

## Management Summary zur Umfrage unter Lehrenden und Forschenden: "Evaluation des digitalen Sommersemesters 2020 an der Universität Tübingen"

### 1. Home-Office

**Key Message:** Während die Arbeit im Home-Office allgemein neutral bis positiv bewertet wurde, gestaltete sich die Kommunikation mit Kolleg\*innen und Vorgesetzten als herausfordernd. Flexiblere Arbeitszeiten wurden grundsätzlich positiv bewertet. Ein Großteil der Lehrenden gab an, Mehrarbeit geleistet zu haben. Auch der Einsatz eigener Arbeitsmittel und technischer Ausstattung war sehr hoch. Das Home-Office wurde für viele Lehrende durch die familiäre Situation erschwert.

**Empfehlungen:** 1. Die Kommunikationskultur sollte systematisch verbessert werden. Es ist sinnvoll, ein Bewusstsein für regelmäßigen Austausch (virtuelle Meetings, Projektkoordination, informelle Kommunikation) zu schaffen. 2. Guidelines wären wichtig, um auch im Home-Office eine Trennung von Privatsphäre und Arbeitszeiten zu gewährleisten. 3. Eine angemessene Technik-Ausstattung (Minimalanforderung) sollte für das Home-Office bereitgestellt werden.

### 2. Lehre

**Key Message:** Die digitale Lehre lief insgesamt sehr gut, wobei viele Lehrende eine deutliche Mehrbelastung angaben. Konkret traten wenig Probleme mit etablierten digitalen Tools (Zoom, Ilias, Teams) auf. Bestehende Veranstaltungskonzepte wurden reflektiert und kreativ angepasst. Die Vertiefung von Inhalten gestaltete sich punktuell als problematisch, genauso wie der Kontakt zu Studierenden. Es besteht ein großer Konsens, dass digitale Lehre klassische Unterrichtsformate zwar nicht ersetzen kann, sie aber in Zukunft ein wichtiger Fokuspunkt sein wird. Der Bedarf für didaktische Weiterbildungsangebote ist hoch, genauso werden Trainings für den Umgang mit digitalen Tools benötigt.

**Empfehlungen:** 1. Die IT-Infrastruktur sollte weiter ausgebaut werden, sodass die technische Grundlage für digitale Lehre auch nach Corona gestärkt wird. 2. Formal sollten Rahmenbedingungen für die digitale Lehre oder Hybridformate nach Corona geschaffen werden (Prüfungsmöglichkeiten). 3. Das Angebot für technische oder didaktische Schulungen sollte erhöht werden. 4. Die digitale Lehre sollte zeitnah strukturell verankert werden: Rahmenbedingungen für den Einsatz und die Wiederverwendbarkeit von digitalen Formaten und entwickelten Materialien müssen geklärt werden.

### 3. Familienaufgaben

**Key Message:** Ein hoher Anteil an Lehrenden hatte Betreuungsaufgaben. Für diese Gruppe stellte das Sommersemester eine sehr hohe Belastung dar. Während Lehraufgaben noch relativ gut bewältigt werden konnten, war eine Vereinbarkeit von Forschungs- und Familienaufgaben in vielen Fällen nicht möglich. Das berufliche Fortkommen war durch Familienaufgaben stark eingeschränkt. Vorgesetzte und Kolleg\*innen brachten für diese Situation viel Verständnis auf. Unterstützungsangebote der Universität wurden nur in geringem Umfang in Anspruch genommen.

**Empfehlungen:** 1. Die Kommunikationsstrategie bezüglich der Unterstützungsangebote ist grundsätzlich zu überdenken: Konkrete Unterstützungsangebote müssen leicht verständlich und zugänglich sein. 2. Eine Einrichtung von interaktiven Kommunikationsplattformen, um Lehrende mit

Familienaufgaben aktiv anzusprechen und somit überhaupt zu erreichen, sodass das vorhandene Angebot angenommen werden kann.

#### 4. Allgemeine Situation

**Key Message:** Die Zufriedenheit mit dem Sommersemester war insgesamt neutral, obwohl die Situation von allen Mitarbeiter\*innen grundsätzlich als belastend wahrgenommen wurde. Als größtes Problem wurde die Einschränkung der wissenschaftlichen Arbeit gesehen. Das gilt insbesondere für Mitarbeiter\*innen mit Betreuungsaufgaben. Darüber hinaus stellte der mangelnde soziale und fachliche Austausch mit Kolleg\*innen und Betreuer\*innen insbesondere für Doktorand\*innen eine große Herausforderung dar. Viele Mitarbeiter\*innen können ihr Qualifikationsziel nur verzögert erreichen. Das gilt in hohem Maße für Doktorand\*innen und andere befristet Beschäftigte. Während die meisten Mitarbeiter\*innen ihre Weiterbeschäftigung aufgrund des Sommersemesters nicht gefährdet sehen, gibt es bei befristet angestellten Mitarbeiter\*innen eine große Sorge um ihre berufliche Zukunft.

**Empfehlungen:** 1. Der Einschränkung der wissenschaftlichen Arbeiten sollte in den nächsten Jahren angemessen Rechnung getragen werden. 2. Um den Austausch zwischen Betreuer\*innen und Doktorand\*innen im digitalen Raum zu fördern, sollte an einer neuen Kommunikationskultur gearbeitet werden. Ein Anfang wäre die Integration von Kommunikations-Guidelines in das neue Führungskonzept. 3. Für eine Steigerung der Resilienz der Forschung sollte Fachliteratur in Zukunft insbesondere digital verfügbar gemacht werden.

#### 5. Kommunikation

**Key Message:** Die Kommunikation der Universitätsleitung und der Fakultäten wurde grundsätzlich neutral bewertet. Diese Einschätzung bezieht sich sowohl auf die Häufigkeit als auch auf die Angemessenheit der Kommunikation. Ein sehr hoher Anteil der Mitarbeiter\*innen hatte nicht den Eindruck, dass Perspektiven und Anregungen ihrer Statusgruppe angemessen in Entscheidungsprozesse eingebunden wurden. Zudem wurde die Transparenz dieser Entscheidungsprozesse kritisch gesehen, kurzfristige Planungsänderungen führten zu einem Mehraufwand. Die Mitarbeiter\*innen waren im Sommersemester insbesondere mit ihren Vorgesetzten sowie mit der Universitätsbibliothek und dem ZDV in Kontakt.

**Empfehlungen:** Um Entscheidungsprozesse in Zukunft transparenter zu machen und die Perspektiven unterschiedlicher Statusgruppen stärker einzubinden empfiehlt es sich, stärker auf eine partizipative Kommunikationsstrategie zu setzen. Die Kommunikation über die Fakultäten und die Fachbereiche funktioniert nur eingeschränkt. 1. Einführung eines regelmäßig stattfindenden (virtuellen) Roundtables. 2. Aufbau einer zentralen Anlaufstelle, der strukturelle Probleme gemeldet werden können. 3. Einrichten von interaktiven Kommunikationskanälen zu spezifischen Themen über Teams oder Ilias.

---

Diese Umfrage beruht auf einer Initiative der Senatsvertreter\*innen der Akademischen Mitarbeiter\*innen der Universität Tübingen: Dr. Renate Baumgartner, Dr. Karin Bausenhardt, Dr. Torsten Hehl, Dr. Dr. Carsten Köhler, Dr. Sebastian König, Prof. Dr. Kay Nieselt, Prof. Dr. Heike Oberlin, Prof. Dr. Joachim Ostwald, Dr. Anne Pfeleiderer, Jonas Ziefle.

Ansprechpartnerinnen für Rückfragen zur Auswertung: Dr. Karin Bausenhardt (karin.bausenhardt@uni-tuebingen.de) und Fabiola Reiber (fabiola.reiber@uni-tuebingen.de).