

Dr. René Krempkow, Technische Universität Dresden

# **Akzeptanz hochschulpolitischer Reformvorhaben und Arbeitszufriedenheit**

Ausgewählte Ergebnisse der Befragung von Lehrenden an  
drei ostdeutschen Hochschulen

Referat zur Tagung „Neue Hochschulsteuerung, Mitbestimmung und  
Akzeptanz“ am HoF Wittenberg, 23.02.2006

# 1. Gliederung des Referates und Überblick

1. Überblick
2. Ergebnisse zur Akzeptanz von Reformvorhaben
3. Ergebnisse zur beruflichen Zufriedenheit
4. Zusammenhänge von Akzeptanz und Zufriedenheit
5. Fazit und mögliche Handlungsoptionen

# 1.1 Grundlage der vorzustellenden Untersuchung

... sind standardisierte schriftliche Befragungen von Professoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeitern, die als Teilprojekt im Rahmen der Dissertation des Referenten durchgeführt wurden (Thema: Leistungsbewertung, Leistungsanreize und Qualität an Hochschulen).

- **Ausgangsfrage:** (vgl. Haché/ Crespo 1989 und Kopp/ Weiss 1993) Welche Anpassungsmuster bilden sich auf Seiten der Hochschulen bei verschärfter Mittelknappheit unter differenten strukturellen und organisatorischen Bedingungen heraus?
- **Gerade für die neuen Bundesländer** stellt sich angesichts aktueller Vorhaben – wie der Besoldungsreform und gleichzeitig besonders starker Sparmaßnahmen in Ostdeutschland – die spezifische Frage: Wie hängen Akzeptanz von Reformvorhaben und Arbeitssituation zusammen? Bisher gibt es hierzu kaum Untersuchungen.
- **Nachfolgend vorgestellt** werden Differenzen und Gemeinsamkeiten der Einschätzungen von Lehrenden an drei ostdeutschen Hochschulen. Diese stellen jedoch nur Momentaufnahmen dar, sie sind also über die Zeit veränderlich. Nach Wottawa (2001) ist davon auszugehen, dass nur Reformvorhaben – wie z.B. die Hochschulsteuerung über leistungsorientierte Mittelzuweisungen – erfolgreich sein können, die sich über längere Sicht nicht negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Daher werden neben der Akzeptanz auch Zusammenhänge und Einflußfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit untersucht.

## 1.2 Datenbasis

- Es wurden in den Jahren 2001 bis 2003 insgesamt 331 Lehrende der TU Dresden, der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/ Oder und der Hochschule Zittau/ Görlitz befragt. Davon entfiel der Großteil (62 Prozent) auf die TU Dresden.
- Die Rücklaufquoten lagen an allen drei Hochschulen bei 50 Prozent.
- Die Befragtenstruktur ist nach Fächern, Status und Befristung repräsentativ. Die Zusammensetzung entspricht in etwa bundesweiten Befragungen (vgl. Kopp/ Weiß 1993, Enders/ Teichler 1995).

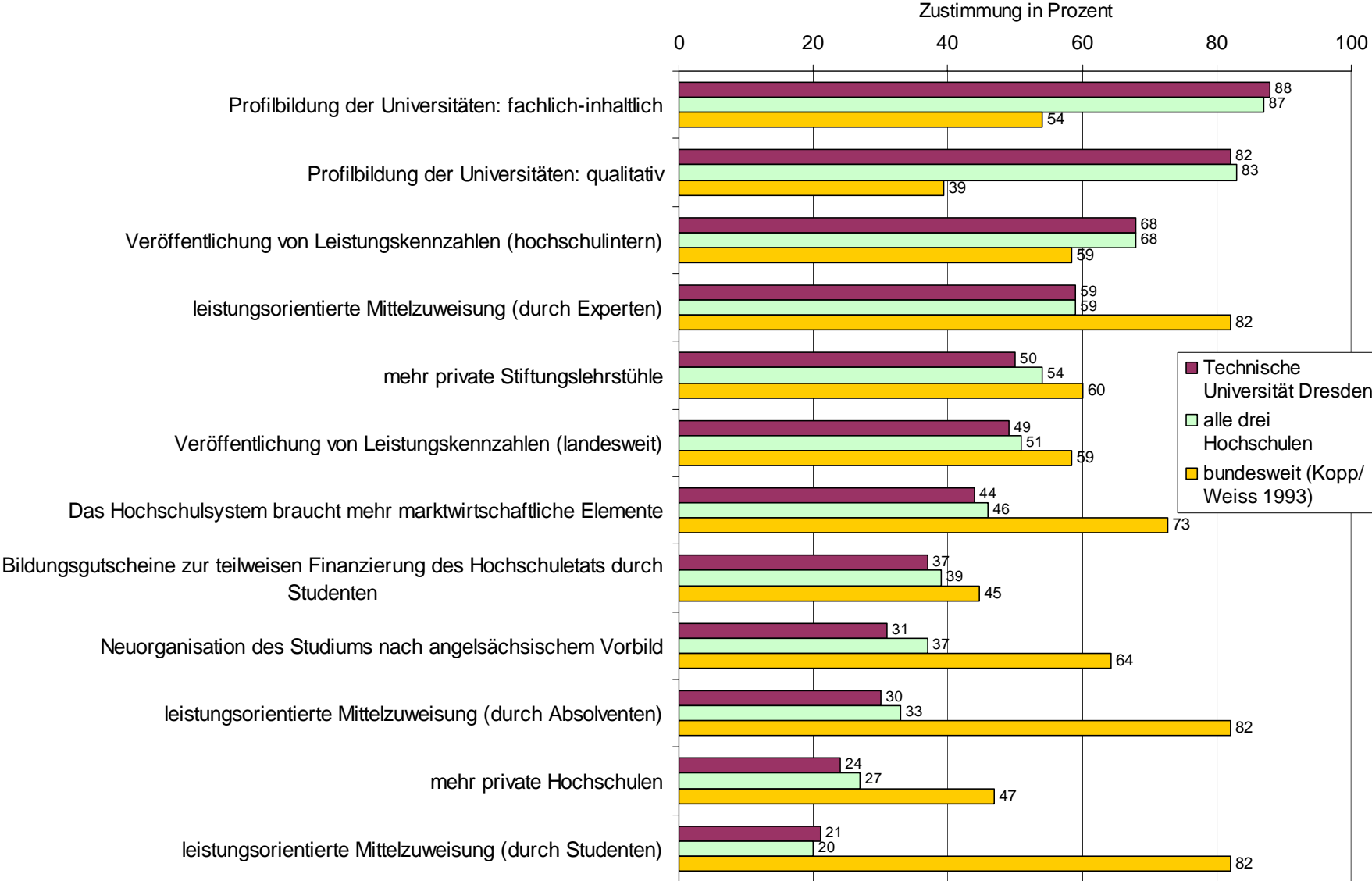
# 1.3 Themenbereiche der Befragung

- Einschätzung der Arbeitssituation: Ausstattung, (arbeits-)klimatische Aspekte, **Zufriedenheit** sowie Zeitverteilung und berufliche Prioritäten
- Fortbildungen und Fortbildungsinteressen
- **Zustimmung/ Ablehnung hochschulpolitischer Reformvorhaben**
- Strukturmerkmale der Befragten (für Analysen zum Einfluß von beruflichen Orientierungen, Status und Fächerkultur auf die berufliche Zufriedenheit und die Einstellung zu Reformvorhaben)

Nachfolgend werden nur ausgewählte Ergebnisse der Einschätzungen zu hochschulpolitischen Reformvorhaben und zur beruflichen Zufriedenheit sowie anschließend von Zusammenhangsanalysen vorgestellt.

Die Einschätzung zu hochschulpolitischen Reformvorhaben wurde auf einer Skala von 1 (stimme zu) bis 4 (lehne ich ab) erfaßt. Für die nachfolgend dargestellte Zustimmung wurden die Werte 1 und 2 zusammengefaßt.

# Bewertung hochschulpolitischer Reformvorhaben: TU Dresden, alle drei Hochschulen und bundesweit

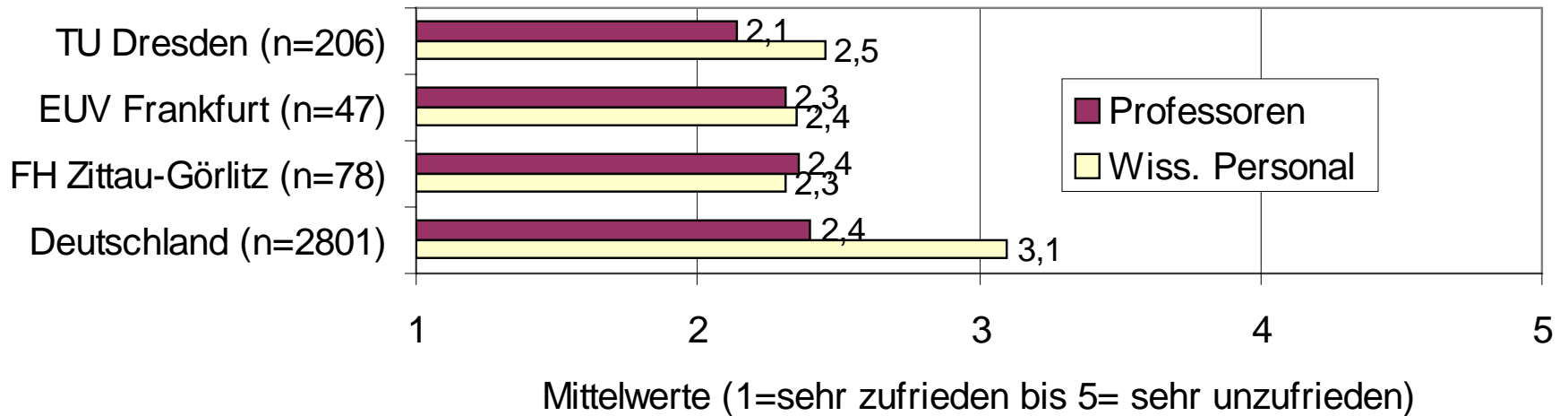


## 2. Ergebnisse zur Akzeptanz

- Die fachlich-inhaltliche und die qualitative Profilbildung stehen für die Lehrenden hier mit rund 80 Prozent Zustimmung an erster Stelle. Bundesweit erhielt die leistungsorientierte Mittelzuweisung die höchste Zustimmung. Deren Akzeptanz bei Lehrenden an ostdeutschen Hochschulen fällt (bei konkretisierten Antwortvorgaben) weit zurück.
- Bei Professoren und Mitarbeitern fallen die Ergebnisse relativ ähnlich aus. Insgesamt findet der überwiegende Teil der Reformvorhaben deutlich weniger Akzeptanz als bundesweit. Die Einordnung der Ergebnisse zur letzten bundesweiten Befragung ist aufgrund der verstärkten Sparzwänge an Hochschulen und des zeitlichen Abstandes allerdings mit Vorsicht zu interpretieren. Auch eher ablehnende Einschätzungen können **Ansatzpunkte** für die argumentative Auseinandersetzung, die Einbeziehung der Lehrenden in anstehende Reformvorhaben und weitere Maßnahmen zur Akzeptanzerhöhung sein und so letztlich zur Verbesserung der Situation beitragen.
- In der Vergleichsgraphik nicht dargestellt (bundesweit nicht erfragt) wurde eine zusätzliche Frageformulierung: die **Einbeziehung** von (Qualitäts-)Bewertungen durch Studenten, Absolventen und Experten in Systeme leistungsorientierter Mittelvergabe. Erstgenannte würde mit ca. 40 Prozent deutlich mehr Zustimmung finden. Die Einbeziehung der Bewertungen von **Absolventen** (mit rund 55 Prozent) und **Experten** (60-70 Prozent) wird an allen Hochschulen **mehrheitlich akzeptiert**. Die Einbeziehung von Absolventenbefragungsergebnissen in die leistungsorientierte Mittelvergabe (als ein Indikator unter weiteren) wäre demnach akzeptabel.

### 3. Ergebnisse zur beruflichen Zufriedenheit

Wie zufrieden sind Sie - alles in allem betrachtet - mit Ihrer berufl. Situation?

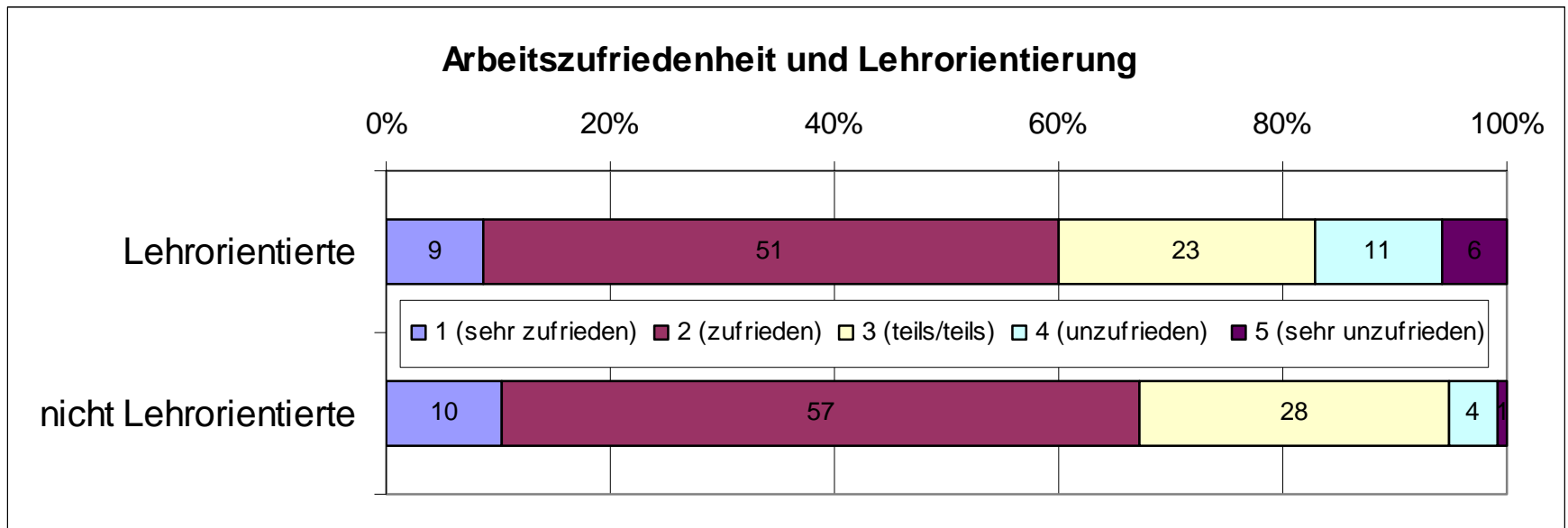




# 3.1 Berufliche Zufriedenheit und Lehrorientierung

Für die Subgruppenanalysen (vgl. Schaeper 1995) soll exemplarisch die Lehrorientierung an der TU Dresden herangezogen werden. Hierzu wurden die Lehrenden anhand der auf die Vorlesungszeit bezogenen Antworten zum Zeitbudget in zwei Gruppen unterteilt (vgl. Enders/ Teichler 1995).

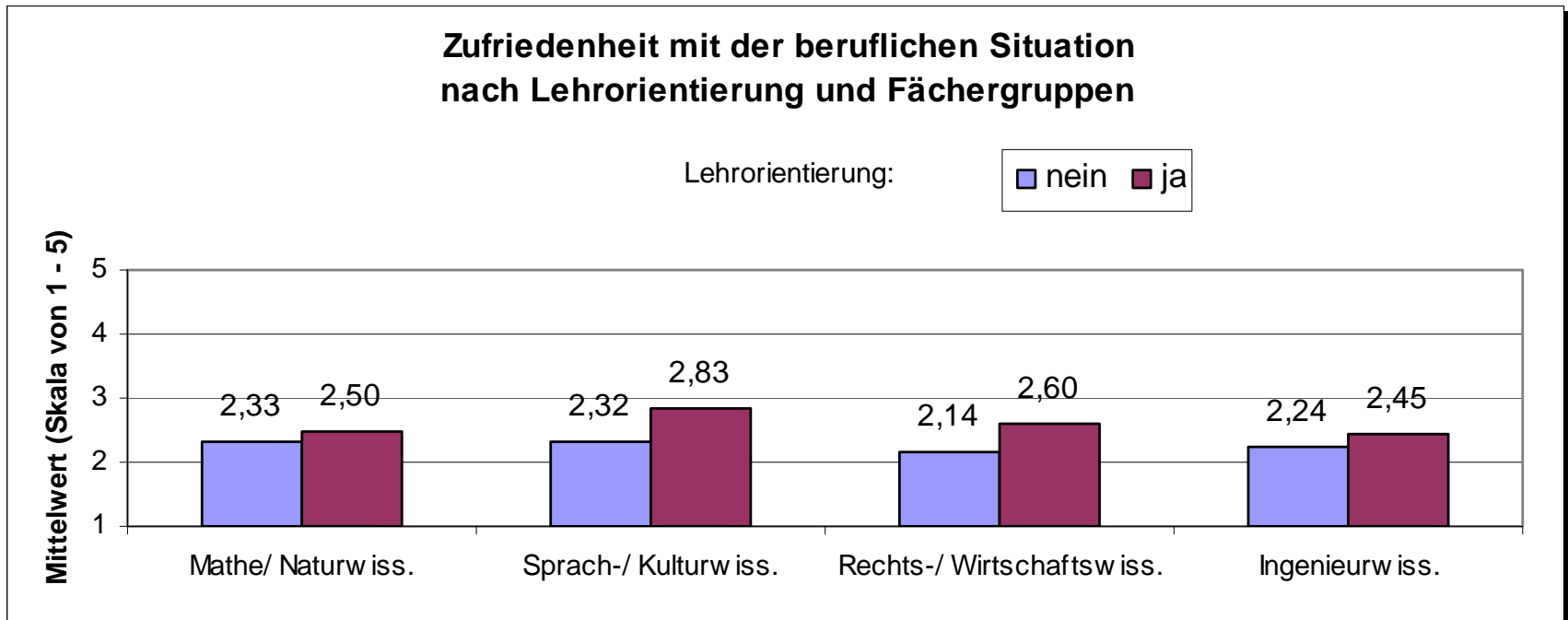
**Lehrorientierte** bilden mit 21 Prozent aller Befragten die Gruppe, die gern **mehr als die bisher von ihnen aufgewandte Arbeitszeit für die Lehre investieren** würden.



## 3.2 Berufliche Zufriedenheit in Subgruppen

Lehrorientierte sind signifikant unzufriedener. Dies gilt zwar für wissenschaftliche Mitarbeiter stärker als für Hochschullehrer, aber für alle Fächergruppen.

Daher bestehen vermutlich Beziehungen zwischen Lehrorientierung und Arbeitszufriedenheit. Lehrorientierte wiederum sind aufgeschlossener für bestimmte Reformvorhaben. Hier werden weitere Zusammenhänge vermutet.



## 4. Zusammenhänge von Akzeptanz und Zufriedenheit

- Untersucht man Zusammenhänge von Arbeitssituation, Akzeptanz und Zufriedenheit direkt anhand von einfachen Korrelationsanalysen, so lassen sich für alle drei Hochschulen kaum signifikante Zusammenhänge finden.
- Diese können aber durch Zusammenhänge mit anderen Merkmalen wie z.B. Befristung, Status u.ä. „verdeckt“ sein. Auf relativ einfache Weise ließe sich dies kontrollieren, indem man in weiteren Subgruppenanalysen potentielle Einflußfaktoren konstant hält. Dies ist zwar anschaulich, aber zeitraubend. Deshalb soll dies durch die Darstellung der Ergebnisse von Regressionsanalysen zu Determinanten beruflicher Zufriedenheit „abgekürzt“ werden. Diese berücksichtigen multiple Zusammenhänge und enthalten angelehnt an einschlägige Modelle der Arbeitszufriedenheit die nach theoretischen Überlegungen und empirischen Studien wesentlichen Einflußfaktoren.
- Signifikante Einflußfaktoren sind hier nach dem zugrunde gelegten Modell: Die berufliche Anerkennung, die berufliche Autonomie (Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen) und die Lehrveranstaltungen. Zusätzlich wurden Partialmodelle getrennt nach Status berechnet. Nachfolgend werden die signifikanten Ergebnisse der multiplen Regressionsanalysen in einer Übersicht zusammenfassend dargestellt. Die **für die TU Dresden und alle drei Hochschulen signifikanten Ergebnisse** wurden **fett** gedruckt.

# Ergebnisse der Regressionsanalysen: TU Dresden/ *alle drei Hochschulen (kursiv dargestellt)*

Determinanten der beruflichen Zufriedenheit	Gesamtmodell (alle Lehrenden) korr. R <sup>2</sup> : 37%/ 40%	Partialmodell 1 (Hochschullehrer) korr. R <sup>2</sup> : 45%/ 38%	Partialmodell 2 (wiss. Mitarbeiter) korr. R <sup>2</sup> : 34%/ 29%
<b>Arbeit/ Arbeitsbedingungen:</b>			
- Arbeitsbedingungen	- <b>Lehrveranstaltungen (Beta=0,16*/ 0,17**)</b>	- Klarheit der Prüfungsanforderungen (Beta=0,30**)/ <i>Arbeitsplatzsicherheit (Beta= -0,20**)</i>	- <b>Befristung (Beta=0,22*) / Arbeitsplatzsicherheit (Beta= 0,23**)</b>
- Möglichkeiten zu persönlicher Entwicklung	- <b>Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen (Beta=0,20**/0,20**)</b>	- n.s.	- <b>Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen (Beta=0,20*/ 0,28**)</b>
<b>Erfolg:</b>			
- Bezahlung	- nicht signifikant (n.s.)	- n.s.	- n.s.
- Aufstiegsmöglichkeiten	- n.s.	- n.s.	- n.s.
- Anerkennung	- <b>berufliche Anerkennung (Beta=0,22*/0,42**)</b>	- <b>berufl. Anerkennung (Beta=0,42**/0,56**)</b>	- berufliche Anerkennung (Beta=0,38**)
<b>Kontext:</b>			
- Verhältnis zu Kollegen im Fachbereich/ Kooperation mit anderen Fachbereichen	- n. s.	- n. s.	- n. s./ <i>Verhältnis zu Kollegen im Fachbereich (Beta=0,20**)</i>
- Verhaltensweisen von Management und Führung	- n.s.	- Art der Verwaltung in der Hochschule (Beta= 0,16*)	- n. s.

## 5. Fazit

- Die Akzeptanz der fachlich-inhaltlichen und qualitativen Profilbildung ist bei den befragten Lehrenden sehr hoch. Dagegen fällt die Akzeptanz von Reformvorhaben insgesamt im Bundesvergleich geringer aus. Es ist davon auszugehen, dass nur Reformvorhaben Akzeptanz und Erfolg finden können, die sich über längere Sicht nicht negativ, sondern möglichst positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken.
- Deshalb wurde untersucht, welche Faktoren wie stark mit der beruflichen Zufriedenheit zusammenhängen. Am Beispiel mehrerer Hochschulen konnte gezeigt werden, daß hierfür vor allem die berufliche Anerkennung, Autonomie sowie die Zufriedenheit mit den Lehrveranstaltungen wichtig sind. In Partialmodellen bestätigt sich der überragende Einfluß der beruflichen Anerkennung für Hochschullehrer; für wiss. Mitarbeiter haben auch Autonomie und Arbeitsplatzsicherheit Einfluß.
- Es ist zwar nicht auszuschließen, daß Höhe und Leistungsgerechtigkeit des Gehalts auch relevant sein können, denn: Aufgrund des im Rahmen einer Dissertation ohne weitere finanzielle Mittel maximal zu leistenden Umfangs der Untersuchung konnten nur mittlere bis große Effekte statistisch zuverlässig isoliert werden. Aber: Dies ist wahrscheinlich (zumindest für die drei Hochschulen) gegenüber erstgenannten Faktoren für die berufliche Zufriedenheit der befragten Lehrenden eher nachrangig.
- Als Schlußfolgerung ergibt sich daraus, daß die derzeit umzusetzende Reform der Besoldung von Professoren (zumindest für die befragten Lehrenden) zu kurz greifen und nicht die angestrebten Effekte erzielen könnte. Welche Maßnahmen geeignet wären, eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit als intendierte Wirkung bei weniger nicht intendierten Wirkungen zu erzielen, sollte Gegenstand weiterer Untersuchungen sein. Dabei könnten Lehrendenbefragungen im Längsschnittdesign hilfreich sein.

# Mögliche Handlungsoptionen

Zwei Handlungsoptionen könnten aus den vorliegenden Resultaten abgeleitet werden:

- Erstens könnte es effektiver sein, stärker bei der beruflichen Anerkennung insgesamt als allein bei Besoldungszulagen anzusetzen (Leistungsgerechtigkeit des Gehalts). Bisher wird Anerkennung v. a. über die Forschungsreputation erlangt. Analog Forschungspreisen könnten als ideale Leistungsanreize in größerem Umfang z. B. Lehrpreise vergeben werden. Diese dürften aber keine „Preise 2. Klasse“, sondern sollten ähnlich hoch dotiert sein (Ein Anfang: HRK-Lehrpreis). Da Lehrveranstaltungen ebenfalls wichtig sind (und Lehrorientierte mit den die Zufriedenheit stark beeinflussenden Faktoren besonders unzufrieden), könnten sie durch symbolische Anerkennung der Lehre motiviert und der Stellenwert der Lehre insgesamt gefördert werden.
- Zweitens hängt der für Hochschullehrer wie wissenschaftliche Mitarbeiter wichtige berufliche Freiraum mit der Ausstattung bzw. Mittelzuweisung an die Fächer bzw. Fakultäten zusammen. In den letzten Jahren verstärkt eingeführte leistungsorientierte Mittelzuweisungen könnten je nach Mit- u. Ausgestaltung die berufliche Zufriedenheit stärker beeinflussen als Besoldungszulagen (sowohl negativ als auch positiv). Sie sollten daher den hochschulpolitischen Zielen entsprechend genutzt werden.

**Kontakt** Dr. René Krempkow: [Rene.Krempkow@tu-dresden.de](mailto:Rene.Krempkow@tu-dresden.de), Internet: [www.kfbh.de](http://www.kfbh.de)  
Tel. (0351) 463 39745, Fax: (0351) 463 39745, Post:, c/o Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung, Technische Universität Dresden, 01062 Dresden  
(Ausführlichere Fassung des Beitrages kann über den Verfasser bezogen werden.)

# Quellenverweise

- Enders, J./ Teichler, U. (Hrsg.) (1995): "Der Hochschullehrerberuf" Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion, Luchterhand, Neuwied
- Kopp, R./ Weiß, M. (1993): "Der Arbeitsplatz Universität und die Zukunft der Hochschulen aus Sicht von Hochschullehrern", Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung, Frankfurt/ Main
- Krempkow, R. (2005): Leistungsbewertung und Leistungsanreize in der Hochschullehre. Eine Untersuchung von Konzepten, Kriterien und Bedingungen erfolgreicher Institutionalisierung. (Dissertation), elektronische Publikation, Dresden (<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:swb:14-1129208825969-55860>)
- Pötschke, M. (2004): Akzeptanz hochschuldidaktischer Weiterbildung. Ergebnisse einer empirischen Studie an der Universität Bremen. In: Das Hochschulwesen Nr. 3/2004: 94-99, Luchterhand, Neuwied
- Schaeper, H. (1995): Zur Arbeitssituation von Lehrenden an westdeutschen Universitäten. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in fünf ausgewählten Disziplinen, in: Enders/Teichler (Hrsg.) (1995): "Der Hochschullehrerberuf" Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion, Luchterhand, Neuwied
- Wottawa, H. (2001): Qualitätsmanagement durch Zielvereinbarung. In: Spiel, C. (2001) (Hg.): Evaluation universitärer Lehre – zwischen Qualitätsmanagement und Selbstzweck, Waxmann, Münster