ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Seyberth, Lilo

Working Paper

Auswirkungen von COVID-19 auf Lehre und Arbeitsweise von Hochschulbeschäftigten: Eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Universitäten

Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik, No. 8/2022

Provided in Cooperation with:
University of Münster, Institute for Organisational Economics

Suggested Citation: Seyberth, Lilo (2022) : Auswirkungen von COVID-19 auf Lehre und Arbeitsweise von Hochschulbeschäftigten: Eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Universitäten, Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik, No. 8/2022, Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Organisationsökonomik, Münster

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/264188

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Institut für Organisationsökonomik

Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik

8/2022

Auswirkungen von COVID-19 auf Lehre und Arbeitsweise von Hochschulbeschäftigten

Eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Universitäten

Lilo Seyberth

Discussion Paper of the
Institute for Organisational Economics

Diskussionspapier des
Instituts für Organisationsökonomik
8/2022

August 2022

ISSN 2750-4476

Auswirkungen von COVID-19 auf Lehre und Arbeitsweise von Hochschulbeschäftigten

Eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Universitäten

Lilo Seyberth

Zusammenfassung

Um das Ausmaß und die Auswirkungen der pandemiebedingten Änderungen und Belastungen auf Hochschulbeschäftigte zu untersuchen, haben wir im Juni 2021 eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Hochschulen in Deutschland und Österreich durchgeführt. Befragt wurden hierbei wissenschaftliche sowie nichtwissenschaftliche Beschäftigte privater und öffentlicher Hochschulen aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften. Die Umfrageteilnehmer wurden unter anderem zu Veränderungen in den Bereichen Arbeitsort, Arbeitsbelastung, Lehre und Arbeitszufriedenheit befragt. Deutlich wurde, dass sie allgemein eine Erhöhung von Stress und Belastung wahrnahmen. Das Arbeiten von Zuhause aus ebenso wie weitere Veränderungen während der Pandemie, beispielsweise die mangelnde Kinderbetreuung, hatten Auswirkungen auf die Hochschulbeschäftigten. Dabei gab es auch positive Ergebnisse. Vielen der Befragten sagte die Arbeit im Homeoffice zu und auch Prüfungs- und Evaluationsergebnisse blieben nach Aussage der teilnehmenden Lehrenden weitestgehend unverändert. Unterschiede scheint es vor allem zu geben zwischen Lehrenden und Nicht-Lehrenden sowie bei Personen, die sich mit den Änderungen der Digitalisierung schwertun, gegenüber solchen, denen die Digitalisierung leichtfällt.

JEL Codes: I23, J28, J81, M59

Impact of COVID-19 on Teaching and Way of Working of University Employees

A Survey at 13 German-speaking Universities

Abstract

To examine the extent and the impact of the pandemic-related changes and burdens on university employees we conducted a survey at 13 German-speaking universities in Germany and Austria in June 2021. Academic and non-academic employees from private and public universities in the fields of economics, natural sciences, humanities and social sciences were surveyed. Participants were asked about changes in the areas of work location, workload, teaching and job satisfaction, among other things. It became clear that they perceived an increase in stress and workload in general. Working from home as well as other changes during the pandemic, such as the lack of childcare, have had an impact on university staff. However, there were also positive results. Many of those surveyed enjoyed working from home and, according to the participating university teachers, the examination and evaluation results remained largely unchanged. The main differences seem to exist between teachers and non-teachers, as well as between people who find it difficult to deal with the changes brought about by digitisation versus those who find it easy.

Im Internet unter:

http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/forschen/downloads/DP-IO_08_2022

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Organisationsökonomik
Scharnhorststraße 100
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303 (Sekretariat)
E-Mail: io@uni-muenster.de
Internet: www.wiwi.uni-muenster.de/io

Auswirkungen von COVID-19 auf Lehre und Arbeitsweise von Hochschulbeschäftigten

Eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Universitäten

1. Einleitung

In den vergangenen zwei Jahren herrschte Ausnahmebetrieb an den meisten deutschen Hochschulen. Ganze Semester mussten aufgrund der Corona-Pandemie und der Gegenmaßnahmen überwiegend digital stattfinden mit viel Homeoffice und Online-Lehre. Politik und Hochschulen setzten ihren Fokus hierbei vor allem auf die Studierenden und auch von Seite der Universitäten gab es viele an Studierende gerichtete Umfragen. Studierende berichteten von einem erhöhten Stresslevel (Wang et al. 2020), einer Verschlechterung des Allgemeinbefindens und erschwerter Kommunikation mit anderen Studierenden (Zimmermann et al. 2021). Es wurden Lernerfolg während der Pandemie (Voigt et al. 2021) und Stressbewältigungsmechanismen der Studierenden untersucht sowie Unterstützungsvorschläge formuliert (Babicka-Wirkus et al. 2021). Deutlich wurde auch, dass Studierende mit der Unterstützung zufrieden waren, welche Sie von Seiten der Universitäten und der Lehrenden erhalten haben (Aristovnik et al 2020). Vor allem Letztere, aber auch Hochschulbeschäftigten insgesamt waren stark von den Veränderungen der Arbeitswelt betroffen, wurden aber weniger beachtet. Dabei war für viele von ihnen vor allem der Beginn der Pandemie sehr erschöpfend (VanLeeuwen et al. 2021) und wie auch bei den Studierenden litt die mentale Gesundheit der Hochschulbeschäftigten (Salazar et al. 2021). Für viele war Online-Lehre ein fremdes Konzept, das erst erlernt werden musste, und in einigen Universitäten musste erst die notwendige Infrastruktur dafür geschaffen werden. Dies führte in vielen Fällen zu zusätzlichen Belastungen für Beschäftigte im wissenschaftlichen wie auch im nichtwissenschaftlichen Bereich, wiederum mit Auswirkungen auf die Lehre. Auch die Arbeit (komplett oder überwiegend) von Zuhause aus ist vor der Pandemie eher die Ausnahme gewesen und hat zusätzliche neue Herausforderungen geschaffen, sowohl bezüglich Technik und Kommunikation als auch durch mögliche Störungen z. B. durch Kinder oder andere Haushaltsangehörige.

Um das Ausmaß dieser Änderungen und Belastungen zu untersuchen, haben wir im Juni 2021 eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Hochschulen in Deutschland und Österreich durchgeführt. Befragt wurden hierbei wissenschaftliche sowie nichtwissenschaftliche Beschäftigte privater und öffentlicher Hochschulen aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften.

2. Methodik

2.1. Stichprobe

Eingeladen wurden Beschäftigte verschiedener Hochschulen in Deutschland und Österreich, deren E-Mail-Adressen auf den jeweiligen Homepages öffentlich zur Verfügung standen. Angefragt wurden insgesamt 4.206 Person, von denen 505 den Fragebogen bearbeitet haben. Die Antwortrate lag bei 12% (Umfrage beendet). Auswertbar waren 499 Antworten.

Beschäftigte aus den Fachrichtungen Naturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Sozial- und Geisteswissenschaften von insgesamt 13 privaten und öffentlichen Hochschulen haben an der Befragung teilgenommen. Befragt wurden wissenschaftliche wie auch nichtwissenschaftliche Beschäftigte. Die Hochschulen sowie der jeweilige Anteil am Gesamtsample sind in Abbildung 1 aufgeführt. Eine Übersicht über die individuellen Antwortraten befindet sich im Anhang (siehe Tabelle 3).

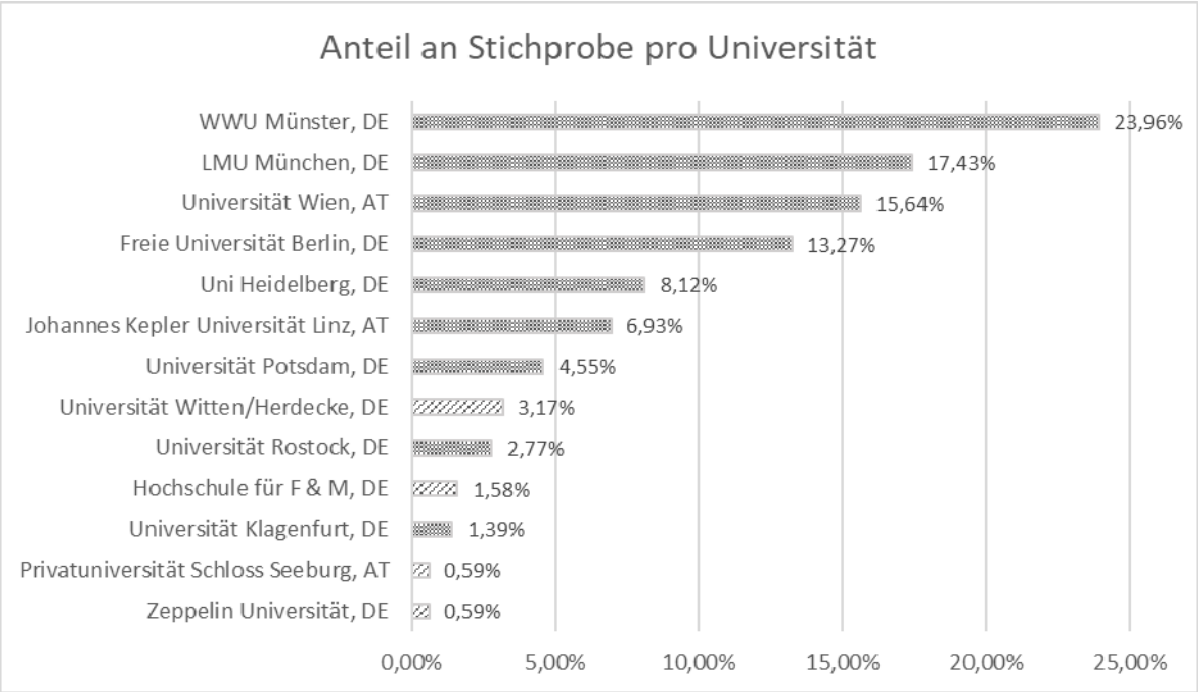

Abbildung 1: Anteil Antworten an Stichprobe nach Universität (n=505), gestreift = Privatuniversität

2.2. Informationsbeschaffung

Die Befragung fand zwischen dem 02.06.2021 und dem 07.07.2021 statt. Zu dieser Zeit lief in den meisten deutschen Hochschulen das dritte Pandemiesemester. Durchgeführt wurde die Umfrage mit Hilfe der Umfragesoftware Unipark (Tivian XI GmbH o. J.).

2.3. Inhalt

Neben sozialdemographischen Fragen wurden Fragen zu folgenden inhaltlichen Schwerpunkten erhoben: (1) Kinderbetreuung während der Pandemie, (2) Arbeitsort/Homeoffice , (3) Lehre, (4) Forschung, (5) nichtwissenschaftliche Beschäftigte, (6) Arbeitszufriedenheit, (7) Bewertung der Hochschule, (8) Gesundheit/Freizeit/ Allgemeines und (9) Impfstatus.

Insgesamt umfasste der Fragebogen 83 Fragen (inklusive einer Eingangsfrage zur Freiwilligkeit und Anonymität), wobei allerdings durch Filter nach bestimmten Antworten niemand alle Fragen zur Beantwortung vorgelegt bekommen hat (z. B. Personen, die angaben, keine Kinder zu haben, haben keine weitere Fragen spezifisch zu Kindern bekommen). Es wurden sowohl geschlossene als auch offene und halboffene Fragetypen verwendet. Zur quantitativen Auswertung wurden die Analysesoftwares Stata 17.0 (StataCorp LLC, Texas, USA) und Microsoft Excel (2019) verwendet.

2.4. Ethische Aspekte

Die Einladungen zur Umfrage wurden an öffentlich verfügbare E-Mail-Adressen gesendet. In der Einladung waren der Zweck der Befragung, die Umfrageleitung inklusive Kontaktdaten sowie das zuständige Institut angegeben. Die Beteiligung war freiwillig. Alle Daten wurden anonymisiert und vertraulich behandelt.

3. Ergebnisse

3.1. Demographie der Stichprobe

Eine Übersicht über die Stichprobendemographie ist in Tabelle 1 dargestellt. Die Stichprobe besteht aus 499 Personen, 57% davon waren Frauen (286) und 41% Männer (204). Der Großteil der Antworten kam von deutschen (75%) und öffentlichen (94%) Universitäten. Knapp über die Hälfte der Befragten befand sich in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Dies spiegelt auch wider, dass etwa die Hälfte der Teilnehmer[1] (51%) eine Qualifizierungsstelle (als Doktorand oder Habilitand) innehat, welche nur selten unbefristet angeboten wird.

Aus den drei Fachrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften sowie Sozial- und Geisteswissenschaften haben jeweils ähnlich viele Befragte teilgenommen (150 bis 176 Teilnehmer). Der Hauptteil der Stichprobe besteht aus wissenschaftlich Beschäftigten, nur

[1] Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Arbeit das generische Maskulinum verwendet, die Angaben beziehen sich jedoch auf alle Geschlechter.

26% stammen aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich (Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung). In der Lehre waren 298 Personen zum Zeitpunkt der Befragung aktiv (unterrichteten mindestens einen Kurs).

Variable	Kategorie	N (%)
Land	Deutschland	376 (75,35%)
	Österreich	123 (24,65%)
Hochschultyp	Öffentlich	469 (93,99%)
	Privat	30 (6,01%)
Geschlecht	Weiblich	289 (58,62%)
	Männlich	204 (41,38%)
Beschäftigungsverhältnis	Befristet	284 (57,03%)
	Unbefristet	214 (42,97%)
Alter	Durchschnitt	40,26 (n: 496)
Fachbereich	Wirtschaftswissenschaften	176 (35,99%)
	Naturwissenschaften	150 (30,68%)
	Sozial- und Geisteswissenschaften	163 (33,33%)
Sektor	Wissenschaftlich	368 (73,75%)
	Nichtwissenschaftlich	131 (26,25%)
Position	Professor	75 (15,03%)
	Juniorprofessor	19 (3,81%)
	Lehrbeauftragter (ohne gleichzeitige Qualifizierung)	19 (3,81%)
	Doktorand	178 (35,67%)
	Habilitand	77 (15,43%)
	Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung	131 (26,25%)
Lehre	Aktiv Lehrende	298 (59,72%)
Kinder	Ja	139 (28,48%)
	Nein	349 (71,52%)
Anzahl Kinder	1	64 (45,71%)
	2	55 (%)
	3 oder mehr	21 (%)
Alter Kinder	Jünger als Grundschulalter	59 (42,75%)
	Grundschulalter	28 (20,29%)
	Älter als Grundschulalter	51 (36,96%)
Nationalität	Deutschland	372 (75,15%)
	Österreich	91 (18,38%)
	Weitere EU	17 (3,43%)
	Weitere Nicht-EU	15 (3,03%)

Tabelle 1: Übersicht Demographie der Stichprobe

Knapp 29% der Teilnehmer gaben an, für mindestens ein Kind verantwortlich zu sein. Davon war bei 63% das jüngste Kind im Grundschulalter oder jünger. Dreiviertel der Stichprobe sind

deutscher Nationalität, 18% aus Österreich. Nur 17 bzw. 15 Teilnehmer stammen aus anderen EU Staaten oder von außerhalb der EU.[2]

Das Durchschnittsalter betrug 40 Jahre, wobei Befristete mit durchschnittlich 33 Jahren deutlich jünger waren als die Gruppe der Unbefristeten (50 Jahre). Auch hier wird wieder reflektiert, dass Doktoranden und Habilitanden den Großteil (81%) der Befristeten ausmachen (siehe Tabelle 2). Eine Übersicht über die Teilnehmer nach Geschlecht und Befristung aufgeteilt in Altersgruppen findet sich in Abbildung 2.

Position	Unbefristet	befristet
Professor	69 (32,24%)	6 (2,11%)
Juniorprofessor	4 (1,87%)	15 (5,28%)
Lehrbeauftragter (ohne gleichzeitige Qualifizierung)	9 (4,21%)	9 (3,17 %)
Doktorand	5 (2,34%)	173 (60,92%)
Habilitand	18 (8,41%)	59 (20,77%)
Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung	109 (50,93%)	22 (7,75%)
Insgesamt	*214*	*284*

Tabelle 2: Befristung nach Position (n = 498)

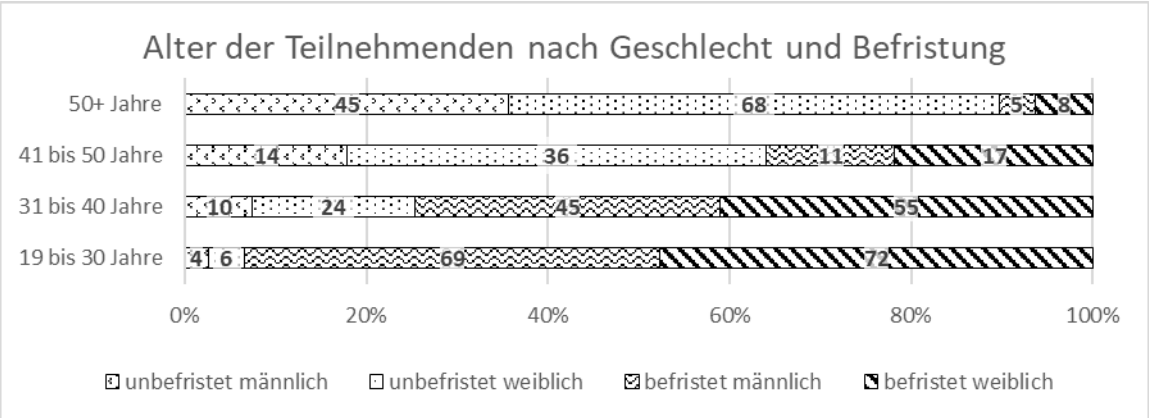

Abbildung 2: Altersgruppen nach Geschlecht und Befristung (Anzahl, n = 489)

3.2. Arbeitsort

Über 65% der Teilnehmer haben einen Anfahrtsweg von maximal 10 km zu ihrem eigentlichen Arbeitsort, wenn sie nicht von Zuhause aus arbeiten, etwa 7% haben eine Anreise von

[2] Ist bei doppelter Staatsbürgerschaft eine davon von Deutschland oder Österreich, wird dies als Deutschland bzw. Österreich gewertet (eine Person hat als Erstes Griechenland und dann Deutschland angegeben, was als Deutschland gewertet wurde). Zwei Personen haben als Erstes Österreich, dann Deutschland angegeben. Sie werden zu Österreich gezählt.

100 km oder mehr. Es arbeiteten zur Zeit der Umfrage 68% aller Teilnehmer mindestens teilweise von Zuhause aus (siehe Abbildung 3), wobei dies allerdings von der Fachrichtung abhängig ist.

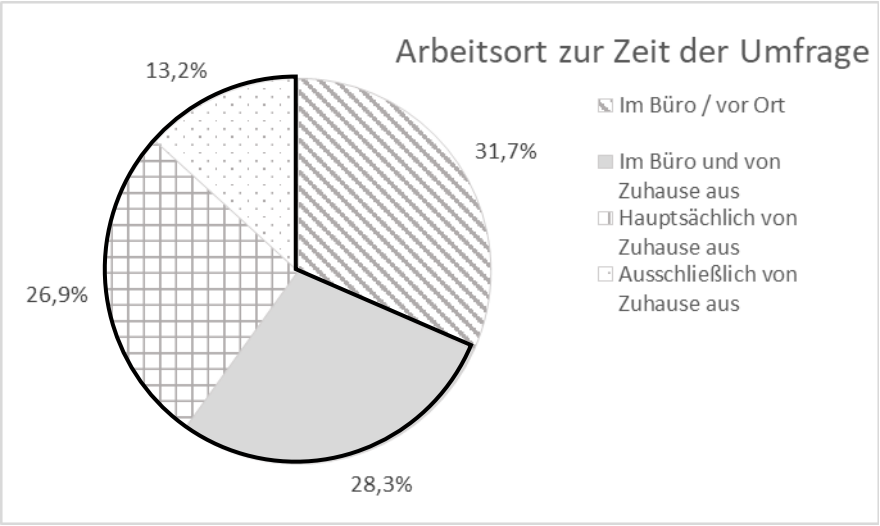

Abbildung 3: Antworten zur Frage „Wo arbeiten Sie derzeit hauptsächlich?“ (Anteil Antworten in %, n = 499), eingerahmt: mindestens teilweise im Homeoffice

So arbeiteten 73% der Antwortenden aus dem Bereich der Naturwissenschaften ausschließlich vor Ort, wogegen bei den Geistes-/Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften dieser Anteil bei unter 15% lag (siehe Abbildung 4). Dies lag wahrscheinlich unter anderem daran, dass die Naturwissenschaftler im Gegensatz zu anderen Fachbereichen ihre Aufgaben nur teilweise von Zuhause erledigen können (z. B. durch Labortätigkeit).

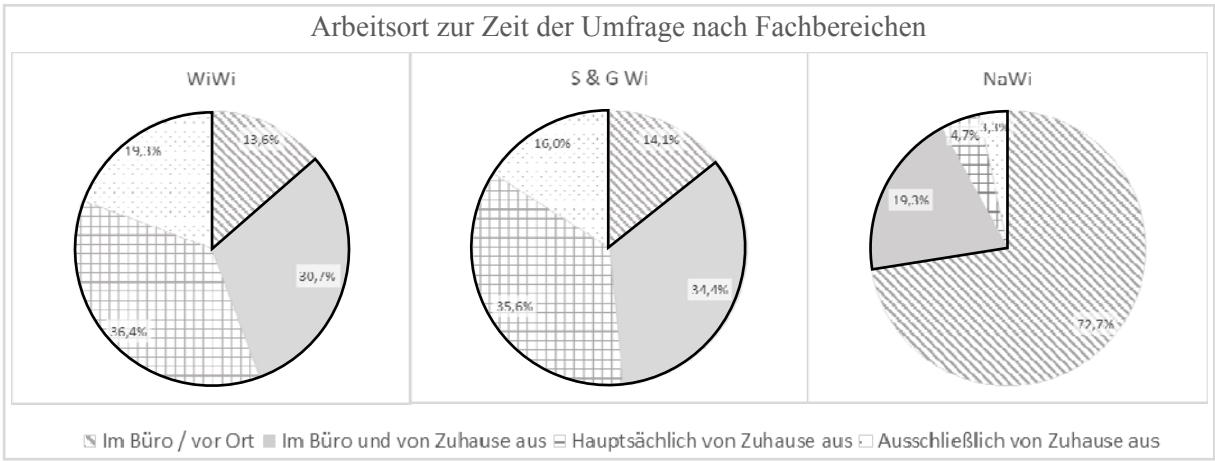

Abbildung 4: Arbeitsort zur Zeit der Umfrage nach Fachbereich (Anteil Antworten in %), Wirtschaftswissenschaften (WiWi, n= 176), Sozial- und Geisteswissenschaften (S & G Wi, n = 163), Naturwissenschaften (NaWi, n = 150), eingerahmt: mindestens teilweise im Homeoffice

Von den Teilnehmern, welche angaben, mindestens teilweise von Zuhause aus zu arbeiten, gab nicht ganz die Hälfte (48%) an, vor der Pandemie noch keine Erfahrung damit gemacht zu haben. Etwa genauso viele hatten zumindest schon zum Teil Erfahrung damit, aus dem Homeoffice (HO) zu arbeiten (siehe Abbildung 5).

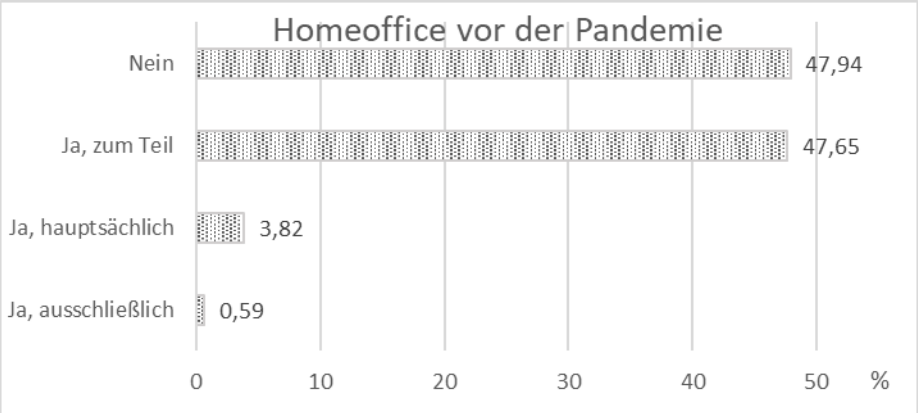

Abbildung 5: Antworten zur Frage „Haben Sie bereits vor der Pandemie von Zuhause aus gearbeitet?“ (Angabe in %, n = 340)

Knapp 59% aller Antwortenden, die mindestens teilweise von Zuhause aus arbeiteten, bewerteten ihre Erfahrungen als sehr oder eher positiv, 16% als sehr oder eher negativ. Unterschiede sind festzustellen zwischen Beschäftigten mit und ohne Kinder, mit und ohne Lehrtätigkeit, mit und ohne technische Affinität[3] und den verschiedenen Fachbereichen (siehe Abbildung 6). 65% der Beschäftigte ohne Lehrverpflichtung, aber nur 54% der Lehrenden bewerteten ihre Erfahrungen mit Homeoffice sehr oder eher positiv. Bei Beschäftigten mit Kindern empfanden 56% ihre Zeit im Homeoffice als sehr/eher positiv, bei Beschäftigten ohne Kind waren dies etwa 60%. Als sehr/eher negativ bewerteten 20% der Beschäftigten mit Kindern, aber nur 14% der Beschäftigten ohne Kinder ihre Homeoffice-Erfahrung. Deutlich mehr technisch affine Personen bewerteten ihre Erfahrung mit dem Arbeiten von Zuhause aus als positiv (64%, n = 232) als solche, die sich mit neuer Software schwertun (42%, n = 108). Starke Unterschiede gab es auch hinsichtlich der Beschäftigten aus verschiedenen Fachbereichen: 71% derer, die sich den Wirtschaftswissenschaften zuordneten, bewerteten ihre Homeoffice Erfahrung als positiv, bei den Naturwissenschaften waren dies nur 63% und bei den Sozial- und Geisteswissenschaften sogar nur 42% (siehe Abbildung 6).

[3] Antwort auf die Frage „Wie leicht oder schwer fällt Ihnen im Allgemeinen das Einarbeiten in neue Applikationen/Software/digitale Systeme?“

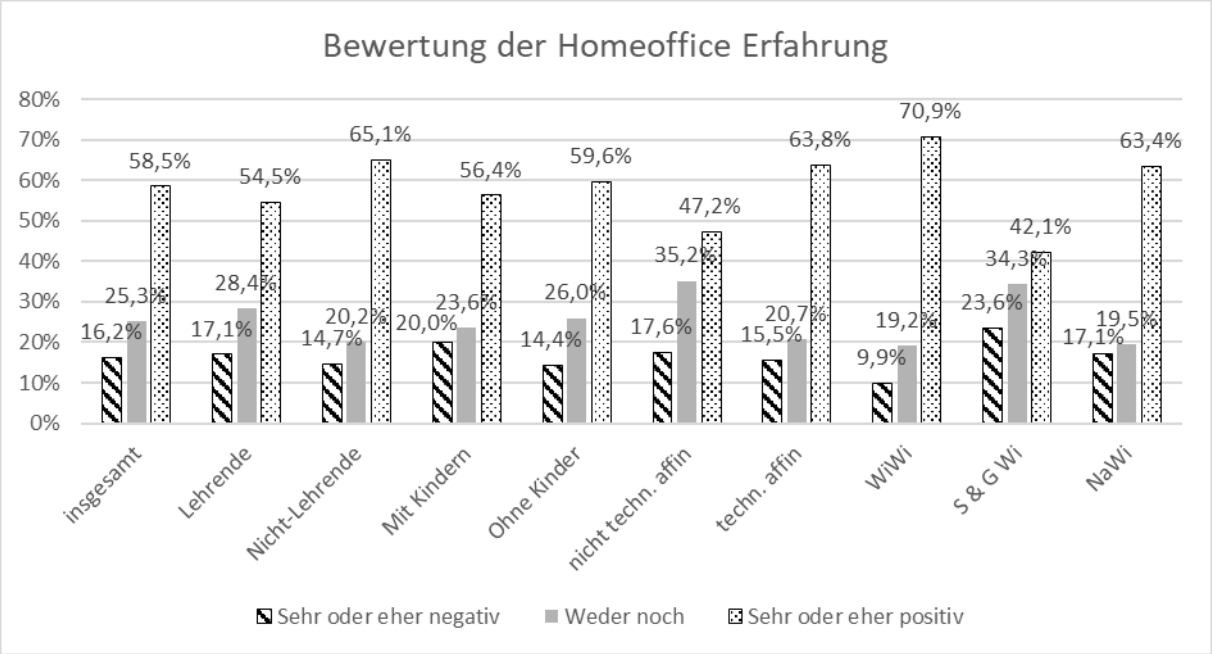

Abbildung 6: Antworten zur Frage „Wie bewerten Sie Ihre Erfahrungen mit dem Arbeiten von Zuhause aus?“ (Anteil Antworten in %), insgesamt (n = 340), nach Lehrende (n = 211) und Nicht-Lehrende (n = 129), mit Kindern (n = 110) oder ohne Kinder (n = 223), nach technischer Affinität (nicht technisch affin: n = 108, technisch affin = 232) und nach Fachbereich: Wirtschaftswissenschaften (WiWi, n= 151), Sozial- und Geisteswissenschaften (S & G Wi, n = 140), Naturwissenschaften (NaWi, n = 41)

Nur 35,5% der mindestens teilweise Zuhause Arbeitenden gaben an, dass ihre Arbeit im Homeoffice unbeeinflusst blieb durch ihre Wohnverhältnisse. Die restlichen Befragten mit Homeoffice-Erfahrung berichteten, in ihrer Arbeit im Homeoffice durch ihre Wohnverhältnisse beeinflusst worden zu sein. Gründe hierfür waren in absteigender Reihenfolge z.B. mangelnde Ausstattung (z. B. fehlender Schreibtisch/Arbeitszimmer/Bildschirm), Mitbewohner, die ebenfalls von Zuhause arbeiteten, Platzmangel, technische Einschränkungen (z. B. Internet, Zugang zu Daten) und/oder Mitbewohner, die nicht arbeiten.

Doch die großteils positive Bewertung der Homeoffice Erfahrung spiegelt sich auch in den Antworten zum Wunsch nach dem zukünftigen Arbeitsort wider. So möchten über 95% mindestens teilweise weiterhin von Zuhause aus arbeiten. Anders sieht es aus bei den Beschäftigten, die zur Zeit der Befragung ausschließlich vor Ort im Büro arbeiteten. Knapp 40% von ihnen möchte auch weiterhin ausschließlich vor Ort arbeiten, etwa 50% möchten aber teilweise auch von Zuhause arbeiten. Bei beiden Gruppen ist erkennbar, dass die Mehrheit sich für die Zukunft eine Mischung aus Homeoffice und Büroarbeit wünscht (siehe Abbildung 7).

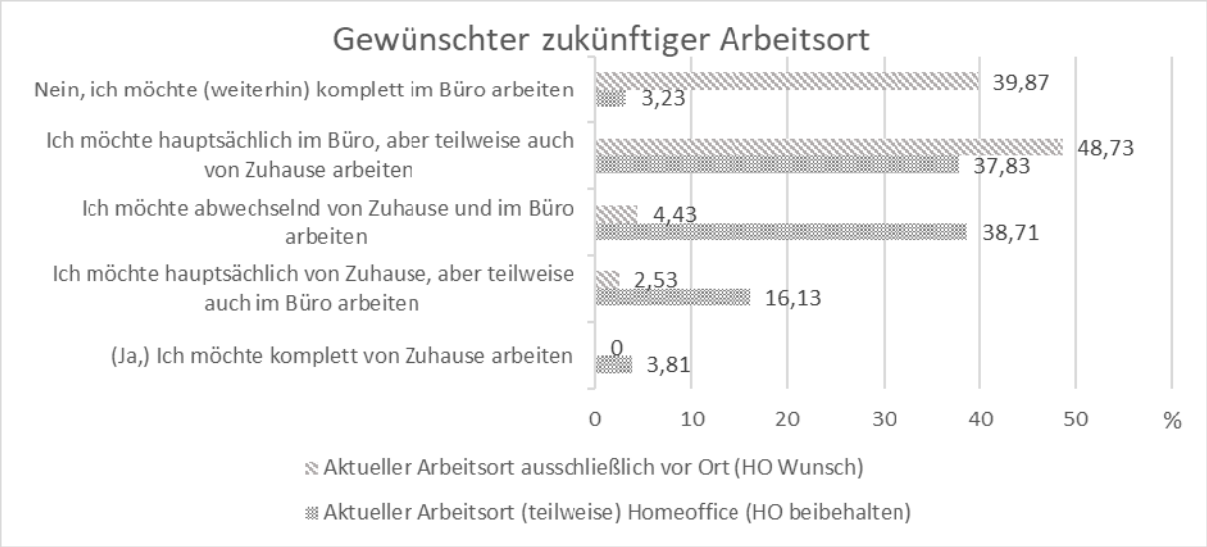

Abbildung 7: Antworten zu den Fragen „Möchten Sie nach der Pandemie das Arbeiten von Zuhause aus beibehalten?“ (n = 341) **und „Würden Sie gerne von Zuhause aus arbeiten?“** (n = 158)

3.3. Lehre

3.3.1. Lehre allgemein

Insgesamt haben 64% (318) der Befragten angegeben, dass sie in dem befragten Semester in Lehre involviert waren, wobei 298 davon mindestens einen Kurs unterrichteten zur Zeit der Befragung, also aktiv in der Lehre tätig waren. Der Großteil der aktiv Lehrenden waren Doktoranden und Habilitanden (188), ca. ein Viertel Professoren (73) und die übrigen Juniorprofessoren (19) oder Lehrbeauftragte (18).

Im Durchschnitt verwendeten die Lehrenden in einer normalen Woche etwa 39% ihrer Arbeitszeit auf die Lehre, 40% auf die Forschung und 21% auf Selbstverwaltung. 52% der Lehrenden gaben an, seit Beginn der Pandemie mehr Zeit für Administration bzw. Selbstverwaltung zu benötigen, für 42% war der Aufwand gleichbleibend, 6% benötigten weniger Zeit dafür. Im Durchschnitt waren die befragten Lehrenden an 2,42 Kursen beteiligt (Minimum 1, Maximum 14, Median 2). 70% der Lehrenden gaben an, dass sie nun mehr Zeit für die Lehrvorbereitung investieren mussten als vor der Pandemie. Nur knapp 5% investierten weniger Zeit.

Das mit 39% am meisten genutzte Lehrformat war digital synchron, also die Durchführung der Veranstaltung über eine digitale Plattform ohne Aufzeichnung, dicht gefolgt von einer Vermischung aus digital synchron und asynchron (36%). Für eine rein digital asynchrone Lehre, also die Bereitstellung von Material online ohne live Interaktion, entschieden sich nur

2% der Lehrenden. In dem Semester der Befragung fanden außerdem 12% der Veranstaltungen in Präsenz statt und 11% in einem hybriden Format (digital und in Präsenz), siehe Abbildung 8.

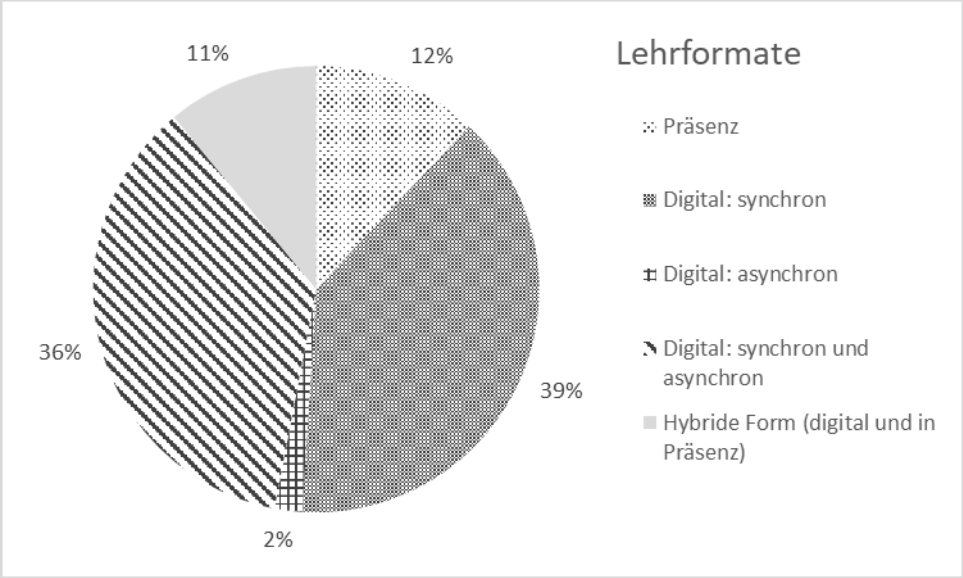

Abbildung 8: Antworten der aktiv Lehrenden zur Frage „Welche Lehrformate benutzen Sie dieses Semester?“ (n = 298)

Allgemein waren die meisten Lehrenden unerfahren mit den Lehrformaten, die sie in diesem Semester nutzten (siehe Abbildung 9). Es wird angenommen, dass vorher die Präsenzlehre das dominierende Format war. Die Ergebnisse ändern sich kaum, wenn Beschäftigte mit weniger als einem Jahr Arbeitserfahrung exkludiert werden.

Insgesamt berichteten 49% der teilnehmenden aktiv Lehrenden, dass sich die Prüfungsergebnisse nicht verändert haben im Vergleich zu Präsenzzeiten. 34% sahen jedoch eine Verschlechterung der Prüfungsergebnisse. Immerhin 14% berichteten eine leichte Verbesserung, wobei keiner eine starke Verbesserung der Prüfungsergebnisse beobachten konnte (siehe Abbildung 10).

Hinsichtlich der Evaluationen berichteten 61% der Lehrenden, dass die Ergebnisse weder schlechter noch besser als zu Präsenzzeiten waren. 17% bzw. 18% der Lehrenden sahen etwas schlechtere bzw. etwas bessere Evaluationsergebnisse (siehe auch Abbildung 10).

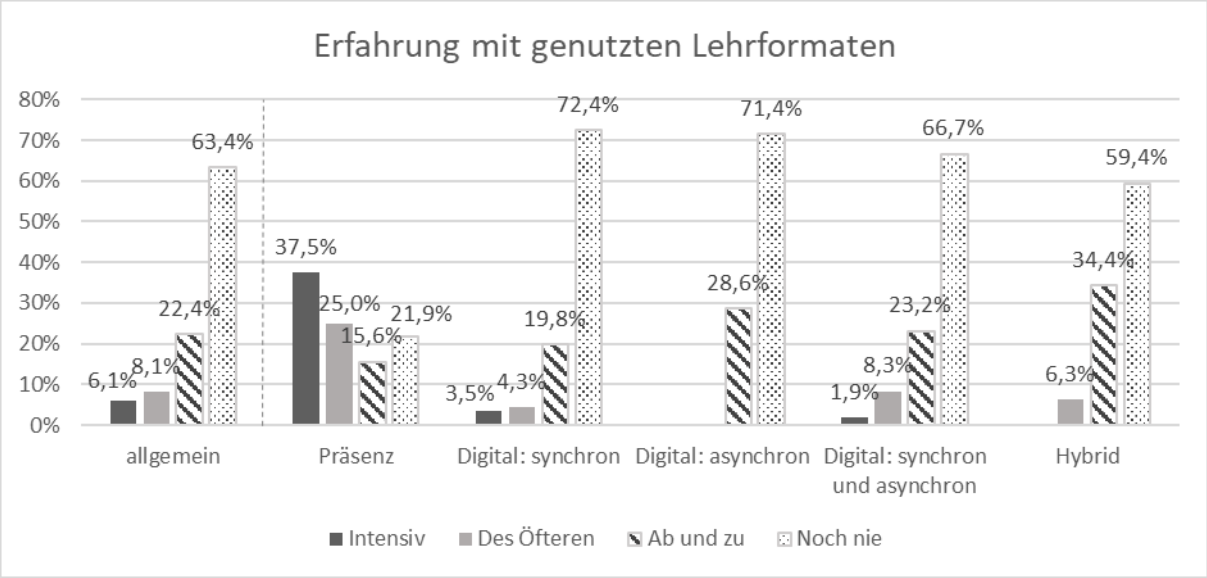

Abbildung 9: Antworten der aktiv Lehrenden zur Frage „Wie war Ihr Kenntnisstand zu diesen Lehrformaten vor der Pandemie?“, insgesamt/allgemein und nach zur Zeit der Befragung genutztem Lehrformat (n = 295)

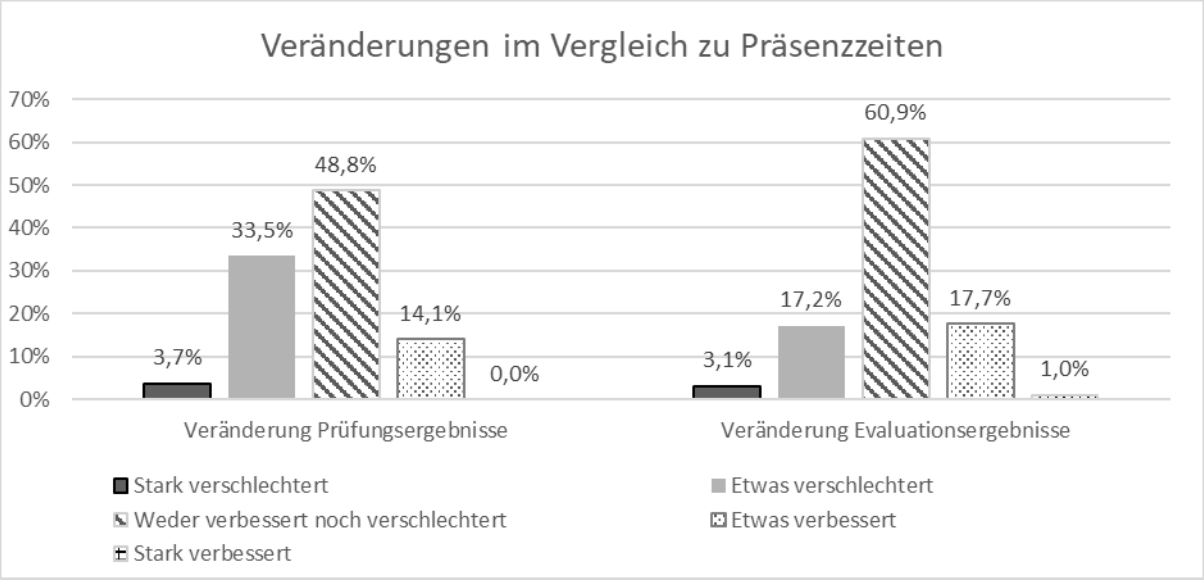

Abbildung 10: Antworten der aktiv Lehrenden zu den Fragen „Wie haben sich Prüfungsergebnisse der Studierenden im Durchschnitt im Vergleich zu Präsenzzeiten verändert?“ (n = 242) **und „Wie haben sich Evaluationsergebnisse im Durchschnitt im Vergleich zu Präsenzzeiten verändert?"** (n = 192)

Anders sieht es aus mit Blick auf die Bewertung der Lehrqualität. Über 60% der aktiv Lehrenden sind der Meinung, dass sich die Lehrqualität in der aktuellen Situation etwas (47,8 %) oder deutlich (14,9 %) verschlechtert hat. Dabei gibt es auch hier leichte Unterschiede zwischen den Fachbereichen (siehe Abbildung 11).

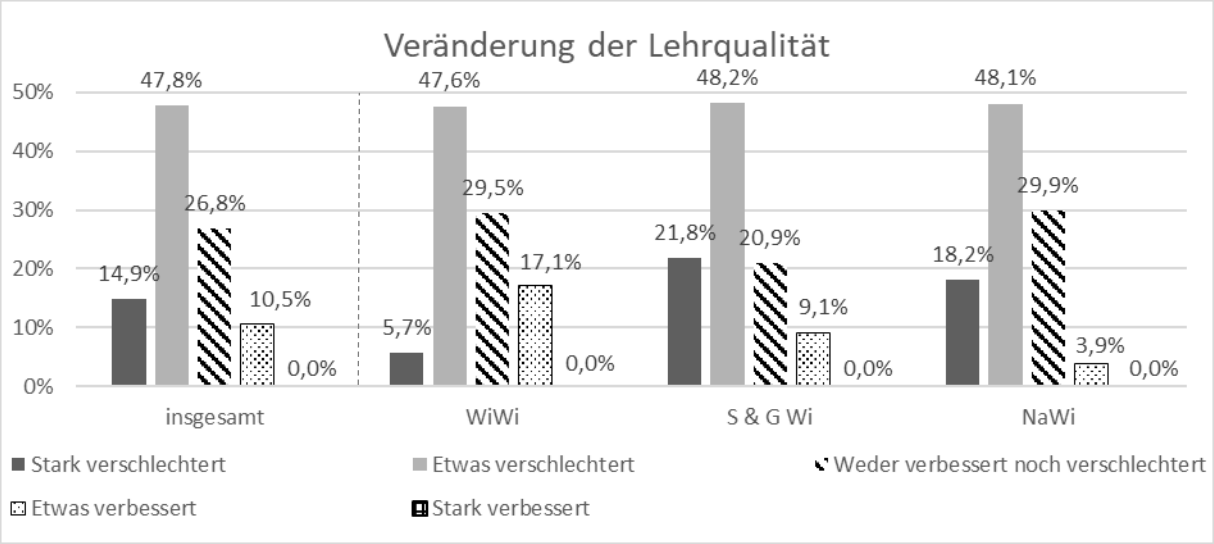

Abbildung 11: Antworten der aktiv Lehrenden zur Frage „Sind Sie der Meinung, die Qualität der Lehre hat sich in der aktuellen Situation verändert?“ (Anteil Antworten in %), insgesamt (n = 295) und nach Fachbereichen: Wirtschaftswissenschaften (WiWi, n= 105), Sozial- und Geisteswissenschaften (S & G Wi, n = 110), Naturwissenschaften (NaWi, n = 77)

3.3.2. Digitale Lehre

Wie oben beschrieben, waren digitale Lehrformate die Regel zum Zeitpunkt der Befragung. Prinzipiell steht der Großteil der befragten Lehrenden (48%) dem Konzept der digitalen Lehre eher oder sehr positiv gegenüber. Knapp 30% haben eine eher oder sehr negative Einstellung zur digitalen Lehre. Unterschiede gibt es hierbei hinsichtlich der Fachbereiche: 64% der Wirtschaftswissenschaftler gaben eine positive Einstellung zur digitalen Lehre an. Diese sinkt auf 52% bei den Naturwissenschaftlern und bei den Sozial- und Geisteswissenschaftlern ist die Mehrheit (42%) gegenüber dem Konzept der digitalen Lehre negativ eingestellt. Auch treten deutliche Unterschiede auf zwischen Personen, die sich selbst als technisch affin einschätzen oder nicht. Unter den Lehrenden, die meinen, sich leicht in neue technische Anwendungen einarbeiten zu können, haben 57% eine positive Einstellung gegenüber dem Konzept der digitalen Lehre. Bei den weniger technisch Affinen sind es nur 26% (siehe Abbildung 12).

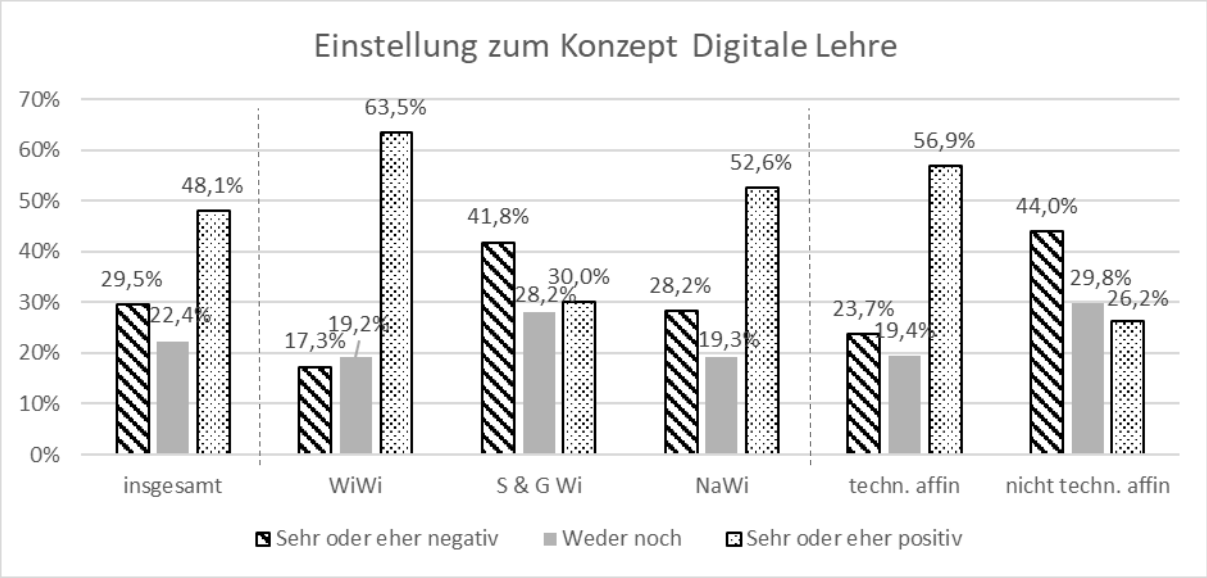

Abbildung 12: Antworten aktiv Lehrender zur Frage „Wie stehen Sie grundsätzlich dem Konzept der digitalen Lehre gegenüber?“, insgesamt (n = 295), nach Fachbereichen: Wirtschaftswissenschaften (WiWi, n= 104), Sozial- und Geisteswissenschaften (S & G Wi, n = 110), Naturwissenschaften (NaWi, n = 78), und nach technischer Affinität (technisch affin: n = 211, nicht technisch affin: n = 84)

Mit der Umsetzung des Konzepts der digitalen Lehre waren insgesamt über 40% der Lehrenden eher oder sehr zufrieden. Circa 36% berichteten, dass sie weder zufrieden noch unzufrieden waren, und 21% waren eher oder sehr unzufrieden. Auch hier gab es wieder Unterschiede in Abhängigkeit vom technischen Verständnis. Zufrieden mit der Umsetzung der digitalen Lehre waren 46% der technisch Affinen, aber nur 37% derer, denen die Einarbeitung in neue digitale Systeme schwerer fällt. Unterschiede gab es des Weiteren zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Fachbereiche. So waren über 50% der Wirtschaftswissenschaftler zufrieden mit der Umsetzung, bei den Sozial- und Geisteswissenschaften waren dies nur 39% und bei den Naturwissenschaftlern 35%. Bei Letzteren waren mit knapp 26% außerdem deutlich mehr Lehrende unzufrieden mit der Umsetzung des Konzepts der digitalen Lehre im Vergleich zu 21% bei den Sozial- und Geisteswissenschaften und 18% bei den Wirtschaftswissenschaften (siehe Abbildung 13).

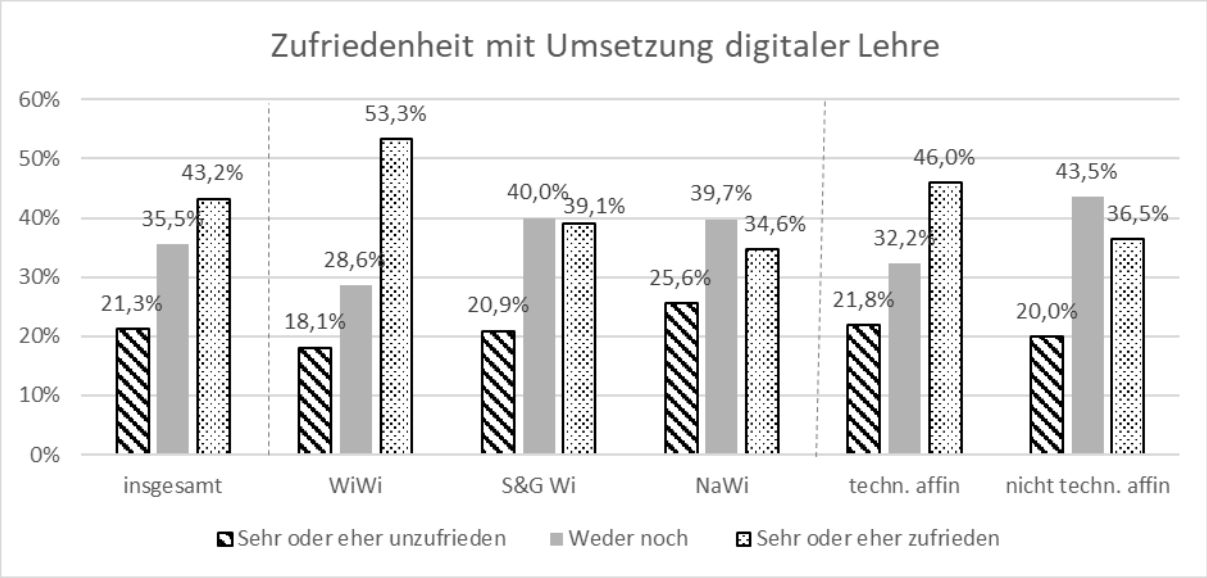

Abbildung 13: Antworten aktiv Lehrender zur Frage „Wie zufrieden sind Sie mit der Umsetzung des Konzepts der digitalen Lehre während der Pandemie?“, insgesamt (n = 296), nach Fachbereichen: Wirtschaftswissenschaften (WiWi, n= 105), Sozial- und Geisteswissenschaften (S & G Wi, n = 110), Naturwissenschaften (NaWi, n = 78), und nach technischer Affinität (technisch affin: n= 211, nicht technisch affin: n = 85)

Sowohl Lehrende als auch die anderen Hochschulbeschäftigten wurden gefragt, ob sie den pandemiebedingten Digitalisierungsschub als Chance für die Lehre sehen. Insgesamt stimmte die deutliche Mehrheit (74%) dem zu. Unter den Nicht-Lehrenden lag die Zustimmung bei 83%, bei Lehrenden hingegen nur bei 68%. Bei Letzteren kann auch hier wieder ein deutlicher Unterschied hinsichtlich technischer Affinität festgestellt werden. So sahen 75% derer, die sich leicht in neue Software einarbeiten, den pandemiebedingten Digitalisierungsschub als Chance für die Lehre, bei den nicht technisch Affinen waren dies nur 53% (siehe Abbildung 14).

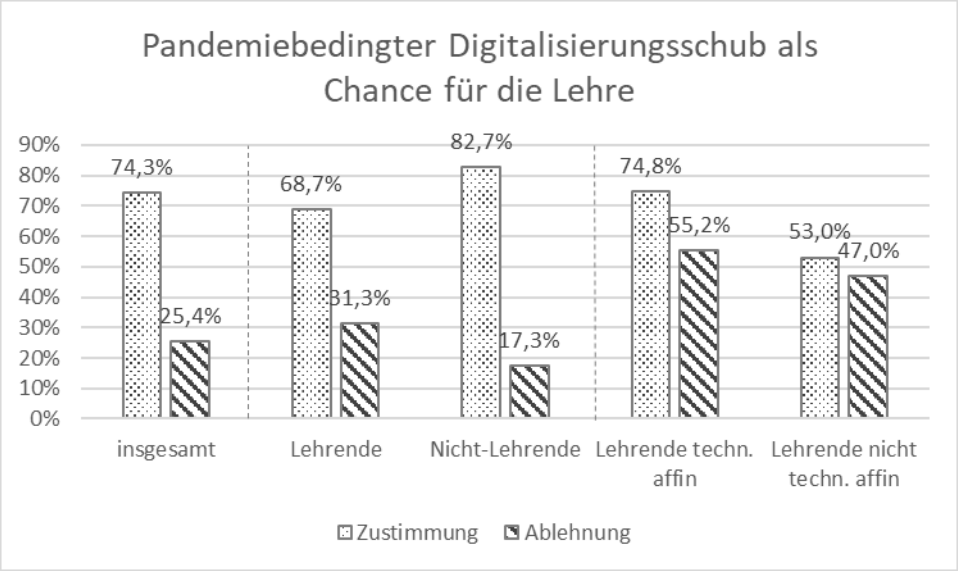

Abbildung 14: Antworten zur Frage „Sehen Sie den pandemiebedingten Digitalisierungsschub als Chance für die Lehre?“, insgesamt (n = 491), Lehrende (n = 294), Nicht-Lehrende (n = 197), Lehrende technisch affin (n = 210), Lehrende nicht technisch affin (n = 73)

Gefragt nach dem bevorzugten Lehrformat für die Zukunft stimmten 55% der teilnehmenden Lehrenden für eine hybride Form, wobei diese nicht genauer definiert wurde. 33% präferierten jedoch, zukünftig ausschließlich Präsenzlehre durchzuführen. Kommentiert wurde hier allerdings zum Beispiel, dass die Entscheidung abhängig von Fach und Lehrveranstaltungstyp sei und dass es eine Tendenz zu Präsenz gäbe, aber mit unterstützenden digitalen Elementen (fällt unter „Sonstiges“). Wie zu erwarten, unterscheidet sich die gewünschte zukünftige Lehrform je nach Einstellung zur digitalen Lehre: Lehrende mit positiver (81%) oder indifferenten (56%) Einstellung bevorzugten mehrheitlich hybride Lehre für die Zukunft, wogegen Lehrende mit negativer Einstellung sich reine Präsenzlehre wünschten (78%). Die deutliche Mehrzahl (71%) aus den wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen stimmte für eine hybride Form, ebenso die Lehrenden aus den Naturwissenschaften. Bei den Sozial- und Geisteswissenschaften sind dagegen nur 38% für hybride Lehre, 46% würden zukünftig Präsenzlehre bevorzugen (siehe Abbildung 15).

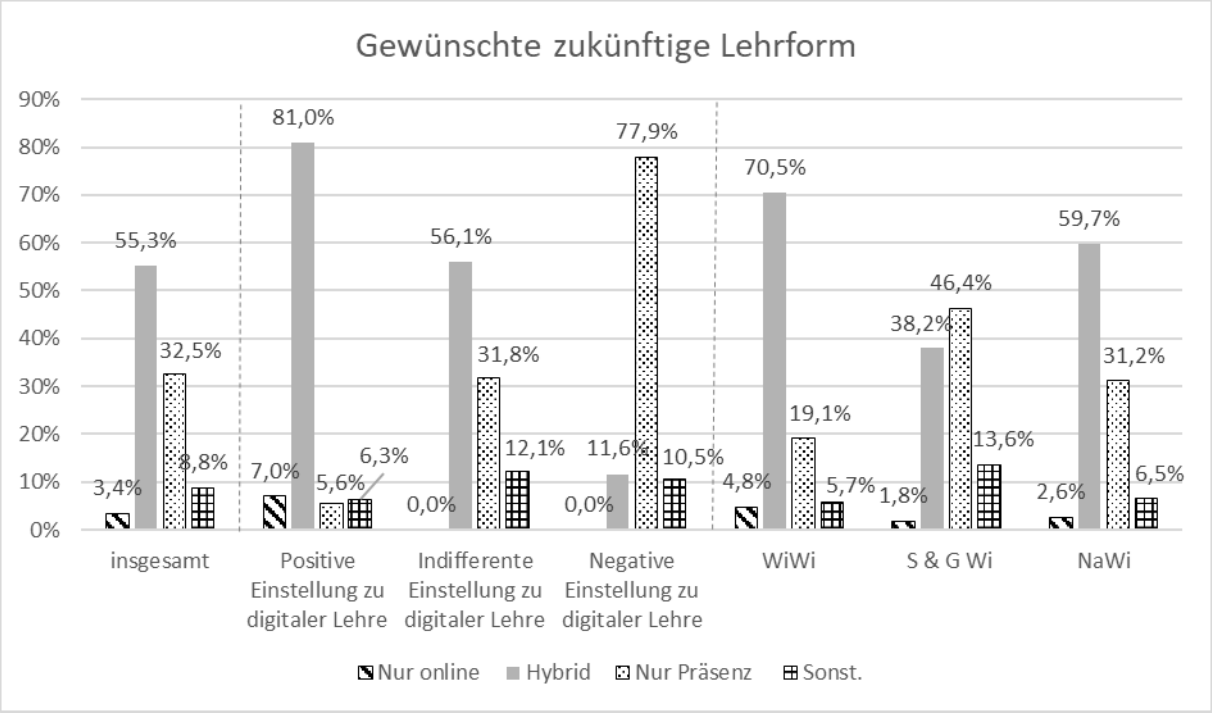

Abbildung 15: Antworten zur Frage „Sind Sie der Ansicht, Präsenzveranstaltungen in der Lehre sollten auch in Zukunft wegfallen?“, insgesamt (n = 295), nach Einstellung zu digitaler Lehre (positiv: n = 142, indifferent: n = 66, negativ: n = 86) und nach Fachbereichen: Wirtschaftswissenschaften (WiWi, n = 105), Sozial- und Geisteswissenschaften (S & G Wi, n = 110), Naturwissenschaften (NaWi, n = 77)

3.4. Kommunikation

Durch Homeoffice und digitale Lehre veränderten sich auch die Kommunikationsmöglichkeiten mit Studierenden und anderen Beschäftigten. Anstelle von direkten Konversationen vor oder nach Lehrveranstaltungen mussten Meetings via online Plattformen oder Telefon geplant werden. Auch bei Fragen an oder Diskussionsbedarf mit Kollegen wurde die Durchführung komplizierter. Die Umfrageteilnehmer empfanden dementsprechend auch eine Verschlechterung der Kommunikation mit Studierenden und anderen Beschäftigten im Vergleich zu vor der Pandemie (siehe Abbildung 16). Vor allem wissenschaftlich Beschäftigte, von denen der Großteil in der Lehre aktiv war, sahen eine verschlechterte Kommunikation mit Studierenden (67%). Bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten (Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung) waren dies nur 54%. 43% sahen keine Veränderung bei der Kommunikation mit Studierenden im Vergleich zu vor der Pandemie. Auch die Kommunikation mit anderen Wissenschaftlern, Vorgesetzen und Kollegen hat sich nach Angabe der teilnehmenden Hochschulbeschäftigten verschlechtert.

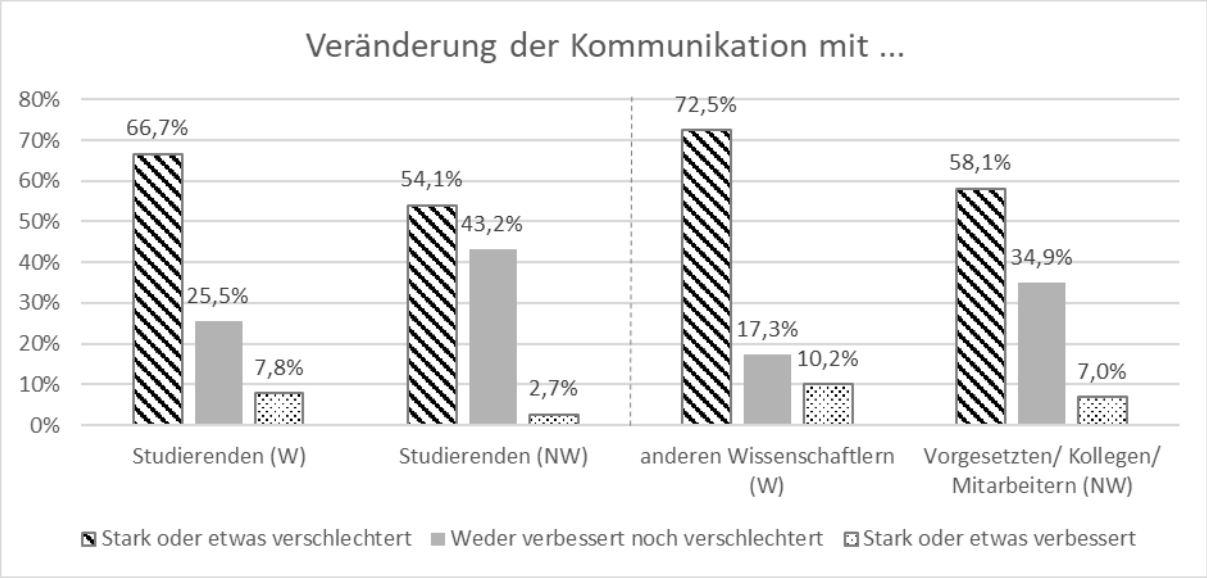

Abbildung 16: Antworten auf die Fragen „Wie hat sich die Kommunikation mit Studierenden im Vergleich zu vor der Pandemie verändert?“ (wissenschaftliche Beschäftigte (W): n = 333; nichtwissenschaftliche Beschäftigte (NW): n = 111), **„Wie hat sich die Kommunikation/Zusammenarbeit mit anderen Wissenschaftlern im Vergleich zu vor der Pandemie verändert?“** (n = 335) **und „Wie hat sich die Kommunikation mit Vorgesetzten/Kollegen/Mitarbeitern im Vergleich zu vor der Pandemie verändert?“** (n = 129)

3.5 Stress und Arbeitsbelastung

3.5.1. Stress

Gefragt nach ihrer allgemeinen Stressanfälligkeit schätzte sich die deutliche Mehrheit der Antwortenden als (eher) nicht stressanfällig ein (61%, n = 494). Um trotzdem Stress entgegenzuwirken oder ihn zu bewältigen, werden verschiedene Aktivitäten genutzt. An erster Stelle stand, Zeit mit Familie und Freunden zu verbringen, gefolgt von sportlichem Ausgleich, Fernsehen oder Lesen/Schreiben. Häufig genannt wurden außerdem Gartenarbeit, Musizieren und Computer-/Videospiele.

Trotz der angegebenen niedrigen Stressanfälligkeit berichteten insgesamt 61% der Teilnehmer von einer (starken) Erhöhung ihres gefühlten allgemeinen Stresslevel zum Befragungszeitpunkt im Vergleich zu vor der Pandemie. Besonders befristet Beschäftigte (63%), Lehrenden (66%) und Personen mit Kindern (74%) empfanden ihren Stresslevel als erhöht verglichen zu Vor-Pandemie-Zeiten, ebenso nicht technisch affine Hochschulbeschäftigte. Unter den Sozial- und Geisteswissenschaftlern berichteten 69% der Antwortenden von einer Stresslevel-Erhöhung, bei den Naturwissenschaftlern waren dies 60% und bei den Wirtschaftswissenschaftlern 56% (siehe Abbildung 17 und Abbildung 18)

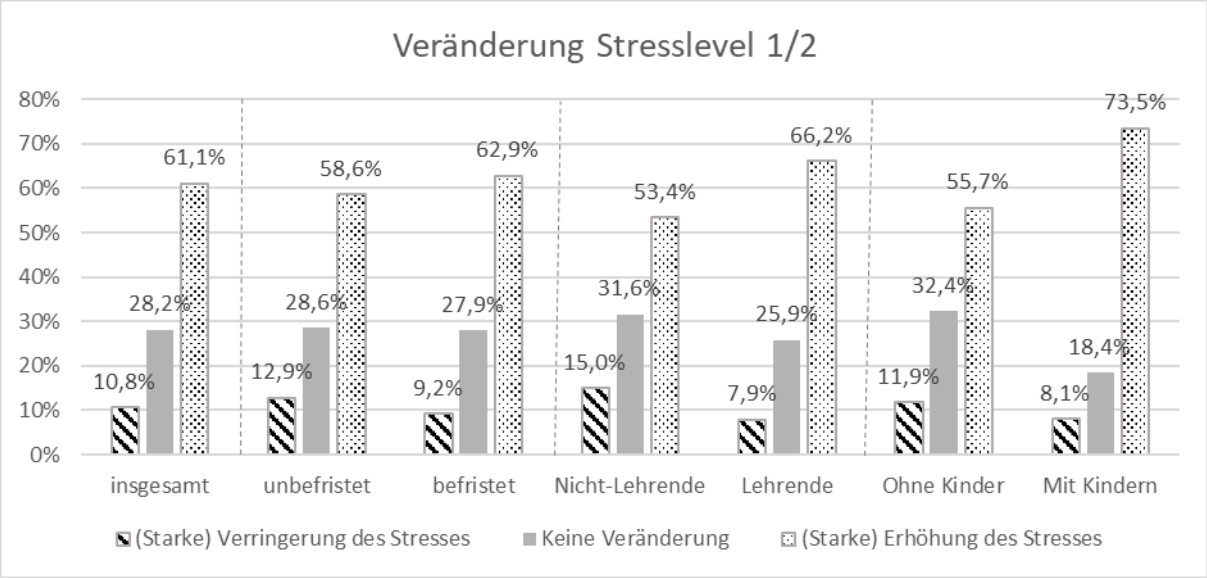

Abbildung 17: Antworten auf die Frage „Wie bewerten Sie Ihr gefühltes, allgemeines Stresslevel jetzt im Vergleich zu vor der Pandemie?“, insgesamt (n = 483), nach Befristung (unbefristet: n = 210, befristet: n = 272), nach Lehrtätigkeit (Nicht-Lehrende: n = 193, Lehrende: n = 290) und Kindern (ohne Kinder: n = 336, mit Kindern: n = 136)

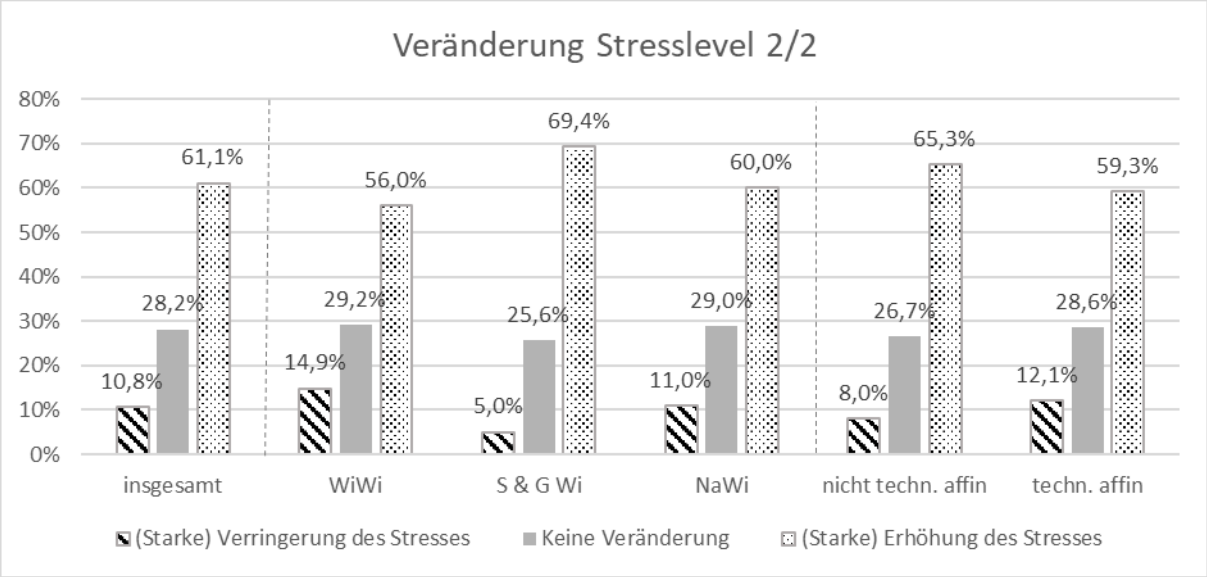

Abbildung 18: Antworten auf die Frage „Wie bewerten Sie Ihr gefühltes, allgemeines Stresslevel jetzt im Vergleich zu vor der Pandemie?“, insgesamt (n = 483), nach Fachbereichen: Wirtschaftswissenschaften (WiWi, n= 168), Sozial- und Geisteswissenschaften (S & G Wi, n = 160), Naturwissenschaften (NaWi, n = 145), und technischer Affinität (nicht techisch affin: n = 150, technisch affin: n = 322)

3.5.2. Arbeitsbelastung Stellenausgestaltung

Die Corona-Pandemie brachte einige Einschränkungen mit sich, welche auch einen zusätzlichen Einfluss auf die Belastungen hatten, die sich aus der jeweiligen Stellenausgestaltung

ergaben (siehe Abbildung 19). So sahen insgesamt nur 19% keine Veränderung in ihrer Arbeitsbelastung, aber 71% eine Erhöhung. Ähnliche Werte gab es bei befristeten und unbefristeten Beschäftigten, wobei unerwarteterweise 73% der Unbefristeten, aber nur 70% der Befristeten eine Belastungserhöhung berichteten. Erwartbar wiederum war, dass mehr Lehrende (77%) als Nicht-Lehrende (63%) eine Erhöhung der Belastung angaben. Ebenso gaben mehr Personen mit Kindern (80%) als ohne Kinder (68%) an, eine Belastungserhöhung zu empfinden.

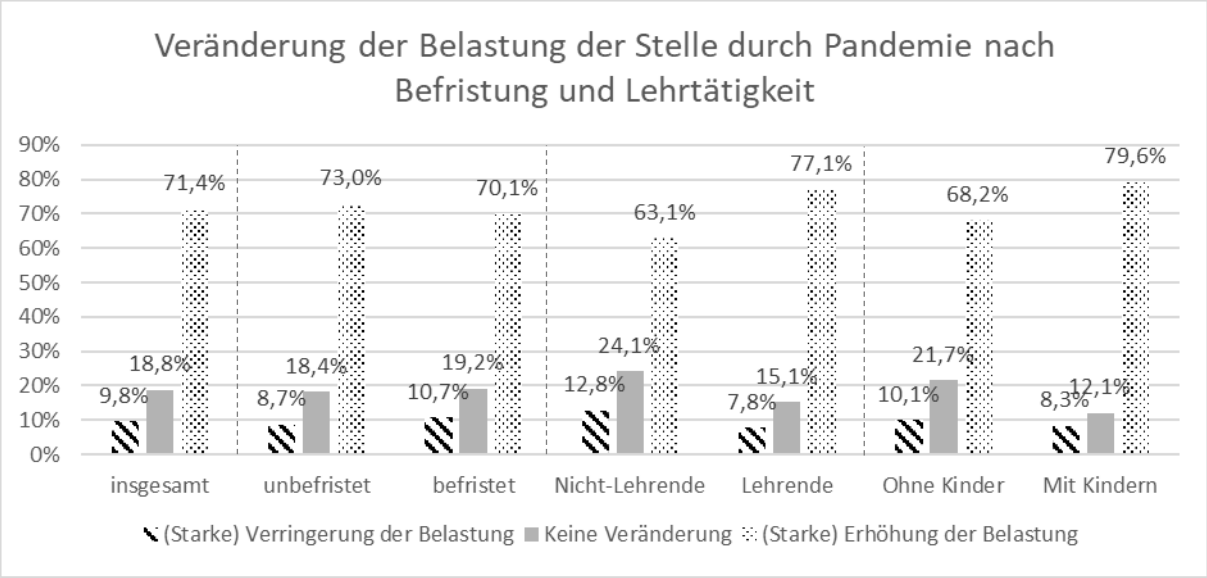

Abbildung 19: Antworten auf die Frage „Haben die Einschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie einen zusätzlichen Einfluss auf die Belastungen, die sich aus der Ausgestaltung Ihrer Stelle ergeben?“, insgesamt (n = 479), nach Befristung (unbefristet: n = 207, befristet: n = 271), nach Lehrtätigkeit (Nicht-Lehrende: n = 195, Lehrende: n = 284) und nach Kinderzahl (ohne Kinder: n = 336, mit Kindern: n = 132)

Zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten gab es nur geringe Unterschiede bei der Beantwortung der Frage nach Veränderungen der Belastungen bei der Stellenausgestaltung. Dagegen gab es größere Unterschiede je nach Fachbereich: Vor allem die Hochschulbeschäftigten aus Sozial- und Geisteswissenschaften berichteten von einer Erhöhung der Belastung (82%), bei den Naturwissenschaftlern waren dies 71% und bei den Wirtschaftswissenschaftlern 62% (siehe Abbildung 20).

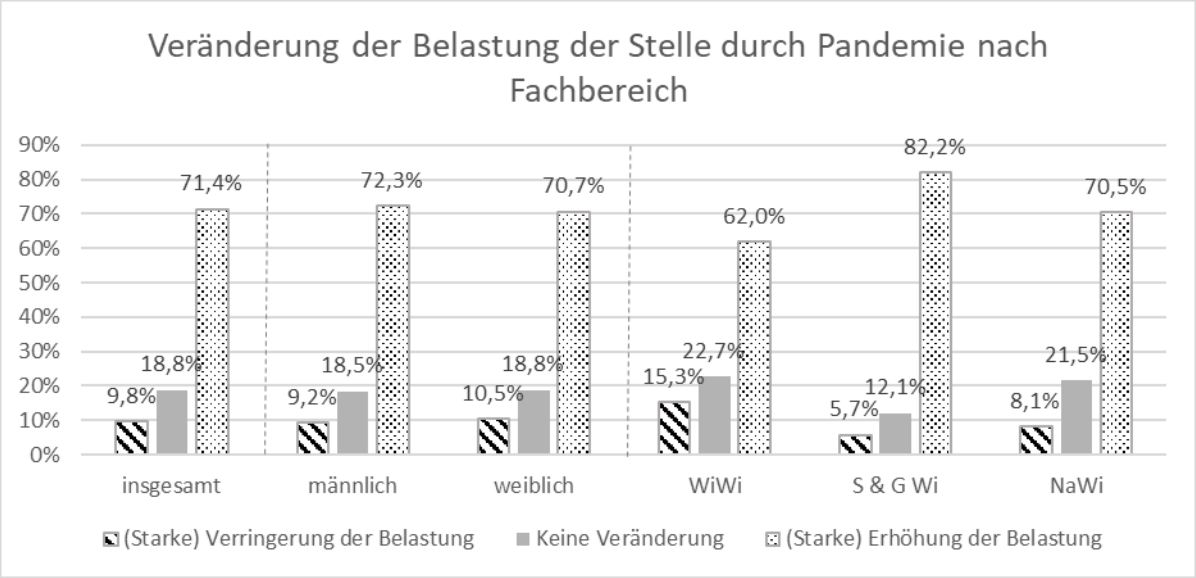

Abbildung 20: Antworten auf die Frage „Haben die Einschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie einen zusätzlichen Einfluss auf die Belastungen, die sich aus der Ausgestaltung Ihrer Stelle ergeben?“, insgesamt (n = 479), nach Geschlecht (männlich: n = 195, weiblich: n = 276) und nach Fachbereichen: Wirtschaftswissenschaften (WiWi, n= 163), Sozial- und Geisteswissenschaften (S & G Wi, n = 157), Naturwissenschaften (NaWi, n = 149)

3.5.3. Arbeitsbelastung Workload

Ähnlich dem Einfluss der durch die Corona-Pandemie bedingten Einschränkungen auf die Belastungen der Stellenausgestaltung wurde auch die quantitative Arbeitsbelastung (Workload) als im Vergleich zu vor der Pandemie durchschnittlich erhöht bewertet. Dies trifft hier ebenfalls vor allem auf die Lehrenden (69%) und Personen mit Kindern (67%) zu, aber auch wieder unerwarteterweise vermehrt auf unbefristete Beschäftigte (65%) (siehe Abbildung 21).

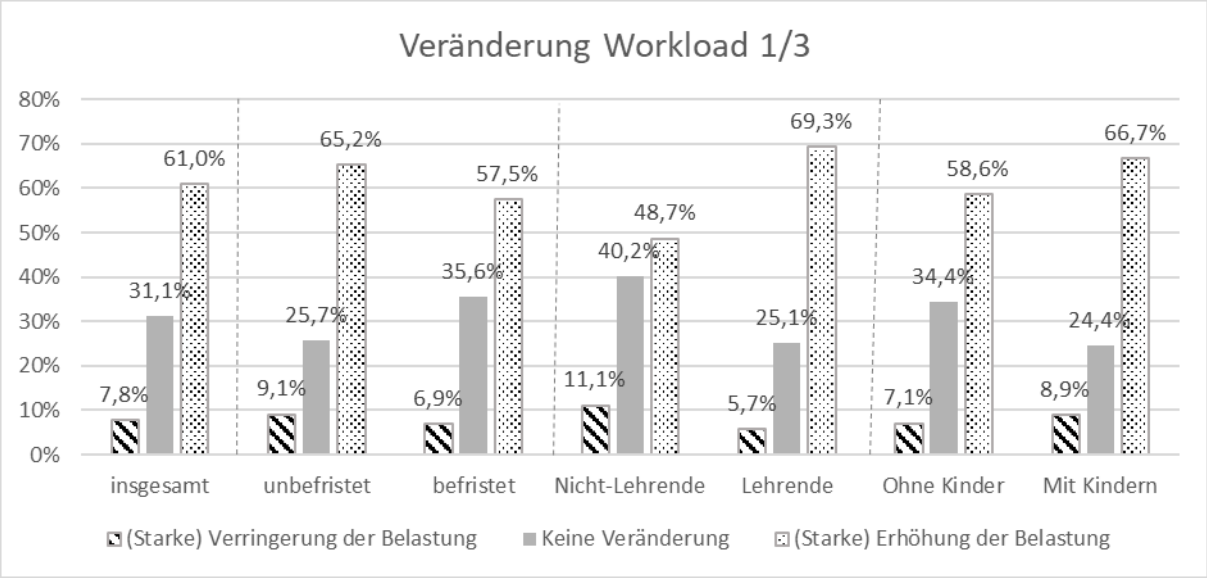

Abbildung 21: Antworten auf die Frage „Wie bewerten Sie Ihre gefühlte quantitative Arbeitsbelastung (Workload) jetzt im Vergleich zu vor der Pandemie?“, insgesamt (n = 472), nach Befristung (unbefristet: n = 210, befristet: n = 261), nach Lehrtätigkeit (Nicht-Lehrende: n = 189, Lehrende: n = 283) und Kindern (ohne Kinder: n = 326, mit Kindern: n = 135)

Auch die Bewertung des Workloads aufgeteilt nach Fachbereich fällt ähnlich aus wie unter 3.5.2.: Auch wenn in allen Bereichen die (deutliche) Mehrheit eine Erhöhung der Belastung berichtete, ist diese am stärksten ausgeprägt bei den Sozial- und Geisteswissenschaftlern (71%), diesmal gefolgt von den Wirtschaftswissenschaftlern (61%). Bei den Naturwissenschaftlern bewerteten 51% ihre quantitative Arbeitsbelastung als erhöht, doch 41% sahen keine Veränderung (siehe Abbildung 22).

Auffällig ist, dass deutlich mehr der Professoren (81%) eine Belastungserhöhung angaben als von den Doktoranden (52%). Bei Letzteren gaben 41% an, keine Veränderung des Workloads zu empfinden (siehe Abbildung 23). Da Doktoranden einen Großteil der befristeten und Professoren einen Großteil der unbefristeten Hochschulangestellten ausmachen, spiegelt die obige Aufteilung nach Befristung wahrscheinlich diese Unterscheidung nach Positionen wider (siehe auch Abbildung 23).

Während auch bei den Mitarbeitern aus Technik und Verwaltung mit 54% die Mehrheit eine Erhöhung der quantitativen Arbeitsbelastung berichtete, gaben hier immerhin 15% an, ihre Belastung habe sich verringert. Das ist mehr als doppelt so viel wie bei den anderen Positionen (siehe ebenfalls Abbildung 23).

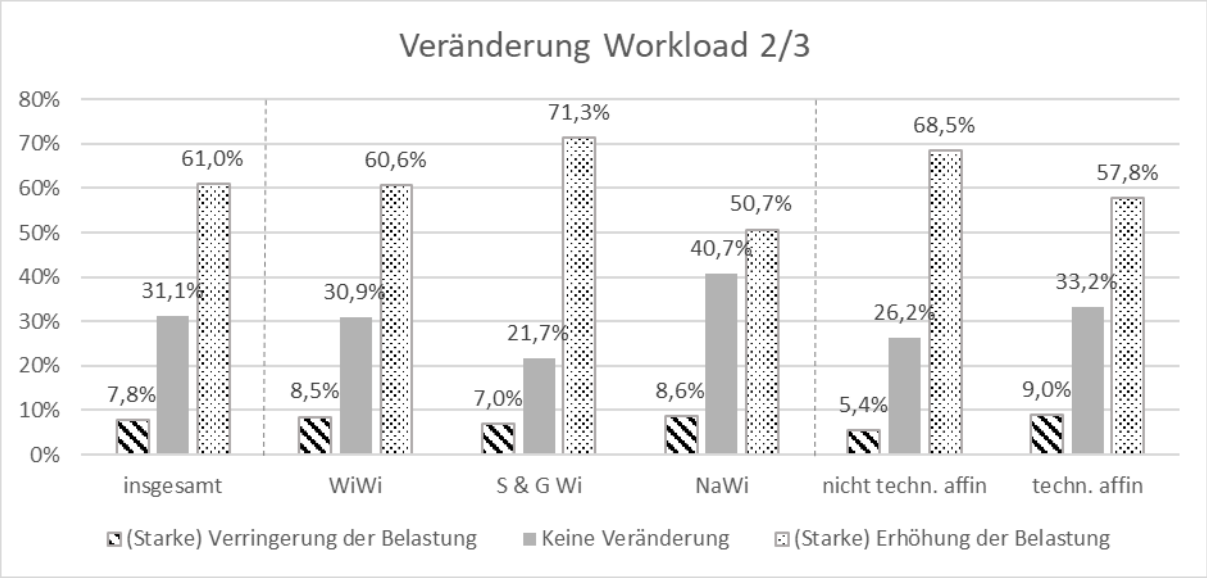

Abbildung 22: Antworten auf die Frage „Wie bewerten Sie Ihre gefühlte quantitative Arbeitsbelastung (Workload) jetzt im Vergleich zu vor der Pandemie?“, insgesamt (n = 472), nach Fachbereichen: Wirtschaftswissenschaften (WiWi, n= 165), Sozial- und Geisteswissenschaften (S & G Wi, n = 157), Naturwissenschaften (NaWi, n = 140), und technischer Affinität (nicht technisch affin: n = 149, technisch affin: n = 322)

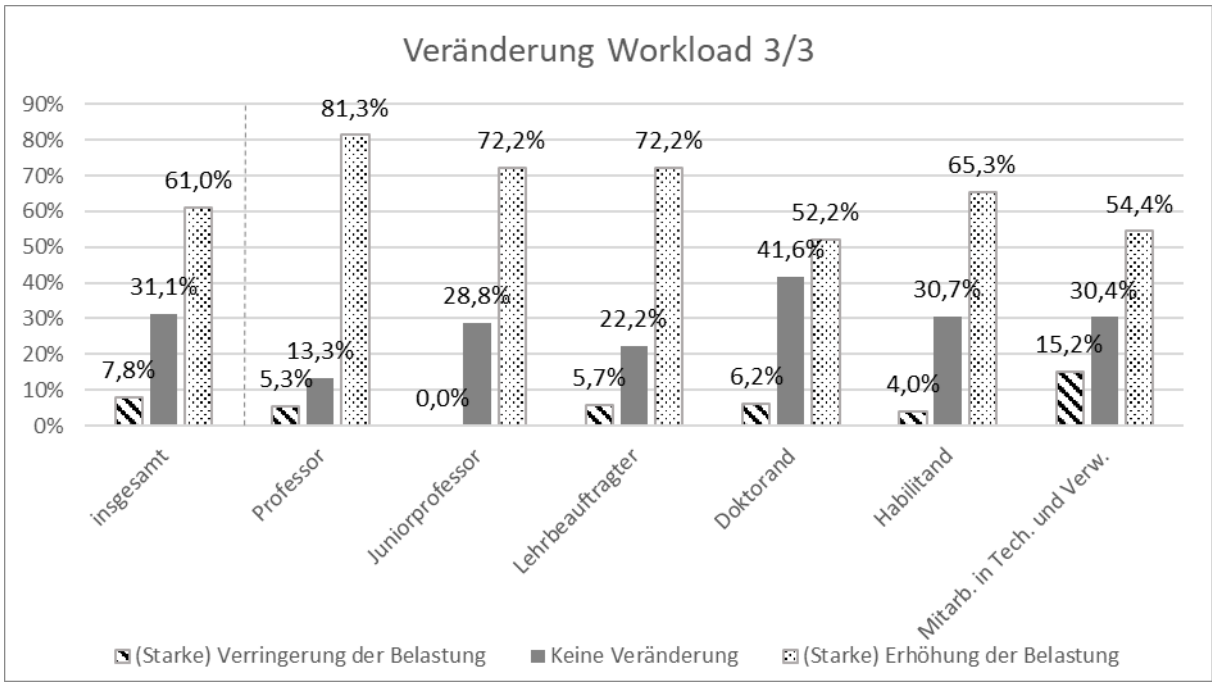

Abbildung 23: Antworten auf die Frage „Wie bewerten Sie Ihre gefühlte quantitative Arbeitsbelastung (Workload) jetzt im Vergleich zu vor der Pandemie?“, insgesamt (n = 472) und nach Position (Professoren: n = 75, Juniorprofessoren: n = 18, Lehrbeauftragte ohne gleichzeitige Qualifizierung: n = 18, Doktoranden: n = 161, Habilitanden: n = 75, Mitarbeiter in Technik und Verwaltung: n = 125)

3.5.4. Arbeitsbelastung Kinderbetreuung

Auch pandemiebedingten Einschränkungen der Kinderbetreuung bewirkten teilweise eine veränderte Arbeitsbelastung (siehe Abbildung 24). 73% der Teilnehmer mit Kindern gaben an, in ihrer Arbeit beeinflusst zu sein durch die eingeschränkte Kinderbetreuung. Geringfügigere Unterschiede gab es hierbei zwischen männlichen (69%) und weiblichen (74%) Beschäftigten, deutliche Unterschiede zwischen Nicht-Lehrenden (60%) und Lehrenden (82%). Noch drastischer waren die Unterschiede hinsichtlich Alter des Kindes (gemessen am Schulstatus): 91% derer mit Kindern im Grundschulalter oder jünger gaben an, die Einschränkungen in der Kinderbetreuung haben ihre Arbeit beeinflusst. Als am schwierigsten wurden bei den durch mangelnde Kinderbetreuung Beeinflussten die Zeiteinteilung und das konzentrierte Arbeiten über längere Zeit gewertet. Bei Personen mit Kindern älter als Grundschulalter gab die Mehrheit an, nicht beeinflusst worden zu sein (58%). Hauptgrund für eine unbeeinflusste Arbeit war, dass sich das Kind selbst beschäftigen konnte, aber auch dass die Beschäftigten ihre Arbeit sehr flexibel aufteilen konnten oder dass die Partner sich um das Kind gekümmert haben.

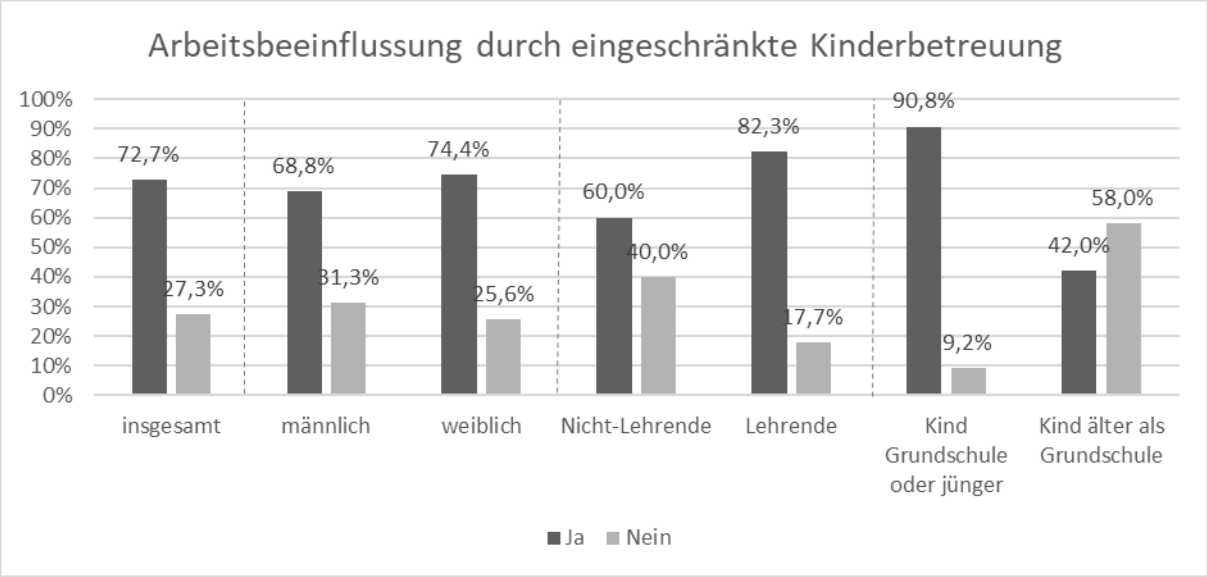

Abbildung 24: Antworten auf die Frage: „Haben die pandemiebedingten Einschränkungen der Kinderbetreuung Ihre Arbeit beeinflusst?“, insgesamt (n = 139), nach Geschlecht (männlich: n = 48, weiblich: n = 90), nach Lehrtätigkeit (Nicht-Lehrende: n = 60, Lehrende: n = 79) und nach Alter des Kindes gemessen am Schulstatus (Grundschule oder jünger: n = 87, älter als Grundschule: n =50)

3.5.5. Arbeitsbelastung Jobsicherheit und Arbeitsmarkt

Positiv ist, dass sich 89% der Teilnehmer (n=488) eher oder überhaupt nicht sorgten, ihren Job aufgrund der Pandemie zu verlieren. Dies spiegelt sich auch in der von der Mehrheit (402

= 86%) berichteten unveränderten Jobsicherheit wider. Die meisten der Antwortenden waren auch noch auf der gleichen Position wie vor der Pandemie (87%, n = 482). Hinsichtlich der Arbeitsmarktaussichten sind die Antworten differenzierter (siehe Abbildung 25): Es sah nur etwa die Hälfte die eigenen Aussichten als unverändert. 45% der Teilnehmer sahen jedoch eine Verschlechterung ihrer Arbeitsmarktaussichten. Vor allem befristet Beschäftigte sahen ihre Arbeitsmarktaussichten als (stark) verschlechtert. Unterschiede gibt es auch nach Lehrtätigkeit und nach Fachbereich (siehe auch Abbildung 25)

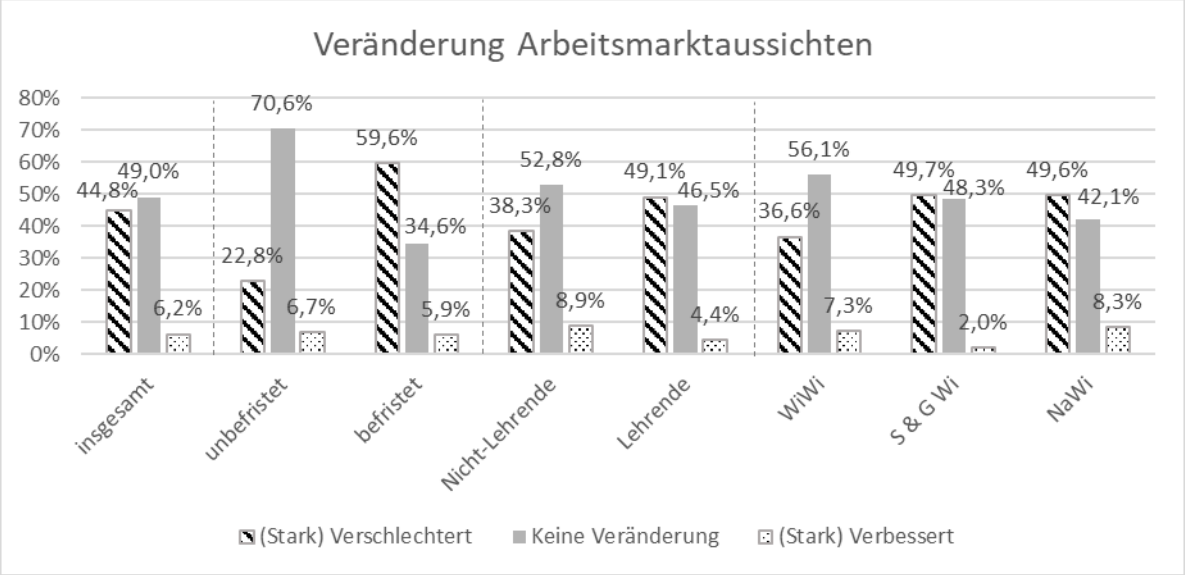

Abbildung 25: Antworten auf die Frage „Haben sich Ihre Arbeitsmarktaussichten Ihrer Meinung nach aufgrund der Pandemie verändert?“, insgesamt (n = 453), nach Befristung (unbefristet: n = 180, befristet: n = 272), nach Lehrtätigkeit (Nicht-Lehrende: n = 180, Lehrende: n = 273) und nach Fachbereichen: Wirtschaftswissenschaften (WiWi, n= 164), Sozial- und Geisteswissenschaften (S & G Wi, n = 147), Naturwissenschaften (NaWi, n = 133)

3.6. Bewertung der Unterstützung

Die unfreiwilligen und kurzfristig implementierten Veränderungen während und vor allem zu Beginn der COVID-19-Pandemie haben wie oben gezeigt deutliche Auswirkungen auf Hochschulbeschäftigte gehabt. Das Arbeiten von Zuhause aus und die digitale Lehre haben mindestens eine räumliche Distanz geschaffen. Die verschlechterte Kommunikation mit Kollegen und Studenten weist jedoch auch auf eine weitergehende Distanz hin. Wurden die Beschäftigten mit den pandemiebedingten Umstellungen und Belastungen alleine gelassen oder haben sich die Befragten von ihren Hochschulen und direkten Vorgesetzen unterstützt gefühlt? Auch für die Verantwortlichen an den Hochschulen war die Situation neu. Wie gut hat also das Krisenmanagement von Seiten der Hochschule funktioniert?

Zumindest von ihren direkten Vorgesetzten hat sich die Mehrzahl der Umfrageteilnehmer gut unterstützt gefühlt (52%). Gefragt nach der Unterstützung von Seiten der Hochschule gaben jedoch nur 34% eine positive Bewertung ab, wobei fast ebenso viele die Unterstützung von Seiten der Hochschule als neutral (weder gut noch schlecht, 31%) oder schlecht (35%) bewerteten (siehe Abbildung 26).

Gefragt nach dem Krisenmanagement ihrer Hochschule hinsichtlich der Kommunikation von Regeln und Änderungen und hinsichtlich der Anpassung der Infrastruktur zeichnet sich ein sehr variiertes Bild. Jeweils knapp über 40% gaben eine positive Bewertung ab bezüglich des Krisenmanagements in beiden Fällen, wogegen es jeweils über 30% als sehr oder eher schlecht bewerteten. Das Krisenmanagement insgesamt bewerteten 42% der Befragten als gut, 30% gaben eine neutrale Bewertung ab (weder gut noch schlecht) und 27% eine schlechte Bewertung (siehe auch Abbildung 26).

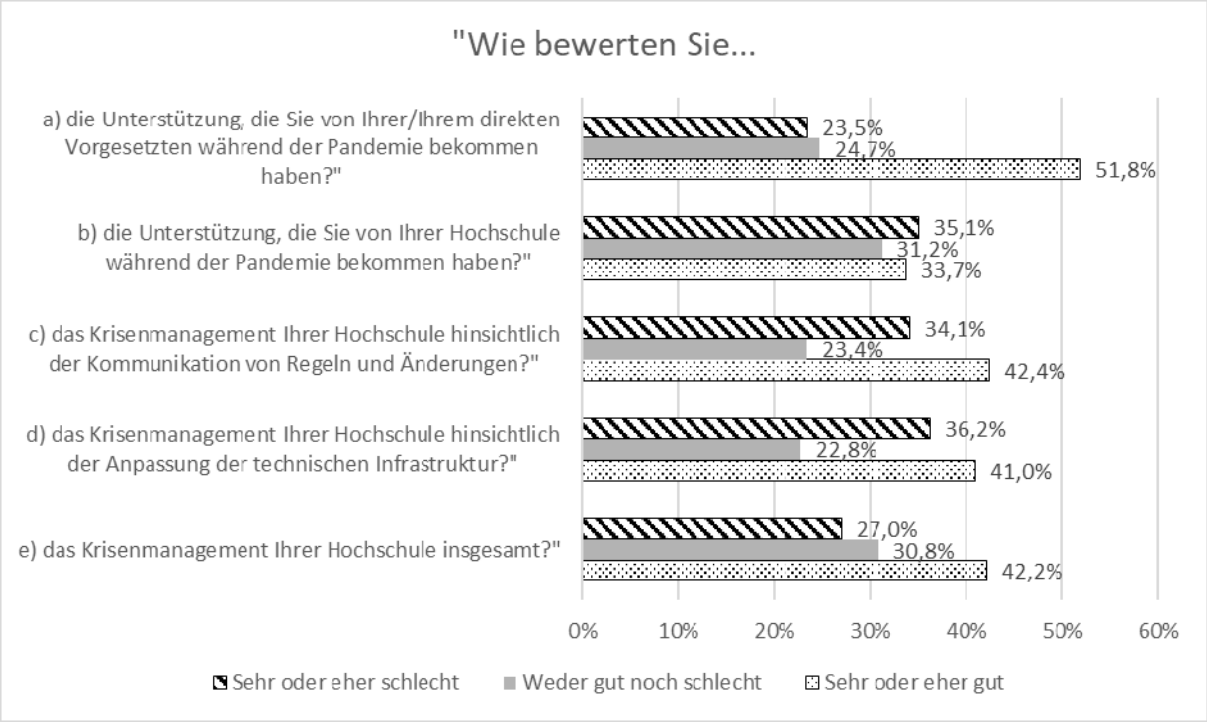

Abbildung 26: Antworten zu Fragen zur Unterstützung und Krisenmanagement von Seiten der Hochschule während der Pandemie (a: n = 469, b: n = 493, c: n = 495, d: n = 483, e: n = 493)

3.7. Arbeitszufriedenheit

Trotz der Einschränkungen und extra Belastungen, welche die Hochschulbeschäftigten ihren Angabe nach durch die Pandemie erlitten, gaben 76% an, mit ihrer Arbeit insgesamt zufrieden zu sein. Zwar gibt es auch hier Unterschiede hinsichtlich Befristung (siehe Abbildung 27) und

Fachbereich (siehe Anhang, Abbildung 29), aber insgesamt sind über 71% der Antwortenden zufrieden mit ihrer Arbeit.

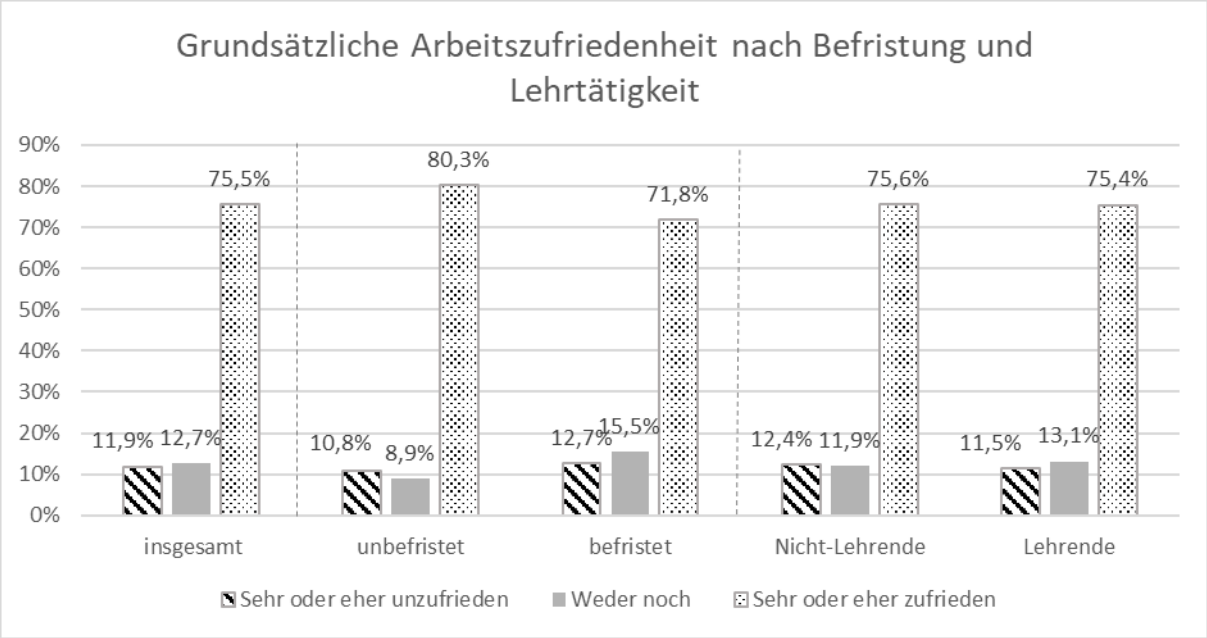

Abbildung 27: Antworten auf die Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände“, insgesamt (n = 498), nach Befristung (unbefristet: n = 213, befristet: n = 284) und nach Lehrtätigkeit (Nicht-Lehrende: n = 201, Lehrende: n = 297)

Diese direkt abgefragten Zufriedenheitswerte werden durch die Ergebnisse zu detaillierten Fragen nach der Zufriedenheit mit dem Beruf bestätigt (siehe Abbildung 28). Diese fünf Fragen sind eng angelehnt an die Fragen der Lebenszufriedenheitsskala („Satisfaction with Life Scale“: Diener et al. 1985) und werden anhand einer 7-Punkt-Likert-Skala (1 = stimme überhaupt nicht zu; 7 = stimme völlig zu) gemessen. Ein Durchschnittswert von 24,2 zeigt hier, dass die antwortenden Beschäftigten eher zufrieden waren mit ihrem Beruf (neutraler Punkt: 20, vgl. Diener et al. 1985).

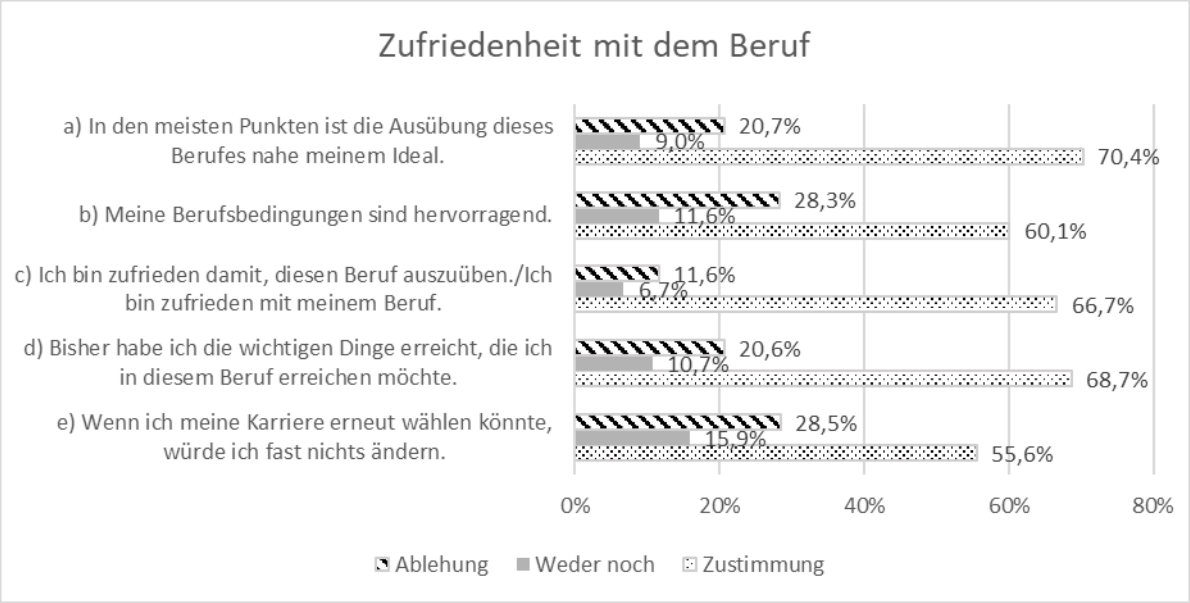

Abbildung 28: Antworten zu Fragen zur allgemeinen Zufriedenheit mit dem Beruf, nach der *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) (a: n = 489, b: n = 491, c: n = 493, d: n = 485, e: n = 477), Zustimmung = stimme (völlig/eher) zu, Ablehnung = stimme (eher/überhaupt) nicht zu

4. Fazit

Die Veränderungen und Einschränkungen durch die COVID-19-Pandemie einschließlich Gegenmaßnahmen wirkten sich durchaus auf die befragten Hochschulbeschäftigten aus. Die Umstellungen auf Homeoffice und digitale Lehre resultierten bei vielen in einer Belastungserhöhung und einem höheren Stresslevel. Für die meisten Beschäftigten waren sowohl die digitale Lehre als auch das Arbeiten von Zuhause aus neu. Besonders zu Beginn mangelte es an Infrastruktur, bei vielen wurde die Arbeit durch die Wohnverhältnisse (z. B. kein Arbeitszimmer, keine technische Ausstattung) beeinflusst und für die Lehrvorbereitung musste mehr Zeit investiert werden. Bei Beschäftigten mit Kindern kamen zusätzlich Belastungen durch eingeschränkte Kinderbetreuung hinzu, vor allem wenn Kinder im Grundschulalter oder jünger zu betreuen waren.

Während die pandemiebedingten Änderungen daher durchaus negative Auswirkungen hatten, gibt es jedoch auch positive Ergebnisse. So haben viele Hochschulbeschäftigte ihre Erfahrung mit dem Arbeiten von Zuhause aus trotz der Arbeitsbeeinflussungen als positiv bewertet und möchten auch in Zukunft die Option zum Homeoffice behalten (zusätzlich zur Arbeit im Büro). Auch die Umstellung auf die digitale Lehre wurde nicht ausschließlich negativ betrachtet. Zwar empfanden die antwortenden Lehrenden eine Verschlechterung der Lehrqualität, sahen

aber mehrheitlich keine Veränderungen bei Prüfungs- und Evaluationsergebnissen. Die digitale Lehre wurde überwiegend zufriedenstellend umgesetzt, wobei es hier je nach Fachbereich Unterschiede gab. Für die Zukunft wünschen sich die meisten Lehrenden ein hybrides Lehrformat.

In fast allen Bereichen waren Unterschiede zu erkennen zwischen den verschiedenen Fachbereichen, zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigten sowie zwischen den Lehrenden und Nicht-Lehrenden. Besonders deutlich waren diese in vielen Fällen auch zwischen Personen, die sich leicht in neue Software und Technik einarbeiten können, und solchen, denen das schwerfällt.

Literatur

Aristovnik A., Keržič D., Ravšelj D., Tomaževič N. & Umek L. (2020): „Impacts of the COVID-19 Pandemic on Life of Higher Education Students: A Global Perspective“, Sustainability 12(20), 8438.

Babicka-Wirkus A., Wirkus L., Stasiak K., & Kozłowski P. (2021): „University Students' Strategies of Coping With Stress During the Coronavirus Pandemic: Data From Poland“, PLoS ONE 16(7), e025504.

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985): „The Satisfaction With Life Scale“, Journal of Personality Assessment 49(1), S. 71-75.

Salazar, A., Palomo-Osuna, J., de Sola, H., Moral-Munoz, J. A., Dueñas, M., & Failde, I. (2021): „Psychological Impact of the Lockdown Due to the COVID-19 Pandemic in University Workers: Factors Related to Stress, Anxiety, and Depression“, International Journal of Environmental Research and Public Health 18(8), 4367.

Tivian XI GmbH (o. J.): „Unipark: Umfragesoftware“, online unter https://www.unipark.com/umfragesoftware/ (letzter Zugriff: 28.08.2022).

VanLeeuwen, C. A., Veletsianos, G., Johnson, N., & Belikov, O. (2021): „Never□ending Repetitiveness, Sadness, Loss, and 'Juggling with a blindfold on:' Lived Experiences of Canadian College and University Faculty Members During the COVID□19 Pandemic“, British Journal of Educational Technology 52(4), S. 1306-1322.

Voigt, C., Kötter, J., & Kukharenka, N. (2021): „An Empirical Research on Study Success in Times of COVID-19 Pandemic: A Case Study“, Complex Systems Informatics and Modeling Quarterly (29), S. 17-35.

Wang, X., Hegde, S., Son, C., Keller, B., Smith, A., & Sasangohar, F. (2020): „Investigating Mental Health of US College Students During the COVID-19 Pandemic: Cross-sectional Survey Study“, Journal of Medical Internet Research: 22(9), e22817.

Zimmermann, S., Clef, L., Azúa, C., Bosnjak, M., Jäckel, M., Kopp, J., Lutz, W., Neuenkirch, E., Rosman, T., Scherhag, J., Schreiber, M., & Spitzer, L. (2021): „Studieren in der Pandemie: Eine Befragung zur Situation der Studierenden während der COVID-19-Pandemie an der Universität Trier“, PsychArchives, online unter https://doi.org/10.23668/PSYCHARCHIVES.5258 (letzter Zugriff: 28.08.2022).

Anhang

A1 Anteil und Antwortrate je Universität

Universität	Land	Typ	Einge-laden	Be-endet	% Ant-worten	Anteil an Stichprobe
Zeppelin Universität	Deutschland	Privat	40	3	7,50%	1%
Privatuniversität Schloss Seeburg	Österreich	privat	47	3	6,38%	1%
Universität Klagenfurt	Österreich	staatlich	112	7	6,25%	1%
Hochschule für Finanzwirtschaft & Management	Deutschland	privat	52	8	15,38%	2%
Universität Rostock	Deutschland	staatlich	105	14	13,33%	3%
Universität Witten/Herdecke	Deutschland	privat	92	16	17,39%	3%
Universität Potsdam	Deutschland	staatlich	257	23	8,95%	5%
Johannes-Kepler-Universität Linz	Österreich	staatlich	366	35	9,56%	7%
Uni Heidelberg	Deutschland	staatlich	307	41	13,36%	8%
Freie Universität Berlin	Deutschland	staatlich	531	67	12,62%	13%
Universität Wien	Österreich	staatlich	757	79	10,44%	16%
LMU München	Deutschland	staatlich	726	88	12,12%	17%
WWU Münster	Deutschland	staatlich	814	121	14,86%	23,96%
Insgesamt			4.206	505		100%

Tabelle 3: Übersicht Antwortrate je Universität und Anteil an Gesamtstichprobe

A2 Arbeitszufriedenheit nach Geschlecht und Fachbereich

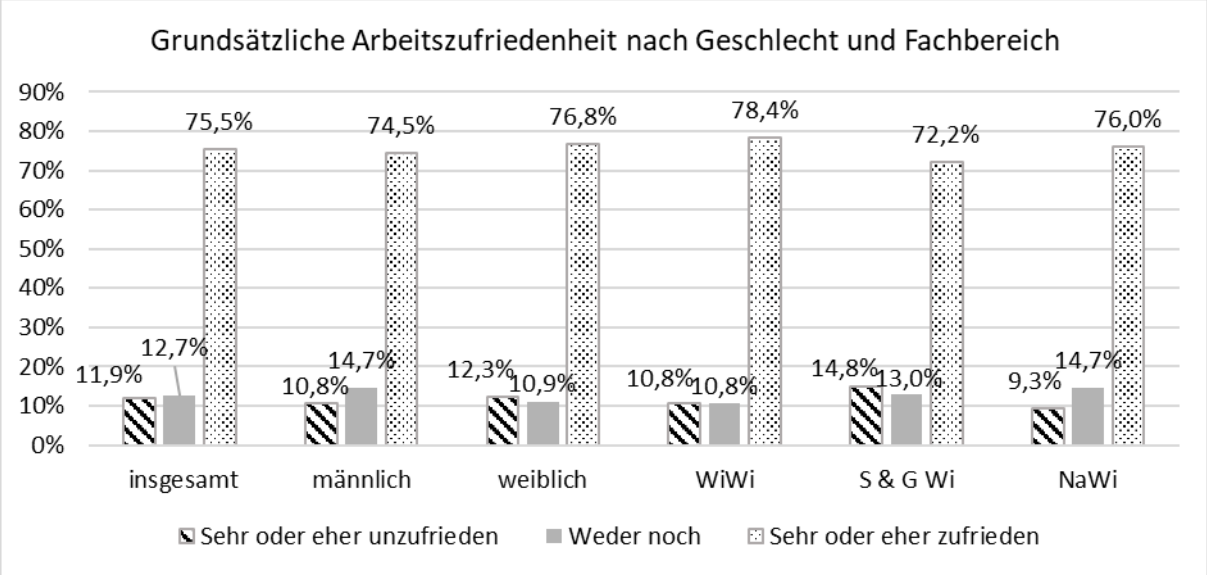

Abbildung 29: Antworten auf die Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände“, insgesamt (n = 498), nach Geschlecht (männlich: n = 204, weiblich: n = 285) und nach Fachbereichen: Wirtschaftswissenschaften (WiWi, n= 176), Sozial- und Geisteswissenschaften (S & G Wi, n = 162), Naturwissenschaften (NaWi, n = 150)

Diskussionspapiere des Instituts für Organisationsökonomik

Seit Institutsgründung im Oktober 2010 erscheint monatlich ein Diskussionspapier. Im Folgenden werden die letzten zwölf aufgeführt. Eine vollständige Liste mit Downloadmöglichkeit findet sich unter http://www.wiwi.uni-muenster.de/io/de/forschen/diskussionspapiere.

DP-IO 8/2022 Auswirkungen von COVID-19 auf Lehre und Arbeitsweise von Hochschulbeschäftigten
Eine Umfrage an 13 deutschsprachigen Universitäten
Lilo Seyberth
August 2022

DP-IO 7/2022 Personalrekrutierung aus dem Ehrenamt durch NPOs
Alexander Dilger
Juli 2022

DP-IO 6/2022 Change to Home Bias Due to Ghost Games in the NFL
Stephan Starke/Lars Vischer/Alexander Dilger
Juni 2022

DP-IO 5/2022 Der Zufall in den Wirtschaftswissenschaften
Alexander Dilger
Mai 2022

DP-IO 4/2022 Interkulturelle Führung aus spieltheoretischer Sicht
Alexander Dilger
April 2022

DP-IO 3/2022 Tenure Track, Pragmatisierung und Hausruf
Sollen Insider bevorzugt oder ausgeschlossen werden?
Alexander Dilger
März 2022

DP-IO 2/2022 Is There a Euro Effect in European Football?
Alexander Dilger/Michael Hickfang
Februar 2022

DP-IO 1/2022 Institutional Discrimination Against Female Managers as a Barrier to Firm Internationalization and International Trade
Felix Hoch/Jonas Rudsinske
Januar 2022

DP-IO 12/2021 Qualitative Kosten-Nutzen-Analyse von Corona-Impfungen und Impfpflicht
Alexander Dilger
Dezember 2021

DP-IO 11/2021 How Institutions Moderate the Effect of Gender Diversity on Firm Performance
Felix Hoch/Lilo Seyberth
November 2021

DP-IO 10/2021 11. Jahresbericht des Instituts für Organisationsökonomik
Alexander Dilger/Lars Vischer
Oktober 2021

DP-IO 9/2021 Einkommenssteigerung durchs Studium als wichtiges Maß
Alexander Dilger
September 2021

Herausgeber:
Prof. Dr. Alexander Dilger
Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Institut für Organisationsökonomik
Scharnhorststr. 100
D-48151 Münster

Tel: +49-251/83-24303
Fax: +49-251/83-28429

www.wiwi.uni-muenster.de/io