

Forschen und Lehren während der Corona-Pandemie – Auswertung einer Befragung unter Mitarbeiter*innen der CAU Kiel

Andrea Klonschinski, Daniela Renger, Nora Döring, Anne Döring, Johanna Gerwin und Ines Weber

Autorin dieses Textes:

Dr. Andrea Klonschinski

Konzeptionierung der Befragung:

Dr. Andrea Klonschinski, Dr. habil. Daniela Renger und die Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät (Anne Döring, Dr. Johanna Gerwin, Dr. Ines Weber)

Wissenschaftliche Begleitung und Umsetzung:

Dr. habil. Daniela Renger

Quantitative Auswertung:

Dr. Nora Döring und Dr. habil. Daniela Renger

Qualitative Auswertung:

Dr. Andrea Klonschinski

Kontakt:

klonschinski@philsem.uni-kiel.de
gleichstellung@philfak.uni-kiel.de

1. Einleitung

1.1 Motivation

Die Corona-Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Eindämmung haben Anfang 2020 mit Grenzschließungen, Kontaktverboten und der zwischenzeitlichen Stilllegung jeglichen öffentlichen Lebens in zahlreichen Ländern zu einer absoluten Ausnahmesituation geführt. Auch die Universitäten waren gezwungen, ihren Normalbetrieb weitestgehend einzustellen. Vom Campusleben über das Forschen in Bibliotheken und Laboren, bis hin zu Konferenzen und Lehrveranstaltungen in Hörsälen oder Seminarräumen – spätestens ab Mitte März war dies an keiner deutschen Universität mehr möglich und ist es bis zum jetzigen Zeitpunkt (Mitte Juni 2020) allenfalls in sehr eingeschränktem Maße. Das Personal der Universitäten wurde ins Homeoffice geschickt und der Lehrbetrieb auf digitale Formate umgestellt – an der Christian-Albrechts-Universität (CAU) zu Kiel wurde diese Maßnahme am 13. März kommuniziert, drei Tage bevor sie in Kraft treten sollte und drei Wochen vor Beginn der Vorlesungszeit.

Aber nicht nur die rasante Umstellung der eigenen Arbeit auf das Homeoffice – sofern diese überhaupt möglich war – und die rasche Adaption der eigenen geplanten Lehrveranstaltungen auf digitale Formate stellte das wissenschaftliche Personal vor große Herausforderungen. Es zeigte sich vielmehr schnell, dass Forschen und Lehren, auch international betrachtet, während der Corona-Pandemie für viele Betroffene mit erheblichen Schwierigkeiten und Mehrbelastungen verbunden ist.¹ Insbesondere angesichts der Tatsache, dass Kitas und Schulen geschlossen worden waren, zeichnete sich dabei eine ungleiche Belastung von Frauen und Männern ab.² So wird etwa für das *British Journal for the Philosophy of Science* berichtet, dass die Anzahl der Einreichungen von Frauen im März dramatisch zurückgegangen, während die der Einreichungen von Männern konstant geblieben sei; die Fachzeitschrift *Comparative*

¹ Früh formierte sich in Deutschland angesichts dieser Tatsache etwa die Initiative mehrbelastung.de.

² Siehe Wiemann (2020), Fazackerley (2020), Viglione (2020), Vincent-Lamarre et al. (2020) und Shurkov (2020). Eine Befragung von über 3200 Autor*innen des Verlags De Gruyter aus über 100 Ländern stellt ebenfalls eine stärkere Belastung von Frauen fest (vgl. Watchorn/Heckendorf 2020). Demzufolge berichten 43% der Männer, sie hätten während der Corona-Pandemie mehr zu tun als sonst, während dies 57% der Frauen angeben. Und während 41% der Männer angeben, ihr Workload habe sich gar nicht verändert, gilt das nur für 32% der Frauen. Weniger oder überhaupt keine Zeit zum Schreiben verbleibt 38% der Männer, aber 49% der Frauen.

Political Studies verzeichnete sogar einen Anstieg der Einreichungen männlicher Autoren um 50%.³

Die Idee zu der im vorliegenden Beitrag ausgewerteten Befragung von Mitarbeiter*innen der CAU Kiel entstand unter dem Eindruck, dass die mannigfaltigen Herausforderungen, die die Corona-Pandemie und insbesondere die Zeit des „Lockdowns“ in den Monaten März und April insbesondere für Mitarbeiter*innen auf befristeten Qualifikationsstellen und mit Kindern nicht hinreichend von der Universitätsleitung und der Landesregierung wahrgenommen und ihnen demnach auch nicht durch angemessene Maßnahmen begegnet wird. Um diese Herausforderungen und Schwierigkeiten indes nicht einfach zu konstatieren oder mit anekdotischen Beispielen eigener Anschauung zu belegen, haben wir im Rahmen des Ausschusses für Gleichstellung und Diversität beschlossen, eine sozioempirische Befragung zu dem Thema durchzuführen. Um es vorweg zu nehmen: auf Basis der Ergebnisse der Befragung lässt sich *kein* signifikanter Unterschiede hinsichtlich der empfundenen Mehrbelastung von Frauen und Männern feststellen. Es wird jedoch deutlich, dass eine überwiegende Mehrheit von fast 90% der Befragten eine Mehrbelastung im Zuge der Corona-Pandemie verspürt, wobei sich als zentrale Gründe dafür der Zeitaufwand der digitalen Lehre und der Kinderbetreuung identifizieren lassen. Die Ergebnisse der Befragung dürften damit gerade auch im Hinblick auf die mögliche Fortführung der digitalen Lehre im kommenden Wintersemester oder im Zuge kommender Epidemien und Pandemien von Interesse sein und können als Grundlage für Maßnahmen zur Abmilderung und Kompensation der Mehrbelastung von Mitarbeiter*innen der CAU dienen.

1. 2 Methodik

Der Link zur Online-Befragung wurde am 25. Mai über mehrere E-Mail-Verteiler (etwa den der Postdoc-Vertretung, des Graduiertenzentrums und des Wissenschaftlerinnen-Netzwerks) versandt. Es handelt sich bei der Stichprobe somit um ein sogenanntes Convenience-Sample, in dem, bedingt durch unsere eigene Fakultätszugehörigkeit und den Versand über die genutzten Verteiler, Frauen, Vertreter*innen des Mittelbaus und Angehörige der Philosophischen Fakultät überproportional vertreten sind. Die Studie erhebt damit keinen Anspruch auf Repräsentativität. Am 2. Juni erging über einige der Verteiler eine Erinnerungsmail, in der mitgeteilt wurde, dass die Befragung nach insgesamt 11 Tagen am 4. Juni um 23.59 Uhr endet. Insgesamt dürften die E-Mails über 1000 Personen erreicht haben. Der Rücklauf war mit 641 Fragebögen, von denen 377 vollständig ausgefüllt wurden und in die Auswertung eingingen, enorm und deutet bereits darauf hin, dass die Befragten das Thema Arbeitsbelastung während der Corona-Pandemie als wichtig erachten und ihrem Anliegen Gehör verschaffen möchten.

Der Fragebogen umfasste neben den Eingangsfragen zu Freiwilligkeit und Datenschutz 38 geschlossene und 6 offene Fragen.⁴ Die geschlossenen Fragen erfordern zum Teil binäre Antworten (Ja, Nein), die einfache oder mehrfache Auswahl aus vorgegebenen Alternativen

³ Zitiert nach Fazackerley (2020). Ähnliches berichtet Frederickson (2020).

⁴ Der Fragebogen ist auf Anfrage per E-Mail erhältlich.

sowie die Bewertung auf einer Likert-Skala von 1 = „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „Trifft vollständig zu“. Von den insgesamt 44 Fragen bezogen sich 12 auf demographische Angaben der Befragten. Die restlichen Fragen lassen sich in vier Blöcke einteilen, wobei der erste nach Sorgen um Gesundheit und Karriere sowie nach generell empfundener Mehrbelastung fragt, während die restlichen drei die Forschungsfrage nach der Arbeitsbelastung hinsichtlich der Bereiche Lehre, Forschung sowie Kommunikation und Maßnahmen der CAU konkretisieren. Jeder der Blöcke endete mit einer offenen Frage, um eventuell durch die Fragen und angebotenen Entscheidungsalternativen nicht abgedeckte Aspekte, die den Befragten wichtig sind, erfassen zu können. Der Fragebogen schloss mit einer offenen Frage danach, was die Befragten noch zum Thema „Mehrbelastung in der Corona-Pandemie“ mitteilen möchten sowie nach gewünschten Maßnahmen zur Reduktion bzw. Kompensation erfahrener Mehrbelastung.

Die quantitative Auswertung erfolgte mithilfe von SPSS und Stata. Für die qualitative Auswertung sind aus den Antworten jeweils zentrale Themen und ggf. Unterkategorien destilliert worden. Bei der Frage nach den Gründen für die empfundene Mehrbelastung wurde als eine zentrale Kategorie zum Beispiel „Homeoffice“ identifiziert, als Unterkategorien „Allgemeines“, „Ausstattung Arbeitsplatz“, „Arbeitszeiten“, „Umstrukturierung der Arbeit“ und „Isolation/Motivation“. Die Antworten wurden den so entstandenen Kategorien zugeordnet, wobei ein und dieselbe Antwort zum Teil mehreren Kategorien und Unterkategorien zugeteilt wurde (etwa, wenn in einer Antwort sowohl die Ausstattung des Arbeitsplatzes als auch die Isolation im Homeoffice angesprochen wurde).⁵

Im Folgenden werden die quantitativen und qualitativen Ergebnisse der Befragung der Reihenfolge der Fragen im Fragebogen gemäß dargestellt, wobei jeweils die qualitative auf die quantitative Auswertung folgt.⁶ Im Anschluss werden die Ergebnisse der deskriptiven Statistik und zentrale Einsichten aus den qualitativen Antworten zusammengefasst und um einige analytische Ergebnisse zu Korrelationen zwischen den Items ergänzt. Die Darstellung endet mit einem kurzen Fazit zu Ergebnissen und Maßnahmen.

2. Demographische Angaben

2.1 Alter, Art der Anstellung und Fakultätszugehörigkeit

Wie in der Einleitung bereits vermerkt, sind 377 vollständig ausgefüllte Fragebögen in die Auswertung eingegangen. Von den 377 Befragten geben 67,6% bei Geschlecht „weiblich“ an (255), 30,7% identifizieren sich als „männlich“ (116) und 1,6% machen hier keine Angaben.⁷ Die Altersstruktur und die Position zeigt, dass der Großteil der Befragten zwischen 20 und 40 Jahre alt ist (vgl. *Abbildung 1*) und sich in der Promotions- oder Postdoc-Phase befindet (vgl.

⁵ Die vollständige qualitative Auswertung ist auf Anfrage per E-Mail erhältlich.

⁶ In einem Fall wird von der Reihenfolge abgewichen: während der Fragebogen zwischen der Frage nach der Mehrbelastung und dem Fragenkomplex zur Lehre drei Fragen zur empfundenen Anerkennung enthält, erfolgt die Darstellung der entsprechenden Antworten hier bei dem Fragenkomplex zu Kommunikation und Unterstützung durch die CAU. Die im Folgenden graphisch aufbereiteten Daten finden sich in tabellarischer Form und unter Angabe von Median und arithmetischem Mittel im Anhang 1.

⁷ Diese 1,6% bleiben im Folgenden bei geschlechtsspezifischen Darstellungen unberücksichtigt.

Abbildung 2). Hinsichtlich des Geschlechts zeigen sich Unterschiede im Alter und der Qualifikationsstufe: unter den 20-30-Jährigen sowie insbesondere unter den Doktorand*innen finden sich überproportional viele Männer. Was die Art der Anstellung anbelangt, so hat ein Großteil der Befragten eine Landes- oder Projektstelle inne (vgl. Abbildung 3).⁸

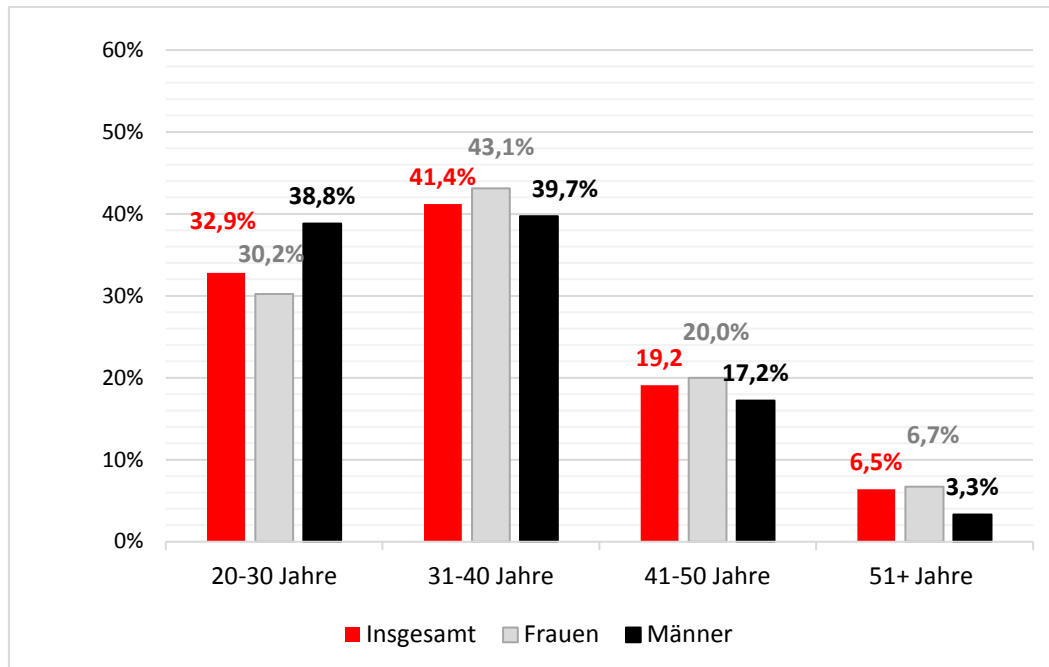


Abbildung 1: Alter der Befragten, insgesamt und nach Geschlecht

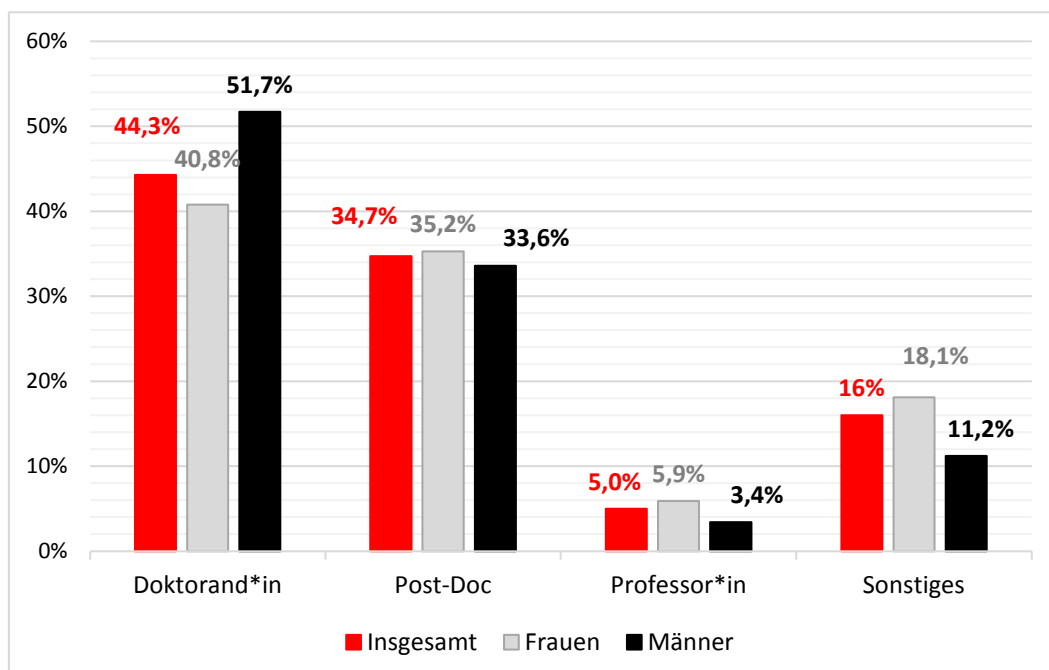


Abbildung 2: Position der Befragten, insgesamt und nach Geschlecht

⁸ In der Befragung wurde als fünfte Antwortalternative „Akademische/r Rat oder Rätin“ angegeben. Die Häufigkeit der Wahl dieser Option war indes so gering, dass sie hier unter Sonstiges geführt wird.

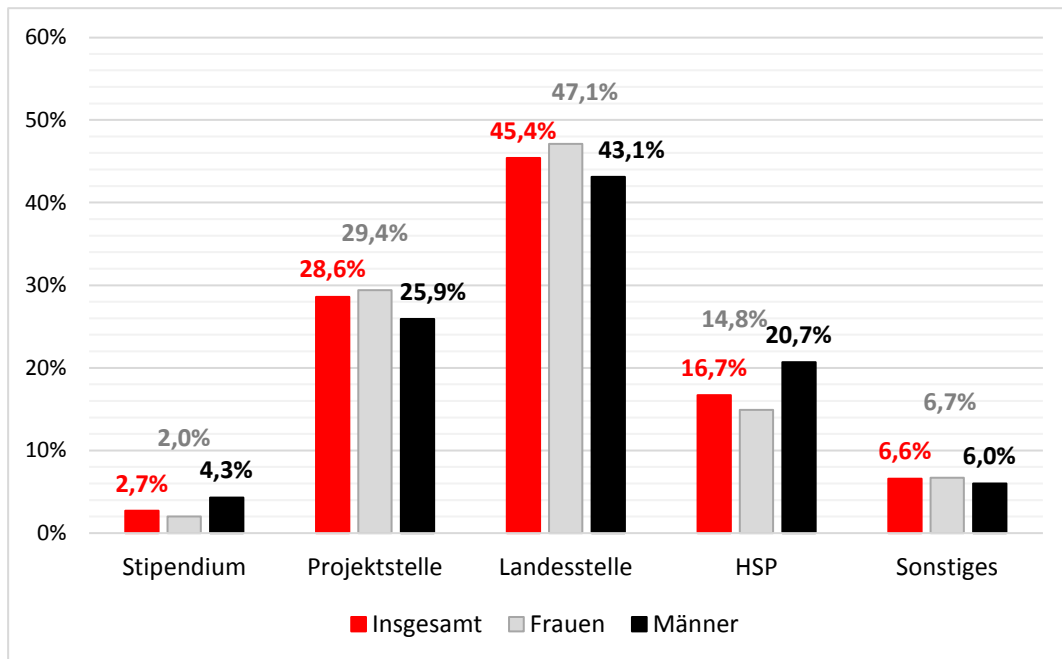


Abbildung 3: Art der Anstellung der Befragten, insgesamt und nach Geschlecht

Angesichts dieser Stellen und Qualifikationsstufen überrascht es nicht, dass insgesamt 84,1% der Befragten befristet beschäftigt sind (vgl. *Tabelle 1*). Hinsichtlich der aus dem Hochschulpakt finanzierten Stellen (HSP) lässt sich feststellen, dass der Anteil unter den Männern hier höher ist als der der Frauen. Dies könnte auch ein Grund dafür sein, dass anteilig mehr Männer als Frauen angeben, in der Lehre tätig zu sein, zumal sich auch anteilig mehr Frauen auf Projektstellen befinden, die häufig keine Lehrverpflichtungen beinhalten. So geben insgesamt 70,8% der Befragten an, Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2020 anzubieten. Unter den Frauen bejahen diese Frage indes nur 69,4%, während dies bei den Männern 74,4% tun. Zudem ist die durchschnittliche Arbeitszeit der befragten Männern höher als die der Frauen (vgl. *Tabelle 1*).

	<i>Insgesamt</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
<i>Befristeter Vertrag</i>	84,1%	82,8%	87,1%
<i>Lehre im SoSe 2020</i>	70,8%	69,4%	74,4%
<i>Anzahl der LV Median</i>	2,0	2,0	2,0
<i>...arithmetisches Mittel</i>	2,0	3,0	2,6
<i>Wochenstunden Median</i>	30	29,8	38
<i>...arithmetisches Mittel</i>	29,5	29,2	30

Tabelle 1: Beschäftigungsverhältnis und Lehrangebot im SoSe 2020

Der größte Anteil der Befragten gehört der Philosophischen Fakultät an, gefolgt von Mitgliedern der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen (vgl. *Abbildung 4*).

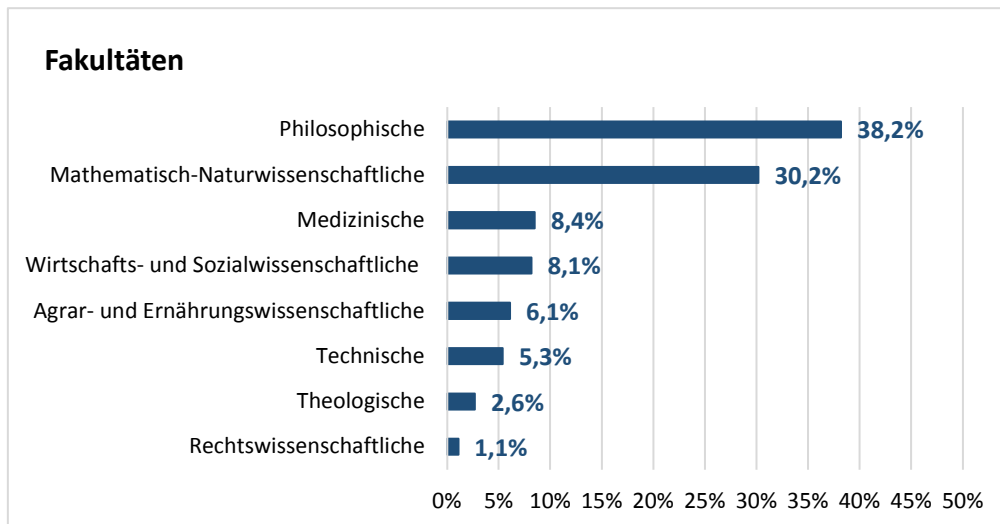


Abbildung 4: Fakultätszugehörigkeit der Befragten

2.2 Kinder und Care-Verpflichtungen

Mit 32,9% (124) gibt ein gutes Drittel der Befragten an, Kinder zu haben. Bei den Frauen sind dies 33,3%, bei den Männern 31%. Von den Befragten mit Kindern haben die meisten ein oder zwei Kinder (vgl. *Abbildung 5*).

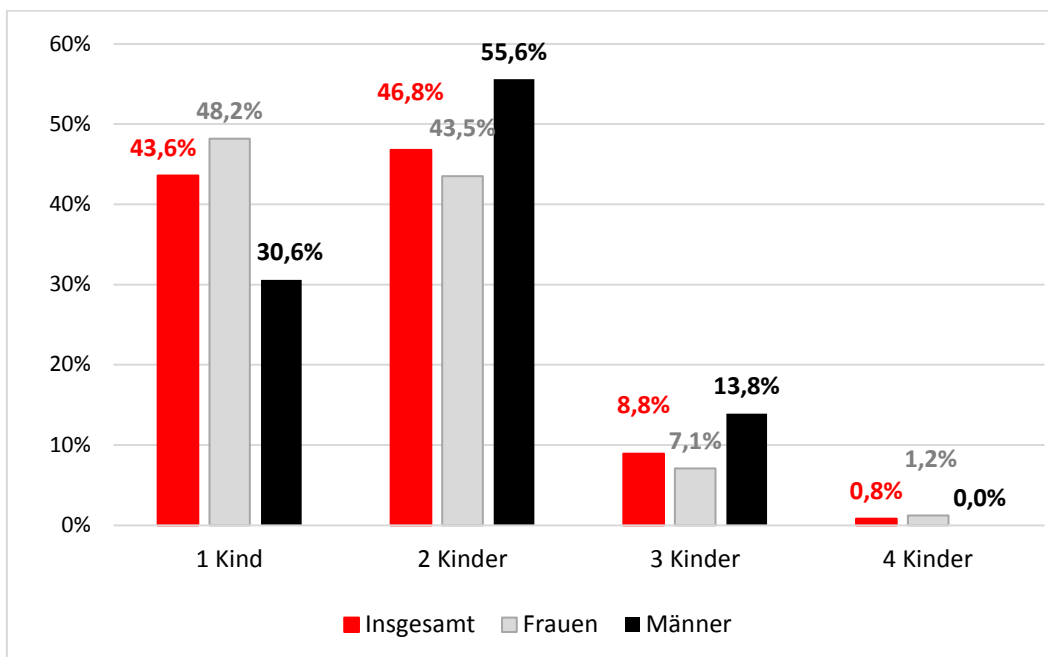


Abbildung 5: Anzahl der Kinder der Befragten mit Kind, insgesamt und nach Geschlecht, n = 124

Die Frage nach dem Alter des Kindes bzw. der Kinder zeigt, dass 50,8% der Befragten mit Kindern mindestens ein Kind unter 6 Jahren, 39,5% mindestens ein Kind zwischen 6 und 11 Jahren haben. Befragte mit Klein- oder Grundschulkindern gaben fast alle (98,9%) an, die Kinder seit dem 13. März – dem Datum der bundesweiten Kita- und Schulschließungen – zu Hause betreut zu haben; bei den Befragten mit Kindern insgesamt trifft das für 92,7% zu. Andere Angehörige, etwa Eltern oder Großeltern, haben in dieser Zeit 11,4% der Befragten gepflegt oder zeitintensiv unterstützt. Ebenfalls 11,4% geben an, selbst einer Risikogruppe anzugehören.

3. Arbeitsbelastung und Einflussgrößen: Deskriptive Ergebnisse der Befragung

3.1 Sorgen und Mehrbelastung

Quantitativ

Eine Hypothese bei der Erstellung des Fragebogens war, dass sich Personen während der Corona-Pandemie nicht nur aufgrund von „objektiven“ Faktoren, wie der nötigen Kinderbetreuung im Homeoffice oder der zeitintensiveren Umsetzung digitaler Lehrformate, belastet fühlen, sondern sich auch Belastungen durch die Sorge um die eigene Gesundheit oder die der Angehörigen sowie durch die Isolation in der eigenen Wohnung ergeben können. Der erste Fragenblock zielte auf diesen Themenkomplex ab (vgl. *Abbildung 6-8*).⁹

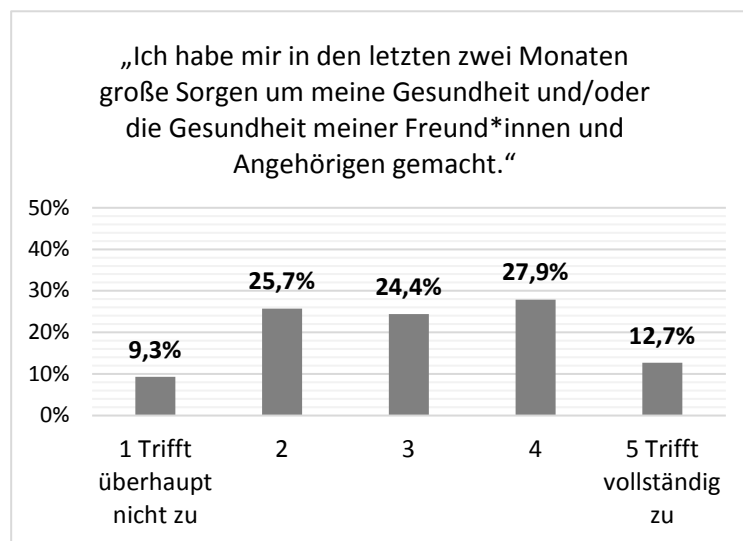


Abbildung 6: Sorgen um Gesundheit

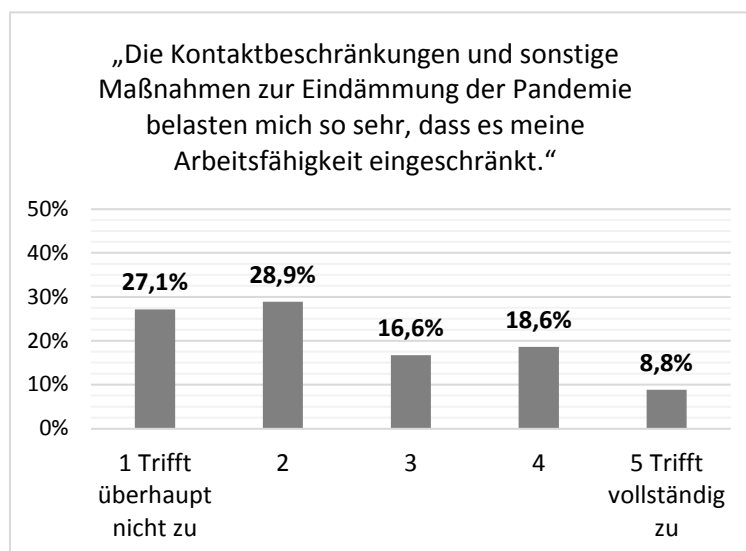


Abbildung 7: Arbeitsfähigkeit eingeschränkt

⁹ Soweit nicht anders angegeben gilt im Folgenden n=377.

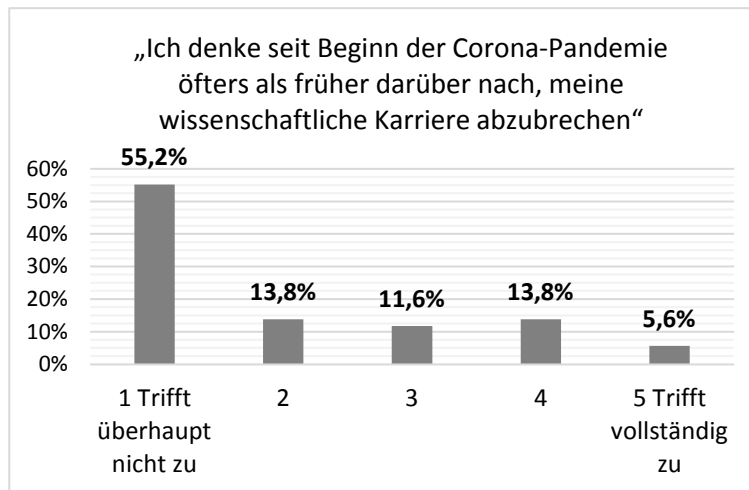


Abbildung 8: Gedanken an Karriereabbruch

Es ist festzustellen, dass sich 40% der Befragten während der Corona-Pandemie große Sorgen um die eigene Gesundheit oder die Gesundheit von Freund*innen oder Angehörigen gemacht haben. Die Maßnahmen zur Einschränkung der Pandemie empfinden 27,3% als so belastend, dass es ihre Arbeitsfähigkeit einschränkt. Schließlich denken immerhin fast 20% der Befragten seit der Pandemie häufiger als sonst darüber nach, ihre wissenschaftliche Karriere abbrechen.

Während sich die Mehrheit nicht durch die Corona-Maßnahmen in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sieht, empfindet eine überwältigende Mehrheit von 88,6% der Befragten (334) als Mitarbeiter*innen der CAU mindestens eine leichte Mehrbelastung im Zuge der Corona-Pandemie (vgl. *Abbildung 10*), knapp 37% geben eine sehr starke Mehrbelastung an (vgl. *Abbildung 9*):

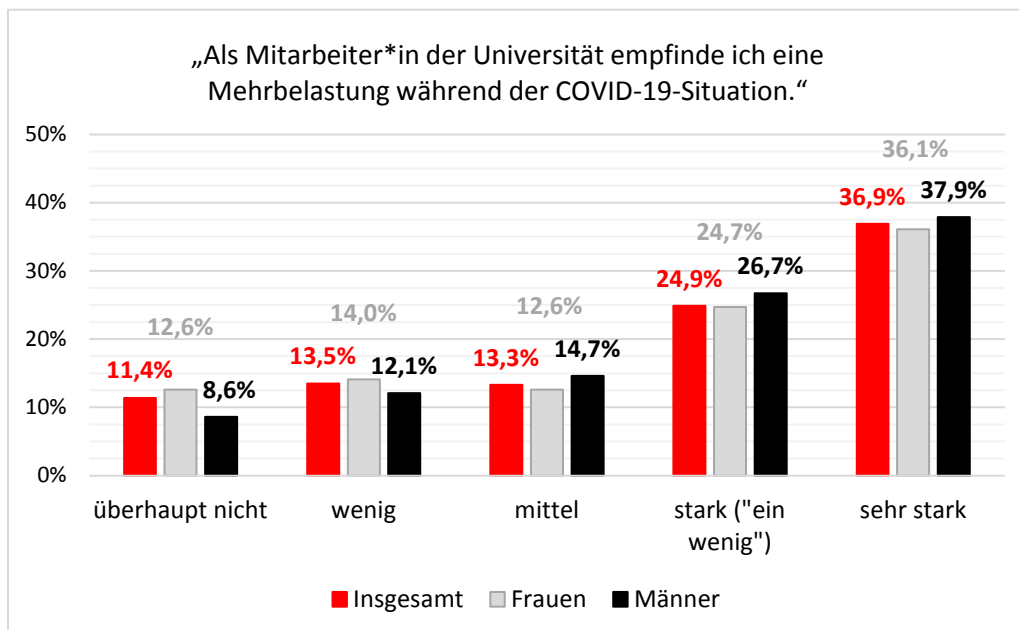


Abbildung 9: Empfundene Mehrbelastung, insgesamt und nach Geschlecht

Im Sinne der Übersichtlichkeit haben wir für *Abbildung 10* eine Re-Kategorisierung der 5-stelligen Likert-Skala in die drei Kategorien „trifft zu“, „neutral“ und „trifft nicht zu“ vorgenommen, wobei 1 und 2 als „trifft nicht zu“, 4 und 5 als „trifft zu“ interpretiert werden:¹⁰

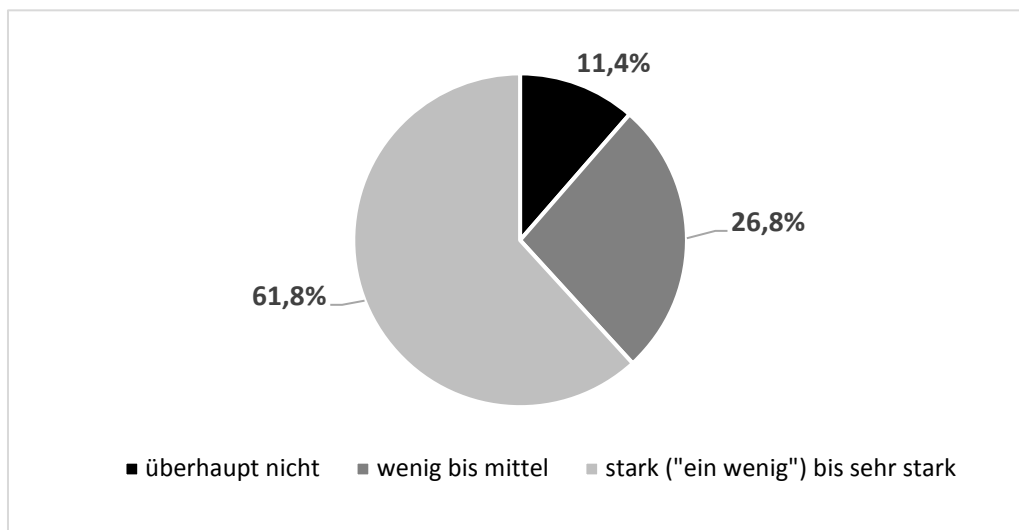


Abbildung 10: Empfundene Mehrbelastung, drei Alternativen

Interessanterweise finden sich hinsichtlich der empfundenen Mehrbelastung keine relevanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Dieses Ergebnis widerspricht nicht nur unserer Ausgangshypothese, sondern auch anderen Studien zur Arbeitsbelastung im Zuge der Corona-Pandemie.¹¹ Tatsächlich empfinden anteilig sogar mehr Männer als Frauen eine sehr starke Mehrbelastung und relativ mehr Frauen als Männer fühlen sich überhaupt nicht mehrbelastet. Nach den Gründen für die Mehrbelastung gefragt, nennen die Befragten, die mindestens wenig Mehrbelastung angegeben haben, am häufigsten die Umstellung auf digitale Medien (vgl. *Abbildung 11*). Allerdings ist hier eine Ambiguität in der Formulierung der Antwortalternative zu verzeichnen. Während wir auf die Mehrbelastung durch digitale Lehre abgestellt hatten, liegt der durch diese hervorgerufene Mehraufwand nicht allein in der einmaligen *Umstellung* der Lehrformate, sondern, wie im folgenden Fragenkomplex deutlich werden wird, in deren fortlaufender *Umsetzung* während des Semesterbetriebs. Eine weitere oder alternative Antwortkategorie hätte hier daher „digitale Lehre“ lauten müssen. Auch könnte „Umstellung auf digitale Medien“ gar nichts mit Lehre, sondern etwa mit der Kommunikation mit Kolleg*innen und Projektpartner*innen, Forschung und Gremienarbeit zu tun haben. In der jetzigen Form ist nicht klar, wie die Befragten diesen Punkt interpretiert haben. Auch hervorzuheben ist der hohe Anteil derer, die psychische Belastungen und Sorgen als Grund angeben, wobei Frauen stärker betroffen sind als Männer. Schließlich wird die Betreuung von Kindern von 30% der Befragten als Grund für Mehrbelastung angegeben.

¹⁰ Eine passendere Benennung für Stufe 4 wäre vermutlich „stark“ anstelle von „ein wenig“ gewesen. Wir gehen aber davon aus, dass die Befragten die Antwortmöglichkeiten 2 bis 5 als aufsteigende Skala und die 4 somit i. S. von „stark“ interpretiert haben.

¹¹ Siehe die Referenzen in Fußnote 1.

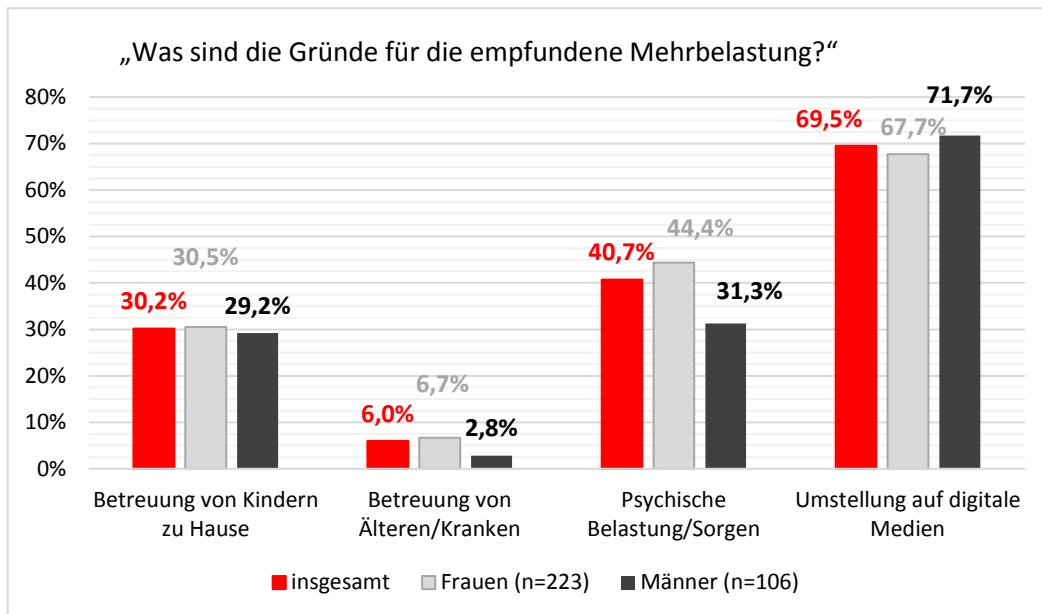


Abbildung 11: Gründe für empfundene Mehrbelastung insgesamt und nach Geschlecht, n=344, Mehrfachnennungen möglich

Qualitativ

Als fünfte Option konnten die Befragten „Sonstiges“ ankreuzen und eine Antwort in einem Textfeld ergänzen. Während von dieser Option 43,6% der Befragten Gebrauch machten, dienten die Angaben häufig der Spezifizierung oder Ausdifferenzierung der vier bereits genannten Gründe. So wurde hier etwa mehrfach auf den „exorbitant“ hohen Kommunikationsaufwand durch die Digitalisierung der Lehre (ca. 26 Nennungen), den organisatorischen Mehraufwand durch digitale Kommunikation und Abstimmungen mit Projektpartner*innen und Kolleg*innen (ca. 22 Nennungen) oder der mangelnde Zugang zu Forschungsmaterialien, wie Literatur oder Laborräumen (ca. 11 Nennungen) abgestellt.¹² Der in diesem ersten Freitext am häufigsten gefallene Begriff ist indes „Homeoffice“ (46 Nennungen). Die Befragten machen dabei geltend, dass ihr Arbeitsplatz zu Hause nicht auf dauernde Tätigkeiten im Homeoffice ausgelegt sei, da es zu wenig Platz gebe und die technische Ausstattung fehle, wie die folgenden Zitate zeigen:

Homeoffice, kein geeigneter Arbeitsplatz zu Hause (Kein extra Raum, nicht genug Platz, kein Bildschirm, kein Schreibtisch, nicht genug Regale etc.) .

kein Arbeitsplatz, sehr limitierte Platzverhältnisse, nicht richtige Arbeitsausstattung und Partner der auch Homeoffice machen muss.

Für einige Befragte war zudem der Prozess der Umstellung der Arbeitsweise auf das Homeoffice mit Schwierigkeiten verbunden; viele haben Probleme, sich zu Hause hinreichend zu motivieren und beklagen den mangelnden Austausch mit Kolleg*innen:

Demotivation durch mangelnde persönliche Kontakte/Ungewissheit, wie das Semester/die Lehre/die Prüfungen verlaufen werden, sowohl organisatorisch und inhaltlich.

¹² Da hier die die Anzahl der Nennungen der übergeordneten Kategorie durch Addition der Häufigkeit der Nennung von Unterkategorien ermittelt wurde, kann es zu Doppelzählungen kommen, daher die Angabe „circa“. Da die Antworten jedoch gerade bei diesem Item kurz ausfielen, sind Doppelzählungen an dieser Stelle wenig wahrscheinlich.

Fehlende Möglichkeit zur direkten Kommunikation mit Kolleg*innen; fehlende räumliche Trennung von Arbeit und Freizeit, die die Erholung erschwert
Isolation/ mangelnder Austausch mit Kolleg*innen
Das Gefühl bei der Arbeit auf sich allein gestellt zu sein
gefangen im Homeoffice

3.2 Lehre

Quantitativ

Auf die Frage, ob sie Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2020 geplant hatten, selbst wenn diese aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden können, antworten 70,8% (267) der Befragten mit „Ja“ (vgl. *Tabelle 1*). Gut 20% derer, die Lehre anbieten, konnten zumindest einen Teil ihrer Lehrveranstaltungen nicht auf digitale Formate umstellen, da es sich um Praktika, Laborarbeit oder ähnliches handelte. Diejenigen, die Lehre im Sommersemester 2020 anbieten oder geplant hatten anzubieten, machten folgende Angaben zum damit verbundenen Arbeitsaufwand sowie des Erreichens ihrer Lehrziele (vgl. *Abbildungen 12-18*):

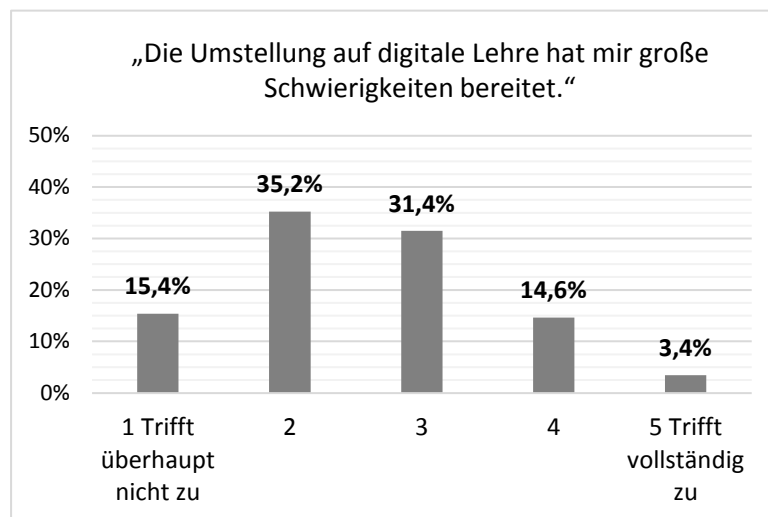


Abbildung 12: Schwierigkeiten Umstellung digitale Lehre, n=267

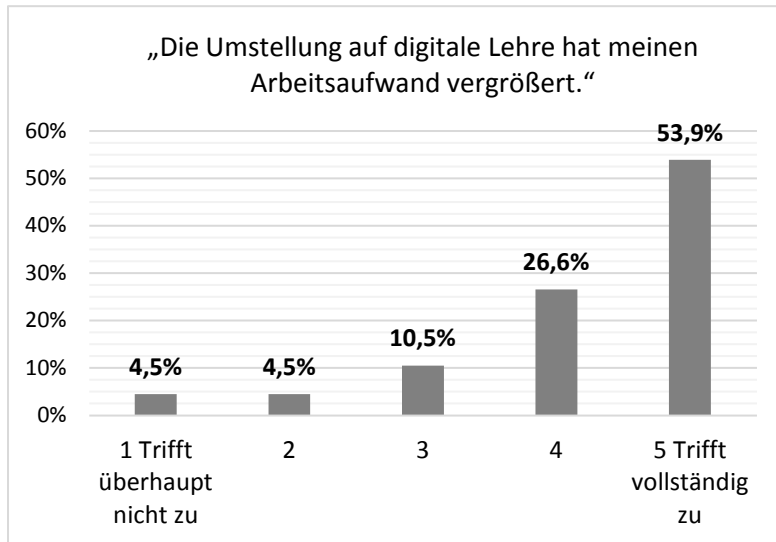


Abbildung 13: Arbeitsaufwand digitale Lehre, n=267

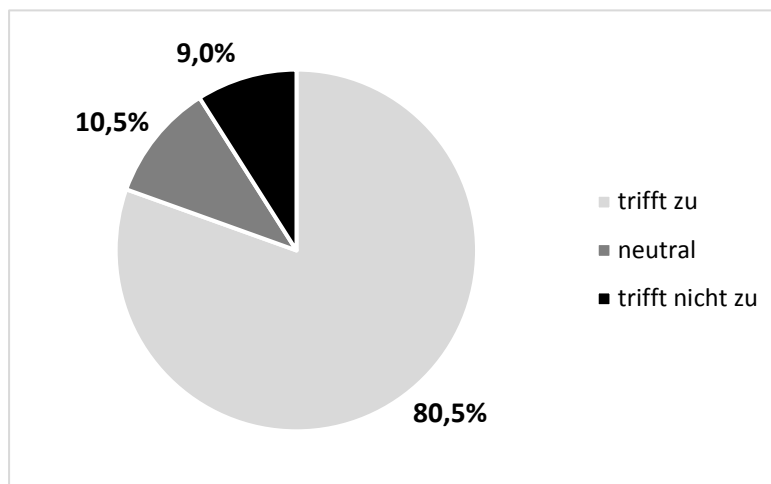


Abbildung 14: Arbeitsaufwand digitale Lehre, drei Alternativen, n=267

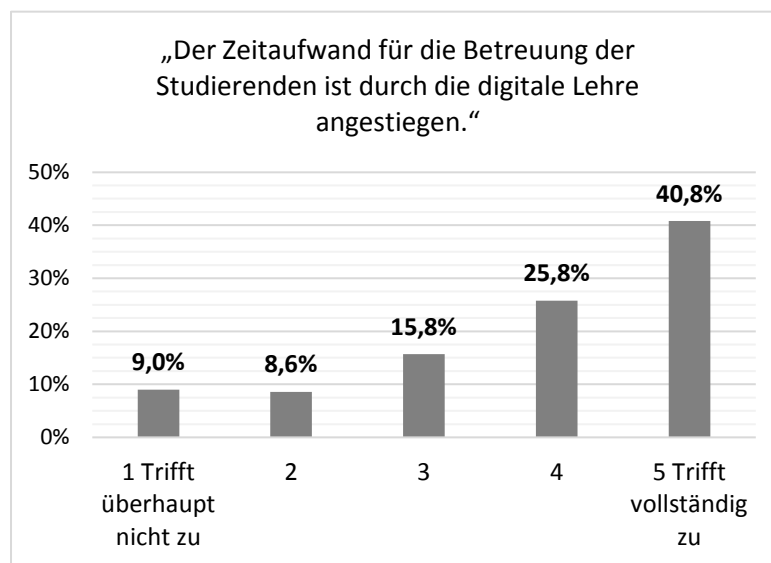


Abbildung 15: Zeitaufwand Betreuung Studierender, n=267

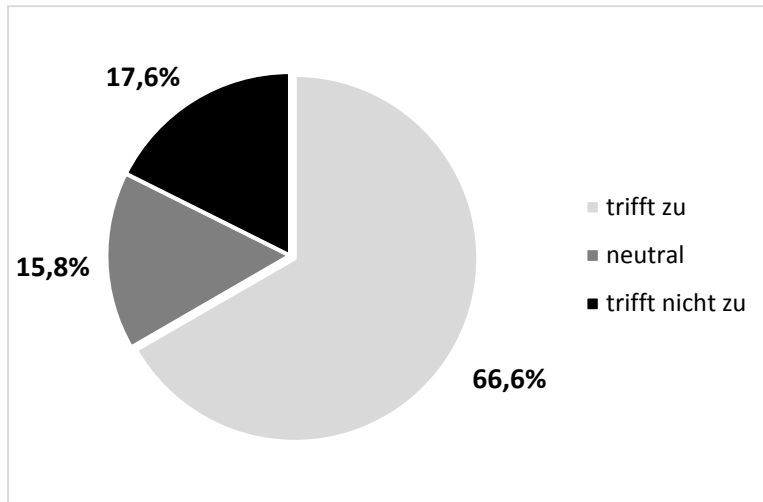


Abbildung 16: Zeitaufwand Betreuung Studierender, n=267

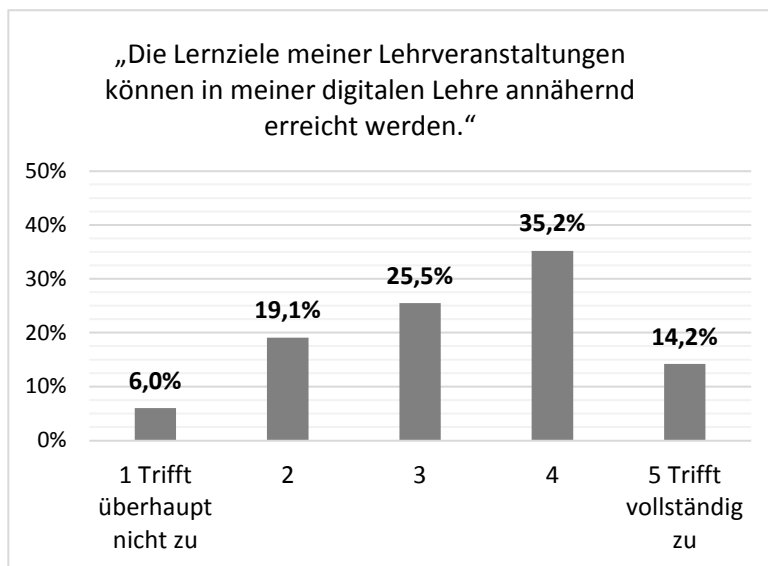


Abbildung 17: Erreichen der Lernziele, n=267

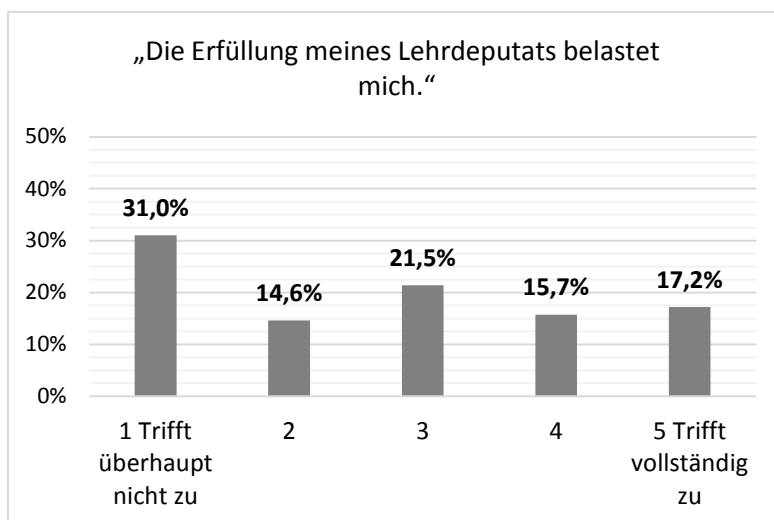


Abbildung 18: Belastung durch Lehre, n=267

Nicht graphisch dargestellt ist hier die Auswertung der Aussage „Ich musste Lehrveranstaltungen absagen, weil ich es zeitlich nicht schaffe, mein Lehrdeputat zu erfüllen“, da dieser Aussage die überwiegende Mehrheit von 94% nicht zustimmt und nur – aber immerhin – 4% zustimmen.

Die Ergebnisse dieses Fragenkomplexes lösen die im vorherigen Abschnitt angesprochene Ambiguität in der Formulierung der Antwortkategorie „Umstellung auf digitale Medien“ auf. So zeigt sich, dass einer Mehrheit von 50% die Umstellung auf die digitale Lehre keine oder kaum Probleme bereitet hat, während 80% der Befragten angeben, dass diese Umstellung ihren Arbeitsaufwand vergrößert habe. Die Auswertung dieses Items liefert mit einem Mittelwert von 4,2 und einem Median von 5 die höchsten in der Befragung erzielten Werte. Insofern zwei Drittel der Befragten angeben, dass sich der Zeitaufwand für die Betreuung der Studierenden erhöht habe, scheint dieser Aspekt hinsichtlich des Mehraufwands eine zentrale Rolle zu spielen. Mit einem Mittelwert von 3,8 und einem Median von 4 erzielt diese Frage die zweithöchsten in der Befragung erhobenen Werte auf. Hinsichtlich der Belastung der Befragten mit Lehrverpflichtungen durch Erfüllung ihres Deputats, ergibt sich kein klares Bild, wobei der größte Teil der Befragten eine solche verneint. Nur ein Viertel der Befragten geht allerdings davon aus, dass sie die Lernziele ihrer Veranstaltung im digitalen Format erreichen – wobei einschränkend anzumerken ist, dass nicht danach gefragt worden ist, wie das Erreichen der Lernziele im Vergleich zur Präsenzlehre eingeschätzt wird.

Qualitativ

Unter „Weitere Anmerkungen zum Thema Lehre“ haben die Befragten im Vergleich zu den übrigen offenen Fragen vom Umfang her am meisten geschrieben. Dabei lassen sich fünf zentrale Aspekte aus den Texten extrahieren:

1) *Mehraufwand durch digitale Lehre:* Viele Befragte äußern, dass die Durchführung von digitalen Seminaren und deren Vor- und Nachbereitung wesentlich aufwändiger und zeitintensiver seien als es bei Präsenzveranstaltungen der Fall sei (37 Nennungen). Insbesondere wird angeführt, dass die Betreuung der und die Kommunikation mit den Student*innen fast ausschließlich schriftlich erfolge, was sehr viel Zeit in Anspruch nehme. Einige Befragte merken hier bereits an, dass eine gute Erfüllung der Lehrverpflichtung nur zu Lasten der Forschung möglich sei.

2) *Semesterbeginn und Umstellung auf digitale Lehre:* Zum Teil sehr ausführlich bemängeln die Befragten die kurzfristige Entscheidung und Mitteilung der CAU, das Semester am 06. April beginnen zu lassen (16 Nennungen). An dieser Stelle ist es illustrativ, die Befragten selbst ausführlich zu Wort kommen zu lassen. So beklagt sich eine Person über die

widersprüchliche Kommunikation seitens Präsidium und Dekanen, was den Semesterstart anging und das Tempo mit dem von 'nach Möglichkeit Umstellung auf online-Lehrangebote' zur Pflicht wurde; [...] demotivierende und ungeschickte Kommunikation vom Präsidium 'der Semesterstart sei gelungen' zu einem Zeitpunkt als nicht einmal die Lernplattform OLAT erreichbar war - insgesamt ist bei mir die Botschaft angekommen meine Lehre sei zwar so wichtig, dass kein einziger Tag davon ausfallen dürfe, aber die Qualität meiner Lehre vollkommen egal, so dass es nicht einmal ausreichend Zeit geschweige denn inhaltlicher Unterstützung für eine Umstellung auf online

basierte Lehre bedürfe; Erwartung, dass die Forschung weiterlaufen solle, obwohl die dreifache Zeit für eine Seminarveranstaltung erforderlich ist. (Hervorhebung AK)¹³

Und eine Person schreibt:

Die unklare Kommunikation der Universität bzgl. der Durchführbarkeit der Lehre hat zu einer erheblichen Mehrbelastung geführt. Zunächst wurde der Eindruck vermittelt, dass alle Veranstaltungen 'irgendwie' stattfinden sollen. Es wurde erst zu einem späten Zeitpunkt zugestanden, dass manche Veranstaltungen unter diesen Umständen nicht durchgeführt werden können. Zu diesem späten Zeitpunkt waren aber bereits alle Veranstaltungen so umgestellt, dass sie irgendwie machbar sind (z. T. unter grober Verletzung der Lernziele). Es wäre sinnvoll gewesen, frühzeitig praktische Veranstaltungen zu streichen. *Die CAU verlässt sich hier ganz erheblich auf MitarbeiterInnen im Mittelbau, denen sie keine feste Perspektive bietet. Hier wird ausschließlich von der Seite der Studierenden gedacht.* Das betrifft übrigens auch die Ausdehnung der Prüfungszeiträume auf 3 x 3 Wochen. Als lehrender Mitarbeiter soll ich meinen Urlaub in den Semesterferien nehmen. Wann ist das bei dieser Ausdehnung der Prüfungszeiträume noch möglich?" (Hervorhebung AK)

Der Topos, dass die CAU in der Corona-Pandemie nahezu ausschließlich die Belange der Studierenden im Blick habe, wiederholt sich in verschiedenen Freitexten; so schreibt etwa eine Person bei „Sonstiges“ zu den Gründen ihrer Mehrbelastung:

Die Uni-Leitung opfert das Wohl der Mitarbeitenden auf dem Altar der Lehre.

3) *Infrastruktur*: Hier wird angemerkt, dass sowohl in Büros wie auch im Homeoffice die technische Ausstattung zur Umsetzung digitaler Lehre fehlt (14 Nennungen). Auch kritisieren die Befragten, dass keine „fachspezifische Unterstützung und Kommunikation über didaktisch sinnvolle Umsetzung in online-basierten Seminare[n]“ erfolgt sei. Zudem wird darauf verwiesen, dass die technische Infrastruktur auch häufig auf Seiten der Studierenden fehle. Allerdings äußern sich auch einige Befragte dezidiert positiv über die Unterstützung seitens der CAU, insbesondere des Rechenzentrums (6 Nennungen).

4) *Qualität und Effektivität digitaler Lehre*: Die Befragten erachten digitale Lehre als einen schwachen Ersatz für die direkte Kommunikation und beklagen, dass die Interaktionen sowohl mit als auch zwischen den Studierenden in digitalen Formaten sehr leide (18 Nennungen):

Digitale Lehre ist allenfalls eine Notlösung, aber kein vollwertiger Ersatz für Präsenzlehre. Das Angebot von Vorlesungen als Video-Podcast, wie wir es in unserem Fach anbieten, ist extrem unpersönlich. Es fehlt die Interaktion mit den Studierenden, Nachfragen, Erklärungen sind nicht möglich. Ich selbst bin beim Einsprechen und Aufzeichnen der Vorlesungen nicht authentisch, nicht spontan; ich bin viel zu kontrolliert, will es perfekt machen und kann so meine Begeisterung für mein Fach in diesem digitalen Format nicht rüberbringen. Ein Seminar mit Referaten der Studierenden wird über BigBlueButton live online angeboten (ohne Video, nur Ton, keine Aufzeichnung). Ich selbst fühle mich in diesem Format zwar authentischer, kann freier sprechen, aber ein Austausch mit den Studierenden, eine Diskussion über den Inhalt der jeweiligen Referate, kommt trotz Aufforderung nicht zustande. Auf Fragen wird nicht geantwortet, ich weiß nicht einmal, ob sich die Studierenden nur eingeloggt haben, aber sich die Zeit während des Seminars dann bei ausgeschaltetem Mikro anderweitig vertreiben. Eine sehr frustrierende Erfahrung!!

¹³ Welche Dekanate oder Institute jeweils gemeint sind, muss aus Gründen der Anonymität der Befragten offen bleiben.

5) *Digitale Lehre und Kinderbetreuung*: In Zusammenhang mit den Punkten 1) und 2) konstatieren einige Befragte (8 Nennungen), dass digitale Lehre von zu Hause aus nicht mit der Kinderbetreuung vereinbar sei und kritisieren, dass darauf seitens der CAU überhaupt keine Rücksicht genommen werde:

Mich hat es sehr geärgert, dass die Universität erwartet, dass die Lehrveranstaltungen stattfinden, aber es kein Anrecht auf Betreuung der Kinder gab.

Die digitale Lehre im Homeoffice zusammen mit Kinderbetreuung ist einfach unmöglich.

3.3 Forschung

Quantitativ

Der dritte Fragenkomplex fokussiert das Thema Forschung und liefert die folgenden Ergebnisse (vgl. *Abbildung 19-25*):

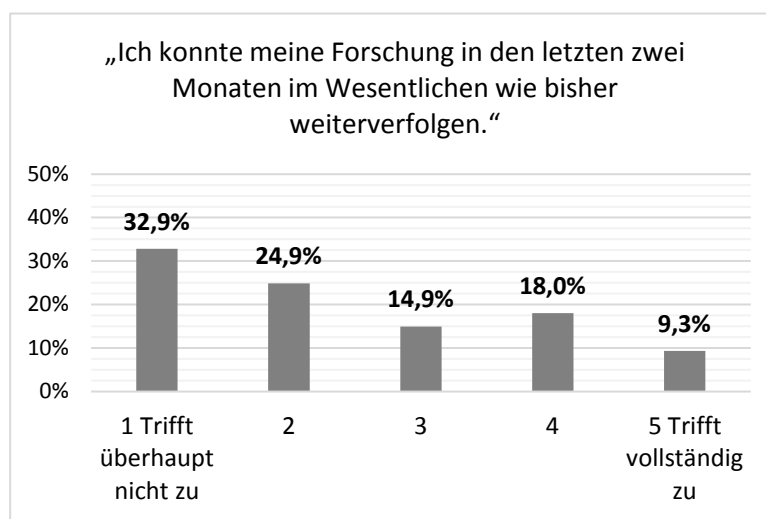


Abbildung 19: Forschung wie bisher

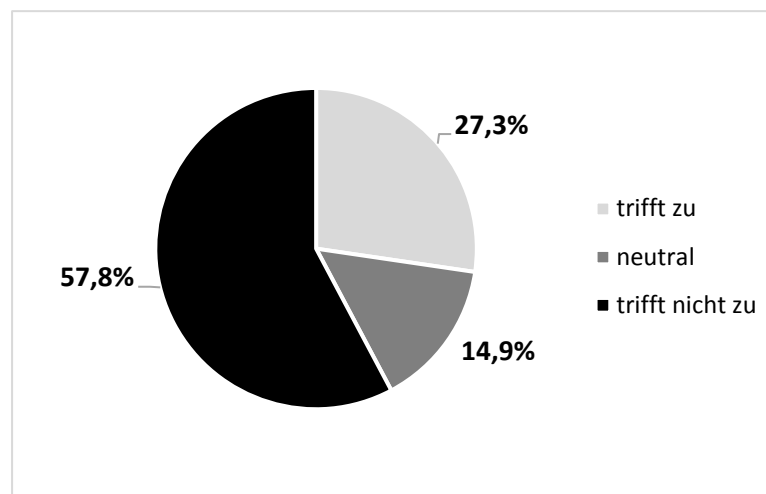


Abbildung 20: Forschung wie bisher, drei Alternativen

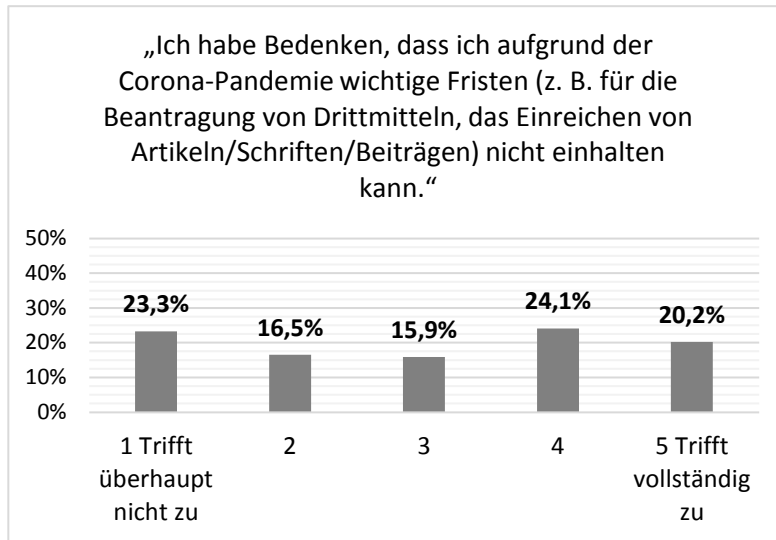


Abbildung 21: Bedenken Fristen

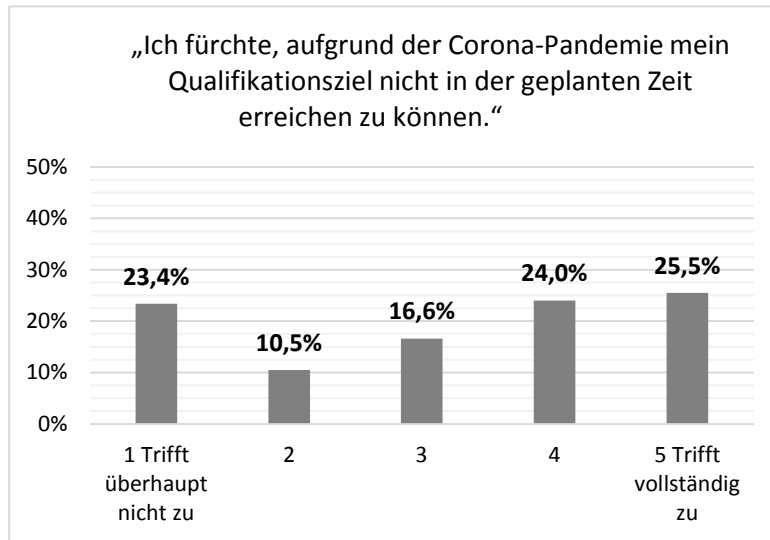


Abbildung 22: Sorge Qualifikationsziel, n=325

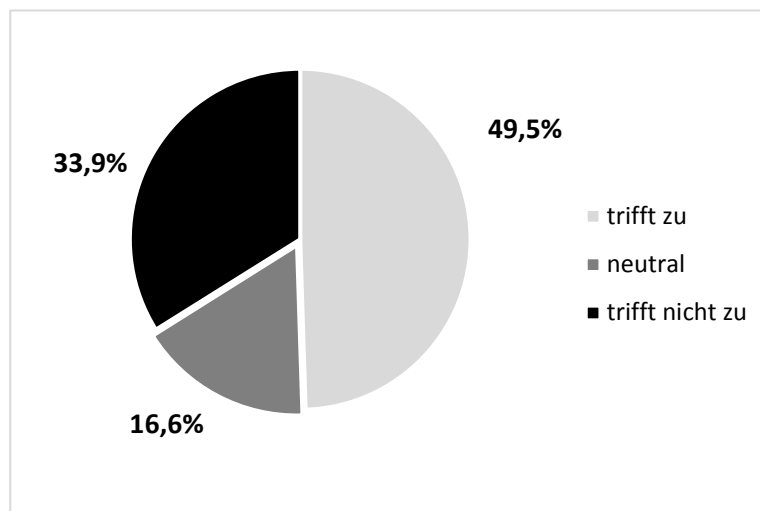


Abbildung 23: Sorge Qualifikationsziel, drei Alternativen, n=325

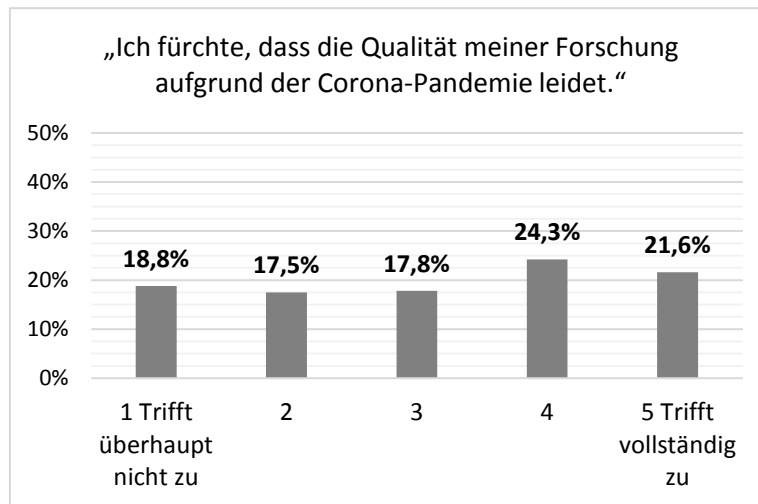


Abbildung 24: Sorge Forschungsqualität

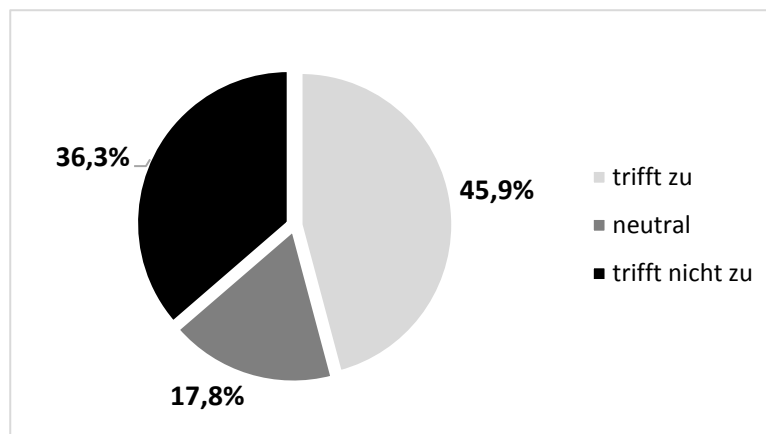


Abbildung 25: Sorge Forschungsqualität, drei Alternativen

57% der Befragten geben an, dass sie ihrer Forschungstätigkeit nicht in dem Maße nachkommen können, wie es vor der Corona-Pandemie der Fall gewesen ist, während ein gutes Viertel der Befragten sich in der eigenen Forschung nicht eingeschränkt sieht. Fast 46% der Befragten fürchten, dass die Qualität ihrer Forschung leidet und ein etwas geringerer Anteil von 44,3% fürchtet, wichtige Fristen nicht einhalten zu können. Knapp 50% derer, die eine Qualifikation anstreben, stimmen zudem der Aussage zu, dass sie sich Sorgen, ihr Qualifikationsziel aufgrund der Corona-Pandemie nicht in der dafür vorgesehenen Zeit erreichen zu können.

Qualitativ

Die qualitative Auswertung des freien Textfelds ergibt, dass im Wesentlichen die folgenden zwei Faktoren die Forschung der Befragten beeinträchtigen:

1) Mangelnde Zeit und Kraft aufgrund von digitaler Lehre, Verwaltung, Kinderbetreuung und sonstigen Corona-bedingten Faktoren: Neben der allgemeinen Klage, dass die Forschung sehr unter der aktuellen Situation leide (4 Nennungen), äußern einige Befragte, dass ihnen neben den Anforderungen der digitalen Lehre und Verwaltung keine Zeit und Energie bleibe, um zu forschen (9 Nennungen):

Das ‚Bisschen‘ an Produktivität/Konzentrationsfähigkeit, das ich die letzten Wochen aufbringen konnte, floss fast vollständig in die Lehre. Meine Promotion blieb leider auf der Strecke. Mir

persönlich würde es schon helfen, wenn ich wieder im Büro arbeiten dürfte, da ich zuhause leider nicht gut arbeiten kann.

Neben dem Hinweis, dass Forschung im Homeoffice mit Kinderbetreuung unmöglich sei (4 Nennungen), verweisen die Befragten auf psychische Belastungen, die sie am Forschen hinderten:

Gerade angesichts einer hohen psychischen Belastung und dem Fehlen von zeitlichen Freiräumen fällt es mir schwer, an meinem eigenen Projekt weiterzuforschen.

2) Mangelnder Zugang zu Literatur/Archiv/Labor/Feld/Konferenzen: Ein weiterer Faktor, der die Forschung behindert, ist der mangelnde Zugang zu Forschungsmaterial im weiteren Sinne. So beanstanden die Befragten, dass die Universitätsbibliothek (UB) der CAU im Vergleich zu anderen Bibliotheken nur wenig Zugang zu elektronischen Fachzeitschriften und Büchern biete. Auch die lange Schließung der UB und der Fachbibliotheken wird kritisiert. Häufiger noch als die Verfügbarkeit von Literatur (6 Nennungen) wird der mangelnde Zugang zu Archiven und Laboren sowie die fehlende Möglichkeit der Feldforschung als Forschungshindernis angeführt (17 Nennungen). Die Forschung in Laboren, so vermuten einige Befragte, werde auch mittelfristig noch mit großen Einschränkungen verbunden sein:

Weitere Corona-bedingte Verzögerungen sind absehbar, da in Zukunft bei Arbeiten im Labor zusätzliche Auflagen zu erfüllen sind. Darunter fallen Hygienevorschriften, aber vor allem die Abstandsrichtlinien werden zu einer Reduktion der zur Verfügung stehenden Laborarbeitszeit für jeden einzelnen führen, da sich nur zwei Personen gleichzeitig in einem Labor aufhalten dürfen. Dieses Problem der verknappten Arbeitszeit im Labor wird dadurch verschärft, dass sich viele Mitarbeiter unseres Instituts im Homeoffice mit Datenauswertung und Literaturrecherche beschäftigt haben und alle nun wieder mit der Laborarbeit loslegen wollen. Mit sehr großer Geräte- und Laborzeitauslastung wird also zu rechnen sein.

Der fehlende persönliche Austausch, gerade hinsichtlich der Betreuung von Qualifikationsarbeiten, sowie die Unmöglichkeit des Besuchs von Tagungen stellt ebenfalls ein Problem für die Forschung dar (6 Nennungen).

Während zwei Personen angeben, dass ihnen im Zuge der Corona-Pandemie mehr Zeit für die eigene Forschung bleibt, artikulieren einige Befragte auch hier den Eindruck, dass die CAU in ihrer Planung und Kommunikation die Belange der Studierenden priorisiert, wie folgende Äußerung illustriert:

Man würde sich wünschen, dass sich die Uni-Leitung im gleichen Ausmaß über die Aufrechterhaltung, Wiederaufnahme und Förderung der Forschung Gedanken macht wie über die Lehre und Prüfungen. Wann kommt die entsprechende Handreichung?

3.4 Anerkennung, Kommunikation und Unterstützung

Quantitativ

Der letzte Fragencluster bezieht sich darauf, inwiefern die Befragten sich in ihrer Mehrbelastung anerkannt und von der Universität ernst genommen fühlen und wie sie die Unterstützung durch Vorgesetzte und die Kommunikation der CAU in der Corona-Pandemie einschätzen. Die Fragen nach der Anerkennung der Mehrbelastung befinden sich im Fragebogen hinter der Frage nach einer gefühlten Mehrbelastung und wurden nur von denjenigen beantwortet, die mindestens wenig Mehrbelastung im Zuge der Corona-Pandemie angegeben haben (vgl. *Abbildungen 26-31*).

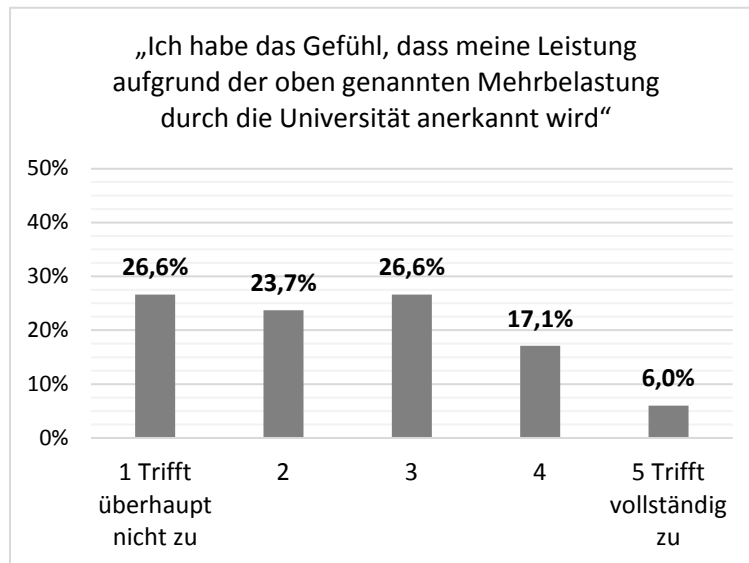


Abbildung 26: Anerkennung durch CAU, n=344

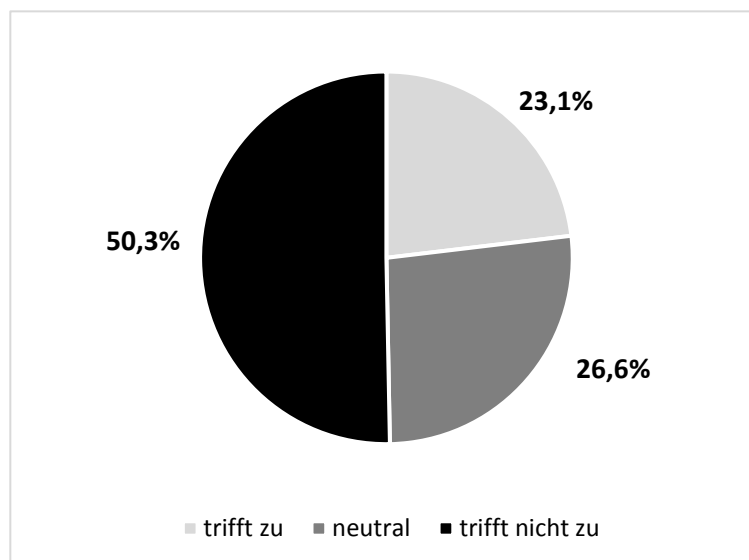


Abbildung 27: Anerkennung durch CAU, drei Alternativen, n=344

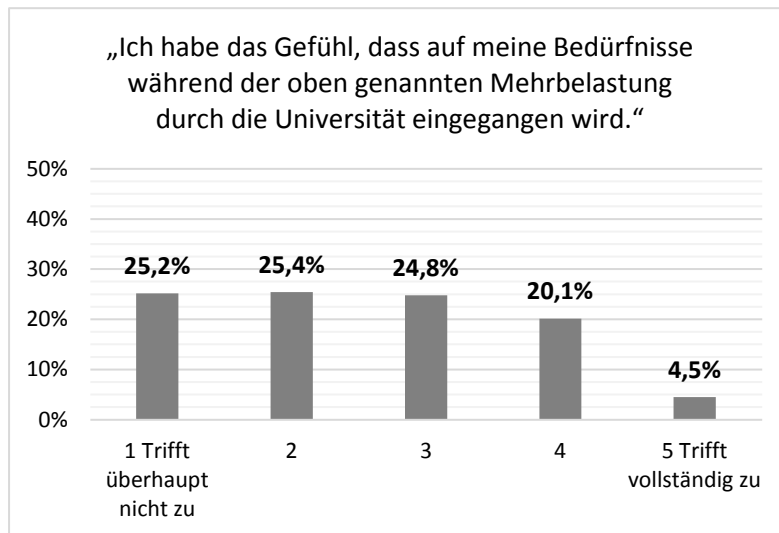


Abbildung 28: CAU geht auf Bedürfnisse ein, n=344

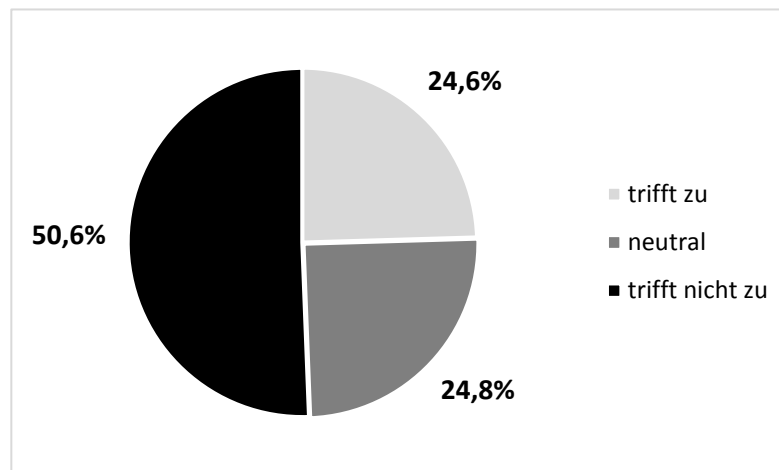


Abbildung 29: CAU geht auf Bedürfnisse ein, drei Alternativen, n=344

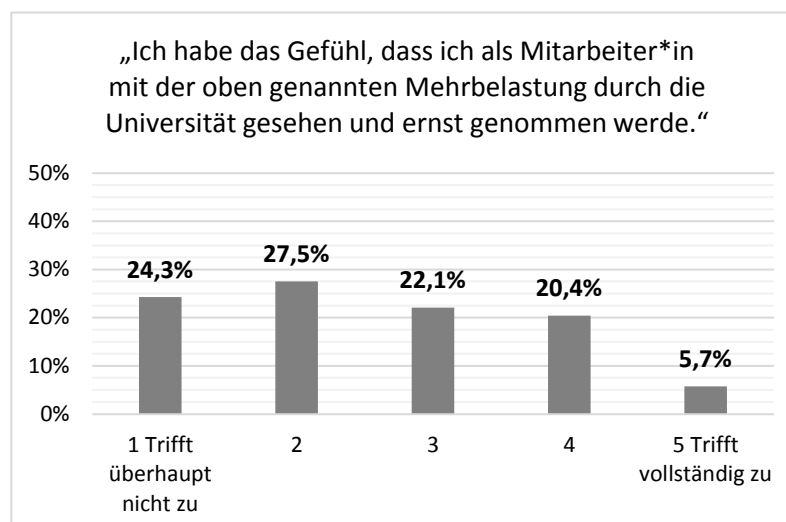


Abbildung 30: Gesehen und ernst genommen werden, n=344

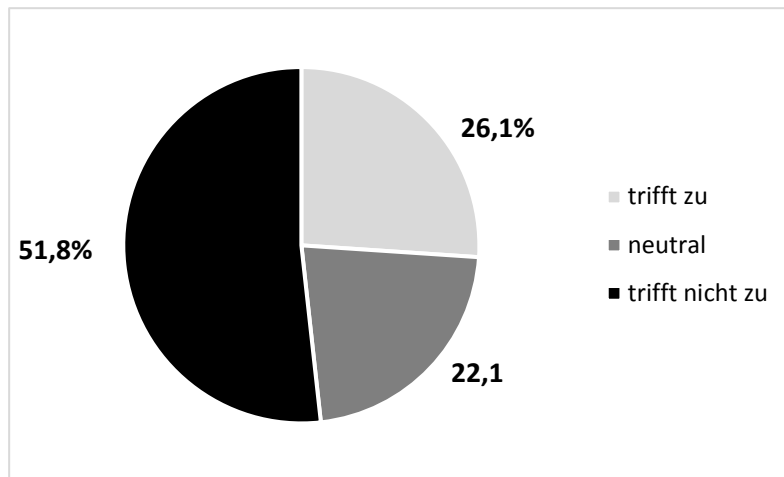


Abbildung 31: Gesehen und ernst genommen werden, drei Alternativen, n=344

Insofern die Frageformulierungen einander ähneln, verwundert es nicht, dass die Befragten in allen drei Fällen ähnlich antworten. Gut die Hälfte der Befragten hat demnach nicht das Gefühl, dass die CAU ihre Mehrbelastung anerkennt, ernst nimmt und auf ihre Bedürfnisse eingeht.

Was die Unterstützung durch die Vorgesetzten sowie Kommunikation und Maßnahmen der CAU anbelangt, ergibt sich folgendes Stimmungsbild (vgl. *Abbildung 32-37*):

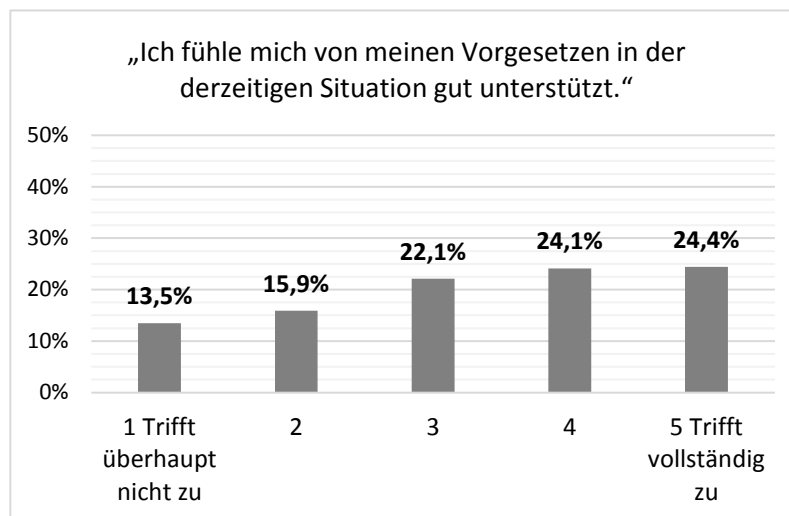


Abbildung 32: Unterstützung durch Vorgesetzte

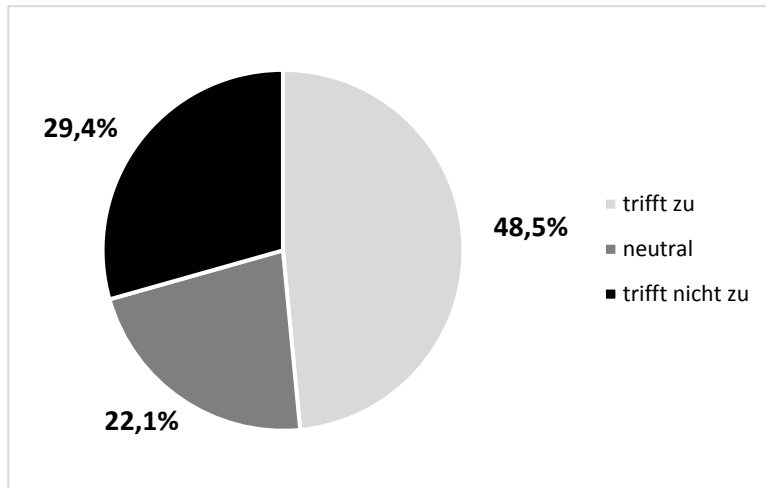


Abbildung 33: Unterstützung durch Vorgesetzte, drei Alternativen

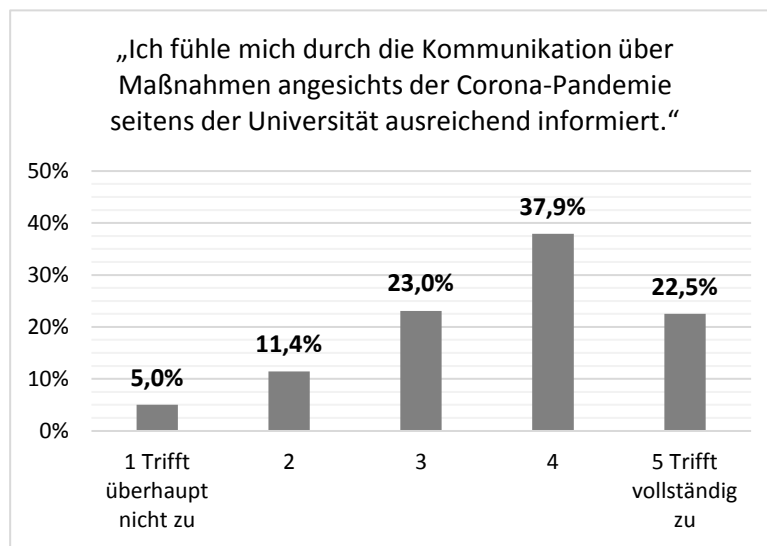


Abbildung 34: Kommunikation der CAU

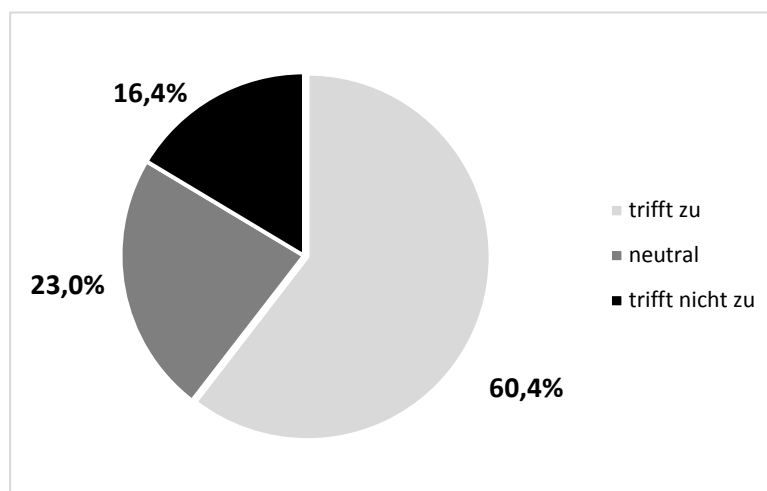


Abbildung 35: Kommunikation der CAU, drei Alternativen

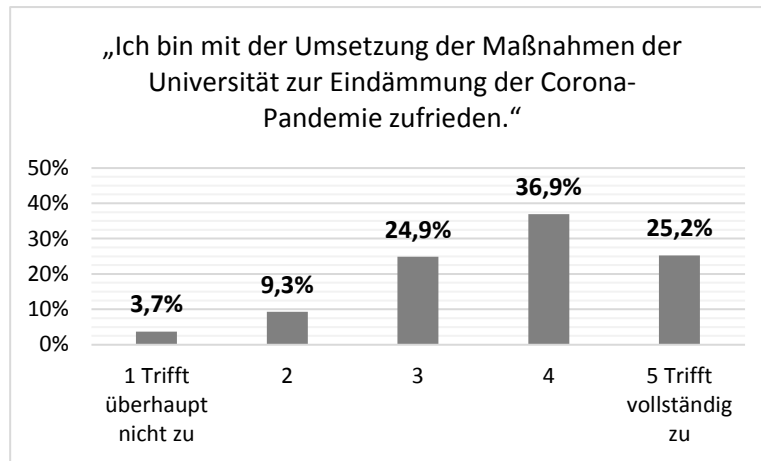


Abbildung 36: Maßnahmen CAU

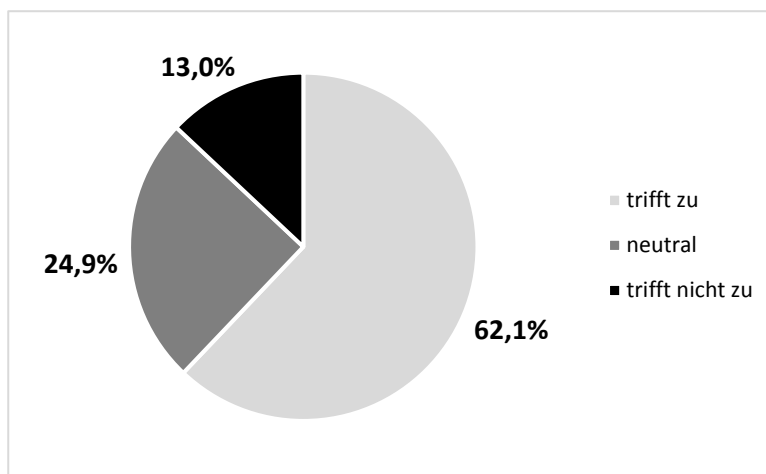


Abbildung 37: Maßnahmen der CAU, drei Alternativen

Ein Großteil der Befragten gibt an, sich von den Vorgesetzten gut unterstützt zu fühlen, für fast ein Drittel gilt dies indes nicht. 60% der Befragten haben den Eindruck, durch die Kommunikation seitens der CAU über die Corona-Pandemie ausreichend informiert zu sein und ebenso viele sind mit der Umsetzung der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie zufrieden. Es sei allerdings darauf hingewiesen, dass die Fragestellungen mit den Formulierungen „ausreichend informiert“ und „mit der Umsetzung zufrieden“ keinen besonders hohen Standard an die Kommunikation und die Umsetzung der Maßnahmen anlegen.

Qualitativ

In dem offenen Textfeld zum Thema Kommunikation und Unterstützung wird Kritik an der CAU laut. Mit 73 Anmerkungen äußerten sich hier knapp 20% der Befragten, die wenigsten davon positiv. Insgesamt kristallisierten sich folgende Kritikpunkte heraus:

1) *Entscheidungen und Kommunikation kurzfristig, Informationen unklar oder uneinheitlich:* Wie bei den Anmerkungen zur Lehre, so wurde auch an dieser Stelle mehrfach die Entscheidung und Kommunikation des Präsidiums bemängelt, das Sommersemester 2020 am 06. April beginnen zu lassen (15 Nennungen). Insbesondere wird hier auf mangelnde Planungssicherheit rekurriert und die Sorge geäußert, dass sich die Situation zu Beginn des Wintersemesters 2020/2021 wiederholt, wie folgende Anmerkung illustriert:

Ich frage mich, zu welchem Zeitpunkt die Universität klar kommunizieren wird, dass nicht damit zu rechnen ist, dass die Lehre im Wintersemester 2020/2021 wieder wie gewohnt vonstatten gehen wird. In manchen E-Mails waren hierzu bereits Andeutungen zu finden, aber ebenso wie man den Start des Sommersemesters unbedingt am 6. April durchführen musste (um dann nach zwei Wochen zu kommunizieren, dass jetzt erstmal alles digital bleibt), scheint man bis zur letzten Minute so tun zu wollen, als würde das Wintersemester normal verlaufen, um dann die Lehrenden erneut vor die Aufgabe zu stellen, ihre Lehre in wenigen Tagen auf digitale Formate umzustellen. Hier sollte die Universität deutlich ehrlicher auftreten.

Auch wird in diesem Zusammenhang kritisiert, dass die Informationen zur Aussetzung der Prüfungsordnungen viel zu spät gekommen seien. Einige Befragte führen an, dass die Kommunikation verschiedener Leitungsebenen anfangs nicht hinreichend koordiniert gewesen sei, was zu uneinheitlichen und zum Teil widersprüchlichen Angaben geführt habe (7 Nennungen). Als ein Beispiel für missglückte Kommunikation wird dabei die Information zur Aussetzung der Anwesenheitspflicht genannt (4 Nennungen).

2) *E-Mails des Präsidiums*: Während einige die wöchentlichen Emails der CAU explizit als gut oder sehr gut bezeichnen (5 Nennungen), äußern sich etwa doppelt so viele Befragte negativ über Inhalt, Umfang und Zeitpunkt dieser Mails. Darunter finden sich etwa folgende Äußerungen:

In der Folgephase viel zu viele Emails ohne Informationsmehrwert (bis zu 10 Mails/Woche). Bitte nur dann kommunizieren, wenn es etwas zu kommunizieren gibt. - Es wäre schön, wenn das Präsidium künftig bei der Versendung seiner wöchentlichen Rundmails die Einhaltung der Norm-Arbeitszeiten berücksichtigt (werktags, nicht am Sonntag).

Die ewiglangen, inhaltslosen Emails lese ich mittlerweile nicht mehr. Besser wäre eine kurze Notiz: "Sorry, keine Änderung, müssen auf weitere Infos warten".

Auch der Ton der E-Mails wurde kritisiert, etwa in diesen Kommentaren:

[...] Ton der Kommunikation seitens des Dekanats Mitte/Ende März nicht angemessen (wenig kollegial, *direktiv*, ohne praktische Hilfsangebote). [...]. (Hervorhebung AK)

[...] Die Kommunikation des Präsidiums sowie des Dekanats empfinde ich als mangelhaft bis ungenügend. Zu Beginn der Krise stellte sich zu sehr das Gefühl ein, man wollte die Situation nutzen, um die Lehrenden in eine 'kollektive Fortbildungssituation' bringen (weshalb man z.B. am 6. April als Semesterstart festhielt). Auch war der '*blumige*' *Anerkennungsdiskurs* schwer erträglich. Die Anrechnung der Online-Lehre im Verhältnis von 1 zu 1 beim Deputat als "großzügig" zu bezeichnen war schlicht zynisch.[...]. (Hervorhebung AK)

[...] Anerkennung und Lob, wie toll man doch die Lehre stemmt trotz aller Widrigkeiten, sind *leere Floskeln*, die die persönliche Realität negieren. Ja, es findet digitale Lehre statt, aber was für einen Kraftakt sie bedeutet, *wird nicht gesehen*, sonst wären Entlastungen schon längst genannt und umgesetzt worden. (Hervorhebung AK)

Diese Kritik deckt sich mit dem Ergebnis, dass sich nur 20-25% der Befragten in ihrer Belastung von der CAU anerkannt, gesehen und ernst genommen fühlen.

3) *Informationen und Maßnahmen der Universitätsbibliothek*: Hier und in anderen Freitexten wird moniert, dass die UB zu lange geschlossen war und keine Möglichkeit angeboten hat, an die auch außerhalb von Lehrveranstaltungen benötigte Literatur zu kommen (z. B. durch „Drive-Through“, Scanservice und Buchversand) (6 Nennungen).

4) *Kinderbetreuung*: Sowohl fehlende Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeiter*innen mit Kindern als auch die diesbezügliche Kommunikation der CAU wird von 10 Befragten kritisiert, etwa wie folgt:

Es hätte durchaus einmal darauf eingegangen werden können seitens der CAU, wie sich Mitarbeiter*innen verhalten sollen/dürfen, die neben Homeoffice auch noch Kinderbetreuung mit Homeschooling und weitere Belastung (z. B. Versorgung älterer Angehöriger durch Einkäufe usw.) zu bewältigen haben. Eine Aussage zur Unterstützung wäre zumindest wünschenswert gewesen (z. B. dass nicht auf Erfüllung der vollen Arbeitszeit bestanden wird).

3. 5 Weitere Mitteilungen und Maßnahmen

Zu der vorletzten offenen Frage der Befragung, „Was möchten Sie uns darüber hinaus zum Thema „Mehrbelastung in der Corona-Pandemie“ mitteilen?“, äußerten sich mit 98 Personen gut ein Viertel der Befragten. Die Themen, die hier angesprochen werden, sind diverser als es bei den vorherigen, spezifischeren Fragenclustern der Fall war, und geben zum Teil sehr individuelle Probleme an Lehrstühlen oder Instituten wieder. An allgemeineren Themen finden sich im Wesentlichen die bereits Genannten. Obwohl sich dadurch einige inhaltliche Überschneidungen ergeben, werden die genannten Themen hier nochmals angeführt, um deren Relevanz für die Befragten zu unterstreichen.

1) *Homeoffice*: Wie oben bereits angesprochen, ist die Arbeit im Homeoffice für einige Befragte mit großen Schwierigkeiten verbunden. Neben Platzproblemen und der mangelnden Ausstattung des Arbeitsplatzes wird stark auf die motivationalen und psychischen Probleme abgestellt, die aus der isolierten Arbeit im Homeoffice, dem Wegfall externer Strukturen sowie aus einer mangelnden Trennung von Arbeit und Privatbereich resultieren (15 Nennungen). Exemplarisch seien folgende Äußerungen zitiert:

Die Homeoffice-Situation empfinde ich als sehr belastend, weil sich nicht mehr so gut zwischen Beruflichem und Privatem trennen lässt. Man ist doch irgendwie immer "auf Sendung", was mir ein zermürendes Gefühl gibt. Aktuell kann die Institution daran natürlich wenig ändern. Ich wünsche mich aber für die Zukunft, dass bei dem (wir mir scheint verstärkten) Streben nach immer mehr Digitalisierung auch solche Probleme bzw. Phänomene mitbedacht werden.

Gerade die soziale Isolation, die Vorschriften zuhause zu arbeiten, während andere Bereiche (Agenturen, Dienstleister etc) auch wieder an ihrem gewohnten Arbeitsplatz mit den Kollegen arbeiten dürfen, belastet mich stark. Der Austausch, die Kreativität und die sozialen Interaktion sind enorm eingeschränkt und belasten die Psyche vieler meiner Kollegen.

2) *Mehrbelastung durch digitale Lehre*: Die Befragten betonen hier nicht nur, wie oben bereits, den Mehraufwand, der ihnen im Zuge digitaler Lehre und Prüfungen entsteht, sondern geben auch ihrer Unzufriedenheit mit den digitalen Formaten Ausdruck (15 Nennungen). So schreibt eine Person:

Ich empfinde es auch als Belastung in der Lehre, nicht den gewohnten Klassenraumaustausch mit den Studierenden zu haben. Die Videokonferenztools erzeugen doch nicht die gleiche gemeinschaftliche Arbeitsatmosphäre. Zudem hat sich eine Praktik des 'Nicht-die-Kamera-Einschaltens' und Konsumierens ohne aktive Beteiligung auf Seiten der Studierenden eingeschlichen, die mir das Gefühl geben, purer Dienstleister zu sein. Das finde ich sehr schade und nimmt mir die Lust an der Lehre.

3) *Forschung, Qualifikationsarbeiten und Anerkennung*: Die Befragten betonen hier nochmal, dass sie kaum oder gar nicht zum Forschen kommen und sie um ihre Qualifikation fürchten.

Hier ist auffällig, dass sich relativ viele Kommentare auf die mangelnde Anerkennung dieser Situation durch die CAU beziehen (10 Nennungen). An dieser Stelle sei eine kritische Bemerkung zitiert, die ganz zu Anfang der Befragung von einer Person geäußert wurde und auf strukturelle Probleme der Beschäftigung an der Universität verweist:

Ohne die Corona-Krise ist es m.E. schon höchst fragwürdig, inwieweit Qualifikationsstellen noch begründbar sind angesichts der Tatsache, dass der Großteil selbst der Habilitierten rein rechnerisch schon keine Chance auf eine Dauerstelle hat. Dank Corona gibt es zusätzliche Verzerrungen in einem ohnehin irrsinnigen Wettbewerb um die wenigen Dauerstellen, bei dem jede(r) unter die Räder kommt, die/der nicht bereit und/oder fähig (aufgrund von Erkrankungen, psychischen Belastungen, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) ist, sich ohne Pause und bis zur Erschöpfung im Wettbewerb aufzureiben. Die Aufrechterhaltung von Qualifikationsstellen jenseits der Promotion ist in der Corona-Krise weniger denn je rational begründbar (jenseits des Interesses der Universitäten als Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter auszubeuten, versteht sich).

4) Kinderbetreuung: Auch hinsichtlich der Kinderbetreuung ist der Topos der mangelnden Anerkennung prominent (16 Nennungen). Aus den diesbezüglichen Äußerungen spricht teils Wut, teils Resignation:

Es kann nicht sein, dass bei Studierenden mit Kindern die Mehrbelastung durch die Coronakrise anerkannt wird (Freiversuch bei Prüfungen im Sommersemester) und bei Mitarbeiter*innen überhaupt gar nicht. Es ist anscheinend ja doch möglich, aufgrund von privaten Situationen unterschiedliche Regeln zu treffen. Wer sich die Doppelbelastung und schiere Unmöglichkeit von Arbeit und kleinen Kindern zuhause nicht vorstellen kann, möge endlich aufgeklärt werden! Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen, deren Zeit abläuft, lässt die aktuelle Situation verzweifeln.

Fokus der Corona-Maßnahmen lag auch der reibungslosen Umsetzung von Lehre und (in Teilen) Forschung. Der anstrengendste Teil war aber für mich die entstehende Mehrbelastung durch Kinderbetreuung. Ich hätte mir gewünscht, dass hier Konzepte zur Unterstützung entstehen oder zumindest explizit gemacht wird, das kinderbetreuende Arbeitnehmer entlastet werden sollten.

Als Mutter im Homeoffice musste ich in den letzten Monaten zwischen Lehre und Forschung entscheiden. Ich habe mich aus Solidarität mit meinem Institut und meiner Universität für die Lehre und Studentenbetreuung entschieden, aber dies war sicherlich nicht die beste Entscheidung für meine Karriere.

5) Psychische Belastungen: Schließlich werden hier psychische Belastungen, teils aufgrund der „Gefangenschaft“ im Homeoffice, teils aus anderen Gründen, genannt (7 Nennungen):

Ich habe durch den Dauerstress der Pandemie und die anhaltenden Planungsunsicherheit, auch in Bezug auf das Wintersemester und die Semesterferien, verstärkt psychosomatische Stresssymptome (Schlaflosigkeit, Herzrasen, Erschöpfung) die meine Arbeit zusätzlich erschweren.

Auch ohne Kinder und die Belastung durch eine Betreuung, ist die Belastung sehr groß. Ich wünsche mir, dass auch alleinstehende, die mit der Isolation zu kämpfen haben gesehen werden. Es ist schwer abzuschalten.

Die den Fragebogen abschließende Frage „Welche Maßnahmen würden Sie sich konkret wünschen, um Ihre Mehrbelastung zu reduzieren bzw. zu kompensieren“ hat unter den offenen Fragen die größte Resonanz erfahren und wurde mit 139 Antworten von knapp 37% der Befragten beantwortet. Die am häufigsten genannten Maßnahmen sind die Folgenden:

1) Verlängerung von Verträgen: Die mit ca. 40 Nennungen am häufigsten vorgebrachte Forderung bezieht sich auf die Verlängerung befristeter Verträge bzw. von Qualifikationsstellen und das damit verbundene Aussetzen bzw. die Modifikation des

Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Zu betonen ist dabei, dass viele Befragte die zum Zeitpunkt der Befragung in der Diskussion befindliche und mittlerweile beschlossene Änderung des WissZeitVG nicht als ausreichend betrachten, sondern eine „automatische“, „unbürokratische“ Verlängerung der Stellen wünschen:

Vertragsverlängerungen für diejenigen mit befristeten Arbeitsverträgen UNABHÄNGIG von dem Vorgesetzten. Die Mehrbelastung und die Care-Aufgaben sind ja nicht vom Vorgesetzten abhängig und Vorgesetzte sollten m.E. auch nicht darüber entscheiden dürfen. Die Mehrbelastungen durch die Lehre (spontanes Umkonzipieren auf E-Learning, kurzfristiges Einarbeiten in neue Tools, schriftliche Kommunikation, ...) führte in den ersten Monaten unweigerlich dazu, dass die Qualifikationsarbeiten auf der Strecke blieben. [...]

Einige Befragte artikulieren zudem den Wunsch auf Entfristung:

Generell wären alle äußeren Umstände nicht so belastend, wenn man unbefristet angestellt wäre.

2) *Deputatsreduktion*: Neben der Reduktion des Deputats (22 Nennungen) wird hier eine großzügigere Anrechnung der digitalen Lehre auf das Lehrdeputat gewünscht (15 Nennungen). Auch führen die Befragten an, dass Lehre, die aufgrund von Corona nicht hat stattfinden können, dennoch auf das Deputat angerechnet werden sollte:

Reduzierung der Lehrverpflichtung; Anerkennung der Tatsache, dass Onlinekurse mit fester Präsenz (Videokonferenzen) und didaktisch sinnvollem Methodenwechsel arbeitsaufwendiger sind als althergebrachte Präsenzkurse;

Eine vorübergehende Senkung des Lehrdeputats, um diese Zeit nützen zu können für das Vorankommen innerhalb meiner eigenen Forschung (Qualifikationsarbeit). Diese musste im Zuge der Mehrbelastung durch die Corona-Pandemie weitgehend ruhen.

Anerkennung der höheren Arbeitsbelastung der online-Lehre auf das Lehrdeputat, 2 SWS sollten als 3 SWS auf das Deputat angerechnet werden –

Lehrdeputat anrechnen, wenn Lehrveranstaltungen aufgrund der Corona-Beschränkungen nicht stattfinden können Anerkennung des Mehraufwands für Lehrumstellung in SWS bzw. das bringt einem nichts, wenn man sowieso Überhänge nicht abbauen kann. [...]

3) *Unterstützung durch die CAU*: Von der CAU wird insbesondere mehr Unterstützung bei der Planung und Durchführung digitaler Prüfungen sowie Schulungen zu didaktischen, nicht nur technischen Aspekten der digitalen Lehre erwartet (14 Nennungen). Auch wünschen die Befragten schnellere Möglichkeiten zur Anschaffung von benötigten Arbeitsmitteln sowie die Bereitstellung von Leihgeräten für das Homeoffice (7 Nennungen). Alternativ wird die Übernahme von im Homeoffice entstehenden Kosten angeregt (6 Nennungen). Auch die Schaffung zusätzlicher Stellen oder das vermehrte Einstellen von Hilfskräften wird als sinnvolle Maßnahme erachtet (10 Nennungen).

4) *Kinderbetreuung*: Unterstützung und Anerkennung durch die CAU wird zudem in Sachen Kinderbetreuung gefordert (12 Nennungen). Die gewünschten Maßnahmen reichen dabei von einer kurzfristigen Reduktion der Arbeitszeit oder des Lehrdeputats über die Einstufung von Lehrenden als „systemrelevant“ bis hin zu mittel- und langfristigen Verbesserungen in Richtung einer familienfreundlichen Universität.

Auch gilt es hier zu erwähnen, dass einige Befragte gute Erfahrungen mit dem Homeoffice gemacht haben und sich die Arbeit zu Hause weiterhin als Option wünschen (6 Nennungen).

4. Zusammenfassung und Analytische Auswertung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass fast 90% der Befragten mindestens eine geringe Mehrbelastung im Zuge der Corona-Pandemie verspüren, knapp 25% fühlen eine starke und ca. 37% eine sehr starke Mehrbelastung.

Lehre

Diese scheint zu einem großen Teil auf den zeitlichen Mehraufwand, den die digitale Lehre und dabei insbesondere die Betreuung der Studierenden verursacht, zurückzuführen zu sein.¹⁴ Tatsächlich zeigt die analytische Auswertung der Daten einen deutlichen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Anbieten von Lehrveranstaltungen und Mehrbelastung an (vgl. Anhang 2.1) und auch multivariate Regressionsanalysen bestätigen, dass Lehrtätigkeit der Hauptgrund für empfundene Mehrbelastung ist – Mitarbeiter*innen, die Lehrveranstaltungen geben, haben ein 3-mal so hohes Risiko, Mehrbelastung zu empfinden wie Menschen, die keine Lehrveranstaltungen geben, unabhängig von Geschlecht und Elternschaft (vgl. Anhang 2.7). Auch zeigt die Regressionsanalyse, dass Personen mit Lehrverpflichtung häufiger angeben, ihre Forschung nicht im Wesentlichen wie bisher weiterverfolgen zu können, als Personen ohne Lehrverpflichtung (vgl. Anhang 2.6). Zum Thema Lehre gilt es zudem abschließend hervorzuheben, dass digitale Lehre von vielen Befragten als ein schwacher Ersatz für Präsenzlehre und dezidiert als eine Übergangslösung betrachtet wird.¹⁵

Kinderbetreuung

Von den Befragten, die Kinder haben, geben fast 90% die Kinderbetreuung als Grund für ihre empfundene Mehrbelastung an, von den Befragten insgesamt sind es gut 30%. Eine analytische Auswertung der Ergebnisse zeigt, dass Befragte mit Kindern signifikant häufiger eine *starke* Mehrbelastung empfinden als Befragte ohne Kinder (vgl. Anhang 2.2). Entsprechend können als Hauptgründe für starke Mehrbelastung Lehre und Kinder identifiziert werden (vgl. Anhang 2.8). Betrachtet man indes Mehrbelastung insgesamt, so verschwindet dieser Zusammenhang; Befragte mit Kindern tendieren somit nicht signifikant stärker zu Mehrbelastung als Befragte ohne Kinder (vgl. Anhang 2.3). Anders als in anderen Studien konnte hier kein Unterschied in der Mehrbelastung zwischen Männern und Frauen festgestellt werden – ein Ergebnis, das zu diskutieren bliebe (vgl. Anhang 2.4).

Befristung

Der Zeitaufwand für Lehre und Kinderbetreuung sowie der mangelnde Zugang zu Forschungsmaterial führen dazu, dass 57% der Befragten ihren Forschungstätigkeiten nicht in gewohntem Maße nachkommen konnten bzw. können. Angesichts dieser Tatsache sorgen sich 50% der Befragten mit Qualifikationsziel, dieses aufgrund der Corona-Pandemie nicht in der vorgesehenen Zeit erreichen zu können. Auch hier bestätigt die analytische Auswertung der Daten einen Zusammenhang zwischen den Items Befristung und starker Mehrbelastung (vgl.

¹⁴ Online-Lehre und die Betreuung der Studierenden erweisen sich auch in der De Gruyter-Studie als die beiden am häufigsten genannten Gründe dafür, dass den Befragten keine Zeit zum Schreiben verbleibt (vgl. Watchorn/Heckendorn 2020).

¹⁵ Siehe dazu den offenen Brief <https://www.praesenzlehre.com> sowie Wiarda (2020).

Anhang 2.5). Insgesamt erweisen sich damit die Faktoren Lehre, Kinderbetreuung und Befristung als die zentralen Faktoren, die eine starke Mehrbelastung vorhersagen.

Anerkennung und Planungssicherheit

Obwohl die Unterstützung durch Vorgesetzte von einem Großteil der Befragten positiv und Information und Maßnahmen der Universität von über 60% als zufriedenstellend bewertet werden, wird hinsichtlich der Entscheidungen und deren Kommunikation Vorausschau und damit Planungssicherheit vermisst. Zudem haben einige Befragte den Eindruck, die CAU fokussiere ausschließlich die Interessen der Studierenden und vernachlässige die Mitarbeiter*innen. Nur ein Fünftel der Befragten hat dementsprechend das Gefühl, dass die CAU auf ihre Bedürfnisse eingeht und nur 23% haben den Eindruck, dass ihre Leistung angesichts der Mehrbelastung durch die Corona-Pandemie anerkannt wird, wie sich prägnant in folgender Anmerkung ausdrückt

Wieso müsst Ihr mit Eurer Umfrage danach fragen und unsere Perspektive einbringen? Wieso fragt nicht die Uni-Leitung?

5. Fazit

Der überwiegende Teil der befragten Mitarbeiter*innen der CAU empfindet eine erhöhte Arbeitsbelastung im Zuge der Corona-Pandemie. Zentrale Faktoren, die eine solche Mehrbelastung bedingen, sind der Arbeitsaufwand, der mit der digitalen Lehre einhergeht, die Kinderbetreuung im Homeoffice sowie die Befristung von Verträgen und der damit zusammenhängende Zeitdruck, Qualifikationsziele zu erreichen. Während diese Aspekte auf strukturelle Probleme verweisen (Digitalisierung, Infrastruktur, kinderfreundliche Universität, prekäre Anstellungsverhältnisse und WissZeitVG), die mittelfristig zu lösen sind, lassen sich aus dieser Befragung dennoch auch kurzfristige Maßnahmen ableiten, die die Mehrbelastung der Mitarbeiter*innen kompensieren. Dazu zählen insbesondere eine höhere Anrechnung digitaler Lehre auf das Lehrdeputat, Deputatsreduktionen und automatische Vertragsverlängerungen für Personen auf befristeten Stellen für die Dauer der Pandemie. Insofern diese noch anhält und mit weiteren Shutdowns zu rechnen ist, gilt es hier, rasch zu reagieren.

Literaturverzeichnis

- Fazackerley, Anna (2020): Women's research plummets during lockdown - but articles from men increase. *The Guardian*, 12. Mai, <https://www.theguardian.com/education/2020/may/12/womens-research-plummets-during-lockdown-but-articles-from-men-increase?>, letzter Zugriff 20. Juni 2020.
- Frederickson, Megan (2020): COVID-19's gendered impact on academic productivity, 11. Mai, <https://github.com/dfreder/pandemic-pub-bias>, letzter Zugriff 20. Juni 2020.
- Shurkov, Olga (2020): Is COVID-19 turning back the clock on gender equality in academia? Medium, 23. April, <https://medium.com/@olga.shurchkov/is-covid-19-turning-back-the-clock-on-gender-equality-in-academia-70c00d6b8ba1>, letzter Zugriff 20. Juni, 2020.
- Viglione, Giuliana (2020): Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say. *Nature*, 20. Mai, <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9>, letzter Zugriff 20. Juni 2020.
- Vincent-Lamarre, Philippe; Sugimoto, Cassidy R. und Vincent Larivière (2020): The decline of women's research production during the coronavirus pandemic. *Natureindex*, 19. Mai, <https://www.natureindex.com/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic>, letzter Zugriff 20. Juni 2020.
- Watchorn, Deirdre und Esther Heckendor (2020): We asked 3,000+ academics how they're coping with Covid-19: this is what we found. *De Gruyter Blog*, 17. Juni, https://blog.degruyter.com/we-asked-3000-academics-how-theyre-coping-with-covid-19-this-is-what-we-found/?utm_source=dg_newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=cross_authorsurvey_acad_ww&utm_term=AK&utm_content=market_research, letzter Zugriff 20. Juni 2020.
- Wiarda, Jan-Martin (2020): Im Hörsaal zu Hause. *DIE ZEIT* 26, 18. Juni, S. 35.
- Wiedemann, Carolin (2020): Kinder, Küche, Corona Die Krise ist die Bühne des Patriarchats. *Der Tagesspiegel*, 29. April, <https://www.tagesspiegel.de/kultur/kinder-kueche-corona-die-krise-ist-die-buehne-des-patriarchats/25783768.html>, letzter Zugriff 20. Juni 2020.

Anhang

Anhang 1: Tabellen

Demographische Angaben	Total	Frauen (n= 255)	Männer (n= 116)
n=377	%	%	%
Geschlecht			
Männlich	30,7		
Weiblich	67,6		
Keine Angabe	1,6		
Alter			
20-30	32,9	30,2	38,8
31-40	41,4	43,1	39,7
41-50	19,2	20,0	17,2
51+	6,5	6,7	4,3
Position			
Doktorand*in	44,3	40,8	51,7
Post-Doc	34,7	35,3	33,6
Professor*in	5,0	5,9	3,4
Akademische/r Rat/Rätin	1,9	1,6	1,7
Sonstiges	14,1	16,5	9,5
Art der Stelle			
Stipendium	2,7	2,0	4,3
Projektstelle	28,6	29,4	25,9
Landesstelle	45,4	47,1	43,1
Hochschulpaktstelle (HSP)	16,7	14,8	20,7
Sonstiges	6,6	6,7	6,0
Befristeter Vertrag	84,1	82,8	87,1
Fakultät			
Philosophische	38,2		
Mathematisch- Naturwissenschaftliche	30,2		
Medizinische	8,4		
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	8,1		
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	6,1		
Technische	5,3		
Theologische	2,6		
Rechtswissenschaftliche	1,1		
Lehrveranstaltung SoSe 2020	70,8	69,4	74,4
Kinder Anzahl¹	32,9	33,3	31,0
1	43,6	48,2	30,6
2	46,8	43,5	55,6
3	8,8	7,1	13,8
4	0,8	1,2	0

Mindestens 1 Kleinkind ² im HH ¹	50,8	52,9	41,7
Mindestens 1 Grundschulkind ³ im HH ¹	39,5	37,7	47,2
Risikogruppe	11.4	12.9	8.6
¹ Befragte, die angeben haben, Kinder zu haben; ² Wenn mindestens ein Kind unter 6 Jahre alt ist; ³ Wenn mindestens in Kind zwischen 6 und 11 Jahre alt ist			
Sorgen		%	Mean (SD) Median (Range)
„Ich habe mir in den letzten zwei Monaten große Sorgen um meine Gesundheit und/oder die Gesundheit meiner Freund*innen und Angehörigen gemacht“			3,1 (1,12) 3 (1;5)
1= Trifft überhaupt nicht zu		9,3	
2		25,7	
3		24,4	
4		27,9	
5= Trifft vollständig zu		12,7	
Trifft nicht zu		35,0	
Neutral		24,4	
Trifft zu		40,6	
„Die Kontaktbeschränkungen und sonstige Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie belasten mich so sehr, dass es meine Arbeitsfähigkeit eingeschränkt“			2,5 (1,3) 2 (1;5)
1= Trifft überhaupt nicht zu		27,1	
2		28,9	
3		16,6	
4		18,6	
5= Trifft vollständig zu		8,8	
Trifft nicht zu		56,0	
Neutral		16,6	
Trifft zu		27,3	
„Ich denke seit Beginn der Corona-Pandemie öfters als früher darüber nach, meine wissenschaftliche Karriere abzubrechen“			2,0 (1,3) 1 (1;5)
1= Trifft überhaupt nicht zu		55,2	
2		13,8	
3		11,6	
4		13,8	
5= Trifft vollständig zu		5,6	
Trifft nicht zu		69,0	
Neutral		11,6	
Trifft zu		19,4	
Mehrbelastung (n = 377)	Insgesamt	Männlich (n=116)	Weiblich (n=255)
	%	%	%
„Als Mitarbeiter*in der Universität empfinde ich eine Mehrbelastung während der COVID-19-Situation“	88,6	91,2	87,5
Überhaupt nicht	11,4	8,6	12,6

Wenig	13,5	12,1	14,0
Mittel	13,3	14,7	12,6
Ein wenig	24,9	26,7	24,7
Sehr stark	36,9	37,9	36,1
„Was sind für Sie die Gründe für diese wahrgenommene Mehrbelastung?“ ¹	(n = 334)	(n=106)	(n=223)
Betreuung Kinder ²	88,6	88,6	88,3
Betreuung Kinder	30,2	29,3	30,5
Betreuung Alte/Kranke	6,0	2,8	6,7
Psychische Belastung/Sorgen	40,7	31,3	44,4
Umstellung digitale Medien	69,5	71,7	67,7
¹ Befragte, die angegeben, mindestens wenig Mehrbelastung zu verspüren; ² Befragte, die Kinder haben			
Lehre (n=267)		%	Mean (SD) Median (Range)
„Die Umstellung auf digitale Lehre hat mir große Schwierigkeiten bereitet“			2,5 (1,0) 2 (1;5)
1= Trifft überhaupt nicht zu	15,4		
2	35,2		
3	31,4		
4	14,6		
5= Trifft vollständig zu	3,4		
Trifft nicht zu	50,6		
Neutral	31,5		
Trifft zu	18,0		
„Die Umstellung auf digitale Lehre hat meinen Arbeitsaufwand vergrößert“			4,2 (1,1) 5 (1;5)
1= Trifft überhaupt nicht zu	4,5		
2	4,5		
3	10,5		
4	26,6		
5= Trifft vollständig zu	53,9		
Trifft nicht zu	9,0		
Neutral	10,5		
Trifft zu	80,5		
„Die Lernziele meiner Lehrveranstaltungen können in meiner digitalen Lehre annähernd erreicht werden.“			3,3 (1,1) 3 (1;5)
1= Trifft überhaupt nicht zu	6,0		
2	19,1		
3	25,5		
4	35,2		
5= Trifft vollständig zu	14,2		
Trifft nicht zu	25,1		
Neutral	25,5		
Trifft zu	49,4		
„Ich musste Lehrveranstaltungen absagen, weil ich es zeitlich nicht schaffe, mein Lehrdeputat zu erfüllen.“			1,2 (0,8) 1 (1;5)
1= Trifft überhaupt nicht zu	90,3		
2	3,8		

	3	1,9		
	4	1,5		
	5= Trifft vollständig zu	2,6		
	Trifft nicht zu	94,1		
	Neutral	1,9		
	Trifft zu	4,1		
„Die Erfüllung meines Lehrdeputats belastet mich.“			2,7 (1,5)	3 (1,5)
1= Trifft überhaupt nicht zu	31,0			
2	14,6			
3	21,4			
4	15,7			
5= Trifft vollständig zu	17,2			
Trifft nicht zu	45,6			
Neutral	21,4			
Trifft zu	32,9			
„Der Zeitaufwand für die Betreuung der Studierenden ist durch die digitale Lehre angestiegen“			3,8 (1,3)	4 (1,5)
1= Trifft überhaupt nicht zu	9,0			
2	8,6			
3	15,8			
4	25,8			
5= Trifft vollständig zu	40,8			
Trifft nicht zu	17,6			
Neutral	15,7			
Trifft zu	66,6			
Forschung (n=377)				
„Ich konnte meine Forschung in den letzten zwei Monaten im Wesentlichen wie bisher weiterverfolgen.“			2,5 (1,4)	2 (1,5)
1= Trifft überhaupt nicht zu	32,9			
2	24,9			
3	14,9			
4	18,0			
5= Trifft vollständig zu	9,3			
Trifft nicht zu	57,8			
Neutral	14,9			
Trifft zu	27,3			
„Ich habe Bedenken, dass ich aufgrund der Corona-Pandemie wichtige Fristen (z. B. für die Beantragung von Drittmitteln, das Einreichen von Artikeln/Schriften/Beiträgen) nicht einhalten kann.“			3,0 (1,5)	3 (1,5)
1= Trifft überhaupt nicht zu	23,3			
2	16,5			
3	15,9			
4	24,1			
5= Trifft vollständig zu	20,2			
Trifft nicht zu	39,8			

	Neutral	15,9		
	Trifft zu	44,3		
„Ich fürchte, dass die Qualität meiner Forschung aufgrund der Corona-Pandemie leidet.“			3,1 (1,4)	3 (1;5)
	1= Trifft überhaupt nicht zu	18,8		
	2	17,5		
	3	17,8		
	4	24,3		
	5= Trifft vollständig zu	21,6		
	Trifft nicht zu	36,3		
	Neutral	17,8		
	Trifft zu	45,9		
„Ich fürchte, aufgrund der Corona-Pandemie mein Qualifikationsziel nicht in der geplanten Zeit erreichen zu können.“ (n=335)			3,2 (1,5)	3 (1;5)
	1= Trifft überhaupt nicht zu	23,4		
	2	10,5		
	3	16,6		
	4	24,0		
	5= Trifft vollständig zu	25,5		
	Trifft nicht zu	33,9		
	Neutral	16,6		
	Trifft zu	49,5		
Anerkennung (n=344)				
„Ich habe das Gefühl, dass meine Leistung aufgrund der oben genannten Mehrbelastung durch die Universität anerkannt wird“			2,5 (1,2)	2 (1;5)
	1= Trifft überhaupt nicht zu	26,6		
	2	23,7		
	3	26,6		
	4	17,1		
	5= Trifft vollständig zu	6,0		
	Trifft nicht zu	50,3		
	Neutral	26,6		
	Trifft zu	23,1		
„Ich habe das Gefühl, dass auf meine Bedürfnisse während der oben genannten Mehrbelastung durch die Universität eingegangen wird.“			2,5 (1,9)	2 (1;5)
	1= Trifft überhaupt nicht zu	25,2		
	2	25,4		
	3	24,8		
	4	20,1		
	5= Trifft vollständig zu	4,5		
	Trifft nicht zu	50,6		
	Neutral	24,8		
	Trifft zu	20,1		

„Ich habe das Gefühl, dass ich als Mitarbeiter*in mit der oben genannten Mehrbelastung durch die Universität gesehen und ernst genommen werde.“		2,0 (1,3)	1 (1;5)
1= Trifft überhaupt nicht zu	24,3		
2	27,5		
3	22,1		
4	20,4		
5= Trifft vollständig zu	5,7		
Trifft nicht zu	52,6		
Neutral	22,1		
Trifft zu	26,1		
Unterstützung, Maßnahmen, Kommunikation (n=377)			
„Ich fühle mich von meinen Vorgesetzten in der derzeitigen Situation gut unterstützt.“		3,3 (1,4)	3 (1;5)
1= Trifft überhaupt nicht zu	13,5		
2	15,9		
3	22,1		
4	24,1		
5= Trifft vollständig zu	24,4		
Trifft nicht zu	29,4		
Neutral	22,1		
Trifft zu	48,5		
„Ich fühle mich durch die Kommunikation über Maßnahmen angesichts der Corona-Pandemie seitens der Universität ausreichend informiert.“		3,6 (1,1)	4 (1;5)
1= Trifft überhaupt nicht zu	5		
2	11,4		
3	23,1		
4	37,9		
5= Trifft vollständig zu	22,5		
Trifft nicht zu	16,4		
Neutral	23,1		
Trifft zu	60,4		
„Ich bin mit der Umsetzung der Maßnahmen der Universität zur Eindämmung der Corona-Pandemie zufrieden.“		3,7 (1,1)	4,00 (1;5)
1= Trifft überhaupt nicht zu	3,7		
2	9,3		
3	24,9		
4	36,9		
5= Trifft vollständig zu	25,2		
Trifft nicht zu	13		
Neutral	24,9		
Trifft zu	62,1		

Anhang 2: Analytische Auswertung

2.1 Zusammenhang Lehrveranstaltungen und Mehrbelastung

```
. logit Mehrbelastung_dic Lehrveranstaltung , or

Iteration 0:  log likelihood = -133.80374
Iteration 1:  log likelihood = -128.94784
Iteration 2:  log likelihood = -128.59393
Iteration 3:  log likelihood = -128.59313
Iteration 4:  log likelihood = -128.59313

Logistic regression              Number of obs   =       377
                                LR chi2(1)       =       10.42
                                Prob > chi2         =       0.0012
                                Pseudo R2          =       0.0389

Log likelihood = -128.59313
```

Mehrbelastung_dic	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Lehrveranstaltung	2.928571	.9646621	3.26	0.001	1.535581	5.585202
_cons	4	.9534626	5.82	0.000	2.507049	6.382006

Note: _cons estimates baseline odds.

2.2 Zusammenhang Kinder und starke Mehrbelastung

```
. logit starkeMehrbelastung Kinder, or

Iteration 0:  log likelihood = -250.71136
Iteration 1:  log likelihood = -242.79295
Iteration 2:  log likelihood = -242.73834
Iteration 3:  log likelihood = -242.73832

Logistic regression              Number of obs   =       377
                                LR chi2(1)       =       15.95
                                Prob > chi2         =       0.0001
                                Pseudo R2          =       0.0318

Log likelihood = -242.73832
```

starkeMehrbelastung	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Kinder	2.569783	.6291394	3.86	0.000	1.59039	4.152306
_cons	1.219298	.1540673	1.57	0.117	.9518191	1.561944

Note: _cons estimates baseline odds.

2.3 Zusammenhang Kinder und Mehrbelastung

```
. logit Mehrbelastung_dic Kinder, or

Iteration 0:  log likelihood = -133.80374
Iteration 1:  log likelihood = -132.74038
Iteration 2:  log likelihood = -132.72717
Iteration 3:  log likelihood = -132.72717

Logistic regression              Number of obs   =       377
                                LR chi2(1)       =       2.15
                                Prob > chi2         =       0.1423
                                Pseudo R2          =       0.0080

Log likelihood = -132.72717
```

Mehrbelastung_dic	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Kinder	1.71	.6480436	1.42	0.157	.8136055	3.594003
_cons	6.666666	1.244517	10.16	0.000	4.623901	9.611892

Note: _cons estimates baseline odds.

2.6 Zusammenhang Lehre und „Forschung wie bisher“

```
. logit Forschung_dic Lehrveranstaltung , or

Iteration 0:  log likelihood = -221.08225
Iteration 1:  log likelihood = -218.00348
Iteration 2:  log likelihood = -217.98442
Iteration 3:  log likelihood = -217.98442

Logistic regression              Number of obs   =       377
                                LR chi2(1)        =         6.20
                                Prob > chi2          =         0.0128
Log likelihood = -217.98442      Pseudo R2       =         0.0140
```

Forschung_dic	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Lehrveranstaltung	.5404412	.1324474	-2.51	0.012	.3343044 .8736848
_cons	.5714286	.1132607	-2.82	0.005	.3874793 .8427047

Note: _cons estimates baseline odds.

2.7 Multivariate Regressionsanalyse: Mehrbelastung¹⁶

```
. logit Mehrbelastung_dic Lehrveranstaltung Geschlecht Kinder Vertragbefristet i.agecat , or

Iteration 0:  log likelihood = -133.80374
Iteration 1:  log likelihood = -125.67617
Iteration 2:  log likelihood = -124.82381
Iteration 3:  log likelihood = -124.82153
Iteration 4:  log likelihood = -124.82153

Logistic regression              Number of obs   =       377
                                LR chi2(7)        =        17.96
                                Prob > chi2          =         0.0121
Log likelihood = -124.82153      Pseudo R2       =         0.0671
```

Mehrbelastung_dic	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
Lehrveranstaltung	2.851642	.9735549	3.07	0.002	1.460473 5.567965
Geschlecht	1.197681	.3745436	0.58	0.564	.6488587 2.210713
Kinder	1.983969	.92496	1.47	0.142	.7955921 4.947428
Vertragbefristet	.5345495	.343514	-0.97	0.330	.1517001 1.883606
agecat					
2	1.040104	.4192688	0.10	0.922	.4720138 2.291915
3	.9355315	.5441235	-0.11	0.909	.2992147 2.925055
4	.1908717	.1509871	-2.09	0.036	.0404955 .8996547
_cons	6.187446	4.509242	2.50	0.012	1.483129 25.81333

Note: _cons estimates baseline odds.

¹⁶ Für 2.7 und 2.8 gilt folgende Kodierung: Befristung: 0 = nein, 1 = ja; Kinder: 0 = nein, 1 = ja; Geschlecht: 0 = weiblich, 1 = männlich; Lehrveranstaltungen: 0 = nein, 1 = ja.

2.8 Multivariate Regressionsanalyse: starke Mehrbelastung

```
. logit starkeMehrbelastung Lehrveranstaltung Geschlecht Kinder Vertragbefristet i.agecat , or
```

```
Iteration 0: log likelihood = -250.71136
Iteration 1: log likelihood = -230.20899
Iteration 2: log likelihood = -229.95353
Iteration 3: log likelihood = -229.95341
Iteration 4: log likelihood = -229.95341
```

```
Logistic regression                Number of obs   =       377
                                   LR chi2(7)         =       41.52
                                   Prob > chi2         =       0.0000
                                   Pseudo R2           =       0.0828

Log likelihood = -229.95341
```

starkeMehrbelastung	Odds Ratio	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Lehrveranstaltung	2.638104	.6435486	3.98	0.000	1.635486	4.255368
Geschlecht	1.065539	.2140749	0.32	0.752	.7187148	1.579728
Kinder	2.062282	.6027363	2.48	0.013	1.162975	3.657008
Vertragbefristet	.5492882	.2237728	-1.47	0.141	.2471906	1.220587
agecat						
2	1.275735	.3456188	0.90	0.369	.7501617	2.16953
3	1.787624	.6994641	1.48	0.138	.8302651	3.84889
4	.6685073	.4042502	-0.67	0.505	.2043524	2.186919
_cons	.9143289	.4440388	-0.18	0.854	.3529564	2.368557

Note: _cons estimates baseline odds.