, ihre Weiterqualifikation voraussichtlich im Rahmen ihrer Vertragslaufzeit zu erreichen. Männer, Personen ohne Kinder sowie Deutschstämmige sind hier optimistischer in ihrer Einschätzung als Frauen, Personen mit Kindern oder Migrationshintergrund. Ein Zehntel gab an, mehr als ein Drittel der Arbeitszeit für die eigene Qualifikation zur Verfügung zu haben, wie etwa in den Leitlinien für gute Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau vorgesehen.

- Neben der allgemeinen Arbeitsbelastung wurden hier insbesondere eine unzureichende Kommunikation und Rückkoppelung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden als ursächlich benannt. Die Mitarbeitenden des Mittelbaus fühlen sich mitunter zu wenig unterstützt bzw. angeleitet. Zu hohe Erwartungen an sich selbst führen zu einer zusätzlichen Arbeitsbelastung. Wichtig wäre deshalb eine kontinuierliche und umfassende Betreuung (hinsichtlich Arbeitsinhalten, -abläufen und Karriereentwicklung), bspw. durch regelmäßige Gespräche mit den Vorgesetzten. Wünschenswert wäre ein Klima des offenen Austauschs und eine konstruktive Feedbackkultur in beide Richtungen. Ebenfalls wurde die teamübergreifende Unterstützungskultur als ausbaufähig genannt.
- Die Professor/innen diskutieren die Schwierigkeit negativer Rückmeldung, ggf. auch auf das Klima eines ganzen Teams. Die PE/OE wird diesen Aspekt in den geplanten Schulungen zu Kooperations- und Fördergesprächen integrieren. Denkbar wäre die Teilnahme an einer Pilotphase zur Erprobung des neu gestalteten Gesprächsleitfadens, den die PE/OE im Rahmen des Diversity-Auditierungsverfahrens entwickelt hat.

Über 4/5 der Beschäftigten in Mittelbau wie auch in Technik und Verwaltung wünschen sich Mitarbeitengespräche, etwa einem Drittel steht diese Option bereits zur Verfügung. Diesem Instrument sollte auch bei zeitlich knappen Ressourcen eine höhere Priorität beigemessen werden.

Kommunikation

Professoren und Professorinnen empfinden es leichter als Angehörige des Mittelbaus, Aufgaben zu delegieren. Ein Teil der Befragten sieht die Aufgabenverteilung als problematisch an.

- Hier wurde in den Gesprächen auf eine mögliche subjektive Überschätzung der Mittelbauangehörigen gegenüber den ihnen unterstellten Hilfskräften als mögliche Problemquelle hingewiesen. Das Abschätzen der Aufgaben, die in der oftmals begrenzten Zeit übertragbar sind und welche nicht, fällt aufgrund des Erfahrungsmangels schwer oder im Resultat unrealistisch aus. Schulungsangebote zur Kompetenzentwicklung und engere Absprachen mit den Arbeitsgruppenleitungen wären ein mögliches Unterstützungsangebot.

Die Hälfte der Frauen sowie etwa ein Drittel der Männer mit Führungsaufgaben empfinden eine Problemansprache mit Mitarbeitenden als reibungslos, der Wert innerhalb der Professor/innen beträgt hier 60%. Die Mitarbeitenden schätzten dies kritischer ein, wobei erneut Personen mit Fürsorgeaufgaben die Lage weniger problematisch einschätzen, was für eine gute Integration der Mitarbeitenden mit Kind(ern) in die Arbeitsabläufe der Fakultät spricht.

- Diskutiert wurde wie oben erwähnt, ob hier ggf. positive Diskriminierungseffekte vorliegen. Eine Erklärung für die geschlechterbezogenen divergierenden Einschätzungen konnte im Rahmen der Gespräche nicht gefunden werden.

Diskriminierungserfahrungen

Ca. 40 Prozent der Befragten berichten über beobachtete Diskriminierungserfahrungen an der Fakultät. Dies trifft auch auf die Gruppe der Studierenden zu, womit der Wert den der Studierendenbefragung von 2009 übersteigt. In der Gruppe der Professor/innen ist der Anteil derer, die Zeuge als auch Ziel von Diskriminierung geworden sind, am höchsten. In der Gruppe des akademischen Mittelbaus hat über die Hälfte der Befragten eine solche Situation beobachtet, über ein Drittel wurde selbst Ziel von Diskriminierung. In der Gruppe der MTV hat über die Hälfte der Befragten eine solche Situation beobachtet und etwa ein Viertel wurde selbst Ziel von Diskriminierung. Die Gründe werden insbesondere in der sozialen wie regionalen Herkunft, dem Geschlecht aber auch der Statusgruppenzugehörigkeit gesehen. Die vorliegenden Daten legen darüber hinaus einen Zusammenhang zwischen einer Sensibilisierung zu Themen wie Diversity und Gender und der Wachsamkeit solchen Erfahrungen gegenüber nahe. So verfügt die Gruppe der Professoren und Professorinnen auch über den höchsten Sensibilisierungsgrad hinsichtlich der in der Umfrage behandelten Themenkomplexe Gender und Diversity (siehe unten) und ggf. ist den Fakultätsangehörigen aufgrund ihres Forschungs- und Studienschwerpunktes eine generell stärker ausgeprägte Sensibilisierung hinsichtlich der Thematik zuzusprechen.

- In der Diskussion mit den Professor/innen wurde darauf hingewiesen, dass diese Statusgruppe in der Regel die längste Verweildauer an der Fakultät aufweist und damit rein zeitlich die Wahrscheinlichkeit von beobachteten oder erfahrenen Diskriminierungserfahrung steigt. Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass die absoluten Fallzahlen in dieser Gruppe sehr

gering sind und auf der Basis der prozentualen Anteile nicht überinterpretiert werden sollten.

- Die Rückkoppelungsgespräche innerhalb der Gruppe des akademischen Mittelbaus brachten keine Klärung hinsichtlich Art und Kontext der beobachteten oder der selbsterlebten Diskriminierungserfahrungen.
- Die Gesprächspartner/innen waren sich darin einig, dass es sich um das Fehlverhalten Einzelner und nicht um eine Strukturproblematik handelt. Jedoch liege es an der Fakultät sowie der Universität, sich hinsichtlich einer Kultur der Diskriminierungsfreiheit deutlicher zu positionieren. Eine ausdrückliche Antidiskriminierungsrichtlinie wäre bspw. zielführend sowie Unterstützungsangebote gegen erfahrene Diskriminierung. Denkbar wären hier etwa Achtsamkeitsseminare oder die Vermittlung von Distanzierungstechniken.
- Fakultätsangehörige in Vorgesetztenfunktion sind aufgrund des hohen Anteils an hierarchiebasierten Diskriminierungserfahrungen besonders zu sensibilisieren. Gleiches gilt für Personen, die in der Lehre tätig sind, um ggf. bei horizontalen Diskriminierungsmomenten unter den Studierenden einzugreifen und solches Verhalten zu unterbinden. Um dem Anliegen Nachdruck zu verleihen, bedarf es zudem einer Handhabe hinsichtlich strafender Maßnahmen bis hin zur Exmatrikulation oder Abmahnung. Ebenso müssten Maßnahmen gegenüber verbeamteten Beschäftigten diskutiert und umgesetzt werden.
- Entsprechende Ansprechpartner/innen und Anlaufstellen sind bisher nur unzureichend bekannt. Hier müsste die existierende Informationsstrategie überdacht werden. Denkbar wäre beispielsweise eine zentrale Anlaufstelle, z. B. in Form eines schwarzen Brettes in einem stark frequentierten Bereich der Fakultätsräumlichkeiten, oder auch die Etablierung von statusgruppenspezifischen Vertrauenspersonen. Auch könnte die regelmäßige (z. B. jährliche) Vorstellung der entsprechenden Anlaufstellen und Angebote in den Lehrveranstaltungen sowohl auf Seiten der Lehrenden als auch der Studierenden zu einem breiten Informationsstand führen. Die vormals von der PE/OE herausgegebene Broschüre für Neuberufene sowie neu eingestellte Mitarbeitende diene als zentrales Nachschlagewerk, welches durch die aktuelle Onlineversion nicht äquivalent ersetzt wird.

DiM Kompetenzen und Internationalisierung

Die Einschätzung der eigenen Diversitykompetenz variiert nach Statusgruppe und Geschlecht. So verfügt beispielsweise die Gruppe der MTV laut Eigeneinschätzung über den geringsten Wissensstand.

- Dies erklärt sich insbesondere aus dem eher geringen Nutzen für die eigene Arbeit und der daraus resultierenden geringen Priorisierung dieser Inhalte. Ein Großteil der Befragten sieht jedoch einen eigenen Schulungsbedarf, insbesondere im Umgang mit chronisch Kranken oder Personen mit Behinderungen, respektive der barrierefreien Gestaltung des Lehr- und Arbeitsalltages.

Gleichzeitig sind Angebote wie ProDiversität (für alle Mitarbeitenden der Fakultät) oder Internationalisation@home (für Studierende der Fakultät) nur unzureichend bekannt und werden kaum wahrgenommen.

- Als Grund hierfür wird neben dem bereits genannten Zweifel an der Relevanz für die alltägliche Arbeit vor allem Zeitmangel angeführt. Auch gebe es eine Ablehnung des Konzeptes Diversität aufgrund der oftmals abstrakten hochschulzentralen Kommunikation und Politik. Eine konkretisierte Erläuterung der Inhalte und deren Nutzen, z. B. in Hinblick auf die barrierefreie Gestaltung von Lehrinhalten, werden hier angeregt. Eine feste Einbettung seitens der Universität in den Arbeitskontext wie beispielsweise durch feste Weiterbildungszeitslots hingegen wurde diskutiert und abgelehnt.

Fast die Hälfte aller Studierenden wünscht sich ein internationaleres Studienangebot und mehr als die Hälfte der Studierenden hat ein Interesse an Gender und Diversity relevanten Studieninhalten. Ca. 1/5 empfinden das aktuelle Angebot als unzureichend.

- In den Kleingruppengesprächen wurde jedoch berichtet, dass internationale Lehrangebote in der Vergangenheit nur wenig genutzt wurden und generell wenig Zuspruch finden. Hier stellt sich die Frage, wie interessierte Studierendengruppen zielorientiert angesprochen werden könnten.
- Problemfeldübergreifend lässt sich festhalten, dass angesichts einer wachsenden Flut von Informationsangeboten und einer immer schwierigeren Informationsselektion die Entwicklung neuer Kommunikationsstrategien von zentraler Bedeutung ist, um diversitätsbezogene Angebote und Inhalte erfolgreich zu kommunizieren.

Diskussion möglicher Maßnahmen

Die Befragungs- und Diskussionsergebnisse unterstreichen die Sinnhaftigkeit der qualitativen und quantitativen Untersuchung von Gleichstellung und Gleichbehandlung verschiedener sozialer Gruppen in einer Institution. Die Befunde legen zum einen Maßnahmen auf der Ebene der Fakultät nahe, bspw. zur individuellen Karriereförderung. Andere Befunde fallen in die Zuständigkeit der zentralen Universitätsverwaltung, wie bspw. Angebote zur Kinderbetreuung oder Aspekte der Raumsituation.

Mit Blick auf die drei im Fokus stehenden Faktoren Gender, Herkunft und familiäre Situation zeigen die Befunde, dass Fakultätsangehörige mit familiären Betreuungsaufgaben sich in Entscheidungsprozesse der Fakultät und Forschungsaktivitäten eher überdurchschnittlich gut eingebunden fühlen. Bestehende Betreuungs- und Unterstützungsangebote sollten allerdings besser kommuniziert und das Kernangebot der Kinderbetreuung seitens der UDE weiter ausgebaut werden. Dagegen zeigen sich Unterschiede in Abhängigkeit von Geschlecht und Herkunft bspw. in der Forschungsbeteiligung oder der subjektiven Lehrbelastung. Auch lassen sich Diskriminierungserfahrungen aufgrund sozialer Gruppenzugehörigkeit, vor allem Geschlecht, Herkunft und Statuszugehörigkeit erkennen. Weiterhin ergeben sich einige statusgruppenspezifische Problemlagen unabhängig von den untersuchten Diversity-bezogenen Kategorien.

Aus den Befragungs- und Diskussionsergebnissen lassen sich die Aspekte *Kommunikation* und *Mitarbeiterführung in Verbindung mit Weiterbildung und Beratung* als zentrale Handlungsfelder auf Fakultätsebene ableiten. In zahlreichen Rückmeldungen zeigt sich, dass die Kommunikation zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, Studierenden und Lehrenden, zwischen Arbeitsgruppen der Fakultät sowie auch innerhalb der Statusgruppen verbessert werden könnte. Als problematisch wird auch

eine ungerichtete Informationsschwemme, bspw. über Emailverteiler genannt. Zudem zeigt sich der Bedarf für ein verbessertes Monitoring von Karriereverläufen. Im Folgenden werden daher mögliche Maßnahmen diskutiert, die die fakultätsbezogenen Problemlagen verbessern oder beseitigen können.

Karriereverläufe. Ein Instrument der Personalführung und -entwicklung, welches Kommunikation und Monitoring für den Bereich der Beschäftigten adressiert, sind strukturierte Mitarbeitendengespräche zwischen Beschäftigten (im Mittelbau wie auch in Technik und Verwaltung) und Vorgesetzten, die von einem Großteil der Befragten überdies gewünscht werden. Diese Gespräche greifen zentrale Befunde aus der Befragung und den Diskussionen auf, wie im Folgenden erläutert:

- In strukturierten Mitarbeitendengesprächen wird der Karriereverlauf explizit thematisiert und dokumentiert. Dadurch könnten insbesondere Frauen und Personen aus nicht akademischen Familien sowie Personen mit Migrationshintergrund engmaschig hinsichtlich ihrer Karriere und der Priorisierung von Aktivitäten der Weiterqualifikation beraten werden. Ein hierdurch verbessertes Monitoring von Karriereverläufen könnte bspw. die gefundenen Gruppenunterschiede in der Forschungsbeteiligung, der wissenschaftlichen Weiterqualifikation sowie der erlebten Belastung durch Lehrverpflichtungen verringern.
- In strukturierten Fördergesprächen kann auf Schulungsangebote hingewiesen bzw. seitens der Beschäftigten Schulungsbedarf angemeldet werden. Im Themenbereich der wissenschaftlichen Weiterqualifikation wurde diese Funktion von strukturierten Mitarbeitendengesprächen explizit genannt und gewünscht und als ein Beitrag zur verbesserten, d. h. individualisierten und bedarfsbezogenen Kommunikation zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten gesehen.
- Auch übergeordnete Themen der Karriereentwicklung wie Willkommenskultur, Umgangsregeln in der Arbeitseinheit oder im größeren Fakultätskontext können in solchen Fördergesprächen thematisiert werden (z.B. Was sind konkrete Gründe dafür, dass eine Person sich nicht willkommen fühlt?). Die Ergebnisse hinsichtlich der Fragen zur Willkommenskultur sind zwar insofern ermutigend, als die Mehrheit der Befragten diese positiv einschätzt. Aber für den Anteil der nicht zufriedenen Fakultätsangehörigen wären strukturierte Gespräche ein wichtiges Instrument der Rückmeldung.
- Seitens der Professor/innen benannte Schwierigkeiten (bspw. das Ansprechen problematischer Entwicklungen von Mitarbeitenden; mögliche negative Auswirkungen schwieriger Gespräche auf das Team) könnten in Schulungen für Vorgesetzte aufgegriffen werden.

Eine Erprobung von strukturierten Mitarbeitendengesprächen in Zusammenarbeit mit der zentralen Personal- und Organisationsentwicklung an der Fakultät für Bildungswissenschaften ist in Vorbereitung.

Diskriminierung. Die Befragungsdaten zeigen, dass die Ansprechpersonen im Falle von Diskriminierung wenig bekannt sind. Zur Verringerung der Fälle von Diskriminierung und im Sinne einer verbesserten Kommunikation werden die Angehörigen der Fakultät über die an der Universität Duisburg-Essen am 04.01.2011 in Kraft getretene Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt informiert, die diskriminierendes Verhalten eindeutig verurteilt und Anlaufstellen für Betroffene sowie Maßnahmen gegenüber diskriminierenden Personen benennt. Die Ansprechpersonen (u. a. die

Sozialen Ansprechpartner/innen der Universität Duisburg-Essen, die Personalräte, die Schwerbehindertenvertretung, die Dienstvorgesetzten, die Ombudsperson für Studierende, die gewählten Fachschaftsvertretungen) können auch in Fällen anderer als sexueller Diskriminierung einbezogen werden. Über unabhängige Ansprechpersonen könnten Vorgesetzte im Rahmen eines strukturierten Mitarbeitendengesprächs zu Beginn einer Beschäftigung informieren. Diese Informationen könnten ebenfalls in den Sekretariaten und an einer zentralen Stelle in der Fakultät verfügbar gemacht werden. Überdies wäre eine klare und verbindliche Positionierung gegenüber allen Formen von Diskriminierung seitens der Universität Duisburg-Essen und bindend für alle Fakultäten und zentralen Einrichtungen wünschenswert.

Schulungsbedarf zum Themenbereich Diversity. In verschiedenen Gesprächen wurde die Kommunikation Diversity relevanter Themen diskutiert. Die Empfehlung war einmütig, den Gewinn durch Diversity bezogene Maßnahmen für alle Beteiligten deutlicher und konkreter zu machen. Ein kompetenter Umgang mit Studierenden unterschiedlicher Herkunft, mit Studierenden, die Nachteilsausgleiche beantragen möchten oder die Kompetenz zur Bereitstellung barrierefreier Lehrmaterialien wären Beispiele für den Nutzen Lehrender. Bei der Frage nach konkretem Schulungsbedarf wurden Schulungsangebote zum Thema Barrierefreiheit, barrierefreie Lehre und zum Umgang mit chronisch Erkrankten und Behinderten gewünscht. Hierzu werden mit dem ZfH Schulungsangebote für die Fakultät erarbeitet und nach terminlicher Koordination mit den Fakultätsangehörigen angeboten. Darüber hinaus soll das breite Angebot an Diversity bezogenen Schulungen des Programms ProDiversität regelmäßig, bspw. in einschlägigen Lehrveranstaltungen sowie über die Sekretariate der Arbeitseinheiten bekannt gemacht werden (Informationen über den Emailverteiler der Fakultät erreichen die Fakultätsangehörigen offenbar nur in geringem Maß).

Allgemeiner Schulungsbedarf: Mentoring für bestimmte Studierendengruppen. Hinsichtlich der Verbesserung von Studienverläufen und der Gestaltung der Studieneingangsphase muss die Rolle der Fakultät differenziert betrachtet werden, da andere institutionelle Einheiten (bspw. die Fakultäten der Hauptfächer der Lehramtsstudierenden sowie das ABZ) in den Bereichen Mentoring und Coaching tätig sind. In den beiden Hauptfachstudiengängen der Fakultät, Soziale Arbeit und Erziehungswissenschaft, gibt es Mentoring Angebote über den Verlauf des gesamten Studiums. Eine hohe Absolvent/innen-Quote spricht hier zudem für weitgehend erfolgreiche Studienverläufe. Im Lehramtsstudium sieht die Prüfungsordnung ein Mentoring für die Studieneingangsphase in den Hauptfächern vor. Studierende erhalten überdies bei der Einschreibung eine Einladung zur Orientierungswoche mit Informationsveranstaltungen zum Studium und zum erfolgreichen Studieren, die von Mitarbeitenden des ABZ veranstaltet wird. Keines dieser Angebote ist verpflichtend, so dass möglicherweise Studierende von diesen eigentlich zahlreichen Angeboten nicht erreicht werden, die sie ggf. besonders benötigten. Verbesserte Kommunikationsstrategien (bspw. Hinweise auf die Nützlichkeit für den eigenen Studienerfolg) oder auch die Verpflichtung zum Besuch zumindest einführender Veranstaltungen wären hier ggf. zielführend. Die Fakultät für Bildungswissenschaften bietet darüber hinaus ein Mentoring Programm zur Berufsorientierung im Lehramtsstudium an, das an die Begleitveranstaltung zum Orientierungspraktikum gekoppelt ist. Hierüber werden also alle Studierenden erreicht.

Hinweise für andere Fakultäten der UDE

Das vorliegende Projekt soll Pilotcharakter für andere Fakultäten der Universität Duisburg-Essen haben. Die folgenden Punkte reflektieren noch einmal zentrale Erfahrungen, die in einem Folgeprojekt hilfreich sein können:

- Ein konsequenter bottom up – Ansatz schafft eine breite Diskussionsbasis mit allen Statusgruppen (bspw. über die gewählten Vertretungen im Fakultätsrat) und damit auch die Akzeptanz für eine Befragung sowie Maßnahmen, die aus gewonnenen Daten abgeleitet werden. Die zahlreichen Gespräche waren überdies selbst eine wichtige Quelle für Information.
- Als sehr unterstützend erwies sich die Einbeziehung fakultätsexterner Stellen. Dies geschah im vorliegenden Projekt ohnehin im Rahmen des universitären Audits „Vielfalt gestalten in NRW“, ist aber auch außerhalb eines solchen Rahmens ratsam, um Expertise und vorhandene Strukturen (bspw. methodische sowie inhaltliche Expertise, Instrumente der Personalentwicklung) auszuschöpfen.
- Aus der Voll-Befragung der Fakultätsmitglieder und den anschließenden Diskussionen haben wir Informationen gewonnen, die aus keiner anderen Quelle, auch nicht aus Gesprächen alleine hätten gewonnen werden können. Da eine solche Befragung persönliche, datenschutzrechtlich sensible Bereiche berührt, ist eine frühzeitige Einbeziehung und konstruktive Zusammenarbeit mit dem Personalrat und dem Verantwortlichen für den Datenschutz ratsam.
- Befragungsergebnisse sind nicht selbsterklärend, sinnvolle Maßnahmen ergeben sich nicht von alleine. Eine breite Diskussion der Befragungsergebnisse und möglicher Schlussfolgerungen erfolgte daher mit und in allen Statusgruppen sowie mit fakultätsexternen Stellen. Auch diese Diskussionen sind für eine breite Ausschöpfung von Expertise und die Schaffung von Akzeptanz für Maßnahmen hilfreich.

Sehr geehrte Mitglieder der Fakultät für Bildungswissenschaften. Die folgende Befragung ist in enger Abstimmung mit Vertreter/innen aller Statusgruppen der Fakultät entstanden und hat das Ziel, Problemfelder zu identifizieren, in denen Prozesse und Strukturen der Fakultät sich auf Angehörige verschiedener sozialer Gruppen unterschiedlich auswirken. Aus den Ergebnissen dieser Befragung sollen Maßnahmen abgeleitet werden, die eine ggf. bestehende Ungleichbehandlung beseitigen.

Alle Angaben sind freiwillig, und jede Frage können Sie ohne Angabe überspringen. Von dieser Regel gibt es eine Ausnahme: Einige Fragen betreffen nur bestimmte Gruppen, also bspw. nur Studierende, nur weitere Beschäftigte (Mitarbeitende in Technik und Verwaltung), nur Lehrende. Damit Sie die für Sie passenden Fragen erhalten, ist es notwendig, dass Sie die erste Frage bezüglich der Gruppenzugehörigkeit (und in den Gruppen Mittelbau und Professor/innen die zweite Frage nach Lehraufgaben) beantworten. Sollten Sie mehreren Gruppen angehören, z. B. den Studierenden sowie dem Mittelbau als wissenschaftliche Hilfskraft, so wählen Sie bitte die Statusgruppe, die Ihre Fakultätszugehörigkeit am meisten prägt. Sollten Sie bei einer späteren Frage unsicher sein, ob Sie sie beantworten möchten, können Sie sie überspringen. Generell ist die Aussagekraft der Ergebnisse aber umso höher, je vollständiger die Angaben sind.

Auf einige Fragen können Sie in freier Formulierung antworten. Dieses Format haben wir immer dann gewählt, wenn wir Ihre Erfahrungen und Einschätzungen nur schwer oder gar nicht anders hätten erfassen können, insbesondere nicht, ohne Ihre Antwort durch optionale Antwortmöglichkeiten in eine bestimmte Richtung zu lenken. Ihre Ideen sind uns wichtig! Bitte nennen Sie aber in Ihren Antworten keine Namen und konkreten Personen.

Die Auswertung der Daten erfolgt durch die Arbeitsgruppe Datenmanagement des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen. Die Daten werden anonymisiert und der Fakultät nur in aggregierter Form zur Verfügung gestellt. Sollte die Fallzahl in einer Teilgruppe $N=5$ unterschreiten, wird keine Auswertung nach Teilgruppen vorgenommen.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

1. Allgemein

1.1 Welcher der folgenden Gruppen der Fakultät gehören Sie an?

- ☐ Studierende
- ☐ wissenschaftlicher Mittelbau
- ☐ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- ☐ (apl) Professor/innen, Juniorprofessor/innen

1.1.1 Für Studierende:

Welcher Lehreinheit gehören Sie an?

- | | |
|---|---|
| ☐ Erziehungswissenschaften | ☐ Soziale Arbeit |
| ☐ Sportwissenschaften | ☐ Lehramt |

1.1.2 Für Mittelbau:

Welcher der folgenden Gruppen würden Sie sich konkret zuordnen?

- | | |
|----------------------------------|--|
| ☐ WMA | ☐ Akad. Rat |
| ☐ LfbA | ☐ Lehrbeauftragte |
| ☐ weitere | |

1.2 Für Mittelbau/Profs:

Übernehmen Sie Lehraufgaben an der Fakultät?

- ☐ ja ☐ nein

1.3 Bitte geben Sie Ihr Alter an.

- | | | |
|--|--|--|
| ☐ bis 25 Jahre | ☐ 26 - 35 Jahre | ☐ 36 - 45 Jahre |
| ☐ 46 - 55 Jahre | ☐ 56 - 65 Jahre | ☐ 66 und älter |

1.4 Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

- ☐ weiblich ☐ männlich ☐ anderes

1.5 Meine Staatsbürgerschaft ist/Staatsbürgerschaften sind (**Mehrfachnennung für doppelte Staatsbürgerschaft**)

- ☐ Deutsch ☐ andere



1.5.1 Wenn Sie Frage 1.5 mit "andere" beantwortet haben:
Über welche (andere/n) Staatsbürgerschaft/en verfügen Sie?

1.6 Sprechen Sie in Ihrer Familie noch eine andere oder weitere Sprache(n) als Deutsch?

☐ ja ☐ nein

1.6.1 Wenn Sie Frage 1.6 mit "ja" beantwortet haben:
Welche andere Sprache(n) als Deutsch wird/werden in Ihrer Familie gesprochen?

1.7 Haben Sie mindestens ein Elternteil, das außerhalb Deutschlands aufgewachsen ist?

☐ ja, eins ☐ ja, beide ☐ nein

1.8 Wurden Sie außerhalb Deutschlands geboren?

☐ ja ☐ nein

1.9 Haben Sie bis zu Ihrem 11. Lebensjahr mindestens 5 Jahre in einem anderen Land verbracht?

☐ ja ☐ nein

1.9.1 Wenn Sie Frage 1.9 mit "ja" beantwortet haben:
In welchem Land/in welchen Ländern?

1.10 Wenn Sie Frage 1.8 oder 1.9 mit "ja" beantwortet haben:
Welchem Land oder welchen Ländern fühlen Sie sich selbst zugehörig?

1.11 Was ist Ihr jeweils höchster Bildungsabschluss (schulisch, akademisch, beruflich)? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|---|
| ☐ bis mittlere Reife | ☐ Fachhochschulreife oder Allgemeine Hochschulreife oder ähnliche (z.B. Höhere Handelsschule etc.) |
| ☐ (Fach-)Hochschulabschluss | ☐ Promotion |
| ☐ abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre) | ☐ weiterführende berufsqualifizierende Ausbildungsgänge (bspw. Gesellenbrief, Meisterbrief, Lehrgänge der IHK) |
| ☐ keiner | ☐ andere |

1.11.1 Wenn Frage 1.11. mit "andere" beantwortet wurde:
Anderer schulischer, akademischer oder beruflicher Abschluss:



1.12 Studierende, Mittelbau, Professor/innen:

Was ist der jeweils höchste Bildungsabschluss (schulisch, akademisch, beruflich) Ihrer Mutter? (**Mehrfachnennungen möglich**)

- | | |
|--|---|
| ☐ bis mittlere Reife | ☐ Fachhochschulreife oder Allgemeine Hochschulreife oder ähnliche (z.B. Höhere Handelsschule etc.) |
| ☐ Hochschulabschluss oder höher | ☐ Promotion |
| ☐ abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre) | ☐ weiterführende berufsqualifizierende Ausbildungsgänge (bspw. Gesellenbrief, Meisterbrief, Lehrgänge der IHK) |
| ☐ keiner | ☐ andere |

1.12.1 Studierende, Mittelbau, Professor/innen:

Anderer schulischer, akademischer oder beruflicher Abschluss Ihrer Mutter:

1.13 Studierende, Mittelbau, Professor/innen:

Was ist der jeweils höchste Bildungsabschluss (schulisch, akademisch, beruflich) Ihres Vaters? (**Mehrfachnennungen möglich**)

- | | |
|--|---|
| ☐ bis mittlere Reife | ☐ Fachhochschulreife oder Allgemeine Hochschulreife oder ähnliche (z.B. Höhere Handelsschule etc.) |
| ☐ Hochschulabschluss oder höher | ☐ Promotion |
| ☐ abgeschlossene Berufsausbildung (Lehre) | ☐ weiterführende berufsqualifizierende Ausbildungsgänge (bspw. Gesellenbrief, Meisterbrief, Lehrgänge der IHK) |
| ☐ keiner | ☐ andere |

1.13.1 Studierende, Mittelbau, Professor/innen:

Anderer schulischer, akademischer oder beruflicher Abschluss Ihres Vaters:

1.14 Für Professor/innen, Mittelbau und Studierende:

Haben Ihres Wissens vor Ihnen bereits andere Familienmitglieder (z.B. Geschwister, Cousins und Cousinen?) eine Hochschule besucht?

- ☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

1.15 Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:

Wie hoch ist Ihr Arbeitsvolumen laut Arbeitsvertrag an der UDE?

- | | |
|--|---|
| ☐ Vollzeit | ☐ Teilzeit unter 50% (unterhältig) |
| ☐ Teilzeit 50% | ☐ Teilzeit über 50% bis 75% |
| ☐ Teilzeit über 75% | |

1.16 Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:

Welche Dauer hat Ihr derzeitiger Arbeitsvertrag an der UDE?

- | | | |
|--|---|---|
| ☐ bis zu 3 Monate | ☐ 4 bis 6 Monate | ☐ 7 bis 12 Monate |
| ☐ 13 Monate bis 3 Jahre | ☐ über 3 Jahre bis 5 Jahre | ☐ mehr als 5 Jahre befristet |
| ☐ unbefristet | | |

1.17 Für Professor/innen:

In welche Besoldungsstufe sind Sie eingeordnet?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| ☐ W1 | ☐ C2 |
| ☐ W2/C3 | ☐ W3/C4 |

1.18 Für Mittelbau:

In welche Besoldungsstufe/Entgeltgruppe sind Sie eingeordnet?

- | | |
|--|---|
| ☐ TV-L Stufe 13/14 | ☐ TV-L Stufe 11/12 |
| ☐ TV-L Stufe 9/10 | ☐ Beamtenbesoldung A13-A16 |
| ☐ Beamtenbesoldung A9-A13gD | ☐ C2 |



1.19 Für weitere Beschäftigte:

In welche Entgeltgruppe sind Sie eingeordnet?

☐ Entgeltgruppe 5-7

☐ Entgeltgruppe 8-11

1.20 Für Professor/innen, Mittelbau und weitere Beschäftigte:

Wie lange sind Sie insgesamt an der UDE beschäftigt (Beschäftigungszeiten als SHK ggf. bitte mitzählen)?

☐ bis 1 Jahr

☐ über 1 Jahr bis 5 Jahre

☐ über 5 Jahre bis 10 Jahre

☐ über 10 bis 20 Jahre

☐ mehr als 20 Jahre

1.21 Für Professor/innen, Mittelbau und weitere Beschäftigte:

Wie lange sind Sie insgesamt an der Fakultät für Bildungswissenschaften beschäftigt (Beschäftigungszeiten als SHK ggf. bitte mitzählen)?

☐ bis 1 Jahr

☐ über 1 Jahr bis 5 Jahre

☐ über 5 Jahre bis 10 Jahre

☐ über 10 Jahre

1.22 Für Studierende:

Welche der folgenden Faktoren wirken verzögernd auf Ihren Studienablauf? (Mehrfachnennung möglich)

☐ Berufstätigkeit

☐ Familienaufgaben

☐ Krankheit/Behinderung

☐ Gremientätigkeit

☐ Diskriminierungserfahrungen im Alltag (z.B. bei der Wohnungssuche, bei Amtsgängen, bei Pflichtpraktika)

☐ Ehrenämter

☐ andere Faktoren

☐ keine

1.22.1 Für Studierende:

Wenn Frage 1.22 mit "andere Faktoren" beantwortet wurde:

Andere/Weitere Faktoren, die Ihren Studienablauf verzögern.

1.22.2 Für Studierende:

Wenn Frage 1.22 nicht mit "nein" beantwortet wurde:

Wenn es Faktoren gibt, die Ihren Studienablauf verzögern, würden Sie sich hier zusätzliche Unterstützung wünschen?

☐ ja

☐ nein

1.22.2.1 Für Studierende:

Wenn Sie Frage 1.22.2 mit "ja" beantwortet haben:

Bitte erläutern Sie ggf. Ihre Antwort.

1.23 Übernehmen Sie Fürsorgeaufgaben für ein Kind/mehrere Kinder (auch nicht leibliche)?

☐ ja

☐ nein

1.23.1 Wenn Sie Frage 1.23 mit "ja" beantwortet haben:

Leben diese überwiegend in Ihrem Haushalt?

☐ ja

☐ nein

1.23.2 Wenn Sie Frage 1.23 mit "ja" beantwortet haben:

Wie alt ist das Kind/ist das jüngste Kind?

☐ bis 3 Jahre

☐ 4 bis 6 Jahre

☐ 7 bis 12 Jahre

☐ älter als 12 Jahre

1.24 Haben Sie während Ihrer Studien- oder Beschäftigungszeit an der UDE schon einmal Angehörige gepflegt/Pflegen Sie aktuell einen Angehörigen?

☐ Ja, aktuell.

☐ Ja, in der Vergangenheit.

☐ Nein.

1.24.1 Wenn Sie Frage 1.24 mit "ja" beantwortet haben:

Über welchen Zeitraum haben Sie Angehörige gepflegt?

☐ kurzfristig (1 bis 3 Monate)

☐ längerfristig (mehr als 3 Monate)

2. Diskriminierungserfahrungen

2.1 Haben Sie an der Fakultät für Bildungswissenschaften schon einmal beobachtet, dass andere Personen...

(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|---|
| ☐ ...verbal angegriffen wurden? | ☐ ...sexuell belästigt wurden? |
| ☐ ...körperlich angegriffen wurden? | ☐ ...benachteiligt/ungerecht oder unfair behandelt wurden? |
| ☐ ...Vorurteilen ausgesetzt wurden? | ☐ keine solche Beobachtung |

2.2.1.1 **Wenn Sie solches Verhalten („jemand wurde verbal angegriffen“) bereits einmal beobachtet haben:**

Glauben Sie, dass dieser Vorfall mit einem der folgenden Merkmale der verbal angegriffenen Person zusammenhing?

(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.2.1.2 Andere/Weitere Merkmale:

2.2.1.3 **Wenn Sie solches Verhalten („jemand wurde verbal angegriffen“) bereits einmal beobachtet haben:**

Haben Sie der verbal angegriffenen Person/den Personen Unterstützung gegeben, angeboten, sie verteidigt etc.?

- ☐ ja ☐ nein

2.2.1.4 **Wenn Frage 2.2.1.3 mit "nein" beantwortet wurde:**

Was hat Sie ggf. davon abgehalten?

2.2.2.1 **Wenn Sie solches Verhalten ("jemand wurde sexuell belästigt“) bereits einmal beobachtet haben:**

Glauben Sie, dass dieser Vorfall mit einem der folgenden Merkmale der sexuell belästigten Person zusammenhing?

(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

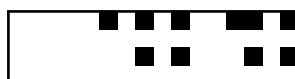
2.2.2.2 Andere/Weitere Merkmale:

2.2.2.3 **Wenn Sie solches Verhalten ("jemand wurde sexuell belästigt“) bereits einmal beobachtet haben:**

Haben Sie der sexuell belästigten Person/den Personen Unterstützung gegeben, angeboten, sie verteidigt etc.?

- ☐ ja ☐ nein

2.2.2.4 Was hat Sie ggf. davon abgehalten?



2.2.3.1 Wenn Sie solches Verhalten ("jemand wurde körperlich angegriffen") bereits einmal beobachtet haben:
Glauben Sie, dass dieser Vorfall mit einem der folgenden Merkmale der körperlich angegriffenen Person zusammenhing?
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.2.3.2 Andere/Weitere Merkmale:

2.2.3.3 Wenn Sie solches Verhalten ("jemand wurde körperlich angegriffen") bereits einmal beobachtet haben:
Haben Sie der körperlich angegriffenen Person/den Personen Unterstützung gegeben, angeboten, sie verteidigt etc.?

- ☐ ja ☐ nein

2.2.3.4 Was hat Sie ggf. davon abgehalten?

2.2.4.1 Wenn Sie solches Verhalten ("jemand wurde benachteiligt/ungerecht oder unfair behandelt") bereits einmal beobachtet haben:

Glauben Sie, dass dieser Vorfall mit einem der folgenden Merkmale der benachteiligten/ungerecht oder unfair behandelten Person zusammenhing?

(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

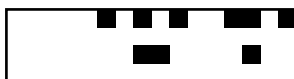
2.2.4.2 Andere/Weitere Merkmale:

2.2.4.3 Wenn Sie solches Verhalten ("jemand wurde benachteiligt/ungerecht oder unfair behandelt") bereits einmal beobachtet haben:

Haben Sie der benachteiligten/ungerecht oder unfair behandelten Person/den Personen Unterstützung gegeben, angeboten, sie verteidigt etc.?

- ☐ ja ☐ nein

2.2.4.4 Was hat Sie ggf. davon abgehalten?



2.2.5.1 Wenn Sie solches Verhalten ("jemand wurde Vorurteilen ausgesetzt") bereits einmal beobachtet haben:

Glauben Sie, dass dieser Vorfall mit einem der folgenden Merkmale der Vorurteilen ausgesetzten Person zusammenhing?
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.2.5.2 Andere/Weitere Merkmale:

2.2.5.3 Wenn Sie solches Verhalten ("jemand wurde Vorurteilen ausgesetzt") bereits einmal beobachtet haben:

Haben Sie der Vorurteilen ausgesetzten Person/den Personen Unterstützung gegeben, angeboten, sie verteidigt etc.?

- ☐ ja ☐ nein

2.2.5.4 Was hat Sie ggf. davon abgehalten?

2.3 M+W Sind Sie an der Fakultät für Bildungswissenschaften selbst schon einmal... (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|---|
| ☐ ...verbal angegriffen worden? | ☐ ...sexuell belästigt worden? |
| ☐ ...körperlich angegriffen worden? | ☐ ...benachteiligt/ungerecht oder unfair behandelt worden? |
| ☐ ...Vorurteilen ausgesetzt worden? | ☐ Nein, ich habe keine solche Erfahrung gemacht. |

2.3 S+P Sind Sie an der Fakultät für Bildungswissenschaften selbst schon einmal... (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|---|
| ☐ ...verbal angegriffen worden? | ☐ ...sexuell belästigt worden? |
| ☐ ...körperlich angegriffen worden? | ☐ ...benachteiligt/ungerecht oder unfair behandelt worden? |
| ☐ ...Vorurteilen ausgesetzt worden? | ☐ Nein, ich habe keine solche Erfahrung gemacht. |

2.3.1 M+W Wenn Sie so eine Erfahrung selbst bereits einmal erlebt haben:

Glauben Sie, dass dieser Vorfall ("verbal angegriffen") mit einem der folgenden Merkmale zusammenhing?
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.3.1.1 M+W Andere persönliche Merkmale:

2.3.2 M+W Wenn Frage 2.3.1 "positiv" beantwortet wurde:

Haben Sie in diesem Fall Unterstützung bei einer Stelle der UDE gesucht?

- ☐ ja ☐ nein

2.3.2.1 M+W Wenn Sie Frage 2.3.2 mit "ja" beantwortet haben:

Bei welcher Stelle haben Sie sich Unterstützung gesucht?



2.3.2.2 M+W **Wenn Sie Frage 2.3.2 mit ja beantwortet haben:**
Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

☐ ja ☐ nein

2.3.2.3 M+W **Wenn Sie Frage 2.3.2 mit "nein" beantwortet haben:**
Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.3.3 M+W **Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:**
Haben Sie den Vorfall Ihrem Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten gemeldet?

☐ ja ☐ nein

2.3.3.1 M+W **Wenn Sie Frage 2.3.3 mit "ja" beantwortet haben:**
Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

☐ ja ☐ nein

2.3.3.2 M+W **Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:**
Wenn Sie Frage 2.3.3 mit "nein" beantwortet haben:
Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.3.4 M+W Nachfolgend können Sie stichpunktartig Ihre Erfahrungen schildern:

2.3.1 S+P **Wenn Sie so eine Erfahrung selbst bereits einmal erlebt haben:**
Glauben Sie, dass dieser Vorfall ("verbal angegriffen") mit einem der folgenden Merkmale zusammenhing?
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.3.1.1 S+P Andere persönliche Merkmale:

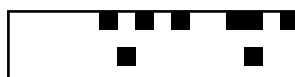
2.3.2 S+P **Wenn Frage 2.3.1 "positiv" beantwortet wurde:**
Haben Sie in diesem Fall Unterstützung bei einer Stelle der UDE gesucht?

☐ ja ☐ nein

2.3.2.1 S+P **Wenn Sie Frage 2.3.2 mit "ja" beantwortet haben:**
Bei welcher Stelle haben Sie sich Unterstützung gesucht?

2.3.2.2 S+P **Wenn Sie Frage 2.3.2 mit ja beantwortet haben:**
Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

☐ ja ☐ nein



2.3.2.3 S+P Wenn Sie Frage 2.3.2 mit "nein" beantwortet haben:

Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.3.4 S+P Nachfolgend können Sie stichpunktartig Ihre Erfahrungen schildern:

2.4.1 M+W Wenn Sie so eine Erfahrung selbst bereits einmal erlebt haben:

Glauben Sie, dass dieser Vorfall ("sexuell belästigt worden") mit einem der folgenden Merkmale zusammenhing?
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.4.1.1 M+W Andere persönliche Merkmale:

2.4.2 M+W Wenn Frage 2.4.1 "positiv" beantwortet wurde:

Haben Sie in diesem Fall Unterstützung bei einer Stelle der UDE gesucht?

- ☐ ja ☐ nein

2.4.2.1 M+W Wenn Sie Frage 2.4.2 mit "ja" beantwortet haben:

Bei welcher Stelle haben Sie sich Unterstützung gesucht?

2.4.2.2 M+W Wenn Sie Frage 2.4.2 mit ja beantwortet haben:

Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

- ☐ ja ☐ nein

2.4.2.3 M+W Wenn Sie Frage 2.4.2 mit "nein" beantwortet haben:

Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.4.3 M+W Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:

Haben Sie den Vorfall Ihrem Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten gemeldet?

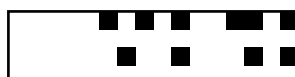
- ☐ ja ☐ nein

2.4.3.1 M+W Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:

Wenn Sie Frage 2.4.3 mit "ja" beantwortet haben:

Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

- ☐ ja ☐ nein



2.4.3.2 M+W **Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:**
Wenn Sie Frage 2.4.3 mit "nein" beantwortet haben:
Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.4.4 M+W Nachfolgend können Sie stichpunktartig Ihre Erfahrungen schildern:

2.4.1 S+P **Wenn Sie so eine Erfahrung selbst bereits einmal erlebt haben:**
Glauben Sie, dass dieser Vorfall ("sexuell belästigt worden") mit einem der folgenden Merkmale zusammenhing?
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.4.1.1 S+P Andere persönliche Merkmale:

2.4.2 S+P **Wenn Frage 2.4.1 "positiv" beantwortet wurde:**
Haben Sie in diesem Fall Unterstützung bei einer Stelle der UDE gesucht?

- ☐ ja ☐ nein

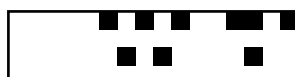
2.4.2.1 S+P **Wenn Sie Frage 2.4.2 mit "ja" beantwortet haben:**
Bei welcher Stelle haben Sie sich Unterstützung gesucht?

2.4.2.2 S+P **Wenn Sie Frage 2.4.2 mit ja beantwortet haben:**
Empfanden Sie die erhaltene Unterstützung als ausreichend?

- ☐ ja ☐ nein

2.4.2.3 S+P **Wenn Sie Frage 2.4.2 mit "nein" beantwortet haben:**
Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.4.4 M+W Nachfolgend können Sie stichpunktartig Ihre Erfahrungen schildern:



2.5.1 M+W **Wenn Sie so eine Erfahrung selbst bereits einmal erlebt haben:**

Glauben Sie, dass dieser Vorfall ("körperlich angegriffen worden") mit einem der folgenden Merkmale zusammenhing?
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.5.1.1 M+W **Andere persönliche Merkmale:**

2.5.2 M+W **Wenn Frage 2.5.1 "positiv" beantwortet wurde:**

Haben Sie in diesem Fall Unterstützung bei einer Stelle der UDE gesucht?

- ☐ ja ☐ nein

2.5.2.1 M+W **Wenn Sie Frage 2.5.2 mit "ja" beantwortet haben:**

Bei welcher Stelle haben Sie sich Unterstützung gesucht?

2.5.2.2 M+W **Wenn Sie Frage 2.5.2 mit ja beantwortet haben:**

Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

- ☐ ja ☐ nein

2.5.2.3 M+W **Wenn Sie Frage 2.5.2 mit "nein" beantwortet haben:**

Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.5.3 M+W **Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Haben Sie den Vorfall Ihrem Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten gemeldet?

- ☐ ja ☐ nein

2.5.3.1 M+W **Wenn Sie Frage 2.5.3 mit "ja" beantwortet haben:**

Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

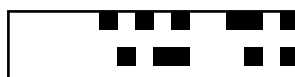
- ☐ ja ☐ nein

2.5.3.2 M+W **Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Wenn Sie Frage 2.5.3 mit "nein" beantwortet haben:

Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.5.4 M+W **Nachfolgend können Sie stichpunktartig Ihre Erfahrungen schildern:**



2.5.1 S+P **Wenn Sie so eine Erfahrung selbst bereits einmal erlebt haben:**

Glauben Sie, dass dieser Vorfall ("körperlich angegriffen worden") mit einem der folgenden Merkmale zusammenhing?
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.5.1.1 S+P Andere persönliche Merkmale:

2.5.2 S+P **Wenn Frage 2.5.1 "positiv" beantwortet wurde:**

Haben Sie in diesem Fall Unterstützung bei einer Stelle der UDE gesucht?

- ☐ ja ☐ nein

2.5.2.1 S+P **Wenn Sie Frage 2.5.2 mit "ja" beantwortet haben:**

Bei welcher Stelle haben Sie sich Unterstützung gesucht?

2.5.2.2 S+P **Wenn Sie Frage 2.5.2 mit ja beantwortet haben:**

Empfanden Sie die erhaltene Unterstützung als ausreichend?

- ☐ ja ☐ nein

2.5.2.3 S+P **Wenn Sie Frage 2.5.2 mit "nein" beantwortet haben:**

Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.5.4 S+P Nachfolgend können Sie stichpunktartig Ihre Erfahrungen schildern:

2.6.1 M+W **Wenn Sie so eine Erfahrung selbst bereits einmal erlebt haben:**

Glauben Sie, dass dieser Vorfall ("benachteiligt/ungerecht oder unfair behandelt worden") mit einem der folgenden Merkmale zusammenhing? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.6.1.1 M+W Andere persönliche Merkmale:

2.6.2 M+W **Wenn Frage 2.6.1 "positiv" beantwortet wurde:**

Haben Sie in diesem Fall Unterstützung bei einer Stelle der UDE gesucht?

- ☐ ja ☐ nein



2.6.2.1 M+W **Wenn Sie Frage 2.6.2 mit "ja" beantwortet haben:**
Bei welcher Stelle haben Sie sich Unterstützung gesucht?

2.6.2.2 M+W **Wenn Sie Frage 2.6.2 mit ja beantwortet haben:**
Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

☐ ja ☐ nein

2.6.2.3 M+W **Wenn Sie Frage 2.6.2 mit "nein" beantwortet haben:**
Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.6.3 M+W **Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:**
Haben Sie den Vorfall Ihrem Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten gemeldet?

☐ ja ☐ nein

2.6.3.1 M+W **Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:**
Wenn Sie Frage 2.6.3 mit "ja" beantwortet haben:
Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

☐ ja ☐ nein

2.6.3.2 M+W **Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:**
Wenn Sie Frage 2.6.3 mit "nein" beantwortet haben:
Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.6.4 M+W Nachfolgend können Sie stichpunktartig Ihre Erfahrungen schildern:

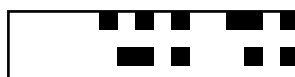
2.6.1 S+P **Wenn Sie so eine Erfahrung selbst bereits einmal erlebt haben:**
Glauben Sie, dass dieser Vorfall ("benachteiligt/ungerecht oder unfair behandelt worden") mit einem der folgenden Merkmale zusammenhing? (**Mehrfachnennungen möglich**)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.6.1.1 S+P Andere persönliche Merkmale:

2.6.2 S+P **Wenn Frage 2.6.1 "positiv" beantwortet wurde:**
Haben Sie in diesem Fall Unterstützung bei einer Stelle der UDE gesucht?

☐ ja ☐ nein



2.6.2.1 S+P **Wenn Sie Frage 2.6.2 mit "ja" beantwortet haben:**
Bei welcher Stelle haben Sie sich Unterstützung gesucht?

2.6.2.2 S+P **Wenn Sie Frage 2.6.2 mit ja beantwortet haben:**
Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

☐ ja ☐ nein

2.6.2.3 S+P **Wenn Sie Frage 2.6.2 mit "nein" beantwortet haben:**
Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.6.4 S+P Nachfolgend können Sie stichpunktartig Ihre Erfahrungen schildern:

2.7.1 M+W **Wenn Sie so eine Erfahrung selbst bereits einmal erlebt haben:**
Glauben Sie, dass dieser Vorfall ("Vorurteilen ausgesetzt worden") mit einem der folgenden Merkmale zusammenhing?
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.7.1.1 M+W Andere persönliche Merkmale:

2.7.2 M+W **Wenn Frage 2.7.1 "positiv" beantwortet wurde:**
Haben Sie in diesem Fall Unterstützung bei einer Stelle der UDE gesucht?

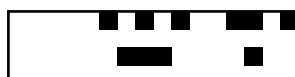
☐ ja ☐ nein

2.7.2.1 M+W **Wenn Sie Frage 2.7.2 mit "ja" beantwortet haben:**
Bei welcher Stelle haben Sie sich Unterstützung gesucht?

2.7.2.2 M+W **Wenn Sie Frage 2.7.2 mit ja beantwortet haben:**
Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

☐ ja ☐ nein

2.7.2.3 M+W **Wenn Sie Frage 2.7.2 mit "nein" beantwortet haben:**
Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?



2.7.3 M+W **Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Haben Sie den Vorfall Ihrem Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten gemeldet?

- ☐ ja ☐ nein

2.7.3.1 M+W **Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Wenn Sie Frage 2.7.3 mit "ja" beantwortet haben:

Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

- ☐ ja ☐ nein

2.7.3.2 M+W **Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Wenn Sie Frage 2.7.3 mit "nein" beantwortet haben:

Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?

2.7.4 M+W Nachfolgend können Sie stichpunktartig Ihre Erfahrungen schildern:

2.7.1 S+P **Wenn Sie so eine Erfahrung selbst bereits einmal erlebt haben:**

Glauben Sie, dass dieser Vorfall ("Vorurteilen ausgesetzt worden") mit einem der folgenden Merkmale zusammenhing?
(Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|---|--|
| ☐ soziale Herkunft | ☐ Migrationshintergrund |
| ☐ Geschlecht | ☐ familiäre Situation |
| ☐ sexuelle Orientierung | ☐ Erkrankung/Behinderung |
| ☐ Zugehörigkeit zu einer bestimmten Statusgruppe der UDE | ☐ andere persönliche Merkmale |
| ☐ weiß nicht | |

2.7.1.1 S+P Andere persönliche Merkmale:

2.7.2 S+P **Wenn Frage 2.7.1 "positiv" beantwortet wurde:**

Haben Sie in diesem Fall Unterstützung bei einer Stelle der UDE gesucht?

- ☐ ja ☐ nein

2.7.2.1 S+P **Wenn Sie Frage 2.7.2 mit "ja" beantwortet haben:**

Bei welcher Stelle haben Sie sich Unterstützung gesucht?

2.7.2.2 S+P **Wenn Sie Frage 2.7.2 mit ja beantwortet haben:**

Empfanden Sie die erfahrene Unterstützung als ausreichend?

- ☐ ja ☐ nein

2.7.2.3 S+P **Wenn Sie Frage 2.7.2 mit "nein" beantwortet haben:**

Wieso haben Sie sich keine Unterstützung gesucht?



2.7.4 S+P Nachfolgend können Sie stichpunktartig Ihre Erfahrungen schildern:

2.8 Welche der folgenden Ansprechpartner/innen bei Diskriminierungserfahrung (oder ggf. anderen Anlässen für Beschwerden) auf universitärer bzw. Fakultätsebene sind Ihnen bekannt? **(Mehrfachnennungen möglich)**

- | | |
|--|---|
| ☐ zentrale Gleichstellungsbeauftragte | ☐ dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät |
| ☐ Prodekanin für Diversitymanagement | ☐ Schwerbehindertenvertretung |
| ☐ Beauftragte für Behinderung und chronische Erkrankung | ☐ Ombudsfrau für Studierende |
| ☐ sog. Soziale Ansprechpartner/innen | ☐ Personalräte |

3. Unterstützung bei Familienaufgaben und Erkrankung/Behinderung

3.1 **Für weitere Mitarbeiter/innen, Mittelbau, Professor/innen:**

Welche der folgenden Angebote der Universität Duisburg-Essen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf sind Ihnen bekannt? **(Mehrfachnennungen möglich)**

- | | |
|---|--|
| ☐ Pflegesprechstunde | ☐ Elternservicebüro |
| ☐ Kinderbetreuung U3 | ☐ Kurzzeitbetreuung zu Randzeiten |
| ☐ Ferienfreizeit | ☐ Babysittervermittlung |
| ☐ Feuerwehrfonds | |

3.2 **Für weitere Mitarbeiter/innen, Mittelbau, Professor/innen:**

Empfinden Sie das Angebot insgesamt als ausreichend?

- ☐ ja ☐ nein

3.3 **Für weitere Mitarbeiter/innen, Mittelbau, Professor/innen:**

Könnten die Angebote verbessert werden?

- ☐ ja ☐ nein

3.3.1 **Für weitere Mitarbeiter/innen, Mittelbau, Professor/innen:**

Wenn Frage 3.3 mit "ja" beantwortet wurde:

Was würden Sie sich wünschen?

3.4 **Für Studierende:**

Welche der folgenden Angebote der Universität Duisburg-Essen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf sind Ihnen bekannt? **(Mehrfachnennungen möglich)**

- | | |
|--|--|
| ☐ Sozialsprechstunde des AStA | ☐ AStA Krabbelburg |
| ☐ Kurzzeitbetreuung zu Randzeiten | ☐ Ferienfreizeit |
| ☐ Feuerwehrfonds | ☐ Universitätsstiftung (Erstausstattung Baby) |

3.5 **Für Studierende:**

Empfinden Sie das Angebot insgesamt als ausreichend?

- ☐ ja ☐ nein

3.6 **Für Studierende:**

Könnten die Angebote verbessert werden?

- ☐ ja ☐ nein

3.6.1 **Für Studierende:**

Wenn Frage 3.6 mit "ja" beantwortet wurde:

Was würden Sie sich wünschen?



3.7 L **Für Lehrende:**

Sind Ihnen die Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit *Betreuungs- und Pflegeaufgaben* bekannt (z.B. die Befreiung von der Anwesenheitspflicht gegen Ausgleichsleistung oder eine Verlängerung der Bearbeitungszeiten von Abschlussarbeiten)?

☐ ja ☐ nein

3.7.1 L **Für Lehrende:**

Wenn Sie Frage 3.7 mit "ja" beantwortet haben:

Haben Sie sie schon einmal genutzt/angewandt?

☐ ja ☐ nein

3.7.1.1 L **Für Lehrende:**

Wenn Sie Frage 3.7.1 mit "ja" beantwortet haben:

Fanden Sie die Regelungen hilfreich?

☐ ja ☐ nein

3.7 S **Für Studierende:**

Sind Ihnen die Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit *Betreuungs- und Pflegeaufgaben* bekannt (z.B. die Befreiung von der Anwesenheitspflicht gegen Ausgleichsleistung oder eine Verlängerung der Bearbeitungszeiten von Abschlussarbeiten)?

☐ ja ☐ nein

3.7.1 S **Für Studierende:**

Wenn Sie Frage 3.7 mit "ja" beantwortet haben:

Haben Sie sie schon einmal genutzt/angewandt?

☐ ja ☐ nein

3.7.1.1 S **Für Studierende:**

Wenn Sie Frage 3.7.1 mit "ja" beantwortet haben:

Fanden Sie die Regelungen hilfreich?

☐ ja ☐ nein

3.7.1.2 S **Für Studierende:**

Wenn Sie Frage 3.7.1 mit "ja" beantwortet haben:

Gab es Probleme bei der Beantragung?

☐ ja ☐ nein

3.7.1.2.1 S **Für Studierende: Wenn Sie Frage 3.7.1.2 mit "ja" beantwortet haben:**

Welche Probleme gab es bei der Beantragung?

3.8 L **Für Lehrende:**

Sind Ihnen die Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit *chronischen Erkrankungen und Behinderungen* bekannt (z.B. besondere Prüfungsbedingungen oder die Befreiung von der Anwesenheitspflicht gegen Ausgleichsleistung)?

☐ ja ☐ nein

3.8.1 L **Für Lehrende:**

Wenn Sie Frage 3.8 mit "ja" beantwortet haben:

Haben Sie sie schon einmal genutzt?

☐ ja ☐ nein

3.8.1.2 L **Für Lehrende:**

Wenn Sie Frage 3.8.1 mit "ja" beantwortet haben:

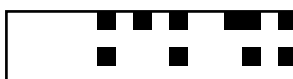
Fanden Sie die Regelungen ausreichend?

☐ ja ☐ nein

3.8 S **Für Studierende:**

Sind Ihnen die Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit *chronischen Erkrankungen und Behinderungen* bekannt (z.B. besondere Prüfungsbedingungen oder die Befreiung von der Anwesenheitspflicht gegen Ausgleichsleistung)?

☐ ja ☐ nein



3.8.2 S **Für Studierende:**

Wenn Sie Frage 3.8 mit "ja" beantwortet haben:

Gab es Probleme bei der Beantragung?

☐ ja ☐ nein

3.8.2.1 S **Für Studierende:**

Wenn Sie Frage 3.8.2 mit "ja" beantwortet haben:

Welche Probleme gab es?

3.9 **Für Lehrende:**

Sind Ihre Lehrveranstaltungen, soweit es in Ihrem Einfluss liegt, barrierefrei (bspw. hinsichtlich der Lehrmaterialien)?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

3.10 **Für Lehrende:**

Gab es in Ihren Lehrveranstaltungen schon Probleme wegen nicht barrierefreier Räume/Ausstattung?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

3.11 **Für Studierende und Lehrende:**

Besteht Ihrer Einschätzung nach allgemeiner Informations- und Schulungsbedarf zur Gestaltung des barrierefreien Studien- und Arbeitsalltages (z.B. Gestaltung readerfreundlicher Unterlagen, d.h. von Unterlagen, die auch mit Sehbehinderung gut verarbeitet werden können)?

☐ ja ☐ nein

3.12 **Für Lehrende:**

Haben Sie Informations- und Schulungsbedarf zur Gestaltung des barrierefreien Studien- und Arbeitsalltages (z.B. Gestaltung readerfreundlicher Unterlagen)?

☐ ja ☐ nein

3.13 **Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Erleben Sie den **Campus Essen** als barrierefrei? (Barrierefreiheit bedeutet, dass Gebäude, Gebrauchsgegenstände, Dienstleistungen und Freizeitangebote so gestaltet sind, dass sie allen Menschen ohne Erschwernis und fremde Hilfe zugänglich sind)

sehr barrierefrei ☐ eher barrierefrei ☐ teilweise barrierefrei ☐ eher nicht barrierefrei ☐ gar nicht barrierefrei ☐ weiß nicht ☐

3.14 **Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Erleben Sie den **Campus Duisburg** als barrierefrei?

sehr barrierefrei ☐ eher barrierefrei ☐ teilweise barrierefrei ☐ eher nicht barrierefrei ☐ gar nicht barrierefrei ☐ weiß nicht ☐

3.15 **Für Studierende:**

Inwieweit erleben Sie den Lehralltag als barrierefrei für Personen mit Behinderungen? (z. B. Bereitstellung von readerfreundlichen Unterlagen, rollstuhlgerechte Wege)?

sehr barrierefrei ☐ eher barrierefrei ☐ teilweise barrierefrei ☐ eher nicht barrierefrei ☐ gar nicht barrierefrei ☐ weiß nicht ☐

4. Teilhabe; Status; Transparenz

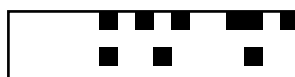
4.1 Haben Sie aktuell oder in der Vergangenheit Gremienaufgaben an der Fakultät für Bildungswissenschaften übernommen?

☐ ja ☐ nein

4.1.1 Wenn Sie Frage 4.1 mit "ja" beantwortet haben:

In welchem Gremium/welchen Gremien? (Mehrfachnennungen möglich)

☐ Fakultätsrat ☐ Institutsrat
☐ Berufungskommissionen ☐ Prüfungsausschüsse
☐ andere



4.1.1.1 Wenn Sie Frage 4.1.1 mit "andere" beantwortet haben:

Anderes Gremium/andere Gremien:

4.1.1.2 Wenn Sie Frage 4.1.1 mit "Fakultätsrat" beantwortet haben:

Wie hoch schätz(t)en Sie bei dieser Tätigkeit Ihre Möglichkeit zur Einflussnahme ein?

sehr hohe Einflussnahme ☐ eher hohe Einflussnahme ☐ teils/teils ☐ eher keine Einflussnahme ☐ gar keine Einflussnahme ☐

4.1.1.3 Wenn Sie Frage 4.1.1 mit "Institutsrat" beantwortet haben:

Wie hoch schätz(t)en Sie bei dieser Tätigkeit Ihre Möglichkeit zur Einflussnahme ein?

sehr hohe Einflussnahme ☐ eher hohe Einflussnahme ☐ teils/teils ☐ eher keine Einflussnahme ☐ gar keine Einflussnahme ☐

4.1.1.4 Wenn Sie Frage 4.1.1 mit "Berufungskommissionen" beantwortet haben:

Wie hoch schätz(t)en Sie bei dieser Tätigkeit Ihre Möglichkeit zur Einflussnahme ein?

sehr hohe Einflussnahme ☐ eher hohe Einflussnahme ☐ teils/teils ☐ eher keine Einflussnahme ☐ gar keine Einflussnahme ☐

4.1.1.5 Wenn Sie Frage 4.1.1 mit "Prüfungsausschüsse" beantwortet haben:

Wie hoch schätz(t)en Sie bei dieser Tätigkeit Ihre Möglichkeit zur Einflussnahme ein?

sehr hohe Einflussnahme ☐ eher hohe Einflussnahme ☐ teils/teils ☐ eher keine Einflussnahme ☐ gar keine Einflussnahme ☐

4.1.1.6 Wenn Sie Frage 4.1.1 mit "andere" beantwortet haben:

Wie hoch schätz(t)en Sie bei dieser Tätigkeit Ihre Möglichkeit zur Einflussnahme ein?

sehr hohe Einflussnahme ☐ eher hohe Einflussnahme ☐ teils/teils ☐ eher keine Einflussnahme ☐ gar keine Einflussnahme ☐

4.1.2 Wenn Sie Frage 4.1 mit "ja" beantwortet haben:

Den Mitgliedern eines Gremiums werden typischerweise Funktionen zugeordnet (Vorsitz, Protokollführung, etc.). Erfolgt diese Zuschreibung nach Ihrer Einschätzung nach bestimmten, vielleicht ungeschriebenen Regeln?

4.1.3 Wenn Sie Frage 4.1 mit "ja" beantwortet haben:

Was war Ihre Motivation, sich an Gremienarbeit zu beteiligen?

4.1.4 Wenn Sie Frage 4.1 mit "nein" beantwortet haben:

Was hat Sie bisher davon abgehalten, sich an der Fakultät für Bildungswissenschaften in Gremien einzubringen?

4.1.5 Als wie wichtig wird Gremienarbeit innerhalb Ihrer Statusgruppe (also bspw. innerhalb des Mittelbaus, der weiteren Beschäftigten, der Studierenden, etc.) angesehen?

sehr wichtig ☐ eher wichtig ☐ teils/teils ☐ eher nicht wichtig ☐ gar nicht wichtig ☐ kann ich nicht beurteilen ☐



4.1.6 Wenn Sie Frage 4.1.1 mit "Berufungskommission" beantwortet haben:

Inwieweit empfinden Sie Berufungsverfahren an der Fakultät für Bildungswissenschaften transparent gestaltet?

sehr hohe Transparenz ☐ hohe Transparenz ☐ Transparenz ☐ geringe Transparenz ☐ gar keine Transparenz ☐

4.1.7 Wenn Sie Frage 4.1.1 mit "Berufungskommissionen" beantwortet haben:

Inwieweit empfinden Sie die Kriterien für die Auswahl von Bewerber/innen in Berufungsverfahren transparent?

sehr hohe Transparenz ☐ eher hohe Transparenz ☐ teils/teils ☐ eher keine Transparenz ☐ gar keine Transparenz ☐

4.2 Für Mittelbau/weitere Beschäftigte:

Inwieweit empfinden Sie die Verfahren zur Stellenbesetzung transparent gestaltet?

sehr hohe Transparenz ☐ eher hohe Transparenz ☐ teils/teils ☐ eher keine Transparenz ☐ gar keine Transparenz ☐

4.3 Für Professor/innen:

Die Kriterien der Ziel-Leistungsvereinbarungen für Professor/innen finde ich angemessen.

stimme voll zu ☐ stimme zu ☐ stimme eher zu ☐ stimme nicht zu ☐ stimme gar nicht zu ☐ weiß nicht/keine Angabe ☐

4.4 Für Professor/innen:

Die Kriterien der Ziel-Leistungsvereinbarungen würde ich folgendermaßen ändern...

4.5 Für Mittelbau und weitere Beschäftigte:

Die Kriterien der Eingruppierung sind transparent.

stimme voll zu ☐ stimme zu ☐ stimme eher zu ☐ stimme nicht zu ☐ stimme gar nicht zu ☐

4.6 Für Mittelbau und weitere Beschäftigte:

Die Kriterien der Eingruppierung sind angemessen.

stimme voll zu ☐ stimme eher zu ☐ teils/teils ☐ stimme eher nicht zu ☐ stimme gar nicht zu ☐

4.7 Für Studierende:

Haben oder hatten Sie schon einmal eine Stelle als Studentische/Wissenschaftliche Hilfskraft (kurz SHK/WHK) an der Fakultät für Bildungswissenschaften?

☐ SHK ☐ WHK ☐ beides ☐ nein

4.7.1 Für Studierende:

Wenn Sie Frage 4.7 mit "SHK" und/oder "WHK" beantwortet haben:

Wie lange lief Ihr Vertrag/liefen Ihre Verträge durchschnittlich?

☐ bis 1 Monat ☐ 2-3 Monate ☐ 4-6 Monate
☐ 7-12 Monate ☐ 13-24 Monate ☐ 25 Monate oder länger

4.7.2 Für Studierende:

Wenn Sie Frage 4.7 mit "SHK" und/oder "WHK" beantwortet haben:

Welche Stundenzahl umfasste Ihr Vertrag/umfassten Ihre Verträge durchschnittlich?

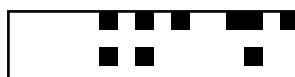
☐ 1-4 Stunden ☐ 5-9 Stunden
☐ 10-14 Stunden ☐ 15-19 Stunden

4.7.3 Für Studierende:

Wenn Sie Frage 4.7 mit "nein" beantwortet haben:

Haben Sie Interesse an einer Stelle als Studentische/Wissenschaftliche Hilfskraft (kurz SHK/WHK) an der Fakultät für Bildungswissenschaften?

☐ ja ☐ nein



4.7.4 Für Studierende:

Wenn Sie Frage 4.7 mit "nein" beantwortet haben:

Haben Sie sich bereits einmal auf eine solche Stelle an der Fakultät (oder anderswo?) beworben?

☐ ja ☐ nein

4.8 Für Studierende:

Wenn Sie Frage 4.7 mit "nein" beantwortet haben:

Wie hoch schätzen Sie Ihre Chancen ein, eine solche Stelle zu bekommen?

sehr hoch

☐

eher hoch

☐

teils/teils

☐

eher gering

☐

sehr gering

☐

4.9 Für Studierende:

Wenn Sie Frage 4.7 mit "SHK" und/oder "WHK" beantwortet haben:

Wie würden Sie Ihre Erfahrungen im Rahmen dieser Tätigkeit(en) einschätzen im Hinblick auf die Anbindung an die Fakultät über die Arbeitsgruppe/die Professur?

sehr stark

☐

eher stark

☐

teils/teils

☐

eher schwach

☐

sehr schwach

☐

4.10 Für Studierende:

Wenn Sie Frage 4.7 mit "SHK" und/oder "WHK" beantwortet haben:

Wie würden Sie Ihre Erfahrungen im Rahmen dieser Tätigkeit(en) einschätzen im Hinblick auf die Einbindung in die Forschungstätigkeit?

sehr stark

☐

eher stark

☐

teils/teils

☐

eher schwach

☐

sehr schwach

☐

4.11 Für Studierende:

Wenn Sie Frage 4.7 mit "SHK" und/oder "WHK" beantwortet haben:

Wie würden Sie Ihre Erfahrungen im Rahmen dieser Tätigkeit(en) einschätzen im Hinblick auf die Erfahrungen für die weitere berufliche Laufbahn?

sehr hilfreich

☐

eher hilfreich

☐

teils/teils

☐

weniger hilfreich

☐

gar nicht hilfreich

☐

5. Forschung, Qualifikation

5.1 Für Professor/innen, Mittelbau und Studierende:

Sind Sie aktuell oder waren Sie innerhalb der letzten 5 Jahre Mitglied mindestens eines Forschungsprojekts?

☐ ja ☐ nein

5.1.1 Für Professor/innen, Mittelbau und Studierende:

Wenn Frage 5.1 mit "ja" beantwortet wurde:

Haben Sie im Rahmen dieser Tätigkeit Ihre Arbeiten und/oder Arbeiten aus dem Projekt auf nationaler Ebene präsentiert?

☐ ja ☐ nein

5.1.2 Für Professor/innen, Mittelbau und Studierende:

Wenn Frage 5.1 mit "ja" beantwortet wurde:

Haben Sie im Rahmen dieser Tätigkeit Ihre Arbeiten und/oder Arbeiten aus dem Projekt auf internationaler Ebene präsentiert?

☐ ja ☐ nein

5.1.3 Für Professor/innen, Mittelbau und Studierende:

Wenn Frage 5.1 mit "ja" beantwortet wurde:

Haben Sie im Rahmen dieser Tätigkeit Ihre Ergebnisse Ihrer Arbeiten und/oder Ergebnisse aus dem Projekt national wissenschaftlich publiziert?

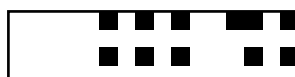
☐ ja ☐ nein

5.1.4 Für Professor/innen, Mittelbau und Studierende:

Wenn Frage 5.1 mit "ja" beantwortet wurde:

Haben Sie im Rahmen dieser Tätigkeit Ihre Ergebnisse Ihrer Arbeiten und/oder Ergebnisse aus dem Projekt international wissenschaftlich publiziert?

☐ ja ☐ nein



5.2 Für Mittelbau/Professor/innen:

Haben Sie bei der Fakultät während der letzten fünf Jahre Fördermittel für Lehre oder andere Anlässe, z. B. Reisemittelzuschüsse beantragt?

☐ ja ☐ nein

5.2.1 Für Mittelbau/Professor/innen:

Wenn Sie Frage 5.2 mit "ja" beantwortet haben:

Welche Fördermittel wurden beantragt?

5.3 S Für Studierende:

Streben Sie aktuell (konkret oder perspektivisch) eine wissenschaftliche Weiterqualifikation an?

☐ Promotion ☐ Habilitation ☐ nein

5.3 M Für Mittelbau:

Streben Sie aktuell (konkret oder perspektivisch) eine wissenschaftliche Weiterqualifikation an?

☐ Promotion ☐ Habilitation ☐ nein

5.3.1 M Für Mittelbau:

Wenn Sie Frage 5.3 mit "Promotion" oder "Habilitation" beantwortet haben:

Können Sie diese Qualifikation während der Laufzeit Ihres derzeitigen Vertrages und/oder von Anschlussverträgen voraussichtlich erreichen?

☐ ja ☐ nein

5.3.2 M Für Mittelbau:

Wenn Sie Frage 5.3 mit "Promotion" oder "Habilitation" beantwortet haben:

Haben Sie im Rahmen Ihrer aktuellen Stelle Zeit für die Promotion/Habilitation?

☐ ja ☐ nein

5.3.2.1 M Für Mittelbau: Wenn Sie Frage 5.3.2 mit "ja" beantwortet haben:

Wie viel Prozent Ihrer vertraglichen Arbeitszeit können Sie in etwa auf Ihre eigene Weiterqualifikation verwenden?

☐ bis zu 1/10 der Arbeitszeit ☐ mehr als 1/10 bis 1/4 der Arbeitszeit
☐ mehr als 1/4 bis zu 1/3 der Arbeitszeit ☐ mehr als 1/3 bis zu 1/2 der Arbeitszeit

5.3.2.2 M Für Mittelbau:

Wenn Sie Frage 5.3.2 mit "ja" beantwortet haben:

Ist die wissenschaftliche Qualifikation im Rahmen Ihrer Arbeitsplatzbeschreibung festgehalten?

☐ ja ☐ nein

5.4 Für alle Gruppen:

Inwieweit erleben Sie Ihr berufliches Umfeld an der Fakultät für Bildungswissenschaften insgesamt als unterstützend für Ihre weitere wissenschaftliche/berufliche Qualifikation?

sehr unterstützend ☐ eher unterstützend ☐ teils/teils ☐ eher nicht unterstützend ☐ gar nicht unterstützend ☐

6. Merkmale des Arbeitskontextes

6.1 M Für Mittelbau:

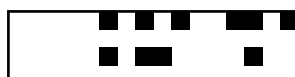
Übernehmen Sie Führungsaufgaben, z. B. gegenüber studentischen und/oder wissenschaftlichen Hilfskräften, Mitarbeiter/innen oder anderen Beschäftigten?

☐ ja ☐ nein

6.1 P Für Professor/innen:

Übernehmen Sie Führungsaufgaben, z. B. gegenüber studentischen und/oder wissenschaftlichen Hilfskräften, Mitarbeiter/innen oder anderen Beschäftigten?

☐ ja ☐ nein



6.2 M **Für Mittelbau:**

Wenn Sie Frage 6.1 mit "ja" beantwortet haben:

Wie erleben Sie die Kommunikation als Vorgesetzte/r mit Mitarbeitenden? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

stimm e voll zu	stimm e eher zu	teils/tei ls	stimm e eher nicht zu	stimm e gar nicht zu
-----------------------	-----------------------	-----------------	--------------------------------	-------------------------------

6.2.1 M Der Umgang ist respektvoll.	☐	☐	☐	☐	☐
-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

6.2.2 M Es ist leicht, Aufgaben zu delegieren.	☐	☐	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

6.2.3 M Probleme können offen angesprochen werden.	☐	☐	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

6.2 P **Für Professor/innen:**

Wenn Sie Frage 6.1 mit "ja" beantwortet haben:

Wie erleben Sie die Kommunikation als Vorgesetzte/r mit Mitarbeitenden? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

stimm e voll zu	stimm e eher zu	teils/tei ls	stimm e eher nicht zu	stimm e gar nicht zu
-----------------------	-----------------------	-----------------	--------------------------------	-------------------------------

6.2.1 P Der Umgang ist respektvoll.	☐	☐	☐	☐	☐
-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

6.2.2 P Es ist leicht, Aufgaben zu delegieren.	☐	☐	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

6.2.3 P Probleme können offen angesprochen werden.	☐	☐	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

6.3 **Für weitere Beschäftigte und Mittelbau:**

Wie erleben Sie die Kommunikation als Mitarbeiter mit Vorgesetzte/n? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

stimm e voll zu	stimm e eher zu	teils/tei ls	stimm e eher nicht zu	stimm e gar nicht zu
-----------------------	-----------------------	-----------------	--------------------------------	-------------------------------

6.3.1 Der Umgang ist respektvoll.	☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

6.3.2 Die Verteilung von Aufgaben ist angemessen.	☐	☐	☐	☐	☐
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

6.3.3 Die Verteilung von Aufgaben ist transparent.	☐	☐	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

6.3.4 Probleme können offen angesprochen werden.	☐	☐	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

6.3.5 **Für weitere Beschäftigte und Mittelbau:**

Es gibt strukturierte Mitarbeiter/innengespräche (z. B. Kooperations- und Fördergespräche), in denen die Karriereentwicklung thematisiert wird.

☐ ja ☐ nein

6.3.5.1 **Für weitere Beschäftigte und Mittelbau:**

Wenn Sie Frage 6.3.5 mit "nein" beantwortet haben:

Würden Sie sich solche Gespräche wünschen?

☐ ja ☐ nein

6.4 **Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Wie erleben Sie aus eigener Erfahrung die Kommunikation mit den Verwaltungs-Dezernaten (z. B. Personal und Organisation, Gebäudemanagement, Prüfungsämter) der UDE?

sehr positiv	eher positiv	teils/teils	eher negativ	sehr negativ	kein Kontakt/weiß nicht
☐	☐	☐	☐	☐	☐

6.5 **Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Was könnte seitens der Fakultät die Kommunikation mit den Verwaltungs-Dezernaten verbessern?

6.6 **Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

stim me voll zu	stim me eher zu	teils/t eils	stim me eher nicht zu	stim me gar nicht weiß nicht
-----------------------	-----------------------	-----------------	--------------------------------	---------------------------------------

6.6.1 Ich kann mir meine Arbeitszeit flexibel einteilen.	☐	☐	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

6.6.2 Ich würde meine Arbeitszeit lieber anders einteilen.	☐	☐	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------



6.6.3 Den Flexibilisierungsgrad hinsichtlich der Arbeitszeit für verschiedene Statusgruppen an der Fakultät empfinde ich als angemessen.

☐☐☐☐☐☐

6.7 Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:

Meine Arbeitsabläufe würden verbessert durch...

6.8 Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:

Entspricht Ihre tatsächlich erbrachte Arbeitszeit typischerweise Ihrem vertraglich vereinbarten Beschäftigungsumfang?

- | | |
|---|---|
| ☐ ja | ☐ nein, übersteigt diesen freiwillig |
| ☐ nein, übersteigt diesen unfreiwillig | ☐ nein, unterschreitet diesen |

6.8.1 Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:

Falls Ihre erbrachte Arbeitszeit den eigentlichen Beschäftigungsumfang übersteigt:

Wurden Überstunden zeitlich oder finanziell abgegolten?

- ☐ ja ☐ nein

6.9 Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:

Ich würde mein Arbeitszeitvolumen gerne...

- ☐ ...erhöhen (z. B. von Teilzeit- auf Vollzeit-Beschäftigung).
☐ ...reduzieren (z. B. von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung).
☐ ...unverändert beibehalten.

6.9.1 Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:

Wenn Frage 6.9 mit "erhöhen" oder "reduzieren" beantwortet wurde:

Erläutern Sie bitte ggf. Ihre Gründe, wenn Sie ihr Arbeitszeitvolumen erhöhen oder reduzieren möchten.

6.10 Wie empfinden Sie die Auswirkungen des Zeitfenstermodells auf Ihren Arbeits-/Studienalltag ?

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| sehr positiv | eher positiv | teils/teils | eher negativ | sehr negativ | nicht betroffen |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

6.11 Für Lehrende:

Wie viele SWS Lehre erbringen Sie pro Woche durchschnittlich im Winter- und Sommersemester?

- ☐ unter 4 SWS ☐ 5-10 SWS ☐ 11-13 SWS ☐ mehr als 13 SWS

6.12 Für Lehrende:

Entspricht die Lehr- und Prüfungsleistung der vertraglich vereinbarten Leistung?

- ☐ ja ☐ nein, übersteigt diese ☐ nein, unterschreitet diese

6.13 Für Lehrende:

Wie hoch ist der Anteil der Arbeitszeit, den Sie insgesamt in etwa in die Lehre und Betreuung von Studierenden stecken (inkl. Sprechstunden, Korrekturzeiten, Prüfungen)?

- ☐ bis zu 25% ☐ bis zu 50% ☐ bis zu 75% ☐ mehr als 75%

6.14 Für Lehrende:

Wie schätzen Sie Ihre Lehrbelastung (inklusive Prüfungslast) ein?

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| sehr hoch | eher hoch | teils/teils | eher niedrig | sehr niedrig |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

6.15 Die räumliche Situation an der Fakultät (Größe der Arbeitsplätze, Verfügbarkeit von Räumen für neue Projekte, etc.) ist zufriedenstellend.

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| stimme voll zu | stimme eher zu | teils/teils | stimme eher nicht zu | stimme gar nicht zu |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |



7. Diversity

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich Willkommenskultur und Wertschätzung zu?

7.1 Ich fühle mich als Person und als Mitarbeiter/in, bzw. als Student/in an der Fakultät willkommen.

stimme voll zu
☐

stimme eher zu
☐

teils/teils
☐

stimme eher nicht zu
☐

stimme gar nicht zu
☐

7.2 **Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Es ist leicht, sich in der Fakultät als neues Mitglied einzufinden.

stimme voll zu
☐

stimme eher zu
☐

teils/teils
☐

stimme eher nicht zu
☐

stimme gar nicht zu
☐

7.3 **Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Die Haltung zwischen Kollegen und Kolleginnen an der Fakultät erlebe ich im Allgemeinen als wertschätzend.

stimme voll zu
☐

stimme eher zu
☐

teils/teils
☐

stimme eher nicht zu
☐

stimme gar nicht zu
☐

7.4 Benötigen bestimmte Statusgruppen der Fakultät (Ihre eigene oder andere) ein besonderes Unterstützungsangebot?

☐ ja ☐ nein

7.4.1 **Wenn Sie Frage 7.4 mit "ja" beantwortet haben:**

Was würde Angehörigen welcher Statusgruppe helfen? Z.B. Anfangscoaching, Abgangscoaching, Mentoring, gruppenspezifische Karriereentwicklung, bestimmte Personalentwicklungsmaßnahmen, Studienorganisation für studierende Eltern, etc. Bitte tragen Sie Ihre Vorschläge stichwortartig ein.

7.5 **Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Verfügen Sie über Kompetenzen in den folgenden Gender- und Diversitybereichen? (**Mehrfachnennungen möglich**)

☐ interkulturelle Kompetenzen

☐ Umgang mit Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen/Barrierefreiheit

☐ Familienvereinbarkeit

☐ Geschlechtergerechtigkeit

☐ Andere/weitere Gender- und Diversitykompetenzbereiche

☐ keine Angabe

7.5.1 **Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Wenn Frage 7.5 mit "Andere/weitere Gender- und Diversitykompetenzbereiche" beantwortet wurde:

Über welche anderen/weiteren Gender- und Diversitykompetenzen verfügen Sie?

7.6 **Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Besteht Informations- und Schulungsbedarf im Bereich Gender- und Diversitykompetenz (z.B. im Bereich Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen, Umgang mit Studierenden/Mitarbeitenden/Vorgesetzten mit Behinderung oder chronischer Erkrankung etc.)?

☐ ja ☐ nein

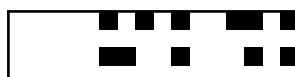
7.6.1 **Für Professor/innen/Mittelbau/weitere Beschäftigte:**

Wenn Sie Frage 7.6 mit "ja" beantwortet haben:

Worin insbesondere?

7.7 Ist Ihnen das Angebot von ProDiversität bekannt?

☐ ja ☐ nein



7.7.1 Wenn Sie Frage 7.7 mit "ja" beantwortet haben:

Haben Sie schon einmal an einer Veranstaltung teilgenommen?

☐ ja ☐ nein

7.7.1.1 Wenn Sie Frage 7.7.1 mit "nein" beantwortet haben:

Warum nicht?

7.8 Für Studierende:

Haben Sie Interesse an gender- und diversitätssensiblen Lehrangeboten?

☐ ja ☐ nein

7.9 Für Studierende:

Haben Sie schon einmal eine entsprechende Veranstaltung besucht?

☐ ja, im E-Bereich (IOS) ☐ ja, im Rahmen meines regulären Studiums ☐ nein

7.9.1 Für Studierende:

Wenn Sie Frage 7.9 mit "ja" beantwortet haben:

Inwiefern empfinden Sie das Angebot als ausreichend?

sehr ausreichend ☐ eher ausreichend ☐ teils/teils ☐ eher nicht ausreichend ☐ gar nicht ausreichend ☐

7.10 Für Studierende:

Würden Sie sich ein breiteres internationales Studienangebot an der Fakultät für Bildungswissenschaft wünschen (z.B. Lehrveranstaltungen in englischer Sprache)?

☐ ja ☐ nein

7.11 Für Studierende:

Ist Ihnen das Programm Internationalisation@home an der UDE bekannt?

☐ ja ☐ nein

7.12 Für Studierende:

Planen Sie im Rahmen Ihres Studiums einen Auslandsaufenthalt?

☐ ja ☐ nein

7.12.1 Für Studierende:

Wenn Sie Frage 7.12 mit "nein" beantwortet haben:

Warum nicht?

7.13 Haben Sie weitere Anmerkungen/Kommentare/Erfahrungen, die Sie uns mitteilen möchten?

