

GBE 2025

Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung



Die Erhebung der Daten erfolgte durch das Projektteam des Hochschulischen Gesundheitsmanagements (HGM) CamPuls⁺ vom 15. Mai bis 30. Juni 2025 mittels einer Online-Befragung. Im Folgenden werden nach den Mitgliedergruppen Technisches und Verwaltungspersonal (TVP), Professor*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zusammengefasst mit den Doktorant*innen die Ergebnisse dargestellt. Der ausführliche Ergebnisbericht ist zu finden unter dem QR-Code auf der letzten Seite. Gibt es Fragen, Rückmeldungen oder Feedback? Gerne per E-Mail an hgm@haw-hamburg.de.

Soziodemographie

Insgesamt nahmen 679 Mitarbeitende an der Befragung teil, von denen 485 die Befragung vollständig abschlossen.

Fast die **Hälfte des TVPs (46,5%)**, gut **ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (28,8%)** und **ein Viertel der Professor*innen (24,6%)** der HAW Hamburg beteiligten sich an der Befragung.

Die Mehrheit der befragten Mitarbeiter*innen war weiblich (52,7%), gefolgt von den männlichen Mitarbeitenden (39,2%), während der Anteil an nicht-binären oder ohne Geschlecht unter einem Prozent lag. Altersmäßig dominierten die 51- bis 60-Jährigen (34,5%) und 11,7 Prozent der Befragten hatten einen Migrationshintergrund.

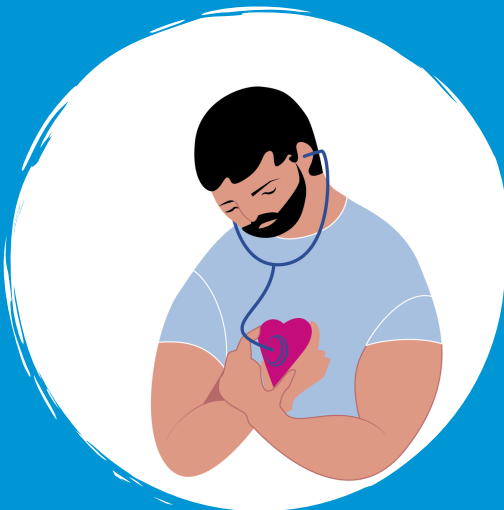


Gesundheitsverhalten

Den Empfehlungen für gesunde Ernährung und Bewegung entsprechen die Mitarbeitenden unzureichend: Das **TVP** wies den **höchsten Anteil** (50,7%) mit einer **kritischen** körperlichen Aktivität unter den drei Mitgliedergruppen auf. **Professor*innen** wiesen den **größten Anteil** (35,2%) mit **positiver körperlicher Aktivität** auf. Über **80 Prozent** aller Mitgliedergruppen wiesen ein **mittleres Ernährungsverhalten** auf. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hatten den größten Anteil mit einem positiven Ernährungsverhalten (13,1%).



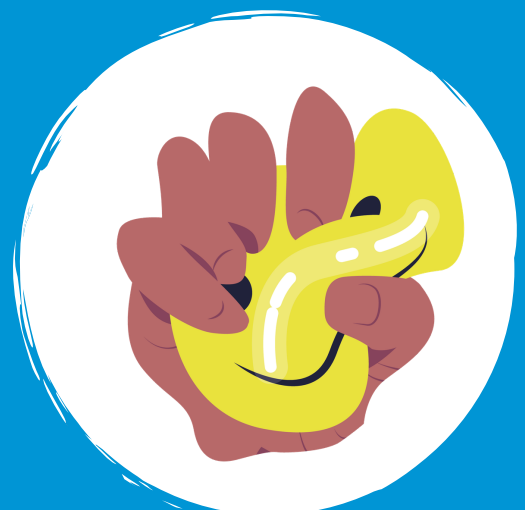
Subjektive Gesundheit & Wohlbefinden



Über die **Hälfte der Mitarbeiter*innen** (60,2%) schätzte ihre **Gesundheit als hoch** ein, wobei der Anteil in der Gruppe der Professor*innen am höchsten war (70,9%). Beim TVP wiesen 42,5 Prozent eine geringe subjektive Gesundheit auf. Insgesamt waren **drei Viertel der Mitarbeiter*innen** mit ihrem Leben **mindestens "eher zufrieden"**. Dabei waren Professor*innen insgesamt zufriedener als TVP und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.

Stresserleben

Bei knapp einem Drittel der **Professor*innen** (30,8%) sowie **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** (29,4%) lag ein **hohes Stresserleben** vor. Auch ein Viertel des TVPs (24,9%) wiesen ein hohes Stresserleben auf.



Psychische Belastung



Insgesamt **13 Prozent** der Mitarbeiter*innen wiesen ein auffälliges Screeningergebnis bezüglich einer **depressiven Störung** auf, wobei wissenschaftliche Mitarbeitende am häufigsten betroffen waren (14,6%). Bei den Angaben zu **Angststörungen zeigten 14 Prozent** ein auffälliges Ergebnis, am stärksten belastet war das TVP (14,9%). **Professor*innen** wiesen jeweils den **geringsten Anteil** an auffälligen Ergebnissen auf.

Einsamkeitserleben

Etwa **15 Prozent** der Mitarbeiter*innen zeigten eine **erhöhte Einsamkeitsbelastung**. Dabei war das TVP mit 27,1 Prozent am stärksten betroffen, während die Einsamkeitsbelastung bei Professor*innen am geringsten ausfiel (18,8%).



Diskriminierung



Bei den Diskriminierungserfahrungen der letzten 12 Monate zeigte sich, dass bei fast allen Formen die Werte beobachteter Diskriminierung höher waren als die der selbst erlebten Diskriminierung. Die drei häufigsten Diskriminierungsanlässe, die beobachtet wurden, betrafen den **Migrationshintergrund** (33,6%), das Geschlecht (26,4%) und die sprachliche Ausdrucksweise (22,2%). Selbst erlebt wurde am häufigsten Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts** (22%), von Elternschaft (14,8%) und des körperlichen Erscheinungsbildes (8,4%).

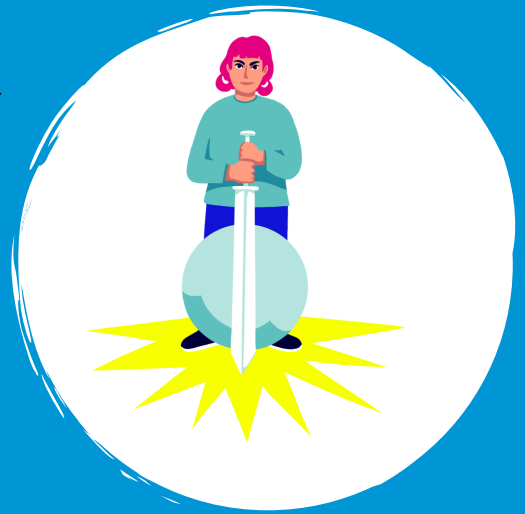
Ressourcen

Als Gesundheitsressourcen wurden unter anderem Daten zur beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung und zur Arbeitszufriedenheit erhoben.

Die **berufliche Selbstwirksamkeitserwartung** lag auf einer Skala von 1 bis 4 bei einem **Mittelwert von $M=3,3$** ($SD=0,8$, $n=467$).

Die **Arbeitszufriedenheit** der Mitarbeiter*innen lag auf einer Skala von 1 bis 100 bei **$M=68,8$** ($SD=23,6$, $n=509$). Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen lag auf einer Skala von 2 bis 20 bei $M=15,1$ ($SD=3,2$).

Professor*innen wiesen sowohl hinsichtlich der Selbstwirksamkeitserwartung als auch der Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit die **höchsten Werte** auf.



Der Folgeprozess

Die hochschulweite Veröffentlichung von Teilergebnissen startete im November 2025. Die Ergebnisse werden zudem in Fakultätsräten und weiteren Gremien vorgestellt und diskutiert. Im Folgeprozess werden gesundheitsförderliche Maßnahmen aus den Ergebnissen abgeleitet und an der HAW Hamburg umgesetzt. Die Maßnahmen betreffen strukturelle sowie individuelle Aspekte. Neben der Umsetzung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen, werden wir fortlaufend über den Fortschritt informieren.



Das Projekt Hochschulisches Gesundheitsmanagement ist nicht alleinig verantwortlich für den Folgeprozess, sondern kooperiert mit hochschulischen sowie externen Partner*innen und ist zudem in Teilen beratend im Folgeprozess tätig.

Inhaltliche Verantwortung:

CamPuls⁺

Projekt Hochschulisches Gesundheitsmanagement

hgm@haw-hamburg.de



Code scannen und
Gesamtbericht lesen!