LEUPHANA DIVERSITY FACTBOOK

DIMENSIONEN DER VIELFALT – MTV

LEUPHANA DIVERSITY FACTBOOK

Ein Ergebnis der Studierenden des Bachelorstudiengangs der Wirtschaftspädagogik, das im Rahmen des Projektseminars „Leuphana Diversity Factbook“ entstand.

Das Team

DAS TEAM

Wintersemester 2020/21
Leuphana Universität Lüneburg
Seminar: „Leuphana Diversity Factbook“

Akademische Betreuung
Prof. Dr. Christiane Söffker,
Wirtschaftswissenschaften

Auftraggeberin
Dr. phil. Anja Thiem

Leuphana Universität Lüneburg
Gleichstellungsbüro
Universitätsallee 1
Zentralgebäude (40),
1. Etage - Räume 155 bis 159
21335 Lüneburg

gleichstellung@leuphana.de
www.leuphana.de/gleichstellung

Studierende

Merle Aschenbrenner
Leonie Balling
Melvin Bredehöft
Benjamin Falk
Catharina Grassau
Larissa Heins
Lennart Jahnke
Linda Obeng
Stefan Schröder
Marcel Schulze
Lorenz Tille

Inhalt

INHALT

1. Projektvorstellung
   - 1.1 Projekteinordnung
   - 1.2 Vorstellung MTV
   - 1.3 Vorgehensweise
2. Untersuchte Dimensionen
   - 2.1 Alter und Beruf
     - 2.1.1 Einleitung
     - 2.1.2 Interviews
     - 2.1.3 Auswertung
   - 2.2 Behinderung und Beruf
     - 2.2.1 Einleitung
     - 2.2.2 Interviews
     - 2.2.3 Auswertung
   - 2.3 Familie/Pflege und Beruf
     - 2.3.1 Einleitung
     - 2.3.2 Interviews
     - 2.3.3 Auswertung
3. Zusammenfassende Auswertung
4. Danksagung
5. Quellen und Rechte
6. Anhang

1. PROJEKTVORSTELLUNG

1.1 PROJEKTEINORDNUNG

Liebe Lesende,

im Rahmen unseres Lehrforschungsprojektes beschäftigten wir uns mit dem Thema Diversität an der Leuphana, insbesondere bei den MTV (Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung). Diversität steht für die vielfältigen Unterscheidungsmerkmale, welche sichtbar und auch nicht sichtbar sein können. Diese Vielfalt zeigt sich anhand unterschiedlicher Biografien, Identitäten, Orientierungen, Fähigkeiten, Erfahrungen und Lebenslagen. Mithilfe dieses Factbooks soll die Vielfältigkeit von Erfahrungshintergründen, Lebensrealitäten sowie individuellen Geschichten greifbar gemacht werden. Dabei interessierten uns Fragen wie:

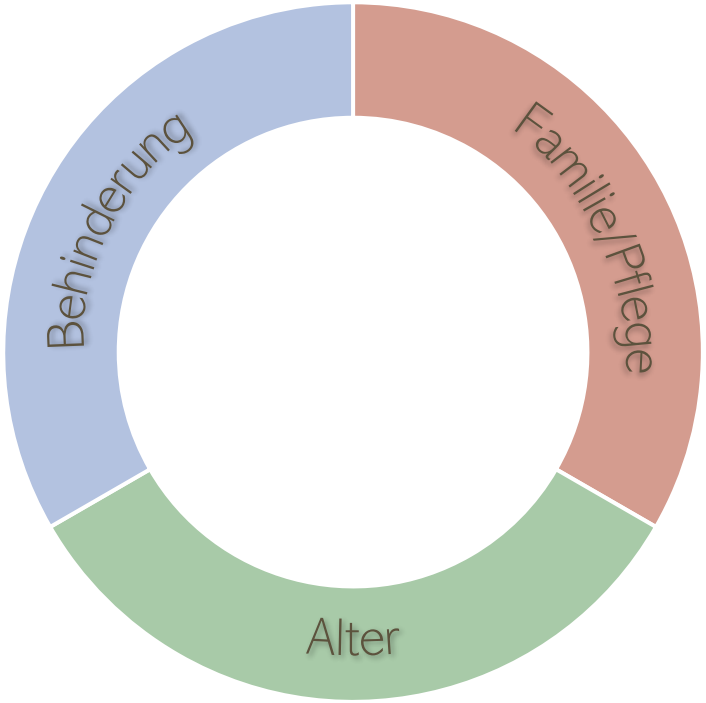
Was ist Vielfältigkeit in der Gruppe MTV?
Wie wird das (Arbeits-)Miteinander an der Leuphana erlebt?
Welche positiven Aspekte gibt es und welche Herausforderungen?
Wo gibt es Barrieren und somit Veränderungspotenziale?
Wie kann Vielfalt unterstützt und gefördert werden?

Es war uns wichtig, keine „Hochglanzbroschüre“ zu erstellen. Sollten Barrieren und/oder Ungleichheiten auftreten, sollen diese aufgezeigt werden. Erst so können neue Potentiale entdeckt und freigesetzt werden. Zudem sollen solidarische, hilfreiche und empathische Situationen und Ergebnisse herausgestellt und gewürdigt werden.

Das Ziel des Factbooks besteht darin, den Lesenden einen Perspektivwechsel zu ermöglichen, um den Horizont im Hinblick auf Diversität zu erweitern. So soll die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt gestärkt werden, indem das Verständnis für vielfältige Lebenssituationen geschaffen wird.

1. PROJEKTVORSTELLUNG

1.1 PROJEKTEINORDNUNG



Diversität an der Leuphana

Im Jahr 2014 setzte die Leuphana Universität Lüneburg mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt ein Zeichen für eine wertschätzende, offene und chancengerechte Hochschulkultur. Im Juli 2015 gab es einen Workshop mit dem Titel "Charta der Vielfalt mit Leben füllen – Selbstverortung der Leuphana Universität".

Der Kodex „Diversität als Chance“ wurde im Jahr 2016/2017 auf verschiedenen Hochschulebenen wie der Gleichstellungs-kommission, dem Gleich-stellungsrat, den Fakultäten und dem Senat diskutiert, abgestimmt und so ein Zeichen gegen Diskriminierung und für Wertschätzung an der Leuphana gesetzt.

Mit der Umsetzung des Kodex bzw. der Charta der Vielfalt an der Leuphana Universität wird das Ziel verfolgt, ein wertschätzendes, förderliches und chancengerechtes Umfeld in Bezug auf Lernen, Lehren und Arbeiten zu schaffen. Wertschätzung soll unabhängig von Geschlecht, Behinderung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Nationalität, Religion, Alter oder anderen Unterschiedlichkeiten erfahren und vergeben werden. Die Leuphana Universität möchte mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt ein Zeichen für Diversität in Lüneburg setzen.

Im Zuge des Factbooks fokussieren wir uns auf die Dimensionen Behinderung, Alter und Familie/Pflege in Bezug auf das Berufsleben der MTV an der Leuphana. Die Dimensionen wählten wir nach der Relevanz und den zur Verfügung stehenden Daten aus. Wir haben uns für die Dimension **Alter und Beruf** entschieden, da jeder Mensch jung anfängt und im Laufe der Zeit älter wird, weshalb diese Thematik jede*n betrifft. Für die Dimension **Behinderung und Beruf** haben wir uns entschieden, da es oftmals besondere Anforderungen an den Arbeitsplatz bzw. –ort zu beachten gibt. So leben in Deutschland ca. 9 %, also etwa 8 Millionen Menschen mit einem Grad der Behinderung von 50 % oder mehr (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020). Innerhalb der MTV sind es ca. 5 %. Bei der dritten Dimension, **Familie/Pflege und Beruf**, war uns der Aspekt der zeitlichen Organisation wichtig und somit, wie die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung von Kindern mit der Arbeit vereinbar sind.

1. PROJEKTVORSTELLUNG

1.2 VORSTELLUNG MTV

Zu den MTV zählt das wissenschaftsunterstützende Personal, welches in zentralen und dezentralen Bereichen tätig ist. Gemeint sind auch Mitarbeiter*innen im Wissensmanagement, als Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Verwaltung und Führungskräfte im wissenschaftsunterstützenden Bereich und in der dezentralen Verwaltung.

Die 489 MTV der Leuphana Universität sind zu 70,1 % weiblich. Dabei reicht die Spannweite von einem Frauenanteil von 37,5 % in den Entgeldgruppen E2-5, die hauptsächlich Personal im handwerklichen Dienst beinhalten, bis hin zu einem Frauenanteil von 96,2 % in der Entgeldgruppe E6 (Personalliste "hauptberufliches Personal der Leuphana“, Stand vom 01.12.2019).

58,7 % der MTV sind Vollzeit an der Leuphana tätig und 80,7 % der MTV haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Von den 1050 Beschäftigten der Leuphana besitzen 36 eine Schwerbehinderung. 63,9 % davon sind Frauen. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich der MTV und der Beamten sind 25 Schwerbehinderte beschäftigt. Hier machen die Frauen einen Anteil von 72 % aus (Personalliste "hauptberufliches Personal der Leuphana“, Stand vom 01.12.2019).

Hochschulen im Allgemeinen sind nicht nur in der Lehre und Forschung auf ein exzellentes Personal angewiesen, sondern auch im Management, in der Verwaltung, sowie im technischen Dienst und allen anderen Bereichen. Angesichts des demografischen Wandels stehen die Hochschulen vor der Herausforderung, aus der abnehmenden Zahl an Fachkräften Personal zu rekrutieren und die Leistungsfähigkeit des Personals zu erhalten oder sogar zu verbessern. Hierfür ist es nötig, in der Personalgewinnung und Personalsicherung bislang vernachlässigte Zielgruppen zu adressieren. Eine strategische Weiterentwicklung zu mehr Vielfalt und Internationalität ist erforderlich (Richter, 2012, S.136).

1. PROJEKTVORSTELLUNG

1.3 VORGEHENSWEISE

Ziel des Forschungsunterfangens des Diversity Factbooks ist es, die Leuphana Universität in ihrem Bestreben zu unterstützen, ein wertschätzendes, kreatives und respekterfülltes Umfeld zu schaffen, indem alle beteiligten Personen ihre Individualität in Ganzheit Ihres Körpers und Persönlichkeit frei förderlich entfalten können. Genauer soll die Situation der Statusgruppe MTV hinsichtlich ihrer Diversität dokumentiert werden. Am Anfang des Projektes haben die Studierenden sich darauf geeinigt, drei Diversitätsdimensionen auszuwählen und zu beleuchten. Einerseits um den drei Dimensionen volle Aufmerksamkeit schenken zu können, andererseits ist der Diversitätsbegriff zu allumfassend und zu groß, um ihn in einem Factbook alleine abbilden zu können. In den folgenden Seiten und Abschnitten dieses Factbooks werden die einzelnen Diversitätsdimensionen Alter und Beruf, Behinderung und Beruf und Familie/Pflege und Beruf nacheinander vorgestellt und ausgeführt.

Zu Beginn wird jede einzelne Diversitätsdimension allgemein dargestellt, was sie grundlegend ausmacht, was sie von anderen Dimensionen unterscheidet, sowie was sie in ihren Charakteristika besonders werden lässt. Nachfolgend wird dann veranschaulicht, wie sich die jeweiligen Dimensionen an der Leuphana Universität wiederfinden lassen. An diesen Schilderungen knüpfen dann die eigens hierfür im Dezember 2020 geführten Interviews an, in denen Vertreter*innen des MTV-Bereiches ihre Sichtweisen und Erfahrungen, sowie Wünsche und Ideen zu ihren jeweiligen Dimensionen mitteilen. Die Interviews wurden von Studierenden vorbereitet und anhand eines Interview-Leitfadens durchgeführt, der so konstruiert wurde, dass die Personen möglichst offen ihre Erfahrungen kundtun konnten. Auf die Interviews folgt dann eine dimensionsspezifische Auswertung, die zeigen soll, inwieweit sich die Leuphana Universität diesen Dimensionen geöffnet hat. Ebenso sollen Potentiale gefunden und Kritik sichtbar gemacht werden.

Nachdem die drei Dimensionen und ihre Ausprägungen an der Leuphana Universität vorgestellt werden, folgt eine Gesamtauswertung mit Handlungsempfehlungen bezüglich des Diversitätsmanagements.

Ist Ihnen aufgefallen, dass im zweiten Absatz der Begriff Vertreter nicht gegendert wurde? Wenn ja, können Sie stolz auf sich sein! Wenn nicht, haben Sie was zum Reflektieren!

2. UNTERSUCHTE DIMENSIONEN

ALTER
UND BERUF

BEHINDERUNG
UND BERUF

FAMILIE/PFLEGE
UND BERUF

2.1 ALTER UND BERUF

ALTER
UND BERUF

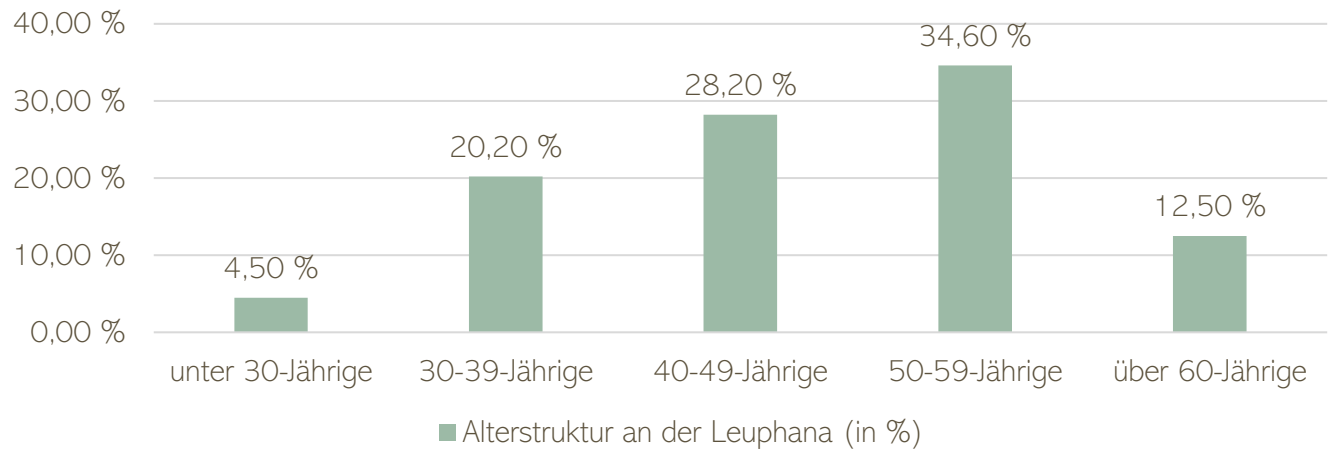
BEHINDERUNG
UND BERUF

FAMILIE/PFLEGE
UND BERUF

2.1.1 ALTER UND BERUF - EINLEITUNG

Die Deutschen werden immer älter. Dieser Zustand geht aus einer Studie des Statistischen Bundesamtes hervor. Hatten 1970 geborene Jungen eine durchschnittliche Lebenserwartung von ca. 67 Jahren und die Mädchen eine von ca. 74 Jahren, so erhöhte sich diese seitdem um etwa 10 Jahre (vgl. Statistisches Bundesamt, 2020b; vgl. Statistisches Bundesamt, 2015). Aus dieser Entwicklung resultiert, dass der Anteil von Erwerbstätigen im Alter zwischen 60-64 Jahren in letzter Zeit stark gestiegen ist. Während sich 2009 noch 39 % der Anfang 60-jährigen auf dem Arbeitsmarkt beteiligten, stieg der Anteil 2019 auf 62 % (vgl. Statistisches Bundesamt, 2020a).

Die Beobachtungen zeigen, dass die Arbeit im Alter an Bedeutung gewinnt, weswegen der Dimension "Alter" eine wichtige Rolle zukommt. „Das Alter ist in allen Gesellschaften ein zentrales Merkmal der sozialen Differenzierung" (Deutscher Bundestag, 2010, S. 19) und die Diversitätsdimension umfasst die Schwerpunkte Altersstruktur, Alters- und Generationengruppen, altersgerechte Beschäftigung und die Zusammenarbeit in altersgemischten Arbeitsteams (vgl. Franken, 2015, S. 27). So spiegelt sich die Durchmischung auch an der Leuphana Universität wider. Der höchste Anteil von 34,6 % der Beschäftigten im MTV-Bereich liegt im Altersbereich von 50-59 Jahren, während unter 30-Jährige einen Anteil von 4,5 % einnehmen (vgl. Personalliste „hauptberufliches Personal der Leuphana", Stand vom 01.12.2019).



(vgl. Personalliste „hauptberufliches Personal der Leuphana, Stand vom 01.12.2019)

2.1.1 ALTER UND BERUF - EINLEITUNG

Auch spielen Altersbilder im betrieblichen Kontext eine Rolle. Zum einen geben sie die „individuelle und gesellschaftliche Vorstellung vom Alter (Zustand des Altseins), vom Altern (Prozess des Älterwerdens) oder von älteren Menschen (die soziale Gruppe älterer Personen) wieder“ (Deutscher Bundestag, 2010, S. 27). Zum anderen unterscheiden sich diese nicht nur in verschiedenen Meinungen und Überzeugungen, sondern werden oftmals unbewusst, ungerechtfertigt und negativ im institutionellen Sinn etabliert (vgl. Deutscher Bundestag, 2010, S. 20). Im Zuge des demografischen Wandels verändern sich jedoch die Altersbilder und die Arbeitsstrukturen. „Tätigkeitsbereiche werden flexibilisiert, etablierte Dezernatsstrukturen erodieren, wissenschaftlich Beschäftigte übernehmen Verwaltungsaufgaben, nichtwissenschaftliche Beschäftigte bringen ihre akademischen Kompetenzen ein“ (Richter, 2012, S. 126). Deshalb ist es umso wichtiger, dass in der Personalpolitik die Aspekte der Vielfalt und Individualität aufgegriffen werden. Hierbei kann die Hochschule signalisieren, dass sie bemüht ist, negative Diskriminierung zu vermeiden und eine Gleichstellung zu erreichen (vgl. Richter, 2012, S. 133).

Um jeglichen Anforderungen im Alter gerecht zu werden, gibt es verschiedene Handlungsfelder und Maßnahmen. Das Altersmanagement umfasst unter anderem den Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung. Außerdem sind die altersfreundliche Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung essenziell für die Mitarbeiter*innen – egal, ob jung oder alt. Flexible Arbeitszeiten oder Jobsharing ermöglichen die individuelle Gesundheitsvorsorge, Pflege von Angehörigen und Raum für die Familie. Zudem fördert ein lebenslanges Lernen durch regelmäßige Weiterbildungsangebote, sowie eine qualifizierte Personalentwicklung die beruflichen Kompetenzen (vgl. Deutscher Bundestag, 2010, S. 108; vgl. Franken, 2015, S. 26 f.; vgl. Sporket, 2009, S. 294).

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

"Wenn man die Konstante ist, kommt vieles auf einen zu, weil man altersbedingt über einen großen Erfahrungsschatz verfügt."

Weiblich, über 60 Jahre.

Ich gehöre zu den dienstältesten MTV und besitze einen breiten Berufserfahrungsschatz aus einigen Jahrzehnten, in denen ich u. a. viele Dekane „überlebt" habe. In besonderer Weise macht mich einerseits die Teamstruktur glücklich – jeder braucht jeden – und, dass es weniger hierarchisch zugeht. Andererseits ist für mich als Schnittstelle der Spagat zwischen Wissenschaft und Verwaltung herausfordernd. Also, als nicht studierte Arbeitnehmerin, die Wissenschaftler*innen zu verstehen und herauszufinden, was sie wollen. Außerdem stellt der sich immer schneller verändernde Umgang mit den neuen Medien eine Herausforderung für mich dar. Schließlich habe ich noch mit der Schreibmaschine begonnen. Zunehmend ist vieles auf Englisch und ich habe das Gefühl, dass meine Sprachkenntnis einfach nicht für alles ausreicht, was hier gebraucht wird.

Auswirkungen der Altersunterschiede auf den Arbeitsalltag nehme ich weniger wahr. Mittlerweile bin ich etwas flexibler in meinen Zeiten und dies auch in den Abendstunden, weil keine kleinen Kinder mehr da sind, durch die andere Mitarbeiter*innen z. B. an Betreuungszeiten fester gebunden sind. Das nimmt mir viel Zeitdruck und macht es für mich besser. Natürlich macht mir die Digitalisierung etwas mehr Schwierigkeiten als denen, die damit groß geworden sind. So muss ich umdenken, da ich nicht von selbst reingewachsen bin. Aber ich bleibe beständig dran und finde mich durch den täglichen Umgang gut zurecht. Schwerfälliger bin ich damit, mich von der Papierform zu lösen, da ich das Kopieren und Abheften gewohnt bin. Ich habe bisher weder eine altersbezogene Verteilung von Aufgaben wahrgenommen, noch ist mir hier an der Uni je aufgefallen, dass Mitarbeiter*innen verschiedenen Alters unterschiedlich behandelt wurden. Allerdings sollten in Bewerbungsgesprächen häufiger auch ältere Bewerber*innen berücksichtigt werden.

→

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

Im sozialen Miteinander spielen Altersunterschiede in meinem Bereich keine Rolle. Man macht mit dem Alter viel wett durch die Erfahrung, die einfach da ist. Wohingegen Jüngere eindeutig schneller in allem sind, was sie tun – so auch im Verständnis der digitalen Medien. Bedenklich finde ich weniger die Nutzung der Medien an sich. Die ist sinnvoll. Problematischer empfinde ich die Veränderung der Lebenswelt drumherum. Was für Jüngere heute normal ist, ist für Ältere manchmal eine unhöfliche Umgangsform. Also z. B. in Unterhaltungen ständig das Handy in der Hand zu haben, Mails zu bearbeiten oder Telefonate anzunehmen. Komisch ist, dass wir früher viel umständlicher gearbeitet haben, aber ich das Gefühl habe, wir hatten damals mehr Zeit. Heute haben wir so viele Hilfsmittel an der Hand und immer weniger Zeit.

Mit meinen jüngeren Kolleg*innen habe ich ein gutes Verhältnis, was vielleicht daran liegt, dass ich zugänglich für Neues bin. Es gibt Kolleg*innen, die sich im Alter mit Veränderungen etwas schwerer tun, weil sie bestimmte Prozesse schon immer so gemacht haben und weniger offen für Neues sind. Das kann dann die Zusammenarbeit schwieriger machen. Im weiteren Sinne werden an mich andere Erwartungen gestellt als an Jüngere. Wenn man die Konstante ist, kommt vieles auf einen zu, weil man altersbedingt über einen großen Erfahrungsschatz verfügt, was ich aber durchaus als sehr positiv empfinde. Um einen herum wechselt das Personal, bedingt durch die befristeten Verträge, sehr häufig, sodass die neuen Mitarbeiter*innen immer bei null anfangen und auf meinen Erfahrungsschatz zurückgreifen.

In unserem Team aus wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, MTV und studentischen Mitarbeiter*innen hat jede*r zwar ihren*seinen Aufgabenbereich, aber es findet ein regelmäßiger Austausch statt, was ich als nutzbringend, aber auch als sehr schön und wichtig für die Kollegialität im Team erachte. Komplizierter gestaltet sich die Verzahnung mit den dezentralen Bereichen. Wünschenswert wären hier Treffen unter dem Vizepräsidenten, um den Austausch zu fördern, Verständnis füreinander und für die entsprechenden Prozesse zu schaffen und Lösungen zu entwickeln.

Durch die gleitende Arbeitszeit zwischen 6:00 und 21:00 Uhr sind wir im Vergleich zu anderen Hochschulen richtig gut aufgestellt und genießen wertvolle Freiheiten. Darüber hinaus schätze ich die Offenheit des Präsidiums gegenüber dem Personalrat und, dass neue Ideen angehört und weiterentwickelt werden.

→

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

Es betrifft mich zwar nicht persönlich, aber ich finde es problematisch, dass zum Teil viele Mitarbeiter*innen zu mehreren in einem Zimmer sitzen und Publikumsverkehr haben. Das könnte sich bessern. Außerdem sollten Modelle gefunden werden, um Personal längerfristig zu binden.

Die Angebote der Leuphana, also den Hochschulsport und die Weiterbildungen, finde ich zum größten Teil spannend und es liegt an uns, sich mit eigenen Ideen zu beteiligen. Eine Stunde pro Woche Betriebssport innerhalb der Arbeitszeit finde ich relativ großzügig.

Über die Angebote, die per Mail rumgeschickt werden und im Intranet zu finden sind, fühle ich mich gut informiert. Ich habe „gefühlt" schon die ganze Bandbreite durch. Von Weiterbildungen in Excel, Word – als früher die Computer eingeführt wurden – über PowerPoint, TYPO3 bis hin zu Rhetorik und Englisch habe ich alles ausprobiert. Für mich wiederholt es sich. Langsam bin ich ein wenig weiterbildungsmüde. Leider konnte ich im Englisch-Kurs nicht so gut folgen, wie ich mir das gewünscht hätte. Ich nehme an, das kommt daher, dass die Art zu Lernen und Lehren in meiner Schulzeit anders war. Wünschenswert wäre demzufolge ein Kursangebot, das die Gruppe der älteren Mitarbeiter*innen besser abholt. Dies gilt im Übrigen auch für das Hochschulsportangebot. Der Rückenfit-Kurs, den ich besucht habe, überforderte mich. Es könnte ein Angebot für Ältere entwickelt werden, die nicht mehr so beweglich sind, aber trotzdem gern noch etwas machen möchten.

Ansonsten würde ich es toll finden, wenn für diejenigen Mitarbeiter*innen, die bald in Rente gehen, Räume, wie z. B. ein Alumni-Netzwerk für ausscheidende Mitarbeiter*innen, geschaffen werden, um einen Austausch zu initiieren. Es wäre doch eine schöne Sache, wenn man sich im Anschluss an das Berufsleben auch weiterhin trifft, weil man durch dieselbe Arbeitsstelle viel gemeinsamen Gesprächsstoff hätte.

Schließlich finde ich es problematisch, dass Leute bis 67 arbeiten sollen, auch wenn sie bereits als Minderjährige mit der Arbeit begonnen haben. Da sollte man wieder irgendwie gegensteuern, z. B. durch Arbeitszeitmodelle wie die Altersteilzeit.

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

„Die Diversität sollte gefördert und Menschen empowert werden – Es sollte für alle Mitarbeitende klar werden, dass es cool ist, dass sie an der Leuphana arbeiten – egal ob sie 63 sind oder mit 16 Jahren ihre Ausbildung hier startet."

Weiblich gelesen, unter 35 Jahren.

Das Verhältnis zu meinen Kolleg*innen und Vorgesetzen ist gut und ich habe ein starkes Vertrauensverhältnis zu ihnen. Mein Vertrag ist entfristet, aber leider gibt es auch befristete Stellen innerhalb des Teams, was zu einer gewissen Machtdynamik führt. Das Alter spielt kaum eine Rolle im sozialen Miteinander, viel mehr ist es die Lebensrealität. Ich kann z. B. Überschneidungen mit einer Person haben, die 45 Jahre alt ist und genauso mit einer Person die 63 ist.

Beispielsweise scheint das Geschlecht mehr eine Rolle zu spielen, so werde ich als Frau gelesen und mir wurde zu Beginn meiner Tätigkeit dann ein männlicher Kollege als Vorbild empfohlen. Dieses Verhalten kann unabhängig vom Alter sein und ist manchmal eher eine Generationen- oder Hierarchiefrage. Es ist generell wichtig, zu verstehen, dass wir ein unterschiedliches Verständnis von Dingen haben. Es ist wichtig, nicht nur von eigenen Erfahrungen auszugehen und alles in unsere bestehenden Kategorien zu drücken, da wir nicht alles verstehen oder sehen können, was es alles an und in Lebensrealitäten gibt. Beispielsweise können Definitionen und Verständnisse von Familie(n) divers sein, so können natürlich auch Singles Familie(n) haben und genauso gibt es Patchwork- oder Regenbogenfamilien. Eine Offenheit gegenüber anderen Perspektiven würde ein respektvolles Miteinander schaffen. Ich denke, eine Aufbereitung zu diesem Thema, beispielsweise in Form von Fortbildungen, würde der Institution helfen.

Mein Alter wirkt sich eher weniger auf meinen Arbeitsalltag aus. Teilweise sehe ich das Bedürfnis, mir Tipps zu geben, was einfach an meiner geringeren Arbeitserfahrung, im Vergleich zu einer Person kurz vor dem Ruhestand, liegen könnte. Ich habe jedoch auch am Anfang meiner Tätigkeit transparent kommuniziert, dass ich neu und offen für Unterstützung bin und von den Erfahrungen der älteren Kolleg*innen profitieren kann. Ich denke generell, die Mischung im Team macht´s.

→

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

Bei neuen Ideen, wie etwa einem neuen Kommunikationstool, sind Kolleg*innen im höheren Alter manchmal zu Beginn skeptischer, da sie ja schon ein Programm haben, was funktioniert. Eine gewisse Offenheit kann natürlich hier helfen, aber ich verstehe auch, dass die Kolleg*innen höheren Alters ggf. mit weniger digitalen Tools aufgewachsen sind.

Mit meinem Arbeitsplatz, der Homeoffice-Möglichkeit und den flexiblen Arbeitszeiten bin ich sehr zufrieden. Verschiedene Sitzmöglichkeiten und eine ergonomische Einrichtung an meinem Arbeitsplatz fördern meine Gesundheit. Ich finde jedoch, ergonomische Einrichtungen wären für alle Mitarbeiter*innen sinnvoll, unabhängig vom Alter oder Gesundheitszustand. Pausenräume für den sozialen Austausch oder Angebote wie „Walk-and-Talk“ finde ich super, um den sozialen Austausch weiter zu fördern.

Ich habe bereits Weiterbildungen gemacht und auch solche die teurer waren, wurden gefördert. Ich würde nicht sagen, dass die Vergabe von Weiterbildungen vom Alter abhängt, da auch ältere Kolleg*innen gefördert wurden. Man findet schon zu den Weiterbildungsangeboten, aber in einigen Bereichen gibt es meiner Meinung nach Mitarbeiter*innen in den Sekretariaten mit vielen Skills (z. B. Fremdsprachen), welche aber nicht gesehen oder gefördert werden. Bei den Angeboten von Fortbildungen oder Ähnlichem könnte deshalb mehr auf die Wünsche der Mitarbeiter*innen eingegangen werden, sodass diese merken, wie wertvoll sie sind und dass gerne in sie investiert wird.

Wir sollten Menschen nicht primär basierend auf ihrem Alter sehen. Dass aufgrund des Alters verschiedene Bedürfnisse entstehen und wir diese wahrnehmen, wertschätzen und damit offen umgehen, ist dagegen total wichtig

Ich finde es ist auch okay, Dinge nicht zu wissen und bin froh, an den Erfahrungen und dem Wissen der Älteren teilhaben zu können. Genauso würde ich es mir andersherum wünschen, dass auch ältere Menschen offen sind und die Kenntnisse jüngerer Menschen anerkennen. Wichtig ist für mich das gegenseitige Ergänzen und Wertschätzen voneinander.

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

„In meinem Arbeitsleben habe ich noch nie so ein wertschätzendes Miteinander erlebt, wie an der Leuphana."

Weiblich, zwischen 50 und 60.

Ich bin sehr zufrieden und es macht mich glücklich, mit den Mitarbeiter*innen der Leuphana zusammen zu arbeiten. Für mich gibt es auch keine Aspekte im Arbeitsalltag, in denen ich mich aufgrund meines Alters diskriminiert fühle. Gefühlt würde ich mich im mittleren Altersbereich sehen und ich habe nicht den Eindruck, dass mein Alter sich „negativ" auf die Bewältigung meiner täglichen Aufgaben auswirkt. Ich konnte nicht feststellen, dass bei der Verteilung von Aufgaben das Alter der Mitarbeiter*innen eine Rolle spielt, vielmehr werden die Erfahrungen am Arbeitsplatz berücksichtigt. Außerdem können wir selbst innerhalb des Teams über die Verteilung der Aufgaben entscheiden. Einen Handlungsbedarf für eine altersgerechte Verteilung der Arbeitsaufgaben sehe ich in meinem Bereich daher nicht.

Man wird auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, aufgrund des Alters, anders behandelt. Ab Mitte 40 ist man für die meistens Arbeitgeber einfach zu alt und wird bei Auswahlprozessen weniger berücksichtigt. An der Leuphana war dies anders, hier wurde nur auf meine Qualifikationen geachtet und mein Alter spielte keine Rolle.

Zu der Zusammenarbeit mit anderen Bereichen – außerhalb „meiner" Fakultät, sowie IT-Service, Hausdienst etc. – kann ich nur wenig berichten, da ich fast ausschließlich telefonischen Kontakt zu diesen Bereichen habe. Bei persönlichen Kontakten innerhalb meines Teams entstanden anfangs teilweise Hemmungen von jüngeren Kolleg*innen im Umgang mit mir, da sie nicht wussten, wie sie mit einer „älteren" Mitarbeiterin umgehen sollten. Das Verhältnis von älteren und jüngeren Mitarbeiter*innen in meinem Team würde ich als ziemlich homogen bezeichnen und es werden keine anderen Erwartungen an die unterschiedlich alten Kolleg*innen gestellt.

→

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

Mit der Gestaltung des Arbeitsplatzes bin ich auch sehr zufrieden. Es gibt genügend Ablageplatz für Unterlagen, sodass ich vernünftig arbeiten kann. Außerdem habe ich ein sehr schönes Büro und freue mich sehr über den guten IT-Service an der Universität. Ich bin auch sehr glücklich über meine Arbeitszeit, da ich in Gleitzeit arbeite und es möglich ist, auch kurzfristig Urlaub zu nehmen.

Die Angebote der Leuphana finde ich durchaus passend, auch wenn der Bedienstetensport nichts für mich ist. Das Fortbildungsangebot finde ich sehr ausgewogen, da sehr auf die Bedarfe der Mitarbeiter*innen geachtet wird. In den letzten zwei Jahren habe ich an einem Englischkurs und an einem Kurs für Präsentationen teilgenommen. Über die Angebote der Leuphana fühle ich mich gut informiert, da man zum einen ein Tool für Angebote im Internet nutzen kann und man zum anderen eine Rundmail bekommt, in der neue Angebote vorgestellt werden. Die Leuphana hat mir für die gesündere Arbeit am Bildschirm eine Bildschirmbrille bezuschusst.

Abschließend ist zu sagen, dass ich an der Leuphana keine Diskriminierung erfahren habe und mich sehr wohl fühle. Ich würde mir für die Zukunft wünschen, dass mehr wissenschaftliche Mitarbeiter*innen unbefristete Arbeitsverträge erhalten, da es zum Teil schon sehr prekäre Arbeitsverhältnisse sind. Ich empfinde es schon als etwas ausbeuterisch, wenn wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach kurzer Zeit „ausgetauscht“ werden, um eine höhere Fluktuation zu haben, um so möglicherweise „aktuellere Forschungsergebnisse“ generieren zu können. Und ich würde es begrüßen, wenn die Universität im Rahmen des sozialen Miteinanders mehr ausbilden würde und dabei vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund in Betracht zieht.

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

„Ich würde mal sagen, jeder zählt und von daher zählt auch die Erfahrung einer jeden Person. Auch junge Leute verfügen über wichtige Erfahrungen."

Weiblich, Leitungserfahrung, über 50.

Mich macht in meiner Abteilung glücklich, dass wir eine selbstreflexive Arbeitsweise verfolgen und praktisch alle immer noch Kompetenzen hinzuerwerben. Die Aspekte, die teilweise herausfordernd sind, sind ganz normale zeitliche Verschleppungen und Überlastungen, also der normale Wahnsinn eigentlich. Das macht natürlich auch in gewisser Weise ganz zufrieden, wenn man dieses Gewirr von „Ich will nicht, ich kann nicht, ich muss aber" in Bahnen lenken kann.

Was mich ärgert ist, wenn in den Einrichtungen kein Führungsanspruch besteht. Dann ist es natürlich für die Mitarbeiter*innen schwierig, ihren Job zu machen. Ich habe einen recht hohen Anspruch was Führung angeht und finde es wichtig, dass ein Verständnis bei Mitarbeiter*innen dafür erzeugt wird, warum sie das tun was sie tun.

Es ist in meinen Augen sehr hilfreich, keine homogene Altersverteilung zu haben, sondern mit Kolleg*innen aus verschiedenen Altersgruppen zusammen zu arbeiten. In unserem Bereich ist es wichtig, dass man Menschen findet, die empathisch sind und sich kollegial sowie serviceorientiert verhalten. Das können jüngere und ältere Menschen sein. Es ist natürlich so, dass ältere Kolleg*innen häufig ein gewisses Erfahrungswissen angesammelt haben, was es interessant macht, mit ihnen zu arbeiten. Durch Jüngere kommen dann neue Ideen rein, neues Know-how.

Altersdiskriminierung habe ich persönlich noch nicht erfahren, habe das aber mal in einem Bewerbungsgespräch miterlebt. Da war eine Bewerberin dabei, die war so um die 60 und es hieß: „von der sei dann ja nichts mehr zu erwarten". Das hat mich schockiert, das geht gar nicht! Diesen Vorfall habe ich schon persönlich genommen. Da sollte man was tun.

→

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

In Bezug auf meinen Arbeitsplatz ist es wichtig, einen Einzelplatz zu haben und in der Universität präsent zu sein. Ich habe im Moment ein schönes Büro mit einer guten Lage, sodass ich in engem Kontakt zu meinen Kolleg*innen stehe, das macht mich glücklich. In Bezug auf die Arbeitszeit fühle ich mich jedoch zunehmend eingekerkert, das könnte ruhig ein bisschen flexibler sein. Vom Alter her ist es für mich angenehm, z. B. zwischendurch mal einen Spaziergang zu machen. Die Akzeptanz dafür, sich während der Standardarbeitszeit mal eine Pause einzuräumen, sollte sowohl von der Organisation als auch im Team gefördert werden. Es muss als normal angesehen werden, dass der Mensch auch Erholungsphasen braucht, sodass Mitarbeiter*innen sich trauen zu sagen „Jetzt komme ich mal ‘nen Tag nicht, ich fühl mich nicht wohl“, ohne als leistungsunfähig angesehen zu werden. Das zu akzeptieren und ok zu finden, würde schon helfen.

Andererseits fände ich es nicht gut, wenn das zu sehr flexibilisiert wird; eine gewisse Begrenzung auf die Kernarbeitszeit erscheint mir sinnvoll. Einige Kolleg*innen neigen dazu, abends zu lange zu arbeiten. Da muss man einige Menschen schon vor sich selbst retten.

Um Sport- und Weiterbildungsangebote wahrnehmen zu können, muss man mit der Anmeldung schnell sein. Ich sehe da jedoch keine ungerechte, altersbezogene Verteilung. Die Sportangebote während der Arbeitszeiten zu nutzen, ist schwierig für mich, wegen der Terminfülle. Allerdings finde ich die Mobi-Breaks echt gut. Vor allem über Zoom hat das bisher gut geklappt, da keine Tische oder Stühle beiseite geräumt werden mussten. Vielleicht könnten innerhalb der Abteilungen Wandertage angeboten werden, das fände ich toll – auch um das Team zu stärken. Wenn man privat nicht gut miteinander klarkommt, kann auch im Beruf nicht gut zusammengearbeitet werden, also hat das schon eine große Bedeutung.

→

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

Für die Zukunft wünsche ich mir, dass die Erfahrungen, die sich über die Berufszeit ansammeln, nicht so leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden. Bei Arbeitsbeendigungen gibt es sehr häufig keine vernünftige Übergabe, es gibt auch keine Wertschätzung. Ich habe das in einem Projekt erlebt, wo viele Arbeitnehmer*innen gehen mussten. Da fand ich es einfach nicht gut, dass es kein Outplacement gab – die Wahrung von Wissen könnte verbessert werden.

Außerdem müsste man vielleicht doch noch mehr an junge Leute denken. Wir verlieren teilweise junge Leute, weil wir viel mit befristeten Beschäftigungen arbeiten. Möglicherweise würde es auch reichen, eine etwas längere Perspektive bieten zu können. Wir haben jetzt ja häufig die Befristung auf zwei Jahre – das ist natürlich eine sehr kurze Zeit, finde ich. Man muss rechtzeitig anfangen, sich anderweitig zu bewerben und da ist man dann gedanklich natürlich recht früh im Abflug. Ich würde mal sagen, jeder zählt und von daher zählt auch die Erfahrung einer jeder Person. Auch junge Leute verfügen über wichtige Erfahrungen.

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

„Habt Verständnis füreinander und habt euch gern!“

Männlich.

Ich bin sehr, sehr zufrieden mit meinem Arbeitsplatz und außerdem gehe ich sehr gerne zur Arbeit.

Ich schätze meine Kolleg*innen sehr, da wir ein familiäres Miteinander pflegen, flache Hierarchien haben und uns auf Augenhöhe begegnen. Wir sind eine nette und bunte Truppe. Ich schätze es, dass zwischen uns viel Vertrauen herrscht.

Das Schöne an meiner täglichen Arbeit ist, dass wir mit Azubis arbeiten. Toll finde ich, dass ihnen nach Abschluss der Ausbildung die Weiterbeschäftigung von einem Jahr angeboten wird.

Problematisch an der täglichen Arbeit finde ich, wenn ungerechtfertigte Kritik an unserer Arbeit geäußert wird. Besonders stört es mich, wenn es eine*n Andere*n aus meinem Team trifft. Deswegen finde ich es wichtig, dass jede*r ein Gespür für den Wert der Arbeit anderer entwickelt.

Mein Alter spielt bei meiner täglichen Arbeit keine Rolle. Natürlich erhalten die Azubis andere Aufgaben als ich, da ich bereits ausgelernt bin und schon länger im Team arbeite. Auch ist bei uns im Team jede*r wertvoll, da alle Teammitglieder unterschiedliche Fähigkeiten und Interessen einbringen. Im Team ergänzen wir uns sehr gut, weil jeder jedem hilft – ganz nach dem Motto „Geben und Nehmen“. Auch werden in dieser Hinsicht Aufgaben fair verteilt.

Das Miteinander an der Uni wird oftmals hierarchisch gedacht. Die Folge ist, dass man als Jüngerer auch mal nicht ernst genommen wird oder sich bei Problemen direkt an Vorgesetzte gewandt wird. Ich denke aber, dass nicht alleine das Alter maßgeblich im Umgang mit Kolleg*innen ist, sondern auch das Geschlecht und der akademische Grad eine Rolle spielen. Speziell in unserem Team sind wir aber alle so sozialisiert, dass wir eine große Diversität wollen. Aufgrund der Azubis haben wir ein großes Altersspektrum, das uns jung hält und Dynamik ins Team bringt.

→

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

Alles in allem empfinde ich das Alter als nicht bedeutend für meine Arbeit. Ich finde, es ist wichtiger, dass wir uns über das Alter hinaus „connecten“. Gemeinsame Interessen oder der Plausch auf dem Flur ist für das soziale Miteinander bedeutend. Dieses „Netzwerken“ und gegenseitiges Interesse verstärkt das soziale Miteinander. Wir sitzen schließlich alle im gleichen Boot. Ohne andere Abteilungen und Menschen würde es meine Abteilung vielleicht gar nicht geben. Ohne die Studierenden hätten wir keinen Job, usw. Das gemeinsame Wir-Gefühl, also die Interessen und Gemeinsamkeiten stellen die Basis dar, weswegen wir uns alle respektieren und akzeptieren sollten. Diese Einstellung kommt natürlich von innen heraus, weshalb eine offene Persönlichkeit von Vorteil ist. Da ich selber sehr neugierig bin, fällt es mir leicht, mit anderen Kolleg*innen in Kontakt zu treten. Um das gemeinsame Miteinander noch weiter zu fördern, könnte ich mir vorstellen, dass verstärkt darauf geachtet wird, dass die Abteilungen altersmäßig durchmischt werden.

Bezüglich meines Arbeitsplatzes bin ich sehr zufrieden. Die Gleitzeit bietet mir Flexibilität, wobei ich mich da mit meinem Team abspreche und überlege wann es am sinnvollsten ist, auf der Arbeit zur Verfügung zu stehen. Auch vertraut uns unser Chef, was viel Rückhalt gibt. Ich glaube aber, dass nicht viele in den Genuss dieser Freizügigkeit kommen. Daher wünsche ich mir, dass abteilungsübergreifend klare Regelungen eingeführt werden. Es ist nicht in Ordnung, dass in der einen Abteilung über jede freie Minute diskutiert werden muss, während es bei anderen völlig problemlos abläuft. Dies sollte sich auch in den Weiterbildungsmaßnahmen widerspiegeln. Ich kann mit meinem Chef offen darüber reden, wenn ich eine Weiterbildung machen möchte. Grundsätzlich darf das Alter bei der Vergabe keine Rolle spielen! Insgesamt fühle ich mich über die Angebote der Leuphana gut informiert, auch wenn die Homepage in der Hinsicht nicht gut strukturiert ist. Ich würde es mir wünschen, wenn Kurse vom Hochschulsport für Bedienstete auch vermehrt nachmittags angeboten werden würden.

Abschließend betrachtet, bin ich mit meinem Arbeitsplatz, dem Miteinander im Team und den Angeboten äußerst zufrieden. Meine Botschaft ist: Habt Verständnis füreinander und habt euch gern. Respektiert und akzeptiert die Kolleg*innen und auch die Studierenden. Diese beleben unseren Campus!

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

„Lasst sie nicht in ihrem Kämmerchen sitzen und ihre Alltagsgeschäfte erledigen, sondern bindet sie in die aktive Fortentwicklung ein.“

Person über 60 Jahren.

Meine Arbeitsaufgaben sind sehr unterschiedlich und flexibel. Dabei macht mich besonders der Kontakt zu Studierenden glücklich. Die Betreuung und die Beratung, sowie die Vermittlung und Erklärung von meinen Arbeitsinhalten mache ich gerne.

Für mich herausfordernd ist die Arbeit mit Deadlines, da sie eine Priorisierung erfordern und für einen entsprechenden Druck sorgen. Allerdings kann ich mich damit sehr gut arrangieren, weil ein strukturiertes Vorgehen mich in meinem Arbeitsalltag schon lange begleitet.

Das Alter wirkt sich sowohl positiv als auch negativ auf meinen Arbeitsalltag aus. Besonders schön finde ich es, dass ich jünger geschätzt werde, als ich tatsächlich bin. Oftmals entspricht das Alter auf dem Papier nämlich nicht dem gefühlten Alter. Vom tatsächlichen Altersunterschied her ist das Verhältnis zu den Studierenden oder den SHKs eher wie ein Eltern-Kind-Verhältnis. Ich glaube, dass mich die Arbeit mit so viel jüngeren Menschen selbst jung hält.

Ich bin sehr dankbar, dass ich mit meinem Alter noch eingestellt wurde. Somit ist die Leuphana meine letzte Arbeitsstation bis zur Rente. In der privaten Wirtschaft sind Neueinstellung leider bereits ab 35 Jahren problematisch, außer man gehört beispielsweise dem höheren Management an. Über 50 wird es dann ganz schwierig, einen Job zu bekommen. Zum Glück passte das gewünschte Anforderungsprofil der Leuphana genau mit mir überein, weshalb ich eingestellt wurde. Allerdings merke ich, dass ab einem Alter über 50 die Weiterentwicklung an der Leuphana in bestimmten Bereichen eingeschränkt ist. Ich konnte dies bei anderen Mitarbeiter*innen im professoralen Bereich erleben, weil das „zu hohe“ Alter bei Erstanträgen für Fördermittel zu einer Ablehnung seitens der Leuphana führte.

Außerdem merke ich, dass sich bis zur Rente nicht mehr viel tut, wie in einer Warteschleife. Kleinere Fortbildungen kann ich noch machen (3-Tage), aber bei größeren Weiterbildungen hört es auf. Ich sehe das problematisch, weil es dem lebenslangen Lernen widerspricht. Das ist aber grundsätzlich so und nicht nur an der Leuphana. So war es bei einem vorherigen Arbeitgeber, dass ab 58 Jahren keine Fortbildungen zu neuen Softwaretools angeboten wurden. Und das darf einfach nicht sein! Ich denke man darf keinen abschieben, der dann nur noch „business as usual“ macht.

→

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

Die Weiterbildungen, die langfristig und/oder extern sind, stehen grundsätzlich jedem zu Verfügung. Allerdings müssen diese selbst- oder durch die Uni finanziert werden und es ist eine Freistellung von der Arbeit notwendig. Leider kenne ich jemanden, bei dem eine Weiterbildung aufgrund des Alters von der Leuphana abgelehnt wurde, obwohl diese für die Arbeit sinnvoll gewesen wäre.

Die Fortbildungen (kurzfristig) stellen kaum ein Problem dar. Hier, denke ich, gibt es keine Altersbeschränkungen. Wie es aber genau in anderen Abteilungen ist, weiß ich nicht. Angebote, die für mich interessant sind, sind z. B. Trainings im Bereich Beratung. Diese Angebote sind auch vorhanden, sogar mit Zertifikatsbescheinigung. Aber ich stelle mir immer die Frage, ob ich bis zur Rente überhaupt alle Zertifikate erlangen kann. Das Angebot von der Leuphana könnte im Bereich der Soft Skills noch weiter ausgebaut werden, wie beispielsweise Moderations- oder Konfliktmanagementschulungen. Wir hatten in unserer Abteilung ein Teamcoaching begonnen, das leider aufgrund von Corona nach der ersten Sitzung nicht fortgeführt werden konnte. In technischer Hinsicht finden sich viele Angebote (z. B. Excel-Schulungen).

Der Hochschulsport, als weiteres Angebot hat keine Altersbeschränkungen und man sucht sich das aus, was zu einem passt. Da muss sich jede*r selber fragen, was hält mein Körper aus und was interessiert mich. Ich finde das Angebot sehr gut, da jede*r etwas finden kann.

Ich empfinde keine altersabhängige Aufgabenverteilung in meinem Team. Die Verteilung erfolgt immer je nach Tätigkeitsbereich und Qualifikation. Außerdem hatte ich noch keine Berührung mit Altersdiskriminierung und wenn, entstehen Unterschiede meiner Meinung nach nur durch die verschiedenen Statusgruppen. Eben diese Statusgruppen spielen eher eine Rolle als das Alter in der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen. Das Verhältnis zwischen Jüngeren und Älteren bei uns im Team ist gut. Wir haben grundsätzlich ein sehr gutes, angenehmes Arbeitsverhältnis und Arbeitsklima. Obwohl wir bei uns eine breite Altersspanne haben, fällt diese kaum auf und stellt auch kein Problem dar.

→

2.1.2 ALTER UND BERUF - INTERVIEWS

Hinsichtlich meines Alters habe ich keine besonderen Anforderungen an Arbeitsplatz, -zeit und -ort. Jede Person, die beispielsweise einen verstellbaren Schreibtisch braucht, bekommt auch einen. Bei der Ausstattung spielt das Alter keine Rolle, weil Kreuzschmerzen auch im jungen Alter auftreten können. Ich pendle jeden Tag zur Universität, weshalb die Telearbeit mir einen Zeitvorteil bringt. So kann ich einmal die Woche von zu Hause aus arbeiten und es war toll, dass mir diese Möglichkeit direkt nach der Probezeit angeboten wurde. Das „mobile Arbeiten“ führt rechtlich leider dazu, dass wir unsere Ausstattung für zu Hause selber anschaffen müssen. Hier kann ich bei der Universität nichts beantragen. Einen Teil aber kann ich zum Glück über die Steuer absetzen.

Zu der Arbeit in meinem Team möchte ich noch sagen, dass es viel Awareness („Bewusstsein“) hinsichtlich der Geschlechterdiversität, für People of Colour und Familie und Beruf gibt. Ich denke, dass die Awareness sehr wichtig ist beim Umgang zwischen den Menschen.

Auch ist mir besonders wichtig, dass daran gedacht wird, dass die Personen über 55 noch 12 Jahre arbeiten müssen! Lasst sie nicht in ihrem Kämmerchen sitzen und ihre Alltagsgeschäfte erledigen, sondern bindet sie in die aktive Fortentwicklung ein.

2.1.3 ALTER UND BERUF - AUSWERTUNG

Die interviewten MTV empfinden die Zusammenarbeit in ihren Teams aufgrund der flachen Hierarchien und der Struktur als sehr gut. Das wertschätzende Miteinander, das hohe Vertrauen, ein gutes Klima und die Arbeit auf Augenhöhe bilden in den meisten Fällen eine gute Basis für die gemeinsame Arbeit, wobei Altersunterschiede meist keine Rolle spielen. Die Verteilung von Aufgaben und der damit verbundene Arbeitsalltag ist nicht vom Alter, sondern von anderen Faktoren wie Erfahrung und Wissen abhängig. Bei Problemen wird sich gegenseitig geholfen und bei der Arbeitsverteilung gibt es häufig Entscheidungsfreiheiten. Außerdem wurde oft erwähnt, dass es keine Berührungspunkte mit Altersdiskriminierung in der direkten kollegialen Zusammenarbeit gab. Ein weiterer Vorteil in der meist heterogenen Altersstruktur vieler Abteilungen liegt darin, dass ältere Mitarbeiter*innen auf einen großen Erfahrungsschatz zurückgreifen können, während jüngere Kolleg*innen frisches Know-how und neue Dynamiken in den Arbeitsalltag einfließen lassen.

Die Ausstattung und die Lage der zur Verfügung stehenden Büros wurden meist gut bewertet. Zum Teil werden besondere Bedürfnisse und Wünsche, wie beispielsweise höhenverstellbare Tische, berücksichtigt. Diesen Anliegen wird altersunabhängig bei einer akuten Notwendigkeit nachgekommen. Allerdings resultiert der Wunsch einer einheitlich ergonomischen Einrichtung, um möglichen gesundheitlichen Problemen vorzubeugen.

Die flexible Arbeitszeit und die Telearbeit werden positiv wahrgenommen, wohingegen ältere Mitarbeiter*innen den Wunsch nach einem Altersteilzeit-Arbeitsmodell äußern.

In Bewerbungsprozessen an der Leuphana wurde zum Großteil eine altersunabhängige, auf Qualifikationen beruhende, Stellenausschreibung festgestellt. Allerdings wurde von Ausnahmen berichtet, in denen es zu Altersdiskriminierungen gegenüber älteren Bewerber*innen im Einstellungsverfahren kam. Des Weiteren wurde oftmals die Befristung und die damit einhergehend kurzen Verträge in der Zusammenarbeit als schwierig angesehen. Eine Verlängerung der Vertragslaufzeiten von jüngeren Mitarbeiter*innen und der Erhalt von unbefristeten Arbeitsverträgen stellen eine mögliche Lösung dar. Grundsätzlich ist den MTV bewusst, dass diese Situation von der Stellenbeschreibung (im Tarifvertrag) abhängig ist und nicht von persönlichen Faktoren. Jedoch wäre es für eine dauerhafte Bindung und Zusammenarbeit schöner, wenn jüngere Kolleg*innen die Chance auf längerfristige Perspektiven erhalten würden.

2.1.3 ALTER UND BERUF - AUSWERTUNG

Die Angebote im Bereich Weiter- und Fortbildungen, sowie des Bedienstetensports wurden oftmals gelobt. Insbesondere die Sportstunde pro Woche, die in die Arbeitszeit inkludiert ist, erhält viel Zuspruch. Auf der anderen Seite wurden Herausforderungen angemerkt, die hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen entstehen. Hier kam es beispielsweise zu Überforderungen bei Rückenfit-Kursen, da Bandscheibenvorfälle bestanden und das Kursangebot dies nicht berücksichtigte. Deshalb sollte verstärkt auf die Bedürfnisse und individuellen Voraussetzungen eingegangen werden. Außerdem kam der Wunsch nach vermehrten Sportangeboten am Nachmittag auf. Insgesamt empfinden viele Mitarbeiter*innen die Angebote der Leuphana als positiv.

Als weiterer herausfordernder Punkt wurde angemerkt, dass die Chancen auf Weiterbildungen zum Teil abhängig vom Alter sind. So wurden teilweise Fördermittelanträge oder Weiterbildungsangebote aufgrund des Alters von der Leuphana abgelehnt. Es sollte darauf geachtet werden, dass auch ältere Mitarbeiter*innen die Möglichkeit des lebenslangen Lernens erhalten, anstatt in einer Warteschleife bis zur Rente festzuhängen. Besonders wichtig ist dabei, dass gleiche Voraussetzungen in allen Abteilungen geschaffen werden, sodass keine vorgesetztenabhängige Genehmigung maßgeblich ist. Es wurde der Wunsch geäußert, dass das bestehende und umfangreiche Angebot um Kurse, wie beispielsweise Moderation, Beratungsführung, Teamcoachings oder Rollenverständnisse (Bild der Familie, des Geschlechtes usw.) erweitert wird. Somit bestünde die Möglichkeit, die eigenen Soft Skills und die Persönlichkeitsentwicklung zu fördern.

Weiterhin wurde der Spagat in der Kommunikation zwischen den MTV und dem professoralen Bereich teilweise als Herausforderung gesehen. Das Miteinander der Teams in unterschiedlichen Abteilungen könnte durch eine bessere Verzahnung erreicht werden. Aus Sicht einer*s Interviewten könnten regelmäßige Treffen unter der Leitung des Vizepräsidenten diesen Zustand verbessern.

Zudem wurde angemerkt, dass nicht nur das Alter eine Rolle in der Gemeinschaft spielt, sondern auch das Geschlecht und der akademische Grad von hoher Wichtigkeit sind. Ferner wäre es schön, wenn das Gespür für die wertvolle Arbeit anderer und für die individuellen Situationen des*der Einzelnen ausgeprägter wäre, da doch alle im „gleichen Boot“ sitzen. Die Interviewpartner*innen betonen, dass auch die Studierenden zum Leben auf dem Campus gehören, weshalb die Akzeptanz und der Respekt ihnen gegenüber ausgeprägter sein sollte.

Für die zwischenmenschlichen Vernetzungen wurden Vorschläge, wie z. B. Räume (Alumni-Netzwerke) für MTV, die bald in Rente gehen, genannt, um das Wir-Gefühl zu stärken. Denkbar sind auch weitere Netzwerke, die bereits während des Berufslebens den gemeinsamen Austausch fördern.

Insgesamt ist erkennbar, dass in den meisten Interviews vor allem die gegenseitige Akzeptanz und Wertschätzung wichtige Aspekte für eine gute, altersunabhängige Zusammenarbeit sind.

2.2 BEHINDERUNG UND BERUF

ALTER
UND BERUF

BEHINDERUNG
UND BERUF

FAMILIE/PFLEGE
UND BERUF

2.2.1 BEHINDERUNG UND BERUF - EINLEITUNG

Menschen mit Behinderung leben mit den „[…] Auswirkung[en] einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einem regelwidrigen, körperlichen, geistigen oder seelischen Zustand beruht“ (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020). Dadurch sind mitunter die Möglichkeiten zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben oftmals beeinflusst (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020).

Auch der Blick auf die Erwerbstätigkeit zeigt, dass Menschen mit Behinderung noch nicht vollständig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt inkludiert sind: Weniger als 0,5 % der Schüler*innen mit einer Behinderung finden den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Und das, obwohl in Deutschland mehr als 9 % der Bevölkerung mit einer amtlich anerkannten Schwerbehinderung (d. h. mit einem Grad der Behinderung von 50 % oder mehr) leben. In Zahlen übersetzt sind dies fast acht Millionen Menschen. Ein Großteil findet Anstellungen in sogenannten Werkstätten, aber auch die Arbeitslosigkeit ist doppelt so hoch wie unter Menschen ohne Behinderung (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020).

Die Zahlen sprechen eine eindeutige Sprache: Das Thema der Inklusion von Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung ist von enormer Relevanz. Zur Förderung der Inklusion und Erleichterung des Einstiegs in den allgemeinen Arbeitsmarkt hat der Gesetzgeber beispielsweise bereits festgelegt, dass private sowie öffentliche Arbeitgeber mit mehr als 20 Mitarbeiter*innen mindestens 5 % ihrer Arbeitsplätze an Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung vergeben müssen. Alternativ können Unternehmen auch Ausgleichszahlungen leisten. Auch die Bundesagentur für Arbeit stellt finanzielle Fördermaßnahmen in Form von Zuschüssen für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen und die behindertengerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen zur Verfügung (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2020).

Trotzdem scheint die Einstellung von Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen für Unternehmer noch keine Selbstverständlichkeit zu sein. Themen wie die Gewährleistung von Barrierefreiheit (von Rampen bis Schilder mit Brailleschrift und Programmen mit leichter Sprache) oder Eingliederungsprogramme, die u. a. der (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt oder Ermöglichung neuer Erwerbstätigkeit dienen, müssen berücksichtigt werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020).

Ein Blick auf die Anzahl an Beschäftigten mit Schwerbehinderung an der Leuphana zeigt, dass diese Themen auch an unserer Universität relevant sind. Unter den 489 MTV sind derzeit 26 Personen mit Schwerbehinderung angestellt. Die gesetzliche Vorgabe von 5 % hat die Leuphana somit erfüllt und auch im Internetauftritt wird mit der Barrierefreiheit des Campus geworben. Aber wie empfinden die Mitarbeiter*innen die Ausstattung der Universität, das soziale Miteinander oder auch mögliche Zusatzangebote ihres Arbeitgebers? Erfahrungsberichte der MTV mit einer Schwerbehinderung geben Einblicke und zeigen Potentiale auf.

2.2.2 BEHINDERUNG UND BERUF - INTERVIEWS

„Gerade durch meine Behinderung habe ich eine gewisse Sensibilität für bestimmte Bereiche mitgebracht, die ich in meinem Arbeitskontext gut einbringen kann“

Männlich, über 50 Jahre.

Meine Erkrankung wirkt sich sehr gering auf meinen Arbeitsalltag aus, auch wenn es sicherlich Situationen gibt, in denen ich krankheitsbedingt nicht so arbeiten kann, wie es gerade erforderlich ist. Stress wirkt sich negativ auf meine Erkrankung aus. Wenn sich die Erkrankung zum Negativen entwickelt, versuche ich, irgendwie medikamentös oder anders gegenzusteuern. Das wirft einen natürlich zurück und mindert die eigene Handlungsfähigkeit. Ich merke die Entwicklung relativ schnell, stehe dadurch aber auch unter Druck und Stress. Vor allem, wenn ich in einer Besprechung bin und merke, dass sich mein Zustand zusehends verschlechtert, ist das eine sehr unangenehme Situation, die wiederum für weiteren Stress sorgt. Zum Glück kommt das aber nur sehr selten vor. An meinem täglichen Arbeitsplatz habe ich sowohl ausreichend Ruhe als auch die nötigen Mittel, um der Krankheit entgegenzuwirken. Meine Kolleg*innen nehmen natürlich Rücksicht und wissen in gewissem Maße auch Bescheid, aber aufgrund fehlender Aufklärung, ist das Wissen, wie genau sie in einer Notsituation reagieren sollen, weniger vorhanden. Ich erwarte jedoch nicht, dass sich jemand extra, für eine Notsituation die eventuell irgendwann mal eintreten könnte, die nötigen Informationen aneignet.

Auf der Arbeit wurde ich noch nie diskriminiert. Der Umgang mit meiner Behinderung hat dazu beigetragen, dass ich eine gewisse Sensibilität für bestimmte Bereiche mitbringe, die ich in meinem Arbeitskontext gut einbringen kann. Auch, wenn ich es nicht direkt als Diskriminierung bezeichnen würde, gibt es im Umgang mit Kolleg*innen natürlich Situationen, in denen sowas wie Unachtsamkeit vorkommt und ich mir denke: „Das hätte man sich doch verkneifen können.“

Ich finde es sehr schwer, eine Handlungs-Notwendigkeit der Leuphana diesbezüglich abzuleiten. Einerseits kann der Arbeitgeber hier noch mehr tun, aber wenn ich mir die Bandbreite der Erkrankungen anschaue, frage ich mich ernsthaft, wo ein Arbeitgeber da ansetzen kann/sollte, wenn ich überlege, wie viele mögliche Erkrankungen es gibt. Ich sehe da kaum Möglichkeiten. Abgesehen davon wünsche ich mir das auch gar nicht. So geht es nicht nur mir, viele Menschen mit Behinderungen möchten nicht, dass ihre Erkrankung „breitgetreten“ wird, obwohl es sich eventuell „nur“ um eine reine Information handeln könnte.

→

2.2.2 BEHINDERUNG UND BERUF - INTERVIEWS

An meinem Arbeitsplatz brauche ich keine Hilfsmittel, ich weiß aber aus eigener Erfahrung, dass die Leuphana sehr flexibel ist und notwendige Unterstützung anbietet. Auch meine Arbeitszeit bleibt von der Behinderung unverändert, bei Bedarf würde es jedoch die Möglichkeit geben, diese entsprechend anzupassen. Alle Arbeitnehmer*innen können beispielsweise von Gleitzeit Gebrauch machen und Arztbesuche, die aufgrund der eigenen Behinderung erfolgen, dürfen während der Arbeitszeit wahrgenommen werden. Zusammenfassend ist mein persönlicher Eindruck, dass die Leuphana hier sehr gut aufgestellt ist.

Ich selbst habe bereits an vielen Angeboten der Leuphana teilgenommen und finde diese auch sehr gut. Dies beinhaltet auch den Hochschulsport, welchen ich für sehr sinnvoll halte. Eher unpraktisch empfinde ich persönlich aber, dass die Teilnahme in mitten der Arbeitszeit erfolgt. Dadurch wird man selbst leider aus dem Arbeitsalltag rausgerissen. Meine Idee wäre es, den Hochschulsport lieber im Anschluss stattfinden zu lassen. Denn immer, wenn Kolleg*innen zwischendurch verschwinden, werden Prozesse auseinandergerissen. Ab und an funktioniert das sicherlich, aber wenn Kolleg*innen für die Abwesenden einspringen müssen, spürt man doch einen Unterschied.

Was der Leuphana noch an Weiterbildungsangeboten fehlt, ist der Austausch von Kolleg*innen in leitenden Positionen, beispielsweise über das Führen von Gesprächen mit schwierigen Personen. Alles zwischenmenschliche oder im Speziellen was in den Bereich Persönlichkeits- und Teamentwicklung fällt, finde ich noch ein wenig vernachlässigt. Ich weiß, es gibt Angebote dieser Art, diese sind jedoch nicht direkt vor Ort wahrnehmbar.

Es fehlt für Behinderte ein Ohr, eine Stelle, wo man was loswerden kann. Ich glaube, die gibt es mit Frau Hitz, aber ihre Kapazitäten sind auch begrenzt. So eine Art Mentor*in. Behinderte Menschen können in bestimmten Situationen anders reagieren, als man es sich als nicht behinderter Mensch vorstellt. Da wäre ein Mentor*in nicht verkehrt, wenn es nicht schon so eine Stelle gibt.

2.2.2 BEHINDERUNG UND BERUF - INTERVIEWS

„Insgesamt wünsche ich mir, dass ein bisschen mehr Rücksicht genommen und die Barrierefreiheit ausgebaut wird."

Anonym.

Wenn ich an meinen Arbeitsplatz denke, dann empfinde ich als besonders angenehm, macht mich besonders glücklich, der Umgang in meiner Abteilung. Wir arbeiten alle miteinander und unterstützen uns gegenseitig, wo es geht. Gerade durch Corona, aber auch vorher schon, haben wir immer sehr viel zu tun und hinken hinterher. Dafür haben wir z. B. auch schon neue Kolleg*innen bekommen, die uns unterstützen sollen, aber es gibt auch immer wieder Ausfälle. Rücksicht seitens der Kolleg*innen und Vorgesetzten nehme ich wahr. Wenn es geht, dann hilft einer dem anderen. Aber auch ich habe meine Aufgaben und meine Arbeit und das ist schon so, dass ich die erbringen muss. Mir wird auch aufgrund meiner Behinderung kein Teil erlassen. Ich bewältige meinen Aufgabenbereich wie alle anderen auch. Zur Erleichterung wäre nur die Reduzierung meiner Arbeitszeit möglich, aber mit Blick auf die Rente möchte ich das vermeiden. Wenn ich dann doch mal ein Anliegen habe, dann kann ich mich immer an meine*r Vorgesetzte*n wenden. Gerade in diesem Jahr habe ich z. B. darum gebeten, als Erleichterung einen Tag in der Woche im Homeoffice arbeiten zu dürfen und es ist im Gespräch, die Zahl der Homeoffice-Tage sogar zu erhöhen. Dahingehend verspüre ich großes Verständnis von Seiten meiner Vorgesetzten. Das kommt mir auch in Bezug auf meine Behinderung sehr entgegen, weil ich dann immer Pausen einlegen kann, wie es gerade gut passt. Denn jeder Tag ist für mich ein großer Berg, den ich überwinden muss. Fast jeden Abend bin ich fix und fertig.

Was die Ausstattung meines eigenen Arbeitsplatzes angeht, hat die Leuphana mir soweit alles ermöglicht. Anfang 2020 habe ich z. B. einen neuen, besseren Bürostuhl bekommen, weil ich von dem alten Stuhl Rückenschmerzen bekommen habe. Zu Hause und auf dem Campus habe ich außerdem einen Hocker zum Hochlegen meiner Beine und Füße. Den habe ich mir zwar selbst mitgebracht, aber ich habe keine Zweifel daran, dass die Leuphana mir auch diesen zur Verfügung gestellt hätte. Ansonsten hat die Leuphana, auch was die Umstellung zum Homeoffice anging, einiges möglich gemacht. Seit Ausbruch der Pandemie habe ich Notebook, Kamera, Headset und sogar einen Drucker für zu Hause. Es hat sich einiges getan, was ich als sehr positiv empfinde.

→

2.2.2 BEHINDERUNG UND BERUF - INTERVIEWS

Auch das Angebot der Leuphana hinsichtlich interner Schulungen und Weiterbildungen habe ich bereits genutzt und hauptsächlich als positiv empfunden. Nur manchmal finden diese in schwer erreichbaren Räumen statt und dauern sehr lange. Da könnten die Pausen gerne etwas länger sein. Eingeschränkt bin ich außerdem, wenn die Schulungen in anderen Städten stattfinden, denn Dienstreisen kommen für mich nicht in Frage. Was die Gesundheitsangebote der Leuphana insbesondere des Hochschulsports angeht, ist nicht viel dabei, was für mich in Frage käme, weil da nicht so sehr auf Behinderungen Rücksicht genommen wird. Es wäre schon hilfreich, wenn da jemand wäre, der sich auskennt und der mit einem Gymnastik machen könnte oder einem Übungen zeigt, die man dann alleine machen könnte. Eine positive Erfahrung habe ich trotzdem mit dem Hochschulsport gemacht. Für einen begrenzten Zeitraum hatte mir dieser alle möglichen Gerätschaften ins Büro gestellt, damit ich in meinen Pausen z. B. Fahrrad fahren konnte. Da habe ich Unterstützung bekommen.

Ansonsten ist der Umgang mit meiner Behinderung am Arbeitsplatz und auf dem Campus grundsätzlich gut. Nur manchmal wird einfach vergessen, dass ich eine Behinderung habe. Das habe ich z. B. schon erlebt, als das Organisationsteam einen Workshop in einem Gebäude geplant hat, zu dem der Weg hin nicht barrierefrei war. Da hat sich niemand Gedanken drüber gemacht, wie ich dort hinkommen soll. Auch bei einem Umbau in meinem Gebäude wurde geplant, ohne auf meine Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen, und das, obwohl ich immer mal mit den Planer*innen geplauscht hatte. Ich habe dann mit Frau Hitz, der Behindertenbeauftragten an der Leuphana, gesprochen, die dann ein bisschen Dampf gemacht hat. Ich habe ja Verständnis dafür, dass wenn man nicht grad selbst betroffen ist, dass man das mal vergisst. Aber ich fand das komisch. Was Diskriminierung oder dumme Sprüche angeht, habe ich aber weder selbst schlechte Erfahrungen gemacht noch etwas beobachtet.

Insgesamt wünsche ich mir, dass ein bisschen mehr Rücksicht genommen wird und die Barrierefreiheit ausgebaut wird. Gerade Mitarbeiter*innen im Rollstuhl kommen nicht überall hin. Dann wird zwar mal etwas eingerichtet, aber dann funktioniert das nicht immer. Und auch während der Umbaumaßnahmen sollte verstärkt darauf geachtet werden, dass die Materialien und Gerätschaften für Menschen mit Rollstuhl oder ähnlichem nicht versperrt werden. Es sollte mehr über Menschen mit Behinderung nachgedacht und Rücksicht genommen werden.

2.2.2 BEHINDERUNG UND BERUF - INTERVIEWS

„Was man anspricht, kann auch gelöst werden“

Männlich, unter 30 Jahren.

An der Leuphana gefällt mir besonders die Möglichkeit, frei und eigenverantwortlich zu arbeiten und dabei immer wieder neue Themenbereiche kennen zu lernen. Das sorgt für Abwechslung.

Ich selber sehe meine Behinderung nicht als Einschränkung, weil sie für mich zum Alltag dazugehört. Durch meine Behinderung muss Rücksicht genommen werden. Das funktioniert gut, denn ich spreche an, was geht und was nicht. Meine Arbeit wird darauf angepasst oder Kolleg*innen helfen mir gerne und bereitwillig. Auch sonst empfinde ich das Miteinander in meiner Abteilung an der Universität im Großen und Ganzen meist als positiv und freundlich. Meine Vorgesetzten haben mich ebenfalls immer bestärkt und gefördert.

Mein Arbeitsplatz ist an meine Bedürfnisse angepasst. Die Leuphana gibt sich Mühe, alle Orte für jeden zugänglich zu machen. Jedoch gibt es immer noch Orte, die nicht barrierefrei sind. Ein Beispiel hierfür war bis vor einiger Zeit noch die Mensa, welche für Gehbehinderte nur über einen Lastenaufzug erreichbar war. Dieser funktionierte aber in der Regel nicht oder nicht gut und man brauchte mindestens eine zweite Person, um ihn zu bedienen. Das Gebäudemanagement hat einen Arbeitskreis, wo regelmäßig bauliche Probleme besprochen werden, um diese zu beheben. Die Planung der neuen Rampe hat Jahre gedauert, da hier mit öffentlichen Geldern gearbeitet wird. Es gibt Ausschreibungen und es müssen viele Richtlinien eingehalten werden.

Ich arbeite Vollzeit an der Leuphana und dank der Gleitzeit ist es mir möglich, trotz wöchentlicher Termine für meine Gesundheit, mein Arbeitspensum zu schaffen. Wenn es um Probleme im Zusammenhang mit den Anforderungen an den Arbeitsplatz oder die Arbeitszeit geht, ist die Leuphana in der Regel bemüht, diese zu lösen.

Die Angebote der Leuphana empfinde ich als sehr umfangreich und ich fühle mich gut darüber informiert. Meine Bedürfnisse, was Gesundheits- und Sportangebot betrifft, sind jedoch so speziell, dass sie von der Universität nicht angeboten werden können. Aber alles, was ich machen wollen würde, könnte ich auch machen. Auch hier wird geschaut, dass man die Angebote für möglichst jede*n zugänglich macht.

→

2.2.2 BEHINDERUNG UND BERUF - INTERVIEWS

Umso offener man mit Problemen, nicht nur in Bezug auf Behinderungen, sondern auch allgemein im Arbeitsalltag, umgeht, umso leichter fällt der Arbeitsalltag. Nicht nur an der Leuphana, sondern überall. Was man anspricht, kann auch gelöst werden. Man sollte nicht so tun, als wäre alles in Ordnung und Probleme jahrelang mit sich rumschleppen. Es ist ganz wichtig, sich zu trauen, Dinge anzusprechen. Nicht nur für sich selber, sondern auch für die Kolleg*innen. Woher sollen sie wissen, was für Probleme ich habe oder wo ich Einschränkungen habe, wenn ich es ihnen nicht sage. Das ist als Betroffener meine Aufgabe.

Für mehr Verständnis wäre es darüber hinaus gut, wenn die interne Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen verbessert würde. Man weiß oft zu wenig voneinander, weiß nicht was der*die andere macht oder warum etwas so lange dauert. Dies liegt an den vielen Mitarbeiter*innen, den vielen Abteilungen und dem zähen Verwaltungsapparat. Es sollte mehr darüber gesprochen werden, was eine Abteilung macht und wie sie im Zusammenhang zu anderen Abteilungen steht. Es ist dabei wichtig, dass nicht nur das Tätigkeitsfeld kennen gelernt wird, sondern auch die Menschen. Denn beides zusammen ist wichtig und nur beides zusammen funktioniert. Dies wird in kleinen, freiwilligen Arbeitsgruppen bereits gemacht.

Für die Zukunft wünsche ich mir, dass die Universität als öffentliche Einrichtung in der Bauplanung alle Menschen mit Beeinträchtigungen jeglicher Art im Kopf behält und die Planung dementsprechend auch umsetzt. Dies macht die Uni auch schon, aber nicht immer in dem Umfang, in dem man es sich wünschen würde. Auch heute kommt es trotz Arbeitsgruppen in diesem Bereich noch vor, dass Dinge gebaut werden, die nicht für jede*n zugänglich sind. Das sollte noch verbessert werden. Es kann nicht alles ideal laufen. Wenn man etwas entdeckt, dass nicht ideal läuft, dann sollte man gemeinschaftlich daran arbeiten. Kommunikation ist das Schlüsselelement für die Lösung von Problemen.

2.2.2 BEHINDERUNG UND BERUF - INTERVIEWS

„Gerade Menschen mit Behinderung können ganz viel zum Arbeits- und Alltagsleben beitragen. Ich wünsche mir mehr Toleranz, Entgegenkommen und Offenheit für diese Menschen."

Anonym.

An meiner Arbeit empfinde ich als zufriedenstellend, dass mein Arbeitgeber, mein direktes Arbeitsumfeld, meine Ausstattung und meine Bedarfe sehr im Blick hat und unterstützt. Auch die kollegiale Unterstützung, seien es kleine Dinge, wie beispielsweise „Mensch, ich bring dir den Kaffee mit." oder „Die Papiere, die gerade am Kopierer ausgedruckt wurden, brauchst du nicht holen, ich geh da sowieso lang.", empfinde ich als sehr angenehm und wertschätzend.

Negativ bzw. nicht so schön empfinde ich manchmal die Distanzlosigkeit oder auf der anderen Seite, die zu große Distanz. Zum Beispiel, wenn sie selber einen barrierefreien Weg brauchen und anwesende Personen nicht aufmerksam bei der Bewältigung von erkennbar bestehenden Barrieren helfen. Distanzlosigkeit liegt manchmal in der Motivation, Hilfe zu leisten, wo gar keine Hilfe erforderlich ist. Ich würde mir wünschen, dass man das eine oder andere Mal nicht überbordend ist. Das ist auch nicht immer hilfreich. Bei mir selber sind die lieben Menschen schon immer gewarnt, weil ich dann auch durchaus entsprechende Gesten von mir gebe, nicht abwehrend, aber durchaus freundlich und bestimmt. Ich habe aber zwei, drei Kolleg*innen, die mir berichteten, „Helfende" wollten sie anfassen und über den Bordstein heben, das ist in dem Moment zu viel Nähe. Allgemeiner betrachtet, würde ich mir für alle an der Universität befindlichen Menschen wünschen, die keine Behinderung haben, dass sie einfach den Aspekt, dass man barrierefrei durchs Leben kommen möchte, mehr in den Blick nehmen. Der ist noch viel zu wenig ausgeprägt und sowohl räumlich als auch bildlich mehr in den Blick zu nehmen. Weder Sprache noch sonstige Dinge werden berücksichtigt. Da ist noch ganz viel Luft nach oben!

Bezogen auf das Kollegium kann ich nur sagen, dass wir im Team gut miteinander umgehen. Ich fühle mich auch wirklich gut aufgehoben und bin da sehr glücklich drüber. Das direkte Team nimmt in jeder Form Rücksicht. Das gleiche gilt auch für die Vorgesetzten, sie sind in jeder Weise unterstützend und handeln bezogen auf meinen Arbeitsplatz und meine mögliche Arbeitsleistung sehr vorausschauend und stimmen sich auch mit mir ab.

→

2.2.2 BEHINDERUNG UND BERUF - INTERVIEWS

Von mir wird in jeder Form die gleiche Arbeitsleistung erwartet, aber ich glaube, wenn ich mal Berücksichtigung bräuchte, in welcher Form auch immer, dann würde ich sie auch bekommen. Das habe ich auch in dem einen oder anderen Fall erfahren dürfen.

Die Rücksichtnahme auf die Schwerbehinderten der Universität ist im Allgemeinen leider nicht immer so positiv wie in meinem Fall. Das ist stark abhängig von der Abteilung und auch von den Kolleg*innen, aber im Besonderen von den Vorgesetzten. Da würde ich mir in Einzelfällen immer wieder sehr viel mehr Verständnis und Entgegenkommen wünschen. Das ist aber generell auf das Führungsverhalten bezogen, weshalb ich den Bedarf an beispielsweise Fort- und Weiterbildungen in diesem Bereich sehe. Soft Skills und Sozialkompetenzen müssen ausgebaut werden. Ich denke, dass das Miteinander wesentlich besser sein könnte, wenn dort mehr Input gegeben wäre. Hierzu muss das Erkennen des Bedarfs stärker gefördert werden, vor allem, weil viele gar nicht sehen wollen, dass da Fortbildungsbedarf besteht.

Die Diversität der Leuphana kann nutzbar gemacht werden, indem hierarchie- und gruppenübergreifende Veranstaltungen fürs Team-Feeling stattfinden. Das heißt ein Miteinander, bei dem alle auf gleicher Augenhöhe sind und sich dort einfach mal finden können, um Ideen und Praktiken auszutauschen. In einigen Bereichen findet so etwas schon statt, in anderen Bereichen gibt es das absolut nicht. Es wäre auch schön, wenn mal Maßnahmen ergriffen werden, die nicht auf einem arbeitsrechtlichen Sinn und Zweck beruhen. Hierbei muss es sich nicht immer um große Eventmanagement-Geschichten handeln. Oftmals sind es die kleinen Dinge im Leben, zu denen alle etwas beitragen können, um sich zu finden.

Auch, wenn dies bei mir selbst nicht der Fall war, sprechen einige Kolleg*innen von einer, durch Corona ausgelösten, bedingten Vereinsamung am Arbeitsplatz, daraus resultierte oft Überforderung. Hier kann es helfen, den Menschen in einem sicheren Rahmen die Möglichkeit zu geben, „wieder anzukommen“.

Aufgrund meiner Behinderung brauche ich eine besondere Ausstattung, die mir von der Leuphana gestellt wurde. Außerdem führt die Universität für die Mehrheit der Verwaltungsmitarbeiter*innen Gleitzeit für die Arbeitsleistung durch. Das kann ich sehr gut auf meine Belange bezogen nutzen. Dass ich die überwiegende Arbeitsleistung, auch unabhängig von Corona, im Homeoffice erbringen kann, bewerte ich ebenfalls als positiv. Das ist schon ein ziemlich großes Entgegenkommen, denn ich kann dadurch meine persönliche Verfassung und mein Arbeitsverhalten zueinander bringen. Für mich persönlich bedeutet das, die Möglichkeit zu haben, bestimmte Krankenstände zu verhindern, weil ich durch Homeoffice einen Rahmen für meine Tätigkeit habe der mir nicht nur das Arbeiten ermöglicht, sondern mir auch das Gefühl gibt, nicht gleich auszufallen, nur weil man durch die Einschränkungen die Uni nicht erreichen kann. Das gibt einem viel Selbstvertrauen und Motivation, die Krankheit nicht zu sehr in den Mittelpunkt zu lassen, das ist einfach etwas fürs Selbstwertgefühl.

→

2.2.2 BEHINDERUNG UND BERUF - INTERVIEWS

Bei der Ausstattung der Leuphana im Allgemein gibt es bedauerlicherweise ganz viel Luft nach oben. Oft gibt es erst, wenn eine nachgewiesene Erkrankung vorliegt, neue Ausstattungen. Ich denke jedoch, die Vorsorge ist etwas, das der Leuphana sehr viele Ausgaben ersparen kann. Hier sollte Geld in die Hand genommen werden, um eine Win-win Situation zu schaffen.

Die Gesundheitsangebote der Leuphana sind meiner Meinung nach gut. Die Nutzung in Bezug auf Behinderung ist eigentlich gegeben, nur bei der Auswahl der Räume würde ich mir wünschen, dass mehr Möglichkeiten vorhanden wären, denn die Ausstattung der Räume ist oft ein Problem. Die Stühle sind z. B. für Menschen mit körperlichen Einschränkungen ein Graus. Vor allem bei langen Weiterbildungen. Bei den angebotenen Weiterbildungen ist das ein oder andere Thema noch ausbaufähig. Aufgrund der aktuellen Situation würde ich mir Seminare zu psychosozialen Belastungen im Arbeitsleben, wie „Vereinsamung im Homeoffice“ wünschen.

Für Sport in den Büros ist eine Menge getan worden. Massagen und Rückenschulung im Büro habe ich lange genutzt. Jetzt sind für mich Physiotherapeuten für spezifische Krankheit und Bedarfe nötig. Dafür ist der HSS nicht ausgebildet und die Leuphana muss dafür natürlich nicht aufkommen. Dafür ist der Kostenfaktor viel zu hoch. Es fällt mir schwer, für mich als Einzelperson etwas einzufordern, was einen absoluten Einzelfall darstellt. Regelmäßig nehme ich eine Arbeitsplatzbegehung durch unsere Betriebsärztin in Anspruch, um meinen Arbeitsplatz einfach in Richtung motorische und gesundheitliche Arbeitsplatzausstattung überprüfen zu lassen.

Wenn ich ein abschließendes Statement geben soll, würde ich mir wünschen, dass bestimmte Begrifflichkeiten nicht so einseitig gesehen werden, sondern dass da auch viel Positives ist. Gerade Menschen mit Behinderung können ganz viel zum Arbeits- und Alltagsleben beitragen. Ich wünsche mir mehr Toleranz, Entgegenkommen und Offenheit für diese Menschen. Außerdem Mut seitens der Universitäten, mehr Menschen mit Behinderung einzustellen, mal ein Risiko einzugehen, auch wenn die Menschen nicht gleich als voll geeignet scheinen. Wir haben doch schon bewiesen, dass es funktioniert. Es muss nicht immer ein*e „Hochleistungssportler*in“ sein.

2.2.3 BEHINDERUNG UND BERUF - AUSWERTUNG

Die Gestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes wird an der Leuphana bei Bedarf an die Behinderung angepasst. Jedoch gibt es diesbezüglich große Hürden, wenn es um die alleinige Prävention von Erkrankungen, wie etwa durch die ständige Arbeit am Schreibtisch, geht.

Die Universität bemüht sich um eine barrierefreie Gestaltung, jedoch gibt es auch hier noch Verbesserungspotentiale. Bei (Um-)Baumaßnahmen sollte die Barrierefreiheit immer direkt mitgedacht und Vertreter*innen mit Behinderung sollten noch intensiver in Planungsprozesse eingebunden werden.

Die Zusammenarbeit zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeiter*innen mit Behinderung ist zum großen Teil geprägt von Verständnis und Entgegenkommen. Dabei ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden – ob mit oder ohne Behinderung – gewährleistet. Sofern Probleme auftreten und angesprochen werden, wird nach Lösungen gesucht. Das Erkennen von Bedarfen seitens der Vorgesetzten kann jedoch weiter ausgebaut werden, indem Soft Skills und Sozialkompetenzen gefördert werden. Dies könnte durch die Durchführung von entsprechenden Fortbildungen für Vorgesetzte erreicht werden.

Auch in den einzelnen Teams herrscht ein überwiegend guter sowie unterstützender Umgang, der sich beispielsweise in dem gegenseitigen Aushelfen unter Kolleg*innen äußert. Um das gute Verhältnis in allen Abteilungen zu erreichen oder auszubauen, wären mehr Teambuilding-Veranstaltungen erwünscht. Dabei darf auch das Motto „gerne im kleinen Rahmen, dafür aber öfter“ gelten. Hinsichtlich der abteilungsübergreifenden Situation ist das Wissen, wer überhaupt in den einzelnen Büros sitzt und wer welche konkreten Aufgaben übernimmt, nicht immer vorhanden. Dies erschwert es, einzuschätzen, inwiefern gegebenenfalls rücksichtsvolleres Handeln erforderlich ist.

Hinsichtlich des Miteinanders aller Personengruppen am Campus (sprich zwischen Beschäftigten, Studierenden, Besuchern, usw.) ist insgesamt mehr Verständnis und entsprechende Rücksichtnahme erwünscht.

2.2.3 BEHINDERUNG UND BERUF - AUSWERTUNG

Die Inhalte der Weiterbildungsangebote der Leuphana werden grundsätzlich als gut bewertet, während bei deren Rahmenbedingungen durchaus Verbesserungspotential gesehen wird. So wird bei der Raumauswahl nicht immer auf eine nötige Barrierefreiheit geachtet und die Dauer der Veranstaltungen wird als anstrengend wahrgenommen. Diese Aspekte sollten daher bereits bei der Planung von Seminaren beachtet werden.

Das Nutzen des Hochschulsports ist für Menschen mit Schwerbehinderungen ebenfalls problematisch. Hier scheint kein Fokus auf die speziellen Bedarfe dieser Menschen vorhanden zu sein. Die interviewten Personen sehen die Leuphana jedoch nicht in der Verantwortung, in Bezug auf den Hochschulsport zu handeln, da ihnen bewusst ist, wie individuell solche Bedarfe sein können. Maßnahmen seitens der Universität würden finanziell aufwendige Einzellösungen darstellen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass grundsätzlich eine Lösungsorientierung an der Leuphana vorherrscht. Probleme, auf die aufmerksam gemacht wird, werden auch angegangen. Somit ist Kommunikation das zentrale Element, um Problemen jeglicher Art entgegen zu treten und diese zu beheben.

2.3 FAMILIE/PFLEGE UND BERUF

ALTER
UND BERUF

BEHINDERUNG
UND BERUF

FAMILIE/PFLEGE
UND BERUF

2.3.1 FAMILIE/PFLEGE UND BERUF - EINLEITUNG

Das klassische Familienbild des für den Lebensunterhalt sorgenden Vaters und der kinderbetreuenden Mutter hat ausgedient. Patchworkfamilien, gleichgeschlechtliche Paare und berufstätige Eltern sind heute alltäglich.

Der Anteil erwerbstätiger Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren stieg zwischen 2008 und 2018 von 68 % auf 76 % an (vgl. Statistisches Bundesamt, 2020c). Arbeit und Familie miteinander zu verbinden, stellt für viele Familien eine besondere Herausforderung dar. „Nach wie vor sind es vor allem Frauen, die infolge der Geburt von Kindern den Umfang der Erwerbstätigkeit der veränderten familiären Situation anpassen“ (Baumann et al., 2018). Neben der Betreuung von Kindern steht die Pflege von Familienangehörigen, welche weiterhin als schwierig vereinbar mit der Erwerbstätigkeit gilt (vgl. Tiedemann, 2014). Und daher oftmals einen Kompromiss zwischen Familie und dem Erwirtschaften des Lebensunterhaltes erfordert. Besonders die Zeit der Familiengründung sowie der Pflege von Angehörigen gestalten sich problematisch.

Weiterhin stehen sowohl Mütter als auch Väter vor den Schwierigkeiten der Elternzeit, also der Rollenübernahme hinsichtlich Beruf und Karriere. Neben den Familien, stehen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft vor der Anforderung die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf zu gewährleisten und bestehende Rahmenbedingungen zu erweitern.

2.3.2 FAMILIE/PFLEGE UND BERUF - INTERVIEWS

„Die Arbeitsbedingungen an der Leuphana und die Möglichkeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, empfinde ich als luxuriös und flexibel“

Männlich gelesen, mittleren Alters.

Für mich ist ein Job erfüllend und befriedigend, wenn ich als Person durch meine Tätigkeit Dinge und Prozesse bewegen und verändern kann und man selbst Teil dieser Prozesse sein kann. Mit meiner Familie wohne ich in einem Einfamilienhaus, die Pflege von Angehörigen spielt derzeit für uns keine Rolle.

Ich selbst würde mich als engagierten Familienvater beschreiben, der im Rahmen seiner Möglichkeiten viel Zeit mit seinen Kindern verbringt. Die Rollenverteilung zwischen meiner Frau und mir entspricht eher der klassisch stereotypischen Rollenverteilung – sie kümmert sich mehr um den Haushalt, während ich beispielsweise den Rasen mähe. Was aber nicht stereotypisch ist, ist das zeitliche Engagement. Sowohl meine Frau als auch ich gehen unseren Berufen nach, da wir gern arbeiten. Bis in den Herbst 2019 hatte ich meine Stunden auf 80 % reduziert. Durch eine neue Rolle und die damit einhergehende berufliche Doppelbelastung ist eine Reduzierung derzeit leider nicht mehr möglich. Auf mittelfristige Sicht möchte ich aber wieder zu einer Reduzierung der Arbeitsstunden zurück.

Durch die Familie und die Arbeit treten ständig zeitliche Konflikte auf – Essen für die Kinder kochen, die Kinder von der Schule abholen. Durch die Coronapandemie und das dauerhafte Arbeiten im Homeoffice sowie die daraus resultierende Nähe von Beruf und dem Privaten tritt dies noch intensiver auf.

→

2.3.2 FAMILIE/PFLEGE UND BERUF - INTERVIEWS

In der Zusammenarbeit mit einem Team spielt meine familiäre Situation definitiv eine Rolle, insbesondere hinsichtlich der Koordination der beruflichen und familiären Termine. Dennoch ist das Verständnis im Team sehr hoch.

Die Arbeitsbedingungen an der Leuphana und die Möglichkeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, empfinde ich als luxuriös und flexibel. Mein Arbeitstelefon habe ich dauerhaft auf mein Handy umgeleitet, sodass ich meinen Arbeitsort flexibel wählen kann. Es wird auch mal abends oder am Wochenende gearbeitet, nur das Zeiterfassungssystem ist dabei hinderlich. Wenn ich mal an einem Samstag arbeite, muss zur Zeiterfassung ein Formular ausgefüllt werden, dies ist für mich sehr lebensfern. Aus der strukturellen Perspektive wäre ein Diensthandy wünschenswert, da ich aktuell mein privates Handy nutze.

Für mich persönlich ist es kaum vorstellbar, zu Hause zu arbeiten und gleichzeitig kleine Kinder zu betreuen. Mit älteren Kindern, die keine Betreuung benötigen, ist dies machbar. Zu Arbeiten und nebenbei Kinder zu betreuen, sorgt für keine vernünftige Arbeitssituation.

Klare Rahmenbedingungen für die Arbeitssituation der Mitarbeiter*innen, sei es Teilzeit oder Telearbeit, wäre wünschenswert. Durch die Telearbeit geht leider die informelle Kommunikation verloren. Dennoch merkt man durch die Coronapandemie, dass die technischen Möglichkeiten deutlich voran schreiten. Man sollte sich aber auch bewusst machen, dass die Zusammenkunft im Büro positive Aspekte hat.

2.3.2 FAMILIE/PFLEGE UND BERUF - INTERVIEWS

„Sei doch leise, bleib in deinem Zimmer, ich habe Videokonferenz!“

Anonym.

Mich freut es immer, wenn etwas Positives aus meiner Arbeit hervorgeht. Ebenso finde ich es schön, wenn man sich mit anderen Mitarbeiter*innen oder Studierendenvertretungen vernetzten kann. Schwierig und herausfordernd finde ich es, wenn Missverständnisse aufkommen, oder wenn Gremiensitzungen langwierig sind und zu keinen Entscheidungen führen.

Wir haben kleine Kinder. Momentan arbeite ich in Vollzeit, mein*e Partner*in arbeitete reduziert und somit nicht Vollzeit. Jobbedingt hat Sie*Er eine ungleichmäßige Arbeitsbelastung, mal Monate viel, dann aber kaum was. Ich bin froh, dass ich meinen Job als Vollzeitkraft ausüben kann. Ebenso bin ich froh, wenn ich viel bei der Arbeit mitbekomme. Nur hat das leider das Manko, dass ich dadurch manchmal unterhalb der Woche etwas weniger von den Kindern mitbekomme. Ich hatte auch schon andere Stellen, bevor ich zu meiner jetzigen Arbeitsstelle gekommen bin. Oft sind die Stellen in unserem Bereich befristet. Wenn ich nur einen Teilzeitvertrag bekam, hat mein*e Partner*in immer Vollzeit gearbeitet, und umgekehrt. Wir haben es eigentlich immer geschafft, eine eineinhalb Stelle abzudecken. So ist mein*e Partner*in momentan mehr für Haushalt und Kinder da, worüber ich auch ganz froh bin, da ich Haushalt nicht mag.

Momentan bin ich froh über die Möglichkeit des Homeoffice, da ich meinen Job komplett ausüben kann, aber auch dazu in der Lage bin, mich um meine Familie und vor allem um meine Kinder kümmern zu können. So kann ich die Kids aus der Schule abholen oder irgendwo auch mal hinfahren. Es erhöht deutlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da man einfach mehr am Leben der Familie teilnehmen und teilhaben kann. Vorher war eine sehr starke Präsenzkultur vorhanden. Corona hat die Akzeptanz deutlich verbessert. Und ich hoffe, dass wenn die Coronasituation überwunden wurde, auch weiterhin die Möglichkeit des Homeoffice bestehen bleibt. Schwierig ist es momentan, da die Kita geschlossen hat.

→

2.3.2 FAMILIE/PFLEGE UND BERUF - INTERVIEWS

Im Frühjahr hatten wir Extremsituationen. Der schlagartige Wegfall von Betreuungsmöglichkeiten und die Pflicht, natürlich noch die Arbeit abzuleisten. Und irgendwie ist das Arbeitspensum noch gestiegen. Und nicht nur ich, sondern auch meine Kolleg*innen haben das auch so wahrgenommen. Und wir, Leute mit Kindern, haben nochmal eine andere Sensibilität für die Ansteckungsgefahr, als Personen die alleinstehend sind. Wir rechnen immer damit, dass wir demnächst in Quarantäne gehen müssen. Wir sind vorsichtiger geworden, aber ich würde mir mehr solidarische Selbstbeschränkung von anderen Kolleg*innen wünschen. Insgesamt finde ich die Regelungen an der Leuphana gut und flexibel. An der einen und anderen Kante würde ich mir aber mehr Vorsicht wünschen.

Es war im ersten Lockdown unglaublich anstrengend. Aber ich hatte auch Glück mit meinem Team, mit dem ich virtuell zusammengearbeitet habe. Die Kommunikation war ein Erfolgserlebnis. Ich hoffe, dass es bei meinen Kindern keine größeren Spuren hinterlassen hat, da ich oft sagen musste: „Sei doch leise, bleib in deinem Zimmer, ich habe Videokonferenz." Ich war erleichtert, als die Kita wieder geöffnet hatte.

Ich denke, dass man die Vielfalt stärken könnte, indem man dieses Topic einfach beachtet und es nicht vergisst. Es ist wichtig, dass man sowas mitdenkt und nicht so viele Vorannahmen trifft. Bis jetzt habe ich es an der Leuphana nicht erlebt, dass ich absichtlich diskriminiert wurde. Ebenso würde ich es begrüßen, und ich denke auch, dass ich da nicht die einzige Person bin, wenn beispielsweise Sitzungen nicht bis nach 16 Uhr stattfinden. Das würde es ebenfalls mit der Familie erleichtern. Kommt nicht häufig vor, aber hin und wieder schon.

Es ist wirklich von Vorteil, dass ich nahe meinem Arbeitsort wohnen kann. Pendelzeit ist meistens verlorene Zeit und dadurch, dass ich so nahe an allen wichtigen Ecken meines Lebens wohne, kann ich auch schnell mal mein Kind von der Schule abholen und zum Arzt bringen, wenn es sein muss, ohne, dass ich viel Zeit verliere. Dies ist durch meine flexiblen Arbeitszeiten möglich. Optimal würde ich es finden, wenn ich zwei Tage Homeoffice und drei Tage im Büro wäre, außerhalb der Corona Lage jetzt gesehen. Ebenfalls hatte ich auch schon andere Jobs, in denen ich samstags oder sonntags arbeiten musste. Das ist jetzt nicht mehr so. Mit meinem Arbeitsplatz bin ich sehr zufrieden. Es ist wichtig, dass die Technik funktioniert.

→

2.3.2 FAMILIE/PFLEGE UND BERUF - INTERVIEWS

Vor Corona hätte ich gerne das Hochschulsportprogramm mit eingebaut, aber familienorganisatorisch klappt das leider nicht. Weiterbildungen und Tagungen sind schon mal drin, aber sie dürfen halt nicht zu oft sein. An sich fühle ich mich auch gut über die Weiterbildungsmöglichkeiten informiert.

Wünschen würde ich mir mehr Austausch über Methoden, inhaltlich über meinen Bereich. Ich finde es aufwendig, für mich den passenden Bedarf, den ich habe, abzudecken. Fachliche Angebote wären sehr willkommen, da ich immer bestrebt war, besser zu werden, Input von Forschenden aus dem Feld als Beispiel. Für die Zukunft würde ich mir wünschen, weiterhin einen flexiblen Arbeitsort und Zeit zu haben, weniger Präsenzkultur und fragmentiert arbeiten, was ja an sich auch möglich ist.

Ich denke, dass die Leuphana sich engagiert um Diversität bemüht und auf einem guten Weg ist.

2.3.2 FAMILIE/PFLEGE UND BERUF - INTERVIEWS

„Also wenn man sonst in einer Stadt in der Welt von Lüneburgs Größe leben würde, ohne die Leuphana, dann wäre das doch auch deutlich weniger divers."

Anonym, weiblich gelesen.

Ich teile mir eine Stelle mit meiner Kollegin, das heißt es ist eine 100 % Vollzeitstelle und ich übernehme davon 60 %. Das passt sehr gut, da ich noch anderweitig beruflich unterwegs bin, aber vor allem auch, weil ich Mutter von zwei Kindern bin, die auf der einen Seite viel Glück aber auch viel Arbeit bedeuten.

Was ich als belastend empfand, war der totale Lockdown im März. Die Kinderbetreuung und das parallele Arbeiten von zu Hause ist einfach schwer möglich. Wenn die Kinder alt genug sind, kann man sie gelegentlich vor die Lern-App setzen. Dafür habe ich sogar ein weiteres iPad angeschafft, aber die Verantwortung als Mutter und mein Mutterherz blutet natürlich, wenn ich nach drei Stunden Videokonferenz meine Kinder mit hoch roten Wangen von dem iPad loszerren muss.

Diese ganze Debatte um Homeoffice und gleichzeitige Kinderbetreuung für Kinder unter zwölf Jahren ist einfach eine Herausforderung. Zeitlich wird es vor allem dann eng, wenn es um Nachmittags-Termine geht. Die Kinder müssen und wollen natürlich beschäftigt werden, also schaut man schnell, ob man sie nicht doch verabreden oder ihnen gute Anweisungen für die nächsten anderthalb Stunden geben kann, damit sie zwischenzeitlich allein beschäftigt sind. Es ist auf jeden Fall ein Drahtseilakt.

Ich habe „Vereinbarkeit von Familie und Beruf" in der Wirtschaft erlebt, wo das auch ein wichtiges Thema war. Es ist ein Unterschied wie Tag und Nacht. Ich bin aus der Wirtschaft auch deshalb raus gegangen, weil ich in der Führungsrolle die einzige Frau und die einzige Mutter war. Dagegen ist mein Eindruck von der Leuphana eine völlig kooperative Organisation, die mit großem Verständnis auf familiäre Belange guckt. Wo immer ich das Gefühl habe, dass ich dringend weg muss, weil ein Kind krank ist und aus der Schule geholt werden muss, brauche mich für nichts zu schämen.

→

2.3.2 FAMILIE/PFLEGE UND BERUF - INTERVIEWS

Ich darf offen sagen: „Ich muss leider jetzt mitten im Meeting los.“ und jeder hat Verständnis dafür. Das finde ich schon ein Wahnsinnsgeschenk und dies ist auch ein Grund, weshalb ich an der Leuphana bin. Natürlich kann man in der Wirtschaft deutlich mehr verdienen und es gibt auch spannende Gestaltungsfelder, aber ich habe eben gemerkt, dass ich in einer Führungsrolle eines Großkonzerns nicht meinen vielen Rollen gerecht werden kann. Das kann ich hier in meiner aktuellen Rolle an der Leuphana super!

Ich bin davon überzeugt, dass die Rahmenbedingungen tatsächlich stimmen und gut sind. Ich habe bei meinem Vorgesetzten das Gefühl, dass er Kinder einfach toll findet. Wenn es mal dazu kam, dass ich doch nachmittags nochmal in das Büro musste mit meiner Tochter, dann ist da großes Interesse und viel Verständnis. Früher hätte ich das nie gemacht.

Schon vor Corona habe ich mit meinem Chef eine Homeoffice-Regelung vereinbart, die ich als Mutter als sehr sinnvoll erachte. Gerade auch sehr sinnvoll, da ich eben nachmittags, wenn die Kinder verabredet sind, mich auch nochmal an den Rechner setzen kann oder aber auch abends, wenn die Kinder schon schlafen. Insofern finde ich es toll, von überall aus arbeiten zu können.

Wenn man an die Leuphana denkt, denkt man an einen großartigen Ort, weil er so heterogen ist. Es gibt so wahnsinnig viele verschiedene Stakeholder, die an einem Platz zusammenkommen. Verwaltung, Akademiker*innen, Wissenschaftler*innen, Politiker*innen, Studierende, natürlich ganz viel Lehrende und ausländische Kolleg*innen. Ich finde, es ist fantastischer Ort und es macht natürlich auch Lüneburg zu einem extrem attraktiven Standort. Schon mehrmals bekam ich Gespräche von ausländischen Studierenden mit, die sagten, wie cool es sei, dass es die Leuphana gibt. Also wenn man sonst in einer Stadt in der Welt von Lüneburgs Größe leben würde, ohne die Leuphana, dann wäre das doch auch deutlich weniger divers.

Ich bin glücklich und stolz, an diesem Ort zu arbeiten und diesen auch mitgestalten zu dürfen.

2.3.3 FAMILIE/PFLEGE UND BERUF - AUSWERTUNG

Die Interviewpartner*innen wurden zur Dimension „Familie/Pflege und Beruf“ befragt, jedoch betraf jede interviewte Person das Thema „Familie und Beruf“, weshalb sich keine Erkenntnisse oder Handlungsempfehlungen zum Thema „Pflege und Beruf“ ergaben.

Die Leuphana Universität bietet und verfolgt viele verschiedene Strategien, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einem möglichst hohen Maß für ihre Mitarbeiter*innen anbieten zu können. Vor allem hat die gegenwärtige Pandemielage dafür gesorgt, dass neue Wege und Optionen ausprobiert wurden, die vorher nicht im Fokus standen, sondern mehr als Notlösungen betrachtet wurden.

Um eine familienfreundliche Arbeitsatmosphäre zu schaffen, ist es an der Leuphana möglich, eine Arbeitsstelle in Teilzeit oder Vollzeit anzunehmen. Dieses wird dadurch ergänzt, dass ein gewisser Grad an Stundenreduzierung, aber auch Stundenaufstockung, ermöglicht werden. So ist es z. B. möglich, dass zwei Personen sich eine Vollzeitstelle mit der Aufteilung von 70 % zu 30 % teilen. Ebenso wird die Vereinbarkeit dadurch unterstützt, dass flexible Arbeitszeiten angeboten werden. So kann, soweit es die Arbeitsstelle zulässt, über den gesamten Tag und auch am Wochenende, wenn auch nur auf Antrag, gearbeitet werden. Dieses kommt Berufstätigen dahingehend zugute, dass sie die Arbeit um die familiären Belange und Events herum positionieren können.

Ebenso ist hervorzuheben, dass die Kommunikation zwischen den Mitarbeiter*innen meist mühelos und zeitsparend effektiv abläuft und somit nicht Gefahr läuft, in die klassischen Familienstunden abends hineingelegt werden zu müssen. Aber einer der größten Faktoren, die die Vereinbarkeit stärkt, ist die Akzeptanz und das Verständnis, dass kurzfristig Familiäres die Belange der Arbeit überlagern kann, wodurch ein Arbeitsverhältnis ermöglicht wird, bei dem sich Mitarbeiter*innen ohne Scham um ihre Familien kümmern können. Ebenso reduziert das den Stressfaktor für die beschäftigte Person und die dazugehörige Familie, wodurch die Vereinbarkeit weiter gefördert und ein entspanntes Arbeiten erreicht wird. Ebenso ist das Eltern-Kind-Arbeitszimmer der Leuphana ein weiteres Angebot, was außerhalb der Pandemie das Zusammenspiel von Arbeit und Familie erleichtern kann.

2.3.3 FAMILIE/PFLEGE UND BERUF - AUSWERTUNG

Des Weiteren hat die Coronapandemie dafür gesorgt, dass Telearbeit nun eine stark genutzte Arbeitsform ist. Einerseits hat der Wandel die Möglichkeit geschaffen, dass Familie und Arbeit näher zusammenrücken können, da beispielsweise die Fahrzeiten zur Arbeitsstelle und zurück entfallen. Andererseits wurden auch Herausforderungen wahrgenommen, vor allem, weil die Betreuungsmöglichkeiten wie Schulen und Kitas wegen Covid-19 für mehrere Monate geschlossen waren.

Außerdem ergibt sich aus der Homeoffice-Umstellung die Problematik, dass die informelle Kommunikation, Gespräche und der Austausch auf dem Flur oder auf dem Weg zum Mittagsessen, weggefallen sind. Diese Kommunikationslücken müssen zeitaufwendig geschlossen werden. Ein weiterer Punkt, der die Vereinbarkeit von Familie beziehungsweise Pflege und Beruf bis zum Aufkommen der Pandemie und der Lockdown-Phasen eingeschränkt hat, war die vorherrschende Präsenzkultur. Weiter wurde von den Mitarbeiter*innen festgestellt, dass das Arbeitspensum im Vergleich zu der Vor-Corona-Phase leicht gestiegen ist.

Als ein weiterer Stressfaktor werden die Befristungen von Arbeitsverträgen und die damit einhergehende Planungsunsicherheit für familiäre Situationen gesehen.

Zusammenfassend lässt sich äußern, dass die Leuphana Universität bemüht ist, ihren Mitarbeiter*innen eine nachhaltige Vereinbarkeit anzubieten, die eine Koexistenz von Beruf und Familie und Pflege ermöglicht.

3. ZUSAMMENFASSENDE AUSWERTUNG

Zusammenarbeit – Unabhängig von den persönlichen Gegebenheiten herrscht im Kollegium der Technik und Verwaltung ein wertschätzendes Miteinander. Die Zusammenarbeit wird im Allgemeinen als sehr angenehm empfunden. Als Gründe hierfür wurden das hohe Vertrauen, ein gutes Arbeitsklima und die Arbeit auf Augenhöhe genannt. Außerdem wurde oft erwähnt, dass es keine Berührungspunkte mit Diskriminierung am Arbeitsplatz gegeben hat.

Arbeitszeit – An der Leuphana gibt es verschiedene Möglichkeiten, um die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Von den MTV werden vor allem die Telearbeit, Gleitzeit und die Möglichkeit, kurzfristig Urlaubstage zu nehmen, sehr geschätzt. Allerdings gibt es in Teilen der älteren Belegschaft den Wunsch, dass die Universität ihr Angebot der Arbeitszeiten um Altersteilzeitmodelle erweitert.

Weiterbildungsangebot – Verbesserungsbedarf besteht außerdem bei der Erweiterung des grundsätzlich guten und umfangreichen Weiterbildungsangebots. Hierbei kam der Wunsch nach Möglichkeiten zur Förderung der Soft Skills und der eigenen Persönlichkeitsentwicklung auf. Zudem wurde von Teilen der Belegschaft angemerkt, dass die Angebote ohne Einschränkungen und für alle Abteilungen wahrnehmbar sein sollten, auch ohne Genehmigungen der Vorgesetzten. Die Sportangebote werden oftmals als sinnvoll bewertet, wobei nicht immer eine allumfassende Rücksichtnahme auf die speziellen Bedürfnisse aller MTV genommen wird. Gerade MTV eines fortgeschrittenen Alters oder mit einer Behinderung haben aufgrund ihrer körperlichen Besonderheiten oft das Nachsehen. Letztere sehen die Leuphana jedoch nicht in der Verantwortung, diesbezüglich zu handeln, da ihnen bewusst ist, wie individuell einzelne Bedürfnisse sein können.

Arbeitsplatz – Die Interviewpartner*innen sind der Meinung, dass die Ausstattung der Arbeitsplätze zum Großteil auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen ausgerichtet ist. Dennoch besteht der Wunsch nach einer grundsätzlich ergonomischen Ausstattung für alle Mitarbeiter*innen, die präventiv angeschafft werden sollte und nicht erst bei der Feststellung gesundheitlicher Schäden. Zudem sind die familiengerechten Büros hervorzuheben, welche die Leuphana ihren Arbeitnehmer*innen zur Verfügung stellt. Gerade zur Zeit der Pandemie und der Schließung der Kitas könne diese die Betreuung der Kinder vereinfachen.

Zusammenfassend wird ersichtlich, dass die interviewten MTV grundsätzlich mit den Gegebenheiten an der Leuphana zufrieden sind und ihr Arbeitsalltag an der Universität von Respekt, Rücksicht und Wertschätzung geprägt sind.

4. DANKSAGUNG

Ein großer Dank geht an Dr. Anja Thiem, die das Lehrforschungsprojekt in Auftrag gegeben und uns bei Fragen und Anregungen immer unterstützt hat; an Prof. Dr. Christiane Söffker, die unsere Seminarsitzungen begleitet und organisiert hat; an das Medien- und Informationszentrum, das uns ausreichend Zoom-Lizenzen zur Verfügung gestellt hat, um trotz Pandemie verantwortungsvoll Gespräche zu führen und an alle Mitarbeiter*innen der Universität, die uns bei Themen wie dem Datenschutz und der Genehmigung des Interviewleitfadens behilflich waren.

Ein ganz besonderer Dank gilt aber vor allem unseren Interviewpartner*innen, dass sie uns nicht nur ihre kostbare Zeit, sondern auch ihr Vertrauen geschenkt haben.

Ohne Sie wäre dieses Factbook nicht möglich gewesen!

5. QUELLEN UND RECHTE

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2020). Behinderung und chronische Krankheiten: "Selbstbestimmt dabei. Immer." Themenjahr 2013 – Häufig gestellte Fragen zum Thema Behinderung. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Behinderung_und_chronische-_Krankheiten/Themenjahr_2013/fragen_antworten/faq_node.html [29.12.2020].

Baumann, T., Hochgürtel, T. & Sommer B. (2018). Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bundeszentrale für politische Bildung. Verfügbar unter: https://www.bpb.de/nachschlagen/datenreport-2018/familie-lebensformen-und-kinder/277904/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf [11.01.2021].

Bundesagentur für Arbeit. (2020). Förderung von Menschen mit Behinderungen. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-menschen-mit-behinderungen [29.12.2020].

Deutscher Bundestag. (2010). Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland – Altersbilder in der Gesellschaft und Stellungnahme der Bundesregierung. Verfügbar unter: https://www.bmfsfj.de/blob/77898/a96affa352d60790033ff9bbeb5b0e24/bt-drucksache-sechster-altenbericht-data.pdf [29.12.2020].

Franken, S. (2015). Personal: Diversity Management. Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06797-7 [15.01.2021].

Personalliste „hauptberufliches Personal der Leuphana", Stand vom 01.12.2019.

Richter, C. (2012). „Black-Box" Hochschulpersonal: Plädoyer für die Einbindung einer kaum beachteten Zielgruppe. In: U. Klein & D. Heitzmann (Hrsg.), Hochschule und Diversity: Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme (S. 126-145). Weinheim und Basel: Beltz Juventa

5. QUELLEN UND RECHTE

.

Sporket, M. (2009). Alternsmanagement in der betrieblichen Praxis: Motive, Umsetzung und Effekte. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 42(4), 292-298. https://doi.org/10.1007/s00391-009-0055-3 [15.01.2021].

Statistisches Bundesamt. (2015). Sterbefälle: Durchschnittliche weitere Lebenserwartungen nach Altersstufen. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/Tabellen/lebenserwartung.html [29.12.2020].

Statistisches Bundesamt. (2020a). Bevölkerung: Erwerbstätigkeit älterer Menschen. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/erwerbstaetigkeit.html [29.12.2020].

Statistisches Bundesamt. (2020b). Bevölkerung: Lebenserwartung und Sterblichkeit. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aspekte/demografie-lebenserwartung.html [29.12.2020].

Statistisches Bundesamt. (2020c). Presse: Drei von vier Frauen in Deutschland sind erwerbstätig – dritthöchster Wert in der EU. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_N010_132.html [03.01.2021].

Tiedemann, B. (2014). Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bundeszentrale für politische Bildung. Verfügbar unter: https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187837/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf [03.01.2021].

5. QUELLEN UND RECHTE

Bildrechte

Bild 1 (Titelblatt): Stefan Schröder
Bild 2 (Seite 2): Stefan Schröder
Bild 3 (Seite 2): Patrizia Jäger
Bild 4 (Seite 2): Merle Busch
Bild 5 (Seite 2): Patrizia Jäger
Bild 6 (Seite 15): Patrizia Jäger
Bild 7 (Seite 19): Anne Gabriel-Jürgens
Bild 8 (Seite 22): Stefan Schröder
Bild 9 (Seite 27): Patrizia Jäger
Bild 10 (Seite 33): Jannis Muser
Bild 11 (Seite 35): Stefan Schröder
Bild 12 (Seite 40): Patrizia Jäger
Bild 13 (Seite 42): Stefan Schröder
Bild 14 (Seite 46): Merle Busch
Bild 15 (Seite 49): Merle Busch
Bild 16 (Seite 51): Constanze Kukula
Bild 17 (Seite 54): Stefan Schröder

6. ANHANG

Leitfragen

1. Allgemeiner Einstieg
   - In welchem Bereich sind Sie an der Leuphana tätig?
   - Was macht Sie im Arbeitsalltag glücklich/unglücklich

2. Dimensionsspezifischer Einstieg
   - Wir interviewen Sie im Hinblick auf eine der drei Dimensionen
   - Welche Auswirkungen gibt es dadurch auf Ihren Arbeitsalltag?
   - Wo treten Probleme auf?

3. Berufliches Miteinander
   - Wie erleben Sie die Zusammenarbeit?
   - Haben Sie Ideen für Verbesserungen?
   - Wo sehen Sie Handlungsbedarf?

4. Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitszeit und Arbeitsort
   - Haben Sie besondere Anforderungen oder Wünsche?
   - Wie beurteilen Sie die Ausstattung und Arbeitszeitmodelle?
   - Was macht Sie hinsichtlich der drei Punkte glücklich?
   - Wo sehen Sie Verbesserungspotential?

5. Angebote der Leuphana – Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Familienangebote
   - Fühlen Sie sich gut über die Angebote informiert?
   - Welche Angebote haben Sie wahrgenommen?
   - Gibt es Hindernisse, die Angebote wahrzunehmen?
   - Welche Angebote würden Sie sich wünschen?
   - Wie könnte man Hindernisse abbauen?
   - Haben Sie Erfahrungen gemacht, die noch erwähnt werden sollten?

6. Abschlussfrage
   - Was liegt Ihnen noch auf dem Herzen?
   - Was würde Ihnen in Zukunft Mut machen?

7. Demografische Fragen
   - Wie alt sind Sie?
   - Sind Sie oder ihre Eltern außerhalb Deutschlands geboren?
   - Haben Sie einen befristeten oder einen unbefristeten Arbeitsvertrag?
   - Arbeiten Sie in Voll- oder Teilzeit? Zu wie viel Prozent?
   - Wie lange arbeiten Sie an der Leuphana?
   - Wie lange arbeiten Sie in der jetzigen Position?