

Yvette E. Hofmann

Alexander Kanamüller

Die Forschungs-  
und Lehrbedingungen an den  
Hochschulen Bayerns:

Eine Standortbestimmung aus Sicht von  
Professorinnen und Professoren



Yvette E. Hofmann  
Alexander Kanamüller

# Die Forschungs- und Lehrbedingungen an den Hochschulen Bayerns:

Eine Standortbestimmung aus Sicht von  
Professorinnen und Professoren

Studien zur Hochschulforschung 89

München 2019

## **Impressum**

© Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung,  
Prinzregentenstraße 24, 80538 München  
Tel.: 089/2 12 34-405, Fax: 089/2 1234-450  
E-Mail: Sekretariat@ihf.bayern.de, Internet: <https://www.ihf.bayern.de>

**Umschlagentwurf und Layout:** Haak & Nakat, München

**Satz/Herstellung:** Dr. Ulrich Scharmer, München

**Druck:** Steinmeier, Deiningen

München, 2019

ISBN 978-3-927044-71-5

## Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| Abkürzungsverzeichnis   | III       |
| Abbildungsverzeichnis   | III       |
| Tabellenverzeichnis   | V         |
| <b>Zusammenfassung</b>  | <b>1</b>  |
| <b>1 Ausgangslage und Hintergrund der bayernweiten Professorenbefragung ProfQuest</b>           | <b>5</b>  |
| <b>2 Konzeption von ProfQuest</b>   | <b>7</b>  |
| 2.1 Zielsetzung und Untersuchungsschwerpunkte von <i>ProfQuest</i>                              | 7         |
| 2.2 Methodische Umsetzung von <i>ProfQuest</i>  | 8         |
| <b>3 Zusammensetzung der Stichprobe</b>   | <b>10</b> |
| <b>4 Die Forschungs- und Lehrbedingungen an Universitäten</b>                                   | <b>11</b> |
| 4.1 Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation  | 11        |
| 4.2 Beurteilung der Lehrsituation an Universitäten  | 17        |
| 4.3 Beurteilung der Forschungssituation an Universitäten  | 20        |
| 4.4 Das Dreiecksverhältnis Forschung – Lehre – Verwaltung                                       | 21        |
| 4.5 Beurteilung der Informationssituation an Universitäten                                      | 28        |
| 4.6 Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Universitätsverwaltung                               | 32        |
| <b>5 Die Forschungs- und Lehrbedingungen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW)</b> | <b>34</b> |
| 5.1 Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation  | 34        |
| 5.2 Beurteilung der Lehrsituation an HAWs   | 39        |
| 5.3 Beurteilung der Forschungssituation an HAWs   | 42        |
| 5.4 Das Dreiecksverhältnis Forschung – Lehre – Verwaltung                                       | 43        |
| 5.5 Beurteilung der Informationssituation an HAWs   | 46        |
| 5.6 Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung                                  | 50        |

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>6</b>  | <b>Die Forschungs- und Lehrbedingungen an kirchlichen Hochschulen Bayerns</b>   | <b>52</b> |
| 6.1       | Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation  | 52        |
| 6.2       | Beurteilung der Lehrsituation an kirchlichen Hochschulen  | 56        |
| 6.3       | Beurteilung der Forschungssituation an kirchlichen Hochschulen  | 59        |
| 6.4       | Das Dreiecksverhältnis Forschung – Lehre – Verwaltung   | 60        |
| 6.5       | Beurteilung der Informationssituation an kirchlichen Hochschulen  | 61        |
| 6.6       | Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung  | 65        |
| <b>7</b>  | <b>Die Forschungs- und Lehrbedingungen an Kunsthochschulen Bayerns</b>  | <b>66</b> |
| 7.1       | Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation  | 66        |
| 7.2       | Beurteilung der Lehrsituation an Kunsthochschulen   | 71        |
| 7.3       | Beurteilung der Forschungssituation an Kunsthochschulen   | 73        |
| 7.4       | Das Dreiecksverhältnis Forschung – Lehre – Verwaltung   | 74        |
| 7.5       | Beurteilung der Informationssituation an Kunsthochschulen   | 75        |
| 7.6       | Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung  | 79        |
| <b>8</b>  | <b>Vergleichende Darstellung ausgewählter Aspekte nach der Hochschultypenzugehörigkeit</b>                                | <b>81</b> |
| 8.1       | Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und der zeitlichen Verteilung der Forschungs-, Lehr- und Verwaltungstätigkeiten    | 81        |
| 8.2       | Einschätzung des Arbeitsklimas, der Informations- und Kommunikationssituation sowie der Bereitschaft zum Hochschulwechsel | 84        |
| 8.3       | Zufriedenheit mit der Arbeit der Hochschulverwaltung und den Weiterbildungsangeboten der Hochschule                       | 91        |
| <b>9</b>  | <b>Limitationen und Ausblick</b>  | <b>94</b> |
| <b>10</b> | <b>Quellenverzeichnis</b>   | <b>96</b> |
| <b>11</b> | <b>Anhang</b>   | <b>99</b> |

## Abkürzungsverzeichnis

|                  |   |
|------------------|---|
| HAW              | Hochschule für angewandte Wissenschaften  |
| JITT             | Just in Time Teaching   |
| LUFV             | Verordnung über die Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Universitäten, Kunsthochschulen und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung) |
| PBL              | Problem Based Learning  |
| PI               | Peer Instruction  |
| <i>ProfQuest</i> | Landesweite Professorenbefragung an den Hochschulen Bayerns   |
| SWS              | Semesterwochenstunden   |

## Abbildungsverzeichnis

|                 |   |    |
|-----------------|---|----|
| Abbildung 4-1:  | Zufriedenheit mit den Gegebenheiten an Universitäten          | 12 |
| Abbildung 4-2:  | Arbeitsklima an Fakultäten                                    | 13 |
| Abbildung 4-3:  | Ausmaß an Diskriminierung                                     | 14 |
| Abbildung 4-4:  | Zufriedenheit mit der Grundausrüstung                         | 16 |
| Abbildung 4-5:  | Beurteilung des Lehrdeputats                                  | 17 |
| Abbildung 4-6:  | Beurteilung der Lehrsituation                                 | 19 |
| Abbildung 4-7:  | Beurteilung der Forschungssituation                           | 21 |
| Abbildung 4-8:  | Beurteilung der Kommunikationskultur                          | 29 |
| Abbildung 4-9:  | Beurteilung der Informationssituation                         | 30 |
| Abbildung 4-10: | Beurteilung der Transparenz                                   | 30 |
| Abbildung 4-11: | Auswirkungen von Transparenz                                  | 32 |
| Abbildung 4-12: | Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Universitätsverwaltung | 33 |
| Abbildung 5-1:  | Zufriedenheit mit den Gegebenheiten an HAWs                   | 35 |
| Abbildung 5-2:  | Arbeitsklima an Fakultäten                                    | 36 |
| Abbildung 5-3:  | Zufriedenheit mit der Grundausrüstung                         | 37 |
| Abbildung 5-4:  | Beurteilung des Lehrdeputats                                  | 39 |
| Abbildung 5-5:  | Beurteilung der Lehrsituation                                 | 41 |
| Abbildung 5-6:  | Beurteilung der Forschungssituation                           | 42 |
| Abbildung 5-7:  | Beurteilung der Kommunikationskultur                          | 47 |

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| Abbildung 5-8:  | Beurteilung der Informationssituation                          | 48 |
| Abbildung 5-9:  | Beurteilung der Transparenz                                    | 49 |
| Abbildung 5-10: | Auswirkungen von Transparenz                                   | 50 |
| Abbildung 5-11: | Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung     | 51 |
| Abbildung 6-1:  | Zufriedenheit mit den Gegebenheiten an kirchlichen Hochschulen | 53 |
| Abbildung 6-2:  | Zufriedenheit mit der Grundausstattung                         | 55 |
| Abbildung 6-3:  | Arbeitsklima an Fakultäten                                     | 56 |
| Abbildung 6-4:  | Beurteilung des Lehrdeputats                                   | 57 |
| Abbildung 6-5:  | Beurteilung der Lehrsituation                                  | 58 |
| Abbildung 6-6:  | Beurteilung der Forschungssituation                            | 60 |
| Abbildung 6-7:  | Beurteilung der Kommunikationskultur                           | 61 |
| Abbildung 6-8:  | Beurteilung der Informationssituation                          | 62 |
| Abbildung 6-9:  | Beurteilung der Transparenz                                    | 63 |
| Abbildung 6-10: | Auswirkungen von Transparenz                                   | 64 |
| Abbildung 6-11: | Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung     | 65 |
| Abbildung 7-1:  | Zufriedenheit mit den Gegebenheiten an Kunsthochschulen        | 67 |
| Abbildung 7-2:  | Zufriedenheit mit der Grundausstattung                         | 69 |
| Abbildung 7-3:  | Arbeitsklima an Fakultäten                                     | 70 |
| Abbildung 7-4:  | Ausmaß an Diskriminierung                                      | 70 |
| Abbildung 7-5:  | Beurteilung des Lehrdeputats                                   | 71 |
| Abbildung 7-6:  | Beurteilung der Lehrsituation                                  | 72 |
| Abbildung 7-7:  | Beurteilung der Forschungssituation                            | 74 |
| Abbildung 7-8:  | Beurteilung der Kommunikationskultur                           | 76 |
| Abbildung 7-9:  | Beurteilung der Informationssituation                          | 77 |
| Abbildung 7-10: | Beurteilung der Transparenz                                    | 78 |
| Abbildung 7-11: | Auswirkungen von Transparenz                                   | 79 |
| Abbildung 7-12: | Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung     | 80 |

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| Abbildung 8-1:  | Allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitssituation    | 81 |
| Abbildung 8-2:  | Durchschnittliche Wochenarbeitszeit                  | 82 |
| Abbildung 8-3:  | Beurteilung des Lehrdeputatsumfangs                  | 82 |
| Abbildung 8-4:  | Zeitliche Verteilung professoraler Tätigkeiten       | 83 |
| Abbildung 8-5:  | Beurteilung des Arbeitsklimas                        | 84 |
| Abbildung 8-6:  | Zufriedenheit mit Kollegenkreis                      | 85 |
| Abbildung 8-7:  | Auftreten von Diskriminierung                        | 85 |
| Abbildung 8-8:  | Beurteilung der Kommunikationskultur                 | 86 |
| Abbildung 8-9:  | Einbindung in Informationskanäle                     | 87 |
| Abbildung 8-10: | Beurteilung der Informationssituation                | 87 |
| Abbildung 8-11: | Beurteilung der Informationsrelevanz                 | 88 |
| Abbildung 8-12: | Beurteilung der Informationsmenge                    | 89 |
| Abbildung 8-13: | Wahrgenommener Transparenzgrad in Prozent            | 89 |
| Abbildung 8-14: | Beurteilung der Transparenz                          | 90 |
| Abbildung 8-15: | Wechselneigung                                       | 91 |
| Abbildung 8-16: | Zufriedenheit mit der Arbeit der Hochschulverwaltung | 92 |
| Abbildung 8-17: | Weiterbildungsangebote an Hochschulen                | 92 |

### **Tabellenverzeichnis**

|              |  |    |
|--------------|--|----|
| Tabelle 4-1: | Ausstattung einer Universitätsprofessur          | 15 |
| Tabelle 5-1: | Ausstattung einer HAW-Professur                  | 38 |
| Tabelle 6-1: | Ausstattung einer kirchlichen Hochschulprofessur | 54 |
| Tabelle 7-1: | Ausstattung einer Kunsthochschulprofessur        | 68 |



## Zusammenfassung

Der vorliegende Projektbericht liefert eine Deskription der Arbeitsbedingungen an bayerischen Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs), kirchlichen Hochschulen und Kunsthochschulen. Diese beruht auf den Aussagen von knapp 2.200 Professorinnen und Professoren über verschiedene Aspekte ihrer Arbeitssituation und darüber, wie zufrieden sie mit ihren gegenwärtigen Forschungs- und Lehrbedingungen sind.

An allen Hochschultypen ist eine Mehrheit der Professorenschaft mit ihrer *Arbeitssituation* im Großen und Ganzen (sehr) zufrieden, wobei die Zufriedenheit der Universitätsprofessorenschaft etwas geringer ausfällt als die allgemeine Arbeitszufriedenheit an HAWs, kirchlichen Hochschulen und Kunsthochschulen. Die Zufriedenheit der Professorinnen und Professoren wird dabei vor allem von drei Größen in besonderem Maße beeinflusst: von der wahrgenommenen Möglichkeit zu forschen und den Lehrbedingungen sowie der Information und Kommunikation an der Hochschule.

Dass die Zufriedenheit der Professorinnen und Professoren bedeutsam von den *zeitlichen Anteilen an Forschung, Lehre und anderen professoralen Tätigkeiten* abhängt, gilt für alle untersuchten Hochschulen. Dabei fällt auf, dass sich der durchschnittliche Zeitanteil für Forschung an Universitäten nicht bedeutend höher darstellt als an den anderen drei Hochschultypen. Damit geht einher, dass die Professorinnen und Professoren an Universitäten offenbar weitaus mehr zeitlichen Aufwand für Lehre betreiben (durchschnittlich 31,8 Prozent ihrer Zeit) als es deren Lehrdeputat erwarten ließe. Zudem verwenden Universitätsprofessorinnen und -professoren durchschnittlich in etwa ein Drittel ihrer Arbeitszeit für Prüfungen, Gutachten, Verwaltungsaufgaben und sonstige Tätigkeiten. Folglich bleibt in Summe relativ wenig Zeit für Forschungstätigkeiten übrig. Auf der anderen Seite liegen die Professorinnen und Professoren der HAWs mit einem durchschnittlichen Zeitanteil für Forschung relativ nah an jenem der Universitätsprofessorenschaft (25,6 Prozent versus 29,7 Prozent).

Insgesamt wird nicht nur an allen untersuchten Hochschultypen der *Wunsch nach mehr Zeit für Forschung* artikuliert, sondern darüber hinaus ist dieser Wunsch oft mit der Forderung verbunden, weniger Zeit für Lehre sowie Verwaltungs- und Gremienarbeit aufbringen zu müssen. Häufig wird zudem der Wunsch vorgetragen, den akademischen Mittelbau auszubauen beziehungsweise diesen, im Falle der HAWs, dauerhaft zu etablieren. Zudem wird nicht nur seitens der Universitätsprofessorenschaft kritisch angemerkt, der zeitliche Aufwand für Drittmittel-Projekte respektive der (notwendigen) Einwerbung von Drittmitteln sei zu hoch und somit in Summe eine zeitliche Beeinträchtigung und Einschränkung für konkrete Forschungstätigkeiten.

An allen betrachteten Hochschultypen ist eine hohe *Forschungsmotivation* der Professorenschaft festzustellen und generell empfindet die überwiegende Mehrzahl der befragten Professorinnen und Professoren eine Ermöglichung von mehr Forschungszeit als starken Anreiz. Dazu passt, dass an HAWs, Kunsthochschulen und kirchlichen Hochschulen jeweils die Mehrheit der Professorenschaft mit den derzeitigen Forschungsmöglichkeiten (sehr) unzufrieden ist; an Universitäten sogar mehr als die Hälfte der Professorinnen und Professoren. Es ist daher auch wenig überraschend, dass hier der Umfang des Lehrdeputats für gewöhnlich als zu hoch empfunden wird. Lediglich an den Kunsthochschulen beurteilt die Majorität der Professorenschaft den Lehrdeputatsumfang als angemessen.

Die geäußerte Unzufriedenheit mit dem Dreiklang „Forschung – Lehre – (Selbst)Verwaltung“ mag auch dadurch verstärkt werden, dass laut Angabe der befragten Professorinnen und Professoren an keinem der analysierten Hochschultypen ein *Forschungs- bzw. Praxissemester* „... in der Realität das darstellt, was der Name auf den ersten Blick verspricht ...“<sup>1</sup>. Offensichtlich ist es einer Professorin beziehungsweise einem Professor häufig nicht möglich, während eines Forschungs- bzw. Praxissemesters ohne große Unterbrechung an eigenen Forschungsprojekten zu arbeiten. Dies hängt nach Aussage der befragten Professorinnen und Professoren vor allem damit zusammen, dass man auch während eines Forschungs-/Praxissemesters mehr oder weniger stark in die Lehre eingebunden ist und daher längere, ununterbrochene Forschungsphasen kaum realisieren kann.

Was den Status Quo der Rahmenbedingungen für *Lehrtätigkeiten* anbetrifft, so werden diese von einem Großteil der Professorinnen und Professoren positiv bewertet. Zudem sind sie mehrheitlich der Meinung, dass durch das Setzen adäquater Anreize jede/jeder zu (noch) mehr Engagement in der Lehre motiviert werden kann. Auch äußern viele der Befragten den Wunsch, dass Dekaninnen bzw. Dekane die *Sitzungsleitung* straffen sollten, damit Sitzungen nicht länger als erforderlich dauern.

Hinsichtlich der *Beurteilung der Informationssituation* bewerten die Professorinnen und Professoren der Kunsthochschulen als einzige Befragtengruppe ihre Einbindung in informelle Netzwerke besser als ihre Einbindung in offizielle Informationskanäle. Hingegen gilt für alle vier Hochschultypen, dass sich die Professorinnen und Professoren über Entscheidungen auf Fakultäts- sowie Fachbereichsebene überwiegend (sehr) gut im Bilde sehen, sich jedoch an Universitäten und HAWs mehrheitlich ein Gefühl der unzureichenden Informiertheit bezüglich Entscheidungen der Hochschulverwaltung zeigt. Zudem fühlt sich insbesondere an Universitäten die Majorität der Professorenschaft unzureichend über Entscheidungen der Hochschulleitung informiert.

---

<sup>1</sup>Kommentar einer Professorin der Wirtschaftswissenschaften bei einer offenen Frage.

Insgesamt beurteilt eine große Mehrheit der bayerischen Professorenschaft die *Transparenzmachung*<sup>2</sup> fakultärer Strukturen und Prozesse grundsätzlich positiv; der entsprechende Anteil liegt an jedem der vier Hochschultypen bei über 70 Prozent. Allerdings zeigen sich erhebliche Hochschulunterschiede, was die Wahrnehmung der aktuellen Fakultätstransparenz betrifft: Die Transparenz der eigenen Fakultät wird an Universitäten und Kunsthochschulen deutlich schlechter bewertet als an HAWs und kirchlichen Hochschulen.

Wie bedeutsam eine gute *Informationspolitik* seitens Hochschul- respektive Fakultätsleitung für die Professorinnen und Professoren ist, zeigt sich nicht zuletzt daran, dass sich diese erheblich auf ihre *Wechselneigung* auswirkt. Insgesamt ist diese Wechselneigung besonders ausgeprägt bei der Professorengruppe der Universitäten (65 Prozent), während sich der Anteil von wechselwilligen Professorinnen und Professoren an HAWs, kirchlichen Hochschulen und Kunsthochschulen zwischen circa 44 und 53 Prozent bewegt.

Zwar ist ein Arbeitgeberwechsel im Hochschulbereich nicht ungewöhnlich, da Reputation sowie Entlohnungsstruktur in der Wissenschaft nicht zuletzt von der Anzahl an Rufen respektive Standortwechseln einer Professorin bzw. eines Professors abhängen. Allerdings machen die vorliegenden Ergebnisse deutlich, dass die Entscheidung maßgeblich von der Beurteilung der Arbeitssituation an der eigenen Hochschule beeinflusst wird. Somit ermöglicht es die vorliegende Projektstudie, dass auf Basis der hochschulspezifischen Ergebnisse optimale Rahmenbedingungen für das erfolgreiche Arbeiten und Wirken an den bayerischen Hochschulen geschaffen bzw. erhalten werden und der Wissenschaftsstandort Bayern seine Exzellenz weiterhin ausbauen kann.

---

<sup>2</sup>Bei der Frage nach dem wahrgenommenen Transparenzgrad konnten die Professorinnen und Professoren angeben, inwiefern für sie die fakultären Strukturen und in der Fakultät ablaufenden Prozesse klar und durchschaubar sind.

### Einige zentrale Ergebnisse im Überblick

- Ca. zwei Drittel der Professorinnen und Professoren sind mit ihrer Arbeitssituation zufrieden.
- Die unzureichenden Möglichkeiten zu forschen werden besonders kritisch bewertet. Auch ist das zu leistende Lehrpensum für viele Professorinnen und Professoren zu hoch, da dadurch das Verhältnis zwischen Forschen und Lehren, vor allem an Universitäten, in eine Schiefelage gerät.
- Hochschulleitungen und -verwaltungen haben ebenfalls deutlichen Anteil an der Arbeitszufriedenheit der Professorenschaft. Eine wichtige Rolle spielt hier die Transparenz: Je durchschaubarer Führung und Verwaltungsprozesse sind, desto zufriedener sind die Professorinnen und Professoren.
- Entscheidungen von Hochschulleitung und Hochschulverwaltung werden teilweise als (sehr) intransparent wahrgenommen. Universitätsleitungen sind signifikant schlechtere Kommunikatoren als die übrigen Hochschulleitungen.
- Die Wechselneigung der Professorinnen und Professoren wird von ihrer Transparenzwahrnehmung beeinflusst.

In den nachfolgenden Kapiteln 1 bis 3 wird die Anlage der Professorenbefragung erläutert. Im Anschluss daran erfolgt in den Kapiteln 4 bis 7 eine beschreibende, hochschulspezifische Darstellung zentraler empirischer Ergebnisse zur Einschätzung der Forschungs- und Lehrbedingungen respektive Arbeitssituation insgesamt. Diese Deskription liefert Erkenntnisse darüber, ob bzw. worin situative und/oder strukturelle Stressoren an den jeweiligen Hochschulen bestehen. In Kapitel 8 werden diese schließlich für ausgewählte Sachverhalte vergleichend nebeneinander gestellt. Dadurch treten spezifische Charakteristika der einzelnen Hochschultypen stärker in den Vordergrund, was notwendige Voraussetzung dafür ist, anhand der Studienergebnisse die Forschungs- und Lehrbedingungen an den Hochschulen zielgruppenadäquat zu reflektieren. Der Projektbericht schließt mit einer kritischen Betrachtung in Kapitel 9.

## 1 Ausgangslage und Hintergrund der bayernweiten Professorenbefragung *ProfQuest*

Das deutsche Hochschulsystem ist seit Jahren geprägt durch Reformen und Umstrukturierungen wie beispielsweise im Zuge des Bologna-Prozesses oder des New Public Managements. Darüber hinaus führt die zunehmende Digitalisierung und Globalisierung der Hochschullandschaft nicht nur zu einer vermehrten Mobilität von Studierenden und wissenschaftlichem Nachwuchs, sondern es ändern sich dadurch auch althergebrachte, traditionelle Lehr-, Lern- und Arbeitsformen. Dies mündet in einem berechtigten Interesse, welche Auswirkungen dies auf die Studien- und Arbeitsbedingungen von Studierenden sowie den wissenschaftlichen Nachwuchs hat; entsprechend umfangreich wurden diese Personengruppen in den vergangenen Jahren befragt, und es liegt zahlreiches Datenmaterial hierzu vor.<sup>3</sup>

Im Unterschied dazu gibt es vergleichsweise wenig empirisches Datenmaterial über die Professorenschaft, auch wenn diese Hochschulakteure ebenfalls von den Entwicklungen der vergangenen Jahre massiv betroffen waren und sind. Zwar fanden in der Vergangenheit, mit jeweils anderem Themenzuschnitt, auch Befragungen dieser Berufsgruppe statt.<sup>4</sup> Es liegen aber bisher keine umfassenden Daten darüber vor, wie die Professorinnen und Professoren Bayerns unter dem Eindruck dieser Veränderungen – respektive dem gerade stattfindenden Wandel der traditionellen Bildungsanstalten zu Hochschulen des digitalen Zeitalters – ihre Arbeitsbedingungen einschätzen, wie zufrieden sie damit sind und inwiefern sich dies auf ihre Absichten, die Hochschule zu wechseln, auswirkt. Gerade diesem Aspekt kommt im Wettbewerb um exzellente Hochschulen und international wettbewerbsfähige Hochschulstandorte eine zentrale Rolle zu (Stichwort: Brain Gain versus Brain Drain<sup>5</sup>).

Diese Forschungslücke soll durch die landesweite Professorenbefragung *ProfQuest*<sup>6</sup> geschlossen werden. Ziel der Befragung ist es, die Forschungs- und Lehrbedingungen an den Hochschulen Bayerns aus Sicht der Professorinnen und Professoren darzustellen. Diese Innenschau auf das bayerische Hochschulsystem ermöglicht es, vorhandene Bedarfe frühzeitig zu erkennen und Entwicklungen innerhalb des Systems zu dokumentieren. Darüber hinaus ist es auf diese Weise möglich, zeitnah Gestaltungsmaßnahmen in die Wege zu leiten, um so optimale Forschungs- und Lehrbedingungen für die zentralen Leistungsträger des Hochschul- und Wissenschaftsbereichs zu schaffen.

<sup>3</sup>Beispielhaft für viele Damrath 2006; Grützmaker et al. 2018; Heublein/Schmelzer 2018; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017; 2013; 2008; Vogel et al. 2019.

<sup>4</sup>Siehe beispielsweise Teichler/Höhle 2013; Schmidt 2010; Böhmer et al. 2011.

<sup>5</sup>Siehe Hunger 2003; Wintermantel et al. 2008.

<sup>6</sup>Das Akronym „*ProfQuest*“ steht für *professoral questionnaires*.

Der unmittelbare Nutzen von *ProfQuest* liegt zum einen darin, dass die gewonnenen Ergebnisse der Professorenbefragung Diskussionen über die optimale Ausgestaltung struktureller Rahmenbedingungen anstoßen und so als Wegbereiter für eine fruchtbare und zielgerichtete Kommunikation innerhalb der Hochschulen dienen können. Zum anderen erhalten auch die Professorinnen und Professoren Informationen über ihre eigene Arbeitssituation im Kontext ihrer jeweiligen Hochschulart sowie im Vergleich zu anderen Institutionen. Darüber hinaus können die gewonnenen empirischen Ergebnisse von Seiten der Hochschulen und Fakultäten als Anregung für eine Qualitätsentwicklung und Profilbildung hin zu einer Hochschule 4.0 genutzt werden.

## 2 Konzeption von *ProfQuest*

### 2.1 Zielsetzung und Untersuchungsschwerpunkte von *ProfQuest*

Ziel von *ProfQuest* ist es, zu erfassen, wie die Professorinnen und Professoren der bayerischen Hochschulen die derzeitigen Forschungs- und Lehrbedingungen an ihren Institutionen beurteilen. Hierzu wurde ein Befragungstool entwickelt, das in regelmäßigen Abständen die Arbeitszufriedenheit und Bedürfnisse der Professorinnen und Professoren sowie ein aktuelles Meinungsbild zu aktuellen Themen des Hochschulbereichs erhebt. Zentraler Gegenstand der ersten Befragungswelle war die Entscheidungstransparenz an den Hochschulen Bayerns sowie deren Relevanz für die Neigung der Professorenschaft, die Hochschule zu wechseln.

Dieser thematische Schwerpunkt wurde gewählt, weil es in den vergangenen Jahren viele Bestrebungen gab, das Hochschulwesen zu reformieren und damit auch eine höhere Prozess- und Leistungstransparenz der Hochschulen zu erreichen.<sup>7</sup> Hierzu wurden nicht nur Reformmodelle für Hochschulen entwickelt<sup>8</sup>, sondern auch erfolgreiche Modelle aus der Unternehmenspraxis (in Teilen) auf die Hochschulen übertragen (z. B. in Form einer Hochschulkostenrechnung und Elementen des Open Book Management sowie des Neuen Steuerungsmodells<sup>9</sup>). Vorangetrieben wurde diese Entwicklung durch die zunehmenden informationstechnischen Möglichkeiten: Wo früher oftmals Telefon, Papier oder schwarze Bretter zentrales Informationsmedium für Hochschulangehörige und Studierende waren, fand eine weitreichende Umstellung des Informationsaustauschs auf Intranet und Internet statt. Analoges gilt für administrative Prozesse, wie z. B. die Rückmeldung oder das Prüfungsmanagement. Allerdings liegen bis dato kaum Untersuchungen vor, die Aussagen darüber zulassen, ob diese Bemühungen gefruchtet und zu einer höheren Transparentmachung an den Hochschulen geführt haben.

Daraus leiteten sich für die vorliegende Professorenbefragung drei zentrale Fragestellungen ab:

1. Wie zufrieden sind die Professorinnen und Professoren nach all den Reformbemühungen und Änderungen mit den derzeitigen Forschungs- und Lehrbedingungen an den Hochschulen Bayerns?
2. Wie beurteilen die Professorinnen und Professoren ihre Informationssituation und die Transparenz ihrer Fakultät? Wie informiert fühlen sie sich seitens der Hochschulleitung, der Hochschulverwaltung sowie auf Fachbereichs- bzw. Fakultätsebene?

<sup>7</sup>Siehe beispielhaft für viele Hofmann 2008, o.V. 2017 sowie Pauli 2015. Vgl. auch Leszczensky 2007.

<sup>8</sup>Siehe z. B. Küpper/Sinz 1998; Neusel/Poppenhusen 2002. Siehe auch Schaeper/Briedis 2004.

<sup>9</sup>Vgl. Case 1995; Kidwell/Scherer; Kuhlmann 2006; Bogumil 2017; Jost/Scherm 2011. Siehe auch Kehm/Lanzendorf 2005.

### 3. Kommt es zu auffälligen Unterschieden im Antwortverhalten abhängig von der Hochschulart?

Zur Beantwortung der Fragen wurde ein standardisierter Fragebogen konzipiert, in dessen Mittelpunkt die Erfassung der Forschungs- und Lehrbedingungen an den Hochschulen Bayerns allein aus Sicht der Professorinnen und Professoren steht. Die Auswertungen der Aussagen erfolgten auf aggregiertem Niveau, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Institutionen, Fakultäten oder Personen möglich sind. Selbstverständlich folgen Datenerhebung und -auswertung auch in diesem Projekt höchsten wissenschaftlichen Standards und unterliegen weder politischem noch wirtschaftlichem Einfluss.

## 2.2 Methodische Umsetzung von *ProfQuest*

*ProfQuest* ist als Vollerhebung angelegt, bei der alle aktiven Professorinnen und Professoren an bayerischen Hochschulen (Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften, kirchliche Hochschulen und Kunsthochschulen) befragt werden sollen.<sup>10</sup> Hierzu wurden Namen, Hochschulzugehörigkeit und Adressen aller Professorinnen und Professoren aus öffentlich zugänglichen Quellen recherchiert und in einer Adressdatei erfasst. Auf Basis dieser knapp 6.600 Adressen erfolgte im November 2014 per E-Mail die Einladung, mit Hilfe eines individuellen, pseudonymisierten Links an der Online-Befragung teilzunehmen. Diese Einladung nahmen über 1.500 Professorinnen und Professoren unmittelbar an. Auf Wunsch erfolgte eine postalische Versendung des Fragebogens in Papierform; davon machten 15 Professorinnen und Professoren Gebrauch. Eine Erinnerungs-E-Mail erhöhte die Zahl der Respondenten bis März 2015 auf insgesamt 2.707. Nach Bereinigung der Stichprobe um Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits an eine Hochschule außerhalb Bayerns gewechselt, emeritiert bzw. pensioniert oder verstorben waren sowie um Fragebögen, die eine ausgesprochen hohe Missingquote aufwiesen, verblieben 2.199 Fragebögen im finalen Datensatz. Das entspricht einer Rücklaufquote von durchschnittlich 33 Prozent.<sup>11</sup>

Die Professorenbefragung *ProfQuest* ist längsschnittlich mit ca. vierjährigem Turnus in wiederkehrenden Befragungswellen angelegt. Dabei kommt ein Mantelfragebogen zum Einsatz, der jeweils um einen variablen Teil ergänzt wird. Der Mantelfragebogen enthält einen festen Fragenblock, der auf die Erfassung soziodemographischer Merkmale, der Arbeitsbedingungen (z. B. Betreuungssituation aus Sicht der Professoren-schaft) sowie der Zufriedenheit mit diesen Arbeitsbedingungen gerichtet ist. Darüber

---

<sup>10</sup>Nicht in die Befragung mit einbezogen werden Junior-, Honorar- und außerplanmäßige Professorinnen und Professoren.

<sup>11</sup>Die HAWs verzeichnen mit über 36 Prozent die höchste, die kirchlichen Hochschulen mit 17 Prozent die niedrigste Rücklaufquote.

hinaus wurde in dieser Befragungswelle als variabler Fragenteil der Themenblock *Information und Kommunikation* aufgenommen. Ein Teil der hierbei verwendeten Fragen wurde aus einer früheren Befragung inkludiert,<sup>12</sup> um in weiterführenden Forschungsansätzen Veränderungen im Zeitablauf erfassen zu können.

Insgesamt bestand der Fragebogen aus folgenden Themenblöcken:

- A) Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation
- B) Beurteilung der Lehrsituation
- C) Beurteilung der Forschungssituation
- D) Beurteilung der Informationssituation
- E) Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung
- F) Soziodemographische Merkmale

Allen Teilnehmenden wurden diese Themenblöcke online zur Beantwortung zur Verfügung gestellt. Um den Beantwortungsaufwand möglichst gering zu halten, wurde auf die Erfassung detaillierter Informationen zur Ausstattung- und Fördersituation der jeweiligen Professur verzichtet und stattdessen die Selbsteinschätzung der Arbeitssituation in den Mittelpunkt der Befragung gerückt.

Die Bearbeitungszeit des Fragebogens betrug durchschnittlich knapp 17 Minuten.

*Anmerkung: Die vorliegende Projektstudie bezieht sich auf die erste Befragungswelle an den Hochschulen Bayerns aus dem Wintersemester 2014/2015 und beschränkt sich auf die Ergebnisse eines Hochschultypenvergleichs.<sup>13</sup> Selbstverständlich werden alle erfassten Daten nur in aggregierter Form und anonymisiert ausgewertet. Dabei werden die Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung zu jeder Zeit eingehalten.*

---

<sup>12</sup>Siehe Hofmann 2008.

<sup>13</sup>Ein Fächervergleich für Universitäten findet sich bei Hofmann/Kanamüller 2019 sowie im Anhang.

### 3 Zusammensetzung der Stichprobe

Rund 2.200 Professorinnen und Professoren an den Hochschulen Bayerns gaben Auskunft über ihre aktuelle Arbeitssituation und ihre Zufriedenheit mit den derzeitigen Arbeitsbedingungen. Davon sind insgesamt mehr als die Hälfte der befragten Professoren und Professorinnen an einer Universität tätig, 41,1 Prozent an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) und je gut zwei Prozent wirken an einer kirchlichen Hochschule oder einer Kunsthochschule. 81,3 Prozent der Befragten sind männlich, 18,7 Prozent ordnen sich dem weiblichen Geschlecht zu; dies entspricht im Wesentlichen den Werten, die das Bayerische Landesamt für Statistik ermittelt hat.<sup>14</sup> Des Weiteren besitzen 55,2 Prozent der befragten Professorinnen und Professoren eine W2-Vollzeit-Professur, weitere 21,2 Prozent eine W3-Vollzeit-Professur. Die Anteile der Professorinnen und Professoren mit einer C-Besoldung sind wesentlich geringer: 11,1 Prozent halten eine C3-Besoldung und 9,1 Prozent eine C4-Besoldung. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist über alle Besoldungsgruppen hinweg marginal (2,7 Prozent in der W-Besoldung und 0,7 Prozent in der C-Besoldung).

Die Datenstruktur hinsichtlich der Fachzugehörigkeit der Professorenschaft<sup>15</sup> ergibt, dass sich 24,2 Prozent der Professorinnen und Professoren der Fächergruppe der Mathematik und Naturwissenschaften zuordnen, 21,9 haben eine Professur im Bereich der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften inne und 21,6 Prozent im Bereich der Ingenieurwissenschaften. Zwölf Prozent lehren ein sprach- oder kulturwissenschaftliches Fach und 9,6 Prozent im Bereich der Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften. Drei Prozent der Befragten ordnen sich der Kunst oder Kunstwissenschaften zu, 1,8 Prozent vertreten die Fächer Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften. 0,5 Prozent haben eine Professur in Veterinärmedizin inne und weitere 0,4 Prozent eine Sport-Professur. Fünf Prozent der Befragten ordnen sich anderweitigen Fächern zu.

Im Folgenden wird bei der Ergebnisdarstellung zwischen den Hochschultypen *Universitäten* (Kapitel 4), *Hochschulen für angewandte Wissenschaften* (Kapitel 5), *kirchlichen Hochschulen* (Kapitel 6) und *Kunsthochschulen* (Kapitel 7) differenziert. Schließlich erfolgt in Kapitel 8 eine Ergebnisgegenüberstellung für ausgewählte Sachverhalte.

---

<sup>14</sup>Siehe o.V. 2015. Vgl. Auch Jacob/Teichler 2011.

<sup>15</sup>Auch diese entspricht in weiten Teilen den Werten des Bayerischen Landesamts für Statistik (o.V. 2015). Als Zuordnungssystematik diente die Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes (Stand: 2013).

## 4 Die Forschungs- und Lehrbedingungen an Universitäten<sup>16</sup>

### 4.1 Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation

Die an bayerischen Universitäten tätige Professorenschaft arbeitet während der Vorlesungszeit durchschnittlich 57 Stunden pro Woche. In der vorlesungsfreien Zeit sind es im Durchschnitt 52,2 Wochenarbeitsstunden. Obwohl die wöchentliche Arbeitszeit damit deutlich über der gesetzlich festgelegten Grenze liegt,<sup>17</sup> geben knapp 60 Prozent der Befragten an, alles in allem mit ihrer *Arbeitssituation* (sehr) zufrieden zu sein (59,6 Prozent).<sup>18</sup> Demgegenüber sind gut 40 Prozent der an Universitäten tätigen Professorinnen und Professoren mit ihrer Arbeitssituation teilweise bzw. (sehr) unzufrieden (26,7 Prozent bzw. 13,7 Prozent). Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass diese Einschätzung maßgeblich von der Ausgestaltung derselben beeinflusst wird. Jeweils in etwa 60 Prozent der Universitätsprofessorenschaft sind vor allem mit den Lehrbedingungen, den Lehr- sowie den Forschungs- respektive Arbeitsräumen (sehr) zufrieden. Allerdings sind nicht einmal die Hälfte der Professorinnen und Professoren mit den Möglichkeiten zu forschen oder den Studierendenzahlen (sehr) zufrieden. Jeweils ca. ein Viertel der Befragten ist mit diesen beiden Aspekten der Arbeitssituation sogar (sehr) unzufrieden. Mit Abstand am unzufriedensten sind die Universitätsprofessorinnen und -professoren jedoch mit dem Verwaltungsaufwand für den eigenen Lehrbetrieb und dem zeitlichen Aufwand für akademische Selbstverwaltung (jeweils knapp 47 Prozent). Ein verhältnismäßig hoher Anteil (sehr) Unzufriedener findet sich zudem bei der eigenen Zeitaufteilung zwischen Lehren und Forschen (37,2 Prozent) sowie den Betreuungsrelationen (35,3 Prozent). Einen Überblick bezüglich der Zufriedenheit mit den einzelnen Aspekten der Arbeitssituation gibt Abbildung 4-1.

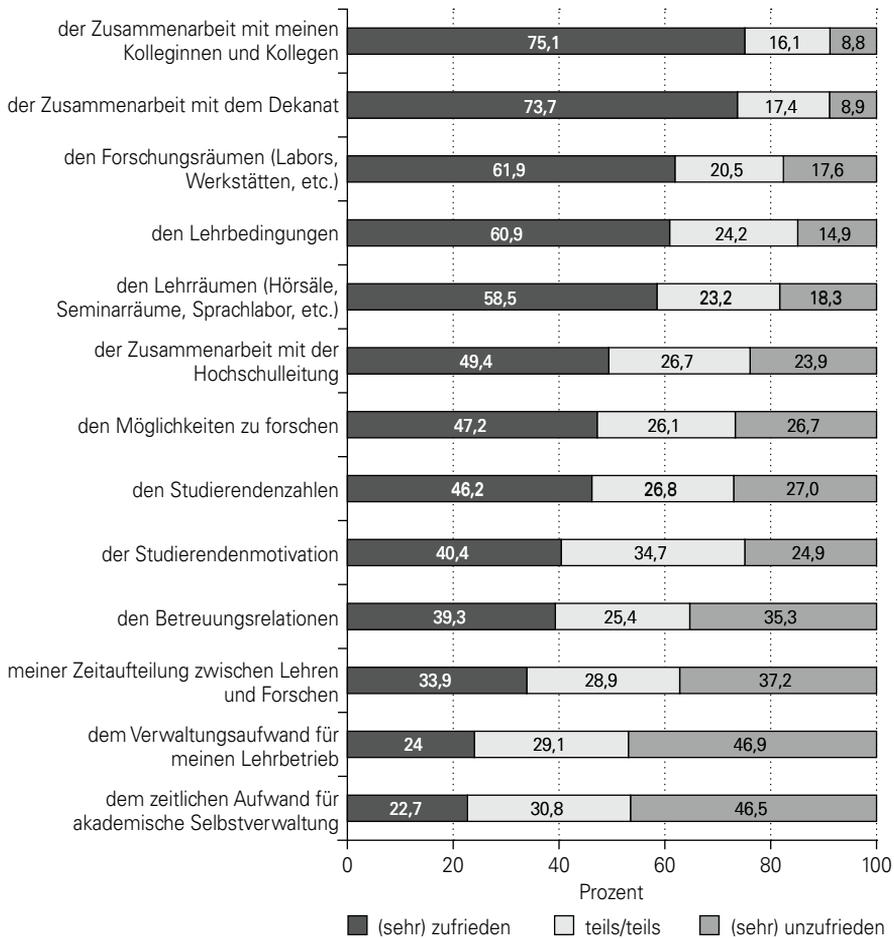
<sup>16</sup>Im Folgenden werden lediglich die durchschnittlichen Zustimmungswerte in Prozent ausgewiesen. Eine Übersicht über sich ergebende Mittelwerte und Standardabweichungen findet sich in Anhang 2.

<sup>17</sup>Laut §2 der Bayerischen Arbeitszeitverordnung (BayAzV) darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 48 Stunden nicht überschreiten.

<sup>18</sup>Es besteht zwar ein signifikanter, aber nur sehr geringer Zusammenhang von 0,09\*\* zwischen wöchentlicher Arbeitszeit und allgemeiner Arbeitszufriedenheit.

**Abbildung 4-1:** Zufriedenheit mit den Gegebenheiten an Universitäten

**Im Einzelnen bin ich mit ...**



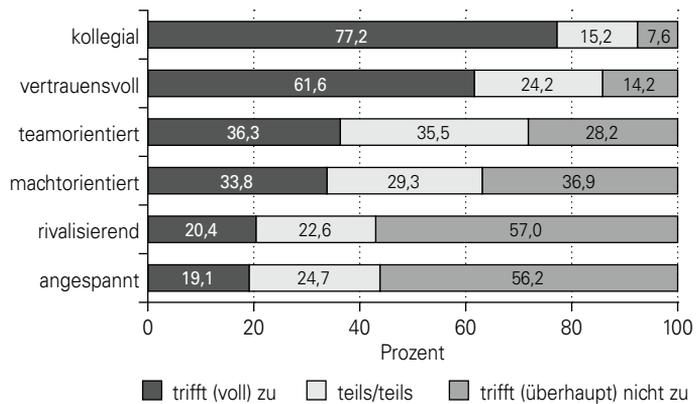
Die Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung wird von etwa der Hälfte der Universitätsprofessorinnen und -professoren als (sehr) zufriedenstellend beschrieben, doch immerhin ein Viertel ist damit (sehr) unzufrieden. Deutlich besser schneidet im Vergleich dazu die Bewertung der Zusammenarbeit mit dem Dekanat sowie den Kolleginnen und Kollegen ab, denn hier beläuft sich der Anteil (sehr) Zufriedener auf 73,7 Prozent bzw. 75,1 Prozent. Dieses Ergebnis wird bestätigt durch den hohen Prozentsatz an Professorinnen und Professoren, die angeben, generell (sehr) zufrieden mit ihrem Professorenkollegenkreis zu sein (73,5 Prozent).

Im Großen und Ganzen sind die befragten Universitätsprofessorinnen und -professoren mit dem Arbeitsklima an ihrer Universität (sehr) zufrieden und beschreiben es als kollegial und vertrauensvoll (77,2 Prozent und 61,6 Prozent). Drei Viertel der Befragten

geben zudem an, auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit mit Kolleginnen und Kollegen über berufliche Dinge zu sprechen beziehungsweise mit diesen Tipps und Hinweisen auszutauschen. Dennoch betrachtet nur etwa ein Drittel der Befragten das Arbeitsklima an der eigenen Fakultät als teamorientiert. Damit korrespondiert, dass auch etwa ein Drittel das Fakultätsarbeitsklima als machtorientiert empfindet. Ferner beurteilt jeweils ca. ein Fünftel der Befragten das Arbeitsklima an der eigenen Fakultät als rivalisierend beziehungsweise als angespannt.

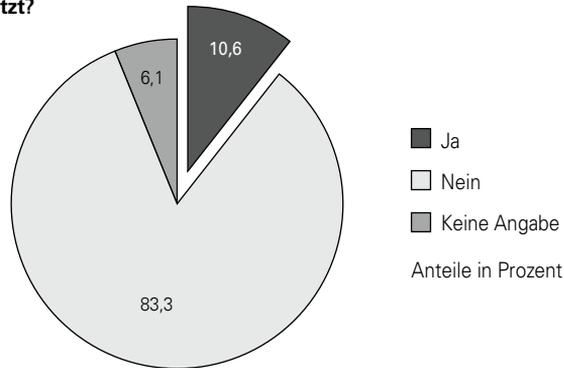
**Abbildung 4-2:** Arbeitsklima an Fakultäten

**Im Großen und Ganzen ist das Arbeitsklima an meiner Fakultät ...**



Auch wenn die an Universitäten tätige Professorenschaft das dort herrschende Arbeitsklima an ihrer Fakultät als überwiegend kollegial und vertrauensvoll beschreibt, kommt es zu Diskriminierungen im Arbeitsalltag. So geben immerhin knapp elf Prozent der Befragten an, bei ihrer Arbeit bzw. in ihrem Umfeld Diskriminierungen ausgesetzt (gewesen) zu sein. Dabei zeigt eine inhaltsanalytische Betrachtung, dass der Hauptgrund für Diskriminierung vor allem die fachliche Ausrichtung bzw. die Fachdisziplin darstellt. Zudem findet diskriminierendes Verhalten aufgrund des Geschlechts sowie des Alters statt. Insgesamt berichten davon ca. 14 Prozent von regelrechtem Mobbing.<sup>19</sup>

<sup>19</sup>Siehe ausführlich Hofmann/Klug 2018.

**Abbildung 4-3:** Ausmaß an Diskriminierung**Waren/sind Sie an Ihrer Hochschule  
Diskriminierungen ausgesetzt?**

Gefragt nach der durchschnittlichen *Ausstattung* einer Universitätsprofessur ergibt sich folgendes Bild: Ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten kann eine Universitätsprofessorin beziehungsweise ein Universitätsprofessor in Bayern im Durchschnitt auf 7,0 Mitarbeiterstellen zurückgreifen. Hiervon sind durchschnittlich 4,8 Stellen drittmittelfinanziert. Des Weiteren stehen einer Universitätsprofessur im Durchschnitt 6,8 Räume zur Verfügung, wovon wiederum durchschnittlich 2,6 Räume drittmittelfinanziert sind. Ferner lässt sich festhalten, dass knapp ein Drittel der Befragten jährlich bis zu 5.000 Euro an Sachmitteln und gut ein Viertel zwischen 5.001 und 10.000 Euro verfügt.

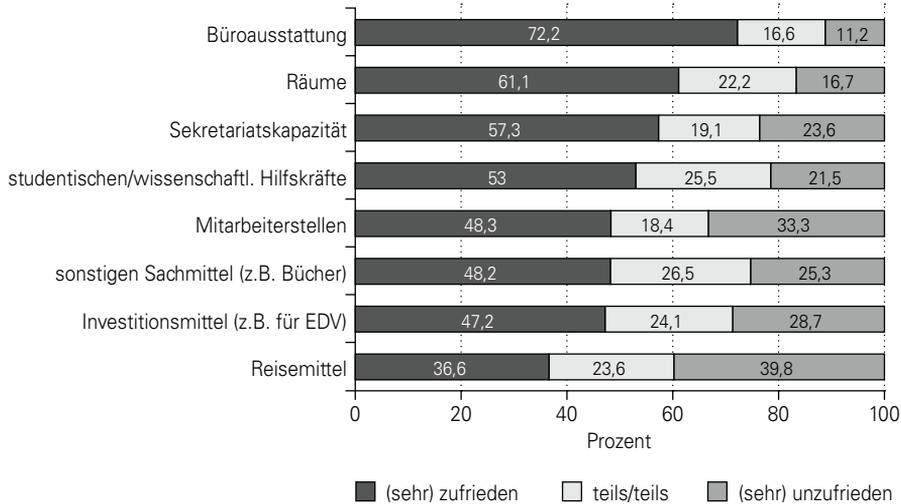
**Tabelle 4-1:** Ausstattung einer Universitätsprofessur

|   | Anzahl / Volumen                            | in Prozent (N) |
|---|---|----------------|
| Anzahl Mitarbeiterstellen<br>(in VZÄ)     | 0 – 2                                       | 27,5 (292)     |
|   | 3 – 4                                       | 26,0 (276)     |
|   | 5 – 6                                       | 14,9 (158)     |
|   | 7 – 8                                       | 9,6 (102)      |
|   | > 8   | 22,0 (234)     |
|   | davon drittmittelfinanziert Ø 4,8 (N = 807) |                |
| Anzahl Räume                              | 0 – 3                                       | 36,8 (393)     |
|   | 4 – 6                                       | 32,7 (349)     |
|   | 7 – 9                                       | 11,6 (124)     |
|   | 10 – 12                                     | 7,2 (76)       |
|   | > 12  | 11,7 (125)     |
|   | davon drittmittelfinanziert Ø 2,6 (N = 189) |                |
| Jährliches Sachmittelvolumen<br>(in Euro) | 0 – 5.000                                   | 30,1 (337)     |
|   | 5.001 – 10.000                              | 26,8 (300)     |
|   | 10.0001 – 20.000                            | 14,8 (165)     |
|   | > 20.000                                    | 28,3 (316)     |

Wird explizit nach der Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Ausstattung der eigenen Professur gefragt, so zeigt sich, dass die Universitätsprofessorenschaft vor allem mit der Büroausstattung (sehr) zufrieden ist (72,2 Prozent). Mit den Räumen sind 61,1 Prozent (sehr) zufrieden, bei der Sekretariatskapazität beläuft sich der Anteil (sehr) Zufriedener auf 57,3 Prozent. Geringer fällt die Zufriedenheit mit der personellen Ausstattung der Professuren aus: So ist der Anteil (sehr) Zufriedener in Bezug auf die Anzahl der Mitarbeiterstellen mit 48,3 Prozent vergleichsweise klein, und auch mit der Anzahl der studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräfte sind nur etwas mehr als die Hälfte der Befragten (sehr) zufrieden (53 Prozent). Die größte Unzufriedenheit zeigt sich bei den Reisemitteln. Hier geben lediglich 36,6 Prozent der Befragten an, damit zufrieden zu sein, während diesbezüglich knapp 40 Prozent ihrer Unzufriedenheit Ausdruck verleihen.

**Abbildung 4-4:** Zufriedenheit mit der Grundausrüstung

**Alles in allem bin ich mit der gegenwärtigen Ausstattung meiner Professur (i.S.v. Grundausrüstung) hinsichtlich der ...**



Bei den Investitions- sowie den sonstigen Sachmitteln zeigt sich, ähnlich wie bei den Mitarbeiterstellen, eine recht uneinheitliche Einschätzung: Hiermit ist jeweils knapp die Hälfte der Befragten (sehr) zufrieden und jeweils ca. ein Viertel ist diesbezüglich (sehr) unzufrieden. Insgesamt gesehen vertreten 59,1 Prozent der Universitätsprofessorinnen und -professoren die Ansicht, dass die derzeitige Grundausrüstung ihrer Professur in etwa jener Grundausrüstung entspricht, die sie zu Beginn ihrer Professorenlaufbahn vorfanden. Jeweils ca. ein Fünftel der Befragten sieht sich diesbezüglich deutlich besser bzw. schlechter gestellt als früher (18,8 Prozent bzw. 22,1).

Eine eher untergeordnete Rolle scheint das *Weiterbildungsangebot* an Universitäten zu spielen. So geben zwar 78 Prozent der Befragten an, dass an ihrer Universität eine Weiterbildung für Professorinnen und Professoren angeboten wird. Hieran nimmt aber nur gut ein Drittel tatsächlich teil (37,3 Prozent). Weitere 15,2 Prozent der Befragten wissen von keinem Weiterbildungsangebot für Professorinnen und Professoren und knapp sieben Prozent sind sich über die Existenz entsprechender Weiterbildungsangebote im Unklaren.

Alles in allem sehen 60,6 Prozent der an bayerischen Universitäten beschäftigten Professoren und Professorinnen ihre Hochschule für den *nationalen Wettbewerb* gerüstet. 25,9 Prozent sind diesbezüglich unentschlossen. Weitere 13,5 Prozent sehen ihre Universität aufgrund der derzeit herrschenden Forschungs- und Lehrbedingungen nicht als national konkurrenzfähig an. Hinzu kommt, dass fast zwei Drittel (65 Prozent)

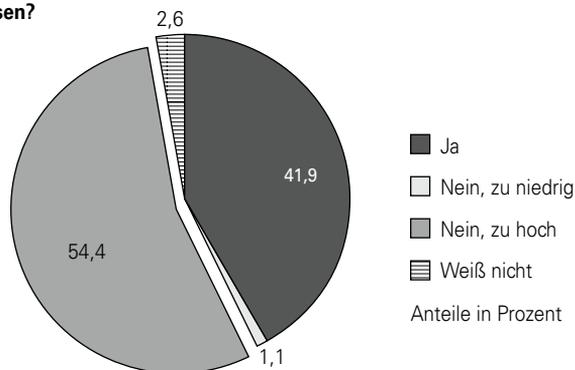
der befragten Professorinnen und Professoren angeben, dass sie vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen Arbeitssituation einen *Wechsel der Hochschule* in Erwägung ziehen würden, wenn hierzu die Möglichkeit bestünde. 32 Prozent der Befragten würden auch an eine Hochschule im Ausland wechseln. Für etwa jeweils ein Viertel würde zudem ein Wechsel an ein in- oder ausländisches Forschungsinstitut in Fragen kommen. Immerhin 9,6 Prozent ziehen auch einen Weggang aus dem institutionalisierten Hochschul- und/oder Forschungsbereich in Betracht.

## 4.2 Beurteilung der Lehrsituation an Universitäten

In den vergangenen Jahren wurde in der öffentlichen Diskussion immer wieder die Qualität der Lehre an Hochschulen thematisiert und eine Vielzahl an Initiativen durch das Bund-Länder-Förderprogramm Qualitätspakt Lehre angestoßen. Doch wie der Erfahrungsaustausch zeigt (beispielhaft für viele seien hier die Jahrestagungen der DGHD 2016 und 2017 sowie die Symposien zur Hochschuldidaktik in MINT-Fächern im Jahre 2013 und 2015 genannt), sind Professorinnen und Professoren zwar grundsätzlich bereit, ihre Lehrveranstaltungen auf neue Lehrkonzepte und/oder Lehrformen umzustellen. In der Realität scheitert dies aber häufig an den durch die Lehre erlebten zeitlichen Belastungen. Wenig überraschend geben denn auch nur 41,9 Prozent der Universitätsprofessorinnen und -professoren an, den *Umfang des Lehrdeputats* als angemessen zu empfinden. Hingegen beurteilt mehr als die Hälfte der Befragten den Deputatsumfang als zu hoch (54,4 Prozent).

**Abbildung 4-5:** Beurteilung des Lehrdeputats

**Halten Sie den Umfang des Lehrdeputats für angemessen?**



Die Lehrsituation wird dabei wie folgt beurteilt: 71 Prozent der an Universitäten beschäftigten Professorinnen und Professoren erachten die *Zahl der Studierenden* in den eigenen Lehrveranstaltungen als angemessen, jedoch empfindet knapp ein Viertel der Befragten die Teilnehmerzahl als zu groß (24,3 Prozent). Lediglich 4,7 Prozent wünschen sich mehr Studierende im Hörsaal. Insgesamt werden durchschnittlich

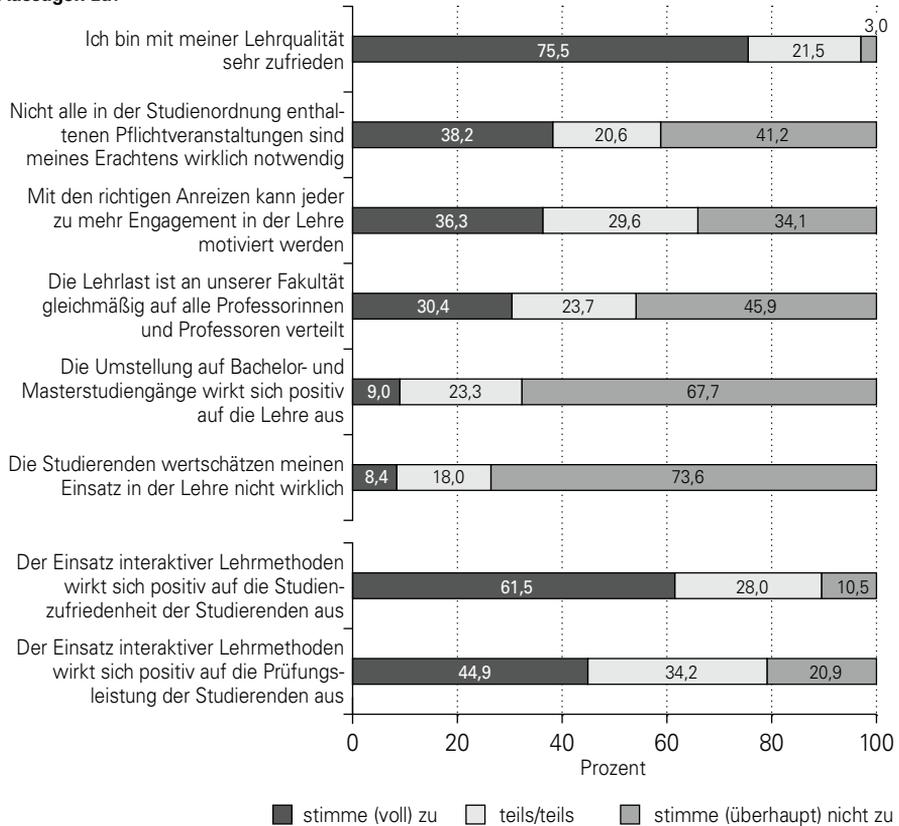
4,0 Semesterwochenstunden (SWS) in Bachelor-, 4,1 SWS in Masterstudiengängen sowie 1,8 SWS im Doktoranden-/Post-Doc-Bereich gelehrt. Damit leisten die Universitätsprofessorinnen und -professoren durchschnittlich mehr als das gesetzlich vorgesehene Lehrdeputat.<sup>20</sup> Für die *Lehrvorbereitung* widmen dabei ca. zwei Drittel der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren ähnlich viel Zeit wie zu Beginn ihrer Professorenlaufbahn auf und 13 Prozent sind sogar der Ansicht, mittlerweile deutlich mehr Zeit dafür aufzubringen. Lediglich 18,6 Prozent investieren nach eigener Aussage deutlich weniger Zeit als früher in die Lehrvorbereitung.

In ihren Lehrveranstaltungen setzt die überwiegende Mehrheit der Professorinnen und Professoren nach wie vor auf herkömmliche *Lehrformen*, wie den klassischen Vorlesungsstil, um ihr Wissen an die Studierenden weiterzugeben (95,8 Prozent). Zudem kommen bei gut 40 Prozent der Universitätsprofessorenschaft Fall- bzw. Projektstudien (46,3 Prozent) sowie Tutorials (44,7 Prozent) zum Einsatz. Deutlich seltener gaben die befragten Professorinnen und Professoren an, mit aktivierenden respektive digitalen Lehrkonzepten zu arbeiten: So greifen lediglich 32,9 Prozent der Befragten in ihren Lehrveranstaltungen auf die Lehrmethode des Problem Based Learning (PBL) zurück, 17,8 Prozent bedienen sich der Methode der sogenannten Peer Instruction (PI) und nur 5,6 Prozent arbeiten in ihren Lehrveranstaltungen mit der Lehrmethode des Just in Time-Teaching (JiTt).<sup>21</sup> Schließlich werden von in etwa einem Drittel der bayerischen Universitätsprofessorinnen und -professoren vereinzelt auch andere Lehrmethoden angewandt (z.B. Exkursionen, Inverted Classroom, Blended Learning). Der vergleichsweise geringe Einsatz aktivierender Lehrkonzepte mag auch darauf zurückzuführen sein, dass lediglich gut 40 Prozent der Professorinnen und Professoren der Meinung sind, dass dieser sich positiv auf die Prüfungsleistung der Studierenden auswirken würde. Allerdings vermuten über 60 Prozent der Befragten, dass sich deren Einsatz in einer höheren Studienzufriedenheit der Studierenden niederschlagen würde. Weitere 38,2 Prozent vertreten die Ansicht, dass nicht alle in der Studienordnung enthaltenen Pflichtveranstaltungen wirklich notwendig sind und nur eine Minderheit von 9 Prozent ist der Auffassung, dass sich die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge positiv auf die Lehre auswirkte.

---

<sup>20</sup>Professorinnen und Professoren haben an bayerischen Universitäten i. d. R. eine Lehrverpflichtung von 9 Lehrveranstaltungsstunden (§4 Lehrverpflichtungsverordnung (LUFV)).

<sup>21</sup>Eine Erläuterung aktivierender Lehrmethoden, wie z.B. Problem Based Learning (PBL), Peer Instruction (PI) und Just in Time Teaching (JiTt), befindet sich im Anhang.

**Abbildung 4-6:** Beurteilung der Lehrsituation**Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?**

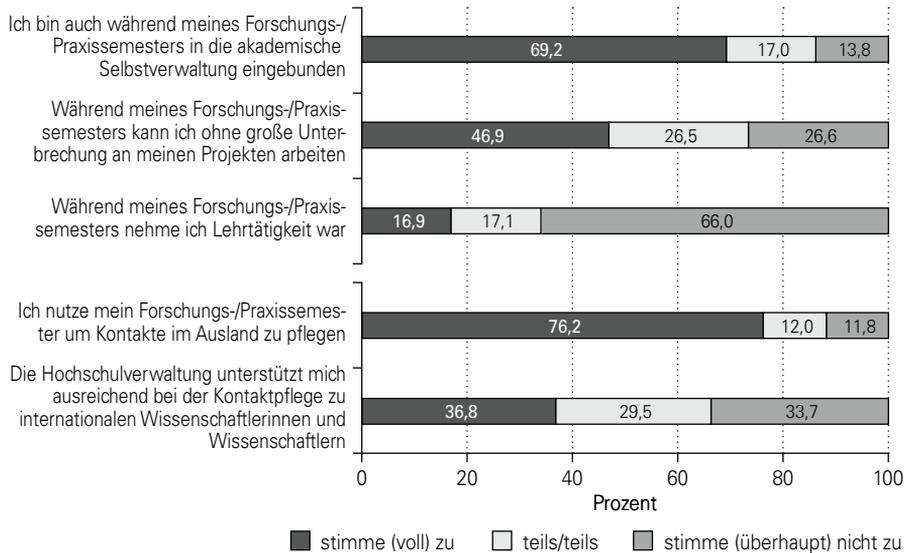
Summa summarum sind 75,5 Prozent der Universitätsprofessorinnen und -professoren mit der *Qualität ihrer eigenen Lehre* sehr zufrieden und sehen sich im Großen und Ganzen dafür seitens ihrer Studierenden entsprechend wertgeschätzt (lediglich 8,4 Prozent der Befragten sind hier anderer Meinung). Allerdings berichten immerhin 32,7 Prozent der Professorinnen und Professoren, dass „gute Lehre“ für sie einen höheren Stellenwert hat und sie deutlich mehr Wert auf gute Lehre legen als ihre Kolleginnen und Kollegen. Auch sehen 45,9 Prozent der befragten Universitätsprofessorinnen und -professoren die Lehrlast an ihrer Fakultät nicht gleichmäßig auf alle Kolleginnen und Kollegen verteilt. Dabei ist nur in etwa ein Drittel der Befragten der Auffassung, dass ein erhöhtes Engagement in der Lehre eine Frage der richtigen Anreize darstellt.

### 4.3 Beurteilung der Forschungssituation an Universitäten

Eine große Mehrheit der Universitätsprofessorenschaft arbeitet überwiegend gemeinsam mit anderen Wissenschaftlern respektive wissenschaftlichem Nachwuchs an eigenen Forschungsprojekten (80,8 Prozent). Demgegenüber arbeiten lediglich 19,2 Prozent in der Regel alleine an ihren Forschungsprojekten. Dabei nutzen die Professorinnen und Professoren im Allgemeinen ihr Forschungs-/Praxissemester, um Kontakt mit ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu pflegen (76,2 Prozent). Ausreichend Unterstützung seitens der Hochschulverwaltung bei ebener Kontaktpflege erfahren nach eigener Angabe lediglich 36,8 Prozent.

Insgesamt geben 79 Prozent der Befragten an, mit dem bisherigen Verlauf ihrer wissenschaftlichen Karriere sehr zufrieden zu sein. Dabei zieht die überwiegende Mehrheit der Universitätsprofessorinnen und -professoren den Großteil ihrer Forschungsmotivation aus der Anerkennung durch die Scientific Community (69,7 Prozent) und immerhin 41,8 Prozent sind der Auffassung, wissenschaftlich bisher mehr erreicht zu haben als die meisten ihrer Kolleginnen und Kollegen aus der eigenen Fakultät. Insgesamt lassen die befragten Professorinnen und Professoren eine sehr hohe Forschungsmotivation erkennen und geben an, in der Ermöglichung von mehr Forschungszeit einen hohen Anreizfaktor zu sehen (über 90 Prozent der Befragten).

Trotz dieser positiven Grundstimmung ist lediglich etwa die Hälfte der Universitätsprofessorenschaft mit den Möglichkeiten zu forschen (sehr) zufrieden. Ein weiteres Viertel ist hiermit sogar (sehr) unzufrieden (siehe Abschnitt 4.1). Dies mag auch damit zusammenhängen, dass offensichtlich lediglich 57,3 Prozent der Befragten die Möglichkeit zur Freistellung für Forschungs-/Praxissemester auch tatsächlich in Anspruch nehmen (können).

**Abbildung 4-7:** Beurteilung der Forschungssituation**Inwiefern treffen die nachfolgenden Sachverhalte auf Sie zu?**

Darüber hinaus können nur 46,9 Prozent der Professorinnen und Professoren während ihres Forschungs-/Praxissemesters ohne große Unterbrechung an eigenen Projekten arbeiten. Dies korrespondiert mit der Aussage von über zwei Dritteln dieser Befragtengruppe, während ihres Forschungs-/Praxissemesters in die akademische Selbstverwaltung eingebunden zu sein. 34 Prozent sind zudem auch während ihres Forschungs-/Praxissemesters zumindest teilweise mit der Wahrnehmung von Lehrtätigkeiten beschäftigt. Summa summarum ist es nahezu der Hälfte der Professorinnen und Professoren nach eigener Aussage nicht möglich, während eines Forschungs-/Praxissemesters ohne große Unterbrechung an eigenen Projekten zu arbeiten.

#### 4.4 Das Dreiecksverhältnis Forschung – Lehre – Verwaltung

Bittet man die Professorinnen und Professoren darum, anzugeben, wie sich das individuelle Verhältnis zwischen Forschung, Lehre und Administration als Querschnitt über die letzten beiden aktiven Semester darstellte, so wird deutlich, dass an den Universitäten durchschnittlich 10,3 Prozent der zur Verfügung stehenden Zeit für die akademische Selbstverwaltung, 9,3 Prozent für die Lehrstuhlverwaltung, jeweils etwas mehr als sieben Prozent für Gutachtertätigkeiten und Prüfungen sowie 4,3 Prozent für „sonstige Tätigkeiten“ aufgewendet werden. Der durchschnittliche Zeitanteil für Forschung beträgt 29,7 Prozent. Auf die Lehre entfällt mit 31,8 Prozent der insgesamt größte Zeitanteil. Dieser Wert ist insbesondere vor dem Hintergrund beachtlich, dass gemäß der Lehrverpflichtungsverordnung (LUFV) dem Lehrdeputat von Universitäts-

professorinnen und -professoren lediglich ein Zeitanteil von gut 20 Prozent zukommen sollte. Entsprechend zeigt sich bei der Frage nach der Zufriedenheit mit der Verteilung der einzelnen Tätigkeiten, dass nicht einmal ein Drittel (29,4 Prozent) der Professorinnen und Professoren an den Universitäten Bayerns mit dem derzeitigen Zustand (sehr) zufrieden ist. Dem stehen mehr als 70 Prozent gegenüber, die mit der Tätigkeitsverteilung (sehr) oder zumindest teilweise unzufrieden sind (36 Prozent bzw. 34,6 Prozent). Dieses Ergebnis war insofern zu erwarten, als sich bereits in Abschnitt 4.1 zeigte, dass gut zwei Drittel der Universitätsprofessorenschaft mit ihrer Zeitaufteilung zwischen Lehren und Forschen (sehr) unzufrieden sind. Ähnliche Zahlen ergaben sich dort auch für den zu leistenden zeitlichen Aufwand für die Verwaltung des Lehrbetriebs sowie der akademischen Selbstverwaltung.

Diese Unzufriedenheit spiegelt sich auch in den Anmerkungen der Professorinnen und Professoren<sup>22</sup> zu der Frage wieder, was sie an der zeitlichen Verteilung beziehungsweise allgemein an der zeitlichen Ausgestaltung ihrer Stelle ändern würden, wenn hierzu die Möglichkeit bestünde. So wünscht sich beispielsweise ein großer Teil der Befragten mehr Zeit für Forschung:

*„(…) Forschung darf nicht als Hobby betrachtet werden (wie von einem ehemaligen bayerischen Wissenschaftsminister impliziert), sondern muss (wieder) wesentlicher Teil der formalen Arbeit am Arbeitsplatz werden (min. 50 %). Nur wenn sich die Lehre aus up-to-date Forschung erneuern kann, hat die Universität langfristig eine Überlebenschance. Die derzeitige Situation wird zum Abgleiten eines bush college führen (…)"*

(C4-Professor in Vollzeit, Naturwissenschaften)

Häufig ist dieser Wunsch nach mehr Forschungszeit verbunden mit dem Wunsch nach weniger zeitlichem Aufwand für (Selbst-)Verwaltung und Gremienarbeit:

*„Administration und Selbstverwaltungsexzesse runter, Zeit für eigenbestimmte Forschung hoch. Forschungsfreiemester bringen i. d. R. wenig, da Administration und Selbstverwaltung unbeeinflusst bleiben und bestimmte Lehrverpflichtungen (gerade die Prüfungen, Abschlussarbeiten) auch unverändert in meiner Verantwortung liegen. Letztlich ergibt sich dann in der Summe kaum ein Plus für die Forschung.“*

(W3-Professor in Vollzeit, Wirtschaftswissenschaften)

*„Das Feld der Selbstverwaltung/Gremienarbeit ist zu aufwendig und wird immer aufwendiger im Laufe der Jahre.“*

(Professorin in Vollzeit)

<sup>22</sup>Um zu verhindern, dass Rückschlüsse auf einzelne Individuen möglich sind, sind die Personenangaben nur konkretisiert, wenn sich in der Stichprobe mindestens zehn Personen mit dieser Spezifikation befinden.

*„Ich bin nicht grundsätzlich unzufrieden, allerdings der Ansicht, dass das Ausmaß an Selbstverwaltung (in meiner Schätzung: ges. ca. 30 Prozent) absurd hoch ist. Es ist lächerlich, dass man sich als Fachwissenschaftler ständig mit Verwaltungskleinkram (Einstellung von Hilfskräften, Arbeitsverträge, Umbuchungen von einem Konto aufs andere etc.) herumschlagen muss. Hier gibt es, m. W. in ganz Bayern, einen erheblichen Verbesserungsbedarf, der sehr leicht durch eine radikale Zentralisierung der Verwaltungsaufgaben bestritten werden könnte.“*

(W2-Professor in Vollzeit, Kulturwissenschaften)

*„Ich halte die aktuelle Tendenz in der dt. Forschungslandschaft für absurd: die Bedingungen (Teamgröße, Mittel, relatives Gehalt (i. Vgl. zu Praxis-Berufen) werden immer schlechter, aber die Anforderungen (v. a. Forschungsleistung) immer anspruchsvoller. Dann sollte man konsequenterweise wenigstens das überkommene alte Modell (Selbstverwaltung usw.) endlich aufs Abstellgleis stellen. (Oder die Anforderungen nicht mehr an die angelsächsische Kultur anlehnen. In jedem Fall das Eine oder das Andere.)“*

(W2-Professor in Vollzeit, Wirtschaftswissenschaften)

*„Weniger Zeit für sinnlose Evaluationen und unnötige Gremiensitzungen“*

(Professor in Vollzeit, Sprachwissenschaften)

Ebenso wird immer wieder der Wunsch geäußert, den zeitlichen Aufwand für Lehre zugunsten der Forschung zu reduzieren:

*„Mehr Zeit für die Forschung! Reduzierung der Lehrverpflichtung! Siehe Vergleich zum anglo-amerikanischen Bereich: Dort lehren Professoren nicht mehr, sondern weniger als der Mittelbau (letzterer existiert dort allerdings auch noch in größerer Breite, in Form von Lecturers, etc.). Dort können Professoren, die viel publizieren, auch eine permanente (natürlich Evaluationen unterliegende) Reduktion der (ohnehin geringeren) Lehrverpflichtung erhalten; weniger produktive Kollegen lehren mehr. So sähe ein leistungsbezogenes, faires und forschungsorientiertes System aus.“*

(W3-Professorin in Vollzeit, Kulturwissenschaften)

An diesen Zitaten zeigt sich auch eine weitere Forderung, die einige Teile der Universitätsprofessorinnen und -professoren formulieren: die Einrichtung von Dauerstellen zur Entlastung der Professorenschaft sowie einen noch stärkeren Ausbau des akademischen Mittelbaus:

*„Auch wenn ich eher zufrieden bin: Es wäre schön, wenn an der Fakultät mehr Dauerstellen im Mittelbau vorhanden wären, die dann kontinuierlich Aufgaben in der Grundlehre sowie sonstige Aufgaben (Organisation von Nachwuchsveranstaltungen, Kontakt zu Schulen, Mentoring) übernehmen könnten. Viele Arbeiten kosten einfach dadurch mehr Zeit, dass man ständig neue Mitarbeiter einarbeiten muss und keine Kontinuität vorhanden ist. Zudem erledige ich viele Aufgaben, die die gesamte Fakultät betreffen, selbst, die man durchaus delegieren könnte, wenn das Personal dafür vorhanden wäre.“*

(Professorin in Vollzeit, Mathematik / Informatik)

*„Die 6-Jahresregelung für Beschäftigung wissenschaftlicher Angestellter sollte gelockert werden. In forschungsintensiven Fächern sollte die Zahl der akademischen Mittelbaustellen (z. B. Akademische Räte) deutlich erhöht werden. Naturwissenschaftliche Forschung findet durchweg im High-Tech Bereich statt. Für die Betreuung von Messinstrumenten und die Ausbildung von Doktoranden an diesen Instrumenten fehlt an den Lehrstühlen weitgehend das betreuende festangestellte Personal, das spezifisches Know-how tradiert.“*

(W3-Professor in Vollzeit, Chemie)

*„(...) feste Stellen statt permanente Verlängerung von befristeten Stellen würde die Personalverwaltung und -planung erheblich vereinfachen und Ressourcen schaffen, um Lehrstuhl-tätigkeiten zu erledigen; es braucht dringend eine solidere Finanzierung von mehr langfristigen Mittelbaustellen!“*

(Professorin in Vollzeit, Sozialwissenschaften)

*„(...) Die Zahl der festen, längerfristigen Haushaltsstellen erhöhen*

*Den Akademischen Mittelbau erweitern und mehr Lehrpersonal zur Verfügung stellen*

*Die altmodische und hierarchische Lehrstuhl-Struktur komplett ändern und viel mehr kleinere gleichberechtigte Forschergruppen etablieren*

*Eine längerfristige und unbefristete Beschäftigung für die Promovierten in der Lehre und Forschung ermöglichen“*

(W3-Professor in Vollzeit, Chemie)

*„(...) Forschung: Wenn ich eine Basis an planungssicheren Stellen hätte, könnte ich hier ebenfalls viel effizienter sein (bei gleicher zeitlicher Investition mehr erreichen).“*

(Professorin in Vollzeit, Psychologie / Erziehung / Pädagogik)

*„Aufbrechen der klassischen Lehrstuhlstruktur hin zum amerikanischen Departmentsystem und ein größerer Mittelbau, weniger Gremiensitzungen“*

(Professor, Ingenieurwissenschaften)

Ferner ist auffällig, dass nicht selten angemerkt wird, der Aufwand für Drittmittel-Projekte respektive der (notwendigen) Einwerbung von Drittmitteln sei zu hoch:

*„Den Aufwand für die gesamte Drittmittelverwaltung (Projektbeantragung, Projektverwaltung, Ergebnisberichte etc.) reduzieren (...)*

*Längerfristige zukunftsorientierte Finanzierung der Forschungsprojekte einplanen, damit die Unsicherheit in der Forschungsfinanzierung verringern*

*Die durchschnittliche Erfolgchance für Projektbewilligung deutlich erhöhen (von 20 auf 40 %), so dass wenig Zeit in der Projektbeantragung verloren geht.“*

(W3-Professor in Vollzeit, Chemie)

*„Die ‚Drittmittelforschung‘ erfordert zu viel Aufwand, der nicht der eigentlichen Forschung dient: a, Akquisition (aufwändige Antragstellung auch bei geringen Förderumfängen, Notwendigkeit der Gewinnung von Industriepartnern, z. T. auch für öffentliche Förderung z. B. BFS/BMBF, ...) b, Projektverwaltung (umfangreiche Berichtspflichten, insbes. bei EU/BMBF -Projekten);“*

(W2-Professor in Vollzeit, Ingenieurwissenschaften)

*„Die Verwaltung von Drittmittelprojekten nimmt einen zu hohen Zeitanteil ein.“*

(W3-Professor in Vollzeit, Ingenieurwissenschaften)

*„Effizientere Mechanismen zur Drittmittelverteilung um Zeitaufwand für Antragstellungen und Antragsbegutachtungen zu verringern und effizientere Verwaltungen um Zeitaufwand in der Selbstverwaltung zu verringern. Beide Punkte erfordern bessere Finanzausstattung von Wissenschaft und Lehre“*

(C4-Professor in Vollzeit, Chemie)

*„Eine bessere Relation zwischen Einwerbung von Drittmitteln und Entlastung in anderen Bereichen (z. B. Lehre) (...)"*

(W3-Professorin in Vollzeit, Psychologie / Erziehung / Pädagogik)

*„Ein immer größerer Anteil der Arbeitszeit ist für das Schreiben und Begutachten von Anträgen zu aufzuwenden, von denen nur ein Teil bewilligt wird. Dasselbe gilt für Berichte, Darstellungen der erbrachten Leistungen, um die eigene Arbeit gegenüber Mittelgebern zu rechtfertigen. Einer der Gründe hierfür ist die immer stärker werdende Leistungsorientierung bei Mittelvergabe und Besoldung. Den*

*Wissenschaftlern sollte seitens der Politik, Mittelgebern und Institutionen mehr Vertrauen entgegengebracht werden – ein größerer Anteil von Grundfinanzierung und weniger zu erbringender Aufwand für das Antragswesen würde die Wissenschaft (Forschung und Lehre) deutlich effektiver machen.“*

(W3-Professor in Vollzeit, Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften)

*„Zur Forschung (inkl. Drittmittelforschung) zählt wohl auch die Beschaffung/ Beantragung von Drittmitteln. Ich wäre zufriedener, wenn ich nicht für jede Kleinigkeit Anträge und später Zwischen- und Abschlussberichte schreiben müsste, was sehr viel Zeit kostet. Das wäre der Fall, wenn die Professur, wie in anderen Bundesländern, mit einem Sachmitteleat ausgestattet wäre, der Reparaturen, Modernisierung der Grundausrüstung, Dienstreisen und Pilotstudien (Vorarbeiten zu Drittmittelanträgen) ermöglichen würde.“*

(C3-Professor in Vollzeit, Humanmedizin / Gesundheitswissenschaften)

*„(...) Engagement in der Forschung ist geradezu eine Privatsache. Wer viel Drittmittel einwirbt, erhält keinerlei Erleichterung bei den anderen Dienstaufgaben. Ich kann Kollegen verstehen, die in 30 Jahren kein einziges Drittmittelprojekt eingeworben haben. Sie verdienen nicht weniger als ich, erfahren nicht weniger Wertschätzung durch Kollegen, Dekanat, Hochschulleitung oder Studierende als ich, haben nicht wie ich eine 60h Woche und obendrein ein wesentlich stressfreieres Leben insgesamt. Und so frage ich mich zunehmend: Warum mache ich das (Drittmittelforschung) überhaupt?“*

(C3-Professorin in Vollzeit, Sozialwissenschaften)

Des Weiteren wird ein zu hoher zeitlicher Aufwand für Gutachtertätigkeiten beklagt:

*„Den Anteil an Verwaltungs- und Gutachtertätigkeit empfinde ich als zu hoch. Für Kernaufgaben wie Lehre und Forschung bleibt zu wenig Zeit. Speziell Forschung ist größtenteils nur auf Kosten der eigenen Freizeit möglich.“*

(Professorin in Vollzeit, Sozialwissenschaften)

*„Öffentlichen und privaten Geldgebern muss endlich bewusst werden, dass die Gutachtertätigkeit in einem geschlossenen System wie der Wissenschaft inzwischen eine enorme Belastung darstellt. Das Anschwellen der Gutachtertätigkeit ist ganz wesentlich von den Geldgebern zu verantworten, weil die Förderlandschaft immer kleinteiliger wird bei gleichzeitig unverantwortbar niedrigen Bewilligungsquoten. Zum Teil steht der Aufwand für diese Art des Controllings auch in keinem vernünftigen Verhältnis zur Höhe der ausgereichten Mittel. Auch bei öffentlichen Geldgebern sollte endlich der Gutachteraufwand ein realistischer Kostenfaktor werden. Anders werden sich die Fehlentwicklungen nicht in den Griff bekommen lassen“*

(W3-Professor in Vollzeit, Chemie)

*„Unter Gutachtertätigkeit habe ich zusammengefasst: peer review für Zeitschriften, Bewertung von Forschungsanträgen (DFG usw.), von Stipendienanträgen einschl. Referenzen für eigene Kandidaten, Beteiligung an Evaluationen, Expertisen für andere Universitäten usw. Dieser Teil der Arbeit, der in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen ist, nimmt eindeutig viel zu viel Platz ein! Der Evaluationswahn und die um sich greifende Forderung von immer mehr Gutachten muss unbedingt eingedämmt werden.“*

(Professorin in Vollzeit, Kulturwissenschaften)

*„Verwaltungs- und Gutachteranteil reduzieren; problematisch ist insbesondere der extreme Aufwand im Drittmittelsektor als Antragsteller und Gutachter für eine Vielzahl von Programmen.“*

(C3-Professor in Vollzeit, Physik)

Zudem wird seitens der Universitätsprofessorenschaft recht häufig ein zu hoher Zeitaufwand für Prüfungen moniert:

*„Ich würde den unsinnigen Prüfungsaufwand und Korrekturaufwand der BA-MA-Regelungen wieder abschaffen, zum alten Examen bzw. Magisterarbeit zurückkehren und damit Zeit gewinnen, um mit den Studierenden wieder intensiver an Inhalten zu arbeiten!“*

(W3-Professor in Teilzeit, sonstige Fächer)

*„Entlastung von Prüfertätigkeiten. Diese hat mit Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge und der damit einhergehenden Verschulung des Studiums deutlich zugenommen.“*

(C3-Professor in Vollzeit, Physik)

*„Weniger Verwaltungsarbeit für Wissenschaftler, Anteile an Prüfungsorganisation verringern (Wiederholungsprüfungen von Wiederholungsprüfungen), Erleichterung juristischer Prozesse (MitarbeiterEinstellung, Prüfungsordnungen), auch bezüglich ministerieller Vorschriften.“*

(W3-Professor in Vollzeit, Naturwissenschaften)

*„Wenn man eine so hohe Lehr- und Prüfungsbelastung hat, weil sonst die Vorlesungen nicht abgedeckt werden können und zusätzlich über zwanzig Doktoranden, die sonst in diesen Fächern trotz Spitzennoten nicht promovieren könnten, dann ist das kein ausgeglichenes Verhältnis mehr.“*

(C4-Professor in Vollzeit, Rechtswissenschaften)

In Summe lässt sich festhalten, dass für ein Gros der Professorinnen und Professoren an den Universitäten mehr Zeit für Forschungstätigkeiten wünschenswert ist. Dieser Wunsch ist zudem häufig mit der Forderung verbunden, weniger Zeit für Lehre respektive Verwaltung und Gremienarbeit aufbringen zu müssen. Darüber hinaus wird deutlich, dass der zeitliche Aufwand für das Einwerben und Verwalten von Drittmittelprojekten nach Ansicht vieler Universitätsprofessorinnen und -professoren als zu hoch und mitunter als Konkurrenz zur eigentlichen Forschung empfunden wird.

#### 4.5 Beurteilung der Informationssituation an Universitäten

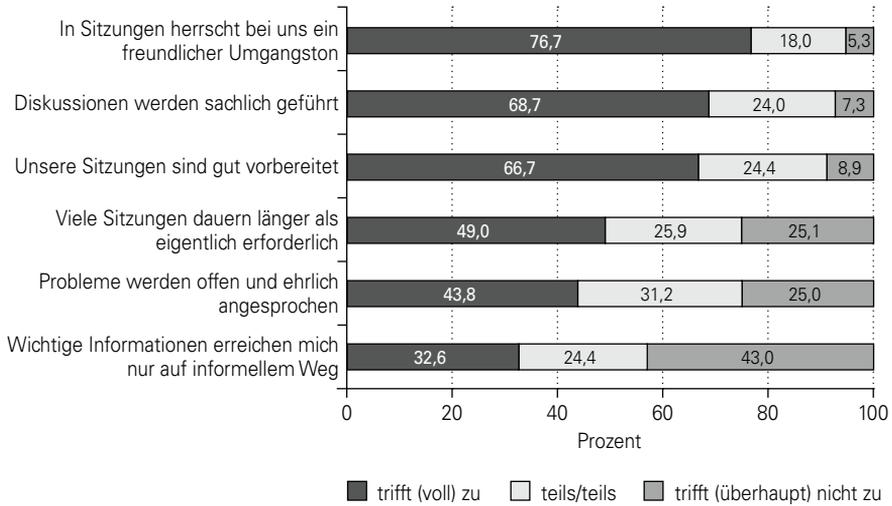
Neben der Beurteilung der Forschungs- und Lehrbedingungen lag der thematische Schwerpunkt der ersten Befragungswelle von *ProfQuest* auf der Beurteilung der Informationssituation an bayerischen Hochschulen. Zur Erfassung des Status Quo sollten daher auch Fragen zur Kommunikationskultur in den Fakultäten, der Einbindung in (informelle) Informationskanäle oder dem wahrgenommenen Grad an Transparenz<sup>23</sup> sowie dessen Bedeutung für das Arbeiten und Wirken von Universitätsprofessorinnen und -professoren beantwortet werden.

Die *Kommunikationskultur* an der eigenen Fakultät wird seitens der Universitätsprofessorenschaft in weiten Teilen positiv beurteilt. So geben beispielsweise über drei Viertel der Befragten an, dass in Sitzungen in der Regel ein freundlicher Umgangston herrscht. Zudem sind jeweils ca. zwei Drittel der Befragten der Ansicht, dass Sitzungen gut vorbereitet sowie Diskussionen sachlich geführt werden. Dennoch bemängelt ein Viertel der Befragten, dass Probleme nicht offen und ehrlich angesprochen werden. Auch sind viele Professorinnen und Professoren der Meinung, dass Sitzungen oftmals länger als eigentlich erforderlich dauern und sie wichtige Informationen nur auf informellem Weg erreichen würden (jeweils knapp 50 Prozent bzw. 32,6 Prozent).<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Bei der Frage nach dem wahrgenommenen Transparenzgrad konnten die Professorinnen und Professoren angeben, inwiefern für sie die fakultären Strukturen und in der Fakultät ablaufenden Prozesse klar und durchschaubar sind.

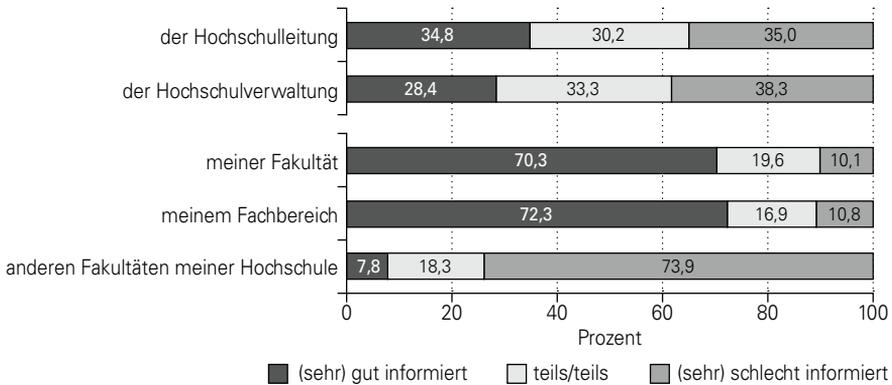
<sup>24</sup>Dies korrespondiert mit der Tatsache, dass knapp 60 Prozent der Befragten an anderer Stelle angeben, (sehr) gut in offizielle Informationskanäle eingebunden zu sein.

**Abbildung 4-8:** Beurteilung der Kommunikationskultur**Wie beurteilen Sie die Kommunikationskultur an Ihrer Fakultät?**

Die insgesamt positive Beurteilung der Kommunikationskultur spiegelt sich auch darin wider, dass sich die Universitätsprofessoren vor allem über *Entscheidungen in der eigenen Fakultät* beziehungsweise über Entscheidungen im eigenen Fachbereich (sehr) gut informiert fühlt (über 70 Prozent); lediglich gut zehn Prozent geben an, darüber schlecht informiert zu sein. Anders verhält es sich bei Entscheidungen der Hochschulleitung beziehungsweise der Hochschulverwaltung: Hier ist mit jeweils über einem Drittel der Befragten der Anteil derjenigen Professorinnen und Professoren, die sich (sehr) schlecht informiert sehen, am größten. Über die Entscheidungen in anderen Fakultäten der jeweiligen Universität fühlen sich sogar fast drei Viertel der Befragten (sehr) schlecht informiert.

**Abbildung 4-9:** Beurteilung der Informationssituation

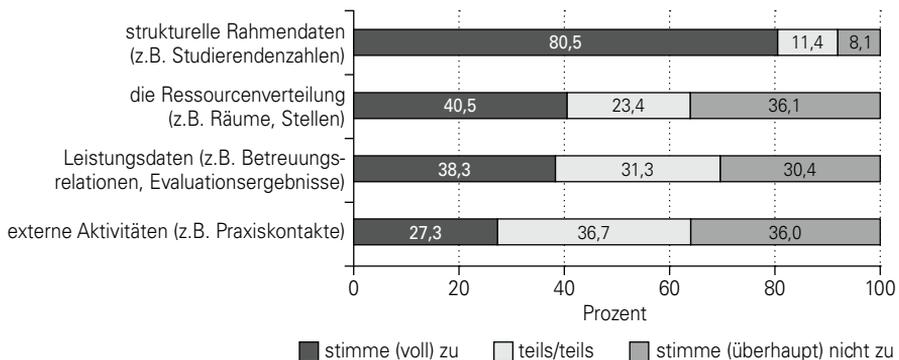
**Alles in allem bin ich über die Entscheidungen in ...**



Alles in allem ist für knapp die Hälfte der Universitätsprofessorenschaft der Großteil der *erhaltenen Informationen* lediglich akzeptabel oder sogar (sehr) irrelevant für ihre Entscheidungen, doch 33,6 Prozent der Befragten geben an, dass sie in der Regel (sehr) relevante Informationen erhalten. Auch wünscht sich ein Viertel der Befragten deutlich mehr Informationen als derzeit zur Verfügung stehen bzw. gestellt werden. Im Gegensatz dazu erhalten gut 46 Prozent der Professorinnen und Professoren ihrer eigenen Auffassung nach (viel zu) viele Informationen und 28,2 Prozent der Befragten vertreten die Ansicht, im Großen und Ganzen die richtige Informationsmenge zu erhalten. Dabei differiert die wahrgenommene Transparenz<sup>25</sup> der eigenen Fakultät je nach Informationskategorie.

**Abbildung 4-10:** Beurteilung der Transparenz

**Im Einzelnen ist meine Fakultät für mich klar und durchschaubar in Bezug auf ...**



<sup>25</sup>Wie eingangs erläutert, ist „Transparenz“ definiert als die Durchschaubarkeit und Klarheit fakultärer Strukturen und Prozesse.

Zwar beurteilen die Universitätsprofessorinnen und -professoren den *Transparenzgrad* ihrer Fakultät im Hinblick auf strukturelle Rahmendaten (z. B. Studierendenzahlen) positiv; 80,5 Prozent der Befragten bescheinigen ihrer Fakultät, diesbezüglich klar und durchschaubar zu sein. Bei der Ressourcenverteilung, den Leistungsdaten sowie in Bezug auf externe Aktivitäten zeigt sich hingegen ein anderes Bild; hier liegen die Zustimmungswerte nur noch zwischen 40,5 und 27,3 Prozent. Insgesamt ist die Transparenzwahrnehmung der Professorinnen und Professoren der Universitäten mit einem Wert von gut 58 auf einer 100er-Skala<sup>26</sup> vergleichsweise gering.<sup>27</sup> Dennoch oder gerade deshalb sind die befragten Professorinnen und Professoren von der Bedeutsamkeit von (mehr) Transparenz für das Arbeiten und Wirken an Universitäten weitgehend überzeugt. So vertreten beinahe 80 Prozent die Ansicht, dass ein Mehr an Transparenz es ermöglicht, frühzeitig Missstände aufzudecken. Weiter geht ein Großteil der Universitätsprofessorenschaft davon aus, dass sich Transparenz positiv auf die Leistungsbereitschaft des Einzelnen auswirkt (70,3 Prozent). Zudem sind 57,3 Prozent der Befragten der Auffassung, dass ein hoher Transparenzgrad mit einer Intensivierung des Wettbewerbs einhergeht, sowohl innerhalb einer Fakultät als auch zwischen Hochschulen. Allerdings vertreten auch 59,5 Prozent der Universitätsprofessorenschaft die Meinung, dass Art und Umfang der Offenlegung interner Strukturen und Prozesse im Entscheidungsbereich der jeweiligen Fakultät liegen sollten. Zudem ist für knapp über die Hälfte der Befragten mehr Transparenz in Hochschulen auch notwendigerweise mit einer umfangreichen (Neu-)Regelung der Zugriffsrechte auf sensible Daten verbunden. Dass ein hoher Grad an Transparenz die Gefahr eines Informationsüberflusses birgt, sieht hingegen nur ca. ein Drittel der Befragten als gegeben. In etwa der gleiche Prozentanteil ist der Ansicht, dass mehr oder weniger Transparenz nur etwas ändern wird, wenn die Offenlegung von Leistungsdaten mit Sanktionen (positiven wie negativen) gekoppelt ist.

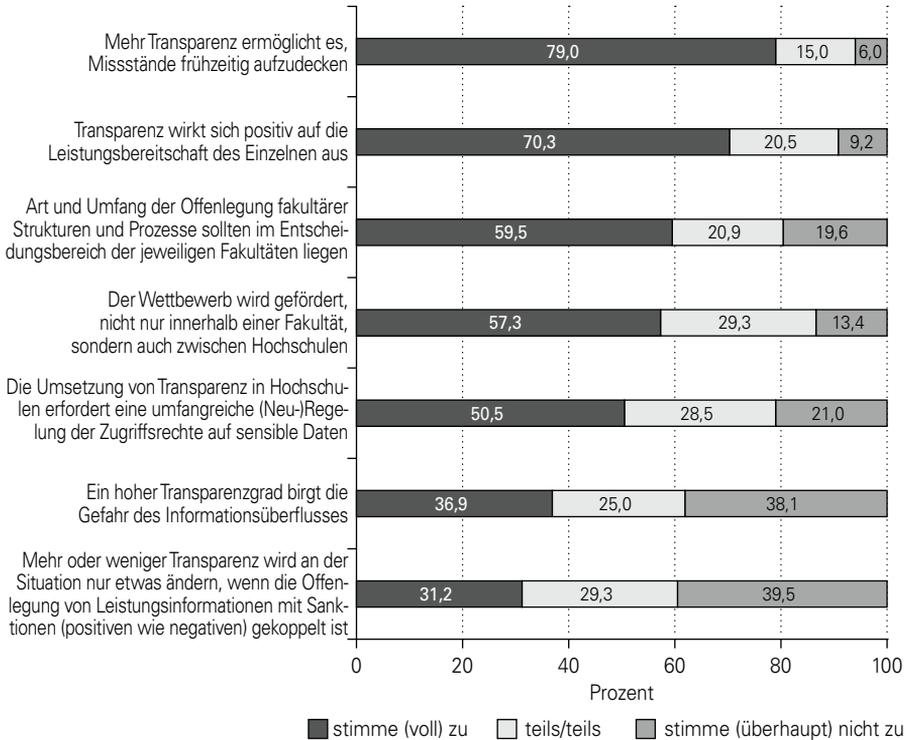
---

<sup>26</sup>Die Befragten konnten auf einer Skala zwischen 0 und 100 angeben, wie transparent sie ihre Fakultät einschätzen (0 = vollkommen intransparent; 100 = vollkommen transparent).

<sup>27</sup>Dies ist gerade vor dem Hintergrund, dass im Zuge der Hochschulreformen der Transparentmachung inneruniversitärer Strukturen und Prozesse großes Gewicht beigemessen und viele Anstrengungen zu einer Verbesserung der Transparenz unternommen wurden, zurückhaltend zu bewerten. Insbesondere deshalb, weil eine ähnliche Befragung vor gut zehn Jahren bereits ähnliche Werte ergeben hat (Hofmann 2008) und sich der Transparenzgrad an Universitäten in den vergangenen Jahren in der Wahrnehmung der Professorinnen und Professoren scheinbar nicht wesentlich verändert hat.

**Abbildung 4-11:** Auswirkungen von Transparenz

**Welche Konsequenzen ergeben sich aus einem hohen Transparenzgrad für das Arbeiten und Wirken an einer Hochschule?**



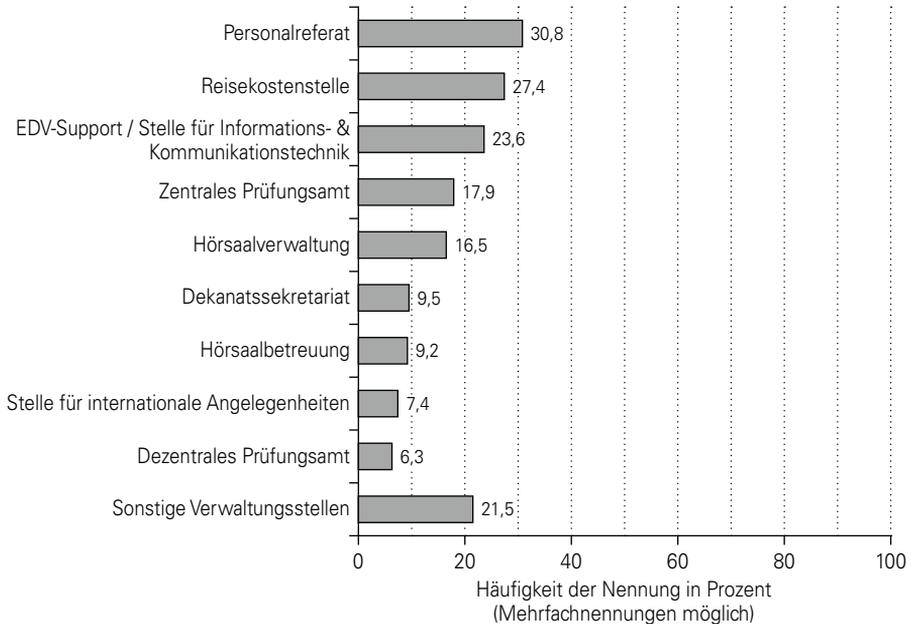
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass 73,1 Prozent der bayerischen Universitätsprofessorinnen und -professoren die Transparentmachung der fakultätsinternen Strukturen und Prozesse grundsätzlich positiv beurteilen und nur eine Minderheit dieser negativ gegenübersteht (5,2 Prozent).

#### 4.6 Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Universitätsverwaltung

Der Blick auf die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit der Universitätsverwaltung zeigt, dass zwar 47,3 Prozent der befragten Professorinnen und Professoren mit deren Arbeit (sehr) zufrieden sind, jedoch über die Hälfte über Ärger und/oder Schwierigkeiten bei der (Zusammen-)Arbeit berichtet. Gefragt nach den Verwaltungsbereichen, welche am häufigsten Unzufriedenheit hervorrufen, werden das Personalreferat (30,8 Prozent), die Reisekostenstelle (27,4 Prozent) sowie der EDV-Support (23,6 Prozent) genannt.

**Abbildung 4-12:** Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Universitätsverwaltung

**Wenn es Ärger oder Schwierigkeiten gibt, dann sind überwiegend folgende Verwaltungsstellen betroffen:**



Etwas weniger häufig scheinen das zentrale Prüfungsamt (17,9 Prozent) sowie die Hörsaalverwaltung (16,5 Prozent) betroffen zu sein. Selten kommt es nach Auskunft der Universitätsprofessorenschaft mit dem Dekanatssekretariat (9,5 Prozent), der Hörsaalbetreuung (9,2 Prozent), der Stelle für internationale Angelegenheiten (7,4 Prozent) oder dem dezentralen Prüfungsamt (6,3 Prozent) zu Problemen. In deutlich kleinerer Zahl werden Verwaltungsstellen genannt, wie beispielsweise die Rechtsabteilung, die Finanzabteilung, die Hochschulleitung, die Drittmittelverwaltung sowie das Qualitätsmanagement (insgesamt 21,5 Prozent).

## 5 Die Forschungs- und Lehrbedingungen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW)<sup>28</sup>

### 5.1 Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation

Die Professorinnen und Professoren der bayerischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) berichten von einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit während der Vorlesungszeit von knapp 50 Stunden; in der vorlesungsfreien Zeit beträgt sie im Durchschnitt 34 Stunden. In beiden Fällen liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unter jener der Universitätsprofessorenschaft.<sup>29</sup>

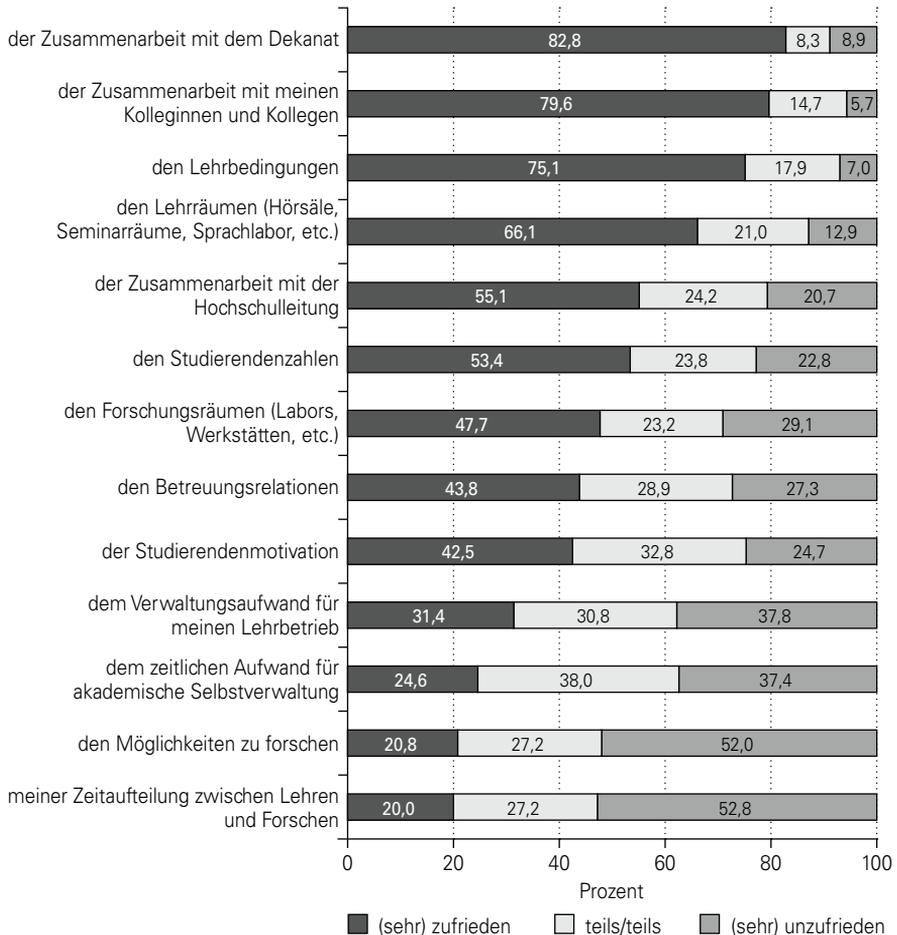
Gefragt nach der Bewertung der Arbeitssituation im Allgemeinen, geben 66,2 Prozent der HAW-Professorenschaft an, damit (sehr) zufrieden zu sein, während 10,5 Prozent mit ihrer Arbeitssituation derzeit (sehr) unzufrieden sind. Knapp ein Viertel der Befragten ist damit zumindest teilweise unzufrieden.<sup>30</sup> Nimmt man konkrete Aspekte der Arbeitssituation in den Blick, so zeigt sich, dass die HAW-Professorinnen und -Professoren vor allem mit den Lehrbedingungen (75,1 Prozent) sowie den Lehrräumen (66,1 Prozent) (sehr) zufrieden sind. Allerdings ist nur gut die Hälfte (sehr) zufrieden mit den Studierendenzahlen (53,4 Prozent). Ferner sind nur 47,7 Prozent der Befragten (sehr) zufrieden mit den zur Verfügung stehenden Forschungsräumen. Eine relativ hohe Unzufriedenheit besteht hinsichtlich der Möglichkeiten zu forschen sowie bei der Zeitaufteilung zwischen Lehren und Forschen; hiermit ist jeweils über die Hälfte der an bayerischen HAWs tätigen Professorinnen und Professoren (sehr) unzufrieden. Eine relativ große Unzufriedenheit lässt sich zudem beim Verwaltungsaufwand für den eigenen Lehrbetrieb sowie beim zeitlichen Aufwand für die akademische Selbstverwaltung feststellen (37,8 sowie 37,4 Prozent). Analoges gilt mit Blick auf die Zufriedenheit mit der Motivation der Studierenden sowie den Betreuungsrelationen (24,7 sowie 27,3 Prozent). In Bezug auf Hochschulleitung, Kollegenkreis sowie Dekanat ist festzustellen, dass lediglich gut die Hälfte der Professorinnen und Professoren mit der Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung (sehr) zufrieden ist (55,1 Prozent), während die Zufriedenheitswerte für die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen sowie dem Dekanat mit jeweils ca. 80 Prozent deutlich höher ausfallen.

---

<sup>28</sup>Im Folgenden werden lediglich die durchschnittlichen Zustimmungswerte in Prozent ausgewiesen. Eine Übersicht über sich ergebende Mittelwerte und Standardabweichungen findet sich in Anhang 3.

<sup>29</sup>Anmerkung: Alle Werte basieren auf den abgegebenen Selbsteinschätzungen.

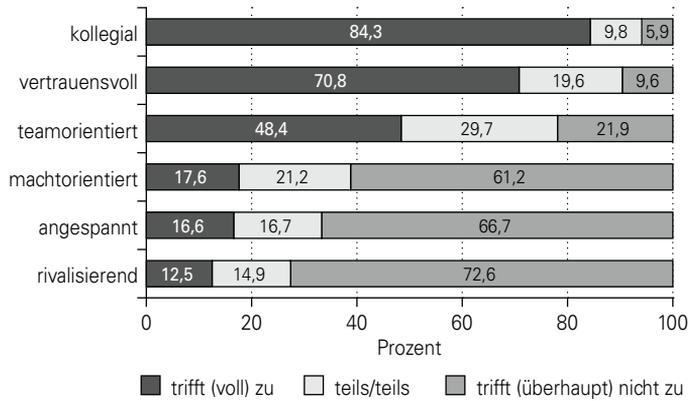
<sup>30</sup>Ähnlich wie an Universitäten ist auch an HAWs der Zusammenhang zwischen wöchentlicher Arbeitszeit und allgemeiner Arbeitszufriedenheit zwar signifikant, aber mit einem Korrelationskoeffizient von 0,18 nur schwach ausgeprägt.

**Abbildung 5-1:** Zufriedenheit mit Gegebenheiten an HAWs**Im Einzelnen bin ich mit ...**

Mit dem *Arbeitsklima* sind die Professorinnen und Professoren an den HAWs zufrieden und empfinden dieses vor allem als kollegial und vertrauensvoll (84,3 Prozent und 70,8 Prozent). Zudem beschreibt nahezu die Hälfte das Klima an der eigenen Fakultät als teamorientiert, während weniger als ein Fünftel der Befragten dieses als machtorientiert oder angespannt empfindet. Auch Rivalität wird verhältnismäßig selten genannt (12,5 Prozent). So überrascht es auch nicht, dass – im Vergleich zu den Universitäten – die Professorinnen und Professoren seltener von *Diskriminierungen im Arbeitsalltag* berichten (6,8 Prozent im Vergleich zu knapp elf Prozent). Bei denjenigen, die dennoch Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren haben, liegt der Hauptgrund vor allem in der fachlichen Ausrichtung bzw. Fachdisziplin sowie dem Geschlecht (siehe Hofmann/Klug 2018).

**Abbildung 5-2:** Arbeitsklima an Fakultäten

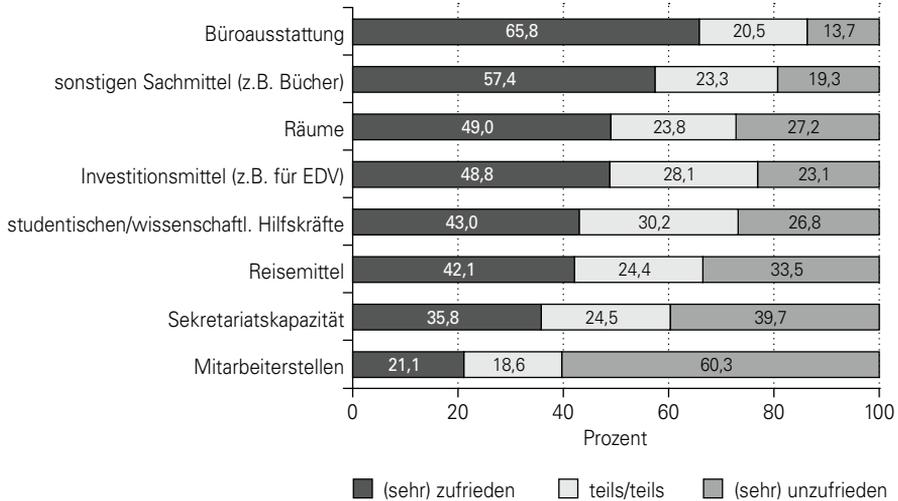
**Im Großen und Ganzen ist das Arbeitsklima an meiner Fakultät ...**



Wird explizit nach der Zufriedenheit mit der *gegenwärtigen Ausstattung* der eigenen Professur gefragt, so zeigt sich, dass die HAW-Professorenschaft vor allem mit der Büroausstattung (sehr) zufrieden ist (65,8 Prozent) – dieses Resultat deckt sich mit der Einschätzung der Universitätsprofessorenschaft. Auch mit der Bemessung der sonstigen Sachmittel sind immerhin 57,4 Prozent der Befragten (sehr) zufrieden. Hin-gegen geben lediglich 48,8 Prozent an, mit den Investitionsmitteln (sehr) zufrieden zu sein, und mit der Anzahl der studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräfte sogar nur 43 Prozent. Dies sind 10 Prozentpunkte weniger als an Universitäten und setzt sich bei der Zufriedenheit mit den Sekretariatskapazitäten (35,8 Prozent) und den Reise-mitteln (42,1 Prozent) fort. Bezüglich der Zufriedenheit mit der Anzahl der Mitarbeiter-stellen sind es sogar über 25 Prozentpunkte weniger als an Universitäten. Dement-sprechend zeigen die Auswertungen mit 60,3 Prozent auch einen verhältnismäßig hohen „(sehr) unzufrieden-Anteil“.

**Abbildung 5-3:** Zufriedenheit mit der Grundausrüstung

**Alles in allem bin ich mit der gegenwärtigen  
Ausstattung meiner Professur (i.S.v. Grundausrüstung)  
hinsichtlich der ...**



Durchschnittlich verfügt eine HAW-Professorin beziehungsweise ein HAW-Professor in Bayern über 2,5 drittmittelfinanzierte Mitarbeiterstellen (ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten). Zudem stehen einer HAW-Professur in Bayern im Durchschnitt 2,0 Räume zur Verfügung. Das jährliche Sachmittelvolumen einer bayerischen HAW-Professur beträgt bis zu 5000 Euro. Dabei sind 68,6 Prozent der HAW-Professoren der Ansicht, dass – insgesamt betrachtet – die derzeitige Grundausrüstung ihrer Professur in etwa jener entspricht, die sie zu Beginn ihrer Professorenlaufbahn vorfanden. Hingegen beurteilen 20,9 Prozent der Befragten ihre jetzige Grundausrüstung deutlich besser als früher und lediglich 10,5 Prozent empfinden sie als deutlich schlechter.

**Tabelle 5-1:** Ausstattung einer HAW-Professur

|   | Anzahl / Volumen                            | in Prozent (N) |
|---|---|----------------|
| Anzahl Mitarbeiterstellen<br>(in VZÄ)     | 0 – 2                                       | 71,3 (233)     |
|   | 3 – 4                                       | 15,0 (49)      |
|   | 5 – 6                                       | 6,1 (20)       |
|   | 7 – 8                                       | 2,4 (8)        |
|   | > 8   | 5,2 (17)       |
|   | davon drittmittelfinanziert Ø 2,5 (N = 213) |                |
| Anzahl Räume                              | 0 – 3                                       | 88,1 (525)     |
|   | 4 – 6                                       | 8,6 (51)       |
|   | 7 – 9                                       | 1,3 (8)        |
|   | 10 – 12                                     | 0,8 (5)        |
|   | > 12  | 1,2 (7)        |
|   | davon drittmittelfinanziert Ø 2,1 (N = 63)  |                |
| Jährliches Sachmittelvolumen<br>(in Euro) | 0 – 5.000                                   | 78,2 (607)     |
|   | 5.001 – 10.000                              | 11,1 (86)      |
|   | 10.001 – 20.000                             | 3,4 (26)       |
|   | > 20.000                                    | 7,3 (57)       |

Im Gegensatz zu Ihren Kolleginnen und Kollegen an Universitäten nehmen Professorinnen und Professoren an HAWs zu einem großen Prozentsatz an den *Weiterbildungsangeboten* ihrer Hochschule teil (79,2 Prozent im Vergleich zu 37,3 Prozent). Der Anteil ist damit an HAWs mehr als doppelt so hoch wie an Universitäten. Dies mag zu einem großen Teil damit erklärbar sein, dass für Neuberufene in Bayern die Teilnahme an einem Seminar zu „Hochschuldidaktik“ und „Rechtsgrundlagen für die Lehre an Hochschulen“ verpflichtend ist; zudem legen die inhaltsanalytischen Auswertungen aber auch den Schluss nahe, dass Personalentwicklungsmaßnahmen bei Professorinnen und Professoren der HAWs einen höheren Stellenwert haben als bei ihren Kolleginnen und Kollegen an Universitäten. Es zeigt sich, dass HAWs in der Wahrnehmung der Befragten offensichtlich häufiger Weiterbildungen für Professorinnen und Professoren anbieten als dies von Universitätsprofessorinnen und -professoren berichtet wird (85,7 Prozent versus 78 Prozent).

Alles in allem sehen 64,8 Prozent der an bayerischen HAWs beschäftigten Professorinnen und Professoren ihre Hochschule gut gerüstet für den nationalen Wettbewerb. 24,7 Prozent beantworten die Frage nach der nationalen Konkurrenzfähigkeit mit „teils/teils“; 10,5 Prozent stufen ihre HAW als national nicht konkurrenzfähig ein. Vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen Arbeitssituation würden jedoch immerhin 44,7 Prozent der HAW-Professorenschaft einen *Wechsel ihrer Hochschule* in Erwägung ziehen, wenn hierzu die Möglichkeit bestünde. Dies sind zwar ca. 20 Pro-

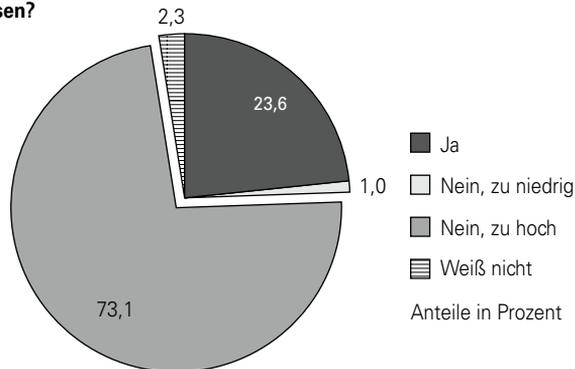
zentpunkte weniger als an Universitäten, aber dennoch fast die Hälfte der hier befragten HAW-Professorinnen und -Professoren. Dabei können sich die Befragten auch einen Wechsel an eine ausländische Hochschule (17,5 Prozent) oder ein Forschungsinstitut im Ausland vorstellen (9,4 Prozent). Für weitere 8,7 Prozent käme darüber hinaus auch ein Weggang aus dem institutionalisierten Hochschul- und/oder Forschungsbereich in Frage.

## 5.2 Beurteilung der Lehrsituation an HAWs

In Abschnitt 4.2 wurde deutlich, dass der Umfang des in der Lehrverpflichtungsverordnung festgelegten Lehrdeputats von mehr als der Hälfte der Universitätsprofessorenschaft als zu hoch empfunden wird (54,4 Prozent). Im Vergleich dazu stufen an den HAWs sogar beinahe Dreiviertel der Professorinnen und Professoren den Umfang des Lehrdeputats als zu hoch ein (73,1 Prozent), während lediglich etwa ein Viertel diesen als angemessen empfindet. Dabei werden nach Angaben der Professorenschaft in der Vorlesungszeit im Durchschnitt 15,9 Semesterwochenstunden (SWS) in Bachelor- und 3,3 SWS in Masterstudiengängen gelehrt,<sup>31</sup> also mehr als die in der Lehrverpflichtungsverordnung festgelegten Lehranteile.<sup>32</sup>

**Abbildung 5-4:** Beurteilung des Lehrdeputats

**Halten Sie den Umfang des Lehrdeputats für angemessen?**



Im direkten Vergleich zum Beginn ihrer Professorenlaufbahn widmen ca. zwei Drittel der Befragten ihrer *Lehrvorbereitung* ähnlich viel Zeit wie früher, während immerhin fast ein Viertel (23,4 Prozent) mittlerweile deutlich weniger Zeit in die Vorbereitung der eigenen Lehre investiert. Lediglich 8,4 Prozent sind der Auffassung, sie würden hierfür heute deutlich mehr Zeit als früher aufwenden. Zwei Drittel der Professorinnen

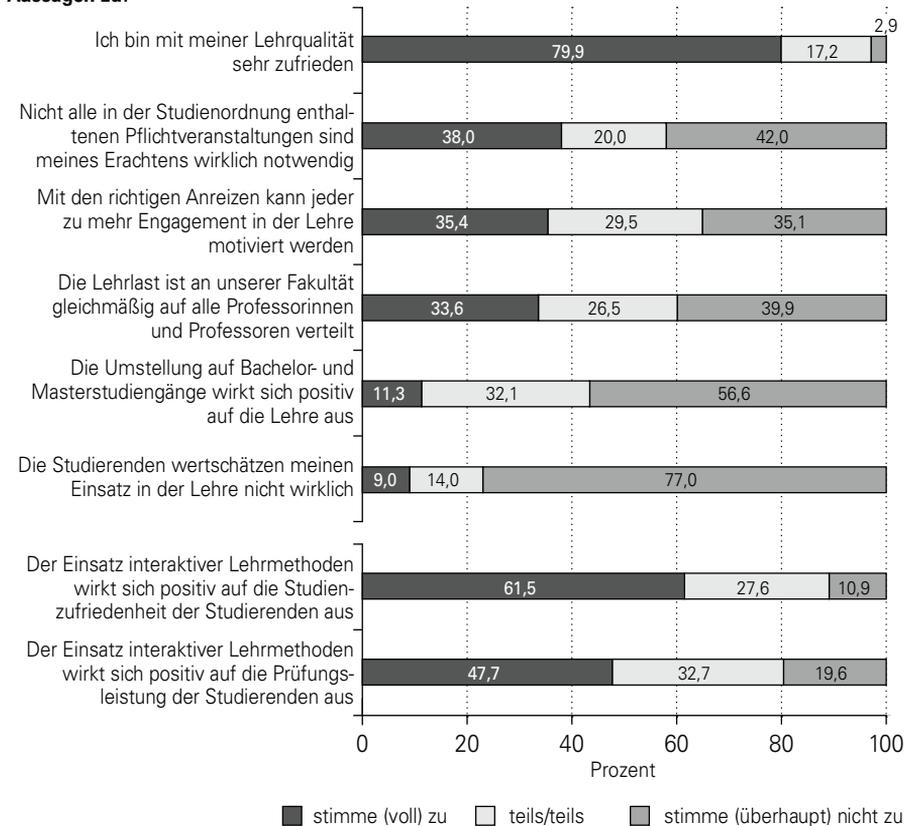
<sup>31</sup>Natürgemäß werden an HAWs im Doktoranden-/Postdoc-Bereich lediglich 0,2 SWS erbracht.

<sup>32</sup>Professorinnen und Professoren an bayerischen HAWs haben i. d. R. eine Lehrverpflichtung von 18 Lehrveranstaltungsstunden (§5 Lehrverpflichtungsverordnung (LUFV)).

und Professoren an HAWs geben zudem an, dass sie guter Lehre einen ähnlich hohen Stellenwert beimessen wie ihre Kolleginnen und Kollegen, während knapp ein Drittel der Befragten meint, mehr Wert auf gute Lehre zu legen.

Hinsichtlich der *Anzahl der Studierenden* in den eigenen Lehrveranstaltungen finden 68,5 Prozent der Professorinnen und Professoren diese in Ordnung, aber immerhin 30 Prozent der Befragten halten sie für zu hoch. Von zu geringen Präsenzzahlen berichten lediglich 1,5 Prozent. Eine Minorität von gut elf Prozent vertritt die Auffassung, dass sich die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge positiv auf die Lehre auswirkt. Hingegen sehen 42 Prozent der Befragten Streichpotenzial bei den Pflichtveranstaltungen.

Ebenso wie an Universitäten ist auch an HAWs eine große Mehrheit der Professorenschaft mit der *Qualität ihrer eigenen Lehre* sehr zufrieden (79,9 Prozent). Und auch hier haben lediglich 9 Prozent der Befragten den Eindruck, die Studierenden würden ihren Einsatz in der Lehre nicht wirklich wertschätzen. Des Weiteren geben allerdings auch 39,9 Prozent der Professorinnen und Professoren an, dass die Lehrlast an ihrer Fakultät nicht gleichmäßig auf alle Kolleginnen und Kollegen verteilt sei. Dabei ist nur etwa ein Drittel der Befragten der Auffassung, dass ein erhöhtes Engagement in der Lehre eine Frage der richtigen Anreize darstellt.

**Abbildung 5-5:** Beurteilung der Lehrsituation**Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?**

Die am häufigsten zum Einsatz kommende *Lehrform* an HAWs ist die klassische Vorlesung (93,4 Prozent). Ferner wird vermehrt mit Fall- beziehungsweise Projektstudien gearbeitet (67,1 Prozent). Ca. ein Drittel greift zudem auf Tutorials beziehungsweise auf die Lehrmethode des Problem Based Learning zurück, ein Fünftel bedient sich der Lehrmethode der Peer Instruction und 12,6 Prozent setzt in ihren Lehrveranstaltungen Just in Time-Teaching ein<sup>33</sup>. Zudem werden von 37,6 Prozent der HAW-Professorinnen und -Professoren zu einem geringen Prozentsatz andere Lehrformen oder -konzepte eingesetzt (beispielsweise Blended Learning (3 Prozent) oder Exkursionen (2,1 Prozent)). Was den Einsatz von interaktiven Lehrmethoden betrifft, so sind 61,5 Prozent der Befragten der Meinung, dass sich deren Gebrauch positiv auf die Zufriedenheit der Studierenden auswirkt. Dass der Einsatz von interaktiven Lehrmethoden darüber

<sup>33</sup>Die Lehrmethoden Problem Based Learning (PBL), Peer Instruction (PI) und Just in Time Teaching (JiTT) werden im Anhang vorgestellt.

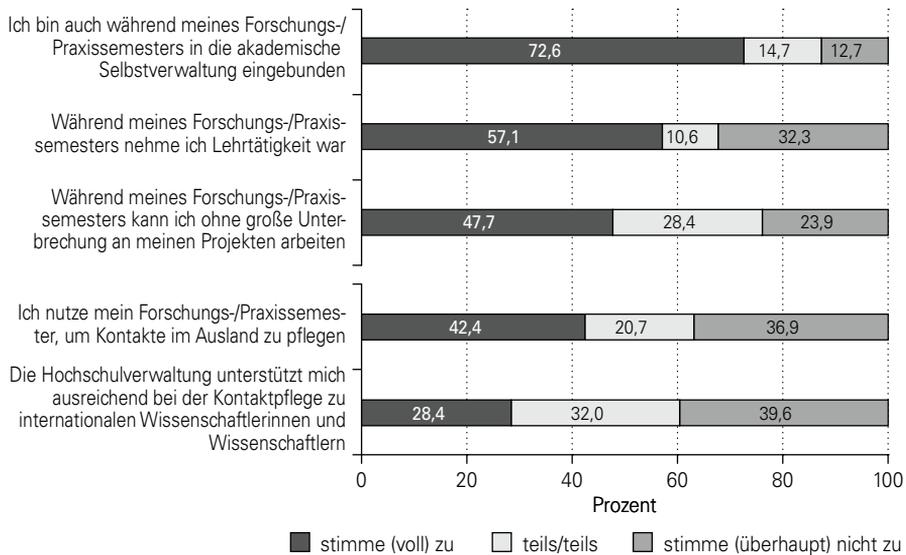
hinaus auch positive Effekte auf die Prüfungsleistung der Studierenden hat, sehen allerdings 47,7 Prozent als gegeben an.

### 5.3 Beurteilung der Forschungssituation an HAWs

Insgesamt geben 36,1 Prozent der Professorinnen und Professoren an HAWs an, mehr als zehn Prozent ihrer Arbeit mit *Forschungstätigkeiten* zu verbringen. Davon arbeiten 73,7 Prozent in ihren Projekten in der Regel gemeinsam mit anderen Forschenden zusammen (Professorinnenkolleginnen und -kollegen, wissenschaftlichem Nachwuchs, Praktikerinnen und Praktikern), während gut ein Viertel der Befragten überwiegend allein forscht (26,3 Prozent). Diese Verteilung ist mit jener an Universitäten vergleichbar und auch, dass die Professorinnen und Professoren selbst während ihres *Forschungs-/Praxissemesters* nicht ohne größere Unterbrechung an ihren Projekten arbeiten können (47,7 Prozent). Im Unterschied zu den Universitäten (76,2 Prozent) geben allerdings lediglich 42,4 Prozent der Befragten an HAWs an, ein Forschungs-/Praxissemester auch zur Kontaktpflege mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Ausland zu nutzen. Ausreichend Unterstützung seitens der Hochschulverwaltung bei eben jener Kontaktpflege erfahren nach eigener Angabe lediglich 28,4 Prozent.

**Abbildung 5-6:** Beurteilung der Forschungssituation

**Inwiefern treffen die nachfolgenden Sachverhalte auf Sie zu?**



Knapp über die Hälfte der HAW-Professorenschaft zieht den Großteil ihrer *Forschungsmotivation* aus der Anerkennung durch die Scientific Community (52,8 Prozent); dies sind fast 20 Prozentpunkte weniger als an Universitäten. Mit dem bisherigen Verlauf

ihrer wissenschaftlichen Karriere sind 60,4 Prozent der Professorinnen und Professoren an HAWs sehr zufrieden und auch hier sind dies fast 20 Prozentpunkte weniger als an Universitäten. Im Vergleich zu Universitäten machen allerdings deutlich mehr Befragte die Angabe, wissenschaftlich bisher mehr erreicht zu haben als die meisten ihrer Kolleginnen und Kollegen (41,8 Prozent im Vergleich zu 57,8 Prozent). Doch gleichzeitig bedauert ein Großteil der Professorinnen und Professoren an HAWs die vergleichsweise geringen Möglichkeiten zu forschen und empfindet dementsprechend die Ermöglichung von mehr Forschungszeit als sehr motivierend (mehr als 86 Prozent). Dies mag auch damit zusammenhängen, dass offensichtlich lediglich etwa zwei Drittel der Befragten die Möglichkeit zur *Freistellung für Forschungs-/Praxissemester* tatsächlich in Anspruch nehmen (können). Zudem berichten die Professorinnen und Professoren, dass sie an ihrer HAW nur zu einem geringen Maß unterbrechungsfrei an eigenen Projekten arbeiten können. Dies ist wohl nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass 67,7 Prozent dieser Befragtengruppe auch während ihres Forschungs-/Praxissemesters mehr oder weniger stark Lehrtätigkeiten wahrnehmen, was im Vergleich zu Universitäten (34 Prozent) einen fast doppelt so hohen Anteil darstellt. Zudem sind weitere 72,6 Prozent nach eigener Angabe auch während ihres Forschungs-/Praxissemesters in die akademische Selbstverwaltung eingebunden.

#### 5.4 Das Dreiecksverhältnis Forschung – Lehre – Verwaltung

Erwartungsgemäß wird von den Professorinnen und Professoren an HAWs, deren Lehrdeputat mit 18 Semesterwochenstunden doppelt so hoch ist wie das der Kolleginnen und Kollegen an Universitäten,<sup>34</sup> der Großteil der Zeit für Lehre aufgewendet: Der durchschnittliche Zeitanteil beträgt hier 48,7 Prozent. Darüber hinaus fällt der hohe durchschnittliche Zeitanteil von 25,6 Prozent für Forschung auf, der lediglich 4,1 Prozentpunkte geringer ist als an Universitäten.<sup>35</sup> Doch trotz dieses vergleichsweise hohen Forschungsanteils zeigt sich bei Professorinnen und Professoren, bei denen Forschung zu einem Großteil zu ihrer Tätigkeit gehört, eine allgemeine Unzufriedenheit mit dem Verhältnis zwischen Forschung, Lehre und Verwaltung. So sind zwar 29,5 Prozent mit der zeitlichen Verteilung der Tätigkeiten (sehr) zufrieden, doch die weitaus größere Zahl der HAW-Professorenschaft ist mit dem derzeitigen Zustand sehr oder zumindest teilweise unzufrieden.<sup>36</sup>

Dass sich die HAW-Professorenschaft insbesondere mehr Zeit für Forschung und eine Reduzierung des Lehrdeputats wünscht, geht auch aus den offenen Angaben hervor,

<sup>34</sup>Siehe §5 der Lehrverpflichtungsverordnung (LUFV).

<sup>35</sup>Für die akademische Selbstverwaltung wird ferner durchschnittlich 9,4 Prozent der Zeit verwendet, für Prüfungen sind es im Durchschnitt 8,2 Prozent. Die durchschnittlichen Zeiteile für Gutachtertätigkeiten, Lehrstuhlverwaltung und Sonstiges liegen jeweils unter fünf Prozent.

<sup>36</sup>Dieses Ergebnis kann als Bestätigung für die in Abschnitt 5.1 diskutierte generelle Arbeitszufriedenheit gesehen werden.

die die Befragten machen konnten, wenn sie mit der zeitlichen Ausgestaltung ihrer Stelle unzufrieden waren. Zudem wird die Notwendigkeit der Etablierung eines akademischen Mittelbaus genannt, um von dem hohen Anteil an zu leistenden Semesterwochenstunden entlastet zu werden.<sup>37</sup>

*„weniger Lehrdeputat – alternativ: auch öffentlich klarstellen, dass Forschung an Fachhochschulen überwiegend in der Freizeit betrieben werden muss“*

(W2-Professor in Vollzeit, Ingenieurwissenschaften)

*„18 Stunden Lehrverpflichtung für einen FH-Prof sind kontraproduktiv: Mittelbau erweitern, Präsenzzeiten der Studierenden deutlich senken ...*

*4 Tage-Regelung der LUFV ist kontraproduktiv für effektive Forschung: Dafür braucht man Zeit am Stück und nicht einen zerrissenen Stundenplan, also Konzentrierung der Lehre auf drei Tage.“*

(C3-Professor in Vollzeit, Wirtschaftswissenschaften)

*„An (Fach-)Hochschulen fehlt ein Mittelbau (wissenschaftliche Mitarbeiter), die einen unterstützen könnten.*

*Drittmittel-Personal muss sich selbst finanzieren, muss betreut/eingearbeitet werden und kann Planstellen nicht ersetzen.“*

(W2-Professor in Vollzeit, Ingenieurwissenschaften)

*„Höhere Freistellung für Forschungstätigkeit – bessere Unterstützung von Forschungstätigkeit durch Hochschule, administrativ, strukturell*

*Grundsätzlich geringere Lehrverpflichtung FH – 18 SWS ist auch ohne Forschungstätigkeit viel zu viel für durchgehend hohe Lehrqualität*

*Grundsätzlich verwaltungsbezogene Unterstützung – 3 halbe Sekretärinnen für 35 Profs bedeutet, wir machen die überwiegende Verwaltungsarbeit selbst – bei Professorengehalt??*

*Für langfristig innovative und kreative Arbeit in Lehre und Forschung wäre mehr Unterstützung (mehr Zeit für Inhalte, weniger Korrekturzeiten, weniger Verwaltung, weniger Lehrverpflichtung, weniger zu betreuende Studierende) nötig  
→ auch gesundheitsrelevant!!*

*Weniger Prüfungen, sowohl zur Reduzierung unserer Korrekturzeiten als auch für mehr Freiwilligkeit des Lernens und Unterstützung der Kreativität bei Studierenden*

*Zeit für Lehren, Lernen und Forschen für Studierende und Profs!“*

(W2-Professorin in Vollzeit, Sozialwissenschaften)

<sup>37</sup>Um zu verhindern, dass Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind, sind die Angaben nur konkretisiert, wenn sich in der Stichprobe mindestens zehn Personen mit dieser Spezifikation befinden.

*„Ich würde gern viel mehr Zeit in Forschung und die Betreuung von Doktoranden investieren, doch dazu ist erst ein großer Aufwand für Drittmittel-Akquise notwendig – den ich im Moment nicht habe. Und hochschul-finanzierte Mitarbeiter gibt es ja leider nicht.“*

(W2-Professorin in Vollzeit, Architektur / Raumplanung / Vermessung)

*„Ich würde gerne den Aufwand für die Lehre und Prüfungen reduzieren.*

*Ich würde mir auch an der Fachhochschule einen wissenschaftlichen Mittelbau (e. g. Doktoranden) wünschen, mit denen umfangreichere und ambitioniertere Forschung betrieben werden könnte.“*

(W2-Professor in Vollzeit, Ingenieurwissenschaften)

*„Deutliche Erhöhung fester Mitarbeiter-(plan-)stellen; bessere, qualifizierte Mitarbeiter, so dass der zusätzliche hohe Zeitaufwand für Forschung durch Delegation von Aufgaben kleiner wird*

*Reduzierung des Lehrdeputats von 18h auf ca. 12h*

*Generelle Zusicherung von Planstellen und Flächen, so dass hier auch eine gewisse Gewährleistung in Bezug auf den für Forschung eingesetzten Zeitaufwand besteht (...)*

(W2-Professor in Vollzeit, Ingenieurwissenschaften)

*„Fachhochschulen: Den Professoren sollten wissenschaftliche Mitarbeiter zur Verfügung stehen und ein größerer Teil des Deputats sollte für Forschung vorgesehen werden, damit anwendungsbezogene Forschung in einem Umfang und einer Tiefe möglich wird, die seiner Bedeutung angemessen ist. Der Schwerpunkt Lehre kann im Wesentlichen bestehen bleiben (Schwerpunktjustierung), jedoch sollte eine Stärkung der Forschung erfolgen. Dies ist nur im Rahmen einer Absenkung des Lehrdeputats möglich – wie sonst? Eine verbesserte Mitarbeiterausstattung würde schon ohne Schwerpunktjustierung eine positive Wirkung entfalten im Rahmen der Lehre. Derzeit ist es doch so, dass Professoren jedes Formular selbst ausfüllen, jede Kopie selbst erstellen und am Ende der Vorlesung noch die Tafel wischen. Was durchaus gut für die Bewegungsfähigkeit sein kann – ich persönlich habe also nichts dagegen einzuwenden. Es ist trotzdem Steuerverschwendung, wenn für solche Tätigkeiten Professoren herangezogen werden. Und der Betätigungsdruck außerhalb des Kerngeschäfts Lehre nimmt deutlich zu: So müssen auch wir einen stark ansteigenden Bürokratismus beklagen (Qualitätsmanagement, Akkreditierung, Tendenz zur Absicherung bei ungünstiger Fehlerkultur, deutlich mehr Formvorschriften bei Prüfungen usw.).“*

(W2-Professor in Vollzeit, Wirtschaftswissenschaften)

Ferner wird von einigen Befragten ein Promotionsrecht für HAWs gefordert:

*„Das Thema Forschung an HAWs nicht nur formal zum strategischen Ziel, sondern auch konsequent daraus taktische Maßnahmen ableiten. Dazu gehören: Unbefristete (!), wissenschaftliche Stellen einrichten, damit Wissen aus Drittmittelprojekten \_nachhaltig\_ erhalten bleiben kann. Das Thema Promotionsrecht in einer Art und Weise stärken, damit wir an HAWs nicht als Bittsteller auf die Gnade von Uni-Kollegen angewiesen sind, wenn wir im Rahmen einer kooperativen Promotion einen Partner benötigen. Außerdem sollte ein Sockel-Budget für Vorfeldarbeiten zur Verfügung stehen.“*

(W2-Professor in Vollzeit, Ingenieurwissenschaften)

*„Derzeit: Forschungsbudget weitgehend drittmittelfinanziert – kein akademischer Mittelbau an HAW*

*– hoher administrativer Aufwand zur Beantragung/Abwicklung von F&E Vorhaben und für kooperative Promotionsvorhaben*

*Änderungswünsche:*

- Stellen im akademischen Mittelbau für mittel/langfristig erfolgreiche drittmittelfinanzierte Arbeitsgruppen*
- Längerfristige Finanzierung öffentlicher F&E Projekte*
- deutlichere Reduzierung der Lehrbelastung für forschungsaktive Professoren/innen an HAW → Forschungsprofessuren*
- Anreizsysteme für Universitäten zur Durchführung von kooperativen Forschungs- und Promotionsverfahren gemeinsam mit HAW*
- Etablierung hochschulübergreifender Doktorandenkollegs“*

(W2-Professor in Vollzeit, Ingenieurwissenschaften)

*„Wir brauchen Promotionsstellen, damit sich langfristig anwendungsorientierte und nachhaltige Forschung an HAWs etablieren kann“*

(Professor in Vollzeit, Wirtschaftswissenschaften)

Insgesamt lassen die Kommentare den Wunsch der HAW-Professorinnen und -Professoren erkennen, an ihren Hochschulen mehr Raum für Forschung zu schaffen.

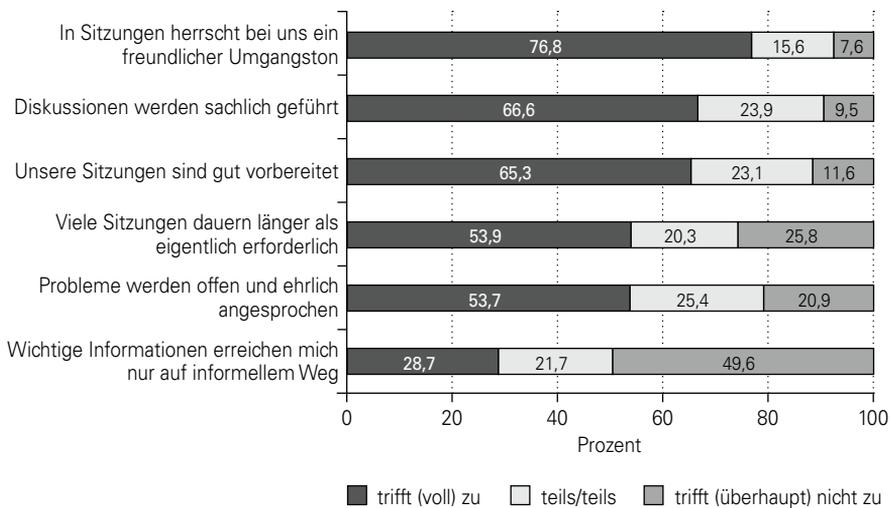
## 5.5 Beurteilung der Informationssituation an HAWs

Die Wahrnehmung der *Kommunikationskultur* an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist summa summarum positiv und letztlich jener an Universitäten recht ähnlich. So geben auch hier über drei Viertel der Befragten an, dass in Sitzungen ein freundlicher Umgangston herrscht, und jeweils ca. zwei Drittel sind der Auffassung,

dass Sitzungen gut vorbereitet sind und Diskussionen sachlich geführt werden. Allerdings ist gut die Hälfte der Befragten der Ansicht, dass viele Sitzungen länger als eigentlich erforderlich dauern (53,9 Prozent) und über 20 Prozent bemängelt, dass Probleme nicht offen und ehrlich angesprochen werden. 28,7 Prozent der HAW-Professorenschaft sind zudem der Meinung, dass wichtige Informationen sie nur auf informellem Weg erreichen würden. Dennoch bestätigen, ebenso wie an Universitäten, über drei Viertel der Befragten, auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit mit Kolleginnen und Kollegen über berufliche Dinge zu sprechen beziehungsweise mit diesen Tipps und Hinweise auszutauschen.

**Abbildung 5-7:** Beurteilung der Kommunikationskultur

**Wie beurteilen Sie die Kommunikationskultur an Ihrer Fakultät?**



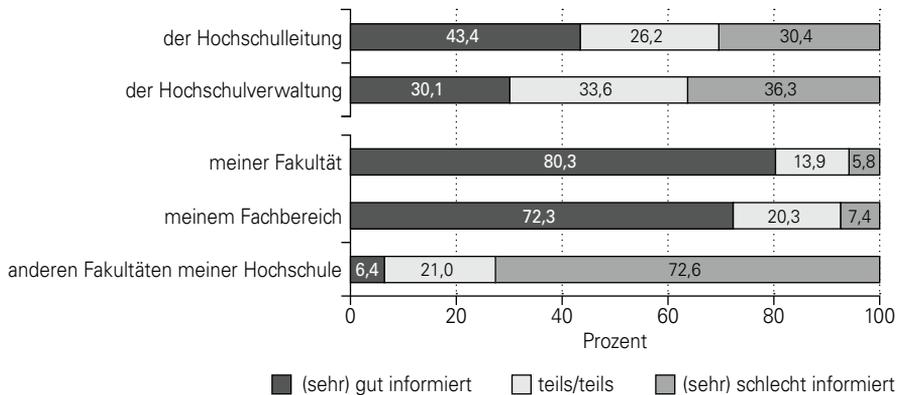
Die Einbindung der HAW-Professorenschaft in den Informationsaustausch ist zwar etwas besser als jene der Professorinnen und Professoren an Universitäten. Dennoch geben nicht einmal zwei Drittel der Befragten an, (sehr) gut in offizielle Informationskanäle (63,7 Prozent) oder informelle Netzwerke (56,6 Prozent) eingebunden zu sein.

Auch an den HAWs spiegelt sich die Bewertung der Kommunikationskultur an der eigenen Fakultät in der erlebten *Informiertheit* wider. So fühlen sich die Professorinnen und Professoren vor allem über die Entscheidungen in der eigenen Fakultät bzw. im eigenen Fachbereich (sehr) gut informiert (80,3 Prozent). Im Gegensatz dazu geben knapp drei Viertel der HAW-Professorenschaft an, über Entscheidungen in anderen Fakultäten der eigenen Hochschule (sehr) schlecht informiert zu sein. Ferner sieht sich die Mehrzahl der Befragten (sehr) schlecht über Entscheidungen der Hochschulver-

waltung informiert. Den Hochschulleitungen gelingt es jedoch – anders als an Universitäten – etwas besser, ihre Entscheidungen zu kommunizieren (43,4 Prozent).

### Abbildung 5-8: Beurteilung der Informationssituation

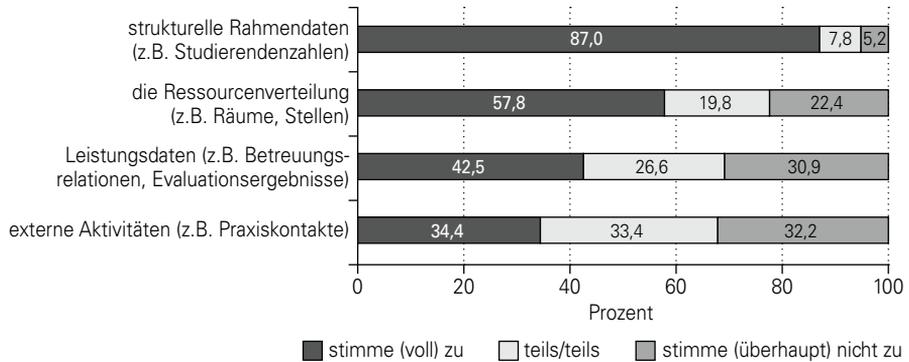
#### Alles in allem bin ich über die Entscheidungen in ...



Für 47,2 Prozent der HAW-Professorenschaft ist der Großteil der *erhaltenen Informationen akzeptabel*. 38 Prozent beurteilen sie als (sehr) relevant für ihre eigene Entscheidungsfindung und lediglich 14,8 Prozent der Befragten halten den Großteil der erhaltenen Informationen für (sehr) irrelevant. Darüber hinaus vertreten 31,4 Prozent die Ansicht, im Großen und Ganzen die richtige Informationsmenge zu erhalten. Der weitaus größere Teil sieht sich mit (viel zu) vielen bzw. (viel zu) wenigen Informationen konfrontiert (46,7 Prozent bzw. 22 Prozent).

Gefragt nach der *Transparenz*<sup>38</sup> von Strukturen und Prozessen der eigenen Fakultät, gibt die Majorität der Professorinnen und Professoren an, dass ihre eigene Fakultät vor allem in Bezug auf strukturelle Rahmendaten als klar und durchschaubar beschrieben werden kann (87 Prozent). Auch die Ressourcenverteilung an der Fakultät empfinden fast 60 Prozent der HAW-Professorenschaft als transparent. Demgegenüber ist an den HAWs für jeweils ein Drittel der Professorenschaft die eigene Fakultät in Bezug auf Leistungsdaten beziehungsweise externe Aktivitäten nicht transparent.

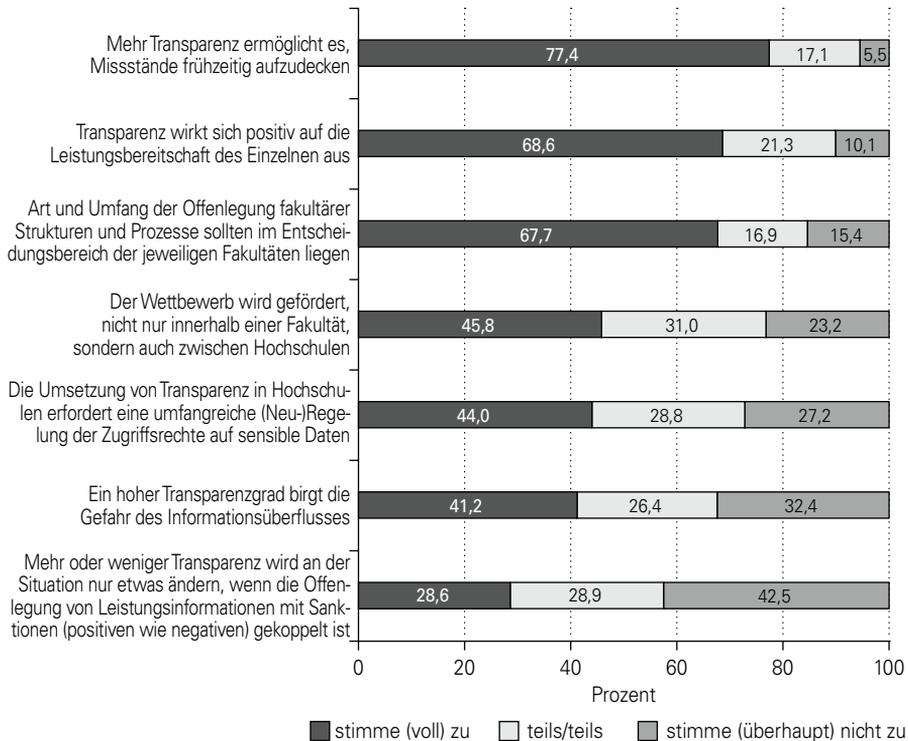
<sup>38</sup>Die Transparenz spiegelt wider, inwiefern für die befragten Professorinnen und Professoren die fakultären Strukturen und die in der Fakultät ablaufenden Prozesse klar und durchschaubar sind.

**Abbildung 5-9:** Beurteilung der Transparenz**Im Einzelnen ist meine Fakultät für mich klar und durchschaubar in Bezug auf ...**

Insgesamt schätzen die Professorinnen und Professoren der HAWs ihre Fakultät als transparenter ein als die Kolleginnen und Kollegen an den Universitäten, was sich in einem höheren durchschnittlichen Transparenzgrad äußert (67 Punkte im Vergleich zu 58 Punkten).<sup>39</sup>

Dabei sieht ein Großteil der Professorinnen und Professoren erhebliche Vorteile in einem hohen Transparenzgrad für das Arbeiten und Wirken an einer Hochschule. So sind 77,4 Prozent der HAW-Professorinnen und -Professoren der Meinung, dass ein Mehr an Transparenz es ermöglicht, frühzeitig Missstände aufzudecken, und sich positiv auf die Leistungsbereitschaft des Einzelnen auswirkt (68,6 Prozent). Zudem gehen 45,8 Prozent der Befragten davon aus, dass ein hoher Transparenzgrad den Wettbewerb sowohl innerhalb einer Fakultät als auch zwischen Hochschulen fördert. Allerdings vertreten auch in etwa zwei Drittel der HAW-Professorinnen und -Professoren die Ansicht, dass Art und Umfang der Offenlegung fakultärer Strukturen und Prozesse im Entscheidungsbereich der jeweiligen Fakultät liegen sollten. Zudem ist für weitere 44 Prozent der Befragten eine Umsetzung von Transparenz in Hochschulen notwendigerweise mit einer umfangreichen (Neu-)Regelung der Zugriffsrechte auf sensible Daten verbunden. Dass ein hoher Grad an Transparenz die Gefahr eines Informationsüberflusses birgt, sehen 41,2 Prozent der Befragten als gegeben. 28,6 Prozent sind außerdem der Ansicht, dass stärker durchschaubare Strukturen und Prozesse nur etwas ändern werden, wenn die Offenlegung von Leistungsdaten mit Sanktionen (positiven wie negativen) gekoppelt ist.

<sup>39</sup>Die Probanden sollten auf einer Skala zwischen 0 und 100 angeben, wie transparent sie ihre Fakultät einschätzen (Wert 0 = vollkommen intransparent; Wert 100 = vollkommen transparent).

**Abbildung 5-10:** Auswirkungen von Transparenz**Welche Konsequenzen ergeben sich aus einem hohen Transparenzgrad für das Arbeiten und Wirken an einer Hochschule?**

Insgesamt beurteilen fast Dreiviertel der bayerischen HAW-Professorinnen und -Professoren transparente Strukturen und Prozesse an den Hochschulen positiv (72,7 Prozent); eine Minderheit von 5,3 Prozent sieht dies grundsätzlich negativ.<sup>40</sup> Diese Einschätzung deckt sich weitgehend mit derjenigen an Universitäten.

## 5.6 Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung

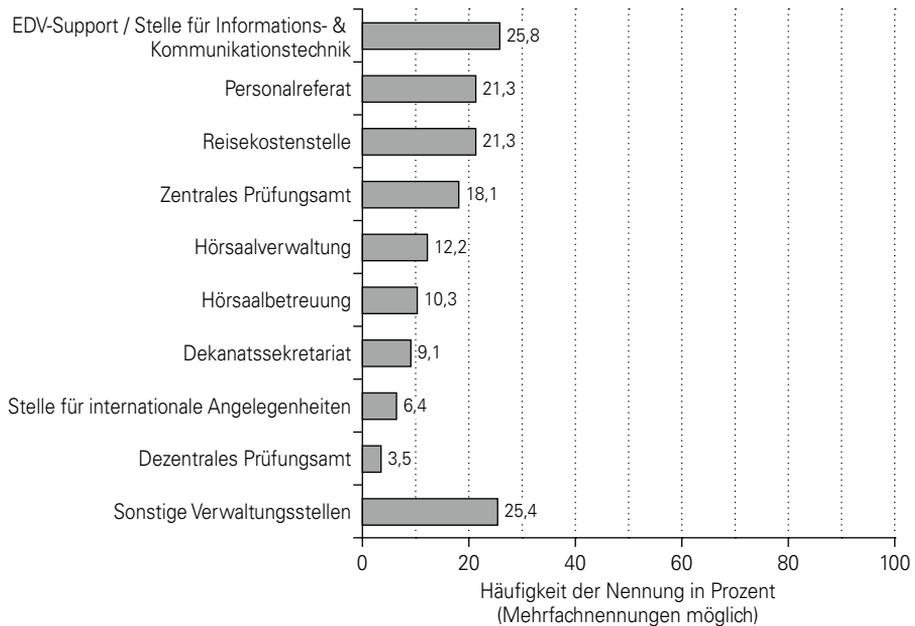
Über die Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung äußert sich nicht einmal die Hälfte der HAW-Professorinnen und -Professoren positiv (48,1 Prozent); beinahe zwanzig Prozent berichten sogar von einer (sehr) großen Unzufriedenheit (19,1 Prozent). Dabei benennen die Befragten vor allem Verwaltungsstellen wie den EDV-Support (25,8 Prozent), das Personalreferat (21,3 Prozent) sowie die Reisekostenstelle (21,3 Prozent). Etwas weniger häufig ergeben sich aus Sicht der Professorinnen und Professoren

<sup>40</sup>22 Prozent machen die Angabe, dies nicht beurteilen zu können.

an HAWs Probleme mit zentralen Prüfungsämtern (18,1 Prozent), der Hörsaalverwaltung (12,2 Prozent), der Hörsaalbetreuung (10,3 Prozent), dem Dekanatssekretariat (9,1 Prozent) oder der Stelle für internationale Angelegenheiten (6,4 Prozent). Am wenigsten Ärger oder Schwierigkeiten gibt es nach Ansicht der Professorenschaft mit den dezentralen Prüfungsämtern (3,5 Prozent).<sup>41</sup>

**Abbildung 5-11:** Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung

**Wenn es Ärger oder Schwierigkeiten gibt, dann sind überwiegend folgende Verwaltungsstellen betroffen:**



<sup>41</sup>Von einigen Befragten wird zudem von Schwierigkeiten mit „Sonstige Verwaltungsstellen“, wie z.B. der Hochschulleitung sowie der Finanzabteilung berichtet.

## **6 Die Forschungs- und Lehrbedingungen an den kirchlichen Hochschulen Bayerns<sup>42</sup>**

### **6.1 Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation**

Die Professorinnen und Professoren an den kirchlichen Hochschulen Bayerns arbeiten nach eigenen Angaben während der Vorlesungszeit im Durchschnitt 50 Stunden pro Woche; in der vorlesungsfreien Zeit sind es durchschnittlich 37,3 Wochenarbeitsstunden. Die durchschnittliche zeitliche Arbeitsbelastung der Professorenschaft an kirchlichen Hochschulen entspricht also in etwa jener der HAW-Professorenschaft.

Gefragt nach der allgemeinen *Arbeitszufriedenheit*, geben ca. zwei Drittel der Professorinnen und Professoren an, alles in allem mit ihrer Arbeitssituation (sehr) zufrieden zu sein. Demgegenüber sind gut 30 Prozent der Befragten teilweise und 4,7 Prozent (sehr) unzufrieden.<sup>43</sup>

Bezogen auf einzelne Aspekte der Arbeitssituation zeigt sich, dass die an den kirchlichen Hochschulen arbeitenden Professorinnen und Professoren vor allem mit den Lehrbedingungen sowie mit den Studierendenzahlen (sehr) zufrieden sind (78,2 Prozent bzw. 65,2 Prozent). Ferner sind deutlich über die Hälfte der Befragten mit den Lehrräumen, der Motivation der Studierenden und den Betreuungsrelationen (sehr) zufrieden. Demgegenüber zeigt sich eine relativ hohe Unzufriedenheit mit den Möglichkeiten zu forschen sowie mit der eigenen Zeitaufteilung zwischen Lehren und Forschen; der Anteil (sehr) unzufriedener Professorinnen und Professoren liegt hier jeweils bei ca. 60 Prozent. Zudem ist auch die Zufriedenheit mit den Forschungsräumen nicht besonders groß. Uneinheitlich beurteilen die Professorinnen und Professoren den Verwaltungsaufwand für den eigenen Lehrbetrieb sowie für die akademische Selbstverwaltung: Hier ist der Anteil (sehr) Zufriedener etwa genauso groß wie der Anteil (sehr) Unzufriedener.

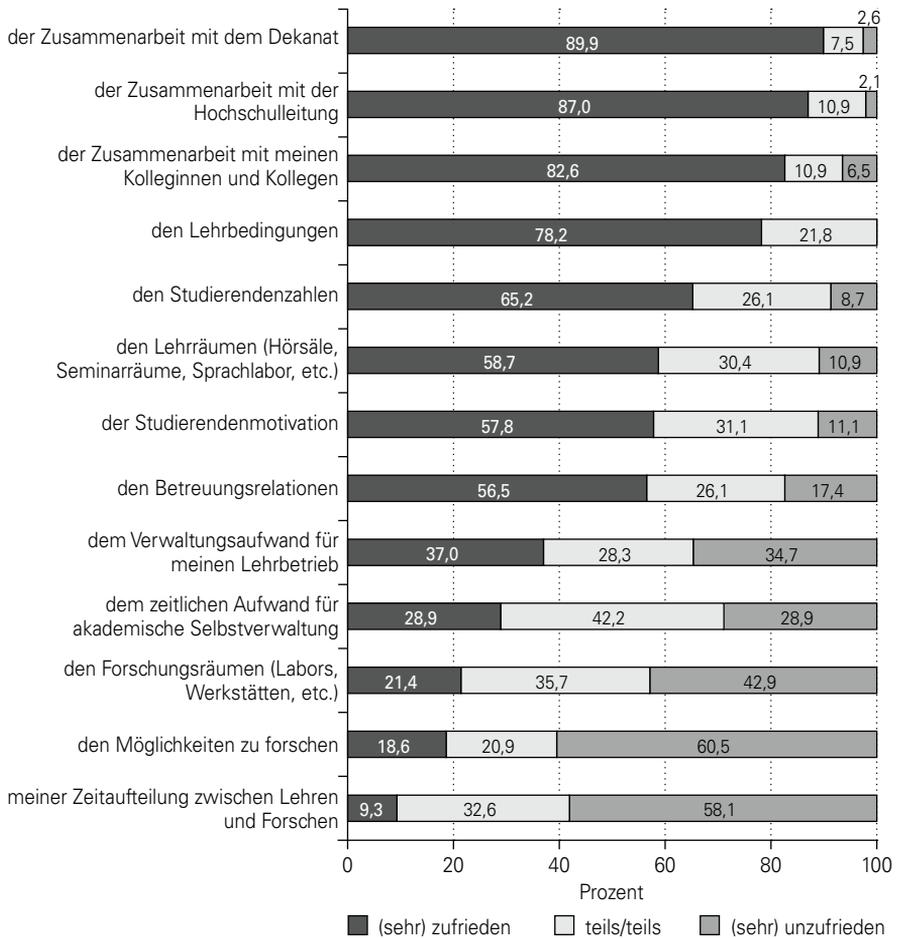
---

<sup>42</sup>Im Folgenden werden lediglich die durchschnittlichen Zustimmungswerte in Prozent ausgewiesen. Eine Übersicht der sich ergebenden Mittelwerte und Standardabweichungen findet sich in Anhang 4.

<sup>43</sup>An kirchlichen Hochschulen besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen wöchentlicher Arbeitszeit und allgemeiner Arbeitszufriedenheit.

**Abbildung 6-1:** Zufriedenheit mit den Gegebenheiten an kirchlichen Hochschulen

**Im Einzelnen bin ich mit ...**



Neben der durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit wurde auch die *Ausstattungs-situation* an kirchlichen Hochschulen erfasst: Ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten ist eine Professur an einer kirchlichen Hochschule in Bayern im Durchschnitt mit 1,4 Mitarbeiterstellen ausgestattet. Hiervon sind durchschnittlich 0,9 Stellen drittmittelfinanziert. Des Weiteren stehen der Professorenschaft im Durchschnitt 1,5 Räume zur Verfügung, davon ist durchschnittlich ein Raum drittmittelfinanziert. Zudem geben die Befragten mehrheitlich an, dass ihnen jährlich bis zu 5.000 Euro an Sachmitteln zur Verfügung stehen. Gut 65 Prozent der Befragten sind der Ansicht, dass die derzeitige Grundausrüstung ihrer Professur in etwa jener entspricht, die sie zu Beginn ihrer Professorenlaufbahn vorfanden, und 30,2 Prozent bewerten diese sogar als deutlich besser als früher. Dies sind etwa zehn Prozentpunkte mehr als an Universitäten und

HAWs. Lediglich 4,7 Prozent der Befragten empfinden die Grundausrüstung ihrer Professur im Vergleich zu früher als deutlich schlechter.

**Tabelle 6-1:** Ausstattung einer kirchlichen Hochschulprofessur

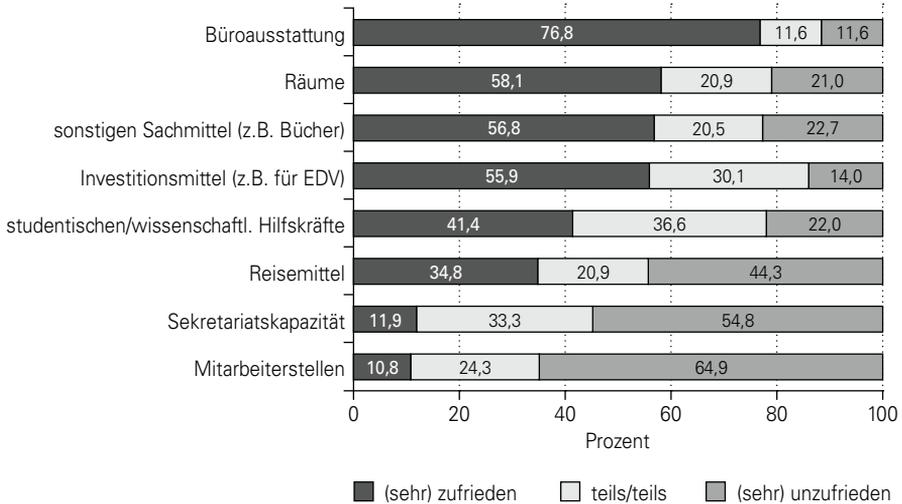
|   | Anzahl / Volumen                                  | In absoluten Häufigkeiten (N) |
|---|---|-------------------------------|
| Anzahl Mitarbeiterstellen<br>(in VZÄ)     | 0 – 2   | 8                             |
|   | 3 – 4   | 2                             |
|   | 5 – 6   | 0                             |
|   | 7 – 8   | 0                             |
|   | > 8   | 0                             |
|   | davon drittmittelfinanziert $\bar{X}$ 0,9 (N = 5) |                               |
| Anzahl Räume                              | 0 – 3   | 28                            |
|   | 4 – 6   | 1                             |
|   | 7 – 9   | 0                             |
|   | 10 – 12   | 0                             |
|   | > 12  | 0                             |
|   | davon drittmittelfinanziert $\bar{X}$ 1,0 (N = 4) |                               |
| Jährliches Sachmittelvolumen<br>(in Euro) | 0 – 5.000   | 32                            |
|   | 5.001 – 10.000                                    | 3                             |
|   | 10.0001 – 20.000                                  | 3                             |
|   | > 20.000  | 0                             |

Wird explizit nach der Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Ausstattungssituation gefragt, so zeigt sich, dass die an den kirchlichen Hochschulen tätige Professorenschaft vor allem mit der Büroausstattung (sehr) zufrieden ist (76,8 Prozent). Ein vergleichbares Ergebnis ergab sich auch schon an Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Mit den Investitionsmitteln sind 55,9 Prozent an den kirchlichen Hochschulen (sehr) zufrieden, bei den sonstigen Sachmitteln sind es 56,8 Prozent. Ein ähnlich hoher Anteil (sehr) Zufriedener findet sich bei der räumlichen Ausstattung der Professur (58,1 Prozent). Betrachtet man hingegen die Zufriedenheit mit der personellen Ausstattung, so zeigt sich, dass zwar 41,4 Prozent der Befragten mit der Anzahl der studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräfte (sehr) zufrieden sind (dies entspricht in etwa dem Anteil an HAWs). Die Zufriedenheit mit der Anzahl der Mitarbeiterstellen beläuft sich aber lediglich auf 10,8 Prozent,<sup>44</sup> während 64,9 Prozent der Befragten mit der Arbeitersituation (sehr) unzufrieden sind. Auch sind die Professorinnen und Professoren mit den Sekretariatskapazitäten (54,8 Prozent) und Reisemitteln (44,3 Prozent) (sehr) unzufrieden.

<sup>44</sup>Dies sind ca. zehn Prozentpunkte weniger als an HAWs und etwa 30 Prozentpunkte weniger als an Universitäten.

**Abbildung 6-2:** Zufriedenheit mit der Grundausrüstung

**Alles in allem bin ich mit der gegenwärtigen  
Ausstattung meiner Professur (i.S.v. Grundausrüstung)  
hinsichtlich der ...**



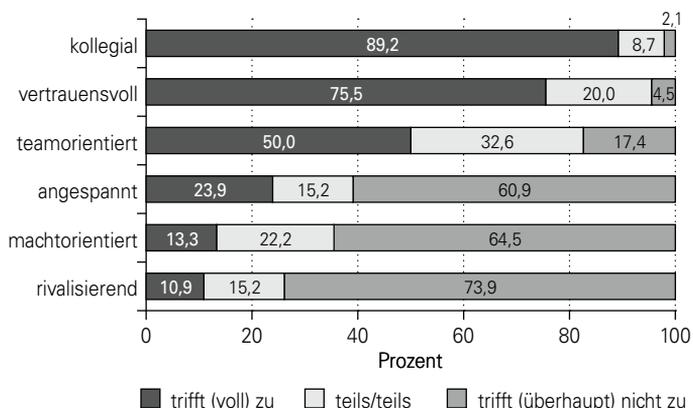
Das *Arbeitsklima* an den kirchlichen Hochschulen wird von den Professorinnen und Professoren als kollegial und vertrauensvoll beschrieben (89,2 Prozent bzw. 75,5 Prozent),<sup>45</sup> und über 80 Prozent der Befragten berichten, mit ihrem Kollegenkreis (sehr) zufrieden zu sein (82,7 Prozent). Dazu passt, dass nur 4,4 Prozent der Befragten angeben, von Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen (gewesen) zu sein.

Dennoch empfindet nur die Hälfte der Befragten das Fakultätsarbeitsklima als teamorientiert und immerhin zwischen 30 und 40 Prozent nehmen Rivalität, Machtorientiertheit oder Anspannung wahr. Vor diesem Hintergrund verwundert nicht, dass sich 47,8 Prozent der Professorenschaft an kirchlichen Hochschulen einen Wechsel weg von ihrer derzeitigen Hochschule vorstellen könnten, wenn hierzu die Möglichkeit bestünde. Dabei käme beispielsweise für 21,7 Prozent der Befragten ein Wechsel an eine ausländische Hochschule und für 10,9 Prozent an ein Forschungsinstitut im Ausland in Frage.

<sup>45</sup>Siehe ausführlich in Hofmann/Klug 2018.

### Abbildung 6-3: Arbeitsklima an Fakultäten

#### Im Großen und Ganzen ist das Arbeitsklima an meiner Fakultät ...



Generell ist festzustellen, dass an kirchlichen Hochschulen offensichtlich seltener Personalentwicklungsmaßnahmen in Form von *Weiterbildungsangeboten* für Professorinnen und Professoren initialisiert werden als dies an bayerischen HAWs und Universitäten der Fall ist: Im Vergleich zu HAWs (85,7 Prozent) und Universitäten (78 Prozent) geben hier lediglich 54,4 Prozent der Befragten an, dass es an ihrer kirchlichen Hochschule entsprechende Angebote gibt. Besteht ein Weiterbildungsangebot, so nehmen ca. zwei Drittel daran teil. Alles in allem ist die Zufriedenheit der Professorenschaft an den kirchlichen Hochschulen sowohl hinsichtlich der Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und den Dekanaten als auch mit dem Kollegium höher als an Universitäten und HAWs.

Was die Wettbewerbsfähigkeit anbelangt, so sehen 89,1 Prozent der Befragten ihre Hochschule dafür (zumindest teilweise) gerüstet und lediglich 10,9 Prozent der Professorinnen und Professoren sind der Ansicht, dass sie im nationalen Wettbewerb nicht konkurrenzfähig ist.

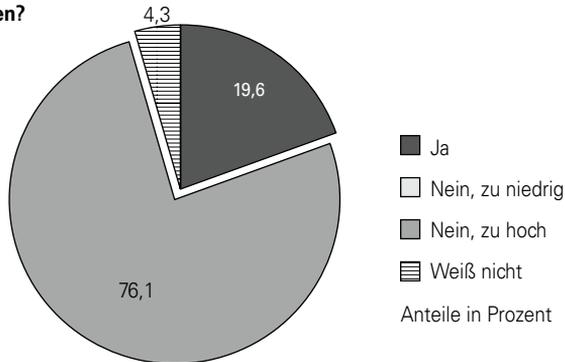
## 6.2 Beurteilung der Lehrsituation an kirchlichen Hochschulen

76,1 Prozent der Befragten an kirchlichen Hochschulen empfinden den *Umfang ihres Lehrdeputats* <sup>46</sup> als zu hoch und lediglich 19,6 Prozent der Professorinnen und Professoren erachten diesen als angemessen.

<sup>46</sup>An kirchlichen Hochschulen wird der Umfang der verpflichtenden Lehrveranstaltungsstunden vom jeweiligen Träger festgelegt, sodass dieser zwischen den einzelnen Hochschulen variieren kann.

**Abbildung 6-4:** Beurteilung des Lehrdeputats

**Halten Sie den Umfang des Lehrdeputats für angemessen?**



Konkret werden an den kirchlichen Hochschulen nach Aussage der Befragten durchschnittlich 13,5 Semesterwochenstunden (SWS) in Bachelor- und 2,2 SWS in Masterstudiengängen gelehrt, im Doktoranden-/Post-Doc-Bereich sind es im Durchschnitt 0,3 SWS. Im Großen und Ganzen sind 71,7 Prozent der Befragten mit der Anzahl der Studierenden in ihren Lehrveranstaltungen zufrieden. Demgegenüber geben gut 28 Prozent der an den kirchlichen Hochschulen tätigen Professorinnen und Professoren an, zu viele Studierende in ihren Lehrveranstaltungen zu haben.

Grundsätzlich widmen etwa Dreiviertel der Befragten ihrer Lehrvorbereitung ähnlich viel Zeit wie zu Beginn ihrer Professorenlaufbahn (75,6 Prozent); fast ein Viertel gibt an, heute deutlich weniger Zeit als früher aufzuwenden (22,2 Prozent) und lediglich 2,2 Prozent investieren aktuell deutlich mehr Zeit als früher in die Lehrvorbereitung. Bezüglich des persönlichen *Stellenwerts von guter Lehre* lässt sich feststellen, dass 69,6 Prozent der Befragten ähnlich viel Wert auf gute Lehre legen wie die Mehrzahl ihrer Kolleginnen und Kollegen. 30,4 Prozent sind hingegen der Ansicht, sie selbst würden gute Lehre im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen stärker priorisieren.

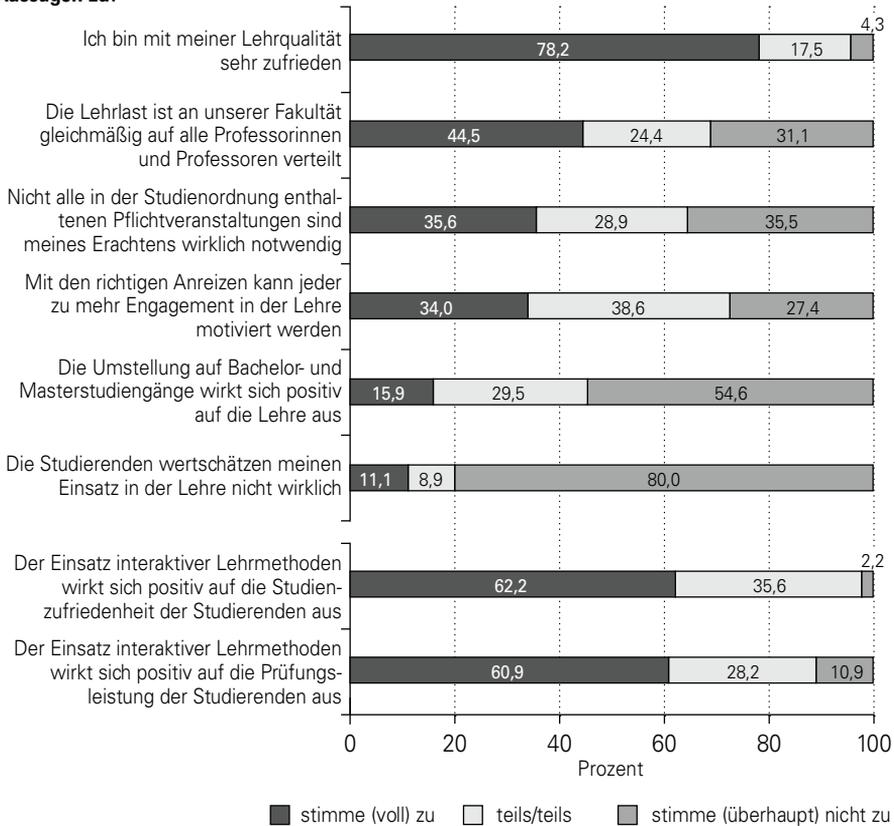
In den Lehrveranstaltungen erfolgt die Wissensvermittlung vor allem durch den klassischen Vorlesungsstil (78,3 Prozent). Häufig wird auch mit Fall-/Projektstudien gearbeitet (65,2 Prozent) und auch aktivierende Lehrmethoden wie beispielsweise das Problem Based Learning finden Anwendung (40 Prozent). Weit weniger bedient sich die Professorenschaft kirchlicher Hochschulen an Lehrkonzepten wie Tutorials oder Peer Instruction (jeweils ca. 20 Prozent), und von der Lehrmethode des Just-in-Time-Teaching wird sogar noch seltener Gebrauch gemacht (2,2 Prozent).<sup>47</sup> Der ver-

<sup>47</sup>Die Lehrmethoden Problem Based Learning (PBL), Peer Instruction (PI) und Just in Time Teaching (JiTT) werden im Anhang erörtert.

gleichsweise geringe Einsatz aktiverer Lehrmethoden ist insofern überraschend, als beinahe zwei Drittel der Befragten der Ansicht sind, dass sich deren Gebrauch positiv auf die Zufriedenheit und die Prüfungsleistung der Studierenden auswirken würde (62,2 Prozent bzw. 60,9 Prozent).<sup>48</sup> Hingegen bestätigen 56,5 Prozent der befragten Professorinnen und Professoren, in ihren Veranstaltungen Lehrformen, wie beispielsweise Exkursionen, einzusetzen. Im Vergleich zu Universitäten und HAWs ist dies ein deutlich höherer Wert.

**Abbildung 6-5:** Beurteilung der Lehrsituation

**Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?**



Mit der *Qualität ihrer Lehre* ist auch an den kirchlichen Hochschulen eine große Mehrheit der Professorinnen und Professoren sehr zufrieden, und auch hier hat nur eine Minderheit (11,1 Prozent) den Eindruck, die Studierenden würden ihren Einsatz nicht wirklich wertschätzen. Allerdings empfindet etwa ein Drittel der Befragten die *Lehrbelastung* an der Fakultät nicht gleichmäßig auf alle Professorinnen und Professoren

<sup>48</sup>Dies sind etwa 15 Prozentpunkte mehr als an Universitäten beziehungsweise HAWs.

verteilt und vertritt die Auffassung, dass ein höheres Engagement in der Lehre durch die richtigen Anreize erreicht werden könnte. Darüber hinaus empfinden 35,6 Prozent die Studienordnung hinsichtlich der darin enthaltenen Pflichtveranstaltungen bis zu einem gewissen Grad überfrachtet. Überdies sind lediglich 15,9 Prozent der Befragten der Auffassung, dass sich die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge positiv auf die Lehre auswirkt.

### 6.3 Beurteilung der Forschungssituation an kirchlichen Hochschulen

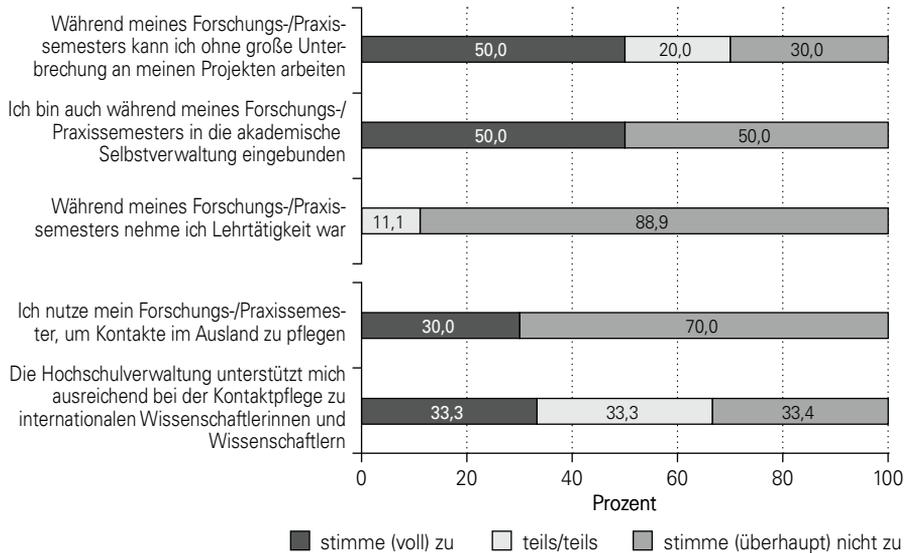
Die Forschung an kirchlichen Hochschulen ist – anders als an Universitäten und HAWs – vor allem dadurch geprägt, dass die Professorinnen und Professoren in der Regel alleine an ihren Forschungsprojekten arbeiten (73,3 Prozent). Außerdem scheinen sie bei ihrer Forschungsarbeit während Forschungs- bzw. Praxissemestern weit weniger Wert auf die Kontaktpflege mit Kolleginnen und Kollegen im Ausland zu legen. Dabei sieht sich lediglich ein Drittel seitens der Hochschulverwaltung bei eben jener Kontaktpflege ausreichend unterstützt. Gerade hier scheint erhebliches Verbesserungspotential zu liegen, wenn man bedenkt, dass fast die Hälfte der an den kirchlichen Hochschulen tätigen Professorinnen und Professoren den Großteil ihrer *Forschungsmotivation* aus der Ermöglichung von mehr Forschungszeit sowie der Anerkennung durch die Scientific Community zieht (80 Prozent sowie 46,7 Prozent).

Alles in allem sind knapp drei Viertel der Befragten sehr zufrieden mit dem bisherigen Verlauf ihrer wissenschaftlichen Karriere, und mehr als 50 Prozent geben an, wissenschaftlich bisher mehr erreicht zu haben als die meisten ihrer Kolleginnen und Kollegen aus der eigenen Fakultät.

Grundsätzlich sind jedoch, wie in Abschnitt 6-1 dargestellt, etwa 60 Prozent der Professorenschaft der kirchlichen Hochschulen mit ihren *Forschungsmöglichkeiten* (sehr) unzufrieden. Das mag auch damit zusammenhängen, dass lediglich etwa zwei Drittel die Möglichkeit zur Freistellung für Forschungs-/Praxissemester in Anspruch nehmen (können). Ähnlich wie an Universitäten und HAWs kann von diesem Anteil der Befragten nur die Hälfte während ihres Forschungs-/Praxissemesters ohne große Unterbrechung an eigenen Projekten arbeiten und ist auch während dieser Zeit in die akademische Selbstverwaltung eingebunden. Im Unterschied zu Universitäten und HAWs ist die Professorenschaft der kirchlichen Hochschulen während eines Forschungs-/Praxissemesters allerdings offenbar kaum mit Lehrtätigkeiten beschäftigt.

**Abbildung 6-6:** Beurteilung der Forschungssituation

**Inwiefern treffen die nachfolgenden Sachverhalte auf Sie zu?**



**6.4 Das Dreiecksverhältnis Forschung – Lehre – Verwaltung**

Bittet man die an den kirchlichen Hochschulen tätige Professorenschaft darum, anzugeben, wie sich das individuelle Verhältnis zwischen Forschung, Lehre und Administration als Querschnitt über die letzten beiden aktiven Semester darstellt, so zeigt sich, dass der Großteil der Zeit für Lehre aufgewandt wird: Der durchschnittliche Zeitanteil beträgt hierfür 40,2 Prozent. Darüber hinaus widmen die Befragten in etwa ein Viertel ihrer Arbeitszeit Forschungstätigkeiten, gefolgt von akademischer Selbstverwaltung (durchschnittlicher Zeitanteil 13,8 Prozent) und Prüfungstätigkeiten (8,4 Prozent). Die durchschnittlichen Zeitanteile für Gutachtertätigkeiten, Lehrstuhlverwaltung und Sonstiges liegen jeweils unter fünf Prozent.

Im Gegensatz zu Universitäten und HAWs, an denen die Mehrzahl der Befragten mit der Verteilung der einzelnen Zeitanteile (sehr) unzufrieden ist, ist an den kirchlichen Hochschulen diesbezüglich ein vergleichsweise hoher Anteil zufriedener Professorinnen und Professoren zu verzeichnen (40 Prozent). Dennoch ist auch hier ein nicht zu vernachlässigender Prozentsatz teilweise oder (sehr) unzufrieden mit der Situation (33,3 Prozent bzw. 26,7 Prozent). Dies spiegelt sich auch in den offenen Angaben zu bestehenden Missständen wider.<sup>49</sup>

<sup>49</sup>Um zu verhindern, dass Rückschlüsse auf einzelne Individuen möglich sind, sind die Personenangaben nur konkretisiert, wenn sich in der Stichprobe mindestens zehn Personen mit dieser Spezifikation befinden.

„Ich finde Verwaltungsaufwand ist viel zu hoch, das fehlt in der Forschung“

(Professor in Vollzeit, Theologie)

„Mehr Freistellung für Forschung und entsprechende personelle Ausstattung“

(Professor in Vollzeit)

„Mehr Zeit für Forschung“

(Professorin in Vollzeit)

„weniger Lehrdeputat und Verwaltung (...) um Zeit für Forschung aufbringen zu können“

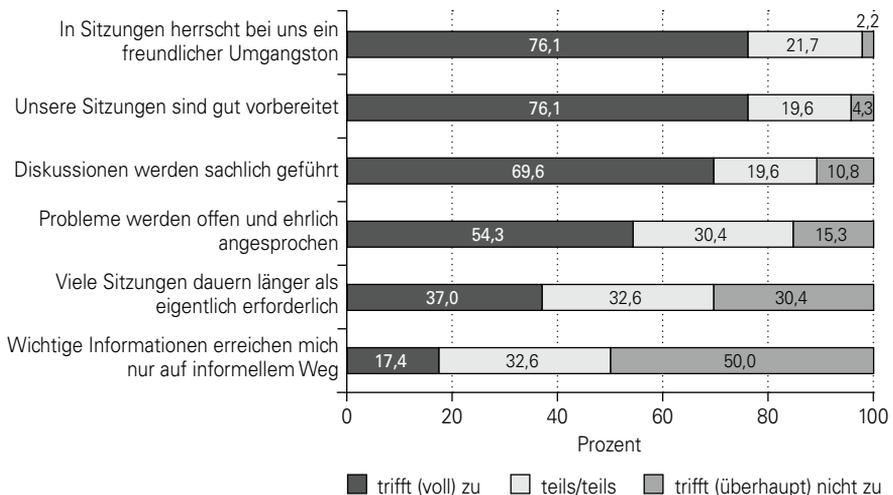
(Professor in Vollzeit, sonstige Fächer)

## 6.5 Beurteilung der Informationssituation an kirchlichen Hochschulen

Die *Kommunikationskultur* an den Fakultäten der kirchlichen Hochschulen wird im Großen und Ganzen positiv erlebt. So geben über drei Viertel der Befragten an, dass Sitzungen gut vorbereitet sind und in diesen ein freundlicher Umgangston gepflegt wird. Ferner ist der überwiegende Teil der Auffassung, dass Diskussionen sachlich geführt (knapp 70 Prozent), Probleme offen und ehrlich angesprochen werden (54,3 Prozent) und man adäquat in den Informationsfluss eingebunden wird (50 Prozent). Trotz dieser positiven Grundstimmung äußert über ein Drittel der Befragten Kritik daran, dass viele Sitzungen länger als eigentlich erforderlich dauern.

**Abbildung 6-7:** Beurteilung der Kommunikationskultur

**Wie beurteilen Sie die Kommunikationskultur an Ihrer Fakultät?**

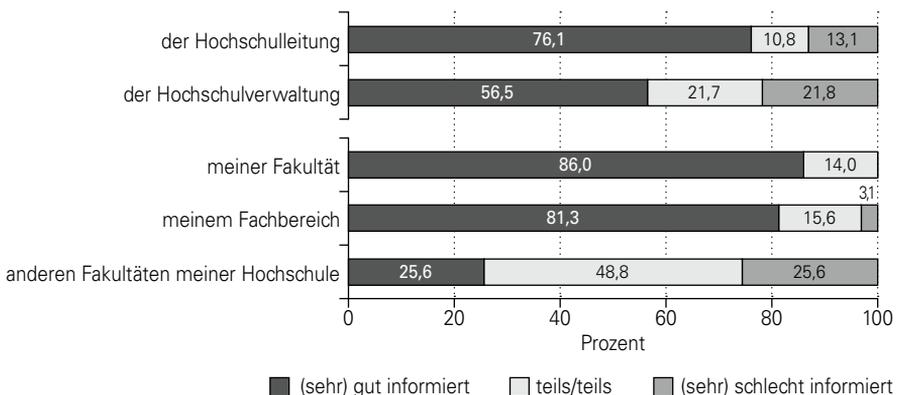


Allgemein fällt die Beurteilung der *Einbindung in offizielle Informationskanäle* an kirchlichen Hochschulen positiver aus als an Universitäten und HAWs: Mehr als 80 Prozent beurteilen diese als (sehr) gut, und auch in informelle Netzwerke sehen sich 60,8 Prozent (sehr) gut eingebunden. Ferner sprechen 66,7 Prozent der Befragten auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit mit Kolleginnen und Kollegen über berufliche Dinge und tauschen hin und wieder Tipps und Hinweise aus, zum Beispiel zu Forschungsanträgen (46,7 Prozent).

Die insgesamt positive Bewertung der Kommunikationskultur spiegelt sich an kirchlichen Hochschulen auch darin wieder, dass sich die Professorenschaft über die Entscheidungen in der eigenen Fakultät bzw. im eigenen Fachbereich (*sehr*) gut informiert fühlt (jeweils über 80 Prozent). Darüber hinaus ist auffallend, dass sich drei Viertel der Professorinnen und Professoren auch (sehr) gut über die Entscheidungen der Hochschulleitung informiert sehen, was sowohl an den Universitäten als auch den HAWs ein deutlicher Kritikpunkt war; dort lagen die Zustimmungswerte lediglich zwischen 34,8 Prozent und 43,4 Prozent. Zudem sind mehr als 56 Prozent der Befragten an kirchlichen Hochschulen der Ansicht, (sehr) gut über die Entscheidungen in der Hochschulverwaltung informiert zu sein. Auch dies ist im Vergleich zu Universitäten (28,4 Prozent) und HAWs (30,1 Prozent) ein auffallend hoher Prozentanteil. Augenfällig hoch ist der Anteil derjenigen, die angeben, über die Entscheidungen in *anderen* Fakultäten der eigenen Hochschule (sehr) gut informiert zu sein: Im Vergleich zu HAWs (6,4 Prozent) und Universitäten (7,8 Prozent) sind dies an kirchlichen Hochschulen immerhin 25,6 Prozent.

**Abbildung 6-8:** Beurteilung der Informationssituation

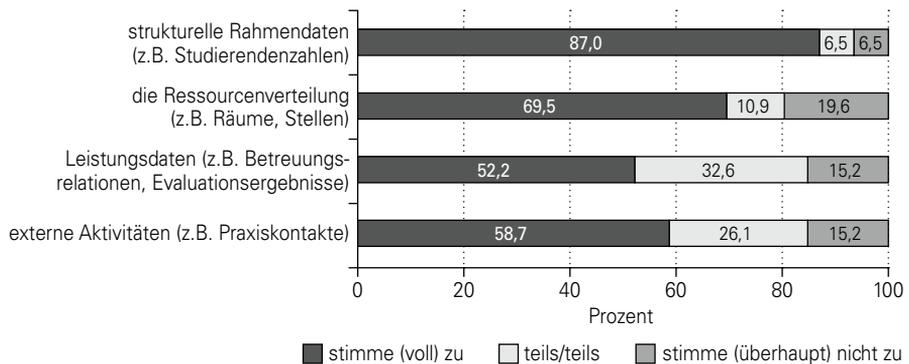
**Alles in allem bin ich über die Entscheidungen in ...**



Für über 70 Prozent der Professorinnen und Professoren ist der Großteil der erhaltenen Informationen für eigene Entscheidungen (sehr) relevant und für knapp ein Fünftel immerhin akzeptabel.<sup>50</sup> Zudem sehen sich über die Hälfte im Großen und Ganzen mit (viel zu) vielen Informationen konfrontiert (60 Prozent), gut 15,2 Prozent haben den Eindruck, zu wenige Informationen zu erhalten. Diese Einschätzung mag auch der Grund dafür sein, dass die Professorinnen und Professoren der kirchlichen Hochschulen ihre Fakultät vor allem in Bezug auf strukturelle Rahmendaten für klar und durchschaubar halten (87 Prozent). Auch hinsichtlich der Ressourcenverteilung, den Leistungsdaten sowie bezüglich externer Aktivitäten berichten die Befragten von einer hohen *Transparenz*<sup>51</sup> ihrer Fakultät (der Anteil derjenigen, die ihre Fakultät diesbezüglich nicht als klar und durchschaubar erachten, liegt hier jeweils unter 20 Prozent). Dieses Ergebnis spiegelt sich auch im durchschnittlichen Transparenzgrad wider, der mit einem Wert von 65,6 zwischen den beiden Skalenpunkten „eher transparent“ und „überwiegend transparent“ liegt.<sup>52</sup>

**Abbildung 6-9:** Beurteilung der Transparenz

**Im Einzelnen ist meine Fakultät für mich klar und durchschaubar in Bezug auf ...**



Bittet man die Professorenschaft der kirchlichen Hochschulen um eine Einschätzung der Chancen und Risiken eines hohen Transparenzgrades für das Arbeiten und Wirken an einer Hochschule, so zeigt sich, dass 87 Prozent die Transparentmachung der fakultätsinternen Strukturen und Prozesse grundsätzlich positiv beurteilen. Außerdem sind die Professorinnen und Professoren der Meinung, dass ein Mehr an Transparenz es ermöglicht, frühzeitig Missstände aufzudecken (81,9 Prozent) und sich positiv auf die Leistungsbereitschaft des Einzelnen auswirkt (75 Prozent). Diese Einschätzung teilt

<sup>50</sup>Lediglich 8,6 Prozent halten den Großteil der erhaltenen Informationen für irrelevant.

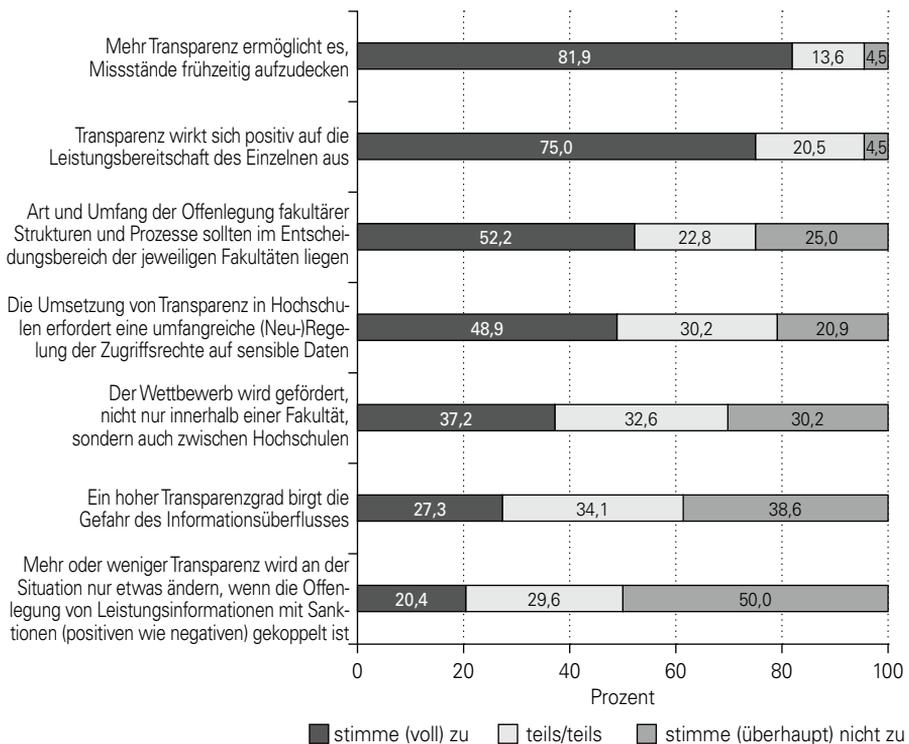
<sup>51</sup>Wie eingangs erläutert, ist „Transparenz“ definiert als die Durchschaubarkeit und Klarheit fakultärer Strukturen und Prozesse.

<sup>52</sup>Die Probanden sollten auf einer Skala zwischen 0 und 100 angeben, wie transparent sie ihre Fakultät einschätzen (Wert 0 = vollkommen intransparent; Wert 100 = vollkommen transparent).

auch die Professorenschaft an den Universitäten und HAWs. Anders als an diesen beiden Hochschultypen ist jedoch an kirchlichen Hochschulen nur etwa ein Drittel der Befragten der Auffassung, dass ein hoher Grad an Transparenz mit einer Intensivierung des Wettbewerbs einhergeht, sowohl innerhalb einer Fakultät als auch zwischen Hochschulen. Vielmehr sind jeweils ca. die Hälfte der befragten Professorinnen und Professoren der Ansicht, dass Art und Umfang der Offenlegung fakultätsinterner Strukturen und Prozesse im Entscheidungsbereich der jeweiligen Fakultät liegen und eine Umsetzung von Transparenz in Hochschulen notwendigerweise mit einer umfangreichen (Neu-)Regelung der Zugriffsrechte auf sensible Daten verbunden sein sollte. Dass ein hoher Transparenzgrad die Gefahr eines Informationsüberflusses birgt, sehen hingegen nur 27,3 Prozent der Befragten als gegeben. Zudem vertritt nur etwa ein Fünftel die Auffassung, dass Transparenz nur etwas ändern wird, wenn die Offenlegung von Leistungsinformationen mit Sanktionen (positiven wie negativen) gekoppelt ist.

**Abbildung 6-10:** Auswirkungen von Transparenz

**Welche Konsequenzen ergeben sich aus einem hohen Transparenzgrad für das Arbeiten und Wirken an einer Hochschule?"**

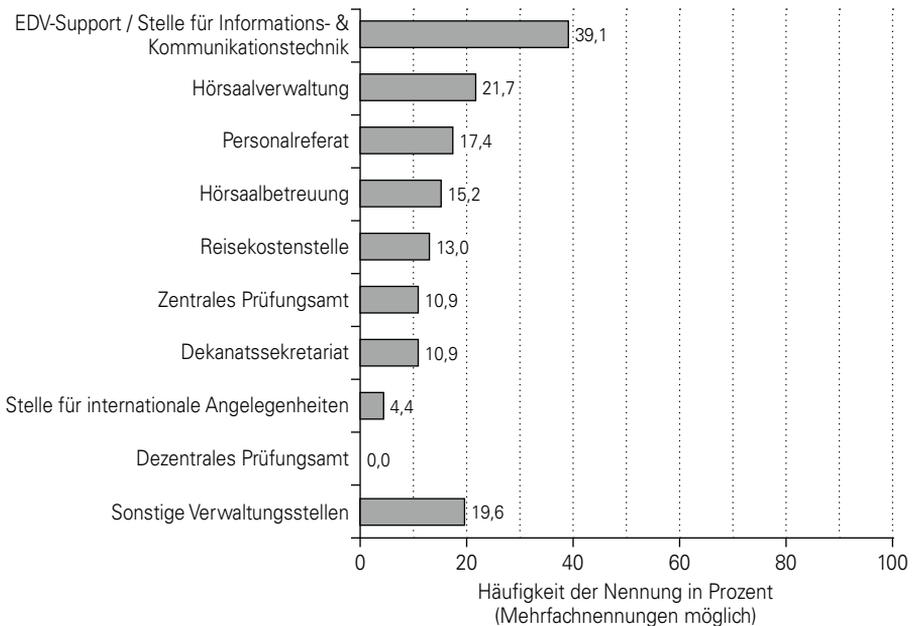


## 6.6 Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung

Die an den kirchlichen Hochschulen beschäftigten Professorinnen und Professoren sind zu gut zwei Dritteln (sehr) zufrieden mit der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung (67,4 Prozent) und nur 10,9 Prozent sind damit (sehr) unzufrieden. Dabei kommt es nach Aussage der Befragten vor allem mit dem EDV-Support (39,1 Prozent), der Hörsaalverwaltung (21,7 Prozent) sowie dem Personalreferat (17,4 Prozent) immer wieder zu Ärger und Schwierigkeiten. Die Hörsaalbetreuung (15,2 Prozent), die Reisekostenstelle (13 Prozent), das zentrale Prüfungsamt (10,9 Prozent) sowie das Dekanatssekretariat (10,9 Prozent) werden ebenfalls genannt. Hingegen kommt es nach Ansicht der Befragten nur selten zu Problemen mit der Stelle für internationale Angelegenheiten (4,4 Prozent).<sup>53</sup>

**Abbildung 6-11:** Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung

**Wenn es Ärger oder Schwierigkeiten gibt, dann sind überwiegend folgende Verwaltungsstellen betroffen:**



<sup>53</sup>Zudem werden vereinzelt die Hochschulleitung, die Drittmittelverwaltung sowie die Finanzabteilung genannt.

## 7 Die Forschungs- und Lehrbedingungen an Kunsthochschulen Bayerns<sup>54</sup>

### 7.1 Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation

Die Professorinnen und Professoren an den Kunsthochschulen Bayerns arbeiten nach eigener Aussage während der Vorlesungszeit im Durchschnitt 42,9 Stunden pro Woche, in der vorlesungsfreien Zeit durchschnittlich 31,1 Wochenarbeitsstunden.<sup>55</sup> Sie weisen somit geringere durchschnittliche Wochenarbeitszeiten auf als ihre Kolleginnen und Kollegen an den anderen hier betrachteten Hochschultypen. Dies führt allerdings nicht zu einer deutlich besseren Bewertung der allgemeinen Arbeitssituation,<sup>56</sup> sondern bewegt sich mit 69,8 Prozent an (sehr) zufriedenen Professorinnen und Professoren in etwa in dem Zufriedenheitsbereich, der auch an den HAWs und kirchlichen Hochschulen auftritt.<sup>57</sup>

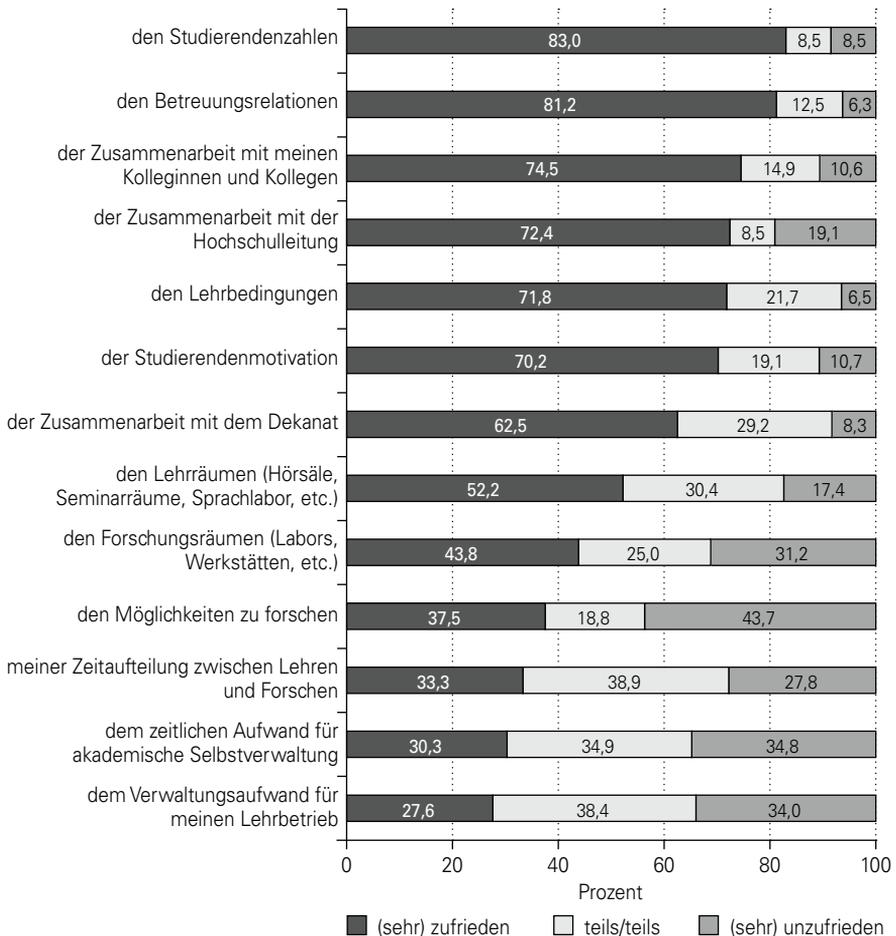
Richtet man den Blick auf die Zufriedenheit mit einzelnen *Aspekten der Arbeitssituation*, so zeigt sich, dass die an Kunsthochschulen tätige Professorenschaft vor allem mit den Studierendenzahlen (83 Prozent), den Betreuungsrelationen (81,2 Prozent) und der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen (sehr) zufrieden ist (74,5 Prozent). Auch mit der Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung (72,4 Prozent), den Lehrbedingungen sowie der Motivation der Studierenden sind die Befragten mehrheitlich (sehr) zufrieden. Die Raumsituation wird von der Professorenschaft hingegen deutlich schlechter beurteilt. Dies zeigt sich insbesondere an der Beurteilung der Forschungsräume: (sehr) zufrieden sind damit nur knapp 44 Prozent und rund ein Drittel gibt sogar an, damit (sehr) unzufrieden zu sein. Zudem äußert sich eine Vielzahl der Kunsthochschulprofessorinnen und -professoren (sehr) unzufrieden über die Möglichkeiten zu forschen (43,7 Prozent). Bei der eigenen Zeitaufteilung zwischen Lehren und Forschen, dem Verwaltungsaufwand für den eigenen Lehrbetrieb sowie dem zeitlichen Aufwand für akademische Selbstverwaltung ergibt sich kein eindeutiges Bild; ca. jeweils ein Drittel ist mit diesen Aspekten (sehr) zufrieden, teilweise unzufrieden oder (sehr) unzufrieden.

<sup>54</sup>Im Folgenden werden lediglich die durchschnittlichen Zustimmungswerte in Prozent ausgewiesen. Eine Übersicht der sich ergebenden Mittelwerte und Standardabweichungen findet sich in Anhang 4.

<sup>55</sup>Anzumerken ist, dass an den Kunsthochschulen der Anteil an Professorinnen und Professoren, die eine Teilzeitstelle innehaben, mit 21,1 Prozent signifikant höher ist als an den anderen Hochschultypen (zwischen 2,7 und 6 Prozent).

<sup>56</sup>Ebenso wie an den kirchlichen Hochschulen Bayerns besteht auch an den Kunsthochschulen kein signifikanter Zusammenhang zwischen wöchentlicher Arbeitszeit und allgemeiner Arbeitszufriedenheit.

<sup>57</sup>23,2 Prozent antworten auf die Frage nach der allgemeinen Arbeitszufriedenheit mit „teils/teils“ und sieben Prozent der Befragten sind mit ihrer Arbeitssituation im Allgemeinen (sehr) unzufrieden.

**Abbildung 7-1:** Zufriedenheit mit den Gegebenheiten an Kunsthochschulen**Im Einzelnen bin ich mit ...**

Was die jeweilige *Ausstattung der Professur* angeht, so zeigt sich, dass einer Kunsthochschulprofessorin beziehungsweise einem Kunsthochschulprofessor in Bayern bis zu 4,0 Mitarbeiterstellen zugeordnet sind,<sup>58</sup> wovon in einigen Fällen bis zu 2,4 Stellen drittmittelfinanziert sind. Des Weiteren stehen der Professorenschaft an Kunsthochschulen überwiegend bis zu 3,0 Räume zur Verfügung, die in Einzelfällen auch drittmittelfinanziert sind (durchschnittlich 1,3 Räume). Das jährliche Sachmittelvolumen bewegt sich für die Mehrzahl der Professorinnen und Professoren zwischen 0 und 5.000 Euro.

<sup>58</sup>Ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten.

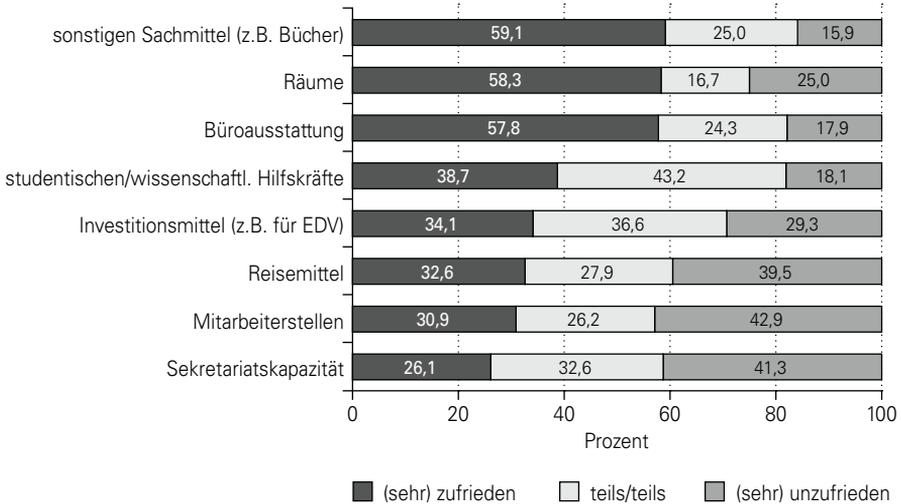
**Tabelle 7-1:** Ausstattung einer Kunsthochschulprofessur

|   | Anzahl / Volumen                                    | In absoluten Häufigkeiten (N) |
|---|---|-------------------------------|
| Anzahl Mitarbeiterstellen<br>(in VZÄ)     | 0 – 2   | 11                            |
|   | 3 – 4   | 4                             |
|   | 5 – 6   | 0                             |
|   | 7 – 8   | 0                             |
|   | > 8   | 1                             |
|   | davon drittelmittelfinanziert $\bar{X}$ 2,4 (N = 5) |                               |
| Anzahl Räume                              | 0 – 3   | 26                            |
|   | 4 – 6   | 6                             |
|   | 7 – 9   | 0                             |
|   | 10 – 12   | 0                             |
|   | > 12  | 1                             |
|   | davon drittmittelfinanziert $\bar{X}$ 1,3 (N = 3)   |                               |
| Jährliches Sachmittelvolumen<br>(in Euro) | 0 – 5.000   | 27                            |
|   | 5.001 – 10.000                                      | 7                             |
|   | 10.001 – 20.000                                     | 1                             |
|   | > 20.000  | 4                             |

Wird explizit nach der Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Ausstattung der eigenen Professur gefragt, so zeigt sich, dass die befragten Professorinnen und Professoren vor allem mit sonstigen Sachmitteln (z. B. Büchern), den Räumen sowie der Büroausstattung (sehr) zufrieden sind (Zustimmungswerte zwischen 59,1 Prozent und 58,3 Prozent). Deutlich weniger zufrieden sind sie hingegen mit der personellen Ausstattung: 38,7 Prozent sind mit den Mitteln für studentische/wissenschaftliche Hilfskräfte (sehr) zufrieden (dies ist der kleinste Wert aller hier betrachteten Hochschultypen) und mit der Anzahl der Mitarbeiterstellen ist nicht einmal ein Drittel der Befragten (sehr) zufrieden, aber über 40 Prozent (sehr) unzufrieden. Ähnlich hohe Anteile (sehr) unzufriedener Professorinnen und Professoren finden sich auch in Bezug auf die Sekretariatskapazität (41,3 Prozent) sowie den Reisemitteln (39,5 Prozent).

**Abbildung 7-2:** Zufriedenheit mit der Grundausrüstung

**Alles in allem bin ich mit der gegenwärtigen  
Ausstattung meiner Professur (i.S.v. Grundausrüstung)  
hinsichtlich der ...**



Diese vergleichsweise geringen Zufriedenheitswerte korrespondieren mit der mehrheitlich vertretenen Ansicht der Kunsthochschulprofessorenenschaft, dass die derzeitige *Grundausrüstung* ihrer Professur nach wie vor in etwa jener entspricht, die sie zu Beginn ihrer Professorenlaufbahn vorfanden (70,2 Prozent).<sup>59</sup>

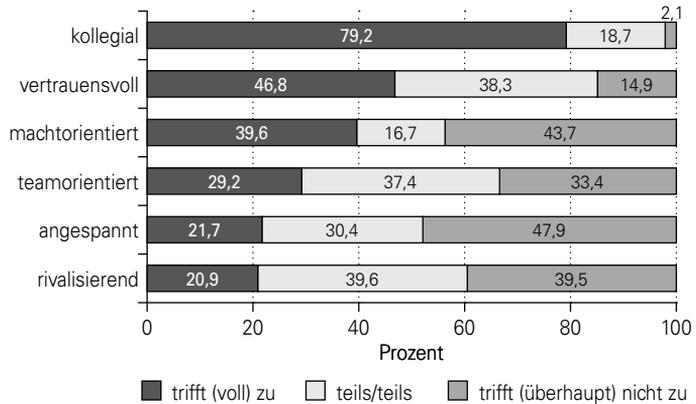
In Bezug auf *Angebote zur Weiterbildung* für Professorinnen und Professoren wird deutlich, dass diese an Kunsthochschulen eher eine Seltenheit darstellen: Nur rund ein Fünftel der Befragten gibt an, an einer Hochschule mit einem entsprechenden Weiterbildungsangebot tätig zu sein. Auch lässt sich – ähnlich wie an Universitäten – feststellen, dass nur eine Minorität der Professorinnen und Professoren tatsächlich an Weiterbildungen, die seitens der Hochschule angeboten werden, teilnimmt (40 Prozent).

Insgesamt ist das *Arbeitsklima* an den bayerischen Kunsthochschulen durch eine gewisse Ambiguität gekennzeichnet. Zwar empfinden fast 80 Prozent der Professorinnen und Professoren das Fakultätsklima als kollegial. Im Vergleich zu den anderen hier betrachteten Hochschultypen beschreiben jedoch vergleichsweise wenige dieses als vertrauensvoll oder teamorientiert (46,8 Prozent bzw. 29,2 Prozent). Zudem erleben fast 40 Prozent der Befragten ihre Fakultät als machtorientiert, und immerhin ein Fünftel beschreibt das Arbeitsklima als rivalisierend beziehungsweise angespannt.

<sup>59</sup>23,4 Prozent der Befragten empfinden die Grundausrüstung ihrer Professur als deutlich besser als früher. 6,4 Prozent der Kunsthochschul-Professorenenschaft fühlen sich heute deutlich schlechter gestellt.

**Abbildung 7-3:** Arbeitsklima an Fakultäten

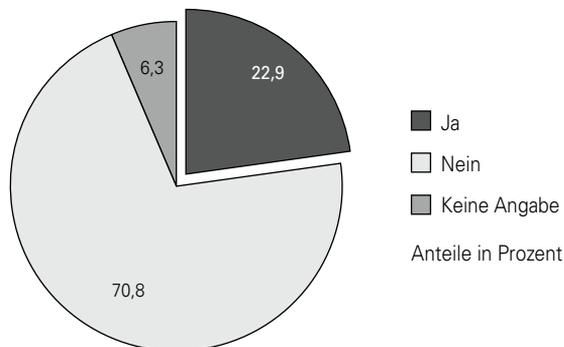
**Im Großen und Ganzen ist das Arbeitsklima an meiner Fakultät ...**



Auffallend ist, dass an den Kunsthochschulen ein überproportional großer Anteil von fast 23 Prozent der Professorenschaft von *Diskriminierung* betroffen war bzw. ist, während sich diese Werte an den anderen Hochschultypen in einer Größe zwischen gut vier Prozent und knapp elf Prozent bewegen.<sup>60</sup>

**Abbildung 7-4:** Ausmaß an Diskriminierung

**Waren/sind Sie an Ihrer Hochschule Diskriminierungen ausgesetzt?**



Gefragt nach ihrer *Wechselneigung* geben 52,1 Prozent der Professorinnen und Professoren zu bedenken, dass sie vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen Arbeitssituation einen Wechsel von ihrer Hochschule in Erwägung ziehen würden, wenn hierzu die Möglichkeit bestünde. Dies ist nach den Universitäten (65 Prozent) der

<sup>60</sup>Von erlebter Diskriminierung berichten an kirchlichen Hochschulen 4,4 Prozent der Professorinnen und Professoren, an HAWs 6,8 Prozent und an Universitäten 10,6 Prozent. Siehe ausführlich in Hofmann/Klug 2018.

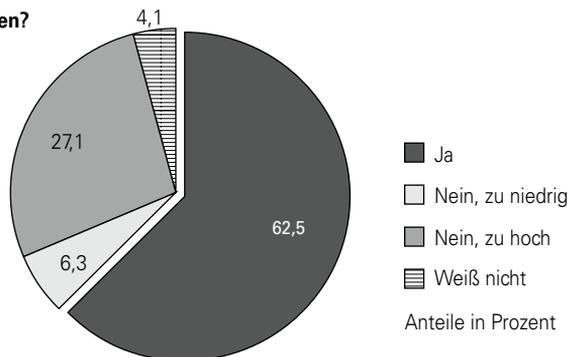
zweithöchste Wert der hier betrachteten Hochschultypen. Dabei würden viele der Befragten auch einen Wechsel an eine Hochschule (29,2 Prozent) oder ein Forschungsinstitut im Ausland in Erwägung ziehen (10,4 Prozent). Für weitere 8,3 Prozent käme darüber hinaus auch ein Wechsel weg aus dem institutionalisierten Hochschul- und oder Forschungsbereich in Frage.

## 7.2 Beurteilung der Lehrsituation an Kunsthochschulen

Wie in den vorangegangenen Kapiteln deutlich wurde, empfindet die Mehrzahl der Professorenschaft an Universitäten (54,4 Prozent), HAWs (73,1 Prozent) sowie kirchlichen Hochschulen (76,1 Prozent) den Umfang des in der Lehrverpflichtungsordnung festgelegten Lehrdeputats als zu hoch. An den Kunsthochschulen zeigt sich hingegen ein anderes Bild: Hier erachtet die Majorität der Professorinnen und Professoren den *Umfang des Lehrdeputats* als angemessen (62,5 Prozent) und weitere 6,3 Prozent sogar als zu niedrig. Konkret werden an Kunsthochschulen im Durchschnitt 7,6 Semesterwochenstunden (SWS) in Bachelor- sowie 4,3 SWS in Masterstudiengängen gelehrt. Im Doktoranden- bzw. Post-Doc-Bereich sind es durchschnittlich 0,4 SWS.<sup>61</sup>

**Abbildung 7-5:** Beurteilung des Lehrdeputats

**Halten Sie den Umfang des Lehrdeputats für angemessen?**



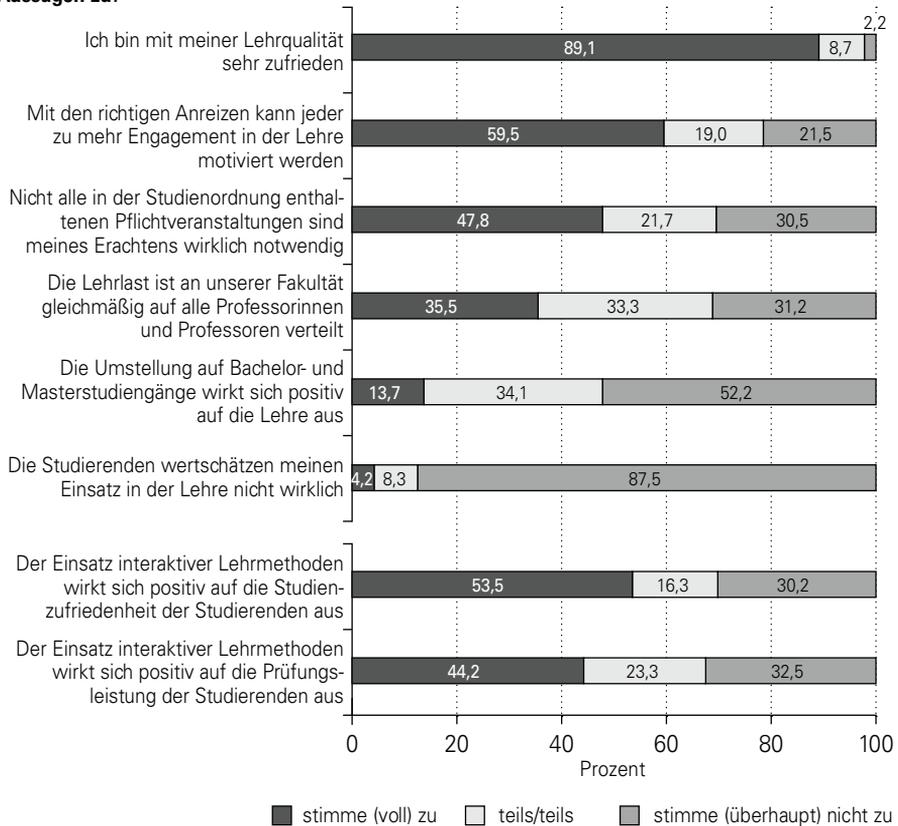
In Bezug auf den *Zeitaufwand für die Lehrvorbereitung* geben 87,2 Prozent der Befragten an, dieser ähnlich viel Zeit zu widmen wie zu Beginn ihrer Professorenlaufbahn; deutlich mehr Zeit investieren nur 8,5 Prozent und deutlich weniger 4,3 Prozent. Was den persönlichen *Stellenwert von guter Lehre* betrifft, so sind 60 Prozent der Kunsthochschulprofessorinnen und -professoren der Ansicht, dass sie ähnlich viel Wert auf gute Lehre legen wie die Mehrzahl ihrer Kolleginnen und Kollegen. Zudem bewerten 97,9 Prozent die Studierendenzahl in den eigenen Lehrveranstaltungen als in Ordnung und lediglich 2,1 Prozent empfinden diese als zu groß.

<sup>61</sup> Professorinnen und Professoren an bayerischen Kunsthochschulen besitzen i. d. R. eine Lehrverpflichtung von 19 Lehrveranstaltungsstunden (§6 Lehrverpflichtungsverordnung LUFV).

Hinsichtlich des *Lehrmethodeinsatzes* an Kunsthochschulen ist festzustellen, dass dieser von dem an anderen Hochschulen abweicht:<sup>62</sup> So kommen neben dem klassischen Vorlesungsstil und Fall-/Projektstudien (jeweils ca. 40 Prozent) zwar auch aktivierende Lehrmethoden wie Problem Based Learning (ca. ein Drittel), Tutorials (29,2 Prozent), Just in Time-Teaching (14,6 Prozent) und Peer Instruction (18,8 Prozent) zum Einsatz. Der überwiegende Teil bedient sich jedoch sonstiger Methoden, wie beispielsweise Exkursionen. Und auch wenn fächerbedingt an Kunsthochschulen interaktive Lehrmethoden weit weniger zum Einsatz kommen als beispielsweise an Universitäten, so vertritt trotzdem mehr als die Hälfte der Befragten die Ansicht, dass sich deren Gebrauch positiv auf die Zufriedenheit der Studierenden sowie deren Prüfungsleistung auswirkt (53,5 Prozent bzw. 44,2 Prozent).

**Abbildung 7-6:** Beurteilung der Lehrsituation

**Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?**



<sup>62</sup>Die wesentlichen Merkmale der verschiedenen Lehrmethoden sind im Anhang beschrieben.

Insgesamt ist auch an Kunsthochschulen der Großteil der Professorinnen und Professoren mit der *Qualität der eigenen Lehre* sehr zufrieden (89,1 Prozent). Zudem hat nur eine Minorität (4,2 Prozent) den Eindruck, dass die Studierenden ihren Einsatz in der Lehre nicht wirklich wertschätzen würden. Ferner sind 59,5 Prozent der bayerischen Kunsthochschulprofessorinnen und -professoren der Ansicht, dass ein erhöhtes Engagement in der Lehre nur eine Frage der richtigen Anreize sei; dies sind ca. 15 Prozentpunkte mehr als an den anderen hier analysierten Hochschultypen. Allerdings sind auch 31,2 Prozent der Befragten der Auffassung, dass die Lehrbelastung an ihrer Fakultät nicht gleichmäßig auf alle Professorinnen und Professoren verteilt ist. Zudem erachtet knapp die Hälfte der Befragten nicht alle in der Studienordnung enthaltenen Pflichtveranstaltungen als wirklich notwendig. Nur eine Minderheit von 13,7 Prozent ist der Auffassung, dass sich die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge positiv auf die Lehre auswirkt.

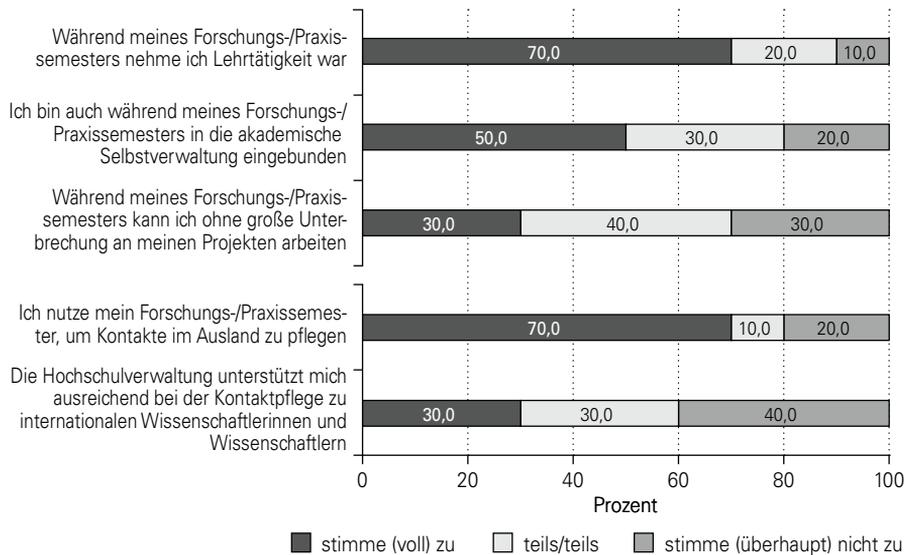
### 7.3 Beurteilung der Forschungssituation an Kunsthochschulen

Ebenso wie an kirchlichen Hochschulen forscht an Kunsthochschulen die Majorität der Professorenschaft überwiegend allein (69,6 Prozent). Sie nutzt ihr Forschungs-/Praxissemester, um Kontaktpflege mit Kolleginnen und Kollegen im Ausland zu betreiben (70 Prozent). Ausreichend Unterstützung seitens der Hochschulleitung bei eben jener Kontaktpflege erhalten nach eigener Angabe allerdings lediglich 30 Prozent. Unabhängig davon sind beinahe 80 Prozent der Befragten mit dem bisherigen Verlauf ihrer wissenschaftlichen Karriere sehr zufrieden (77,3 Prozent). Dazu passt, dass etwa zwei Drittel der Kunsthochschulprofessorinnen und -professoren der Auffassung sind, wissenschaftlich bisher mehr erreicht zu haben als die Mehrzahl ihrer Kolleginnen und Kollegen aus der eigenen Fakultät. Dabei geben 54,6 Prozent an, einen Großteil ihrer Forschungsmotivation aus der Anerkennung durch die Scientific Community zu ziehen (dies entspricht in etwa dem Anteil, der sich für die HAWs ergab) und die Ermöglichung von mehr Forschungszeit als sehr motivierend zu empfinden (81,8 Prozent).<sup>63</sup> Dieses Ergebnis gewinnt insbesondere vor dem Hintergrund besondere Bedeutung, dass ein Großteil der Professorenschaft mit den derzeitigen Forschungsmöglichkeiten an ihren Hochschulen (sehr) unzufrieden ist (43,7 Prozent), dass nur 43,5 Prozent der Befragten die Möglichkeit zur Freistellung für Forschungs-/Praxissemester in Anspruch nehmen (können), und dass dabei lediglich ein Drittel ohne große Unterbrechung an den eigenen Projekten arbeiten kann. Bei der Mehrzahl werden diese durch Lehrtätigkeiten (70 Prozent) und akademische Selbstverwaltung (50 Prozent) unterbrochen.

<sup>63</sup>Vergleichbare Werte ergeben sich auch für die anderen Hochschultypen.

### Abbildung 7-7: Beurteilung der Forschungssituation

#### Inwiefern treffen die nachfolgenden Sachverhalte auf Sie zu?



## 7.4 Das Dreiecksverhältnis Forschung – Lehre – Verwaltung

Bittet man die Professorenschaft um eine Einschätzung, wie sich das Verhältnis zwischen Forschung, Lehre und Administration als Querschnitt über die letzten beiden aktiven Semester darstellt, so zeigt sich, dass an den Kunsthochschulen der Großteil der Zeit für Lehre aufgewandt wird; der durchschnittliche Zeitanteil beträgt hier 41,3 Prozent. An zweiter Stelle rangiert die Forschung (Zeitanteil 29,9 Prozent), während die durchschnittlichen Zeitanteile für akademische Selbstverwaltung und Prüfungen mit 10,1 Prozent bzw. 6,3 Prozent deutlich darunter liegen. Die durchschnittlichen Zeitanteile für Gutachtertätigkeiten, Lehrstuhlverwaltung und Sonstiges betragen jeweils unter fünf Prozent. Insgesamt gesehen ist also – im Vergleich zu den anderen Hochschultypen – an Kunsthochschulen der Anteil der Professorinnen und Professoren, die mit der Verteilung der einzelnen Zeitanteile (sehr) zufrieden sind, mit Abstand am größten (63,6 Prozent). Zudem ist nur eine Minderheit mit dem derzeitigen Zustand (sehr) unzufrieden (4,6 Prozent) und immerhin ein Drittel ist zumindest teilweise zufrieden (31,8 Prozent).

Dass sich trotzdem manch eine Kunsthochschulprofessorin bzw. ein Kunsthochschulprofessor mehr Zeit für Forschung wünscht, geht auch aus den offenen Angaben einiger Befragter hervor:<sup>64</sup>

*„Aufgrund fehlender Forschungsmöglichkeiten mache ich alle Forschung zusammen mit anderen Unis bzw. im Ausland. Aufgrund dessen dass es kein Forschungsdeputat gibt, arbeite ich im Schnitt 75 Stunden in der Woche, um überhaupt Forschung sinnvoll betreiben zu können (...).“*

(Professor in Vollzeit)

*„Mehr Zeit für Forschung, mehr Forschung zusammen mit den Studierenden, mehr Forschungsprojekte, Forschung als Teil der Lehre direkter implementieren“*

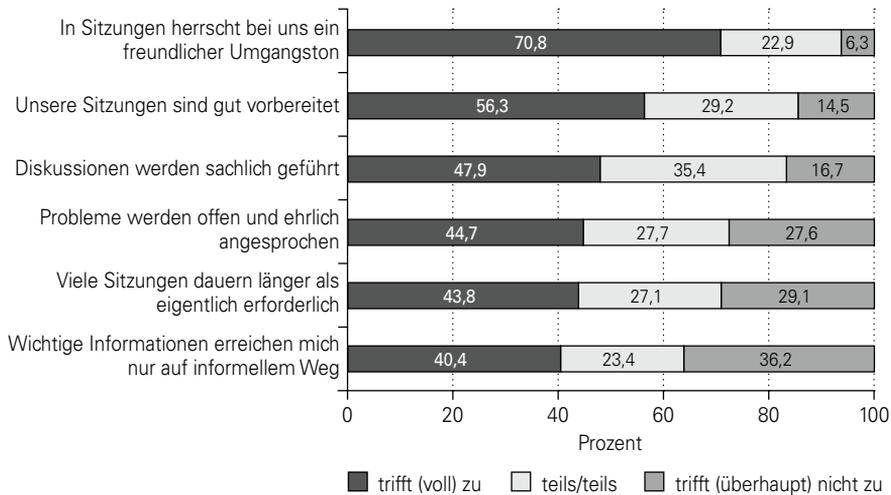
(Professor in Vollzeit, Kunst/Kunstwissenschaften)

## 7.5 Beurteilung der Informationssituation an Kunsthochschulen

Bei der Beurteilung der *Kommunikationskultur* an den Fakultäten schneiden die Kunsthochschulen im Vergleich zu den anderen Hochschultypen schlechter ab. Zwar geben rund 70 Prozent der Professorinnen und Professoren an, dass in Sitzungen ein freundlicher Umgangston gepflegt wird und sie auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit mit Kolleginnen und Kollegen über berufliche Dinge sprechen beziehungsweise mit diesen Tipps und Hinweise austauschen. Allerdings sind weniger als die Hälfte der Befragten der Auffassung, dass Probleme offen und ehrlich angesprochen oder Diskussionen sachlich geführt werden.

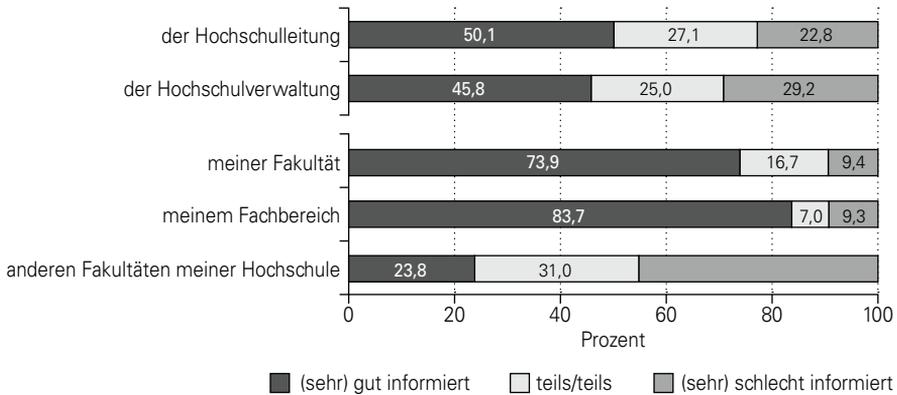
---

<sup>64</sup>Um zu verhindern, dass Rückschlüsse auf einzelne Individuen möglich sind, sind die Personenangaben nur konkretisiert, wenn sich in der Stichprobe mindestens zehn Personen mit dieser Spezifikation befinden.

**Abbildung 7-8:** Beurteilung der Kommunikationskultur**Wie beurteilen Sie die Kommunikationskultur an Ihrer Fakultät?**

Zudem geben 40,4 Prozent an, dass wichtige Informationen sie nur auf informellem Weg erreichen würden. Diese Beobachtung korrespondiert damit, dass Kunsthochschulen der einzige Hochschultyp sind, an welchem die Professorinnen und Professoren die Einbindung in informelle Netzwerke häufiger als (sehr) gut erachten (63,1 Prozent) als die Einbindung in offizielle Informationskanäle (59,6 Prozent). Im Vergleich zu den anderen drei Hochschultypen sind zudem nur 56,3 Prozent der Befragten der Ansicht, dass Sitzungen gut vorbereitet werden. Darüber hinaus sind 43,8 Prozent der Kunsthochschulprofessorinnen und -professoren der Auffassung, dass viele Sitzungen länger dauern als eigentlich erforderlich.

Generell scheint die Professorenschaft vor allem über Entscheidungen in der eigenen Fakultät sowie über Entscheidungen im eigenen Fachbereich (sehr) gut informiert zu sein (73,9 Prozent bzw. 83,7 Prozent). Ferner fühlen sich 50,1 Prozent der Befragten über die Entscheidungen in der Hochschulleitung und 45,8 Prozent in der Hochschulverwaltung (sehr) gut informiert. Wie schon an kirchlichen Hochschulen ist zudem der Anteil derjenigen, die angeben, über die Entscheidungen in anderen Fakultäten der eigenen Hochschule (sehr) gut informiert zu sein, im Vergleich zu HAWs und Universitäten mit 23,8 Prozent auffallend hoch.

**Abbildung 7-9:** Beurteilung der Informationssituation**Alles in allem bin ich über die Entscheidungen in ...**

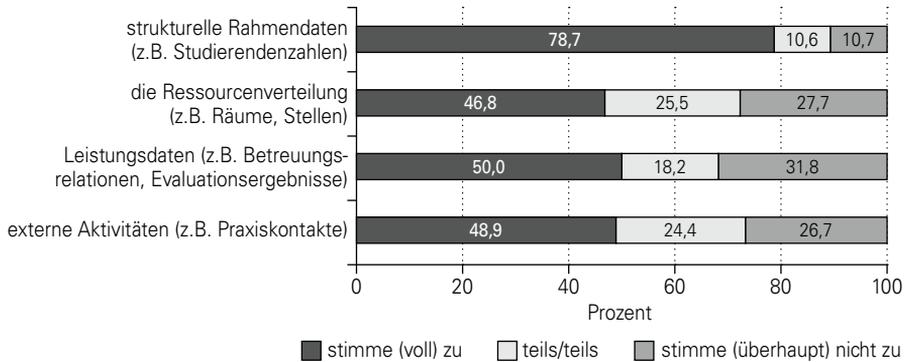
Für über die Hälfte der Professorinnen und Professoren ist der Großteil der erhaltenen Informationen für eigene Entscheidungen (sehr) relevant, während lediglich 10,4 Prozent die zur Verfügung stehenden Informationen als irrelevant erachten. Ferner vertritt auch an Kunsthochschulen nur etwa ein Drittel der Professorenschaft die Auffassung, im Großen und Ganzen die richtige Informationsmenge zu erhalten.<sup>65</sup> Der Prozentanteil derjenigen, die angeben, (viel zu) viele beziehungsweise (viel zu) wenige Informationen zu erhalten, liegt an Kunsthochschulen dabei ebenso bei jeweils in etwa 33 Prozent.

Gefragt nach der Transparenz der eigenen Fakultät<sup>66</sup>, lässt sich darüber hinaus feststellen, dass für die Kunsthochschulprofessorinnen und -professoren die eigene Fakultät vor allem in Bezug auf strukturelle Rahmendaten eine hohe Transparenz aufweist (78,7 Prozent). Zudem ist die eigene Fakultät hinsichtlich der Ressourcenverteilung, den Leistungsdaten sowie bezüglich externer Aktivitäten für jeweils etwa die Hälfte der Befragten klar und durchschaubar. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch in einem wahrgenommenen durchschnittlichen Transparenzgrad von knapp 60 Skaleneinheiten wider.<sup>67</sup>

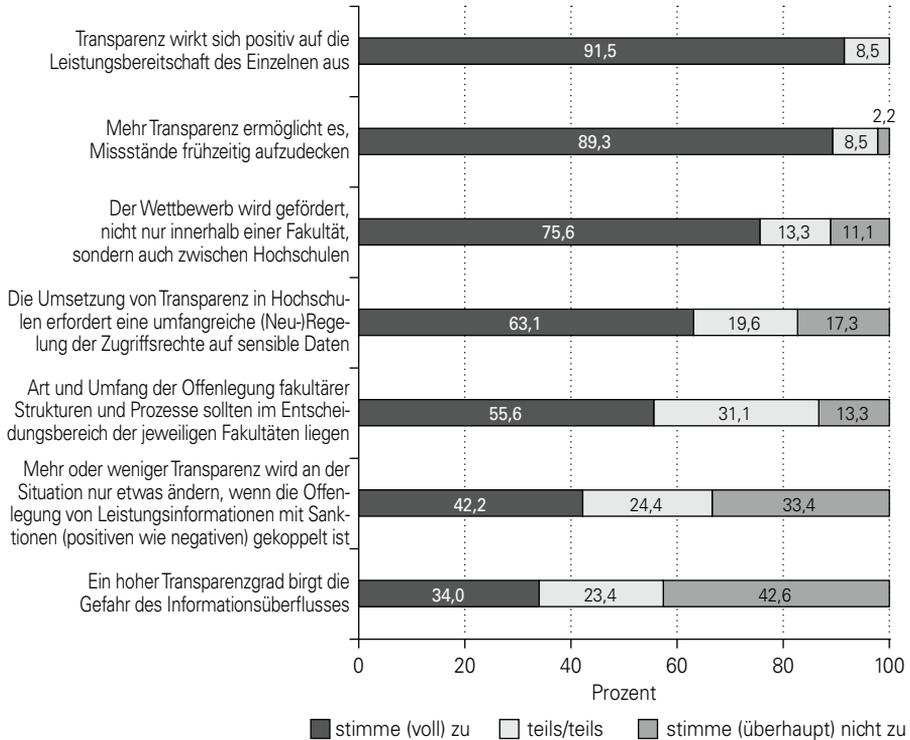
<sup>65</sup>Dieses Ergebnis ist vergleichbar mit den Ergebnissen der anderen drei Hochschultypen.

<sup>66</sup>Transparenz ist definiert als die Durchschaubarkeit und Klarheit fakultärer Strukturen und Prozesse.

<sup>67</sup>Die Probanden sollten auf einer Skala zwischen 0 und 100 angeben, wie transparent sie ihre Fakultät einschätzen (Wert 0 = vollkommen intransparent; Wert 100 = vollkommen transparent).

**Abbildung 7-10:** Beurteilung der Transparenz**Im Einzelnen ist meine Fakultät für mich klar und durchschaubar in Bezug auf ...**

Wie viel Bedeutung die Befragten einem hohen Transparenzgrad gerade für das Arbeiten und Wirken an einer Hochschule beimessen, gleicht der Einschätzung der Professorinnen und Professoren der anderen Hochschultypen: Ein Mehr an Transparenz ermöglicht es in ihren Augen nicht nur, frühzeitig Missstände aufzudecken (89,3 Prozent), sondern wirkt sich vor allem positiv auf die Leistungsbereitschaft des Einzelnen aus (91,5 Prozent). Im Vergleich zu den anderen Hochschultypen sind allerdings auch auffällig viele Befragte der Meinung, dass ein hoher Transparenzgrad mit einer Intensivierung des Wettbewerbs einhergeht, sowohl innerhalb einer Fakultät als auch zwischen den Hochschulen (75,6 Prozent). Auch vertreten hier auch etwa zwei Drittel der Professorinnen und Professoren die Ansicht, dass eine Umsetzung von Transparenz in Hochschulen auch notwendigerweise eine umfangreiche (Neu-)Regelung der Zugriffsrechte auf sensible Daten erfordert. Zudem geben 55,6 Prozent der Befragten an, dass Art und Umfang der Offenlegung fakultätsinterner Strukturen und Prozesse im Entscheidungsbereich der jeweiligen Fakultät liegen sollten. Dass ein hoher Transparenzgrad die Gefahr eines Informationsüberflusses birgt, sieht hingegen nur ca. ein Drittel der Befragten als gegeben. Ein hoher Prozentanteil der Kunsthochschulprofessoren ist auch der Ansicht, dass mehr oder weniger Transparenz nur etwas verändern wird, wenn die Offenlegung von Leistungsdaten mit Sanktionen (positiven wie negativen) gekoppelt ist (42,2 Prozent).

**Abbildung 7-11:** Auswirkungen von Transparenz**Welche Konsequenzen ergeben sich aus einem hohen Transparenzgrad für das Arbeiten und Wirken an einer Hochschule?**

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass 77,1 Prozent der Professorinnen und Professoren an Kunsthochschulen die Transparentmachung der Strukturen und Prozesse innerhalb einer Fakultät grundsätzlich positiv beurteilen; eine Minorität von 6,2 Prozent gewinnt einem Mehr an Transparenz allein Negatives ab.<sup>68</sup>

## 7.6 Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung

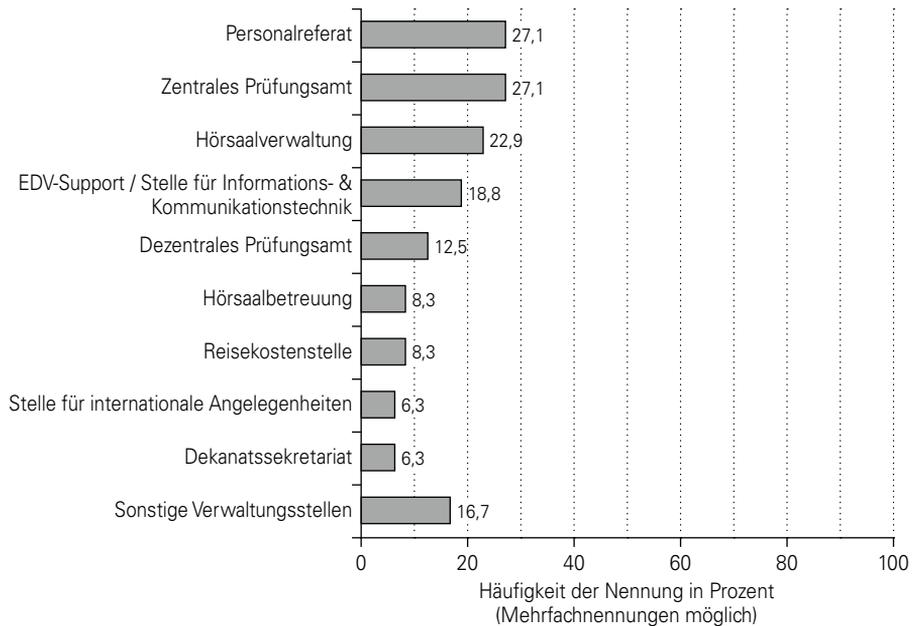
Mit Blick auf die Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung wird deutlich, dass nur etwas mehr als die Hälfte der Professorinnen und Professoren an Kunsthochschulen mit deren Arbeit (sehr) zufrieden ist (57,8 Prozent), während mehr als 40 Prozent der Befragten entweder teilweise oder sogar (sehr) unzufrieden sind (31,1 Prozent bzw. 11,1 Prozent). Dabei konzentriert sich die Unzufriedenheit vor allem auf das zentrale Prüfungsamt sowie das Personalreferat (jeweils 27,1 Prozent). Darüber hinaus kommt es mit der Hörsaalverwaltung (22,9 Prozent) oder dem EDV-Support (18,8 Prozent) zu Ärger oder Schwierigkeiten. Seltener betroffen sind nach Angabe der

<sup>68</sup> 16,7 Prozent können dies laut eigener Angabe nicht beurteilen.

Professorinnen und Professoren das dezentrale Prüfungsamt (12,5 Prozent), die Hörsaalbetreuung (8,3 Prozent), die Reisekostenstelle (8,3 Prozent), die Stelle für internationale Angelegenheiten (6,3 Prozent) sowie das Dekanatssekretariat (6,3 Prozent). Die Kategorie „Sonstige Verwaltungsstellen“ wird von 16,7 Prozent der Befragten gewählt.<sup>69</sup>

**Abbildung 7-12:** Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung

**Wenn es Ärger oder Schwierigkeiten gibt, dann sind überwiegend folgende Verwaltungsstellen betroffen:**



<sup>69</sup>In der Regel wird dabei seitens der Kunsthochschulprofessorenschaft die Hochschulleitung genannt.

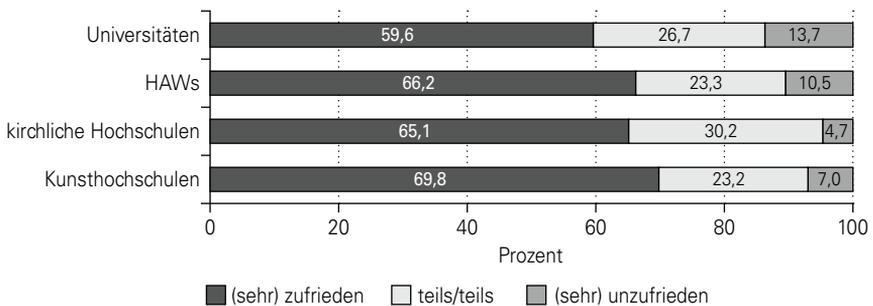
## 8 Vergleichende Darstellung ausgewählter Aspekte nach der Hochschul-typenzugehörigkeit

### 8.1 Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und der zeitlichen Verteilung der Forschungs-, Lehr- und Verwaltungstätigkeiten

Der hochschulspezifische Vergleich zeigt, dass die Professorinnen und Professoren an HAWs, kirchlichen Hochschulen und Kunsthochschulen zum Teil (deutlich) zufriedener mit ihrer Arbeitssituation sind als die Kolleginnen und Kollegen an Universitäten.

**Abbildung 8-1:** Allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

**Alles in allem bin ich mit meiner Arbeitssituation ...**



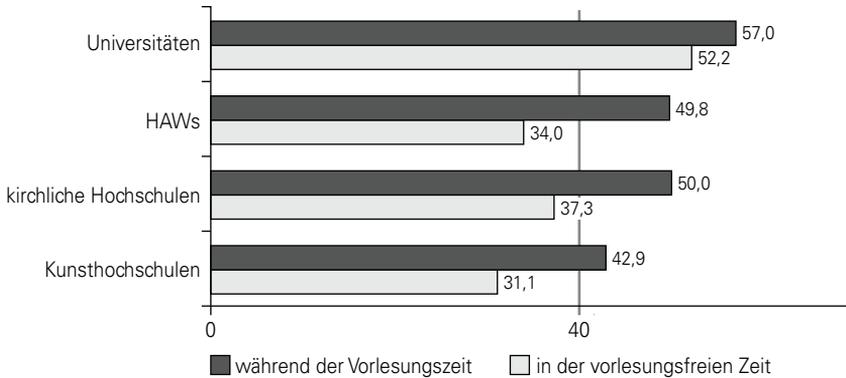
Die Ursache für diese latente Unzufriedenheit der Universitätsprofessorinnen und -professoren wird dabei zwar auch von der geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit beeinflusst. Eine weitaus größere Rolle spielen jedoch die Lehrbedingungen, die Informiertheit über Entscheidungen und Vorgänge in den Universitäten und insbesondere die empfundene zeitliche Schieflage des Dreiklangs zwischen Forschung, Lehre und Verwaltungstätigkeiten.

Sowohl während der Vorlesungszeit als auch während der vorlesungsfreien Zeit leisten die Professorinnen und Professoren an Universitäten deutlich mehr Wochenarbeitsstunden als die Professorenschaft an HAWs, kirchlichen Hochschulen und Kunsthochschulen – während der vorlesungsfreien Zeit beträgt die Differenz der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit teilweise bis zu 21,1 Stunden. Zudem besteht an Universitäten hinsichtlich der Arbeitszeit kaum ein Unterschied zwischen vorlesungsfreier Zeit und Vorlesungszeit. So differiert die wöchentliche Arbeitszeit in diesen beiden Zeiträumen an Universitäten durchschnittlich um lediglich 4,8 Stunden, während sich diese an

HAWs um fast 16 Stunden, an kirchlichen Hochschulen um fast 13 Stunden und an Kunsthochschulen um knapp 12 Stunden unterscheidet.<sup>70</sup>

**Abbildung 8-2:** Durchschnittliche Wochenarbeitszeit

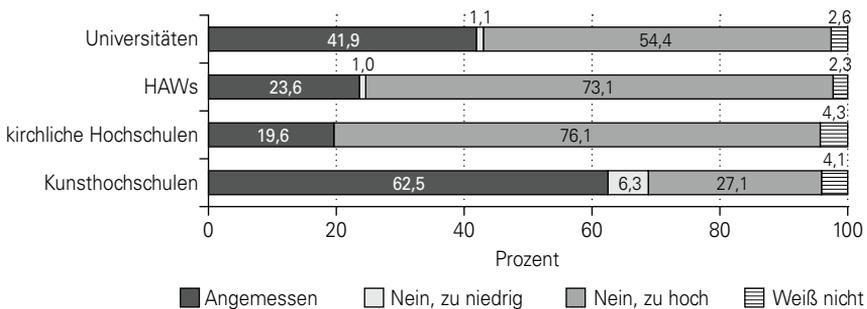
**Mittelwert der geschätzten Wochenarbeitszeit in Stunden**



Generell empfinden 62,5 Prozent der Befragten der Kunsthochschulen den Lehrdeputatsumfang als angemessen, wohingegen diese Ansicht nur 23,6 Prozent der Professorinnen und Professoren an HAWs teilen und lediglich 19,6 Prozent an den kirchlichen Hochschulen. Dort beurteilen jeweils in etwa drei Viertel der Befragten den Umfang des Lehrdeputats als zu hoch. Dies sind circa 20 Prozentpunkte mehr als an Universitäten (54,4 Prozent) und circa 50 Prozentpunkte mehr als an Kunsthochschulen (27,1 Prozent).

**Abbildung 8-3:** Beurteilung des Lehrdeputatsumfangs

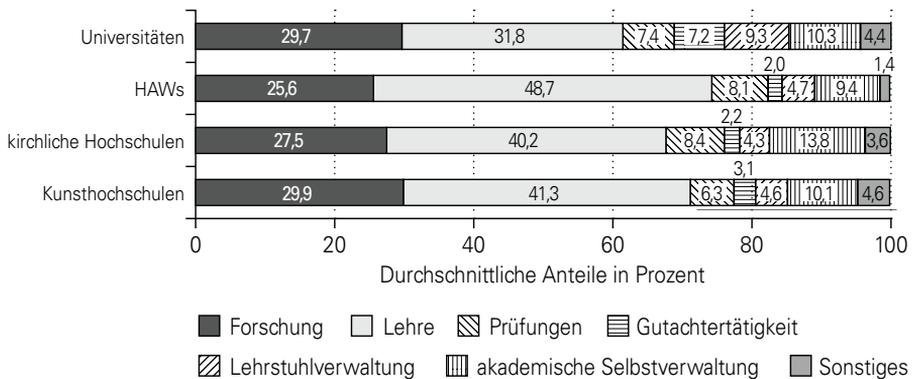
**Halten Sie den Umfang des Lehrdeputats für angemessen?**



<sup>70</sup>An den letztgenannten drei Hochschultypen wird per Definition ein stärkerer Fokus auf Lehre gelegt, welche in der vorlesungsfreien Zeit für gewöhnlich wegfällt und somit die Wochenarbeitszeit in diesem Zeitraum erheblich reduziert. Der Anteil an Professorinnen und Professoren auf Teilzeitstellen beträgt an kirchlichen und Kunsthochschulen 6,5 bzw. 14,7 Prozent, an Universitäten und HAWs drei bzw. 2,7 Prozent.

Offensichtlich betreibt die Universitätsprofessoren entgegen des in der Lehrverpflichtungsverordnung (LUFV) festgelegten Lehrdeputats weitaus mehr zeitlichen Aufwand für Lehre als vorgesehen. Konkret bedeutet das, dass die Lehrtätigkeiten der Professorinnen und Professoren mit einem Zeitanteil von 31,8 Prozent um circa zehn Prozent über dem gesetzlich vorgeschriebenen Lehrdeputat liegen. Dies geht damit einher, dass an Universitäten der durchschnittliche Zeitanteil für Forschung nicht bedeutend höher ausfällt als an den anderen Hochschultypen. Der durchschnittliche Zeitanteil, den beispielsweise Professorinnen und Professoren an HAWs für Lehre aufwenden, entspricht hingegen im Wesentlichen dem in der LUFV verankerten Lehrdeputat und ist somit erwartungsgemäß höher als an Universitäten.

**Abbildung 8-4:** Zeitliche Verteilung professoraler Tätigkeiten



Hinsichtlich der durchschnittlichen Zeitanteile für Gutachtertätigkeiten und Lehrstuhlverwaltung ist festzustellen, dass diese an Universitäten – mit einem vergleichsweise starken Mittelbau - höher ausfallen als an den anderen Hochschulen: Der durchschnittliche Anteil für Gutachtertätigkeiten ist hier jeweils in etwa dreimal, jener für Lehrstuhlverwaltung jeweils in etwa doppelt so hoch. Insgesamt verwendet die Universitätsprofessoren durchschnittlich circa ein Drittel ihrer Arbeitszeit für Prüfungen, Gutachten, Verwaltungsaufgaben und sonstige Tätigkeiten. Da zudem, wie oben geschildert, der Lehranteil mit knapp 32 Prozent überproportional hoch ist, verbleibt trotz des vergleichsweise geringen Lehrdeputats insgesamt wenig Zeit für forschende Tätigkeiten. Auf der anderen Seite bewegt sich der durchschnittliche Zeitanteil für Forschung an den HAWs relativ nah an jenem an Universitäten (25,6 Prozent versus 29,7 Prozent), vor allem bei Professorinnen und Professoren sogenannter MINT-Fächer).<sup>71</sup>

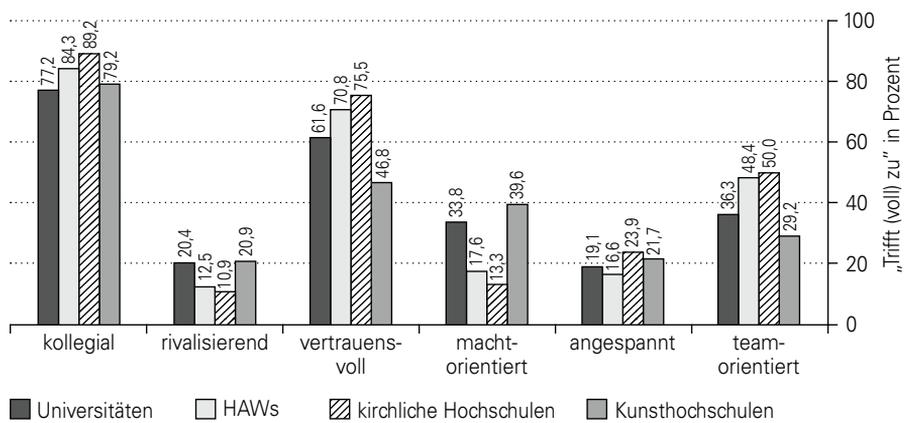
<sup>71</sup>Hierfür können mehrere Gründe ursächlich sein. Zum einen wurden nur diejenigen Professorinnen und Professoren zu Einzelheiten ihrer Forschungstätigkeit an ihrer Hochschule befragt, welche mindestens 10 % ihrer Zeit mit Forschung verbringen; dadurch fand eine Vorselektion der Antwortenden statt. Zum anderen wird insbesondere an HAWs mit einem ausgeprägten MINT-Fächer-Spektrum üblicherweise viel Forschung mit und für die Praxis betrieben.

## 8.2 Einschätzung des Arbeitsklimas, der Informations- und Kommunikationssituation sowie der Bereitschaft zum Hochschulwechsel

Unabhängig vom jeweiligen Hochschultyp beschreibt die überwiegende Majorität der Professorinnen und Professoren die Zusammenarbeit an der eigenen Fakultät als kollegial. Dementsprechend scheint rivalisierendes Verhalten an allen Hochschulen nur in geringem Umfang vorzukommen. Analog empfinden vergleichsweise wenig Professorinnen und Professoren das herrschende Arbeitsklima als angespannt.

**Abbildung 8-5:** Beurteilung des Arbeitsklimas

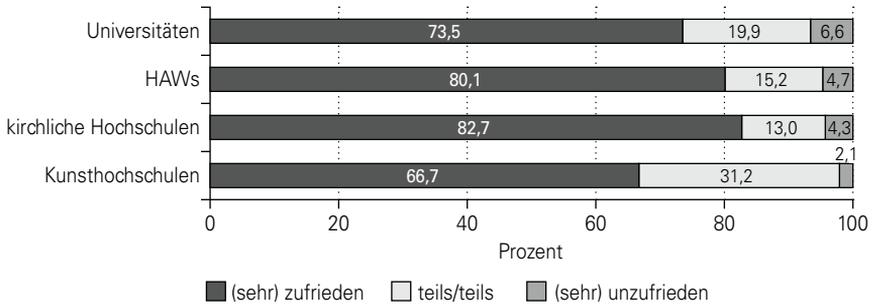
**Im Großen und Ganzen ist das Arbeitsklima an meiner Fakultät ...**



Dennoch treten auch hier erhebliche, hochschultypenabhängige Unterschiede auf: So beschreiben zwischen 60 und 75 Prozent der Professorenschaft an Universitäten, HAWs und kirchlichen Hochschulen das Fakultätsarbeitsklima als vertrauensvoll; an den Kunsthochschulen sind es hingegen lediglich 46,8 Prozent. Darüber hinaus scheint an Universitäten und Kunsthochschulen eine stärkere Macht- und geringere Teamorientierung vorzukommen als an HAWs und kirchlichen Hochschulen. So verwundert es nicht, dass die Professorinnen und Professoren an Universitäten und Kunsthochschulen nicht nur das vorherrschende Arbeitsklima negativer beschreiben, sondern auch eine geringere Zufriedenheit mit ihrem Kollegenkreis äußern.

**Abbildung 8-6:** Zufriedenheit mit Kollegenkreis

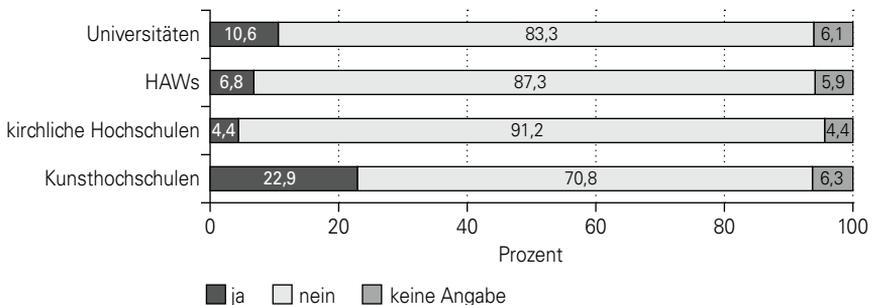
**Alles in allem bin ich mit meinem Professorenkollegenkreis ...**



Trotz dieser mehrheitlich positiven Grundeinschätzung kommt es an den Hochschulen zu teils erheblichem diskriminierendem Verhalten im Arbeitsalltag.<sup>72</sup> Zwar berichten die befragten Professorinnen und Professoren an den kirchlichen Hochschulen und HAWs am seltensten von Diskriminierungserfahrungen, doch an den Universitäten umfasst die Betroffenengruppe bereits knapp elf Prozent. Mit Abstand am häufigsten fühlen sich Professorinnen und Professoren an Kunsthochschulen Diskriminierungen ausgesetzt.

**Abbildung 8-7:** Auftreten von Diskriminierung

**Waren/sind Sie an Ihrer Hochschule Diskriminierung ausgesetzt?**



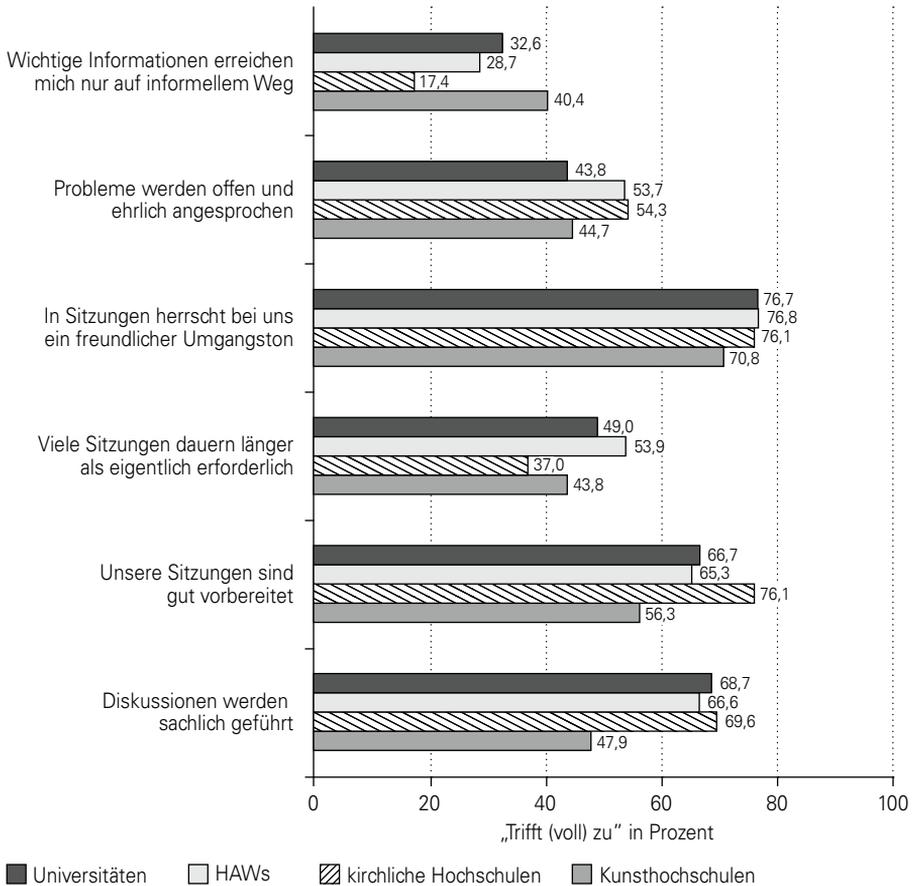
In Bezug auf die Kommunikationskultur ist eine große Mehrheit der Professorinnen und Professoren der Auffassung, dass in Sitzungen ein freundlicher Umgangston gepflegt wird. Gut vorbereitete Sitzungen erleben vor allem die Professorinnen und Professoren an den kirchlichen Hochschulen, während sachliche Diskussionen häufiger an Universitäten, HAWs und kirchlichen Hochschulen zu finden sind. Kommt es zu Problemen, so wird vornehmlich an HAWs und kirchlichen Hochschulen berichtet,

<sup>72</sup>Siehe Hofmann/Klug 2018.

dass diese offen und ehrlich angesprochen werden. Die Bewertung der Kommunikationskultur an den Kunsthochschulen fällt im Vergleich dazu zurückhaltend aus.

**Abbildung 8-8:** Beurteilung der Kommunikationskultur

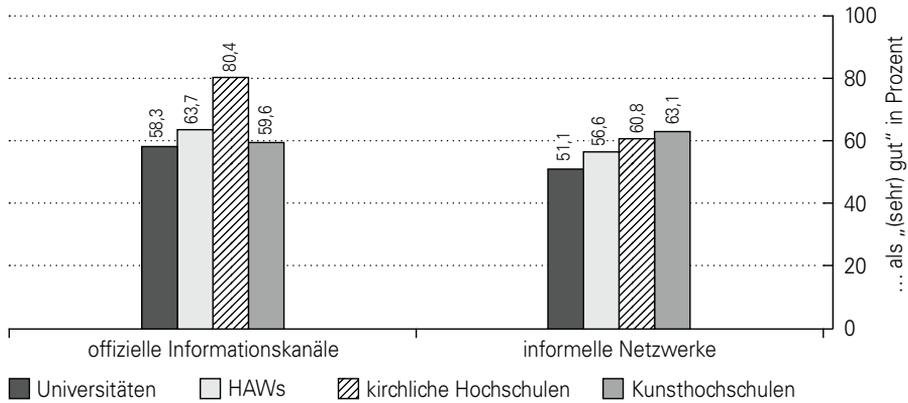
**Wie beurteilen Sie die Kommunikationskultur an Ihrer Fakultät?**



Insgesamt sehen sich Kunsthochschulprofessorinnen und -professoren – anders als beispielsweise die Professorenschaft der kirchlichen Hochschulen – besser in informelle Netzwerke als in offizielle Informationskanäle eingebunden.

**Abbildung 8-9:** Einbindung in Informationskanäle

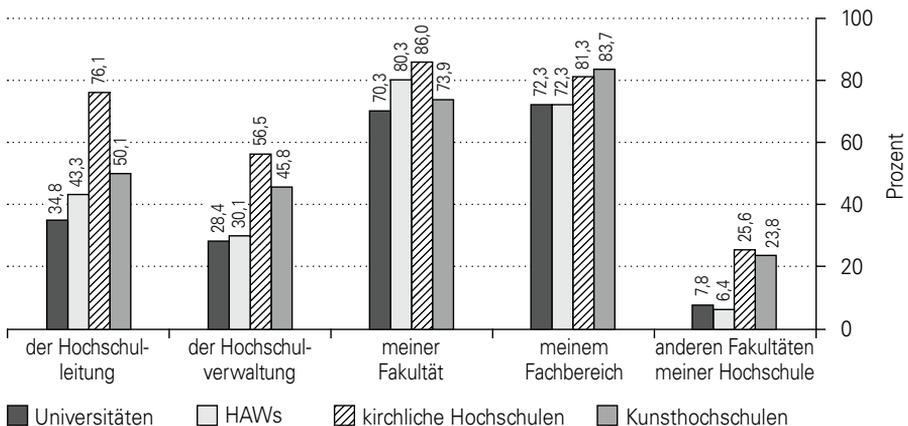
Ich beurteile meine Einbindung in ...



Was die empfundene Informiertheit über hochschulinterne Entscheidungen anbelangt, so sieht sich die Majorität der Professorinnen und Professoren über die eigene Fakultät oder den eigenen Fachbereich (sehr) gut informiert. Weitaus schlechter informiert empfinden sich Professorinnen und Professoren durch ihre Hochschulleitung respektive Hochschulverwaltung. Dabei zeigen sich erhebliche hochschulbedingte Unterschiede: Offensichtlich fühlt sich die Professorenschaft an kirchlichen Hochschulen und Kunsthochschulen von diesen um einiges besser mit Informationen versorgt als ihre Kolleginnen und Kollegen an den Universitäten und HAWs. Insgesamt scheinen Professorinnen und Professoren vor allem an Universitäten ein Gefühl unzureichender Informiertheit zu haben.

**Abbildung 8-10:** Beurteilung der Informationssituation

Alles in allem bin ich (sehr) gut informiert über die Entscheidungen in ...

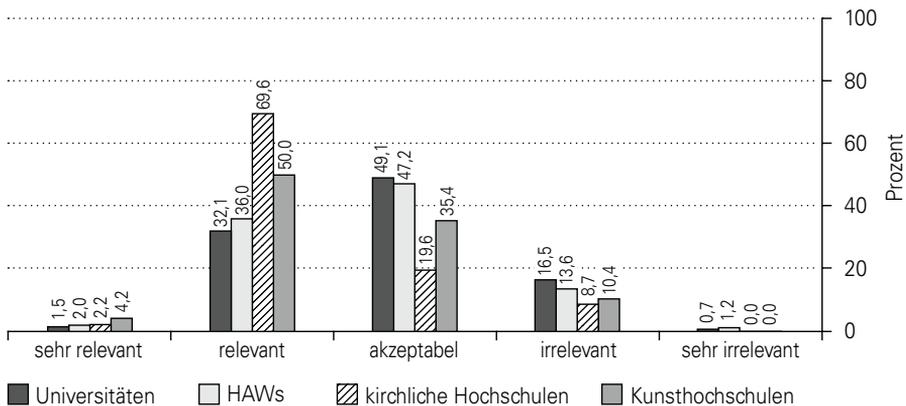


Mit Abstand am wenigsten scheinen alle Professorengruppen über Entscheidungen „fremder“, hochschuleigener Fakultäten Bescheid zu wissen. Dabei sehen sich kirchliche Hochschulen und Kunsthochschulen immerhin jeweils zu in etwa einem Viertel (sehr) gut über andere Fakultäten an ihrer Hochschule informiert, wohingegen nicht einmal zehn Prozent der Universitäts- bzw. HAW-Professorinnen und -Professoren in dieser Antwortkategorie zu finden sind.

Ein Hochschulvergleich bezüglich der Relevanz der erhaltenen Informationen zeigt, dass für die Mehrheit der Professorinnen und Professoren der kirchlichen Hochschulen der Großteil für eigene Entscheidungen (sehr) relevant ist. Diese Ansicht teilt mehr als die Hälfte der Befragten der Kunsthochschulen. Demgegenüber fällt das Urteil an Universitäten und HAWs deutlich schlechter aus: Hier sieht sich die Mehrheit der Professorinnen und Professoren mit Informationen konfrontiert, die allenfalls in akzeptablem Maße für eigene Entscheidungen nutzbar sind.

**Abbildung 8-11:** Beurteilung der Informationsrelevanz

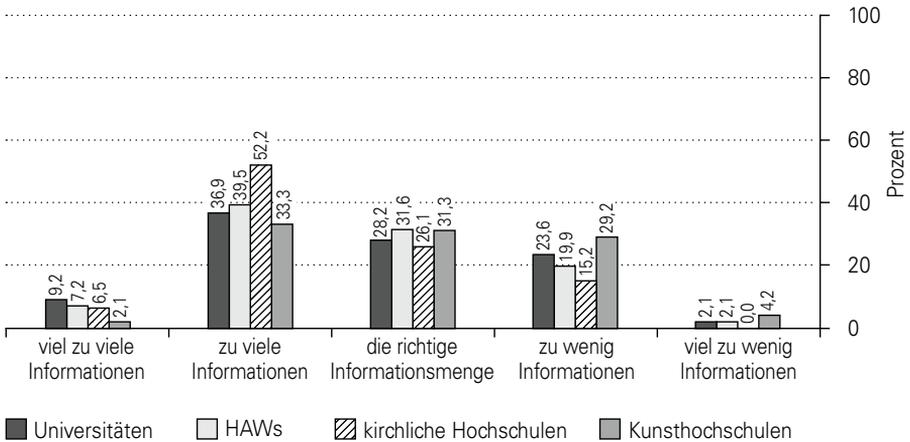
**Der Großteil der erhaltenen Informationen ist für meine Entscheidungen ...**



Bei der Einschätzung der erhaltenen Informationen sind in etwa gleich wenige Professorinnen und Professoren der Meinung, im Großen und Ganzen die richtige Menge an Informationen zu erhalten (plus/minus 30 Prozent). Ferner wird deutlich, dass über alle Hochschultypen hinweg ein (weitaus) größerer Prozentsatz der Befragten berichtet, (viel zu) viele Informationen zu erhalten als (viel zu) wenige.

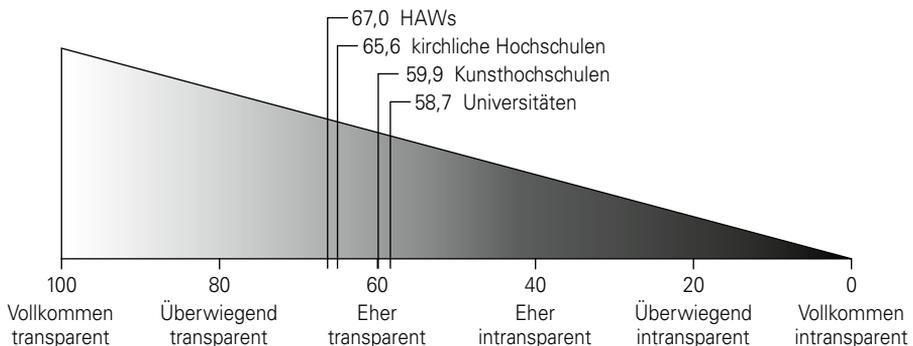
**Abbildung 8-12:** Beurteilung der Informationsmenge

**Im Großen und Ganzen erhalte ich ...**



Die Beurteilung der individuellen Informationssituation findet teilweise ihren Niederschlag in der *Transparenzwahrnehmung*<sup>73</sup> der Professorinnen und Professoren. Demnach nehmen diejenigen Professorinnen und Professoren der kirchlichen Hochschulen, welche hinsichtlich der erlebten Informationsrelevanz und Informationsmenge hohe Bewertungen abgegeben haben, ihre eigene Fakultät insgesamt transparenter wahr als ihre Kolleginnen und Kollegen an den Universitäten und Kunsthochschulen. Auf der anderen Seite wird der Transparenzgrad nur von Professorinnen und Professoren der HAWs noch höher eingeschätzt.

**Abbildung 8-13:** Wahrgenommener Transparenzgrad in Prozent

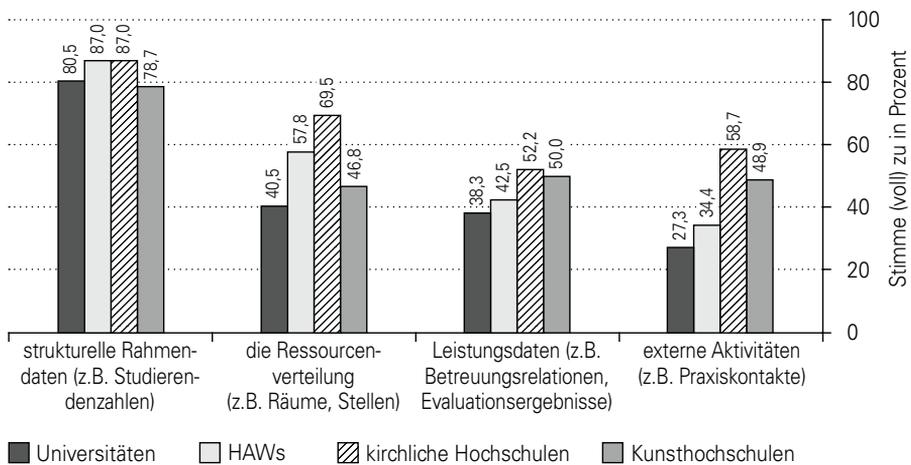


<sup>73</sup>Der Transparenzgrad gibt an, inwieweit die fakultären Strukturen und Prozesse klar und durchschaubar für den Einzelnen sind. Daher sollten die Befragten auf einer Skala zwischen 0 und 100 angeben, wie transparent sie ihre Fakultät einschätzen (Wert 0 = fakultäre Strukturen und Prozesse sind vollkommen intransparent; Wert 100 = fakultäre Strukturen und Prozesse sind vollkommen transparent).

Offenbar werden dabei Informationsarten klar unterschieden und entsprechend priorisiert. So ist zu erklären, dass Professorinnen und Professoren, welche die *durchschnittlich* erhaltenen Informationen als weitgehend irrelevant empfinden, ihre Fakultät dennoch als transparent wahrnehmen, vorausgesetzt ihre konkreten *individuellen* Informationsbedarfe werden durch eine für sie (sehr) relevante Informationsweitergabe gedeckt. Damit verbunden ist eine ausreichende Klarheit und Durchschaubarkeit der an der Fakultät vorzufindenden Strukturen und Prozesse, welche über eine bloße Informationsbereitstellung hinausgeht. Allerdings treten auch hier deutliche Hochschulunterschiede auf.

**Abbildung 8-14:** Beurteilung der Transparenz

**Im Einzelnen ist meine Fakultät für mich klar und durchsichtbar in Bezug auf ...**



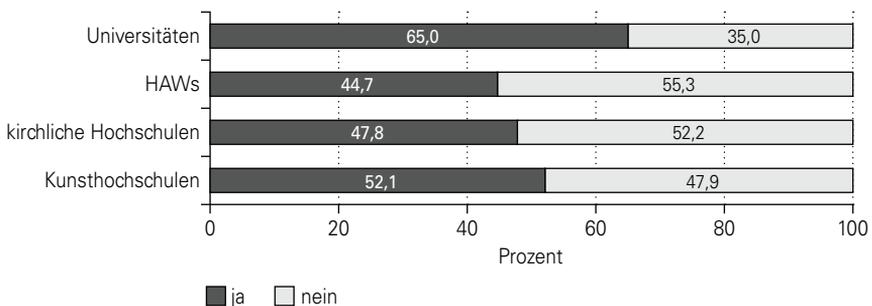
Es zeigt sich beispielsweise, dass Professorinnen und Professoren kirchlicher Hochschulen die Ressourcenverteilung an ihrer Fakultät deutlich transparenter wahrnehmen als ihre Kolleginnen und Kollegen an den HAWs (69,5 Prozent versus 57,8 Prozent). Und an den Universitäten und Kunsthochschulen erachten sogar weniger als die Hälfte der Professorinnen und Professoren die Ressourcenverteilung an ihrer Fakultät als transparent (40,5 Prozent und 46,8 Prozent). Erkennbar weniger Transparenz herrscht in Bezug auf stattfindende externe Aktivitäten der Kolleginnen und Kollegen, insbesondere an Universitäten und HAWs (27,3 Prozent und 34,4 Prozent). Hingegen beurteilen 58,7 Prozent der Professorenschaft kirchlicher Hochschulen und immerhin 48,9 Prozent der Kunsthochschulen ihre Fakultäten diesbezüglich als transparent. Ähnlich verhält es sich hinsichtlich der Leistungsdaten der Fakultäten, deren Handhabung an kirchlichen Hochschulen sowie Kunsthochschulen (mehr als) die Hälfte der Professorenschaft transparent wahrnimmt (52,2 Prozent und 50 Prozent). An Uni-

versitäten und HAWs fällt der entsprechende Prozentanteil mit 38,3 Prozent und 42,5 Prozent geringer aus.

Wie wichtig den Professorinnen und Professoren eine adäquate Information und Kommunikation seitens der Fakultät aber auch der Hochschulleitungen ist, wurde in den vorangegangenen Kapiteln deutlich. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund relevant, dass sich die Transparenzwahrnehmung der Professorinnen und Professoren offensichtlich sowohl auf deren Arbeitszufriedenheit als auch deren Wechselneigung auswirkt.<sup>74</sup>

**Abbildung 8-15:** Wechselneigung

**Wechselneigung vorhanden**



Insgesamt ist die Wechselneigung besonders ausgeprägt bei der Professorengruppe der Universitäten (65 Prozent), während sich der Anteil von wechselwilligen Professorinnen und Professoren an HAWs, kirchlichen Hochschulen und Kunsthochschulen zwischen circa 44 und 53 Prozent bewegt. Zwar ist ein Arbeitgeberwechsel im Hochschulbereich nicht ungewöhnlich, da Reputation sowie Entlohnungsstruktur in der Wissenschaft nicht zuletzt von der Anzahl an Rufen respektive Standortwechseln einer Professorin bzw. eines Professors abhängen. Allerdings machen die vorliegenden Ergebnisse deutlich, dass die Entscheidung maßgeblich von der Beurteilung der Gesamtsituation an der eigenen Hochschule beeinflusst wird.

### 8.3 Zufriedenheit mit der Arbeit der Hochschulverwaltung und den Weiterbildungsangeboten der Hochschule

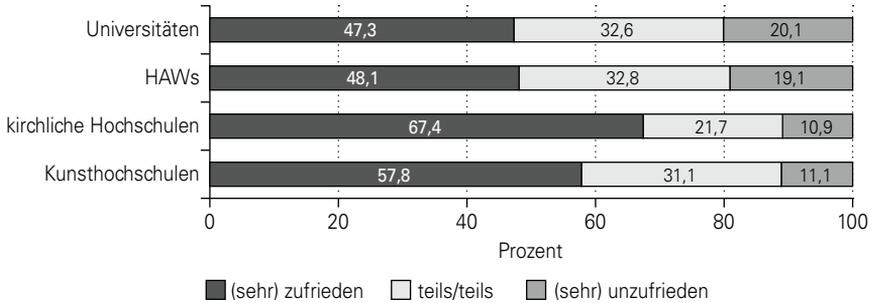
Alles in allem weisen die Professorinnen und Professoren an kirchlichen Hochschulen die größte Zufriedenheit mit der Arbeit der Hochschulverwaltung auf (67,4 Prozent), gefolgt von den Kunsthochschulen (57,8 Prozent). An HAWs und Universitäten liegt der „(sehr) zufrieden-Anteil“ demgegenüber unterhalb der 50-Prozent-Marke (48,1 Prozent und 47,3 Prozent), wohingegen der Prozentsatz an (sehr) unzufriedenen

<sup>74</sup>Siehe Hofmann/Strobel 2019.

Professorinnen und Professoren an diesen beiden Hochschultypen in etwa doppelt so hoch ist wie an kirchlichen Hochschulen und Kunsthochschulen.

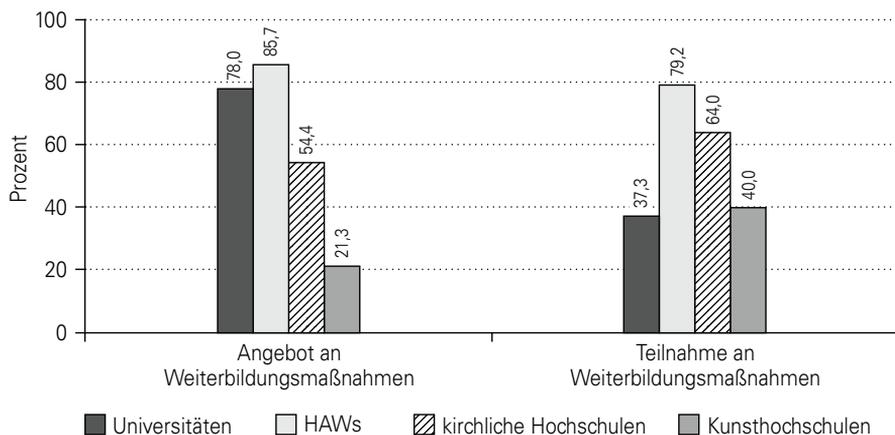
**Abbildung 8-16:** Zufriedenheit mit der Arbeit der Hochschulverwaltung

**Alles in allem bin ich mit der Arbeit der Hochschulverwaltung ...**



Wirft man darüber hinaus aus hochschulvergleichender Perspektive einen Blick auf Weiterbildungsangebote für Professorinnen und Professoren, so wird ersichtlich, dass vorrangig die Befragten der HAWs sowie Universitäten die Existenz derartiger Personalentwicklungsmaßnahmen bejahen (85,7 Prozent bzw. 78 Prozent). An den kirchlichen Hochschulen machen demgegenüber lediglich 54,4 Prozent eine entsprechende Angabe und an den Kunsthochschulen sind es sogar nur 21,3 Prozent. Doch auch wenn an Universitäten vergleichsweise viele Professorinnen und Professoren wissen, dass es professorale Weiterbildungsprogramme gibt, so ist dort der Anteil derjenigen, die daran auch tatsächlich teilnehmen, am geringsten unter allen vier Hochschultypen (37,3 Prozent).

**Abbildung 8-17:** Weiterbildungsangebote an Hochschulen



An kirchlichen Hochschulen nehmen mit 64 Prozent vergleichsweise viele Befragten an Weiterbildungsangeboten teil. An HAWs fällt dieser Wert mit 79,2 Prozent schließlich am höchsten aus. Allerdings sind diese Ergebnisse vor dem Hintergrund zu reflektieren, dass an HAWs für neuberufene Professorinnen und Professoren die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, z. B. zum Thema Hochschuldidaktik, in Bayern verpflichtend ist.

## 9 Limitationen und Ausblick

Ob Bologna, Education Technology, Globalisierung oder New Public Management – der Bildungssektor ist immer wieder neuen Impulsen ausgesetzt und befindet sich seit Jahren im Wandel. Dies hat nicht nur Konsequenzen für Studium und Studierende, sondern wirkt sich auch auf das Arbeiten an den Hochschulen aus. Umso wichtiger ist es, hochschulpolitische Entscheidungen, welche auf die Stärkung des Wissenschaftsstandorts ausgerichtet sind, auf Basis belastbarer Daten zu treffen. Für Studierende und den wissenschaftlichen Nachwuchs kann dabei umfangreich auf Datenmaterial zurückgegriffen werden; wenn es jedoch um die Gruppe der Professorinnen und Professoren geht, tut sich hier bisher eine Lücke auf. *ProfQuest* richtet daher mit seiner landesweiten Professorenbefragung den Blick auf eine Personengruppe, die in der Hochschulforschung bislang vergleichsweise wenig Beachtung findet. Die Befragung ist als Längsschnittuntersuchung angelegt und gibt einen Einblick, wie zufrieden Professorinnen und Professoren mit der Arbeitssituation an ihren Hochschulen sind. Mit 2.199 verwertbaren Fragebögen liegt eine beachtlich große Stichprobe vor. Jedoch bestehen, wie das häufig bei empirischen Untersuchungen der Fall ist, auch hier einige Limitationen.

Zum einen beruhen die vorliegenden Daten auf subjektiven Einschätzungen der befragten Professorinnen und Professoren. Weil der Schwerpunkt der Studie jedoch darin besteht sichtbar zu machen, wie Hochschulprofessorinnen und -professoren ihre Arbeitsbedingungen beurteilen, erscheint dieser Ansatz angemessen, da er die inhärent subjektive Natur der Fragestellung erfasst und abbildet. Dies steht auch im Einklang mit vergleichbaren empirischen Untersuchungsdesigns. Zum anderen bedingt der Querschnittscharakter der Daten, dass Rückschlüsse auf die Kausalität etwaiger Zusammenhänge nur begrenzt möglich sind. Zudem zeichnen Durchschnittsbetrachtungen ein eindimensionales Bild der Wirklichkeit und führen mitunter zu Verzerrungen. Schließlich wurde auf die Erfassung von Kontextfaktoren verzichtet, was weiterführende Studien über bestehende Wirkungszusammenhänge und Interdependenzen, insbesondere Multi-Level-Analysen, ermöglichen würde.

Trotz dieser Limitationen liefert *ProfQuest* wichtige Erkenntnisse darüber, wie Professorinnen und Professoren ihre Forschungs- und Lehrbedingungen an den bayerischen Hochschulen im Großen und Ganzen beurteilen. Insbesondere wird erkennbar, wie zufrieden die Professorinnen und Professoren sind und welche Gegebenheiten sie als hinderlich oder kritisch für ihr erfolgreiches Arbeiten und Wirken an der Hochschule empfinden. Dadurch werden bestehende, hochschulspezifische Verbesserungspotentiale sichtbar, wie beispielsweise im Hinblick auf die Gestaltung der Lehrsituation oder die Ausgestaltung der Informations- und Kommunikationsstrategien. Dies ist nicht nur förderlich für einen kritischen Diskurs an Hochschulen über die herrschenden Arbeitsbedingungen, sondern ermöglicht es den Verantwort-

lichen in Hochschulmanagement und -politik, den professoralen Leistungsträgerinnen und -trägern ein optimales Umfeld zum Forschen und Lehren zu schaffen, um auch künftig (inter-)national wettbewerbsfähig zu bleiben.

---

Hinweis: Die zweite Professorenbefragung widmet sich dem Themenschwerpunkt der digitalen Transformation der Hochschulen. Der entsprechende Daten- und Methodenbericht liegt in 2020 vor.

---

## 10 Quellenverzeichnis

Bogumil, J. (2017): 20 Jahre Neues Steuerungsmodell – Eine Bilanz. In: Brüning, C./Schliesky, U. [Hrsg.] Kommunale Verwaltungsreform, S. 13–30.

Böhmer, S. et al. (2011): Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten. iFQ-Working Paper No. 8, März 2011, Bonn.

Brenke, K. (2015): Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden. In: DIW Wochenbericht Nr. 32+33, S. 715–722.

Case, J. (1995): Open-book management: The coming business revolution. New York

Damrath, C. (2006): Studienzufriedenheit – Modelle und empirische Befunde. In: Übergänge im Bildungssystem (1. Auf.). Wiesbaden, S. 227–293.

Grützmaker, J. et al. (2018): Gesundheit Studierender in Deutschland 2017. Hannover, Berlin, Hamburg.

Heublein, U./Schmelzer, R. (2018): Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Berechnungen auf Basis des Absolventenjahrgangs 2016. Hannover.

Hofmann, Y.E. (2008): Steuerung durch Transparenz. Die Rolle transparenzinduzierter Emotionen bei der Realisierung von Koordinations- und Motivationswirkung. Stuttgart.

Hofmann, Y.E./Kanamüller, A. (2019a): Wie zufrieden sind die Professorinnen und Professoren an den Universitäten Bayerns? Eine fächerspezifische Standortbestimmung auf Basis der landesweiten Professorenbefragung ProfQuest. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 2/2019, S. 84–95.

Hofmann, Y.E./Kanamüller A. (2019b): Die fächerspezifische Zufriedenheit bayerischer Professorinnen und Professoren an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Working Paper, München.

Hofmann, Y.E./Klug, C. (2018): Gleiche unter Gleichen: Diskriminierung an Hochschulen aus Sicht von Professorinnen und Professoren. Forschung und Lehre, 9/18, S. 782–783.

Hofmann, Y.E./Strobel, (2019): Transparency goes a long way: Information transparency and its effect on job satisfaction and turnover intentions of the professoriate. Working Paper, München.

Hunger U. (2003) Brain drain oder brain gain: Migration und Entwicklung. In: Thränhardt, D./Hunger, U. [Hrsg.]: Migration im Spannungsfeld von Globalisierung und Nationalstaat. Sonderheft 22/2003. Wiesbaden, S. 58–75.

Jacob, A. K./ Teichler, U. (2011): Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung in den Jahren 2007/08. (Hrsg.) Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bonn.

Jost, T./Scherer, E. (2011): Bologna-Prozess und neues Steuerungsmodell – auf Konfrontationskurs mit universitären Identitäten. Diskussionsbeitrag Nr. 474, Hagen.

Kehm; B.M./Lanzendorf; U. (2005): Strukturelle Entwicklung und Steuerung des Hochschulwesens; Wissenskulturen, Studienreform und Lehre. In: Teichler, U./Tippelt, R. [Hrsg.], Hochschullandschaft im Wandel. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 50. Weinheim et al., S. 41–55.

Kidwell, R.E./Scherer, P.M. (2001): Layoffs and their ethical implications under scientific management, quality management, and open-book management. In: Journal of Business Ethics, 29 (1/2), S. 113–124.

Kienzle, S./Horneffer, B. (2018): Bildung und Kultur. Forschung und Entwicklung an Hochschulen: Überprüfung der FuE-Koeffizienten 2017. Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017; 2013; 2008): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld.

Kuhlmann, S. (2006): Hat das »Neue Steuerungsmodell« versagt? In: VM Verwaltung & Management, S. 149–152.

Leszczensky, M. (2007): Hochschulreform und Kapazitätsverordnung - Umfeldänderungen. Hochschulreform und Kapazitätsverordnung - Umfeldänderungen. Wissenschaftsrecht, Beiheft 18, S. 38–59.

Neusel, A./Poppenhusen, M. (2002): Universität Neu Denken: Die Internationale Frauenuniversität „Technik und Kultur“. Opladen.

o.V. (2015): Personalbestand an den Hochschulen in Bayern. Bayerisches Landesamt für Statistik [Hrsg.]. Fürth.

o.v. (2017): Leitlinien zur Transparenz in der Forschung und Wissenschaft. Thüringer Landesrektorenkonferenz, Jena.

Pauli, R. (2015): Transparenz an Hochschulen. Die Forschung bleibt anonym. <https://taz.de/Transparenz-an-Hochschulen/!5211753/>, Aufgerufen am 13.11.2017.

Petersen, T. (2017): Arbeitszufriedenheit: Bürokratie an den Universitäten schadet der Lehre. In: Forschung und Lehre, Ausgabe 1(17), S. 974–976.

Schaeper, H./Briedis, K. (2004): Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform. HIS-Kurzinformation A6/2004. Hannover.

Schmidt, B. (2010): Mit gutem Beispiel voran? Eine empirische Studie zum veränderungs- und innovationsbezogenen Handeln von Professorinnen und Professoren. In: Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung 1/2010, S. 46–63.

Statistisches Bundesamt (2013): Fächersystematik. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Teichler, U./Höhle, E. (2013): The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries [Hrsg.]. Dordrecht.

Vogel, B. et al. (2019): Orte des Selbststudiums 2018. Eine empirische Studie zur zeitlichen und räumlichen Organisation des Lernens von Studierenden. Hannover

Wintermantel, M. et al. (2008): „Brain Drain“: Gibt es in Deutschland zu wenig Möglichkeiten für Spitzenforscher? ifo Schnelldienst, ifo Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München. München, 4 (61), S. 3–18.

## 11 Anhang

### Anhang 1:

#### Kurzbeschreibung ausgewählter Lehrmethoden und Techniken

- *Artificial Intelligence*: Mittels eines Computers werden studentische Entscheidungsstrukturen nachgebildet und für die Lehrplanung genutzt. Es handelt sich dabei zumeist um lernende Systeme, die Verhaltensprognosen ermöglichen.
- *Learning Management Systeme*: Mit Hilfe von Learning Management Systemen werden den Studierenden online auf einer Lernplattform Lerninhalte respektive Lehrmaterialien zur Verfügung gestellt. Da hierüber auch organisatorische Aspekte des Lehrbetriebs übernommen werden können, stellt diese Form der Kommunikation zwischen Lehrenden und Lernenden häufig eine Entlastung für die Lehrenden dar.
- *Blended Learning*: Es handelt sich hierbei um eine Lehr- bzw. Lernform, die eine Kombination zwischen E-Learning (ort- und zeitunabhängig) und Präsenzveranstaltung (direkte Interaktion zwischen Dozierenden und Studierenden, face-to-face) darstellt.
- *Clicker-Abfrage*: Dozierende richten während ihren Lehrveranstaltungen Fragen mit mehreren Antwortoptionen an die Studierenden. Diese antworten mit Hilfe eines kleinen Abstimmungsgeräts durch drücken einer Antwortoptionen. Die Geräte übermitteln die Antworten der Studierenden unmittelbar an einen Computer, der die Antwortverteilung berechnet und sogleich sichtbar macht (meist mittels Beamer).
- *Flipped Classroom (inverted teaching)*: Die Stoffvermittlung erfolgt überwiegend im Selbststudium (ortsunabhängig), so dass auf Basis der zuvor von den Studierenden selbst erarbeiteten Inhalte die Präsenzveranstaltungen vor allem für Diskussionen sowie die Anwendung des Wissens auf konkrete (Praxis-)Fragen genutzt werden können.
- *Foren/Blogs*: Eine Online-Plattform, die zum Austausch und zur Interaktion zwischen Studierenden und Lehrenden dient.
- *Gamification*: Hierbei werden spieltypische Elemente im eigentlich spielfremden Lernkontext genutzt, z.B. über spielerische Lernapplikationen zur Wissenswiederholung und -vertiefung. Der spielerische Umgang mit ansonsten wenig motivierenden oder sehr komplexen Lerninhalten soll Lernerfolg und Lernmotivation erhöhen.
- *Just-in-Time Teaching (JiTT)*: Kerngedanke ist es, die Vorlesungsinhalte flexibel auf die inhaltlichen Bedürfnisse der Studierenden auszurichten, indem im Vorfeld die Studierenden via Internet Fragen zum Lernstoff beantworten müssen. Je nachdem, wie die Antworten ausfallen, kann der Dozierende dann die nächste Lehrveranstaltung inhaltlich ausrichten.

- *Learning Analytics*: Auf Basis von Daten, die von Studierenden oder seitens der Hochschule generiert werden, werden Datenanalysen durchgeführt, mit deren Hilfe künftige Leistungen oder eventuell bestehende Problemfelder prognostizierbar werden sollen.
- *MOOCs (Massive Open Online Course; offener Massen-Online-Kurs)*: MOOCs bezeichnen offene Onlinekurse, bei denen die Wissensvermittlung via Videos sowie das zur Verfügung stellen von Lernmaterial erfolgt. Diese Kurse sind in der Regel für einen großen Teilnehmerkreis gedacht (ohne Zulassungs- oder Teilnehmerbeschränkung). Darüber hinaus können MOOCs beispielsweise als Diskussionsforum sowie als virtuelle Lerngruppe genutzt werden und eine Interaktion zwischen Dozierenden und Studierenden ermöglichen.
- *Peer Instruction (PI)*: Peer Instruction ist eine Methode zur Bearbeitung von Verständnisschwierigkeiten bei Studierenden, welche sich auch für größere Auditorien eignet. Studierende werden in der Veranstaltung zu Fachdiskussionen aktiviert. Dies geschieht, indem während der Lehrveranstaltung, i.d.R. digital unterstützt; Verständnisfragen mit drei bis vier Antwortoptionen gestellt werden, worauf die Studierenden unmittelbar via Handy oder mithilfe von sogenannten Clickern (kleinen Abstimmungsgeräte) abstimmen, welche Antwortoption sie für die richtige halten. Nach einer Diskussion mit den Peers (Sitznachbarn) erfolgt eine erneute Abstimmungsrunde. Da die Abstimmungsergebnisse unmittelbar sichtbar sind, kann der Dozierenden erkennen, ob die Studierenden den Lernstoff verstanden haben und kann bei Bedarf den Lehrveranstaltungsinhalt entsprechend ausrichten. Insgesamt wird dadurch das Zusammenhangsverständnis gefördert und eine zeitnahe Rückmeldung über den aktuellen Wissensstand gegeben (sowohl für den Dozierenden als auch für die Studierenden).
- *Podcast*: Studierenden werden online Mediendateien zu Lehrinhalten und oder Zusatzmaterial zur Verfügung gestellt.
- *Problembasiertes Lernen (PBL)*: PBL ist eine praxisorientierte Methode, die die Studierenden dazu befähigt, selbständig zu denken und eigene Fragen zu formulieren, deren Beantwortung über die Lösung des gestellten Problems das notwendige Faktenwissen konstituiert und komplettiert. PBL ist ein Problemlöseschema, das eine klar strukturierte Herangehensweise an Problemstellungen in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern fördert.

Weiterführende Literatur:

Deterding, S. et al. (2011): Gamification: Using Game Design Elements in Non-Gaming Contexts. presented at 29th CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, May 7–12, 2011, Vancouver, BC, Canada.

Handke, J./Sperl, A. (2012) [Hrsg.]: Das Inverted Classroom Model. Oldenbourg, München.

Mazur, E. (1997). Peer Instruction: A User's Manual. Upper Saddle River.

Novak, G.M. et al. (1999). Just in time teaching: Blending active learning with web technology. Upper Saddle River.

Sauter, A./Sauter, W. (2002): Blended Learning. Effiziente Integration von E-Learning und Präsenztraining. Luchterhand, Neuwied.

Schulmeister, R. (2013) [Hrsg.]: MOOCs – Massive Open Online Courses. Offene Bildung oder Geschäftsmodell? Waxmann, Münster, New York, München et al.

Weber, A. (2007). Problem-Based-Learning. Ein Handbuch für die Ausbildung auf der Sekundarstufe II und der Tertiärstufe. Bern.

**Anhang 2:****Tabellarische Übersicht deskriptiver Antwortmerkmale ausgewählter Fragen für Universitäten nach Fächergruppen**

Anmerkung: Im Folgenden sind zu Gunsten der Übersichtlichkeit Ausfüllanweisungen, Detailerläuterungen zu den Fragen sowie Filterfunktionen, welche im Originalfragebogen enthalten waren, nicht wiedergegeben.

|   | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften       | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                      |
|---|--|---------------------------------|---|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| <b>A Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation</b>         |  |                                 |   |                               |                                  |                                |
| <i>1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden</i>            |  |                                 |   |                               |                                  |                                |
| Alles in allem bin ich mit meiner Arbeitssituation ...        | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 207             | M = 2,4<br>SD = 0,9<br>N = 344  | M = 2,9<br>SD = 1,0<br>N = 189          | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 93 | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 230   | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 101 |
| <b>Im Einzelnen bin ich mit ...</b>                           |  |                                 |   |                               |                                  |                                |
| ... den Lehrbedingungen                                       | M = 2,4<br>SD = 0,9<br>N = 209             | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 343  | M = 2,5<br>SD = 1,0<br>N = 191          | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 91 | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 226   | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 100 |
| ... den Möglichkeiten zu forschen                             | M = 2,8<br>SD = 1,0<br>N = 209             | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 345  | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 184          | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 91 | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 222   | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 101 |
| ... meiner Zeitaufteilung zwischen Lehren und Forschen        | M = 3,2<br>SD = 1,0<br>N = 207             | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 345  | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 185          | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 92 | M = 3,3<br>SD = 1,1<br>N = 227   | M = 3,5<br>SD = 1,1<br>N = 101 |
| ... dem Verwaltungsaufwand für meinen Lehrbetrieb             | M = 3,4<br>SD = 1,1<br>N = 208             | M = 3,3<br>SD = 1,1<br>N = 342  | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 190          | M = 3,6<br>SD = 1,0<br>N = 92 | M = 3,7<br>SD = 1,1<br>N = 223   | M = 3,7<br>SD = 1,1<br>N = 99  |
| ... dem zeitlichen Aufwand für akademische Selbstverwaltung   | M = 3,5<br>SD = 1,1<br>N = 204             | M = 3,4<br>SD = 1,1<br>N = 343  | M = 3,0<br>SD = 1,1<br>N = 182          | M = 3,4<br>SD = 1,1<br>N = 90 | M = 3,5<br>SD = 1,1<br>N = 223   | M = 3,7<br>SD = 1,1<br>N = 99  |
| ... den Lehrräumen (Hörsäle, Seminarräume, Sprachlabor, etc.) | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 207             | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 344  | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 188          | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 92 | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 225   | M = 2,6<br>SD = 1,2<br>N = 102 |
| ... den Forschungsräumen (Labors, Werkstätten, etc.)          | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 113             | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 298  | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 186          | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 90 | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 122   | M = 2,5<br>SD = 1,2<br>N = 65  |
| ... den Studierendenzahlen                                    | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 209             | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 344  | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 190          | M = 2,4<br>SD = 0,9<br>N = 91 | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 226   | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 102 |
| ... der Studierendenmotivation                                | M = 3,0<br>SD = 1,1<br>N = 208             | M = 2,9<br>SD = 1,0<br>N = 347  | M = 2,6<br>SD = 0,9<br>N = 191          | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 92 | M = 2,9<br>SD = 1,0<br>N = 225   | M = 3,0<br>SD = 1,1<br>N = 103 |

|  | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften       | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                      |
|--|--|---------------------------------|---|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| ... den Betreuungsrelationen                               | M = 3,4<br>SD = 1,2<br>N = 205             | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 345  | M = 3,2<br>SD = 1,0<br>N = 185          | M = 2,9<br>SD = 1,3<br>N = 92 | M = 2,7<br>SD = 1,3<br>N = 226   | M = 2,9<br>SD = 1,3<br>N = 100 |
| ... der Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 208             | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 346  | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 191          | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 92 | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 226   | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 103 |
| ... der Zusammenarbeit mit dem Dekanat                     | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 207             | M = 2,1<br>SD = 1,1<br>N = 336  | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 188          | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 92 | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 223   | M = 2,1<br>SD = 1,1<br>N = 100 |
| ... der Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung            | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 200             | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 335  | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 164          | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 87 | M = 2,6<br>SD = 1,2<br>N = 221   | M = 2,7<br>SD = 1,3<br>N = 96  |

**Wie hoch schätzen Sie Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit insgesamt (in Stunden pro Woche)**

|                                  |                                  |                                 |                                  |                                 |                                 |                                  |
|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| ... während der Vorlesungszeit   | M = 57,8<br>SD = 9,0<br>N = 205  | M = 56,1<br>SD = 9,7<br>N = 346 | M = 58,5<br>SD = 12,3<br>N = 191 | M = 57,6<br>SD = 11,2<br>N = 93 | M = 56,6<br>SD = 9,4<br>N = 227 | M = 54,8<br>SD = 11,2<br>N = 102 |
| ... in der vorlesungsfreien Zeit | M = 52,3<br>SD = 10,0<br>N = 206 | M = 52,2<br>SD = 9,7<br>N = 346 | M = 56,0<br>SD = 11,9<br>N = 191 | M = 53,2<br>SD = 11,3<br>N = 93 | M = 49,5<br>SD = 9,5<br>N = 227 | M = 49,3<br>SD = 10,8<br>N = 102 |

**Mit Blick auf Ihre eigene Fakultät: Wie würden Sie das dort herrschende Arbeitsumfeld beschreiben?**

**Im Großen und Ganzen ist das Arbeitsklima an meiner Fakultät ...**

|                     | <i>1 = trifft voll zu bis 5 = trifft überhaupt nicht zu</i> |                                |                                |                               |                                |                                |
|---------------------|---|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| ... kollegial       | M = 1,8<br>SD = 0,9<br>N = 209                              | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 349 | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 192 | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 92 | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 231 | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 103 |
| ... rivalisierend   | M = 3,7<br>SD = 1,0<br>N = 209                              | M = 3,5<br>SD = 1,1<br>N = 347 | M = 3,3<br>SD = 1,1<br>N = 192 | M = 3,2<br>SD = 1,1<br>N = 92 | M = 3,5<br>SD = 1,0<br>N = 229 | M = 3,5<br>SD = 1,1<br>N = 99  |
| ... vertrauensvoll  | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 208                              | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 344 | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 190 | M = 2,4<br>SD = 0,9<br>N = 93 | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 229 | M = 2,4<br>SD = 0,9<br>N = 99  |
| ... machtorientiert | M = 3,3<br>SD = 1,1<br>N = 207                              | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 344 | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 192 | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 92 | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 229 | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 100 |
| ... angespannt      | M = 3,7<br>SD = 1,0<br>N = 208                              | M = 3,5<br>SD = 1,1<br>N = 347 | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 192 | M = 3,3<br>SD = 1,2<br>N = 93 | M = 3,7<br>SD = 1,0<br>N = 230 | M = 3,6<br>SD = 1,0<br>N = 97  |
| ... teamorientiert  | M = 2,8<br>SD = 1,0<br>N = 207                              | M = 2,9<br>SD = 1,0<br>N = 346 | M = 3,0<br>SD = 1,0<br>N = 190 | M = 2,9<br>SD = 1,0<br>N = 92 | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 230 | M = 3,0<br>SD = 1,1<br>N = 99  |

|  | Rechts-, Wirtschaftswissenschaften                          | Mathematik, Naturwissenschaften    | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften                  | Ingenieurwissenschaften                                       | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                      |
|--|---|------------------------------------|--|---|----------------------------------|--------------------------------|
| <b>Wie beurteilen Sie die Kommunikationskultur an Ihrer Fakultät?</b>          |   |                                    |  |   |                                  |                                |
|  | <i>1 = trifft voll zu bis 5 = trifft überhaupt nicht zu</i> |                                    |  |   |                                  |                                |
| Wichtige Informationen erreichen mich nur auf informellem Weg                  | M = 3,3<br>SD = 1,2<br>N = 208                              | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 349     | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 190                           | M = 3,2<br>SD = 1,1<br>N = 92                                 | M = 3,3<br>SD = 1,3<br>N = 229   | M = 3,4<br>SD = 1,1<br>N = 101 |
| Probleme werden offen und ehrlich angesprochen                                 | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 208                              | M = 2,7<br>SD = 1,0<br>N = 348     | M = 3,3<br>SD = 1,0<br>N = 189                           | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 92                                 | M = 2,7<br>SD = 1,0<br>N = 230   | M = 2,7<br>SD = 1,0<br>N = 101 |
| In Sitzungen herrscht bei uns ein freundlicher Umgangston                      | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 208                              | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 348     | M = 2,2<br>SD = 0,8<br>N = 188                           | M = 2,1<br>SD = 0,8<br>N = 93                                 | M = 1,9<br>SD = 0,8<br>N = 230   | M = 1,8<br>SD = 0,8<br>N = 101 |
| Viele Sitzungen dauern länger als eigentlich erforderlich                      | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 207                              | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 348     | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 188                           | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 93                                 | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 231   | M = 2,6<br>SD = 1,3<br>N = 101 |
| Unsere Sitzungen sind gut vorbereitet  | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 208                              | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 347     | M = 2,5<br>SD = 0,9<br>N = 187                           | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 93                                 | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 231   | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 100 |
| Diskussionen werden sachlich geführt.  | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 208                              | M = 2,2<br>SD = 0,8<br>N = 348     | M = 2,4<br>SD = 0,9<br>N = 187                           | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 93                                 | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 231   | M = 2,3<br>SD = 0,8<br>N = 101 |
|  | <i>1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden</i>          |                                    |  |   |                                  |                                |
| Alles in allem bin ich mit meinem Professorenkollegenkreis...                  | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 207                              | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 344     | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 191                           | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 93                                 | M = 2,0<br>SD = 0,8<br>N = 231   | M = 2,1<br>SD = 0,8<br>N = 102 |
| <b>Derzeitige Ausstattung der Professur:</b>                                   |   |                                    |  |   |                                  |                                |
| Anzahl der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiterstellen insgesamt | M = 3,8<br>SD = 2,9<br>N = 196                              | M = 6,9<br>SD = 6,5<br>N = 328     | M = 11,8<br>SD = 16,3<br>N = 150                         | M = 15,3<br>SD = 14,7<br>N = 89                               | M = 3,9<br>SD = 5,0<br>N = 203   | M = 5,4<br>SD = 11,5<br>N = 86 |
| davon drittmittelfinanzierte Stellen   | M = 1,1<br>SD = 2,0<br>N = 210                              | M = 4,0<br>SD = 5,0<br>N = 350     | M = 4,0<br>SD = 6,5<br>N = 192                           | M = 10,2<br>SD = 12,5<br>N = 93                               | M = 1,2<br>SD = 2,9<br>N = 231   | M = 2,4<br>SD = 8,1<br>N = 103 |
| Anzahl der Räume   | M = 4,8<br>SD = 2,5<br>N = 200                              | M = 8,1<br>SD = 9,1<br>N = 322     | M = 7,6<br>SD = 12,6<br>N = 154                          | M = 11,6<br>SD = 9,7<br>N = 79                                | M = 4,6<br>SD = 4,0<br>N = 212   | M = 6,3<br>SD = 8,1<br>N = 92  |
| davon drittmittelfinanzierte Räume   | M = 0,6<br>SD = 1,6<br>N = 210                              | M = 0,4<br>SD = 1,6<br>N = 350     | M = 0,4<br>SD = 1,7<br>N = 192                           | M = 0,5<br>SD = 2,8<br>N = 93                                 | M = 0,4<br>SD = 1,2<br>N = 231   | M = 0,3<br>SD = 0,8<br>N = 103 |
| Sachmittelvolumen (Modalwert der Nennungen)                                    | 5.001 – 10.000<br>38,5%<br>N = 200                          | 5.001 – 10.000<br>29,0%<br>N = 328 | 0 – 5.000 und<br>> 50.000<br>jeweils<br>27,9%<br>N = 183 | 10.001 – 20.000 und<br>> 50.000<br>jeweils<br>18,2%<br>N = 88 | 0 – 50.000<br>50,2%<br>N = 217   | 0 – 50.000<br>35,8%<br>N = 95  |

|  | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften  | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften       | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                      |
|--|---|---------------------------------|---|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| <b>Alles in allem bin ich mit der gegenwärtigen Ausstattung meiner Professur (i. S. v. Grundausrüstung) hinsichtlich der ...</b> |   |                                 |   |                               |                                  |                                |
|  | <i>1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden</i>  |                                 |   |                               |                                  |                                |
| ... Mitarbeiterstellen   | M = 2,4<br>SD = 1,2<br>N = 205  | M = 2,8<br>SD = 1,3<br>N = 348  | M = 3,3<br>SD = 1,3<br>N = 190          | M = 2,5<br>SD = 1,2<br>N = 92 | M = 3,0<br>SD = 1,3<br>N = 226   | M = 3,0<br>SD = 1,5<br>N = 99  |
| ... Sekretariatskapazität  | M = 2,2<br>SD = 1,2<br>N = 206  | M = 2,4<br>SD = 1,3<br>N = 347  | M = 3,1<br>SD = 1,3<br>N = 188          | M = 2,5<br>SD = 1,3<br>N = 91 | M = 2,5<br>SD = 1,3<br>N = 228   | M = 2,4<br>SD = 1,4<br>N = 100 |
| ... studentische/wissenschaftlichen Hilfskräfte  | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 205  | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 343  | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 186          | M = 2,3<br>SD = 1,3<br>N = 92 | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 228   | M = 2,6<br>SD = 1,2<br>N = 99  |
| ... Räume  | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 206  | M = 2,2<br>SD = 1,1<br>N = 349  | M = 2,6<br>SD = 1,2<br>N = 190          | M = 2,5<br>SD = 1,3<br>N = 92 | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 229   | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 100 |
| ... Reisemittel  | M = 3,0<br>SD = 1,3<br>N = 204  | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 348  | M = 3,3<br>SD = 1,4<br>N = 189          | M = 2,9<br>SD = 1,4<br>N = 92 | M = 3,3<br>SD = 1,3<br>N = 228   | M = 3,0<br>SD = 1,4<br>N = 97  |
| ... Büroausstattung  | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 205  | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 348  | M = 2,5<br>SD = 1,2<br>N = 190          | M = 2,2<br>SD = 1,0<br>N = 92 | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 228   | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 100 |
| ... Investitionsmittel (z. B. für EDV)   | M = 2,5<br>SD = 1,2<br>N = 203  | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 346  | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 190          | M = 2,9<br>SD = 1,3<br>N = 92 | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 227   | M = 2,8<br>SD = 1,3<br>N = 100 |
| ... sonstige Sachmittel (z. B. Bücher)   | M = 2,5<br>SD = 1,2<br>N = 204  | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 346  | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 190          | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 90 | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 229   | M = 2,7<br>SD = 1,3<br>N = 100 |
|  | <i>1 = deutlich besser als früher; 2 = vergleichbar zu früher; 3 = deutlich schlechter als früher</i> |                                 |   |                               |                                  |                                |
| Im Vergleich zu der Ausstattungssituation, die ich zu Beginn meiner Professorenlaufbahn vorfand, ist die Grundausrüstung ...     | M = 1,9<br>SD = 0,6<br>N = 205  | M = 2,1<br>SD = 0,6<br>N = 346  | M = 2,1<br>SD = 0,6<br>N = 189          | M = 2,0<br>SD = 0,7<br>N = 91 | M = 2,0<br>SD = 0,7<br>N = 128   | M = 2,0<br>SD = 0,7<br>N = 99  |

## B Beurteilung der Lehrsituation

In den einzelnen Studiengängen habe ich in meiner Funktion als Professorin/Professor in den beiden vergangenen aktiven Semestern ca. ... SWS durchschnittlich gelehrt.

|                              |                                |                                 |                                |                               |                                |                                |
|------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| ... in Bachelorstudiengängen | M = 4,4<br>SD = 5,2<br>N = 210 | M = 6,9<br>SD = 37,3<br>N = 350 | M = 1,1<br>SD = 2,1<br>N = 192 | M = 4,0<br>SD = 3,0<br>N = 93 | M = 4,7<br>SD = 4,4<br>N = 231 | M = 4,5<br>SD = 4,6<br>N = 103 |
| ... in Masterstudiengängen   | M = 4,4<br>SD = 4,3<br>N = 210 | M = 4,9<br>SD = 6,7<br>N = 350  | M = 2,9<br>SD = 7,1<br>N = 192 | M = 5,8<br>SD = 3,6<br>N = 93 | M = 4,0<br>SD = 2,4<br>N = 231 | M = 4,3<br>SD = 5,7<br>N = 103 |

|  | Rechts-, Wirtschafts-<br>sozial-<br>wissenschaften | Mathematik,<br>Naturwissen-<br>schaften | Humanmedizin,<br>Gesundheits-<br>wissenschaften | Ingenieur-<br>wissenschaften  | Sprach- und<br>Kulturwissen-<br>schaften | Sonstiges                      |
|--|--|---|---|-------------------------------|--|--------------------------------|
| ... im Doktoranden-/Post-Doc<br>Bereich<br>(sofern für Sie zutreffend) | M = 1,2<br>SD = 1,7<br>N = 210                     | M = 2,1<br>SD = 3,8<br>N = 350          | M = 3,0<br>SD = 3,8<br>N = 192                  | M = 1,6<br>SD = 1,7<br>N = 93 | M = 1,2<br>SD = 1,5<br>N = 231           | M = 1,8<br>SD = 3,3<br>N = 103 |
| Sonstiges (z. B. Repetitorien)   | M = 1,3<br>SD = 3,2<br>N = 210                     | M = 0,5<br>SD = 1,5<br>N = 350          | M = 1,6<br>SD = 2,9<br>N = 192                  | M = 0,6<br>SD = 1,2<br>N = 93 | M = 0,7<br>SD = 4,4<br>N = 231           | M = 1,0<br>SD = 2,4<br>N = 103 |

### Wie würden Sie Ihre generelle Lehrsituation beurteilen?

|  | 1 = deutlich mehr Zeit als früher; 2 = ähnlich viel Zeit wie früher;<br>3 = deutlich weniger Zeit als früher |                                |                                |                               |                                |                                |
|--|--|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Im Vergleich zu der Lehrsituation, die ich zu Beginn meiner Professorenlaufbahn vorfand, widme ich nun meiner Lehrvorbereitung ... | M = 2,0<br>SD = 0,5<br>N = 210   | M = 2,0<br>SD = 0,5<br>N = 349 | M = 2,0<br>SD = 0,6<br>N = 190 | M = 2,1<br>SD = 0,5<br>N = 93 | M = 2,1<br>SD = 0,6<br>N = 227 | M = 2,2<br>SD = 0,6<br>N = 101 |
|  | 1 = deutlich mehr Wert; 2 = ähnlich viel Wert; 3 = deutlich weniger Wert                                     |                                |                                |                               |                                |                                |
| Im Vergleich zur Mehrzahl meiner Kolleginnen und Kollegen lege ich auf gute Lehre ...  | M = 1,7<br>SD = 0,4<br>N = 208   | M = 1,7<br>SD = 0,5<br>N = 345 | M = 1,6<br>SD = 0,5<br>N = 187 | M = 1,7<br>SD = 0,5<br>N = 90 | M = 1,7<br>SD = 0,5<br>N = 229 | M = 1,7<br>SD = 0,5<br>N = 100 |
|  | 1 = als zu gering; 2 = in Ordnung; 3 = als zu groß   |                                |                                |                               |                                |                                |
| Im Großteil meiner Lehrveranstaltungen empfinde ich die Studierendenzahl ...   | M = 2,3<br>SD = 0,5<br>N = 210   | M = 2,2<br>SD = 0,5<br>N = 349 | M = 2,2<br>SD = 0,5<br>N = 191 | M = 2,2<br>SD = 0,5<br>N = 93 | M = 2,1<br>SD = 0,5<br>N = 229 | M = 2,1<br>SD = 0,5<br>N = 102 |

### Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

|   | 1 = stimme voll zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu |                                |                                |                               |                                |                                |
|---|--|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge wirkt sich positiv auf die Lehre aus.                     | M = 3,9<br>SD = 1,1<br>N = 195                       | M = 4,0<br>SD = 1,1<br>N = 341 | M = 4,0<br>SD = 1,0<br>N = 150 | M = 4,0<br>SD = 1,1<br>N = 92 | M = 4,0<br>SD = 1,0<br>N = 228 | M = 4,2<br>SD = 1,1<br>N = 97  |
| Der Einsatz interaktiver Lehrmethoden wirkt sich positiv auf die Prüfungsleistung der Studierenden aus.       | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 202                       | M = 2,9<br>SD = 1,0<br>N = 334 | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 179 | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 91 | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 226 | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 99  |
| Der Einsatz interaktiver Lehrmethoden wirkt sich positiv auf die Studienzufriedenheit der Studierenden aus.   | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 202                       | M = 2,5<br>SD = 0,9<br>N = 331 | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 181 | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 90 | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 227 | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 99  |
| Nicht alle in der Studienordnung enthaltenen Pflichtveranstaltungen sind meines Erachtens wirklich notwendig. | M = 3,2<br>SD = 1,4<br>N = 202                       | M = 3,3<br>SD = 1,3<br>N = 341 | M = 2,2<br>SD = 1,1<br>N = 181 | M = 2,7<br>SD = 1,3<br>N = 91 | M = 3,4<br>SD = 1,4<br>N = 228 | M = 3,0<br>SD = 1,4<br>N = 101 |
| Die Lehrlast ist an unserer Fakultät gleichmäßig auf alle Professorinnen und Professoren verteilt.            | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 204                       | M = 3,1<br>SD = 1,3<br>N = 346 | M = 3,7<br>SD = 1,1<br>N = 180 | M = 3,6<br>SD = 1,0<br>N = 90 | M = 3,2<br>SD = 1,3<br>N = 229 | M = 3,3<br>SD = 1,2<br>N = 102 |

|   | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften       | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                      |
|---|--|---------------------------------|---|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Mit den richtigen Anreizen kann jeder zu mehr Engagement in der Lehre motiviert werden. | M = 3,2<br>SD = 1,2<br>N = 201             | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 342  | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 185          | M = 3,0<br>SD = 1,0<br>N = 93 | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 226   | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 100 |
| Ich bin mit meiner Lehrqualität sehr zufrieden.   | M = 2,1<br>SD = 0,6<br>N = 199             | M = 2,2<br>SD = 0,7<br>N = 345  | M = 2,2<br>SD = 0,7<br>N = 185          | M = 2,2<br>SD = 0,6<br>N = 93 | M = 2,1<br>SD = 0,6<br>N = 228   | M = 2,1<br>SD = 0,7<br>N = 101 |
| Die Studierenden wertschätzen meinen Einsatz in der Lehre nicht wirklich.               | M = 4,0<br>SD = 1,0<br>N = 202             | M = 4,0<br>SD = 0,9<br>N = 345  | M = 3,9<br>SD = 0,9<br>N = 183          | M = 4,0<br>SD = 0,9<br>N = 92 | M = 3,9<br>SD = 1,0<br>N = 228   | M = 3,9<br>SD = 1,0<br>N = 100 |

### C Beurteilung der Forschungssituation

|  | <i>1 = deutlich mehr Zeit; 2 = ähnlich viel Zeit; 3 = deutlich weniger Zeit</i> |                                     |                                     |                                    |                                     |                                    |
|--|---|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Im Vergleich zu der Forschungssituation, die ich zu Beginn meiner Professorenlaufbahn vorfand, widme ich nun meiner Forschung ...  | M = 2,2<br>SD = 0,7<br>N = 175  | M = 2,3<br>SD = 0,6<br>N = 300      | M = 2,1<br>SD = 0,7<br>N = 145      | M = 2,2<br>SD = 0,7<br>N = 76      | M = 2,1<br>SD = 0,7<br>N = 174      | M = 2,2<br>SD = 0,7<br>N = 77      |
| Die Möglichkeit zur Freistellung für Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben oder praxisbezogene Tätigkeit (im Folgenden: Forschungs-/Praxissemester) nehme ich in Anspruch: | Ja: 83,0%<br>Nein: 17,0%<br>N = 176   | Ja: 58,1%<br>Nein: 41,9%<br>N = 301 | Ja: 10,3%<br>Nein: 89,7%<br>N = 146 | Ja: 22,1%<br>Nein: 77,9%<br>N = 77 | Ja: 83,1%<br>Nein: 16,9%<br>N = 177 | Ja: 61,5%<br>Nein: 38,5%<br>N = 78 |
|  | <i>1 = stimme voll zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu</i>                     |                                     |                                     |                                    |                                     |                                    |
| Während meines Forschungs-/Praxissemesters kann ich ohne große Unterbrechung an meinen Projekten arbeiten.   | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 141  | M = 2,6<br>SD = 1,2<br>N = 171      | M = 2,8<br>SD = 1,4<br>N = 13       | M = 2,5<br>SD = 1,0<br>N = 16      | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 141      | M = 3,0<br>SD = 1,1<br>N = 47      |
| Ich bin auch während meines Forschungs-/Praxissemesters in die akademische Selbstverwaltung eingebunden  | M = 2,2<br>SD = 1,1<br>N = 140  | M = 2,4<br>SD = 1,2<br>N = 171      | M = 2,2<br>SD = 1,4<br>N = 13       | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 15      | M = 1,8<br>SD = 1,0<br>N = 143      | M = 1,8<br>SD = 1,0<br>N = 48      |
| Während meines Forschungs-/Praxissemesters nehme ich Lehrtätigkeit wahr.   | M = 3,7<br>SD = 1,2<br>N = 141  | M = 3,8<br>SD = 1,2<br>N = 169      | M = 2,4<br>SD = 1,5<br>N = 13       | M = 3,6<br>SD = 1,3<br>N = 16      | M = 4,0<br>SD = 1,2<br>N = 143      | M = 3,7<br>SD = 1,4<br>N = 47      |
| Ich nutze mein Forschungs-/Praxissemester um Kontakte ins Ausland zu pflegen.  | M = 2,1<br>SD = 1,2<br>N = 142  | M = 1,8<br>SD = 1,0<br>N = 169      | M = 1,8<br>SD = 1,1<br>N = 13       | M = 1,6<br>SD = 1,0<br>N = 16      | M = 2,1<br>SD = 1,2<br>N = 140      | M = 2,1<br>SD = 1,3<br>N = 48      |
| Die Hochschulverwaltung unterstützt mich ausreichend bei der Kontaktpflege zu internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.   | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 138  | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 166      | M = 3,4<br>SD = 1,3<br>N = 14       | M = 2,5<br>SD = 1,2<br>N = 15      | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 136      | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 47      |

|  | Rechts-, Wirtschaftswissenschaften                          | Mathematik, Naturwissenschaften  | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften         | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                       |
|--|---|----------------------------------|---|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Bitte präzisieren Sie im Folgenden, wie viel Zeit Ihnen durchschnittlich für Ihre Forschung etc. zur Verfügung steht.</b> |   |                                  |   |                                 |                                  |                                 |
|  | <i>Zeitanteile in Prozent</i>                               |                                  |   |                                 |                                  |                                 |
| Anteil <b>Forschung</b> insgesamt (inkl. Drittmittelforschung)   | M = 26,5<br>SD = 9,8<br>N = 173                             | M = 30,8<br>SD = 13,1<br>N = 300 | M = 36,0<br>SD = 18,3<br>N = 146        | M = 28,4<br>SD = 12,9<br>N = 77 | M = 25,1<br>SD = 9,4<br>N = 176  | M = 24,8<br>SD = 9,6<br>N = 75  |
| Anteil <b>Lehre</b> (inkl. Beratung und Betreuung)   | M = 34,9<br>SD = 11,0<br>N = 173                            | M = 32,5<br>SD = 10,3<br>N = 300 | M = 21,9<br>SD = 11,0<br>N = 146        | M = 28,6<br>SD = 9,5<br>N = 77  | M = 35,6<br>SD = 11,9<br>N = 176 | M = 33,8<br>SD = 11,5<br>N = 75 |
| Anteil <b>Prüfungen</b>  | M = 8,2<br>SD = 4,8<br>N = 173                              | M = 6,8<br>SD = 3,8<br>N = 300   | M = 5,7<br>SD = 3,8<br>N = 146          | M = 6,8<br>SD = 3,1<br>N = 77   | M = 9,0<br>SD = 4,3<br>N = 176   | M = 8,5<br>SD = 4,6<br>N = 75   |
| Anteil <b>Gutachtertätigkeit</b>   | M = 6,4<br>SD = 4,5<br>N = 173                              | M = 8,1<br>SD = 5,6<br>N = 300   | M = 5,9<br>SD = 5,6<br>N = 146          | M = 7,2<br>SD = 5,1<br>N = 77   | M = 7,5<br>SD = 3,9<br>N = 176   | M = 6,9<br>SD = 4,9<br>N = 75   |
| Anteil <b>Lehrstuhlverwaltung</b>  | M = 9,4<br>SD = 5,5<br>N = 173                              | M = 8,3<br>SD = 7,6<br>N = 300   | M = 7,8<br>SD = 10,1<br>N = 146         | M = 13,6<br>SD = 9,5<br>N = 77  | M = 9,8<br>SD = 6,9<br>N = 176   | M = 10,9<br>SD = 10,2<br>N = 75 |
| Anteil <b>akademische Selbstverwaltung</b> (Gremienarbeit)   | M = 11,3<br>SD = 7,6<br>N = 173                             | M = 10,9<br>SD = 8,3<br>N = 300  | M = 7,1<br>SD = 6,8<br>N = 146          | M = 11,7<br>SD = 7,9<br>N = 77  | M = 11,0<br>SD = 7,7<br>N = 176  | M = 10,6<br>SD = 7,3<br>N = 75  |
| Sonstiges  | M = 3,3<br>SD = 7,0<br>N = 173                              | M = 2,6<br>SD = 5,6<br>N = 300   | M = 15,6<br>SD = 21,2<br>N = 146        | M = 3,8<br>SD = 8,2<br>N = 77   | M = 2,0<br>SD = 3,9<br>N = 176   | M = 4,5<br>SD = 11,1<br>N = 75  |
|  | <i>1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden</i>          |                                  |   |                                 |                                  |                                 |
| Wenn Sie sich diese Verteilung ansehen: Wie zufrieden sind Sie mit dem derzeitigen Zustand?                                  | M = 3,2<br>SD = 0,9<br>N = 175                              | M = 3,0<br>SD = 1,0<br>N = 300   | M = 2,8<br>SD = 1,0<br>N = 146          | M = 3,1<br>SD = 0,9<br>N = 76   | M = 3,2<br>SD = 1,0<br>N = 176   | M = 3,2<br>SD = 1,0<br>N = 77   |
| <b>Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</b>  |   |                                  |   |                                 |                                  |                                 |
|  | <i>1 = stimme voll zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu</i> |                                  |   |                                 |                                  |                                 |
| Ich ziehe einen Großteil meiner Forschungsmotivation aus der Anerkennung durch die Scientific Community.                     | M = 2,2<br>SD = 1,1<br>N = 173                              | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 298   | M = 1,9<br>SD = 1,0<br>N = 146          | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 76   | M = 2,2<br>SD = 1,0<br>N = 177   | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 78   |
| Die Hochschulleitung geht flexibel auf individuelle Bedürfnisse der Professorenschaft ein.                                   | M = 3,3<br>SD = 1,0<br>N = 167                              | M = 3,3<br>SD = 1,0<br>N = 294   | M = 3,6<br>SD = 1,1<br>N = 145          | M = 3,3<br>SD = 1,0<br>N = 74   | M = 3,4<br>SD = 1,0<br>N = 174   | M = 2,4<br>SD = 1,2<br>N = 76   |
| Mit dem bisherigen Verlauf meiner wissenschaftlichen Karriere bin ich sehr zufrieden.  | M = 1,9<br>SD = 0,7<br>N = 172                              | M = 2,0<br>SD = 0,8<br>N = 299   | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 146          | M = 1,9<br>SD = 0,8<br>N = 76   | M = 1,9<br>SD = 0,8<br>N = 176   | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 78   |

|   | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften       | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                     |
|---|--|---------------------------------|---|-------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Die Ermöglichung von mehr Forschungszeit finde ich sehr motivierend.  | M = 1,5<br>SD = 0,6<br>N = 172             | M = 1,5<br>SD = 0,7<br>N = 297  | M = 1,8<br>SD = 0,9<br>N = 142          | M = 1,6<br>SD = 0,8<br>N = 74 | M = 1,4<br>SD = 0,6<br>N = 175   | M = 1,6<br>SD = 0,8<br>N = 77 |
| Ich bespreche berufliche Dinge auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit mit Kolleginnen/Kollegen                 | M = 1,7<br>SD = 0,9<br>N = 171             | M = 2,0<br>SD = 1,1<br>N = 299  | M = 1,7<br>SD = 1,0<br>N = 146          | M = 2,1<br>SD = 1,3<br>N = 75 | M = 1,8<br>SD = 1,0<br>N = 174   | M = 2,0<br>SD = 1,1<br>N = 77 |
| Ich habe wissenschaftlich bisher mehr erreicht als die meisten meiner Kolleginnen und Kollegen aus meiner Fakultät. | M = 2,6<br>SD = 0,9<br>N = 164             | M = 2,7<br>SD = 0,9<br>N = 294  | M = 2,5<br>SD = 1,0<br>N = 144          | M = 2,5<br>SD = 0,9<br>N = 73 | M = 2,7<br>SD = 1,0<br>N = 170   | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 73 |
| Manchmal tausche ich mit Kolleginnen/Kollegen Tipps und Hinweise aus (z. B. über Förderprogramme).                  | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 172             | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 297  | M = 2,0<br>SD = 0,8<br>N = 146          | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 75 | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 175   | M = 2,1<br>SD = 1,1<br>N = 78 |

| <b>D Beurteilung der Informationssituation</b>                          |   |                                |                                |                               |                                |                                |
|---|---|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <b>Alles in allem bin ich über die Entscheidungen in ...</b>            |   |                                |                                |                               |                                |                                |
|   | <i>1 = sehr gut informiert bis 5 = sehr schlecht informiert</i> |                                |                                |                               |                                |                                |
| der Hochschulleitung  | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 209                                  | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 346 | M = 3,4<br>SD = 1,0<br>N = 190 | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 93 | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 231 | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 102 |
| der Hochschulverwaltung   | M = 3,2<br>SD = 1,1<br>N = 208                                  | M = 3,2<br>SD = 1,0<br>N = 343 | M = 3,4<br>SD = 1,0<br>N = 190 | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 93 | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 230 | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 102 |
| meiner Fakultät   | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 208                                  | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 346 | M = 2,8<br>SD = 1,0<br>N = 190 | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 92 | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 231 | M = 2,2<br>SD = 1,1<br>N = 101 |
| anderen Fakultäten meiner Hochschule                                    | M = 4,0<br>SD = 0,9<br>N = 208                                  | M = 4,0<br>SD = 0,9<br>N = 345 | M = 4,1<br>SD = 0,9<br>N = 187 | M = 3,9<br>SD = 1,1<br>N = 92 | M = 3,9<br>SD = 1,0<br>N = 227 | M = 4,1<br>SD = 1,0<br>N = 100 |
| meinem Fachbereich<br><i>(sofern für Ihre Hochschule zutreffend)</i>    | M = 1,8<br>SD = 0,9<br>N = 117                                  | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 232 | M = 2,8<br>SD = 1,0<br>N = 139 | M = 2,2<br>SD = 1,1<br>N = 55 | M = 1,9<br>SD = 1,1<br>N = 151 | M = 1,9<br>SD = 1,1<br>N = 68  |
|   | <i>1 = sehr gut bis 5 = sehr schlecht</i>                       |                                |                                |                               |                                |                                |
| Ich beurteile meine Einbindung in offizielle Informationskanäle als ... | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 207                                  | M = 2,4<br>SD = 0,9<br>N = 344 | M = 2,9<br>SD = 1,0<br>N = 189 | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 93 | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 230 | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 101 |
| Ich beurteile meine Einbindung in informelle Netzwerke als ...          | M = 2,4<br>SD = 0,9<br>N = 207                                  | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 344 | M = 2,8<br>SD = 1,0<br>N = 187 | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 93 | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 227 | M = 2,6<br>SD = 0,9<br>N = 102 |

|   | Rechts-, Wirtschaftswissenschaften   | Mathematik, Naturwissenschaften  | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften         | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                        |
|---|--|----------------------------------|---|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| <b>Wie würden Sie die von Ihnen für Ihre Tätigkeit als Hochschullehrerin/Hochschullehrer zur Verfügung stehenden Informationen beschreiben?</b>     |  |                                  |   |                                 |                                  |                                  |
|   | <i>1 = sehr relevant bis 5 = sehr irrelevant</i>                           |                                  |   |                                 |                                  |                                  |
| Der Großteil der erhaltenen Informationen ist für meine Entscheidungen  | M = 2,8<br>SD = 0,7<br>N = 203   | M = 2,8<br>SD = 0,7<br>N = 344   | M = 2,9<br>SD = 0,7<br>N = 188          | M = 2,8<br>SD = 0,8<br>N = 92   | M = 2,8<br>SD = 0,7<br>N = 229   | M = 2,8<br>SD = 0,8<br>N = 101   |
|   | <i>1 = viel zu viele Informationen bis 5 = viel zu wenig Informationen</i> |                                  |   |                                 |                                  |                                  |
| Im Großen und Ganzen erhalte ich ...  | M = 3,4<br>SD = 1,3<br>N = 201   | M = 3,4<br>SD = 1,4<br>N = 341   | M = 3,6<br>SD = 1,4<br>N = 188          | M = 2,9<br>SD = 1,3<br>N = 92   | M = 3,4<br>SD = 1,4<br>N = 228   | M = 3,4<br>SD = 1,3<br>N = 100   |
| <b>Wie beurteilen Sie den Transparenzgrad Ihrer Fakultät in Hinblick auf die Durchschaubarkeit und Klarheit fakultärer Strukturen und Prozesse?</b> |  |                                  |   |                                 |                                  |                                  |
|   | <i>0 = vollkommen intransparent bis 100 = vollkommen transparent</i>       |                                  |   |                                 |                                  |                                  |
| Ganz pauschal gesprochen, finde ich meine Fakultät ...  | M = 61,5<br>SD = 25,3<br>N = 208   | M = 59,1<br>SD = 24,0<br>N = 349 | M = 46,8<br>SD = 23,9<br>N = 191        | M = 60,0<br>SD = 25,7<br>N = 92 | M = 61,8<br>SD = 23,0<br>N = 230 | M = 55,3<br>SD = 26,5<br>N = 102 |
| <b>Im Einzelnen ist meine Fakultät für mich klar und durchschaubar in Bezug auf ...</b>   |  |                                  |   |                                 |                                  |                                  |
|   | <i>1 = stimme voll zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu</i>                |                                  |   |                                 |                                  |                                  |
| strukturelle Rahmendaten (z.B. Studierendenzahlen)  | M = 1,7<br>SD = 0,9<br>N = 207   | M = 1,7<br>SD = 0,9<br>N = 347   | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 190          | M = 1,7<br>SD = 1,0<br>N = 92   | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 227   | M = 1,9<br>SD = 1,1<br>N = 101   |
| die Ressourcenverteilung (z.B. Räume, Stellen)  | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 207   | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 347   | M = 3,5<br>SD = 1,1<br>N = 189          | M = 2,8<br>SD = 1,3<br>N = 92   | M = 2,8<br>SD = 1,3<br>N = 227   | M = 3,0<br>SD = 1,3<br>N = 101   |
| Leistungsdaten (z.B. Betreuungsergebnisse, Evaluationsergebnisse)   | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 205   | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 346   | M = 3,2<br>SD = 1,1<br>N = 188          | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 92   | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 227   | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 100   |
| externe Aktivitäten (z.B. Praxiskontakte)   | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 204   | M = 3,1<br>SD = 1,0<br>N = 330   | M = 3,3<br>SD = 1,0<br>N = 178          | M = 3,0<br>SD = 1,0<br>N = 88   | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 224   | M = 3,2<br>SD = 1,0<br>N = 98    |
| <b>Welche Konsequenzen ergeben sich Ihres Erachtens aus einem hohen Transparenzgrad für das Arbeiten und Wirken an einer Hochschule?</b>            |  |                                  |   |                                 |                                  |                                  |
|   | <i>1 = stimme voll zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu</i>                |                                  |   |                                 |                                  |                                  |
| Der Wettbewerb wird gefördert, nicht nur innerhalb einer Fakultät, sondern auch zwischen Hochschulen.   | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 199   | M = 2,5<br>SD = 1,0<br>N = 332   | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 185          | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 89   | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 219   | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 93    |
| Die Umsetzung von Transparenz in Hochschulen erfordert eine umfangreiche (Neu-)Regelung der Zugriffsrechte auf sensible Daten.                      | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 195   | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 327   | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 183          | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 87   | M = 2,6<br>SD = 1,2<br>N = 222   | M = 2,5<br>SD = 1,2<br>N = 92    |

|   | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften       | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                     |
|---|--|---------------------------------|---|-------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Art und Umfang der Offenlegung fakultärer Strukturen und Prozesse sollten im Entscheidungsbereich der jeweiligen Fakultäten liegen.   | M = 2,4<br>SD = 1,2<br>N = 199             | M = 2,4<br>SD = 1,2<br>N = 336  | M = 2,6<br>SD = 1,2<br>N = 182          | M = 2,1<br>SD = 1,1<br>N = 89 | M = 2,4<br>SD = 1,2<br>N = 223   | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 98 |
| Transparenz wirkt sich positiv auf die Leistungsbereitschaft des Einzelnen aus.   | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 199             | M = 2,2<br>SD = 1,0<br>N = 337  | M = 1,8<br>SD = 0,8<br>N = 184          | M = 2,0<br>SD = 1,1<br>N = 88 | M = 2,1<br>SD = 1,1<br>N = 226   | M = 2,2<br>SD = 1,1<br>N = 95 |
| Ein hoher Transparenzgrad birgt die Gefahr des Informationsüberflusses.   | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 199             | M = 3,2<br>SD = 1,1<br>N = 337  | M = 3,2<br>SD = 1,1<br>N = 186          | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 87 | M = 3,0<br>SD = 1,3<br>N = 224   | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 97 |
| Mehr Transparenz ermöglicht es, Missstände frühzeitig aufzudecken.  | M = 2,1<br>SD = 0,8<br>N = 195             | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 336  | M = 1,8<br>SD = 0,8<br>N = 185          | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 87 | M = 2,0<br>SD = 0,8<br>N = 223   | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 97 |
| Mehr oder weniger Transparenz wird an der Situation nur etwas ändern, wenn die Offenlegung von Leistungsinformationen mit Sanktionen (positiven wie negativen) gekoppelt ist. | M = 3,3<br>SD = 1,2<br>N = 193             | M = 3,3<br>SD = 1,2<br>N = 332  | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 186          | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 88 | M = 3,3<br>SD = 1,3<br>N = 218   | M = 3,2<br>SD = 1,4<br>N = 94 |

### E Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung

|   | 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden          |                                |                                |                               |                                |                                |
|---|--|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Alles in allem bin ich mit der Arbeit der Hochschulverwaltung ...   | M = 2,7<br>SD = 0,9<br>N = 207                       | M = 2,6<br>SD = 0,9<br>N = 344 | M = 2,7<br>SD = 0,9<br>N = 189 | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 89 | M = 2,7<br>SD = 0,9<br>N = 229 | M = 2,8<br>SD = 1,0<br>N = 100 |
|   | 1 = stimme voll zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu |                                |                                |                               |                                |                                |
| Im Großen und Ganzen bin ich der Ansicht, dass meine Hochschule gut für den nationalen Wettbewerb gerüstet ist. | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 208                       | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 345 | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 189 | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 93 | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 230 | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 101 |

**Anhang 3:****Tabellarische Übersicht deskriptiver Antwortmerkmale ausgewählter Fragen für HAWs nach Fächerguppen**

Anmerkung: Im Folgenden sind zu Gunsten der Übersichtlichkeit Ausfüllanweisungen, Detailerläuterungen zu den Fragen sowie Filterfunktionen, welche im Originalfragebogen enthalten waren, nicht wiedergegeben.

|   | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften        | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                     |
|---|--|---------------------------------|---|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| <b>A Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation</b>         |  |                                 |   |                                |                                  |                               |
| <i>1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden</i>            |  |                                 |   |                                |                                  |                               |
| Alles in allem bin ich mit meiner Arbeitssituation ...        | M = 2,3<br>SD = 0,8<br>N = 225             | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 159  | M = 2,0<br>SD = 0,7<br>N = 10           | M = 2,4<br>SD = 0,9<br>N = 355 | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 12    | M = 2,5<br>SD = 0,8<br>N = 67 |
| <b>Im Einzelnen bin ich mit ...</b>                           |  |                                 |   |                                |                                  |                               |
| ... den Lehrbedingungen                                       | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 223             | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 169  | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 12           | M = 2,2<br>SD = 0,8<br>N = 370 | M = 2,4<br>SD = 1,2<br>N = 12    | M = 2,2<br>SD = 0,7<br>N = 69 |
| ... den Möglichkeiten zu forschen                             | M = 3,6<br>SD = 1,0<br>N = 223             | M = 3,4<br>SD = 1,2<br>N = 156  | M = 3,4<br>SD = 1,4<br>N = 11           | M = 3,4<br>SD = 1,1<br>N = 331 | M = 3,7<br>SD = 1,3<br>N = 11    | M = 3,6<br>SD = 1,1<br>N = 66 |
| ... meiner Zeitaufteilung zwischen Lehren und forschen        | M = 3,5<br>SD = 1,1<br>N = 226             | M = 3,5<br>SD = 1,3<br>N = 153  | M = 3,2<br>SD = 1,1<br>N = 12           | M = 3,5<br>SD = 1,1<br>N = 314 | M = 3,7<br>SD = 1,3<br>N = 12    | M = 3,6<br>SD = 1,1<br>N = 63 |
| ... dem Verwaltungsaufwand für meinen Lehrbetrieb             | M = 3,3<br>SD = 1,1<br>N = 234             | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 170  | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 11           | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 363 | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 12    | M = 3,2<br>SD = 1,1<br>N = 70 |
| ... dem zeitlichen Aufwand für akademische Selbstverwaltung   | M = 3,2<br>SD = 1,0<br>N = 231             | M = 3,2<br>SD = 1,0<br>N = 167  | M = 2,9<br>SD = 1,0<br>N = 12           | M = 3,2<br>SD = 1,0<br>N = 366 | M = 2,9<br>SD = 1,4<br>N = 12    | M = 3,3<br>SD = 1,0<br>N = 69 |
| ... den Lehrräumen (Hörsäle, Seminarräume, Sprachlabor, etc.) | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 232             | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 168  | M = 2,3<br>SD = 1,4<br>N = 12           | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 368 | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 12    | M = 2,2<br>SD = 1,1<br>N = 71 |
| ... den Forschungsräumen (Labors, Werkstätten, etc.)          | M = 2,9<br>SD = 1,3<br>N = 122             | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 149  | M = 2,8<br>SD = 1,5<br>N = 12           | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 334 | M = 2,6<br>SD = 0,5<br>N = 5     | M = 2,9<br>SD = 1,3<br>N = 65 |
| ... den Studierendenzahlen                                    | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 234             | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 170  | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 11           | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 364 | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 12    | M = 2,8<br>SD = 1,3<br>N = 70 |
| ... der Studierendenmotivation                                | M = 2,9<br>SD = 1,0<br>N = 235             | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 170  | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 12           | M = 2,8<br>SD = 1,0<br>N = 369 | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 12    | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 70 |

|  | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften        | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                     |
|--|--|---------------------------------|---|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| ... den Betreuungsrelationen                               | M = 3,0<br>SD = 1,1<br>N = 234             | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 169  | M = 3,2<br>SD = 1,3<br>N = 12           | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 365 | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 12    | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 69 |
| ... der Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 234             | M = 1,8<br>SD = 1,0<br>N = 170  | M = 1,7<br>SD = 0,5<br>N = 12           | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 370 | M = 2,4<br>SD = 1,5<br>N = 12    | M = 2,2<br>SD = 1,0<br>N = 71 |
| ... der Zusammenarbeit mit dem Dekanat                     | M = 1,8<br>SD = 1,0<br>N = 231             | M = 1,7<br>SD = 1,0<br>N = 168  | M = 2,1<br>SD = 1,2<br>N = 12           | M = 1,8<br>SD = 1,0<br>N = 365 | M = 1,6<br>SD = 0,7<br>N = 12    | M = 2,2<br>SD = 1,2<br>N = 69 |
| ... der Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung            | M = 1,1<br>SD = 2,3<br>N = 229             | M = 2,8<br>SD = 1,3<br>N = 165  | M = 2,4<br>SD = 1,2<br>N = 12           | M = 2,5<br>SD = 1,2<br>N = 360 | M = 2,5<br>SD = 1,3<br>N = 12    | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 69 |

**Wie hoch schätzen Sie Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit insgesamt** (in Stunden pro Woche)

|                                  |                                 |                                  |                                |                                  |                                |                                 |
|----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| ... während der Vorlesungszeit   | M = 49,1<br>SD = 8,4<br>N = 230 | M = 51,6<br>SD = 8,4<br>N = 168  | M = 52,7<br>SD = 6,9<br>N = 12 | M = 49,3<br>SD = 9,2<br>N = 365  | M = 47,5<br>SD = 9,9<br>N = 12 | M = 50,3<br>SD = 10,3<br>N = 71 |
| ... in der vorlesungsfreien Zeit | M = 33,9<br>SD = 9,6<br>N = 229 | M = 35,9<br>SD = 10,2<br>N = 167 | M = 39,6<br>SD = 7,8<br>N = 12 | M = 33,4<br>SD = 11,8<br>N = 363 | M = 32,7<br>SD = 7,9<br>N = 11 | M = 31,8<br>SD = 11,9<br>N = 71 |

**Mit Blick auf Ihre eigene Fakultät: Wie würden Sie das dort herrschende Arbeitsumfeld beschreiben?**

**Im Großen und Ganzen ist das Arbeitsklima an meiner Fakultät ...**

|                     | 1 = trifft voll zu bis 5 = trifft überhaupt nicht zu |                                |                               |                                |                               |                               |
|---------------------|--|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| ... kollegial       | M = 1,8<br>SD = 0,9<br>N = 237                       | M = 1,6<br>SD = 0,9<br>N = 171 | M = 1,9<br>SD = 0,8<br>N = 12 | M = 1,7<br>SD = 0,8<br>N = 370 | M = 1,7<br>SD = 0,9<br>N = 12 | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 71 |
| ... rivalisierend   | M = 3,9<br>SD = 1,0<br>N = 236                       | M = 4,0<br>SD = 1,1<br>N = 170 | M = 3,8<br>SD = 0,8<br>N = 12 | M = 4,0<br>SD = 1,0<br>N = 367 | M = 3,5<br>SD = 1,6<br>N = 12 | M = 3,4<br>SD = 1,2<br>N = 71 |
| ... vertrauensvoll  | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 236                       | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 170 | M = 2,1<br>SD = 0,8<br>N = 12 | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 369 | M = 2,3<br>SD = 1,3<br>N = 12 | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 71 |
| ... machtorientiert | M = 3,5<br>SD = 1,1<br>N = 236                       | M = 3,8<br>SD = 1,2<br>N = 171 | M = 3,3<br>SD = 1,6<br>N = 12 | M = 3,8<br>SD = 1,1<br>N = 366 | M = 3,2<br>SD = 1,4<br>N = 12 | M = 3,2<br>SD = 1,3<br>N = 70 |
| ... angespannt      | M = 3,7<br>SD = 1,1<br>N = 236                       | M = 3,9<br>SD = 1,1<br>N = 169 | M = 3,3<br>SD = 1,3<br>N = 12 | M = 3,8<br>SD = 1,1<br>N = 366 | M = 3,3<br>SD = 1,3<br>N = 12 | M = 3,3<br>SD = 1,2<br>N = 71 |
| ... teamorientiert  | M = 2,7<br>SD = 1,0<br>N = 237                       | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 170 | M = 2,8<br>SD = 1,4<br>N = 12 | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 368 | M = 2,6<br>SD = 1,3<br>N = 12 | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 71 |

| Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges |
|--|---------------------------------|---|-------------------------|----------------------------------|-----------|
|--|---------------------------------|---|-------------------------|----------------------------------|-----------|

**Wie beurteilen Sie die Kommunikationskultur an Ihrer Fakultät?**

|  | 1 = trifft voll zu bis 5 = trifft überhaupt nicht zu |   |  |   |   |  |
|--|--|---|--|---|---|--|
| Wichtige Informationen erreichen mich nur auf informellem Weg                  | M = 3,5<br>SD = 1,2<br>N = 235                       | M = 3,4<br>SD = 1,2<br>N = 170            | M = 3,4<br>SD = 1,4<br>N = 12            | M = 3,3<br>SD = 1,2<br>N = 370            | M = 3,3<br>SD = 1,3<br>N = 12             | M = 3,0<br>SD = 1,1<br>N = 70            |
| Probleme werden offen und ehrlich angesprochen                                 | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 236                       | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 171            | M = 3,0<br>SD = 1,3<br>N = 12            | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 369            | M = 3,0<br>SD = 1,5<br>N = 12             | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 70            |
| In Sitzungen herrscht bei uns ein freundlicher Umgangston                      | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 235                       | M = 1,8<br>SD = 0,8<br>N = 170            | M = 2,1<br>SD = 1,1<br>N = 12            | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 372            | M = 2,3<br>SD = 1,3<br>N = 12             | M = 2,1<br>SD = 0,8<br>N = 70            |
| Viele Sitzungen dauern länger als eigentlich erforderlich                      | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 234                       | M = 2,5<br>SD = 1,2<br>N = 171            | M = 2,3<br>SD = 1,6<br>N = 12            | M = 2,4<br>SD = 1,2<br>N = 368            | M = 1,8<br>SD = 1,3<br>N = 12             | M = 2,6<br>SD = 1,3<br>N = 70            |
| Unsere Sitzungen sind gut vorbereitet  | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 235                       | M = 2,2<br>SD = 1,0<br>N = 171            | M = 2,3<br>SD = 1,2<br>N = 12            | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 370            | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 12             | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 70            |
| Diskussionen werden sachlich geführt.  | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 236                       | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 170            | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 12            | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 371            | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 12             | M = 2,4<br>SD = 0,9<br>N = 70            |
|  | 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden          |   |  |   |   |  |
| Alles in allem bin ich mit meinem Professorenkollegenkreis ...                 | M = 1,9<br>SD = 0,8<br>N = 237                       | M = 1,8<br>SD = 0,9<br>N = 170            | M = 1,9<br>SD = 0,8<br>N = 12            | M = 1,9<br>SD = 0,8<br>N = 372            | M = 2,5<br>SD = 1,4<br>N = 12             | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 69            |
| Derzeitige Ausstattung der Professur:  |  |   |  |   |   |  |
| Anzahl der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiterstellen insgesamt | M = 2,3<br>SD = 4,5<br>N = 69                        | M = 2,4<br>SD = 2,5<br>N = 56             | M = 2,9<br>SD = 5,0<br>N = 9             | M = 2,6<br>SD = 3,9<br>N = 160            | M = 5,7<br>SD = 8,1<br>N = 3              | M = 2,5<br>SD = 3,4<br>N = 25            |
| davon drittmittelfinanzierte Stellen   | M = 0,3<br>SD = 0,9<br>N = 240                       | M = 0,6<br>SD = 1,6<br>N = 171            | M = 0,7<br>SD = 0,9<br>N = 12            | M = 0,8<br>SD = 1,8<br>N = 372            | M = 0,3<br>SD = 0,6<br>N = 12             | M = 0,4<br>SD = 1,1<br>N = 71            |
| Anzahl der Räume   | M = 1,3<br>SD = 1,4<br>N = 140                       | M = 1,9<br>SD = 2,2<br>N = 108            | M = 2,3<br>SD = 1,3<br>N = 8             | M = 2,2<br>SD = 2,4<br>N = 278            | M = 6,3<br>SD = 10,0<br>N = 8             | M = 2,3<br>SD = 3,0<br>N = 48            |
| davon drittmittelfinanzierte Räume   | M = 0,1<br>SD = 0,6<br>N = 240                       | M = 0,1<br>SD = 0,6<br>N = 171            | M = 0,3<br>SD = 0,6<br>N = 12            | M = 0,3<br>SD = 0,7<br>N = 372            | M = 0,0<br>SD = 0,0<br>N = 12             | M = 0,1<br>SD = 0,4<br>N = 71            |
| Sachmittelvolumen (Modalwert der Nennungen)                                    | Modus:<br>0 – 5.000<br>(84,7%)<br>N = 183            | Modus:<br>0 – 5.000<br>(79,6%)<br>N = 152 | Modus:<br>0 – 5.000<br>(81,8%)<br>N = 11 | Modus:<br>0 – 5.000<br>(73,6%)<br>N = 345 | Modus:<br>0 – 5.000<br>(100,0%)<br>N = 11 | Modus:<br>0 – 5.000<br>(77,4%)<br>N = 62 |

|  | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften  | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften        | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                     |
|--|---|---------------------------------|---|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| <b>Alles in allem bin ich mit der gegenwärtigen Ausstattung meiner Professur (i. S. v. Grundausrüstung) hinsichtlich der ...</b> |   |                                 |   |                                |                                  |                               |
|  | <i>1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden</i>  |                                 |   |                                |                                  |                               |
| ... Mitarbeiterstellen   | M = 3,7<br>SD = 1,3<br>N = 220  | M = 3,6<br>SD = 1,2<br>N = 164  | M = 3,2<br>SD = 1,3<br>N = 11           | M = 3,6<br>SD = 1,2<br>N = 363 | M = 3,2<br>SD = 1,6<br>N = 10    | M = 3,8<br>SD = 1,2<br>N = 66 |
| ... Sekretariatskapazität  | M = 3,4<br>SD = 1,3<br>N = 225  | M = 3,0<br>SD = 1,3<br>N = 169  | M = 3,5<br>SD = 1,5<br>N = 12           | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 365 | M = 3,8<br>SD = 1,0<br>N = 11    | M = 3,2<br>SD = 1,2<br>N = 69 |
| ... studentische/wissenschaftlichen Hilfskräfte  | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 226  | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 165  | M = 2,8<br>SD = 1,3<br>N = 11           | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 366 | M = 3,3<br>SD = 1,1<br>N = 11    | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 66 |
| ... Räume  | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 228  | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 169  | M = 3,0<br>SD = 1,5<br>N = 11           | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 366 | M = 2,5<br>SD = 1,5<br>N = 11    | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 69 |
| ... Reisemittel  | M = 2,8<br>SD = 1,3<br>N = 229  | M = 3,0<br>SD = 1,3<br>N = 168  | M = 2,9<br>SD = 1,4<br>N = 11           | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 363 | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 11    | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 69 |
| ... Büroausstattung  | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 230  | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 168  | M = 2,1<br>SD = 1,4<br>N = 11           | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 367 | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 11    | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 70 |
| ... Investitionsmittel (z. B. für EDV)   | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 229  | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 169  | M = 2,7<br>SD = 1,7<br>N = 12           | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 366 | M = 2,1<br>SD = 0,7<br>N = 10    | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 69 |
| ... sonstige Sachmittel (z. B. Bücher)   | M = 2,5<br>SD = 1,2<br>N = 229  | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 168  | M = 2,4<br>SD = 1,4<br>N = 12           | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 366 | M = 1,9<br>SD = 1,2<br>N = 11    | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 70 |
|  | <i>1 = deutlich besser als früher; 2 = vergleichbar zu früher; 3 = deutlich schlechter als früher</i> |                                 |   |                                |                                  |                               |
| Im Vergleich zu der Ausstattungssituation, die ich zu Beginn meiner Professorenlaufbahn vorfand, ist die Grundausrüstung ...     | M = 2,0<br>SD = 0,5<br>N = 232  | M = 1,9<br>SD = 0,5<br>N = 167  | M = 1,8<br>SD = 0,8<br>N = 11           | M = 1,9<br>SD = 1,9<br>N = 364 | M = 1,6<br>SD = 0,5<br>N = 11    | M = 1,8<br>SD = 0,5<br>N = 47 |

## B Beurteilung der Lehrsituation

In den einzelnen Studiengängen habe ich in meiner Funktion als Professorin/Professor in den beiden vergangenen aktiven Semestern ca. ... SWS durchschnittlich gelehrt.

|                              |                                 |                                  |                                |                                  |                                 |                                 |
|------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| ... in Bachelorstudiengängen | M = 15,9<br>SD = 8,2<br>N = 240 | M = 16,7<br>SD = 10,1<br>N = 171 | M = 12,0<br>SD = 7,9<br>N = 12 | M = 17,4<br>SD = 10,8<br>N = 372 | M = 20,4<br>SD = 15,9<br>N = 12 | M = 17,8<br>SD = 10,8<br>N = 71 |
| ... in Masterstudiengängen   | M = 3,5<br>SD = 5,0<br>N = 240  | M = 3,5<br>SD = 4,8<br>N = 171   | M = 2,5<br>SD = 3,2<br>N = 12  | M = 3,4<br>SD = 4,3<br>N = 372   | M = 3,6<br>SD = 8,5<br>N = 12   | M = 2,2<br>SD = 3,0<br>N = 71   |

|   | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften        | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                     |
|---|--|---------------------------------|---|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| ... im Doktoranden-/Post-Doc Bereich<br>(sofern für Sie zutreffend) | M = 0,1<br>SD = 0,6<br>N = 240             | M = 0,3<br>SD = 1,1<br>N = 171  | M = 0,8<br>SD = 1,8<br>N = 12           | M = 0,3<br>SD = 1,2<br>N = 372 | M = 0,0<br>SD = 0,0<br>N = 12    | M = 0,3<br>SD = 1,1<br>N = 71 |
| Sonstiges (z. B. Repetitorien)                                      | M = 0,6<br>SD = 1,7<br>N = 240             | M = 0,4<br>SD = 1,3<br>N = 171  | M = 1,4<br>SD = 2,6<br>N = 12           | M = 0,6<br>SD = 2,1<br>N = 372 | M = 0,8<br>SD = 1,8<br>N = 12    | M = 0,5<br>SD = 1,9<br>N = 71 |

### Wie würden Sie Ihre generelle Lehrsituation beurteilen?

|  | 1 = deutlich mehr Zeit als früher; 2 = ähnlich viel Zeit wie früher;<br>3 = deutlich weniger Zeit als früher |                                |                               |                                |                               |                               |
|--|--|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Im Vergleich zu der Lehrsituation, die ich zu Beginn meiner Professorenlaufbahn vorfand, widme ich nun meiner Lehrvorbereitung ... | M = 2,2<br>SD = 0,6<br>N = 236   | M = 2,2<br>SD = 0,5<br>N = 169 | M = 2,1<br>SD = 0,7<br>N = 11 | M = 2,2<br>SD = 0,5<br>N = 367 | M = 2,3<br>SD = 0,6<br>N = 12 | M = 2,0<br>SD = 0,5<br>N = 69 |
|  | 1 = deutlich mehr Wert; 2 = ähnlich viel Wert; 3 = deutlich weniger Wert                                     |                                |                               |                                |                               |                               |
| Im Vergleich zur Mehrzahl meiner Kolleginnen und Kollegen lege ich auf gute Lehre ...  | M = 1,7<br>SD = 0,5<br>N = 236   | M = 1,7<br>SD = 0,5<br>N = 169 | M = 1,5<br>SD = 0,5<br>N = 12 | M = 1,7<br>SD = 0,5<br>N = 366 | M = 1,5<br>SD = 0,5<br>N = 12 | M = 1,8<br>SD = 0,4<br>N = 67 |
|  | 1 = als zu gering; 2 = in Ordnung; 3 = als zu groß   |                                |                               |                                |                               |                               |
| Im Großteil meiner Lehrveranstaltungen empfinde ich die Studierendenzahl ...   | M = 2,4<br>SD = 0,5<br>N = 239   | M = 2,2<br>SD = 0,5<br>N = 171 | M = 2,4<br>SD = 0,5<br>N = 12 | M = 2,3<br>SD = 0,5<br>N = 372 | M = 2,3<br>SD = 0,5<br>N = 12 | M = 2,4<br>SD = 0,5<br>N = 70 |

### Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

|   | 1 = stimme voll zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu |                                |                               |                                |                               |                               |
|---|--|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge wirkt sich positiv auf die Lehre aus.                     | M = 3,6<br>SD = 1,0<br>N = 230                       | M = 3,7<br>SD = 1,1<br>N = 165 | M = 3,3<br>SD = 1,5<br>N = 12 | M = 3,7<br>SD = 1,1<br>N = 355 | M = 3,6<br>SD = 1,2<br>N = 11 | M = 4,0<br>SD = 0,9<br>N = 67 |
| Der Einsatz interaktiver Lehrmethoden wirkt sich positiv auf die Prüfungsleistung der Studierenden aus.       | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 234                       | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 167 | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 11 | M = 2,8<br>SD = 1,0<br>N = 358 | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 12 | M = 2,5<br>SD = 0,9<br>N = 71 |
| Der Einsatz interaktiver Lehrmethoden wirkt sich positiv auf die Studienzufriedenheit der Studierenden aus.   | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 234                       | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 169 | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 11 | M = 2,5<br>SD = 0,9<br>N = 357 | M = 1,5<br>SD = 0,7<br>N = 12 | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 71 |
| Nicht alle in der Studienordnung enthaltenen Pflichtveranstaltungen sind meines Erachtens wirklich notwendig. | M = 2,8<br>SD = 1,3<br>N = 234                       | M = 3,2<br>SD = 1,4<br>N = 165 | M = 3,3<br>SD = 1,4<br>N = 12 | M = 3,2<br>SD = 1,3<br>N = 367 | M = 2,5<br>SD = 1,4<br>N = 11 | M = 3,0<br>SD = 1,3<br>N = 69 |
| Die Lehrlast ist an unserer Fakultät gleichmäßig auf alle Professorinnen und Professoren verteilt.            | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 239                       | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 167 | M = 3,5<br>SD = 1,4<br>N = 12 | M = 3,2<br>SD = 1,2<br>N = 367 | M = 3,0<br>SD = 1,0<br>N = 12 | M = 3,0<br>SD = 1,1<br>N = 70 |

|   | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften        | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                     |
|---|--|---------------------------------|---|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Mit den richtigen Anreizen kann jeder zu mehr Engagement in der Lehre motiviert werden. | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 234             | M = 3,2<br>SD = 1,1<br>N = 166  | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 11           | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 366 | M = 2,7<br>SD = 1,6<br>N = 12    | M = 3,0<br>SD = 1,2<br>N = 67 |
| Ich bin mit meiner Lehrqualität sehr zufrieden.   | M = 2,0<br>SD = 0,7<br>N = 238             | M = 2,0<br>SD = 0,6<br>N = 170  | M = 2,4<br>SD = 0,8<br>N = 12           | M = 2,1<br>SD = 0,7<br>N = 368 | M = 1,8<br>SD = 0,6<br>N = 12    | M = 2,0<br>SD = 0,6<br>N = 71 |
| Die Studierenden wertschätzen meinen Einsatz in der Lehre nicht wirklich.               | M = 4,0<br>SD = 0,9<br>N = 238             | M = 4,0<br>SD = 1,0<br>N = 169  | M = 3,7<br>SD = 1,2<br>N = 12           | M = 4,0<br>SD = 1,0<br>N = 368 | M = 4,3<br>SD = 0,8<br>N = 12    | M = 4,0<br>SD = 1,1<br>N = 71 |

### C Beurteilung der Forschungssituation

|  | <i>1 = deutlich mehr Zeit; 2 = ähnlich viel Zeit; 3 = deutlich weniger Zeit</i> |                                    |                                   |                                     |                                   |                                    |
|--|---|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Im Vergleich zu der Forschungssituation, die ich zu Beginn meiner Professorenlaufbahn vorfand, widme ich nun meiner Forschung ...  | M = 1,5<br>SD = 0,7<br>N = 77   | M = 1,4<br>SD = 0,5<br>N = 62      | M = 1,6<br>SD = 0,9<br>N = 5      | M = 1,4<br>SD = 0,6<br>N = 147      | M = 1,5<br>SD = 0,7<br>N = 2      | M = 1,4<br>SD = 0,5<br>N = 24      |
| Die Möglichkeit zur Freistellung für Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben oder praxisbezogene Tätigkeit (im Folgenden: Forschungs-/Praxissemester) nehme ich in Anspruch: | Ja: 80,8%<br>Nein: 12,2%<br>N = 78  | Ja: 65,1%<br>Nein: 34,9%<br>N = 63 | Ja: 60,0%<br>Nein: 40,0%<br>N = 5 | Ja: 55,3%<br>Nein: 44,7%<br>N = 150 | Ja: 50,0%<br>Nein: 50,0%<br>N = 2 | Ja: 58,3%<br>Nein: 41,7%<br>N = 24 |
|  | <i>1 = stimme voll zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu</i>                     |                                    |                                   |                                     |                                   |                                    |
| Während meines Forschungs-/Praxissemesters kann ich ohne große Unterbrechung an meinen Projekten arbeiten.   | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 62   | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 40      | M = 2,7<br>SD = 1,5<br>N = 3      | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 78       | M = 1,0<br>SD = -<br>N = 1        | M = 2,8<br>SD = 1,4<br>N = 13      |
| Ich bin auch während meines Forschungs-/Praxissemesters in die akademische Selbstverwaltung eingebunden  | M = 1,9<br>SD = 1,0<br>N = 62   | M = 1,8<br>SD = 1,2<br>N = 39      | M = 3,3<br>SD = 2,1<br>N = 3      | M = 2,0<br>SD = 1,3<br>N = 79       | M = 1,0<br>SD = -<br>N = 1        | M = 2,5<br>SD = 1,3<br>N = 13      |
| Während meines Forschungs-/Praxissemesters nehme ich Lehrtätigkeit wahr.   | M = 2,6<br>SD = 1,6<br>N = 61   | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 41      | M = 2,0<br>SD = 1,7<br>N = 3      | M = 2,5<br>SD = 1,6<br>N = 79       | M = 1,0<br>SD = -<br>N = 1        | M = 2,9<br>SD = 1,7<br>N = 13      |
| Ich nutze mein Forschungs-/Praxissemester um Kontakte ins Ausland zu pflegen.  | M = 2,8<br>SD = 1,5<br>N = 62   | M = 3,0<br>SD = 1,5<br>N = 40      | M = 1,3<br>SD = 0,6<br>N = 3      | M = 3,0<br>SD = 1,6<br>N = 79       | M = 3,0<br>SD = -<br>N = 1        | M = 2,6<br>SD = 1,6<br>N = 13      |
| Die Hochschulverwaltung unterstützt mich ausreichend bei der Kontaktpflege zu internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.   | M = 3,2<br>SD = 1,1<br>N = 61   | M = 3,2<br>SD = 1,2<br>N = 40      | M = 3,3<br>SD = 2,1<br>N = 3      | M = 3,2<br>SD = 1,3<br>N = 79       | M = -<br>SD = -<br>N = 0          | M = 3,2<br>SD = 1,3<br>N = 14      |

|  | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften                  | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften          | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                       |
|--|---|---------------------------------|---|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Bitte präzisieren Sie im Folgenden, wie viel Zeit Ihnen durchschnittlich für Ihre Forschung etc. zur Verfügung steht.</b> |   |                                 |   |                                  |                                  |                                 |
|  | <i>Zeitanteile in Prozent</i>                               |                                 |   |                                  |                                  |                                 |
| Anteil <b>Forschung</b> insgesamt (inkl. Drittmittelforschung)   | M = 20,3<br>SD = 8,2<br>N = 74                              | M = 26,7<br>SD = 13,5<br>N = 61 | M = 31,3<br>SD = 14,4<br>N = 4          | M = 24,1<br>SD = 11,2<br>N = 143 | M = 22,5<br>SD = 17,7<br>N = 2   | M = 23,3<br>SD = 14,5<br>N = 21 |
| Anteil <b>Lehre</b> (inkl. Beratung und Betreuung)   | M = 52,1<br>SD = 12,2<br>N = 74                             | M = 50,7<br>SD = 14,8<br>N = 61 | M = 53,0<br>SD = 18,2<br>N = 4          | M = 48,8<br>SD = 14,2<br>N = 143 | M = 55,0<br>SD = 7,1<br>N = 2    | M = 52,0<br>SD = 13,6<br>N = 21 |
| Anteil <b>Prüfungen</b>  | M = 9,4<br>SD = 5,7<br>N = 74                               | M = 7,5<br>SD = 4,5<br>N = 61   | M = 5,0<br>SD = 3,6<br>N = 4            | M = 8,0<br>SD = 4,2<br>N = 143   | M = 10,0<br>SD = 0,0<br>N = 2    | M = 8,3<br>SD = 4,3<br>N = 21   |
| Anteil <b>Gutachtertätigkeit</b>   | M = 1,9<br>SD = 3,0<br>N = 74                               | M = 2,0<br>SD = 2,7<br>N = 61   | M = 2,0<br>SD = 2,5<br>N = 4            | M = 2,0<br>SD = 2,7<br>N = 143   | M = 0,0<br>SD = 0,0<br>N = 2     | M = 2,4<br>SD = 2,9<br>N = 21   |
| Anteil <b>Lehrstuhlverwaltung</b>  | M = 4,5<br>SD = 6,1<br>N = 74                               | M = 2,9<br>SD = 4,9<br>N = 61   | M = 1,3<br>SD = 2,5<br>N = 4            | M = 5,9<br>SD = 9,1<br>N = 143   | M = 0,0<br>SD = 0,0<br>N = 2     | M = 3,8<br>SD = 4,2<br>N = 21   |
| Anteil <b>akademische Selbstverwaltung</b> (Gremienarbeit)   | M = 11,1<br>SD = 8,7<br>N = 74                              | M = 9,0<br>SD = 6,3<br>N = 61   | M = 5,0<br>SD = 5,8<br>N = 4            | M = 9,3<br>SD = 7,6<br>N = 143   | M = 12,5<br>SD = 10,6<br>N = 2   | M = 9,4<br>SD = 5,2<br>N = 21   |
| Sonstiges  | M = 0,7<br>SD = 1,9<br>N = 74                               | M = 1,2<br>SD = 3,6<br>N = 61   | M = 2,5<br>SD = 5,0<br>N = 4            | M = 1,9<br>SD = 5,2<br>N = 143   | M = 0,0<br>SD = 0,0<br>N = 2     | M = 0,7<br>SD = 2,4<br>N = 21   |
|  | <i>1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden</i>          |                                 |   |                                  |                                  |                                 |
| Wenn Sie sich diese Verteilung ansehen: Wie zufrieden sind Sie mit dem derzeitigen Zustand?                                  | M = 3,3<br>SD = 1,0<br>N = 78                               | M = 3,2<br>SD = 1,3<br>N = 63   | M = 2,6<br>SD = 1,3<br>N = 5            | M = 3,2<br>SD = 1,0<br>N = 148   | M = 1,5<br>SD = 0,7<br>N = 2     | M = 2,9<br>SD = 0,9<br>N = 24   |
| <b>Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</b>  |   |                                 |   |                                  |                                  |                                 |
|  | <i>1 = stimme voll zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu</i> |                                 |   |                                  |                                  |                                 |
| Ich ziehe einen Großteil meiner Forschungsmotivation aus der Anerkennung durch die Scientific Community.                     | M = 2,4<br>SD = 1,2<br>N = 78                               | M = 2,3<br>SD = 1,2<br>N = 61   | M = 3,4<br>SD = 1,3<br>N = 5            | M = 2,8<br>SD = 1,4<br>N = 148   | M = 2,0<br>SD = 1,4<br>N = 2     | M = 2,8<br>SD = 1,5<br>N = 22   |
| Die Hochschulleitung geht flexibel auf individuelle Bedürfnisse der Professorenschaft ein.                                   | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 77                               | M = 3,2<br>SD = 1,2<br>N = 61   | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 5            | M = 3,2<br>SD = 1,0<br>N = 148   | M = 4,0<br>SD = 1,4<br>N = 2     | M = 3,4<br>SD = 0,9<br>N = 24   |
| Mit dem bisherigen Verlauf meiner wissenschaftlichen Karriere bin ich sehr zufrieden.  | M = 2,3<br>SD = 0,8<br>N = 76                               | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 63   | M = 2,0<br>SD = 0,7<br>N = 5            | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 146   | M = 2,0<br>SD = 1,4<br>N = 2     | M = 2,6<br>SD = 1,2<br>N = 24   |

|   | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften        | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                     |
|---|--|---------------------------------|---|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Die Ermöglichung von mehr Forschungszeit finde ich sehr motivierend.  | M = 1,5<br>SD = 0,6<br>N = 77              | M = 1,7<br>SD = 0,9<br>N = 62   | M = 1,8<br>SD = 0,8<br>N = 5            | M = 1,8<br>SD = 1,0<br>N = 148 | M = 1,0<br>SD = 0,0<br>N = 2     | M = 1,5<br>SD = 0,9<br>N = 24 |
| Ich bespreche berufliche Dinge auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit mit Kolleginnen/Kollegen                 | M = 1,6<br>SD = 0,8<br>N = 77              | M = 1,9<br>SD = 1,1<br>N = 63   | M = 1,4<br>SD = 0,9<br>N = 5            | M = 1,9<br>SD = 1,0<br>N = 147 | M = 3,0<br>SD = 2,8<br>N = 2     | M = 1,8<br>SD = 1,0<br>N = 24 |
| Ich habe wissenschaftlich bisher mehr erreicht als die meisten meiner Kolleginnen und Kollegen aus meiner Fakultät. | M = 2,2<br>SD = 1,0<br>N = 76              | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 61   | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 5            | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 146 | M = 1,5<br>SD = 0,7<br>N = 2     | M = 2,0<br>SD = 0,8<br>N = 23 |
| Manchmal tausche ich mit Kolleginnen/Kollegen Tipps und Hinweise aus (z. B. über Förderprogramme).                  | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 76              | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 62   | M = 2,2<br>SD = 1,3<br>N = 5            | M = 2,1<br>SD = 0,9<br>N = 148 | M = 2,0<br>SD = 1,4<br>N = 2     | M = 1,9<br>SD = 0,9<br>N = 24 |

#### D Beurteilung der Informationssituation

##### Alles in allem bin ich über die Entscheidungen in ...

|   | 1 = sehr gut informiert bis 5 = sehr schlecht informiert |                                |                               |                                |                               |                               |
|---|--|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| der Hochschulverwaltung   | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 238                           | M = 3,2<br>SD = 1,1<br>N = 171 | M = 3,0<br>SD = 1,7<br>N = 12 | M = 3,1<br>SD = 1,0<br>N = 368 | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 12 | M = 3,3<br>SD = 1,0<br>N = 70 |
| meiner Fakultät   | M = 1,8<br>SD = 0,8<br>N = 238                           | M = 1,8<br>SD = 1,0<br>N = 171 | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 12 | M = 1,8<br>SD = 0,8<br>N = 370 | M = 1,8<br>SD = 1,0<br>N = 12 | M = 2,2<br>SD = 1,0<br>N = 71 |
| anderen Fakultäten meiner Hochschule                                    | M = 1,8<br>SD = 0,9<br>N = 120                           | M = 2,2<br>SD = 1,1<br>N = 82  | M = 2,1<br>SD = 1,1<br>N = 11 | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 192 | M = 1,3<br>SD = 0,5<br>N = 7  | M = 2,1<br>SD = 1,1<br>N = 41 |
| meinem Fachbereich<br>(sofern für Ihre Hochschule zutreffend)           | M = 4,0<br>SD = 1,0<br>N = 237                           | M = 4,0<br>SD = 0,9<br>N = 169 | M = 3,8<br>SD = 1,2<br>N = 12 | M = 3,9<br>SD = 0,9<br>N = 369 | M = 4,3<br>SD = 1,1<br>N = 12 | M = 4,3<br>SD = 0,8<br>N = 71 |
|   | 1 = sehr gut bis 5 = sehr schlecht                       |                                |                               |                                |                               |                               |
| Ich beurteile meine Einbindung in offizielle Informationskanäle als ... | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 238                           | M = 2,4<br>SD = 1,0<br>N = 170 | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 12 | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 366 | M = 1,9<br>SD = 0,5<br>N = 11 | M = 2,4<br>SD = 0,9<br>N = 70 |
| Ich beurteile meine Einbindung in informelle Netzwerke als ...          | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 236                           | M = 2,5<br>SD = 0,9<br>N = 171 | M = 2,1<br>SD = 0,7<br>N = 12 | M = 2,5<br>SD = 0,9<br>N = 363 | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 12 | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 69 |

|   | Rechts-, Wirtschaftswissenschaften   | Mathematik, Naturwissenschaften  | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften          | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                       |
|---|--|----------------------------------|---|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Wie würden Sie die von Ihnen für Ihre Tätigkeit als Hochschullehrerin/Hochschullehrer zur Verfügung stehenden Informationen beschreiben?</b>     |  |                                  |   |                                  |                                  |                                 |
|   | <i>1 = sehr relevant bis 5 = sehr irrelevant</i>                           |                                  |   |                                  |                                  |                                 |
| Der Großteil der erhaltenen Informationen ist für meine Entscheidungen  | M = 2,6<br>SD = 0,7<br>N = 237   | M = 2,8<br>SD = 0,7<br>N = 170   | M = 2,7<br>SD = 0,5<br>N = 12           | M = 2,8<br>SD = 0,8<br>N = 367   | M = 2,6<br>SD = 0,9<br>N = 12    | M = 2,7<br>SD = 0,7<br>N = 70   |
|   | <i>1 = viel zu viele Informationen bis 5 = viel zu wenig Informationen</i> |                                  |   |                                  |                                  |                                 |
| Im Großen und Ganzen erhalte ich ...  | M = 3,4<br>SD = 1,3<br>N = 233   | M = 3,3<br>SD = 1,3<br>N = 167   | M = 3,3<br>SD = 1,4<br>N = 12           | M = 3,3<br>SD = 1,3<br>N = 364   | M = 3,1<br>SD = 1,4<br>N = 12    | M = 3,3<br>SD = 1,4<br>N = 70   |
| <b>Wie beurteilen Sie den Transparenzgrad Ihrer Fakultät in Hinblick auf die Durchschaubarkeit und Klarheit fakultärer Strukturen und Prozesse?</b> |  |                                  |   |                                  |                                  |                                 |
|   | <i>0 = vollkommen intransparent bis 100 = vollkommen transparent</i>       |                                  |   |                                  |                                  |                                 |
| Ganz pauschal gesprochen, finde ich meine Fakultät ...  | M = 67,6<br>SD = 22,2<br>N = 239   | M = 67,9<br>SD = 24,9<br>N = 171 | M = 67,3<br>SD = 28,8<br>N = 12         | M = 68,0<br>SD = 23,1<br>N = 368 | M = 68,8<br>SD = 21,5<br>N = 12  | M = 56,4<br>SD = 25,5<br>N = 71 |
| <b>Im Einzelnen ist meine Fakultät für mich klar und durchschaubar in Bezug auf ...</b>   |  |                                  |   |                                  |                                  |                                 |
|   | <i>1 = stimme voll zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu</i>                |                                  |   |                                  |                                  |                                 |
| strukturelle Rahmendaten (z.B. Studierendenzahlen)  | M = 1,6<br>SD = 0,9<br>N = 239   | M = 1,5<br>SD = 0,8<br>N = 171   | M = 2,3<br>SD = 1,3<br>N = 12           | M = 1,6<br>SD = 0,9<br>N = 369   | M = 1,3<br>SD = 0,5<br>N = 12    | M = 1,9<br>SD = 1,0<br>N = 70   |
| die Ressourcenverteilung (z.B. Räume, Stellen)  | M = 2,4<br>SD = 1,2<br>N = 238   | M = 2,4<br>SD = 1,3<br>N = 170   | M = 2,4<br>SD = 1,4<br>N = 12           | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 368   | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 12    | M = 2,9<br>SD = 1,3<br>N = 70   |
| Leistungsdaten (z.B. Betreuungsergebnisse, Evaluationsergebnisse)   | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 237   | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 171   | M = 3,0<br>SD = 1,6<br>N = 12           | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 367   | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 12    | M = 2,9<br>SD = 1,0<br>N = 69   |
| externe Aktivitäten (z.B. Praxiskontakte)   | M = 3,0<br>SD = 1,1<br>N = 239   | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 170   | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 11           | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 369   | M = 3,3<br>SD = 1,0<br>N = 11    | M = 3,1<br>SD = 1,1<br>N = 70   |
| <b>Welche Konsequenzen ergeben sich Ihres Erachtens aus einem hohen Transparenzgrad für das Arbeiten und Wirken an einer Hochschule?</b>            |  |                                  |   |                                  |                                  |                                 |
|   | <i>1 = stimme voll zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu</i>                |                                  |   |                                  |                                  |                                 |
| Der Wettbewerb wird gefördert, nicht nur innerhalb einer Fakultät, sondern auch zwischen Hochschulen.   | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 229   | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 165   | M = 2,1<br>SD = 1,6<br>N = 11           | M = 2,7<br>SD = 1,1<br>N = 360   | M = 2,7<br>SD = 1,3<br>N = 10    | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 66   |
| Die Umsetzung von Transparenz in Hochschulen erfordert eine umfangreiche (Neu-)Regelung der Zugriffsrechte auf sensible Daten.                      | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 225   | M = 2,8<br>SD = 1,2<br>N = 160   | M = 2,2<br>SD = 1,2<br>N = 11           | M = 2,7<br>SD = 1,2<br>N = 354   | M = 2,4<br>SD = 1,3<br>N = 9     | M = 2,9<br>SD = 1,1<br>N = 66   |

|   | Rechts-, Wirtschafts- Sozialwissenschaften | Mathematik, Naturwissenschaften | Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften | Ingenieurwissenschaften        | Sprach- und Kulturwissenschaften | Sonstiges                     |
|---|--|---------------------------------|---|--------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Art und Umfang der Offenlegung fakultärer Strukturen und Prozesse sollten im Entscheidungsbereich der jeweiligen Fakultäten liegen.   | M = 2,2<br>SD = 1,2<br>N = 232             | M = 2,3<br>SD = 1,2<br>N = 164  | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 11           | M = 2,2<br>SD = 1,2<br>N = 361 | M = 2,1<br>SD = 1,2<br>N = 10    | M = 2,1<br>SD = 1,0<br>N = 66 |
| Transparenz wirkt sich positiv auf die Leistungsbereitschaft des Einzelnen aus.   | M = 2,2<br>SD = 1,0<br>N = 228             | M = 2,0<br>SD = 1,0<br>N = 165  | M = 1,3<br>SD = 0,5<br>N = 11           | M = 2,2<br>SD = 1,0<br>N = 364 | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 10    | M = 2,3<br>SD = 1,1<br>N = 67 |
| Ein hoher Transparenzgrad birgt die Gefahr des Informationsüberflusses.   | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 229             | M = 3,1<br>SD = 1,2<br>N = 165  | M = 2,5<br>SD = 0,8<br>N = 11           | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 363 | M = 3,0<br>SD = 1,6<br>N = 10    | M = 2,9<br>SD = 1,2<br>N = 67 |
| Mehr Transparenz ermöglicht es, Missstände frühzeitig aufzudecken.  | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 228             | M = 1,9<br>SD = 0,7<br>N = 167  | M = 1,5<br>SD = 0,5<br>N = 11           | M = 2,0<br>SD = 0,9<br>N = 365 | M = 1,6<br>SD = 0,5<br>N = 11    | M = 1,9<br>SD = 0,8<br>N = 67 |
| Mehr oder weniger Transparenz wird an der Situation nur etwas ändern, wenn die Offenlegung von Leistungs- informationen mit Sanktionen (positiven wie negativen) gekoppelt ist. | M = 3,2<br>SD = 1,2<br>N = 227             | M = 3,4<br>SD = 1,2<br>N = 163  | M = 3,0<br>SD = 1,1<br>N = 11           | M = 3,3<br>SD = 1,3<br>N = 359 | M = 3,4<br>SD = 1,3<br>N = 10    | M = 3,2<br>SD = 1,1<br>N = 66 |

### E Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung

|   | 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden          |                                |                               |                                |                               |                               |
|---|--|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Alles in allem bin ich mit der Arbeit der Hochschulverwaltung ...   | M = 2,6<br>SD = 1,0<br>N = 236                       | M = 2,6<br>SD = 1,1<br>N = 164 | M = 2,5<br>SD = 1,1<br>N = 12 | M = 2,7<br>SD = 1,0<br>N = 362 | M = 2,8<br>SD = 1,1<br>N = 12 | M = 2,7<br>SD = 1,0<br>N = 69 |
|   | 1 = stimme voll zu bis 5 = stimme überhaupt nicht zu |                                |                               |                                |                               |                               |
| Im Großen und Ganzen bin ich der Ansicht, dass meine Hochschule gut für den nationalen Wettbewerb gerüstet ist. | M = 2,2<br>SD = 0,9<br>N = 238                       | M = 2,4<br>SD = 1,1<br>N = 170 | M = 2,3<br>SD = 0,9<br>N = 12 | M = 2,3<br>SD = 1,0<br>N = 370 | M = 2,0<br>SD = 0,7<br>N = 12 | M = 2,5<br>SD = 0,8<br>N = 70 |

#### Anhang 4: Tabellarische Übersicht deskriptiver Antwortmerkmale ausgewählter Fragen für kirchliche Hochschulen

Anmerkung: Im Folgenden sind zu Gunsten der Übersichtlichkeit Ausfüllanweisungen, Detailerläuterungen zu den Fragen sowie Filterfunktionen, welche im Originalfragebogen enthalten waren, nicht wiedergegeben.

| <b>A Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation</b>         |  |
|---|--|
|   | <i>1 = sehr zufrieden bis<br/>5 = sehr unzufrieden</i> |
| Alles in allem bin ich mit meiner Arbeitssituation ...        | M = 2,30<br>SD = 0,708<br>N = 43                       |
| <b>Im Einzelnen bin ich mit ...</b>                           |  |
| ... den Lehrbedingungen                                       | M = 2,0<br>SD = 0,667<br>N = 46                        |
| ... den Möglichkeiten zu forschen                             | M = 3,65<br>SD = 1,11<br>N = 43                        |
| ... meiner Zeitaufteilung zwischen Lehren und Forschen        | M = 3,65<br>SD = 0,87<br>N = 43                        |
| ... dem Verwaltungsaufwand für meinen Lehrbetrieb             | M = 3,11<br>SD = 1,0589<br>N = 46                      |
| ... dem zeitlichen Aufwand für akademische Selbstverwaltung   | M = 3,13<br>SD = 0,991<br>N = 45                       |
| ... den Lehrräumen (Hörsäle, Seminarräume, Sprachlabor, etc.) | M = 2,39<br>SD = 1,064<br>N = 46                       |
| ... den Forschungsräumen (Labors, Werkstätten, etc.)          | M = 3,32<br>SD = 1,249<br>N = 28                       |
| ... den Studierendenzahlen                                    | M = 2,3696<br>SD = 0,826<br>N = 46                     |
| ... der Studierendenmotivation                                | M = 2,44<br>SD = 0,89<br>N = 45                        |
| ... den Betreuungsrelationen                                  | M = 2,50<br>SD = 0,983<br>N = 46                       |
| ... der Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen    | M = 1,9565<br>SD = 1,032<br>N = 46                     |

|   |   |
|---|---|
| ... der Zusammenarbeit mit dem Dekanat  | M = 1,641<br>SD = 0,84253<br>N = 39                             |
| ... der Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung   | M = 1,7174<br>SD = ,83435<br>N = 46                             |
| <b>Wie hoch schätzen Sie Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit insgesamt (in Stunden pro Woche)</b>    |   |
| ... während der Vorlesungszeit  | M = 50,0<br>SD = 11,695<br>N = 45                               |
| ... in der vorlesungsfreien Zeit  | M = 37,25<br>SD = 12,127<br>N = 44                              |
| <b>Mit Blick auf Ihre eigene Fakultät: Wie würden Sie das dort herrschende Arbeitsumfeld beschreiben?</b> |   |
| <b>Im Großen und Ganzen ist das Arbeitsklima an meiner Fakultät ...</b>                                   |   |
|   | <i>1 = trifft voll zu bis<br/>5 = trifft überhaupt nicht zu</i> |
| ... kollegial   | M = 1,61<br>SD = 0,745<br>N = 46                                |
| ... rivalisierend   | M = 3,87<br>SD = 0,909<br>N = 46                                |
| ... vertrauensvoll  | M = 2,04<br>SD = 0,796<br>N = 45                                |
| ... machtorientiert   | M = 3,69<br>SD = 0,996<br>N = 45                                |
| ... angespannt  | M = 3,57<br>SD = 1,241<br>N = 46                                |
| ... teamorientiert  | M = 2,52<br>SD = 1,090<br>N = 46                                |
| <b>Wie beurteilen Sie die Kommunikationskultur an Ihrer Fakultät?</b>                                     |   |
|   | <i>1 = trifft voll zu bis<br/>5 = trifft überhaupt nicht zu</i> |
| Wichtige Informationen erreichen mich nur auf informellem Weg   | M = 3,48<br>SD = 1,027<br>N = 46                                |
| Probleme werden offen und ehrlich angesprochen  | M = 2,61<br>SD = 0,977<br>N = 46                                |
| In Sitzungen herrscht bei uns ein freundlicher Umgangston   | M = 1,89<br>SD = 0,823<br>N = 46                                |

|   |  |
|---|--|
| Viele Sitzungen dauern länger als eigentlich erforderlich   | M = 2,96<br>SD = 1,074<br>N = 46                       |
| Unsere Sitzungen sind gut vorbereitet   | M = 2,07<br>SD = 0,772<br>N = 46                       |
| Diskussionen werden sachlich geführt.   | M = 2,30<br>SD = 0,891<br>N = 46                       |
|   | <i>1 = sehr zufrieden bis<br/>5 = sehr unzufrieden</i> |
| Alles in allem bin ich mit meinem Professorenkollegenkreis ...  | M = 1,89<br>SD = 0,948<br>N = 46                       |
| <b>Derzeitige Ausstattung der Professur:</b>  |  |
| Anzahl der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiterstellen insgesamt  | M = 1,37<br>SD = 1,156<br>N = 10                       |
| davon drittmittelfinanzierte Stellen  | M = 0,94<br>SD = 0,467<br>N = 5                        |
| Anzahl an Räumen insgesamt  | M = 1,45<br>SD = 0,985<br>N = 29                       |
| davon drittmittelfinanzierte Räume  | M = 1,00<br>SD = 0<br>N = 4                            |
| Sachmittelvolumen (Modalwert der Nennungen)   | 0–5.000<br>84,2%<br>N = 32                             |
| <b>Alles in allem bin ich mit der gegenwärtigen Ausstattung meiner Professur (i. S. v. Grundausstattung) hinsichtlich der ...</b> |  |
|   | <i>1 = sehr zufrieden bis<br/>5 = sehr unzufrieden</i> |
| ... Mitarbeiterstellen  | M = 3,95<br>SD = 1,053<br>N = 37                       |
| ... Sekretariatskapazität   | M = 3,69<br>SD = 1,070<br>N = 42                       |
| ... studentischen/wissenschaftlichen Hilfskräfte  | M = 2,78<br>SD = 0,988<br>N = 41                       |
| ... Räume   | M = 2,51<br>SD = 1,222<br>N = 43                       |
| ... Reisemittel   | M = 3,14<br>SD = 1,283<br>N = 43                       |

|  |   |
|--|---|
| ... Büroausstattung  | M = 2,14<br>SD = 1,037<br>N = 43  |
| ... Investitionsmittel (z. B. für EDV)   | M = 2,51<br>SD = 1,055<br>N = 43  |
| ... sonstige Sachmittel (z. B. Bücher)   | M = 2,48<br>SD = 1,229<br>N = 44  |
|  | <i>1 = deutlich besser als früher<br/>2 = vergleichbar zu früher<br/>3 = deutlich schlechter als früher</i> |
| Im Vergleich zu der Ausstattungssituation, die ich zu Beginn meiner Professorenlaufbahn vorfand, ist die Grundausrüstung ... | M = 1,74<br>SD = 0,539<br>N = 43  |

## B Beurteilung der Lehrsituation

In den einzelnen Studiengängen habe ich in meiner Funktion als Professorin/Professor in den beiden vergangenen aktiven Semestern ca. ... SWS durchschnittlich gelehrt.

|   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| ... in Bachelorstudiengängen  | M = 13,54<br>SD = 7,164<br>N = 46 |
| ... in Masterstudiengängen  | M = 2,20<br>SD = 2,409<br>N = 46  |
| ... im Doktoranden-/Post-Doc Bereich<br>(sofern für Sie zutreffend) | M = 0,30<br>SD = 0,756<br>N = 46  |
| Sonstiges (z. B. Repetitorien)                                      | M = 0,22<br>SD = 0,554<br>N = 46  |

## Wie würden Sie Ihre generelle Lehrsituation beurteilen?

|  |  |
|--|--|
|  | <i>1 = deutlich mehr Zeit als früher<br/>2 = ähnlich viel Zeit wie früher<br/>3 = deutlich weniger Zeit als früher</i> |
| Im Vergleich zu der Lehrsituation, die ich zu Beginn meiner Professorenlaufbahn vorfand, widme ich nun meiner Lehrvorbereitung ... | M = 2,20<br>SD = 0,457<br>N = 45   |
|  | <i>1 = deutlich mehr Wert<br/>2 = ähnlich viel Wert<br/>3 = deutlich weniger Wert</i>                                  |
| Im Vergleich zur Mehrzahl meiner Kolleginnen und Kollegen lege ich auf gute Lehre ...  | M = 1,70<br>SD = 0,465<br>N = 46   |
|  | <i>1 = als zu gering<br/>2 = in Ordnung<br/>3 = als zu groß</i>  |
| Im Großteil meiner Lehrveranstaltungen empfinde ich die Studierendenzahl ...   | M = 2,28<br>SD = 0,455<br>N = 46   |

| <b>Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</b>   |   |
|---|---|
|   | <i>1 = stimme voll zu bis<br/>5 = stimme überhaupt nicht zu</i> |
| Die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge wirkt sich positiv auf die Lehre aus.                     | M = 3,55<br>SD = 1,088<br>N = 44                                |
| Der Einsatz interaktiver Lehrmethoden wirkt sich positiv auf die Prüfungsleistung der Studierenden aus.       | M = 2,28<br>SD = 1,004<br>N = 46                                |
| Der Einsatz interaktiver Lehrmethoden wirkt sich positiv auf die Studienzufriedenheit der Studierenden aus.   | M = 2,07<br>SD = 0,889<br>N = 45                                |
| Nicht alle in der Studienordnung enthaltenen Pflichtveranstaltungen sind meines Erachtens wirklich notwendig. | M = 2,96<br>SD = 1,296<br>N = 45                                |
| Die Lehrlast ist an unserer Fakultät gleichmäßig auf alle Professorinnen und Professoren verteilt.            | M = 2,78<br>SD = 1,185<br>N = 45                                |
| Mit den richtigen Anreizen kann jeder zu mehr Engagement in der Lehre motiviert werden.                       | M = 2,98<br>SD = 1,023<br>N = 44                                |
| Ich bin mit meiner Lehrqualität sehr zufrieden.   | M = 2,20<br>SD = 0,619<br>N = 46                                |
| Die Studierenden wertschätzen meinen Einsatz in der Lehre nicht wirklich. (invers)                            | M = 4,07<br>SD = 0,963<br>N = 45                                |

### **C Beurteilung der Forschungssituation**

| Im Vergleich zu der Forschungssituation, die ich zu Beginn meiner Professorenlaufbahn vorfand, widme ich nun meiner Forschung ...  | deutlich mehr Zeit = 7 (46,7%)<br>ähnlich viel Zeit = 6 (40,0%)<br>deutl. weniger Zeit = 2 (13,3%)<br>N = 15 |
|--|--|
| Die Möglichkeit zur Freistellung für Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben oder praxisbezogene Tätigkeit (im Folgenden: Forschungs-/Praxissemester) nehme ich in Anspruch: | Ja = 10 (66,5%)<br>Nein = 5 (33,3%)<br>N = 15  |
|  | <i>1 = stimme voll zu bis<br/>5 = stimme überhaupt nicht zu</i>  |
| Während meines Forschungs-/Praxissemesters kann ich ohne große Unterbrechung an meinen Projekten arbeiten.   | M = 2,60<br>SD = 1,430<br>N = 10   |
| Ich bin auch während meines Forschungs-/Praxissemesters in die akademische Selbstverwaltung eingebunden  | M = 3,10<br>SD = 1,663<br>N = 10   |
| Während meines Forschungs-/Praxissemesters nehme ich Lehrtätigkeit wahr.   | M = 4,44<br>SD = 0,726<br>N = 9  |
| Ich nutze mein Forschungs-/Praxissemester um Kontakte ins Ausland zu pflegen.  | M = 3,40<br>SD = 1,506<br>N = 10   |

|  |   |
|--|---|
| Die Hochschulverwaltung unterstützt mich ausreichend bei der Kontaktpflege zu internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. | M = 3,11<br>SD = 1,616<br>N = 9                                 |
| <b>Bitte präzisieren Sie im Folgenden, wie viel Zeit Ihnen durchschnittlich für Ihre Forschung etc. zur Verfügung steht.</b>             |   |
|  | <i>Zeitanteile in Prozent</i>                                   |
| Anteil <b>Forschung</b> insgesamt (inkl. Drittmittelforschung)   | M = 27,50<br>SD = 10,331<br>N = 14                              |
| Anteil <b>Lehre</b> (inkl. Beratung und Betreuung)   | M = 39,53<br>SD = 12,750<br>N = 15                              |
| Anteil <b>Prüfungen</b>  | M = 9,87<br>SD = 7,190<br>N = 15                                |
| Anteil <b>Gutachtertätigkeit</b>   | M = 4,07<br>SD = 7,507<br>N = 15                                |
| Anteil <b>Lehrstuhlverwaltung</b>  | M = 4,00<br>SD = 6,036<br>N = 15                                |
| Anteil <b>akademische Selbstverwaltung</b> (Gremienarbeit)   | M = 12,87<br>SD = 12,609<br>N = 15                              |
| Sonstiges  | M = 3,33<br>SD = 6,172<br>N = 15                                |
|  | <i>1 = sehr zufrieden bis<br/>5 = sehr unzufrieden</i>          |
| Wenn Sie sich diese Verteilung ansehen: Wie zufrieden sind Sie mit dem derzeitigen Zustand?  | M = 3,00<br>SD = 1,069<br>N = 15                                |
| <b>Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</b>  |   |
|  | <i>1 = stimme voll zu bis<br/>5 = stimme überhaupt nicht zu</i> |
| Ich ziehe einen Großteil meiner Forschungsmotivation aus der Anerkennung durch die Scientific Community.                                 | M = 2,73<br>SD = 1,438<br>N = 15                                |
| Die Hochschulleitung geht flexibel auf individuelle Bedürfnisse der Professorenschaft ein.   | M = 2,53<br>SD = 1,060<br>N = 15                                |
| Mit dem bisherigen Verlauf meiner wissenschaftlichen Karriere bin ich sehr zufrieden.  | M = 2,20<br>SD = 1,014<br>N = 15                                |
| Die Ermöglichung von mehr Forschungszeit finde ich sehr motivierend.   | M = 1,67<br>SD = 0,976<br>N = 15                                |

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| Ich bespreche berufliche Dinge auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit mit Kolleginnen/Kollegen                 | M = 2,33<br>SD = 1,500<br>N = 15 |
| Ich habe wissenschaftlich bisher mehr erreicht als die meisten meiner Kolleginnen und Kollegen aus meiner Fakultät. | M = 2,47<br>SD = 1,246<br>N = 15 |
| Manchmal tausche ich mit Kolleginnen/Kollegen Tipps und Hinweise aus (z. B. über Förderprogramme).                  | M = 2,60<br>SD = 1,298<br>N = 15 |

#### D Beurteilung der Informationssituation

##### Alles in allem bin ich über die Entscheidungen in ...

|   | <i>1 = sehr gut informiert bis<br/>5 = sehr schlecht informiert</i> |
|---|---|
| der Hochschulleitung  | M = 2,13<br>SD = 1,002<br>N = 46                                    |
| der Hochschulverwaltung   | M = 2,57<br>SD = 1,186<br>N = 46                                    |
| meiner Fakultät   | M = 1,67<br>SD = 0,715<br>N = 43                                    |
| anderen Fakultäten meiner Hochschule                                    | M = 3,05<br>SD = 0,975<br>N = 43                                    |
| meinem Fachbereich<br>(sofern für Ihre Hochschule zutreffend)           | M = 1,78<br>SD = 0,941<br>N = 32                                    |
|   | <i>1 = sehr gut bis<br/>5 = sehr schlecht</i>                       |
| Ich beurteile meine Einbindung in offizielle Informationskanäle als ... | M = 1,98<br>SD = 0,906<br>N = 46                                    |
| Ich beurteile meine Einbindung in informelle Netzwerke als ...          | M = 2,37<br>SD = 1,082<br>N = 46                                    |

##### Wie würden Sie die von Ihnen für Ihre Tätigkeit als Hochschullehrerin/Hochschullehrer zur Verfügung stehenden Informationen beschreiben?

|  | <i>1 = sehr relevant bis<br/>5 = sehr irrelevant</i>                           |
|--|--|
| Der Großteil der erhaltenen Informationen ist für meine Entscheidungen | M = 2,35<br>SD = 0,674<br>N = 46   |
|  | <i>1 = viel zu viele Informationen bis<br/>5 = viel zu wenig Informationen</i> |

|   |  |
|---|--|
| Im Großen und Ganzen erhalte ich ...  | M = 3,43<br>SD = 1,223<br>N = 46   |
| <b>Wie beurteilen Sie den Transparenzgrad Ihrer Fakultät in Hinblick auf die Durchschaubarkeit und Klarheit fakultärer Strukturen und Prozesse?</b> |  |
|   | <i>0 = vollkommen intransparent bis<br/>100 = vollkommen transparent</i> |
| Ganz pauschal gesprochen, finde ich meine Fakultät ...  | M = 65,62<br>SD = 22,770<br>N = 45                                       |
| <b>Im Einzelnen ist meine Fakultät für mich klar und durchschaubar in Bezug auf ...</b>   |  |
|   | <i>1 = stimme voll zu bis<br/>5 = stimme überhaupt nicht zu</i>          |
| strukturelle Rahmendaten (z. B. Studierendenzahlen)   | M = 1,80<br>SD = 0,980<br>N = 46   |
| die Ressourcenverteilung (z. B. Räume, Stellen)   | M = 2,37<br>SD = 1,019<br>N = 46   |
| Leistungsdaten (z. B. Betreuungsrelationen, Evaluationsergebnisse)  | M = 2,61<br>SD = 1,064<br>N = 46   |
| externe Aktivitäten (z. B. Praxiskontakte)  | M = 2,48<br>SD = 1,070<br>N = 46   |
| <b>Welche Konsequenzen ergeben sich Ihres Erachtens aus einem hohen Transparenzgrad für das Arbeiten und Wirken an einer Hochschule?</b>            |  |
|   | <i>1 = stimme voll zu bis<br/>5 = stimme überhaupt nicht zu</i>          |
| Der Wettbewerb wird gefördert, nicht nur innerhalb einer Fakultät, sondern auch zwischen Hochschulen.   | M = 2,88<br>SD = 1,238<br>N = 43   |
| Die Umsetzung von Transparenz in Hochschulen erfordert eine umfangreiche (Neu-)Regelung der Zugriffsrechte auf sensible Daten.                      | M = 2,67<br>SD = 1,149<br>N = 43   |
| Art und Umfang der Offenlegung fakultärer Strukturen und Prozesse sollten im Entscheidungsbereich der jeweiligen Fakultäten liegen.                 | M = 2,57<br>SD = 1,228<br>N = 44   |
| Transparenz wirkt sich positiv auf die Leistungsbereitschaft des Einzelnen aus.   | M = 1,93<br>SD = 0,873<br>N = 44   |
| Ein hoher Transparenzgrad birgt die Gefahr des Informationsüberflusses.   | M = 3,09<br>SD = 1,007<br>N = 44   |
| Mehr Transparenz ermöglicht es, Missstände frühzeitig aufzudecken.  | M = 1,89<br>SD = 0,895<br>N = 44   |

|   |   |
|---|---|
| Mehr oder weniger Transparenz wird an der Situation nur etwas ändern, wenn die Offenlegung von Leistungsinformationen mit Sanktionen (positiven wie negativen) gekoppelt ist. | M = 3,55<br>SD = 1,210<br>N = 44                                |
| <b>E Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung</b>   |   |
|   | <i>1 = sehr zufrieden bis<br/>5 = sehr unzufrieden</i>          |
| Alles in allem bin ich mit der Arbeit der Hochschulverwaltung ...   | M = 2,30<br>SD = 0,916<br>N = 46                                |
|   | <i>1 = Stimme voll zu bis<br/>5 = Stimme überhaupt nicht zu</i> |
| Im Großen und Ganzen bin ich der Ansicht, dass meine Hochschule gut für den nationalen Wettbewerb gerüstet ist.   | M = 2,46<br>SD = 0,936<br>N = 46                                |

## Anhang 5: Tabellarische Übersicht deskriptiver Antwortmerkmale ausgewählter Fragen für Kunsthochschulen

Anmerkung: Im Folgenden sind zu Gunsten der Übersichtlichkeit Ausfüllanweisungen, Detailerläuterungen zu den Fragen sowie Filterfunktionen, welche im Originalfragebogen enthalten waren, nicht wiedergegeben.

| <b>A Allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation</b>         |  |
|---|--|
|   | <i>1 = sehr zufrieden bis<br/>5 = sehr unzufrieden</i> |
| Alles in allem bin ich mit meiner Arbeitssituation ...        | M = 2,16<br>SD = 0,843<br>N = 43                       |
| <b>Im Einzelnen bin ich mit ...</b>                           |  |
| ... den Lehrbedingungen                                       | M = 2,17<br>SD = 0,877<br>N = 46                       |
| ... den Möglichkeiten zu forschen                             | M = 3,19<br>SD = 1,469<br>N = 32                       |
| ... meiner Zeitaufteilung zwischen Lehren und Forschen        | M = 2,97<br>SD = 1,183<br>N = 36                       |
| ... dem Verwaltungsaufwand für meinen Lehrbetrieb             | M = 3,04<br>SD = 1,102<br>N = 47                       |
| ... dem zeitlichen Aufwand für akademische Selbstverwaltung   | M = 3,07<br>SD = 1,009<br>N = 43                       |
| ... den Lehrräumen (Hörsäle, Seminarräume, Sprachlabor, etc.) | M = 2,50<br>SD = 1,206<br>N = 46                       |
| ... den Forschungsräumen (Labors, Werkstätten, etc.)          | M = 2,88<br>SD = 1,238<br>N = 32                       |
| ... den Studierendenzahlen                                    | M = 1,85<br>SD = 1,042<br>N = 47                       |
| ... der Studierendenmotivation                                | M = 2,15<br>SD = 1,122<br>N = 47                       |
| ... den Betreuungsrelationen                                  | M = 1,94<br>SD = 0,976<br>N = 48                       |
| ... der Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen    | M = 2,11<br>SD = 0,983<br>N = 47                       |

|   |                                    |
|---|------------------------------------|
| ... der Zusammenarbeit mit dem Dekanat          | M = 2,08<br>SD = 1,018<br>N = 24   |
| ... der Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung | M = 2,1915<br>SD = 1,279<br>N = 47 |

**Wie hoch schätzen Sie Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit insgesamt** (in Stunden pro Woche)

|                                  |                                    |
|----------------------------------|------------------------------------|
| ... während der Vorlesungszeit   | M = 42,87<br>SD = 17,362<br>N = 45 |
| ... in der vorlesungsfreien Zeit | M = 31,12<br>SD = 17,455<br>N = 45 |

**Mit Blick auf Ihre eigene Fakultät: Wie würden Sie das dort herrschende Arbeitsumfeld beschreiben?**

**Im Großen und Ganzen ist das Arbeitsklima an meiner Fakultät ...**

|                     | 1 = trifft voll zu bis<br>5 = trifft überhaupt nicht zu |
|---------------------|---|
| ... kollegial       | M = 1,85<br>SD = 0,799<br>N = 48                        |
| ... rivalisierend   | M = 3,29<br>SD = 0,988<br>N = 48                        |
| ... vertrauensvoll  | M = 2,55<br>SD = 0,974<br>N = 47                        |
| ... machtorientiert | M = 3,04<br>SD = 1,271<br>N = 48                        |
| ... angespannt      | M = 3,33<br>SD = 1,034<br>N = 46                        |
| ... teamorientiert  | M = 3,04<br>SD = 1,010<br>N = 48                        |

**Wie beurteilen Sie die Kommunikationskultur an Ihrer Fakultät?**

|   | 1 = trifft voll zu bis<br>5 = trifft überhaupt nicht zu |
|---|---|
| Wichtige Informationen erreichen mich nur auf informellem Weg | M = 2,96<br>SD = 1,197<br>N = 47                        |
| Probleme werden offen und ehrlich angesprochen                | M = 2,87<br>SD = 1,115<br>N = 47                        |
| In Sitzungen herrscht bei uns ein freundlicher Umgangston     | M = 2,10<br>SD = 0,928<br>N = 48                        |

|   |  |
|---|--|
| Viele Sitzungen dauern länger als eigentlich erforderlich   | M = 2,71<br>SD = 1,110<br>N = 48                       |
| Unsere Sitzungen sind gut vorbereitet   | M = 2,48<br>SD = 1,010<br>N = 48                       |
| Diskussionen werden sachlich geführt.   | M = 2,58<br>SD = 0,964<br>N = 48                       |
|   | <i>1 = sehr zufrieden bis<br/>5 = sehr unzufrieden</i> |
| Alles in allem bin ich mit meinem Professorenkollegenkreis ...  | M = 2,15<br>SD = 0,850<br>N = 48                       |
| <b>Derzeitige Ausstattung der Professur:</b>  |  |
| Anzahl der wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Mitarbeiterstellen insgesamt  | M = 2,19<br>SD = 3,043<br>N = 16                       |
| davon drittmittelfinanzierte Stellen  | M = 2,40<br>SD = 3,190<br>N = 5                        |
| Anzahl an Räumen insgesamt  | M = 3,70<br>SD = 8,770<br>N = 33                       |
| davon drittmittelfinanzierte Räume  | M = 1,33<br>SD = 0,577<br>N = 3                        |
| Sachmittelvolumen (Modalwert der Nennungen)   | 0–5.000<br>69,2%<br>N = 27                             |
| <b>Alles in allem bin ich mit der gegenwärtigen Ausstattung meiner Professur (i. S. v. Grundausstattung) hinsichtlich der ...</b> |  |
|   | <i>1 = sehr zufrieden bis<br/>5 = sehr unzufrieden</i> |
| ... Mitarbeiterstellen  | M = 3,29<br>SD = 1,274<br>N = 42                       |
| ... Sekretariatskapazität   | M = 3,30<br>SD = 1,263<br>N = 46                       |
| ... studentische/wissenschaftlichen Hilfskräfte   | M = 2,75<br>SD = 1,037<br>N = 44                       |
| ... Räume   | M = 2,54<br>SD = 1,237<br>N = 48                       |
| ... Reisemittel   | M = 3,21<br>SD = 1,245<br>N = 43                       |

|  |  |
|--|--|
| ... Büroausstattung  | M = 2,47<br>SD = 1,198<br>N = 45   |
| ... Investitionsmittel (z. B. für EDV)   | M = 2,90<br>SD = 0,970<br>N = 41   |
| ... sonstige Sachmittel (z. B. Bücher)   | M = 2,52<br>SD = 0,976<br>N = 44   |
|  | 1 = deutlich besser als früher<br>2 = vergleichbar zu früher<br>3 = deutlich schlechter als früher |
| Im Vergleich zu der Ausstattungssituation, die ich zu Beginn meiner Professorenlaufbahn vorfand, ist die Grundausrüstung ... | M = 1,83<br>SD = 0,524<br>N = 47   |

## B Beurteilung der Lehrsituation

In den einzelnen Studiengängen habe ich in meiner Funktion als Professorin/Professor in den beiden vergangenen aktiven Semestern ca. ... SWS durchschnittlich gelehrt.

|   |                                    |
|---|------------------------------------|
| ... in Bachelorstudiengängen  | M = 10,83<br>SD = 22,871<br>N = 48 |
| ... in Masterstudiengängen  | M = 5,58<br>SD = 9,664<br>N = 48   |
| ... im Doktoranden-/Post-Doc Bereich<br>(sofern für Sie zutreffend) | M = 0,38<br>SD = 1,044<br>N = 48   |
| Sonstiges (z. B. Repetitorien)                                      | M = 3,0625<br>SD = 5,733<br>N = 48 |

## Wie würden Sie Ihre generelle Lehrsituation beurteilen?

|  |   |
|--|---|
|  | 1 = deutlich mehr Zeit als früher<br>2 = ähnlich viel Zeit wie früher<br>3 = deutlich weniger Zeit als früher |
| Im Vergleich zu der Lehrsituation, die ich zu Beginn meiner Professorenlaufbahn vorfand, widme ich nun meiner Lehrvorbereitung ... | M = 1,96<br>SD = 0,359<br>N = 47  |
|  | 1 = deutlich mehr Wert<br>2 = ähnlich viel Wert<br>3 = deutlich weniger Wert                                  |
| Im Vergleich zur Mehrzahl meiner Kolleginnen und Kollegen lege ich auf gute Lehre ...  | M = 1,60<br>SD = 0,495<br>N = 45  |
|  | 1 = als zu gering<br>2 = in Ordnung<br>3 = als zu groß  |
| Im Großteil meiner Lehrveranstaltungen empfinde ich die Studierendenzahl ...   | M = 2,02<br>SD = 0,144<br>N = 48  |

| <b>Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</b>  |  |
|--|--|
|  | <i>1 = stimme voll zu bis<br/>5 = stimme überhaupt nicht zu</i>  |
| Die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge wirkt sich positiv auf die Lehre aus.  | M = 3,82<br>SD = 1,206<br>N = 44   |
| Der Einsatz interaktiver Lehrmethoden wirkt sich positiv auf die Prüfungsleistung der Studierenden aus.  | M = 2,77<br>SD = 1,445<br>N = 43   |
| Der Einsatz interaktiver Lehrmethoden wirkt sich positiv auf die Studienzufriedenheit der Studierenden aus.  | M = 2,74<br>SD = 1,311<br>N = 43   |
| Nicht alle in der Studienordnung enthaltenen Pflichtveranstaltungen sind meines Erachtens wirklich notwendig.  | M = 2,61<br>SD = 1,453<br>N = 46   |
| Die Lehrlast ist an unserer Fakultät gleichmäßig auf alle Professorinnen und Professoren verteilt.   | M = 2,98<br>SD = 1,252<br>N = 45   |
| Mit den richtigen Anreizen kann jeder zu mehr Engagement in der Lehre motiviert werden.  | M = 2,50<br>SD = 1,293<br>N = 42   |
| Ich bin mit meiner Lehrqualität sehr zufrieden.  | M = 1,80<br>SD = 0,687<br>N = 46   |
| Die Studierenden wertschätzen meinen Einsatz in der Lehre nicht wirklich.  | M = 4,38<br>SD = 0,815<br>N = 48   |
| <b>C Beurteilung der Forschungssituation</b>   |  |
| Im Vergleich zu der Forschungssituation, die ich zu Beginn meiner Professorenlaufbahn vorfand, widme ich nun meiner Forschung ...  | deutlich mehr Zeit = 6 (27,3%)<br>ähnlich viel Zeit = 15 (68,2%)<br>deutl. weniger Zeit = 1 (4,5%)<br>N = 22 |
| Die Möglichkeit zur Freistellung für Forschung, künstlerische Entwicklungsvorhaben oder praxisbezogene Tätigkeit (im Folgenden: Forschungs-/Praxissemester) nehme ich in Anspruch: | Ja = 10 (43,5%)<br>Nein = 13 (56,5%)<br>N = 25   |
|  | <i>1 = stimme voll zu bis<br/>5 = stimme überhaupt nicht zu</i>  |
| Während meines Forschungs-/Praxissemesters kann ich ohne große Unterbrechung an meinen Projekten arbeiten.   | M = 2,90<br>SD = 1,287<br>N = 10   |
| Ich bin auch während meines Forschungs-/Praxissemesters in die akademische Selbstverwaltung eingebunden  | M = 2,70<br>SD = 1,160<br>N = 10   |
| Während meines Forschungs-/Praxissemesters nehme ich Lehrtätigkeit wahr.   | M = 1,90<br>SD = 1,370<br>N = 10   |
| Ich nutze mein Forschungs-/Praxissemester um Kontakte ins Ausland zu pflegen.  | M = 2,30<br>SD = 1,567<br>N = 10   |

|  |   |
|--|---|
| Die Hochschulverwaltung unterstützt mich ausreichend bei der Kontaktpflege zu internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. | M = 3,00<br>SD = 1,33<br>N = 10                                 |
| <b>Bitte präzisieren Sie im Folgenden, wie viel Zeit Ihnen durchschnittlich für Ihre Forschung etc. zur Verfügung steht.</b>             |   |
|  | <i>Zeitanteile in Prozent</i>                                   |
| Anteil <b>Forschung</b> insgesamt (inkl. Drittmittelforschung)   | M = 29,94<br>SD = 15,417<br>N = 17                              |
| Anteil <b>Lehre</b> (inkl. Beratung und Betreuung)   | M = 47,48<br>SD = 21,792<br>N = 23                              |
| Anteil <b>Prüfungen</b>  | M = 6,39<br>SD = 3,834<br>N = 23                                |
| Anteil <b>Gutachtertätigkeit</b>   | M = 3,35<br>SD = 3,676<br>N = 23                                |
| Anteil <b>Lehrstuhlverwaltung</b>  | M = 6,17<br>SD = 7,457<br>N = 23                                |
| Anteil <b>akademische Selbstverwaltung</b> (Gremienarbeit)   | M = 8,26<br>SD = 9,478<br>N = 23                                |
| Sonstiges  | M = 4,48<br>SD = 7,914<br>N = 23                                |
|  | <i>1 = sehr zufrieden bis<br/>5 = sehr unzufrieden</i>          |
| Wenn Sie sich diese Verteilung ansehen: Wie zufrieden sind Sie mit dem derzeitigen Zustand?  | M = 2,27<br>SD = 0,767<br>N = 22                                |
| <b>Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?</b>  |   |
|  | <i>1 = stimme voll zu bis<br/>5 = stimme überhaupt nicht zu</i> |
| Ich ziehe einen Großteil meiner Forschungsmotivation aus der Anerkennung durch die Scientific Community.                                 | M = 2,32<br>SD = 1,460<br>N = 22                                |
| Die Hochschulleitung geht flexibel auf individuelle Bedürfnisse der Professorenschaft ein.   | M = 2,96<br>SD = 1,186<br>N = 23                                |
| Mit dem bisherigen Verlauf meiner wissenschaftlichen Karriere bin ich sehr zufrieden.  | M = 2,00<br>SD = 1,024<br>N = 22                                |
| Die Ermöglichung von mehr Forschungszeit finde ich sehr motivierend.   | M = 1,68<br>SD = 0,894<br>N = 22                                |

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| Ich bespreche berufliche Dinge auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit mit Kolleginnen/Kollegen                 | M = 2,04<br>SD = 1,186<br>N = 23 |
| Ich habe wissenschaftlich bisher mehr erreicht als die meisten meiner Kolleginnen und Kollegen aus meiner Fakultät. | M = 2,32<br>SD = 1,171<br>N = 22 |
| Manchmal tausche ich mit Kolleginnen/Kollegen Tipps und Hinweise aus (z. B. über Förderprogramme).                  | M = 2,23<br>SD = 1,020<br>N = 22 |

#### D Beurteilung der Informationssituation

##### Alles in allem bin ich über die Entscheidungen in ...

|   | 1 = sehr gut informiert bis<br>5 = sehr schlecht informiert |
|---|---|
| der Hochschulleitung  | M = 2,65<br>SD = 1,229<br>N = 48                            |
| der Hochschulverwaltung   | M = 2,88<br>SD = 1,231<br>N = 48                            |
| meiner Fakultät   | M = 2,10<br>SD = 1,055<br>N = 42                            |
| anderen Fakultäten meiner Hochschule                                    | M = 3,36<br>SD = 1,078<br>N = 42                            |
| meinem Fachbereich<br>(sofern für Ihre Hochschule zutreffend)           | M = 1,70<br>SD = 1,036<br>N = 43                            |
|   | 1 = sehr gut bis<br>5 = sehr schlecht                       |
| Ich beurteile meine Einbindung in offizielle Informationskanäle als ... | M = 2,47<br>SD = 0,997<br>N = 47                            |
| Ich beurteile meine Einbindung in informelle Netzwerke als ...          | M = 2,41<br>SD = 0,933<br>N = 46                            |

##### Wie würden Sie die von Ihnen für Ihre Tätigkeit als Hochschullehrerin/Hochschullehrer zur Verfügung stehenden Informationen beschreiben?

|  | 1 = sehr relevant bis<br>5 = sehr irrelevant |
|--|--|
| Der Großteil der erhaltenen Informationen ist für meine Entscheidungen ... | M = 2,52<br>SD = 0,743<br>N = 48             |

|   |  |
|---|--|
|   | <i>1 = viel zu viele Informationen bis<br/>5 = viel zu wenig Informationen</i> |
| Im Großen und Ganzen erhalte ich ...  | M = 3,56<br>SD = 1,270<br>N = 48   |
| <b>Wie beurteilen Sie den Transparenzgrad Ihrer Fakultät in Hinblick auf die Durchschaubarkeit und Klarheit fakultärer Strukturen und Prozesse?</b> |  |
|   | <i>0 = vollkommen intransparent bis<br/>100 = Vollkommen transparent</i>       |
| Ganz pauschal gesprochen, finde ich meine Fakultät ...  | M = 59,91<br>SD = 25,821<br>N = 46   |
| <b>Im Einzelnen ist meine Fakultät für mich klar und durchschaubar in Bezug auf ...</b>   |  |
|   | <i>1 = stimme voll zu bis<br/>5 = stimme überhaupt nicht zu</i>                |
| strukturelle Rahmendaten (z. B. Studierendenzahlen)   | M = 2,00<br>SD = 1,123<br>N = 47   |
| die Ressourcenverteilung (z. B. Räume, Stellen)   | M = 2,70<br>SD = 1,178<br>N = 47   |
| Leistungsdaten (z. B. Betreuungsrelationen, Evaluationsergebnisse)  | M = 2,80<br>SD = 1,357<br>N = 44   |
| externe Aktivitäten (z. B. Praxiskontakte)  | M = 2,71<br>SD = 1,254<br>N = 45   |
| <b>Welche Konsequenzen ergeben sich Ihres Erachtens aus einem hohen Transparenzgrad für das Arbeiten und Wirken an einer Hochschule?</b>            |  |
|   | <i>1 = stimme voll zu bis<br/>5 = stimme überhaupt nicht zu</i>                |
| Der Wettbewerb wird gefördert, nicht nur innerhalb einer Fakultät, sondern auch zwischen Hochschulen.   | M = 2,04<br>SD = 1,086<br>N = 45   |
| Die Umsetzung von Transparenz in Hochschulen erfordert eine umfangreiche (Neu-)Regelung der Zugriffsrechte auf sensible Daten.                      | M = 2,46<br>SD = 1,149<br>N = 46   |
| Art und Umfang der Offenlegung fakultärer Strukturen und Prozesse sollten im Entscheidungsbereich der jeweiligen Fakultäten liegen.                 | M = 2,40<br>SD = 1,250<br>N = 45   |
| Transparenz wirkt sich positiv auf die Leistungsbereitschaft des Einzelnen aus.   | M = 1,62<br>SD = 0,644<br>N = 47   |
| Ein hoher Transparenzgrad birgt die Gefahr des Informationsüberflusses.   | M = 3,21<br>SD = 1,334<br>N = 47   |

|   |   |
|---|---|
| Mehr Transparenz ermöglicht es, Missstände frühzeitig aufzudecken.  | M = 1,57<br>SD = 0,744<br>N = 47                                |
| Mehr oder weniger Transparenz wird an der Situation nur etwas ändern, wenn die Offenlegung von Leistungsinformationen mit Sanktionen (positiven wie negativen) gekoppelt ist. | M = 2,98<br>SD = 1,288<br>N = 45                                |
| <b>E Beurteilung der Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung</b>   |   |
|   | <i>1 = sehr zufrieden bis<br/>5 = sehr unzufrieden</i>          |
| Alles in allem bin ich mit der Arbeit der Hochschulverwaltung ...   | M = 2,44<br>SD = 0,967<br>N = 45                                |
|   | <i>1 = stimme voll zu bis<br/>5 = stimme überhaupt nicht zu</i> |
| Im Großen und Ganzen bin ich der Ansicht, dass meine Hochschule gut für den nationalen Wettbewerb gerüstet ist.   | M = 2,58<br>SD = 1,127<br>N = 48                                |





Der Bildungssektor befindet sich seit Jahren im Wandel, was sich nicht nur auf die Art und Weise des Studierens auswirkt, sondern auch Relevanz für das Arbeiten an Hochschulen hat. Die vorliegende Projektstudie untersucht daher, wie die Professorinnen und Professoren an den Hochschulen Bayerns ihre aktuelle Arbeitssituation beurteilen. Dabei zeigt sich, dass circa 60 Prozent der Befragten alles in allem zufrieden mit den Gegebenheiten sind, jedoch bemängelt ein Großteil der Professorinnen und Professoren eine schmerzhaft schiefte Lage zwischen Lehren und Forschen. Darüber hinaus nehmen sie beispielsweise Entscheidungen ihrer Hochschulleitung und der Hochschulverwaltung teilweise als (sehr) intransparent wahr und fühlen sich nicht immer ausreichend unterstützt.

Die Ergebnisse machen deutlich, wo in der hochschulpolitischen Praxis angesetzt werden kann, um die Arbeitsbedingungen für Professorinnen und Professoren an den bayerischen Hochschulen adäquat zu gestalten. Die Studie ist als Längsschnittuntersuchung angelegt und soll den Diskurs über die herrschenden Forschungs- und Lehrbedingungen an den Hochschulen Bayerns anregen.