

Ergebnisbericht

Online-Befragung

zu Arbeitssituation und Chancengleichheit

**im Exzellenzcluster „Integrated Climate System Analysis
and Prediction“ (CliSAP)**

Verfasserin: Nicole Kruse

Datum: 10.09.2014

Einleitung

In der Zeit vom 01.04.2014 bis 18.06.2014 fand unter allen wissenschaftlichen Mitgliedern des Clusters eine Online-Befragung zu Arbeitssituation und Chancengleichheit bei CliSAP statt. Die vom CliSAP-Vorstand in Auftrag gegebene Befragung wurde von der CliSAP-Gender Task Force (GTF) in Zusammenarbeit mit dem WiSo-Umfragelabor der Universität Hamburg erarbeitet und vom Wissenschaftlichen Personalrat unterstützt.ⁱ

Ziel dieser Befragung war es, die Vorhaben des Gender Action Plans weiter voran zu bringen. Hierzu gehört unter anderem eine durchgängige geschlechter- und familiengerechte Gestaltung der Arbeitsstrukturen, die Verbesserung der Work-Life-Balance und damit der Schaffung eines kreativen und positiven Arbeitsumfelds für exzellente Forschung sowie Maßnahmen zum Thema "Awareness Growing". Es wird angenommen, dass auf Basis der vorliegenden Ergebnisse weitere unterstützende Maßnahmen abgeleitet werden können, die sowohl die Work-Life-Balance für alle Mitglieder des Clusters verbessern, als auch den Arbeitsplatz Wissenschaft für Frauen attraktiver gestalten.

Befragung

Die wissenschaftlichen Mitglieder des Clusters wurden anonymisiert per Email eingeladen, an der Online-Befragung teilzunehmen. Die Befragung konnte sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache durchgeführt werden und es war jederzeit möglich, die Befragung zu unterbrechen und zu einem anderen Zeitpunkt fortzuführen. Der Fragebogen bestand aus sechs Frageblöcken mit insgesamt 58 Fragen, wobei ein Großteil der Fragen als Filterfragen diente. Die meisten Fragen waren als geschlossene Fragen konzipiert, wobei diese teilweise mit offenen Fragen ergänzt wurden, um ein besseres Meinungsbild zu erhalten.

Im Rahmen der Befragungszeit wurden drei Erinnerungsmails versandt, um diejenigen, die bis dahin noch nicht an der Befragung teilgenommen hatten, erneut um ihre Unterstützung zu bitten.

Ergebnisse

Die folgenden Ergebnisse sind aufgrund der teilweise niedrigen Anzahl der Befragten nach Anzahl (absoluter Häufigkeit) ausgewertet, sowie im Text mit den dazugehörigen Prozentangaben ergänzt. So haben von insgesamt 239 angeschriebenen Mitgliedern 151 (63%) an der Befragung teilgenommen. Da nicht alle Fragen von allen Befragten beantwortet wurden, ist die Grundgesamtheit (N) je Frage unterschiedlich. Die genaue Anzahl der Teilnehmenden ist daher zu jeder Frage einzeln angegeben.

Von 122 Befragten gaben die meisten (88; 72%) an, an der UNIVERSITÄT HAMBURG zu arbeiten, gefolgt vom MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR METEOROLOGIE (15; 12%) und dem HELMHOLTZ-ZENTRUM GEESTHACHT (10; 8%). Von 112 Befragten, die Angaben zu ihrem Beschäftigtenstatus gemacht haben, sind die meisten Befragten POSTDOCS (27%), gefolgt von PHD-STUDIERENDEN (22%) und SONSTIGEN (22%), wobei es sich hierbei hauptsächlich um wissenschaftliche Angestellte handelt. Weiterhin haben 24 PROFESSORINNEN (20%) sowie ein/e JUNIORPROFESSOR/IN (1%) an der Befragung teilgenommen (vgl. Abb.1).

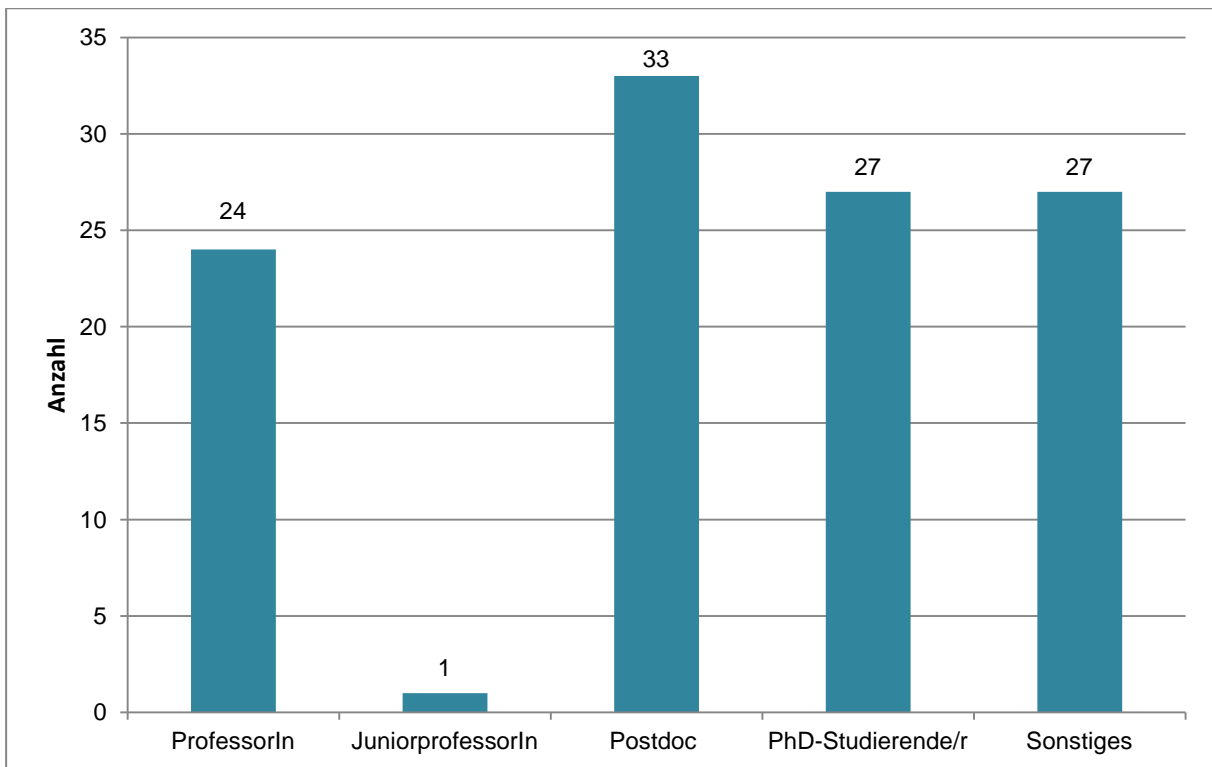


Abb. 1: Sie sind beschäftigt als... (N=112)

104 Befragte haben Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht. So haben 37 (36%) WEIBLICHE und mit 67 (64%) fast doppelt so viele MÄNNLICHE Mitglieder an der Befragung teilgenommen (vgl. Abb.2). Die Geschlechterverteilung der finanzierten Mitglieder im Exzellenzcluster CliSAP entspricht einem Verhältnis von 43 weiblichen zu 102 männlichen Mitgliedern¹.



Abb. 2: Anzahl der Teilnehmenden nach Geschlecht (N=104)

¹ Stand März 2013

Insgesamt haben 112 Befragte Auskunft darüber gegeben, in welchem Wissenschaftsbereich sie tätig sind. 86 Befragte (70%) geben an, im Bereich der NATURWISSENSCHAFTEN tätig zu sein und 24 (19%) in SOZIAL- UND GEISTESWISSENSCHAFTEN. Weitere zwei Befragte (2%) arbeiten in INGENIEURWISSENSCHAFTEN, jedoch niemand in LEBENSWISSENSCHAFTEN.

Die Angabe zur Verteilung nach Geschlecht war nur bei 99 Teilnehmenden der Befragung möglich, da diese BefragungsteilnehmerInnen beide Fragen beantwortet haben (vgl. Abb.3).

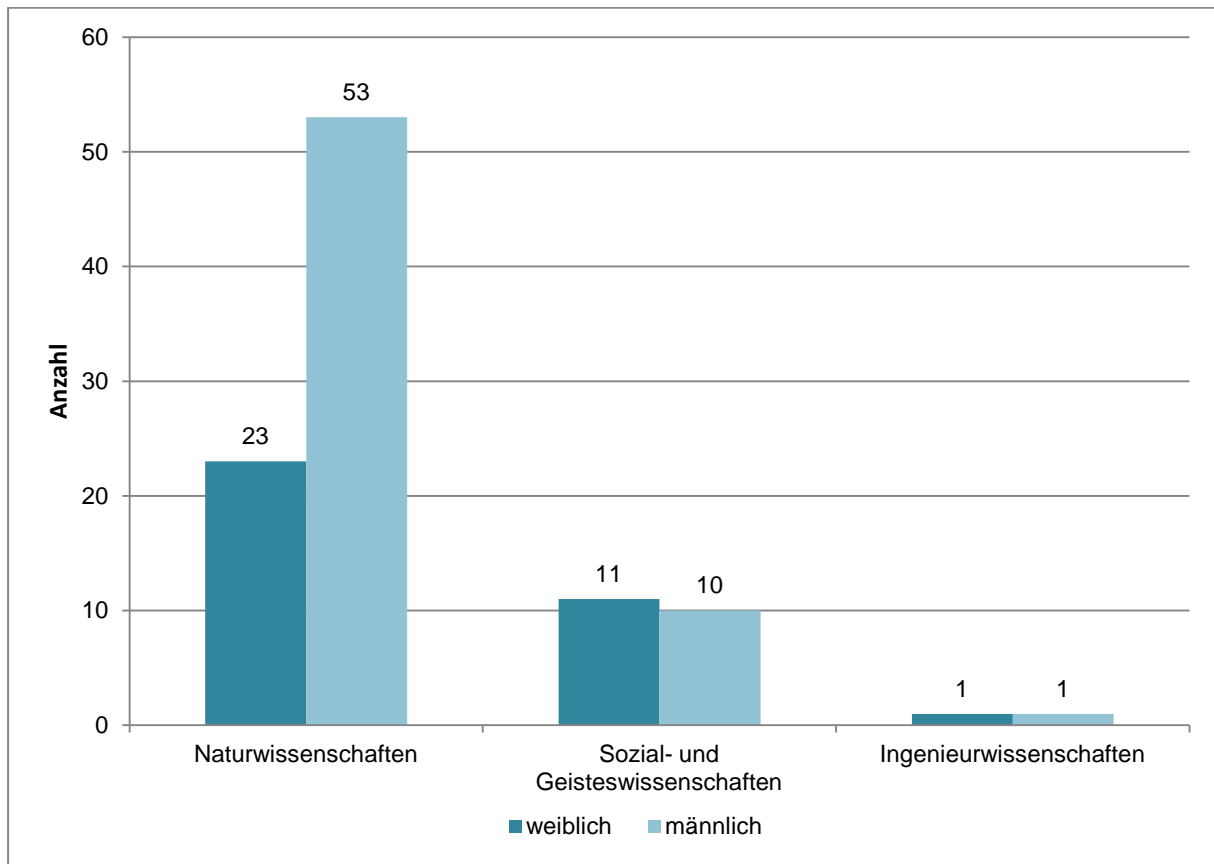


Abb. 3: Anzahl der weiblichen und männlichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Wissenschaftsbereich (N= 99, davon 35 Frauen und 64 Männer)

Wissenschaftliche Laufbahn nach der Promotion?

Im Rahmen der Befragung sollte unter anderem der Frage nachgegangen werden, warum der Anteil weiblicher Wissenschaftlerinnen ab der Qualifikationsstufe Postdoc massiv abnimmt. Die PhD-Studierenden wurden daher zunächst gefragt, ob sie nach ihrem Abschluss planen, in der Wissenschaft tätig zu bleiben. Auf die Frage gaben 11 von 24 PhD-Studierenden (46%) an, dass sie sich vorstellen können, in der Wissenschaft tätig zu bleiben. Ähnlich viele PhD-Studierende (42%) sind sich jedoch nicht sicher, ob sie in der Wissenschaft bleiben möchten. Drei PhD-Studierende (13%) geben hingegen an, dass sie nach ihrem Abschluss nicht in der Wissenschaft tätig bleiben möchten (vgl. Abb.4). Auf Grund der geringen Anzahl der befragten PhD-Studierenden lässt sich leider keine Aussage darüber treffen, ob es Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts und einem Verbleib in der Wissenschaft gibt.

Diejenigen PhD-Studierenden, die angegeben haben, dass sie nicht in der Wissenschaft bleiben möchten, wurden im Anschluss gebeten, Gründe anzugeben, warum dies so ist. In diesem Zusammenhang wurden zweimal FINANZIELLE GRÜNDE und einmal PARTNERSCHAFT angegeben. Als weitere Begründung wurde von allen drei Befragten die Problematik bezüglich ihrer befristeten Arbeitsverträge angegeben: „Längerfristige Perspektiven in der Wissenschaft zu unsicher (Befristung etc.)“, „Befristete Verträge frustrieren enorm“ und „Prekäre Anstellungsverhältnisse“.

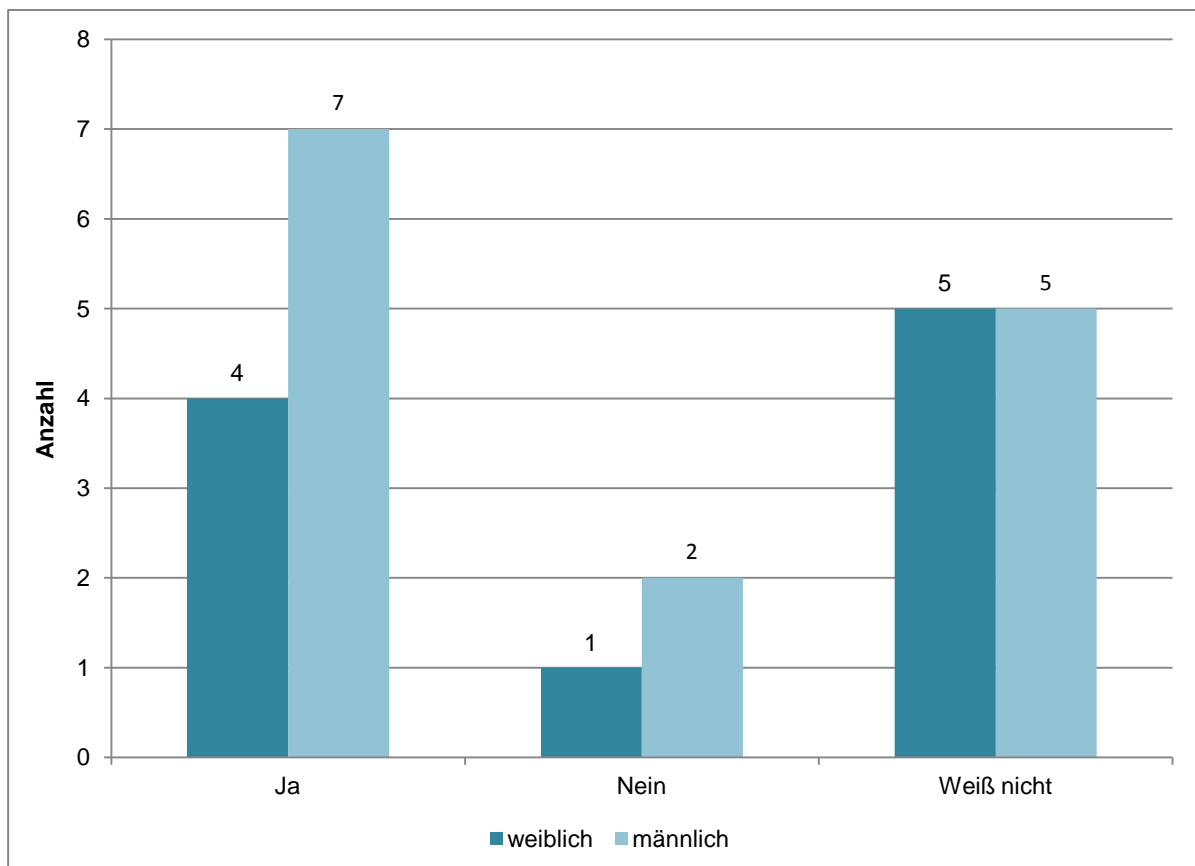


Abb. 4: Planen Sie nach Ihrem Abschluss in der Wissenschaft tätig zu bleiben? (N=24, davon 10 Frauen und 14 Männer)

Exzellenzcluster CliSAP als wissenschaftliches Arbeitsumfeld

Alle wissenschaftlichen Mitglieder wurden gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, bei CliSAP ihrer wissenschaftlichen Laufbahn weiter nachzugehen, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. 43 Befragte gaben hierauf an, dass sie sich dies SICHER (40%) oder VIELLEICHT (42%) vorstellen könnten. Fünf Personen WISSEN ES NICHT (10%) und jeweils zwei Befragte (4%) wollten KEINE ANGABE machen bzw. möchten diese Möglichkeit NICHT wahrnehmen (vgl. Abb.5).

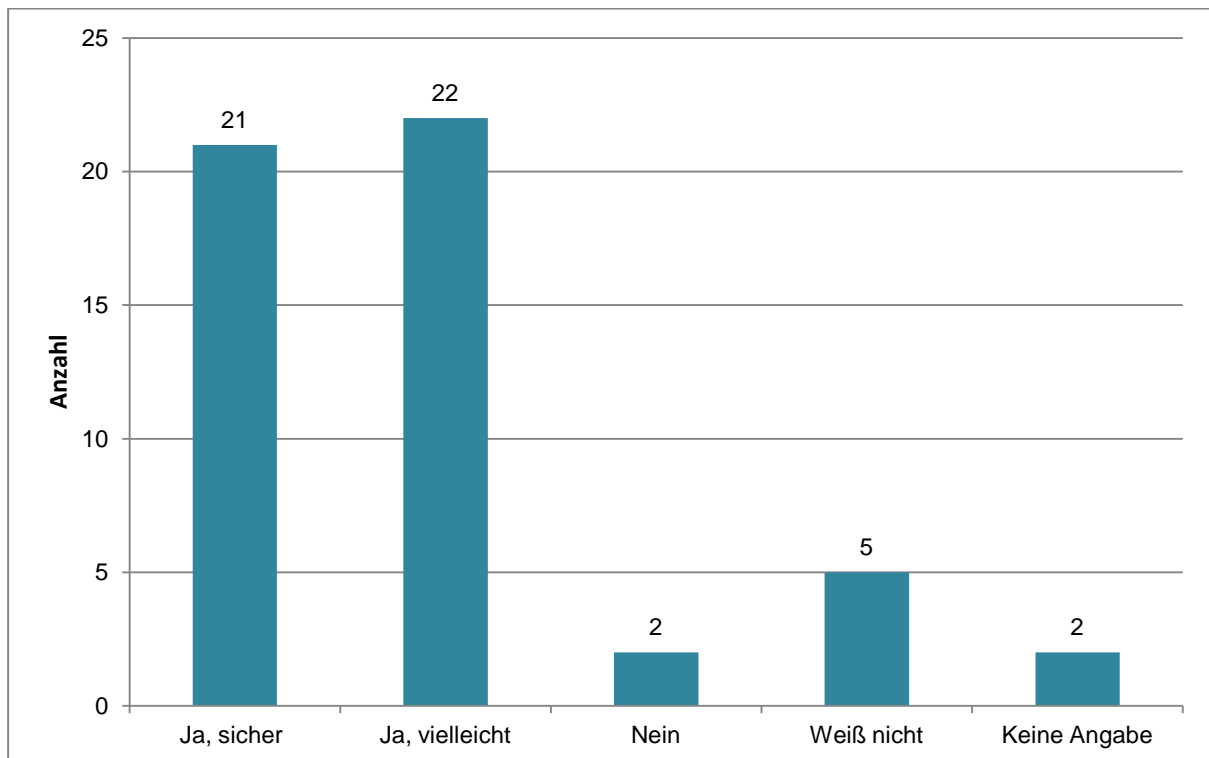


Abb. 5: Wenn Sie die Möglichkeit hätten, bei CliSAP Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn weiterhin nachgehen zu können, würden Sie die Möglichkeit wahrnehmen? (N=52)

Auf die Frage, welche Gründe für eine Weiterführung der wissenschaftlichen Laufbahn bei CliSAP sprechen, gaben die meisten Befragten einerseits die Möglichkeit des interdisziplinären Austauschs und die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Forschungsbereichen an: „Das großartige Angebot aus verschiedenen Zweigen der Klimaforschung“, „Weitreichende Möglichkeiten durch die Verbindung vieler Fachrichtungen“ oder „Gute Möglichkeiten zur interdisziplinären Kooperation“. Andererseits ist es das wissenschaftliche Arbeitsumfeld, das die Arbeit bei CliSAP für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler attraktiv macht: „Der gesamte KlimaCampus als einzigartig vielfältige Arbeitsumgebung“, „Exzellente Forschungsbedingungen“ und „Die Arbeitsbedingungen hier sind sehr gut, und die Menschen, die hier arbeiten sind sehr qualifiziert – ich würd gern bleiben“.

Weiterhin wurden die administrative Unterstützung und der Standort Hamburg in diesem Zusammenhang erwähnt.

Auf die Frage, welche Gründe gegen eine Weiterführung der wissenschaftlichen Laufbahn bei CliSAP sprechen, gab es lediglich eine ausformulierte Antwort: „Das eigene Fach findet dort (noch) nicht genug Aufmerksamkeit, daher so gut wie keine Karrieremöglichkeiten.“

In Bezug auf die Frage, was den Befragten allgemein in CliSAP gefällt, wurde von den Befragten ebenfalls sehr häufig die Interdisziplinarität und die Vernetzung mit anderen Fachbereichen sowie die Austauschmöglichkeiten mit anderen Themenfeldern genannt. In diesem Zusammenhang wurde ferner die internationale Ausrichtung des Clusters hervorgehoben: „*Internationalität der Beschäftigten*“, „*A big group of researchers working on climate change and related topics*“, „*Zusammenarbeit über Fächergrenzen und Themenfelder hinweg*“. Weiterhin wurde die Ausstattung und Unterstützung, sei es finanzieller, organisatorischer oder administrativer Art positiv hervorgehoben. Ein großer Teil der Befragten erwähnte weiterhin die guten Forschungsbedingungen und Qualität der Forschung sowie die damit einhergehende Arbeitsatmosphäre: „*Gutes Klima*“, „*Exzellente Arbeitsatmosphäre*“, „*Gute Forschungsbedingungen*“. Die Themenvielfalt im Bereich der Klimaforschung sowie die Sichtbarkeit der Forschung in der Öffentlichkeit werden ebenfalls positiv hervorgehoben (vgl. Abb.6).

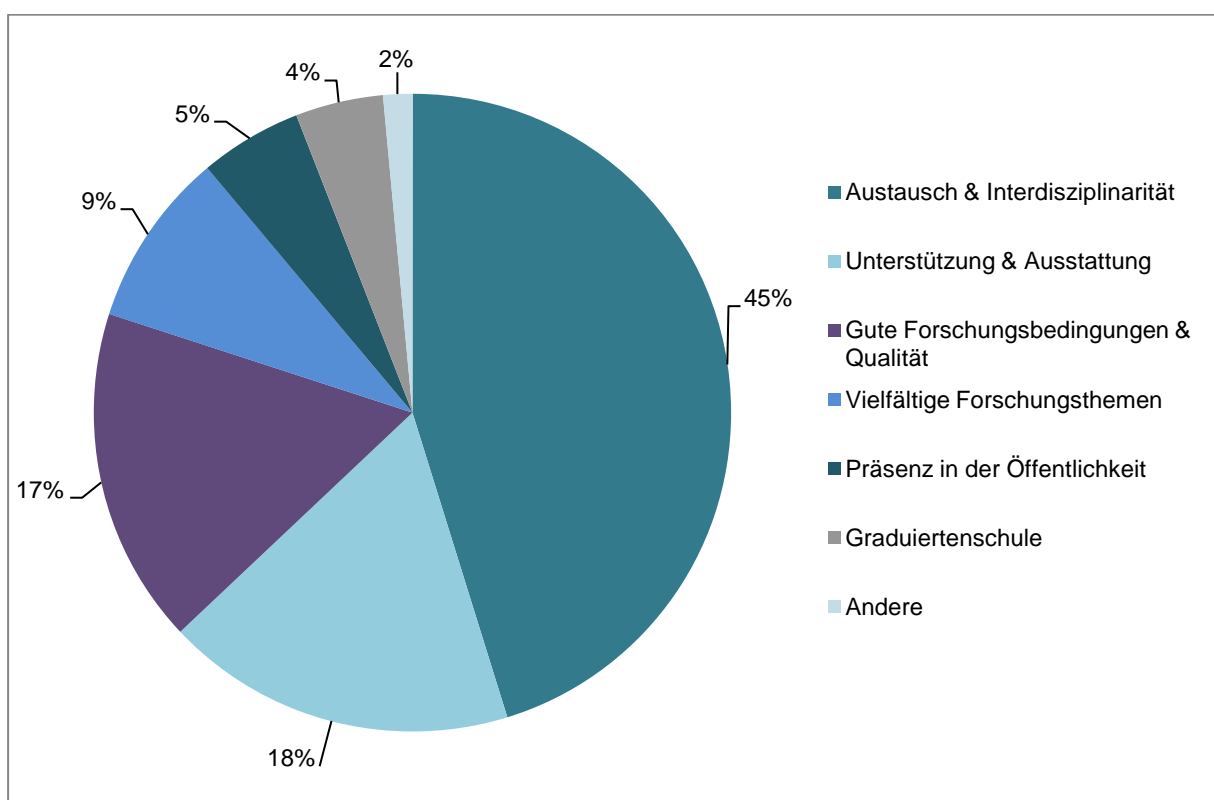


Abb. 6: Wenn Sie an das Exzellenzcluster CliSAP allgemein denken, was gefällt Ihnen gut in CliSAP? (N=80; Mehrfachnennungen möglich)

Die Mitglieder des Clusters wurden weiterhin gefragt, was CliSAP besser machen könnte (vgl. Abb.7). In diesem Zusammenhang fielen ebenfalls sehr häufig die Schlagworte Vernetzung, Integration und Austausch. Hier wird allerdings kritisiert, dass „*Integration nicht nur im Namen*“ stattfinden sollte und es einer stärkeren Vernetzung bedarf, „*damit [ein] gemeinsamer Nenner klar wird*“. Als Wunsch in Bezug auf eine stärkere Integration wurde zum einen eine engere Verbindung von Sozial- und Naturwissenschaften genannt, bei der die Sozialwissenschaften nicht bloß als „*Anhängsel*“ betrachtet werden. Zum anderen wird eine stärkere inhaltliche Diskussion zwischen den Disziplinen sowie eine Zusammenführung inhaltlicher Ergebnisse aus den verschiedenen Disziplinen gewünscht, um nach außen hin

als Einheit geschlossener auftreten zu können. Unter dem Aspekt der Vernetzung wurden weiterhin mehr informelle Austauschmöglichkeiten und interne Interaktionen gewünscht.

Verbesserungsvorschläge wurden auch zu Beschäftigungsverhältnissen und Finanzierungsmöglichkeiten gemacht, wobei die fehlende Möglichkeit des „Tenure track“ kritisiert sowie „längerfristige Beschäftigungsmöglichkeiten“ gewünscht wurden. In Bezug auf Partizipation wurde mehr Transparenz bezüglich Entscheidungskriterien erwähnt, sowie eine breitere Verteilung von Entscheidungsbefugnissen: „I sense that power is highly concentrated in the hands of a small number of people, and this institution is too much driven "from above". In general, this is rather inhibiting than beneficial for scientific and creative work“; „Nicht immer die gleichen Personen in Verantwortungspositionen“.

Bei den Arbeitsbedingungen wurde unter anderem Lärmbelästigung durch Verkehr oder Kindergeschrei genannt sowie eine Kontrolle des Arbeitsplatzes hinsichtlich gesundheitlicher Aspekte gewünscht. „Andere“ Vorschläge bezogen sich unter anderem auf mehr Lehrveranstaltungen und forschungsorientierte Trainingsprogramme.

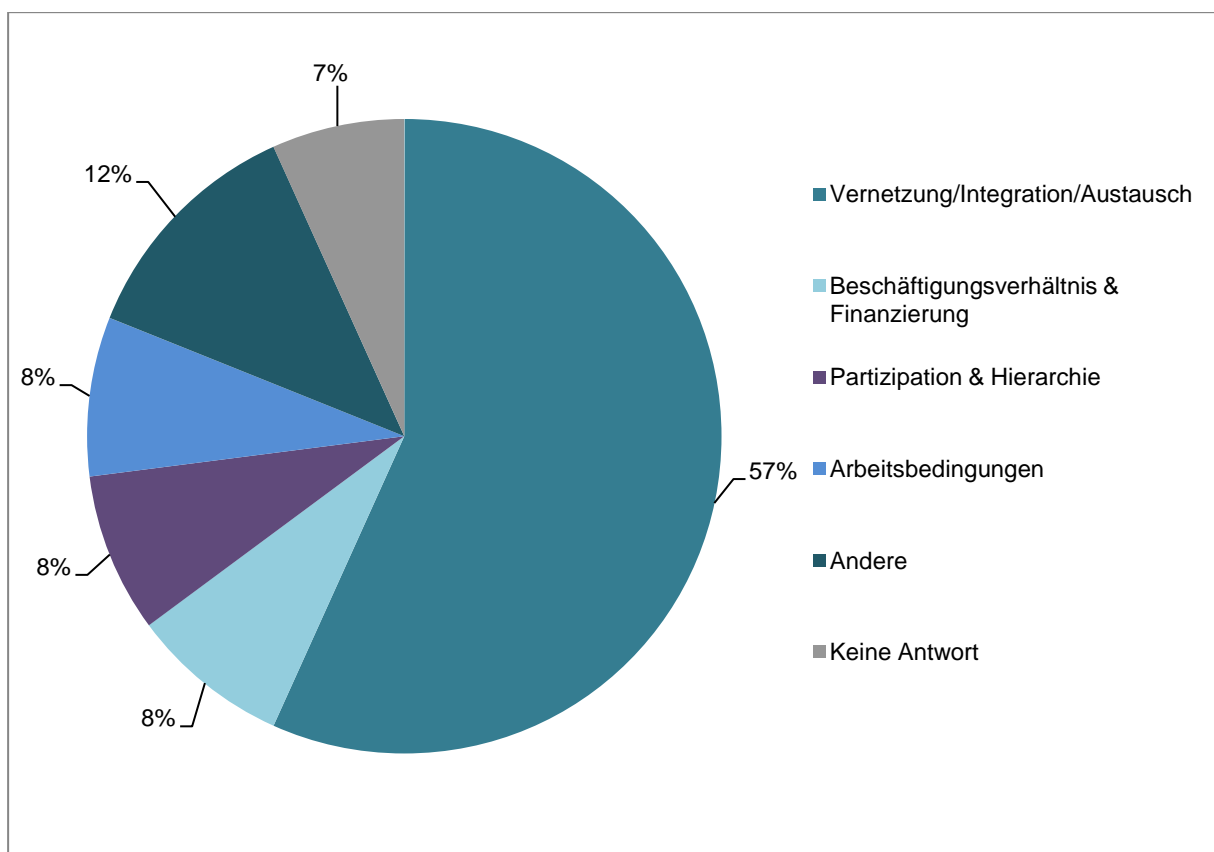


Abb. 7: Was könnte CiSAP Ihrer Meinung nach besser machen? (N=64; Mehrfachnennungen möglich)

Arbeitszeiten der Beschäftigten in CiSAP

In Bezug auf Work-Life-Balance sind die Arbeitszeiten, deren flexible Gestaltung sowie der Ausgleich durch Freizeitaktivitäten von Bedeutung. Hierfür wurden die CiSAP-Mitglieder einerseits gefragt, wie viele Stunden sie in ihrem aktuellen Beschäftigungsverhältnis pro Woche arbeiten müssen. Sowie andererseits, wie viele Stunden pro Woche sie tatsächlich arbeiten. Da ProfessorInnen und JuniorprofessorInnen keine vertraglich festgelegten Arbeitsstunden pro Woche haben, werden in dieser Beschäftigungsgruppe ausschließlich die tatsächlich angegebenen Arbeitszeiten aufgeführt. So arbeiten ProfessorInnen mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 53 Stunden pro Woche ähnlich viele Stunden wie JuniorprofessorInnen mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 51 Stunden in der Woche. Die angegebene durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit bei Postdocs liegt bei 38 Stunden pro Woche. Tatsächlich arbeiten sie durchschnittlich jedoch acht Stunden mehr. Noch größer ist die Differenz bei den PhD-Studierenden. Ihre durchschnittlich vertraglich festgelegte Arbeitszeit beträgt 27 Stunden in der Woche. Die befragten PhD-Studierenden arbeiten mit 41 Stunden jedoch im Schnitt 20 Stunden die Woche mehr (vgl. Abb.8).

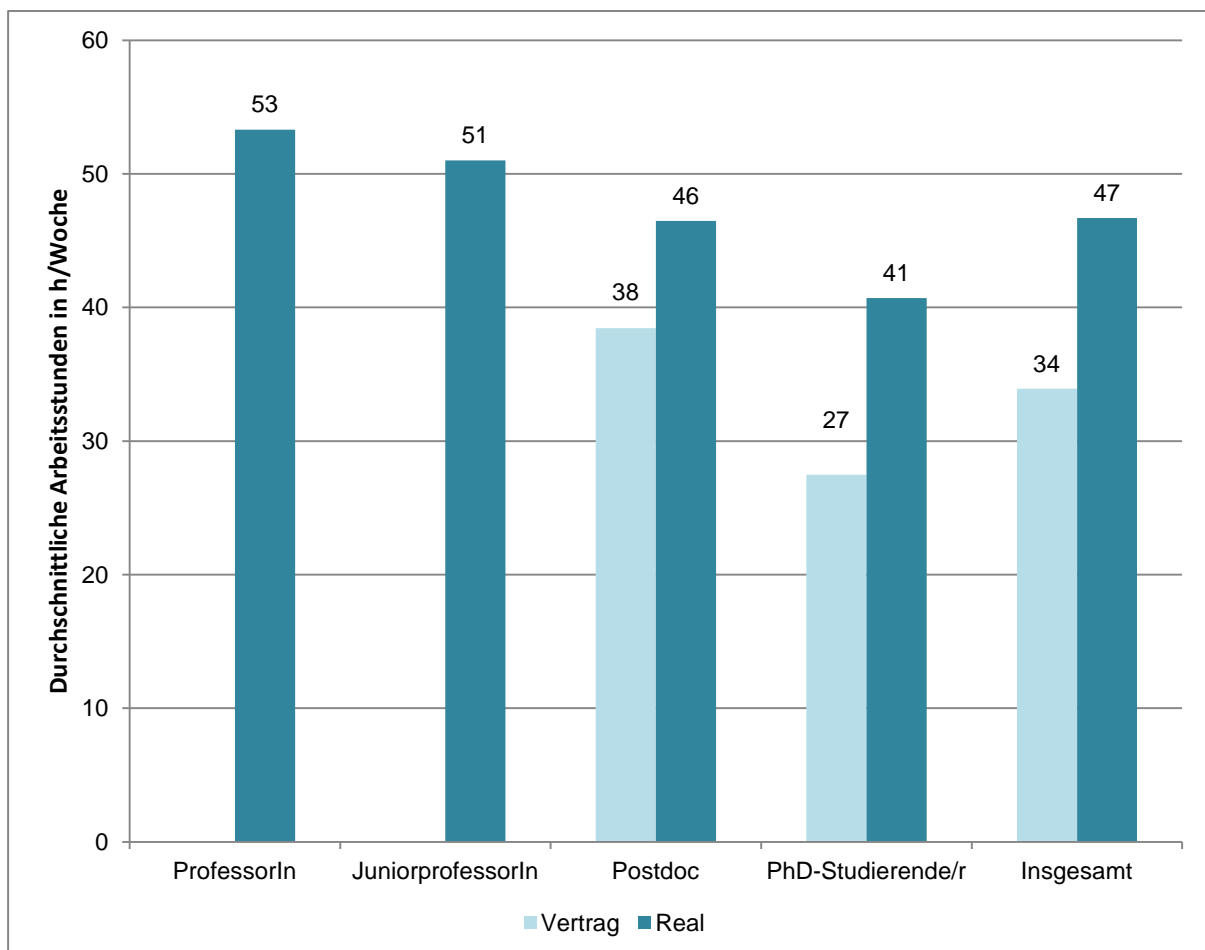


Abb. 8: Vergleich der vertraglich festgelegten und der realen Arbeitszeiten pro Woche nach Beschäftigtenstatus

Alle Teilnehmenden (N=90) wurden gefragt, ob sie gerne ein Beschäftigungsverhältnis mit mehr oder eines mit weniger Stunden haben möchten. Hierzu gibt etwas mehr als die Hälfte (50; 56%) an, dass sie WEDER EIN BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS MIT MEHR, NOCH MIT WENIGER STUNDEN haben möchten. 15 Befragte (17%) geben an, dass sie gerne eines mit MEHR

STUNDEN haben möchten und 10 Befragte (11%) gerne ein Arbeitsverhältnis mit WENIGER STUNDEN. Sieben Befragte (8%) WISSEN ES NICHT und acht Befragte (9%) haben KEINE ANGABE gemacht.

Auf die Frage, wie oft die Befragten am Wochenende oder abends nach 19 Uhr arbeiten, gibt knapp die Hälfte aller Befragten (49%) an, OFT abends zu arbeiten. Ein Viertel der Befragten (25%) gibt an, MANCHMAL abends nach 19 Uhr zu arbeiten. Für das Wochenende geben die meisten Befragten (32%) an, MANCHMAL zu arbeiten. Am Wochenende arbeiten weniger Befragte OFT (27%), jedoch steigt die Anzahl derer, die angeben, am Wochenende IMMER (18%) zu arbeiten. Mit 2% und 3% geben nur äußerst wenige Befragte an, NIE abends nach 19 Uhr und am Wochenende zu arbeiten (vgl. Abb.9).

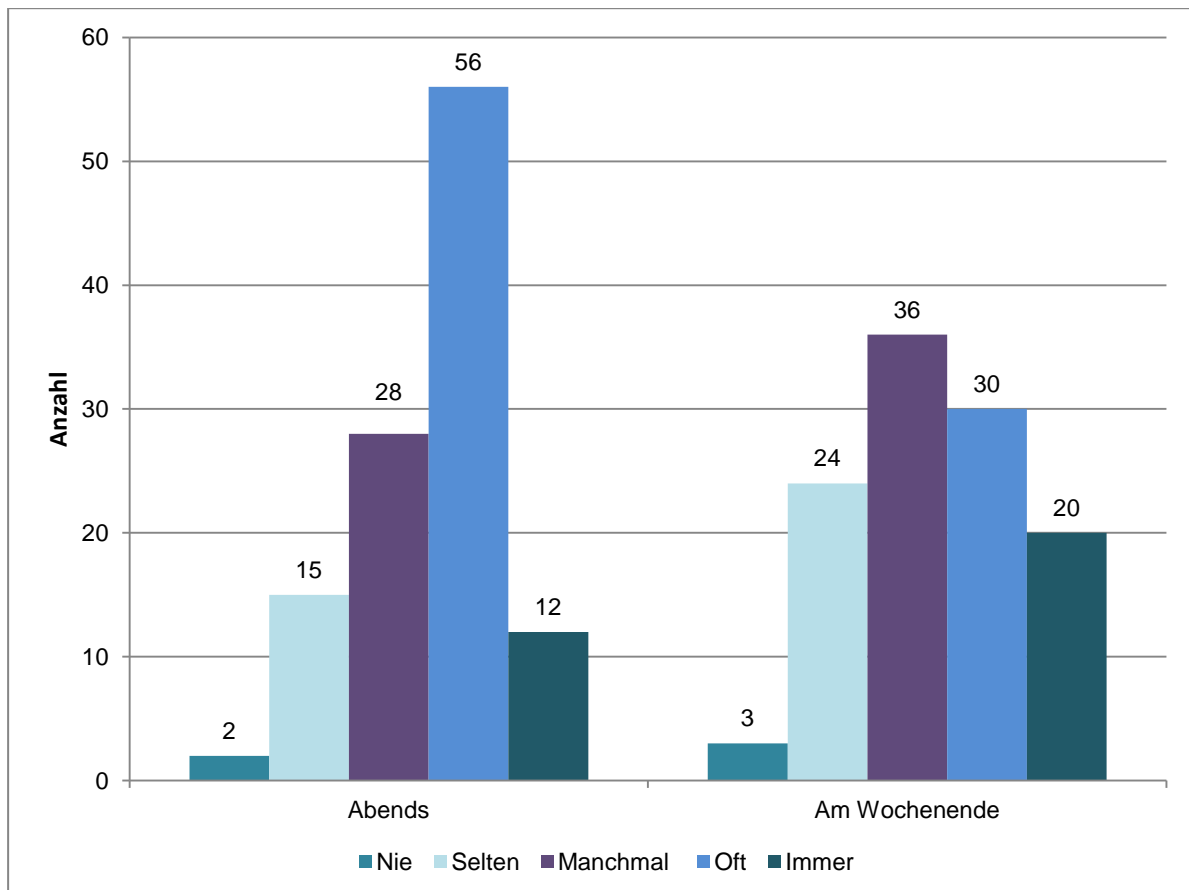


Abb. 9: Anzahl der Befragten, die abends nach 19 Uhr und am Wochenende arbeiten (N=113)

Hinsichtlich der Verteilung nach Statuszugehörigkeit sind es hauptsächlich ProfessorInnen (16; 70%) und PhD-Studierende (14; 54%) die OFT abends nach 19 Uhr arbeiten. Postdocs geben an, MANCHMAL (12; 40%) und OFT (11; 37%) nach 19 Uhr zu arbeiten. Bezüglich der Wochenenden sind es hauptsächlich die ProfessorInnen, die angeben IMMER (10; 43%) und OFT (8; 35%) zu arbeiten. Ähnlich OFT geben PhD-Studierende (8; 31%) an, an Wochenenden zu arbeiten. Größtenteils sind es Postdocs (12; 40%), die MANCHMAL an Wochenenden arbeiten.

Bezüglich der Geschlechterverteilung (37 Frauen und 67 Männer) sind es eher die männlichen Befragten (37; 55%), die OFT abends arbeiten. An Wochenenden arbeiten die befragten Frauen und Männer gleichermaßen OFT.

Unter Berücksichtigung ihrer derzeitigen Familien-/Privatsituation wurden die Befragten gebeten, auf einer Skala von STIMME GAR NICHT ZU bis STIMME VOLL UND GANZ ZU, folgende Aussagen zu bewerten:

- a) Ich nehme regelmäßig Arbeit mit nach Hause.
- b) Ich beantworte berufliche Mitteilungen auch während meiner Freizeit (z.B. E-Mails und Anrufe).
- c) Ich arbeite während meines Urlaubs.
- d) Unter Berücksichtigung meines Privatlebens, würde ich es begrüßen, wenn kein Meeting nach 17 Uhr stattfinden würde.

Von 110 Befragten stimmt ein Großteil mit Abstand den Aussagen VOLL UND GANZ ZU, regelmäßig Arbeit mit nach Hause zu nehmen (45%) sowie berufliche Mitteilungen auch während der Freizeit zu beantworten (47%). Betrachtet man hierbei die Verteilung nach Statuszugehörigkeit, so nehmen von 22 ProfessorInnen 19 (86%) regelmäßig Arbeit mit nach Hause. Weiterhin stimmen 12 von 30 Postdocs (40%) dieser Aussage VOLL UND GANZ ZU. Berufliche Mitteilungen werden von allen Statusgruppen während der Freizeit beantwortet. So stimmen dieser Aussage zwischen 50 - 64% alle VOLL UND GANZ zu. Die Aussage, auch während des Urlaubs zu arbeiten, wird ausgeglichener bewertet. Eine knappe Mehrheit der Befragten arbeitet während des Urlaubs ÜBERHAUPT NICHT (21%) und EHER NICHT (25%) (vgl. Abb.10).

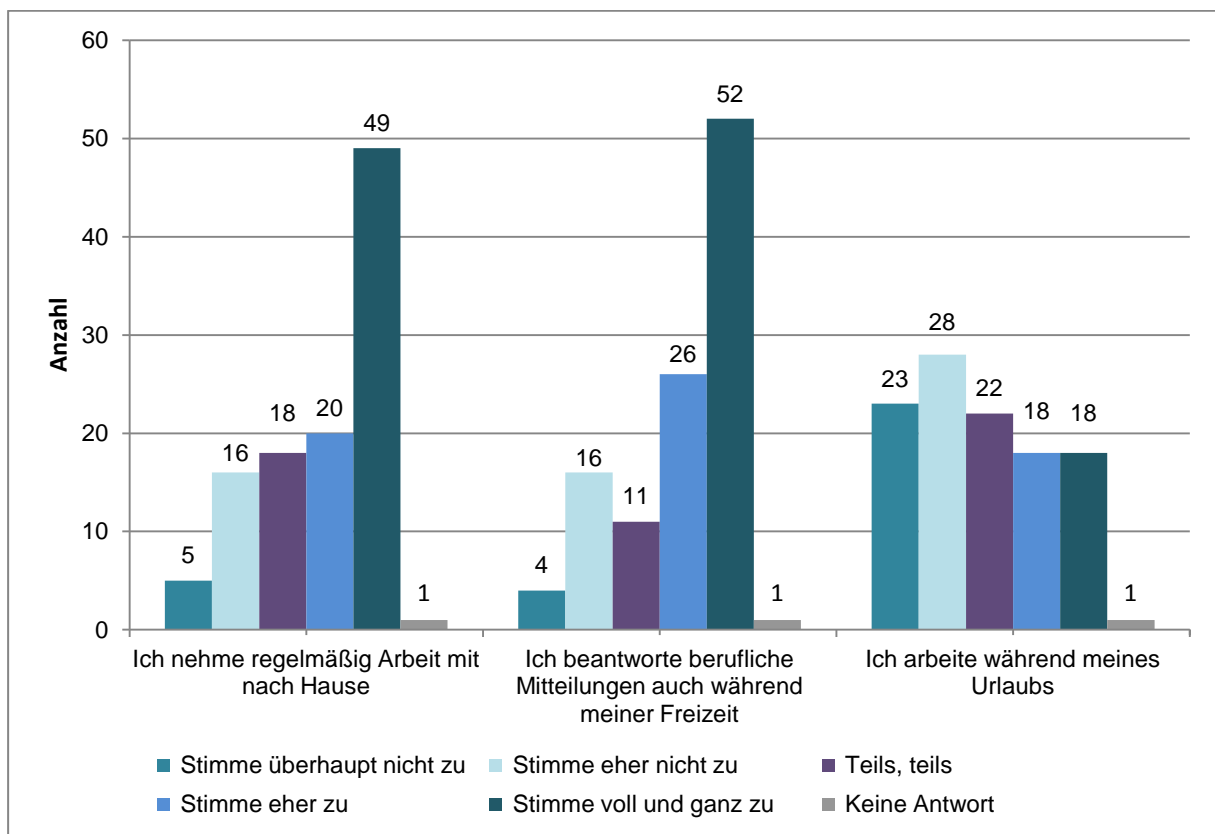


Abb. 10: Inwieweit stimmen Sie unter Berücksichtigung Ihrer derzeitigen Familien-/Privatsituation und Ihrer Arbeitssituation den folgenden Aussagen zu? (N=110)

Auf die Frage, ob die Befragten es begrüßen würden, wenn keine Meetings nach 17Uhr stattfinden würden, stimmen 48 von 110 Befragten (44%) VOLL UND GANZ zu. Weitere 22 Befragte (20%) stimmen EHER zu. Elf Befragte (10%) stimmen TEILWEISE zu und 15 (14%) EHER NICHT. Betrachtet man hierbei die Verteilung der Antworten zwischen den Geschlechtern, stimmen 27 Männer (40%) und 18 Frauen (49%) dieser Aussage VOLL UND

GANZ zu. Der Kategorien STIMME EHER ZU stimmen hingegen 15 Männer (22%) und 5 Frauen (14%) zu (vgl. Abb.11).

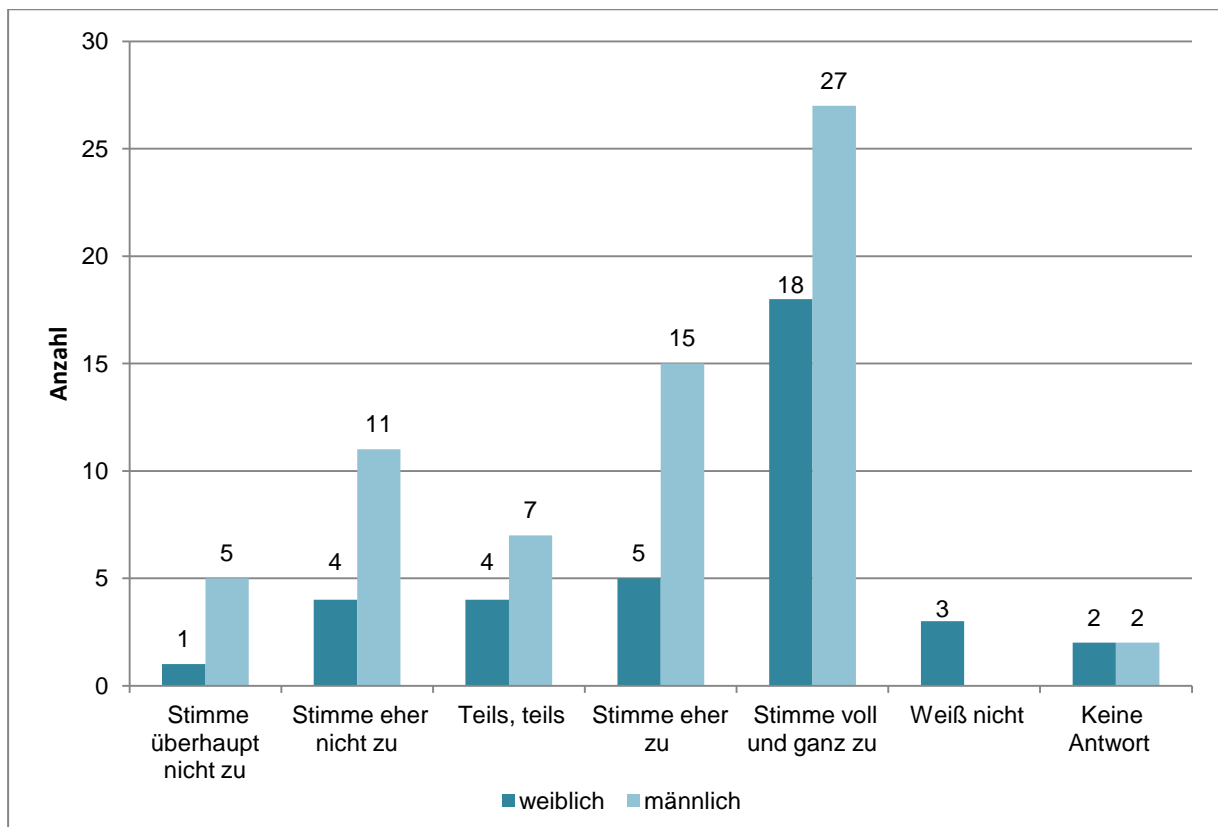


Abb. 11: Unter Berücksichtigung meines Privatlebens, würde ich es begrüßen, wenn kein Meeting nach 17 Uhr stattfinden würde. (N=104, davon 37 Frauen und 67 Männer)

Zeitliche Flexibilität am Arbeitsplatz, um auf individuelle Bedürfnisse eingehen zu können, trägt zu einer adäquaten Work-Life-Balance bei. Die Befragten wurden daher gebeten, ihre zeitliche Flexibilität in Bezug auf ihre Arbeit einzuschätzen. Von 113 Befragten gaben insgesamt 45 Personen (40%) an, EHER genügend zeitliche Flexibilität zu haben. 42 Befragte (37%) sind der Meinung, VOLLKOMMEN zeitlich flexibel zu sein und 18 Befragte (16%) sehen ihre zeitliche Flexibilität TEILWEISE gegeben. Mit fünf Befragten (4%) ist die Gruppe derjenigen, die der Meinung ist, EHER NICHT flexibel in Bezug auf Ihren Arbeitsplatz sein zu können sowie einer weiteren Person (1%), die ÜBERHAUPT NICHT das Gefühl hat, flexibel sein zu können, gering. Betrachtet man in diesem Zusammenhang die Antworten nach Geschlecht, so sind es sowohl die männlichen als auch die weiblichen Befragten, die angeben, VOLLKOMMEN (30% Frauen und 42% Männer) sowie EHER (41% Frauen und 42% Männer) zeitliche Flexibilität zu haben (vgl. Abb.12).

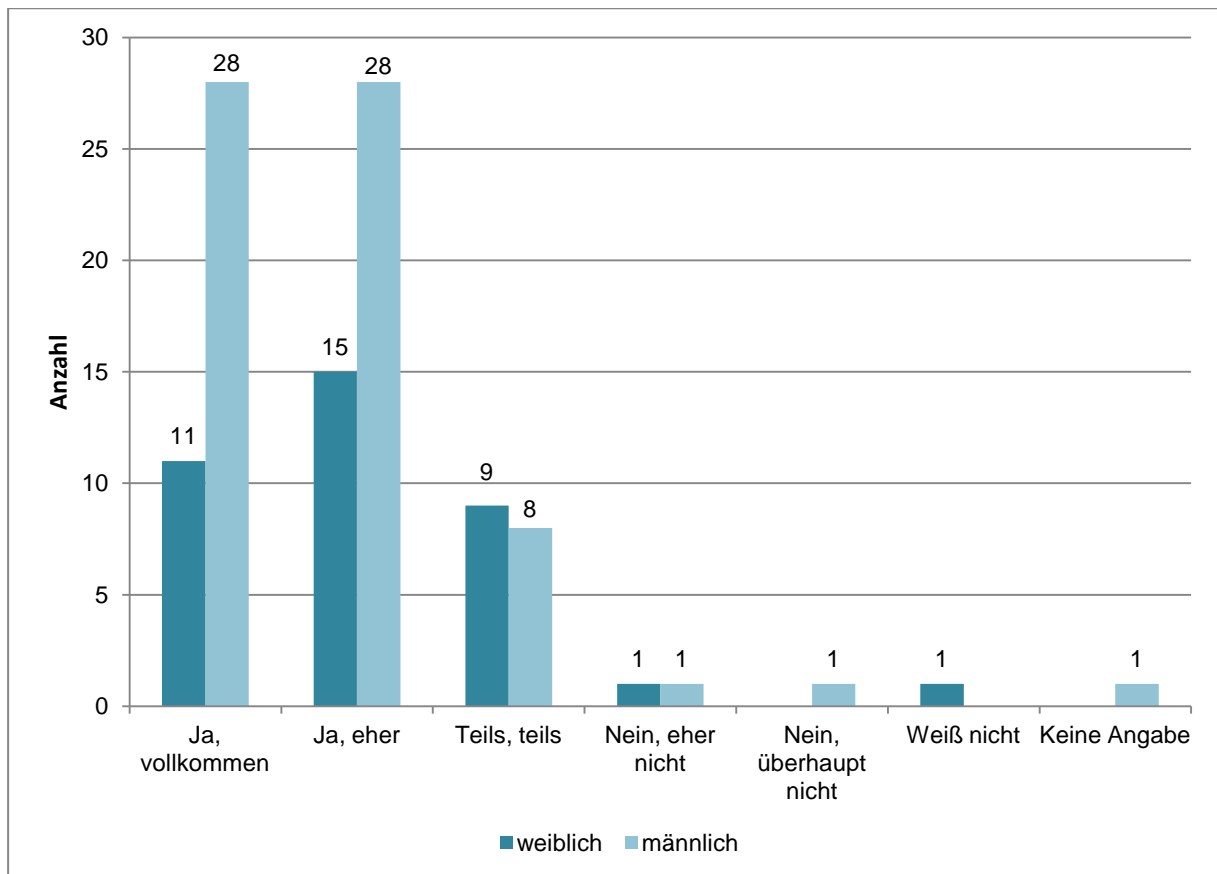


Abb. 12: Haben Sie genügend zeitliche Flexibilität an Ihrem Arbeitsplatz, sodass sie zu Ihren Bedürfnissen passt? (N=104, davon 37 Frauen und 67 Männer)

Arbeitsklima in CliSAP

Wurde zu Beginn gefragt, was den Befragten am Exzellenzcluster CliSAP allgemein gefällt oder was CliSAP besser machen könnte, wurden die Befragten weiterhin konkret nach dem derzeitigen Arbeitsklima in CliSAP gefragt. Insgesamt verteilt sich die Mehrheit der Angaben auf die Kategorien SEHR GUT (18%), GUT (51%) und WEDER NOCH (24%) (vgl. Abb.13).

Auf die Frage, was den Befragten am Arbeitsklima in CliSAP besonders gut gefällt, betonen viele Befragte die Kollegialität, die durch Offenheit und einen unkomplizierten, freundlichen Umgang untereinander geprägt ist: *„Offener Austausch. Arbeit über alle Ebenen auf Augenhöhe“*. Auch das CliSAP-Office wurde in diesem Zusammenhang häufig erwähnt: *„Hilfsbereite Leute im Office“*, *„Office unterstützt super“*.

Auf die Frage, was den Befragten am Arbeitsklima in CliSAP besonders schlecht gefällt, antworten drei Personen, in dem sie einmal den allgemeinen universitären Konkurrenzkampf nennen, bei dem es um knappe Mittel und hohen Output in Form von Publikationen geht, wobei die Ursachen *„[...] nicht speziell in CliSAP zu suchen [sind], sondern im gesamtuniversitären bzw. gesamtgesellschaftlichen Zustand“*. Weiterhin wird eine schlechte Betreuung sowie *„Prestigekämpfe, Neid und Missgunst zwischen den Professoren“* genannt.

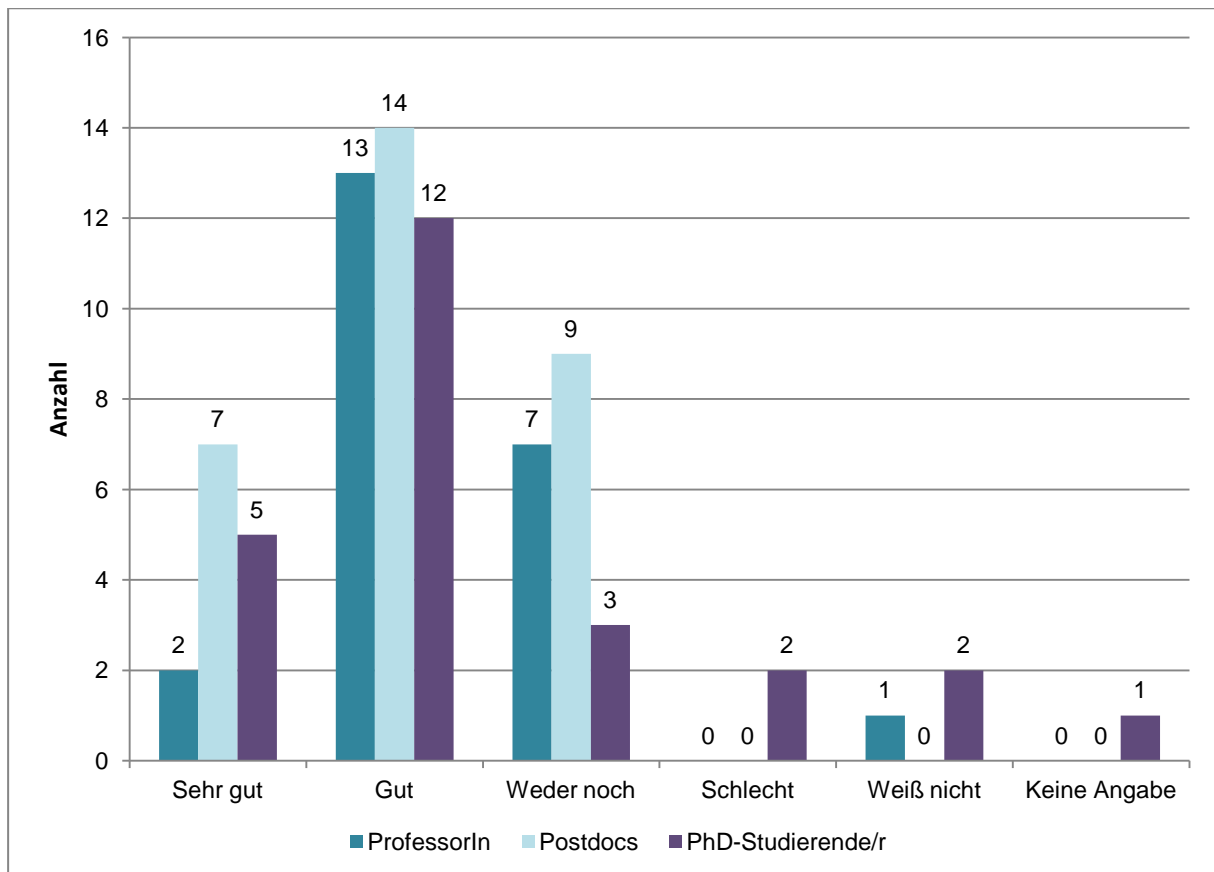


Abb. 13: Wie würden Sie das derzeitige Arbeitsklima in CliSAP einstufen? (N=78, davon 23 ProfessorInnen, 30 Postdoc und 25 PhD-Studierende²)

Um das Miteinander unter den Beschäftigten sowie zwischen den Beschäftigten und ihren direkten Vorgesetzten besser beurteilen zu können, wurden die Befragten weiterhin gebeten, Auskunft darüber zu geben, inwiefern von Seiten der/des Vorgesetzten Unterstützung in Bezug auf private Angelegenheiten geboten wird. Von 110 Befragten geben die meisten an, dass die/der direkte Vorgesetzte MitarbeiterInnen unterstützt, die aufgrund von privaten Gründen (vorübergehend) sehr stark belastet sind. 33 Befragte (30%) stimmen der Aussage EHER und weitere 34 Befragte (31%) dieser Aussage VOLL UND GANZ zu. Mit großem Abstand geben lediglich zehn Befragte (9%) an, dass die/der direkte Vorgesetzte KEINE Unterstützung für stark belastete MitarbeiterInnen anbietet.

Danach gefragt, ob die Befragten der Meinung sind, mit der/dem direkten Vorgesetzten auch über private Angelegenheiten sprechen zu können, sind die Meinungen hingegen weniger eindeutig. So geben die meisten Befragten mit fast ähnlich vielen Meinungen an, dass man mit der/dem direkten Vorgesetzten TEILWEISE (23%), EHER (21%) und VOLL UND GANZ (21%) über private Angelegenheiten sprechen kann. Im Gegensatz zu einer möglichen Unterstützung bei starker Belastung von Seiten der/des direkten Vorgesetzten sind in Bezug auf ein privates Gespräch insgesamt 25 Befragte der Meinung, dass dies EHER NICHT (11%) bzw. NICHT (12%) möglich ist (vgl. Abb.14).

² Die Angaben in der Kategorie JuniorprofessorIn war zu gering, so dass sie in dieser Abbildung nicht berücksichtigt wurde.

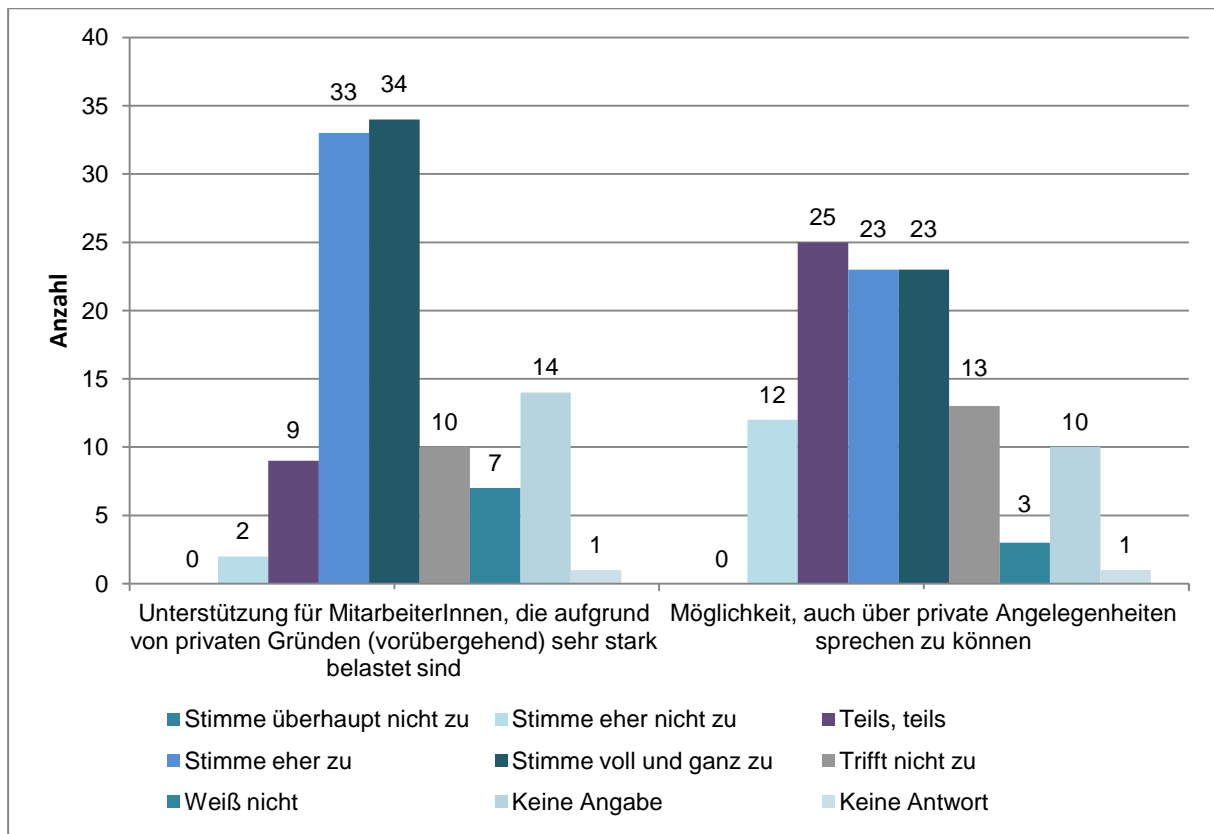


Abb. 14: Inwieweit stimmen Sie in Bezug auf Ihre direkte Vorgesetzte bzw. Ihren direkten Vorgesetzten mit folgenden Aussagen überein? (N=110)

Die gleichen Fragen bezüglich Unterstützung bei vorübergehend stark belasteten MitarbeiterInnen sowie die Möglichkeit, sich auch über private Dinge unterhalten zu können, wurde auch in Bezug auf KollegInnen gestellt. So stimmen 43 Befragte (39%) der Aussage EHER ZU, dass Kolleginnen und Kollegen Mitarbeiter unterstützen, die aufgrund von privaten Gründen (vorübergehend) sehr stark belastet sind. Dies sind im Vergleich zu den direkten Vorgesetzten insgesamt mehr Befragte. Der Anteil derjenigen, die dieser Aussage VOLL UND GANZ zustimmen (22%), sinkt jedoch im Verhältnis zu den Vorgesetzten.

In Bezug auf die Möglichkeit eines privaten Gesprächs, sind die Befragten – ähnlich wie bei den Vorgesetzten – hauptsächlich der Meinung, dass dies TEILS, TEILS (33%), EHER (31%) und VOLL UND GANZ (28%) möglich ist. Im Vergleich zu den Vorgesetzten jedoch mit einer größeren Mehrheit. Die Anzahl derjenigen, die dieser Möglichkeit EHER NICHT (5%) zustimmen oder dies als NICHT ZUTREFFEND (0%) einstufen, sinkt im Verhältnis zu den Vorgesetzten ebenfalls (vgl. Abb.15). Hieraus lässt sich ableiten, dass sowohl bei der/dem direkten Vorgesetzten, als auch in Bezug auf die KollegInnen eine große Hilfsbereitschaft in Bezug auf private Angelegenheiten vorhanden ist, wobei das private Gespräch eher bei der direkten Kollegin bzw. dem direkten Kollegen gesucht wird.

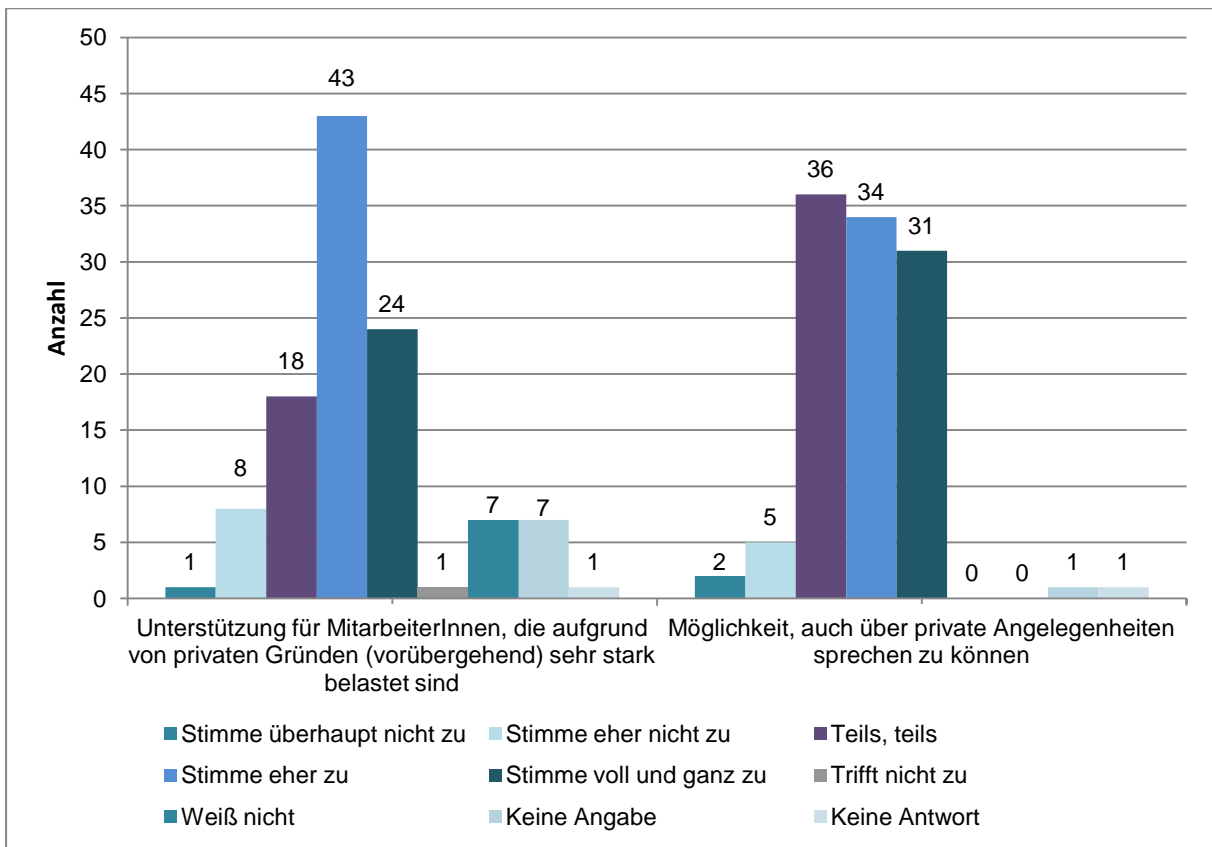


Abb. 15: Inwieweit stimmen Sie in Bezug auf Ihre Kollegen mit folgenden Aussagen überein? (N=110)

In Bezug auf einen offenen Umgang mit privaten Angelegenheiten wurde weiterhin die Frage gestellt, ob unter den Befragten die Befürchtung bestehe, dass bei Angaben von familiären Gründen für berufliche Abwesenheit das wissenschaftliche Ansehen sinkt. Betrachtet man die Verteilung nach Geschlecht, so sind es sowohl die Frauen (24%) als auch die Männer (33%), die dieser Aussage EHER NICHT zustimmen (vgl. Abb.16).

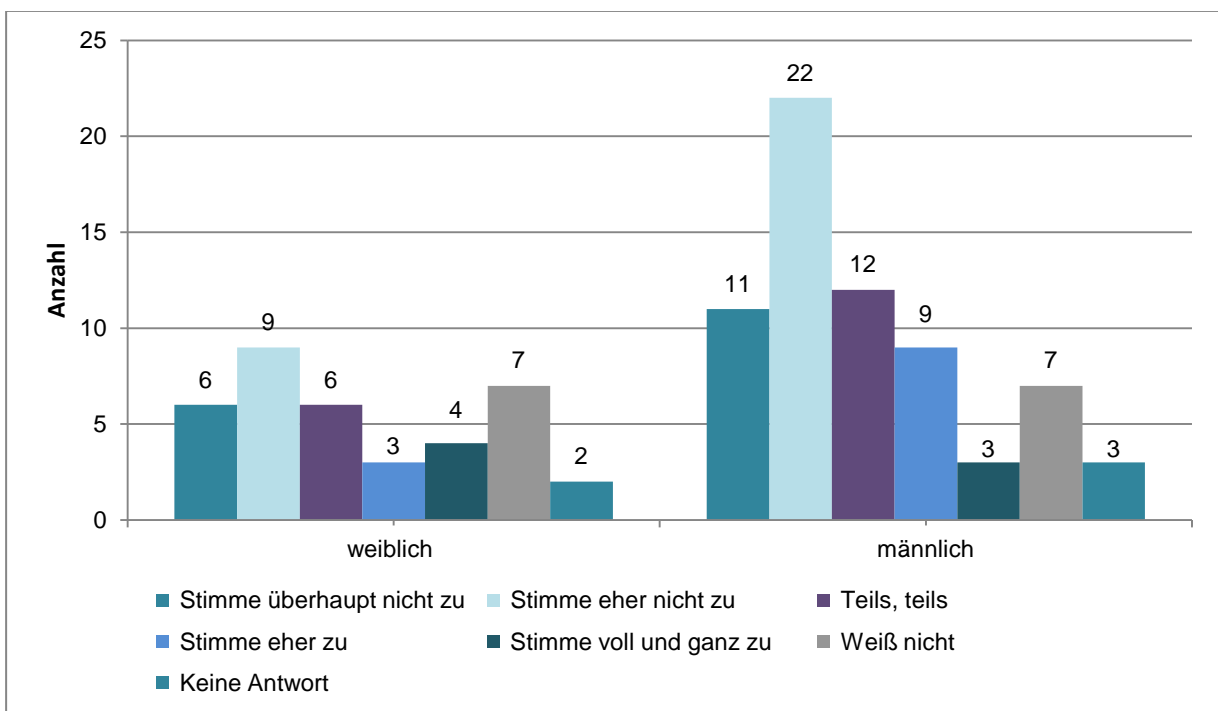


Abb. 16: Wenn ich familiäre Gründe für berufliche Abwesenheiten nenne, sinkt mein wissenschaftliches Ansehen. (N=104, davon 37 Frauen und 67 Männer)

Soziales Miteinander in CliSAP

Im Arbeitsleben kann es Spannungen zwischen unterschiedlichen Gruppen geben, sei es aufgrund des Alters, unterschiedlicher Hierarchien oder aufgrund des Geschlechts. Die Befragten wurden daher zunächst gebeten, Aussagen darüber zu treffen, wie viel Spannung es ihrer Meinung nach in CliSAP zwischen unterschiedlichen Gruppen gibt. Zwischen ethnischen Gruppen, alten und jungen Menschen sowie zwischen Frauen und Männern sind die meisten Befragten mit großem Abstand der Meinung, dass KEINE SPANNUNGEN vorhanden sind. Zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigten sind die Meinungen weniger eindeutig. So geben 34 Befragte (31%) an, dass sie nicht wissen, ob es Spannungen zwischen den Beschäftigten gibt. Mit 33 Befragten (31%) sind jedoch ähnlich viele der Meinung, dass es KEINE SPANNUNGEN gibt, wobei fast die gleiche Anzahl an Befragten meinen, dass ETWAS SPANNUNG (28%) vorhanden ist. In der Gruppe „Professur und Mittelbau“ überwiegt hingegen die Aussage, dass zwischen diesen Gruppen ETWAS SPANNUNG (44%) besteht. Sechs Personen (6%) sind der Meinung, dass VIEL SPANNUNG vorhanden ist. Lediglich 14 Personen (13%) gehen davon aus, dass zwischen Professur und Mittelbau KEINE SPANNUNGEN vorhanden sind (vgl. Abb.17).

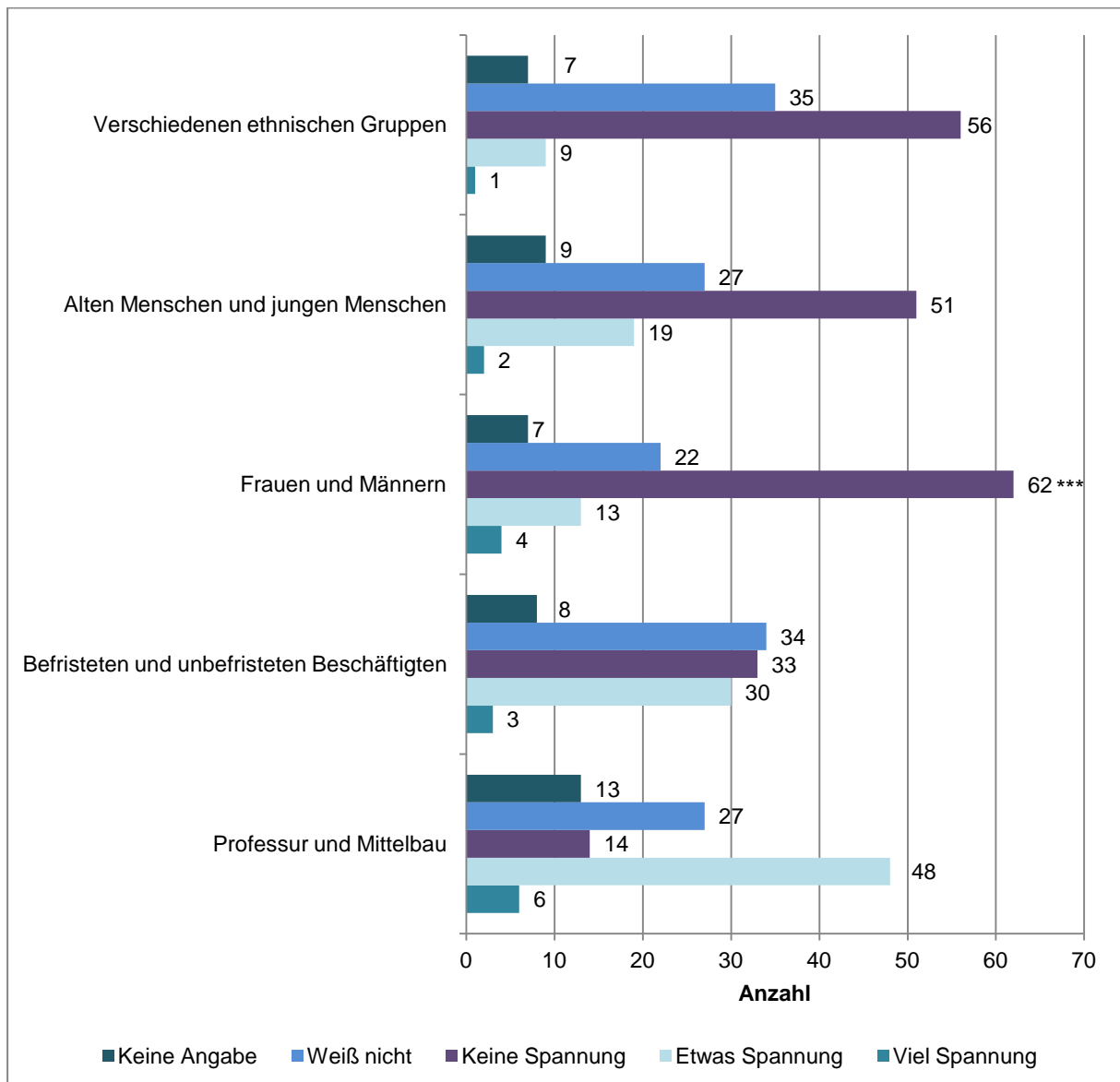


Abb. 17: Wie viel Spannung gibt es Ihrer Meinung nach bei CliSAP zwischen: (N=108)

Von 37 weiblichen Teilnehmerinnen und 67 männlichen Teilnehmern sind 14 Frauen (38%) als auch 47 Männer (70%) größtenteils der Meinung, dass es zwischen ihnen KEINE SPANNUNGEN gibt. Im Gegensatz zu den männlichen Befragten, geben jedoch vier Frauen (11%) an, dass ihrer Meinung nach VIEL SPANNUNG zwischen den Geschlechtern vorherrscht.³

Betrachtet man weiterhin die Kategorie „Professur und Mittelbau“ genauer, so sind sich die Befragten unabhängig von ihrem Beschäftigtenstatus einig, dass es ETWAS SPANNUNG zwischen ProfessorInnen und Mittelbau gibt (vgl. Abb.18).

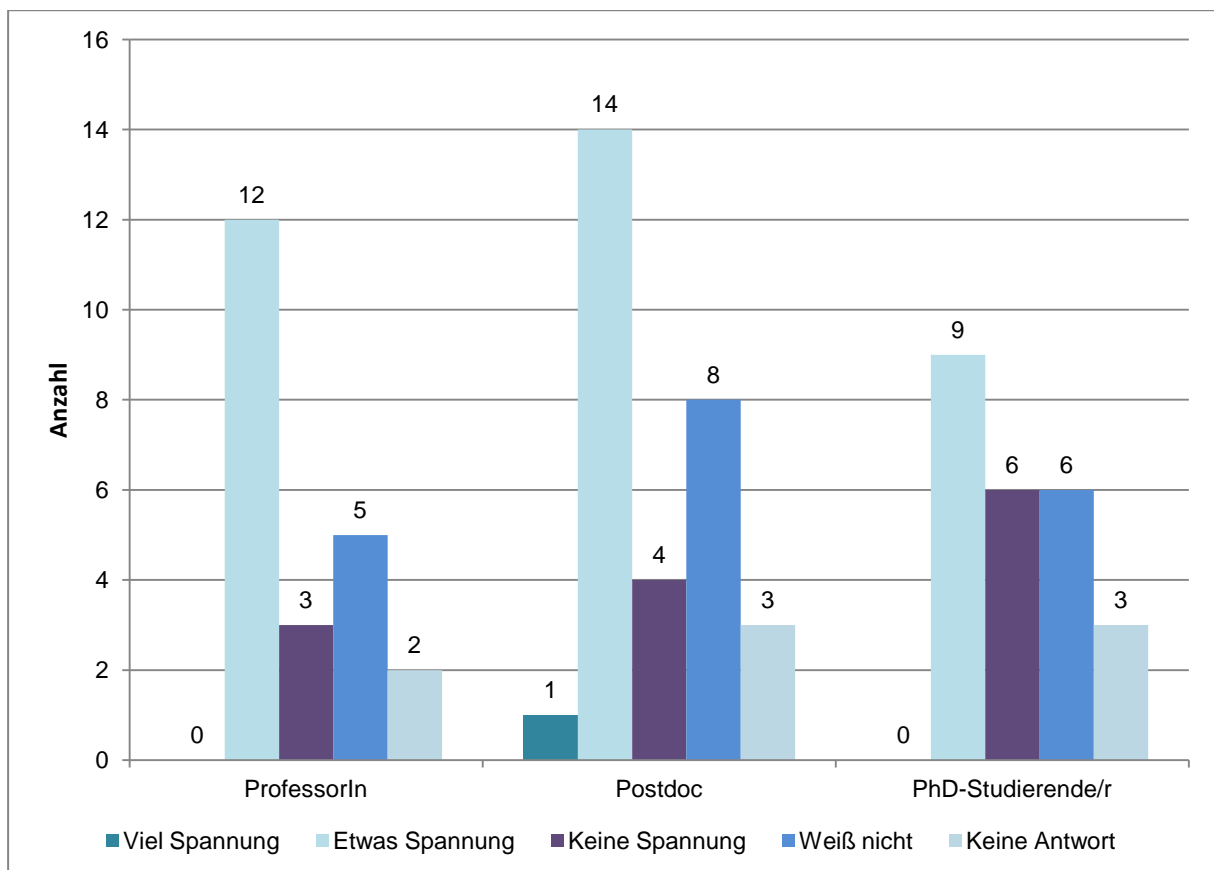


Abb. 18: Wie viel Spannung gibt es zwischen Professur und Mittelbaut? (N=77, davon 22 Professoren, 1 Juniorprofessor, 30 Postdoc und 24 PhD-Studierende)

Weiterhin wollten wir von den Befragten wissen, ob sie in den letzten zwölf Monaten einer Diskriminierung oder einem diskriminierenden Vorfall am Arbeitsplatz ausgesetzt waren. In Bezug auf eine mögliche Diskriminierung am Arbeitsplatz wurde nach den Aspekten Alter, ethnischem Hintergrund oder Hautfarbe, der Nationalität, dem Geschlecht und der Religion sowie nach Behinderung, chronischen Erkrankungen und der sexuelle Orientierung gefragt. Von insgesamt 108 Befragten machten zwischen 93 und 102 Personen zu fast jedem Aspekt die Angabe, NIE einer Diskriminierung ausgesetzt gewesen zu sein. Im Verhältnis geben in Bezug auf den Aspekt „Geschlecht“ lediglich 84 Personen (78%) an, NIE einer Diskriminierung in den letzten 12 Monaten ausgesetzt gewesen zu sein. Zudem sagen weitere 11 Personen (10%), dass sie MANCHMAL einer Diskriminierung ausgesetzt waren.

³ Die unterschiedliche Wahrnehmung von Frauen und Männern hinsichtlich der Spannung zwischen den Geschlechtergruppen in CliSAP ist auf dem 95%-Niveau statistisch signifikant. Danach ist für Frauen die Spannung zwischen den Geschlechtern überzufällig stärker ausgeprägt als für Männer. (t-Test der Mittelwertdifferenz: $p=0,000$; Chi-Quadrat-Test für Kontingenztabellen (einige Erwartungswerte <5): Cramer's $V=0,468$)

Weiterhin wollten wir von den Befragten wissen, ob sie in den letzten zwölf Monaten einem diskriminierenden Vorfall am Arbeitsplatz ausgesetzt waren. In diesem Zusammenhang wurde nach den Aspekten verbale Beschimpfungen, sexuelle Belästigung, andere Formen der Belästigung, Mobbing und demütigendem Verhalten sowie nach Bedrohung und körperlicher Gewalt unterschieden. Auch hier sind die Antworten ähnlich verteilt wie in der vorherigen Frage zur Diskriminierung. Von ebenfalls 108 Befragten geben zwischen 96 und 105 Personen zu den meisten Aspekten an, NIE einem der genannten Vorfälle ausgesetzt gewesen zu sein. Zu dem Aspekt „Mobbing und demütigendem Verhalten“ geben allerdings nur 85 Personen (79%) an, NIE einem solchen Vorfall ausgesetzt gewesen zu sein. Elf Personen (10%) geben an, SELTEN von Mobbing und demütigendem Verhalten betroffen zu sein. Sechs weitere Personen (6%), davon vier weibliche und zwei männliche Befragte, fühlen sich MANCHMAL sowie drei weibliche Befragte (3%) OFT Mobbing und demütigendem Verhalten ausgesetzt (vgl. Abb.19).⁴

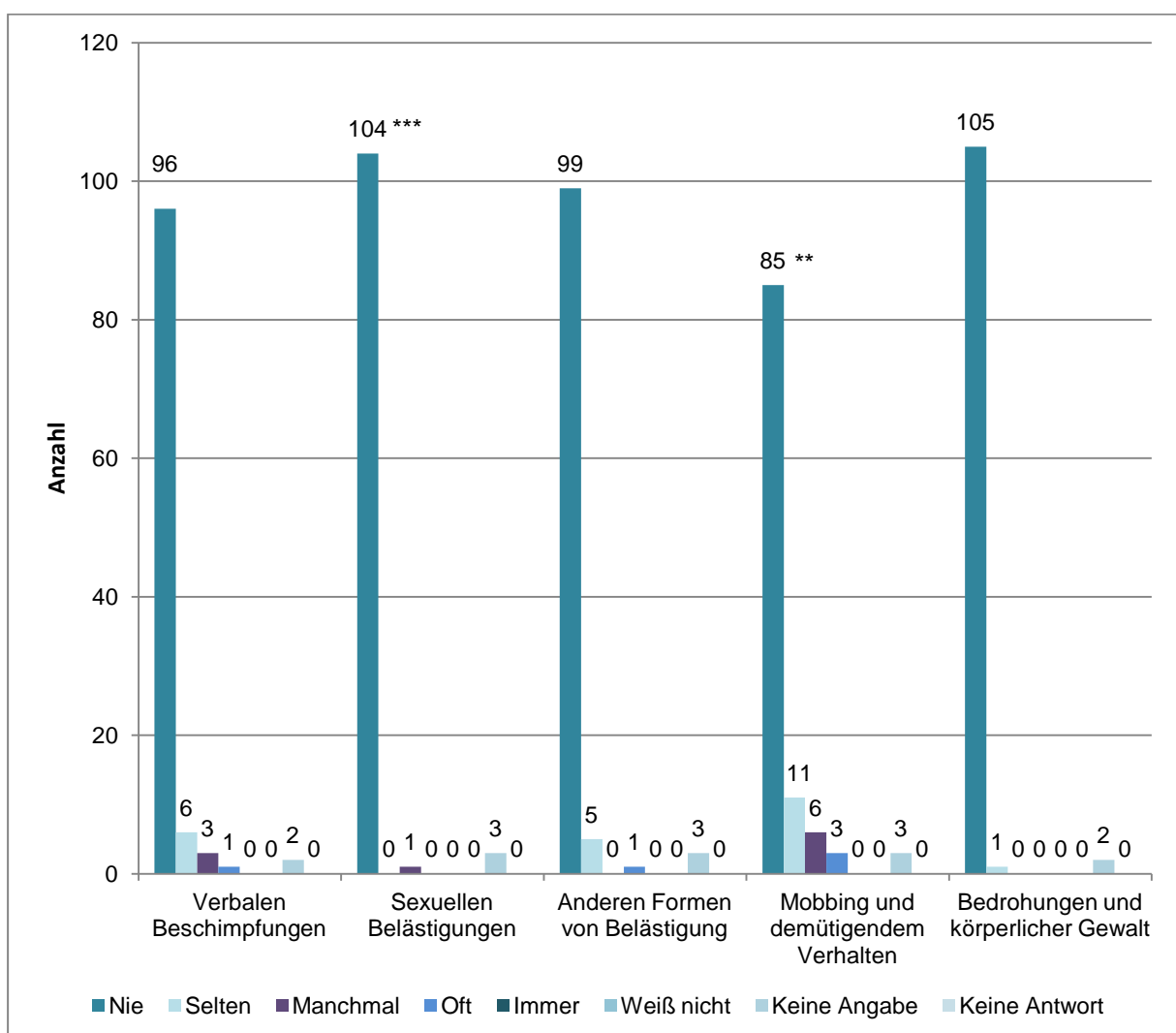


Abb. 19: Wie häufig waren Sie in den letzten 12 Monaten im Verlauf Ihrer Arbeit folgenden Vorfällen ausgesetzt? (N=108)

⁴ Statistisch signifikant auf dem 95%-Niveau unterscheidet sich die Betroffenheit durch tatsächliche Diskriminierungen in Form „Sexueller Belästigungen“ sowie „Mobbing und demütigendem Verhalten“ zwischen Männern und Frauen im CiSAP. Frauen sind jeweils überdurchschnittlich häufiger durch diese Diskriminierungsformen betroffen. (*Sexuelle Belästigung*: t-Test der Mittelwertdifferenz: p=0,000; Chi-Quadrat-Test für Kontingenztafeln (einige Erwartungswerte <5): Cramer's V= 0,504. – *Mobbing und demütigendes Verhalten*: t-Test der Mittelwertdifferenz: p=0,001; Chi-Quadrat-Test für Kontingenztafeln (einige Erwartungswerte <5): Cramer's V= 0,321)

Dual Career

Von insgesamt 108 Teilnehmenden geben die meisten (73; 68%) an, mit ihrem Partner in einem gemeinsamen Haushalt zu leben. Diese Personen wurden gefragt, ob ihnen das Angebot des Dual Career Service der Universität Hamburg bekannt ist und ob sie dieses bereits genutzt haben. Von 81 Befragten geben lediglich zwei Befragte (2%) an, den Dual Career Service der Universität Hamburg zu kennen und ihn auch genutzt zu haben. 25 Personen (31%) kennen den Dual Career Service, haben ihn bisher jedoch nicht genutzt. Den meisten Befragten (63%) ist der Service NICHT BEKANNT und sie haben ihn folglich bisher nicht genutzt (vgl. Abb.20). Von den 27 Befragten, die angegeben haben, den Dual Career Service zu kennen, bewerten die meisten Personen das Angebot mit WEIß NICHT (9; 33%) und WEDER GUT NOCH SCHLECHT (6; 22%). Jeweils zwei Befragte (7%) finden das Angebot GUT als auch SEHR SCHLECHT und jeweils eine Person (4%) bewertet den Dual Career Service der Universität Hamburg mit SCHLECHT und SEHR GUT.

Auf die Nachfrage, was die Befragten im Besonderen schlecht finden, wird von drei Personen bemängelt, dass der Dual Career Service „im wesentlichen wirkungslos“ sei, es „...ein schönes Wort [sein], bringt aber nichts. Hat nur Feigenblattfunktion“ und dass das Angebot nur funktioniere, „wenn beide top-scientists sind“. Auf die Nachfrage, was die Befragten am Dual Career Service im Besonderen gut finden, wurde keine Angabe gemacht.

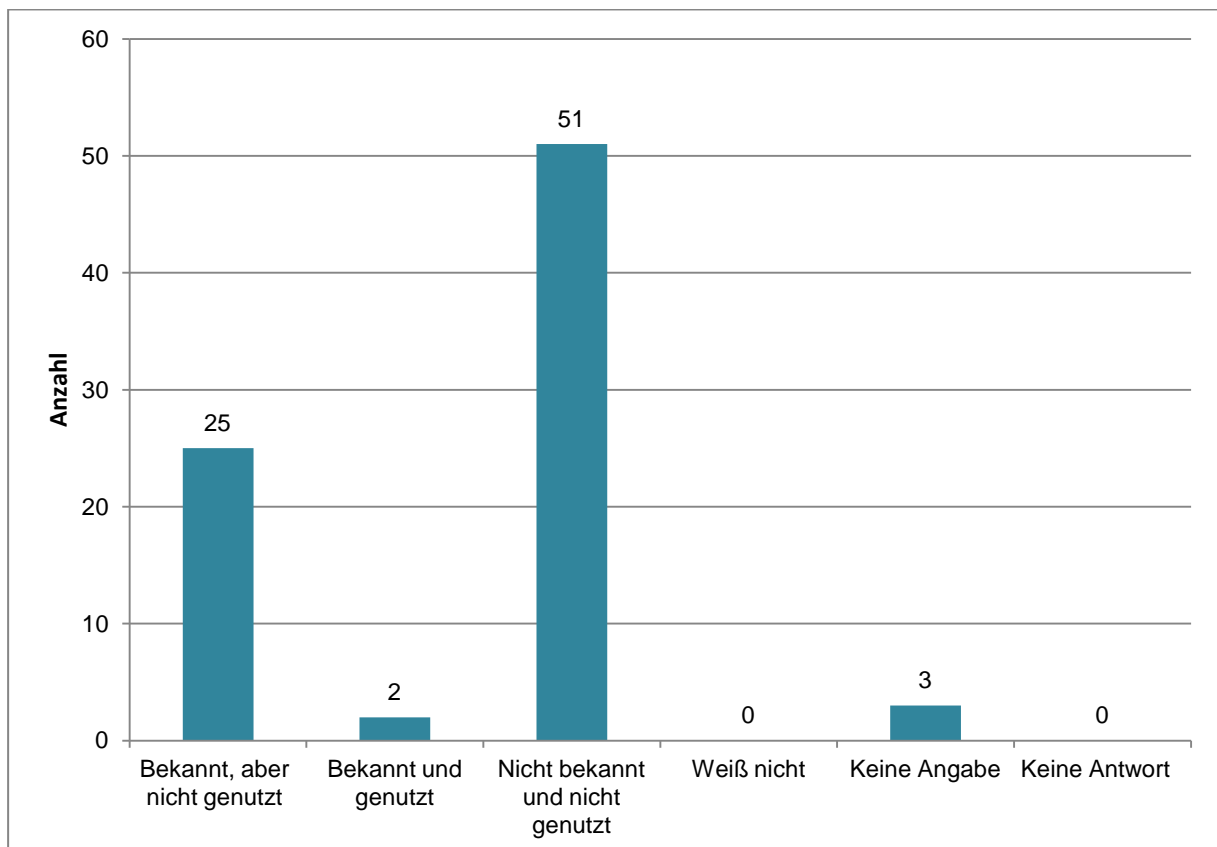


Abb. 20: Ist Ihnen das Angebot des Dual Career Service der Universität Hamburg bekannt und haben Sie dieses Angebot genutzt? (N=81)

Kinderbetreuung

Von 108 BefragungsteilnehmerInnen gibt rund ein Drittel (38; 35%) an, dass im eigenen Haushalt Kinder im Alter von unter 18 Jahren leben, wobei die meisten Befragten ein bzw. zwei Kinder haben. 35 Befragte haben Angaben zu dem Alter ihrer/ihrer Kinder/Kindes gemacht. Hierbei zeigt sich, dass ein Großteil der Kinder im schulfähigen Alter ist (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Alter und Anzahl der Kinder, die im eigenen Haushalt leben (N=58)

	1 Jahr	2-5 Jahre	6-9 Jahre	10-13 Jahre	14-17 Jahre
Anzahl	8	15	15	12	8

In Bezug auf die tägliche Betreuung des Kindes bzw. der Kinder werden hauptsächlich die PARTNERIN BZW. DER PARTNER (67%) sowie der KINDERGARTEN (50%) genannt. Erst an dritter Stelle sind es DIE BEFRAGTEN SELBER (42%), die täglich oder mehrmals die Woche die Betreuung des Kind bzw. der Kinder übernehmen. Mehrmals im Jahr betreuen zudem ANDERE (44%). Hiermit sind andere Familienangehörige, Babysitter, Au-Pair, Nachbarn oder Freunde gemeint (vgl. Abb. 21).

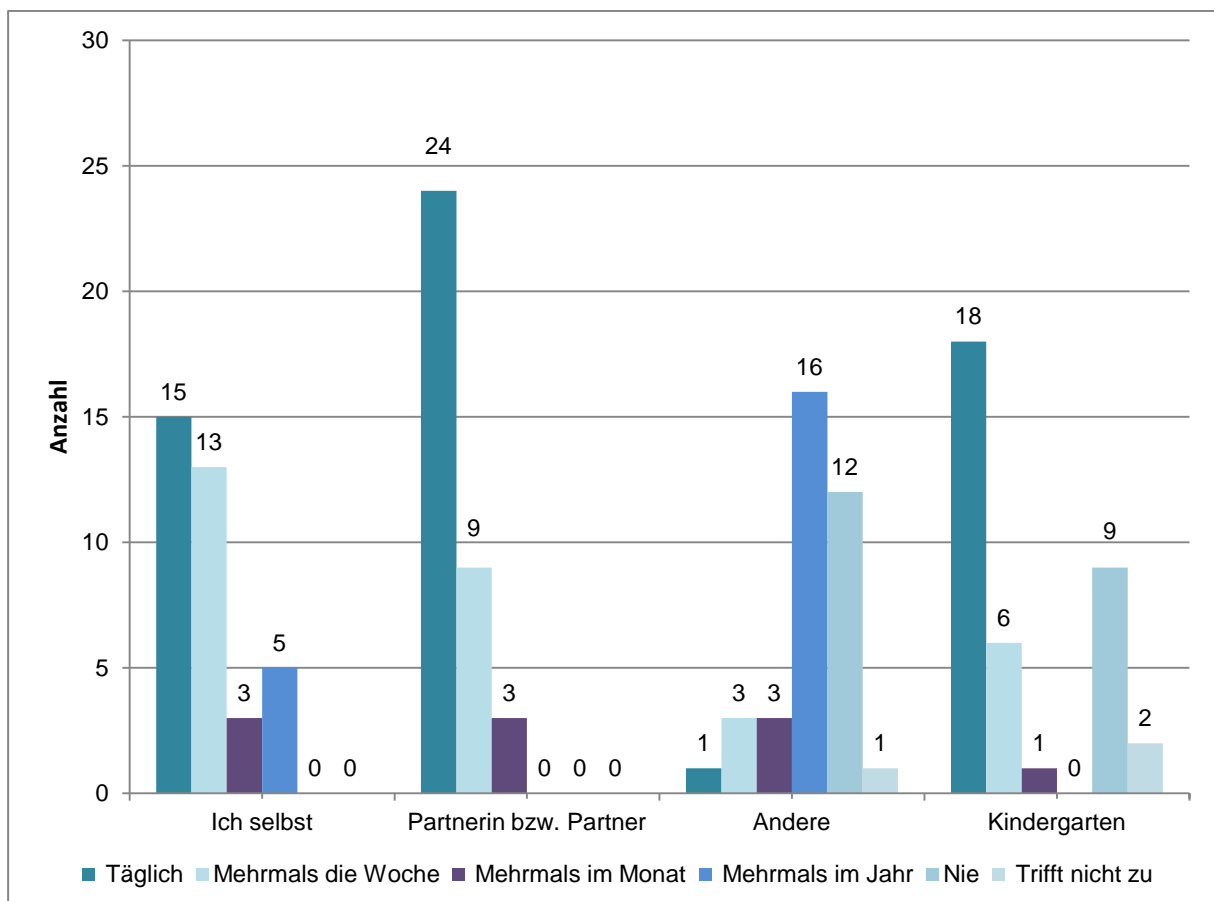


Abb. 21: Und wer hat in den letzten 12 Monaten in welchem Umfang das Kind/die Kinder betreut? (N=36)

Die Verteilung der Antworten nach Geschlecht zeigen, dass bei den männlichen Befragten die TÄGLICHE BETREUUNG eher von der Partnerin übernommen wird. Von 12 Frauen übernimmt die Hälfte (6; 50%) die TÄGLICHE BETREUUNG, die sie sich mit ihrem Partner teilt (vgl. Tab. 2).

Tab. 2: Und wer hat in den letzten 12 Monaten in welchem Umfang das Kind/die Kinder betreut?

	weibliche Befragte	männlich Befragte	weibliche Befragte	männlich Befragte
	Ich selbst		Partnerin bzw. Partner	
Täglich	6 50%	8 35%	7 58%	16 70%
Mehrmals die Woche	4 33%	9 39%	3 25%	6 26%
Mehrmals im Monat	1 8%	2 9%	2 17%	1 4%
Mehrmals im Jahr	1 8%	4 17%	-	-
Gesamt	12 100%	23 100%	12 100%	23 100%

Die Befragten wurden außerdem gebeten, Aussagen darüber zu treffen, inwiefern die Kinderbetreuung eine finanzielle, körperliche, psychische und/oder zeitliche Belastung darstellt. Die finanzielle Belastung wird in Zusammenhang mit der Kinderbetreuung von den meisten Befragten als GERING (42%) bzw. MITTEL (31%) eingestuft. Körperlich stellt die Kinderbetreuung für die Mehrheit der Befragten eine GERINGE BELASTUNG (56%) dar. Als MITTEL (39%) bis GERING (36%) wird die psychische Belastung angesehen. Als größte von allen Belastungen wird hingegen die zeitliche Belastung bewertet. So empfinden die meisten Befragten die zeitliche Belastung als MITTEL (42%) und STARK (36%) (vgl. Abb. 22). Unterschieden nach Geschlecht, geben sieben von 12 Frauen (58%) an, dass sie die zeitliche Belastung als MITTEL und vier (33%) als STARK empfinden. Bei den Männern empfinden neun von 23 (39%) die zeitliche Belastung als STARK und acht (35%) als MITTEL.

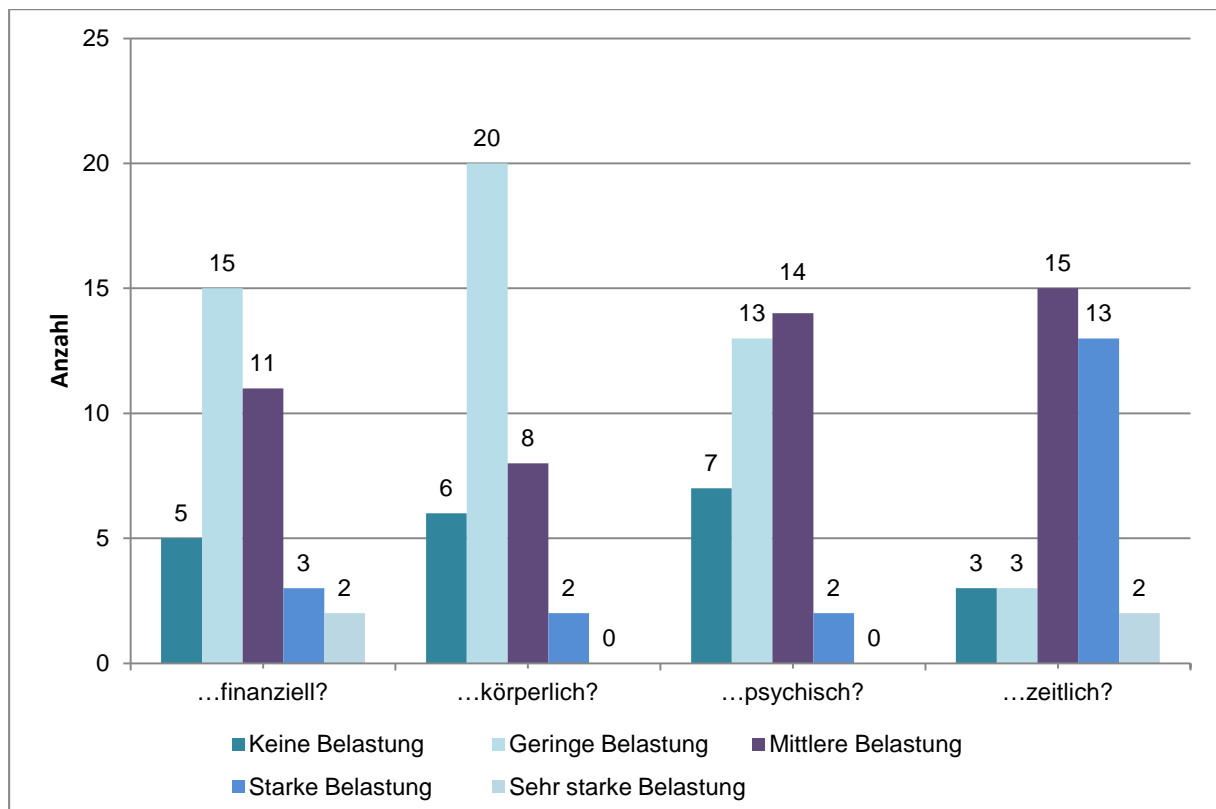


Abb. 22: Wie stark belastet Sie die Kinderbetreuung... (N=36)

Den Beschäftigten aus Wissenschaft und Verwaltung stehen verschiedene Betreuungsmöglichkeiten von Kindern zu Verfügung, die ihnen von CliSAP und der Universität Hamburg geboten werden. Hierzu gehört die Betreuung in einer Kita des Studierendenwerks Hamburgs, die Möglichkeit einer Betreuung während eines Konferenzbesuchs, eine Kindernotfallbetreuung, das Casper-Spielgruppenprojekt, die Notfallmamas, UniEltern e.V., Kita-Gutscheine sowie das Eltern-Kind-Zimmer. Wir wollten von allen Befragten wissen, ob sie eines oder mehrere Angebote in den letzten 12 Monaten in Anspruch genommen haben. Von 36 Befragungsteilnehmern geben zu jedem Angebot jeweils über 30 Befragte an, die Angebote NIE genutzt zu haben. Bis zu vier Teilnehmern sind die jeweiligen Angebote NICHT BEKANNT. 1-5 Personen geben an, TÄGLICH eines der oben genannten Angebote zur Kinderbetreuung zu nutzen. Hiervon nehmen fünf Befragte (14%) Kita-Gutscheine in Anspruch, zwei Befragte (6%) die Betreuung in einer Kita des Studierendenwerks Hamburgs und jeweils ein/e Befragte/r (3%) die übrigen Angebote.

Die Frage, wie einfach eine kurzfristige Betreuung, z.B. im Fall von unerwarteten Überstunden, Schulausfall oder ähnlichem sei, beantworteten 10 von 36 Befragten (28%) mit SCHWIERIG. Weitere acht Befragte (22%) finden dies WEDER EINFACH NOCH SCHWIERIG und jeweils sechs Befragte (17%) gaben an, dass eine kurzfristige Betreuung SEHR SCHWIERIG zu bekommen sei bzw. dass sie NOCH KEINE BENÖTIGT hätten. Lediglich drei Personen (8%) fanden es EINFACH und ein/e Befragte/r (3%) SEHR EINFACH eine kurzfristige Betreuung zu bekommen.

Pflege von Angehörigen

Neben der Kinderbetreuung kann auch die Pflege von Angehörigen eine große Verantwortung und eine mögliche Belastung neben der Arbeit darstellen. 103 Befragte antworteten auf die Frage, ob sie oder Angehörige des Haushaltes für pflegebedürftige Personen verantwortlich sind. Fünf Befragte (5%) gaben an, dass sie persönlich oder ein/e Angehörige/r im Haushalt für pflegebedürftige Personen verantwortlich sind. 97 Personen (90%) sind nicht für pflegebedürftige Personen verantwortlich und sechs (5%) machen hierzu keine Angabe. Für diejenigen, die für eine pflegebedürftige Person verantwortlich sind, stellt die Pflege hauptsächlich eine zeitliche Belastung dar (vgl. Abb. 23). Betrachtet man die Verteilung nach Geschlecht, gibt eine Frau und drei Männer an, verantwortlich für eine pflegebedürftige Person zu sein. Bei allen wohnt/wohnen die zu pflegende/n Person/en außerhalb des Haushaltes. Die Männer empfinden die zeitliche Belastung als MITTEL und die Frau als STARK.

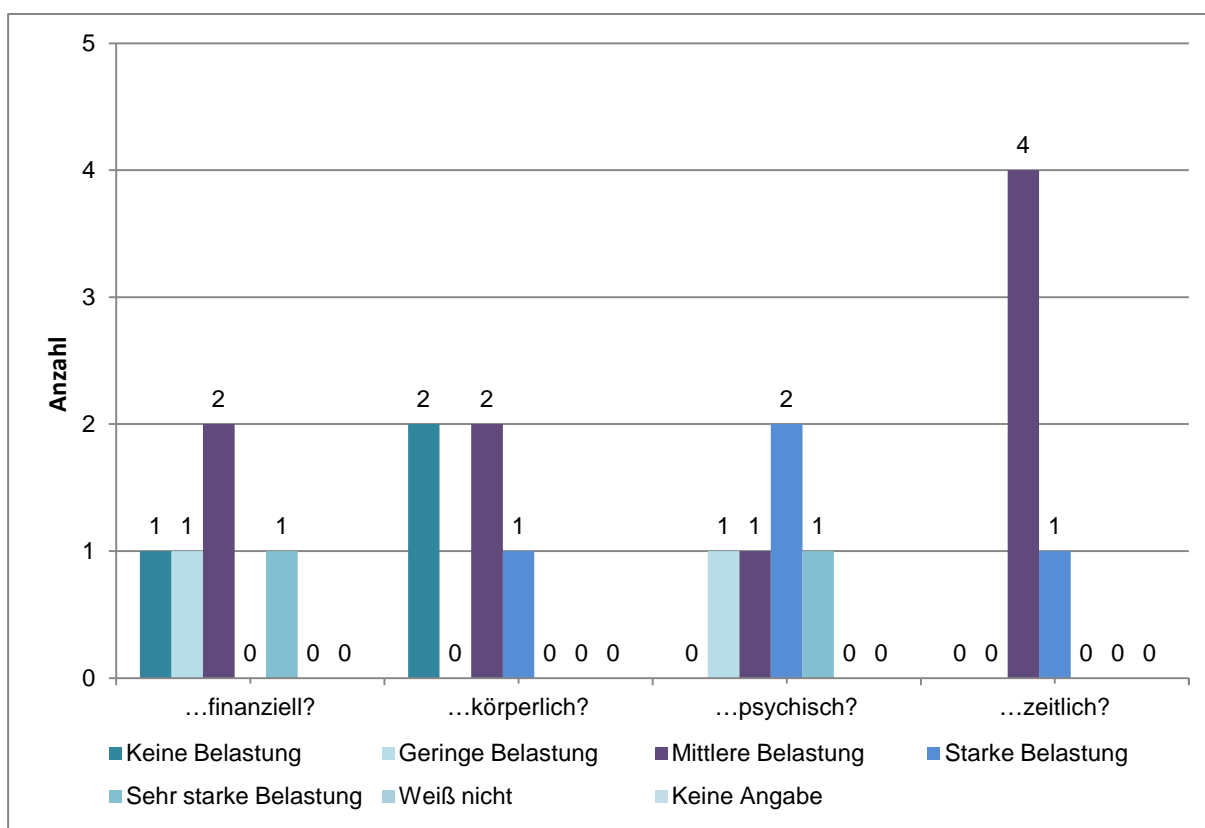


Abb. 23: Wie stark belastet Sie die Betreuung pflegebedürftiger Personen...(N=5)

Ähnlich wie die Angebote zur Kinderbetreuung bietet CliSAP WissenschaftlerInnen mit Familienaufgaben die Möglichkeit, studentische Hilfskraftstunden zur Unterstützung bei der wissenschaftlichen Arbeit in Anspruch zu nehmen. Danach gefragt, ob sie dieses Angebot in den letzten 12 Monaten genutzt haben, geben 31 von 39 Befragten (79%) an, dieses Angebot nicht genutzt zu haben. Immerhin sieben Personen (18%) haben das Angebot in den letzten 12 Monaten in Anspruch genommen.

Gender Task Force

Abschließend wollten wir von den Befragten wissen, ob sie schon von der Gender Task Force gehört haben. Von 108 Teilnehmenden geben die meisten Befragten (55%) an, von der Gender Task Force gehört zu haben. 41 Personen (38%) kennen die Gender Task Force nicht und sieben (6%) wissen es nicht (vgl. Abb. 24).

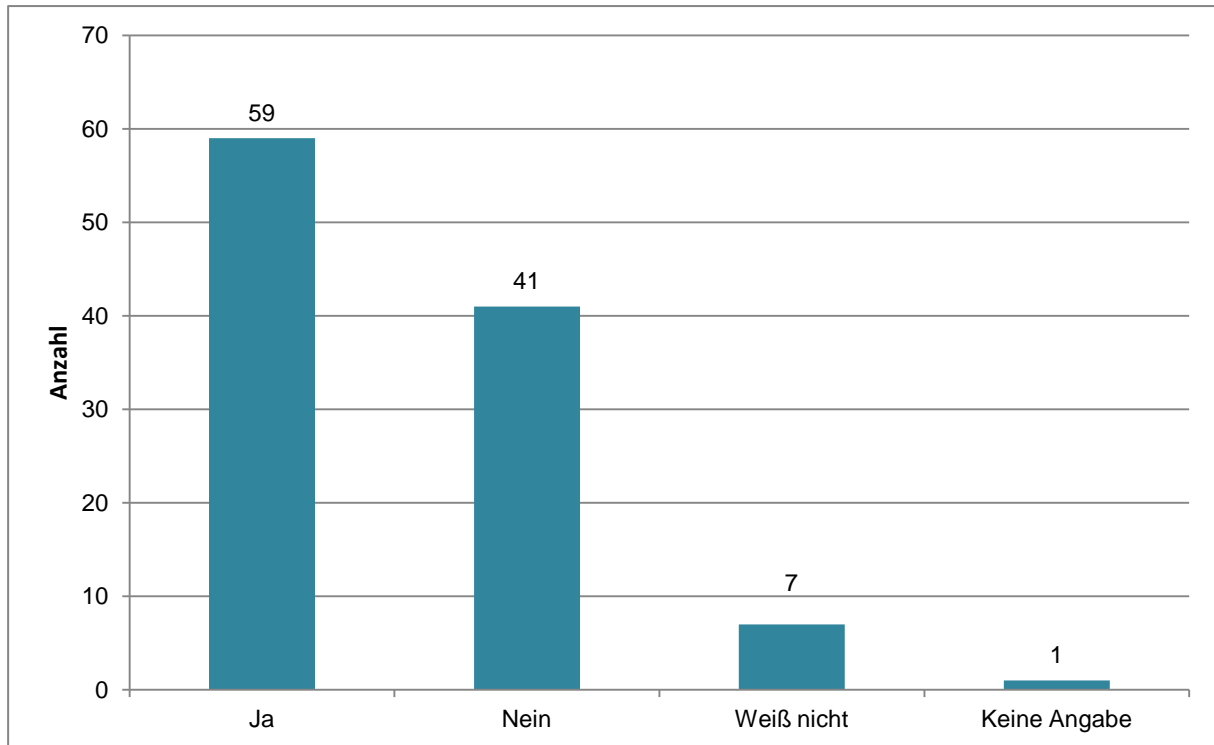


Abb. 24: Haben Sie schon von der Gender Task Force gehört? (N=108)

Zusammenfassung und Empfehlungen

➤ Insgesamt lässt sich aus der Befragung ableiten, dass CliSAP für die meisten Befragten ein gutes wissenschaftliches Arbeitsumfeld darstellt, da sich die Mehrheit der Befragten vorstellen kann, bei CliSAP weiterhin ihrer wissenschaftlichen Laufbahn nachzugehen. Ein kontroverses Meinungsbild besteht jedoch in Bezug auf den interdisziplinären Ansatz von CliSAP. Interdisziplinarität muss gelernt, geübt und praktiziert werden. Erfreulicherweise wurden hier bereits konkrete Vorschläge in der Befragung genannt, wie beispielsweise eine stärkere inhaltliche Diskussion zwischen den Disziplinen und eine Zusammenführung inhaltlicher Ergebnisse aus den verschiedenen Wissenschaftsbereichen. Weiterhin wurden unter dem Aspekt der Vernetzung mehr informelle Austauschmöglichkeiten und interne Interaktionen gewünscht.

Empfehlung:

- Es wird empfohlen, dass sich das Scientific Steering Committee dem Aspekt der Interdisziplinarität im Exzellenzcluster CliSAP noch stärker widmet und Ideen zur Verbesserung entwickelt.

➤ Die Frage, warum der Anteil weiblicher Wissenschaftlerinnen ab der Qualifikationsstufe Postdoc abnimmt, konnte mit Hilfe der vorliegenden Befragung nicht beantwortet werden. Um dieser Frage genauer nachgehen zu können, wäre eine qualitative Befragung vor allem auch unter denjenigen nötig, die nach der Promotion keine wissenschaftliche Karriere verfolgt haben. Diese Zielgruppe ist allerdings im Rahmen von CliSAP nur sehr schwer zu erreichen.

Empfehlung:

- Es ist zu prüfen, ob CliSAP ein stärkeres Gewicht darauf legen sollte, den Kontakt zu ehemaligen SICSS SchülerInnen und AbsolventInnen aufrechtzuerhalten. Dies würde zu gegebener Zeit eine qualitative Verbleibsanalyse ermöglichen.

➤ In Bezug auf Work Life Balance fällt auf, dass über alle Statusgruppen hinweg mehr als die Regelarbeitszeit gearbeitet wird oder auch mehr, als vertraglich festgelegt ist. Zudem arbeiten viele Befragte regelmäßig abends und an Wochenenden.

Empfehlungen:

- Entsprechend dem Wunsch der Befragten, sollten keine Meetings mehr nach 17Uhr stattfinden.

- Weiterhin sollte eine stärkere Sensibilisierung für dieses Thema bei Vorgesetzten, MitarbeiterInnen und DoktorandInnen angestrebt werden. Im Hinblick auf ein regelmäßiges Überschreiten der Arbeitszeiten und die damit in Zusammenhang stehenden Gefahren („burn out“) könnte ein CliSAP-interner Leitfaden mit Hintergründen und Empfehlungen erarbeitet werden.

➤ Hinsichtlich der Betreuung von Kindern, nehmen die Befragten unterschiedliche Möglichkeiten wahr, wobei die Mehrheit angibt, dass die Betreuung von ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner übernommen wird. Trotz allem stellt die Betreuung für die meisten Befragten eine große zeitliche Belastung dar. Mögliche Angebote von CliSAP und der Universität Hamburg, die zu mehr zeitlicher Flexibilität beitragen könnten, wie beispielsweise Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder studentische Hilfskraftstunden zur Unterstützung

bei der wissenschaftlichen Arbeit, werden von den meisten Befragten nicht genutzt. Diejenigen Befragten, die von diesen Angeboten Gebrauch machen, nutzen sie allerdings regelmäßig.

Der Dual Career Service der Universität Hamburg ist den meisten MitarbeiterInnen nicht bekannt.

Empfehlung:

- Die bisher vorhandenen Angebote sind v.a. auf Kinder im Kleinkindalter ausgerichtet. Aufgrund des erhobenen Altersdurchschnitts der Kinder bei CliSAP, wäre es jedoch wichtig, Betreuungsangebote für Kinder über sechs Jahre zu schaffen. Es ist daher zu überlegen, die bereits existierenden Angebote flexibler und bedarfsorientierter anzulegen.

➤ Das Arbeitsklima und das soziale Miteinander in CliSAP wird von der Mehrheit der Befragten als gut eingeschätzt. Auch in Bezug auf private Angelegenheiten scheint eine große Hilfsbereitschaft zwischen KollegInnen sowie zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen vorhanden zu sein. Trotz allem lassen sich Spannungen zwischen einzelnen Gruppen erkennen, wobei dies insbesondere die Gruppen Professur und Mittelbau betrifft. 9% aller MitarbeiterInnen geben an, dass sie diskriminierenden Vorfällen am Arbeitsplatz ausgesetzt waren und davon waren überzufällig mehr Frauen als Männer.

Empfehlungen:

- Um das gute Arbeitsklima in CliSAP auch weiterhin aufrechtzuerhalten, wird empfohlen, den erwähnten Spannungen und Diskriminierungen nachzugehen und mehr Aufmerksamkeit zu schenken.

- Es wird empfohlen, sich in regelmäßig stattfindenden MitarbeiterInnengesprächen auch diesem Thema zu widmen.

- Die GTF hat sich zum Ziel gesetzt, sich diesem Thema zukünftig stärker zu widmen. Sie könnte als Ansprechpartner für CliSAP Mitglieder, die sich an ihrem Arbeitsplatz diskriminierendem Verhalten ausgesetzt sehen, zur Verfügung stellen und Hilfe anbieten.

- Es ist zu prüfen, ob ein regelmäßiges Angebot zu Konfliktmanagementseminaren sinnvoll wäre.

ⁱ Vielen Dank an Olaf Bock für die statistische Analyse der Daten sowie dem CliSAP Office für ihre organisatorische Unterstützung. Weiterhin sei der GTF für die gute Zusammenarbeit gedankt.