

# **Kurzbericht zur Umfrage unter Lehrenden und Forschenden: „Evaluation des digitalen Sommersemesters 2020 an der Universität Tübingen“**

Diese Umfrage beruht auf einer Initiative der Senatsvertreter\*innen der Akademischen Mitarbeiter\*innen der Universität Tübingen: Dr. Renate Baumgartner, Dr. Karin Bausenhart, 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 Bausenhart ([karin.bausenhart@uni-tuebingen.de](mailto:karin.bausenhart@uni-tuebingen.de)) und Fabiola Reiber ([fabiola.reiber@uni-tuebingen.de](mailto:fabiola.reiber@uni-tuebingen.de)).

## I. Hintergrund

Mit Ausbruch der COVID-19 Pandemie im Frühjahr 2020 wurde das öffentliche Leben in Deutschland stark eingeschränkt. Dies wirkte sich auch deutlich auf den universitären Alltag aus. Der Start des Sommersemesters wurde nach hinten verschoben und die Lehre in großen Teilen digital abgehalten. Mitarbeiter\*innen der Universitäten wurden dazu angehalten, wenn möglich, von zuhause zu arbeiten. Kinderbetreuungsangebote wurden erheblich eingeschränkt. Diese Veränderungen hatten potentiell starke Auswirkungen auf die Arbeit der Lehrenden und Forschenden der Universitäten.

Um diesen Auswirkungen auf den Grund zu gehen, starteten die Akademischen Mitarbeiter\*innen (der „Mittelbau“) der Universität Tübingen eine Initiative zur summativen Evaluation der Situation der Lehrenden und Wissenschaftler\*innen an der Universität Tübingen im Sommersemester 2020. Zielsetzung war es, die Situation zu dokumentieren sowie Anregungen und Unterstützungsbedarf zu identifizieren und zu sammeln. Zu diesem Zweck wurde eine Online-Umfrage zu folgenden Themenblöcken durchgeführt: Arbeit im Homeoffice, digitale Lehre, Familienaufgaben, Unterstützung und Kommunikation von Seiten der Universität, Ausblick auf kommende Semester. Die Umfrage wurde in Absprache mit der Universitätsleitung, dem Personalrat, dem Gleichstellungsbüro, dem Familienbüro, und dem behördlichen Datenschutzbeauftragten der Universität geplant.

## II. Key Messages

### 1. Home-Office

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.

### 2. Lehre

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.

### 3. Familienaufgaben

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.

#### **4. Allgemeine Situation**

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.

#### **5. Kommunikation**

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.

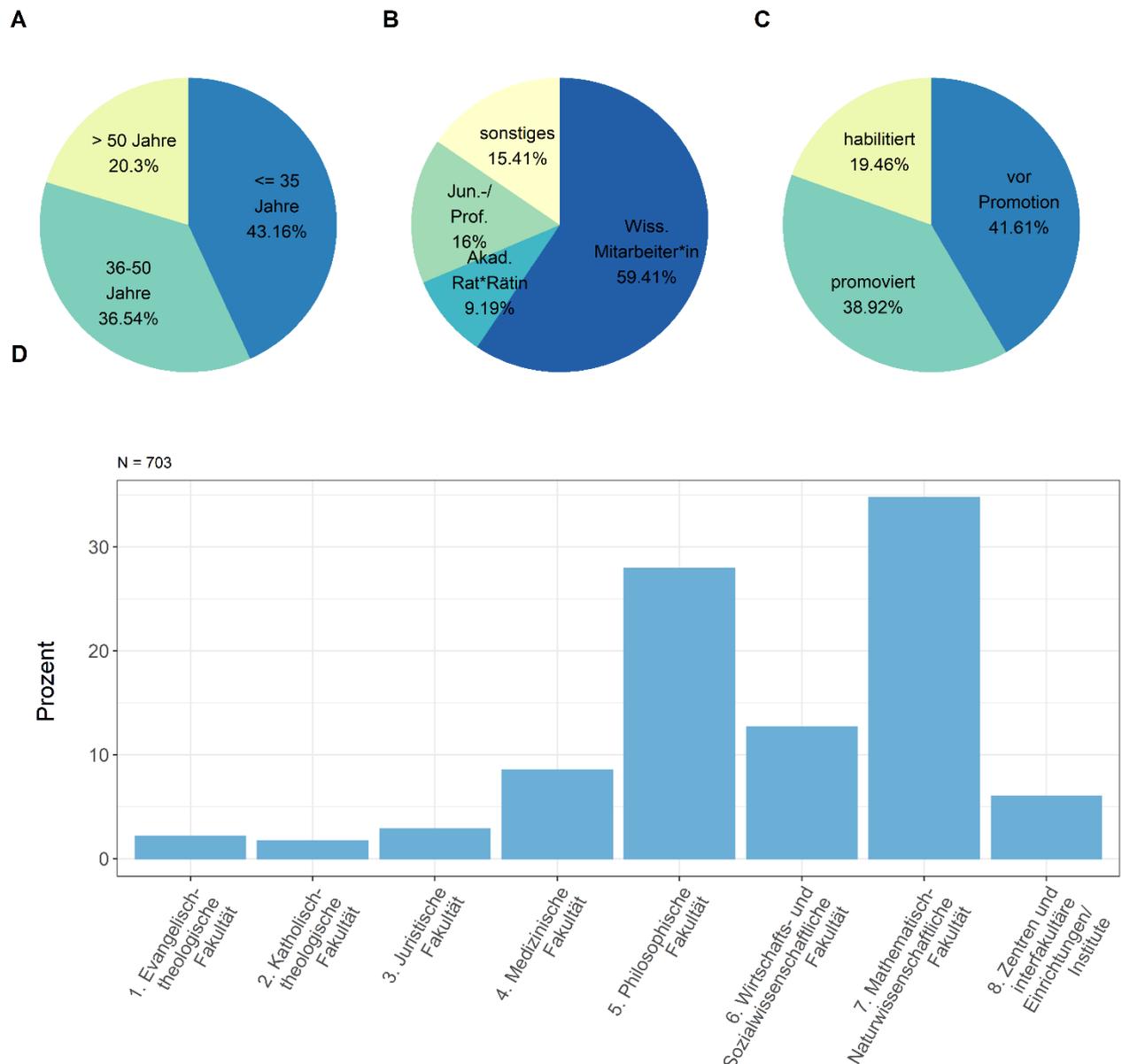
### **III. Kurzbericht**

#### **1. Methode und Stichprobe**

Die Online-Umfrage wurde im Zeitraum vom 21.12.2020 bis 31.01.2021 über einen geschützten Server des Portals „SoSci-Survey“ durchgeführt. Für die Themenblöcke wurden eingangs Filterfragen konzipiert, so dass die zugehörigen Fragen jeweils nur dann gestellt wurden, wenn diese für die teilnehmende Person relevant waren. Zudem gab es bei allen Fragen die Option, explizit oder implizit (durch Auslassen) keine Angabe zu machen. Aus Datenschutzgründen werden Kategorien mit weniger als 10 Antworten grundsätzlich nicht berichtet oder mit anderen Kategorien zusammengefasst. Dementsprechend variiert die Anzahl der Antworten zwischen den Fragen und ist bei den Ergebnissen angegeben ("N ="). Die meisten Fragen erforderten entweder eine Einfach- oder Mehrfachauswahl von verschiedenen Antwortoptionen, die Zustimmung zu einer Reihe von Aussagen auf einer Skala von 1 ("stimme überhaupt nicht zu") bis 5 ("stimme voll und ganz zu") oder Freitextangaben.

Über den Universitätsverteiler wurden alle Personen mit Aufgaben in Forschung, Lehre und Studiengangskoordination zur Teilnahme eingeladen. Von 845 Aufrufen bestätigten 705 Personen ihr Einverständnis zur Teilnahme und wurden zu den Frageblöcken weitergeleitet. Unter denjenigen, die eine Angabe zu ihrem Geschlecht machten, gaben 313 männlich und 338 weiblich an. 58,6% (von 657) gaben an, befristet beschäftigt zu sein. 44,37% (von 637) gaben an, einen vertraglich vereinbarten

Beschäftigungsumfang von weniger als 100% gehabt zu haben. 35,6% (von 610) gaben an, ihre Arbeitszeit im Sommersemester 2020 dokumentiert zu haben. Weitere demographische Aspekte sind in Abbildung 1 aufgeführt.

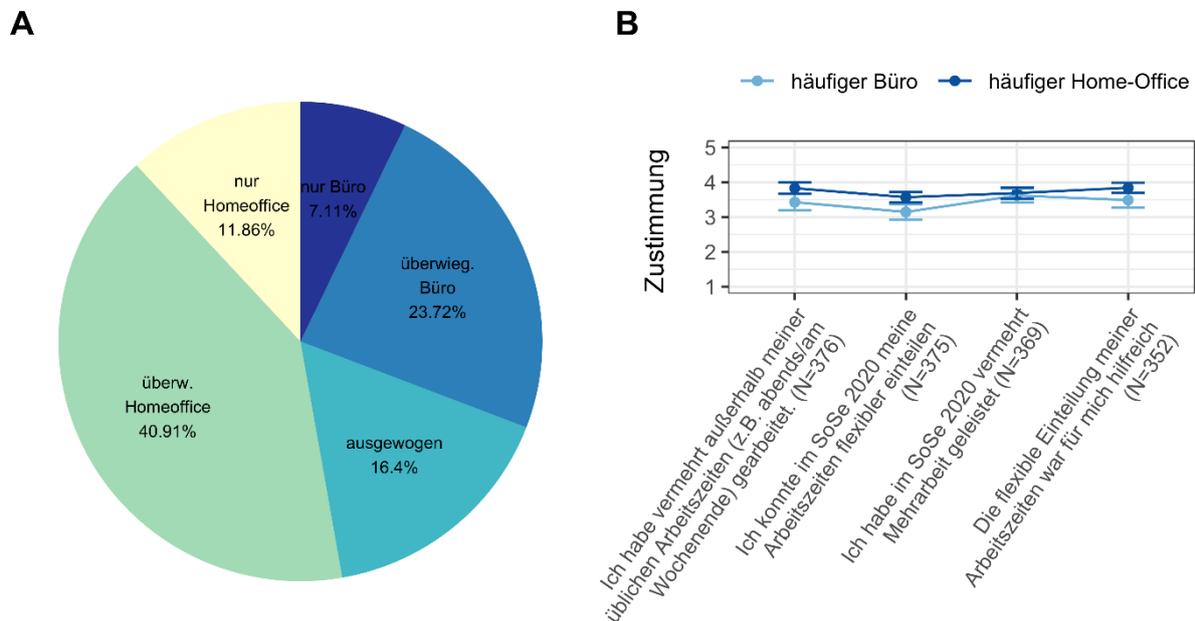


**Abbildung 1.** Prozentuale Häufigkeiten in der befragten Stichprobe hinsichtlich (A) Alter, (B) Beschäftigung, (C) Qualifikation, und (D) Fakultätszugehörigkeit.

## 2. Home-Office

**Arbeitsituation.** Die Mehrheit (ca. 69,2%) der Teilnehmenden gaben an, im Sommersemester 2020 etwa die Hälfte der Zeit, überwiegend, oder ausschließlich im Home-Office gearbeitet zu haben (siehe Abbildung 2A). Besonders positiv wurden dabei Wegezeiten, selbstbestimmte Arbeitszeiten und eigenverantwortliches Arbeiten eingeschätzt. Weitere Aspekte (Produktivität, Infrastruktur, Störungsfreiheit, Motivation) wurden als relativ neutral/unverändert gegenüber dem regulären Arbeiten im Büro eingeschätzt. Als schlechter wurden dagegen kommunikative und kollaborative

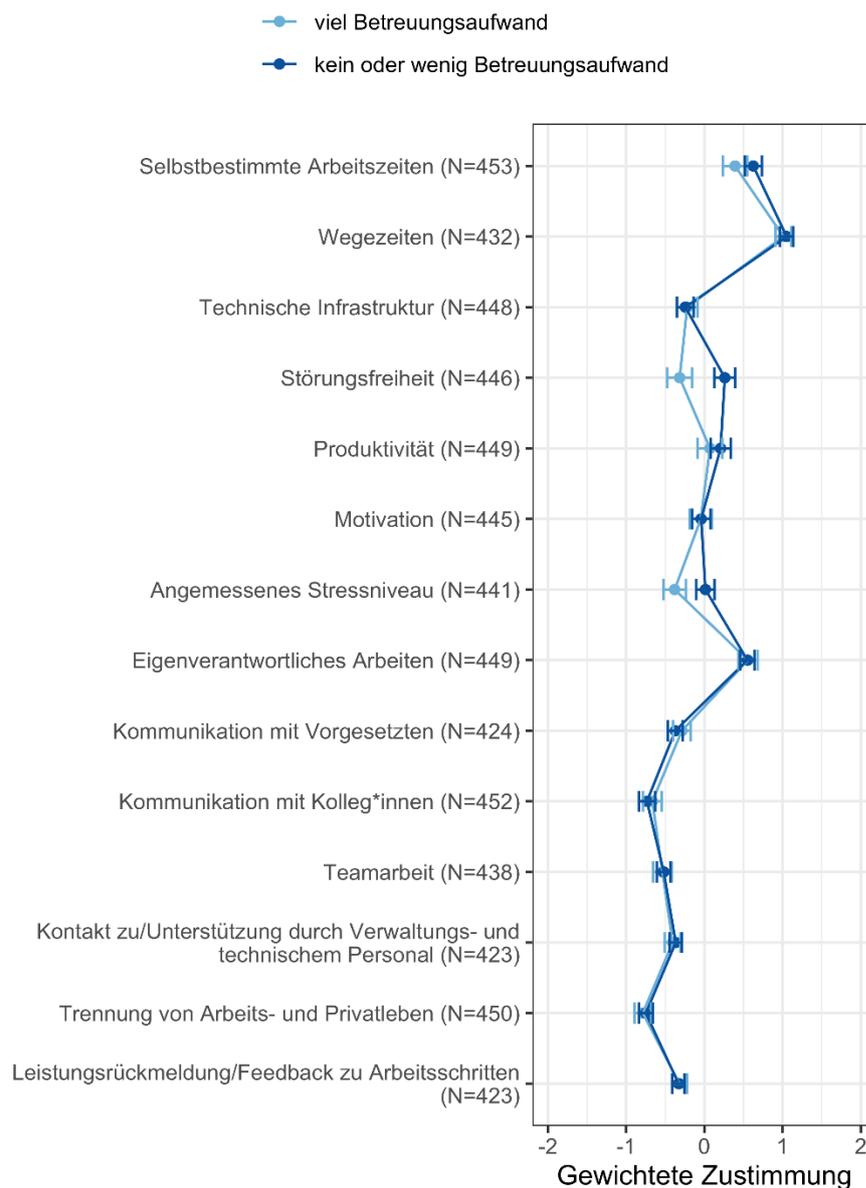
Aspekte (Kommunikation mit Kolleg\*innen, Vorgesetzten, Teamarbeit, Kontakt zu Verwaltung und technischem Personal, sowie Leistungsrückmeldungen), und insbesondere die Trennung von Arbeits- und Privatleben beurteilt (siehe Abbildung 3).



**Abbildung 2.** (A) Prozentuale Häufigkeiten in der befragten Stichprobe hinsichtlich des Arbeitsortes und (B) Aussagen zur Arbeitszeitgestaltung in Abhängigkeit vom überwiegenden Arbeitsort.

**Arbeitszeiten.** Bezüglich der Arbeitszeiten gaben insbesondere diejenigen, die überwiegend oder ausschließlich im Home-Office arbeiteten an, vermehrt außerhalb der üblichen und mit flexibel eingeteilten Arbeitszeiten gearbeitet zu haben; die flexible Einteilung wurde von dieser Gruppe auch im Mittel als hilfreich empfunden (Abbildung 2B). Über alle Beschäftigten hinweg und unabhängig vom Arbeitsort wurde im Mittel deutlich Mehrarbeit geleistet.

**Ressourcen.** Bemerkenswert ist der Einsatz eigener (sowohl bereits bestehender und eigens angeschaffter) technischer Ressourcen für die Arbeit im Home-Office. Jeweils zwischen 50 und 85% der Befragten gaben an, bestehende Ausstattung wie Telefon, Internetverbindung, PC/Laptop/PC, Drucker/Scanner, Büromaterial, weitere technische Ausstattung, Software und Möblierung für ihre Tätigkeit im Home-Office eingesetzt zu haben. Zudem wurde häufig selbst in weitere Ausrüstung investiert, insbesondere in Büromaterial (28,0%) sowie weitere technische Ausstattung wie Webcams, Mikrophone etc. (38,4%). Lediglich 27,2% der Befragten gaben an, keine zusätzlichen Investitionen getätigt zu haben. Fragen nach technischen Problemen und technischer Unterstützung wurden insgesamt eher neutral beurteilt, gegenseitige technische Unterstützung fand insbesondere auch durch Kolleg\*innen und Bekannte statt.



**Abbildung 3.** Bewertung der Tätigkeit im Home-Office, relativ zur Arbeit im Büro (-2 bis 2), gewichtet an der Wichtigkeit des jeweiligen Arbeitsaspekts (0 bis 1), getrennt nach Betreuungsaufwand (viel vs. kein/wenig). In die Kategorie "viel Betreuungsaufwand" fallen die Personen die angaben, familiäre Pflichten gehabt und bei Kinderbetreuungsaufgaben ihr Kind während mindestens 20% ihrer regulären Arbeitszeit betreut zu haben.

**Familiäre Situation und Bewertung.** In den Freitextangaben wurde zudem deutlich, dass ein entscheidender Einflussfaktor in der familiären Situation liegt – insbesondere durch gleichzeitige Betreuungsaufgaben wird die Arbeit im Home-Office erschwert und geht für viele Beschäftigte mit enormen Belastungen einher (siehe auch Abb. 3). Demgegenüber steht eine sehr häufig thematisierte fehlende Akzeptanz/Wertschätzung für das Arbeiten im Home-Office seitens Vorgesetzten / Universitätsleitung, und teilweise angemerkte Mängel was Ergonomie und Wohnsituation (z.B. Platzbedarf) anbelangt. Insgesamt wurde die Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office von vielen Teilnehmer\*innen geschätzt; je nach Arbeitsaufgaben (Arbeit im Home-Office nicht möglich) und Wohnsituation werden teils auch Arbeit im Büro bzw. Mischformen bei größtmöglicher Flexibilität

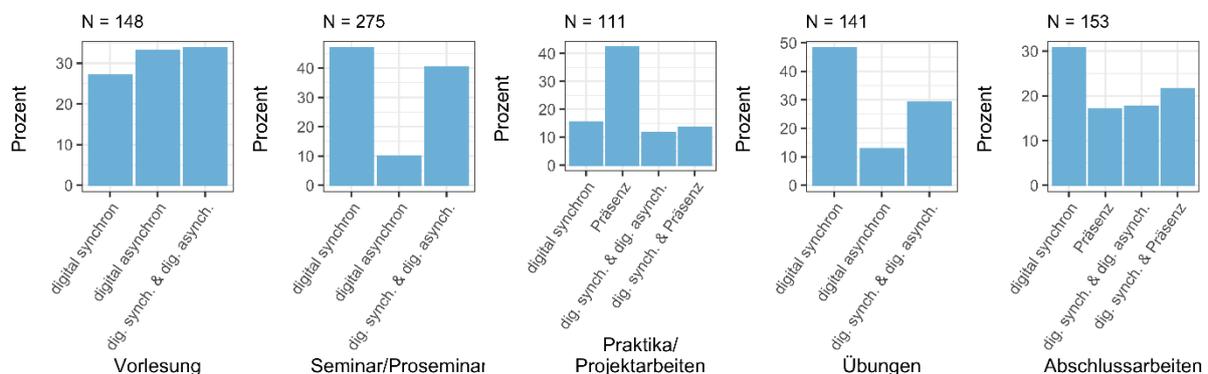
bevorzugt. Die mangelnde Trennung von Arbeits- und Privatsphäre wurde ebenfalls häufig thematisiert, genau wie der Wunsch nach verlässlichen Kommunikationswegen, um den regelmäßigen Austausch mit Vorgesetzten, Kolleg\*innen und Studierenden zu erleichtern.

## Fazit

- Mehrarbeit von allen, unter großem Einsatz eigener Arbeitsmittel.
- Home-Office in vielen Aspekten neutral oder positiv beurteilt (erschwert durch familiäre Situation).
- Fehlende Ausstattung seitens der Universität.
- Negativ wurden vor allem kommunikative Aspekte und die Trennung von Arbeits- und Privatleben beurteilt. Kommunikationskanäle (z.B. durch die Etablierung regelmäßiger digitaler Meetings) und Bewusstsein für Privatsphäre und Arbeitszeiten sollten geschaffen werden (z.B. Vereinbarung und Wahrung von Arbeits- und Pausenzeiten, Rufumleitungen statt Privatnummern).

## 3. Lehre

**Lehrformen.** 431 Personen unter den Befragten gaben an, im Sommersemester Lehre abgehalten zu haben (bis 4 SWS: 49%, 4-8 SWS: 24%, 8-12 SWS: 24%, über 12 SWS: 4%). Die Lehre wurde, in Abhängigkeit der Veranstaltungsart, in verschiedenen Formaten realisiert (für eine Übersicht siehe Abbildung 4). Rein digital asynchrone Lehre wurde vornehmlich in Vorlesungen (33,1%) eingesetzt, für andere Veranstaltungsarten (Seminare, Übungen, Projektarbeiten) spielt diese Lehrform eine eher geringe Rolle. Hier wurden weitaus häufiger digital synchrone Lehre oder eine Mischung aus asynchronen und synchronen Elementen implementiert. Präsenzlehre wurde lediglich in Praktika/Projektarbeiten (42,3%), und in geringerem Umfang bei der Betreuung von Abschlussarbeiten (17,0%) eingesetzt.



**Abbildung 4.** Prozentuale Häufigkeiten der gewählten Lehrformate in Anhängigkeit der Veranstaltungsart.

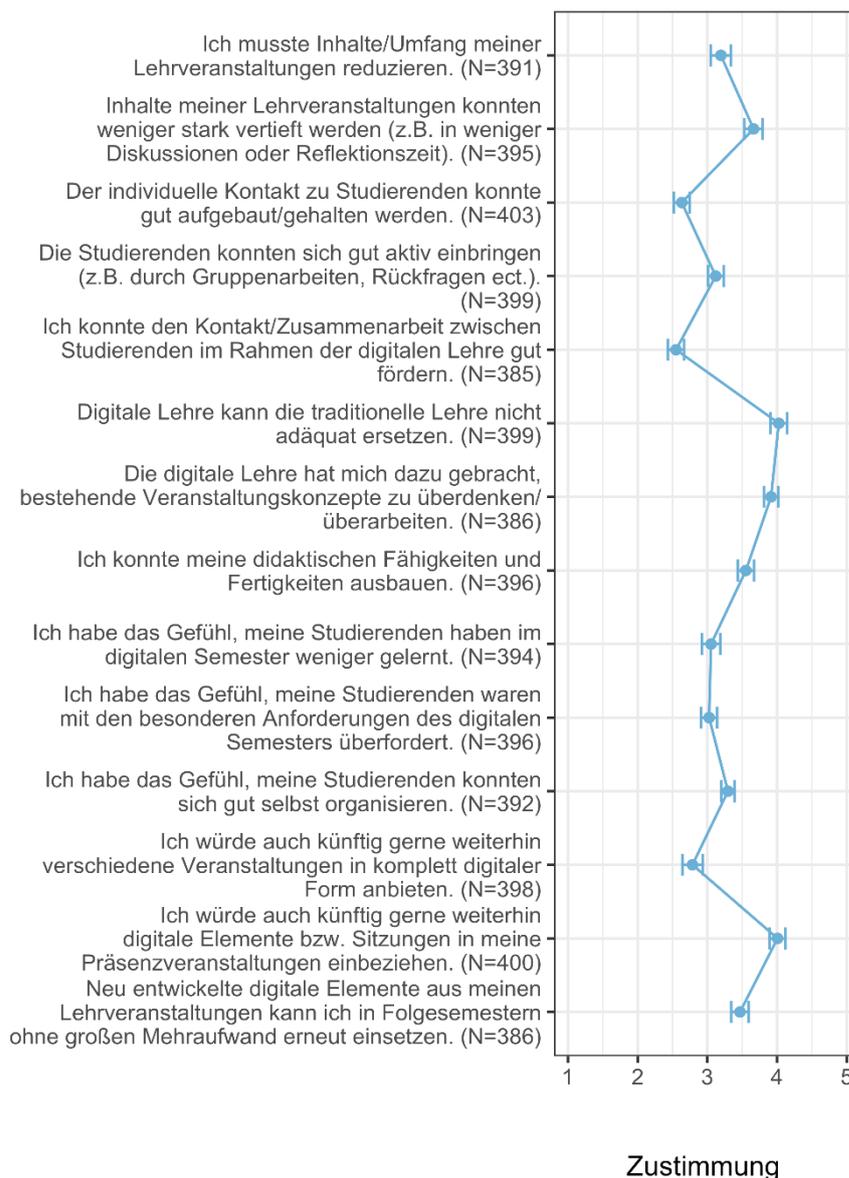
**Ablauf der Lehrveranstaltungen.** Ein sehr positives Bild ergibt sich im Ablauf der Veranstaltungen über das Semester hinweg: die Mehrheit der Dozent\*innen gab an, dass Veranstaltungen von Beginn an ohne größere Probleme (52,0%) stattfanden oder anfängliche Probleme im Laufe der Zeit gelöst

werden konnten (37,6%). Lediglich in etwa 10,5% der Fälle wurden Probleme nicht gelöst oder nahmen im Lauf der Veranstaltung zu.

**Tools.** Zoom (82,1%) und ILIAS (76,4%) waren mit großem Abstand die am häufigsten genutzten Tools. Insbesondere das Videokonferenztool Zoom schneidet in allen erfragten Nutzungsaspekten (*Einarbeitungszeit, Nutzerfreundlichkeit, technischer Funktionsfähigkeit und Nützlichkeit*) hervorragend ab, ILIAS wird ebenfalls als sehr nützlich, in Bezug auf die anderen erfragten Aspekte lediglich als durchschnittlich bewertet. Andere Tools (Teams, Moodle, Skype, BigBlueButton, Jitsi, WebEx, DFNconf, Timms, Adobe Connect etc.) wurden in deutlich geringerem Umfang genutzt. Unter diesen Optionen wird insbesondere Timms in allen erfragten Aspekten sehr positiv bewertet. Teams, als dritthäufigst genutztes Tool, wird als sehr funktionsfähig und nützlich bewertet, schneidet in Bezug auf Nutzerfreundlichkeit und insbesondere Einarbeitungszeit schlechter ab.

Auch unabhängig vom speziellen Anbieter haben sich nach Einschätzung der Lehrenden digitale Plattformen zum Hinterlegen von Materialien und Videokonferenzen als am nützlichsten erwiesen. Gefolgt werden diese von Emails, digitalen Plattformen zum Bearbeiten von Materialien, Videoaufzeichnungen und interaktiven Präsentationen. Als eher neutral wird die Nützlichkeit von digitalen Tests, Chats, Foren und Wikis gewertet. Viele der Befragten wünschen sich Fortbildungen für spezielle Arten von Tools, insbesondere für Digitale Tests und Prüfungen (40,7%), interaktive Präsentationen (38,2%), digitale Plattformen zum Bearbeiten von Materialien (27,8%) und Videoaufzeichnungen/Streaming (18,3%). Dies deckt sich auch mit einer häufig in den Freitextangaben beschriebenen großen Unsicherheit in Bezug auf organisatorische und rechtliche Fragen, insbesondere hinsichtlich Belangen des Datenschutzes und der rechtssicheren Durchführung von elektronisch vermittelten Prüfungen.

**Bewertung der Lehre.** Die Lehrenden gaben hinsichtlich der Lehre im Sommersemester 2020 durchschnittlich an, gerne auch zukünftig digitale Elemente in die Lehre einbeziehen zu wollen, wobei die digitale Lehre nicht als Ersatz für die traditionelle Lehre dienen könne (Abbildung 5). Veranstaltungskonzepte wurden in starkem Ausmaß überdacht/überarbeitet und didaktische Fähigkeiten ausgebaut. Als eher erschwert wurde das Aufbauen und Halten des individuellen Kontakts mit und zwischen den Studierenden wahrgenommen, und insgesamt wurden Inhalte eher weniger vertieft. In den Freitextangaben wurde zudem häufig angemerkt, dass, abhängig von deren technischen Ausstattung, aber auch deren Fähigkeit zur Selbstorganisation, eine Art "Schere" zwischen Studierenden entsteht. Auch aufgrund fehlenden Feedbacks von Studierendenseite könne dies häufig erst spät erkannt und nur schwer von den Lehrenden aufgefangen werden.



**Abbildung 5.** Bewertung der Erfahrungen in der digitalen Lehre im Sommersemester 2020, relativ zu regulären Präsenzveranstaltungen früherer Semester.

**Zeitaufwand/Belastung.** Digitale Lehre im Allgemeinen und asynchrone Lehrformate im Besonderen werden als mit deutlichem Mehraufwand verbunden gesehen. Dementsprechend führt die Möglichkeit asynchroner Lehre eher nicht zur Entlastung der Lehrenden. Auch organisatorische Aspekte und Prüfungen führen zu höherem Aufwand. Insgesamt wurde der Zeitaufwand für die Lehre als deutlich erhöht gesehen. Die deutliche Mehrzahl der Lehrenden gibt den zeitlichen Aufwand als um mindestens 100 % erhöht an, ein zweiter Gipfel liegt bei etwa 50% Mehraufwand, wohingegen kaum Angaben im negativen Bereich liegen. In den Freitextangaben zeichnet sich deutlich ab, dass dieser einmalige Mehraufwand mit einer eventuellen Entlastung einhergehen könnte, falls entwickelte Materialien wiederholt für die digitale Lehre eingesetzt würden. Dies setze natürlich eine belastbare Planung künftiger digitaler Lehre voraus.

## Fazit

- Insgesamt positiver Ablauf der Lehrveranstaltungen.
  - Etablierte (z.B. ILAS) und „neuere“ (z.B. Zoom, Teams) Tools erwiesen sich als nützlich.
  - Weiterer Schulungsbedarf besteht insbesondere für interaktive Plattformen (z.B. Teams), digitale Prüfungen und allgemeine rechtliche Belange (Datenschutz, Prüfungen). Hier besteht hohes Potential für verbesserte Kommunikation, Kollaboration und gesteigerte Effizienz (sowohl in Lehre als auch in Forschung).
  - Eine sehr deutliche Mehrbelastung ging einher mit einer Weiterentwicklung von Lehrkonzepten und didaktischen Fähigkeiten. Dies könnte durch eine planbare Wiederverwertung entwickelter digitaler Materialien teils aufgefangen werden.
  - Kein Wunsch nach rein digitaler Lehre, aber nach sinnvoller Integration digitaler Elemente / Veranstaltungen im Curriculum.
  - Didaktische Fertigkeiten sollten insbesondere auch im Hinblick auf Kommunikation / Kollaboration ausgebaut werden und studentisches Feedback sollte regelmäßig und semesterbegleitend eingeholt werden.
- 

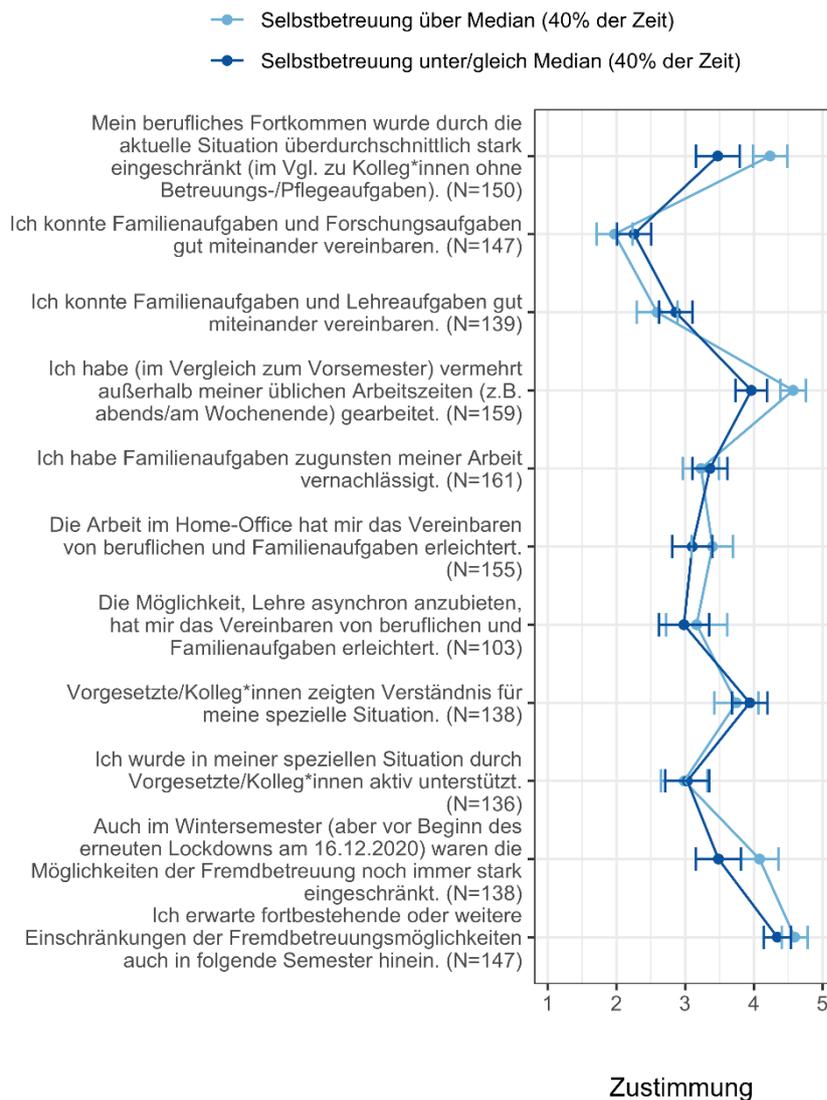
## 4. Familienaufgaben

**Betreuungssituation und Unterstützung.** Von 555 Personen, die die Eingangsfrage im Block Familienaufgaben bearbeiteten, gaben insgesamt 50,5% an, Betreuungs- und/oder Pflegeverantwortung für Kinder und andere abhängige Menschen zu haben. Die Kinderbetreuung während der regulären Arbeitszeit wurde im Mittel etwa zu jeweils 40% durch die Umfrageteilnehmer\*innen (42,1% der Zeit) und deren Partner\*innen (39,7% der Zeit) übernommen; Notfallbetreuung durch Schule und Kindertagesstätten oder andere Betreuungspersonen (z.B. Großeltern, Freunde) fand durchschnittlich nur in jeweils etwa 4,0% bzw. 2,7% der Zeit statt.

Ein Großteil der Teilnehmenden mit Betreuungsaufgaben (71,2%) gab an, keine Unterstützungsangebote der Universität in Anspruch genommen zu haben. In 10,9% der Fälle fand eine Bescheinigung der Präsenzplicht am Arbeitsplatz statt, das Corona-Notprogramm des Familienbüros und Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge wurde jeweils nur in etwa 4,9% der Fälle genutzt.

**Belastung.** Die Aussagen zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben und beruflichen Aufgaben zeichnen ein klares Bild: Das Sommersemester war für die Umfrageteilnehmer\*innen mit Familienaufgaben geprägt durch vermehrtes Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeiten. Das berufliche Fortkommen, insbesondere auch in Bezug auf Forschungsaufgaben, wurde als eingeschränkt wahrgenommen. Kolleg\*innen und Vorgesetzte zeigten im Durchschnitt zwar Verständnis für die Situation, aktive Unterstützung folgte aber lediglich in mittlerem Ausmaß. Die Möglichkeiten der Fremdbetreuung waren auch weit ins Wintersemester hinein noch eingeschränkt und weitere Einschränkungen wurden klar vorhergesehen. Diese Einschätzungen verstärken sich mit zunehmendem Anteil an den Betreuungszeiten (Abbildung 6).

In den Freitextangaben zeichnet sich ein klarer Wunsch nach Kompensationsmöglichkeiten für die entstandene Mehrbelastung und Verzögerung der wissenschaftlichen Qualifikation ab, beispielsweise in Bezug auf das zu erbringende Lehrdeputat, Qualifizierungs- und Vertragslaufzeiten, Entlastung durch Reduktion weiterer Aufgaben (z.B. Gremienarbeit, organisatorische Aufgaben) und Unterstützungsmaßnahmen (z.B. Hilfskräfte). Die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und beruflichen Aufgaben erfordert Planungssicherheit auf Seiten der Familien und gleichzeitig Raum für flexible, individuelle Lösungen.



**Abbildung 6.** Mittlere Bewertung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und beruflichen Aufgaben (Angaben stammen ausschließlich von Personen, die angaben, während der regulären Arbeitszeit Kinder betreut zu haben). Unterschieden wird nach relativem zeitlichem Betreuungsaufwand (Kinder wurden während  $\leq 40\%$  bzw.  $> 40\%$  der regulären Arbeitszeit selbst betreut).

---

## Fazit

- Ein großer Anteil der Beschäftigten hat Betreuungsaufgaben.
  - Unterstützungsangebote wurden in eher geringem Umfang in Anspruch genommen. Gründe dafür sollten identifiziert, die Informationsstruktur verbessert und organisatorische/bürokratische Hürden sollten weitestgehend verringert werden.
  - Von einer insgesamt hohen Leistungsbereitschaft zeugt die geringe Anzahl an Freistellungen.
  - Insgesamt wurden starke Einschränkungen und relative Benachteiligung des beruflichen Fortkommens wahrgenommen, insbesondere in Bezug auf Forschungsaufgaben (siehe dazu auch Sektion „Allgemeine Situation, Kommunikation und Ausblick“).
- 

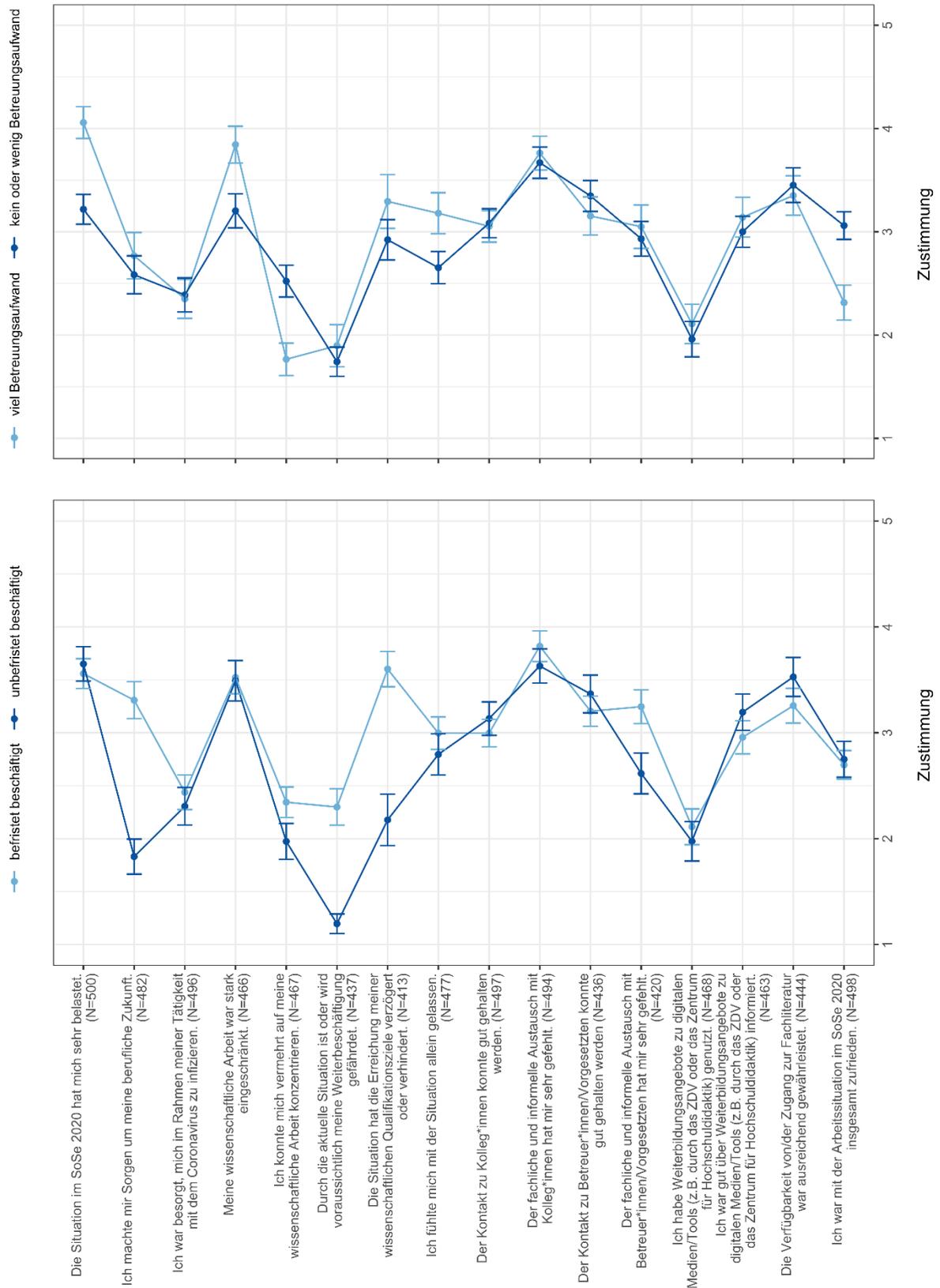
## 5. Allgemeine Situation, Kommunikation und Ausblick

**Allgemeine Situation.** Die Fragen zur allgemeinen Situation im Sommersemester wurden von durchschnittlich etwa 460 Personen beantwortet. Eher hohe Zustimmung aller Beschäftigten erfuhren Aussagen wie „die Situation im SoSe 2020 hat mich sehr belastet“, „meine wissenschaftliche Arbeit war stark eingeschränkt“ und „der informelle und fachliche Austausch mit Kolleg\*innen hat mir sehr gefehlt“. Die relativ geringste Zustimmung erfuhren Aussagen wie „durch die aktuelle Situation ist voraussichtlich meine Weiterbeschäftigung gefährdet“, „ich habe Weiterbildungsangebote zu digitalen Medien/Tools (z.B. durch das ZDV oder das Zentrum für Hochschuldidaktik) genutzt“ und „ich konnte mich vermehrt auf meine wissenschaftliche Arbeit konzentrieren“.

Hervorzuheben ist hierbei (Abb. 7), dass diese Bewertungen zum Teil deutlich mit der familiären und Beschäftigungssituation variieren: Befristet Beschäftigte machten sich sehr viel mehr Sorgen um die berufliche Zukunft sowie ihre Weiterbeschäftigung und gaben in deutlich höherem Ausmaß an, die Situation habe die Erreichung der wissenschaftlichen Qualifikationsziele verzögert oder verhindert. Personen, die Betreuungsaufgaben hatten (Pflegeaufgaben oder mds. 20 % Kinderbetreuung während der regulären Arbeitszeit) fühlten sich durch die Situation im Sommersemester 2020 deutlich stärker belastet, fühlten sich mehr mit der Situation allein gelassen und gaben deutlich stärkere Einschränkungen ihrer wissenschaftlichen Arbeit sowie eine deutlich geringere Arbeitszufriedenheit an.

**Kommunikation und Unterstützung.** Fragen zur Kommunikation und Unterstützung durch die Universität wurden im Mittel eher neutral bis leicht negativ beantwortet. Insbesondere die Aussagen „die Informationen der Universitätsleitung/Fakultäten haben mir die Planung und Konzeption meiner Arbeit erleichtert“ und „Perspektiven und Anregungen aus meiner Statusgruppe wurden ausreichend in Entscheidungsprozesse einbezogen“ erfuhren relativ geringe Zustimmungswerte über alle Umfrageteilnehmer hinweg, letztere insbesondere aber auch in der Gruppe der befristet Beschäftigten. Die Freitextangaben zeigen insbesondere den Wunsch der Teilnehmenden nach einer möglichst transparenten, frühzeitigen, belastbaren Planung und Kommunikation. Informationen sollten klarer und übersichtlicher aufbereitet, Kommunikationswege geschaffen und Ansprechpartner definiert werden. Die Perspektive der Beschäftigten sollte stärker erfragt und in die Planung

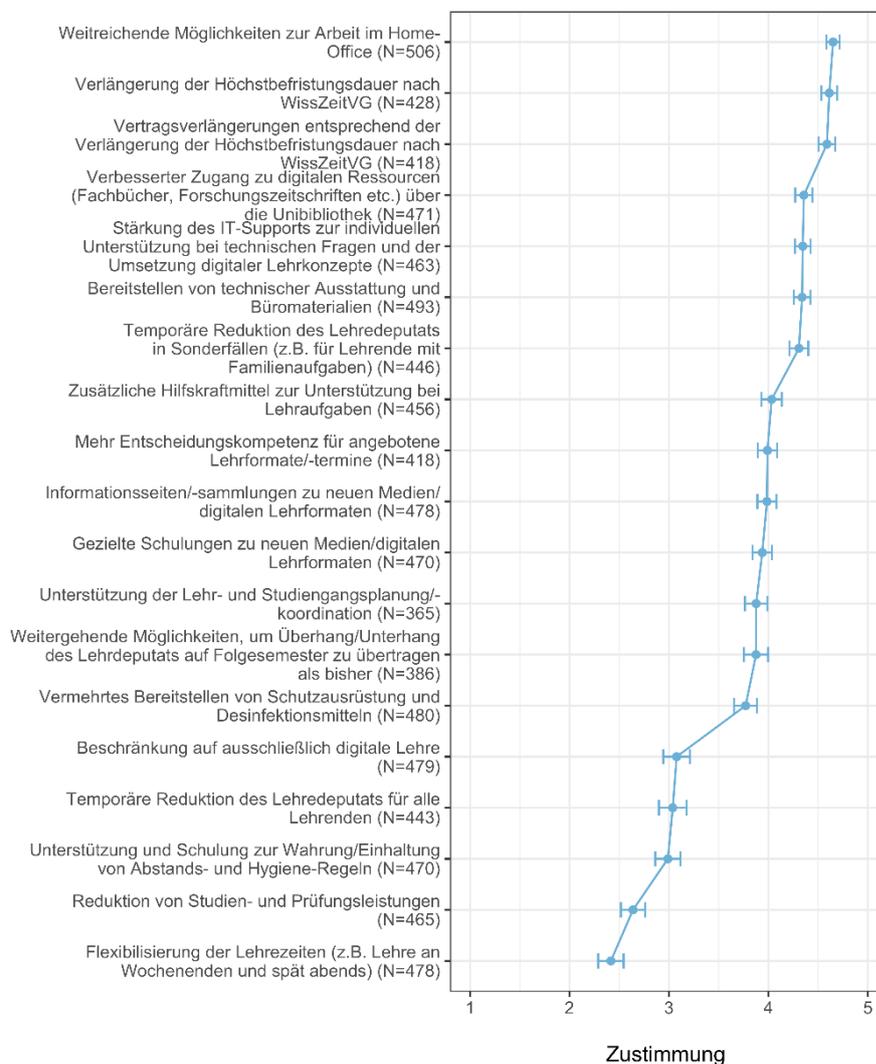
einbezogen werden. Späte Entscheidungen und kurzfristige Änderungen führen zu enormem Mehraufwand auf der Seite der Lehrenden und Lehrunterstützung.



**Abbildung 7.** Mittlere Bewertung der allgemeinen Arbeitssituation im digitalen Sommersemester Unterschieden wird nach Befristung (links) und Betreuungsaufwand (viel vs. kein/wenig).

Bezüglich der bei Schwierigkeiten kontaktierten Stellen wurden insbesondere die erfahrene Unterstützung durch Dienstvorgesetzte und Universitätsbibliothek als recht positiv empfunden, gefolgt vom Zentrum für Datenverarbeitung und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten/Fachbereiche. Eher negativ schnitt die Unterstützung durch die Hochschulleitung ab.

**Ausblick.** Abbildung 8 stellt mögliche Maßnahmen für aktuelle und kommende Semester dar, sortiert nach dem durchschnittlichen Grad der Zustimmung durch die Umfrageteilnehmer. Allen voran stehen der Wunsch nach weitreichenden Möglichkeiten zur Arbeit im Home-Office, Verlängerungen von Höchstbefristungsdauer sowie dadurch ermöglichte Vertragsverlängerungen, verbesserter Zugang zu digitalen Ressourcen/Fachliteratur, verstärkter technischer/didaktischer Support, sowie verbesserte Ausstattung und die Möglichkeit, in Sonderfällen (z.B. bei Betreuungsaufgaben) eine temporäre Deputatsreduktion zu ermöglichen.



**Abbildung 8.** Mittlere Bewertung möglicher Unterstützungsmaßnahmen für Folgesemester, sortiert nach dem Grad der Zustimmung.

In den Freitextangaben wurden zudem häufig der Schutz der Arbeitnehmer\*innen und die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers thematisiert. Präsenzlehre, Präsenz am Arbeitsplatz (insbesondere in Mehrpersonenbüros) und Wegestrecken im öffentlichen Nahverkehr werden als klare Risikofaktoren gesehen und es wurde häufig der Eindruck geäußert, diese Aspekte seien bislang zu wenig berücksichtigt und Risikogruppen nicht ausreichend geschützt worden. Die Einhaltung des Hygienekonzepts sollte besser überwacht, Vorgesetzte sollten in dieser Hinsicht besser informiert und geschult werden. Zudem sollte Mehrarbeit angemessen anerkannt und kompensiert sowie Überlastungen identifiziert und vermieden werden; dies gilt insbesondere für Beschäftigte in der Qualifizierungsphase und/oder mit Familien-/Pflegeaufgaben.

Zuletzt wünschen sich viele Lehrende, dass Digitalisierung insgesamt und unabhängig von der pandemischen Situation nachhaltig vorangetrieben wird. In der Digitalisierung wird ein enormes Potential für die Internationalisierung und Vereinbarkeit sowie eine zumindest teilweise Kompensationsmöglichkeit für erbrachte Mehrarbeit gesehen. Gleichzeitig wird auch hier der Wunsch nach Flexibilität (z.B. flexibles Homeoffice) und eigenständiger Entscheidungskompetenz (Entscheidung für Präsenz-/digitale Lehre) bei klar definierten Rahmenbedingungen erneut deutlich.

---

## Fazit

- Die Situation wurde von den Befragten grundsätzlich als belastend wahrgenommen.
  - Insbesondere diejenigen Umfrageteilnehmer\*innen mit Familien- und Betreuungsaufgaben empfanden eine sehr hohe Belastung und Einschränkungen der wissenschaftlichen Arbeit.
  - Viele Mitarbeiter\*innen können ihr Qualifikationsziel nur verzögert erreichen.
  - Der mangelnde soziale und fachliche Austausch mit Kolleg\*innen und mit Betreuer\*innen stellt insbesondere für Doktorand\*innen / befristet Beschäftigte eine große Herausforderung dar.
  - Es gibt bei den befristet angestellten Mitarbeiter\*innen eine große Sorge um ihre berufliche Zukunft.
  - Perspektiven und Anregungen der verschiedenen Statusgruppen sollten vermehrt in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden, die Transparenz dieser Prozesse sollte erhöht werden. Entscheidungen und Kommunikation sollten Arbeitsprozesse und Aufgaben der Mitarbeiter\*innen explizit und gezielt unterstützen.
  - Hinsichtlich möglicher Unterstützungsmaßnahmen werden insbesondere folgende als sehr sinnvoll empfunden: weitreichende Möglichkeiten zur Arbeit im Home-Office, Verlängerungen von Höchstbefristungsdauer sowie dadurch ermöglichte Vertragsverlängerungen, Ausbau digitaler Ressourcen/Fachliteratur und Digitalisierung von Verwaltungsprozessen, verstärkter individueller technischer/didaktischer Support sowie verbesserte Ausstattung und temporäre Anpassungen des Lehrdeputats in Sonderfällen.
-