FRIEDRICH-ALEXANDER UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG

Diversität in der Organisation Hochschule: Online-Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten an der FAU Erlangen-Nürnberg

Antje Buche M.A. & Dr. Anja Gottburgsen
Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie & Büro für Gender und Diversity der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Diversität in der Organisation Hochschule: Online-Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten an der FAU Erlangen-Nürnberg

Ergebnisbericht zur Online-Befragung (Feldzeit Frühjahr 2013)

Projektdurchführung

Antje Buche M.A. (Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie)
Dr. Anja Gottburgsen (Büro für Gender und Diversity)

Danksagung
Herzlich gedankt sei Andreas Eberl B.A. (Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie) für seine Unterstützung.

Inhalt

1 Einleitung ... 1

2 Diversität in der Hochschule ... 2
Diversity Management an der FAU ... 3

3 Online-Befragung wissenschaftlich Beschäftigter ... 4
3.1 Fragestellung und Ziele ... 4
3.2 Forschungsdesign ... 4
3.3 Inhaltliche Bereiche des Fragebogens ... 5
3.4 Rücklauf und Zusammensetzung der Stichprobe ... 7

4 Ergebnisse ... 9
4.1 Ausgewählte Ergebnisse auf individueller und organisationaler Ebene ... 9
Merkmale auf individueller Ebene („Innere Dimensionen“) ... 9
Merkmale auf individueller Ebene („Äußere Dimensionen“) ... 10
Merkmale auf organisationaler Ebene („Organisationale Verortung“) ... 10
4.2 Einschätzungen der Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen ... 10
4.3 Einschätzungen des organisationalen Kontextes „Hochschule“ ... 13
Diskriminierung (beobachtet – selbst erlebt) ... 13
Attraktivität der Beschäftigung an Hochschule allgemein und bei der aktuellen Arbeitgeberin ... 14
Belastung ... 15
Vereinbarkeit ... 16
Verzicht ... 17
Perspektiven für die akademische Laufbahn ... 17
Ausstiegsüberlegungen und Gründe dafür ... 19

5 Ausblick ... 20

6 Literatur ... 21

7 Anhang ... 23
7.1 Verzeichnis der Fragen nach thematischen Blöcken ... 23
7.2 Häufigkeitsauszählungen ... 24
7.3 Fragebogen Online-Umfrage (deutsche Version) ... 58

1 Einleitung

Globalisierung und Internationalisierung, demographischer Wandel und wachsende gesellschaftliche Vielfalt als gesamtgesellschaftliche Herausforderungen werden für die Organisation „Hochschule“ in charakteristischer Weise bedeutsam. Sie stehen dabei – wie kaum eine andere Organisation – im Spannungsfeld zwischen dem Anspruch auf Chancen- und Bildungsgerechtigkeit einerseits und dem internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe und die höchsten Drittmittel andererseits. „Internationale Exzellenz“ versus „Teilhabe für viele“ als zentrale hochschulpolitische Aufgaben scheinen differenten Logiken zu folgen, die kaum widersprüchlicher sein könnten.

Diversity Management nun stellt den Hochschulen sowohl auf theoretischer als auch praktischer Ebene organisationale Strategien zur Verfügung, um diesen Widerspruch aufzulösen. Denn Diversity Management begreift Vielfalt nicht als Störgröße im Räderwerk der Organisation, sondern anerkennt und wertschätzt Vielfalt als Ressource. Ein aktiver und produktiver Umgang mit Diversität, wie er im Konzept verankert ist, kann Chancen- und Bildungsgerechtigkeit sowie die Qualität in Forschung und Lehre gleichermaßen erhöhen. Hochschulen können mit Hilfe von Diversity Management die verschiedenen Aspekte ihres gesellschaftlichen Auftrags integrieren und den daraus resultierenden Aufgaben besser gerecht werden.

Diversity Management an Hochschulen soll Teilhabe – unabhängig von Geschlecht, Alter, Migration, Nationalität, sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, Beeinträchtigung oder Fürsorgeaufgaben etc. ermöglichen. Ziel ist, die Schaffung eines barriere- und diskriminierungsfreie(r)en Lern- und Arbeitsumfeldes sowie die Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Wissenschafts- und Organisationskultur. Entsprechend liegen die Aufgaben des Diversity Management an Hochschulen in den Handlungsfeldern Organisations- und Personalentwicklung sowie in Forschung und Lehre für verschiedene Zielgruppen wie den Studierenden, dem wissenschaftlichen und dem wissenschaftsstützenden Personal mit ihren teils unterschiedlichen und teils ähnlichen Bedürfnissen.

In den Handlungsfeldern Organisations- und Personalentwicklung fokussiert das Projekt „Diversität in der Organisation Hochschule“ die Zielgruppe „wissenschaftliche Beschäftigte“. Zwei Ziele werden dabei verfolgt: Zum einen gilt es, die zentralen Diversitätsachsen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der FAU hinsichtlich ihrer individuellen und organisationalen Vielfaltsmerkmale zu ermitteln, also im Rahmen einer Querschnittsanalyse den Ist-Zustand zur Diversität im wissenschaftlichen Feld an der FAU abzubilden. Zum anderen ist für das Diversity Management von besonderer Relevanz die Klärung der Frage, ob und welche Effekte die Diversität der wissenschaftlich Beschäftigten auf die Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen und die Einschätzungen des organisationalen Kontexts dieser Gruppe hat.

Der Projektbericht gliedert sich wie folgt: Abschnitt 2 führt zunächst knapp in das Feld „Diversität im Kontext Hochschule“ ein und umreißt damit Hintergrund und Rahmenbedingungen des Diversity Management sowie des Projekts. Abschnitt 3 behandelt ausführlich den theoretischen und methodischen Ansatz der Online-Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten der FAU im Frühjahr 2013, skizziert das Forschungsdesign und beschreibt Rücklauf und Zusammensetzung der Stichprobe. Abschnitt 4 stellt ausgewählte Ergebnisse der Online-Befragung auf individueller und organisationaler Ebene vor und präsentiert Befunde der multivariaten Analysen zum Einfluss der Vielfaltsdimensionen der wissenschaftlich Beschäftigten der FAU auf ihre Beurteilungen sowohl bezüglich ihrer Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen als auch hinsichtlich des organisationalen Kontextes. Abschnitt 5 schließt mit einer zusammenfassenden Einschätzung der Ergebnisse der Online-Befragung und ihrem Nutzen für das Diversity Management an Hochschulen im Handlungsfeld Personal- und Organisationsentwicklung.

2 Diversität in der Hochschule

„Diversität“ ganz allgemein bedeutet „Vielfalt in der sozialen Zusammensetzung von Gruppen, Organisationen und Gesellschaften“ (Müller/Sander 2011: 72) hinsichtlich verschiedener sozial konstruierter Merkmale (z.B. Geschlecht, Beeinträchtigung, Alter, sexuelle Orientierung, Migration, Elternschaft, Bildungshintergrund, Nationalität). Eine global gültige und standardisierte Definition existiert nicht. Grundsätzlich ist jedoch allen Ansätzen gemeinsam, dass Vielfalt als Ressource und Potenzial begriffen wird (Cox 1991 und 1993, Krell 2008). Dabei lassen sich die Ansätze grob in zwei Varianten typologisieren: Zum einen solche Ansätze, die Vielfalt als Unterschiede konzeptualisieren (z.B. Loden/Rosener 1991: 18). Zum anderen Konzepte, die Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten auffassen (z.B. Thomas 1995: 246).

Zur Beschreibung von Vielfalt im Kontext Hochschule hat sich das in der folgenden Abbildung dargestellte Modell etabliert. Angelehnt an die „Four Layers of Diversity“ (Gardenswartz/Rowe 1998: 25) werden vier Ebenen angenommen. Persönlichkeit, innere und äußere sowie organisationale Dimensionen liegen in konzentrischen Kreisen und ihre verschiedenen Aspekte wirken ineinander. Während die Dimensionen auf der zweiten Ebene (z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität/Ethnizität/Migrationserfahrung, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung sowie geistige und körperliche Fähigkeiten) außerhalb der Kontrolle der Individuen sind, üben die Merkmale auf der dritten Ebene ebenfalls einen großen Einfluss aus, sind aber für die Individuen kontrollierbarer. Auf der vierten Ebene liegen all jene Merkmale, die erst in und durch die Zugehörigkeit zur Organisation Hochschule entstehen.

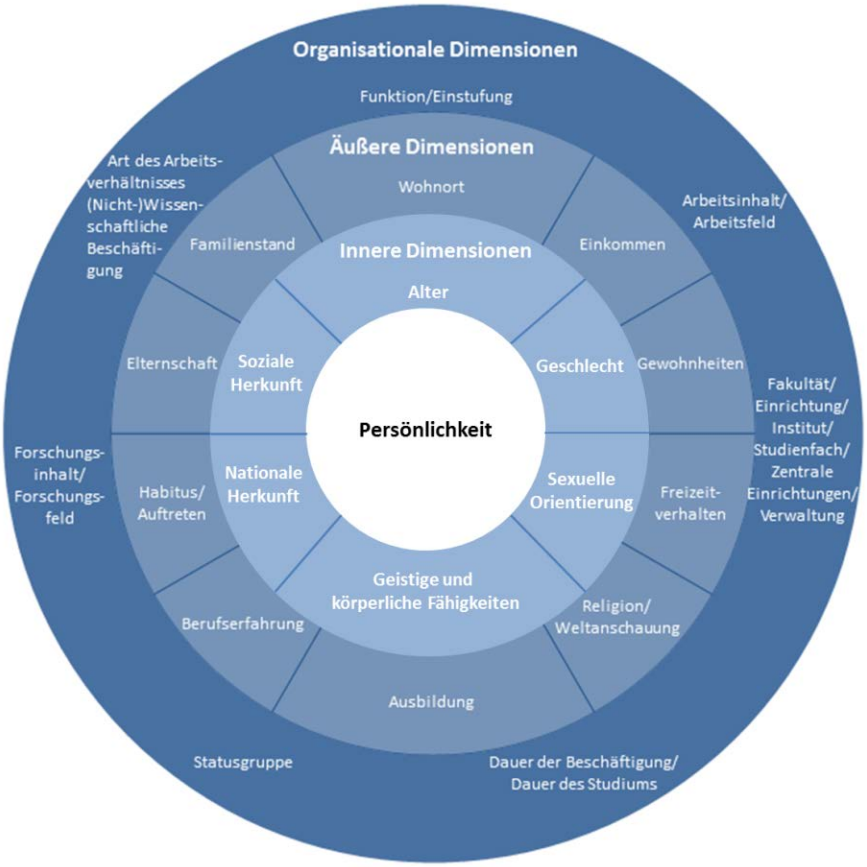

Abb. 1: Diversität in der Hochschule (Leicht-Scholten 2012: 10)

Die Grafik veranschaulicht die zentralen Aspekte, die bei der Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Lern- und Arbeitskultur zu berücksichtigen sind, und die die Ausgangsbasis für das Projekt „Diversität in der Organisation Hochschule“ darstellen. So gilt:

- Inklusion und Teilhabe sind multidimensional determiniert, d.h. nicht nur eine Dimension strukturiert die Zugangs- und Verbleibschancen. Allein auf ein einziges Merkmal wie Geschlecht oder Alter oder Ethnie oder soziale Herkunft oder Beeinträchtigung zu fokussieren, wird der organisationalen Wirklichkeit nicht gerecht.
- Die vielen Diversitätsmerkmale von Individuen sind eng miteinander verwoben und nicht voneinander zu trennen – also intersektional verschränkt. D.h. die Dimensionen wie Geschlecht, Alter, soziale Herkunft, Migration, Beeinträchtigung etc. wirken miteinander gekoppelt.
- Die Wirkung von Diversitätsmerkmalen ist stark kontextabhängig. Die Dimensionen können sich in Abhängigkeit vom jeweiligen Kontext verstärken, abschwächen oder gar neutralisieren. Ihre intersektionale Verknüpfung kann Ungleichheit generieren – also benachteiligen, aber auch Chancen eröffnen.

Diese Vielfalt der verschiedenen sozialen Merkmale auf struktureller, individueller und organisationaler Ebene im Kontext Hochschule erfordert ein strategisches Diversity Management, das die Wahrnehmung und Wertschätzung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten der Lebenslagen von Studierenden und Mitarbeiter*innen fördert. Den konstruktiven Umgang mit den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten der Studierenden und Mitarbeitenden gilt es, gezielt zu unterstützen, um Teilhabe zu sichern und gleichzeitig Chancen für innovative und „erfindungsreiche“ Lösungen zu eröffnen mit der Perspektive, die Attraktivität, die Zukunftsfähigkeit und den Erfolg der Organisation Hochschule zu steigern – auch international.

Diversity Management an der FAU

Ganz im Sinne des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 1 AGG, http://www.gender-und-diversity.fau.de/download/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf) trägt das Diversity Management an der FAU dazu bei, Chancengerechtigkeit und Teilhabe zu sichern – unabhängig von Geschlecht, Alter, Migration, Nationalität, sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, Beeinträchtigung oder Fürsorgeaufgaben. Ziel ist, ein barriere- und diskriminierungsfreie(r)es Lern- und Arbeitsumfeld zu schaffen sowie eine gender- und diversitätssensible Wissenschafts- und Hochschulkultur zu fördern. Entsprechend liegen die Maßnahmen und Angebote des Diversity Management in den Handlungsfeldern Organisations- und Personalentwicklung sowie Forschung und Lehre.

In den Handlungsfeldern *Forschung und Lehre* geht es beispielsweise darum, ein leistungsstarkes Lehr- und Forschungsnetzwerk Gender & Diversity zu fördern und weiter ausbauen, z.B. über die Organisation von fächerübergreifenden „Forschungstagen Gender & Diversity“ sowie die Koordination des Netzwerks „Promotion im Feld Gender & Diversity“. Neben seiner beratenden Funktion bei der Systemakkreditierung koordiniert das Diversity Management zudem den Arbeitskreis „Gender und Diversity in der Lehre“. Dessen Empfehlungen an die Studiendekaninnen und -dekane liefern wertvolle Impulse für die Implementierung gender- und diversitätssensibler Lehre. In diesem Sinne beinhaltet das Fort- und Weiterbildungsprogramm des Diversity Management sowohl hochschuldidaktische Weiterbildungen für Lehrende als auch Seminare zur Stärkung von interkulturellen und akademischen Kompetenzen für Studierende. Spezifische Angebote werden insbesondere Studierenden mit Migrationserfahrungen offeriert, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben. Ihnen wird umfassende Beratung durch die 2013 eingerichtete Kontakt- und Kompetenzstelle „Interkultur“ angeboten.

In den Handlungsfeldern *Organisations- und Personalentwicklung* gehört das Diversity Monitoring zu den zentralen Aufgaben des Diversity Management, d.h. die Ermittlung des Ist-Zustandes an der FAU bezogen auf die Zugangs- und Verbleibschancen aller Statusgruppen in der Hochschule. Neben der Analyse gender- und diversitätsbezogener Daten der universitären Statistik ist ein zentraler Baustein des Diversity Monitoring die Durchführung von Befragungen von verschiedenen Zielgruppen, z.B. der internationalen Studierenden und Promovierenden oder der wissenschaftlichen Beschäftigten.

3 Online-Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten

3.1 Fragestellung und Ziele

Das Projekt zur Diversität im wissenschaftlichen Feld zielt darauf, Informationsdefizite zu den zentralen Diversitätsachsen der wissenschaftlich Beschäftigten zu schließen sowie deren organisationale Positionierung zu ermitteln, um damit Rückschlüsse auf die Chancenstrukturen der Individuen innerhalb von Hochschulen zu ermöglichen. Für das Diversity Management ist zudem besonders relevant, ob und welche Effekte Diversität auf die Zufriedenheit und die Einschätzungen des organisationalen Kontexts dieser Gruppe hat.

Mit dem Konzept „Intersektionalität" wählen wir einen aktuellen Ansatz zur Erklärung sozialer Ungleichheit, welcher fragt, auf welche Weise Individuen entlang der Achsen sozialer Ungleichheit (wie etwa Gender, Migrationsstatus, Alter, soziale Herkunft) gesellschaftlich in- bzw. exkludiert sind (Davis 2008; Klinger et al. 2007; Knapp 2008; Lutz et al. 2010, Smykalla/Vinz 2012, Winker/Degele 2009). Das Konzept nimmt die Tatsache auf, dass Individuen gleichzeitig immer mehreren sozialen Gruppen angehören, indem von der Verwobenheit der verschiedenen ungleichheitsgenerierenden Determinanten ausgegangen wird. In den Fokus geraten damit deren vielfältige Überlappungen und Kreuzungen bei der Entstehung sozialer Ungleichheit. Dabei wird nicht von einem rein additiven Zusammenhang ausgegangen, sondern von einem je nach Kontext variierenden Wirkungsgefüge (McCall 2005).

Das Bildungssystem ist nun einer der sozialen Kontexte, in dem sich ungleichheitsgenerierende Determinanten besonders deutlich auf die Chancenstruktur auswirken. Während für den schulischen Kontext bereits zentrale Ungleichheitsachsen (männliches Geschlecht, das Vorhandensein eines Migrationshintergrunds und ein niedriger sozioökonomischer Status sowie ihr Zusammenspiel) identifiziert wurden (Bhopal/Preston 2012, Gottburgsen/Gross 2012, Gottburgsen/Sixt 2012, Gross/Gottburgsen 2013), liegen insbesondere für die Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten an Hochschulen keine gesicherten Erkenntnisse vor (vgl. Überblick in Buche/ Gottburgsen 2012).

Zentral und gut beforscht im wissenschaftlichen Feld ist die Dimension bzw. das soziale Merkmal „Gender". Das heißt: Wir wissen um die Geschlechteranteile auf den verschiedenen Hierarchiestufen, also auf der Ebene der Professuren, der Habilitationen, der Promotionen, der Studierenden. Wir wissen auch um die Geschlechteranteile in den Wissenschaftsprogrammen auf Ebene der EU oder auf Ebene der DFG. Was wir jedoch nicht wissen, ist, welche Effekte andere soziale Merkmale wie z.B. Lebensalter, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität, Bildungsherkunft, Migration, Beeinträchtigung, Elternschaft oder andere Fürsorgeaufgaben auf die Zugangs- und Verbleibschancen im wissenschaftlichen Feld haben (Ausnahme für das deutsche Wissenschaftssystem Hartmann/Kopp 2001 zu Bildungsherkunft/soziale Herkunft).

3.2 Forschungsdesign

Der Online-Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten der FAU liegt das in Abbildung 2 dargestellte Forschungsdesign zugrunde. Grundannahme ist, symbolisiert über Pfeil 1, dass soziale Merkmale der individuellen Ebene (wie Gender, Alter, Bildungsherkunft oder Migration etc.) die Platzierung des Individuums in der Organisation Hochschule beeinflussen (hier bezeichnet als organisationale Verortung). Wir postulieren (Pfeil 1), dass sie nicht nur Effekte auf die Teilhabe haben. Vielmehr sollten sie sich auch in den Einschätzungen zur Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen (auch Arbeit) sowie in den Einschätzungen des organisationalen Kontexts erkennen lassen (Pfeil 2). Aber nicht nur die individuelle Ebene spielt eine Rolle für Zugangs- und Verbleibschancen, sondern auch die Universität als Arbeitgeberin (wie an Pfeil 3 zu erkennen) mit ihrer jeweiligen Organisationskultur, die in ihren Leitbildern und in ihrem Umgang mit diversen Belegschaften (also z.B. Maßnahmen zur Vereinbarkeit etc.) zum Ausdruck kommt bzw. abzulesen ist. Welche Rahmenbedingungen die

Universität bietet, spiegelt sich wiederum in den Bewertungen auf den verschiedenen Einschätzungsmaßen wider. Dabei ist im Hinblick auf die organisationale Verortung und die Arbeitgeberin Universität von reziproken Zusammenhängen auszugehen – symbolisiert über die Pfeile 4 und 5 mit Spitzen in beide Richtungen.

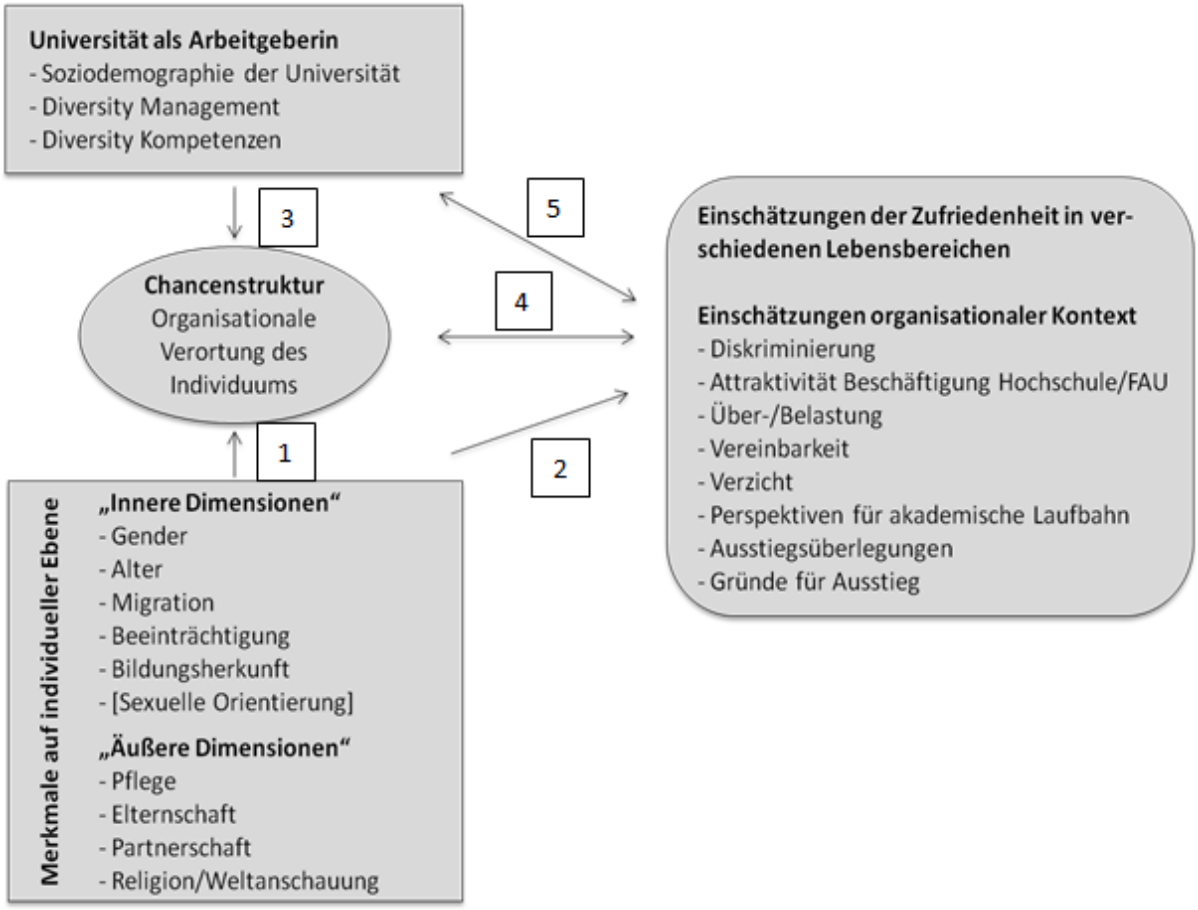

Abb. 2: Forschungsdesign des FAU-Projekts „Diversität in der Hochschule“

3.3 Inhaltliche Bereiche des Fragebogens

Als Erhebungsinstrument dient ein Fragebogen (vgl. Anhang 7.3), der die Merkmale der Befragten auf der Ebene des organisationalen Kontextes bzw. ihrer organisationalen Verortung und auf der Ebene der individuellen Merkmale sowohl bezüglich der inneren Dimensionen (Soziodemographie: Gender, Alter, Migration, Beeinträchtigung und Bildungsherkunft) als auch bezüglich der äußeren Dimensionen (z.B. Pflege, Elternschaft, Partnerschaft, Religion und Weltanschauung) erfragt. Zentral für das Projekt sind die Einschätzungen der Befragten zu ihrer Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen sowie ihre Einschätzungen des organisationalen Kontextes (z.B. Perspektiven für eine akademische Laufbahn, Ausstiegsüberlegungen, Diskriminierungserfahrungen oder diversitätssensible Hochschule). Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die verschiedenen thematischen Bereiche der Befragung.

Inhaltliche Bereiche des Fragebogens

Organisationaler Kontext	Verortung
	Fakultäten
	Position
	Qualifikationsstufe & Weiterqualifikation
	Stellenfinanzierung (Landes- vs. Drittmittel, Stipendien)
	Arbeitsverhältnis (Befristung & Zeitumfang in %)
	Lehrdeputat
Soziodemographie	Gender
	Alter
	Religiöse Orientierung
	Beeinträchtigung
	Art der Beeinträchtigung
	Beeinträchtigung der beruflichen Tätigkeit
	Migration
	Wanderung (selbst/ein Elternteil/beide Elternteile)
	Geburtsland
	Geburtsland der Eltern
	Staatsangehörigkeit
	Sprache (Zuhause & Umfeld)
	Sozioökonomischer Status
	Bildungs- & Berufsabschluss der Eltern
	Erwerbstätigkeit der Eltern
	Studierte/studierende Geschwister
	Studiumsfinanzierung
	Qualifikationen
	Hochschulzugangsberechtigung (Land, BL)
	Studienabschluss
	Abschlussnote
	Hiwi-Tätigkeit (heutiger Arbeitsplatz?)

Life Domain Balance	Partnerschaft
	Familienstand
	Gemeinsamer Haushalt & Haushaltsarbeit
	Bildungs- & Berufsabschluss der PartnerIn
	Erwerbstätigkeit der Partnerin (ja/nein & Zeitumfang in %)
	Elternschaft & Care
	Kinder (Anzahl & Alter)
	Vereinbarkeit Pflege (Care Aufgaben)
	Betreuung des jüngsten Kindes
	Zufriedenheit
	einzelne Lebensbereiche
Einschätzung des organisationalen Kontextes	Karriereverlauf
	Stellenwert des Berufs
	Attraktivität der Hochschulbeschäftigung
	Berufliche Perspektiven
	Ausstieg
	Finanzielle & persönliche Einschränkungen
	Vereinbarkeit Elternschaft und Wissenschaft
	Belastungsempfinden
	(Effort-Reward-Imbalance)
	Diversitygerechte Hochschule
	Diversity Kompetenz (eigene, Vorgesetzte)
	Relevanz von Gleichstellungskompetenzen
	Diskriminierung
	Subjektive Benachteiligungsgefühle (erlebt/beobachtet)

Abb. 3: Inhaltliche Bereiche des Online-Fragebogens

3.4 Rücklauf und Zusammensetzung der Stichprobe

Die vom Datenschutz genehmigte und mit dem Gesamtpersonalrat der FAU abgestimmte zweisprachige Online-Befragung wurde vom 18.03-13.05.2013 an der FAU durchgeführt. Die Programmierung des Fragebogens und die Durchführung der Befragung erfolgte mit den Tools der Online-Befragungssoftware Questback (EFS 10.5) von Globalpark.

Über den Verteiler des Rechenzentrums der FAU wurden 3.721 wissenschaftlich Beschäftigte kontaktiert. Geöffnet haben die Befragung 1.974 Personen, von denen 1.228 Personen den Fragebogen beendeten. Mit diesen 1.228 kompletten Fällen ergibt sich ein Rücklauf von rd. 33% der über das Rechenzentrum der FAU Angeschriebenen (N=3.721). Rd. 93% der Befragten haben die deutsche Variante des Fragebogens gewählt.

Beteiligung nach Fakultäten und Geschlecht

Tabelle 1 gibt einen Überblick zur Frage der Güte der Stichprobe hinsichtlich der Beteiligung nach Fakultäten und Geschlecht. In der Zeile „gesamt“ finden sich jeweils die Zahlen der Beschäftigten, die freundlicherweise von der Statistikabteilung der FAU zum Stichtag 31.03.2013 zur Verfügung gestellt wurden, und in der Zeile darunter die Zahl der Personen, die als komplette Fälle in den Datensatz eingegangen sind.

	männlich	*weiblich*	*gesamt*	*gesamt %*	*männlich %*	*weiblich %*
		Univ. Zentralbereich				
gesamt	191	153	344		55.52	44.48
im Datensatz	22	24	46	13.37	47.83	52.17
		Phil. Fak.				
gesamt	342	335	677		50.52	49.48
im Datensatz	102	185	287	42.39	35.54	64.46
		RW. Fak.				
gesamt	251	163	414		60.63	39.37
im Datensatz	56	74	130	34.54	43.08	56.92
		Med. Fak.				
gesamt	141	105	246		57.32	42.68
im Datensatz	37	46	83	33.74	44.58	55.42
		Nat. Fak.				
gesamt	680	287	967		70.32	29.68
im Datensatz	199	113	312	32.26	63.78	36.22
		Tech. Fak.				
gesamt	978	215	1,193		81.98	18.02
im Datensatz	284	86	370	31.01	76.76	23.24

Tab. 1: Zusammensetzung der Stichprobe (Datenbasis: „gesamt“ Stabsreferat Planung, Führungsinformationssysteme, Stichtag 31.03.2013)

Absolut gesehen sind im Datensatz am häufigsten Angehörige der Technischen Fakultät vertreten (n=370), gefolgt von der Naturwissenschaftlichen Fakultät (n=312), der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie (n=287), der Rechts-und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (n=130), der Medizinischen Fakultät (n=83) sowie den Zentralen Einrichtungen/Zentrale Universitätsverwaltung mit Verbundenen Einrichtungen (n=46). Dies spiegelt die tatsächlichen Beschäftigtenzahlen in den Fakultäten.

Übertragen wir jedoch die Teilnahmehäufigkeit aus den Fakultäten auf die Gesamtzahl der Beschäftigten der jeweiligen Fakultät, so zeigt sich relativ gesehen ein anderes Bild: Danach haben sich rd. 42% der Beschäftigten der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, rd. 35% der Angehörigen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, rd. 32% der Naturwissenschaftlichen Fakultät, rd. 31% der Technischen Fakultät und nur rd. 13% der wissenschaftlichen Beschäftigen aus dem universitären Zentralbereich (Zentrale Einrichtungen, Zentrale Universitätsverwaltung, Verbundene Einrichtungen) beteiligt.

Zur Beteiligung nach Geschlecht in den Fakultäten sind absolut gesehen im Datensatz mehr Männer (n=700) als Frauen (n=528) vertreten. Den beiden letzten Spalten der Tabelle ist ebenfalls die Teilnahmehäufigkeit von Frauen und Männern in Relation zu den Beschäftigtenzahlen in den Fakultäten nach Geschlecht zu entnehmen. Danach sind relativ gesehen also in allen Fakultäten Frauen gemessen an ihren Anteilen an der Beschäftigtenzahl/Fakultät häufiger im Datensatz vertreten.

4 Ergebnisse

Die Zusammenschau der deskriptiven Befunde entlang aller im Fragebogen abgefragten inhaltlich-thematischen Bereiche findet sich im Anhang (siehe 7.2 Häufigkeitsauszählungen). Im folgenden Ergebnisteil werden aus der Fülle der Antworten der Befragten einzelne Ergebnisse exemplarisch herausgestellt. Präsentiert werden Befunde

- zu Merkmalen der wissenschaftlich Beschäftigten auf individueller und organisationaler Ebene
- zu Einschätzungen der Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen, wie z.B.
  - Gesundheit
  - Arbeit
  - Arbeitsumfeld
  - Freizeit
  - Familienleben
  - Freundes- und Bekanntenkreis
  - Balance zwischen Berufs- und Privatleben
- zu Einschätzungen des organisationalen Kontextes „Hochschule“, wie z.B.
  - Diskriminierung (selbst erlebt – beobachtet)
  - Attraktivität der Beschäftigung an Hochschule allgemein und der aktuellen Arbeitgeberin
  - Über-/Belastung
  - Vereinbarkeit
  - Verzicht
  - Perspektiven für die akademische Laufbahn
  - Ausstiegsüberlegungen und Gründe für Ausstieg

4.1 Ausgewählte Ergebnisse auf individueller und organisationaler Ebene

Im Folgenden werden zentrale Vielfaltsdimensionen der wissenschaftlich Beschäftigten der FAU dem Modell der „Four Layers of Diversity“ (Gardenswartz/Rowe 1998: 25, vgl. Abb. 1) entsprechend dargestellt. Bezüglich der individuellen Merkmale der Befragten werden diese auf zwei Ebenen als innere und äußere Dimensionen differenziert. Den Abschluss bilden solche Merkmale der Befragten, die erst durch und mit ihrer Zugehörigkeit zur Organisation Hochschule entstehen, also ihre organisationale Positionierung betreffen.

Merkmale auf individueller Ebene („Innere Dimensionen“)

Gender: An der Befragung haben sich deutlich häufiger Männer (rd. 57%) als Frauen (42%) beteiligt. Keinem der Geschlechter zuordnen möchte sich 1% der Befragten (n=12). Aufgrund der niedrigen Fallzahlen dieser Personengruppe werden diese aus den weiteren Analysen ausgeschlossen.

Alter: Im Sample sind sehr viele sehr junge wissenschaftliche Mitarbeiter*innen vertreten, so sind rd. 50% der Befragten zwischen 20-30 Jahren, rd. 29% zwischen 31-40 Jahren, rd. 13% zwischen 41-50 Jahren und nur rd. 7% zwischen 51-65 Jahren alt.

Migrationsstatus: Rd. 19% der Befragten haben Migrationserfahrung (selbst migriert bzw. ein Elternteil). Die Mehrzahl ist dabei selbst migriert. Von diesen sind 51% Bildungsinländer*innen, d.h. haben ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben, während rd. 49% als Bildungsausländer*innen zu bezeichnen sind.

Beeinträchtigung: Rd. 5% der Befragten geben an, beeinträchtigt zu sein. Dieser geringe Prozentsatz entspricht der Altersstruktur des Samples, das sich ja durch eine hohe Beteiligung von vor allem sehr jungen wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen auszeichnet.

Bildungsherkunft: Die Bildungsherkunft der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an der FAU ist hoch, so haben bei rd. 52% der Befragten mindestens ein Elternteil Abitur (mind. zwölf Jahre Schulbildung) oder ein Studium abgeschlossen. Bei rd. 32% der Befragten verfügen die Eltern über einen mittleren Bildungsabschluss (mind. zehn Jahre Schulbildung). Bei nur rd. 14% der Befragten haben die Eltern nicht mehr als acht Jahre Schulbildung, die Befragten also entsprechend eine niedrige Bildungsherkunft.

Merkmale auf individueller Ebene („Äußere Dimensionen“)

Pflege: Mit rd. 9% pflegt nur ein niedriger Prozentsatz der befragten wissenschaftlich Beschäftigten Angehörige, was auch in der Altersstruktur der Befragten begründet ist.

Elternschaft: Rd. 30% der Befragten haben Kinder. Davon haben rd. 41% ein Kind, rd. 41% zwei Kinder, 18% haben drei oder mehr Kinder.

Partnerschaft: Rd. 80% der Befragten leben in einer Partnerschaft.

Merkmale auf organisationaler Ebene („Organisationale Verortung“)

Statusgruppen: Rd. 74% der Befragten arbeiten als wissenschaftlich Beschäftigte (auch Promovierte und Assistent*innen), rd. 13% sind als Akademische Direktor*innen oder als Akademische (Ober)rät*innen eingruppiert. Professor*innen sind mit rd. 9,5% im Sample vertreten, was einem Anteil von rd. 30% aller an FAU beschäftigten Professor*innen entspricht (Angabe ohne Klinikum, das nicht befragt wurde).

Vollzeit: Rd. 58% der befragten wissenschaftlich Beschäftigten haben eine Vollzeitstelle.

Befristung: Befristet beschäftigt sind 80% der Befragten.

4.2 Einschätzungen der Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen

Ihre Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen schätzten die Befragten auf einer 11-stufigen Skala von „0 ganz und gar unzufrieden“ bis „10 ganz und gar zufrieden“ ein. Werden die Skalenwerte „8-10 sehr zufrieden“ und „6-10 eher zufrieden“ zusammengefasst, so sind die wissenschaftlich Beschäftigten an der FAU mit ihrer Gesundheit zu rd. 60% sehr zufrieden bzw. zu rd. 81% eher zufrieden. Mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind rd. 46% der Befragten bzw. eher zufrieden rd. 76%. Rd. 65% sind mit ihrem Arbeitsumfeld sehr zufrieden, eher zufrieden sind rd. 85%. Der Anteil derjenigen, die mit ihrer Freizeit sehr zufrieden sind, beträgt rd. 41%, eher zufrieden sind rd. 70%. Sehr zufrieden mit ihrem Familienleben ist nur die Hälfte der Befragten (rd. 53%), eher zufrieden ist dagegen drei Viertel der Umfrageteilnehmer*innen. Ähnliche Einschätzungswerte erhält die Zufriedenheit mit dem Freundes- und Bekanntenkreis (rd. 55% sehr zufrieden, eher zufrieden rd. 79%). Deutlich weniger Befragte geben hohe Zufriedenheitswerte bezüglich der Balance zwischen Beruf- und Privatleben an. Nur rd. 31% sind sehr zufrieden und auch nur rd. 56% sind eher zufrieden. Tabelle 2 stellt die Ergebnisse zusammenfassen dar.

Zufriedenheit mit …	sehr zufrieden (8-10)	eher zufrieden (6-10)
Gesundheit	60%	81%
Arbeit	46%	76%
Arbeitsumfeld	65%	85%
Freizeit	41%	70%
Familienleben	53%	74%
Freundes- und Bekanntenkreis	55%	79%
Balance zwischen Berufs- und Privatleben	31%	56%

Tab. 2: Zufriedenheit in verschieden Lebensbereichen

Nur einige dieser Bereiche variieren entlang der verschiedenen Diversitätsdimensionen der Befragten. Dies betrifft die Einschätzungen der Zufriedenheit für die Lebensbereiche „Gesundheit“, „Arbeit“ und „Familie“. Abbildung 5 zur *Zufriedenheit mit der Gesundheit* gibt die Ergebnisse einer multivariaten Analyse (logistische Regression) für verschiedene abhängige Variablen wieder.

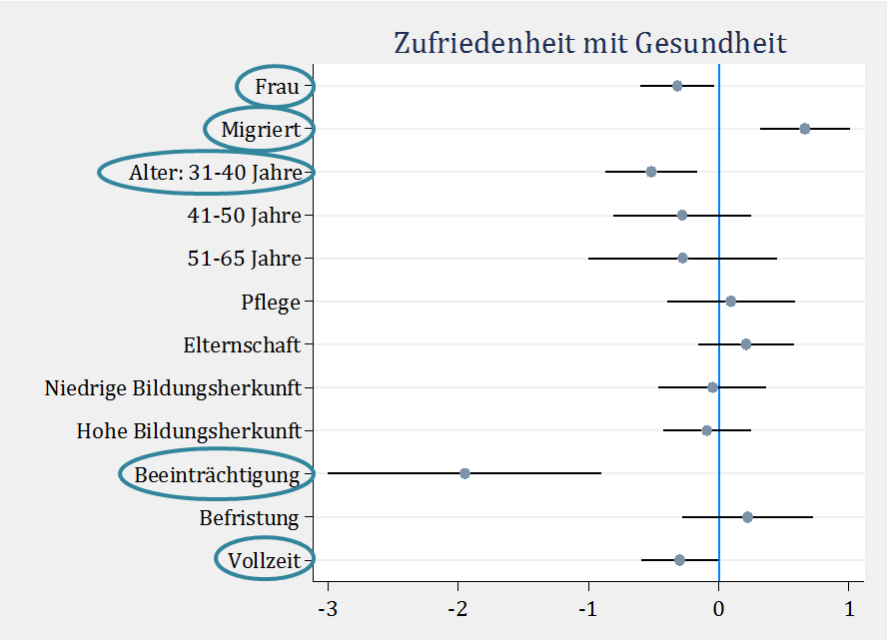

Abb. 4: Zufriedenheit mit der Gesundheit

Zu interpretieren ist die Abbildung wie folgt: Links sind die verschiedenen sozialen Merkmale abgetragen, Geschlecht, Migration, die verschiedenen Altersgruppen, ob Angehörige oder Kinder betreut werden, welche Bildungsherkunft vorliegt, ob Personen beeinträchtigt sind, ob sie befristet oder vollzeit beschäftigt sind. Getestet wird auf die Vergleichsgruppe, d.h. Frauen im Vergleich zu Männern, Migrationsstatus ja oder nein oder bei den Altersgruppen auf die jüngste Gruppe der 21-30-Jährigen, bezüglich der Bildungsherkunft auf die mittlere Gruppe etc. Die blaue vertikale Linie markiert den 0-Wert. Die horizontalen Striche geben das Konfidenzintervall an, in dem sich der Schätzer für die einzelnen Variablen befindet (hier: 95%-Konfidenzintervall, d.h. die Irrtumswahrscheinlichkeit für ein signifikantes Ergebnis ist kleiner als 5%). Befindet sich der Intervallschätzer vollständig rechts der vertikalen Linie, liegt ein signifikant positiver Einfluss vor. Liegt er vollständig links, hat er einen signifikant negativen Einfluss. Sobald der Schätzer die horizontale Linie schneidet, liegt kein signifikanter Effekt vor.

Bezogen auf die Einschätzung der *Zufriedenheit mit der Gesundheit* zeigen sich demnach signifikante Effekte für die Dimensionen Geschlecht, Migrationsstatus, Alter, Beeinträchtigung und ob eine Person in Vollzeit beschäftigt ist. Danach schätzen ihre Gesundheit signifikant negativer ein: Frauen im Vergleich zu Männern, die Altersgruppe der 31-40-Jährigen im Vergleich zur jüngsten Altersgruppe der 21-30-Jährigen, beeinträchtigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen im Vergleich zu denjenigen ohne Beeinträchtigung sowie die Vollzeitbeschäftigten im Vergleich zu den Teilzeitbeschäftigten. Signifikant positiv dagegen schätzt die Gruppe der Migrierten ihre Gesundheit ein.

Hinsichtlich der Einschätzungen zur *Zufriedenheit mit der Arbeit* (Abb. 5) ergeben sich signifikante Unterschiede entlang der Vielfaltsdimensionen Migration, Beeinträchtigung und Befristung. Danach schätzen wissenschaftlich Beschäftigte mit Migrationserfahrung ihre Zufriedenheit signifikant positiver ein als diejenigen ohne eine solche. Signifikant weniger zufrieden sind Befragte mit Beeinträchtigungen und befristet Beschäftigte.

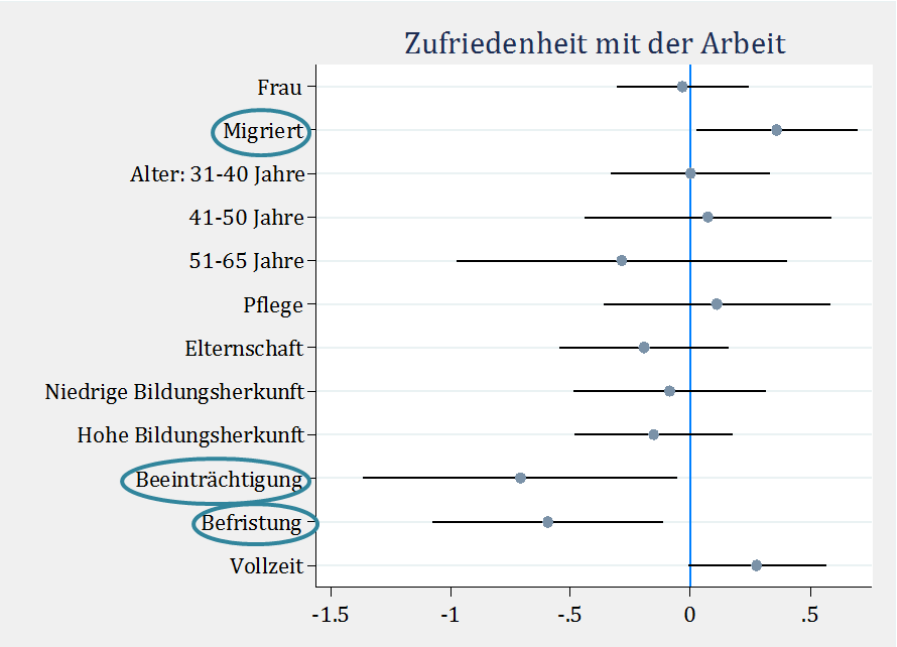

Abb. 5: Zufriedenheit mit der Arbeit

Die *Zufriedenheit mit dem Familienleben* (Abb. 6) wird signifikant positiver eingeschätzt von Eltern im Vergleich zu Nicht-Eltern. Alle anderen sozialen Merkmale beeinflussen die Zufriedenheitseinschätzungen nicht.

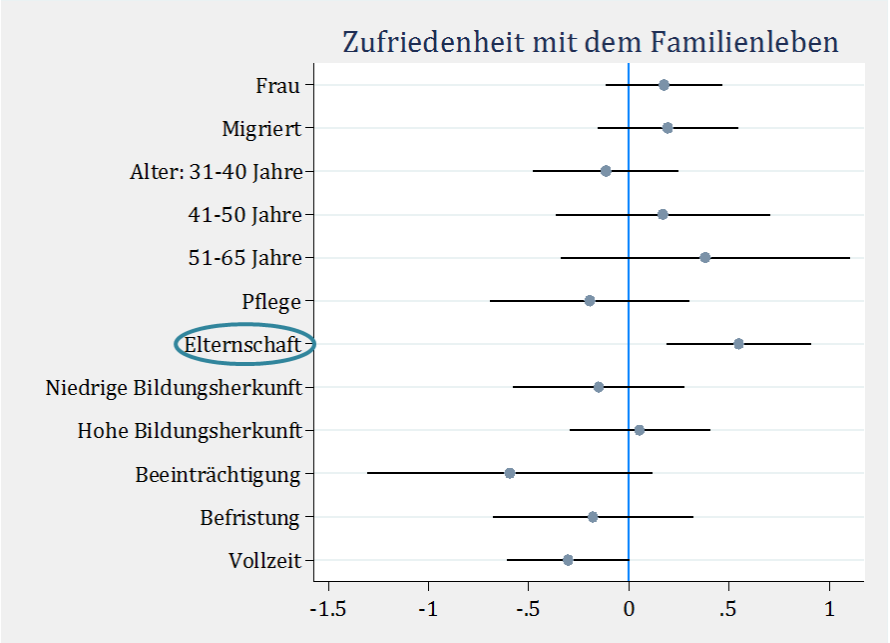

Abb. 6: Zufriedenheit mit dem Familienleben

4.3 Einschätzungen des organisationalen Kontextes „Hochschule“

Diskriminierung (beobachtet – selbst erlebt)

Gefragt wurden die Umfrageteilnehmer*innen, ob sie an der FAU schon einmal Zeugin oder Zeuge einer Diskriminierung waren (linke Spalte Abb. 7 unter „Beobachtete Diskriminierung“) oder ob sie Diskriminierung an bereits selbst erlebt haben (recht Spalte Abb. 7 unter „Erlebte Diskriminierung“). Insgesamt hat nur ein geringer Anteil der Befragten Diskriminierung beobachtet bzw. selbst erlebt. Bei der beobachteten Diskriminierung steht mit 14% steht an 1. Stelle die nach Geschlecht, gefolgt von Migration, Elternschaft, Alter usw. Bei der selbst erlebten Diskriminierung nimmt Geschlecht ebenfalls den 1. Rang ein, erreicht aber nicht die 10%-Marke. Der Balken „unbekannt“ ist für beide Fragen relativ hoch: Dieses Antwortverhalten scheint auch intuitiv nachvollziehbar. Nicht immer wissen die einzelnen, warum sie sich diskriminiert fühlen oder warum diskriminiert wird – ob nun aufgrund des Geschlechts, des Alters, Elternschaft oder des Migrationshintergrundes.

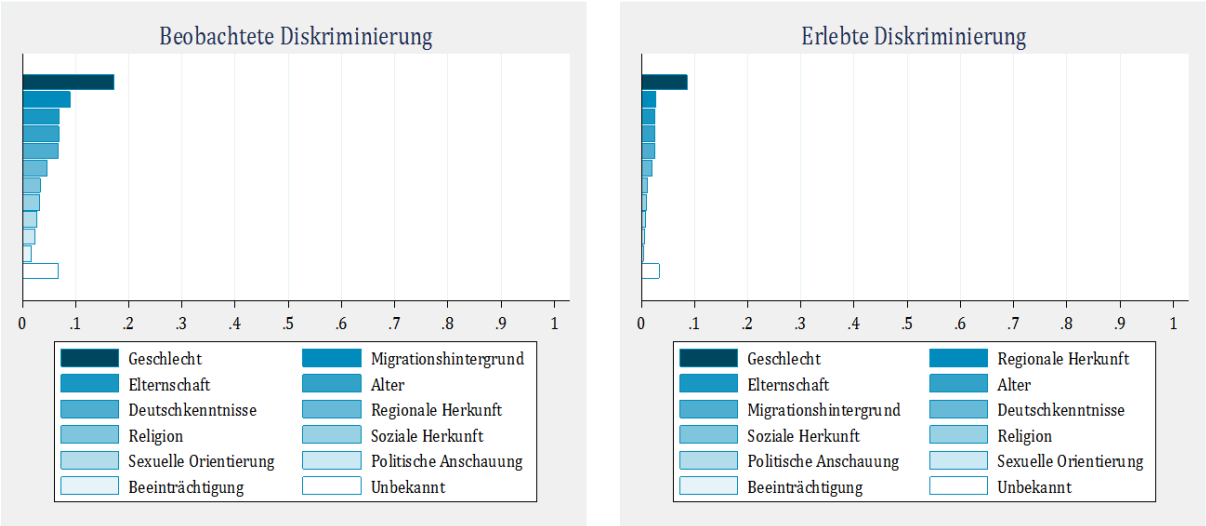

Abb. 7: Diskriminierung (beobachtet – selbst erlebt) (Anmerkung: Legende von rechts nach links zu lesen)

Während sich für die beobachtete Diskriminierung keine Variationen entlang der Diversitätsdimensionen ergeben, zeigt sich für die erlebte Diskriminierung das folgende Bild. So berichten signifikant häufiger Frauen, die 31-40-Jährigen und beeinträchtigte Personen von einer erlebten Diskriminierung.

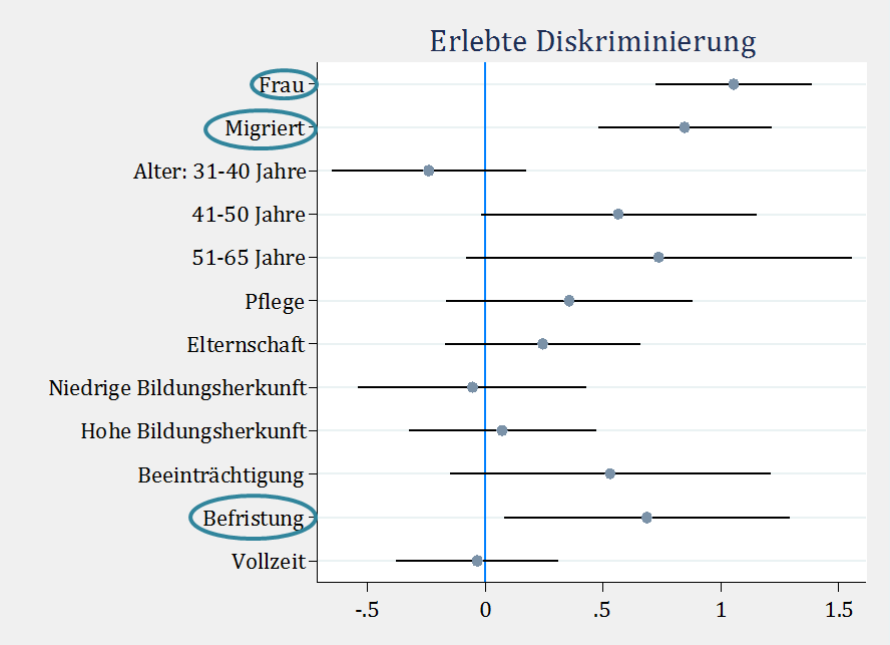

Abb. 8: Erlebte Diskriminierung nach Vielfaltsdimensionen

Attraktivität der Beschäftigung an Hochschule allgemein und bei der aktuellen Arbeitgeberin

Für wie attraktiv halten die Befragten die Tätigkeit an einer Universität im Allgemeinen und an der FAU im Besonderen? Fassen wir die Antwortmöglichkeiten attraktiv und eher attraktiv zusammen, so empfinden rd. 81% der Befragten das Arbeiten an einer Universität als attraktiv. An der FAU direkt sind es mit rd. 77 % der Befragten etwas weniger Personen, die diese Antwortmöglichkeiten gewählt haben. Der Unterschied zwischen beiden ist signifikant (t-test). Generell jedoch erklären die wissenschaftlich Beschäftigten, dass die Arbeit an einer Universität ihnen gut gefällt.

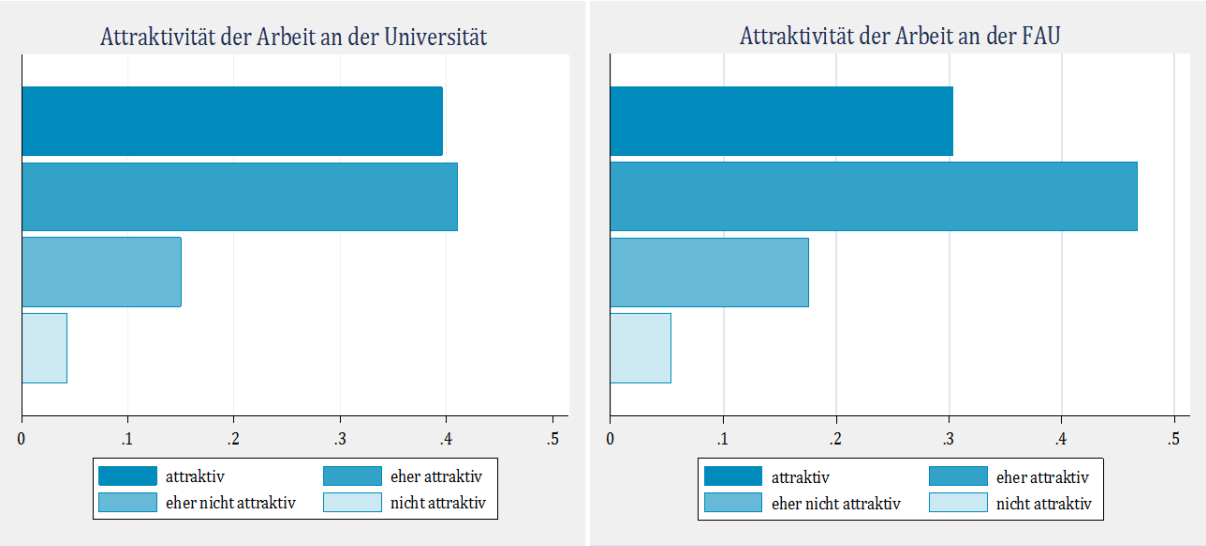

Abb. 9: Attraktivität der Beschäftigung an Hochschule allgemein und der aktuellen Arbeitgeberin

Abbildung 10 veranschaulicht die großen Unterschiede zwischen den Fakultäten bezüglich der Einschätzung der Attraktivität universitärer Beschäftigung allgemein und an der FAU. Insbesondere die wissenschaftlich Beschäftigten der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie schätzen die Arbeit an einer Universität als am attraktivsten ein.

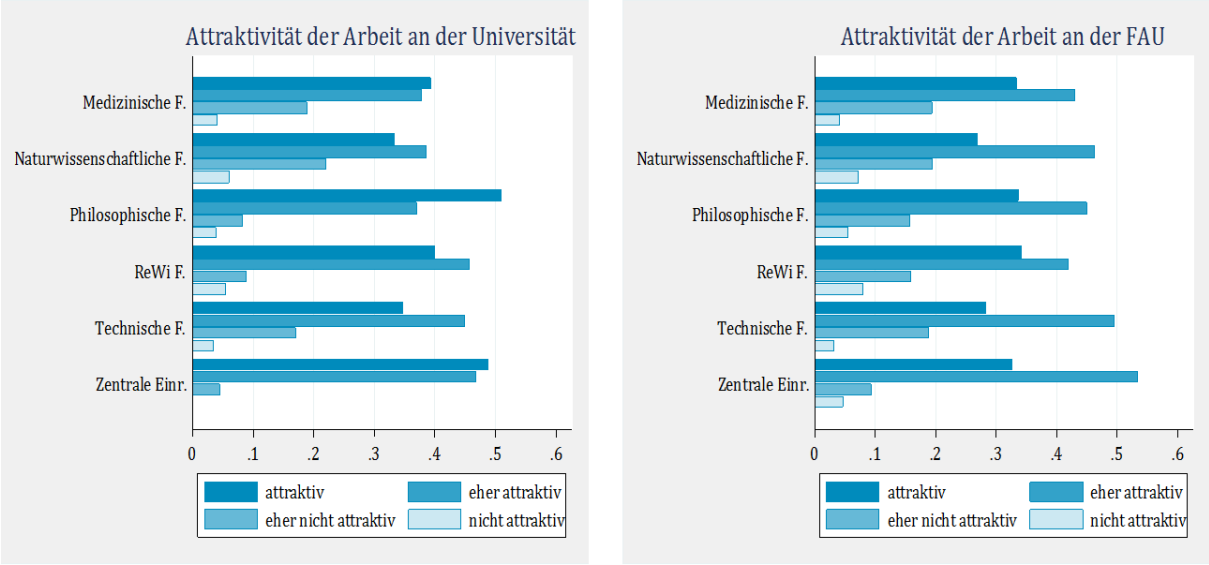

Abb. 10: Attraktivität der Beschäftigung an Hochschule allgemein und der aktuellen Arbeitgeberin nach Fakultäten

Beeinflussen die Diversitätsmerkmale der Wissenschaftler*innen der FAU ihre Einschätzungen der Attraktivität universitärer Beschäftigung (Abb. 11)? Schauen wir uns z.B. die Dimensionen Pflege und Elternschaft an, so ist die Chance, Universitätstätigkeit attraktiver einzuschätzen bei denen höher, die pflegen oder Eltern sind, als bei denjenigen, die nicht pflegen oder keine Eltern sind. Auch die Vollzeitbeschäftigten halten Arbeit an der Universität für attraktiver als diejenigen, die nicht Vollzeit tätig sind. Beeinträchtigung hat einen negativen Effekt,

d.h. diese Gruppe schätzt die Universitätsarbeit als weniger attraktiv ein. Keinen Einfluss haben Geschlecht, Alter, Bildungsherkunft oder ob eine Person befristet oder nicht befristet beschäftigt ist. Der Vergleich der Attraktivitätsschätzungen für Universität allgemein und bezogen auf die FAU zeigt, dass die positiven Effekte von Pflege und Elternschaft auf die Einschätzung der Attraktivität verschwinden, sich aber Alterseffekte ergeben. So beurteilt die Altersgruppe der 31-40-Jährigen die Attraktivität positiver als die der 20-30-Jährigen. Die befristet Beschäftigten an der FAU beurteilen die Attraktivität deutlich negativer als unbefristet Beschäftigte.

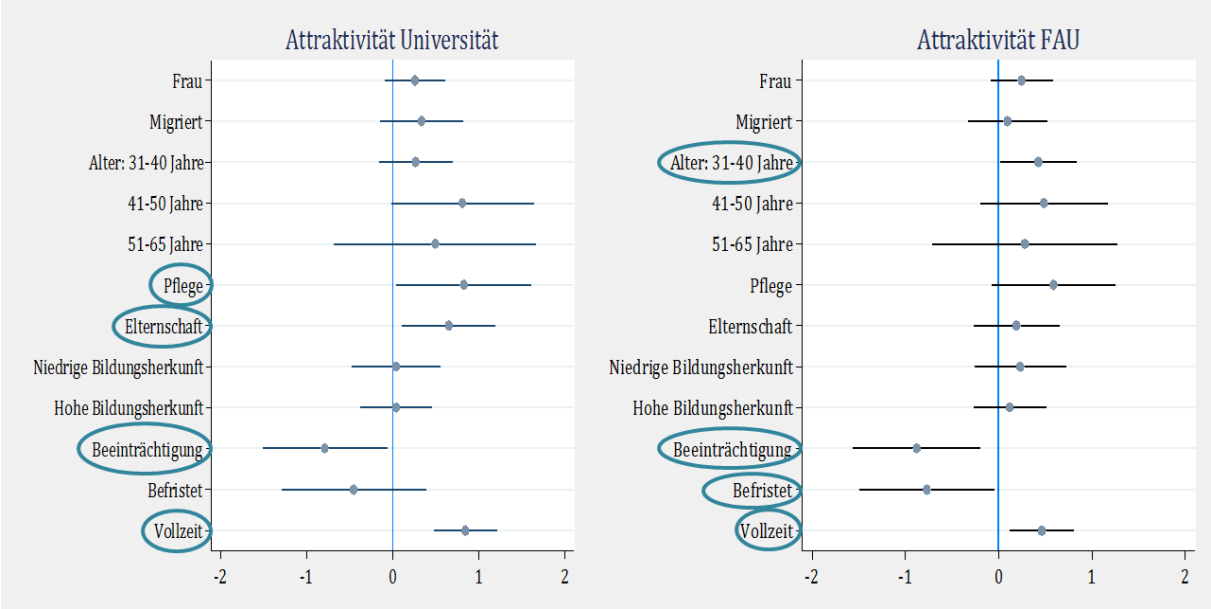

Abb. 11: Attraktivität der Beschäftigung an Hochschule allgemein und der aktuellen Arbeitgeberin nach Vielfaltsdimensionen

Belastung

Für die Einschätzung der Belastung der wissenschaftlich Beschäftigten ist mit der Effort Reward Imbalance Scale (ERI QIII Overcommitment Version) eine in der Psychologie häufig verwendete Skala eingesetzt worden. Hier beurteilen Befragte auf einer Skala von „stimme gar nicht zu“ bis „stimme voll zu“, inwieweit sie den folgenden Aussagen zustimmen bzw. sie diese ablehnen:

- Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.
- Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.
- Diejenigen, die mir am nächsten stehen, sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.
- Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum.
- Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.
- Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.

Aus den Antworten zu diesen einzelnen Fragen wird ein Belastungs-Index gebildet. Dabei werden jeweils die höchsten Wert aufaddiert (3 = Maximalwert stimme voll zu, 0 = Minimalwert stimme gar nicht zu, Ausnahme: Frage 2, weil diese Frage andersherum gepolt ist, also positiv formuliert –- hier wird dann der niedrigste Wert ausgewählt). Der Index kann dann von 0 bis 18 reichen (6x3). Abbildung 12 veranschaulicht die Normalverteilung der Ergebnisse, deren Zenith ungefähr bei der Index-Mitte liegt. Unsere Erwartung war bezüglich dieser Frage eher eine andere, nämlich dass sich ein deutlicher Ausschlag nach rechts in Richtung von höherer bzw. höchster Belastung zeigen würde.

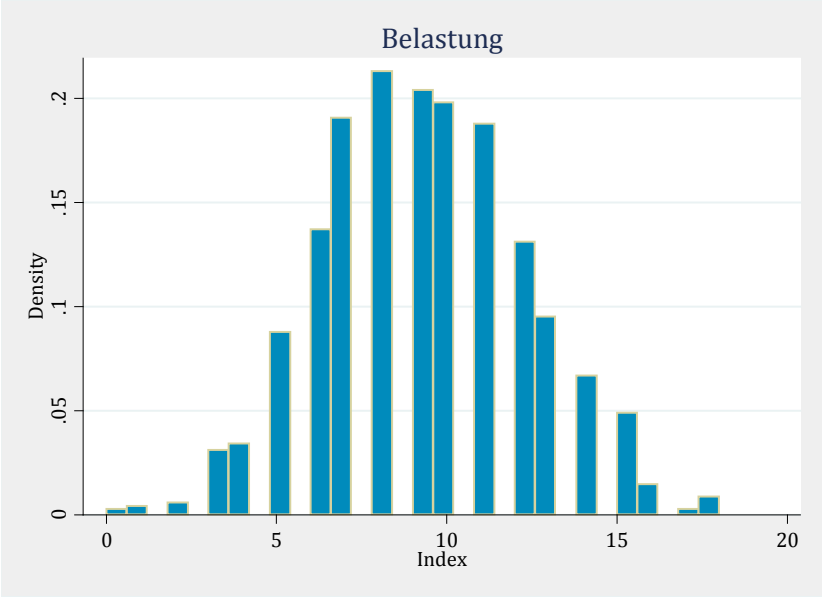

Abb. 12: Belastung

Welche sozialen Merkmale beeinflussen das Belastungsempfinden (Abb. 13)? Am belastetsten an der FAU fühlen sich beeinträchtigte Personen, Vollzeitbeschäftigte sowie Personen mit einer niedrigen Bildungsherkunft im Vergleich zu Personen mit mittlerer Bildungsherkunft. Keine Effekte zeigen sich für Personen mit Care-Aufgaben, also Eltern oder Pflegende.

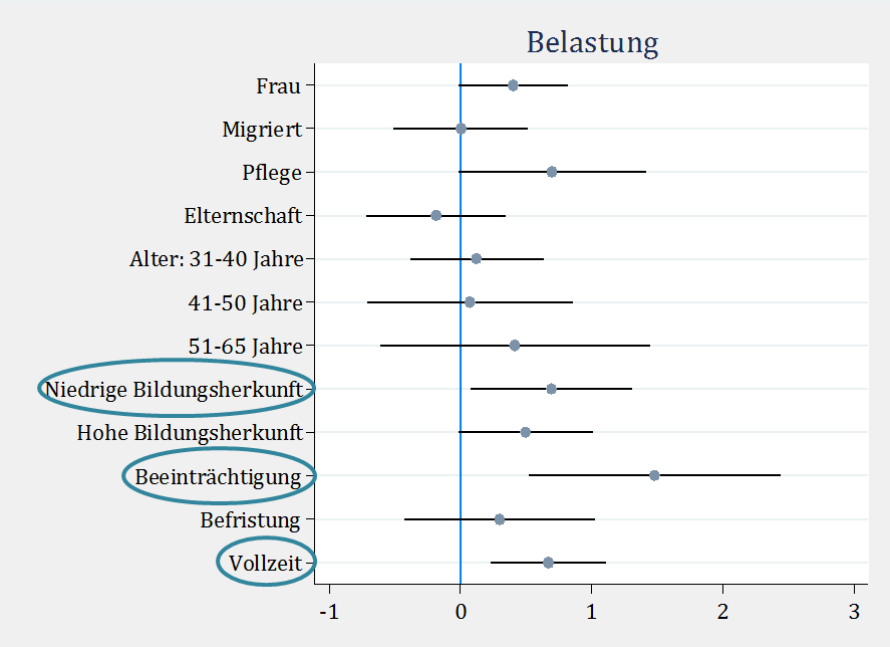

Abb. 13: Belastung nach Vielfaltsdimensionen (Anmerkung: Referenzgruppe mittlere Bildungsherkunft)

Vereinbarkeit

Gerade in der Wissenschaft ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf viel diskutiert: An der FAU halten nur rd. 10% der von uns befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Vereinbarkeit für gut, rd. 38% halten sie für eher gut, rd. 37% für eher schlecht und rd. 16% für schlecht. An der Medizinischen Fakultät fällt die Bewertung der Vereinbarkeit besonders ungünstig aus: Nur 4% der Befragten geben an, dass sie die Vereinbarkeit für gut halten. Höher fällt der Wert an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät aus, die anderen Fakultäten liegen zwischen diesen beiden Werten.

Im Anschluss stellten wir die Frage, ob die Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Universität die Entscheidung für (weitere) Kinder beeinflusst. Es zeigt sich, dass gerade Personen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eher schlecht und schlecht einstufen, angeben, dass diese negative Einschätzung auch einen Einfluss auf ihre Entscheidung für Kinder hat.

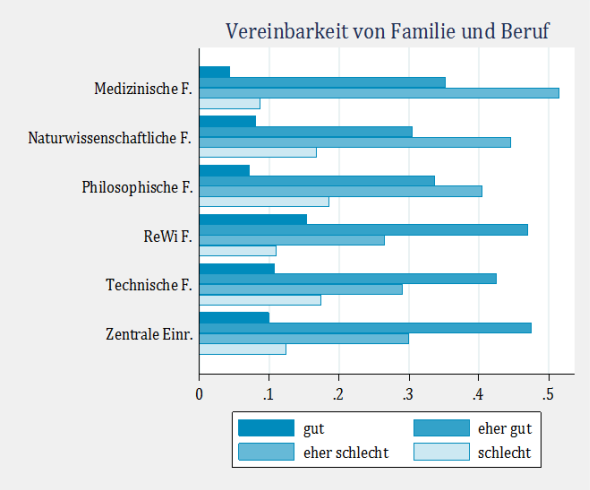

Abb. 14: Vereinbarkeit nach Fakultäten

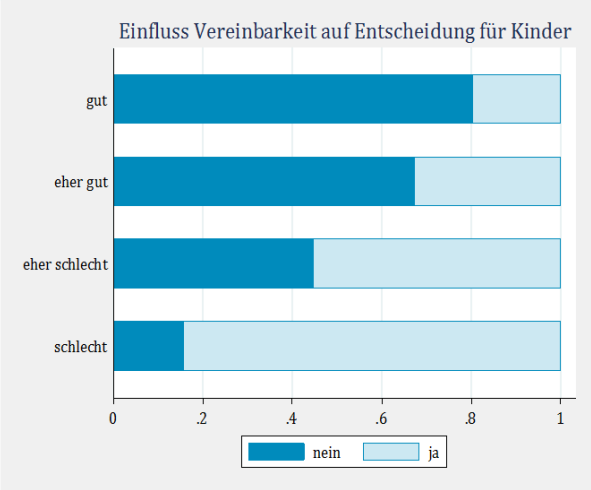

Abb. 15: Einfluss eingeschätzte Vereinbarkeit für Kinder

Verzicht

Gefragt, ob die Wissenschaftler*innen im Karriereverlauf auf etwas verzichtet haben, antworten rd. 51% der Befragten mit „ja“. Diese Gruppe wiederum wurde gebeten, anzugeben, worauf sie verzichtet haben. Hier nennen rund 42% der Umfrage-Teilnehmer*innen Kinder, gefolgt von Beziehung/Privatleben, Einkommen (im Vergleich zur Privatwirtschaft), Freizeit, Sicherheit wegen der befristeten Arbeitsverhältnisse, Aufstiegsmöglichkeiten sowie einen dauerhaften Wohnort.

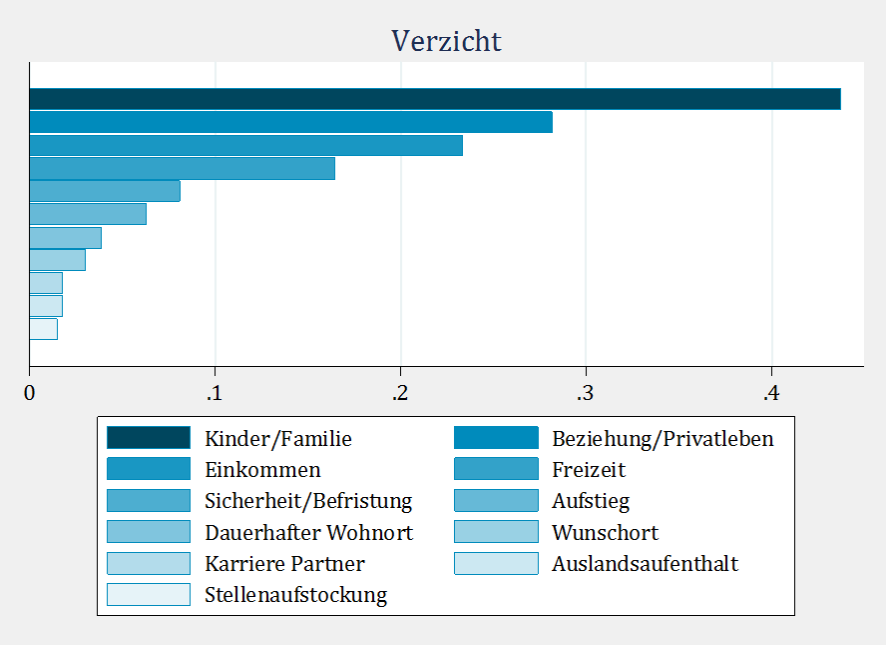

Abb. 16: Verzicht auf… (Anmerkung: Legende von rechts nach links zu lesen)

Perspektiven für akademische Laufbahn

Rd. 55 % der Befragten schätzen ihre beruflichen Perspektiven für eine akademische Laufbahn als gut und eher gut ein, rd. 26% bewerten sie als eher schlecht oder schlecht. Hier zeigen sich abermals große Unterschiede zwischen den Fakultäten. An der Technischen Fakultät bewerten fast alle Befragten ihre beruflichen Aussichten

als gut und auch an der Naturwissenschaftlichen Fakultät herrscht diese Einschätzung vor im Vergleich zur – nicht wirklich verwunderlich – Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie.

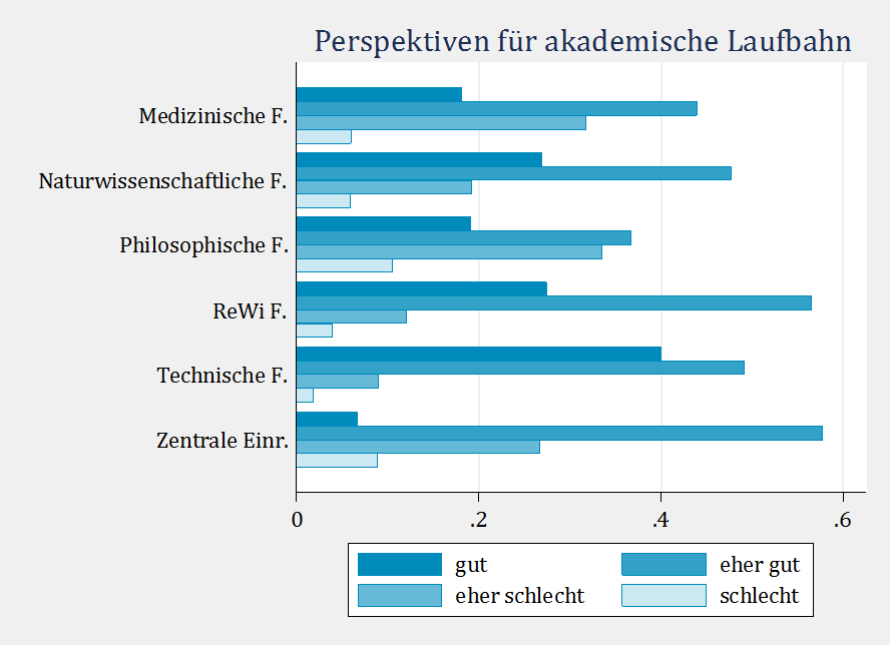

Abb. 17: Perspektiven für akademische Laufbahn nach Fakultäten

Welche sozialen Merkmale nun beeinflussen die Einschätzung der akademischen Laufbahn (und zwar die negative Einschätzung, d.h. diejenigen, die im negativen Bereich liegen, schätzen ihre Aussichten besser ein)? Signifikant positivere Einschätzungen nehmen wissenschaftlich Beschäftigte mit Migrationserfahrungen sowie die Vollzeitbeschäftigten vor. Signifikant negativere Einschätzungen ihrer akademischen Laufbahn haben die älteren im Vergleich zur jüngsten Altersgruppe der 20-30-Jährigen. Beeinträchtigte Personen schätzen ihre Aussichten ebenfalls schlechter ein und auch – nicht erstaunlich – die befristet Beschäftigten. Care-Aufgaben (Pflege und Elternschaft) haben keinen Einfluss, genau wie die Bildungsherkunft. Was wirklich verwundert ist, dass Geschlecht hier keinen Effekt hat: Frauen schätzen ihre Chancen nicht schlechter als Männer ein.

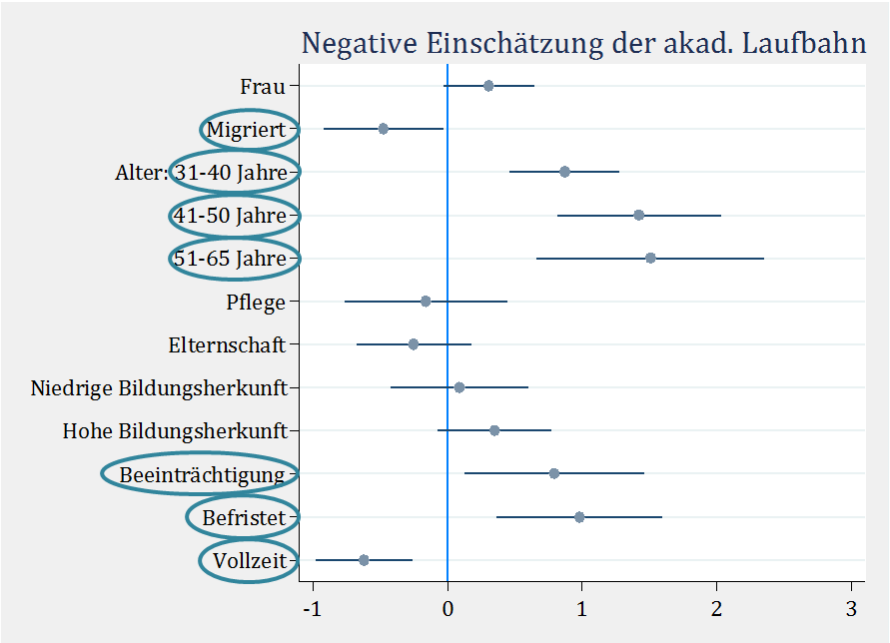

Abb. 18: Perspektiven für akademische Laufbahn nach Vielfaltsdimensionen

Ausstiegsüberlegungen und Gründe dafür

Auf die Frage, ob die Wissenschaftler*innen schon einmal über einen Ausstieg nachgedacht haben, antworteten rd. 22% der Befragten mit „ja, häufig“, rd. 51% mit „ja, hin und wieder“ und rd. 28% mit „nein“. Mehr als 70% haben also schon an Ausstieg gedacht. Welche sozialen Dimensionen beeinflussen die Ausstiegsüberlegungen? Die selbst migrierten bzw. mit mindestens einem migrierten Elternteil denken nicht an Ausstieg. Die Altersgruppe der 31-40-Jährigen (im Vergleich zur jüngsten Altersgruppe) und auch die befristet Beschäftigten dagegen wollen (müssen) im Prinzip aussteigen. Alle anderen sozialen Merkmale haben keine Effekte.

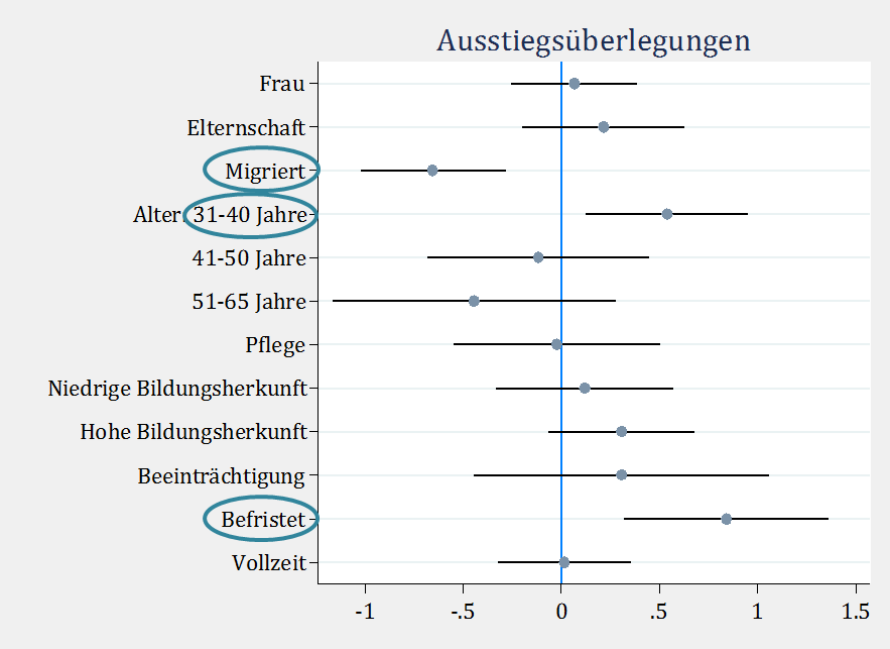

Abb. 19: Ausstiegsüberlegungen nach Vielfaltsdimensionen

Welche Gründe nennen die Befragten für einen Ausstieg aus der Wissenschaft? Fast 50% geben hierfür die Befristung an, gefolgt vom Verdienst, den Arbeitsbedingungen, der Belastung, der Familie, den Karrierechancen, der Verwaltung, der geforderten Mobilität (d.h. nicht zu wissen, wo sich der eigene Aufenthaltsort in fünf Jahren befindet), einem Beschäftigungsangebot außerhalb der Universität sowie der Work-Life-Balance.

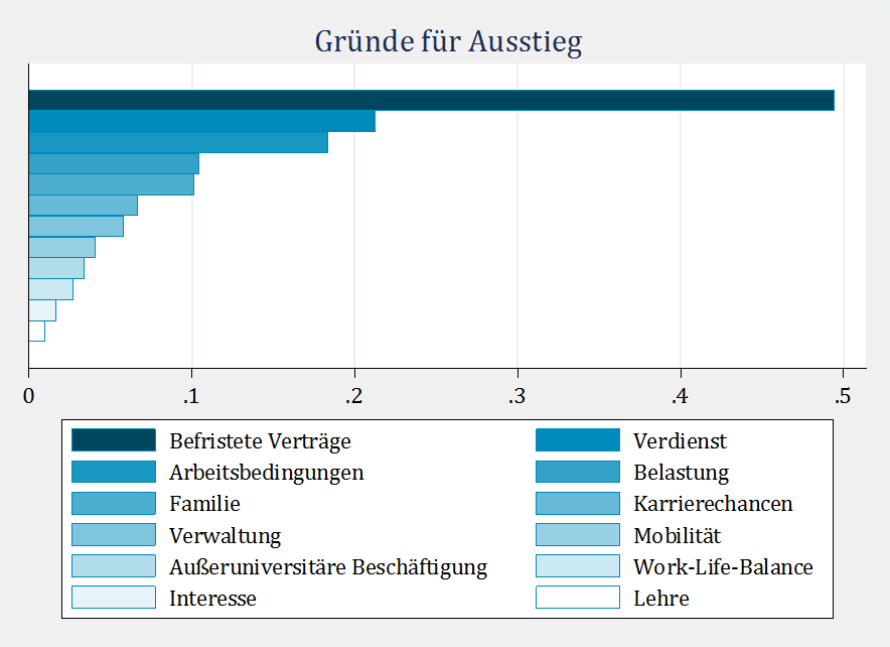

Abb. 20: Gründe für Ausstieg (Anmerkung: Legende von rechts nach links zu lesen)

5 Ausblick

Die Online-Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten der FAU ermöglicht, den Ist-Zustand hinsichtlich verschiedener Diversitätsachsen in der untersuchten Organisation abzubilden und zu ermitteln, welchen Einfluss diese auf die Einschätzung des organisationalen Kontextes und die Zufriedenheit der Befragten haben.

Generiert werden konnte eine Fülle von Ergebnissen. Diese liefern wertvolle Hinweise darauf, in welchen Feldern die zentralen Aufgaben und Maßnahmen des Diversity Management bezüglich der Zielgruppe wissenschaftlich Beschäftigter zukünftig liegen sollten, um eine gender- und diversitätssensible Wissenschafts- und Organisationskultur weiter zu fördern. Dabei bestätigen sich neben Gender, Beeinträchtigung und Care vor allem Dimensionen auf organisationaler Ebene wie Befristung und Beschäftigungsumfang als relevante Einflussgrößen, deren Bedeutsamkeit wiederum stark geprägt ist von den Fakultätskulturen. Die noch offene Frage, welche Effekte mögliche Interaktionen zwischen einzelnen sozialen Merkmalen auf die Einschätzungen der Befragten haben, muss dabei weiteren Untersuchungen vorbehalten bleiben.

Für die konkrete Praxis des Diversity Management, dessen Weiterentwicklung und letztlich auch Evaluierung wäre es zielführend, die Befragung wissenschaftlich Beschäftigter als Panel zu konzipieren, um fortlaufend wichtige Hinweise und Rückmeldungen zur Zufriedenheit und Einschätzung des organisationalen Kontextes der Wissenschaftler*innen an der FAU zu erhalten. So liefert das Projekt „Diversität in der Organisation Hochschule“ als Querschnittuntersuchung vor allem punktuelle Aufschlüsse zur Arbeitgeberin FAU, deren kontinuierliche Beobachtung und Kontrolle jedoch für ein gelingendes Diversity Management unabdingbar ist.

Die Online-Befragung stellt zudem nur die Momentaufnahme einer einzelnen Organisation bereit und ihre Ergebnisse sind entsprechend nur von eingeschränkter Gültigkeit. Demgemäß wäre der Einsatz des Befragungsinstruments an weiteren Hochschulen wünschenswert, um die Güte der an der FAU gewonnenen Befunde besser einschätzen zu können. Dies könnte ein wichtiger Schritt zur Etablierung einer Datenbasis aus Befragungsergebnissen und universitärem Kennzahlenset (Ist-Zustand) sowohl für zukünftige Diversity-Zielvereinbarungen (Soll-Zustand) als auch für ein zu implementierendes Diversity-Controlling der Hochschulen sein.

6 Literatur

Bhopal, K./Preston, J. (2012): Intersectionality and „race" in education. London: Routledge.

Buche, A./Gottburgsen, A. (2012): Migration, soziale Herkunft und Gender: „Intersektionalität“ in der Hochschule. In: Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren. (WISO Diskurs). Hg. P. Pielage/L. Pries/G. Schultze. S. 113-126

Cox, T.H. (1991): The multicultural organization. In: Academy of Management Executive 5 (2). S. 34-47.

Cox, T. H. (1993): Cultural „diversity“ in organizations: Theory, research and practice. San Francisco: Berrett-Koehler.

Davis, K. (2008): Intersectionality as buzzword: A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful. Feminist Theory 9, 67-85.

Gardenswartz, L./Rowe, A. (1998): Managing diversity: A complete desk reference and planning guide. Revised edition. New York u.a.: McGraw-Hill. (Section 3)

Gottburgsen, A./Gross, C. (2012): Welchen Beitrag leistet „Intersektionalität“ zur Klärung von Kompetenzunterschieden bei Jugendlichen? In: Soziologische Bildungsforschung. Sonderband der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Hg. H. Solga/R. Becker. Wiesbaden: Springer VS Verlag. S. 86-110.

Gottburgsen, A./Sixt, M. (2012): Vergebene Chancen – Ressource Bildung und akkumulierte soziale Ungleichheit. In: Ressourcen im Sozialstaat und in der Sozialen Arbeit. Ein Handbuch. Hg. A. Knecht/F.-C. Schubert. Stuttgart: Kohlhammer. S. 102-116.

Gross, C./Gottburgsen, A. (2013): Gender, soziale Herkunft und Migration: „Intersektionalität“ im Kompetenzerwerb. In: Geschlecht, Migration und Bildungserfolg. Hg. A. Hadjar/S. Hupka-Brunner. Weinheim/München: Juventa Verlag.

Hartmann, M./Kopp, J. (2001): Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53 (3). S. 436-466.

Klinger, C./Knapp, G.-A./Sauer, B. (Hg.) (2007): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität. Frankfurt a.M.: Campus.

Knapp, G.-A. (2008): Verhältnisbestimmungen: Geschlecht, Klasse, Ethnizität in gesellschaftstheoretischer Perspektive. In: Über-Kreuzungen, Hrsg. Cornelia Klinger und Gudrun-Axeli Knapp, 138-170. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Krell, G. (2008): Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor. In: Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Hg. G. Krell. 5. Auflage. Wiesbaden: Gabler. S. 63-80.

Leicht-Scholten, C. (2012): Diversity Management an deutschen Hochschulen – eine Annäherung. In: Nexus: Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre. Hg. Hochschulrektorenkonferenz. Bonn. S. 8-12.

Lutz, H./Herrera Vivar, M.T./Supik, L. (Hg.) (2010): Fokus Intersektionalität. Wiesbaden: VS Verlag.

McCall, L. (2005): The complexity of intersectionality. Signs 30:1771-1800.

Müller, C./Sander, G. (2011): Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz: Vielfalt als Chance. Bern: Haupt.

Smykalla, S./Vinz, D. (Hg.) (2012): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Thomas, D.A./Ely, R.J. (1996): Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. In: Harvard Business Review Sept./Okt., S. 79-99.

Winker, G./Degele, N. (2009): Intersektionalität. Bielefeld: transcript.

7 Anhang

7.1 Verzeichnis der Fragen nach thematischen Blöcken

7.2.1 Organisationaler Kontext – Verortung ... 24
Fakultäten ... 24
Position ... 24
Besoldungsgruppe Professur ... 25
Qualifikationsstufe & Weiterqualifikation ... 25
Stellenfinanzierung (Landes- vs. Drittmittel, Stipendien) ... 25
Arbeitsverhältnis (Befristung) ... 26
Lehrdeputat ... 26
Vertragsbiografie & Arbeitsplatzsicherheit ... 26
7.2.2 Soziodemographie der Befragten ... 28
Gender ... 28
Alter ... 28
Religiöse Orientierung ... 28
Beeinträchtigung ... 29
Migration ... 30
Staatsangehörigkeit ... 32
Sprache (Eltern & Umfeld) ... 32
7.2.3 Sozioökonomischer Status ... 35
Bildungsherkunft ... 35
Berufsabschluss der Eltern ... 35
Erwerbstätigkeit der Eltern ... 35
Studier/te/ende Geschwister ... 35
Studiumsfinanzierung ... 36
7.2.4 Qualifikationen ... 36
Studienabschluss ... 38
Abschlussnote ... 39
Hilfskrafttätigkeit ... 39
7.2.5 Life Domain Balance ... 41
Partnerschaft ... 41
Care und Elternschaft ... 43
Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen ... 45
7.2.6 Einschätzungen des organisationalen Kontextes ... 46
Stellenwert des Berufs ... 46
Attraktivität der Hochschulbeschäftigung ... 46
Berufliche Perspektiven ... 48
Ausstieg aus der Wissenschaft ... 48
Finanzielle und persönliche Einschränkungen ... 48
Vereinbarkeit Elternschaft und Wissenschaft ... 49
Belastung ... 51
Diversitygerechte Hochschule ... 54
Diskriminierung ... 55
Allgemeine Schlussfrage ... 57

7.2 Häufigkeitsauszählungen

7.2.1 Organisationaler Kontext – Verortung

Fakultäten

Frage: Welcher Einrichtung gehören Sie an?
Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an!

	Anzahl	Prozent
Medizinische Fakultät	92	6.28%
Naturwissenschaftliche Fakultät	372	25.41%
Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie	342	23.36%
Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	158	10.79%
Technische Fakultät	451	30.81%
Service- und Beratungsstelle, Zentrale Einrichtungen, Zentrale Universitätsverwaltung	61	4.17%
Verbundene Einrichtung	7	0.48%
keine Angabe	11	0.75%

N = 1978 | n = 1464 | sys-missing = 514

Position

Frage: In welcher Position sind Sie an der FAU tätig?
Wenn Ihre Position nicht in der Liste erscheint, tragen Sie diese bitte in das Textfeld ein!

	Anzahl	Prozent
Akademische/r Direktor/in (auch leitend), Akademische/r Oberrat/-rätin, Akademischer Rat/Rätin	176	12.34%
Lehrbeauftragte	23	1.61%
Lektor/in	13	0.91%
Privatdozent/in	14	0.98%
Professor/in	137	9.61%
Studentische Hilfskraft	2	0.14%
Studienrat/-rätin, Oberstudienrat/-rätin	6	0.42%
Wissenschaftliche/r Beschäftigte/r bzw. Mitarbeiter/in (auch wissenschaftliche/r Assistent/in bzw. Oberassistent/in)	1041	73.00%
Wissenschaftliche Hilfskräfte (16)	14	0.98%
keine Angabe (17)	23	1.61%
GESAMT	1426	
ungültig (fehlend)	33	

N = 1978 | n = 1459 | sys-missing = 519

Besoldungsgruppe Professur

Frage: Bitte spezifizieren Sie Ihrer Professur!

	Anzahl	Prozent
W1 (1)	9	7.50%
W2 (2)	51	42.50%
W3 (3)	60	50.00%
keine Angabe (4)	16	13.33%
GESAMT	120	
ungültig (fehlend)	17	

N = 1978 | n = 137 | sys-missing = 1841

Qualifikationsstufe & Weiterqualifikation

Frage: Sind Sie…? ***Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an!***

	Anzahl	Prozent
weder promoviert noch habilitiert	778	57.80%
promoviert	482	35.81%
habilitiert	141	10.48%
keine Angabe	46	3.42%

N = 1978 | n = 1346 | sys-missing = 632

Frage: Streben Sie eine wissenschaftliche Weiterqualifikation an?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	853	81.01%
nein (2)	200	18.99%
keine Angabe (3)	102	9.69%
GESAMT	1053	
ungültig (fehlend)	103	

N = 1978 | n = 1156 | sys-missing = 822

Stellenfinanzierung (Landes- vs. Drittmittel, Stipendien)

Frage: Wie sind Sie aktuell finanziert? ***Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an!***

	Anzahl	Prozent
Universitätsmittel (Landesmittel) bzw. Mittel aus Planstellen	861	60.13%
Projektmittel (Drittmittel)	558	38.97%
Stipendium	14	0.98%
keine Angabe	73	5.10%

N = 1978 | n = 1432 | sys-missing = 546

Arbeitsverhältnis (Befristung)

Frage: Ist Ihr Beschäftigungsverhältnis aktuell …?

	Anzahl	Prozent
befristet (1)	1115	79.70%
unbefristet (2)	284	20.30%
keine Angabe (3)	27	1.93%
GESAMT	1399	
ungültig (fehlend)	33	

N = 1978 | n = 1432 | sys-missing = 546

Frage: Wie hoch ist aktuell Ihr Beschäftigungsumfang gemessen an einer Vollzeitstelle?

	Anzahl	Prozent
100% (1)	813	57.86%
> 50% (2)	183	13.02%
= 50% (3)	362	25.77%
< 50% (4)	47	3.35%
GESAMT	1405	
ungültig (fehlend)		

N = 1978 | n = 1405 | sys-missing = 573

Lehrdeputat

Frage: Wie hoch ist Ihr Lehrdeputat?

	Anzahl	Prozent
kein Lehrdeputat (1)	442	32.08%
bis 5 SWS (inklusive) (2)	569	41.29%
< 10 SWS (3)	264	19.16%
>= 10 SWS (4)	103	7.47%
GESAMT	1378	
ungültig (fehlend)	0	

N = 1978 | n = 1378 | sys-missing = 600

Vertragsbiografie & Arbeitsplatzsicherheit

Frage: Bis wann läuft Ihr Vertrag?

	Anzahl	Prozent
2013	555	54.84%
2014	263	25.99%
2015	129	12.75%
2016 und länger	65	6.42%
GESAMT	1012	
ungültig (fehlend)	0	

N = 1978 | n = 1012 | sys-missing = 966

Frage: Streben Sie anschließend eine Weiterbeschäftigung an?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	715	85.22%
nein (2)	124	14.78%
weiß nicht (3)	199	23.72%
keine Angabe (4)	47	5.60%
GESAMT	839	
ungültig (fehlend)	251	

N = 1978 | n = 1090 | sys-missing = 888

Denjenigen, die mit „ja“ geantwortet hatten, wurden zusätzlich die beiden folgenden Fragen gestellt

Frage: Hat Ihre Vorgesetzte bzw. Ihr Vorgesetzter mit Ihnen über die Perspektive einer Weiterbeschäftigung gesprochen?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	621	62.41%
nein (2)	332	33.37%
weiß nicht (3)	42	4.22%
keine Angabe (4)	89	8.94%
GESAMT	995	
ungültig (fehlend)	95	

N = 1978 | n = 1090 | sys-missing = 888

Frage: Hat Ihre Vorgesetzte bzw. Ihr Vorgesetzter Ihnen eine Weiterbeschäftigung in Aussicht gestellt?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	541	49.91%
nein (2)	258	23.80%
weiß nicht (3)	166	15.31%
keine Angabe (4)	119	10.98%
GESAMT	1084	
ungültig (fehlend)	6	

N = 1978 | n = 1090 | sys-missing = 888

7.2.2 Soziodemographie der Befragten

Gender

Frage: Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.		
	Anzahl	**Prozent**
männlich (1)	766	56.45%
weiblich (2)	567	41.78%
möchte mich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen (3)	24	1.77%
keine Angabe (4)	28	2.06%
GESAMT	1357	
ungültig (fehlend)	41	
N = 1978 | n = 1398 | sys-missing = 580		

Alter

Frage: Wie alt sind Sie?		
	Anzahl	**Prozent**
20-30 (1)	574	49.87%
31-40 (2)	336	29.19%
41-50 (3)	155	13.47%
51-65 (4)	86	7.47%
GESAMT	1151	
ungültig (fehlend)	0	
N = 1978 | n = 1151 | sys-missing = 827		

Religiöse Orientierung

Frage: Fühlen Sie sich einer religiösen Tradition verbunden?		
	Anzahl	**Prozent**
nein (1)	493	40.81%
ja, Christentum (2)	668	55.30%
ja, Islam (3)	19	1.57%
ja, Judentum (4)	5	0.41%
ja, Buddhismus (5)	11	0.91%
ja, Hinduismus (6)	8	0.66%
ja, andere (7)	4	0.33%
keine Angabe (8)	71	5.88%
GESAMT	1208	
ungültig (fehlend)	73	
N = 1978 | n = 1281 | sys-missing = 697		

Beeinträchtigung

Frage: Haben Sie eine gesundheitliche Beeinträchtigung?
Wir möchten an dieser Stelle nochmals darauf hinweisen, dass die Beantwortung dieser und der folgenden Fragen freiwillig ist!

	Anzahl	Prozent
ja (1)	60	4.54%
nein (2)	1233	93.27%
weiß nicht (3)	29	2.19%
keine Angabe (4)	63	4.77%
GESAMT	1322	
ungültig (fehlend)	71	

N = 1978 | n = 1393 | sys-missing = 585

Frage: Welcher Art ist Ihre gesundheitliche Beeinträchtigung?
Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an!

	Anzahl	Prozent
Mobilitäts- und Bewegungsbeeinträchtigung	19	31.67%
Sehbeeinträchtigung/Blindheit	14	23.33%
Hörbeeinträchtigung/Gehörlosigkeit	5	8.33%
Sprach- bzw. Sprechbeeinträchtigung	3	5.00%
Psychische Beeinträchtigung/Erkrankung (z.B. Psychose, Essstörung, Suchterkrankung)	10	16.67%
Chronische somatische Krankheit (z.B. Asthma, Diabetes, Rheuma, MS)	24	40.00%
Teilleistungsstörung (z.B. Legasthenie, Dyskalkulie)	2	3.33%
Sonstige Beeinträchtigung/Erkrankung (z.B. Tumorerkrankung, Autismus)	8	13.33%
keine Angabe	5	8.33%

N = 1978 | n = 60 | sys-missing = 1918

Frage: Sind Sie dadurch in Ihrer beruflichen Tätigkeit beeinträchtigt?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	12	21.82%
nein (2)	43	78.18%
keine Angabe (3)	5	9.09%
GESAMT	55	
ungültig (fehlend)	5	

N = 1978 | n = 60 | sys-missing = 1947

Migration

Frage: Sind Sie selbst, eines Ihrer Elternteile oder beide Eltern nicht in Deutschland (inkl. ehemalige DDR) geboren?
Bitte gehen Sie von den Ländergrenzen zum Zeitpunkt der Geburt aus!
Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an!

	Anzahl	Prozent
selbst	189	13.65%
Mutter	207	14.95%
Vater	211	15.23%
nein	1064	76.82%
keine Angabe	44	3.18%

N = 1978 | n = 1385 | sys-missing = 593

Frage: In welchem Land sind Sie geboren?
Bitte geben Sie Ihr Geburtsland in der heutigen Bezeichnung an!
Zur vereinfachten Suche können Sie durch die Eingabe des ersten Buchstabens zur entsprechenden Ländergruppe springen. Wenn Ihr Geburtsland nicht in dieser Liste erscheint, tragen Sie es bitte in das Textfeld ein!

	Anzahl	Prozent
keine Angabe (1)	30	18.87%
Argentinien (11)	3	1.89%
Armenien (12)	2	1.26%
Bahamas (16)	1	0.63%
Belgien (20)	1	0.63%
Brasilien (28)	2	1.26%
Bulgarien (30)	1	0.63%
China, Volksrepublik (35)	3	1.89%
Dominica (39)	3	1.89%
Dominikanische Republik (40)	1	0.63%
Ecuador (42)	1	0.63%
Estland (46)	1	0.63%
Finnland (48)	3	1.89%
Frankreich (49)	3	1.89%
Gambia (51)	1	0.63%
Griechenland (55)	1	0.63%
Guinea (57)	2	1.26%
Irak (64)	1	0.63%
Iran (65)	1	0.63%
Italien (69)	4	2.52%
Jamaika (70)	2	1.26%
Kasachstan (78)	2	1.26%
Kenia (80)	5	3.14%
Kiribati (82)	2	1.26%

Kolumbien (83)	2	1.26%
Kongo, Republik (86)	5	3.14%
Korea, Demokratische Volksrepublik (87)	1	0.63%
Litauen (99)	1	0.63%
Malta (106)	1	0.63%
Marokko (107)	1	0.63%
Moldawien (114)	1	0.63%
Monaco (115)	0	0.00%
Mongolei (116)	2	1.26%
Niederlande (125)	4	2.52%
Oman (130)	1	0.63%
Österreich (131)	5	3.14%
Papua-Neuguinea (137)	6	3.77%
Polen (141)	10	6.29%
Rumänien (144)	12	7.55%
Russland (145)	3	1.89%
Samoa (148)	1	0.63%
San Marino (149)	2	1.26%
Saudi-Arabien (151)	1	0.63%
Schweiz (153)	3	1.89%
Serbien (155)	1	0.63%
Sierra Leone (157)	1	0.63%
Slowakei (160)	1	0.63%
Somalia (162)	1	0.63%
Spanien (164)	7	4.40%
St. Vincent und die Grenadinen (168)	6	3.77%
Tadschikistan (175)	1	0.63%
Tschechien (183)	3	1.89%
Türkei (185)	6	3.77%
Ukraine (190)	3	1.89%
Ungarn (191)	3	1.89%
Usbekistan (193)	5	3.14%
Vanuatu (194)	4	2.52%
Vereinigtes Königreich (198)	5	3.14%
Vereinigte Staaten von Amerika (199)	3	1.89%
Westsahara (202)	1	0.63%
GESAMT	159	
ungültig (fehlend)	30	

N = 1978 | n = 189 | sys-missing = 1789

Staatsangehörigkeit

Frage: Bitte geben Sie an, ob eine oder mehrere dieser Aussagen auf Sie zutreffen.

	ja (1)	nein (2)	Gesamt	Missing* A	Missing* B
Ich besitze (auch) eine nicht-deutsche Staatsbürgerschaft.	13.89% (184)	86.11% (1141)	1325	38	13
Ich selbst habe die deutsche Staatsbürgerschaft durch Einbürgerung erworben.	4.68% (60)	95.32% (1223)	1283	32	61

N = 1978 | n = 1376 | sys-missing = 602 * **A** = keine Angabe **B** = ungültig (fehlend)

Sprache (Eltern & Umfeld)

Frage: Welche Sprache haben Sie in Ihrer Kindheit vorwiegend mit Ihren Eltern gesprochen?

	Anzahl	Prozent
keine Angabe (1)	84	6.59%
Algerisch (6)	1	0.08%
Amharisch (7)	3	0.24%
Arabisch (8)	2	0.16%
Armenisch (9)	1	0.08%
Aserbaidschanisch (10)	1	0.08%
Bengali (15)	1	0.08%
Chichewa (21)	3	0.24%
Chinesisch (22)	4	0.31%
Dari (26)	6	0.47%
Deutsch (27)	1106	86.81%
Dioula (29)	2	0.16%
Dzongkha (30)	1	0.08%
Englisch (31)	8	0.63%
Estnisch (32)	1	0.08%
Finnisch (35)	1	0.08%
Französisch (36)	5	0.39%
Georgisch (38)	13	1.02%
Griechisch (40)	3	0.24%
Hebräisch (43)	1	0.08%
Igbo (46)	8	0.63%
Irisch (Gälisch) (48)	1	0.08%
Italienisch (50)	5	0.39%
Javanisch (52)	3	0.24%
Kinyarwanda (59)	5	0.39%
Kroatisch (67)	1	0.08%
Marathi (81)	3	0.24%
Mazedonisch (84)	1	0.08%

Niederländisch (91)	3	0.24%
Norwegisch (92)	0	0.00%
Polnisch (98)	12	0.94%
Portugiesisch (99)	4	0.31%
Rätoromanisch (101)	1	0.08%
Rumänisch (102)	4	0.31%
Russisch (103)	8	0.63%
Sangho (105)	4	0.31%
Serbisch (107)	2	0.16%
Sesotho (108)	1	0.08%
Slowakisch (115)	1	0.08%
Somali (117)	1	0.08%
Spanisch (118)	12	0.94%
Sudanesisch (119)	8	0.63%
Tagalog (121)	1	0.08%
Tamil (122)	1	0.08%
Tschechisch (126)	2	0.16%
Türkisch (128)	6	0.47%
Turkmenisch (129)	1	0.08%
Ukrainisch (131)	1	0.08%
Ungarisch (132)	1	0.08%
Urdu (133)	7	0.55%
Xhosa (138)	1	0.08%
GESAMT	1274	
ungültig (fehlend)	84	

N = 1978 | n = 1358 | sys-missing = 620

Frage: Welche Sprache wurde in Ihrer Kindheit vorwiegend in Ihrem Umfeld (z.B. Freunde) gesprochen? ***Zur vereinfachten Suche können Sie durch die Eingabe des ersten Buchstabens zur entsprechenden Sprachengruppe springen. Wenn die in Ihrem Umfeld gesprochene Sprache nicht in dieser Liste erscheint, tragen Sie diese bitte in das Textfeld ein!***

	Anzahl	**Prozent**
keine Angabe (1)	93	7.35%
Amharisch (7)	1	0.08%
Arabisch (8)	3	0.24%
Bulgarisch (18)	1	0.08%
Chichewa (21)	2	0.16%
Chinesisch (22)	4	0.32%
Dari (26)	2	0.16%
Deutsch (27)	1107	87.51%
Dioula (29)	2	0.16%

Dzongkha (30)	1	0.08%
Englisch (31)	8	0.63%
Estnisch (32)	1	0.08%
Finnisch (35)	1	0.08%
Französisch (36)	6	0.47%
Georgisch (38)	43	3.40%
Griechisch (40)	1	0.08%
Hausa (42)	1	0.08%
Hebräisch (43)	1	0.08%
Igbo (46)	12	0.95%
Irisch (Gälisch) (48)	1	0.08%
Italienisch (50)	4	0.32%
Javanisch (52)	3	0.24%
Kinyarwanda (59)	1	0.08%
Litauisch (73)	1	0.08%
Malaysisch (79)	1	0.08%
Marathi (81)	1	0.08%
Niederländisch (91)	2	0.16%
Polnisch (98)	4	0.32%
Portugiesisch (99)	3	0.24%
Rätoromanisch (101)	1	0.08%
Rumänisch (102)	5	0.40%
Russisch (103)	7	0.55%
Samoanisch (104)	1	0.08%
Sangho (105)	3	0.24%
Serbisch (107)	2	0.16%
Sesotho (108)	1	0.08%
Slowakisch (115)	1	0.08%
Spanisch (118)	15	1.19%
Sudanesisch (119)	1	0.08%
Tschechisch (126)	1	0.08%
Türkisch (128)	4	0.32%
Ukrainisch (131)	1	0.08%
Ungarisch (132)	1	0.08%
Urdu (133)	2	0.16%
Xhosa (138)	1	0.08%
GESAMT	1265	
ungültig (fehlend)	93	

N = 1978 | n = 1358 | sys-missing = 620

7.2.3 Sozioökonomischer Status

Bildungsherkunft

Frage: Welches ist der höchste Bildungsabschluss Ihrer Eltern? (Vater und Mutter zusammengefasst)

	Anzahl	Prozent
niedrig (kein Elternteil höher als Volks- oder Hauptschulabschluss)	173	14.07%
mittel (kein Elternteil höher als mittlere Reife)	265	21.54%
hoch (mind. 1 Elternteil Abitur oder Studium)	792	64.39%

N = 1978 | n = 1230 | sys-missing = 748

Berufsabschluss der Eltern

Frage: Ordnen Sie bitte den aktuell/zuletzt ausgeübten Beruf Ihrer Eltern in das aufgeführte Spektrum berufl. Positionen ein.

	ArbeiterIn (1)	Angestellte(r) öffentl. Dienst (2)	Angestellte(r) freie Wirtschaft (3)	Beamter / Beamtin, Richter(in), Berufsolda-t(in) (4)	Akademiker(in) in freiem Beruf (Arzt/Ärztin, Rechtsanwalt/-anwältin, Steuerberater(in) u.ä.) (5)	Selbständige(r) Landwirt(in) bzw. Genossenschaftsbauer/-bäuerin (6)	Selbständige(r) im Handel, Gewerbe, Handwerk, in Industrie, Dienstleistung (7)	kann ich nicht einordnen (8)	Gesamt	Missing* A	Missing* B
Mutter	11.93% (97)	26.69% (217)	27.18% (221)	16.11% (131)	3.69% (30)	1.72% (14)	9.10% (74)	3.57% (29)	813	34	408
Vater	11.23% (133)	12.58% (149)	30.57% (362)	22.30% (264)	7.18% (85)	1.52% (18)	12.75% (151)	1.86% (22)	1184	48	23

N = 1978 | n = 1255 | sys-missing = 723 * **A** = keine Angabe **B** = ungültig (fehlend)

Erwerbstätigkeit der Eltern

Frage: Sind/waren Ihre Eltern überwiegend …

	vollzeit-erwerbstätig (1)	teilzeit-erwerbstätig (2)	sowohl als auch (3)	nicht erwerbstätig (4)	nicht bekannt (5)	Gesamt	Missing* A	Missing* B
Mutter	30.66% (382)	34.51% (430)	10.35% (129)	24.24% (302)	0.24% (3)	1246	30	5
Vater	94.75% (1173)	1.05% (13)	1.21% (15)	2.26% (28)	0.73% (9)	1238	35	8

N = 1978 | n = 1281 | sys-missing = 697* **A** = keine Angabe **B** = ungültig (fehlend)

Studier/te/ende Geschwister

Frage: Haben Sie mindestens einen Bruder bzw. eine Schwester, der bzw. die studieren bzw. studiert haben?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	828	66.08%
nein (2)	274	21.87%
keine Geschwister (3)	151	12.05%
keine Angabe (4)	26	2.08%
GESAMT	1253	
ungültig (fehlend)	28	

N = 1978 | n = 1281 | sys-missing = 697

Studiumsfinanzierung

Frage: Wie haben Sie Ihr Studium finanziert?
Wenn mehrere Finanzierungsarten für Sie zutreffen, geben Sie bitte alle an!

	Anzahl	Prozent
staatl. Förderung (z.B. BAFöG, Bildungskredit von der KfW Bankengruppe etc.)	328	24.28%
Unterstützung durch die Eltern	1071	79.27%
Stipendium	225	16.65%
Selbstfinanzierung (Nebenjob, eigenes Vermögen, etc.)	907	67.14%
andere	31	2.29%
keine Angabe	24	1.78%

N = 1978 | n = 1351 | sys-missing = 627

7.2.4 Qualifikationen

Frage: Wo haben Sie Ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben?

	Anzahl	Prozent
Deutschland (inkl. ehemalige DDR) (1)	1207	89.94%
anderes Land (2)	135	10.06%
keine Angabe (3)	11	0.82%
GESAMT	1342	
ungültig (fehlend)	16	

N = 1978 | n = 1358 | sys-missing = 620

Frage: In welchem Bundesland haben Sie Ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben?
Bitte orientieren Sie sich an den heutigen Bundesländergrenzen.

	Anzahl	Prozent
keine Angabe (1)	25	2.12%
Baden-Württemberg (2)	81	6.85%
Bayern (3)	776	65.65%
Berlin (4)	15	1.27%
Brandenburg (5)	7	0.59%
Bremen (6)	3	0.25%
Hamburg (7)	11	0.93%
Hessen (8)	45	3.81%
Mecklenburg-Vorp. (9)	4	0.34%
Niedersachsen (10)	47	3.98%
Nordrhein-Westfalen (11)	88	7.45%
Rheinland-Pfalz (12)	28	2.37%
Saarland (13)	6	0.51%
Sachsen (14)	21	1.78%
Sachsen-Anhalt (15)	12	1.02%
Schleswig-Holstein (16)	16	1.35%

Thüringen (17)	22	1.86%
GESAMT	1182	
ungültig (fehlend)	25	
N = 1978 | n = 1207 | sys-missing = 771		

Frage: In welchem Land haben Sie Ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben?
Wenn das Land nicht in dieser Liste erscheint, tragen Sie es bitte in das Textfeld ein!

	Anzahl	Prozent
keine Angabe (1)	14	10.37%
Argentinien (11)	3	2.22%
Armenien (12)	1	0.74%
Belgien (20)	1	0.74%
Brasilien (28)	2	1.48%
Chile (33)	3	2.22%
China, Volksrepublik (35)	4	2.96%
Dominica (39)	4	2.96%
Dominikanische Republik (40)	1	0.74%
Estland (46)	1	0.74%
Finnland (48)	3	2.22%
Frankreich (49)	3	2.22%
Gambia (51)	1	0.74%
Guinea (57)	1	0.74%
Indien (62)	3	2.22%
Irak (64)	1	0.74%
Iran (65)	1	0.74%
Italien (69)	4	2.96%
Jamaika (70)	1	0.74%
Kenia (80)	5	3.70%
Kiribati (82)	2	1.48%
Kolumbien (83)	1	0.74%
Kongo, Republik (86)	5	3.70%
Litauen (99)	1	0.74%
Malta (106)	1	0.74%
Marokko (107)	1	0.74%
Mexiko (112)	1	0.74%
Mongolei (116)	1	0.74%
Neuseeland (123)	1	0.74%
Niederlande (125)	1	0.74%
Nigeria (127)	1	0.74%
Österreich (131)	4	2.96%

Papua-Neuguinea (137)	4	2.96%
Polen (141)	3	2.22%
Russland (145)	4	2.96%
Samoa (148)	1	0.74%
San Marino (149)	2	1.48%
Schweiz (153)	3	2.22%
Serbien (155)	1	0.74%
Sierra Leone (157)	1	0.74%
Somalia (162)	1	0.74%
Spanien (164)	7	5.19%
St. Vincent und die Grenadinen (168)	7	5.19%
Türkei (185)	1	0.74%
Türkische Republik Nordzypern (186)	2	1.48%
Ukraine (190)	2	1.48%
Ungarn (191)	2	1.48%
Usbekistan (193)	5	3.70%
Vanuatu (194)	5	3.70%
Vereinigtes Königreich (198)	4	2.96%
Vereinigte Staaten von Amerika (199)	2	1.48%
Zypern (204)	1	0.74%
GESAMT	135	
ungültig (fehlend)	0	

N = 1978 | n = 135 | sys-missing = 1843

Studienabschluss

Frage: Welchen höchsten Studienabschluss haben Sie erreicht?
Wenn Sie bereits promoviert sind, geben Sie bitte den Studienabschluss an, der zur Promotion berechtigt hat.

	Anzahl	**Prozent**
Bachelor (1)	11	0.83%
Diplom (2)	721	54.21%
Master (3)	243	18.27%
Magister (4)	178	13.38%
Staatsexamen (5)	148	11.13%
anderer Abschluss (6)	29	2.18%
keine Angabe (7)	20	1.50%
GESAMT	1330	
ungültig (fehlend)	26	

N = 1978 | n = 1356 | sys-missing = 622

Frage: Wo haben Sie Ihren Studienabschluss erworben?

	Anzahl	Prozent
Deutschland (1)	1202	90.51%
anderes Land (2)	126	9.49%
keine Angabe (3)	10	0.75%
GESAMT	1328	
ungültig (fehlend)	28	

N = 1978 | n = 1356 | sys-missing = 62

Abschlussnote

Frage: Nennen Sie bitte Ihre Abschlussnote.
Wenn Sie keine Gesamtnote erhalten haben, geben Sie bitte die Note Ihres Hauptfaches an.

	Anzahl	Prozent
sehr gut = eine hervorragende Leistung (1)	790	60.49%
gut = eine Leistung, die erheblich über den durchschnittlichen Anforderungen liegt (2)	461	35.30%
voll befriedigend = eine Leistung, die über den durchschnittlichen Anforderungen liegt (3)	38	2.91%
befriedigend = eine Leistung, die durchschnittlichen Anforderungen entspricht (4)	15	1.15%
ausreichend = eine Leistung, die trotz ihrer Mängel noch den Anforderungen genügt (5)	1	0.08%
nicht ausreichend = eine Leistung, die wegen erheblicher Mängel den Anforderungen nicht mehr genügt (6)	1	0.08%
keine Angabe (7)	41	3.14%
GESAMT	1306	
ungültig (fehlend)	46	

N = 1978 | n = 1352 | sys-missing = 626

Hilfskrafttätigkeit

Frage: Waren Sie während Ihres Studiums als studentische Hilfskraft beschäftigt?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	967	72.54%
nein (2)	366	27.46%
keine Angabe (3)	13	0.98%
GESAMT	1333	
ungültig (fehlend)	15	

N = 1978 | n = 1348 | sys-missing = 630

Frage: Waren Sie oder sind Sie nach Ihrem Abschluss bei der selben Professur beschäftigt, an der Sie auch Ihre Hilfskrafttätigkeit ausgeübt haben?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	474	49.74%
nein (2)	479	50.26%
keine Angabe (3)	13	1.36%
GESAMT	953	
ungültig (fehlend)	13	

N = 1978 | n = 966 | sys-missing = 1012

7.2.5 Life Domain Balance

Partnerschaft

Frage: Haben Sie eine Partnerin bzw. einen Partner?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	982	79.90%
nein (2)	247	20.10%
keine Angabe (6)	55	4.48%
GESAMT	1229	
ungültig (fehlend)	58	

N = 1978 | n = 1287 | sys-missing = 691

Frage: Leben Sie mit Ihrer Partnerin bzw. mit Ihrem Partner überwiegend in einem gemeinsamen Haushalt?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	780	80.41%
nein (2)	190	19.59%
keine Angabe (3)	12	1.24%
GESAMT	970	
ungültig (fehlend)	12	

N = 1978 | n = 982 | sys-missing = 996

Frage: Wie teilen Sie und Ihre Partnerin bzw. ihr Partner die Haushaltsarbeit auf?
Wenn Sie eine Haushaltshilfe, Kinderfrau oder Ähnliches haben, beziehen Sie Ihre Angaben bitte nur auf den Teil der Arbeiten, die Sie und Ihre Partnerin bzw. Ihr Partner erledigen.

	Anzahl	Prozent
(fast) vollständig meine Partnerin bzw. mein Partner (1)	33	4.27%
überwiegend meine Partnerin bzw. mein Partner (2)	158	20.44%
wir etwa zu gleichen Teilen (3)	431	55.76%
überwiegend ich (4)	122	15.78%
(fast) vollständig ich (5)	25	3.23%
weiß nicht (6)	1	0.13%
keine Angabe (7)	6	0.78%
nur eine andere Person (8)	3	0.39%
GESAMT	773	
ungültig (fehlend)	6	

N = 1978 | n = 779 | sys-missing = 1199

Frage: Welchen höchsten Bildungsabschluss hat/hatte Ihr Partner/ Ihre Partnerin?

	Anzahl	Prozent
Volks- oder Hauptschulabschluss (mind. 8 Jahre) (1)	17	1.76%
Mittlerer Schulabschluss (mind. 10 Jahre) (2)	67	6.94%
Abitur oder andere Hochschulreife (mind. 12 Jahre) (3)	880	91.19%
ohne Schulabschluss (weniger als 8 Jahre) (4)	1	0.10%
keine Angabe (5)	16	1.66%
GESAMT	965	
ungültig (fehlend)	16	

N = 1978 | n = 981 | sys-missing = 997

Frage: Welchen höchsten Berufsabschluss hat/hatte Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin?

	Anzahl	Prozent
Lehre bzw. Facharbeiterabschluss (1)	69	7.29%
Abschluss einer Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie (2)	75	7.92%
Abschluss einer Fachhochschule (3)	104	10.98%
Abschluss einer Universität/Kunsthochschule (einschließlich Lehrerausbildung) (4)	482	50.90%
Promotion (5)	157	16.58%
Habilitation (6)	28	2.96%
ohne Berufsabschluss (7)	32	3.38%
keine Angabe (8)	33	3.48%
GESAMT	947	
ungültig (fehlend)	33	

N = 1978 | n = 980 | sys-missing = 998

Frage: Ist/war Ihre Partnerin bzw. Ihr Partner überwiegend …?

	Anzahl	Prozent
vollzeiterwerbstätig (1)	647	69.72%
teilzeiterwerbstätig (2)	152	16.38%
sowohl als auch (5)	47	5.06%
nicht erwerbstätig (3)	82	8.84%
keine Angabe (4)	51	5.50%
GESAMT	928	
ungültig (fehlend)	51	

N = 1978 | n = 979 | sys-missing = 999

Frage: Ist Ihre Partnerin bzw. Ihr Partner aktuell …?

	Anzahl	Prozent
vollzeiterwerbstätig (1)	569	58.42%
teilzeiterwerbstätig (2)	198	20.33%
sowohl als auch (5)	5	0.51%
nicht erwerbstätig (3)	157	16.12%
keine Angabe (4)	45	4.62%
GESAMT	974	
ungültig (fehlend)	5	

N = 1978 | n = 979 | sys-missing = 999

Care und Elternschaft

Frage: Pflegen Sie Angehörige?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	115	9.31%
nein (2)	1120	90.69%
keine Angabe (3)	49	3.97%
GESAMT	1235	
ungültig (fehlend)	52	

N = 1978 | n = 1287 | sys-missing = 691

Frage: Wie gut ist die Pflege mit Ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbar?

	Anzahl	Prozent
gut (1)	27	23.08%
eher gut (2)	44	37.61%
eher schlecht (3)	30	25.64%
schlecht (4)	13	11.11%
weiß nicht (5)	3	2.56%
keine Angabe (6)	3	2.56%
GESAMT	117	
ungültig (fehlend)	4	

N = 1978 | n = 121 | sys-missing = 1857

Frage: Haben Sie Kinder?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	374	29.97%
nein (2)	874	70.03%
keine Angabe (3)	36	2.88%
GESAMT	1248	
ungültig (fehlend)	39	

N = 1978 | n = 1248 | sys-missing = 691

Frage: Wie viele Kinder haben Sie?

	Anzahl	Prozent
1	153	41.02%
2	152	40.75%
3	50	13.40%
4	14	3.75%
5	3	0.80%
6	1	0.27%
GESAMT	373	
ungültig (fehlend)	0	

N = 1978 | n = 373 | sys-missing = 1605

Frage: Wie wird Ihr (jüngstes) Kind während der Arbeitszeit betreut?
Bei mehreren Kindern beziehen Sie Ihre Angaben bitte auf Ihr jüngstes Kind. Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an!

	Anzahl	Prozent
Partnerin bzw. Partner	134	49.63%
Tagespflege, Krippe, Kindergarten, Hort, Ganztagsschule	163	60.37%
andere	60	22.22%
keine Angabe	8	2.96%

N = 1978 | n = 270 | sys-missing = 1708

Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen

Frage: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens?

	0 ganz und gar unzufrieden (1)	1 (2)	2 (3)	3 (4)	4 (5)	5 (6)	6 (7)	7 (8)	8 (9)	9 (10)	10 ganz und gar zufrieden (11)	Gesamt	Mittelwert	Missing* A	Missing* B
mit Ihrer Gesundheit	0.87% (11)	2.05% (26)	3.38% (43)	3.86% (49)	4.80% (61)	4.25% (54)	6.53% (83)	14.16% (180)	21.87% (278)	21.48% (273)	16.76% (213)	1271	8.35	44	10
mit Ihrer Arbeit	1.01% (13)	2.33% (30)	4.20% (54)	4.59% (59)	4.20% (54)	7.62% (98)	12.75% (164)	17.19% (221)	21.07% (271)	16.41% (211)	8.63% (111)	1286	7.79	27	12
mit den Kolleginnen und Kollegen in Ihrem direkten Arbeitsumfeld	1.55% (20)	2.25% (29)	2.48% (32)	2.48% (32)	2.09% (27)	4.65% (60)	6.13% (79)	13.03% (168)	22.19% (286)	22.42% (289)	20.71% (267)	1289	8.61	24	12
mit Ihrer Freizeit	1.10% (14)	2.68% (34)	5.66% (72)	5.90% (75)	6.14% (78)	8.73% (111)	11.88% (151)	17.15% (218)	17.47% (222)	13.30% (169)	9.99% (127)	1271	7.51	38	16
mit Ihrem Familienleben	2.32% (29)	2.24% (28)	4.40% (55)	4.24% (53)	5.20% (65)	7.45% (93)	7.69% (96)	12.81% (160)	17.21% (215)	17.21% (215)	19.22% (240)	1249	8.02	64	12
mit ihrem Freundes- und Bekanntenkreis	0.96% (12)	1.84% (23)	2.79% (35)	4.95% (62)	4.55% (57)	5.59% (70)	9.18% (115)	15.24% (191)	21.31% (267)	17.64% (221)	15.96% (200)	1253	8.19	54	18
mit der Balance zwischen Beruf und Privatleben	3.75% (48)	3.99% (51)	5.86% (75)	8.76% (112)	7.74% (99)	13.37% (171)	11.10% (142)	14.23% (182)	15.17% (194)	8.91% (114)	7.11% (91)	1279	6.79	33	13

N = 1978 | n = 1325 | sys-missing = 653

* **A** = keine Angabe **B** = ungültig (fehlend)

7.2.6 Einschätzungen des organisationalen Kontextes

Stellenwert des Berufs

Frage: Welchen Stellenwert hat die berufliche Tätigkeit im Allgemeinen für Sie?

	Anzahl	Prozent
hoch (1)	540	41.80%
eher hoch (2)	676	52.32%
eher niedrig (3)	57	4.41%
niedrig (4)	9	0.70%
weiß nicht (5)	10	0.77%
keine Angabe (6)	23	1.78%
GESAMT	1292	
ungültig (fehlend)	29	

N = 1978 | n = 1321 | sys-missing = 657

Frage: Welchen Stellenwert hat die derzeit ausgeübte wissenschaftliche Tätigkeit für Sie?

	Anzahl	Prozent
hoch (1)	532	41.63%
eher hoch (2)	600	46.95%
eher niedrig (3)	98	7.67%
niedrig (4)	26	2.03%
weiß nicht (5)	22	1.72%
keine Angabe (6)	37	2.90%
GESAMT	1278	
ungültig (fehlend)	43	

N = 1978 | n = 1321 | sys-missing = 657

Attraktivität der Hochschulbeschäftigung

Frage: Wie attraktiv ist für Sie die Beschäftigung an einer Hochschule?

	Anzahl	Prozent
attraktiv (1)	505	38.85%
eher attraktiv (2)	523	40.23%
eher nicht attraktiv (3)	188	14.46%
nicht attraktiv (4)	57	4.38%
weiß nicht (5)	27	2.08%
keine Angabe (6)	14	1.08%
GESAMT	1300	
ungültig (fehlend)	19	

N = 1978 | n = 1319 | sys-missing = 659

Frage: Wie attraktiv ist für Sie die Beschäftigung an der FAU?

	Anzahl	Prozent
attraktiv (1)	380	29.60%
eher attraktiv (2)	584	45.48%
eher nicht attraktiv (3)	218	16.98%
nicht attraktiv (4)	70	5.45%
weiß nicht (5)	32	2.49%
keine Angabe (6)	31	2.41%
GESAMT	1284	
ungültig (fehlend)	35	

N = 1978 | n = 1319 | sys-missing = 659

Frage: Welche Aspekte wissenschaftlicher Tätigkeit sind für Sie attraktiv?
Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an! Bitte nutzen Sie das Textfeld, wenn Ihnen weitere Aspekte einfallen!

	Anzahl	Prozent
Intellektuelle Stimulanz	966	73.68%
Selbstbestimmtes Arbeiten	1140	86.96%
Kreativität ausleben	714	54.46%
Neugier	787	60.03%
Freie Arbeitszeiteinteilung	938	71.55%
Lehrtätigkeit	734	55.99%
Teamarbeit	601	45.84%
Austausch	623	47.52%
Abwechslung	646	49.28%
Sozialprestige	162	12.36%
gesellschaftliche Bedeutsamkeit	220	16.78%
(internationale) Konferenzreisen	460	35.09%
Verfassen von Publikationen	514	39.21%
keine Angabe	21	1.60%

N = 1978 | n = 1311 | sys-missing = 667

Berufliche Perspektiven

Frage: Wie schätzen Sie Ihre beruflichen Perspektiven in Ihrem Bereich ein?

	Anzahl	Prozent
positiv (1)	325	25.29%
eher positiv (2)	540	42.02%
eher negativ (3)	224	17.43%
negativ (4)	67	5.21%
weiß nicht (5)	129	10.04%
keine Angabe (6)	22	1.71%
GESAMT	1285	
ungültig (fehlend)	25	

N = 1978 | n = 1310 | sys-missing = 668

Ausstieg aus der Wissenschaft

Frage: Haben Sie schon einmal an einen Ausstieg aus der Wissenschaft gedacht?

	Anzahl	Prozent
ja, häufig (1)	271	21.91%
ja, hin und wieder (2)	627	50.69%
nein (3)	339	27.41%
keine Angabe (4)	70	5.66%
GESAMT	1237	
ungültig (fehlend)	72	

N = 1978 | n = 1309 | sys-missing = 669

Finanzielle und persönliche Einschränkungen

Frage: Müssen bzw. mussten Sie für Ihre wissenschaftliche Tätigkeit auf Wünsche oder Pläne finanzieller oder persönlicher Art verzichten?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	586	50.82%
nein (2)	567	49.18%
keine Angabe (3)	152	13.18%
GESAMT	1153	
ungültig (fehlend)	155	

N = 1978 | n = 1308 | sys-missing = 670

Vereinbarkeit Elternschaft und Wissenschaft

Frage: Für wie vereinbar halten Sie Elternschaft und die Tätigkeit in der Wissenschaft?

	Anzahl	Prozent
gut (1)	111	9.01%
eher gut (2)	431	34.98%
eher schlecht (3)	419	34.01%
schlecht (4)	184	14.94%
weiß nicht (5)	87	7.06%
keine Angabe (6)	51	4.14%
GESAMT	1232	
ungültig (fehlend)	54	

N = 1978 | n = 1286 | sys-missing = 692

Frage: Beeinflusst Sie Ihre Einschätzung bezüglich der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft bei der Entscheidung weitere Kinder zu bekommen?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	136	41.46%
nein (2)	192	58.54%
keine Angabe (3)	29	8.84%
GESAMT	328	
ungültig (fehlend)	29	

N = 1978 | n = 357 | sys-missing = 1621

Frage: Beeinflusst Sie Ihre Einschätzung bezüglich der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft bei der Entscheidung Kinder zu bekommen?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	357	49.86%
nein (2)	359	50.14%
keine Angabe (3)	44	6.15%
GESAMT	716	
ungültig (fehlend)	47	

N = 1978 | n = 763 | sys-missing = 1215

Frage: Wie wichtig ist es Ihnen, dass die FAU Sie im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft unterstützt?

	Anzahl	Prozent
wichtig (1)	691	57.44%
eher wichtig (2)	311	25.85%
eher unwichtig (3)	94	7.81%
unwichtig (4)	72	5.99%
weiß nicht (5)	35	2.91%
keine Angabe (6)	78	6.48%
GESAMT	1203	
ungültig (fehlend)	81	

N = 1978 | n = 1284 | sys-missing = 694

Belastung

Frage: Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

	ja (1)	nein (2)	Gesamt	Missing* A	Missing* B
Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.	69.31% (829)	30.69% (367)	1196	95	12
Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.	61.73% (763)	38.27% (473)	1236	56	11
Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.	67.17% (763)	32.83% (373)	1136	157	10
Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.	67.38% (692)	32.62% (335)	1027	265	11
Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht.	58.24% (601)	41.76% (431)	1032	257	14
Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.	32.49% (359)	67.51% (746)	1105	190	8
Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.	32.60% (369)	67.40% (763)	1132	162	9
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.	58.90% (619)	41.10% (432)	1051	240	12
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.	55.01% (571)	44.99% (467)	1038	252	13
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn für angemessen.	41.39% (464)	58.61% (657)	1121	175	7

N = 1400 | n = 936 | sys-missing = 464

* **A** = keine Angabe **B** = ungültig (fehlend)

Frage: … und in welchem Maße diese Sie belasten?

	gar nicht (1)	mäßig (2)	stark (3)	sehr stark (4)	Gesamt	Missing* A	Missing* B
Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.	1.35% (11)	29.45% (240)	43.93% (358)	25.28% (206)	815	8	404
Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.	2.25% (17)	40.45% (305)	38.33% (289)	18.97% (143)	754	6	467
Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.	3.51% (26)	41.57% (308)	36.57% (271)	18.35% (136)	741	12	474
Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.	17.65% (57)	45.51% (147)	20.12% (65)	16.72% (54)	323	7	897
Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht.	10.50% (61)	32.36% (188)	32.01% (186)	25.13% (146)	581	18	628
Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.	5.80% (20)	27.25% (94)	34.78% (120)	32.17% (111)	345	11	871
Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.	1.69% (6)	21.19% (75)	31.64% (112)	45.48% (161)	354	9	864
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.	15.65% (64)	49.39% (202)	22.74% (93)	12.22% (50)	409	20	798
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.	14.88% (64)	40.47% (174)	32.33% (139)	12.33% (53)	430	29	768
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn für angemessen.	21.43% (135)	45.87% (289)	21.27% (134)	11.43% (72)	630	15	582

N = 1978 | n = 1227 | sys-missing = 751

* **A** = keine Angabe **B** = ungültig (fehlend)

Frage: Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie diesen Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.

	stimme gar nicht zu (1)	stimme eher nicht zu (2)	stimme eher zu (3)	stimme voll zu (4)	Gesamt	Missing* A	Missing* B
Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.	8.21% (104)	29.30% (371)	35.70% (452)	26.78% (339)	1266	19	9
Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.	18.15% (229)	43.66% (551)	27.73% (350)	10.46% (132)	1262	17	15
Diejenigen, die mir am nächsten stehen, sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.	16.06% (193)	28.45% (342)	34.86% (419)	20.63% (248)	1202	80	12
Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum.	5.71% (72)	25.77% (325)	41.48% (523)	27.04% (341)	1261	20	13
Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.	28.42% (355)	36.03% (450)	25.54% (319)	10.01% (125)	1249	28	17
Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.	9.92% (123)	43.23% (536)	36.69% (455)	10.16% (126)	1240	42	12

N = 1978 | n = 1294 | sys-missing = 684*

A = keine Angabe **B** = ungültig (fehlend)

Diversitygerechte Hochschule

Frage: Gender- und Diversity-Kompetenz bedeutet, dass alle unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität anerkannt und wertgeschätzt werden. In einem Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens wird ein barriere- und diskriminierungsfreies Lern- und Arbeitsumfeld entwickelt, in dem die vielfältigen Potenziale aller gefördert werden.
Wie wichtig sind Ihrer Ansicht nach Kompetenzen im Bereich Gender und Diversity in Ihrem beruflichen Alltag?

	wichtig (1)	eher wichtig (2)	eher unwichtig (3)	unwichtig (4)	weiß nicht (5)	Gesamt	Missing* A	Missing* B
In der Lehre	44.18% (531)	31.20% (375)	11.90% (143)	8.49% (102)	4.24% (51)	1202	76	3
In der Forschung	34.41% (414)	27.35% (329)	20.20% (243)	13.80% (166)	4.24% (51)	1203	73	5
In der Zusammenarbeit mit anderen	51.74% (626)	28.84% (349)	8.76% (106)	7.02% (85)	3.64% (44)	1210	65	6

N = 1978 | n = 1281 | sys-missing = 697 **A** = keine Angabe **B** = ungültig (fehlend)

Frage: Würden Sie sich selbst mehr Wissen und Kompetenz in Gender- und Diversity-Fragen wünschen?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	314	26.41%
nein (2)	563	47.35%
weiß nicht (3)	312	26.24%
keine Angabe (4)	88	7.40%
GESAMT	1189	
ungültig (fehlend)	92	

N = 1978 | n = 1281 | sys-missing = 697

Frage: Würden Sie sich mehr Wissen und Kompetenz in Gender- und Diversity-Fragen bei Ihren Vorgesetzten wünschen?

	Anzahl	Prozent
ja (1)	371	31.63%
nein (2)	498	42.46%
weiß nicht (3)	304	25.92%
keine Angabe (4)	104	8.87%
GESAMT	1173	
ungültig (fehlend)	108	

N = 1978 | n = 1281 | sys-missing = 697

Diskriminierung

Frage: Waren Sie schon Zeugin bzw. Zeuge von Diskriminierungen an der FAU?
Wenn Sie Diskriminierungen unterschiedlicher Art beobachtet haben, geben Sie bitte alle an! Wenn Ihnen andere Bereiche einfallen, notieren Sie diese bitte im Textfeld!

	Anzahl	Prozent
nein	752	58.29%
ja, aufgrund des Migrationshintergrundes/der ethnischen Zugehörigkeit	116	8.99%
ja, aufgrund des Geschlechts	226	17.52%
ja, aufgrund der sexuellen Orientierung	36	2.79%
ja, aufgrund des Alters	88	6.82%
ja, aufgrund der sozialen Herkunft	44	3.41%
ja, aufgrund der politischen Anschauung	32	2.48%
ja, aufgrund von Elternschaft	90	6.98%
ja, aufgrund der regionalen Herkunft	62	4.81%
ja, aufgrund der Deutschkenntnisse	86	6.67%
ja, aufgrund einer Behinderung	23	1.78%
ja, aufgrund der Religion/Religionsausübung	43	3.33%
weiß nicht	86	6.67%
keine Angabe	41	3.18%

N = 1978 | n = 1290 | sys-missing = 688

Frage: Haben Sie an der FAU schon einmal Diskriminierung selbst erfahren?
Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an! Wenn Sie andere Formen der Diskriminierung erlebt haben, nutzen Sie das Textfeld!

	Anzahl	Prozent
nein	961	74.55%
ja, aufgrund des Migrationshintergrundes/der ethnischer Zugehörigkeit	36	2.79%
ja, aufgrund des Geschlechts	114	8.84%
ja, aufgrund der sexuellen Orientierung	9	0.70%
ja, aufgrund des Alters	38	2.95%
ja, aufgrund der sozialen Herkunft	15	1.16%
ja, aufgrund der politischen Anschauung	12	0.93%
ja, aufgrund von Elternschaft	36	2.79%
ja, aufgrund der regionalen Herkunft	35	2.72%
ja, aufgrund der Deutschkenntnisse	29	2.25%
ja, aufgrund einer Behinderung	7	0.54%
ja, aufgrund von Religion/Religionsausübung	14	1.09%
weiß nicht	45	3.49%
keine Angabe	43	3.34%

N = 1978 | n = 1289 | sys-missing = 689

Frage: Welche Form der Diskriminierungen empfinden Sie für sich persönlich als am schwerwiegendsten?

	Anzahl	Prozent
des Migrationshintergrunds/der ethnischen Zugehörigkeit (1)	99	9.36%
des Geschlechts (2)	119	11.25%
der sexuellen Orientierung (3)	26	2.46%
des Alters (4)	24	2.27%
der sozialen Herkunft (5)	33	3.12%
der politischen Anschauung (6)	6	0.57%
der Elternschaft (7)	41	3.88%
der regionalen Herkunft (8)	13	1.23%
der Deutschkenntnisse (9)	15	1.42%
der Behinderung (10)	68	6.43%
der Religion/Religionsausübung (11)	29	2.74%
alle gleichermaßen schwerwiegend (13)	585	55.29%
weiß nicht (14)	115	10.87%
keine Angabe (15)	108	10.21%
GESAMT	1058	
ungültig (fehlend)	229	

N = 1978 | n = 1287 | sys-missing = 691

Frage: In welchem Bereich haben Sie die Diskriminierung erlebt?
Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an! Wenn Ihnen andere Bereiche einfallen, notieren Sie diese bitte im Textfeld!

	Anzahl	Prozent
bei der Annahme von Publikationseinreichungen	4	1.72%
bei der Verteilung von Reise- und Sachmitteln	33	14.16%
beim Kontakt mit der Verwaltung	44	18.88%
im Kollegium oder bei Vorgesetzten	154	66.09%
keine Angabe	27	11.59%

N = 1978 | n = 233 | sys-missing = 1745

Allgemeine Schlussfrage

Frage: Für wie wichtig halten Sie Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung, die sich mit Zufriedenheit am Arbeitsplatz beschäftigen?

	Anzahl	Prozent
wichtig (1)	518	43.86%
eher wichtig (2)	492	41.66%
eher unwichtig (3)	129	10.92%
unwichtig (4)	42	3.56%
weiß nicht (5)	61	5.17%
keine Angabe (6)	30	2.54%
GESAMT	1181	
ungültig (fehlend)	93	

N = 1978 | n = 1274 | sys-missing = 704

7.3 Fragebogen Online-Umfrage (deutsche Version)

1 Sprachauswahl

Bitte wählen Sie eine Sprache aus!
Please choose a language!

- Deutsch
- English

2 Begrüßung

Sehr geehrte Mitarbeiterin,
sehr geehrter Mitarbeiter,

Chancengleichheit und Gleichstellung sind zentrale Anliegen der Friedrich-Alexander-Universität. Wir möchten ein barriere- und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld schaffen, in dem Sie unabhängig von Ihrem Geschlecht, Ihrer Nationalität, Ihrer ethnischen Herkunft, Ihrer Religion oder Weltanschauung, Ihrem Alter, einer Behinderung oder Fürsorgepflichten anerkannt und wertgeschätzt werden. In einem Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens sollen Sie Ihre vielfältigen Potentiale und Ressourcen bestmöglich entfalten und einsetzen können.

Wir möchten Sie deshalb herzlich bitten, sich die Zeit für die Beantwortung des Fragebogens zu nehmen. Mit Ihren Antworten helfen Sie, dass die FAU künftig als Arbeitgeberin noch attraktiver wird.

Die Beantwortung des Fragebogens dauert ca. 20 Minuten. Bitte benutzen Sie für die Navigation im Fragebogen die dafür vorgesehenen Buttons und nicht den Browser. Sie können die Befragung jederzeit unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen, allerdings ist dies nur am gleichen Rechner möglich.

Wir möchten ausdrücklich betonen, dass die Anonymität Ihrer Angaben vollständig gewahrt wird. Es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich. Die Teilnahme an der Befragung sowie die Beantwortung der einzelnen Fragen sind freiwillig.

Wenn Sie Fragen zur Untersuchung haben, können Sie sich gerne an das Büro für Gender und Diversity der FAU wenden.

Kontaktdaten:

Dr. Anja Gottburgsen
Büro für Gender und Diversity
Bismarckstr. 6
91054 Erlangen
E-Mail: anja.gottburgsen@ze.uni-erlangen.de

3 WissenschaftlerInnen

Gehören Sie zum ...?

- wissenschaftlichen Personal
- wissenschaftlichen sowie zum nicht wissenschaftlichen Personal
- nichtwissenschaftlichen Personal

4.1 Vorzeitiges Ende

Da sich die Befragung ausschließlich an das wissenschaftliche Personal richtet, möchten wir Ihnen an dieser Stelle herzlich danken.

Fenster schließen

5 Identifikationsschlüssel

Geplant ist, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FAU jährlich zu befragen. Wir bitten Sie nun, einen Schlüssel zu generieren, der zur Wahrung Ihrer Anonymität dient. Bei einer erneuten Befragung erhalten Sie dann lediglich eine Kurzversion des Fragebogens. Bitte verwenden Sie nur Kleinbuchstaben.

Geben Sie bitte die ersten beiden Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter an.

Geben Sie bitte die letzten beiden Buchstaben Ihres Geburtsortes an.

Geben Sie bitte die letzten beiden Zahlen des Geburtsjahres Ihrer Mutter an.

6 Fakultäten

Welcher Einrichtung gehören Sie an?

Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an!

- ☐ Medizinische Fakultät
- ☐ Naturwissenschaftliche Fakultät
- ☐ Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie
- ☐ Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
- ☐ Technische Fakultät
- ☐ Service- und Beratungsstelle, Zentrale Einrichtungen, Zentrale Universitätsverwaltung
- ☐ Verbundene Einrichtung
- ☐ keine Angabe

7 Positionen an der FAU

In welcher Position sind Sie an der FAU tätig?
Wenn Ihre Position nicht in der Liste erscheint, tragen Sie diese bitte in das Textfeld ein!

- ○ Akademische/r Direktor/in (auch leitend), Akademische/r Oberrat/-rätin, Akademischer Rat/Rätin
- ○ Lehrbeauftragte
- ○ Lektor/in
- ○ Privatdozent/in
- ○ Professor/in
- ○ Studentische Hilfskraft
- ○ Studienrat/-rätin, Oberstudienrat/-rätin
- ○ Wissenschaftliche/r Beschäftigte/r bzw. Mitarbeiter/in (auch wissenschaftliche/r Assistent/in bzw. Oberassistent/in)
- ○ Wissenschaftliche Hilfskräfte
- ○ keine Angabe

8.1 Professor/in

Bitte spezifizieren Sie Ihrer Professur!

- ○ W1
- ○ W2
- ○ W3
- ○ keine Angabe

9 Finanzierung & Beschäftigung

Wie sind Sie aktuell finanziert?

- [ ] Universitätsmittel (Landesmittel) bzw. Mittel aus Planstellen
- [ ] Projektmittel (Drittmittel)
- [ ] Stipendium
- [ ] keine Angabe

Ist Ihr Arbeitsverhältnis aktuell ...?

- ○ befristet
- ○ unbefristet
- ○ keine Angabe

Wie hoch ist aktuell Ihr Beschäftigungsumfang gemessen an einer Vollzeitstelle?

Wenn Sie eine halbe Stelle haben, geben Sie bitte 50 Prozent ein!

[ ] Prozent

Wie hoch ist Ihr Lehrdeputat?

Wenn Sie keine Lehrverpflichtungen haben, geben Sie bitte eine "0" ein.

[ ] SWS

10.1 Finanzierung V

Wie sind Sie finanziert?

Bitte geben Sie die Anteile so an, dass diese 100% ergeben.
Bei dieser Angabe geht es nicht um den Stellenumfang, sondern lediglich um die Finanzierungsanteile!
Bitte runden Sie auf ganze Zahlen.

Universitätsmittel (Landesmittel) bzw. Mittel aus Planstelle [ ] %

Projektmittel (Drittmittel) [ ] %

Stipendium [ ] %

11.1 Befristung & Arbeitsplatzsicherheit

Bis wann läuft Ihr Vertrag?

Bei unterschiedlicher Vertragslänge bitte die höchste Laufzeit angeben! Wenn Sie den Monat Ihres Vertragsendes nicht wissen, geben Sie bitte nur das Jahr an. (Bitte verwenden Sie Ziffern und keine Monatsnamen.)

Monat [ ] Jahr [ ]

Streben Sie anschließend eine Weiterbeschäftigung an?

- ○ ja
- ○ nein
- ○ weiß nicht
- ○ keine Angabe

Hat Ihre Vorgesetzte bzw. Ihr Vorgesetzter mit Ihnen über die Perspektive einer Weiterbeschäftigung gesprochen?

- ○ ja
- ○ nein
- ○ weiß nicht
- ○ keine Angabe

12 Geschlecht

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

- ○ männlich
- ○ weiblich
- ○ möchte mich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen
- ○ keine Angabe

13 Alter

Wie alt sind Sie?

Wenn Sie diese Frage nicht beantworten möchten, lassen Sie das Feld bitte leer.

[ ]

14 Beeinträchtigung nach HIS

Haben Sie eine gesundheitliche Beeinträchtigung?

Wir möchten an dieser Stelle nochmals darauf hinweisen, dass die Beantwortung dieser Frage freiwillig ist!

- ○ ja
- ○ nein
- ○ weiß nicht
- ○ keine Angabe

15.1 Art der Beeinträchtigung nach HIS

Welcher Art ist Ihre gesundheitliche Beeinträchtigung?

Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an!

- ☐ Mobilitäts- und Bewegungsbeeinträchtigung
- ☐ Sehbeeinträchtigung/Blindheit
- ☐ Hörbeeinträchtigung/Gehörlosigkeit
- ☐ Sprach- bzw. Sprechbeeinträchtigung
- ☐ Psychische Beeinträchtigung/Erkrankung (z.B. Psychose, Essstörung, Suchterkrankung)
- ☐ Chronische somatische Krankheit (z.B. Asthma, Diabetes, Rheuma, MS)
- ☐ Teilleistungsstörung (z.B. Legasthenie, Dyskalkulie)
- ☐ Sonstige Beeinträchtigung/Erkrankung (z.B. Tumorerkrankung, Autismus)
- ☐ keine Angabe

15.2 Beeinträchtigung der beruflichen Tätigkeit

Sind Sie dadurch in Ihrer beruflichen Tätigkeit beeinträchtigt?

- ○ ja
- ○ nein
- ○ keine Angabe

16 Migrationshintergrund

Sind Sie selbst, eines Ihrer Elternteile oder beide Eltern nicht in Deutschland (inkl. ehemalige DDR) geboren?

Bitte gehen Sie von den Ländergrenzen zum Zeitpunkt der Geburt aus!
Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an!

- ☐ selbst
- ☐ Mutter
- ☐ Vater
- ☐ nein
- ☐ keine Angabe

17.1 Geburtsland

In welchem Land sind Sie geboren?

Bitte geben Sie Ihr Geburtsland in der heutigen Bezeichnung an! Zur vereinfachten Suche können Sie durch die Eingabe des ersten Buchstabens zur entsprechenden Ländergruppe springen. Wenn Ihr Geburtsland nicht in dieser Liste erscheint, tragen Sie es bitte in das Textfeld ein!

keine Angabe
Abchasien
Afghanistan
Ägypten
Albanien
Algerien
Andorra
Angola
Antigua und Barbuda
Äquatorialguinea
Argentinien
Armenien
Aserbaidschan
Äthiopien
Australien

20.1 Geburtsland ein/beide Elternteile

In welchem Land ist Ihr Elternteil geboren?

Bitte geben Sie das Geburtsland in der heutigen Bezeichnung an! Zur vereinfachten Suche können Sie durch die Eingabe des ersten Buchstabens zur entsprechenden Ländergruppe springen. Wenn das Geburtsland nicht in dieser Liste erscheint, tragen Sie es bitte in das Textfeld ein!

keine Angabe
Abchasien
Afghanistan
Ägypten
Albanien
Algerien
Andorra
Angola
Antigua und Barbuda
Äquatorialguinea
Argentinien
Armenien

In welchem Land/in welchen Ländern sind Ihre Eltern geboren?

Bitte geben Sie das Geburtsland in der heutigen Bezeichnung an!
Zur vereinfachten Suche können Sie durch die Eingabe des ersten Buchstabens zur entsprechenden Ländergruppe springen. Wenn das Geburtsland nicht in dieser Liste erscheint, tragen Sie es bitte in das Textfeld ein!

Mutter	Vater
keine Angabe	keine Angabe
Abchasien	Abchasien
Afghanistan	Afghanistan
Ägypten	Ägypten
Albanien	Albanien
Algerien	Algerien
Andorra	Andorra
Angola	Angola
Antigua und Barbuda	Antigua und Barbuda
Äquatorialguinea	Äquatorialguinea
Argentinien	Argentinien

21 Staatsangehörigkeit nach CHE

Bitte geben Sie an, ob eine oder mehrere dieser Aussagen auf Sie zutreffen.

	ja	nein	keine Angabe
Ich besitze (auch) eine nicht-deutsche Staatsbürgerschaft.	○	○	○
Ich selbst habe die deutsche Staatsbürgerschaft durch Einbürgerung erworben.	○	○	○

22 Sprache

Welche Sprache haben Sie in Ihrer Kindheit vorwiegend mit Ihren Eltern gesprochen?

Zur vereinfachten Suche können Sie durch die Eingabe des ersten Buchstabens zur entsprechenden Sprachengruppe springen. Wenn die von Ihnen gesprochene Sprache nicht in dieser Liste erscheint, tragen Sie diese bitte in das Textfeld ein!

keine Angabe
Afrikaans
Ägyptisch
Albanisch
Algerisch
Amharisch
Arabisch
Armenisch
Aserbaidschanisch
Aymara

Welche Sprache wurde in Ihrer Kindheit vorwiegend in Ihrem Umfeld (z.B. Freunde) gesprochen?

Zur vereinfachten Suche können Sie durch die Eingabe des ersten Buchstabens zur entsprechenden Sprachengruppe springen. Wenn die in Ihrem Umfeld gesprochene Sprache nicht in dieser Liste erscheint, tragen Sie diese bitte in das Textfeld ein!

keine Angabe
Afrikaans
Ägyptisch
Albanisch
Algerisch
Amharisch
Arabisch
Armenisch
Aserbaidschanisch
Aymara

23 Hochschulzugangsberichtigung

Wo haben Sie Ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben?

- ○ Deutschland (inkl. ehemalige DDR)
- ○ anderes Land
- ○ keine Angabe

24.1 HSZB: Bundesländerliste

In welchem Bundesland haben Sie Ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben?
Bitte orientieren Sie sich an den heutigen Bundesländergrenzen.

keine Angabe
Baden-Württemberg
Bayern
Berlin
Brandenburg
Bremen
Hamburg
Hessen
Mecklenburg-Vorp.
Niedersachsen
Nordrhein-Westfalen
Rheinland-Pfalz
Saarland
Sachsen
Sachsen-Anhalt
Schleswig-Holstein
Thüringen

25.1 HSZB: Länderliste

In welchem Land haben Sie Ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben?

Wenn das Land nicht in dieser Liste erscheint, tragen Sie es bitte in das Textfeld ein!

keine Angabe
Abchasien
Afghanistan
Ägypten
Albanien
Algerien
Andorra
Angola
Antigua und Barbuda
Äquatorialguinea
Argentinien
Armenien
Aserbaidschan
Äthiopien
Australien
Bahamas

26 Studienabschluss

Welchen höchsten Studienabschluss haben Sie erreicht?

Wenn Sie bereits promoviert sind, geben Sie bitte den Studienabschluss an, der Sie zur Promotion berechtigt hat.

- Bachelor
- Diplom
- Master
- Magister
- Staatsexamen
- anderer Abschluss
- keine Angabe

Wo haben Sie Ihren Studienabschluss erworben?

- Deutschland
- anderes Land
- keine Angabe

27 Abschlussnote

Nennen Sie bitte Ihre Abschlussnote.

Wenn Sie keine Gesamtnote erhalten haben, geben Sie bitte die Note Ihres Hauptfaches an.

- ○ sehr gut = eine hervorragende Leistung
- ○ gut = eine Leistung, die erheblich über den durchschnittlichen Anforderungen liegt
- ○ voll befriedigend = eine Leistung, die über den durchschnittlichen Anforderungen liegt
- ○ befriedigend = eine Leistung, die durchschnittlichen Anforderungen entspricht
- ○ ausreichend = eine Leistung, die trotz ihrer Mängel noch den Anforderungen genügt
- ○ nicht ausreichend = eine Leistung, die wegen erheblicher Mängel den Anforderungen nicht mehr genügt
- ○ keine Angabe

28.1.1 Studiumsfinanzierung

Wie haben Sie Ihr Studium finanziert?

Wenn mehrere Finanzierungsarten für Sie zutreffen, geben Sie bitte alle an!

- ☐ staatl. Förderung (z.B. BAFöG, Bildungskredit von der KfW Bankengruppe etc.)
- ☐ Unterstützung durch die Eltern
- ☐ Stipendium
- ☐ Selbstfinanzierung (Nebenjob, eigenes Vermögen, etc.)
- ☐ andere
- ☐ keine Angabe

28.1.2 Selbstfinanzierung Hiwi-Stelle

Waren Sie während Ihres Studiums als studentische Hilfskraft beschäftigt?

- ○ ja
- ○ nein
- ○ keine Angabe

28.1.3.1 Heutige Tätigkeit

Waren Sie oder sind Sie nach Ihrem Abschluss am selben Lehrstuhl beschäftigt, an dem Sie auch Ihre Hilfskrafttätigkeit ausgeübt haben?

- ○ ja
- ○ nein
- ○ keine Angabe

28.1.4 Berufsabschluss

Sind Sie...?

Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an!

- ☐ weder promoviert noch habilitiert
- ☐ promoviert
- ☐ habilitiert
- ☐ keine Angabe

28.1.5.1 Weiterqualifikation

Streben Sie eine wissenschaftliche Weiterqualifikation an?

- ○ ja
- ○ nein
- ○ keine Angabe

29 Zufriedenheit nach SOEP (2011)

Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens?

	0 ganz und gar unzufrieden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 ganz und gar zufrieden	keine Angabe
mit Ihrer Gesundheit	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
mit Ihrer Arbeit	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
mit den Kolleginnen und Kollegen in Ihrem direkten Arbeitsumfeld	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
mit Ihrer Freizeit	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
mit Ihrem Familienleben	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
mit ihrem Freundes- und Bekanntenkreis	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
mit der Balance zwischen Beruf und Privatleben	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

30 Stellenwert Beruf

Welchen Stellenwert hat die berufliche Tätigkeit im Allgemeinen für Sie?

- ○ hoch
- ○ eher hoch
- ○ eher niedrig
- ○ niedrig
- ○ weiß nicht
- ○ keine Angabe

Welchen Stellenwert hat die derzeit ausgeübte wissenschaftliche Tätigkeit für Sie?

- ○ hoch
- ○ eher hoch
- ○ eher niedrig
- ○ niedrig
- ○ weiß nicht
- ○ keine Angabe

31 Attraktivität Wissenschaft Ia

Wie attraktiv ist für Sie die Beschäftigung an einer Hochschule?

- ○ attraktiv
- ○ eher attraktiv
- ○ eher nicht attraktiv
- ○ nicht attraktiv
- ○ weiß nicht
- ○ keine Angabe

32 Attraktivität Wissenschaft Ib

Wie attraktiv ist für Sie die Beschäftigung an der FAU?

- ○ attraktiv
- ○ eher attraktiv
- ○ eher nicht attraktiv
- ○ nicht attraktiv
- ○ weiß nicht
- ○ keine Angabe

33 Attraktivität Wissenschaft II

Welche Aspekte wissenschaftlicher Tätigkeit sind für Sie attraktiv?

Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an! Bitte nutzen Sie das Textfeld, wenn Ihnen weitere Aspekte einfallen!

- [ ] Intellektuelle Stimulanz
- [ ] Selbstbestimmtes Arbeiten
- [ ] Kreativität ausleben
- [ ] Neugier
- [ ] Freie Arbeitszeiteinteilung
- [ ] Lehrtätigkeit
- [ ] Teamarbeit
- [ ] Austausch
- [ ] Abwechslung
- [ ] Sozialprestige
- [ ] gesellschaftliche Bedeutsamkeit
- [ ] (internationale) Konferenzreisen
- [ ] Verfassen von Publikationen
- [ ] keine Angabe

34 Perspektiven für weitere akademische Laufbahn

Wie schätzen Sie Ihre beruflichen Perspektiven in Ihrem Bereich ein?

- ○ positiv
- ○ eher positiv
- ○ eher negativ
- ○ negativ
- ○ weiß nicht
- ○ keine Angabe

35 Ausstieg aus der Wissenschaft

Haben Sie schon einmal an einen Ausstieg aus der Wissenschaft gedacht?

- ○ ja, häufig
- ○ ja, hin und wieder
- ○ nein
- ○ keine Angabe

Falls ja, welche Gründe haben Sie zu diesem Gedanken veranlasst?

36 Verzicht& Wünsche Evaluation Berliner Programmm

Müssen bzw. mussten Sie für Ihre wissenschaftliche Tätigkeit auf Wünsche oder Pläne finanzieller oder persönlicher Art verzichten?

- ○ ja
- ○ nein
- ○ keine Angabe

Falls ja, welche Wünsche oder Pläne waren dies?

37 EffortRewardImbalanceScale, Siegrist nach ERI FII 10 Items Version (2)

Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

	ja	nein	keine Angabe
Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.	○	○	○
Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.	○	○	○
Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.	○	○	○
Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.	○	○	○
Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht.	○	○	○
Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.	○	○	○
Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.	○	○	○
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.	○	○	○
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.	○	○	○
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn für angemessen.	○	○	○

38.1 EffortRewardImbalanceScale, Siegrist nach ERI FII 10 Items Version(2.1)

... und in welchem Maße diese Sie belasten?

	gar nicht	mäßig	stark	sehr stark	keine Angabe
Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck.	○	○	○	○	○
Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.	○	○	○	○	○
Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.	○	○	○	○	○
Ich erhalte von meinen Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.	○	○	○	○	○
Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht.	○	○	○	○	○
Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.	○	○	○	○	○
Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.	○	○	○	○	○
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.	○	○	○	○	○
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen.	○	○	○	○	○
Wenn ich an all die erbrachten Leistungen denke, halte ich mein Gehalt / meinen Lohn für angemessen.	○	○	○	○	○

39 EffortRewardImbalanceScale, Siegrist nach ERI QIIIOvercommitmentVersion

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie diesen Aussagen zustimmen oder sie ablehnen.

	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll zu	keine Angabe
Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.	○	○	○	○	○
Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht.	○	○	○	○	○
Diejenigen, die mir am nächsten stehen, sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf.	○	○	○	○	○
Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum.	○	○	○	○	○
Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen.	○	○	○	○	○
Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck.	○	○	○	○	○

40 Diskriminierung beobachtet

Waren Sie schon Zeugin bzw. Zeuge von Diskriminierungen an der FAU?

Wenn Sie Diskriminierungen unterschiedlicher Art beobachtet haben, geben Sie bitte alle an! Wenn Ihnen andere Bereiche einfallen, notieren Sie diese bitte im Textfeld!

- [ ] nein
- [ ] ja, aufgrund des Migrationshintergrundes/der ethnischen Zugehörigkeit
- [ ] ja, aufgrund des Geschlechts
- [ ] ja, aufgrund der sexuellen Orientierung
- [ ] ja, aufgrund des Alters
- [ ] ja, aufgrund der sozialen Herkunft
- [ ] ja, aufgrund der politischen Anschauung
- [ ] ja, aufgrund von Elternschaft
- [ ] ja, aufgrund der regionalen Herkunft
- [ ] ja, aufgrund der Deutschkenntnisse
- [ ] ja, aufgrund einer Behinderung
- [ ] ja, aufgrund der Religion/Religionsausübung
- [ ] weiß nicht
- [ ] keine Angabe

41 Diskriminierung erlebt

Haben Sie an der FAU schon einmal Diskriminierung selbst erfahren?

Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an! Wenn Sie andere Formen der Diskriminierung erlebt haben, nutzen Sie das Textfeld!

- [ ] nein
- [ ] ja, aufgrund des Migrationshintergrundes/der ethnischen Zugehörigkeit
- [ ] ja, aufgrund des Geschlechts
- [ ] ja, aufgrund der sexuellen Orientierung
- [ ] ja, aufgrund des Alters
- [ ] ja, aufgrund der sozialen Herkunft
- [ ] ja, aufgrund der politischen Anschauung
- [ ] ja, aufgrund von Elternschaft
- [ ] ja, aufgrund der regionalen Herkunft
- [ ] ja, aufgrund der Deutschkenntnisse
- [ ] ja, aufgrund einer Behinderung
- [ ] ja, aufgrund der Religion/Religionsausübung
- [ ] weiß nicht
- [ ] keine Angabe

42 Diskriminierungsachse

Welche Form der Diskriminierungen empfinden Sie für sich persönlich als am schwerwiegendsten?

- ○ des Migrationshintergrunds/der ethnischen Zugehörigkeit
- ○ des Geschlechts
- ○ der sexuellen Orientierung
- ○ des Alters
- ○ der sozialen Herkunft
- ○ der politischen Anschauung
- ○ der Elternschaft
- ○ der regionalen Herkunft
- ○ der Deutschkenntnisse
- ○ der Behinderung
- ○ der Religion/Religionsausübung

- ○ alle gleichermaßen schwerwiegend
- ○ weiß nicht
- ○ keine Angabe

Wenn Sie andere als die genannten Formen der Diskriminierung als am schwerwiegendsten empfinden, tragen Sie diese bitte in das Textfeld ein!

43.1 Diskriminierungsbereich

In welchem Bereich haben Sie die Diskriminierung erlebt?

Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an! Wenn Ihnen andere Bereiche einfallen, notieren Sie diese bitte im Textfeld!

- ☐ bei der Annahme von Publikationseinreichungen
- ☐ bei der Verteilung von Reise- und Sachmitteln
- ☐ beim Kontakt mit der Verwaltung
- ☐ im Kollegium oder bei Vorgesetzten
- ☐ keine Angabe

44 Care-Aufgaben

Pflegen Sie Angehörige?

- ○ ja
- ○ nein
- ○ keine Angabe

45.1 Care-berufliche Tätigkeit

Wie gut ist die Pflege mit Ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbar?

- gut
- eher gut
- eher schlecht
- schlecht
- weiß nicht
- keine Angabe

46 Partnerschaft

Haben Sie eine Partnerin bzw. einen Partner?

- ja
- nein
- keine Angabe

47 Kinder

Haben Sie Kinder?

- ja
- nein
- keine Angabe

48.1 Anzahl Kinder

Wie viele Kinder haben Sie?

[ ] Kind(er)

48.2.1 Alter der Kinder

Wie alt ist Ihr Kind/sind Ihre Kinder?

Bitte beginnen Sie mit Ihrem jüngsten Kind!

1. Kind
2. Kind
3. Kind
4. Kind

keine Angabe
unter einem Jahr
zwischen einem und drei Jahren
zwischen vier und sechs Jahren
zwischen sieben und vierzehn Jahren
älter als vierzehn Jahre

bis 6 Kinder

48.2.2.1 Kinderbetreuung

Wie wird Ihr (jüngstes) Kind während der Arbeitszeit betreut?

Bei mehreren Kindern beziehen Sie Ihre Angaben bitte auf Ihr jüngstes Kind. Wenn für Sie mehrere Antwortmöglichkeiten zutreffen, geben Sie bitte alle an!

- [ ] Partnerin bzw. Partner
- [ ] Tagespflege, Krippe, Kindergarten, Hort, Ganztagsschule
- [ ] andere
- [ ] keine Angabe

49 Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft I

Für wie vereinbar halten Sie Elternschaft und die Tätigkeit in der Wissenschaft?

- ○ gut
- ○ eher gut
- ○ eher schlecht
- ○ schlecht
- ○ weiß nicht
- ○ keine Angabe

50.1 Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft I_Folgefrage_I

Beeinflusst Sie Ihre Einschätzung bezüglich der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft bei der Entscheidung weitere Kinder zu bekommen?

- ○ ja
- ○ nein
- ○ keine Angabe

51.1 Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft I_Folgefrage_II

Beeinflusst Sie Ihre Einschätzung bezüglich der Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft bei der Entscheidung Kinder zu bekommen?

- ○ ja
- ○ nein
- ○ keine Angabe

52 Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft II

Wie wichtig ist es Ihnen, dass die FAU Sie im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft unterstützt?

- ○ wichtig
- ○ eher wichtig
- ○ eher unwichtig
- ○ unwichtig
- ○ weiß nicht
- ○ keine Angabe

53.1 Gemeinsamer Haushalt

Leben Sie mit Ihrer Partnerin bzw. mit Ihrem Partner überwiegend in einem gemeinsamen Haushalt?

- ○ ja
- ○ nein
- ○ keine Angabe

53.2.1 Haushaltsarbeit nach pairfam

Wie teilen Sie und Ihre Partnerin bzw. ihr Partner die Haushaltsarbeit auf?

Wenn Sie eine Haushaltshilfe, Kinderfrau oder Ähnliches haben, beziehen Sie Ihre Angaben bitte nur auf den Teil der Arbeiten, die Sie und Ihre Partnerin bzw. Ihr Partner erledigen.

- (fast) vollständig meine Partnerin bzw. mein Partner
- überwiegend meine Partnerin bzw. mein Partner
- wir etwa zu gleichen Teilen
- überwiegend ich
- (fast) vollständig ich
- weiß nicht
- nur eine andere Person
- keine Angabe

54.1 Bildungsabschluss Partner(in)

Welchen höchsten Bildungsabschluss hat/hatte Ihr Partner/ Ihre Partnerin?

- Volks- oder Hauptschulabschluss (mind. 8 Jahre)
- Mittlerer Schulabschluss (mind. 10 Jahre)
- Abitur oder andere Hochschulreife (mind. 12 Jahre)
- ohne Schulabschluss (weniger als 8 Jahre)
- keine Angabe

54.2 Berufsabschluss Partner(in)

Welchen höchsten Berufsabschluss hat/hatte Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin?

- Lehre bzw. Facharbeiterabschluss
- Abschluss einer Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie
- Abschluss einer Fachhochschule
- Abschluss einer Universität/Kunsthochschule (einschließlich Lehrerausbildung)
- Promotion
- Habilitation
- ohne Berufsabschluss
- keine Angabe

54.3 Berufstätigkeit Partner(in)

Ist/war Ihre Partnerin bzw. Ihr Partner überwiegend ...?

- vollzeiterwerbstätig
- teilzeiterwerbstätig
- sowohl als auch
- nicht erwerbstätig
- keine Angabe

Ist Ihre Partnerin bzw. Ihr Partner aktuell ...?

- vollzeiterwerbstätig
- teilzeiterwerbstätig
- sowohl als auch
- nicht erwerbstätig
- keine Angabe

55 Bildungsabschluss der Eltern

Welches ist der höchste schulische Abschluss Ihrer Eltern?

	Mutter	Vater
Volks- oder Hauptschulabschluss (mind. 8 Jahre)	○	○
Mittlerer Schulabschluss (mind. 10 Jahre)	○	○
Abitur oder andere Hochschulreife (mind. 12 Jahre)	○	○
ohne Schulabschluss (weniger als 8 Jahre)	○	○
nicht bekannt	○	○
keine Angabe	○	○

56 Berufsabschluss der Eltern

Welches ist der höchste berufliche Abschluss Ihrer Eltern?

	Mutter	Vater
Lehre bzw. Facharbeiterabschluss	○	○
Abschluss einer Fach-, Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie	○	○
Abschluss einer Fachhochschule	○	○
Abschluss einer Universität/Kunsthochschule (einschließlich Lehrerausbildung)	○	○
Promotion	○	○
Habilitation	○	○
ohne Berufsabschluss	○	○
nicht bekannt	○	○
keine Angabe	○	○

57 Berufstätigkeit der Eltern nach HIS

Sind/waren Ihre Eltern überwiegend ...

	Mutter	Vater
vollzeiterwerbstätig	○	○
teilzeiterwerbstätig	○	○
sowohl als auch	○	○
nicht erwerbstätig	○	○
nicht bekannt	○	○
keine Angabe	○	○

58.1 Berufsklassifikation der Eltern

Ordnen Sie bitte den aktuell bzw. zuletzt ausgeübten Beruf Ihrer Eltern das nachfolgend aufgeführte Spektrum beruflicher Positionen ein.

	Mutter	Vater
Arbeiter(in)	○	○
Angestelle(r) öffentlicher Dienst	○	○
Angestellte(r) freie Wirtschaft	○	○
Beamter/Beamtin, Richter(in), Berufsoldat(in)	○	○
Akademiker(in) in freiem Beruf (Arzt/Ärztin, Rechtsanwalt/-anwältin, Steuerberater(in) u.Ä.)	○	○
Selbständige(r) Landwirt(in) bzw. Genossenschaftsbauer/-bäuerin	○	○
Selbständige(r) im Handel, im Gewerbe, im Handwerk, in der Industrie, der Dienstleistung	○	○
kann ich nicht einordnen	○	○
keine Angabe	○	○

59 Geschwister nach CHE

Haben Sie mindestens einen Bruder bzw. eine Schwester, der bzw. die studieren bzw. studiert haben?

- ja
- nein
- keine Geschwister
- keine Angabe

60 Religiöse Orientierung II nach CHE

Fühlen Sie sich einer religiösen Tradition verbunden?

- nein
- ja, Christentum
- ja, Islam
- ja, Judentum
- ja, Buddhismus
- ja, Hinduismus
- ja, andere
- keine Angabe

61 Relevanz von Gleichstellungskompetenz

Gender- und Diversity-Kompetenz bedeutet, dass alle unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität anerkannt und wertgeschätzt werden. In einem Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens wird ein barriere- und diskriminierungsfreies Lern- und Arbeitsumfeld entwickelt, in dem die vielfältigen Potenziale aller gefördert werden.

Wie wichtig sind Ihrer Ansicht nach Kompetenzen im Bereich Gender und Diversity in Ihrem beruflichen Alltag?

	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig	weiß nicht	keine Angabe
In der Lehre						
In der Forschung						
In der Zusammenarbeit mit anderen						

62 Gleichstellungskompetenzen

Würden Sie sich selbst mehr Wissen und Kompetenz in Gender- und Diversity-Fragen wünschen?

- ja
- nein
- weiß nicht
- keine Angabe

Würden Sie sich mehr Wissen und Kompetenz in Gender- und Diversity-Fragen bei Ihren Vorgesetzten wünschen?

- ja
- nein
- weiß nicht
- keine Angabe

63 Allgemeine Schlussfrage

Für wie wichtig halten Sie Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung, die sich mit Zufriedenheit am Arbeitsplatz beschäftigen?

- wichtig
- eher wichtig
- eher unwichtig
- unwichtig
- weiß nicht
- keine Angabe

Wenn Sie Anregungen oder Kritik haben, teilen Sie uns diese bitte mit.

64 Endseite

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme.

Fenster schließen

Alternativ können Sie die Befragung auch über den Browser beenden!

Kontakt

Dr. Anja Gottburgsen
Diversity Management
Büro für Gender und Diversity
Bismarckstr. 6, 91054 Erlangen
anja.gottburgsen@fau.de, 09131/8522961