

Wintersemester 2021/2022

# Leuphana Diversity Fact Book

Die Vielfalt bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen

# Das Team

**Lehrforschungsprojekt**  
Leuphana Diversity Fact Book – WiMi  
Wintersemester 2021/2022

Leuphana Universität Lüneburg  
Gleichstellungsbüro  
Universitätsallee 1  
Gebäude 7, 3. Etage  
21335 Lüneburg  
Fon +49.4131.677-1061

## **Auftraggeberinnen**

Frau Dr. Anja Thiem  
Frau Dr. Brit-Maren Block

## **Akademische Betreuerin**

Frau Prof. Dr. Christiane Söffker

## **Seminarteilnehmer\*innen**

### **Dimension Arbeitsbedingungen**

Jana Grabowski  
Thomas Höhrmann  
Shannon Jilg  
Thea Reinecke  
Vanessa Szymczyk

### **Dimension Familiäre Situation**

Thorben Ehlers  
Gesa Hannemann  
Kimberley Pape  
Rebecca Schröder  
Melina Wentzien

### **Dimension Internationalität**

Tessa Adamiec  
Charleen Ganzauer  
Weys Karimi  
Isabel Theede  
Mario Vlaming



# Inhalt



01

## Projektvorstellung

Vorwort – Vorstellung der Zielgruppe – Projektvorgehensweise

02

## Dimensionen der Vielfalt

Arbeitsbedingungen – Familiäre Situation – Internationalität

03

Fazit

04

Danksagung

05

Quellen

06

Anhang

01

PROJEKTVORSTELLUNG



# 1.1 Vorwort

## *Liebe Leser\*innen,*

das vorliegende Fact Book wurde auf der Basis eines Lehrforschungsprojekts zum Thema „Diversität bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen (WiMi)“ der Leuphana Universität Lüneburg (Leuphana) erstellt.

Für die Leuphana, die sich als nachhaltige, humanistische und handlungsorientierte Universität versteht, sind Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit wesentliche Bestandteile des Leitbilds. Somit ist es für die Personal- und Hochschulentwicklung ein wichtiges Anliegen, ein Bewusstsein für gesellschaftliche und universitäre Diversität zu schaffen.<sup>1</sup>

Bereits in der Vergangenheit wurde sich mit der Thematik der Diversität an der Leuphana in Form von Fact Books beschäftigt, wobei der Fokus auf der Vielfalt von Student\*innen sowie von Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung lag. Jetzt sollen die Erfahrungen und Stimmen der WiMi Gehör finden.

Ziel des Projekts ist, die Diversität der WiMi anhand ausgewählter Dimensionen zu erforschen und dabei die vielfältigen

Erfahrungshintergründe, Lebensrealitäten und Lebensentwürfe dieser Gruppe sichtbar zu machen.

Gemeinsam mit den Auftraggeberinnen Frau Dr. Anja Thiem und Frau Dr. Brit-Maren Block und unter akademischer Betreuung von Frau Prof. Dr. Christiane Söffker wurden folgende Dimensionen ausgewählt: Arbeitsbedingungen, familiäre Situation und Internationalität.

Um einen realistischen Einblick in die unterschiedlichen Lebenssituationen der WiMi in Bezug auf die Dimensionen zu erhalten, wurden Interviews geführt. In diesem Fact Book soll nicht nur positiv Wahrgenommenes herausgestellt, sondern auch mögliche Veränderungspotenziale, Herausforderungen und Barrieren aufgezeigt werden. Die übergeordneten Ziele bei der Erstellung des Fact Books bestehen zudem in der Wertschätzung und Anerkennung von Vielfältigkeit und in der Förderung der individuellen Horizonterweiterung.

*Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!*



## 1.2 Vorstellung der Zielgruppe – WiMi

Die WiMi stellen den Mittelbau einer Universität oder Fachhochschule dar. Sie sind damit den studentischen Hilfskräften übergeordnet und den Professor\*innen untergeordnet. Ihr Aufgabenprofil lässt sich dabei grundsätzlich in die drei Bereiche „Forschung“, „Lehre“ und „Administration“ unterteilen, wobei die Schwerpunkte je nach Stellenbeschreibung variieren. Somit fällt beispielsweise das Lehrdeputat unterschiedlich hoch aus.<sup>2</sup>

Bei den WiMi gilt es zu unterscheiden, ob die zu besetzende Stelle der Universität oder einem Projekt zugeordnet ist, da sich dies auf die Finanzierung auswirkt. Die Finanzierung von WiMi mit Lehrverpflichtungen erfolgt durch Landesmittel, die der WiMi aus Projekten mit den dafür vorgesehenen Projektmitteln.<sup>3</sup>

Zu den täglichen Aufgaben eines WiMi zählen unter anderem vorbereitende Tätigkeiten, wie das Erstellen von Lehrmaterialien, das Vorbereiten von Veranstaltungen oder das Schreiben von Projektanträgen. Darüber hinaus ist es üblich, dass die WiMi höherrangigen Wissenschaftler\*innen, wie beispielsweise Professor\*innen, zuarbeiten oder Vorlesungen und Seminare leiten. Insbesondere die Lehrveranstaltungen ermöglichen es, Anreize für die eigene Forschung zu gewinnen.

Schlussendlich strebt eine Vielzahl der WiMi die eigene Promotion oder Habilitation an. Die daraus resultierende Erlangung eines akademischen Titels kann somit als ein mögliches Ziel definiert werden.

Um eine Stelle als WiMi zu erhalten, bedarf es zunächst einer Bewerbung an der jeweiligen Universität auf die ausgeschriebene Stelle. Voraussetzung hierfür ist in der Regel ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master oder äquivalent).<sup>4</sup> Ergänzend können auch stellenspezifische Voraussetzungen bestehen. Hierzu zählen beispielsweise der Umgang mit Programmiersprachen oder Kenntnisse im Bereich von qualitativen oder quantitativen Forschungsmethoden. Außerdem spielen Sprachkenntnisse eine bedeutende Rolle, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit in interdisziplinären sowie internationalen Teams gewährleisten zu können.

Die Situation der WiMi gewann durch die Debatte im Deutschen Bundestag im Jahr 2021 zunehmend öffentliche Beachtung, wobei das Wissenschaftszeitvertragsgesetz im Mittelpunkt stand. Die daraus resultierende Befristung der Stellen führt oftmals zu Unsicherheiten in der weiteren Karriere- und Familienplanung.<sup>5</sup>



## 1.3 Projektvorgehensweise

Zu Beginn des Projekts fand eine Auftaktveranstaltung mit allen Beteiligten statt. Die Auftraggeberinnen Frau Dr. Thiem und Frau Dr. Block gaben uns einen Einblick in die Aufgabenbereiche des Gleichstellungsbüros, stellten uns den Projektauftrag sowie ihre Erwartungen und Wünsche an das Fact Book vor. Im Zentrum unseres Projekts soll dabei die Wertschätzung von Diversität stehen und ein Perspektivwechsel gefördert werden.

Die Auswahl der zu untersuchenden Dimensionen sollte für die WiMi von Bedeutung sein, weshalb wir uns gemeinsam für die Dimensionen „Arbeitsbedingungen“, „Familiäre Situation“ und „Internationalität“ entschieden haben. Entsprechend der Anzahl der Dimensionen teilten wir uns in drei Gruppen auf, sodass jeweils fünf Personen die Verantwortung für eine der drei Dimensionen übernahmen. Während der gesamten Forschung hatten alle Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, von allen Aktivitäten Kenntnis zu nehmen – sei es über die geführten Protokolle oder die regelmäßigen Kurzpräsentationen im Seminar, die den jeweiligen Bearbeitungsstatus der Gruppen aufzeigten.

Neben einer literaturgestützten Recherche zu den Dimensionen, bilden die qualitativen Befragungen das Herzstück des Fact Books.

Um Aussagen über die Diversität der WiMi innerhalb der Dimensionen treffen zu können und persönliche Erfahrungen und Bedarfe offenzulegen, erfolgte eine qualitative Forschung in Form von 12 Interviews. Dabei wurde ein möglichst heterogener Querschnitt, welcher die Fakultäten „Wirtschaftswissenschaften“, „Bildung“ und „Nachhaltigkeit“ umfasste, befragt. Um eine bessere Vergleichbarkeit bei der Erhebung der Informationen zu gewährleisten, wurde ein Interviewleitfaden entwickelt, welcher im Anhang einsehbar ist. Dieser Leitfaden enthält sowohl dimensionsübergreifende als auch dimensionsspezifische Fragen und diente in den Gesprächen als Orientierungshilfe.

Auf den folgenden Seiten wird zunächst die jeweilige Dimension in Hinblick auf die Relevanz des Themas dargestellt sowie die aktuelle Situation an der Leuphana beschrieben. Anschließend folgen Auszüge aus den Interviews, die einen tieferen Einblick in die individuellen Wahrnehmungen der Befragten geben. In den dimensionsspezifischen Stimmungsbildern werden die Wünsche der WiMi analysiert und präsentiert sowie mögliche Handlungsempfehlungen abgeleitet. Den Abschluss bildet ein Fazit, in welchem dimensionsübergreifende Anregungen aus den Interviews zusammengefasst werden.



02

# Kapitel

DIMENSIONEN DER VIELFALT



# 2 Dimensionen der Vielfalt



## 1 Arbeitsbedingungen

Mit dieser Dimension wird nach dem Arbeitsalltag der WiMi gefragt.

## 2 Familiäre Situation

Diese Dimension bezieht sich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für WiMi.

## 3 Internationalität

Mit dieser Dimension werden Bedürfnisse internationaler WiMi fokussiert.



2.1

# Dimension

ARBEITSBEDINGUNGEN





„Deutschland ist ein innovatives Land und wir wollen auch weiterhin mit Innovation und Fortschritt international ganz vorne dabeibleiben. Daher geht es darum, auch gute Wissenschaftler für die deutsche Forschung zu gewinnen und an unsere Universitäten und Forschungseinrichtungen zu holen. Das geht natürlich nur mit attraktiven Bedingungen.“<sup>6</sup>

Dr. Astrid Mannes, ehm. MdB, 2021



## 2.1 Arbeitsbedingungen – Einleitung

„Das ist Hanna. Sie ist Biologin.“<sup>7</sup> Das sind die ersten Worte eines Videos des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), welches das Wissenschaftszeitvertragsgesetz veranschaulichen soll. Die Kampagne verdeutlicht, dass WiMi auf Grundlage dieses Gesetzes zum Großteil befristete Arbeitsverträge erhalten. Das BMBF begründet dies zum Beispiel damit, dass Innovation nur durch stetige Fluktuation entstehe und eine Generation nicht alle Stellen „verstopfen“<sup>8</sup> solle. Seit dem Jahr 2007 ist das hauptberuflich wissenschaftliche Personal in Deutschland um 50 % auf 256.000 Stellen angewachsen, wovon 82 % befristet sind.<sup>9</sup>

Dass WiMi hauptsächlich befristete Arbeitsverträge erhalten können, sorgt für viel Unverständnis. Weiterhin wurden prekäre Arbeitsbedingungen kritisiert. Nicht selten resultieren daraus Unsicherheiten, Zukunftsängste und hoher Arbeitsdruck. Aus der ablehnenden Haltung vieler Wissenschaftler\*innen gegenüber dem Video entstand unter dem Motto #IchBinHanna eine Bewegung auf der Social Media Plattform Twitter. Viele User\*innen erkannten sich in der fiktiven Person wieder und beschrieben daraufhin ihre eigenen Lebenssituationen.<sup>10</sup>

In der Folge entwickelte sich eine Dynamik, die dazu führte, dass im Juni 2021 eine aktuelle Stunde im Deutschen Bundestag das

Thema aufgriff. Unter dem Tagesordnungspunkt „Beschäftigten in der Wissenschaft Respekt zollen – Für sichere Jobs statt Dauerbefristung“ griff Gohlke die Argumente der Wissenschaftler\*innen auf und unterstrich die „teilweise miserablen Bedingungen“.<sup>11</sup> Kaczmarek identifizierte dabei eine Generation von WiMi „deren Leben nicht nur aus Wissenschaft besteht, sondern auch aus [...] Freizeit“.<sup>12</sup> Bisher wurde jedoch keine grundlegende Gesetzesänderung vorgenommen.

Nicht zuletzt durch diese Ereignisse erlangten die WiMi zunehmend öffentliche Beachtung. Dies zeigt nicht nur die Relevanz dieser Berufsgruppe, sondern auch die besondere berufliche Situation. Vor diesem Hintergrund ist es ein wichtiges Anliegen zu erfahren, wie die Arbeitsbedingungen der befragten WiMi empfunden werden und ob die zuvor geschilderte prekäre Situation auch an der Leuphana wahrgenommen wird. Darüber hinaus sollen Aspekte, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit sowie die persönlichen Gründe für eine Beschäftigung an der Leuphana, hinterfragt werden.

Im Folgenden werden zunächst Daten und Fakten zur Beschäftigungssituation der WiMi dargelegt, bevor individuelle Eindrücke und Meinungen aus den Interviews geschildert werden.



## 2.1 Arbeitsbedingungen – Situation an der Leuphana

Auf der Basis der Daten aus dem Dezember 2020 sind an der Leuphana 406 WiMi beschäftigt, von denen 224 und somit 55,2 % weiblich sind. Zusätzlich lässt sich feststellen, dass 352 der 406 WiMi ein befristetes Arbeitsverhältnis aufweisen, was einem prozentualen Anteil von 86,7 % entspricht.<sup>13</sup> Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an der Leuphana liegt somit fast 5 Prozentpunkte oberhalb des Durchschnitts in Deutschland, welcher in der Debatte im Bundestag angeführt wurde.<sup>14</sup>

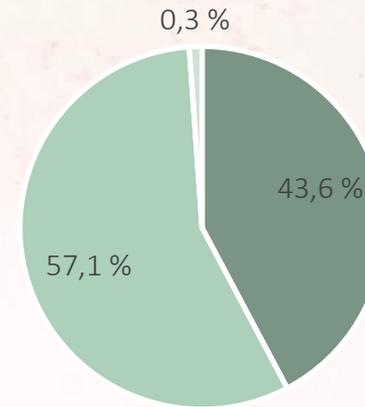
Bei der Aufgliederung in be- und entfristete Verträge fällt auf, dass der Anteil unbefristet beschäftigter Frauen deutlich unter dem der Männer liegt. Bei den befristeten Verträgen zeichnet sich ein konträres Bild ab.

Der Anteil der Frauen in Vollzeitbeschäftigung ist in den letzten vier Jahren um 7 % gefallen. Darüber hinaus ist in jeder Beschäftigtengruppe der Frauenanteil mit Teilzeit höher als ihr Anteil an der Beschäftigtengruppe insgesamt.<sup>15</sup>

Ergänzend zu den hier aufgeführten Statistiken wird durch die vier nachfolgenden Interviews verdeutlicht, wie die Befristung sowie die weiteren Arbeitsbedingungen an der Leuphana empfunden werden.

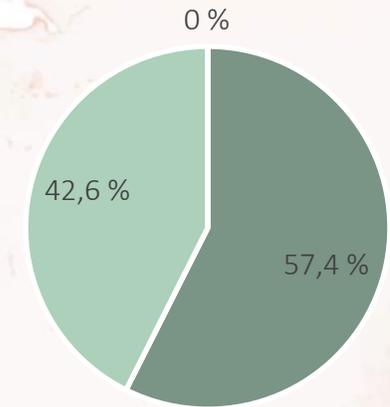
befristetes Arbeitsverhältnis

■ männlich ■ weiblich ■ divers



unbefristetes Arbeitsverhältnis

■ männlich ■ weiblich ■ divers



	befristet	unbefristet	gesamt
männlich	150	31	181
weiblich	201	23	224
divers	1	0	1
gesamt	352	54	406



## 2.1 Arbeitsbedingungen – Interview 1

„Flexibilität ist mit das Wichtigste in der Wissenschaft.“

Mir gefällt das Portfolio der Universität, wozu vor allem auch das Leuphanasemester zählt. Ebenso schätze ich einerseits den konstruktiven und produktiven Austausch mit Kolleg\*innen sowie andererseits die Fürsorge, die einem von den Professor\*innen entgegengebracht wird.

Generell bin ich sehr frei in der Arbeitszeitgestaltung, was ich sehr zu schätzen weiß, nicht missen möchte und als großes Privileg ansehe. Mein Aufgabengebiet umfasst hauptsächlich die Projektarbeit über Drittmittel, was mir sehr viel Spaß bereitet. Zudem erfordert meine Stelle viele Reisetätigkeiten. Zum aktuellen Zeitpunkt sieht mein Vertrag keine Lehre vor, weshalb ich diese ausschließlich als Nebentätigkeit ausführe. Dabei fällt mir aber auch auf, dass die Lehre mehr Wertschätzung erhalten sollte.

In der Pandemie wurde das Homeoffice nochmal ausgeweitet, wobei ich generell auch vorher schon viel von zu Hause gearbeitet oder Dienstreisen durchgeführt habe. Es ist dabei tatsächlich nicht so einfach, Privatleben und Arbeitsalltag strikt voneinander zu

trennen. Der Übergang verschwimmt, was nicht zuletzt auch daran liegt, dass ein Promotionsvorhaben auch immer ein Freizeitvorhaben ist.

Aktuell habe ich eine Teilzeitstelle, die stundenmäßig aber fast einer Vollzeitstelle gleicht. Ich finde es dabei sehr gut, dass es diese Voll- und Teilzeitsysteme gibt, da so individuell auf die unterschiedlichen Lebensentwürfe eingegangen werden kann. Das kann meiner Meinung nach auch die Diversität an der Leuphana steigern. Was jedoch nicht passieren darf, ist, dass auf dem Vertrag 75 % stehen und trotzdem 100 % gearbeitet werden. Das ist jedoch häufig ein Problem.

Übergeordnet wünsche ich mir für die zukünftigen WiMi, dass es Anpassungen im Wissenschaftszeitvertragsgesetz gibt. Konkret von der Leuphana erhoffe ich mir, dass der Mittelbau die Möglichkeit erhält, selbstständig Drittmittel einzuwerben und Projekte leiten zu dürfen. Das ärgert mich in der aktuellen Situation insofern, als dass es den WiMi der Leuphana nicht ermöglicht, aber von externen Personen erwartet wird.

„Eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ist dringend überfällig.“



## 2.1 Arbeitsbedingungen – Interview II

Mir gefällt das sehr gute Arbeitsklima an unserem Institut. Das Verhältnis zu meinem direkten Vorgesetzten ist super, da weitestgehend flache Hierarchien herrschen. Wenn es um Material wie Laptops oder Ähnliches geht, muss man nicht lange betteln – hier klappt alles schnell und reibungslos von Seiten der Uni.

Mein Arbeitsalltag besteht nahezu 100 % aus der Lehre. Das sind bei einer Vollzeitstelle 18 Wochenstunden pro Semester. Neben der Lehre kommt noch die Betreuung von Abschlussarbeiten dazu.

Durch die Pandemie ist die Arbeitsbelastung drastisch angestiegen, da digitale Lehrveranstaltungen wesentlich aufwendiger vorzubereiten sind als Präsenzveranstaltungen. Um diesen Aufwand auszugleichen, habe ich in den starken Corona-Zeiten jeden Samstag gearbeitet.

Zudem lese ich sonntags oftmals eine Stunde in einer Abschlussarbeit, weil ich das sonst einfach nicht schaffe. Das

„Eine strikte Trennung von Beruf und Freizeit geht momentan schon deshalb nicht, weil die Arbeitsbelastung viel zu groß ist.“

ist eigentlich schrecklich, was ich hier erzähle, aber das höre ich auch von anderen Berufsgruppen, dass diese Trennung von Beruflichem und Privatem immer weiter aufweicht.

Mein Wunsch wäre eine höhere Transparenz der Arbeitsbelastung, zum Beispiel durch eine Betrachtung der zu korrigierenden Abschlussarbeiten.

Zudem hätte ich mir gerade in Zeiten der Pandemie konstruktivere Hilfe von Seiten der Leuphana in Hinblick darauf gewünscht, wie wir Lehrenden die geforderten Maßnahmen umsetzen sollen. Hier wünsche ich mir neben den ganzen Anweisungen auch konkrete Hilfen.



## 2.1 Arbeitsbedingungen – Interview III

„Ich würde nicht sagen, dass ich gestresst bin, ich würde sagen, ich habe gut zu tun.“

Ich schätze die Interdisziplinarität an der Leuphana. Auch meine Kolleg\*innen aus der Fakultät sowie die Mitarbeiter\*innen im Studiendekanat sind super lieb und hilfsbereit. Sie geben Tipps und unterstützen jederzeit bei Problemen. Das freut mich sehr.

Mein Aufgabengebiet umfasst sowohl die Lehre als auch die Forschung, wobei der Fokus durch den hohen Zeitaufwand für neu zu erstellende Lehrmaterialien für vier Seminare im Moment auf der Lehre liegt. Mir bereitet aber der Austausch und das Arbeiten mit den Student\*innen unheimlich viel Freude, weshalb ich meine Arbeit als sehr positiv bewerte. Dennoch würde ich mir wünschen, dass eine Aufwertung der Lehre diskutiert wird.

Vor dem Hintergrund der Pandemie und dem daraus resultierenden Homeoffice kann ich mich nicht beschweren. Ich kann meiner Arbeit weiterhin flexibel nachkommen und schaffe es auch, Berufliches und Privates klar zu trennen. Der einzige Wehrmutstropfen ist lediglich, dass es sich als Neuling schwieriger gestaltet Kontakte zu knüpfen, um sich ein Netzwerk aufzubauen.

In Bezug auf meine Vertragssituation fühle ich mich jedoch ein bisschen zweitrangig oder an unterster Stelle stehend. Vor knapp einem Jahr habe ich einen befristeten Vertrag in Vollzeit unterschrieben und seitdem ist auch klar, dass dieser nicht verlängert wird. Zwar bin ich glücklich über die Zeit, die ich an der Leuphana habe, aber die Begeisterung und die Eigeninitiative für weitere Projekte oder das generelle Engagement leidet natürlich unter der Gewissheit, dass der Vertrag nicht verlängert wird. Ich wünsche mir einzig die Option auf eine Verlängerung.

Für die zukünftigen WiMi an der Leuphana wünsche ich mir, dass das Ankommen erleichtert wird. Zu Beginn der Tätigkeit sollte jede\*r den Kolleg\*innen vorgestellt werden und einen Leitfaden erhalten, welcher die wichtigsten Informationen (E-Mail-Adressen und Telefonnummern) beinhaltet. Außerdem sollten regelmäßige Institutsbesprechungen stattfinden, um den Austausch untereinander zu stärken.

„Ich habe zwei Jahre und dann kommt etwas Neues.“



## 2.1 Arbeitsbedingungen – Interview IV

„Alles, was ich mehr mache, ist ja quasi auch die Promotionsphase, die natürlich ohnehin – so ist es auch gedacht – in die Freizeit reinragt.“

Mir gefällt die Leuphana aufgrund ihrer generellen Ausrichtung und Werte. Diese beeinflussen neben der Forschung auch die Lehre und so ziemlich alles, was mit der Universität zu tun hat.

Mein Aufgabenschwerpunkt liegt gerade in der Vorlesungszeit in der Lehre und in administrativen Tätigkeiten, da ich fachfremd promoviere und arbeite. In der vorlesungsfreien Zeit verschiebt sich das Ganze, sodass die Forschung stärker im Vordergrund steht. Mein großes Interesse an administrativen Aufgaben besteht jedoch kontinuierlich, sodass ich hier viele Stunden investiere, da es mir wirklich große Freude bereitet.

Ich habe die Stelle während der Pandemie angetreten. Die daraus resultierende Homeoffice-Situation, gerade zu Anfang meiner Zeit an der Leuphana, ließ sich gut mit meinen flexiblen Arbeitszeiten verbinden. So war ich zu Beginn meiner Tätigkeit relativ selten am Lehrstuhl und musste mich auf dem Weg

zur Arbeit nicht unnötig Gefahren aussetzen. Seit diesem Wintersemester bin ich dank der Lehre in Präsenz beziehungsweise in hybrid wieder regelmäßig an der Universität, worüber ich mich sehr freue, da so ein persönlicher Austausch mit meinen Kolleg\*innen stattfinden kann.

Ich habe eine Teilzeitstelle und einen auf drei Jahre befristeten Arbeitsvertrag mit der Chance einer einmaligen Verlängerung. Wenn ich über meine Vertragssituation nachdenke, bin ich relativ entspannt, da ich nicht den Anspruch an mich selbst habe, die Promotion in drei Jahren zu schaffen. Wenn eine Verlängerung meines Vertrags nicht möglich sein sollte, würde ich mich wahrscheinlich um eine andere Stelle an der Leuphana bemühen, da ich sehr gerne an der Universität bleiben möchte.

Ich wünsche mir von der Leuphana, dass der Start für zukünftige WiMi erleichtert wird. Ich persönlich sehe einen sehr großen Vorteil darin, Wissen weiterzugeben und zu kommunizieren. Anstatt dass sich die WiMi das Wissen zu Beginn selbstständig erarbeiten, könnte man das Ganze auch viel besser aufbereiten und zentralisierter angehen.



## 2.1 Arbeitsbedingungen – Stimmungsbild

Die WiMi an der Leuphana schätzen sich gegenseitig sehr. So beschreiben sie ein kollegiales und respektvolles Arbeitsverhältnis. Auch das Arbeiten und der Austausch mit anderen Institutionen, wie beispielsweise den Dekanaten, wird positiv dargestellt. In Zeiten der Pandemie, in der viele Kontakte digitaler Art waren, bestätigten die WiMi eine gute Erreichbarkeit und Vernetzung unter den Kolleg\*innen.

Mit Blick auf die Arbeitsverträge der WiMi lassen sich unterschiedliche Voll- und Teilzeitmodelle an der Leuphana identifizieren. Diese werden grundsätzlich positiv aufgefasst, da sie die Möglichkeit bieten, auf einzelne Lebensentwürfe individuell einzugehen. Dadurch kann auch die Vielfalt an der Universität gesteigert werden.

Problematisch ist aus Sicht der Interviewten hingegen, dass der tatsächliche Arbeitsaufwand zumeist die vertraglich geregelte Arbeitszeit übersteigt, wodurch viele WiMi ihrer Arbeit auch in der Freizeit nachgehen. Die Pandemie verstärkte diese Situation

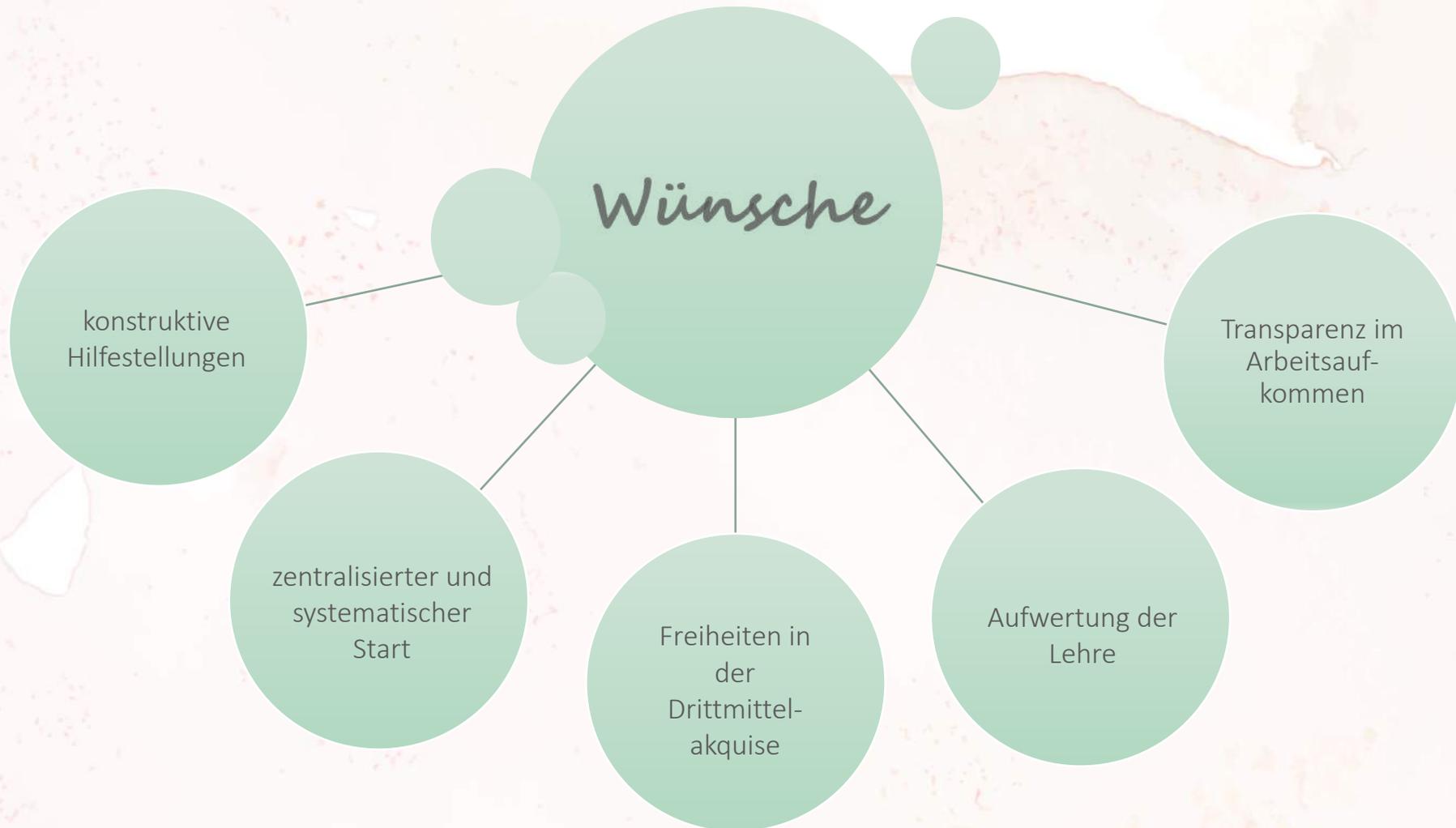
nochmals. Hervorzuheben ist außerdem, dass die Promotion als Freizeitvorhaben empfunden wird.

Ein weiterer Vertragsbestandteil ist die Befristung, welche in der Wissenschaft die Regel darstellt. Dieses Bild spiegelt sich auch an der Leuphana wider, wo 86,7 % der WiMi-Verträge befristet sind. Dabei bildet eine Vertragslaufzeit von drei oder weniger Jahren keine Seltenheit. Die Befristung lässt zudem Unsicherheiten und Zukunftsängste hinsichtlich der Karriereplanung entstehen.

Das Arbeiten an der Universität oder im Homeoffice könne individuell grundsätzlich sehr frei entschieden werden. Im Normalfall würden die interviewten WiMi ihre Entscheidung an Lehrveranstaltungen oder Termine mit Kolleg\*innen koppeln. Vielen ist dabei insbesondere eine Mischung sehr wichtig. Pandemiebedingt erhöhe sich jedoch die Zeit im Homeoffice. Das Kennenlernen und der Austausch untereinander kämen in diesen Zeiten, gerade für Neulinge, oftmals zu kurz.



## 2.1 Arbeitsbedingungen – Wünsche



## 2.1 Arbeitsbedingungen – Wünsche

Nachfolgend werden fünf Wünsche der WiMi dargestellt, die aus den geführten Interviews zusammengefasst werden konnten. Diese zeigen Potenziale auf, die die WiMi in Bezug auf die Arbeitsbedingungen an die Leuphana richten.

Ein Wunsch entstand durch jene WiMi, die am Anfang ihrer Karriere an der Leuphana stehen. Sie hätten häufig eigenständig nach Informationen und Ansprechpartner\*innen recherchieren müssen. Dabei sehen sie bei einer guten Vernetzung insbesondere in der Weitergabe von Wissen einen großen Vorteil. Neben einer übersichtlicheren Homepage wünschen sie sich an dieser Stelle einen *zentralisierten und systematischen Start* an der Leuphana, der die Potenziale aufgreift. In diesem Zuge wurde auch das Verlangen nach einer verbesserten Zugänglichkeit zur Bibliothek sowie weiterer Institutionen für Promovierende vor der Abgabe des Exposés geäußert.

Außerdem zeigt sich in der *Aufwertung der Lehre* ein weiteres Anliegen der WiMi. Häufig werde diese sehr nachlässig behandelt. Damit ein Qualitätsgewinn entstehen könne, wäre nach Angaben der WiMi ein stärkerer Austausch unter Lehrenden wünschenswert, um so voneinander profitieren zu können. Dafür werden beispielsweise Übergabeprotokolle vorgeschlagen, die den Start in die Lehre für Neulinge vereinfachen und einen

Rahmen bilden könnten. Darüber hinaus bestehe der Wunsch eine „University Teaching Qualification“ einzuführen, die vor allem pädagogische Aspekte berücksichtigen würde.

Zudem sehen die WiMi Handlungsbedarf im Umgang mit Forderungen bezüglich Lehrbedingungen während der Corona-Pandemie seitens der Leuphana. Dabei seien keinesfalls die Forderungen problematisch, sondern vielmehr die ausbleibenden *konstruktiven Hilfestellungen*, um auf die veränderten Rahmenbedingungen zu reagieren.

Ein weiterer Wunsch für die Erleichterung des Arbeitsalltags liegt in der *Akquisition von Drittmitteln*, was dem Mittelbau der Leuphana nach den Aussagen der Interviewpartner\*innen nur eingeschränkt möglich ist. Folglich liegt der Wunsch darin, die bestehenden Barrieren abzubauen.

Der fünfte Aspekt wäre das Schaffen von mehr *Transparenz im Arbeitsaufkommen*, da die reale Arbeitszeit zumeist die vertragliche übersteige. Hierbei könne das Erfassen der Arbeitszeit eine Basis bilden, wodurch die Arbeit in frei zu verteilenden Arbeitsbereichen gleichmäßiger auf alle WiMi verteilt wird. Die Anzahl der zu betreuenden Abschlussarbeiten sind hierfür ein passendes Beispiel.



2.2

# Dimension

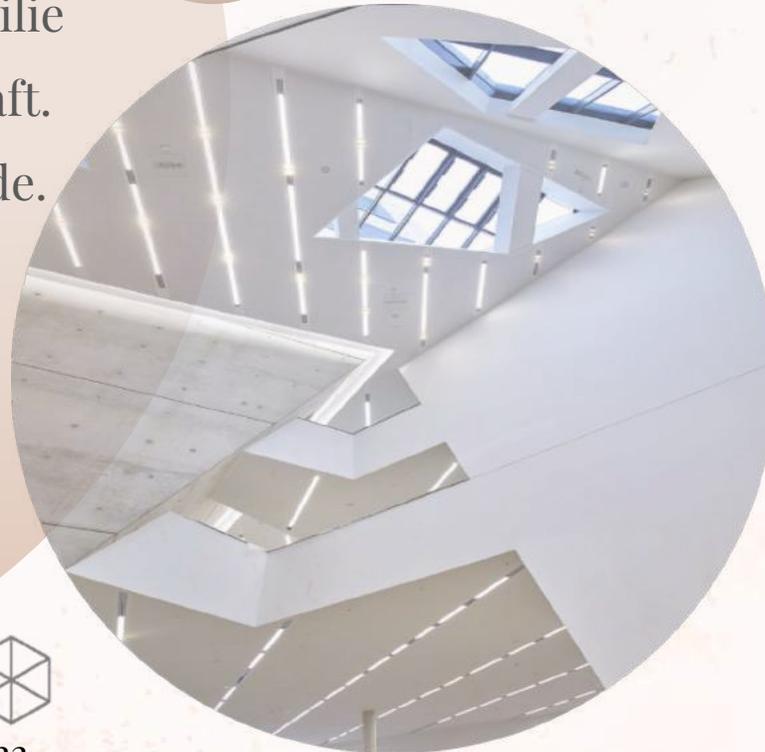
FAMILIÄRE SITUATION



„Familie und Beruf können  
voneinander lernen. Für mich ist eine  
familienfreundliche Personalpolitik eine  
Selbstverständlichkeit, ist doch die Familie  
Keimzelle und Basis unserer Gesellschaft.  
Flexibilisierung ist das Gebot der Stunde.

Wir brauchen flexible und auch  
individuelle Lösungen.“<sup>17</sup>

Dr. Hubertine Underberg-Ruder, 2008

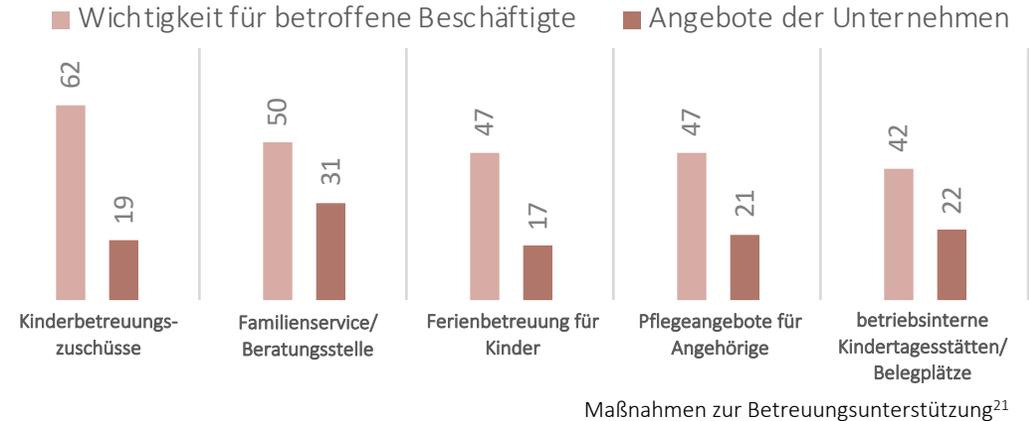


## 2.2 Familiäre Situation – Einleitung

Wie Dr. Hubertine Underberg-Ruder sagt „ist doch die Familie Keimzelle und Basis unserer Gesellschaft.“<sup>18</sup> Das altertümliche Bild des arbeitenden Manns mit seiner Frau und seinen zwei Kindern wird zunehmend hinterfragt. Sind die Zeiten vorbei, in denen Frauen zu Hause bleiben und nur selten Hauptverdienerinnen sind? Und ist die Zeit vorbei, in der es heißt „Familie oder Karriere“?

Durch die zunehmende Bedeutung von Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau steigen die Anforderungen an Arbeitsplätze hinsichtlich der Familienfreundlichkeit. Gibt es interne Betreuungsmöglichkeiten? Kann die Arbeitszeit selbst eingeteilt werden, sodass eine flexible Reaktion auf Situationen gegeben ist? Besteht die Möglichkeit der Stundenreduzierung, damit mehr Zeit zu Hause verbracht werden kann? Ist es eventuell sogar möglich, vollständig im Homeoffice zu arbeiten? Diese und viele weitere Fragen können für oder gegen den Antritt einer Arbeitsstelle bei einem Unternehmen sprechen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellte die Entwicklung der Angebote familienbewusster Arbeitszeitgestaltung in der Publikation „Familienfreundliche Unternehmenskultur – Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ vor.<sup>19</sup> Flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten sind wesentliche Voraussetzungen für eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Familiäre Maßnahmen, vor allem Unterstützungsangebote, werden vor dem Hintergrund des demografischen Wandels immer wichtiger. Im Bericht heißt es konkret: „Beispielsweise bietet lediglich knapp ein Drittel aller Unternehmen, die betriebsinterne Kitas, Ferienbetreuung, Kinderbetreuungszuschüsse oder Pflegeangebote eigentlich als wichtig erachten, diese tatsächlich auch an.“<sup>20</sup>

Diese und viele weitere Fakten machen den Wandel im Unternehmen hinsichtlich der Familienfreundlichkeit erkennbar. Doch wie können die WiMi der Leuphana ihre familiäre Situation gestalten? Nachfolgend wird der Umgang der Leuphana bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dargestellt.



## 2.2 Familiäre Situation – Situation an der Leuphana

Die Leuphana hat es sich mit dem Familienservice des Gleichstellungsbüros zur Aufgabe gemacht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium als wichtiges Anliegen in die Entwicklung der Universität mit einfließen zu lassen und zu unterstützen. Der wesentliche Grundsatz dabei ist, besondere Lebenssituationen anzuerkennen und ein Gleichgewicht zwischen Studien-/Berufs- und Privatleben zu schaffen.<sup>22</sup>

Durch die aktive und kreative Unterstützung und besonderen Bemühungen zur Vereinbarung von Familie und Beruf wurde der Leuphana im Jahr 2010 erstmals das „FaMi-Siegel“ verliehen und zuletzt für den Zeitraum 2020-2022.<sup>23</sup> Dazu hat die Leuphana die Charta „Familie in der Hochschule“ unterschrieben und ist damit einem bundesweiten Netzwerk von Hochschulen beigetreten, das an der Verbesserung der Familiengerechtigkeit an Hochschulen arbeitet.<sup>24</sup> Doch wie werden die Versprechen der Leuphana konkret umgesetzt?

Der bereits erwähnte Familienservice organisiert und koordiniert verschiedene Programme, welche eine familienfreundliche Atmosphäre schaffen sollen. Gleichmaßen zählt hierzu die Beratung von Beschäftigten sowie Student\*innen. Für einen

reibungslosen Arbeitsalltag werden gemeinsam Lösungswege erarbeitet und Informationen sowie Vorschläge, beispielsweise zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, unterbreitet.

Die am Campus Volgershall gelegene „Villa Milchzahn“ bietet zum Beispiel eine Großtagespflege für 8 Kinder von 0 bis 3 Jahren an.<sup>25</sup> Bei einer Anzahl von 9.823 Student\*innen (WS 20/21) und 1.095 Beschäftigten (01.12.2020) macht die Anzahl der Betreuungsplätze ca. 0,073 % aus.<sup>26</sup> Zusätzlich zur „Villa Milchzahn“ gibt es das „Lille Hus“ mit einem Tagespflegeangebot für 5 Kinder von 0 bis 3 Jahren. Beschäftigte können in Zusammenarbeit mit dem Familienservice außerdem eine Kinderbetreuung für Teilnehmer\*innen von Tagungen oder Seminaren anbieten. Weitere Angebote erstrecken sich von Ferienbetreuung über eine kinderfreundliche Mensa, bis hin zum Eltern-Kind-Arbeitszimmer „Grad Kids“. Letzteres kann für das gemeinsame Lernen und Arbeiten genutzt werden.<sup>27</sup>

Zuletzt verweist der Familienservice zusätzlich auf verschiedene externe Anlaufstellen. Darunter lassen sich beispielsweise das „Familienbüro Region Lüneburg“ und die „Fachberatung Kindertagespflege des Ev.-luth. Kindertagesstättenverbandes Lüneburgs“ finden.<sup>28</sup>



## 2.2 Familiäre Situation – Interview 1

„Man kann nicht sagen, dass eine Wissenschaftlerin prädestiniert dafür ist, eine Familie zu gründen.“

Seit einigen Jahren arbeite ich an der Leuphana in der Forschung. Mein Vertrag als WiMi ist befristet und beinhaltet eine Teilzeitstelle. Dies bedeutet, dass ich immer wieder neu eingestellt werden muss, sobald ich ein neues Projekt starte. Sollte ich keines haben, muss ich mir woanders etwas suchen.

Ich lebe in einer Partnerschaft. Zusammen haben wir zwei Kinder. Meine Entscheidung für die Leuphana als Arbeitgeber hatte nichts mit meiner familiären Situation zu tun, war aber ein glücklicher Zufall.

Ich nehme die Leuphana als familienfreundlich wahr, was vor allem an der mir vorgesetzten Person liegt. Diese hat selbst Kinder und weiß genau, wie der Hase läuft. Auch inhaltlich sehe ich die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf als sehr gut machbar an. Arbeitszeiten können flexibel an die Betreuungszeiten der Kinder angepasst werden.

Allerdings ist der finanzielle Aspekt dieses Berufs, nämlich dass man ständig befristet eingestellt wird, der absolute Familienplanungs-Killer. Deswegen entscheiden sich auch so viele Kolleg\*innen gegen eine Familie oder steigen aus der Wissenschaft aus.

Die Corona-Pandemie hatte starken Einfluss auf meinen Arbeitsalltag, da durch die Betreuung meines schulpflichtigen Kinds ein Mehraufwand entstand. Die Leuphana hat sich aber darum bemüht, dieser Situation so gut wie möglich entgegenzuwirken. Es herrschte viel Kulanz bei den verschiedenen Entscheidungen seitens des Präsidiums.

Rundum habe ich an der Leuphana positive Erfahrungen bezüglich der Familienfreundlichkeit gemacht. Das einzig Problematische ist die Befristung der Verträge. Wenn es hier eine Entfristung geben würde, gäbe es mehr Sicherheit bezüglich des Einkommens und der Planbarkeit. Die Strategie der Befristung ist allerdings kein Problem der Leuphana, sondern das des deutschen Hochschulwesens.



## 2.2 Familiäre Situation – Interview II

Ich arbeite in Teilzeit und habe eine unbefristete Anstellung. Die Verteilung meiner Arbeitszeit sieht 90 % Lehre und 10 % administrative Tätigkeiten vor. Ich bin verheiratet und habe Kinder.

Ich habe mich nicht konkret für die Leuphana als Arbeitgeber entschieden. Es hätte mich auch ganz woanders hin verschlagen können, da ich deutschlandweite Bewerbungen hatte. Allerdings hatte die Leuphana das passende Forschungsprojekt für mich und mein Wohnort war zu diesem Zeitpunkt Lüneburg – das passte gut. Außerdem hat mir die Struktur der Leuphana gut gefallen. Seitdem ich Kinder habe, ist die Bindung zum Wohnort immer relevanter geworden und umso weniger will ich eigentlich hier weg. Da das erste Kind nun auch zur Schule geht, ist die Entscheidung gefallen, dass ich hier in Lüneburg oder naher Umgebung bleiben muss.

Die Leuphana nehme ich persönlich als recht familienfreundlichen Arbeitgeber wahr. Das hat auch damit zu tun, in welchen Teams ich bisher angestellt und eingebunden war. Ich habe immer in

Teams gearbeitet, in denen es eine familienfreundliche Kultur gab. Rahmenbedingungen, wie Elternzeit nehmen, Urlaub gewähren, sich krankmelden sowie die Arbeitszeit wechseln, nehme ich als sehr unkompliziert wahr, da der Verwaltungsapparat sehr gut organisiert ist.

Durch die Flexibilität waren die Möglichkeiten, während der Corona-Pandemie auf Veränderungen mit Kindern zu reagieren, sehr gut. Angaben seitens des Präsidiums zur Präsenz- oder Homeoffice-Pflicht sind relativ starr, da würde ich mir mehr Flexibilität der Universitätsleitung wünschen. Vor allem belasten mich diese kurzfristigen Ansagen der Universität zur Pandemie, wie unter anderem die Umstellung zur hybriden Lehre von einer auf die andere Woche.

„Mir geht es sehr gut, wie gesagt, ich habe diese Gestaltungsräume und Freiheiten, vor allem zeitliche Freiheiten. Das finde ich als Familie wirklich immer total wichtig.“



## 2.2 Familiäre Situation – Interview III

„Die Flexibilität meiner Arbeitszeiten und -bedingungen sind ein Grund, warum ich mir während meiner Qualifizierungsphase, während meiner befristeten Anstellung zutraue und es mir durchaus vorteilhaft vorstelle, eine Familie zu gründen, weil ich glaube, dass sich das gut vereinbaren lässt an der Leuphana.“

Seit dem Jahr 2019 bin ich WiMi an der Leuphana. Ich arbeite Vollzeit, da meine Zwei-Drittel-Stelle bis jetzt immer auf 100 % aufgestockt werden konnte. Da es sich um eine Qualifizierungsstelle handelt, ist diese auf drei Jahre befristet.

Meine familiäre Situation beeinflusst die Entscheidung, warum ich an der Leuphana bleiben möchte: meine Familie lebt in Lüneburg. Somit hat mich die Familie ein bisschen in Lüneburg gehalten, wobei ich auch woanders hingegangen wäre. Ich habe eine Zeit lang im Ausland gearbeitet und habe jetzt auch einen internationalen Forschungsaufenthalt, aber ich hatte nie das Gefühl, mir einen Job woanders suchen zu müssen.

Die Leuphana erweckt den Eindruck eines familienfreundlichen Arbeitgebers. Dies ist der Eindruck, den ich von Kolleg\*innen und durch die Kommunikation der Universität bekommen habe.

Es gibt ziemlich viele Initiativen. Wenn man Hilfe sucht, bekommt man diese auch. Kinder, Nachwuchs und die familiäre Situation werden nicht negativ oder als Hinderungsgrund für eine Anstellung wahrgenommen. Elternzeit zu nehmen, insbesondere auch als Vater, ist etwas Selbstverständliches und ich glaube, da wird es einem nicht schwer gemacht.

Während Corona haben wir die ganze Zeit im Homeoffice gearbeitet. Dadurch habe ich noch mehr gesehen, wie flexibel sich mein Job gestalten lässt.

Für mich persönlich könnte es problematisch werden, wenn ich sage, dass meine Elternzeit bis kurz vor Semesterstart gehen soll. Wenn ich dann trotzdem im Semester das volle Deputat erbringen muss, würde das bedeuten, dass ich zum Beispiel zwei Wochen vor dem Semesterstart vier Lehrveranstaltungen auf einmal vorbereiten muss. Ich weiß nicht, inwiefern ich dann eine Reduktion meiner Stunden bekommen könnte oder ob tatsächlich von mir erwartet wird, dass ich in der Elternzeit alles vorbereite, denn anders würde es nicht gehen. Das macht mir ein bisschen Sorge, da muss ich mal nachfragen.



## 2.2 Familiäre Situation – Interview IV

Ich bin an der Leuphana seit einigen Jahren in Teilzeit angestellt und habe eine befristete Stelle als WiMi. Momentan teilt sich meine Arbeitszeit in 45 % für die Lehre, 45 % für die Forschung und 10 % für den administrativen Bereich auf. Ich lebe in einer Partnerschaft und habe Kinder.

Ich habe mich vor allem für die Leuphana als Arbeitgeber entschieden, da ich persönlich und meine inhaltlichen Vorstellungen in Hinblick auf die Forschung gut zu meinem Doktorvater passten. Meine familiäre Situation hatte dabei keinen Einfluss auf meine Entscheidung. Es fällt mir schwer zu beurteilen, wie familienfreundlich die Leuphana als Arbeitgeber ist, da ich persönlich immer viele Freiheiten – sowohl inhaltlicher als auch sonstiger Natur – hatte. Zudem konnte ich mir meine Arbeitszeiten völlig frei einteilen. Die Leuphana selbst und auch der Fachbereich haben mich dabei nicht konkret unterstützt.

In meinem speziellen Fall kann ich sagen, dass der Arbeitsalltag eines WiMi mit der Familie vereinbar ist, weil ich von der mir vorgesetzten Person völlige Freiheit bekommen habe. Das generelle Problem, wenn man eine Teilzeitstelle hat, ist aber, dass erwartet wird, dass man nach drei Jahren promoviert und nach

weiteren zwei Jahren so viele Veröffentlichungen hat, dass man sich dann auf eine Professur bewerben kann. Das geht eigentlich nur mit einer 120 % Stelle.

Die Corona-Pandemie hat wenige Auswirkungen auf meinen Arbeitsalltag, weil ich auch vorher sehr frei und im Homeoffice arbeiten konnte. Allerdings musste man während der Kita- und Schulschließungen die Zeiten gut organisieren, in denen man in Ruhe arbeiten konnte, ohne dass man gleichzeitig die Kinder betreuen muss.

„Mein Eindruck ist, dass die Leuphana viel Wert darauf legt, dass man sich besonders schnell viele Reputationen erarbeitet. Das ist, wenn man dann eine Familie hat, sehr schwierig. Allerdings ist das, glaube ich, kein spezielles Leuphana-Problem, sondern ein allgemeines Problem in der Wissenschaft.“



## 2.2 Familiäre Situation – Stimmungsbild

Durch die Interviews wurde deutlich, dass die Vereinbarkeit von Karriere und Familie für viele WiMi eine große Herausforderung darstellt. Der Aufbau eines internationalen Netzwerks, die anstehenden Publikationen und die fehlende Sicherheit darüber, an einem Standort bleiben zu können, lassen den Wunsch nach einer Familie häufig in den Hintergrund rücken. Umso wichtiger wird die Familienfreundlichkeit der Universitäten für die WiMi.

Die befragten WiMi, die Familie mit wissenschaftlicher Karriere vereinbaren, hoben die Organisation des Verwaltungsapparats hervor. Die Rahmenbedingungen ließen ein Familienleben neben der Arbeit zu. Dies liegt vor allem daran, dass sich die Leuphana sehr kooperationsbereit zeige. Bei aktiver Suche nach Hilfe eröfne sich eine Vielzahl an angebotenen Initiativen und Unterstützungsmaßnahmen. Einige der WiMi bemängelten jedoch den niedrigen Bekanntheitsgrad dieser und die geringen Kapazitäten der Betreuungsplätze in der „Villa Milchzahn“ und dem „Lille Hus“.

Die grundsätzliche Befristung der Arbeitsverträge stellen die WiMi vor eine große Herausforderung in Bezug auf die Zukunftsplanung.

Die daraus resultierenden Ängste zeigten sich in Form von finanziellen Sorgen oder Befürchtungen, im Laufe der Karriere mehrfach den Wohnort wechseln zu müssen. An dieser Stelle spielen auch längere Aufenthalte im Ausland eine Rolle, die jedoch nicht immer einfach mit der Familie zu vereinbaren seien.

Die Flexibilität der Arbeitsprozesse an der Leuphana und speziell während der Pandemie wurde von den Interviewten als besonders positiv herausgestellt. Es sei kein Problem, im Homeoffice zu arbeiten und den Arbeitsalltag dadurch autonom und individuell zu gestalten. Dies wird als sehr familienfreundlich wahrgenommen und wurde in den Interviews durchweg positiv bewertet. Dennoch seien die Ansagen zur Homeoffice- und Präsenzplicht zu kurzfristig kommuniziert worden und würden die Planung für junge Familien erschweren.

Drei Jahre Promotion und nach etwa fünf Jahren den Weg in eine Juniorprofessur finden – dies sei als WiMi ohne Familie schon eine wahre Herausforderung und gestalte sich mit einer Familie umso schwerer. Anhand dieser Punkte lassen sich sowohl die Stärken als auch die Potenziale der Leuphana erkennen.



## 2.2 Familiäre Situation – Wünsche



## 2.2 Familiäre Situation – Wünsche

Wie lauten die Wünsche und aufgezeigten Potenziale der interviewten WiMi in Bezug auf Familienfreundlichkeit an ihrem Arbeitsplatz an der Leuphana?

Durch die Interviews wurde deutlich, dass strukturelle Schwierigkeiten in Bezug auf die Diversität der familiären Situation ein aktuelles Thema sind. Eine hohe Frequentierung der Stellen ist nicht nur gewünscht, sondern auch gewollt, um WiMi bei ihrer deutschlandweiten und internationalen Vernetzung zu unterstützen. So existieren für WiMi der Leuphana, wie auch bundesweit für alle weiteren Universitäten, die Optionen der *Qualifizierungs- und Drittmittelstellen*. Bei dieser Art von Stellen sind nur befristete Verträge zugelassen. Ein Wunsch umfasst die Schaffung von „Senior Lecturer Stellen“ oder die Entfristung einiger Stellen der WiMi für junge und werdende Eltern.

Ein wichtiger Bestandteil einer jeden wissenschaftlichen Karriere scheint die internationale Vernetzung zu sein. Dazu gehören unter anderem längere Auslandsaufenthalte, welche zeitlich und

finanziell schwieriger mit einer Familie zu vereinbaren seien. Für Postdoktorand\*innen gäbe es viele *Fördermöglichkeiten für Auslandsaufenthalte*, die speziell Familien unterstützen. WiMi mit Kindern können zudem ergänzend aus dem Gleichstellungsfond Gelder beantragen. Für die Doktorand\*innen gäbe es den Qualifizierungsfond der Leuphana. Dieser Fond unterstütze die WiMi bei Forschungsaufenthalten mit maximal 1.000 Euro, wobei diese Mittel ausschließlich für die Hin- und Rückfahrt bestimmt seien. Dahingehend könnten laut der interviewten WiMi beispielsweise gesonderte Kinderzuschläge auch für Doktorand\*innen eingerichtet werden, um den akademischen Mittelbau an der Leuphana weiter zu unterstützen.

Auch im Bereich der *Kinderbetreuungsangebote* besteht der Wunsch nach einer Erweiterung des vorhandenen Angebots. Insbesondere eine „Ad-Hoc-Betreuung“ für Kinder von Mitarbeiter\*innen sowie Student\*innen sei wünschenswert. Gleichzeitig sollten nach Ansicht der WiMi Angebote für ältere Kinder geschaffen werden, um die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere zu steigern.



# Dimension

2.3

## INTERNATIONALITÄT



„Um die immer komplexeren  
Fragestellungen unserer Zeit zu  
beantworten, müssen die besten  
Forscher auf einem Gebiet  
zusammenarbeiten, unabhängig davon,  
wo sie ihre Wurzeln haben und wo sie  
tätig sind. Alles, was den Austausch  
über Grenzen hinweg behindert,  
schadet der Wissenschaft.“<sup>29</sup>

Prof. Otmar D. Wiestler, 2017



## 2.3 Internationalität – Einleitung

Das Überschreiten nationaler Grenzen gehört zum Alltag der Universitäten.<sup>30</sup> Menschen mit unterschiedlichen Nationalitäten gehen in den Austausch über Forschung und fungieren als Triebfeder des Fortschritts. Für Universitäten ist Internationalität ein zentraler Baustein für die institutionelle Profilentwicklung und zugleich Instrument der Qualitätsentwicklung als Antrieb der Hochschulreform. Sie fördert die wissenschaftliche Kooperation sowie den Dialog der Kulturen.<sup>31</sup>

Um eine bessere globale Vernetzung und Stellung zu gewährleisten, ist es notwendig, für Menschen aus anderen Nationen vor und während ihres Aufenthalts eine Basis für die individuelle Integration zu schaffen. Für Personen aus anderen Ländern, die an der Leuphana eine wissenschaftliche Stelle besetzen möchten, gibt es eine Vielzahl an Herausforderungen, die über den Arbeitsplatz und die Sprachbarriere hinausreichen. Oftmals sind es kulturelle Hindernisse, mit denen Internationale im Alltag in Berührung kommen.

Der Wohlfühlfaktor bestimmt sich nicht nur dadurch, inwieweit Eigenheiten und Traditionen ausgelebt und fortgeführt werden können, sondern auch durch die Offenheit für Diversität der

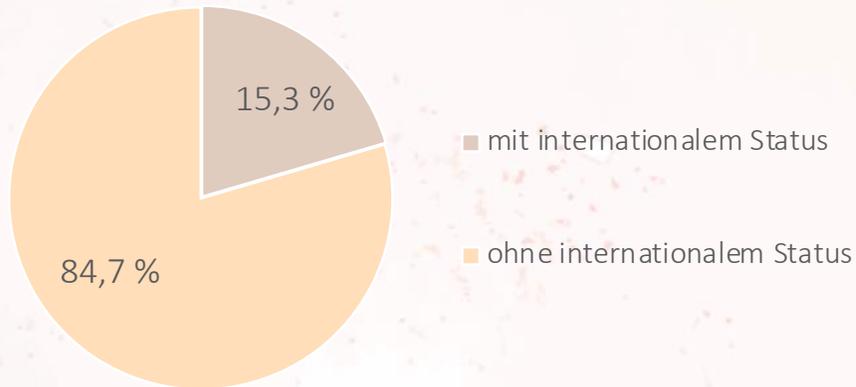
beteiligten Akteure. Die kulturellen Unterschiede beginnen beim Besuch einer Behörde oder eine\*s Mediziner\*in und reichen bis zu abweichenden Führungsstilen am Arbeitsplatz. Folglich geht es nicht nur um das Willkommenheißan an der Leuphana, sondern auch um das Ankommen in der Gesellschaft. Kulturelle Vielfalt darf nicht als Hindernis gesehen werden, vielmehr als Chance von Potenzialen, welche der Leuphana neue Möglichkeiten eröffnet.

An dieser Stelle muss betont werden, dass nicht alle Bedürfnisse gleichgelagert sind. Einige WiMi sind bereits stärker sozialisiert, da sie beispielsweise bereits in Deutschland waren oder hier Bekannte oder Verwandte haben. Die Diversität und damit die Bedürfnisse innerhalb dieser Personengruppe sind unterschiedlich. Beim Umgang sollte darauf geachtet werden, dass es keinen stereotypischen Status „internationale Person“, sondern vielfältige Biografien gibt. Nicht jede\*r möchte in ein vorgefertigtes Korsett aus Angeboten und Hilfestellungen gezwängt werden. Es muss eine Balance geschaffen werden, Angebote müssen offeriert und zugänglich gemacht werden, jedoch ohne jeglichen gesellschaftlichen oder institutionellen Zwang.

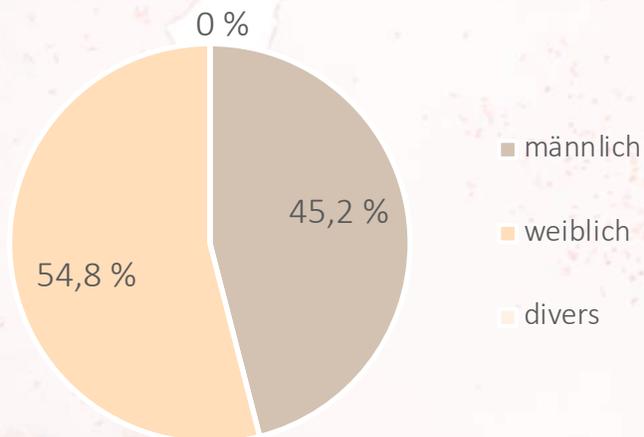


## 2.3 Internationalität – Situation an der Leuphana

WiMi an der Leuphana



Geschlechteridentität internationaler WiMi



Internationale WiMi an der Leuphana <sup>35</sup>

Als Anlaufstelle für internationale WiMi gibt es an der Leuphana seit drei Jahren das „Welcome Center“. Diese Servicestelle ist bestrebt, eine Vernetzung von internationalen Fachkräften, Wissenschaftler\*innen und Student\*innen, sowie gastgebenden Instituten und regionalen Unternehmen voranzutreiben. Das „Welcome Center“ wird durch die Fachkräfteallianz Nordostniedersachsen im Rahmen des Europäischen Sozialfonds an der Leuphana Universität gefördert.<sup>32</sup>

Es handelt sich um eine Servicestelle, die mitunter für WiMi mit dem Status „international“ eine Beratungsstelle bietet. Sie ist zuständig bei Fragen rund um das Thema soziale und berufliche Integration von Mitarbeiter\*innen und ihren Familien. Es gibt beispielsweise Unterstützungsmaßnahmen hinsichtlich der Wohnungssuche oder der Beantragung von Visa und das Angebot einer Teilnahme an einem Sprachkurs.

Das „Welcome Center“ wird unter anderem durch die jeweiligen Institute darüber informiert, dass sich internationale Universitätszugehörige erfolgreich beworben haben. Die Servicestelle hat es sich zur Aufgabe gemacht, diese zu kontaktieren und eine Unterstützung für eine angenehme und problemlose Ankunft anzubieten. Aktuell nehmen 24 internationale WiMi das Angebot in Anspruch. Diese Kennzahl hat keine endgültige Aussagekraft über die tatsächlich an der Leuphana beschäftigten internationalen WiMi. Grund dafür ist eine freiwillige Anmeldung bei der Servicestelle.<sup>33</sup>

Auf Grundlage der Daten aus dem Jahr 2020 besitzen an der Leuphana 62 der 406 beschäftigten WiMi den Status „international“. Diese unterteilen sich in 34 weibliche und 28 männliche Beschäftigte (Stand 31.12.2020).<sup>34</sup>



## 2.3 Internationalität – Interview I

„Es war nicht einfach,  
Freunde zu finden.“

Der multidisziplinäre Ansatz an der Leuphana ist meiner Meinung nach der richtige Schritt in Richtung Zukunft. Für mich ist es absolut von Vorteil, dass ich mit Expert\*innen aus den unterschiedlichsten Bereichen zusammenarbeiten kann. Meine Stelle ist wirklich sehr interessant, weil sie drei Dinge beinhaltet: als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in zu arbeiten, zu promovieren und Vorträge zu halten. Wenn ich die Möglichkeit hätte, würde ich meinen Vertrag verlängern.

Bevor ich meine Stelle antreten konnte, musste ich erstmal mein Visum beantragen. Das war gar nicht so einfach, wenn man bedenkt, dass Angelegenheiten bei der Botschaft manchmal einige Zeit in Anspruch nehmen. Bereits im Vorfeld habe ich eine Menge Unterlagen von der Leuphana benötigt.

Die Personalabteilung hat mich dabei gut unterstützt und mir alle Formulare zur Verfügung gestellt, die ich brauchte. Schlussendlich hat alles gut und vor allem sehr schnell geklappt, sodass ich das Visum rechtzeitig bekommen habe.

Abgesehen von der enormen Unterstützung durch meinen zukünftigen Vorgesetzten, hatte ich nur mit einer Person aus der Personalabteilung Kontakt, mit welcher ich ausschließlich über administrative Dinge sprach. Ich glaube, dass es bei der Ankunft ein wenig an institutioneller Unterstützung fehlt, abgesehen von dieser administrativen Seite. Wenn es um die Integration geht, ist man komplett auf sich allein gestellt. Man kommt hier an, muss sich auf neue Sachen einlassen und einiges ausprobieren. Wissen Sie, es gibt keine Broschüre und keine Anleitung für den Einstieg beziehungsweise das Einleben. Hier herrscht so viel Bürokratie, dass es am Anfang ein bisschen zu viel ist. Zwar bietet die Leuphana einige sehr interessante Programme und Unterstützungsmaßnahmen an, jedoch werden diese nicht kommuniziert. Man muss aktiv auf der Webseite danach suchen.



## 2.3 Internationalität – Interview II

„Viele Leuten haben mich gebeten, nur Deutsch zu sprechen. Aber wenn ich eine tiefergehende Diskussion mit ihnen führen muss, ziehe ich es vor, Englisch zu sprechen.“

Ich habe einen multidisziplinären Ausbildungs- und Studienhintergrund. Als ich in meinem Heimatland war, hatte ich ein interessantes Gespräch mit meinem jetzigen Doktorvater, was letztendlich der Grund ist, warum ich in meinem Fachgebiet in Deutschland angefangen habe und nun an der Leuphana arbeite.

Zu Beginn meiner Tätigkeit erfuhr ich von der Universität große Unterstützung. Die Universität und auch das „International Office“ haben mich beispielsweise über Sprachkurse informiert. Als ich jedoch begann, mich auf meine Ankunft in Deutschland intensiver vorzubereiten, wusste ich nicht, welche Art von Schwierigkeiten tatsächlich auf mich zukommen würde. Darunter fällt auch die Zeit, in der ich auf meinen Vertrag gewartet habe. Das bedeutete sehr viel Stress für mich. Drei Monate wartete ich und letztendlich habe ich ihn nicht rechtzeitig bekommen.

Ich hatte in dieser Angelegenheit auch Probleme in der Ausländerbehörde in Deutschland. Das Personalbüro der Leuphana und das Ausländeramt konnten sich nicht über meinen Vertrag einigen. Sie haben nicht direkt miteinander gesprochen, also musste ich zwischen ihnen vermitteln. Das war wirklich anstrengend, vor allem weil die Ausländerbehörde von mir verlangte, nur Deutsch zu sprechen.

Zwar reden die Leute in den meisten Situationen Deutsch mit mir, aber wenn ich zum Beispiel in den Supermarkt gehe und Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache habe, versuchen sie auch Englisch zu sprechen. Ich werde also wie ein\*e Ausländer\*in behandelt, was für mich aber gar nicht so schlimm ist. Natürlich unterscheidet sich mein Leben von dem der Einheimischen hier, aber das ist gut, denn so kann ich von ihnen lernen. Ich mag die Vielfalt der Sprachen und höre sie auch gern. Neulich saß ich mit einigen Kolleg\*innen in der Kantine, links von mir wurde Deutsch gesprochen, rechts von mir Spanisch. Das mag ich einfach.

„Ich wusste nicht, wie klein das Institut oder die Fakultät sein kann.“



## 2.3 Internationalität – Interview III

„Wenn man in einem Land ist,  
muss man die Kultur kennenlernen.“

Ich denke, dass es sehr prestigeträchtig ist, an der Leuphana gearbeitet zu haben – besonders in meinem Bereich. Ich liebe es, mit jungen Student\*innen zu arbeiten, die am Anfang ihrer Karriere stehen, und ihnen zu helfen, die Welt auf unterschiedliche Arten zu sehen. Deshalb würde ich gerne einen weiteren Vertrag an der Leuphana bekommen.

Für eine Stelle als WiMi an der Leuphana habe ich mich wegen des guten Rufs der Universität entschieden. Vorab habe ich mich auf der Website über die Beschäftigungsmöglichkeiten informiert. Am Anfang gab es eine Vielzahl von Anlaufschwierigkeiten. Die Kommunikation gestaltete sich zum Beispiel schwierig. Oft wurden mir deutsche Formulare geschickt im „pdf-Format“, die man nicht einfach kopieren und übersetzen kann. Doch eines der wichtigsten Dinge ist sicherlich, dass die Universität den Leuten auch bei der Wohnungssuche und dem Umzug helfen sollte. Mein Deutsch ist ganz in Ordnung, aber vor allem für die Leute, deren Sprachkenntnisse nicht gut sind, ist es eine große Herausforderung, sich in „wg-gesucht“ oder ähnlichem zurechtzufinden oder die Bedeutung von „Kaltmiete“ herauszufinden. Mir wurde niemand zugewiesen, der mir bei diesen Angelegenheiten helfen könnte. Ich denke, es sollte ein spezielles Begrüßungspaket geben.

Generell glaube ich, dass die deutsche Gründlichkeit in der Bürokratie für jeden internationalen Menschen sehr schwierig ist. Daher braucht es mehr Menschlichkeit in diesen Prozessen. Es kommt mir so vor, als ob nach der Mentalität gelebt wird: „Benutze sie und gib sie an die nächste Universität weiter“. Da muss sich definitiv politisch etwas ändern. Es ist doch peinlich für Deutschland, die eigenen WiMi so zu behandeln.

Ich denke, dass die Personalabteilung teilweise ein großes Defizit hinsichtlich interkultureller Kompetenz und im grundlegendem Einfühlungsvermögen hat – ich habe mich bei meinen Begegnungen mit meiner Ansprechperson herabgewürdigt gefühlt und bin immer noch wütend darüber. Es war ein schrecklicher Start an der Universität und ich komme immer noch nicht darüber hinweg, wie schlecht ich mich behandelt gefühlt habe. Bei interkulturellen Kompetenzen geht es darum, verschiedene Kulturen zu verstehen und gemeinsam arbeiten zu können, die eigene Kultur zu kritisieren und zu verstehen, dass es nicht die eine richtige Kultur gibt. Es gibt Menschen, die die Welt auf unterschiedliche Weise sehen und es geht darum herauszufinden, wie am besten zusammengearbeitet werden kann.



## 2.3 Internationalität – Interview IV

„Es war, als ob man von einem Zuhause in ein anderes Zuhause kommt.“

Der Grund für meinen Umzug nach Deutschland ist, dass die Leuphana in meinem Fachgebiet ein gutes Ansehen genießt. Ich wollte eine Kombination in einem Bereich, in dem ich meine Arbeit fortsetzen und gleichzeitig promovieren kann.

Da meine jetzige Stelle nur lokal ausgeschrieben war, hätte ich davon gar nichts erfahren, wenn ich nicht persönlich mit einem Professor der Universität in Kontakt gestanden hätte. Nach dem Gespräch wollte ich mich auf der Website der Leuphana informieren, aber das war leider nicht sehr erfolgreich. Es lag nicht an Sprachbarrieren, sondern an der Art und Weise, wie die Inhalte strukturiert waren. Aber am Ende hat es dann doch geklappt und ich bin nach Deutschland gekommen.

Nach meiner Ankunft gab mir ein\*e Kolleg\*in die E-Mail-Adresse des „International Office“, das einen speziellen Deutschkurs für internationale Mitarbeiter\*innen organisiert hat. Sie halfen mir auch beim Eröffnen eines Bankkontos und eine Person begleitete

mich sogar zum Bürgeramt. Ich bekomme allmählich mehr über die Angebote und Programme der Leuphana mit und bin total überrascht, was es alles gibt. Ich denke, dass es wichtig ist, darüber informiert zu sein, wie zum Beispiel über das Gleichstellungsbüro oder das „Welcome Center“.

Leider habe ich auch negative Dinge wie Rassismus auf unterschiedliche Art und Weise erfahren müssen. Manchmal habe ich das Gefühl, dass ich hier nicht ernst genommen werde, nur weil ich die Sprache nicht beherrsche. Von mir wird erwartet, dass ich mich sofort an die deutschen Umgangsformen und Grundmanieren anpasse. Diese Dinge hätte man mir vorher sagen müssen, weil ich nicht aus dieser Kultur komme. Ich möchte nicht zu einer anderen Person werden, nur weil ich mich dieser Kultur anpassen muss. Ich musste mich erstmal beweisen und ich glaube, dass mir das gelungen ist.

„Es sollte eine internationale Stimme im politischen System der Leuphana geben.“



## 2.3 Internationalität – Stimmungsbild

Alle WiMi, die in Hinblick auf die Dimension „Internationalität“ interviewt wurden, gaben an, dass sie aufgrund des Ansehens der Leuphana Universität in ihrem Fachgebiet die Stelle angetreten haben. Auf die konkrete Stellenausschreibung seien sie jedoch nur über Umwege aufmerksam geworden.

Positiv hervorgehoben wurde, dass der gesamte Campus sowie der Internetauftritt der Universität keine Sprachbarrieren aufweisen. Dennoch wurde die Struktur der Website kritisiert, da diese wenig intuitiv sei und Informationen ohne Vorwissen schwierig zu finden seien.

Die Wahrnehmung der Unterstützung der Leuphana vor der Ankunft in Deutschland war sehr unterschiedlich, wobei alle interviewten Personen das Gefühl hatten, dass die Unterstützung eher persönlich durch direkte Kontaktpersonen als durch die Universität als Institution erfolgte. Die Kommunikation mit dem Personalservice wurde von drei der vier Interviewten als schwierig beschrieben. Es gäbe viele bürokratische Hürden und etliche Formulare, die zudem häufig auf Deutsch und in einem nicht kopierbaren Dateiformat versendet werden würden. Es wurde mehrfach von einem verspäteten Beginn der Tätigkeit durch fehlende Unterlagen berichtet, wobei die Interviewten wiederholt

auf die Berücksichtigung der aktuellen Situation aufgrund der Corona-Pandemie verwiesen.

Die internationalen WiMi berichteten von einer guten Vernetzung und Kooperation untereinander. Häufig seien die internationalen Student\*innen jedoch Teil der Kommunikationsgruppen, sodass es wenig Möglichkeiten des separaten Austauschs gäbe.

Außerdem wurden die vielen unterschiedlichen Angebote und Unterstützungsmaßnahmen, wie das „Welcome Center“, das „International Office“, oder das Gleichstellungsbüro positiv wahrgenommen. Gleichzeitig wurde aber auch auf die geringe Informationslage aufmerksam gemacht. Viele der internationalen WiMi seien erst durch bestimmte Vorfälle oder Anliegen auf diese aufmerksam geworden.

In allen der geführten Interviews wurden die kulturellen Gemeinsamkeiten und Unterschiede als wichtiges Element der Integration in den Fokus gerückt. So seien es hauptsächlich die deutschen Gepflogenheiten, wie eine klare Tagesstrukturierung, Überpünktlichkeit und Festhalten an Routinen, die bereits vor Ankunft thematisiert werden sollten.



## 2.3 Internationalität – Wünsche



## 2.3 Internationalität – Wünsche

Das durch die Interviews gewonnene Stimmungsbild der internationalen WiMi an der Leuphana kann insgesamt als gut bezeichnet werden.

Bereits vor dem Beginn der Tätigkeit in Deutschland gäbe es zahlreiche individuelle Fragen seitens der zukünftigen Mitarbeiter\*innen. Um dieser Unsicherheit entgegenzuwirken, könnten zum einen Kontakte zwischen internationalen Mitarbeiter\*innen, die im gleichen Zeitraum die Stelle antreten, hergestellt werden. Zum anderen wäre es aus Sicht der WiMi sinnvoll, jedem Neuling eine\*n *Mentor\*in* zur Seite zu stellen, damit auch persönliche Anliegen thematisiert werden können.

Die Ermöglichung der Teilnahme an einem *Sprachkurs* vor der Ankunft in Deutschland, beispielsweise im Online-Format, wurde ebenfalls als vorteilhaft beschrieben, um eine zeitliche Entlastung zu schaffen. Des Weiteren wurde mehrfach der Wunsch geäußert, dass jede\*r internationale WiMi ein *Willkommens-Paket* mit den wichtigsten Informationen und Anlaufstellen für den universitären und privaten Kontext erhält.

Insgesamt wurde darum gebeten, *bürokratische Verfahren* zu flexibilisieren und die Kommunikation mit administrativen Bereichen der Leuphana zu erleichtern. Hierbei wurde als hilfreich angegeben, die Formulare aus Sicht einer internationalen Person zu überarbeiten oder eine\*n Übersetzer\*in zur Bearbeitung zur Verfügung zu stellen.

Internationale Festivals mit bestimmten, wechselnden Schwerpunkten wären laut zwei der interviewten Personen eine Möglichkeit, alle Mitwirkenden der Leuphana einzubeziehen und eine Offenheit für verschiedene Nationalitäten und Kulturen zu schaffen. Zudem wurde der Wunsch nach einem *interkulturellen Kompetenztraining* – verpflichtend für die wichtigsten Kontaktpersonen im Universitätsalltag und optional für alle Universitätsmitglieder – geäußert.

Um die Internationalisierung der Leuphana weiter voranzutreiben, sei es empfehlenswert, die *Stellenausschreibungen* auf globaler Ebene zu veröffentlichen oder diese auf der Website separat und explizit zu verlinken. Die Struktur der Website solle in Hinblick auf intuitive Navigation ebenfalls überarbeitet werden.



03

# Kapitel

FAZIT



### 3 Fazit – Zusammenfassung

Für die Leuphana sind Diversität und soziale Gerechtigkeit wesentliche Bestandteile des Leitbilds. Durch das Unterzeichnen der Charta der Vielfalt und die Formulierung des spezifisch auf den Universitätskontext angepassten Kodex „Diversität als Chance“ wird darauf abgezielt, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt voranzubringen. Neben der Formulierung theoretischer Richtlinien setzt sich unter anderem das Gleichstellungsbüro damit auseinander, die realen Bedingungen der Universitätsmitglieder zu untersuchen.

Das aus dem Projektauftrag des Gleichstellungsbüros entstandene „Leuphana Diversity Fact Book – WiMi“ stellt eine aktuelle Bestandsaufnahme dar und versucht, eine Antwort darauf zu geben, wie Diversität weiter gefördert werden kann.

Um die individuellen Lebenswirklichkeiten der WiMi sichtbar zu machen, wurde mittels Interviews qualitativ geforscht. Aufgrund des Umfangs wurden durch die „Arbeitsbedingungen“, die „Familiäre Situation“ und die „Internationalität“ thematische Schwerpunkte gesetzt. Neben der Darlegung vielfältiger Lebensentwürfe war es uns ein Anliegen, zu erfahren, wie das Miteinander an der Leuphana erlebt wird.

Dafür wurden positiv wahrgenommene Aspekte, potenzielle Herausforderungen sowie Verbesserungspotenziale aufgezeigt und daraus Ideen entwickelt, die einen Beitrag zur Förderung der Diversität an der Leuphana leisten könnten. Weitere übergeordnete Ziele bei der Erstellung des Fact Books bestanden darin, durch die persönlichen Biografien ein Bewusstsein für Wertschätzung und Anerkennung von Vielfältigkeit zu schaffen und eine individuelle Horizonterweiterung anzuregen.

Durch die geführten Interviews wurden Erkenntnisse über die aktuelle Situation der WiMi an der Leuphana gewonnen. An dieser Stelle muss jedoch betont werden, dass die qualitative Erhebung keinen Anspruch auf Repräsentativität vorweist. Von insgesamt 406 beschäftigten WiMi im Jahr 2020 wurden lediglich 12 und somit weniger als 3 % befragt. Da in vielen Gesprächen ähnliche Aspekte thematisiert wurden und auch von persönlichen Erfahrungen von anderen Kolleg\*innen berichtet wurde, kann aber dennoch darauf geschlossen werden, dass es sich nicht ausschließlich um individuelle Ansichten handelt. In den „Wünschen“ wurden bereits dimensionsspezifische positive Faktoren sowie Herausforderungen und Potenziale aufgezeigt. Im Folgenden wird daher auf Aspekte eingegangen, die dimensionsübergreifend von Bedeutung zu sein scheinen.



### 3 Fazit – Zusammenfassung

Durchweg positiv wahrgenommen wurde die Kollegialität der WiMi. Die direkten Kolleg\*innen seien kooperativ und würden in besonderem Maße zu einem guten Arbeitsklima beitragen. Insbesondere zu Beginn der Tätigkeit scheint die Frage nach Ansprechpartner\*innen zentral. Auch die Struktur der Website wurde dabei vermehrt angesprochen. Sie sei informativ, stelle jedoch vor allem für Neulinge eine Herausforderung dar. Um den Einstieg zu vereinfachen, könnten WiMi-Patenschaften einen Lösungsansatz bieten. Außerdem werde die Vielfalt an Angeboten und Unterstützungsmaßnahmen sowie Anlaufstellen für spezifische Anliegen, wie beispielsweise das „Welcome Center“ oder der Familienservice, von den WiMi geschätzt.

Diese Unterstützungsmöglichkeiten bilden jedoch gleichermaßen ein Potenzial der Leuphana. Viele der befragten WiMi seien nur zufällig und durch eigene Recherche auf diese Möglichkeiten aufmerksam geworden. Es könnte somit seitens der Leuphana darüber nachgedacht werden, mehr über die Angebote zu informieren. Auch ein vereinzelter Ausbau von Unterstützungsmöglichkeiten, wie beispielsweise eine Ad-hoc-Betreuung für Kinder, wurde angeregt.

Eine übergeordnete Idee, welche die genannten Aspekte verknüpfen würde, könnte folglich darin bestehen, einen einheitlichen

Onboarding-Prozess für die WiMi zu kreieren. Dieser könnte einerseits den Aufbau eines Kontaktnetzwerks stärken und bietet andererseits für die Leuphana eine Chance, die Unterstützungsmöglichkeiten aktiver zu kommunizieren. Ergänzend dazu wäre eine Überarbeitung der Website zu diskutieren.

Besonders betont wurde die Flexibilität in Bezug auf die selbstständige Einteilung von Arbeitsprozessen. Es wurde jedoch auch deutlich, dass das Interesse an Forschung und Lehre unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Ein dabei aufkommender Vorschlag waren Stellenausschreibungen mit Schwerpunkten. Dadurch könnten WiMi bereits bei der Bewerbung ihre eigenen Präferenzen berücksichtigen.

Abschließend kann festgehalten werden, dass einige der angeführten Herausforderungen nicht spezifisch auf die Leuphana zurückzuführen sind. Beispielsweise ist der Wunsch der Entfristung der Arbeitsverträge in der Realität durch das politische System determiniert und somit für die Leuphana nicht umsetzbar. Andere Aspekte, wie ein zentraler Onboarding-Prozess mit Pat\*innen und dem Erhalt eines Informationspakets, könnten jedoch intern realisiert werden.



04

# Kapitel

DANKSAGUNG



# DANKSAGUNG

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen Personen bedanken, die uns auf unterschiedliche Art und Weise bei der Durchführung unseres Lehrforschungsprojekts unterstützt haben.

Unser großer Dank gilt unseren Auftraggeberinnen Frau Dr. Anja Thiem und Frau Dr. Brit-Maren Block, die uns mit Antworten und Anregungen jederzeit zur Seite standen und uns bei der Suche nach Interviewpartner\*innen tatkräftig unterstützten. Wir bedanken uns herzlich bei unserer Seminarleitung Frau Prof. Dr. Christiane Söffker für die Organisation der Sitzungen sowie für das Teilen Ihres Fachwissens und Ihrer Ratschläge zur Durchführung eines interviewgestützten Forschungsprojekts sowie bei allen Mitarbeiter\*innen der Leuphana, die uns bei der Recherche über die Anstellungsverhältnisse der WiMi halfen und uns bei Themen wie Copyright und Datenschutz Auskunft gaben.

Ohne unsere Interviewpartner\*innen wäre dieses Projekt jedoch nicht möglich gewesen. Deswegen bedanken wir uns ganz besonders bei Ihnen für Ihre Zeit, für Ihr Vertrauen und für die spannenden Einblicke in Ihre Lebenswelten.

*Vielen Dank!*



05

# Kapitel

QUELLEN



# 5 Quellen

- <sup>1</sup>Vgl. **Universitätsentwicklungsplan (2016)**. *Fortschreibung der Universitätsentwicklungsplanung der Leuphana Universität Lüneburg – für den Zeitraum 2016-2025*. [https://www.leuphana.de/fileadmin/user\\_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Berichte/EWP\\_CB\\_2019-07-10\\_3\\_.pdf](https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Berichte/EWP_CB_2019-07-10_3_.pdf). Zugegriffen: 20.12.2021.
- <sup>2</sup>Vgl. **Schmidt, Boris (2007)**. Lust und Frust am „Arbeitsplatz Hochschule“: Eine explorative Studie zur Arbeitssituation junger wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 29(4), S.140-143.
- <sup>3</sup>Vgl. **Gassmann, Freya (2018)**. *Wissenschaft als Leidenschaft? Über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeiter*. S. 109f. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- <sup>4</sup>Vgl. **Auerbach, Bettina (2009)**. *Das neue Bundesbeamtengesetz. Synopse mit Kurzerläuterungen zu den Änderungen im BBG* (1. Aufl.). S. 324. Heidelberg: Rehm.
- <sup>5</sup>Vgl. **#IchBinHanna (2021)**. *Presse und Berichterstattung zu unserer Grassroots-Initiative, die prekärer Arbeit in der Wissenschaft ein Gesicht gibt*. <https://ichbin-hanna.wordpress.com>. Zugegriffen: 23.01.2022.
- <sup>6</sup>**Dr. Mannes, Astrid (2021)**. Plenarprotokoll 19/236. Deutscher Bundestag. Stenografischer Bericht. 236. Sitzung. S. 30629. <https://dserver.bundestag.de/btp/19/19236.pdf>. Zugegriffen: 23.01.2022.
- <sup>7</sup>**Bundesministerium für Bildung und Forschung (2021)**. *Ich bin Hanna*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=PIq5GIY4h4E>. Zugegriffen: 23.01.2022.
- <sup>8</sup>Ebd.
- <sup>9</sup>Vgl. **Dr. h.c. Sattelberger, Thomas (2021)**. Plenarprotokoll 19/236. Deutscher Bundestag. Stenografischer Bericht. 236. Sitzung. S. 30627. <https://dserver.bundestag.de/btp/19/19236.pdf>. Zugegriffen: 23.01.2022.
- <sup>10</sup>Vgl. **#IchBinHanna (2021)**. *Presse und Berichterstattung zu unserer Grassroots-Initiative, die prekärer Arbeit in der Wissenschaft ein Gesicht gibt*. <https://ichbin-hanna.wordpress.com>. Zugegriffen: 23.01.2022.

# 5 Quellen

- <sup>11</sup> **Gohlke, Nicole (2021)**. *Plenarprotokoll 19/236. Deutscher Bundestag. Stenografischer Bericht. 236. Sitzung*. S. 30621. <https://dserver.bundestag.de/btp/19/19236.pdf>. Zugegriffen: 23.01.2022.
- <sup>12</sup> **Kaczmarek, Oliver (2021)**. *Plenarprotokoll 19/236. Deutscher Bundestag. Stenografischer Bericht. 236. Sitzung*. S. 30630f. <https://dserver.bundestag.de/btp/19/19236.pdf>. Zugegriffen: 23.01.2022.
- <sup>13</sup> Vgl. **Leuphana Universität Lüneburg (2020)**. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten (2017-2020). Gleichstellungsbüro. S. 13ff. [https://www.leuphana.de/fileadmin/user\\_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Berichte/2021-06\\_22\\_geaenderter\\_Bericht\\_der\\_Gleichstellungsbeauftragten\\_2017-2020.pdf](https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Berichte/2021-06_22_geaenderter_Bericht_der_Gleichstellungsbeauftragten_2017-2020.pdf). Zugegriffen: 25.01.2022.
- <sup>14</sup> Vgl. **Dr. h.c. Sattelberger, Thomas (2021)**. *Plenarprotokoll 19/236. Deutscher Bundestag. Stenografischer Bericht. 236. Sitzung*. S. 30627. <https://dserver.bundestag.de/btp/19/19236.pdf>. Zugegriffen: 23.01.2022.
- <sup>15</sup> Vgl. **Leuphana Universität Lüneburg (2020)**. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten (2017-2020). Gleichstellungsbüro. S. 13ff. [https://www.leuphana.de/fileadmin/user\\_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Berichte/2021-06\\_22\\_geaenderter\\_Bericht\\_der\\_Gleichstellungsbeauftragten\\_2017-2020.pdf](https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Berichte/2021-06_22_geaenderter_Bericht_der_Gleichstellungsbeauftragten_2017-2020.pdf). Zugegriffen: 25.01.2022.
- <sup>16</sup> Vgl. ebd. S. 44.
- <sup>17</sup> **Dr. Underberg-Ruder, Hubertine (2008)**. Zitate der Mitglieder der Impulsgruppe der „Allianz für die Familie“ zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/101974/2fa0ab1a3598f19f78369d4bc81fbf8f/zitate-der-mitglieder-der-impulsgruppe-der-allianz-fuer-die-familie-data.pdf>. Zugegriffen: 15.12.2021.
- <sup>18</sup> Vgl. **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019)**. *Erfolgsfaktor Familie. Familienfreundliche Unternehmenskultur. Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. S. 23. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/118380/04eeda28a64064308ebb5f68cca3e8c0/familienfreundliche-unternehmenskultur-data.pdf>. Zugegriffen: 20.12.2021.

# 5 Quellen

- <sup>19</sup> **Dr. Underberg-Ruder, Hubertine (2008).** Zitate der Mitglieder der Impulsgruppe der „Allianz für die Familie“ zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/101974/2fa0ab1a3598f19f78369d4bc81bf8f/zitate-der-mitglieder-der-impulsgruppe-der-allianz-fuer-die-familie-data.pdf>. Zugegriffen: 15.12.2021.
- <sup>20</sup> Vgl. **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019).** *Erfolgsfaktor Familie. Familienfreundliche Unternehmenskultur. Der entscheidende Erfolgsfaktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.* <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/118380/04eeda28a64064308ebb5f68cca3e8c0/familienfreundliche-unternehmenskultur-data.pdf>. Zugegriffen: 20.12.2021.
- <sup>21</sup> Vgl. ebd. S. 23.
- <sup>22</sup> Vgl. **Leuphana Universität Lüneburg (2021).** *Leuphana Gleichstellungsbüro. Familienfreundliche Universität/The family-friendly university.* [https://www.leuphana.de/fileadmin/user\\_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/Familienservice/PDF/Neuaufgabe16\\_FamilienfreundlicheUniversitaet.pdf](https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/Familienservice/PDF/Neuaufgabe16_FamilienfreundlicheUniversitaet.pdf). Zugegriffen: 04.01.2022.
- <sup>23</sup> Vgl. **FaMi-Siegel (2022).** *FaMi-Siegel für familienfreundliche Unternehmen in Nordostniedersachsen.* <https://www.famisiegel.de/>. Zugegriffen: 10.01.2022.
- <sup>24</sup> Vgl. **Familie in der Hochschule (2019).** Mitgliedsinstitutionen. <https://www.familie-in-der-hochschule.de/verein/mitgliedshochschulen-institutionen>. Zugegriffen: 12.01.2022.
- <sup>25</sup> Vgl. **Klemm, Heike (2022a).** *Leuphana Universität Lüneburg. Das Gleichstellungsbüro. Familienservice. Kinderbetreuung. Villa Milchzahn.* <https://www.leuphana.de/services/gleichstellung/familienservice/kinderbetreuung/villa-milchzahn.html>. Zugegriffen: 22.01.2022.
- <sup>26</sup> Vgl. **Klemm, Heike (2022b).** *Leuphana Universität Lüneburg. Das Gleichstellungsbüro. Zahlen und Daten.* <https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung/angebote-und-informationen/zahlen-und-daten.html>. Zugegriffen: 22.01.2022.
- <sup>27</sup> Vgl. **Leuphana Universität Lüneburg (2021).** *Leuphana Gleichstellungsbüro. Familienfreundliche Universität/The family-friendly university.* [https://www.leuphana.de/fileadmin/user\\_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/Familienservice/PDF/Neuaufgabe16\\_FamilienfreundlicheUniversitaet.pdf](https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/Familienservice/PDF/Neuaufgabe16_FamilienfreundlicheUniversitaet.pdf). Zugegriffen: 04.01.2022.

# 5 Quellen

<sup>28</sup> Vgl. **Leuphana Universität Lüneburg (2021)**. *Leuphana Gleichstellungsbüro. Familienfreundliche Universität/The family-friendly university*. [https://www.leuphana.de/fileadmin/user\\_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/Familienservice/PDF/Neuaufgabe16\\_FamilienfreundlicheUniversitaet.pdf](https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/Familienservice/PDF/Neuaufgabe16_FamilienfreundlicheUniversitaet.pdf). Zugegriffen: 04.01.2022.

<sup>29</sup> **Wiestler, Otmar D. (2017)**. *Helmholtz. March für Science. „Wissenschaft ist international.“* <https://www.helmholtz.de/newsroom/artikel/wissenschaftistinternational>. Zugegriffen: 13.01.2022.

<sup>30</sup> Vgl. **Teichler, Ulrich (2007)**. *Die Internationalisierung der Hochschulen: neue Herausforderungen und Strategien*. S. 9. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

<sup>31</sup> Vgl. **Kultusministerkonferenz (2013)**. *Strategie der Wissenschaftsminister/innen von Bund und Ländern für die Internationalisierung der Hochschulen in Deutschland. Beschluss der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 12.04.2013*. S. 1. [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2013/2013\\_04\\_12-Strategiepapier-Internationalisierung-Hochschulen.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_04_12-Strategiepapier-Internationalisierung-Hochschulen.pdf). Zugegriffen: 28.11.2021.

<sup>32</sup> Vgl. **Leuphana Universität Lüneburg (2021)**. *International Office. Internationale Wissenschaftler\*innen. Welcome Center*. <https://www.leuphana.de/services/io/internationale-wissenschaftlerinnen/welcome-center.html>. Zugegriffen: 28.11.2021.

<sup>33</sup> Vgl. ebd.

<sup>34</sup> Vgl. **Leuphana Universität Lüneburg (2020)**. *Statistik und Zahlenspiegel. Dat Cockpit*. S. 7. [https://www.leuphana.de/fileadmin/user\\_upload/INTRANET/Informationen/statistik\\_und\\_zahlenspiegel/Dat Cockpit/2021/Dat Cockpit\\_Personalservice\\_05\\_02\\_2021.pdf](https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/INTRANET/Informationen/statistik_und_zahlenspiegel/Dat Cockpit/2021/Dat Cockpit_Personalservice_05_02_2021.pdf). Zugegriffen: 23.02.2022.

<sup>35</sup> Vgl. ebd.

**Bildrechte:** Leuphana Logo und Fotos – Copyright Leuphana Universität Lüneburg

06

# Kapitel

ANHANG



# Interviewleitfaden

## 1 Einstieg

- Begrüßung
- Vorstellung des Projekts
- Erläuterung des Interviewablaufs

## 2 Demografische Fragen

- Wie ist Ihr bisheriger beruflicher Werdegang?
- An welcher Fakultät sind Sie beschäftigt?
- Arbeiten Sie in Voll- oder Teilzeit? Zu wie viel Prozent?
- Ist Ihr Arbeitsvertrag be- oder entfristet?
- Wie verteilt sich Ihre Arbeitszeit in Bezug auf Forschung, Lehre und administrative Tätigkeiten?
- Wie alt sind Sie?

## 3 Dimensionen

### 3.1 Arbeitsbedingungen

- Wie organisieren Sie Ihr Privatleben und Ihren Arbeitsalltag? Gibt es eine strikte Trennung?
- Wie ist das Verhältnis zwischen Arbeit an der Universität und im Homeoffice? Nehmen Sie Veränderungen wahr?
- Wie flexibel sind Sie oder wie flexibel müssen Sie sein?

### 3.2 Familiäre Situation

- Wie familienfreundlich ist die Leuphana als Arbeitgeber?
- Nehmen Sie die Unterstützungsmöglichkeiten der Leuphana als ausreichend wahr?
- Inwieweit hat die Pandemie Auswirkungen auf Ihre familiäre Situation und Ihren Arbeitsalltag?

### 3.3 Internationalität

- Warum haben Sie sich für eine Tätigkeit in Deutschland und speziell an der Leuphana entschieden?
- Inwiefern unterstützte Sie die Leuphana vor Tätigkeitsbeginn?
- Über welche Sprachkenntnisse verfügen Sie und auf welcher Sprache kommunizieren Sie im Universitätskontext?

## 4 Aktuelle Situation

- Wie geht es Ihnen, wenn Sie an Ihren Arbeitsalltag denken?
- Was empfinden Sie als positiv, was als verbesserungswürdig, wenn Sie an den Umgang der Leuphana mit DIMENSION denken?
- Welche Wünsche haben Sie an die Leuphana?

## 5 Abschluss

- Gibt es weitere Aspekte, die Sie gerne ansprechen möchten?
- Verabschiedung

