

**Entwicklung und Erprobung eines qualitativen Interviewleitfadens
zur Ermittlung von Handlungsbedarfen bei psychischen Belas-
tungen und Beanspruchungen von befristet beschäftigten Mitar-
beiter/innen**

Bachelorarbeit
im Studiengang Gesundheitswissenschaften

vorgelegt von
Svenja Fortak



Hamburg
am 17. August 2017

- 1. Gutachterin:** Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gabriele, Perger
- 2. Gutachter:** M.A. Dipl. –Ing. Helmuth, Gramm

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	I
Tabellenverzeichnis.....	I
Abkürzungsverzeichnis	II
Glossar	III
Zusammenfassung	IV
1 Einleitung.....	1
2 Grundlagen von psychischen Belastungen und Beanspruchungen.....	3
2.1 Belastungs-Beanspruchungs-Konzept	3
2.2 Gesetzliche Grundlage der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.....	4
2.3 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an der HAW Hamburg...	5
2.4 Befristetes Beschäftigungsverhältnis.....	6
2.4.1 Gesetzgebung	7
2.4.2 Zusammenhang von Befristung und psychischen Belastungen und Beanspruchungen	8
3 Methodisches Vorgehen.....	13
3.1 Methodenauswahl.....	13
3.2 Entwicklung des Interviewleitfadens	13
3.3 Erprobung des Leitfadens.....	15
3.4 Datenauswertung.....	17
4 Ergebnisse	20
4.1 Ergebnis der Operationalisierung	20
4.2 Aufbau des Interviewleitfadens.....	25
4.3 Ergebnisse der Pretests	28
4.3.1 Ergebnisse der Datenauswertung.....	29
4.3.2 Bewertung und Modifikation des Leitfadens	41
5 Diskussion	46
5.1 Methodendiskussion	46
5.2 Ergebnisdiskussion	47
6 Fazit und Ausblick	49
Literaturverzeichnis	51

Eidesstattliche Erklärung	55
Anhang	56
A: Eingesetzter Fragebogen an der HAW Hamburg	57
B: Anschreiben	73
C: Interviewprotokoll	74
D: Transkriptionsregeln	75
E: Strukturierung des Leitfadens	76
F: Interviewleitfaden	83
G: Einverständniserklärung	87
H: Interviewprotokoll TI01	88
I: Interviewprotokoll TI01	89
J: Interviewprotokoll WS01	90
K: Interviewprotokoll DMI01	91
L: Kategorienbildung	92
M: Auswertungsleitfaden	123
N: Codierung der Interviews	141
O: Modifizierter Interviewleitfaden	145

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Belastungs-Beanspruchungs-Konzept	4
Abbildung 2: Modell beruflicher Gratifikationskrisen nach Siegrist 1996.....	9
Abbildung 3: Tage mit Beeinträchtigung des körperlichen und seelischen Befindens und daraus folgenden Beeinträchtigungen bei Alltagsaktivitäten in den letzten vier Wochen nach Erwerbssituation und Geschlecht	11
Abbildung 4: Strukturierung des Leitfadens	14
Abbildung 5: Schritte der qualitativen Inhaltsanalyse	17

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwickelte Haupt- und Subkategorien	31
Tabelle 2: Vergleich psychischer Belastungen und Beanspruchungen der Promovierenden und nicht Promovierenden.....	35

Abkürzungsverzeichnis

ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
WissZeitG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Glossar

Dichotome Variable	Als dichotome Variable werden Variablen bezeichnet, die nominal skaliert sind und zwei Antwortmöglichkeiten bieten, zum Beispiel Ja/Nein oder links-/rechtshändig (Döring; Bortz, 2016, S. 238).
Drittmittel	Drittmittel sind definiert als Gelder, die von Stellen außerhalb der Hochschule bereitgestellt werden, zum Beispiel durch Unternehmen, Spenden Dritter oder spezieller öffentlicher Forschungsprogramme (Horstmeier, 2009, S. 125).
Induktive Kategorienbildung	Bei der induktiven Kategorienbildung werden Kategorien im Analyseprozess entdeckt und aus dem erhobenen Material heraus entwickelt (Reithmeier, 2016, S. 102).
Kategorie	Eine Kategorie ist ein Ergebnis einer Klassifizierung von einzelnen Einheiten. Klassifizierte Einheiten können vielfältig sein, zum Beispiel Personen, Ideen und Argumente (Kuckartz, 2012, S. 41).
Operationalisierung	Beim Vorgang der Operationalisierung werden Indikatoren festgelegt, um bei der Datenerhebung zu aussagekräftigen quantitativen Messwerten zu gelangen (Döring; Bortz, 2016, S. 222).
Präsentismus	Als Präsentismus wird das Arbeiten trotz bestehender Erkrankung bezeichnet (Krause; Dorsemagen; Stadlinger; Baeriswyl, 2012, S. 192).
Prekär	Das Wort prekär stammt aus dem lateinischen von „Precarius“. „Precarius“ beschreibt das Vorliegen einer unsicheren Situation (Horstmeier, 2009, S. 6).
Stressoren	Stressoren sind die Auslöser von Stress. Diese zeigen sich in Form von äußeren Belastungen und Anforderungen (Kaluza, 2014, S. 7).

Zusammenfassung

Hintergrund: Die Pflicht nach einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wird durch den Gesetzgeber im Arbeitsschutzgesetz festgehalten. Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Hamburg erfüllt diese Anforderungen, indem die Beschäftigten mit einem quantitativen Fragebogen hinsichtlich ihrer psychischen Belastungen am Arbeitsplatz befragt werden. In dieser Befragung werden befristet beschäftigte Mitarbeiter/innen nicht gesondert erfasst, obwohl dieses Beschäftigungsverhältnis als prekär gilt. Eine befristete Stelle birgt Unsicherheiten und kann erhöhte psychische Belastungen und Beanspruchungen bei den Betroffenen zur Folge haben (Mümken; Kieselbach, 2009, S. 320). Um diese Beschäftigungsgruppe dennoch in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu integrieren, wird in dieser Ausarbeitung ein Interviewleitfaden entwickelt, der den Handlungsbedarf in Bezug auf psychische Belastungen und Beanspruchungen ermittelt.

Methode: Um mit dem Interviewleitfaden konkrete Belastungen und Beanspruchungen erfassen zu können, beinhaltet der Leitfaden einen Methodenmix aus qualitativem und quantitativem Vorgehen (Quint-essenz, 2013). Die Entwicklung der Fragestellungen erfolgt durch das Vorgehen der Operationalisierung, um den Leitfaden messbar zu gestalten. Die Erprobung des Leitfadens erfolgt mittels Pretests. Diese werden durch die Qualitative Inhaltsanalyse nach Hopf und Schmidt (1995) ausgewertet, um zu überprüfen, ob es zu aussagekräftigen Ergebnissen kommt.

Ergebnisse: Der entwickelte Interviewleitfaden gliedert sich in vier Phasen: die Informationsphase, die Aufwärm- und Einstiegsphase, den Hauptteil und den Ausklang. Durch die Durchführung der Pretests konnte festgestellt werden, dass der Interviewleitfaden zu auswertbaren Ergebnissen führt. Dennoch wurden einzelne Modifikationen durchgeführt, um aufgetretene Probleme bei den Pretests zu verbessern.

Diskussion: Bei der Entwicklung des Interviewleitfadens soll durch die Operationalisierung eine Qualitätssicherung gewährleistet werden. Allerdings kann die Qualität, mangels umfassender Pretests, nicht abschließend sichergestellt werden. Dennoch kann durch die Pretests der Leitfaden bewertet und angepasst werden.

1 Einleitung

Psychische Erkrankungen gewinnen seit Jahren an Bedeutung. Bei der Betrachtung der Arbeitsunfähigkeitstage sind diese zweithäufigste Ursache. Mehr als 21.000 Arbeitsunfähigkeitstage je 10.000 Versicherte sind in Deutschland pro Jahr auf psychische Erkrankungen zurückzuführen. Nur Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems liegen mit 34.000 Krankheitstagen je 10.000 Versicherten pro Jahr über den psychischen Erkrankungen. In der Diskussion steht, inwieweit die Einflüsse der Arbeitswelt mit zusätzlichen psychischen Belastungen von den außerberuflichen Einflüssen abgegrenzt werden können (Busch, 2016, S. 465). Diese beruflichen Einflüsse können durch eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erfasst werden. Im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist die Beurteilung von Gefährdungen am Arbeitsplatz gesetzlich verankert. Dadurch können psychische Belastungen frühzeitig erkannt und arbeitsbedingten Erkrankungen und Unfällen entgegengewirkt werden (Beck; Morschhäuser; Hasselhorn, 2014, S. 13).

Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg erfüllt die Forderungen des Gesetzgebers nach einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, indem die Beschäftigten mithilfe eines quantitativen Fragebogens befragt werden. Die Beschäftigungsgruppe der befristet Beschäftigten wird nicht gesondert erfasst. Dies liegt darin begründet, dass beim Ausfüllen des Fragebogens bereits einige soziodemografische Daten abgefragt werden und um die Anonymität der Beschäftigten durch weitere Eingrenzungen zu wahren, wird auf die Angabe des Beschäftigungsverhältnisses verzichtet. Allerdings gelten befristete Beschäftigungsverhältnisse als prekär, wodurch es zu erhöhten psychischen Belastungen und Beanspruchungen kommen kann (Mümken; Kieselbach, 2009, S. 320). Vor allem an deutschen Hochschulen stellt die Gruppe der befristet Beschäftigten einen bedeutenden Faktor dar, denn in Deutschland sind 75 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen befristet beschäftigt (Banscherus; Dörre; Neis; Wolter, 2009, S. 31). Dies liegt in erster Linie daran, dass im Gegensatz zu den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) die Möglichkeiten einer Befristung im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitG) neu geregelt und ausgeweitet wurde (Horstmeier, 2009, S. 122). Beispielsweise ist es der Regelfall,

dass Promovenden aufgrund ihrer langen Qualifizierungsphase befristet angestellt sind. (Klecha; Reimer, 2008, S. 14). Bleibt die Befristung auch über die Qualifizierungsphase hinaus bestehen, kann sich die Unsicherheit auch auf das Privatleben der Betroffenen auswirken. Dadurch kann es zu erhöhten psychischen Belastungen kommen (Banscherus; Dörre; Neis; Wolter, 2009, S. 31).

Um die Beschäftigungsgruppe der befristet Beschäftigten gesondert zu erfassen, fehlt an der HAW Hamburg ein geeignetes Erhebungsinstrument. Daher ist das Ziel dieser Ausarbeitung die Erstellung und Erprobung eines Interviewleitfadens, der die Handlungsbedarfe bei psychischen Belastungen und Beanspruchungen von befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen erfasst.

Dazu wird zunächst der theoretische Zusammenhang zwischen psychischen Belastungen und Beanspruchungen und zu einem befristeten Beschäftigungsverhältnis dargestellt. Es werden die Begriffe Belastung und Beanspruchung definiert und voneinander abgegrenzt. Zudem wird der Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen herausgearbeitet und der Prozess an der HAW Hamburg erläutert. Außerdem wird die Wichtigkeit der Betrachtung von befristet Beschäftigten an der Hochschule dargelegt. Die Entstehung psychischer Belastungen und Beanspruchungen bei befristet Beschäftigten wird anhand des Modells Beruflicher Gratifikationskrisen nach Siegrist (1996) dargestellt.

Auf diesem theoretischen Hintergrund kann der Methodenteil, die Konzipierung des Leitfadens, aufbauen. Zunächst wird dargestellt, weshalb sich ein Interviewleitfaden für die Ermittlung von Handlungsbedarfen psychischer Belastungen und Beanspruchung bei befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen eignet. Danach wird das konzeptionelle Vorgehen der Entwicklung des Leitfadens dargestellt. Zudem werden das Vorgehen der Erprobung des Leitfadens sowie der Vorgang der Datenauswertung beschrieben. Im Ergebnisteil wird zunächst das Ergebnis der Operationalisierung zur Konzipierung des Leitfadens vorgestellt. Danach kann das auf Grundlage der Operationalisierung entwickelte Erhebungsinstrument dargestellt werden. Letztendlich werden die Ergebnisse der Erprobung des Leitfadens und die daraus resultierenden Bewertungen und die Modifikation des Interviewleitfadens vorgestellt. Am Ende der Arbeit werden das methodische Vorgehen der Entwicklung des Leitfadens und die resultierenden Ergebnisse kritisch diskutiert, bevor ein Fazit gezogen wird.

2 Grundlagen von psychischen Belastungen und Beanspruchungen

2.1 Belastungs-Beanspruchungs-Konzept

Nach dem Belastungs-Beanspruchungs-Konzept nach Rohmert und Rutenfranz (1975) verhalten sich Belastungen und Beanspruchungen wie eine Ursache-Wirkungs-Beziehung (Richter; Schütte, 2017, S. 123). Demnach wirken Belastungen objektiv von außen auf den Menschen (Poppelreuter; Mierke, 2012, S. 13). Am Arbeitsplatz ergeben sich Belastungen aufgrund äußerer Bedingungen sowie aus den Tätigkeitsmerkmalen der Beschäftigten. Dazu gehören die Gestaltung der Arbeitsaufgabe, die Arbeitsumgebungsbedingungen, soziale Faktoren aus der Organisation und gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Diese äußeren Bedingungen treten am Arbeitsplatz für jede dort tätige Person im gleichen Maße auf. Sie sind weder als positiv, noch als negativ zu betrachten (Richter; Schütte, 2017, S. 123). Aus den Belastungen entstehen Beanspruchungen. Beanspruchungen sind die subjektive Folge einer Belastung (Poppelreuter; Mierke, 2012, S. 13). Konkret definiert die Europäische Norm DIN EN ISO 10075 – 1 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“ psychische Belastungen als die *„Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn wirken“*. Psychische Beanspruchungen sind nach der Norm definiert als *„die Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“*.

Demnach wird deutlich, dass die Wirkung der Belastung von den individuellen Persönlichkeitsmerkmalen der Beschäftigten abhängig ist. Dazu gehören beispielsweise die innere Einstellung, wie die Motivation und Bewältigungsstrategien sowie biologische Faktoren, wie das Alter, das Geschlecht und der Gesundheitszustand. Zudem wird die Wirkung durch die Qualifikationen der Beschäftigten beeinflusst. Zu den Qualifikationen zählen Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen. Weiter stellt die aktuelle Verfassung des Menschen einen entscheidenden Einflussfaktor dar. Das bedeutet, dass verschiedene Personen bei gleicher Belastung unterschiedlich beansprucht sind (Richter; Schütte, 2017, S. 124 - 127). Neben diesen individuellen Persönlichkeitsmerkmalen des Menschen ist die Wirkung

der Belastungen und der daraus resultierenden Beanspruchung von der Art, der Höhe, der Dauer sowie dem Zeitpunkt des Auftretens der Belastung abhängig (Richter; Schütte, 2017, S. 124). Belastungen können zu kurzfristig oder langfristig auftretenden Beanspruchungsfolgen führen. Kurzfristige Folgen treten unmittelbar in der jeweiligen Situation auf. Dazu gehören auf der positiv wirkenden Seite beispielsweise Lern- und Übungeffekte und Aktivierung, auf der negativ wirkenden Seite hingegen psychische Ermüdung und ermüdungsähnliche Zustände. Langfristig können als förderliche Folge der psychischen Beanspruchung Kernkompetenzen erworben werden. Als eine beeinträchtigende Folge besteht die Gefahr einer psychischen Erkrankung (vgl. Abbildung 1) (Richter; Schütte, 2017, S. 125).

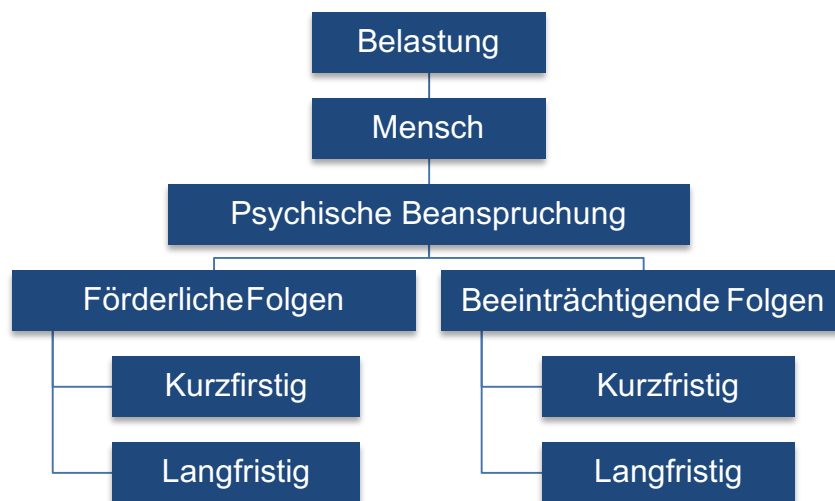


Abbildung 1: Belastungs-Beanspruchungs-Konzept (eigene Darstellung nach Richter; Schütte, 2017, S. 125).

Um den Einfluss der Arbeitswelt auf die Entwicklung psychischer Erkrankungen zu erfassen, kann eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt werden.

2.2 Gesetzliche Grundlage der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Im ArbSchG ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung gesetzlich verankert (Morschhäuser; Beck; Lohmann-Haislah, 2014, S. 41). Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung von Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (ArbSchG §5 Absatz 1). Weiter beschreibt die

Gesetzgebung, durch welche Arbeitsbelastungen sich Gefährdungen ergeben können. Es werden unter anderem psychische Belastungen bei der Arbeit genannt (ArbSchG §5 Absatz 3). Dies macht ein Einbeziehen psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung deutlich (Morschhäuser; Beck; Lohmann-Haislah, 2014, S. 35). Diese müssen systematisch überprüft und bei resultierenden Gefährdungen, die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Unfällen führen, auf ein akzeptables Maß gesenkt werden (Morschhäuser; Beck; Lohmann-Haislah, 2014, S. 41). Um dieses Ziel zu erreichen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu etablieren. Dadurch kann sowohl die Sicherheit als auch die Gesundheit der Beschäftigten positiv beeinflusst werden. Die Maßnahmen müssen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft und angepasst werden, wenn sich die Gegebenheiten ändern (ArbSchG §3 Absatz 1). Dies verdeutlicht, dass die Gefährdungsbeurteilung nicht nur einmalig durchzuführen ist, sondern einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess entspricht (Morschhäuser; Beck; Lohmann-Haislah, 2014, S. 37). Es wird eine ständige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten angestrebt (ArbSchG §3 Absatz 1). Dazu muss die Arbeit so gestaltet werden, dass sowohl eine Gefährdung für das Leben, als auch eine Beeinträchtigung der physischen sowie psychischen Gesundheit der Beschäftigten vermieden wird. Diese gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung hat einen wichtigen Einfluss auf die Motivation, Arbeitszufriedenheit, Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Beschäftigten. Die Gefährdungsbeurteilung dient der Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen und der Verhütung von Unfällen (Morschhäuser; Beck; Lohmann-Haislah, 2014, S. 41).

2.3 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an der HAW Hamburg

An der HAW Hamburg ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in das Projekt „Zufriedenheit und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ eingebettet, welches folgende Ziele verfolgt:

- Verringerung der psychischen Beeinträchtigungen sowie Steigerung des Wohlbefindens

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation (Verhältnisse)
- Stärkung und Ausbau persönlicher Kompetenzen (Verhalten)
- Stärkung von Führungskräften (Stichwort: Gesundes Führen)
- Positive Veränderungen des Betriebsklimas auf Team- und Hochschulebene.

Um den gesetzlichen Auftrag nach einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu erfüllen, wurde zunächst eine Arbeitssituationsanalyse in der Fakultät Wirtschaft und Soziales sowie in Teilen der Hochschulverwaltung durchgeführt. Der dabei ermittelte hohe Handlungsbedarf in Bezug auf psychische Belastungen veranlasste die HAW Hamburg dazu, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen systematisch und mit professioneller Hilfe anzugehen. Zunächst wurde der „Bielefelder Fragebogen“ als Erhebungsinstrument ausgewählt. Dieser wurde durch ein Expertengremium der Universität Bielefeld entwickelt und speziell an die Belange einer Hochschule angepasst. Im Jahr 2015 wurde der Fragebogen erstmals an der Fakultät Life Sciences eingesetzt. Für den Einsatz an der Fakultät Technik und Informatik wurde er nochmals überarbeitet und ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden Fragen zu den Arbeitsbedingungen wie die allgemeine Arbeitssituation, die Führungskultur, die Kultur im Arbeitsbereich, im Department, an der Hochschule sowie die Kultur in der Fakultät gestellt. Anschließend wird nach den Auswirkungen dieser Arbeitsbedingungen gefragt. Hierbei soll die Qualität der Arbeit, die Arbeitszufriedenheit, Engagement und Bindung sowie die Gesundheit bewertet werden. Unter diesen Skalen finden sich weitere Indikatoren, um zu einem messbaren und aussagekräftigen Ergebnis zu kommen (vgl. Anhang A).

Zusätzlich zu dem quantitativen Fragebogen soll ein qualitativer Interviewleitfaden zum Einsatz kommen, der sich gezielt an befristet Beschäftigte richtet, um diese gesondert im Prozess der Beurteilung psychischer Belastungen zu betrachten.

2.4 Befristetes Beschäftigungsverhältnis

Ein befristetes Beschäftigungsverhältnis zeichnet sich durch einen auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag aus. Dies liegt vor, wenn die Dauer des Ver-

trages kalendermäßig bestimmt ist oder sich aus der Art, dem Zweck oder der Beschaffenheit der Arbeitsleistung ein begrenzter Zeitraum abzeichnet (TzBfG §3 Absatz 1). Dem gegenüber stehen typische Arbeitsverhältnisse. Hier liegt eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung vor, die den Regelungen des Kündigungsschutzes entspricht. Auch das Sozialversicherungsrecht ist an eine unbefristete Vollzeitstelle geknüpft, um eine hinreichende Altersrente zu erhalten (Horstmeier, 2009, S. 8).

Typische Arbeitsverhältnisse bilden auf dem Wissenschaftsmarkt eine Ausnahme (Klecha; Reimer, 2008, S. 14). 75 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an deutschen Hochschulen sind in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis angestellt. Auf dem Gesamtarbeitsmarkt sind im Vergleich nur 9,7 Prozent befristet beschäftigt (Klecha; Reimer, 2008, S. 13). Zudem zeichnet sich der Arbeitsplatz an einer Hochschule dadurch aus, dass die Befristungen kurze Vertragslaufzeiten haben und Neueinstellungen an Hochschulen in der Regel eine Befristung aufzeigen (Burkhardt, 2011, S. 20 & Horstmeier, 2009, S. 129). Dieses ist darin begründet, dass die Hochschulen der Lehre und der Forschung dienen und dadurch besondere Bedürfnisse erfüllen müssen (Horstmeier, 2009, S. 22). Die wachsende Bedeutung von Drittmittelfinanzierungen führt zu zunehmenden Karrieren in Projekten, die mit unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und Phasen der Erwerbslosigkeit verbunden sind. Häufig ist eine Folgefinanzierung der Projekte fraglich (Burkhardt, 2011, S. 21). Außerdem sind junge Wissenschaftler/innen häufig in der Qualifikationsphase, beispielsweise für eine Promotion, befristet beschäftigt, sodass eine Unsicherheit darüber besteht, wie es nach Ablauf ihres Beschäftigungsverhältnisses für sie weitergeht. (Klecha; Reimer, 2008, S. 9).

Neben diesen Gründen einer Befristung im Hochschulbereich nimmt die Gesetzgebung einen entscheidenden Einfluss auf die Anzahl der Befristungen. Auf diese Gesetzgebungen wird im folgenden Abschnitt Bezug genommen.

2.4.1 Gesetzgebung

Das TzBfG besagt, dass eine Befristung zulässig ist, wenn diese durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Dieser liegt beispielsweise vor, wenn nur vorübergehend ein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung besteht oder die Be-

fristung zur Erprobung ausgeschrieben ist (TzBfG §14 Absatz 1). Ohne sachlichen Grund ist die Befristung bis zu zwei Jahren zulässig und kann in Folge höchstens dreimal verlängert werden (TzBfG §14 Absatz 2). Das TzBfG regelt allerdings nicht die Befristung von wissenschaftlichem Personal im Hochschulbereich. Durch die dargestellten besonderen Bedürfnisse der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen wurde der Gesetzgeber dazu veranlasst, die Möglichkeiten für eine Befristung im Wissenschaftsbereich neu zu regeln und auszuweiten. Diese Regelungen sind im WissZeitG festgehalten. Dadurch wird ein Abschluss befristeter Arbeitsverträge im Wissenschaftsbereich erleichtert (Horstmeier, 2009, S. 122, S. 129). Das WissZeitG gilt für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal, außer den Hochschullehrer/innen (WissZeitG §1 Absatz 1). Die Gesetzgebung weitet die Möglichkeit der Befristung dieser Beschäftigtengruppe auf zweimal sechs Jahre aus. Sechs Jahre können vor der Promotion und weitere sechs Jahre nach der Promotion befristet werden. Zeiträume, die vor der Promotion nicht verbraucht wurden, können auf die zweite Sechsjahresfrist nach der Promotion angerechnet werden (WissZeitG §2 Absatz 2) (Horstmeier, 2009, S. 123). Die Befristungen beginnen allerdings nicht erneut, wenn ein Hochschulwechsel erfolgt, da bei der Berechnung der Gesamtfristen alle befristeten Beschäftigungsverhältnisse an staatlichen Hochschulen addiert werden (Horstmeier, 2009, S. 124). Dennoch kann über die zweimal sechs Jahre hinaus weiter befristet werden, wenn im Anschluss eine weitere Beschäftigung aus Drittmitteln finanziert wird. Hier reicht die Begründung, dass die Drittmittel für eine bestimmte Zeit und Aufgabe bestimmt sind (WissZeitG §2 Absatz 2). Diese Neuerungen im WissZeitG werden gegenüber dem TzBfG als positiv gewertet, da eine höhere Fluktuation der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte mit einer höheren Produktivität in Verbindung gebracht wird (Horstmeier, 2009, S. 129). Dennoch sind neben den positiven Auswirkungen, negative Auswirkung auf die Gesundheit der Beschäftigten durch das befristete Beschäftigungsverhältnis zu erwarten (Kroll; Lampert, 2012, S. 2).

2.4.2 Zusammenhang von Befristung und psychischen Belastungen und Beanspruchungen

Die befristete Beschäftigungssituation wird als prekär eingeordnet. Prekär Beschäftigte sind Erwerbstätige, die keine unbefristete, sozialversicherungspflichtige

Tätigkeit wahrnehmen. Zusätzlich liegt eine prekäre Beschäftigung vor, wenn die Beschäftigten ihre eigene Beschäftigung subjektiv als gefährdet wahrnehmen (Kroll; Lampert, 2012, S. 2).

Bei wissenschaftlichen Nachwuchskräften kommt häufig hinzu, dass diese zusätzlich zu der Befristung lediglich eine halbe Stelle haben, aber Vollzeit arbeiten. Dieses hat ein Ungleichgewicht zwischen erbrachter Arbeitsleistung und erhaltenem Entgelt zur Folge. Dies verstärkt die Prekarisierung, da die Betroffenen nur durch die Unterstützung von Lebensgefährten oder Inanspruchnahme von Sozialleistungen ihren Lebensunterhalt begleichen können (Horstmeier, 2009, S. 176).

Auf Grund dieser Aspekte werden prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit erhöhten psychischen Belastungen und Beanspruchungen in Verbindung gebracht (Kroll; Lampert, 2012, S. 2).

Durch das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen nach Siegrist (1996) kann erläutert werden, weshalb befristet Beschäftigte von psychischen Belastungen und Beanspruchungen betroffen sind. Die zentrale Hypothese des Modells ist, dass dauerhafte Arbeitsbelastungen in beruflichen Gratifikationskrisen enden und dadurch einen Einfluss auf die Entstehung von Erkrankungen der Beschäftigten haben (Faltermaier, 2017, S. 122). Die Gratifikationskrisen entstehen durch ein Missverhältnis zwischen hoher erbrachter Arbeitsleistung, der sogenannten Ver-

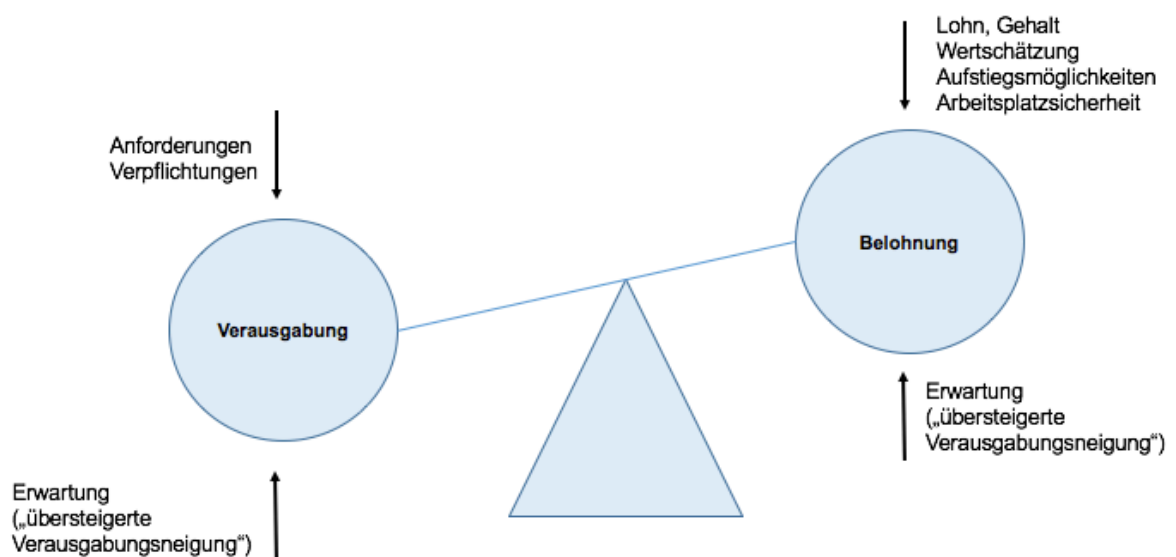


Abbildung 2: Modell beruflicher Gratifikationskrisen nach Siegrist 1996 (Peter, 2017, S. 115).

ausgabung und der im Vergleich dazu niedrigen Belohnung (Faltermaier, 2017, S. 122). Es gibt drei Arten der Belohnung: Lohn und Gehalt, Wertschätzung durch Kollegen/innen und Vorgesetzte sowie Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit. Die Verausgabung am Arbeitsplatz kann durch die externen Anforderungen am Arbeitsplatz oder durch die individuellen Kontrollbestrebungen entstehen. Hierzu zählen beispielsweise Zeitdruck, Verantwortung, inkonsistente Anforderungen, Arbeitsintensivierung, Überstunden und körperlich anstrengende Arbeit (Peter, 2017, S. 115) (vgl. Abbildung 2). Die individuellen Kontrollbestrebungen sind durch ein Bewältigungsmuster spezifiziert, der sogenannten Verausgabungsneigung. Diese beschreibt die persönliche Einstellung, das Verhalten und die Emotionen der Beschäftigten, welche durch eine exzessive Verausgabung und dem Wunsch nach Anerkennung gekennzeichnet ist. Beschäftigte mit dieser Verausgabungsneigung steigern ihre Anstrengungen über ein gesundes Maß hinaus (Peter, 2017, S. 115). Durch dieses Missverhältnis zwischen den erbrachten Anstrengungen und der ausbleibenden Belohnung kann es zu negativen Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit kommen (Faltermaier, 2017, S. 122). Die Gefahr von chronischem Distress besteht (Ruckenbiel, 2013, S. 65). Dieser zeichnet sich dadurch aus, dass Stressoren über längere Zeiträume auf den Körper einwirken, während Entspannungsphasen ausbleiben. Diese anhaltende Belastung kann einen Zusammenbruch des Anpassungsvermögens durch den Organismus zur Folge haben. Dadurch erhöht sich das Risiko für Organerkrankungen (Kaluza, 2014, S. 34).

Befristet beschäftigte Mitarbeiter/innen lassen sich in das beschriebene Modell einordnen, da bei ihnen eine Inbalance zwischen Anforderungen und Belohnungen vorkommen kann. Dies kann dadurch beschrieben werden, dass sie auf der einen Seite Arbeitsleistungen erbringen. Auf der anderen Seite aber keine Arbeitsplatzsicherheit durch ihr befristetes Beschäftigungsverhältnis haben (BMAS, 2012, S. 69). Dieses Missverhältnis zwischen erbrachter Arbeitsleistung und nicht erhaltender Belohnung durch Arbeitsplatzsicherheit kann bei den Beschäftigten gesundheitsschädlichen Stress erzeugen (Kroll; Lampert, 2012, S. 2). Dieser Stress nimmt mit einer zunehmenden Dauer des Beschäftigungsverhältnisses kontinuierlich zu (BAuA, 2015). Dadurch kann eine Beeinträchtigung der körperlichen Gesundheit, des seelischen Wohlbefindens und der Ausübung von Alltags-

aktivitäten entstehen. Unsicher beschäftigte Frauen weisen 35 Prozent mehr Tage mit körperlichen Beschwerden auf, als Frauen in einem sicheren Beschäftigungsverhältnis. Bei den Männern sind es 49 Prozent mehr Tage mit körperlichen Beschwerden (vgl. Abbildung 3) (Kroll; Lampert, 2012, S. 4). Beispiele für körperliche Beschwerden von befristet Beschäftigten sind Ein- und Durchschlafstörungen sowie eine erhöhte Wahrscheinlichkeit an Bluthochdruck und Neurodermitis zu leiden. Als Ursache wird eine psychosoziale Komponente durch den entstandenen Stress vermutet (Mümken; Gerdau-Heitmann; Koppelin, 2016, S. 251 & Schnee; Vogt, 2015, S. 217).

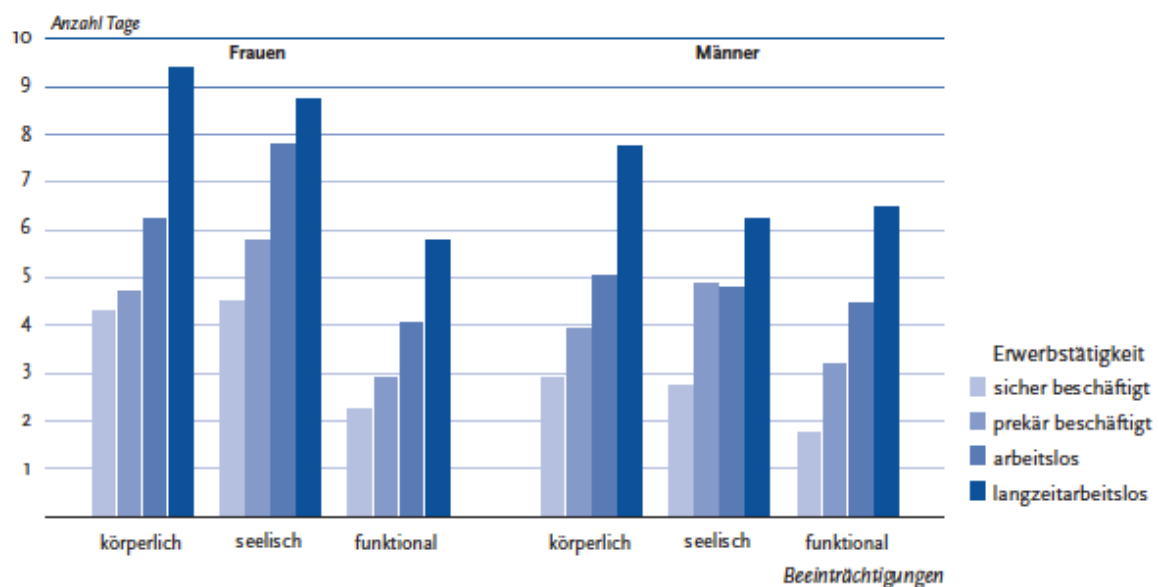


Abbildung 3: Tage mit Beeinträchtigung des körperlichen und seelischen Befindens und daraus folgende Beeinträchtigungen bei Alltagsaktivitäten in den letzten vier Wochen nach Erwerbssituation und Geschlecht (Kroll, Lampert, 2012, S. 4).

Diese negativen Auswirkungen auf die Gesundheit revidieren sich, sobald der Be-
lohnung in Form eines sicheren Beschäftigungsverhältnisses stattgegeben wird
(Kroll; Lampert, 2012, S. 2). Zu den negativen Auswirkungen auf die Gesundheit
kommt hinzu, dass prekär Beschäftigte sich häufiger gesundheitsriskant verhalten
und ihre Gesundheit weniger beachten, gegenüber Beschäftigten in sicheren Be-
schäftigungsverhältnissen. Diese Unterschiede bestehen im Hinblick auf das Ge-
sundheitsbewusstsein, die sportliche Aktivität und dem Substanzkonsum (Kroll;
Lampert, 2012, S. 4).

Zudem besteht der Wunsch nach einer Entfristung der Tätigkeit (BAuA, 2015).
Dadurch entsteht bei Beschäftigten mit der bereits beschriebenen Verausga-

bungsneigung ein hoher Leistungsdruck. Die Beschäftigten erhoffen sich durch ihre überdurchschnittlich gute Arbeit, beziehungsweise durch ihre hohen Anstrengungen, als Belohnung die Übernahme in ein sicheres Beschäftigungsverhältnis (BMAS, 2012, S. 69). Bleibt der Gang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis aus, kann dies Existenzängste zur Folge haben. Nicht selten zeigt die Praxis, dass diese sich von einer Befristung in die nächste begeben (Dirksmeyer, 2014, S. 58). Dadurch wird der Aufbau von dauerhaften sozialen Kontakten erschwert (Ducki; Busch, 2010, S. 25). Zudem führt die Befristung dazu, dass die Beschäftigten eine verringerte Hilfsbereitschaft gegenüber anderen Beschäftigten und Schwierigkeiten bei der Integration im Betrieb aufweisen (Dirksmeyer, 2014, S. 50). Die Existenzsorgen führen dazu, dass eine familiäre Zukunftsplanung kaum möglich ist. Zudem besteht eine berufsbiografische Unsicherheit (Dirksmeyer, 2014, S. 58). Durch diese Unsicherheiten wird das individuelle Wohlbefinden der Beschäftigten verringert (Dirksmeyer, 2014, S. 50). Außerdem werden die prekär Beschäftigten durch die fehlende Kontrolle bezüglich ihres Arbeitsplatzes belastet, welches auf die Seite der Verausgabung eingeordnet werden kann. Sie werden meist nicht rechtzeitig über Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne bezüglich ihres Arbeitsplatzes informiert. Dadurch kommt es zu fehlenden Informationen, die für die Bewältigung der eigenen Arbeitsaufgabe notwendig wären (BMAS, 2012, S. 68). Eine weitere Belastung der befristet Beschäftigten besteht darin, dass diese häufig keinen Zugang zur betrieblichen Weiterbildung haben (Schäfer; Schmidt; Stettes, 2013, S. 8). Dies erhöht das Risiko einer Gratifikationskrise zusätzlich, da Weiterbildungen als Belohnung angesehen werden können, die in diesem Fall nicht gegeben ist.

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Methodenauswahl

Um die möglichen Belastungen und Beanspruchungen an der HAW Hamburg zu erfassen, soll für zukünftige systematische Befragungen von befristet Beschäftigten ein Erhebungsinstrument speziell für diese Beschäftigungsgruppe entwickelt werden. Das Instrument soll einerseits auf bereits aus wissenschaftlichen Studien bekannte psychische Belastungen von befristet Beschäftigten eingehen, andererseits auch spezifische Belastungssituationen durch spezielle Arbeitsbedingungen an der HAW Hamburg erfassen. Ziel der Erhebung ist es, den Handlungsbedarf psychischer Belastungen und Beanspruchungen der befristet Beschäftigten zu erfassen, um gezielte Maßnahmen entwickeln zu können. Als geeignete Form der Datengewinnung wurde das Leitfadenterview gewählt. Durch die vorangestellte Zielstellung des Leitfadens erfordert dieser Ansatz teils eher geschlossene, teils offene Fragestellungen. Daher beinhaltet der Leitfaden einen Methodenmix aus quantitativem und qualitativem Vorgehen (Quint-essenz, 2013). Die geschlossenen Fragen beziehen sich auf bekannte Belastungen der Literaturdaten und sollen einen Vergleich mit anderen Beschäftigungsverhältnissen ermöglichen. Die offenen Fragen dienen der Erfassung möglicher spezifischer Belastungen durch die befristete Tätigkeit unter den besonderen Arbeitsbedingungen an der Hochschule oder dem Einfluss von Faktoren aus dem persönlichen Bereich (Przyborski; Wohlrab-Sahr, 2009, S. 139). Das bedeutet, dass sich bewusst gegen das Prinzip der Offenheit eines Leitfadens entschieden wird. Dieses besagt, dass Befragten so viel Raum für Antwortmöglichkeiten gegeben werden soll, dass deren subjektive Sichtweise nicht fremdgesteuert strukturiert wird (Kruse, 2015, S. 148f.).

3.2 Entwicklung des Interviewleitfadens

Die Entwicklung des Leitfadens erfolgt auf Grundlage folgender Forschungsfrage: „Welche Handlungsbedarfe gibt es in Bezug auf psychische Belastungen bei befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen?“.

Hierfür wird die Zielgruppe wie folgt definiert: Befristet beschäftigte Mitarbeiter/innen in der Wissenschaft an der HAW Hamburg. Da befristete Anstellungsverhältnisse als prekär eingestuft werden, erfolgt gezielt eine Differenzierung zu allen anderen akademischen Mitarbeiter/innen (siehe Abschnitt 2.4) (Mümken; Kieselbach, 2009, S. 320).

Die Fragestellung des Leitfadens wird durch untergeordnete Zielfragestellungen konkretisiert, indem eine ausführliche Literaturrecherche die theoretischen Aspekte zur Befristung und psychischer Belastung ermittelt (siehe Kapitel 2). Die Zielfragestellungen stellen die Grundlage zur Entwicklung des Leitfadens dar, um diesen zu strukturieren. Aus ihnen können Analysedimensionen entwickelt werden, wodurch Zielfragestellungen weiter konkretisiert werden können. Aus den Analysedimensionen werden im weiteren Verlauf Fragenkomplexe entwickelt, aus denen im Anschluss daran die tatsächlichen Interviewfragen entwickelt werden können (vgl. Abbildung 4) (Kaiser, 2014, S. 55f.). Diese werden letztendlich mit den am Anfang formulierten Zielfragen rückgekoppelt, um zu überprüfen, ob eine Beantwortung der Zielfragen erlangt wird.

Im Ergebnisteil dieser Ausarbeitung werden die entwickelten Interviewfragen differenziert dargestellt (siehe Kapitel 4).

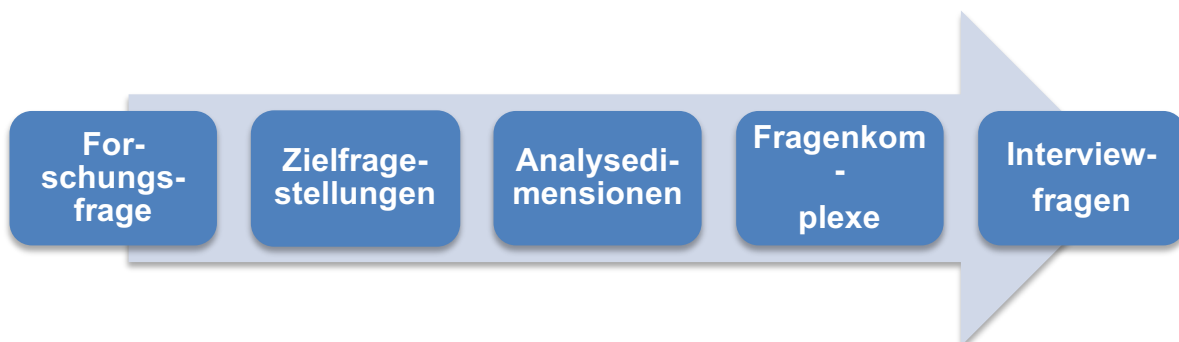


Abbildung 4: Strukturierung des Leitfadens (eigene Darstellung nach Kaiser, 2015, S. 55f.).

Dieses Vorgehen entspricht der Operationalisierung für quantitative Fragestellungen (Kaiser, 2014, S. 55f.). Dies dient der Messbarkeit der Aussagen, wodurch sich die Transparenz im Sinne der Qualitätssicherung erhöht. Ohne diesen Schritt der Operationalisierung können keine gezielten Fragen entwickelt werden, die zu konkreten Antworten auf die dargestellten Zielfragen führen. Das zugrundeliegende Ziel besteht darin, dass auch andere Personen das Befragungsinstrument verwenden können und zu gleichen Ergebnissen kommen.

Die auf diese Weise formulierten Interviewfragen werden in Form eines strukturier- ten Fragebogens festgehalten, sodass die Themengebiete und Fragen den Inter- viewer/innen ausformuliert vorliegen. Der Fragebogen wird in vier Phasen aufge- baut: die Informationsphase, die Aufwärm- und Einstiegsphase, den Hauptteil und den Ausklang. Die Informationsphase hat zum Ziel, die Interviewten hinsichtlich der Untersuchung sowie des Datenschutzes zu informieren. In der Aufwärm- und Einstiegsphase wird den Interviewten der Einstieg in die Interviewsituation erleich- tert, sodass der Hauptteil die inhaltlich relevanten Themen erfassen kann. Letzt- endlich wird der Interviewte in der Phase des Ausklangs aus der Interviewsituation herausgeführt (Misoch, 2015, S. 136). Der ausführliche Aufbau und die Phasen der Interviewgestaltung werden im Ergebnisteil beschrieben (siehe Kapitel 4).

3.3 Erprobung des Leitfadens

Die Erprobung des Interviewleitfadens erfolgt mittels Pretests. Mithilfe von freiwilli- gen Probanden werden Test-Interviews durchgeführt und somit überprüft, ob der Leitfaden als Instrument zur Erfassung des Handlungsbedarfes psychischer Be- lastungen und Beanspruchungen geeignet ist. Zudem wird untersucht, ob die Fra- gen verständlich formuliert und vollständig sind. Außerdem kann die Dauer der Interviews eingeschätzt werden. Ergeben sich dabei Limitationen, wird der Inter- viewleitfaden überarbeitet (Döring; Bortz, 2016, S. 372). Dieses Verfahren wird angewendet, um Fehler aufgrund eines ungeprüften Leitfadens zu vermeiden, die nicht revidierbar sind. Bereits Befragte können nicht ein zweites Mal mit dem ver- besserten Instrument befragt werden (Scholl, 2015, S. 203).

Fallauswahl

Die Auswahl der Fälle für die Pretests wird über die Zugänglichkeit konstituiert. Schlüsselpersonen, sogenannte „Gatekeeper“, nehmen eine zentrale Rolle ein (Merkens, 2013, S. 288).

Durch das Praktikum im Unternehmen ist der Zugang zu der Organisation HAW Hamburg gegeben, allerdings fehlt der direkte Zugang zu der spezifischen Ziel- gruppe. Daher hat der Koordinator des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an der HAW Hamburg einen Kontakt zwischen möglichen Interviewteilneh- mer/innen und der Autorin dieser Arbeit hergestellt.

Ein Kriterium für die Auswahl von Untersuchungspersonen ist, dass die Befragten in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis im Wissenschaftsbereich an der HAW Hamburg angestellt sind.

Nachdem der erste Kontakt zu potenziellen Teilnehmer/innen durch den Gatekeeper hergestellt ist, werden diese durch die Interviewerin gezielt angeschrieben, um sie für die Untersuchung zu gewinnen. Dazu wurde im Vorwege ein Anschreiben formuliert (vgl. Anhang B). Zudem wurde auf der Internetpräsenz der HAW Hamburg, in der Beschäftigtenliste nach wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen gesucht, die in Projekten arbeiten. Diese werden gezielt angeschrieben und nach ihrem Anstellungsverhältnis sowie der Verfügbarkeit für ein Interview befragt.

Organisatorischer Rahmen

Bei der Organisation der Interviews wird beachtet, dass die Terminierung sowie die Wahl der Räumlichkeit den Interviewten überlassen wird. Dadurch werden die Interviewten zusätzlich zur Teilnahme motiviert. Die selbst ausgewählte Räumlichkeit trägt zum Wohlbefinden der Beschäftigten in der Interviewsituation bei.

Der Kontext und die Situation der Erhebung wird mit Hilfe eines Interviewprotokolls erfasst (vgl. Anhang C). Dadurch können Formalitäten, wie das Datum, der Ort, die Dauer und das Geschlecht der Interviewten dokumentiert werden (Flick, 2014, S. 378). Außerdem werden Stichpunkte zu der Interviewatmosphäre, Irritationen, schwierige Situationen und Unterbrechungen notiert (Helfferich, 2011, S. 193). Um die Dokumentationen den jeweiligen Interviews zuzuordnen, werden Identifikationsnummern vergeben. Diese setzen sich aus der Fakultät und der Anzahl der durchgeführten Interviews zusammen, sodass kein Rückschluss auf personenbezogene Daten möglich ist.

Überprüfung der Pretests

Nach jedem Pretest werden zusätzliche Fragen gestellt, die sich nicht auf das eigentliche Thema – Befristung und psychische Belastung und Beanspruchung – beziehen, sondern auf den Interviewleitfaden. Dadurch wird es möglich, Aussagen über eine notwendige Modifikation des Leitfadens zu erlangen. Folgende Fragen werden den Probanden gestellt:

- Wie hat Ihnen das Interview gefallen?
- Was hat Ihnen am Interview besonders gefallen/ missfallen?
- Gab es schwierige Situationen oder schwer verständliche Fragen?
- Welche Aspekte würden Sie auf jeden Fall ergänzen?
- Gibt es weiteres, was Sie anmerken möchten?

3.4 Datenauswertung

Um zu überprüfen, ob der entwickelte Interviewleitfaden den Handlungsbedarf in Bezug auf psychische Belastungen und Beanspruchungen erfasst, ist es notwendig die durchgeführten Pretests inhaltlich auszuwerten. Dies geschieht durch eine qualitative Inhaltsanalyse. Das Hauptziel ist, das vorliegende Textmaterial zu reduzieren und zu analysieren, sodass eine Beantwortung der Forschungsfrage des Interviewleitfadens möglich ist (Berger-Grabner, 2016, S. 144).

Bei der ausgewählten Art der qualitativen Inhaltsanalyse nach Hopf und Schmidt (1995) wird in sechs Schritten vorgegangen (vgl. Abbildung 5).

Schritt 1

Bevor mit der eigentlichen Auswertung begonnen wird, werden die Pretests verschriftlicht. Dadurch wird eine ausführliche Auswertung und Interpretation ermöglicht. Unterstreichungen, Randnotizen und Vergleiche sind möglich. Zudem können einzelne Aussagen in ihrem Kontext betrachtet und interpretiert werden (Mayring, 2016, S. 89). Bei der Transkription wird darauf geachtet, dass alle personenbezogenen Daten anonymisiert verschriftlicht werden (Küsters, 2006, S. 72). Um diese einheitlich zu transkribieren, wurden zunächst Transkriptionsregeln festgelegt (vgl. Anhang D). Durch diese Regelungen kann gewährleistet werden, dass unterschiedliche Interviewer/innen auf die gleiche Art und Weise transkribieren. Dadurch sind die Verschriftli-

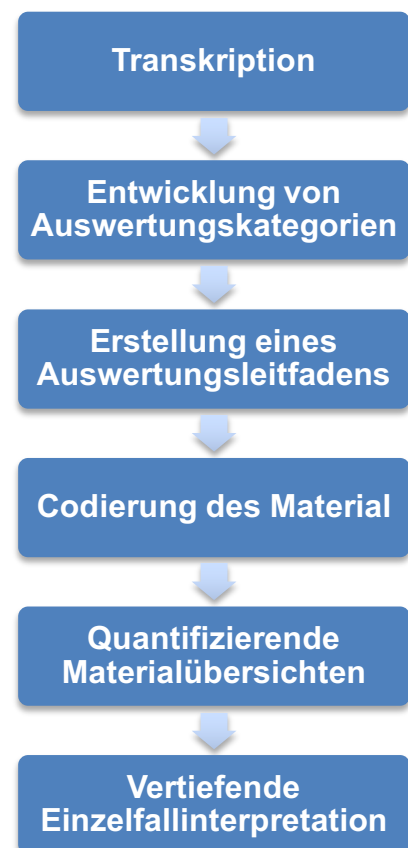


Abbildung 5: Schritte der qualitativen Inhaltsanalyse (eigene Darstellung nach: Kuckartz, 2012, S. 37f.)

chungen als Grundlage der Datenauswertung bezüglich des Umfangs gleich. Bei der Fragestellung, ob es einen erhöhten Handlungsbedarf bei befristet beschäftigt wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in Bezug auf psychische Belastungen und Beanspruchungen gibt, kommt es auf das inhaltlich Gesagte an. Daher werden die verbalen Äußerungen in das normale Schriftdeutsch übersetzt. Dies bedeutet, dass mögliche Dialekte bereinigt werden (Mayring, 2016, S. 91). Außerdem wird eine Zeilennummerierung verwendet und ausreichend Platz am Rand gelassen, sodass eigene Notizen hinzugefügt werden können. Durch die Zeilennummerierung ist es möglich, Satzstellen schnell wiederzufinden und die durchgeführten Interpretationen zu stützen (Küsters, 2006, S. 73).

Schritt 2

Nach der Transkription folgt die Entwicklung von Auswertungskategorien auf Grundlage des Datenmaterials. Es wird eine induktive Kategorienbildung vorgenommen. Dazu wird eine initiierende Textarbeit durchgeführt. Ziel ist es, die Aussagen der Interviewten zu verstehen. Das bedeutet, dass der vollständige Text sorgfältig gelesen wird. Die Forschungs- und Zielfragen werden neben das Transkript gelegt und es wird versucht, Antworten zu finden. Zentrale Begrifflichkeiten werden notiert und wichtige Stellen markiert. Zudem werden unverständliche oder schwierige Textpassagen gekennzeichnet. Danach werden die eigentlichen Kategorien gebildet. Hierzu wird eine Tabelle mit drei Spalten angelegt. In die erste Spalte wird der Ausschnitt des Originaltextes eingefügt, in die folgende die Paraphrase und in die letzte Spalte die Kategorien mit den dazugehörigen Subkategorien. Zu beachten ist, dass nur Aussagen paraphrasiert werden, die für die Forschungsfrage von Bedeutung sind, sodass die notwendigen Aussagen auf das Wesentliche verkürzt werden. Dabei wird sich möglichst an das Transkript gehalten und eigene Interpretationen vermieden (Kuckartz, 2012, S. 53 - 65).

Durch diese Kategorienkonstruktion entsteht eine spätere Vergleichbarkeit der Ergebnisse (Berger-Grabner, 2016, S. 145).

Schritt 3

Nach der Entwicklung der Auswertungskategorien wird ein Auswertungsleitfaden erstellt. In diesem werden die zuvor ermittelten Kategorien beschrieben und zusammengefasst. Dieser wird nach Bedarf bei weiteren Interviews ergänzt oder

modifiziert (Kuckartz, 2012, S. 37). Bei der Beschreibung der Kategorien wird beachtet, dass sich die einzelnen Kategorien nicht überschneiden und die Zuordnung des Datenmaterials zu den einzelnen Kategorien logisch nachvollziehbar ist (Mayring, 2016, S. 117).

Schritt 4

Nachdem das Kategoriensystem durch die Beschreibungen der einzelnen Kategorien ergänzt wurde, wird das Material codiert. Codieren bedeutet in diesem Fall, dass die einzelnen Textstellen auf Grundlage des Auswertungsleitfadens den einzelnen Kategorien zugeordnet werden. Dadurch entsteht eine fallzentrierte Reduzierung der Materialmenge (Kuckartz, 2012, S. 37).

Schritt 5

Im nächsten Schritt werden quantifizierende Materialübersichten erstellt (Kuckartz, 2012, S. 37). Die Ergebnisse werden in Form von Tabellen und Häufigkeitsangaben aufgezeigt und interpretiert. Diese ermöglichen es, einen Zusammenhang zwischen zwei verschiedenen Kategorien darzustellen (Kuckartz, 2012, S. 37). Hierbei wird sich an den Zielfragen orientiert, um den Handlungsbedarf abschließend festzustellen.

Schritt 6

Im letzten Schritt werden vertiefende Einzelfallinterpretationen durchgeführt. Dies bedeutet, dass die einzelnen Transkripte getrennt voneinander betrachtet werden. Hierzu werden zusammenfassende Beschreibungen erstellt. (Kuckartz, 2012, S. 37f.). Dadurch werden die Besonderheiten der einzelnen Interviews differenziert betrachtet und die verschiedenen Transkripte auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten untersucht (Kuckartz, 2012, S. 36).

4 Ergebnisse

4.1 Ergebnis der Operationalisierung

Um die zugrundeliegende Forschungsfrage des Interviewleitfadens „Welche Handlungsbedarfe gibt es in Bezug auf psychische Belastungen bei befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen?“ zu beantworten, wurden folgende untergeordnete Zielfragestellungen aus der vorangegangenen Literaturrecherche entwickelt:

- Welche befristet Beschäftigten sind vor allem von psychischen Belastungen betroffen?
- Sind befristete wissenschaftliche Mitarbeiter/innen durch die klassischen Belastungsfaktoren belastet?
- Hat das befristete Beschäftigungsverhältnis Einfluss auf das Verhalten und Leben der Beschäftigten?
- Gibt es Beanspruchungsparameter, die sich der befristeten Beschäftigung zuordnen lassen?
- Welche Wünsche haben die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen?
- Welche vertraglichen Rahmenbedingungen wirken verstärkt auf die psychischen Belastungen und Beanspruchungen von befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen ein?

Um diese Zielfragestellungen zu beantworten, wurden gemäß dem dargestellten Schema der Operationalisierung Analysedimensionen mit dazugehörigen Fragenkomplexen formuliert (siehe Abschnitt 3.2). Daraus wurden nachfolgend dargestellte Interviewfragen entwickelt (vgl. Anhang E).

Zu der ersten Zielfragestellung, die nach befristet Beschäftigten fragt, die psychisch belastet sind, lässt sich die Charakterisierung der Tätigkeit als Analysedimension zuordnen. Die Charakterisierung der Tätigkeit umfasst den Fragenkomplex des Aufgabengebietes. Die daraus entwickelten Interviewfragen: „Welche Tätigkeiten führen Sie an der Hochschule durch?“ und „Wodurch zeichnet sich Ihre Tätigkeit aus?“ sollen die Tätigkeiten der Beschäftigten erfassen, um zu ermit-

teilen, ob es durch unterschiedliche Abhängigkeits- und Unterstellungsverhältnisse zu unterschiedlichen Belastungen kommt. Zudem soll die Tätigkeit an sich konkretisiert werden.

Die nächste Zielfragestellung, welche nach den Belastungen durch die klassischen Belastungsfaktoren fragt, umfasst die Analysedimension „Psychische Belastung der Befristung“. Diese wird durch folgende Fragenkomplexe messbar gestaltet:

- Arbeitsplatzunsicherheit
- Arbeitszeit/ Zeitliche Anforderungen
- Leistungsdruck
- Unterstützungsmöglichkeiten/ Fort- und Weiterbildungen
- Entwicklungsmöglichkeiten/ Perspektive
- Soziale Kontakte/ Integration.

Die dargestellten Fragenkomplexe haben sich aus der zuvor durchgeführten Literaturrecherche ergeben.

Um die Arbeitsplatzunsicherheit zu erfassen, wird nach der Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes gefragt. Dies wird konkretisiert, indem nach der Begründung für eine mögliche Befürchtung gefragt wird. Dadurch soll die subjektive Wahrnehmung der Bedrohung der Beschäftigung erfasst werden. Zudem soll durch die Frage, wie das Beschäftigungsverhältnis gegenüber der persönlichen Lebensplanung wahrgenommen wird, erfasst werden, ob es Auswirkungen auf die Lebensplanung, beispielsweise in der Familienplanung gibt. Vertiefend wird nach den Auswirkungen auf das Privatleben gefragt, um zusätzlich zu den möglichen Planungsunsicherheiten, Aspekte in Bezug auf das gesamte Leben, wie beispielsweise Auswirkungen auf das individuelle Familienleben, zu erfassen. Die Aspekte in Bezug auf das Privatleben betreffen zusätzlich die Zielfrage, ob sich die Befristung auf das Privatleben und das Verhalten der Beschäftigten auswirkt.

Der Fragenkomplex der Arbeitszeit und der zeitlichen Anforderungen soll durch die Interviewfragen: „Arbeiten Sie häufig über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus?“, „Falls ja: Wie lange arbeiten Sie darüber hinaus?“ und „Falls ja: Wer erwartet von Ihnen, dass sie über die Arbeitszeit hinaus arbeiten – Sie selbst oder

der/ die Vorgesetzte?“ erfassen, ob die Beschäftigten von einer Selbstausschöpfung betroffen sind, um beispielsweise durch Mehrarbeit eher eine unbefristete Stelle angeboten zu bekommen. Der Fragenkomplex der Arbeitszeit und der zeitlichen Anforderungen steht in einem engen Zusammenhang mit dem Fragenkomplex des Leistungsdruckes.

Im Fragenkomplex des Leistungsdruckes wird erfasst, welche Gefühle das befristete Beschäftigungsverhältnis bei den Mitarbeitenden auslöst. Die Frage soll den möglichen Leistungsdruck ermitteln. Mit dem Hintergrund, dass es sein kann, dass die Beschäftigten denken könnten, dass sie durch überdurchschnittlich gute Arbeit einen unbefristeten Vertrag erhalten.

Der Fragenkomplex der Unterstützungsmöglichkeiten/ Fort- und Weiterbildungen als eine weitere Konkretisierung der Analysedimension Psychische Belastung der Befristung umfasst acht verschiedene Interviewfragen:

- Nehmen Sie in gleichem Maße, wie Ihre Kollegen/innen an Fort- und Weiterbildungen teil?
- Welchen Stellenwert haben Fort- und Weiterbildungen für Sie? – Warum?
- Gibt es Hindernisse, die dazu beitragen, dass Sie nicht an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen? – Welche?
- Haben Sie Beratungsangebote, in denen Sie für Ihre jetzige Situation Unterstützung finden? – Welche?
- An welchen Beratungsangeboten haben Sie bereits teilgenommen? Waren diese hilfreich?
- Kennen Sie das Promovierendenkolleg?/ Haben sie bereits am Promovierendenkolleg teilgenommen?
- Welche Unterstützungsmöglichkeiten hat Ihnen das Kolleg geboten?
- Welche weitere Unterstützung bedarf es?

Durch die Frage nach der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen soll erfasst werden, ob die Beschäftigten im gleichen Maße, wie unbefristet Angestellte an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen oder ob ihnen der Zugang verwehrt bleibt. Zudem wird nach dem individuellen Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen gefragt, um zu erforschen, ob es den Beschäftigten wichtig ist, an den Fort- und

Weiterbildungen teilzunehmen. Beispielsweise als eine Art der Wertschätzung oder zur Steigerung der beruflichen Qualifikation. Weiter soll durch die Interviewfragen ermittelt werden, welche Hindernisse dazu beitragen, dass die Beschäftigten nicht an den Fort- und Weiterbildungen teilnehmen. Vermeintliche Hindernisse können in die Maßnahmengenerierung integriert werden, um diese abzubauen. Weiter wird nach Beratungsangeboten an der Hochschule gefragt. Als ein Beratungsangebot wird die Bekanntheit des Promovierendenkollegs sowie die Teilnahme an diesem Kolleg ermittelt. Letztendlich soll im Fragenkomplex der Unterstützungsmöglichkeiten/ Fort- und Weiterbildungen darauf eingegangen werden, welche weiteren Unterstützungsmöglichkeiten durch die Beschäftigten gewünscht werden.

Im Fragenkomplex der Entwicklungsmöglichkeiten/Perspektiven wird durch die Frage „Unterstützt Ihr/e Vorgesetzte/r Sie im Hinblick einer beruflichen Perspektive an der Hochschule? – Wie?“ ermittelt, ob die Beschäftigten Unterstützung durch ihre Vorgesetzten erhalten, indem diese sich beispielsweise aktiv für eine Perspektive an der Hochschule einsetzen. Zudem wird nach der Transparenz bezüglich Entscheidungen des Vertrages gefragt. Hierdurch soll ermittelt werden, ob die Angestellten frühzeitig mitgeteilt bekommen, ob ihr Vertrag verlängert wird, beziehungsweise eine Entfristung stattfindet.

Der Fragenkomplex der Sozialen Kontakte/ Integration soll ermitteln, ob sich die Beschäftigten durch ihre Kollegen/innen und Vorgesetzten integriert fühlen. Zudem soll ermittelt werden, in was für einer Beziehung die Beschäftigten zueinander stehen. Dies wird durch die folgenden Interviewfragen erreicht:

- Wie würden Sie das persönliche Verhältnis gegenüber Ihren Kollegen/innen beschreiben?
- Haben Sie das Gefühl im Hinblick auf Entscheidungen übergangen zu werden? – Weshalb?.

Durch die untergeordnete Zielfragestellung nach den Beanspruchungsparametern, die sich der befristeten Beschäftigung zuordnen lassen, wurde die Analysedimension der Gesundheit entwickelt. Diese umfasst die Fragenkomplexe der gesundheitlichen Beschwerden und des Gesundheitsverhaltens. Dem Fragenkomplex der gesundheitlichen Beschwerden wurden folgende Fragestellungen zugeordnet:

- Glauben Sie, dass sich die Befristung auf Ihre Gesundheit auswirkt?
- Falls ja: Welche konkreten gesundheitlichen Beschwerden gibt es bei Ihnen?

Durch diese Fragestellungen soll ermittelt werden, ob und welche gesundheitlichen Beschwerden die Beschäftigten wahrnehmen. Hierzu zählen beispielsweise Erschöpfung und Schlafstörungen.

Zu der Zielfragestellung, welche Wünsche die befristet Beschäftigten haben, wurde die Analysedimension der Maßnahmen entwickelt. Daraus ist der Fragenkomplex der Ideen und Wünsche der Beschäftigten entstanden. Durch die Interviewfrage: „Nehmen Sie an, Sie könnten als befristet Beschäftigte/r etwas an der Arbeitssituation verändern. Was wäre das?“ sollen mögliche Ideen zur Verbesserung der Arbeitssituation abgefragt werden. Zudem können die Beschäftigten durch diese Frage eigene Schwerpunkte setzen. Diese Fragestellung trägt außerdem zu einer Partizipation der Beschäftigten bei und kann mögliche Resignationen ermitteln.

Die letzte untergeordnete Zielfragestellung „Welche vertraglichen Rahmenbedingungen wirken verstärkt auf die psychischen Belastungen bei befristet Beschäftigten ein?“ umfasst die Analysedimension der Vertraglichen Rahmenbedingungen. Diese wird durch die Fragenkomplexe Länge des Beschäftigungsverhältnisses und Wiederholung der Befristung messbar gestaltet. Die daraus entwickelten Interviewfragen lauten:

- Wie lange sind Sie bereits an der HAW Hamburg befristet angestellt?
- Über welchen Gesamtzeitraum läuft der Vertrag?
- Wie häufig wurde Ihre Befristung bereits verlängert?

Dadurch soll ermittelt werden, ob die Beschäftigten erst seit kurzem befristet beschäftigt sind und dadurch eventuell geringeren psychischen Belastungen ausgesetzt sind, als Beschäftigte, die schon länger ein unsicheres Arbeitsverhältnis haben. Zudem wird nach dem Gesamtzeitraum gefragt, da überprüft werden soll, ob kurze Befristungen, beispielsweise über ein Jahr, zu höheren psychischen Belas-

tungen führen, als langfristige Befristungen über beispielsweise drei Jahre. Die Wiederholung der Befristung wird erfasst, da erforscht werden soll, ob diese zu erhöhten psychischen Belastungen führen.

4.2 Aufbau des Interviewleitfadens

Um die entwickelten Interviewfragen zu ordnen und den Leitfaden zu strukturieren, gliedert sich dieser in vier Phasen: die Informationsphase, die Aufwärm- und Einstiegsphase, den Hauptteil und den Ausklang (Misoch, 2015, S. 136) (vgl. Anhang F). Diese werden im Folgenden einzeln dargestellt und erläutert.

Informationsphase

Der Interviewleitfaden beginnt mit einer vorangestellten Informationsphase. Hier findet die allgemeine Begrüßung statt. Außerdem kann ein kurzes Gespräch entstehen. Dadurch soll ein Kennenlernen der Interviewpartner/innen ermöglicht werden, sodass eine erste Vertrauensbasis geschaffen wird (Reinders, 2005, S. 220). Nach der Begrüßung wird der/die Beschäftigte über das Interview aufgeklärt. Der/die Mitarbeiter/in erhält Informationen über das Ziel der Untersuchung, die Themen der Untersuchung, den Zeitrahmen, den Datenschutz sowie über die Aufzeichnung des Interviews (ebd.). Vor der Aufnahme des Interviews muss die Einverständniserklärung unterschrieben werden. In dieser wird festgehalten, dass das Interview freiwillig ist und dem Zweck dient, psychische Belastungen bei befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen zu erfassen, um mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation abzuleiten. Außerdem wird der Aspekt der Aufzeichnung des Gespräches genannt, um das Interview zu verschriftlichen. Es wird erwähnt, dass nach der Transkription die Audioaufnahmen gelöscht und die Transkripte anonymisiert und nicht veröffentlicht werden. Zudem wird festgehalten, dass die unterschriebene Einverständniserklärung bei dem/der Interviewer/in verbleibt, sodass keine weiteren Personen erfahren können, wer an dem Interview teilgenommen hat (vgl. Anhang G).

Aufwärm- und Einstiegsphase

Nach der Informationsphase folgt die Aufwärm- und Einstiegsphase. Diese Phase enthält leicht zu beantwortende Fragen. Ziel ist es, die Anspannungen der ungewohnten Interviewsituation zu überbrücken, um den Einstieg in die Interviewsituation zu erleichtern (Gläser; Laudel, 2010, S. 147). Es kommt zu einer Vertrautheit mit der Rolle des Interviewten und das Thema des Interviews wird in offener Weise vorbereitet. Wichtig ist, dass die Beschäftigten keine aufwändige Erinnerungsarbeit leisten müssen, um die Fragen zu beantworten. Daher werden für diesen Abschnitt alltagsnahe Fragen verwendet (Reinders, 2005, S. 158). Die Analysedimension der Charakterisierung der Tätigkeit und die vertraglichen Rahmenbedingungen eignen sich für diesen Einstieg mit den formulierten Interviewfragen optimal. Die Frage nach der Tätigkeit an der Hochschule ist für die Beschäftigten leicht zu beantworten, da sie aus ihrem Arbeitsalltag erzählen können. Auch die Fragen zu den vertraglichen Rahmenbedingungen erfordern keine besondere Erinnerungsarbeit. Dieses motiviert die Beschäftigten mit leichten Fragen zum Erzählen.

Hauptteil

Der Hauptteil des Interviews erfasst die Analysedimension der möglichen psychischen Belastungen der Beschäftigten. Die einzelnen daraus entwickelten Fragenkomplexe bilden Unterüberschriften, um den Leitfaden zu strukturieren. Am Anfang des Hauptteils steht der Fragenkomplex der Arbeitsplatzunsicherheit mit den entwickelten Interviewfragen. Dieser stellt die Einleitung in den Hauptteil dar, in dem es um die Erfassung der inhaltlichen Aspekte der psychischen Belastungen und Beanspruchungen geht. Ein weiterer Themenkomplex umfasst den Fragenkomplex der Arbeitszeit/ zeitliche Anforderungen. Zunächst ist es wichtig festzustellen, ob die Beschäftigten überhaupt über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus arbeiten, um dann vertiefende Fragen bezüglich der Anzahl der Überstunden und Motivation für die Mehrarbeit zu stellen. Aufgrund der engen thematischen Verknüpfung folgt im Anschluss an den Fragenkomplex Arbeitszeit der Fragenkomplex Leistungsdruck. Danach folgt der Fragenkomplex der Unterstützungsmöglichkeiten/ Fort- und Weiterbildungen. Dazu muss zunächst erfasst werden, ob die Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungen in gleichem Maße wie unbefristet Beschäftigte teilnehmen können. Danach kann der Stellenwert sowie

mögliche Hindernisse der Fort- und Weiterbildungen erfasst werden. Nach den Fort- und Weiterbildungen kann weiter auf die Unterstützungsmöglichkeiten an der Hochschule eingegangen werden. Zunächst wird die Interviewfrage nach der Bekanntheit von Beratungsangeboten, dann die zur Teilnahme an den Angeboten gestellt. Wenn bis dahin keine Aussage der Interviewten bezüglich des Promovierendenkollegs stattgefunden hat, wird explizit danach gefragt. Der Themenkomplex wird mit der Frage abgeschlossen, welche weitere Unterstützung notwendig ist. Danach werden die Interviewfragen des Fragenkomplexes der Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven bezüglich einer beruflichen Zukunft an der Hochschule gestellt. Die Analysedimension der psychischen Belastungen schließt mit dem Fragenkomplex der sozialen Kontakte/ Integration. Außerdem werden das persönliche Verhältnis zu den Kollegen/innen sowie die Partizipation bei Entscheidungen abgefragt.

Nach dem Themenkomplex der psychischen Belastungen wird weiter auf die Analysedimension der Gesundheit eingegangen. Zunächst werden die allgemeinen gesundheitlichen Beschwerden erfasst, die in einem Zusammenhang mit der Befristung stehen könnten. Danach wird auf den Fragenkomplex des Gesundheitsverhaltens eingegangen, um dahingehend Veränderungen zu ermitteln.

Die letzte inhaltliche Frage des Interviews ist eingebettet in die Analysedimension der Maßnahmen mit dem Fragenkomplex der Ideen und Wünsche der Befragten. Die Frage lautet: „Nehmen Sie an, Sie könnten als befristet Beschäftigte/r etwas an der Arbeitssituation verändern. Was wäre das?“. Diese Interviewfrage wurde bewusst an das Ende gesetzt, da die Interviewten aus der Interviewsituation herausgeleitet werden (Gläser; Laudel, 2010, S. 147).

4 Ausklang

Am Ende des Interviews wird abschließend die Frage gestellt, ob es noch Aspekte gibt, die im Interviews zu wenig berücksichtigt wurde. Dadurch wird die Offenheit des Interviews erhöht und es können neue Informationen gesammelt werden, die zunächst nicht vorgesehen waren (Gläser; Laudel, 2010, S. 148). Weiter wird den Interviewten die Möglichkeit gegeben, Ergänzungen und Vertiefungen hinzuzufügen (Reinders, 2005, S. 162). Zuletzt folgt ein kurzes abschließendes Gespräch. Es wird mitgeteilt, dass alle Fragen gestellt worden sind und es wird sich bei dem/der Interviewpartner/in bedankt. Zudem wird abgesprochen, dass der/die In-

terviewer/in für weitere Fragen zur Verfügung steht und das Transkript bei Bedarf zugeschickt werden kann. Außerdem werden abschließend Fragen beantwortet, die während des Interviews aufkamen und dessen Beantwortung zunächst aufgeschoben wurde (Gläser; Laudel, 2010, S. 191).

4.3 Ergebnisse der Pretests

Für die Erprobung des dargestellten Leitfadens konnte durch den „Gatekeeper“ ein Teilnehmer gewonnen werden. Durch das gezielte Anschreiben konnten zusätzlich vier Interviewpartner/innen von einem Interview überzeugt werden.

Das erste Interview fand am 02. Juni 2017 im Gebäude der HAW Hamburg, Berliner Tor 21 mit einem männlichen Doktoranden statt. Dort hat der Interviewte sein Büro, wodurch das Interview in einer für ihn gewohnten Umgebung stattfinden konnte. Das Interview nahm 30 Minuten in Anspruch. Der Interviewte war sehr aufgeschlossen und hat viel von sich aus erzählt, sodass die Interviewerin kaum Aufforderungen zum Erzählen geben musste. Im Interview gab es eine Unterbrechung, da ein weiterer Mitarbeiter in den Raum kam und sich kurz vorgestellt hat. Trotzdem konnte der Interviewte gleich wieder in das Interview einsteigen. Für die Interviewerin war es allerdings im Interview schwierig zu kontrollieren, ob noch wichtige Fragen ausstehen und sich parallel weiter auf das Gespräch zu konzentrieren. Zudem musste die Interviewerin bei der Formulierung von Fragen darauf achten, dass diese nicht suggestiv gestellt werden (vgl. Anhang H).

Das darauffolgende Interview fand am 12. Juni 2017 in den Räumlichkeiten des Energie Campus der HAW Hamburg mit einem männlichen Doktoranden statt. Dieses Interview wies eine Dauer von 50 Minuten auf. Die Interviewatmosphäre war nicht optimal, da Interviewter und Interviewende jeweils an einem eigenen Schreibtisch saßen. Dies sorgte für eine ungewohnte Situation beiderseits und führte zu einer zusätzlichen Distanz. Nichtsdestotrotz wirkte der Doktorand den Fragen gegenüber sehr offen. Bei diesem Interview war es schwer die Belastungen der Befristung zu erfassen, da der Interviewte auf seine allgemeinen Belastungen durch die Arbeitssituation geblickt hat und nicht speziell auf die Belastungen und daraus resultierenden Beanspruchungen durch die Befristung (vgl. Anhang I).

Ein weiteres Interview, am 13. Juni 2017, ging 50 Minuten. Dieses wurde mit einer weiblichen Beschäftigten aus einem Drittmittelprojekt des Departments Wirtschaft und Soziales durchgeführt. Stattgefunden hat dieses im Büro der Interviewerin, da keine anderen Räumlichkeiten zur Verfügung standen. Die Atmosphäre war gemütlich und offen gestaltet, da das Interview an einem Besprechungstisch stattfand und die Personen seitlich zueinander saßen. Die Interviewte erzählte sehr offen über ihre derzeitige Situation und spezifische Nachfragen waren kaum notwendig. Für die Interviewerin war das Interview sehr ungewohnt und aufregend, da die Interviewte Soziologin ist. Dadurch wurde sie als Spezialistin für das Vorgehen angesehen (vgl. Anhang J).

Das letzte durchgeführte Interview fand am 10. Juli 2017 in einem Besprechungsraum am Campus Finkenau statt. Es wies eine Dauer von 40 Minuten auf. Die Atmosphäre wirkte durch die Einrichtung und die Fensterfront sehr freundlich. Zudem saßen die Interviewpartner/innen seitlich nebeneinander und nicht frontal gegenüber. Die weibliche Befragte erzählte viel und ausführlich. Schwierig war, dass die Interviewte Angst um den Datenschutz hatte und häufig betont hat, dass Aussagen anonymisiert werden müssen. Zudem wurde die Beantwortung der Frage nach der Anzahl der Überstunden verweigert (vgl. Anhang K).

4.3.1 Ergebnisse der Datenauswertung

Gemäß der beschriebenen Datenauswertung nach Hopf und Schmidt (1996) wurden die Interviews zunächst transkribiert, um eine Auswertung zu ermöglichen (siehe Kapitel 3.4) (vgl. CD- Anhang). Im nächsten Schritt wurden aus den durchgeführten Interviews induktiv Hauptkategorien und Subkategorien entwickelt. Diese wurde, wie in der Methodik beschrieben, mit Hilfe einer dreispaltigen Tabelle durchgeführt (vgl. Anhang L). Die Interviews wurden Schritt für Schritt durchgearbeitet, sodass sich die beim ersten Interview entwickelten Kategorien auch bei den letzten wiederfinden lassen. Dadurch wurde das Kategoriensystem von Interview zu Interview komplexer. Die entwickelten Kategorien richten sich nach den Interviewfragen und Zielfragestellungen, sodass nur Aspekte berücksichtigt wurden, die für die Beantwortung dieser nützlich sind. Folgende Hauptkategorien mit den Subkategorien „Ja“ und „Nein“ sind bei diesem Vorgehen entstanden:

- Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes
- Transparenz des Vertrages
- Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/Privatleben
- Wahrnehmung von Leistungsdruck
- Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen
- Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen
- Bekanntheit des Promotionszentrums
- Auswirkungen auf die Gesundheit
- Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten.

Zudem wurde die Hauptkategorie „Unterstützung durch den Vorgesetzten (berufliche Perspektive)“ entwickelt. Diese Hauptkategorie enthält ebenfalls die Subkategorien „Ja“ und „Nein“. Zusätzlich dazu die Subkategorie „Keine Angabe“. Außerdem wurden folgende Kategorien entwickelt, dessen Subkategorien durch die jeweilige Anzahl/ Maßzahl näher beschrieben werden:

- Länge des Beschäftigungsverhältnisses
- Vertraglich geregelte Arbeitszeit
- Anzahl bisheriger Befristungen an der HAW Hamburg
- Bisheriger Zeitraum der Befristung
- Inanspruchnahme des Promotionszentrums.

Die Hauptkategorie „Anzahl der Überstunden pro Woche“ enthält neben den Subkategorien in Form der Anzahl der Überstunden, die Subkategorien „Keine Stundenangabe (hoch)“ und „Keine Stundenangabe (niedrig)“. Zudem konnten Hauptkategorien erstellt werden, welche durch die Subkategorien „Gut“ und „Sehr gut“ bewertet werden. Dazu gehören die Hauptkategorien „Persönliches Verhältnis gegenüber Vorgesetzten“ und „Persönliches Verhältnis gegenüber Kollegen/innen“. Durch die Subkategorien „Hoch“ und „Niedrig“ werden die Hauptkategorien „Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen“ sowie „Partizipation bei Entscheidungen“ näher beschrieben. Zudem wird die Kategorie „Bewertung des Promotionszentrums“ durch die Unterkategorie „Hilfreich“ näher beschrieben. Weitere

entwickelte Kategorien mit den entsprechenden Subkategorien werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Entwickelte Haupt- und Subkategorien (eigene Darstellung).

Hauptkategorie	Subkategorie(n)
Art der Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Alleinarbeit • Arbeit mit Studierenden
Grund/ Art der Befristung	<ul style="list-style-type: none"> • Promovend/in • Angestellte/r im Drittmittelprojekt ohne Promotion
Gründe für die Nicht-Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein über Vertragsende • Optimistischer Zukunftsblick • Langer Zeitraum • Freude über Veränderung • Ablauf der Befristung
Beschreibung der Auswirkungen auf die persönliche Lebensplanung/ das Privatleben	<ul style="list-style-type: none"> • Keine wohnliche Veränderung • Planung für den Zeitraum • Berufsbiografische Unsicherheit • Finanzielle Unsicherheit
Begründung der Überstunden	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Motivation/ Entscheidung
Gründe für den hohen Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Weiterqualifizierung • Entschädigung • Persönliche Weiterqualifizierung
Unterstützung durch das Promotionszentrum	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung • Workshops/ Kursangebote • Austausch
Faktoren der Partizipation der Entscheidung	<ul style="list-style-type: none"> • Art der Entscheidung
Benennung der Ideen und Wünsche	<ul style="list-style-type: none"> • Partizipation bei Entscheidungen • Flexibles Modell am Ende • Bezahlung • Regelmäßiger Austausch • Wertschätzung • Zukunftsgespräche • Weniger Befristungen • Frühzeitige Vertragsrückmeldung
Benennung der Auswirkungen auf die Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> • Stress • Schlafstörungen
Benennung der Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten	<ul style="list-style-type: none"> • Bewegungsverhalten (weniger) • Keine Elternzeit • Präsentismus
Gründe für die Nichtwahrnehmung von Leistungsdruck	<ul style="list-style-type: none"> • Konkurrenzlosigkeit • Gegenseitige Wertschätzung
Hindernisse bei der Teilnahme von Fort- und Weiterbildungen	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbelastung • Fehlende Information • Private Gründe

Diese entwickelten Kategorien wurden in einem Auswertungsleitfaden geordnet und beschrieben (vgl. Anhang M). Die Ordnung des Auswertungsleitfadens entspricht der Reihenfolge des Interviewleitfadens, sodass eine schnelle Orientierung möglich ist. Am Anfang des Auswertungsleitfadens wird dessen Umgang mit beschrieben. Er sollte systematisch von oben nach unten durchgearbeitet werden, sodass keine relevanten Informationen verloren gehen. Außerdem kann dadurch eine Vergleichbarkeit der einzelnen Ergebnisse sichergestellt werden. Die Einordnung der Aussagen aus den Interviews ist durch die ausführliche Beschreibung der einzelnen Kategorien möglich. Die Beschreibung dieser hat sich aus den durchgeführten Pretests ergeben.

Anhand des Auswertungsleitfadens können gemäß der beschriebenen Methodik die Aussagen der einzelnen Interviews den Kategorien zugeordnet werden (vgl. Anhang N). Daraus wird ersichtlich, dass von den vier Befragten drei aufgrund einer Promotion befristet sind. Ein/e Beschäftigte/r ist durch die Arbeit in einem Drittmittelprojekt befristet beschäftigt. Zudem zeichnet sich die Tätigkeit bei allen vier durch Alleinarbeit aus. Drei Beschäftigte haben zusätzlich die Möglichkeit mit Studierenden zu arbeiten. Alle vier Befristungen sind auf drei Jahre beschränkt. Zwei dieser Befristungen laufen seit einem und die anderen beiden seit zweieinhalb Jahren. Bei drei Befragten handelt es sich um die erste Befristung an der HAW Hamburg. Ein/e weitere/r Befragte/r ist das zweite Mal an der HAW Hamburg befristet angestellt. Drei der vier Beschäftigten beschreiben die Befürchtung, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Der/die vierte Mitarbeiter/in schaut positiv in die Zukunft und ist daher nicht von der Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes betroffen. Zudem steht noch ein längerer Zeitraum in dem Beschäftigungsverhältnis an. Die Befürchtung vor dem Verlust des Arbeitsplatzes wird von zwei Beschäftigten durch die Unsicherheit einer Verlängerung beschrieben. Ein/e Beschäftigte/r beschreibt, dass die Angst dadurch begründet ist, dass der Ablauf der Befristung kurz bevorsteht. Weiter führt das Bewusstsein über das Ende des Vertrages bei einem/einer Befragten zu der Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit, während dieser Aspekt bei einem/einer weiteren Beschäftigten nicht zu einer Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit führt, da sich diese/r bereits mental darauf eingestellt hat. Auswirkungen auf die persönliche Lebensplanung und das Privat-

leben gibt es bei zwei der vier Befragten. Eine/r gibt an, dass er/sie sich derzeit aufgrund der Befristung nicht wohnlich verändern würde, beispielsweise durch einen Umzug. Weiter sagt je eine Person, dass das Leben nur für den Zeitraum der Befristung geplant werden kann. Zudem besteht eine berufsbiografische und finanzielle Unsicherheit. In Bezug auf die Arbeitszeit geben alle Beschäftigten an, dass sie vertraglich eine halbe Stelle haben, jedoch machen alle Befragten Überstunden. Zwei der Befragten geben an, wöchentlich durchschnittlich 20 Überstunden zu absolvieren, während zwei weitere Befragte keine Angaben machen. Die Gründe für die Überstunden liegen bei allen Beschäftigten in der eigenen Motivation/ Entscheidung, Überstunden zu machen, um das Projekt beziehungsweise die Promotion abschließen zu können. Keine/r der Befragten nimmt eine Art von Leistungsdruck wahr. Jeweils ein/e Interviewte/r gibt an, dass dies an der eigenen Wertschätzung oder an der Konkurrenzlosigkeit des Arbeitsplatzes liegt. Die vier Beschäftigten haben alle die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Diese Möglichkeit wird jedoch nur von drei Beschäftigten in Anspruch genommen. Die Gründe für eine Nichtteilnahme oder eine geringe Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen liegen bei zwei Befragten in der hohen Arbeitsbelastung. Eine/r nennt private Gründe und ein/e weitere/r beschreibt die fehlenden Informationen bezüglich Fort- und Weiterbildungen. Das Promotionszentrum ist allen Promovierenden der Interviews bekannt. Beschäftigte aus einem Drittmittelprojekt ohne Promotion sind von dieser Fragestellung nicht betroffen. Alle drei Promovierenden nehmen die Angebote des Promotionszentrums in Anspruch. Sie nutzen die Workshops und Kursangebote. Zwei Promovierende die Beratungsangebote und eine/r den Austausch untereinander. Zwei der Promovierenden beschreiben das Angebot als hilfreich. Der Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen wird von drei Befragten als hoch eingestuft. Für sie stellen Fort- und Weiterbildungen eine berufliche Weiterbildung dar. Zusätzlich beschreibt ein/e Befragte/r die persönliche Weiterqualifizierung sowie die Entschädigung für die Arbeitssituation als befristet Beschäftigte/r. Im Hinblick auf eine berufliche Perspektive erfahren zwei Befragte die Unterstützung durch ihre/n Vorgesetzte/n. Die anderen beiden Befragten machen keine Angaben, da ihr Vertrag noch über einen längeren Zeitraum läuft, beziehungsweise sie noch nicht mit den Vorgesetzten gesprochen haben. Den Arbeitsvertrag beschreiben alle vier Befragten als transparent. Mit den Kollegen/innen und Vorgesetzten haben jeweils zwei Befragte ein sehr gutes und je-

weils zwei Befragte ein gutes persönliches Verhältnis. Die Mitwirkung bei Entscheidungen geben zwei Beschäftigte als hoch an, eine/r als niedrig und ein/e weitere/r Beschäftigte/r macht zu der Partizipation bei Entscheidungen keine Angaben. Ein/e Beschäftigte/r beschreibt, dass die Art der Entscheidung dafür verantwortlich ist, ob er/sie mit einbezogen wird. Auswirkungen auf die Gesundheit nehmen zwei Beschäftigte in Form von Stress wahr. Zusätzlich beklagt eine/r Schlafstörungen. Auch bezüglich des Gesundheitsverhaltens nehmen zwei Beschäftigte Veränderungen wahr. Jeweils einmal wird dabei ein geringeres Bewegungsverhalten, Präsentismus sowie der Verzicht auf die Elternzeit genannt, um keine Zeit zu verlieren. Um die Arbeitssituation zu verbessern, wünschen sich zwei Beschäftigte ein flexibleres Modell am Ende der Befristung. Hier besteht der Wunsch einer bezahlten Überbrückungszeit, um das Projekt oder die Promotion abzuschließen. Zudem wünschen sich zwei Befragte eine Anpassung der Bezahlung, zum Beispiel durch eine Aufstockung der Arbeitszeit im Vertrag. Auch frühzeitige Zukunftsgespräche mit den Vorgesetzten, im Hinblick auf die berufliche Perspektive, wünschen sich zwei Interviewte. Jeweils ein/e Befragte/r wünscht sich mehr Partizipation bei Entscheidungen, einen regelmäßigen Austausch, um Informationen zu teilen, eine angemessene Form der Wertschätzung, Abschaffung der Arbeitszeitenregelung für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sowie insgesamt weniger Befristungen an den Hochschulen.

Um zu ermitteln, welche Beschäftigten vor allem durch die psychischen Belastungen und Beanspruchungen betroffen sind, wurde eine Tabelle entwickelt, welche zwischen den Promovierenden und einfachen Projektbeschäftigten unterscheidet (vgl. Tabelle 2). Diese Tabelle umfasst Hauptkategorien, die durch die dichotomen Variablen „Ja“ und „Nein“ zu beantworten waren. Zusätzlich werden in die Kategorie „Nein“ Beschäftigte hinzugezählt, die keine Angaben gemacht haben. Daraus geht hervor, dass es hinsichtlich der Überstunden, des Leistungsdruckes, der Möglichkeit zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen und der Transparenz des Vertrages keinen Unterschied zwischen Promovierenden und nicht Promovierenden gibt. Hinsichtlich der tatsächlichen Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen ist ein Unterschied erkennbar. Alle Promovierenden nehmen an Fort- und Weiterbildungen teil, die Projektbeschäftigten nicht, obwohl Weiterbildungen für die Beschäftigten einen hohen Stellenwert haben. Auch in Bezug auf die Arbeitsplatzun-

sicherheit gibt es Unterschiede. 100 Prozent der Projektbeschäftigten geben an, dass dies eine Belastung darstellt. Im Gegensatz zu den Promovierenden, bei denen 66,66 Prozent durch die Unsicherheit betroffen sind. Auswirkungen auf die persönliche Lebensplanung, die Gesundheit sowie das Gesundheitsverhalten nimmt ein/e von drei Promovierende/r wahr, während auch die Projektbeschäftigte dies wahrnimmt. Die Unterstützung durch den Vorgesetzten nehmen 33,33 Prozent der Promovierenden wahr, aber 100 Prozent der Projektbeschäftigten.

Tabelle 2: Vergleich psychischer Belastungen und Beanspruchungen der Promovierenden und nicht Promovierenden (eigene Darstellung).

	Promovierende (n=3)		Nicht Promovierende (n=1)	
	Ja	Nein/Keine Angabe	Ja	Nein/Keine Angabe
Überstunden	3	0	1	0
Leistungsdruck	0	3	0	1
Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen	3	0	1	0
Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen	3	0	0	1
Arbeitsplatzunsicherheit	2	1	1	0
Auswirkungen persönliche Lebensplanung/ Privatleben	1	2	1	0
Unterstützung durch Vorgesetzten	1	2	1	0
Transparenz des Vertrages	3	0	1	0
Auswirkungen auf die Gesundheit	1	2	1	0
Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten	1	2	1	0

Um diese Auswertung weiter zu konkretisieren, auch in Bezug auf die Einwirkungen der vertraglichen Rahmenbedingungen, wurden Einzelfallbeschreibungen entwickelt.

Der Interviewte mit der Identifikationsnummer TI02 hat eine halbe Promotionsstelle, die über drei Jahre befristet ist. Es ist seine erste Befristung an der HAW Hamburg. Vor der Befristung war er Student an der Hochschule und erhielt direkt im Anschluss die Promotionsstelle. Seine Tätigkeit ist, die eigene Forschung durch-

zuführen. Er arbeitet hauptsächlich alleine, da er keine direkten Kollegen/innen hat, die mit ihm im Team arbeiten. Dennoch steht ihm die Möglichkeit offen, Bachelor- und Masterprojekte zu betreuen und bietet somit eine Mischung aus theoretischer und experimenteller Arbeit. Dies sorgt für eine abwechslungsreiche Gestaltung der Arbeit und Freude bei der Durchführung. Bei der Arbeit wird er durch Professor/innen unterstützt, zu denen er ein sehr gutes Verhältnis hat. Bisher besteht kaum persönlicher Kontakt zur Departmentleitung. Dies wird allerdings nicht als kritisch betrachtet. Das persönliche Verhältnis gegenüber Kollegen/innen ist sehr gut. Sie sind sich vertraut und besprechen sowohl persönliche, als auch berufsbezogene Themen. Es gibt keine Benachteiligung gegenüber unbefristeten Beschäftigten. Allerdings beschreibt der Befragte, dass es in anderen Teams zu einer Ausgrenzung von befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen kommt. In Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit beschreibt er keine Befürchtungen bezüglich eines Arbeitsplatzverlustes. Der vertraglichen Befristung ist er sich grundlegend bewusst. Dies wurde zu Beginn der Beschäftigung klar kommuniziert. Eine Verlängerung war nie ein angestrebtes Ziel. Zudem freut er sich, wenn er die HAW Hamburg verlässt. Allerdings berichtet der Beschäftigte von einer Belastung, die sich nicht konkret auf die Befristung beziehen lässt. Er berichtet davon, dass die Promotion länger als die Befristung dauern könnte. Dies würde bedeuten, dass er ohne Einkommen die Arbeit beenden müsste. Zudem beschreibt der Interviewte Auswirkungen auf die persönliche Lebensplanung und das Privatleben. Er beschreibt einen Bruch, der kommen wird und dass er sich wohnlich derzeit nicht verändern würde. Allerdings sind diese Belastungen auch auf die Promotion zurückzuführen. Eine weitere Belastung sieht er darin, dass er häufig über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus arbeitet. Einen Großteil der Arbeit verrichtet er während seiner Freizeit, was etwa einer Mehrarbeit von wöchentlich 20 Stunden entspricht. Die Überstunden macht er aus der eigenen Motivation heraus, denn er hat flexible Arbeitszeiten, die er sich selbst einteilen kann. Im Bereich des Leistungsdruckes nimmt er keine Belastungen wahr. Bei einem unbefristeten Vertrag würde er sich nicht mehr oder weniger bemühen. Zudem hat er die Möglichkeit an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Diese tragen seiner Meinung nach zu einer beruflichen Weiterqualifizierung bei, da er Zertifikate an nachfolgende Bewerbungen anhängen kann. Zudem entschädigen die Fort- und Weiterbildungen die Arbeitssituation und machen das Beschäftigungsverhältnis angenehmer. Das

Promotionszentrum ist ihm ebenso bekannt. Dort nimmt er regelmäßig an Beratungen, Workshops/ Kursangeboten und Austauschangeboten teil. Zudem beschreibt er, dass die Beratungsangebote für Studierende auch den Promovierenden offen stehen. Diese empfindet er aber nicht als hilfreich. Eine weitere empfundene Belastung ist die niedrige Partizipation bei Entscheidungen. Darin besteht auch ein Wunsch des Beschäftigten, dass dies verbessert wird, um Entscheidungen angenehmer zu gestalten. Weiter nimmt der Beschäftigte Auswirkungen in Form von Stress auf die Gesundheit wahr, da es zu einem Bruch nach der Befristung kommen wird. Auch Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten in Form von weniger Bewegung werden durch den Beschäftigten beschrieben. Um diese Auswirkungen der Befristung zu optimieren, wünscht sich der Beschäftigte ein flexibles Modell am Ende zur Beendigung der Promotion. Bisher ist er auf ein Datum festgelegt. Eine frühzeitige Abgabe macht keinen Sinn, da er dann keine Aufgaben mehr hat und eine zu späte Abgabe zu der Promotion ohne Einkommen führt. Zudem wünscht er sich eine Anpassung der Bezahlung, indem Vollzeitarbeit auch Vollzeit vergütet wird.

Der zweite Befragte mit der Identifikationsnummer T102 ist ein Promovend, dessen Halbtagsstelle auf drei Jahre befristet ist. Seine bisherige Befristung läuft seit einem Jahr. Es ist seine erste Befristung an der HAW Hamburg. Vorher war er in einem Unternehmen in der Industrie ebenfalls auf Zeit angestellt. Er arbeitet fast ausschließlich alleine und strukturiert seine Arbeit und seine Arbeitszeiten selbstständig. Eigentlich sollte ein zweiter Beschäftigter in dem Projekt beginnen, allerdings hat es Verzögerungen in der Organisation gegeben, wodurch dieser noch nicht anfangen konnte. Die eigenständige Gestaltung des Arbeitsplatzes wird einerseits als positiv angesehen, andererseits als negativ, weil es keinen gibt, der ihm sagt was als nächstes getan werden muss. Das Verhältnis zu den Vorgesetzten beschreibt er als sehr gut. Er findet diese sehr nett und unternimmt auch im privaten Umfeld etwas mit ihnen. Auch dieser Befragte arbeitet fast Vollzeit und macht somit innerhalb einer Woche rund 20 Stunden über die vertraglich geregelte Zeit hinaus. Allerdings erfolgt dies durch die eigene Motivation, da der Dokortitel damit verbunden wird. Zudem beschreibt er, dass es unmöglich ist, die Promotion mit einer halben Stelle auf drei Jahre befristet zu schaffen. Daher äußert er den Wunsch nach einer dreiviertel Stelle. Außerdem beschreibt der Befragte die Be-

fürchtung des Verlustes des Arbeitsplatzes, da eine Unsicherheit über eine mögliche Verlängerung besteht. Diese Unsicherheit hat allerdings keine Auswirkungen auf die persönliche Lebensplanung oder das Privatleben des Interviewten. Weiter beschreibt er, dass er keinen Leistungsdruck wahrnimmt, da er auf der Stelle konkurrenzlos ist. Dies hat den Nachteil, dass er manchmal den Ansporn verliert. Als Unterstützungsangebot kennt er das Promotionszentrum. Allerdings hat er dieses erst einmal in Anspruch genommen. Zudem hat er noch nicht an expliziten Fort- und Weiterbildungen teilgenommen, allerdings an Tagungen, die im Rahmen dieser Auswertung zu den Fort- und Weiterbildungen gezählt werden. Die Gründe für die Nichtteilnahme liegen in der hohen Arbeitsbelastung. Außerdem fehlen häufig Informationen zu Fort- und Weiterbildungen. Daher wünscht er sich Vorschläge seitens der Vorgesetzten. Denn die Fort- und Weiterbildungen haben für ihn einen hohen Stellenwert im Hinblick auf die weitere berufliche Qualifikation. Im Hinblick auf die berufliche Perspektive an der Hochschule fanden noch keine Gespräche mit den Vorgesetzten statt. Er geht aber davon aus, dass keine finanziellen Mittel für eine Verlängerung zur Verfügung steht. Zudem ist es ein ungeschriebenes Gesetz, dass Promovierende nach der Promotion die Hochschule verlassen. Dies regelt auch der Arbeitsvertrag sehr deutlich. Das persönliche Verhältnis zu den Kollegen/innen stellt keine Belastung dar. Es wird als gutes Verhältnis beschrieben. Der Befragte frühstückt manchmal mit seinen Kollegen/innen und tauscht sich privat aus, aber nicht inhaltlich. Es gibt keine Unterscheidung zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten. Als eine Belastung werden fehlende Informationen bezüglich Entscheidungen genannt. Er weiß häufig nicht, wer der richtige Ansprechpartner für ihn ist. Dennoch nimmt er keine Auswirkungen auf seine Gesundheit oder sein Gesundheitsverhalten aufgrund der Befristung wahr. Trotzdem wünscht er sich für eine Verbesserung der Arbeitssituation ebenso ein flexibles Modell, um die Promotion standardmäßig verlängern zu können.

Die Befragte mit der Identifikationsnummer WS01 ist eine Angestellte im Drittmittelprojekt. Sie verfolgt nicht das Ziel der Promotion. Der Gesamtzeitraum der Befristung beträgt drei Jahre. Zudem ist die Stelle als eine Halbtagsstelle ausgelegt. Es ist ihre erste Befristung an der HAW Hamburg, allerdings war sie zuvor schon an anderen Universitäten auf Zeit angestellt. Die jetzige Befristung läuft seit zweiinhalb Jahren. Sie arbeitet mit mehreren Kollegen/innen des Forschungsprojek-

tes im Team zusammen. Allerdings arbeitet sie hauptsächlich alleine, da sie Interviews durchführt und auswertet. Dies wird jedoch regelmäßig im Team besprochen. Zudem lehrt sie an der Hochschule. In Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit äußert sie die Befürchtung, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnte. Allerdings hofft sie auf eine Verlängerung in Form eines zeitlich versetzten Folgeprojektes. Ansonsten steht fest, dass sie nach der Befristung arbeitslos sein wird. Dadurch nimmt sie Auswirkungen auf die persönliche Lebensplanung und das Privatleben wahr. Sie beschreibt die prekäre Situation, dennoch betont die Befragte, dass ein Vertrag über drei Jahre im Drittmittelbusiness ein langer Zeitraum sei. Die Auswirkungen der Befristung beziehen sich auf eine berufsbiografische und finanzielle Unsicherheit, wodurch sie sich immer wieder auf neue Tätigkeiten einlassen muss. Zudem muss sie während der jetzigen Beschäftigung bereits nach einer neuen Beschäftigung suchen und nimmt parallel weitere Beschäftigungen an. Eine Planung ist lediglich für die Dauer der aktuellen Befristung möglich. Durch die hohe Arbeitsbelastung und die zusätzliche Belastung durch die Versorgung eines Kleinkindes nimmt sie nicht an Fort- und Weiterbildungen teil, obwohl sie die Möglichkeit hätte. Teilweise arbeitet sie über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus, aber gleicht diese Überstunden zeitnah aus. Nur als der Mutterschutz unmittelbar bevorstand, hat sie viele Überstunden gemacht, um Aufgaben abzuschließen. Leistungsdruck nimmt sie durch die gegenseitige Wertschätzung der Beschäftigten nicht wahr, allerdings integriert sie sich wenig in die Gremienarbeit an der Hochschule, da Entscheidungen eventuell erst umgesetzt werden, wenn sie nicht mehr an der Hochschule beschäftigt ist. Das persönliche Verhältnis zu den Vorgesetzten und den Kollegen/innen beschreibt sie als gut. Befristet Beschäftigte werden genauso wie unbefristete behandelt. Zudem gibt es eine gute Zusammenarbeit im Team. Durch regelmäßige Teamsitzungen wird die Partizipation bei Entscheidungen erhöht. Darüber hinaus wird sie im Hinblick auf eine berufliche Perspektive an der Hochschule durch ihre Vorgesetzten unterstützt. Auch die regelmäßigen Feedbackgespräche bieten ihr Unterstützung. Dennoch nimmt sie Auswirkungen auf die Gesundheit und das Gesundheitsverhalten wahr. Die hohe Belastung aufgrund der immer wieder kehrenden Arbeitslosigkeit bringt schlaflose Nächte mit sich. Zudem hat sie sich bewusst gegen eine Elternzeit entschieden, um das Projekt innerhalb der Befristung abschließen zu können. Hinzu kommt, dass sie trotz Krankheit nicht der Arbeit fernblieb, um im Projekt keine Zeit zu ver-

lieren. Insgesamt betrachtet wünscht sie sich, dass die Hochschulen die Verantwortung für ihre Beschäftigten sehen und dass Befristungen auf Dauer nicht gesund sind. Zudem wünscht sie sich frühzeitige Zukunftsgespräche, um zu erfahren, wie es mit der Beschäftigung an der Hochschule weiter geht.

Die letzte Befragte mit der Identifikationsnummer DMI01 ist Promovendin auf einer halben Stelle, die auf drei Jahre befristet ist. Die Befristung läuft seit einem Jahr. Es ist ihre zweite Befristung an der HAW Hamburg. Sie war vor der jetzigen Befristung wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Projekt. Dieses ging über zwei Jahre und ist dann ausgelaufen. Im jetzigen Projekt ist sie alleine beschäftigt. Sie befürchtet, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnte, obwohl es ihr von Anfang an bewusst war, dass der Vertrag über einen bestimmten Zeitraum läuft. Zum jetzigen Zeitpunkt ist sie aber noch relativ entspannt, da die Befristung noch zwei Jahre läuft. Bezüglich der persönlichen Lebensplanung und des Privatlebens nimmt die Beschäftigte keine Auswirkungen wahr, da ihre Existenz durch ihren Partner gesichert ist. Um das Projekt abzuschließen und ihren Dokortitel zu erhalten, arbeitet die Beschäftigte häufig über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus. Eine Stundenangabe möchte sie nicht machen, dennoch kann die Anzahl der Überstunden als hoch eingeschätzt werden, da sie betont, dass sie rechtliche Bedenken hat. Leistungsdruck stellt für die Beschäftigte keinen Belastungsfaktor dar. Gegenüber ihren Vorgesetzten und ihren Kollegen/innen hat sie ein sehr gutes Verhältnis, sowohl auf fachlicher, als auch auf persönlicher Ebene. Zudem denkt sie, dass sie im Hinblick auf eine berufliche Perspektive unterstützt werden würde, wenn es die Möglichkeit einer Überbrückung geben würde. Als positiv betrachtet sie zudem, dass sie bei Entscheidungen aktiv mit einbezogen wird. Sie kann Vorschläge machen, die dann besprochen werden. Auch die Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen besteht beispielsweise am Zentrum für Aus- und Fortbildungen. Darüber hinaus nutzt sie die Workshops/ Kursangebote sowie Beratungsangebote des Promotionszentrums. Diese Fort- und Weiterbildungen haben einen hohen Stellenwert in Bezug auf die berufliche und persönliche Weiterqualifizierung. Auf ihre Gesundheit und das Gesundheitsverhalten nimmt die Beschäftigte keine Auswirkungen wahr. Dennoch wünscht sie sich Zukunftsgespräche, um die berufliche Perspektive an der Hochschule zu besprechen. Dazu gehören auch frühzeitige Vertragsrückmeldungen, um zu wissen wie es weiter geht.

Dadurch können zusätzliche Unsicherheiten vermieden werden. Zudem wünscht sie sich, dass die Arbeitszeitenregelung mit den Stempelkarten für das wissenschaftliche Personal abgeschafft wird, um zusätzlichem Stress entgegenzuwirken.

Anhand der differenzierten Auswertung der Ergebnisse konnte ermittelt werden, dass bei befristet Beschäftigten aufgrund einer Promotion kein erhöhter Handlungsbedarf in Bezug auf psychische Belastungen und Beanspruchungen durch die Befristung besteht. Dennoch besteht der generelle Wunsch, das Ende der Promotion flexibel zu gestalten, um weiterhin ein Einkommen für die Beendigung der Promotion zu erhalten. Dadurch können psychische Belastungen durch die befristete Promotion reduziert werden.

Bei Beschäftigten in Drittmittelprojekten, ohne dem Ziel der Promotion, können Handlungsbedarfe vermutet werden. Diese sind vor allem im Bereich der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen sowie im Bereich der Arbeitsplatzunsicherheit zu finden. Um die Arbeitsplatzunsicherheit zu reduzieren, sollten frühzeitige Zukunftsgespräche stattfinden. Dies betrifft vor allem befristet Beschäftigte, dessen Befristung in naher Zeit ausläuft. Zudem sollten die Beschäftigten frühzeitige Rückmeldungen in Bezug auf eine mögliche Verlängerung oder bei den Promovierenden in Bezug auf eine Überbrückungszeit erhalten. Außerdem sollte diese Beschäftigungsgruppe bei der Teilnahme von Fort- und Weiterbildungen unterstützt werden, um zu einer beruflichen Weiterqualifizierung beizutragen. Dadurch können auch die mit der Befristung assoziierten Beanspruchungsparameter, wie Stressreaktionen und Schlafstörungen, gemindert werden.

4.3.2 Bewertung und Modifikation des Leitfadens

Wie im vorherigen Kapitel dargestellt, kommt es durch den Interviewleitfaden zu auswertbaren Ergebnissen und der Handlungsbedarf lässt sich feststellen. Dennoch wurden Modifikationen am Leitfaden durchgeführt, um ein optimales Ergebnis zu erhalten (vgl. Anhang O).

Zunächst wurde eine zu dem Interviewleitfaden vorangestellte Information erstellt, die weiteren Interviewer/innen die Handhabung des Leitfadens verdeutlicht, um Fehlern bei der Interviewdurchführung vorzubeugen. In der Information wird erklärt, dass die erste Phase des Interviews grundlegend ist und nicht außer Acht

gelassen werden darf, da in dieser Phase wichtige Informationen zum Datenschutz, zur Durchführung des Interviews sowie zu den behandelten Themen gegeben werden. Nach diesen Informationen ist es wichtig, einleitend zu sagen, dass das Interview beginnt, um Irritationen bei den Interviewpartner/innen zu vermeiden. Zudem sollte darauf geachtet werden, dass die Fragen einzeln gestellt werden. Dies wurde auch im Interviewleitfaden angepasst, indem Nachfragen als eigenständige Fragen ausformuliert wurden. Weiter wird den Interviewer/innen auf der Informationsseite mitgegeben, dass alle Fragen im Interview gestellt werden müssen. Das Auslassen von Fragen ist nur möglich, wenn der/die Befragte im Erzählfluss einer anderen Frage diese schon mitbeantwortet.

In Bezug auf den Aufbau des Interviewleitfadens hat sich der Einstieg in das Interview mit der Charakterisierung der Tätigkeit als sehr nützlich erwiesen. Der Einstieg in das Interview wird erleichtert und der/die Befragte kommt ins Erzählen. Dadurch kommt es zwar zu vielen Informationen, die für die spätere Auswertung irrelevant sind, jedoch lernt der/die Interviewer/in die Befragten auf diese Weise besser kennen. Zudem kann auf das Erzählte während des Interviews zurückgegriffen werden. Die Fragestellungen nach den vertraglichen Rahmenbedingungen, um die Länge des Beschäftigungsverhältnisses sowie die Wiederholungen einer Befristung zu erfassen, eignen sich ebenfalls gut. Es kommt zu konkreten Aussagen, die quantitativ ausgewertet werden können. Allerdings wurde dieser Fragenkomplex durch folgende Fragestellungen ergänzt: „Waren Sie vor der Befristung an der HAW Hamburg bereits woanders befristet angestellt?“ und „Falls ja: Wie lange?“. Denn nicht nur Befristungen an der HAW Hamburg können Auswirkungen auf die psychischen Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten haben, sondern auch Beschäftigungsverhältnisse, die es vor der Befristung an der HAW Hamburg gab.

Im Hauptteil des Interviewleitfadens, welcher die psychischen Belastungen und deren Handlungsbedarf erfassen soll, wird mit dem Themenkomplex der Arbeitsplatzunsicherheit begonnen. Dieses eignet sich als Einstieg in das Thema sehr gut, allerdings sind die Fragen nach den Auswirkungen auf die persönliche Lebensplanung sowie das Privatleben schwer voneinander abzugrenzen. Daher wurden die einzelnen Fragestellungen zu folgender Fragestellung zusammengefasst: „Wie nehmen Sie das Beschäftigungsverhältnis gegenüber Ihrer persönlichen Lebensplanung sowie das Privatleben wahr?“.

Der Themenblock der Arbeitszeit und der zeitlichen Anforderungen hat sich als gut durchführbar sowie auswertbar gezeigt, daher wurden keine Veränderungen vorgenommen.

Die Fragestellung nach dem Leistungsdruck, welche Gefühle die Befristung bei den Beschäftigten auslöst wurde durch die Frage „Haben Sie das Gefühl, sich durch das Beschäftigungsverhältnis immer wieder neu beweisen zu müssen?“ ersetzt. Die Begründung liegt darin, dass in den Pretests häufig diese Frage verwendet wurde und sie zu eindeutigen Ergebnissen bezüglich des Leistungsdruckes führt.

Der Block der Unterstützungsmöglichkeiten/ Fort- und Weiterbildungen wird im modifizierten Interviewleitfaden getrennt voneinander betrachtet. Dadurch entstehen aus einem langen Themenblock, zwei kurze Themenblöcke. Dies trägt zur Übersichtlichkeit des Interviewleitfadens bei. Zudem können diese Themenblöcke als alleinige Komplexe stehen, da sie sich inhaltlich, auch in der Auswertung, voneinander abgrenzen lassen. Hinzu kommt, dass der Themenblock der Unterstützungsmöglichkeiten an das Ende des Leitfadens gesetzt wurde. Die Begründung liegt darin, dass dies thematisch mit den Ideen und Wünschen der Beschäftigten verknüpft werden kann. Im Themenblock der Fort- und Weiterbildungen wurde die Frage „Nehmen Sie in gleichem Maße, wie Ihre Kollegen/innen an Fort- und Weiterbildungen teil?“ in zwei Fragen aufgeteilt:

- Haben Sie die Möglichkeit in gleichem Maße, wie Ihre Kollegen/innen an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen?
- Nehmen Sie an den angebotenen Fort- und Weiterbildungen teil?

Die Begründung für die Unterteilung der Fragestellung liegt darin, die Möglichkeit der Teilnahme und die tatsächliche Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen auf diese Weise getrennt voneinander betrachten zu können.

Im Fragenblock der Unterstützungsmöglichkeiten muss beachtet werden, dass die Frage nach dem Promotionszentrum ausschließlich Promovierende betrifft. Bei Projektangestellten ohne Promotion kann auf diese Frage verzichtet werden. Dies erfordert einen flexiblen Umgang mit dem Interviewleitfaden. Zur Verdeutlichung für nachfolgende Interviewer/innen wurde dieser Aspekt in die vorangestellte Information aufgenommen. Zudem wird die Frage nach weiteren Unterstützungen

von den Promovierenden in Bezug auf das Promotionszentrum und nicht Allgemein verstanden, daher wurde diese Fragestellung zur Verdeutlichung umformuliert. Aus der Fragestellung „Welche weitere Unterstützung bedarf es?“ wird „In Bezug auf alle Unterstützungsmöglichkeiten an der Hochschule, welche weiteren Unterstützungen wünschen Sie sich zusätzlich?“.

Im Themenkomplex der Entwicklungsmöglichkeiten wurde bei der Erprobung deutlich, dass die Fragestellung nach der Unterstützung durch die Vorgesetzten im Hinblick einer beruflichen Perspektive für Beschäftigte, deren Befristung noch über einen längeren Zeitraum läuft nicht beziehungsweise kaum beantwortbar ist. Das liegt vor allem daran, dass sie sich noch nicht mit einer Perspektive beschäftigt haben. Trotzdem wurde diese Frage im modifizierten Leitfaden beibehalten, da diese bei Beschäftigten, deren Vertrag bald ausläuft eine Bedeutung haben kann. Die Fragestellung nach der Transparenz des Arbeitsvertrages erreicht nicht die Zielstellung, ob die Beschäftigten frühzeitig Informationen bezüglich ihres Vertrages erhalten. Es wird lediglich beantwortet, ob der Vertrag transparent ist. Auf diese Frage ist keine andere Antwort als „Ja“ durch die Beschäftigten zu erwarten, da der Zeitrahmen sehr transparent im Vertrag festgehalten ist. Daher wurde die Fragestellung „Wie transparent werden Entscheidungen bezüglich Ihres Vertrages dargestellt?“ umformuliert in: „Erhalten Sie frühzeitige Informationen, ob ihr Vertrag verlängert beziehungsweise ein Überbrückungszeitraum gewährt wird?“.

Beim Fragenkomplex der Sozialen Kontakte/ Integration wird nur das Verhältnis zu den Kollegen/innen abgefragt, nicht zu den Vorgesetzten. Daher wurde die Frage „Wie beschreiben Sie das persönliche Verhältnis zu Ihren Vorgesetzten?“ ergänzt. Hinzu kommt, dass in diesem Themenkomplex nur nach der Partizipation bei Entscheidungen gefragt wird. Dabei ist die Integration in den Hochschulalltag ein weiterer wichtiger Aspekt, wie sich bei der Erprobung des Leitfadens herausgestellt hat. Daher wurde diese Frage ergänzt: „Denken Sie, dass Sie sich durch die Befristung anders als ihre Kollegen/innen in den Hochschulalltag beispielsweise in Hochschulgremien oder in den Kollegenkreis einbringen?“.

Die Fragestellungen mit Bezug auf die Gesundheit liefern aussagekräftige Ergebnisse. Die Fragen werden von den Interviewten verstanden und konkret beantwortet, daher wurden in diesem Themenkomplex keine Änderungen vorgenommen.

Die letzte inhaltliche Frage nach den Ideen und Wünschen der Beschäftigten führt dazu, dass die Beschäftigten insgesamt auf Ihre Arbeitssituation blicken und nicht

nur auf das befristete Beschäftigungsverhältnis, daher wurde diese im modifizierten Leitfaden konkretisiert. Aus der Fragestellung „Nehmen Sie an, Sie könnten als befristet Beschäftigte/r etwas an der Arbeitssituation verändern. Was wäre das?“ wurde: „Wenn Sie auf das Interview zurückblicken und an die möglichen Belastungen, die auf ihre Befristung zu beziehen sind, denken. Was könnte Ihnen konkret helfen, um diese Belastungen durch die Befristung zu reduzieren?“.

Der Ausklang des Interviews kann als sehr positiv bewertet werden. Es gelingt ein guter Abschluss und ein Herausführen aus der Interviewsituation. Daher ist es wichtig, dass nachfolgende Interviewer/innen diesen Ausklang ebenso berücksichtigen. Dies wird auf der vorangestellten Informationsseite festgehalten.

5 Diskussion

5.1 Methodendiskussion

Die ausgewählte Methode des Interviewleitfadens eignet sich eher, um etwas Unbekanntes zu erforschen. In einem unbekanntem Feld würde die offene Form eines Interviewleitfadens zur Geltung kommen, indem ausschließlich offene Fragestellungen gestellt werden. Durch den Wunsch des Betriebes wurde dennoch das Leitfadeninterview als Methode gewählt, obwohl es eine breite Literaturliteraturbasis zum Zusammenhang der Befristungen und psychischen Belastungen sowie Beanspruchungen gibt. Allerdings war es notwendig, die offene Form des Leitfadens bewusst zu missachten, um zu aussagekräftigen Ergebnissen in Bezug auf die befristeten Beschäftigten an der HAW Hamburg zu kommen. Zudem ist es wichtig zu beachten, dass sich das entwickelte Instrument für den Vergleich mit den Ergebnissen aus der quantitativen Befragung nicht eignet. Um einen Vergleich anzustellen, hätte es in der Befragung die Möglichkeit geben müssen zwischen „Befristung“ und „Unbefristung“ auszuwählen.

In Bezug auf die Methodik der Entwicklung des Interviewleitfadens ergeben sich Limitationen bei der Zielgruppenformulierung. In dieser wurde beschrieben, dass es sich um befristete Beschäftigte in der Forschung handeln muss. Es findet keine Unterscheidung von Promovierenden und Projektmitarbeiter/innen statt, obwohl dies zu völlig unterschiedlichen Belastungen führen kann. Diese Limitation wird in der späteren Auswertung aufgefangen, indem die Art der Beschäftigung ermittelt wird. Positiv zu betrachten ist die Operationalisierung, um den Leitfaden zu entwickeln. Dadurch soll eine Qualitätssicherung ermöglicht werden. Dennoch kann die Qualitätssicherung aufgrund des Mangels umfassender Pretests nicht geleistet werden. Zudem wurden bei der Entwicklung des Leitfadens keine Qualitätskriterien der qualitativen Forschung berücksichtigt. Dennoch ist es möglich, anhand der durchgeführten Pretests den Leitfaden zu bewerten und erste Hinweise zum Umgang damit zu geben.

Im Hinblick auf die Auswahl der Untersuchungspersonen ist kritisch zu betrachten, dass es sich um keine Zufallsstichprobenauswahl handelt. Daher besteht die Möglichkeit, dass sich nur befristete Beschäftigte für ein Interview bereit erklärt haben, die keine oder wenige psychische Belastungen und Beanspruchungen verspüren.

Das bedeutet, dass die Ergebnisse der Datenauswertung nicht auf alle befristet Beschäftigten an der HAW Hamburg zurückzuführen sind.

Die Methodik der Datenauswertung ist sehr umfassend. Dies hat den Vorteil, dass eingeschätzt werden kann, ob es durch den entwickelten Interviewleitfaden zu aussagekräftigen Ergebnissen kommt.

5.2 Ergebnisdiskussion

Die Ergebnisse der Operationalisierung haben sich sehr gut für die Entwicklung des Interviewleitfadens geeignet. Auch der Aufbau der einzelnen Phasen innerhalb des Interviews hat sich für die Durchführung der Interviews als praktisch erwiesen. Dadurch wird eine einfache Handhabung des Leitfadens ermöglicht. Für die Pretests konnten vier Beschäftigte als Interviewpartner/innen gewonnen werden. Wie bereits in der Methodendiskussion beschrieben, reicht dies bei weitem nicht aus, um die Qualität des Leitfadens zu sichern. Weitere Interviews konnten aufgrund des Umfangs dieser Ausarbeitung nicht durchgeführt werden. Hinzu kommt, dass sich bei der Durchführung der Pretests nicht immer an den Leitfaden gehalten wurde. Teilweise wurden nicht alle Fragen gestellt, da welche vergessen wurden oder Fragen eingefügt, die nicht Teil des Leitfadens sind. Die eingefügten Fragen sind teilweise irrelevant für die Beantwortung der untergeordneten Zielfragestellungen. Auch wurden Fragen innerhalb des Pretests abgeändert, beispielsweise die Frage nach dem Leistungsdruck. Es wurde nicht nach den ausgelösten Gefühlen durch das Beschäftigungsverhältnis gefragt, sondern nach dem Gefühl, sich neu beweisen zu müssen. Dieses Vorgehen ist als kritisch zu betrachten, da die Gefahr besteht, dass die einzelnen Interviews nicht miteinander vergleichbar sind. Allerdings gelang es durch dieses Vorgehen, bei der Modifikation des Leitfadens neue relevante Aspekte aufzunehmen sowie Fragestellungen zu optimieren. Für die Durchführung weiterer Interviews wird empfohlen, sich an den Leitfaden zu halten, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen und Suggestivfragen zu vermeiden.

Während der Erprobung des Leitfadens wurde deutlich, dass die Beschäftigten häufig Belastungen nennen, die sich nicht explizit auf die befristete Beschäftigung beziehen. Dies hat die Datenauswertung erschwert, sodass es möglich ist, dass

Belastungen und Beanspruchungen erfasst wurden, die nicht nur durch die Befristung bedingt sind.

Bezüglich des entwickelten Auswertungsleitfadens kann keine Vollständigkeit garantiert werden, da sich die Bildung und Beschreibung der Kategorien auf die durchgeführten Pretests beziehen. Das bedeutet, dass es möglich ist, dass dieser durch weitere Interviews ergänzt werden muss, um alle Aussagen einordnen und auswerten zu können. Die Einzelfallbetrachtung innerhalb der Datenauswertung führt zu einem erhöhten Zeitbedarf, dennoch wird dieses Vorgehen für weitere Interviews empfohlen, da die Interviewten teilweise sehr speziellen Belastungen ausgesetzt sind, die sich nicht in der allgemeinen Datenauswertung wiederfinden. Innerhalb der Datenauswertung ist es gelungen, einen Handlungsbedarf zu ermitteln, dennoch ist es bei der ersten Konzipierung der Fragen nicht immer gelungen diese auf die Befristung zu beziehen. Dies wurde durch die Modifikation des Leitfadens behoben. Jedoch fand nach der Modifikation keine weitere Überprüfung des Leitfadens statt, was in der Folge zu Limitationen bezüglich der Qualität führt. Zudem müsste der Auswertungsleitfaden erneut erprobt und gegebenenfalls überarbeitet werden.

6 Fazit und Ausblick

Das entwickelte Instrument führt zu auswertbaren Ergebnissen, wodurch der Handlungsbedarf in Bezug auf psychischen Belastungen und Beanspruchungen bei befristet beschäftigt Mitarbeiter/innen im Wissenschaftsbereich ermittelt werden kann. Dennoch sollte bei der Durchführung von weiteren Interviews beachtet werden, dass der Interviewleitfaden nicht nach allen Qualitätskriterien gesichert ist. Für die Zwecke an der Hochschule kann dieses Instrument allerdings verwendet werden, wenn die Limitationen der Ergebnisse nicht vernachlässigt werden. Es kann ein guter Überblick über auftretende Belastungen und Beanspruchungen gewonnen werden aus denen Maßnahmen entwickelt werden können. Die vorgenommenen Modifizierungen am Leitfaden sollen die auftretenden Schwierigkeiten während der Pretests verringern. Nur durch eine erneute Erprobung des modifizierten Interviewleitfadens können Probleme bei der Durchführung abschließend verhindert werden. Daher wird empfohlen den Interviewleitfaden anhand der Durchführung weiterer Interviews weiter zu verbessern. Die ausführliche Form des Interviewleitfadens trägt dazu bei, dass auch andere Personen den Leitfaden anwenden können. Dies wird auch empfohlen, um weitere befristet Beschäftigte nach ihren psychischen Belastungen und Beanspruchungen zu befragen. Vor allem Nicht-Promovierende scheinen einen erhöhten Handlungsbedarf in Bezug auf die Reduzierung ihrer psychischen Belastungen und Beanspruchungen zu sehen. Um dies abschließend zu untersuchen, ist es zwingend notwendig weitere Interviews durchzuführen. Durch die weitere Durchführung der Interviews sollte zudem untersucht werden, welche weiteren Einflussfaktoren verstärkt auf die psychischen Belastungen und Beanspruchungen einwirken. Außerdem ist es empfehlenswert die Promovierenden nicht nur hinsichtlich ihrer psychischen Belastungen und Beanspruchungen durch die Befristung zu befragen, sondern zusätzlich im Hinblick auf die Belastungen und Beanspruchungen durch die Promotion. Beschäftigte mit besonderen Eigenschaften, wie beispielsweise einer Schwangerschaft oder den Übergang in die Elternzeit sollten gesondert betrachtet werden. Bei ihnen wird ein erhöhter Handlungsbedarf vermutet. Zudem ist es sinnvoll die unterschiedlichen Beschäftigungsbereiche miteinander zu vergleichen, um zu erfassen, ob die Mitarbeitenden in der Verwaltung den gleichen psychischen Belastungen und Bean-

spruchungen, wie Beschäftigte aus der Forschung ausgesetzt sind. Der zusätzlich entwickelte Auswertungsleitfaden führt dazu, dass die Auswertung der Ergebnisse vergleichbar ist und andere Personen die Interviews im gleichen Maße auswerten können. Ergebnisse aus den Interviews, welche sich nicht konkret auf die Befristung beziehen lassen, sollten dennoch in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen einbezogen werden. Nur dadurch ist es möglich, ein umfassendes Bild zu erhalten.

Literaturverzeichnis

Banscherus, U.; Dörre, K.; Neis, M.; Wolter, A. (2009): Arbeitsplatz Hochschule – Zum Wandel von Arbeit und Beschäftigung in der unternehmerischen Universität. Bonn: WISO Diskurs.

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2015): Zeitlich befristete Beschäftigung: Die Arbeitsbedingungen im Fokus. Dortmund: BauA. Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-12.pdf?__blob=publicationFile&v=1
Letzter Zugriff: 30.06.2017

Beck, D.; Morschhäuser, M.; Hasselhorn, H. M. (2014): Einführung. In: BauA (Hrsg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Erich Schmidt. S. 13 – 18.

Berger-Grabner, D. (2016): Wissenschaftliches Arbeiten in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften – Hilfreiche Tipps und praktische Beispiele. 3., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2010 – Unfallverhütungsbericht Arbeit. Dortmund: BMAS. Verfügbar unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga-2010.pdf?__blob=publicationFile
Letzter Zugriff: 30.06.2017

Burkhardt, A. (2011): „Bewundert viel und viel gescholten“ – Aktuelles vom Arbeitsplatz Hochschule. In: Himpele, K.; Keller, A.; Ortmann, A. (Hrsg.): Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung. Bielefeld: Bertelsmann. S. 19 – 29.

Busch, K. (2016): Die Arbeitsunfähigkeit in der Statistik der GKV. In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Meyer, M. (Hrsg.): Fehlzeiten – Report 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen. Berlin: Springer. S. 455 – 466.

Dirksmeyer, J. (2014): Befristetes Arbeitsverhältnis – Vorbeschäftigung § 14 Abs. 2 TzBfG. In: Buschmann, R.; Fraunhofer, B.; Schierle, K.; Vorbau, R.-H. (Hrsg.): Unsichere Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland und Europa. Baden-Baden: Nomos.

Döring, N.; Bortz, J. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften, 5. Vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin/Heidelberg: Springer.

Ducki, A.; Busch, C. (2010): Gesundheitsförderung bei Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Verfügbar unter:

https://www.wido.de/fileadmin/wido/downloads/pdf_ggw/wido_ggw_aufs3_0410.pdf

Letzter Zugriff: 30.06.2017

Faltermaier, T. (2017): Gesundheitspsychologie. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.

Flick, U. (2014): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 6. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverlag.

Gläser, J.; Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrument rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Helfferrich, C. (2011): Die Qualität qualitativer Daten – Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Horstmeier, G. (2009): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Systematische Darstellung sämtlicher Beschäftigungsformen. Berlin: De Gruyter Rechtswissenschaften.

Kaiser, R. (2014): Qualitative Experteninterviews – Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Wiesbaden: Springer.

Kaluza, G. (2014): Gelassen und sicher im Stress. Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen. 5., korrigierte Auflage. Berlin: Springer.

Klecha, S.; Reimer, M. (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. In: Klecha, S.; Krumbein, W. (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 13 – 88.

Krause, A.; Dorsemagen, C.; Stadlinger, J.; Baeriswyl, S. (2012): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Meyer, M. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin: Springer. S. 191 – 202.

Kroll, L.E.; Lampert, T. (2012): Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung und Gesundheit. GBE-Kompakt. Berlin: Robert Koch-Institut.

Verfügbar unter:

http://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsK/2012_1_Arbeitslosigkeit_Gesundheit.html?nn=2532006

Letzter Zugriff: 27.07.2017

Kruse, J. (2015): Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz. 2., überarbeitete und ergänzte Auflage. Weinheim: Beltz Juventa.

Kuckartz, U. (2012): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim: Beltz Juventa.

Küstners, I. (2006): Narrative Interviews – Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mayring, P. (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken. 6., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz.

Merkens, H. (2013): Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In: Flick, U.; von Kardorff, E.; Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 10. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. S. 286 – 299.

Misoch, Sabina (2015): Qualitative Interviews. Berlin: Walter de Gruyter.

Morschhäuser, M.; Beck, D.; Lohmann-Haislah, A. (2014): Psychische Belastungen als Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung. In: BauA (Hrsg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Erich Schmidt. S. 19 – 44.

Mümken, S.; Gerdau-Heitmann, C.; Koppelin, F. (2016): Einflussfaktoren atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf die Gesundheit. In: Pundt, J.; Scherenberg, V. (Hrsg.): Erfolgsfaktor Gesundheit im Unternehmen – Zwischen Kulturwandel und Profitekultur. Bremen: Apollon. S. 241-266.

Mümken, S.; Kieselbach, T. (2009): Prekäre Arbeit und Gesundheit in unsicheren Zeiten. In: Arbeit, Jg. 18, Nr. 4. S. 313 – 326.

Verfügbar unter: <https://www.degruyter.com/view/j/arbeit.2009.18.issue-4/arbeit-2009-0406/arbeit-2009-0406.xml>

Letzter Zugriff: 28.04.2017

Peter, R. (2017): Von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, Belohnungen und betrieblicher Gerechtigkeit: Die Modelle Demand-Control und berufliche Gratifikationskrisen. In: Faller, G. (Hrsg.): Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Bern: Hogrefe. S. 111 – 122.

Poppelreuter, S.; Mierke, K. (2012): Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Ursachen – Auswirkungen – Handlungsmöglichkeiten. 4. Durchgesehene Auflage. Berlin: Erich Schmidt.

Przyborski, A.; Wohlrab-Sahr, M. (2009): Qualitative Sozialforschung – Ein Arbeitsbuch, 2., korrigierte Auflage. München: Oldenbourg.

Quint-Essenz (2013): Evaluationsmethoden und –instrumente.

URL: <https://www.quint-essenz.ch/de/topics/1203>

Letzter Zugriff: 23.05.2017

Reinders, H. (2005): Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen – Ein Leitfa-
den. München: Oldenbourg.

Reithmeier, C. (2016): Der aktivierende Sozialstaat. Mit widersprüchlichen qualita-
tiven Auswertungsstrategien auf den Spuren seiner Folgen: Experteninterviews,
Inhaltsanalyse und Grounded Theory. In: Wintzer, J. (Hrsg.): Qualitative Methoden
in der Sozialforschung. Forschungsbeispiele von Studierenden für Studierende.
Berlin: Springer. S. 99 – 108.

Richter, G.; Schütte, M. (2017): Belastung ist neutral! Das Belastungs-
Beanspruchungs-Modell. In: Faller, G. (Hrsg.): Lehrbuch Betriebliche Gesund-
heitsförderung. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Bern: Hogrefe.
S. 123 – 130.

Ruckenbiel, J. (2013): Gesundheit, Arbeit und Zusammenhalt. Betriebliche Ge-
sundheitsförderung durch Arbeitsgestaltung. Freiburg: Centaurus.

Schäfer, H.; Schmidt, J.; Stettes, O. (2013): Qualität der Arbeit. Köln: Institut der
deutschen Wirtschaft.

Schnee, M.; Vogt, J. (2015): Die gesundheitliche Situation von atypisch und prekär
Beschäftigten. In: Böcken, J.; Braun, B.; Meierjürgen, R. (Hrsg.): Gesundheitsmo-
nitor 2015 – Bürgerorientierung im Gesundheitswesen. Ein Kooperationsprojekt der
Bertelsmannstiftung und der BARMER GEK. Gütersloh: Bertelsmann.

Verfügbar unter:

http://www.gesundheitsmonitor.de/uploads/tx_itaarticles/201503-Beitrag.pdf

Letzter Zugriff: 30.06.2017

Scholl, A. (2015): Die Befragung. 3., überarbeitete Auflage. Konstanz: UVK Ver-
lagsgesellschaft.

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Hamburg, den

.....
Svenja Fortak

Anhang

A: Eingesetzter Fragebogen an der HAW Hamburg	57
B: Anschreiben	73
C: Interviewprotokoll	74
D: Transkriptionsregeln	75
E: Strukturierung des Leitfadens	76
F: Interviewleitfaden	83
G: Einverständniserklärung	87
H: Interviewprotokoll TI01	88
I: Interviewprotokoll TI02	89
J: Interviewprotokoll WS01	90
K: Interviewprotokoll DMI01	91
L: Kategorienbildung	92
M: Auswertungsleitfaden	123
N: Codierung der Interviews	141
O: Modifizierter Leitfaden	145

A: Eingesetzter Fragebogen an der HAW Hamburg



Psychische Belastungen und Ressourcen Befragung Fak. TI, Januar 2017

Stand: 12.2016

Übersicht Fragebereiche

Arbeitsbedingungen

1. Allgemeine Arbeitssituation
2. Führungskultur
3. Kultur im Arbeitsbereich
4. Kultur im Department
5. Kultur in der Fakultät
6. Kultur in der HAW Hamburg

Auswirkungen

7. Qualität der Arbeit
8. Arbeitszufriedenheit, Engagement, Bindung
9. Gesundheit

Befragungskonzept

Situationsanalyse

Jedem Fragebereich sind valide Skalen zugeordnet, die zusammengefasste Aussagen zur Situation zulassen.

Bedarfsanalyse

Zu einzelnen Skalen bzw. zu mehreren zusammengefassten Skalen werden die Handlungsbedarfe abgefragt.

Soziodemographische Daten

- Statusgruppe (Prof./ WiMi/ TVP)
- Departement bzw. Verwaltung/Werkstatt
- Geschlecht (männlich/ weiblich) (Nur auf der Ebene der Fakultät auszuwerten)

1 Arbeitssituation

1.1 Zufriedenheit mit Ausstattung und äußeren Rahmenbedingungen

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Rahmenbedingungen? („sehr zufrieden“ bis „sehr unzufrieden“)

P, WiMi, TVP	...den Materialien, Arbeitsmitteln und der technischen Ausstattung Ihres Arbeitsplatzes?
P, WiMi, TVP	...den äußeren Bedingungen (z.B. Beleuchtung, Belüftung, Lärm, Raumgröße und Ausstattung) Ihres Arbeitszimmers?
P, WiMi, TVP	...den äußeren Bedingungen (z.B. Beleuchtung, Belüftung, Lärm, Raumgröße und -ausstattung) sonstiger von Ihnen genutzter Arbeitsräume (z.B. Seminarräume, Labore)?

1.2 Zufriedenheit mit Unterstützungsangeboten

Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Rahmenbedingungen? („sehr zufrieden“ bis „sehr unzufrieden“)

WiMi, TVP, P	... den Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung für Ihre Aufgaben?
P, WiMi, TVP	... den Beratungsangeboten der HAW?
P, WiMi, TVP	... der Unterstützung durch die Hochschulverwaltung insgesamt?

1.3 Vertretungssituation am Arbeitsplatz

In welchem Maße trifft folgende Aussage zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

WiMi, TVP, P	Für meinen Arbeitsplatz gibt es eine angemessene Vertretungsregelung.
--------------	---

1.4 Klarheit der Aufgabe

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Ich weiß, was von mir bei der Arbeit erwartet wird.
--------------	---

1.5 Sinnhaftigkeit der Aufgabe, Teil 1

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Ich habe das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist.
P, WiMi, TVP	Ich erlebe meine Arbeit als persönliche Bereicherung.

1.6 Sinnhaftigkeit der Aufgabe, Teil 2 (Legitimität der Aufgaben)

In welchem Maße trifft folgende Aussage zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Ich muss Dinge tun, die von anderen Personen getan werden sollten.
P, WiMi, TVP	Ich muss Dinge tun, die auf eine andere Art und Weise getan werden sollten.
P, WiMi, TVP	Ich muss Dinge tun, die mir unnötig erscheinen.

1.7 Qualifizierung für Aufgaben

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Meine Kenntnisse und Fähigkeiten reichen aus, um erfolgreich arbeiten zu können.
P, WiMi	Auf meine Aufgaben in der Lehre fühle ich mich ausreichend vorbereitet.
P, WiMi	Auf meine Aufgaben im Forschungs- und Projektmanagement fühle ich mich ausreichend vorbereitet.
P, WiMi	Auf meine Forschungstätigkeit im engeren Sinne fühle ich mich ausreichend vorbereitet.
P, WiMi, TVP (Zusatzitem)	Auf meine Arbeit in der Selbstverwaltung fühle ich mich ausreichend vorbereitet.

1.8 Passung von Arbeitsaufgaben

In welchem Maße trifft folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Meine Arbeit ermöglicht es mir, meine Kompetenzen zu entfalten.
P, WiMi, TVP	Meine Arbeit bietet mir die Möglichkeit, das zu tun, was ich gut kann.
P, WiMi, TVP (Zusatzitem)	Ich fühle mich durch meine Arbeit im positiven Sinne gefordert.

1.9 Handlungsspielraum / Optionsstress

In welchem Maße treffen folgende Aussage zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Meine Aufgaben sind abwechslungsreich.
P, WiMi, TVP	Bei der Erledigung meiner Arbeitsaufgaben habe ich angemessene Handlungsspielräume (z.B. bezogen auf Planung, Einteilung, Arbeitsinhalte).

1.10 Aufgabenbezogene Konflikte

In welchem Maße treffen folgende Aufgaben zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Es werden widersprüchliche Anforderungen an mich gestellt.
P, WiMi, TVP	Die Erwartungen, die im Rahmen meiner Tätigkeit an mich gestellt werden, entsprechen dem, wovon ich ausgegangen bin.
P, WiMi, TVP	Wettbewerbssituationen mit Kolleginnen und Kollegen (z.B. um Ressourcen) empfinde ich als belastend.

1.11 Zeitliche Anforderungen

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Ich stehe bei meiner Arbeit unter Zeitdruck.
P, WiMi, TVP	Es gibt Phasen, in denen ich ungestört arbeiten kann.
P, WiMi, TVP	Ich muss zu viele Dinge auf einmal bewältigen.
P, WiMi, TVP	Meine Verpflichtungen lassen 30 Minuten Pause (pro Arbeitstag) zu.
WiMi, TVP	Ich kann meine Arbeit zum vorgesehenen Zeitpunkt beenden.
WiMi, TVP	Es wird von mir (unausgesprochen oder ausgesprochen) erwartet, dass ich über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeite.
WiMi	Ich habe notwendige Zeit für meine wissenschaftliche Weiterqualifikation (z.B. Promotion).
WiMi, TVP	Bei hoher Arbeitsbelastung werden meine Aufgaben angepasst (z.B. durch Umverteilung, Abstriche in Qualität oder Priorisierung).
P	Bei hoher Arbeitsbelastung kann ich meine Aufgaben anpassen (z.B. durch Umverteilung, Abstriche in Qualität oder Priorisierung).

1.12 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Meine Arbeitsbedingungen ermöglichen es mir, meinen beruflichen und meinen familiären / privaten Belangen gerecht zu werden.
P, WiMi, TVP	Ich kann meine Arbeitszeit entsprechend familiärer Belange flexibel gestalten.

1.13 Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Perspektive

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

WiMi	Ich bin mit meinen beruflichen Perspektiven innerhalb von wissenschaftlichen Einrichtungen zufrieden.
P, WiMi, TVP	Ich bin mit meinen generellen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zufrieden.
P, WiMi, TVP	Meine Entwicklungsmöglichkeiten entsprechen dem, wovon ich ausgegangen bin.

1.14 Einzel-Items (Werden wenn möglich nach der Auswertung weiterer Befragungen durch Salubris passenden Skalen zugeordnet)

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi	Meine Arbeitsbedingungen sind so gestaltet, dass ich erfolgreich wissenschaftlich arbeiten kann.
P, WiMi, TVP	Meine Arbeitsbedingungen sind insgesamt so gestaltet, dass ich erfolgreich arbeiten kann.

1.15 Wertschätzung der Arbeit

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Alles in allem habe ich den Eindruck, dass meine Arbeit in der Hochschule wertgeschätzt wird.
P	Alles in allem habe ich den Eindruck, dass meine Arbeit von der Hochschulleitung wertgeschätzt wird.
P, WiMi	Meine Arbeiten im Forschungs- und Projektmanagement werden in der Hochschule wertgeschätzt.
P, WiMi	Meine Arbeit in der Lehre wird in der Hochschule wertgeschätzt.
P, WiMi	Meine Forschungstätigkeit (im engeren Sinne) wird in der Hochschule wertgeschätzt.
P, WiMi	Meine Bemühungen um gute Betreuung von Studierenden und Promovierenden werden in der Hochschule wertgeschätzt.
TVP	Meine Bemühungen um guten Service (z.B. für Studierende oder Mitarbeitende) werden in der Hochschule wertgeschätzt.
Alle Zusatzitem	Meine Arbeit in der Selbstverwaltung wird in der Hochschule wertgeschätzt.
P, WiMi, TVP	Wenn ich an meine erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.

1.16 Serviceleistungen für Studierende (nur wenn Filterfrage mit JA beantwortet)

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

	Bei meiner Arbeit mit Studierenden...
P, WiMi, TVP	... bekomme ich positives Feedback.
P, WiMi, TVP	...werde ich beschimpft, beleidigt oder persönlich angegriffen.
P, WiMi, TVP	... kommt es zu heftigen Auseinandersetzungen.
P, WiMi, TVP	...bin ich Situationen ausgesetzt, in denen es keinerlei Kooperationsbereitschaft beim Gegenüber gibt.
P, WiMi, TVP	...bin ich aggressivem oder bedrohlichem Verhalten ausgesetzt.
WiMi, TVP	Im Kontakt mit Studierenden erhalte ich Unterstützung (z.B. durch Vorgesetzte oder Kolleginnen/Kollegen).
P	Im Kontakt mit Studierenden erhalte ich Unterstützung (z.B. durch Kolleginnen/Kollegen).
P, WiMi, TVP Zusatzitem	Auf problematisches Verhalten von Studierenden fühle ich mich vorbereitet.

Inplacement (Einführung / Einarbeitung) Filterfrage (kein Benchmark!)

(Trifft zu/Trifft nicht zu)

P, WiMi, TVP	Sind Sie in den letzten 5 Jahren „neu“ in die Hochschule gekommen?
--------------	--

1.17 Inplacement (Einführung / Einarbeitung)

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Ich wurde beim fachlichen Einstieg in meine neue Rolle unterstützt.
--------------	---

P, WiMi, TVP	Bei der Übernahme der neuen Stelle war ich anfangs auf mich allein gestellt.
--------------	--

P, WiMi, TVP	Für die Übernahme meiner Aufgaben standen mir zeitnah die notwendigen Informationen zur Verfügung.
--------------	--

P, WiMi, TVP	Es gab Umstände, die mir die Aufnahme meiner Arbeit erschwert haben.
--------------	--

P, WiMi, TVP	Ich wurde von meinen Kolleginnen und Kollegen offen empfangen.
--------------	--

P, WiMi	Es gab Angebote zur fachlichen Kooperation.
---------	---

2 Führungskultur

2.1 Mitarbeiterorientierung der direkten Vorgesetzten

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

	Meine direkte Vorgesetzte/ mein direkter Vorgesetzter ...
WiMi, TVP	... steht zu dem, was er/sie sagt.
WiMi, TVP	... zeigt für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) Wertschätzung.
WiMi, TVP	... spricht Teammitglieder auf problematische Verhaltensweisen angemessen an.
WiMi, TVP	... unterstützt die MA bei der Vereinbarkeit der Arbeitsaufgaben mit Familienaufgaben.
WiMi, TVP	... behandelt die einzelnen MA auf der Basis gleicher Regeln und Werte.
WiMi, TVP	... beachtet die individuellen Belastungsgrenzen der MA.
WiMi, TVP	... unterstützt die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Kolleginnen und Kollegen.

2.2 Information und Orientierung durch direkte Vorgesetzte

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

	Meine direkte Vorgesetzte/ mein direkter Vorgesetzter ...
WiMi, TVP	... informiert über wichtige Vorgänge.
WiMi, TVP	... trifft notwendige Entscheidungen.
WiMi, TVP	... begründet Entscheidungen nachvollziehbar.
WiMi, TVP	... formuliert Erwartungen klar.
WiMi, TVP	... erkennt meine Leistung an.
WiMi, TVP	... äußert Kritik konstruktiv.
WiMi, TVP	... stimmt meine Aufgaben mit mir ab.

2.3 Unterstützung durch direkte Vorgesetzte (bezügl. Aufgaben u. beruflicher Entwicklung)

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

	Meine direkte Vorgesetzte/ mein direkter Vorgesetzter ...
WiMi, TVP	... übergibt mir in einem angemessenen Maße Verantwortung.
WiMi, TVP	... achtet darauf, dass ich meine Kompetenzen (weiter)entwickeln kann.
WiMi, TVP	... unterstützt mich bei meiner beruflichen Entwicklung.
TVP	... unterstützt mich bei meinen Arbeitsaufgaben.
WiMi	... unterstützt mich bei meiner wissenschaftlichen Weiterqualifizierung (z.B. Promotion).
WiMi	... unterstützt mich bei meinen Aufgaben in der Lehre.
WiMi	... unterstützt mich bei meinen Aufgaben in der Forschung.
WiMi	... unterstützt mich bei der Übernahme von Leitungsaufgaben (z.B. Projekt-, Teamleitung)
WiMi, TVP	... unterstützt mich bei Veränderungen oder neuen Anforderungen.

Fragenblock 2.4 (Nummerierung Original FB) „Leitungsaufgaben“ entfällt!

3 Kultur im Arbeitsbereich

3.1 Kollegiale Zusammenarbeit in meinem Arbeitsbereich

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Zwischen den Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsbereich gibt es Spannungen und Konflikte.
P, WiMi, TVP	Das persönliche Verhältnis zwischen den Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsbereich ist gut.
P, WiMi, TVP	Bei uns im Arbeitsbereich unterstützen sich die Kolleginnen und Kollegen gegenseitig.
Fragenblock 3.2 (Nummerierung Original FB) „Zusammenarbeit mit anderen Bereichen“ entfällt!	

3.2 Partizipation in meinem Arbeitsbereich

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

WiMi, TVP	An wichtigen Entscheidungen werde ich in meinem Arbeitsbereich beteiligt.
WiMi, TVP	Bei wichtigen Themen kann ich in meinem Arbeitsbereich mitwirken.

3.3 Gemeinsame Ziele und Werte im Arbeitsbereich

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	In unserem Arbeitsbereich verfolgen wir gemeinsame Ziele.
P, WiMi, TVP	Wir orientieren uns bei der täglichen Arbeit an gemeinsamen Regeln und Werten.
P, WiMi, TVP	Es gibt gemeinsame Vorstellungen darüber, wie sich der Arbeitsbereich weiterentwickeln soll.

3.4 Umgang mit Problemen und Konflikten in meinem Arbeitsbereich

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Bei uns im Arbeitsbereich werden Probleme von Kolleginnen und Kollegen offen angesprochen.
P, WiMi, TVP	Probleme werden in meinem Arbeitsbereich angegangen.
P, WiMi, TVP	Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden in meinem Arbeitsbereich sachlich ausgetragen.
P, WiMi, TVP	Bei uns im Arbeitsbereich ist es möglich, über Fehler zu sprechen.

4 Kultur im Department

4.1 Partizipation in meinem Department

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Bei wichtigen Themen in meinem Department wird mein Arbeitsbereich vor vollendete Tatsachen gestellt.
P, WiMi, TVP	Entscheidungen der Leitung meines Departments sind transparent.
P, WiMi, TVP	Entscheidungen der Leitung meines Departments sind nachvollziehbar.
P, WiMi, TVP	An wichtigen Entscheidungen meines Department wird mein Arbeitsbereich beteiligt.

4.2 Ziele und Werte in meinem Department

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	In meinem Department verfolgen wir gemeinsame Ziele.
P, WiMi, TVP	In meinem Department orientieren wir uns an gemeinsamen Regeln und Werten.
P, WiMi, TVP	Es gibt gemeinsame Vorstellungen darüber, wie sich mein Department weiterentwickeln soll.
P, WiMi, TVP	Unser Arbeitsbereich setzt sich für die Ziele meines Departments ein.

4.3 Umgang mit Problemen und Konflikten in meinem Department

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Probleme werden in meinem Department angegangen.
P, WiMi, TVP	Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden in meinem Department sachlich ausgetragen.

4.4 Organisationskultur in meinem Department

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	In meinem Department funktioniert die Zusammenarbeit der einzelnen Arbeitsbereiche gut.
P, WiMi, TVP	Auf die Leitung meines Departments kann ich mich verlassen.
P, WiMi, TVP	Die Leistungen meines Arbeitsbereichs werden von der Leitung meines Departments anerkannt.
P, WiMi, TVP Zusatzitem	Die Leitung des Departments macht gute Arbeit.
P, WiMi, TVP	Die Leitung meines Departments unterstützt die Entwicklung gemeinsamer Ziele für das Department.

P, WiMi, TVP	Die Leitung meines Departments vermittelt zwischen den Belangen meines Departments und der Fakultäts-/Hochschulleitung.
P, WiMi, TVP	In meinem Department unterstützen sich die einzelnen Arbeitsbereiche gegenseitig.
P, WiMi, TVP	Über wichtige Vorgänge im Department wird informiert.
P	Die Schwerpunktsetzungen des Departments unterstützen meine wissenschaftliche Arbeit.
P, WiMi, TVP	Im Department leben die Departmentsleitung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Welten.

5 Kultur in der Fakultät

5.1 Partizipation in meiner Fakultät

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Bei wichtigen Themen in der Fakultät wird mein Arbeitsbereich vor vollendete Tatsachen gestellt.
P, WiMi, TVP Zusatzitem	Bei wichtigen Themen in der Fakultät wird mein Department vor vollendete Tatsachen gestellt
P, WiMi, TVP	Entscheidungen der Leitung der Fakultät sind transparent.
P, WiMi, TVP	Entscheidungen der Leitung der Fakultät sind nachvollziehbar.
P, WiMi, TVP	An wichtigen Entscheidungen in der Fakultät wird mein Arbeitsbereich beteiligt.
P, WiMi, TVP	An wichtigen Entscheidungen in der Fakultät wird mein Department beteiligt.

5.2 Ziele und Werte in meiner Fakultät

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	In der Fakultät verfolgen wir gemeinsame Ziele.
P, WiMi, TVP	In der Fakultät orientieren wir uns an gemeinsamen Regeln und Werten.
P, WiMi, TVP	Es gibt gemeinsame Vorstellungen darüber, wie sich die Fakultät weiterentwickeln soll.
P, WiMi, TVP	Unser Arbeitsbereich setzt sich für die Ziele der Fakultät ein.

5.3 Umgang mit Problemen und Konflikten in meiner Fakultät

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Probleme werden in der Fakultät angegangen.
P, WiMi, TVP	Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden in der Fakultät sachlich ausgetragen.

5.4 Organisationskultur in meiner Fakultät

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	In der Fakultät funktioniert die Zusammenarbeit der einzelnen Departments gut.
P, WiMi, TVP	Auf die Leitung der Fakultät kann ich mich verlassen.
P, WiMi, TVP	Die Leitung der Fakultät macht gute Arbeit.
P, WiMi, TVP	Die Leistungen meines Arbeitsbereichs werden von der Leitung der Fakultät anerkannt.
P, WiMi, TVP	Die Leitung der Fakultät unterstützt die Entwicklung gemeinsamer Ziele für die Fakultät.
P, WiMi, TVP	Die Leitung der Fakultät vermittelt zwischen den Belangen der Fakultät und der Hochschulleitung.
P, WiMi, TVP	In der Fakultät unterstützen sich die einzelnen Departments gegenseitig.

P, WiMi, TVP	Über wichtige Vorgänge in der Fakultät wird informiert.
P	Die Schwerpunktsetzungen der Fakultät unterstützen meine wissenschaftliche Arbeit.
P, WiMi, TVP	In der Fakultät leben die Fakultätsleitung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Welten.

6 Kultur in der Hochschule

6.1 Organisationskultur in der HAW Hamburg Hochschulkommunikation

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Wichtige Entscheidungen der Hochschulleitung sind transparent.
P, WiMi, TVP	Entscheidungen der Hochschulleitung sind nachvollziehbar.
P, WiMi, TVP	Über wichtige Vorgänge in der HAW Hamburg wird informiert.

Einzelitems (Werden wenn möglich nach der Auswertung weiterer Befragungen durch Salubris passenden Skalen zugeordnet)

P, WiMi, TVP	Auf die Leitung der HAW Hamburg kann man sich verlassen.
P	Die Schwerpunktsetzungen der HAW Hamburg unterstützen meine wissenschaftliche Arbeit.

6.2 Organisationskultur in der HAW Hamburg Gelebte Kultur

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	In der HAW Hamburg leben die Hochschulleitung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Welten.
P, WiMi, TVP	In der HAW Hamburg gibt es gemeinsame Vorstellungen darüber, wie sich die Hochschule weiterentwickeln soll.
P, WiMi, TVP	In der HAW Hamburg auf Hochglanzpapier steht, wird im Alltag auch gelebt.

7 Qualität der Arbeit

7.1 Arbeitsqualität

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Meine eigene Arbeitsleistung hat insgesamt eine hohe Qualität.
P, WiMi, TVP	Die Arbeitsleistungen, die insgesamt in meinem Arbeitsbereich erbracht werden, haben eine hohe Qualität.

7.2 Qualitätsbewusstsein im Arbeitsbereich

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	In unserem Arbeitsbereich wird auf die Qualität der Arbeitsergebnisse geachtet.
--------------	---

7.3 Fehlerhäufigkeit Bezug: letzte 6 Monate

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	In meinem Arbeitsbereich hat die Fehlerquote zugenommen.
P, WiMi, TVP	Meine eigene Fehlerquote hat zugenommen.

8 Arbeitszufriedenheit, Engagement und Organisationale Bindung

8.1 Organisationale Bindung/ Commitment

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Ich arbeite sehr gerne für die HAW Hamburg.
P, WiMi, TVP	Mir ist es eigentlich egal, ob ich mein Geld in dieser Hochschule oder woanders verdiene.

8.2 Innere Kündigung

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Ich tue bei der Arbeit bewusst nur das, was wirklich von mir verlangt wird.
P, WiMi, TVP	Bei meiner Arbeit mache ich normalerweise „Dienst nach Vorschrift“ und nicht mehr.

8.3 Engagement

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu? („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)

P, WiMi, TVP	Ich setze mich für unsere Ziele im Arbeitsbereich ein.
P, WiMi, TVP	Ich bin bereit, zusätzlichen Einsatz zu leisten, um die Arbeit zu erledigen.
P, WiMi, TVP	Ich engagiere mich für meine Arbeitsaufgaben.

8.4 Arbeitszufriedenheit

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu?

P, WiMi, TVP	Ich gehe morgens mit einem guten Gefühl zur Arbeit. („trifft sehr zu“ bis „trifft gar nicht zu“)
P, WiMi, TVP	Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit an der Hochschule eine Rolle spielt, wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeitssituation? („sehr zufrieden“ bis „gar nicht zufrieden“)

9 Gesundheit

9.1 Wohlbefinden

Wie häufig trafen folgende Aussagen in den letzten 2 Arbeitsmonaten auf Sie zu?
(„(fast) nie“ bis „(fast) immer“)

P, WiMi, TVP	Ich war unbeschwert und gut aufgelegt.
P, WiMi, TVP	Ich war ruhig und ausgeglichen.

9.2 Depressive Verstimmung

Wie häufig trafen folgende Aussagen in den letzten 2 Arbeitsmonaten auf Sie zu?
(„(fast) nie“ bis „(fast) immer“)

P, WiMi, TVP	Es fiel mir schwer, etwas zu genießen.
P, WiMi, TVP	Ich konnte mich nicht so freuen wie früher.
P, WiMi, TVP	Ich fühlte mich in meiner Aktivität gehemmt.
P, WiMi, TVP	Ich musste mich zu jeder Tätigkeit zwingen.
P, WiMi, TVP	Ich fühlte mich traurig.

9.3 Kognitive Stresssymptome

Wie häufig trafen folgende Aussagen in den letzten 2 Arbeitsmonaten auf Sie zu?
(„(fast) nie“ bis „(fast) immer“)

P, WiMi, TVP	Ich hatte Konzentrationsprobleme.
P, WiMi, TVP	Ich hatte Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen.
P, WiMi, TVP	Ich hatte Schwierigkeiten, mich zu erinnern.
P, WiMi, TVP	Ich hatte Schwierigkeiten, klar zu denken.

9.4 Erschöpfung

Wie häufig trafen folgende Aussagen in den letzten 2 Arbeitsmonaten auf Sie zu?
(„(fast) nie“ bis „(fast) immer“)

P, WiMi, TVP	Jeden Tag zu arbeiten, war eine Belastung für mich.
P, WiMi, TVP	Ich fühlte mich durch meine Arbeit ausgebrannt.
P, WiMi, TVP	Ich konnte mich in meiner arbeitsfreien Zeit erholen.

Abschnitt wegen anderer Zeitbezug!

P, WiMi, TVP	Meine Arbeitsaufgaben haben es zugelassen, dass ich in den letzten 12 Monaten mindestens 2 Wochen Urlaub am Stück nehmen konnte.
--------------	--

9.5 Präsentismus

Wie häufig trafen folgende Aussagen in den letzten 2 Arbeitsmonaten auf Sie zu?
(„(fast) nie“ bis „(fast) immer“)

P, WiMi, TVP	Ich bin meiner Arbeit nachgegangen, obwohl ich das krankheitsbedingt nicht hätte tun sollen.
--------------	--

9.6 Gesundheitszustand
 und Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch Gesundheitszustand

P, WiMi, TVP	Mein Gesundheitszustand war in den letzten 2 Arbeitsmonaten insgesamt... („stark beeinträchtigt“ bis „gar nicht beeinträchtigt“)

9.7 Gesundheitliche Beschwerden

Wie häufig trafen folgende Aussagen in den letzten 2 Arbeitsmonaten auf Sie zu?
 („(fast) nie“ bis „(fast) immer“)

P, WiMi, TVP	Ich hatte Beschwerden im Bereich von Nacken, Schultern, Armen.
P, WiMi, TVP	Ich hatte Beschwerden im Bereich der Lendenwirbelsäule oder der Beine.
P, WiMi, TVP	Ich hatte Beschwerden im Magen-Darm-Bereich.
P, WiMi, TVP	Ich hatte Kopfschmerzen.
P, WiMi, TVP	Ich hatte Schlafstörungen (Einschlaf- oder Durchschlafstörungen).
P, WiMi, TVP	Ich hatte Kreislaufprobleme.
P, WiMi, TVP	Ich wurde schnell müde.

B: Anschreiben

Liebe/r Frau/Herr _____,

ich freue mich sehr, dass Sie sich bereit erklärt haben an einem Interview teilzunehmen. Daher schicke ich Ihnen mit dieser Mail eine kurze Information zu dem geplanten Vorgehen.

Im Rahmen des Projektes „Zufriedenheit und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ wurde bereits eine schriftliche Befragung an der Fakultät Technik und Informatik durchgeführt. Allerdings wurde die Zielgruppe der befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen in der Wissenschaft nicht gesondert betrachtet. Daher sollen im weiteren Verlauf die psychischen Belastungen von Ihnen erhoben werden. Daraus sollen dann mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation abgeleitet werden.

Die Interviews werden durch mich (Svenja Fortak), Studentin aus dem Bachelorstudiengang Gesundheitswissenschaften durchgeführt. Ich befinde mich im 6. Fachsemester und führe mein Praktikum in der Betriebseinheit Arbeitsschutz-, Konflikt- und Umweltmanagement, im Betrieblichen Gesundheitsmanagement durch. Die Interviews werden im Rahmen dieses Praktikums durchgeführt und sind Inhalt meiner Bachelorarbeit.

Die Teilnahme an dem ungefähr einstündigen Interview ist freiwillig und alle Daten werden anonymisiert erhoben und Ihnen in Form eines kurzen Ergebnisberichtes präsentiert.

Zur Vereinbarung eines Termins und für Rückfragen können Sie sich gerne per E-Mail bei mir melden: [REDACTED]. Gerne richte ich mich zeitlich nach Ihnen.

Mit freundlichen Grüßen

Svenja Fortak

C: Interviewprotokoll

Interviewprotokoll

ID:

(Zusammensetzung aus Fakultät und Anzahl des durchgeführten Interviews)

InterviewerIn: _____

Ja

Nein

Datum: _____

Audioaufnahme

Dauer: _____

Einverständniserklärung

Geschlecht: _____

Ort/ Räumlichkeit: _____

Interviewatmosphäre: _____

Interaktion im Interview: _____

Schwierige Situationen/ Irritationen: _____

Unterbrechungen: _____

Sonstiges: _____

D: Transkriptionsregeln

Regeln für das Layout

Textverarbeitungsprogramm: Word

Schriftart: Arial

Schriftgröße: 12

Seitenränder: Oben 2,5cm; Unten 2cm; Rechts 4cm; Links 2,5cm

Zeilennummerierung: jede Zeile, auf jeder Seite neu

Zeilenabstand: 1,5

Zeilenausrichtung: links

Seitenzahlen: unten rechts

Kopfzeile: ID-Nummer (Zusammensetzung aus Abkürzung der Fakultät und Anzahl des durchgeführten Interviews)

- TI = Technik und Informatik
- DMI = Design, Medien und Informationen
- LS = Life Sciences
- WS = Wirtschaft und Soziales

Abkürzung Interviewer: I

Abkürzung Interviewpartner: IP

Transkriptionsregeln Verschriftlichung

Jeder Sprecherbeitrag enthält einen eigenen Absatz.

Orthographie: bereinigt

Interpunktion: konventionell

Unverständliches: ((unv. Wort))

Anonymisierung: Name mit *1, *2 etc.

Wort- und Satzabbruch: /.

Wörtliche Rede: „...“

Überschneidung der Redebeiträge: //Überlappend//, //Einschub//

(in Anlehnung an: Flick, 2014, S. 381)

E: Strukturierung des Leitfadens

Fragestellung:

Welche Handlungsbedarfe gibt es in Bezug auf psychische Belastungen und Beanspruchungen bei befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen?

Zielfragen:

- Welche befristet Beschäftigten sind vor allem von psychischen Belastungen und Beanspruchungen betroffen?
- Welche vertraglichen Rahmenbedingungen wirken verstärkt auf die psychischen Belastungen bei befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen ein?
- Hat das befristete Beschäftigungsverhältnis Einfluss auf das Verhalten und Leben der Beschäftigten (Perfektionismus, Arbeitsintensität, Selbstausschöpfungstendenzen, Gesundheitsverhalten, Familienplanung)?
- Gibt es Beanspruchungsparameter, die sich der befristeten Beschäftigung zuordnen lassen (Ängste, Enttäuschungen, Resignation, Selbstwertgefühle, vegetative Funktionen z.B. Schlaf)?
- Welche Wünsche haben die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen?

Konkretisierung der Zielgruppe:

Bei den befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen handelt es sich um befristet Beschäftigte aus der Forschung.

Analysedimensionen	Fragenkomplexe	Interviewfragen	Zielstellung/ Begründung der Fragestellung
Charakterisierung der Tätigkeit	Aufgabengebiet	Welche Tätigkeit führen Sie an der Hochschule durch?	Tätigkeiten von befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen in der Forschung können sehr unterschiedlich sein. Dies führt zu unterschiedlichen Abhängigkeits- und Unterstellungsverhältnissen. Dadurch kann es zu unterschiedlichen Belastungen kommen.
		Wodurch zeichnet sich Ihre Tätigkeit aus?	Tätigkeit soll noch näher konkretisiert werden, z.B. reine Zuarbeit für andere Beschäftigte, dadurch wieder andere Belastungen.
Vertragliche Rahmenbedingungen	Länge des Beschäftigungsverhältnisses	Wie lange sind Sie bereits an der HAW Hamburg befristet angestellt?	Ermittlung, ob erst seit kurzem befristet Beschäftigte geringere psychische Belastungen aufweisen, als Beschäftigte die schon länger einen Vertrag mit Befristung haben (Verknüpfung mit später erhobenen Belastungen soll hergestellt werden).
		Über welchen Gesamtzeitraum läuft der Vertrag?	Hinter der Fragestellung steht die Hypothese, dass kurze Befristungen (1 Jahr) zu höheren psychischen Belastungen führen, als längere Verträge (3 Jahre). Dies soll überprüft werden.

Analysedimensionen	Fragenkomplexe	Interviewfragen	Zielstellung/ Begründung der Fragestellung
	Wiederholung der Befristung	Wie häufig wurde Ihre Befristung bereits verlängert?	Frage soll ermitteln, ob wiederholende Befristung zu einer verstärkten psychischen Belastung führen.
Psychische Belastungen der Befristung	Arbeitsplatzunsicherheit	Haben Sie die Befürchtung, dass Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren könnten?	Soll die Bedrohung der Beschäftigung als subjektive Wahrnehmung abfragen (Gefahr, dass der Vertrag nicht verlängert wird)
		Falls ja: Weshalb kommt es zu dieser Befürchtung?	
		Wie nehmen Sie das Beschäftigungsverhältnis gegenüber Ihrer persönlichen Lebensplanung wahr?	Frägt die subjektive Wahrnehmung gegenüber der eigenen Lebensplanung ab (Planungsunsicherheit, Familienplanung nach hinten schieben, Sorge um zukünftige Existenz)
		Wie wirkt sich die Befristung auf ihr Privatleben aus?	Soll vertiefend zu der vorherigen Frage dienen, um weitere Aspekte neben der möglichen Planungsunsicherheit abzufragen, z.B. Einschränkung des Familienlebens oder auch ein negatives Gesundheitsverhalten durch weniger Bewegung.
Psychische Belastungen der Befristung	Arbeitszeit/ zeitliche Anforderungen	Arbeiten Sie häufig über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus?	Abfrage der möglichen Selbstausschöpfung durch das Beschäftigungsverhältnis, um eventuell

Analysedimensionen	Fragenkomplexe	Interviewfragen	Zielstellung/ Begründung der Fragestellung
		Falls ja: Wie lange arbeiten Sie darüber hinaus?	durch Mehrarbeit eher eine unbefristete Stelle angeboten zu bekommen – enge Verknüpfung mit Leistungsdruck
		Falls ja: Wer erwartet von Ihnen, dass Sie über die Arbeitszeit hinaus arbeiten – Sie selbst oder der/ die Vorgesetzte?	
Psychische Belastung der Befristung	Leistungsdruck	Was löst das befristete Beschäftigungsverhältnis für Gefühle bei Ihnen aus?	Frage zielt auf den Leistungsdruck ab. Es soll ermittelt werden, ob die Beschäftigten denken, dass sie überdurchschnittlich gute Arbeit erbringen müssen, um ein unbefristeten Vertrag angeboten zu bekommen oder denken, dass sie besser sein müssen, als ihre Kollegen/innen.
Psychische Belastungen der Befristung	Unterstützungsmöglichkeiten/ Fort- und Weiterbildungen	Nehmen Sie in gleichem Maße, wie Ihre Kollegen/innen an Fort- und Weiterbildungen teil?	Durch diese Frage soll ermittelt werden, ob befristet Beschäftigte in gleichem Maße, wie unbefristet Beschäftigte an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen dürfen oder ob Ihnen der Zugang verwehrt bleibt.
		Welchen Stellenwert haben Fort- und Weiterbildungen für Sie? – Warum?	Hierbei soll erforscht werden, ob es den Beschäftigten wichtig ist an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Beispielsweise als Art

Analysedimensionen	Fragenkomplexe	Interviewfragen	Zielstellung/ Begründung der Fragestellung
			der Wertschätzung oder zur Steigerung der beruflichen Qualifikation (Marktwert).
		Gibt es Hindernisse, die dazu beitragen, dass Sie nicht an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen? – Welche?	Sollten die befristet Beschäftigten nicht an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen, ist es wichtig zu ermitteln, weshalb dies nicht der Fall ist. Diese Hindernisse können später in der Maßnahmengenerierung abgebaut werden.
		Haben Sie Beratungsangebote, in denen Sie für Ihre jetzige Situation Unterstützung finden? – Welche?	Fragt die Kenntnisse über das Beratungsangebot an der Hochschule ab. Wenn viele Beschäftigte diese nicht kennen, weist es auf einen Handlungsbedarf hin.
		An welchen Beratungsangeboten haben Sie bereits teilgenommen? Waren diese hilfreich?	Abfrage der Teilnahme an den Angeboten und ob diese hilfreich für die Situation waren.
		Kennen Sie das Promovierendenkolleg?/ Haben Sie bereits am Promovierendenkolleg teilgenommen?	Fragt speziell den Bekanntheitsgrad des Promovierendenkollegs und die Teilnahme ab.
		Welche Unterstützungsmöglichkeiten hat Ihnen das Kolleg geboten?	Durch die Frage soll erörtert werden, ob das Kolleg hilfreich für die Beschäftigten ist.
		Welche weitere Unterstützung be-	Letztendlich soll in diesem Ab-

Analysedimensionen	Fragenkomplexe	Interviewfragen	Zielstellung/ Begründung der Fragestellung
		darf es?	schnitt darauf eingegangen werden, was sich die befristeten Beschäftigten an weiteren Unterstützungsmöglichkeiten wünschen.
Psychische Belastungen der Befristung	Entwicklungsmöglichkeiten/ Perspektiven	Unterstützt Ihr/e Vorgesetzte/r Sie im Hinblick einer beruflichen Perspektive an der Hochschule? – Wie?	Ermittelt die Unterstützung durch den/ die Vorgesetzte/n im Hinblick einer beruflichen Perspektive an der Hochschule.
		Wie transparent werden Entscheidungen bezüglich Ihres Vertrages dargestellt?	Die Frage soll ermitteln, ob die befristet Beschäftigten Entscheidungen zur Verlängerung oder Entfristung ihres Vertrages frühzeitig mitgeteilt bekommen.
Psychische Belastungen der Befristung	Soziale Kontakte/ Integration	Wie würden Sie das persönliche Verhältnis gegenüber Ihren Kollegen/innen beschreiben?	Durch diesen Fragenkomplex soll ermittelt werden, ob sich die Beschäftigten zum einen durch Ihre Kollegen/innen und zum anderen durch Ihre Vorgesetzten integriert fühlen. Es wird auch persönliche Verhältnis untereinander ermittelt.
		Haben Sie das Gefühl im Hinblick auf Entscheidungen übergangen zu werden? – Weshalb?	
Gesundheit	Gesundheitliche Beschwerden	Glauben Sie, dass sich die Befristung auf Ihre Gesundheit auswirkt?	Diese Frage soll ermitteln, ob die Beschäftigten durch die Befristung

Analysedimensionen	Fragenkomplexe	Interviewfragen	Zielstellung/ Begründung der Fragestellung
		Falls ja: Welche konkreten gesundheitlichen Beschwerden gibt es bei Ihnen?	eine Veränderung an ihrer Gesundheit feststellen können (z.B. Erschöpfung, Schlafstörungen, depressive Verstimmungen etc.).
	Gesundheitsverhalten	<p>Hat sich durch die Befristung etwas an Ihrem individuellen Verhalten in Bezug auf ihre Gesundheit verändert?</p> <p>Falls ja: Was hat sich an Ihrem individuellen Verhalten in Bezug auf Ihre Gesundheit verändert?</p>	Neben den konkreten gesundheitlichen Beschwerden sollten auch die Veränderungen des Gesundheitsverhaltens erfasst werden (z.B. weniger Bewegung, Rauchen, ungesunde Ernährung etc.).
Maßnahmen	Ideen und Wünsche der Beschäftigten	Nehmen Sie an, Sie könnten als befristet Beschäftigte/r etwas an der Arbeitssituation verändern. Was wäre das?	Abfrage von möglichen Ideen zur Verbesserung der Arbeitssituation – Mitarbeiter/in kann einen eigenen Schwerpunkt setzen. Möglicherweise ergibt sich auch eine Resignation, da der Vertrag nur eine begrenzte Dauer aufweist. Diese Frage trägt auch zu einer Partizipation der Beschäftigten bei.

F: Interviewleitfaden

1 Informationsphase

Im Rahmen des Projektes „Zufriedenheit und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ wurde bereits eine Befragung durchgeführt. Allerdings wurden Sie als Zielgruppe der befristet Beschäftigten nicht gesondert berücksichtigt. Es ist uns aber auch wichtig auf ihre Belastungen im Arbeitsalltag einzugehen, um individuelle Maßnahmen zur Verbesserung Ihrer Arbeitssituation zu ermitteln. Denn Sie sind die Experten für Ihren Arbeitsplatz und Ihre Ideen und Anregungen können auch für andere Kollegen/innen von Bedeutung sein.

In dem Interview kommt es mir auf Ihre ganz persönlichen Erfahrungen, Erkenntnisse und Ansichten an Ihrem Arbeitsplatz oder auch in der Hochschule an.

Zum Schutz Ihrer Daten werden persönliche Daten anonymisiert, sodass kein Rückschluss auf Sie möglich ist.

Insgesamt würde es mich freuen, wenn Sie sich für das Interview ungefähr eine Stunde Zeit nehmen würden.

Haben Sie zu diesem Vorgehen noch Fragen?

Wenn Sie mit dem Vorgehen einverstanden sind, dann würde ich jetzt gerne beginnen.

2 Aufwärm- und Einstiegsphase

Charakterisierung der Tätigkeit

A) Aufgabengebiet

- a. Welche Tätigkeit führen Sie an der Hochschule durch?
- b. Wodurch zeichnet sich Ihre Tätigkeit aus?

Vertragliche Rahmenbedingungen

A) Länge des Beschäftigungsverhältnisses

- a. Wie lange sind Sie bereits befristet an der HAW Hamburg angestellt?
- b. Über welchen Gesamtzeitraum läuft der Vertrag?

B) Wiederholungen der Befristung

- a. Wie häufig wurde Ihre Befristung bereits verlängert?

3 Hauptteil

Psychische Belastungen und deren Handlungsbedarf

A) Arbeitsplatzunsicherheit

- a. Haben Sie die Befürchtung, dass Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren könnten?
- b. Falls ja: Weshalb kommt diese Befürchtung vor?
- c. Wie nehmen Sie das Beschäftigungsverhältnis gegenüber Ihrer persönlichen Lebensplanung wahr?
- d. Wie wirkt sich die Befristung auf Ihr Privatleben aus?

B) Arbeitszeit/ Zeitliche Anforderungen

- a. Arbeiten Sie häufig über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus?
- b. Falls ja: Wie lange arbeiten Sie über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus?
- c. Falls ja: Wer erwartet von Ihnen, dass Sie über die Arbeitszeit hinaus arbeiten – Sie selbst oder der/ die Vorgesetzte?

C) Leistungsdruck

- a. Was löst das befristete Beschäftigungsverhältnis für Gefühle bei Ihnen aus?

D) Unterstützungsmöglichkeiten/ Fort- und Weiterbildungen

- a. Nehmen Sie in gleichem Maße, wie Ihre Kollegen/innen an Fort- und Weiterbildungen teil?
- b. Welchen Stellenwert haben Fort- und Weiterbildungen für Sie? – Warum?
- c. Gibt es Hindernisse, die dazu beitragen, dass Sie nicht an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen? – Welche?
- d. Haben Sie Beratungsangebote, in denen Sie für Ihre jetzige Situation Unterstützung finden? – Welche?
- e. An welchen Beratungsangeboten haben Sie bereits teilgenommen?

- f. Waren die Beratungsangebote für Sie hilfreich?
- g. Kennen Sie das Promovierendenkolleg/ Haben Sie bereits am Promovierendenkolleg teilgenommen?
- h. Welche Unterstützungsmöglichkeiten hat Ihnen das Kolleg geboten?
- i. Welche weitere Unterstützung bedarf es?

E) Entwicklungsmöglichkeiten/ Perspektiven

- a. Unterstützt Ihr/e Vorgesetzte/r Sie im Hinblick einer beruflichen Perspektive an der Hochschule? – Wie?
- b. Wie transparent werden Entscheidungen bezüglich Ihres Vertrages dargestellt? – Weshalb?

F) Soziale Kontakte/ Integration

- a. Wie würden Sie das persönliche Verhältnis zu Ihren Kollegen/innen beschreiben?
- b. Haben Sie das Gefühl im Hinblick auf Entscheidungen übergangen zu werden? – Weshalb?

Gesundheit

A) Gesundheitliche Beschwerden

- a. Glauben Sie, dass sich die Befristung auf Ihre Gesundheit auswirkt?
- b. Falls ja: Welche konkreten gesundheitlichen Beschwerden gibt es bei Ihnen?

B) Gesundheitsverhalten

- a. Hat sich durch die Befristung etwas an Ihrem individuellen Verhalten in Bezug auf Ihre Gesundheit verändert?
- b. Falls ja: Was hat sich an Ihrem individuellen Verhalten in Bezug auf Ihre Gesundheit verändert?

Maßnahmenwünsche/ Zielvorstellungen

A) Ideen und Wünsche der Beschäftigten

- a. Nehmen Sie an, Sie könnten als befristet Beschäftigte/r etwas an der Arbeitssituation verändern. Was wäre das?

4 Ausklang

- Beantwortung von Fragen, die während des Interviews aufkamen

Ich habe nun alle meine Fragen gestellt. Haben Sie noch wichtige Aspekte des Themas, die nach Ihrem Gefühl im Interview zu wenig berücksichtigt wurden? Gerne lasse ich Ihnen bei Bedarf das Transskript und die Ergebnisse des Interviews zukommen.

Ich bedanke mich bei Ihnen für dieses Interview. Gerne können Sie auch noch Rückfragen stellen, wenn Ihnen zu einem späteren Zeitpunkt noch etwas einfällt.

G: Einverständniserklärung

Einverständniserklärung

für die Teilnahme an einem Interview zum Thema „Zufriedenheit und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“

Liebe Frau/ Lieber Herr _____

vielen Dank für Ihre Teilnahme an diesem Interview. Dieses Interview ist freiwillig und dient dem Zweck psychische Belastungen bei befristet beschäftigten Mitarbeiter/innen zu erfassen, um mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation abzuleiten.

Die Daten werden mit einem Aufnahmegerät digital aufgezeichnet und zu Auswertungszwecken verschriftlicht. Dabei werden persönliche Daten anonymisiert, sodass kein Rückschluss auf die Interviewteilnehmer/innen möglich ist. Nach der Verschriftlichung werden die Audioaufnahmen gelöscht. Die Verschriftlichung wird nicht veröffentlicht. Die Einverständniserklärung verbleibt bei dem/der Interviewer/in, sodass keine weiteren Personen die Möglichkeit haben zu erfahren, wer an dem Interview teilgenommen hat.

Ich erkläre mich dazu bereit an dieser Befragung teilzunehmen. Ich habe die schriftliche Information gelesen und hatte die Möglichkeit Fragen zu stellen. Ich kann das Interview jederzeit abbrechen und meine Einwilligung für eine Aufzeichnung und Niederschrift des Interviews zurückziehen.

Name:

Datum:

Unterschrift:

H: Interviewprotokoll TI01

Interviewprotokoll

ID: TI01

(Zusammensetzung aus Fakultät und Anzahl des durchgeführten Interviews)

InterviewerIn: Svenja Fortak

Ja Nein

Datum: 02.06.2017

X Audioaufnahme

Dauer: 30 Minuten

X Einverständniserklärung

Geschlecht: männlich

Ort/ Räumlichkeit: BT21 Raum 317

Interviewatmosphäre: Pausenraum neben dem Büro, freundliche Atmosphäre führt zu einem entspannten Eindruck.

Interaktion im Interview: Interviewter ist sehr aufgeschlossen, erzählt viel von sich aus, dadurch muss die Interviewerin nicht viele Erzählaufforderungen geben, sondern kann sich auf bereits Erzähltes beziehen

Schwierige Situationen/ Irritationen: Bei der Kontrolle, ob noch Fragen ausstehen, fällt es schwer sich weiter auf das Interview zu konzentrieren und zuzuhören.

Unterbrechungen: Ein weiterer Mitarbeiter kam während der Interviews in den Raum und hat sich kurz vorgestellt. Dennoch hat der Interviewte den Einstieg in das Interview sofort wiedergefunden.

Sonstiges: Die Interviewerin sollte bei der Formulierung von Fragen aufpassen, dass keine Suggestivfragen gestellt werden. Zudem sollten die Aussagen des Interviewten nicht bewertet werden.

I: Interviewprotokoll TI01

Interviewprotokoll

ID: TI02

(Zusammensetzung aus Fakultät und Anzahl des durchgeführten Interviews)

InterviewerIn: Svenja Fortak

Ja Nein

Datum: 12.06.2017

X Audioaufnahme

Dauer: 50 Minuten

X Einverständniserklärung

Geschlecht: männlich

Ort/ Räumlichkeit: Energiecampus in Bergedorf

Interviewatmosphäre: Büro des Interviewten, jeder sitzt an einem eigenen Schreibtisch → sorgt für Distanz, dies ist nicht unbedingt von Vorteil für die Interviewsituation

Interaktion im Interview: Interviewter wirkt den Fragen gegenüber sehr offen, dennoch ist das Interview sehr am Leitfaden orientiert.

Schwierige Situationen/ Irritationen: Die Frage nach der Partizipation von Entscheidungen bereitet dem Interviewten Schwierigkeiten. (Vermutung: Neu an der HAW Hamburg, daher noch keine Entscheidungsprozesse miterlebt.)

Unterbrechungen: /

Sonstiges: /

J: Interviewprotokoll WS01

Interviewprotokoll

ID: WS01

(Zusammensetzung aus Fakultät und Anzahl des durchgeführten Interviews)

InterviewerIn: Svenja Fortak

Ja Nein

Datum: 13.06.2017

X Audioaufnahme

Dauer: 50 Minuten

X Einverständniserklärung

Geschlecht: weiblich

Ort/ Räumlichkeit: Konfliktlotsenraum der HAW Hamburg (Stiftstraße)

Interviewatmosphäre: Gemütlich, offen, mit rundem Tisch, Wasser auf dem Tisch

Interaktion im Interview: Interviewte erzählt sehr offen und beantwortet die Fragenstellungen ausführlich. Es sind kaum spezifische Nachfragen notwendig.

Schwierige Situationen/ Irritationen: Die Fragestellung in Bezug auf die Fort- und Weiterbildungen wurde nicht konkret beantwortet. Zudem bestanden Schwierigkeiten bei der Beantwortung der Frage nach den Verbesserungswünschen.

Unterbrechungen: /

Sonstiges: Das Gespräch war für die Interviewerin sehr aufregend, da die Interviewte Soziologin ist und als Spezialistin für die qualitative Forschung angesehen wird.

K: Interviewprotokoll DMI01

Interviewprotokoll

ID: DMI01

(Zusammensetzung aus Fakultät und Anzahl des durchgeführten Interviews)

InterviewerIn: Svenja Fortak

Ja Nein

Datum: 10.07.2017

X Audioaufnahme

Dauer: 40 Minuten

X Einverständniserklärung

Geschlecht: weiblich

Ort/ Räumlichkeit: Finkenau 35, Büro

Interviewatmosphäre: sehr freundlich, offen, Büro der Interviewten am Besprechungstisch

Interaktion im Interview: Interviewte ist sehr gesprächig und beantwortet die Fragestellungen mit kurzen Überlegungszeiten

Schwierige Situationen/ Irritationen: Die Interviewte hatte scheinbar Angst um ihren Datenschutz und hat betont, dass einzelne Aussagen anonymisiert werden müssen. Zudem wurde die Frage nach der Anzahl der Überstunden nicht beantwortet.

Unterbrechungen: /

Sonstiges: /

L: Kategorienbildung

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
TI01 S.1, Z. 5-10 „Das heißt ich habe eine richtige Promotionsstelle. Ich habe offiziell eine halbe Stelle auf drei Jahre befristet (...). (...) keinen anderen Arbeitsauftrag als meine Promotion (...), also meine eigene Forschung. Ich muss nicht mit Studenten arbeiten, wenn ich nicht möchte. Ich kann aber durchaus auch Bachelorprojekte betreuen, Masterprojekte (...).“	Halbe Promotionsstelle auf drei Jahre befristet. Arbeitsauftrag ist die eigene Promotion (Forschung). Hat aber auch die Möglichkeit mit Studierenden zu arbeiten.	Gesamtzeitraum der Befristung <ul style="list-style-type: none"> • 3 Jahre Grund/Art der Befristung <ul style="list-style-type: none"> • Promovend Vertraglich geregelte Arbeitszeit <ul style="list-style-type: none"> • 50 Prozent Art der Tätigkeit <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit mit Studierenden
TI01 S.1, Z. 17-20 „Tatsächlich ist das hauptsächlich alleine. Ich habe jetzt nebenan noch meinen Kollegen sitzen, (...). Aber ich habe an sich jetzt erstmal keine direkten Kollegen, die mit mir im Team zusammen arbeiten, (...).“	Arbeitet alleine, aber hat Kollegen.	Art der Tätigkeit <ul style="list-style-type: none"> • Alleinarbeit
TI01 S.1, Z. 21f. „Wenn ich Fragen habe kann ich natürlich irgendwie die Professoren fragen.“	Unterstützung durch Professoren ist gegeben.	Persönliches Verhältnis gegenüber Vorgesetzten <ul style="list-style-type: none"> • Gut
TI01 S.2, Z. 2-7 „(...), also warst du schon mal befristet angestellt?“ „Ne. (...) Und das läuft jetzt noch bis zum Zeitpunkt A. Und das ist also der erste Vertrag neben Tutorenverträgen, die ich jetzt mal nicht dazu zähle.“	Es ist die erste Befristung und diese läuft seit zweieinhalb Jahren.	Anzahl bisheriger Befristungen an der HAW Hamburg <ul style="list-style-type: none"> • 1 Bisheriger Zeitraum der Befristung <ul style="list-style-type: none"> • zweieinhalb Jahre

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
TI01 S.2, Z. 21f. „Ich kann mich da eigentlich überhaupt nicht beschweren. Das ist eigentlich sehr gut tatsächlich.“	Sehr gutes persönliches Verhältnis zu den Kollegen/innen.	Persönliches Verhältnis gegenüber Kollegen/innen <ul style="list-style-type: none"> • sehr gut
TI01 S.2, Z. 24-27 „Wir kennen uns alle sehr gut. Und wir kriegen halt auch einfach viel voneinander mit (...) und besprechen dann auch private Sachen.“	Kollegen/innen kennen sich gut untereinander. Sie tauschen sich beruflich und auch privat aus.	Persönliches Verhältnis gegenüber Kollegen/innen <ul style="list-style-type: none"> • sehr gut (beruflich und privat)
TI01 S.2, Z. 31-33 „Es ist sehr angenehm. Es ist auch nicht irgendwie eine große Hierarchie zu erkennen. Sondern es ist alles sehr gleichberechtigt.“	Keine Unterschiede zwischen Befristung und keiner Befristung, keine Hierarchien zu erkennen, sondern Gleichberechtigung.	Persönliches Verhältnis gegenüber Kollegen/innen <ul style="list-style-type: none"> • sehr gut
TI01 S. 3, Z. 15-18 „Ich denke, dass er nicht verlängert werden würde oder dass ich hier keine neue Stelle bekommen würde. Aber das ist auch gar nicht das Ziel gewesen. Also von Anfang an schon nicht.“	Ihm war von Anfang an bewusst, dass der Vertrag nicht verlängert wird und das war auch nie das Ziel.	Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Nein Gründe für die (Nicht-) Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein über Vertragsende
TI01 S. 3, Z. 24f. „Dann bin ich auch glücklich, wenn ich mal weg komme.“	Freut sich auf die Abwechslung nach der Befristung.	Gründe für die (Nicht-) Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Optimistischer Zukunftsblick
TI01 S. 4, Z. 24-27 „Und von daher wurde das relativ klar oder sehr klar kommuniziert, dass nach drei Jahren zumindest dieser Vertrag vorbei ist und man sich entweder eine andere Möglichkeit suchen müsste, über irgendwelche andere Stellen, die dann vielleicht frei sind.“	Regelungen zum Vertrag wurden sehr transparent gehalten. Nur durch eine neue Stelle gibt es Möglichkeiten die Promotion weiter zu vergüten.	Transparenz des Vertrages <ul style="list-style-type: none"> • Ja

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
TI01 S. 4, Z. 31 – S. 5, Z. 4 „Okay und würdest du auch sagen, dass sich der Vertrag, also diese Befristung auf deine persönliche Lebensplanung irgendwie auswirkt?“ „Schon, ja. (...) Also ich bin mir sicher, dass da irgendwie zum Zeitpunkt A, wenn ich denn fertig bin, nochmal ein richtiger Bruch kommen wird.“	Vertrag wirkt sich auf die Lebensplanung aus. Interviewter beschreibt einen Bruch, der kommen wird.	Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/Privatleben <ul style="list-style-type: none"> • Ja
TI01 S. 5, Z. 11-13 „Also ich würde jetzt zum Beispiel nicht umziehen, weil sich das einfach nicht mehr lohnt, (...). Von daher hat es schon Einfluss, (...).“	Unsicherheit hat Auswirkungen auf das Leben z.B. würde er zum jetzigen Zeitpunkt nicht umziehen.	Beschreibung der Auswirkungen der persönlichen Lebensplanung/Privatleben <ul style="list-style-type: none"> • Keine wohnliche Veränderung
TI01 S. 6, Z. 4-8 „Kommt es denn vor, dass du über die Arbeitszeit, die im Vertrag geregelt ist auch hinaus arbeitest?“ „Ja, das kommt sehr häufig vor.“	Arbeitet häufig über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus.	Arbeit über vertraglich geregelte Arbeitszeit <ul style="list-style-type: none"> • Ja
TI01 S. 6, Z. 13-15 „Und ich bin aber eigentlich jede Woche hier vierzig Stunden. Also wie für eine volle Stelle. Und ich habe jetzt quasi schon die Hälfte der Arbeit immer in meiner Freizeit.“	Arbeitet 40 Stunden die Woche, obwohl er nur halbtags Stelle hat. Daher muss die Hälfte der Arbeit in der Freizeit gemacht werden.	Anzahl der Überstunden pro Woche <ul style="list-style-type: none"> • 20 Stunden
TI01 S. 6, Z. 23-26 „Und ist das dann auch von dir aus oder von deinem Vorgesetzten aus?“ „Das ist allein von mir aus. Das ist tatsächlich auch also gerade bei mir sehr flexibel.“	Es wird eine eigene Entscheidung zum länger arbeiten getroffen. Er hat flexible Arbeitszeiten, die er sich selbst einteilen kann.	Begründung der Überstunden <ul style="list-style-type: none"> • eigene Motivation/Entscheidung
TI01, S. 7, Z. 8-10 „Also ich glaube bei einem unbefristeten Vertrag würde ich	In Bezug auf den Leistungsdruck gibt es bei ihm keine Unterschiede, ob er sich	Wahrnehmung von Leistungsdruck <ul style="list-style-type: none"> • Nein

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
mich genauso bemühen oder nicht bemühen.“	jetzt mehr oder weniger bemüht.	
TI01 S. 7, Z. 12-16 „Und hast du auch die Möglichkeit an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen?“ „Ja, durchaus. Also es steht mit alles offen. Da ist auch unser Institutsleiter sehr offen für.“	Kann ohne Probleme an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen. Erfährt Unterstützung durch den Institutsleiter.	Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen <ul style="list-style-type: none"> • Ja Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen <ul style="list-style-type: none"> • Ja
TI01 S. 7, Z. 28 – S. 8, Z. 3 „Und haben Fort- und Weiterbildungen auch einen hohen Stellenwert für dich?“ „Also es entschädigt natürlich schon ein bisschen. Ich habe jetzt auch schon ein paar Zertifikate gesammelt, die bei weiteren Bewerbungen sicherlich im Lebenslauf angegeben werden, (...). Also ich glaube schon, dass es hilft und dass es das Ganze irgendwie angenehmer macht, (...). Und das sich positiv irgendwie auf den weiteren Verlauf irgendwie auswirkt.“	Fort- und Weiterbildungen nehmen einen hohen Stellenwert in Bezug auf die berufliche Weiterqualifizierung ein und stellen eine Art der Entschädigung dar.	Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen <ul style="list-style-type: none"> • Hoch Gründe für den hohen Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen <ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Weiterqualifizierung • Entschädigung
TI01 S. 8, Z. 9-12 „Also da gibt es zumindest das Promotionszentrum. Was als großes Beratungsangebot für mich relevant ist. Wo auch wieder viele Workshops angeboten werden, (...). (...) die auch immer mit Rat und Tat zur Seite stehen.“	Kennt das Promotionszentrum und nimmt dieses als wichtiges Beratungsangebot wahr. Angebot reicht von Beratung bis hin zu Workshops.	Bekanntheit des Promotionszentrum <ul style="list-style-type: none"> • Ja Unterstützung durch das Promotionszentrum <ul style="list-style-type: none"> • Beratung • Workshops/Kursangebote
TI01 S. 8, Z. 14-17 „Ja, also auch schon mal daran teilgenommen?“ „Ja. Ich bin auch häufiger mal dort, ein-	Nimmt die Unterstützung des Promotionszentrums häufiger in Anspruch, dort ist ein sehr guter Austausch.	Unterstützung durch das Promotionszentrum <ul style="list-style-type: none"> • Austausch

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>fach. Wir haben dort einen sehr guten Kontakt und halten uns regelmäßig auf dem Laufenden, (...).“</p>		
<p>TI01, S. 8, Z. 31f. „Also das Promotionszentrum nehme ich wie gesagt sehr häufig in Anspruch. Andere Beratungsangebote muss ich sagen eher wenig.“</p>	<p>Das Zentrum stelle eine gute Hilfe dar, andere Angebote eher weniger.</p>	<p>Bewertung des Promotionszentrums</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hilfreich
<p>TI01 S. 9, Z. 24-28 „Wie ist das denn sonst so bei Entscheidungen, die vielleicht auch deinen Arbeitsbereich betreffen, wirst du da mit einbezogen oder ja, stehst du außen vor?“ „Ich würde sagen eher wenig tatsächlich.“</p>	<p>Im Hinblick auf die Partizipation bei Entscheidungen wird der Beschäftigte eher wenig einbezogen.</p>	<p>Partizipation bei Entscheidungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niedrig
<p>TI01 S. 9, Z. 33 – S. 10, Z. 3 „Bei einigen Sachen werde ich auch durchaus mit einbezogen, andere Sachen haben wir aber überhaupt keinen Einfluss drauf. (...) Das wird mehr oder weniger dann über den Kopf hinweg entschieden und das ist dann einfach so.“</p>	<p>Es gibt allerdings auch Entscheidungen bei denen ein Einbezug stattfindet. Dies ist abhängig von der Entscheidung, die ansteht.</p>	<p>Faktoren der Partizipation bei Entscheidungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art der Entscheidung
<p>TI01 S. 10, Z. 24-26 „Das sind so Sachen, ich glaube da kann man auch nicht viel daran ändern, leider. Aber das ist jetzt auch nicht so, als wenn man da irgendwie gefragt wurde, wie man das vielleicht auch noch besser gestalten kann (...).“</p>	<p>Bei der Partizipation von Entscheidungen sieht er keine Veränderungsmöglichkeit. Wünscht sich diesen Einbezug aber, um diese besser/angenehmer zu gestalten.</p>	<p>Benennung der Ideen und Wünsche Partizipation bei Entscheidungen</p>

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
TI01 S. 11, Z. 2-6 „Ja, und glaubst du denn auch, dass sich irgendwie deine Befristung, hier jetzt deine Promotion auf deine Gesundheit auswirkt?“ „Ja also die Promotion ganz sicher. Bei der Befristung weiß ich es nicht, tatsächlich.“	Verspürt auf jeden Fall gesundheitliche Auswirkungen durch die Promotion. Ist sich aber nicht sicher, ob auch durch die Befristung.	Auswirkungen auf die Gesundheit <ul style="list-style-type: none"> • Ja
TI01 S. 11, Z. 7f. „Aber ich glaube der Bruch oder dieser Wechsel der da stresst dann halt schon irgendwie so ein bisschen (...).“	Beschreibt, dass es durch die Befristung schon zu einer Art Stress kommt.	Auswirkungen auf die Gesundheit <ul style="list-style-type: none"> • Ja Benennung der Auswirkungen auf die Gesundheit <ul style="list-style-type: none"> • Stress
TI01 S. 11, Z. 15-19 „Ja, ist das denn auch eher der Druck von außen, du sagtest von Familie oder so. Oder machst du dir auch innerlich?“ „Ich selbst mache mir noch nicht so viel Gedanken, muss ich ehrlich sagen. Aber das dauert für mich auch einfach noch ein bisschen.“	Er persönlich macht sich noch nicht so die Gedanken um eine neue Stelle.	Gründe für die Nicht-Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • langer Zeitraum
TI01 S. 11, Z. 28f. „Ich denke ich werde da schon irgendwas finden.“	Hat einen optimistischen Blick in die Zukunft eine neue Stelle zu finden.	Gründe für die Nicht-Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Optimistischer Zukunftsblick
TI01 S. 12, Z. 4-6 „Also ich mache ein bisschen weniger Sport, als im Studium, das zählt ja schon mit rein. Aber bei der Ernährung würde ich jetzt nicht sagen, dass sich da großartig was verändert hat.“	Das Bewegungsverhalten hat sich etwas verändert. In Bezug auf die Ernährung gibt es aber keine Veränderungen.	Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten <ul style="list-style-type: none"> • Ja Benennung der Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten <ul style="list-style-type: none"> • Bewegungsverhalten
TI01 S. 12, Z. 11f. „Ja, also Sport ist	Verbindung weniger Zeit mit weniger Be-	Benennung der Auswirkungen auf das

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
sicherlich weniger geworden aber auch durch weniger Zeit. Aber ansonsten ist es glaube ich relativ konstant geblieben.“	wegung.	Gesundheitsverhalten <ul style="list-style-type: none"> • Bewegungsverhalten (weniger)
TI01 S. 13, Z 23-25. „Aber es ist jetzt halt auch schon eine lange Zeit und so ein bisschen Wechsel wäre auch mal wieder schön.“	Freut sich über eine Veränderung.	Gründe für die Nicht-Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Freude über Veränderung
TI01 S. 14, Z. 17f. „Also so ein bisschen flexibleres Modell am Ende wäre vielleicht ganz schön.“	Der Veränderungswunsch besteht darin ein flexibleres Modell zur Beendigung des Vertrages zu etablieren.	Benennung der Ideen und Wünsche <ul style="list-style-type: none"> • Flexibles Modell am Ende
TI01 S. 16, Z. 12f. „Also es könnte natürlich Vollzeitbezahlung sein.“	Veränderungswunsch: Vollzeitbezahlung für Vollzeitarbeit.	Benennung der Ideen und Wünsche <ul style="list-style-type: none"> • Bezahlung
TI02 S. 1, Z. 8f. „Und dann gab es die Idee dort eine Promotionsstelle einzurichten von Person A.“	Ist ein Promovend.	Grund/Art der Befristung <ul style="list-style-type: none"> • Promovend
TI02 S. 1, Z. 12-14 „Das ist eine halbe Stelle. Und die ist befristet auf drei Jahre. Und das war letztes Jahr Ende Juli quasi. Da habe ich angefangen.“	Eine halbe Stelle auf drei Jahre befristet, seit Juli 2016. Die Befristung läuft jetzt also seit einem Jahr.	Länge des Beschäftigungsverhältnisses <ul style="list-style-type: none"> • Gesamtzeitraum: 3 Jahre Bisheriger Zeitraum der Befristung <ul style="list-style-type: none"> • 1 Jahr
TI02 S. 1, Z. 24-26 „Also das Projekt ist eigentlich so aufgesetzt wurden, dass wir zu zweit arbeiten. Dass noch ein zweiter Doktorand kommt, (...).“ TI02 S. 2, Z. 3-5 „Und das heißt die zweite Person ist auch noch nicht an-	Projekt ist für zwei Doktoranden ausgelegt. Der zweite Doktorand hat aber noch nicht angefangen, sodass auch die Stelle des Interviewten noch nicht aufgestockt wurde.	Art der Tätigkeit <ul style="list-style-type: none"> • Alleinarbeit

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
gefangen. Und eigentlich sollte meine Stelle darüber auch noch mit aufgestockt werden, auf 75 Prozent.“		
TI02 S. 3, Z. 7-11 „Also ich habe eine Betreuung mit zwei Professoren hier an der HAW. (...) Und mit denen verstehe ich mich auch super gut. Also das sind total nette Leute. Also ich gehe auch mal mit denen am Wochenende paddeln oder so.“	Betreuung erfolgt durch zwei Professoren. Mit diesen gibt es auch einen sehr guten Kontakt. Außerhalb der Hochschule finden auch private Unternehmungen statt.	Persönliches Verhältnis gegenüber Vorgesetzten <ul style="list-style-type: none"> • sehr gut (privat und beruflich)
TI02 S. 4, Z. 1-6 „Und da ist doch schon das Verhältnis auch ziemlich gut, wenn du sagst du gehst mit denen paddeln?“ „Ziemlich gut ja. Aber vielleicht noch zu der Frage, wie ich arbeite. Ich arbeite eigentlich fast immer alleine. (...) ich strukturiere mein Ablauf, was ich mache selbst.“	Gutes persönliches Verhältnis zu den Vorgesetzten. Er arbeitet dennoch fast immer alleine und strukturiert seine Arbeit selbstständig.	Persönliches Verhältnis gegenüber Vorgesetzten <ul style="list-style-type: none"> • sehr gut Begründung der Überstunden <ul style="list-style-type: none"> • eigene Motivation/Entscheidung
TI02 S. 4, Z. 12-14 „Okay und wie wirkt sich das auf deine Arbeitszeit aus?“ „Letztendlich arbeite ich sowieso fast voll.“	Hat vertraglich geregelt eine halbe Stelle, aber arbeitet fast Vollzeit.	Vertraglich geregelte Arbeitszeit <ul style="list-style-type: none"> • 50 Prozent Arbeit über vertraglich geregelte Arbeitszeit <ul style="list-style-type: none"> • ja Anzahl der Überstunden pro Woche <ul style="list-style-type: none"> • 20 Stunden
TI02 S. 4, Z. 34f. „Deswegen ist es halt, wäre ich auch zufrieden, wenn ich eine dreiviertel Stelle habe.“	Äußert den Wunsch nach einer dreiviertel Stelle.	Benennung der Ideen und Wünsche <ul style="list-style-type: none"> • Bezahlung
TI02 S. 5, Z. 12-19 „Und ist das jetzt deine erste Befristung auch oder warst du vorher schon mal befristet?“	An der HAW Hamburg ist es die erste Befristung, aber vorher war er schon bei anderen Unternehmen befristet.	Anzahl bisheriger Befristungen an der HAW Hamburg <ul style="list-style-type: none"> • 1

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
„(...) nach dem Bachelor da eine Vollanstellung, die war aber auch befristet.“		
TI02 S. 5, Z. 31f. „Ich gehe stark davon aus, dass wenn das abgelaufen ist, dass ich nicht irgendeine Verlängerung kriege.“	Geht davon aus, dass der Vertrag nach der Promotion nicht verlängert wird.	Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Ja Gründe für die (Nicht-) Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Unsicherheit einer Verlängerung
TI02 S. 6, Z. 16-24 „Und wirkt sich das denn jetzt gerade im Moment auch so auf deine persönliche Lebensplanung aus?“ „Ja, schon.“ „Inwiefern?“ „Also für mich ist die größte Frage, gerade weil wir diesen wahnsinnigen Verzug haben, ob ich das schaffe überhaupt in meiner Zeit? (...)“	Nimmt Auswirkungen auf die persönliche Lebensplanung wahr, allerdings steht dies nicht im Zusammenhang mit der Befristung.	Auswirkungen auf die persönliche Lebensplanung/ Privatleben <ul style="list-style-type: none"> • Nein
TI02 S. 7, Z. 8-18 „Und wenn du an dein Privatleben denkst, wirkt sich da auch die Befristung aus?“ „Relativ wenig, also ich habe jetzt, ich bin so hier in Hamburg und da kann ich jetzt auch erstmal gut bleiben, einfach. Und das, also ich würde jetzt gerade einfach irgendwie nichts verändern wollen. Deswegen wirkt es sich nicht drauf aus.“	Die Befristung hat keine Auswirkungen auf das Privatleben.	Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/ Privatleben <ul style="list-style-type: none"> • Nein
TI02 S. 7, Z. 24-29 „Und löst das Beschäftigungsverhältnis auch irgend-	Hat nicht das Gefühl sich immer wieder neu beweisen zu müssen. Dies spricht	Wahrnehmung von Leistungsdruck <ul style="list-style-type: none"> • Nein

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
welche besonderen Gefühle bei dir aus? Also denkst du, du musst irgendwie besser sein, als die anderen, um vielleicht doch in eine unbefristete Stelle zu rücken?“ „Nein, weil ich hier irgendwie in meinem Verhältnis relativ konkurrenzlos bin.“	dafür, dass kein Leistungsdruck besteht. Der Grund dafür liegt darin, dass es keine Konkurrenten gibt.	Gründe für die Nichtwahrnehmung von Leistungsdruck <ul style="list-style-type: none"> • Konkurrenzlosigkeit
TI02 S. 8, Z. 6-15 „Und wie sieht es aus mit Fort- und Weiterbildungen? Hast du da die Möglichkeit irgendwie dran teilzunehmen?“ „Ja, es gibt das Promovierendenzentrum. (...) Bis auf einen Englischkurs bin ich da aber auch noch nicht darauf zurück gekommen.“	Kennt das Promotionszentrum und hat dieses auch einmal in Anspruch genommen. Hat einen Englischkurs besucht.	Bekanntheit des Promotionszentrums <ul style="list-style-type: none"> • Ja Unterstützungsmöglichkeiten durch das Promotionszentrum <ul style="list-style-type: none"> • Englischkurs (Kursangebot/Workshop)
TI02 S. 8, Z. 24f. „Nö, ich glaube deren Angebot ist eigentlich ganz gut. Bei mir ist eher der Punkt, ich habe so viel anderes zu tun.“	Schätzt das Angebot des Promotionszentrums als gut ein, hat aber selbst so viele andere Aufgaben zu tun, dass er es nicht so häufig in Anspruch nimmt.	Bewertung des Promotionszentrums <ul style="list-style-type: none"> • Hilfreich Inanspruchnahme des Promovierendenzentrums <ul style="list-style-type: none"> • 1 Mal Hindernisse bei der Teilnahme von Fort- und Weiterbildungen <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbelastung
TI02 S. 8, Z. 26f. „Ich würde gerne mehr davon machen, aber schaffe ich irgendwie nicht so.“	Wünscht sich mehr der Angebote in Anspruch zu nehmen, aber schafft es nicht.	Hindernisse bei der Teilnahme von Fort- und Weiterbildungen <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbelastung
TI02 S. 9, Z. 1-9 „Der Arbeitgeber bietet sowas ja auch an. Und ich kriege auch immer mal so E-Mails hier: „Sie können hier diese Kurse machen, dieses und jenes.“. Habe ich noch nie in Anspruch genommen ehrlich gesagt	Hat bisher keine weiteren Fort- und Weiterbildungen in Anspruch genommen. Hindernis liegt bei ihm selbst.	Teilnahme an Fort-und Weiterbildungen <ul style="list-style-type: none"> • Nein

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>und auch noch nie genau hinterfragt.“ „Und wodran liegt es?“ „An mir selbst, glaube ich.“</p>		
<p>TI02 S. 9, Z. 13-17 „(...) aus dem Forschungsprojekt fahre ich manchmal zu Tagungen. Das ist auch quasi so Weiterbildung. Das organisiere ich auch meistens in Absprache mit den Professoren. Und da könnte ich mir allerdings manchmal ein bisschen mehr Unterstützung wünschen, indem so Vorschläge kommen.“</p>	<p>Hat auch die Möglichkeit an Tagungen teilzunehmen als eine Art der Weiterbildung. Wünscht sich bei der Suche/Auswahl mehr Unterstützung.</p>	<p>Teilnahme an Fort-und Weiterbildungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja <p>(Tagungen werden bei der Auswertung als eine Art der Fort-und Weiterbildung betrachtet.)</p> <p>Möglichkeit der Teilnahme an Fort-und Weiterbildungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja
<p>TI02 S. 9, Z. 28-31 „Und das fehlt, also die Information?“ „Das fehlt. Also es gibt schon Vorschläge von denen aber letztendlich zu einigen Sachen habe ich mir das auch selbst aus dem Internet rausgesucht.“</p>	<p>Fehlende Informationen zu den möglichen Fort- und Weiterbildungen außerhalb der HAW.</p>	<p>Hindernisse bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Informationen
<p>TI02 S. 10, Z. 12-17 „Also ich denke diese jetzt in meinem Fachgebiet zu so Konferenzen zu fahren oder sowas hat einen relativ hohen Stellenwert. (...) ist das viel Wert für die berufliche Karriere (...).“</p>	<p>Fort- und Weiterbildungen nehmen einen hohen Stellenwert ein. Sie haben einen hohen Wert für die weitere berufliche Karriere.</p>	<p>Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoch <p>Gründe für den hohen Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Weiterqualifizierung

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>TI02 S. 11, Z. 17-19 „Da hatten wir zum Beispiel immer/. Da hatte ich einen Vorgesetzten und da gab es dann auch so Monatsgespräche und da wurde dann gesagt: (...).“</p>	<p>Wunsch nach regelmäßigen Austausch, unter anderem um Informationen zu teilen.</p>	<p>Benennung der Ideen und Wünsche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiger Austausch
<p>TI02 S. 12, Z. 1-6 „Und ist das von dir aus oder fehlt die Unterstützung von deinem Vorgesetzten, dass du hierbleiben kannst?“</p> <p>„Ich habe da noch nie konkret mit denen drüber gesprochen. Aber ich gehe mal stark davon aus, dass es einfach kein Geld dafür geben wird, für diese Stelle.“</p> <p>TI02 S. 12, Z. 24-27 „Das kann sein, dass das auch so begründet darauf ist, dass diese Hochschule ja eigentlich für Lehre da ist. Bis auf die Bachelorarbeiten, die ich betreue, habe ich wenig mit Lehre zu tun.“</p>	<p>Im Hinblick auf die berufliche Perspektive hat er noch nicht mit den Vorgesetzten gesprochen, aber er geht davon aus, dass es für die Stelle kein Geld geben wird.</p>	<p>Unterstützung durch den Vorgesetzten (berufliche Perspektive)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keine Angaben <p>Art der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit mit Studierenden

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>TI02 S. 12, Z. 32 – S. 13, Z. 2 „Das heißt aber, dass die Entscheidung, dass dein Vertrag nach den drei Jahren ausläuft ist auch ziemlich transparent gehalten? Also wurde es mit dir klar gemacht, dass es nach drei Jahren beendet ist?“ „Ja. Genau. Also vielleicht kriegt man irgendwo noch eine Verlängerung für diese Doktorarbeit fertig zu machen. Aber dann ist das durch so.“</p>	<p>Transparenter Vertrag, der deutlich regelt, dass eine Befristung für drei Jahre erfolgt mit der eventuellen Möglichkeit einer Verlängerung, um die Arbeit abzuschließen.</p>	<p>Transparenz des Vertrages</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja
<p>TI02 S. 13, Z. 17-23 „Und wie ist da so das persönliche Verhältnis?“ „Gut. Es ist aber einfach so ein Verhältnis, wir frühstücken mal zusammen, wir essen mal zusammen Mittag. Und man redet vielleicht über ein paar private Sachen. (...) Wir haben überhaupt kein Verhältnis, wenn es darum geht, was machen wir hier in unseren Arbeitsgruppen. Also vielleicht mal so ein bisschen oberflächlich. Aber ne nicht inhaltlich.“</p>	<p>Mit den Kollegen ein gutes Verhältnis. Sie essen mal zusammen und unterhalten sich über privates. Es gibt keine inhaltlichen Unterhaltungen zu Inhalten im Job.</p>	<p>Persönliches Verhältnis gegenüber Kollegen/innen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gut
<p>TI02 S. 14, Z. 1-4 „Habe ich bis jetzt noch keine Erfahrungen mit gemacht, ob da irgendwie Entscheidungen getroffen wurden sind. (...) Das kann ich nicht beantworten</p>	<p>Bisher wurden keine direkten Entscheidungen getroffen, die den Arbeitsplatz betreffen. Daher kann keine Aussage über den Einbezug von Entscheidungen getroffen werden.</p>	<p>Partizipation bei Entscheidungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keine Aussage
<p>TI02 S. 15, Z. 11-13 „Wie lange bist du nochmal hier jetzt?“ „10 Monate, 11 Monate.“</p>	<p>Befragter ist seit 11 Monaten in dem Beschäftigungsverhältnis.</p>	<p>Bisheriger Zeitraum der Befristung</p> <ul style="list-style-type: none"> • 11 Monate

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
TI02 S. 15, Z. 18f. „Nö, aber sonst wird glaube ich wenig Unterscheidung gemacht. Ist mir jedenfalls noch nicht bewusst geworden.“	Glaubt nicht, dass sich befristete und unbefristete Beschäftigte voneinander unterscheiden.	Persönliches Verhältnis gegenüber Kollegen/innen <ul style="list-style-type: none"> • Gut
TI02 S. 16, Z. 29 „(...) ich habe hier jetzt schon irgendwie ein halbes Jahr Überstunden (...).“	Hat ein halbes Jahr Überstunden.	Höhe der Überstunden <ul style="list-style-type: none"> • ein halbes Jahr
TI02 S. 16, Z. 33 – S. 17, Z. 6 „Und hat sich auch an deinem Gesundheitsverhalten was verändert?“ „Ne bisher noch nicht eigentlich. Also nicht bewusst.“	Der Interviewte merkt keine Veränderungen an seinem individuellen Gesundheitsverhalten.	Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten <ul style="list-style-type: none"> • Nein
TI02 S. 17, Z. 15f. „Also meine Befristung ist an sich kein Problem. Weil ich weiß genau wofür ich mich eingelassen habe so.“	Die Befristung stellt kein Problem dar, da er sich darüber bewusst war.	Auswirkungen auf die Gesundheit <ul style="list-style-type: none"> • Nein
TI02 S. 17, Z. 23-25 „Und andererseits wenn es eine Option gäbe, wenn man das nicht genau schafft in drei Jahren. Dass man am Ende vielleicht die standardmäßige Option hat ein halbes Jahr zu verlängern.“	Wünscht sich einen flexibleren Umgang am Ende der Promotion, um diese zu verlängern.	Benennung der Ideen und Wünsche <ul style="list-style-type: none"> • Flexibles Modell am Ende
TI02 S. 18, Z. 9-11 „Fehlt einem so ein bisschen vielleicht auch die Wertschätzung oder denkt man sich das nicht so wert geschätzt vielleicht.“	Interviewter beschreibt das Gefühl der fehlenden Wertschätzung.	Benennung der Ideen und Wünsche <ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
WS01 S. 1, Z. 4f. „Ich arbeite in einem Projekt, wie gesagt im Department A. Das ist auf drei Jahre angelegt.“	Arbeitet in einem Projekt, welches auf drei Jahre befristet ist.	Länge des Beschäftigungsverhältnisses <ul style="list-style-type: none"> • Gesamtzeitraum: 3 Jahre Grund/Art der Befristung <ul style="list-style-type: none"> • Angestellte im Drittmittelprojekt ohne Promotion
WS01 S. 1, Z. 8f. „Also es gibt noch zwei Kollegen/Kolleginnen, die am Ort A sitzen.“	Arbeitet mit zwei Kolleginnen zusammen.	Art der Tätigkeit <ul style="list-style-type: none"> • Alleinarbeit (aber es gibt Kollegen/innen)
WS01 S. 1, Z. 11-13 „Wobei den operativen Teil sozusagen, also die Interviews zu führen und jetzt auch auszuwerten, das liegt halt bei mir.“	Ihre Aufgabe ist es Interviews zu führen und auszuwerten.	Art der Tätigkeit <ul style="list-style-type: none"> • Alleinarbeit • Arbeit mit Studierenden
WS01 S. 1, Z. 15-19 „Und wodurch zeichnet sich insgesamt deine Tätigkeit aus? Also ist das eher alleine, am Computer, in Gruppen?“ „Also sowohl als auch. Zu der Tätigkeit zu der Stellenbeschreibung gehört auch, dass ich Lehre mache, beziehungsweise gemacht habe.“	Die Arbeitsaufgaben werden alleine und in Gruppen bearbeitet. Zudem forscht und lehrt sie.	Art der Tätigkeit <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit mit Studierenden • Alleinarbeit
WS01 S. 1 Z. 32-34 „Das ist mehr oder weniger alleine am Computer. Also ich setze mich schon regelmäßig mit meinen Kollegen und Kolleginnen aus dem Team halt zusammen und bespreche, was ich gemacht habe.“	Arbeitet meist alleine, aber es gibt einen regelmäßigen Austausch im Team mit den anderen Kollegen/innen.	Art der Tätigkeit <ul style="list-style-type: none"> • Alleinarbeit (aber regelmäßiger Austausch)
WS01 S. 2, Z. 9 „An der HAW ist es meine erste. Aber insgesamt nicht.“	An der HAW Hamburg ist es die erste Befristung. Sie war aber vorher schon woanders befristet.	Anzahl bisheriger Befristungen an der HAW Hamburg <ul style="list-style-type: none"> • 1

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
WS01 S. 2, Z. 22 „Meine Stelle ging im Februar 2015 dann los.“	Im Februar 2015 ging die Befristung los. Also läuft diese seit 2,5 Jahren.	Bisheriger Zeitraum der Befristung <ul style="list-style-type: none"> • 2,5 Jahre
WS01 S. 2, Z. 24-30 „Hast du denn die Befürchtung, dass du deinen Arbeitsplatz verlieren könntest oder war dir sowieso klar, dass nach den drei Jahren Schluss ist?“ „Jein, also. Wir haben schon eigentlich relativ frühzeitig gesagt: „Okay das was wir machen jetzt ist eigentlich mehr oder weniger so eine Pilotgeschichte.“	Es war von Beginn an klar, dass nach den drei Jahren Befristung das Projekt und damit die Stelle beendet ist.	Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Ja (Kontextbetrachtung, s.u. Hoffnung auf Verlängerung, nächstes Jahr arbeitslos)
WS01 S. 2, Z. 33 „Ich habe eine halbe Stelle.“	Hat eine halbe Stelle.	Vertraglich geregelte Arbeitszeit <ul style="list-style-type: none"> • 50 Prozent
WS01 S. 3, Z. 3-6 „Und da war schon eine Zeit lang sozusagen die Hoffnung, dass wir da in einer ganz guten Position sind auch weitere Projekte zu generieren.“	Zunächst gab es die Hoffnung auf eine Verlängerung der Vertrages.	Gründe für die (Nicht-) Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Unsicherheit einer Verlängerung
WS01 S. 3, Z. 13-16 „Deshalb kann ich jetzt eigentlich davon ausgehen, dass ich ab dem 1.1. arbeitslos sein werde. Und hoffe aber weiterhin, dass es möglicherweise mit etwas zeitlicher Versetzung ein Folgeprojekt geben kann.“	Geht davon aus im nächsten Jahr arbeitslos zu sein. Hofft aber auf ein zeitlich versetztes Folgeprojekt.	Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Ja Gründe für die (Nicht-) Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Ablauf der Befristung • Unsicherheit einer Verlängerung
WS01 S. 3, Z. 20-24 „Das heißt aber die Verträge an sich werden ganz transparent gehandhabt?“ „Ne, genau das ist klar. Also das war von Anfang an klar.“	Verträge werden transparent gehandhabt. Es war von Anfang an klar, dass der Vertrag nicht verlängert wird.	Transparenz des Vertrages <ul style="list-style-type: none"> • Ja
WS01 S. 4, Z. 1-4 „Also es ist prekär,	Beschreibt, dass das Beschäftigungsver-	Auswirkungen bezüglich der persönli-

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>also, wenn man halt weiß man hat jetzt irgendwie drei Jahre, also fast nur noch ein halbes Jahr (...). Das ist halt auch der Zeitraum für den ich dann sozusagen plane.</p>	<p>hältnis prekär ist und immer nur für diesen Zeitraum geplant werden kann.</p>	<p>Lebensplanung/Privatleben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja <p>Beschreibung der Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/Privatleben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planung für den Zeitraum
<p>WS01 S. 4, Z. 22-26 „Ja also es ist eine Unsicherheit. Es ist eine finanzielle und eine berufsbiografische Unsicherheit. Das bedeutet auch, dass man sich halt auf neue Tätigkeiten immer wieder einstellen und einlassen muss. Und das muss ich halt jetzt, quasi mental tun, dass ich nächstes Jahr vermutlich/.“</p>	<p>Beschreibt eine finanzielle und berufsbiografische Unsicherheit. Zudem kommt der Aspekt, dass sie sich mental immer wieder auf neue Tätigkeiten einstellen muss.</p>	<p>Beschreibung der Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/Privatleben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsbiografische Unsicherheit • Finanzielle Unsicherheit
<p>WS01 S. 5, Z. 2-15 „Und hattest du denn jedenfalls jetzt die Chance von der HAW aus an Fort- und Weiterbildungen irgendwie teilzunehmen?“ „Hätte ich schon, genau. Ich habe gar nicht so viel gemacht, weil ich tatsächlich mit dieser halben Stelle ganz gut ausgelastet war. Und jetzt gar nicht so viel Zeit für mich selber übrig gehabt hätte (...). Und die dann aber aber on top zu machen die Sachen, das wäre dann halt wieder aus anderen Gründen schwierig gewesen. Weil ich auch noch ein kleines Kind habe und so. (...) „Das ist dann eher der zeitliche Fak-</p>	<p>Hatte die Chance an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen, hat diese aber nicht in Anspruch genommen. Gründe hierfür liegen in der Auslastung durch die Arbeit sowie private Gründe.</p>	<p>Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nein <p>Hindernisse bei der Teilnahme von Fort- und Weiterbildungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbelastung • Private Gründe <p>Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>tor, der dann dagegengesprochen hat?“ „Ja.“</p>		
<p>WS01 S. 5, Z. 21-30 „Also ich habe das relativ gut im Griff gehabt, dass wenn ich mehr gearbeitet habe, dass ich das dann zeitnah auch ausgeglichen habe. (...) Es liegt sozusagen in meiner Verantwortung, dass dann mit meinem Vorgesetzten einfach abzusprechen. (...) Das ist dann okay so. (...) Also ich habe glaube ich insgesamt über das Projekt gesehen jetzt nicht total viel Überstunden gemacht.“</p>	<p>Hat Überstunden gemacht, diese aber zeitnah ausgeglichen. Nach der Absprache mit den Vorgesetzten ist das auch in Ordnung, sodass insgesamt über das Projekt gesehen nicht so viele Überstunden gemacht wurden.</p>	<p>Arbeit über vertraglich geregelte Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja <p>Anzahl der Überstunden pro Woche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keine Stundenangabe (gering) <p>Begründung der Überstunden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigene Motivation/Entscheidung
<p>WS01 S. 6, Z. 19-29 „Ne, also nicht immer wieder beweisen zu müssen. (...) Ich glaube, dass ich mich anders zum Beispiel in Gremienarbeit oder in hochschulpolitische Fragen oder so was oder auch ins Kollegium sozusagen einbringen würde, wenn ich wüsste das ist eine Perspektive für zehn Jahre oder für immer oder so. (...) Bei manchen Fragestellungen oder Debatten oder Departmentkonferenzen oder so was halt, eher dann gesagt habe habe: „Ja okay, also da werden jetzt Sachen diskutiert, die werden dann umgesetzt, dann bin ich vielleicht eh schon gar nicht mehr hier. Da brauche ich mich jetzt nicht an vorderster</p>	<p>Hat nicht das Gefühl sich immer wieder neu beweisen zu müssen. Würde sich aber bei einer langfristigen Beschäftigung anders in Gremienarbeit oder bei hochschulpolitischen Fragestellungen einbringen. Auch in das Kollegium würde sie sich dann anders einbringen. Sie hält sich dann eher zurück bei Fragestellungen an der Hochschule, da sie bei der Umsetzung vielleicht nicht mehr da ist.</p>	<p>Wahrnehmung von Leistungsdruck</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nein

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
Front oder überhaupt irgendwie aufreiben.“		
<p>WS01 S. 6, Z. 30-34 „Und dann ja, also ich habe jetzt zum Beispiel noch einen Lehrauftrag an der Hochschule A angenommen und das schon in der Hoffnung, dass ich da einfach auch einen Fuß in der Tür in diesem Hochschulbereich behalte. Und das hätte ich jetzt vielleicht nicht unbedingt gemacht, wenn ich jetzt eine feste Stelle hätte.“</p>	<p>Hat eine Doppelbelastung durch eine weitere angenommene Stelle, um sich im Hochschulbereich zu halten. Dies hätte sie nicht gemacht, wenn sie eine feste Stelle hätte.</p>	<p>Beschreibung der Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/Privatleben</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsbiografische Unsicherheit
<p>WS01 S. 7, Z. 15-22 „Ich hatte das Gefühl ich werde jetzt irgendwie von meinem Vorgesetzten jetzt nicht irgendwie weniger ernst genommen oder anders behandelt, als jemand, der jetzt irgendwie fest hier arbeitet. Also wir hatten ganz normal irgendwie alle halbe Jahr diese Feedback-Gespräche, wo ich halt sagen konnte, was gut läuft, was nicht gut läuft und so weiter. Und wenn ich gesagt hätte, das und das geht jetzt gar nicht. Dann hätte sich da mit Sicherheit auch jemand versucht drum zu kümmern.“</p>	<p>Wird durch den Vorgesetzten nicht anders behandelt auf Grund der Befristung. Es gibt regelmäßige Feedback Gespräche, wo sich das Team austauscht und unterstützt. Dort kann sie sich aktiv mit einbringen.</p>	<p>Persönliches Verhältnis gegenüber Vorgesetzte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gut
<p>WS01 S. 8, Z. 3-9 „Und sie ist eben genau wie ich auch für die Dauer dieses Projektes angestellt. Insofern gab es da keine Hierarchie oder keinen Statusunterschied und ja mit der habe</p>	<p>Die direkte Kollegin arbeitet unter den gleichen Voraussetzungen mit der Befristung, daher gibt es dort keine Hierarchie oder einen Statusunterschied. Auch mit den unbefristeten Kollegen hat sie gut</p>	<p>Persönliches Verhältnis gegenüber Kollegen/innen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gut

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>ich die ganze Zeit ganz gut zusammengearbeitet. Aber eben auch keinen/. Also genau wir waren sozusagen was die Befristung angeht einfach auf einer Ebene und mit den anderen Kollegen und Kolleginnen im Projekt, die jetzt nicht befristet sind, habe ich auch gut zusammengearbeitet.“</p>	<p>zusammengearbeitet.</p>	
<p>WS01 S. 8, Z. 15-19 „Und wie sieht es aus bei Entscheidungen vielleicht, die im Projekt getroffen wurden sind? Wurdest du da mit einbezogen, also hattest du immer die Chance dich einzubringen?“ „Ja. Ja.“</p>	<p>Wurde bei Entscheidungen mit einbezogen, beziehungsweise hat die Chance sich einzubringen.</p>	<p>Partizipation bei Entscheidungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoch
<p>WS01 S. 9, Z. 4-8 „Ja, also ich habe das jetzt nicht, also ich bin jetzt nie auf ihn zugegangen bisher und habe gesagt: „Hier höre mal, ich will jetzt aber hier echt weiterarbeiten. Was kannst du für mich tun?“. Ich meine er hat mir mal angeboten, wenn ich einen Lehrauftrag hier machen möchte an der HAW, dass er sich dann dafür einsetzen könnte, dass ich einen bekomme.“</p>	<p>Ist selbst noch nicht auf ihren Vorgesetzten zugegangen im Hinblick auf eine berufliche Perspektive, aber er unterstützt sie im Hinblick auf Lehraufträge.</p>	<p>Unterstützung durch den Vorgesetzten (berufliche Perspektive)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja
<p>WS01 S. 9, Z. 12-24 „Also genau, das kann ich jetzt nicht sagen, dass er irgendwie mich drauf angesprochen hätte oder irgendwas in Aussicht ge-</p>	<p>Im Hinblick auf ein Folgeprojekt gab es bisher keine Unterstützung, dies wurde bisher aber eher auch nicht so gewünscht, da das Projekt noch eine Weile</p>	<p>Benennung der Ideen und Wünsche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zukunftsgespräche

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>stellt hätte.“ „Hättest du dir das denn irgendwie gewünscht?“ „Naja, also das Projekt läuft ja noch eine Weile. Das ist ja noch nicht zu Ende und im Moment steht oder stand halt noch immer noch diese Geschichte im Raum, Folgeanträge und Folgeprojekt. Und ich würde sagen, wenn das jetzt im Herbst oder so, sich immer noch gar nichts in die Richtung abzeichnet, dann wäre es vielleicht an der Zeit nochmal zu sprechen, ob es sonst doch noch irgendeine Möglichkeit gibt hier. Ich mache mir allerdings nicht zu große Hoffnungen.“</p>	<p>läuft. Eher gegen Ende des Projektes wäre ein Gespräch über die Zukunft sinnvoll, allerdings macht sich die Interviewte keine großen Hoffnungen.</p>	
<p>WS01 S. 9, Z. 29-31 „Also, naja wie ich schon sagte es ist halt wirklich echt ein prekäres Leben. Und es ist halt stressig zwischendurch dann immer wieder arbeitslos oder arbeitssuchend zu sein. Und das bereitet auch schlaflose Nächte.“</p>	<p>Beschreibt, dass Befristungen ein prekäres Leben verursachen, wodurch es zu Stress und schlaflosen Nächten kommt.</p>	<p>Auswirkungen auf die Gesundheit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja <p>Benennung der Auswirkungen auf die Gesundheit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stress • Schlafstörungen
<p>WS01 S. 10, Z. 3-12 „Und es ist auf jeden Fall auch so, dass jetzt, ja also mittelbar was mit der Gesundheit/. Aber diese Entscheidung von mir jetzt wirklich direkt nach dem Mutterschutz wieder weiter zu arbeiten, die hat natürlich was mit der Befristung zu tun. Oder was heißt, also es hängt/. Das ist</p>	<p>Auf Grund der Befristung fängt die Beschäftigte nach dem Mutterschutz direkt wieder an zu arbeiten, ohne in die Elternzeit zu gehen. Ohne diese Befristung hätte sie sich die Zeit für ihr Kind genommen. Beschreibt die Auswirkungen auf die Gesundheit und die Subjektivität des Lebens deutlich.</p>	<p>Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja <p>Benennung der Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keine Elternzeit

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>weil das Projekt Ende des Jahres zu Ende ist, dass es mir wichtig war im September sofort wieder anzufangen zu arbeiten und wenn ich keine befristete Stelle hätte, dann hätte ich mich wahrscheinlich dafür entschieden tatsächlich mal ein Jahr Elternzeit zu machen. Und mich um mein Kind zu kümmern. Und also es macht schon was mit der Gesundheit, mit der Subjektivität, mit dem Leben, was man führt.“</p>		
<p>WS01 S. 10, Z. 20-29 Ich hatte aber zwischendurch echt mal so eine fiese Grippe und dann nochmal eine Bronchitis jetzt im letzten halben Jahr. Und habe mich halt nicht krankschreiben lassen, weil ich ja wusste, dass ich jetzt im Sommer eh in den Mutterschutz gehe und dass ich noch ganz viel zu tun habe. Und dass diese Daten ausgewertet werden müssen. Und das ich auch will, dass die ausgewertet werden und so. Und wenn es jetzt nicht so eine Projektsituation gewesen wäre, dann hätte ich mich sicherlich und das wäre auch schlau gewesen mich dann tatsächlich mal ein zwei Wochen echt krank schreiben zu lassen. Und das ordentlich auszukurieren.“</p>	<p>Beschäftigte beschreibt, dass sie krank zur Arbeit gekommen ist, um das Projekt abschließen zu können. Dies war ihre eigene Entscheidung, dass sie das Projekt fertigbekommen wollte. Außerhalb einer Projektsituation hätte sie sich krankschreiben lassen, um gesund zu werden.</p>	<p>Benennung der Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsentismus

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>WS01 S. 12, Z. 6-10 „Und ja, also das wäre halt was, wo ich finde, dass Hochschulen da auch eine Verantwortung haben, zu gucken und zu checken, dass das halt nicht geht oder endlos läuft oder, dass es halt nicht gut ist für die Beschäftigten. Also über Befristungen abzuwickeln, auch wenn es bequem ist und Geld spart.“</p>	<p>Beschreibt die Verantwortung der Hochschulen, dass diese schauen müssen, dass Befristungen nicht gut für die Beschäftigten sind.</p>	<p>Benennung der Ideen und Wünsche</p> <ul style="list-style-type: none"> • weniger Befristungen
<p>WS01 S. 12, Z. 16-27 „Ne vielleicht, ja eher noch als Ergänzung zu dieser Frage, ob man sich irgendwie besonders beweisen müsste oder das Gefühl hat so. Also ich hatte das jetzt in diesem Projekt nicht, weil ich schon das Gefühl hatte, dass ich mit dem was ich mache anerkannt werde und, dass es gesehen wird, dass ich gute Arbeit mache. (...) Und ich glaube, wenn ich jetzt eben nicht das Gefühl gehabt hätte, ich mache das schon ganz gut, was ich mache und das wird auch gesehen, dann hätte das eine deutlich größere Rolle gespielt.“</p>	<p>Hatte nicht das Gefühl sich neu beweisen zu müssen, weil sie durch ihre Kollegen/innen Anerkennung erfahren hat. Wäre dies nicht so gewesen, dann hätte Leistungsdruck eine größere Rolle gespielt.</p>	<p>Gründe für die Nichtwahrnehmung von Leistungsdruck</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gegenseitige Wertschätzung
<p>DMI01 S. 1, Z. 4-9 „Also ich bin Doktorandin. Also wissenschaftliche Mit-</p>	<p>Ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Department und hat eine Promotionsstel-</p>	<p>Länge des Beschäftigungsverhältnisses</p>

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>arbeiterin am Department und ich habe eine Promotionsstelle. Also eine von den fünf Promotionsstellen, die jetzt von der HAW vergeben wurden. (...) Also ich habe eine Promotionsstelle und die ist auf drei Jahre befristet und im Rahmen dieser Promotionsstelle arbeite ich an meinem Promotionsprojekt.“</p>	<p>le. Diese ist auf drei Jahre befristet. Sie arbeitet an ihrem eigenen Projekt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gesamtzeitraum: 3 Jahre <p>Grund/Art der Befristung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promovend
<p>DMI01 S. 1, Z. 18f. „Aber ich bin diejenige, die alleine in dem Projekt arbeitet.“</p>	<p>Ist alleine in diesem Projekt beschäftigt.</p>	<p>Art der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alleinarbeit
<p>DMI01 S. 1, Z. 27f. „Und eigentlich mache ich wirklich das meiste am PC.“</p>	<p>Ihre Arbeit findet alleine am Computer statt.</p>	<p>Art der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alleinarbeit
<p>DMI01 S. 1, Z. 30-33 „Ist das denn jetzt insgesamt die erste Befristung, die sie je hatten?“ „Nein.“</p>	<p>Es ist nicht ihre erste Befristung.</p>	<p>Anzahl bisheriger Befristungen an der HAW Hamburg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nicht die erste Befristung
<p>DMI01 S. 2, Z. 6f. „Da hatten wir ein Fortsetzungsantrag gestellt. Und da hat es unglaublich lange gedauert, bis da eine Rückmeldung kam.“</p>	<p>Es dauert lange, bis eine Rückmeldung zu einer möglichen Verlängerung kommt. Dadurch werden Unsicherheiten verstärkt.</p>	<p>Benennung von Ideen und Wünschen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frühzeitige Vertragsrückmeldungen
<p>DMI01 S. 2, Z. 16-24 „Also waren das bisher zwei Befristungen hier an der HAW?“ „Ja. Das kann man eigentlich so sagen, denke ich.“ „War die davor auch drei Jahre lang?“ „Nein. Das waren zwei Jahre. Das waren dann einige Monate, die dann/. Ich glaube fünf Monate vielleicht, die dann</p>	<p>An der HAW Hamburg ist es die zweite Befristung, sodass eine Gesamtzeit von 5 Jahren und 5 Monaten besteht.</p>	<p>Anzahl bisheriger Befristungen an der HAW Hamburg</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
insgesamt nochmal dazwischen geschoben werden konnten.“		
DMI01 S. 2, Z. 28-31 „Und seit wann läuft die Befristung?“ „Seit August letzten Jahres. Also fast ein Jahr.“	Die jetzige Befristung läuft seit einem Jahr.	Bisheriger Zeitraum der Befristung <ul style="list-style-type: none"> • 1 Jahr
DMI01 S. 3, Z. 10-13 „Also die Stelle, die ich habe ist ja von vorne rein darauf ausgelegt, dass sie befristet ist. Anders geht’s ja nicht. Und gerade weil ich ja diese Promotionsstelle habe, ist ja klar, dass die nicht noch mehrmals verlängert werden kann und wird.“	Ist sich darüber bewusst, dass die Stelle mit einer Befristung ausgelegt ist und nicht mehrmals verlängert werden kann.	Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Ja Gründe für die (Nicht-) Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes <ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein über Vertragsende Transparenz des Vertrages <ul style="list-style-type: none"> • Ja
DMI01 S. 3, Z. 27-31 „Bei mir persönlich ist es etwas Anderes, weil ich eigentlich jetzt nicht die Befürchtung habe, dass meine Existenz nicht gesichert wäre, durch meinen Partner. Aber also das kann ich da ganz offen sagen. Deswegen muss ich mir da jetzt keine Sorgen machen. Und kann da relativ entspannt eigentlich sein.“	Verspürt keine Auswirkungen der Befristung auf das Privatleben, da die Existenz durch den Partner abgesichert ist. Deshalb ist sie relativ entspannt.	Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/Privatleben <ul style="list-style-type: none"> • Nein
DMI01 S. 4, Z. 21-33 „Kommt es vor, dass sie über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus arbeiten?“ „Ja, das ist aber auch/. (...) Und dann muss ich mir das selber überlegen, wann ich was mache und wie viel das ist. Und ich setze mir halt selber meine Aufgaben und Ziele. Ich bespreche	Arbeitet über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus. Zudem teilt sie sich die Zeit selbst ein, in Rücksprache mit dem Vorgesetzten.	Arbeit über vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus <ul style="list-style-type: none"> • Ja Begründung der Überstunden <ul style="list-style-type: none"> • Eigene Motivation/Entscheidung

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
das natürlich mit meiner Vorgesetzten.“		
<p>DMI01 S. 5, Z. 1-5 „Ja, HAW danke für die Promotionsstelle, aber ich habe es leider nicht geschafft in der Zeit“, dann würden die mich glaube ich ganz schön blöd angucken. Und da hätte ich aber auch ein sehr schlechtes Gewissen. Also, weil das ist ja/. Weil ich bekomme dann ja den Dokortitel im besten Falle und das mache ich dann ja natürlich auch für mich.“</p>	<p>Gegenüber der HAW Hamburg hätte sie ein schlechtes Gewissen, wenn sie die Promotion in der Zeit nicht schafft. Und letztendlich macht sie es für sich, um den Dokortitel zu erhalten.</p>	<p>Begründung der Überstunden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigene Motivation/Entscheidung
<p>DMI01 S. 5, Z. 8-13 „Ich möchte das ja gerne machen. Deswegen habe ich da eine ganz andere Motivation auch. Und deswegen arbeite ich natürlich viel viel mehr. Ich will jetzt gar nicht sagen, dass ich jetzt auf 40 Stunden die Woche komme. Also erstmal teile ich mir das ein bisschen anders ein, also ich mache dann auch irgendwie ein bisschen was am Wochenende.“</p>	<p>Die eigene Motivation treibt sie an, mehr als die vereinbarte Zeit zu arbeiten. Zudem hat sie eine eigene Zeiteinteilung, sodass teilweise auch am Wochenende gearbeitet wird.</p>	<p>Begründung der Überstunden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigene Motivation/Entscheidung
<p>DMI01 S. 5, Z. 24-27 „Das ist eine halbe Stelle genau. Die Promotionsstelle ist eine halbe Stelle und ich arbeite auch jeden Tag an meinem Projekt. Und ich führe eine Liste mit Überstunden, aber das interessiert mich eigentlich nicht. Ich möchte die Arbeit fertig machen.“</p>	<p>Die Promotionsstelle ist eine halbe Stelle und sie führt eine Liste mit Überstunden, die sie aber nicht interessiert.</p>	<p>Vertraglich geregelte Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50 Prozent <p>Anzahl der Überstunden pro Woche</p> <ul style="list-style-type: none"> • keine Stundenangabe (hoch)

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>DMI01 S. 6, Z. 23-27 „Also da habe ich eigentlich nicht das Gefühl, dass ich mich beweisen muss, weil ich ja weiß, dass/. Also gerade auch in meinem Kollegenkreis und meiner Vorgesetzten. Also das klappt ja alles wunderbar. Und ich glaube wir wissen uns auch alle gegenseitig zu schätzen.“</p>	<p>Hat nicht das Gefühl, dass sie sich immer wieder neu beweisen müsste. Der Grund dafür liegt in der gegenseitigen Wertschätzung.</p>	<p>Wahrnehmung von Leistungsdruck</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nein <p>Gründe für die Nichtwahrnehmung von Leistungsdruck</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gegenseitige Wertschätzung
<p>DMI01 S. 7, Z. 8-13 „Also wie ist da so das persönliche Verhältnis?“ „Also das ist sehr gut einfach. Wir haben regelmäßig unsere Besprechungen. Und ich kannte sie ja vorher auch schon ein bisschen, einfach dadurch, dass ich hier jetzt schon eine Weile bin. Und ja. Da kann ich gar nichts weiter zu sagen. Ja es ist sehr gut.“</p>	<p>Hat ein sehr gutes persönliches Verhältnis zur Vorgesetzten. Sie kannten sich auch schon vorher und gehen regelmäßig in den Austausch.</p>	<p>Persönliches Verhältnis gegenüber Vorgesetzte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sehr gut
<p>DMI01 S. 7, Z. 18-22 „Also allgemein unterstützt sich mich natürlich auf jeden Fall. Ich denke auch, dass wenn es hier nach Ablauf der Stelle irgendeine Möglichkeit gäbe, dass ich vielleicht irgendwie ein paar Monate überbrücken könnte mit irgendeiner Tätigkeit, dann würde sie sich bestimmt auch für mich einsetzen. Das denke ich schon ja.“</p>	<p>Vorgesetzte unterstützt die Beschäftigte allgemein und auch im Hinblick auf die berufliche Perspektive.</p>	<p>Unterstützung durch die Vorgesetzten (berufliche Perspektive)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>DMI01 S. 7, Z. 30 – S. 8, Z. 3 „Der arbeitet auch in einem Forschungsprojekt als wissenschaftlicher Mitarbeiter. So genau, also der ist noch länger hier als ich und wir tauschen uns natürlich regelmäßig aus. Wir verstehen uns auch sehr sehr gut. Aber ansonsten ja verstehen wir uns innerhalb der Gruppe sowieso super. Also der Austausch ist klasse und da wir auch alle aus dem selben Fachgebiet kommen, versteht man sich auch auf fachlicher Ebene aber auf persönlicher Ebene ist auch alles sehr gut.“</p>	<p>Hat einen Kollegen, der auch in einem Forschungsprojekt arbeitet. Mit diesem versteht sie sich sehr gut und tauscht sich regelmäßig aus. Auch mit den restlichen Kollegen ist ein sehr gutes persönliches Verhältnis vorhanden, auf fachlicher und persönlicher Ebene.</p>	<p>Persönliches Verhältnis gegenüber Kollegen/innen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sehr gut
<p>DMI01 S. 8, Z. 8-13 „Also da wird nichts über meinen Kopf hinweg entschieden. Ich suche jetzt gerade ein Beispiel. Also groß zu entscheiden gibt es hier ja wahrscheinlich höchstens in Bezug auf, wo reiche ich jetzt irgendwas ein für eine Konferenz oder wo könnte ich irgendwas veröffentlichen. Und das wird auch nicht entschieden. Also das schlage ich meistens dann vor. Und wir besprechen das dann und meine Vorgesetzte ermuntert mich ja auch das zu machen.“</p>	<p>Es wird nicht einfach so entschieden, sondern sie wird mit einbezogen und kann auch Vorschläge machen, die dann besprochen werden.</p>	<p>Partizipation bei Entscheidungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoch

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>DMI01 S. 8, Z. 22-25 „Ja, also ich habe an Workshops vom Promotionszentrum schon teilgenommen. Und ich habe als ich noch im Rahmen des vorherigen Forschungsprojekts schon hier gearbeitet habe, da hatte ich auch Kursen von dem ZAF – Zentrum für Aus- und Fortbildung teilgenommen.“</p>	<p>Kennt das Promotionszentrum und hat auch schon an Kursen teilgenommen. Zusätzlich hat sie an Kursen vom Zentrum für Aus- und Fortbildungen teilgenommen.</p>	<p>Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja <p>Bekanntheit des Promotionszentrums</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja <p>Unterstützungsangebote durch das Promotionszentrum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Workshops/Kursangebote
<p>DMI01 S. 8, Z. 27-33 „Also stehen ihnen da die Wege offen?“ „Ja, auf jeden Fall. Also es gibt ja/ Also ich nehme ja auch an Doktorandenworkshops teil und ja, also das ist natürlich gar kein Problem.“</p>	<p>Hat die Möglichkeit an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen.</p>	<p>Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ja
<p>DMI01 S. 9, Z. 1-5 „Ich war bei der Einführungsveranstaltung für Promovierende, die gerade begonnen haben oder beginnen möchten. Das war diese allgemeine Informationsveranstaltung. Dann habe ich an einem Englischkurs teilgenommen. Und an einem Kurs, da ging es darum, wie man wissenschaftliche Poster vernünftig gestaltet.“</p>	<p>War beim Promotionszentrum bei der Einführungsveranstaltung, beim Englischkurs und bei einem Kurs zur wissenschaftlichen Postergestaltung.</p>	<p>Unterstützungsmöglichkeiten durch das Promotionszentrum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Workshops/Kursangebote • Beratungsangebote (→ Einführungsveranstaltung)

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>DMI01 S. 9, Z. 7-15 „Und haben sie das auch als hilfreich empfunden?“ „Joa. Ja. Also alles insgesamt ja. Das war schon okay.“ „Oder bedarf es da irgendwie weitere Unterstützung, was sie sich wünschen?“ „Was ich mir wünsche. Also ich glaube das Kursangebot ist ja schon relativ breit aufgestellt. Da fällt mir jetzt eigentlich nichts ein.“</p>	<p>Nimmt die Angebote vom Promotionszentrum als hilfreich wahr und findet, dass das Kursangebot weit aufgestellt ist.</p>	<p>Bewertung des Promotionszentrums</p> <ul style="list-style-type: none"> • hilfreich
<p>DMI01 S. 9, Z. 32 – S. 10, Z. 12 „Ja das finde ich absolut wichtig. Also nicht nur für die berufliche Weiterbildung, sondern auch für die persönliche Entwicklung. Also man redet ja immer vom lebenslangen Lernen und dann muss man das natürlich auch selber mal irgendwie leben und verfolgen. Also das finde ich total wichtig ja. (...) Das finde ich auf jeden Fall sehr sehr wichtig. Das muss eigentlich sein.“</p>	<p>Schätzt Fort- und Weiterbildungen für die berufliche und persönliche Entwicklung als sehr wichtig ein. Ist der Meinung, dass Weiterbildungen sein müssen.</p>	<p>Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoch <p>Gründe für den hohen Stellenwert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Weiterqualifizierung • Persönliche Weiterqualifizierung
<p>DMI01 S. 11, Z. 12-17 „Und haben sie das Gefühl, dass sich diese Befristung auf ihre Gesundheit auswirkt?“ „Sie meinen jetzt wahrscheinlich, ob ich irgendwie Angst habe oder besonderen Stress. Ja, eigentlich ja nicht. Also aus genau dem gleichen Grund, den ich anfangs ja schon erwähnt hatte.“</p>	<p>Verspürt keine Auswirkungen auf die Gesundheit, die durch die Befristung bedingt sind.</p>	<p>Auswirkungen auf die Gesundheit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nein

Originaltext	Paraphrase	Kategorien/Subkategorien
<p>DMI01 S. 12, Z. 19-25 „Und nochmal auf die Gesundheit geblickt. Also jetzt eher auf das Gesundheitsverhalten, hat sich da irgendwie was verändert auf Grund der Befristung?“</p> <p>„Also ich rauche nicht, also deswegen kann ich jetzt auch nicht sagen, ich rauche jetzt mehr oder weniger. Deswegen überlege ich jetzt gerade. Nein, eigentlich. Ich wüsste eigentlich nicht wie, nein.“</p>	<p>Verspürt keine Veränderung bezüglich des Gesundheitsverhaltens auf Grund der Befristung.</p>	<p>Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nein
<p>DMI01 S. 13, Z. 16-19 „Dann wäre es natürlich schön einerseits, wenn man weiß, dass endet dann, dass man schon vielleicht frühzeitig mal überlegt gemeinsam, wie man da irgendwie doch nochmal so eine Überbrückungszeit anlegen könnte.“</p>	<p>Wünscht sich frühzeitige Überlegungen bezüglich einer möglichen Überbrückungszeit.</p>	<p>Benennung der Ideen und Wünsche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zukunftsgespräche
<p>DMI01 S. 13, Z. 25f. „Und dass man dann nicht sehr sehr kurzfristig dann einen Vertrag unterschreiben kann.“</p>	<p>Wünscht sich, dass Verträge nicht erst kurzfristig unterschrieben werden.</p>	<p>Benennung der Ideen und Wünsche</p> <ul style="list-style-type: none"> • frühzeitige Vertragsrückmeldungen
<p>DMI01 S. 14, Z. 30-34 „Also ich denke, dass es sehr sinnvoll wäre und ein bestimmtes Stresslevel auch reduzieren würde, wenn es die Möglichkeit gäbe wissenschaftliches Personal nicht an die Arbeitszeitregelung zu knüpfen. Also ich muss ja jetzt diese Stempelkarte nehmen und mich dann da einloggen und abstempeln.“</p>	<p>Denkt, dass es sinnvoll ist die Arbeitszeitenregelungen für das wissenschaftliche Personal nicht gelten zu lassen und die Stempelkarten abzuschaffen, sodass das Stresslevel reduziert wird.</p>	<p>Benennung der Ideen und Wünsche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitenregelung

M: Auswertungsleitfaden

Die Auswertung der Interviews orientiert sich an diesem Auswertungsleitfaden. Dieser beschreibt die möglichen Kategorien, in denen die Inhalte der Interviews eingeordnet werden können, um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu kommen. Dieser Auswertungsleitfaden kann Schritt für Schritt abgearbeitet werden, sodass eine vergleichbare Auswertung mit den anderen Interviews entsteht. Die Reihenfolge dieser Auswertung richtet sich nach dem Interviewleitfaden.

Charakterisierung der Tätigkeit

Art der Tätigkeit

In dieser Kategorie wird eingeordnet, wodurch sich die Arbeit der befristet Beschäftigten auszeichnet (Mehrfachantwort möglich).

- Alleinarbeit: Beschäftigte, welche in diese Kategorie eingeordnet werden, arbeiten alleine, beziehungsweise größtenteils alleine, auch wenn es Kollegen/innen gibt mit denen sie sich regelmäßig austauschen können.
- Arbeit mit Studierenden: Beschäftigte, die mit Studierenden arbeiten, indem sie beispielsweise Bachelor- und Masterarbeiten betreuen oder in der Lehre tätig sind, können in die Kategorie „Arbeit mit Studierenden“ eingeordnet werden.

Grund/Art der Befristung

Der Grund beziehungsweise die Art der Befristung gibt an, weshalb die Beschäftigten befristet angestellt sind.

- Promovend/in: In die Gruppe der Promovierenden werden Beschäftigte eingeordnet, die auf Grund einer Promotion befristet sind. Es ist dabei nicht von Bedeutung, ob diese Stelle über die HAW Hamburg oder über ein Drittmittelprojekt finanziert wird.

- Projektbeschäftigte/r: In die Gruppe der Projektbeschäftigten werden Beschäftigte eingeordnet, die für die Dauer eines Projektes befristet angestellt sind. Sie verfolgen nicht das Ziel der Promotion.

Vertragliche Rahmenbedingungen

Gesamtzeitraum der Befristung

Der Gesamtzeitraum der Befristung beschreibt die Länge des aktuellen Vertrages. Dies wird numerisch durch die Anzahl der Jahre angegeben.

Bisheriger Zeitraum der Befristung

Der bisherige Zeitraum der Befristung gibt an, wie lange der jetzige Vertrag bereits läuft. Dies wird numerisch durch die Anzahl der Jahre angegeben.

Anzahl bisheriger Befristungen an der HAW Hamburg

Gibt die Anzahl der bisherigen Befristungen an der HAW Hamburg an. „1“ bedeutet, dass die jetzige Befristung die Erste ist.

Arbeitsplatzunsicherheit

Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes

In dieser Hauptkategorie wird erfasst, ob die Beschäftigten subjektiv wahrnehmen, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten.

- Ja: Beschäftigte, welche die Befürchtung haben, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten, werden in die Subkategorie „Ja“ eingeordnet. Diese gehen davon aus, dass ihr Vertrag nicht verlängert wird. Die Beschäftigten beschreiben im weiteren Kontext des Interviews keine positiven Gefühle/Aspekte, die mit dem Verlust der Beschäftigung verbunden sind. Auch bei der Beschreibung einer Hoffnung auf Verlängerung, werden die Beschäftigten in die Kategorie „Ja“ eingeordnet. Eine weitere Ausprägung für

die Subkategorie „Ja“ ist gegeben, wenn die Beschäftigten die bevorstehende Arbeitslosigkeit beschreiben.

- Nein: Beschäftigte, die mit einem positiven Blick in die Zukunft blicken, obwohl sie nach der Befristung ihren Arbeitsplatz verlieren (könnten), haben nicht die Befürchtung, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten, daher werden sie in die Subkategorie „Nein“ eingeordnet.

Gründe für die (Nicht-) Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes

In dieser Hauptkategorie sollen Gründe erfasst werden, die dazu führen, dass die Beschäftigten die Befürchtung haben ihren Arbeitsplatz zu verlieren bzw. nicht die Befürchtung haben (Mehrfachantwort möglich).

- Bewusstsein über Vertragsende: Für die Befürchtung, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten oder auch ein Grund dafür, dass sie keine Befürchtungen haben, kann das Bewusstsein über das Vertragsende sein. Eingeordnete Aussagen dieser Kategorie beschreiben, dass den Beschäftigten von Anfang an bewusst war, dass der Vertrag nicht verlängert wird.
- Langer Zeitraum: Ein Grund gegen die Befürchtung den Arbeitsplatz zu verlieren, kann sein, dass der Vertrag noch über einen längeren Zeitraum läuft. Das heißt, dass das Vertragsende noch weiter entfernt ist.
- Optimistischer Zukunftsblick: Gegen die Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes werden Aussagen eingeordnet, die beschreiben, dass sich die Beschäftigten auf die Zukunft außerhalb der HAW Hamburg freuen und denken, dass sie einen neuen Arbeitsplatz außerhalb der HAW Hamburg finden werden.
- Unsicherheit einer Verlängerung: In die Subkategorie „Unsicherheit einer Verlängerung“ werden Aussagen eingeordnet, die eine Unsicherheit beschreiben, ob der Vertrag verlängert wird, beziehungsweise die Hoffnung, aber nicht die Sicherheit einer Verlängerung haben.

- Ablauf der Befristung: In die Subkategorie „Ablauf der Befristung“ werden Aussagen eingeordnet, welche die bevorstehende Arbeitslosigkeit beschreiben, wodurch es zu einer Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes kommt.

Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/Privatleben

Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/Privatleben beschreiben, ob die Beschäftigten subjektiv Veränderungen in ihrem Leben auf Grund der Befristung wahrnehmen, beispielsweise die Familienplanung verschieben.

- Ja: In die Kategorie „Ja“ werden Beschäftigte eingeordnet, die beschreiben, dass sich die Befristung auf die Lebensplanung auswirkt. Es ist zu beachten, dass der Zusammenhang zur Befristung gegeben sein muss. Beschreiben Beschäftigte ihr Lebens als prekär, werden diese auch in die Kategorie „Ja“ eingeordnet.
- Nein: In die Kategorie „Nein“ werden Beschäftigte eingeordnet, die keine Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/Privatleben wahrnehmen.

Beschreibung der Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/Privatleben

In die Hauptkategorie „Beschreibung der Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/Privatleben“ sollen die konkreten Auswirkungen der Befristung auf das Leben der Beschäftigten erfasst werden (Mehrfachantworten möglich).

- Keine wohnliche Veränderung: Die Kategorie „keine wohnliche Veränderung“ erfasst Aussagen der Beschäftigten, die beschreiben, dass sie beispielsweise nicht umziehen würden.

- Planung für den Zeitraum: In der Kategorie „Planung für den Zeitraum“ werden Aussagen zusammengefasst, die beschreiben, dass die Beschäftigten nur für den Zeitraum der Befristung ihr Leben planen können. Darüber hinaus sind sie in ihrer Planung eingeschränkt.
- Finanzielle Unsicherheit: Die finanzielle Unsicherheit umfasst Aussagen, die beschreiben, dass die Beschäftigten auf ihr Geld achten müssen, weil sie nicht wissen, was nach der Befristung kommt.
- Berufsbiografische Unsicherheit: Beschäftigte, die beschreiben, dass sie mehrere Stellen gleichzeitig annehmen, um in einer Beschäftigung zu bleiben, werden in die Kategorie „Berufsbiografische Unsicherheit“ eingeordnet.

Arbeitszeit/ zeitliche Anforderungen

Vertraglich geregelte Arbeitszeit

Die vertraglich geregelte Arbeitszeit gibt in Prozent an, wie die Arbeitszeit vertraglich geregelt ist.

- 100 Prozent: Gibt an, dass eine Vollzeitbeschäftigung vorliegt.
- 50 Prozent: Gibt an, dass eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt.

Arbeit über vertraglich geregelte Arbeitszeit

Diese Hautkategorie ermittelt, ob die Beschäftigten über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus arbeiten.

- Ja: Die Beschäftigten arbeiten über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus.
- Nein: Die Beschäftigten arbeiten nicht über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus.

Anzahl der Überstunden pro Woche

Beschreibt wie viel Überstunden die Beschäftigten pro Woche absolvieren. Dies wird numerisch in der Anzahl der Stunden angegeben.

- 20 Stunden: Geben die Beschäftigten an, dass sie eine halbe Stelle haben, aber Vollzeit arbeiten, so entspricht dies einem Überschuss von 20 Stunden pro Woche.
- Keine Stundenangabe (gering): Die Beschäftigten geben keine konkrete Stundenanzahl an, beschreiben aber, dass sich Überstunden in Grenzen gehalten haben und sie die Möglichkeit hatten diese zeitnah auszugleichen.
- Keine Stundenangabe (hoch): Die Beschäftigten nennen keine konkrete Stundenanzahl. Die Gründe hierfür sind können verschieden sein, zum Beispiel, dass sie sich unwohl durch die Nennung fühlen, da dies rechtlich nicht akzeptabel wäre.

Begründung der Überstunden

Die Begründung der Überstunden gibt an, weshalb die Beschäftigten über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus arbeiten.

- Eigene Motivation/Entscheidung: Die Beschäftigten treffen die eigene Entscheidung zum länger Arbeiten. Dieses wird nicht explizit durch jemand anderen beispielsweise die Vorgesetzten verlangt. Die Beschäftigten machen beispielsweise Überstunden aus der Motivation heraus, dass sie ihre Arbeit abschließen möchten. Es findet eine selbstständige Zeiteinteilung und Strukturierung der Arbeit statt.

Leistungsdruck

Wahrnehmung von Leistungsdruck

Die Kategorie des Leistungsdrucks erfasst, ob die Beschäftigten sich in ihrer Position als befristet Beschäftigte besonders anstrengen, um möglicherweise einen unbefristeten Vertrag zu erhalten.

- Ja: Die Beschäftigten haben das Gefühl sich immer wieder neu beweisen zu müssen. Sie strengen sich besonders an, um eine unbefristete Stelle zu bekommen.
- Nein: Die Beschäftigten nehmen nicht das Gefühl wahr, dass sie sich immer wieder neu beweisen müssen. Im Vergleich zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis nehmen sie keine Unterschiede im Hinblick auf ihre erbrachten Leistungen wahr.

Gründe für die Nichtwahrnehmung von Leistungsdruck

Diese Kategorie erfasst die Gründe, weshalb die Befragten keinen Leistungsdruck wahrnehmen (Mehrfachantworten möglich).

- Gegenseitige Wertschätzung: Die Beschäftigten äußern explizit, dass der Leistungsdruck nicht auftritt, weil im Kollegenkreis/ Kollegeninnenkreis eine gegenseitige Wertschätzung stattfindet. Auch die Form der Anerkennung unter den Kollegen/innen wird in diese Kategorie eingeordnet.
- Konkurrenzlosigkeit: Die Beschäftigten nehmen keinen Leistungsdruck wahr, da sie auf ihrer Position keine direkten Konkurrenten haben.

Unterstützungsmöglichkeiten/ Fort- und Weiterbildungen

Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen

Diese Kategorie beschreibt, ob die Beschäftigten grundsätzlich die Möglichkeit haben an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen.

- Ja: Die Beschäftigten haben grundsätzlich die Möglichkeit an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen. Beispielsweise fallen in diese Kategorie Beschäftigte, die durch ihre Vorgesetzten unterstützt werden, im Hinblick auf eine mögliche Teilnahme.
- Nein: Die Beschäftigten haben keine Möglichkeit an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen.

Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen

Durch die Kategorie „Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen“ wird erfasst, ob die Beschäftigten bereits an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen haben. Das Promotionszentrum wird hierbei nicht betrachtet. Fahrten zu Konferenzen und Tagungen werden als Fort- und Weiterbildung erfasst.

- Ja: Die Beschäftigten haben nicht an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen.
- Nein: Die Beschäftigten haben bereits an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen

Hindernisse bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen

Diese Kategorie umfasst Subkategorien, die beschreiben weshalb es für die befristet Beschäftigten schwierig ist an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen oder an weiteren Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen (Mehrfachantworten möglich).

- Arbeitsbelastung: Die Beschäftigten werden an einer (weiteren) Teilnahme gehindert, da sie ihre Aufgaben im Betrieb voranbringen müssen, wodurch die Zeit für beides nicht ausreicht.

- Fehlende Informationen: Die Beschäftigten erhalten keine oder wenige Informationen zu Fort- und Weiterbildungen an denen sie teilnehmen könnten.
- Private Gründe: Die Beschäftigten nehmen nicht/wenig an Fort- und Weiterbildungen teil, da sie durch private Gründe, beispielsweise auf Grund der Familie keine Zeit haben.

Bekanntheit des Promotionszentrums

Diese Kategorie fragt die Bekanntheit des Promotionszentrums ab.

- Ja: Das Promotionszentrum ist den Beschäftigten bekannt.
- Nein: Das Promotionszentrum ist den Beschäftigten nicht bekannt.
- Nicht Betroffen: In diese Kategorie werden Beschäftigte eingeordnet, die nicht promovieren. Dadurch ist dieses Zentrum für diese Beschäftigtengruppe nicht relevant.

Unterstützungsmöglichkeiten durch das Promotionszentrum

Diese Kategorie erfasst die wahrgenommenen Unterstützungsmöglichkeiten durch das Promotionszentrum (Mehrfachantworten möglich).

- Beratungsangebote: Zu den Beratungsangeboten zählen Angebote, die den Beschäftigten helfen bei den allgemeinen Fragen zum Promovieren. Dazu zählt beispielsweise auch die Einführungsveranstaltung.
- Workshops/Kursangebote: Zu den Kursangeboten und Workshops werden Angebote gezählt, welche die Promovierenden fachlich weiterbringen. Zum Beispiel Englischkurse und Kurse zur wissenschaftlichen Postergestaltung.

- Austausch: Zu den Unterstützungsangeboten wird auch der Kontakt und der Austausch mit anderen Promovierenden gezählt. Diese können sich gegenseitig unterstützen und Hilfestellungen geben. Zusammengefasst wird dies in der Kategorie „Austausch“.

Bewertung des Promotionszentrums

In dieser Hauptkategorie wird erfasst, ob die Beschäftigten mit den Angeboten des Promotionszentrums zufrieden sind oder ob es weitere Unterstützung bedarf.

- Hilfreich: In die Kategorie hilfreich werden die Aussagen der Beschäftigten eingeordnet, die das Angebot als gut einschätzen und denken, dass das Promotionszentrum weit aufgestellt ist.
- Nicht hilfreich: In diese Kategorie werden Aussagen der Beschäftigten eingeordnet, die sagen, dass ihnen das Angebot nichts bringt oder es ihnen nicht gefällt.
- Keine Angabe: In diese Kategorie werden die Aussagen der Beschäftigten eingeordnet, die das Angebot nicht bewerten. Die Gründe für eine Nichtbewertung können vielseitig sein. Dazu zählt beispielsweise, dass keine Angebote oder wenige Angebote besucht wurde oder, dass die Befragten nicht promovieren.

Stellenwert von Fort-und Weiterbildungen

Dieser Kategorie werden Aussagen zugeordnet, die beschreiben, wie wichtig es den Beschäftigten ist an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen.

- Hoch: Beschäftigte, die beschreiben, dass Fort- und Weiterbildungen einen hohen Stellenwert einnehmen werden in diese Kategorie eingeordnet. Die Beschäftigten beschreiben, dass Fort- und Weiterbildungen sehr wichtig sind und Weiterbildungen unabdingbar sind.

Gründe für den hohen Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen

In dieser Kategorie werden Aussagen erfasst, die beschreiben, weshalb die Beschäftigten den Fort- und Weiterbildungen einen hohen Stellenwert zuordnen (Mehrfachantworten möglich).

- Berufliche Weiterqualifizierung: In die Kategorie der „Beruflichen Weiterqualifizierung“ werden Aussagen der Beschäftigten eingeordnet, die aussagen, dass sie beispielsweise Zertifikate im Lebenslauf angeben, um sich weiter zu bewerben. Zudem beschreiben sie, dass Fort- und Weiterbildungen für die weitere berufliche Karriere einen hohen Stellenwert haben.
- Entschädigung: Die Kategorie der „Entschädigung“ beschreibt Aussagen, die beschreiben, dass Fort- und Weiterbildungen die Situation als befristet Beschäftigter mit den wahrgenommenen Belastungen entschädigen und helfen den weiteren Verlauf der Beschäftigung positiv zu beeinflussen.
- Persönliche Weiterqualifizierung: In die Kategorie der Persönlichen Weiterqualifizierung werden Aussagen eingeordnet, die beschreiben, dass Fort- und Weiterbildungen die persönliche Entwicklung fördern.

Entwicklungsmöglichkeiten/ Perspektiven

Unterstützung durch die Vorgesetzten (berufliche Perspektive)

In dieser Kategorie wird erfasst, ob die Beschäftigten durch ihre Vorgesetzten, im Hinblick einer beruflichen Perspektive an der Hochschule, unterstützt werden.

- Ja: Die Beschäftigten, die Unterstützung durch die Vorgesetzten erfahren, beschreiben, dass sie im Hinblick auf eine berufliche Perspektive an der HAW Hamburg unterstützt werden, auch wenn sie nicht in dem gleichen Projekt weiterarbeiten können. Auch ist es möglich, dass die Beschäftigten beschreiben, dass die Vorgesetzten sie unterstützen einen Überbrückungszeitraum nach Ablauf der Befristung zu erhalten.

- Nein: Beschäftigte, die beschreiben, dass sie keine Unterstützung im Hinblick einer beruflichen Perspektive erhalten, werden in die Kategorie „Nein“ eingeordnet.
- Keine Angaben: Beschäftigte, die keine Angaben zur Unterstützung der Vorgesetzten im Hinblick auf eine berufliche Perspektive an der Hochschule machen, werden in die Kategorie „keine Angaben“ eingeordnet. Die Gründe hierfür können vielfältig sein. Zum Beispiel, dass sie noch nicht mit den Führungskräften gesprochen haben oder sowieso davon ausgehen, dass es keine Verlängerung für den Vertrag gibt.

Transparenz des Vertrages

In die Hauptkategorie „Transparenz des Vertrages“ sollen Aussagen eingeordnet werden, die beschreiben, ob im Hinblick des Vertrages eine Unsicherheit besteht, da beispielsweise nicht umfassend darüber gesprochen wurde.

- Ja: Die Transparenz eines Vertrages wird dadurch beschrieben, dass die Beschäftigten sich darüber bewusst sind, dass der Vertrag nach der Laufzeit der Befristung endet, beziehungsweise nur durch eine neue Stelle eine weitere Beschäftigung erfolgen kann. Die Beschäftigten sind sich darüber im klaren, dass der Vertrag nicht immer wieder verlängert werden kann.
- Nein: Die Beschäftigten beschreiben, dass der Vertrag nicht transparent gehalten wird.

Soziale Kontakte/ Integration

Persönliches Verhältnis gegenüber Kollegen/innen

Die Kategorie „Persönliches Verhältnis gegenüber Kollegen/innen“ umfasst Aussagen, die beschreiben, wie das persönliche Verhältnis zu den Kollegen/innen ist.

- Sehr gut: Beschäftigte, die ein sehr gutes persönliches Verhältnis gegenüber ihren Kollegen/innen haben, kennen sich sehr gut. Sie arbeiten gut

zusammen und auch auf privater Ebene gibt es einen Austausch. Im persönlichen Verhältnis gibt es keine Unterschiede hinsichtlich einer Befristung oder eines Normalarbeitsverhältnisses.

- Gut: Ein gutes persönliches Verhältnis zu Kollegen/innen ist dadurch gekennzeichnet, dass die Beschäftigten gut zusammenarbeiten, es keine Hierarchien oder Statusunterschiede hinsichtlich einer Befristung und eines Normalarbeitsverhältnisses gibt. Der Unterschied zu einem sehr guten Verhältnis besteht darin, dass sich entweder privat oder beruflich austauschen.

Persönliches Verhältnis gegenüber Vorgesetzte

Die Kategorie persönliches Verhältnis gegenüber Vorgesetzten umfasst Aussagen, die beschreiben wie das persönliche Verhältnis zu den Vorgesetzten ist.

- Sehr gut: Ein sehr gutes persönliches Verhältnis gegenüber der Vorgesetzten ist dadurch gekennzeichnet, dass ein privater sowie beruflicher Austausch besteht. Die Beschäftigten kennen ihre Vorgesetzten gut und werden durch diese in jeder Hinsicht unterstützt. Zudem ist es möglich, dass private Unternehmungen außerhalb der Hochschule stattfinden. Es gibt keine Unterscheidung zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten.
- Gut: Ein gutes persönliches Verhältnis zeichnet sich dadurch aus, dass die Vorgesetzten die Beschäftigten in beruflicher Hinsicht unterstützen. Es gibt keinen Austausch und Unternehmungen in privater Hinsicht. Die Beschäftigten werden auf Grund ihrer Befristung nicht anders, als die anderen Beschäftigten behandelt.

Partizipation bei Entscheidungen

Die Kategorie „Partizipation bei Entscheidungen“ umfasst Aussagen, die beschreiben inwieweit die befristet Beschäftigten bei Entscheidungen berücksichtigt werden.

- Niedrig: Eine niedrige Partizipation bei Entscheidungen ist dadurch gekennzeichnet, dass die Beschäftigten das Gefühl haben nicht ausreichend bei Entscheidungen bezüglich ihres Arbeitsplatzes einbezogen werden.
- Hoch: Eine hohe Partizipation bei Entscheidungen liegt vor, wenn die Beschäftigten sich aktiv einbringen können, beispielsweise durch regelmäßige Teamsitzungen. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit Vorschläge zu machen, die dann besprochen werden.
- Keine Aussage: Wenn Beschäftigte keine Aussage zur Partizipation bei Entscheidungen machen, dann werden sie in diese Kategorie eingeordnet. Ein Grund dafür könnte sein, dass die Beschäftigten noch keine Entscheidungen miterlebt haben und dies deshalb nicht bewerten können.

Faktoren der Partizipation bei Entscheidungen

In dieser Hauptkategorie werden Aussagen zusammengefasst, die beschreiben von welchen Faktoren eine Partizipation von Entscheidungen abhängig ist (Mehrfachantwort möglich).

- Art der Entscheidung: Ein möglicher Faktor zum Einbezug der Beschäftigten bei Entscheidungen kann sein, dass dies immer von der Entscheidung selbst abhängig ist. Diese Aussagen werden in die Kategorie „Art der Entscheidung“ eingeordnet.

Gesundheitliche Beschwerden

Auswirkungen auf die Gesundheit

Die Kategorie erfasst Aussagen, die beschreiben, ob es durch die Befristung zu Veränderungen der individuellen Gesundheit kommt.

- Ja: In die Subkategorie „Ja“ werden Beschäftigte eingeordnet, die beschreiben, dass sich die Befristung auf ihre Gesundheit auswirkt.

- Nein: In die Subkategorie „Nein“ werden Beschäftigte eingeordnet, die keine Veränderungen auf ihre Gesundheit im Zusammenhang mit der Befristung wahrnehmen.

Benennung der Auswirkungen auf die Gesundheit

Beschäftigte die angeben, dass sich die Befristung auf ihre Gesundheit auswirken, sollen mit den konkreten Beschreibungen in diese Kategorie eingeordnet werden (Mehrfachantwort möglich).

- Stress: In die Kategorie Stress werden Aussagen der Beschäftigten eingeordnet, die beschreiben, dass es durch die Befristung zu Stress oder eine Art von Stress kommt.
- Schlafstörungen: In die Kategorie Schlafstörungen werden Aussagen der Beschäftigten eingeordnet, die beispielsweise beschreiben, dass sie auf Grund der Befristung schlaflose Nächte haben.

Gesundheitsverhalten

Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten

In dieser Hauptkategorie wird erfasst, ob die Beschäftigten auf Grund ihrer Befristung Veränderungen an ihrem Gesundheitsverhalten wahrnehmen.

- Ja: In die Kategorie „Ja“ werden Beschäftigte eingeordnet, die Veränderungen in Bezug auf ihr individuelles Gesundheitsverhalten auf Grund der Befristung wahrnehmen.
- Nein: In die Kategorie „Nein“ werden Beschäftigte eingeordnet, die keine Veränderungen an ihrem Gesundheitsverhalten auf Grund der Befristung wahrnehmen.

Benennung der Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten

Beschäftigte die angeben, dass sich die Befristung auf ihr Gesundheitsverhalten auswirkt, sollen mit den konkreten Beschreibungen in diese Kategorie eingeordnet werden (Mehrfachantwort möglich).

- Bewegungsverhalten: Aussagen der Beschäftigten die angeben, dass sie sich auf Grund der Befristung weniger bewegen/weniger Sport machen, werden in die Kategorie „Bewegungsverhalten“ eingeordnet, da sich im Bewegungsverhalten eine Veränderung zeigt.
- Keine Elternzeit: Beschäftigte die beschreiben, dass sie auf Grund der Befristung nach dem Mutterschutz direkt wieder arbeiten gehen, ohne die Elternzeit in Anspruch zu nehmen, werden in diese Kategorie eingeordnet. Es muss deutlich hervorgehen, dass die Befristung der Grund ist.
- Präsentismus: Beschäftigte, die krank zur Arbeit kommen, um das Projekt innerhalb der Zeit der Befristung abzuschließen werden in die Kategorie „Präsentismus“ eingeordnet.

Ideen und Wünsche der Beschäftigten

Benennung der Ideen und Wünsche

In dieser Hauptkategorie werden die Ideen und Wünsche der Beschäftigten zusammengefasst, um die Arbeitssituation der Beschäftigten zu verbessern (Mehrfachantwort möglich).

- Partizipation bei Entscheidungen: „Partizipation bei Entscheidungen“ betrifft Aussagen, die beschreiben, dass der Wunsch nach einem Einbezug bei Entscheidungen besteht, um diese angenehmer/besser zu gestalten.
- Flexibles Modell am Ende: Beschreiben die Beschäftigten, dass sie sich am Ende der Befristung eine standardmäßige Option der Verlängerung wün-

schen, um das Projekt abzuschließen, dann wird dies in die Subkategorie „Flexibles Modell am Ende“ eingeordnet.

- Bezahlung: Wird beschrieben, dass sich die Beschäftigten eine Aufstockung der Arbeitszeit oder eine Bezahlung nach der Arbeitszeit wünschen, so wird dies in die Kategorie Bezahlung eingeordnet.
- Regelmäßiger Austausch: Aussagen die beschreiben, dass sich die Beschäftigten mehr Informationen durch einen regelmäßigen Austausch wünschen, werden in die Kategorie „Regelmäßiger Austausch“ eingeordnet.
- Wertschätzung: Beschreiben die Beschäftigten das Gefühl von wenig (wahrgenommener) Wertschätzung, so werden diese Aussagen in die Subkategorie „Wertschätzung“ eingeordnet.
- Zukunftsgespräche: Wird beschrieben, dass sich die Beschäftigten gegen Ende des Projektes Gespräche mit den Vorgesetzten wünschen, um zu schauen wie es an der HAW Hamburg weitergehen könnte, so wird dies in die Kategorie „Zukunftsgespräche“ eingeordnet.
- Weniger Befristungen: Richten die Beschäftigten einen Appell an die Hochschule, dass Befristungen für die Beschäftigten nicht gut sind und diese die Verantwortung für ihre Beschäftigten haben, dann wird diese in die Kategorie „Weniger Befristungen“ eingeordnet.
- Frühzeitige Vertragsrückmeldungen: Wünschen sich die Beschäftigten frühzeitige Rückmeldungen ob der Vertrag verlängert wird oder nicht bzw. ob eine Überbrückungszeit stattgegeben wird, so wird dies in die Kategorie „Frühzeitige Vertragsrückmeldung“ eingeordnet. Auch der Wunsch nach der frühzeitigen Unterschrift eines Vertrages wird hier eingeordnet.

- Arbeitszeitenregelung: Besteht der Wunsch der Beschäftigten die Arbeitszeiten für wissenschaftliches Personal anzupassen, so betrifft dies die Kategorie „Arbeitszeitenregelung“.

N: Codierung der Interviews

Hauptkategorie	Subkategorien	Codierung	Gesamt
Art der Tätigkeit	Alleinarbeit	4	Mehrfachantwort möglich (4)
	Arbeit mit Studierenden	3	
Grund/Art der Befristung	Promovend/in	3	4
	Projektbeschäftigte/r	1	
Gesamtzeitraum der Befristung	3 Jahre	4	4
Bisheriger Zeitraum der Befristung	2,5 Jahre	2	4
	1 Jahr	2	
Anzahl bisheriger Befristungen an der HAW Hamburg	1	3	4
	2	1	
Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes	Ja	3	4
	Nein	1	
Gründe für die (Nicht-) Befürchtung des Arbeitsplatzverlustes	Bewusstsein über Vertragsende	2	Mehrfachantworten einzelner Befragter möglich (4)
	Langer Zeitraum	1	
	Optimistischer Zukunftsblick	1	
	Unsicherheit einer Verlängerung	2	
	Ablauf der Befristung	1	
Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/ Privatleben	Ja	2	4
	Nein	2	
Beschreibung der Auswirkungen bezüglich der persönlichen Lebensplanung/ Privatleben	Keine wohnlichen Veränderungen	1	Mehrfachantworten einzelner Befragter möglich (2)
	Planung für den Zeitraum	1	
	Finanzielle Unsicherheit	1	
	Berufsbiografische Unsicherheit	1	
Vertraglich geregelte Arbeitszeit	100 Prozent	0	4
	50 Prozent	4	
Arbeit über vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus	Ja	4	4
	Nein	0	

Anzahl der Überstunden pro Woche	20 Stunden	2	4
	Keine Stundenangabe (hoch)	1	
	Keine Stundenangabe (gering)	1	
Begründung der Überstunden	Eigene Motivation/ Entscheidung	4	0
Wahrnehmung von Leistungsdruck	Nein	4	4
	Ja	0	
Gründe für die Nichtwahrnehmung von Leistungsdruck	Gegenseitige Wertschätzung	2	Mehrfachantworten einzelner Befragter möglich (3)
	Konkurrenzlosigkeit	1	
Möglichkeit der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen	Ja	4	4
	Nein	0	
Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen	Ja	3	4
	Nein	1	
Hindernisse bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen	Arbeitsbelastung	2	Mehrfachantworten einzelner Befragter möglich (2)
	Private Gründe	1	
	Fehlende Information	1	
Bekanntheit des Promotionszentrums	Ja	3	4
	Nein	0	
	Nicht betroffen	1	
Unterstützungsmöglichkeiten durch das Promotionszentrum	Beratungsangebote	2	Mehrfachantworten einzelner Befragter möglich (3)
	Workshops/ Kursangebote	3	
	Austausch	1	
Bewertung des Promotionszentrums	Hilfreich	2	4
	Nicht hilfreich	0	

	Keine Angabe	2	
Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen	Hoch	3	4
	Keine Angabe	1	
Gründe für den hohen Stellenwert von Fort- und Weiterbildungen	Berufliche Weiterqualifizierung	3	Mehrfachantworten einzelner Befragter möglich (3)
	Entschädigung	1	
	Persönliche Weiterqualifizierung	1	
Unterstützung durch den Vorgesetzten (berufliche Perspektive)	Ja	2	4
	Nein	0	
	Keine Angabe	2	
Transparenz des Vertrages	Ja	4	4
	Nein	0	
Persönliches Verhältnis gegenüber Kolleg/innen	Sehr gut	2	4
	Gut	2	
Persönliches Verhältnis gegenüber Vorgesetzte	Sehr gut	2	4
	Gut	2	
Partizipation bei Entscheidungen	Niedrig	1	4
	Hoch	2	
	Keine Aussage	1	
Faktoren der Partizipation bei Entscheidungen	Art der Entscheidung	1	Mehrfachantwort möglich (1)
Auswirkungen auf die Gesundheit	Ja	2	4
	Nein	2	
Benennung der Auswirkungen auf die Gesundheit	Stress	2	Mehrfachantwort möglich (2)
	Schlafstörungen	1	

Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten	Ja	2	4
	Nein	2	
Benennung der Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten	Bewegungsverhalten	1	Mehrfachantwort möglich (2)
	Keine Elternzeit	1	
	Präsentismus	1	
Benennung der Idee und Wünsche	Partizipation bei Entscheidungen	1	Mehrfachantwort möglich (4)
	Flexibles Modell am Ende	2	
	Bezahlung	2	
	Regelmäßiger Austausch	1	
	Wertschätzung	1	
	Zukunftsgespräche	2	
	Weniger Befristungen	1	
	Frühzeitige Vertragsrückmeldungen	2	
	Arbeitszeitenregelung	1	

O: Modifizierter Interviewleitfaden

Information für Interviewer/innen

Die nachfolgend aufgeführten Stichpunkte sollen Ihnen behilflich sein die Interviews anhand des entwickelten Interviewleitfadens durchzuführen, um Fehler bei der Durchführung zu vermeiden.

- **Informationsphase:** Die erste Phase des Interviewleitfadens ist grundlegend und sollte nicht außer Acht gelassen werden. Es werden dem/der Interviewten wichtige Informationen zum Datenschutz, zur Durchführung der Interviews sowie zu den behandelten Themen mitgegeben. Am Ende dieser Phase sollte einleitend gesagt werden, dass das Interview beginnt, um Irritationen bei den Interviewteilnehmer/innen vorzubeugen.
- **Hauptteil:**
 - Es sollte darauf geachtet werden, dass die Fragen einzeln gestellt werden.
 - Das Auslassen von Fragen ist nur möglich, wenn der/die Befragte im Erzählfluss einer anderen Frage diese schon beantwortet hat.
 - Der Abschnitt der Unterstützungsmöglichkeiten erfordert einen flexiblen Umgang mit dem Leitfaden. Die Fragen nach dem Promotionszentrum betrifft ausschließlich Promovierende. Bei nicht Promovierenden kann auf die Frage verzichtet werden.
- **Ausklang:** Der Ausklang des Interviews sollte nicht vergessen werden, da dadurch ein guter Abschluss gewährleistet werden kann und der/die Interviewte aus dem Interview herausgeführt wird.

1 Informationsphase

Im Rahmen des Projektes „Zufriedenheit und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ wurde bereits eine Befragung durchgeführt. Allerdings wurden Sie als Zielgruppe der befristet Beschäftigten nicht gesondert berücksichtigt. Es ist uns aber auch wichtig auf ihre Belastungen im Arbeitsalltag einzugehen, um individuelle Maßnahmen zur Verbesserung Ihrer Arbeitssituation zu ermitteln. Denn Sie sind die Experten für Ihren Arbeitsplatz und Ihre Ideen und Anregungen können auch für andere Kollegen/innen von Bedeutung sein.

In dem Interview kommt es mir auf Ihre ganz persönlichen Erfahrungen, Erkenntnisse und Ansichten an Ihrem Arbeitsplatz oder auch in der Hochschule an.

Zum Schutz Ihrer Daten werden persönliche Daten anonymisiert, sodass kein Rückschluss auf Sie möglich ist.

Insgesamt würde es mich freuen, wenn Sie sich für das Interview ungefähr eine Stunde Zeit nehmen würden.

Haben Sie zu diesem Vorgehen noch Fragen?

Wenn Sie mit dem Vorgehen einverstanden sind, dann würde ich jetzt gerne beginnen.

2 Aufwärm- und Einstiegsphase

Charakterisierung der Tätigkeit

B) Aufgabengebiet

- a. Welche Tätigkeit führen Sie an der Hochschule durch?
- b. Wodurch zeichnet sich Ihre Tätigkeit aus?

Vertragliche Rahmenbedingungen

C) Länge des Beschäftigungsverhältnisses

- a. Wie lange sind Sie bereits befristet an der HAW Hamburg angestellt?
- b. Über welchen Gesamtzeitraum läuft der Vertrag?

D) Wiederholungen der Befristung

- a. Wie häufig wurde Ihre Befristung bereits verlängert?
- b. Waren Sie vor der Befristung an der HAW Hamburg bereits woanders befristet angestellt?

- c. Falls ja: Wie lange?

3 Hauptteil

Psychische Belastungen und deren Handlungsbedarf

G) Arbeitsplatzunsicherheit

- a. Haben Sie die Befürchtung, dass Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren könnten?
- b. Falls ja: Weshalb kommt diese Befürchtung vor?
- c. Wie nehmen Sie das Beschäftigungsverhältnis gegenüber Ihrer persönlichen Lebensplanung sowie das Privatleben wahr?

H) Arbeitszeit/ Zeitliche Anforderungen

- a. Arbeiten Sie häufig über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus?
- b. Falls ja: Wie lange arbeiten Sie über die vertraglich geregelte Arbeitszeit hinaus?
- c. Falls ja: Wer erwartet von Ihnen, dass Sie über die Arbeitszeit hinaus arbeiten – Sie selbst oder der/ die Vorgesetzte?

I) Leistungsdruck

- a. Haben Sie das Gefühl sich durch das Beschäftigungsverhältnis immer wieder neu beweisen zu müssen?

J) Fort- und Weiterbildungen

- a. Haben Sie die Möglichkeit in gleichem Maße, wie ihre Kollegen/innen an Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen?
- b. Nehmen Sie an den angebotenen Fort- und Weiterbildungen teil?
- c. Welchen Stellenwert haben Fort- und Weiterbildungen für Sie?
- d. Warum haben Weiterbildungen diesen Stellenwert für Sie?
- e. Gibt es Hindernisse, die dazu beitragen, dass Sie nicht an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen?
- f. Fall ja: Welche Hindernisse gibt es?

K) Entwicklungsmöglichkeiten/ Perspektiven

- a. Unterstützt Ihr/e Vorgesetzte/r Sie im Hinblick einer beruflichen Perspektive an der Hochschule?
- b. Wie unterstützt ihr/e Vorgesetzte/r Sie?
- c. Erhalten Sie frühzeitige Informationen, ob Ihr Vertrag verlängert beziehungsweise ein Überbrückungszeitraum gewährt wird?

L) Soziale Kontakte/ Integration

- a. Wie würden Sie das persönliche Verhältnis zu Ihren Kollegen/innen beschreiben?
- b. Wie beschreiben Sie das persönliche Verhältnis zu Ihren Vorgesetzten?
- c. Haben Sie das Gefühl im Hinblick auf Entscheidungen übergangen zu werden?
- d. Falls ja: Weshalb haben Sie das Gefühl im Hinblick auf Entscheidungen übergangen zu werden?
- e. Denken Sie, dass Sie sich durch die Befristung anders als Ihre Kollegen/innen in den Hochschulalltag beispielsweise in Hochschulgremien oder in den Kollegenkreis einbringen?

Gesundheit

C) Gesundheitliche Beschwerden

- a. Glauben Sie, dass sich die Befristung auf Ihre Gesundheit auswirkt?
- b. Falls ja: Welche konkreten gesundheitlichen Beschwerden gibt es bei Ihnen?

D) Gesundheitsverhalten

- a. Hat sich durch die Befristung etwas an Ihrem individuellen Verhalten in Bezug auf Ihre Gesundheit verändert?
- b. Falls ja: Was hat sich an Ihrem individuellen Verhalten in Bezug auf Ihre Gesundheit verändert?

Maßnahmenwünsche/ Zielvorstellungen

B) Unterstützungsmöglichkeiten

- a. An welchen Beratungsangeboten haben Sie bereits teilgenommen?
- b. Waren die Beratungsangebote für Sie hilfreich?
- c. Kennen Sie das Promovierendenkolleg/ Haben Sie bereits am Promovierendenkolleg teilgenommen?
- d. Haben Sie Beratungsangebote, in denen Sie für Ihre jetzige Situation Unterstützung finden? – Welche?
- e. Welche Unterstützungsmöglichkeiten hat Ihnen das Kolleg geboten?
- f. In Bezug auf alle Unterstützungsmöglichkeiten an der Hochschule, welche weiteren Unterstützungen wünschen Sie sich zusätzlich?

C) Ideen und Wünsche der Beschäftigten

- a. Wenn Sie auf das Interview zurückblicken und an die möglichen Belastungen, die auf Ihre Befristung zu beziehen sind, denken. Was könnte Ihnen konkret helfen, um diese Belastungen durch die Befristung zu reduzieren?

4 Ausklang

- Beantwortung von Fragen, die während des Interviews aufkamen

Ich habe nun alle meine Fragen gestellt. Haben Sie noch wichtige Aspekte des Themas, die nach Ihrem Gefühl im Interview zu wenig berücksichtigt wurden?

Gerne lasse ich Ihnen bei Bedarf das Transskript und die Ergebnisse des Interviews zukommen.

Ich bedanke mich bei Ihnen für dieses Interview. Gerne können Sie auch noch Rückfragen stellen, wenn Ihnen zu einem späteren Zeitpunkt noch etwas einfällt.