



BEUTH HOCHSCHULE FÜR TECHNIK BERLIN  
University of Applied Sciences

## **Ergebnisbericht zur Umfrage „Beuth Hochschule – A Place to be ?!“**

Autorinnen  
**Antje Ducki, Randi Worath, Lena Ziesmann**



## Inhalt

1. Hintergrund und Ziel der Untersuchung	2
2. Methodisches Vorgehen	2
3. Ergebnisse	4
a. Einstellungsverfahren	4
b. Berufliche Tätigkeiten I (Verteilung Arbeitszeit, verfügbare Ressourcen)	7
c. Berufliche Tätigkeiten II (Integration in den Fachbereich)	10
d. Rekrutierung von Professorinnen	11
e. Programme und Ressourcen an der Beuth Hochschule	12
f. Work-Life-Balance	14
4. Zusammenfassung und Ausblick	17
5. Abbildungen	18
6. Tabellen	18
7. Literatur	19

## 1. Hintergrund und Ziel der Untersuchung

Die Umfrage zum Organisationsklima an der Beuth Hochschule wurde über ein Projekt des Berliner Programms für Chancengleichheit initiiert, das als Ziel die Entwicklung von geschlechtergerechten Berufsstrategien hat. Das Projekt mit dem Namen „Place to be“ möchte die Beuth Hochschule zu einer attraktiven Arbeitgeberin für Professor\*innen entwickeln. Aber was genau macht eine attraktive Arbeitgeberin für Professorinnen aus? Neben attraktiven Aufgaben, der Möglichkeit Leben und Arbeit in Einklang zu bringen (Work-Life-Balance) und beeinflussbaren Organisationsstrukturen spielt das Organisationsklima eine wichtige Rolle. Zum Organisationsklima zählen u.a. Fragen von Fairness und Vertrauen, aber auch Bindung und Integration.

Die grundsätzliche Fragestellung, die mit der hier an der Beuth Hochschule durchgeführten Umfrage beantwortet werden sollte, ist:

Wie empfinden Professor\*innen das Organisationsklima an der Beuth Hochschule?

Wie attraktiv ist unsere Hochschule insbesondere für Professorinnen?

Finden sich Unterschiede in den Beurteilungen von Professor\*innen?

Die an der Beuth Hochschule durchgeführte Befragung ist angelehnt an eine Untersuchung zum Organisationsklima an einer technischen Hochschule aus den USA (Sheridan et al. 2007), wird aber in einigen Frageformulierungen an die Besonderheiten deutscher Fachhochschulen angepasst. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse sollen Veränderungen und Maßnahmen entwickelt und etabliert werden, die Arbeitgeber\*innenattraktivität der Beuth Hochschule erhöhen. Die Wirkung dieser Maßnahmen auf die Beschäftigten soll dann durch Wiederholungsbefragungen evaluiert werden.

Die hier vorliegende Veröffentlichung ist ein Vorabdruck und wird in erweiterter Form beim Verlag Budrich UniPress Ltd. in der Schriftenreihe „Gender-Diskurs“ des Gender- und Technik-Zentrums (GuTZ) der Beuth Hochschule für Technik Berlin erscheinen.

## 2. Methodisches Vorgehen

Das Organisationsklima setzt sich aus für die Mitarbeitenden relevanten Merkmalen der Organisation zusammen (Rosenstiel und Nerdinger 2011): Stimmung unter Kolleg\*innen, Beziehung zu Vorgesetzten, Ablauforganisation, Informationen und Mitsprachemöglichkeiten, Zusammenarbeit, Interessenvertretung und betriebliche Leistungen. In dem vorliegenden Fragebogen gliedern sich die Fragen in Fragen zum Einstellungsverfahren, zu beruflichen Tätigkeiten, etwa dem Wunsch nach Arbeitszeitverteilung und Führung und zur Integration in den Fachbereich. Es schließen sich Fragen zur Rekrutierung von Professorinnen an, zur Nutzung von vorhandenen Programmen und Ressourcen und zur Work-Life Balance. Die Gesamtzufriedenheit wird vor der persönlichen Demografie erhoben. Der Fragebogen enthält neben Fragen mit vorgegebenen Antwortformaten auch offene Fragen zu:

- In welcher Form wurden Professor\*innen direkt zur Bewerbung aufgefordert, falls dies zutrifft?
- Welche Faktoren haben die Entscheidung an die Beuth zu kommen, positiv beeinflusst?
- Welche Barrieren halten Sie davon ab Führung zu übernehmen, sofern dies zutrifft?
- Haben sie Tipps zur Rekrutierung von Professorinnen?
- Welche Kinderbetreuungsaspekte halten sie für generell wichtig?
- Welche Unterstützungsangebote der Hochschule für Professor\*innen mit hilfs- oder pflegebedürftigen Angehörigen wünschen sie sich?
- Welche Faktoren tragen zur ihrer Zufriedenheit bei oder mindern diese?
- Falls dies zutrifft: Was sind ihre Gründe, die Beuth Hochschule verlassen zu wollen?
- Was möchten sie noch mitteilen?

Die Befragung richtete sich an alle Professor\*innen der Beuth Hochschule für Technik und wurde im Zeitraum vom 29.06. bis zum 24.07.2017 online durchgeführt. Von 304 eingeladenen Professor\*innen haben sich 96 an der Umfrage beteiligt. Das entspricht einem Rücklauf von 31,6%. Darunter waren 21 Professorinnen und 67 Professoren. Die Online-Umfrage wurde mit der Evaluationssoftware EvaSys durchgeführt und mithilfe der Statistiksoftware SPSS und MAXQDA quantitativ und qualitativ ausgewertet. Unterschiede zwischen Professorinnen und Professoren hinsichtlich ihrer Bewertung der Skala-Fragen wurden mit Hilfe des Mann-Whitney-U-Tests<sup>1</sup> auf Signifikanz<sup>2</sup> geprüft.

Betrachtet man die vorliegende Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit der Professorenschaft der Beuth Hochschule wird deutlich, dass die Antwortenden die Grundgesamtheit nur teilweise repräsentieren. Innerhalb der Stichprobe sind die Professorinnen leicht überrepräsentiert. Die Antwortenden sind mit 10,9 Jahren im Durchschnitt etwas länger an der Hochschule als Professor\*in beschäftigt, als die gesamte Professorenschaft der Hochschule (8,0 Jahre). Für eine Betrachtung einzelner Fachbereiche ist der Rücklauf nicht ausreichend groß. Ungefähr ein Drittel der Antwortenden hat dazu keine Angabe gemacht. Die Größe und die Zusammensetzung der Stichprobe werden bei der Auswertung und Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt.

Tabelle 1: Grundgesamtheit vs. Stichprobe<sup>3</sup>

<b>Merkmal</b>	<b>Grundgesamtheit</b>	<b>Stichprobe<sup>4</sup></b>
gesamt	100,0%	31,6% (n=96)
w	20,6%	25% (n=88)
durchschnittliche Beschäftigungsdauer	8,0	10,9 (n=87)
Kind/er	70,2%	64,0% (n=89)

<sup>1</sup> Siehe dazu: Janssen und Laatz (2017).

<sup>2</sup> Das Signifikanzniveau des Unterschieds zwischen Professorinnen und Professoren wird an den entsprechenden Stellen im Text mit „p“ angegeben.

<sup>3</sup> Quelle: Statistik des Personalreferats, Ergebnisse der Umfrage

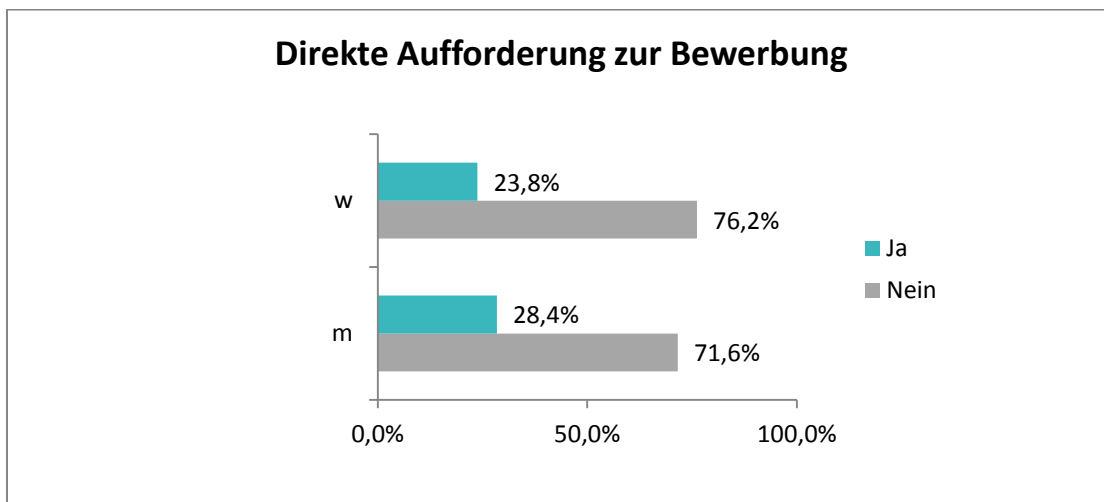
<sup>4</sup> Die im Text genannten Prozent- oder Durchschnittsangaben, beziehen sich immer auf die Fälle, für die ein gültiger Wert vorliegt.

### 3. Ergebnisse

#### a. Einstellungsverfahren

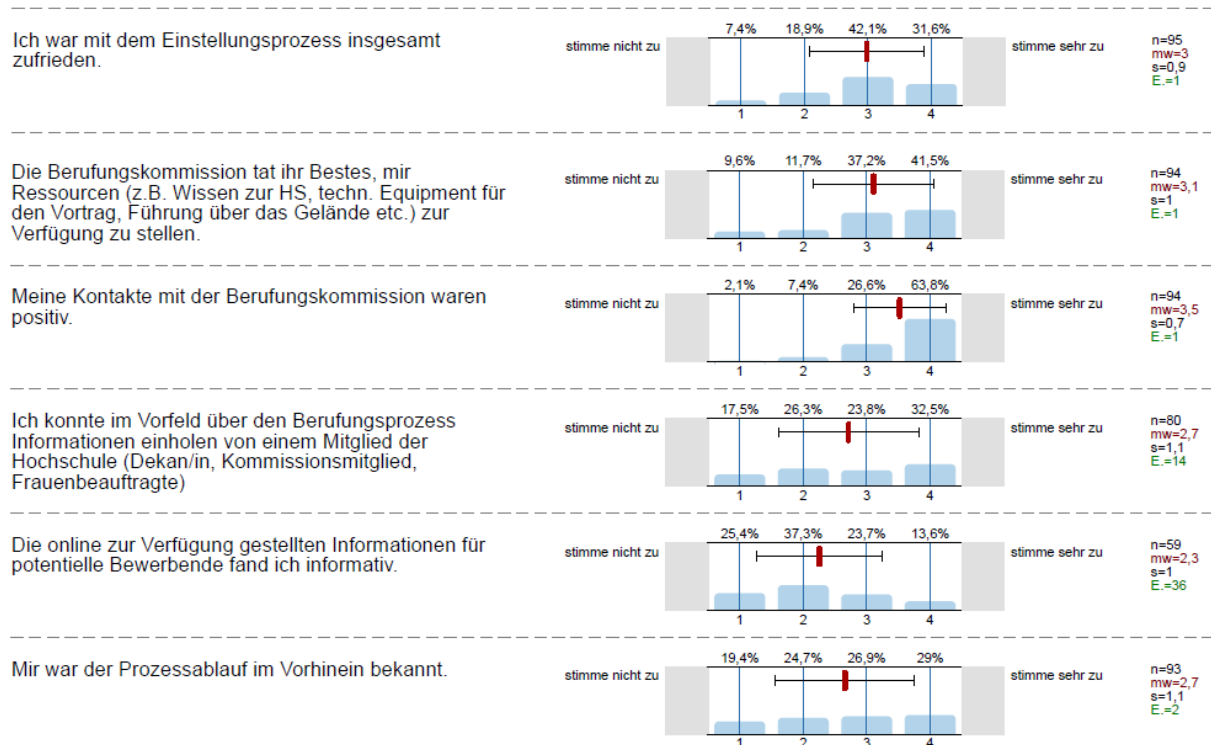
Um herauszufinden, ob es funktionierende wissenschaftliche Netzwerke gibt, die zur Akquise von potentiellen Kandidat\*innen genutzt werden oder auf Nutzungspotentiale hindeuten, werden die Professor\*innen danach gefragt, ob sie direkt angesprochen werden. Insgesamt ca. ein Drittel der Bewerbenden wird auf eine direkte Ansprache hin eingeladen. Die Beuth Hochschule hat offenbar Netzwerke, auf die sie erfolgreich zurückgreifen kann und profitiert von der Empfehlung der zufriedenen Hochschullehrenden. Es wird aber auch deutlich, dass es einen Unterschied zwischen Frauen und Männern gibt: 23,8% der Professorinnen und 28,4% der Professoren geben an, dass sie direkt zur Bewerbung aufgefordert werden. Die persönlichen Netzwerke der männlichen Lehrkräfte der Beuth Hochschule scheinen etwas besser zur Anwerbung zu funktionieren als die der Frauen.

Abbildung 1: Direkte Aufforderung zur Bewerbung an der Beuth Hochschule



Die anschließenden Fragen zur Zufriedenheit mit dem eigenen Einstellungsprozess dienen dazu, Verbesserungspotentiale für bestehende Berufungsprozesse zu identifizieren.

Abbildung 2: Befragungsergebnisse zum Bewerbungsprozess



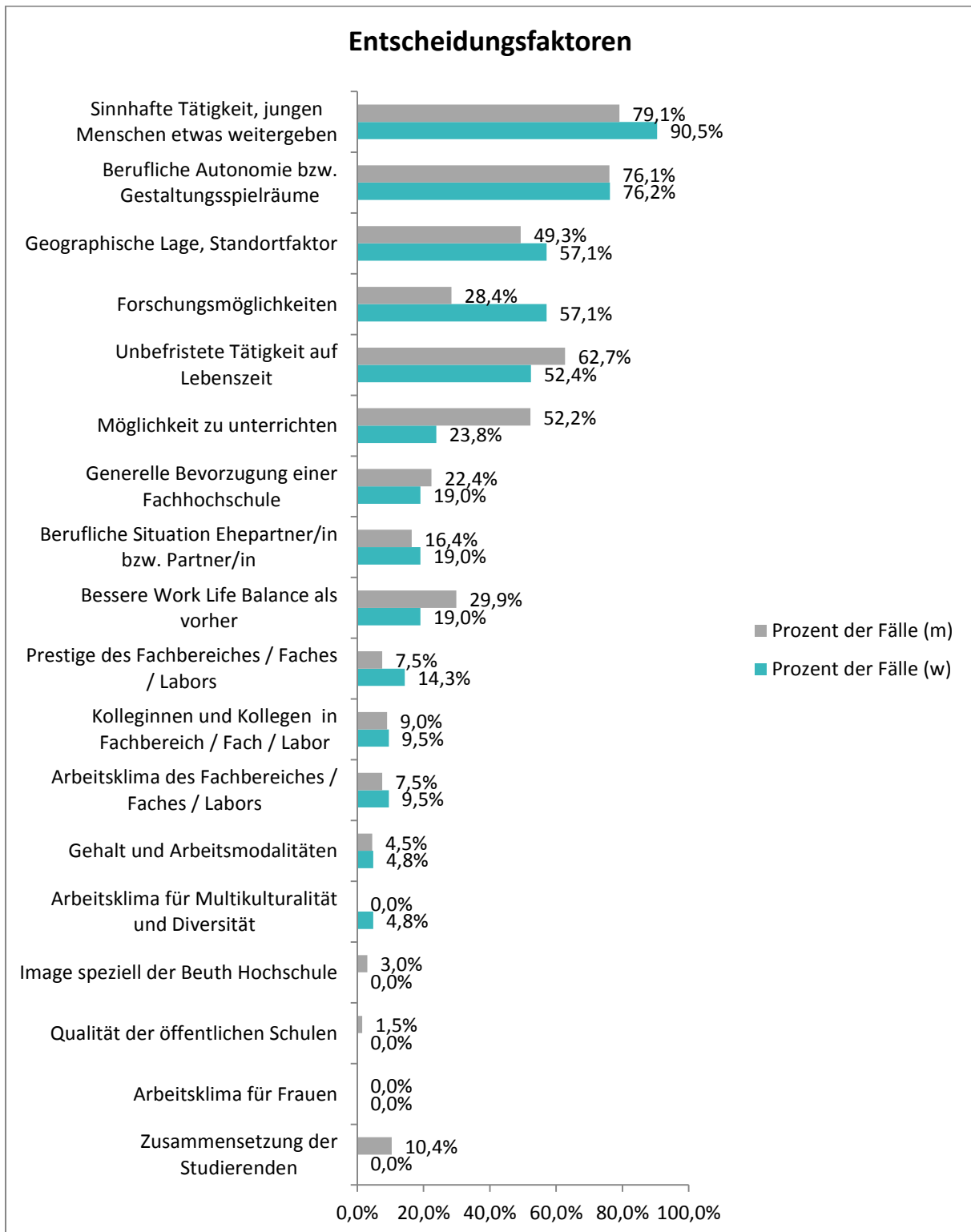
Legende: n: Anzahl; mw: Mittelwert; s: Standardabweichung; E: Enthaltung

Quelle: EvaSys Ergebnisbericht

Das Verbesserungspotential des Einstellungsprozesses liegt eindeutig im technischen Bereich und nicht im Bereich des persönlichen Kontakts. Während der persönliche Kontakt und das Bemühen der einzelnen Hochschulmitglieder durchaus positiv gesehen werden, ist der Informationsfluss optimierbar. Sowohl online, als auch im persönlichen Kontakt bewerten die Antwortenden ihren Bewerbungsprozess als nicht informationsreich und transparent. In dieser Beurteilung gibt es keine signifikanten Geschlechtsunterschiede.

Im darauffolgenden Abschnitt werden die Professor\*innen nach den fünf wichtigsten Entscheidungsfaktoren gefragt, um eine Professur an der Beuth Hochschule anzunehmen.

Abbildung 3: Entscheidungsfaktoren



Generell gilt: Professor\*innen sind sich bis auf wenige Ausnahmen einig. Mehr als drei Viertel aller Befragten schätzen vor allem ihre Autonomie und sinnstiftende Aspekte ihrer Tätigkeit wie ihr Wissen an junge Menschen weiter zu geben. Aber auch die günstige geographische Lage der Hochschule wird positiv bewertet. Auch die unbefristete Tätigkeit auf Lebenszeit ist beiden Geschlechtern wichtig, wobei sie jedoch deutlich wichtiger für Professoren als für Professorinnen ist.

Der größte Unterschied zwischen den Geschlechtern liegt in der Forschungsmöglichkeit. Professorinnen ist es wichtiger zu forschen als Professoren. Danach folgt die Work-Life-Balance, diese ist für Professoren wesentlich wichtiger als für Professorinnen.

Ein deutliches Ergebnis zeigt sich in Hinblick auf das Image der Beuth Hochschule. Es spielt bei der Entscheidung sich zu bewerben keine wesentliche Rolle, wie auch das Arbeitsklima für Frauen und Männer irrelevant für die Wahl der Beuth Hochschule als Arbeitgeberin ist.

### **b. Berufliche Tätigkeiten I (Verteilung Arbeitszeit, verfügbare Ressourcen)**

Der nächste Punkt soll Aufschluss darüber geben, wie sich die Arbeitszeit der Professor\*innen in der Realität auf Lehre, Forschung, Beratung und Akademische Selbstverwaltung verteilt.

*Tabelle 2: Verteilung der Arbeitszeit*

	tatsächlich verbrachte Arbeitszeit		gewünschte Arbeitszeit	
	m	w	m	w
	Mittelwert in %	Mittelwert in %	Mittelwert in %	Mittelwert in %
Lehre	64,8	57,6	56,5	51,0
Forschung (inklusive Veröffentlichungen)	9,8	14,7	22,4	26,3
Beratung von Studierenden, Mentoring	11,9	14,3	12,5	14,5
Akademische Selbstverwaltung	14,2	15,3	9,2	10,0

Bei der Verteilung der Arbeitszeit zeigen sich Geschlechtsunterschiede: Die befragten Professorinnen geben an, dass sie weniger Arbeitszeit mit Lehre verbringen und mehr mit Forschung, Beratung und Akademischer Selbstverwaltung als ihre männlichen Kollegen. Sowohl die Professorinnen als auch die Professoren geben an, dass sie weniger Zeit mit Lehre verbringen möchten und mehr mit Forschung. Setzt man die Zufriedenheit der Professor\*innen mit der Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeit in Beziehung zeigt sich folgender Unterschied:

Diejenigen Professoren, die angeben „sehr zufrieden“ an der Beuth Hochschule zu sein, verbringen die meiste Zeit mit Lehre (73,8%). Frauen geben im Gegensatz zu Männern nie an unzufrieden zu sein. Sie sind generell höchstens „weniger zufrieden“. Professorinnen, die viel Zeit mit Forschung verbringen wollen (30,0%) geben häufiger an, dass Sie „weniger zufrieden“ sind an der Beuth Hochschule.



*Tabelle 3: Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeit*

		Lehre	Forschung	Beratung	Akademische Selbstverwaltung
		Mittelwert in %	Mittelwert in %	Mittelwert in %	Mittelwert in %
sehr zufrieden	m	73,8	8,6	8,9	10,6
	w	58,0	12,0	10,0	20,0
zufrieden	m	62,5	10,7	12,4	15,1
	w	60,4	15,5	15,8	11,4
weniger zufrieden	m	64,4	8,6	14,4	13,8
	w	48,8	16,3	15,0	20,0
unzufrieden	m	66,8	8,6	10,4	13,0
	w*	.	.	.	.

\*Keine der befragten Professorinnen gab an, unzufrieden zu sein.

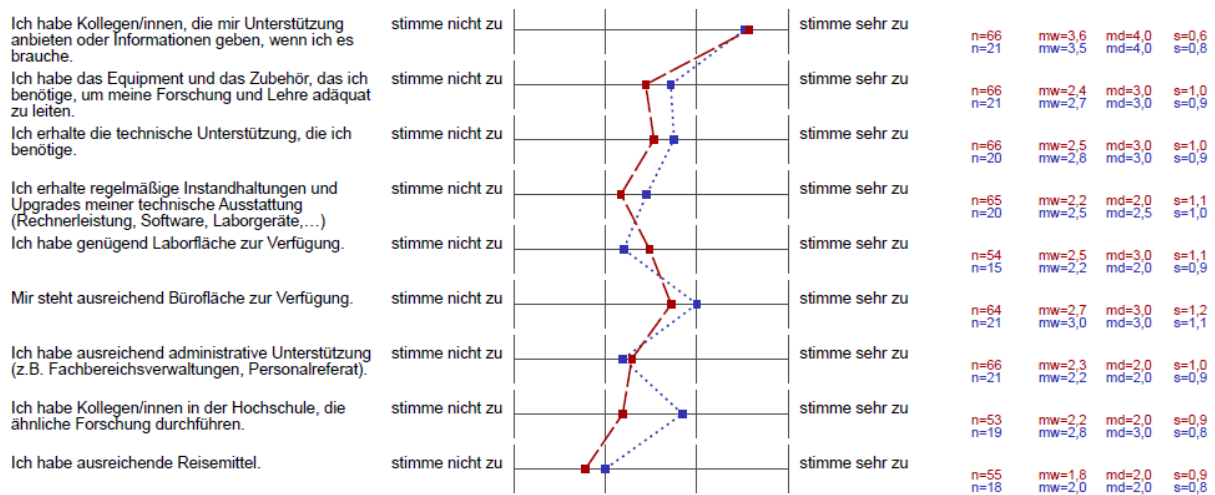
Bei der Beurteilung der verfügbaren Ressourcen zeigen sich ebenfalls zwischen den Geschlechtern einige Unterschiede:

*Tabelle 4: Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Verteilung der gewünschten Arbeitszeit*

		Lehre	Forschung	Beratung	Akademische Selbstverwaltung
		Mittelwert in %	Mittelwert in %	Mittelwert in %	Mittelwert in %
sehr zufrieden	m	65,9	16,9	10,1	9,9
	w	49,0	23,0	12,0	16,0
zufrieden	m	53,8	23,5	12,6	10,0
	w	52,5	26,4	16,3	7,7
weniger zufrieden	m	60,0	20,0	12,5	7,5
	w	48,8	30,0	12,5	8,8
unzufrieden	m	56,0	24,0	15,0	6,6
	w*	.	.	.	.

\*Keine der befragten Professorinnen gab an, unzufrieden zu sein.

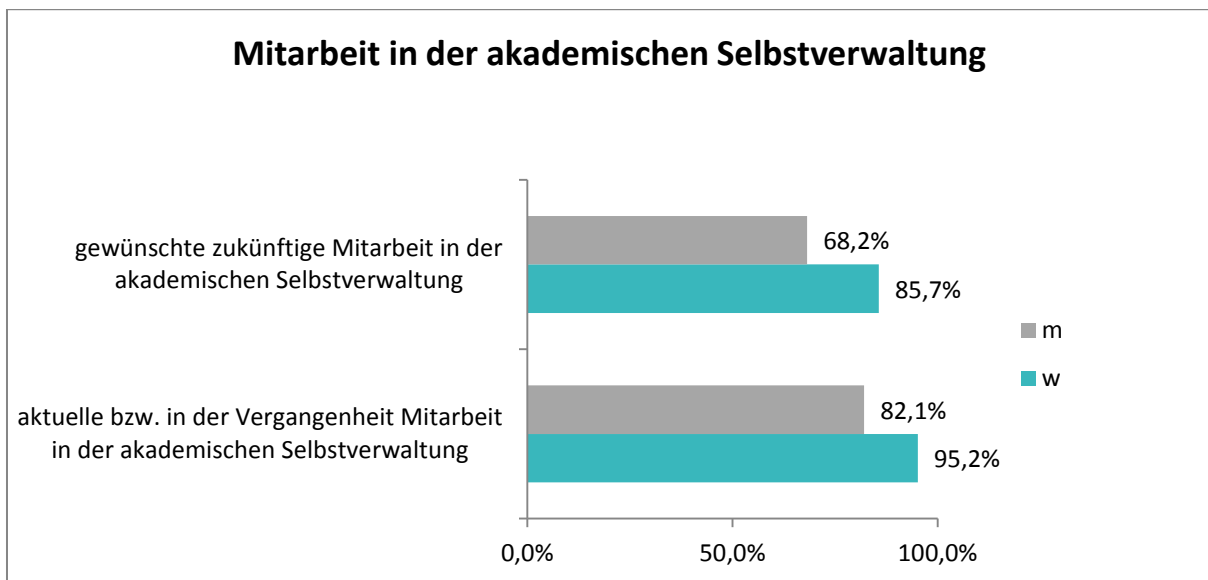
Abbildung 4: Meinungsbild zu den verfügbaren Ressourcen



Legende: Blau: Professorinnen; Rot: Professoren; n: Anzahl, mw: Mittelwert; md: Median; s: Standardabweichung  
 Quelle: EvaSys Ergebnisbericht

Generell sind die Professorinnen zufriedener oder gleich zufrieden in der Beurteilung ihrer verfügbaren Ressourcen, nur mit den zugeteilten Laborflächen sind sie weniger zufrieden als ihre männlichen Kollegen. Auffällig ist, dass Professor\*innen sich durch ihre Kolleg\*innen sehr gut unterstützt fühlen. Dieser Aspekt deutet auf ein gutes Arbeitsklima an der Beuth Hochschule hin. Wohingegen die Verfügbarkeit von Reisemitteln eher negativ gesehen wird.

Abbildung 5: Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung



In Bezug auf die Mitarbeit der Professor\*innen in der akademischen Selbstverwaltung fällt auf, dass Frauen häufiger in der akademischen Selbstverwaltung mitgearbeitet haben als ihre männlichen Kollegen. Ein Grund hierfür kann die Quotierung in den Gremien sein, neben einem positiven Stichprobeneffekt. Auch für die Zukunft kann sich ein größerer Anteil der Professorinnen vorstellen, in

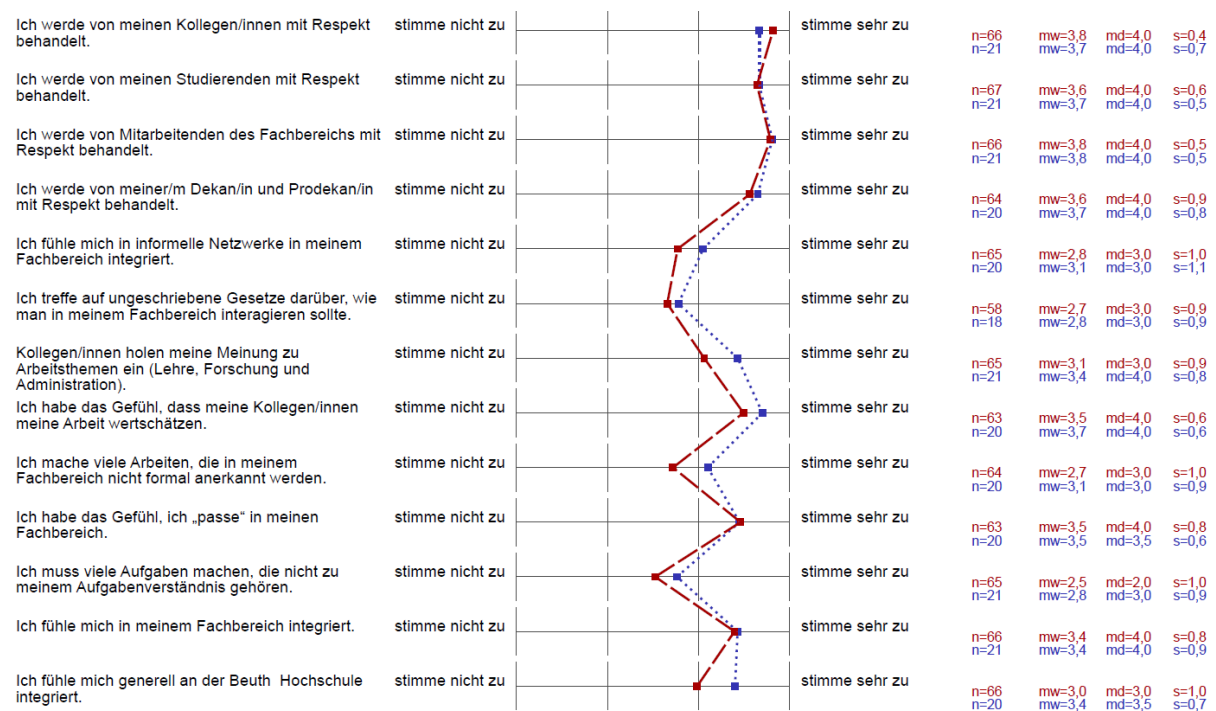
der akademischen Selbstverwaltung mitzuarbeiten, als das für die Professoren der Fall ist (85,7% zu 68,2%). 31,8% der antwortenden Professoren möchte in der Zukunft nicht in diesem Bereich aktiv sein. Die mangelnde Bereitschaft in der akademischen Selbstverwaltung tätig zu werden, erschwert möglicherweise die Besetzung von Gremien.

### c. Berufliche Tätigkeiten II (Integration in den Fachbereich)

Grundsätzlich fühlen sich Professorinnen wie Professoren sehr respektvoll behandelt, egal ob von ihren Vorgesetzten, den Studierenden, den Mitarbeitenden im Fachbereich oder von Gleichgestellten. Betrachtet man jedoch die informellen und nicht im direkten Kontakt liegenden Interaktionen, fallen die Bewertungen etwas schlechter aus. Die Aussage „Ich fühle mich in informelle Netzwerke in meinem Fachbereich integriert.“ bewerten die Befragten auf einer Skala von 1=“stimme nicht zu“ bis 4=“stimme sehr zu“ beispielsweise durchschnittlich mit einem Wert von 2,8.

Generell fühlen sich Professor\*innen an der Beuth Hochschule von ihren Kolleg\*innen wertgeschätzt. Professorinnen stimmen der Aussage „Kolleginnen und Kollegen holen meine Meinung bei Arbeitsthemen ein.“ jedoch eher zu als ihre männlichen Kollegen. Die Professorinnen fühlen sich zwar stärker wertgeschätzt in Ihrer Arbeit, aber eben auch stärker belastet mit Aufgaben, die nicht zu ihrem Rollenverständnis als Professorin passen. Die Unterschiede zwischen den Professor\*innen sind jedoch nicht signifikant, d. h. möglicherweise zufällig. Die Frage der Integration, also dem Gefühl zusammenzugehören, wird insgesamt auch wieder positiv bewertet, wobei Professoren und Professorinnen sich eher ihrer Fächerkultur zugehörig fühlen als der Hochschule gesamt.

Abbildung 6: Persönliche Integration im Fachbereich

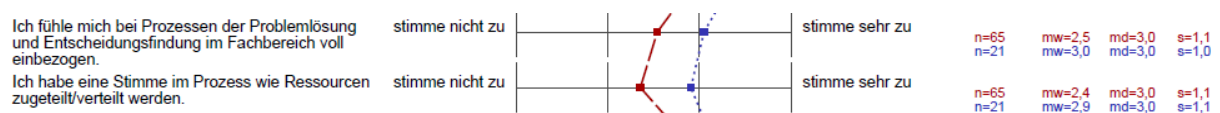


Legende: Blau: Professorinnen; Rot: Professoren; n: Anzahl, mw: Mittelwert; md: Median; s: Standardabweichung

Quelle: EvaSys Ergebnisbericht

Professorinnen fühlen sich in Prozesse der Problemlösung und Entscheidungsfindung im Fachbereich stärker einbezogen als ihre männlichen Kollegen. Während 38,1% der Professorinnen der Aussage sehr zustimmen, sind es bei den Professoren nur 21,5%.

Abbildung 7: Teilhabe an Entscheidungsprozessen im Fachbereich



Legende: Blau: Professorinnen; Rot: Professoren; n: Anzahl, mw: Mittelwert; md: Median; s: Standardabweichung

Quelle: EvaSys Ergebnisbericht

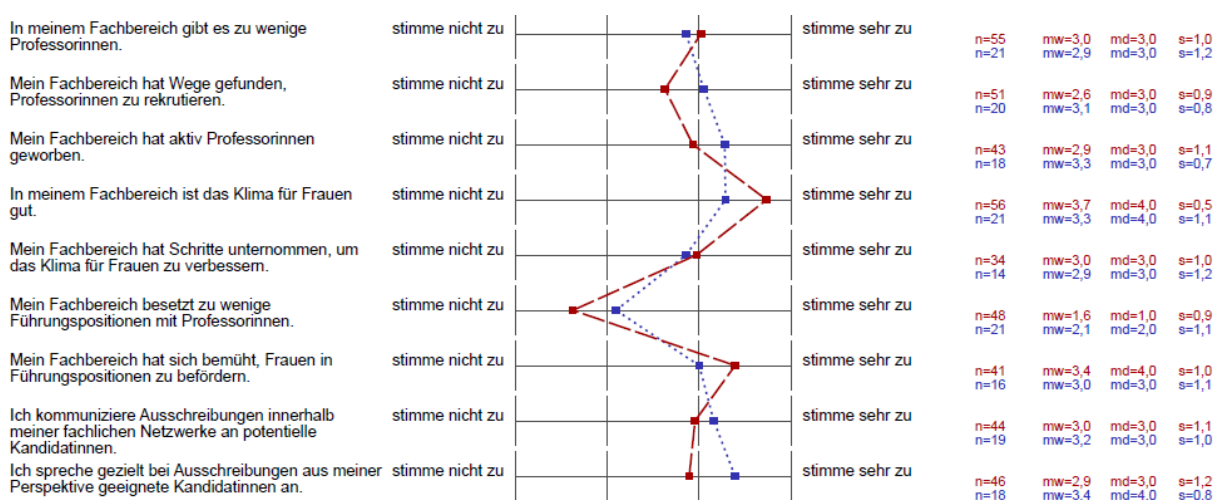
42,9% der antwortenden Professorinnen stimmen der Aussage zur Ressourcenverteilung sehr zu, während es bei den Professoren nur 18,5% sind.

Sowohl in Bezug auf die Einbindung in Entscheidungsprozesse, als auch in Antwort auf die Frage danach, ob die eigene Sichtweise im Fachbereich geäußert werden darf, gibt es keinen signifikanten Geschlechtsunterschied. Professor\*innen sind zufrieden mit ihren Führungskräften und mit der Wahrnehmung ihrer Meinungen in Fachbereichstreffen.

#### d. Rekrutierung von Professorinnen

Generell ist die Zustimmung zu der Aussage, dass es zu wenige Professorinnen im eigenen Fachbereich gibt, also mehr Professorinnen berufen werden sollten, bei beiden Geschlechtern hoch.

Abbildung 8: Rekrutierung, Klima und Chance auf Führungspositionen von Professorinnen



Legende: Blau: Professorinnen; Rot: Professoren; n: Anzahl, mw: Mittelwert; md: Median; s: Standardabweichung

Quelle: EvaSys Ergebnisbericht

Betrachtet man die Gesamtheit aller Aussagen, sagen jeweils drei Viertel aller Antwortenden, dass sie ihre wissenschaftlichen Netzwerke zur Ansprache von Kandidatinnen nutzen und direkt bekannte Frauen ansprechen, dabei sind Frauen deutlich aktiver als Männer (siehe Abbildung 8).

Die offene Frage, welche Tipps die Professor\*innen zur Rekrutierung von Frauen geben, wurde ausschließlich von (vierzehn) Männern beantwortet. Ihre Antworten lassen sich in drei Kategorien zusammenfassen:

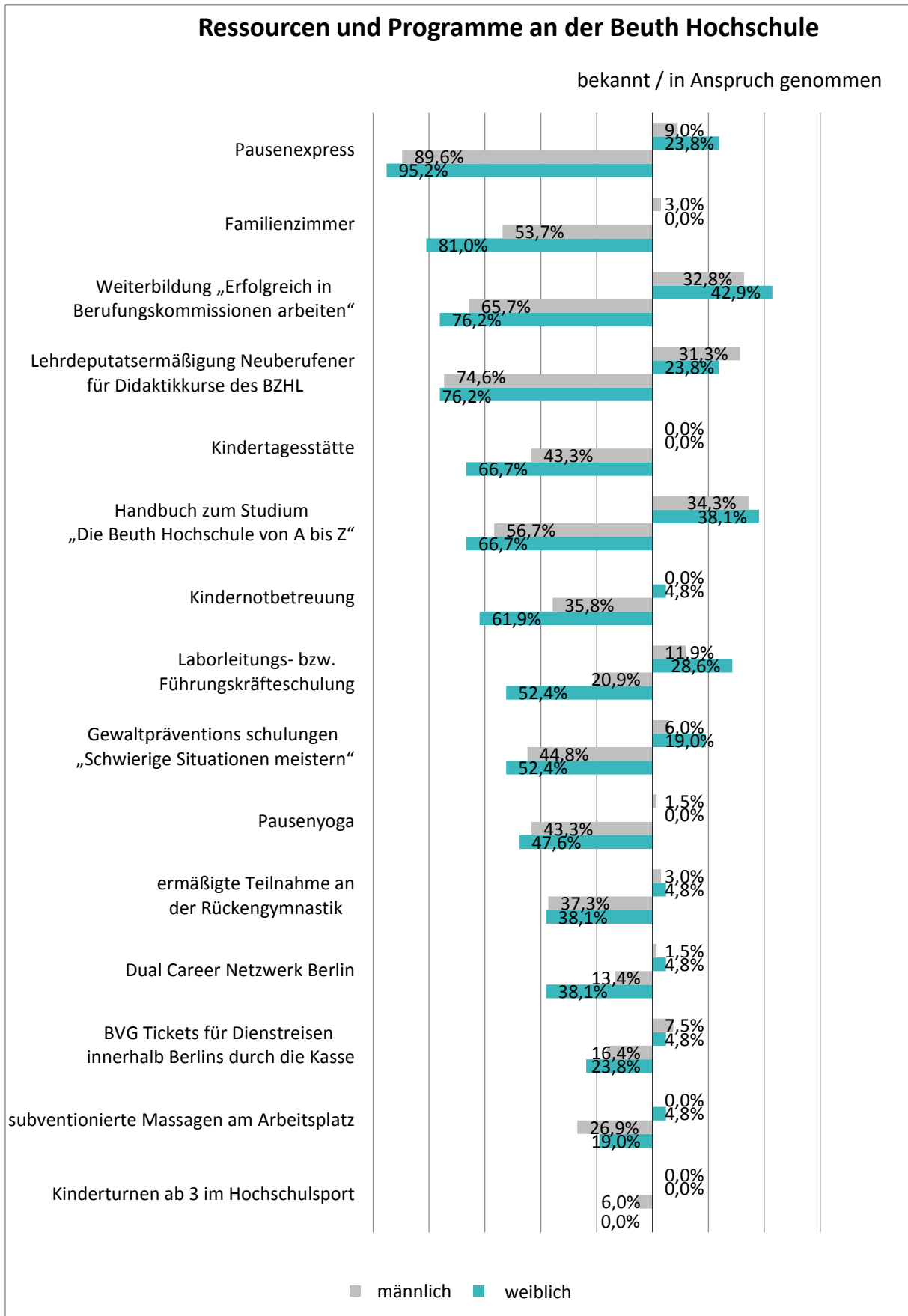
- Grundausbildung/früher ansetzen (Post-Docs, Coachings, Promotionskollege, techn. Studium)

- Ausstattung einer FH-Professur verbessern, attraktiver machen: *„Zustand der Hochschulgebäude war abschreckend“*
- Bekannter machen der FH-Professur als Karriere-Option: *„Viele in der Industrie wissen gar nichts über diese Karriere-Option“*

**e. Programme und Ressourcen an der Beuth Hochschule**

Die in Abbildung 10 dargestellten Unterstützungsprogramme und Initiativen sind größtenteils und geschlechtsübergreifend bekannt. Es fällt auf, dass Maßnahmen zur Familienförderung von Professor\*innen wenig in Anspruch genommen werden.

Abbildung 9: Ressourcen und Programme an der Beuth Hochschule



## f. Work-Life-Balance

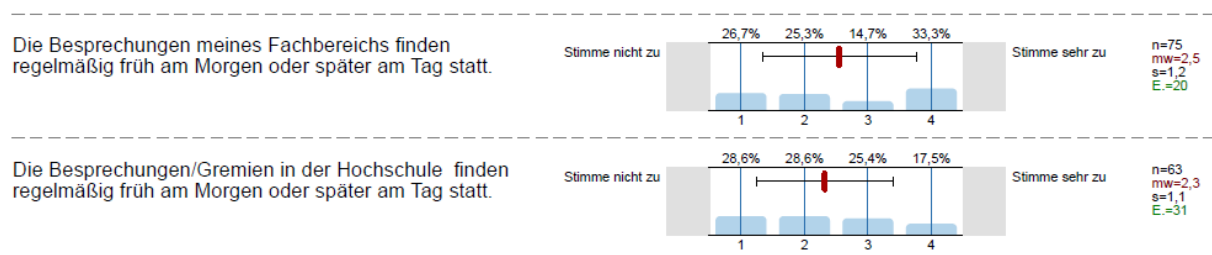
Die antwortenden Professor\*innen sind in der Tendenz zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance. Die Aussage „Ich bin normalerweise zufrieden mit der Balance zwischen meinem beruflichen und privaten Leben“ bewerten die Antwortenden auf einer Skala von 1=„stimme nicht zu“ bis 4=„stimme sehr zu“ durchschnittlich mit einem Wert von 3,1. Die Geschlechter unterscheiden sich kaum in ihrer Bewertung. In Bezug auf das Thema Work-Life-Balance finden sich jedoch Unterschiede zwischen Professorinnen und Professoren, die auch statistisch signifikant sind. Die Professorinnen geben signifikant häufiger an, dass sie aufgrund persönlicher Verpflichtungen auf berufliche Aktivitäten wie z. B. die Teilnahme an Konferenzen oder die Arbeit an Veröffentlichungen verzichten müssen ( $p=0,014$ ). Männer werden in der Mehrzahl der Fälle weniger in der Karriereentwicklung behindert durch sogenannte Care-Aufgaben, wie bspw. Kinder, Haushalt, pflegebedürftige Angehörige und stimmen dieser Aussage seltener zu.

Umso erstaunlicher ist, dass die Aussage „Persönliche Verantwortlichkeiten und Engagements haben meine Karriereentwicklung verlangsamt“ von den antwortenden Professor\*innen mit Mittelwerten von 2 bzw. 2,2 sehr ähnlich bewertet werden. Obwohl Frauen also aufgrund privater Verpflichtungen auf berufliche Aktivitäten verzichten müssen, haben sie nicht stärker als ihre männlichen Kollegen den Eindruck, dass sich ihre Karriere verlangsamt hat.

Der zweite signifikante Unterschied liegt in der empfundenen Wichtigkeit der Kinderbetreuung: Professorinnen bewerten das Vorhandensein einer Kinderbetreuung, Kindernotbetreuung und Unterstützung beim Finden als wichtiger, auch wenn sie es selbst wie unter „Programme und Ressourcen“ dargestellt kaum nutzen ( $p=0,002$ ;  $p=0,000$ ;  $p=0,000$ ). In diesem Fragebogen gaben 75% an Mütter zu sein und 63% Väter, die Gesamtzahlen an der Beuth Hochschule sind umgekehrt: 81% aller Professoren haben Kinder und nur 66% aller Professorinnen.

Die Hälfte aller Antwortenden ist sich einig, dass die Uhrzeiten für Besprechungen im Fachbereich wenig familienfreundlich sind, da sie früh am Morgen oder spät am Abend stattfinden. Professorinnen und Professoren unterscheiden sich in ihrer Bewertung nicht. Die Hochschule als Gesamtes legt ihre Besprechungen etwas familienfreundlicher laut den Antwortenden.

Abbildung 10: Familienfreundlichkeit von Besprechungen im Fachbereich



Legende: n: Anzahl; mw: Mittelwert; s: Standardabweichung; E: Enthaltung

Quelle: EvaSys Ergebnisbericht

Die Zustimmung zu ausreichender Unterstützung der Hochschule für werdende Eltern bzw. Eltern kleiner Kinder ist unter den Frauen gering. Der Mittelwert liegt bei 1,9 (1 = Stimme nicht zu, 4 = Stimme sehr zu) im Gegensatz zu den männlichen Antwortenden, die mit 2,7 eher zustimmen. Keine der antwortenden Professorinnen stimmt dem sehr zu und nur 23% der Frauen stimmen etwas zu, die Mehrzahl ist gegenteiliger Meinung: ganze 43% stimmen nicht zu. Die Freitext-Kommentare erläutern

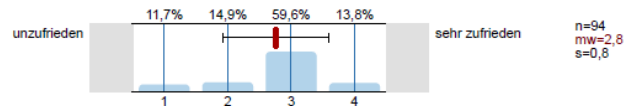
hierzu vor allem die Wichtigkeit die Lehre Kinderbetreuungszeiten anzupassen, sowohl was die Ferienzeiten betrifft, als auch mögliche Block- oder Online-Lehre.

### g) Zufriedenheit

Allgemein liegt die Zufriedenheit aller Antwortenden mit einer durchschnittlichen Bewertung von 2,8 im oberen mittleren Bereich.

Abbildung 11: Generelle Zufriedenheit an der Beuth Hochschule

Wie zufrieden sind Sie generell an der Beuth Hochschule?



Legende: n: Anzahl; mw: Mittelwert; s: Standardabweichung;

Quelle: EvaSys Ergebnisbericht

Professorinnen sind jedoch etwas zufriedener (3,0 zu 2,7) und würden die Beuth Hochschule signifikant ( $p=0,047$ ) häufiger empfehlen als ihre männlichen Kollegen. Sie haben außerdem weniger ernsthaft darüber nachgedacht ihren Arbeitgeber zu wechseln.

Die Freitext-Kommentare zur Zufriedenheit, zur Unzufriedenheit und zu den Gründen, warum über eine Kündigung nachgedacht wird wurden mittels MAXQDA ausgewertet und hier zu einer Matrix zusammengefasst, um die für die Professor\*innen wichtigsten Punkte übersichtlich darzustellen.

Abbildung 12: Codesystem zur Zufriedenheit

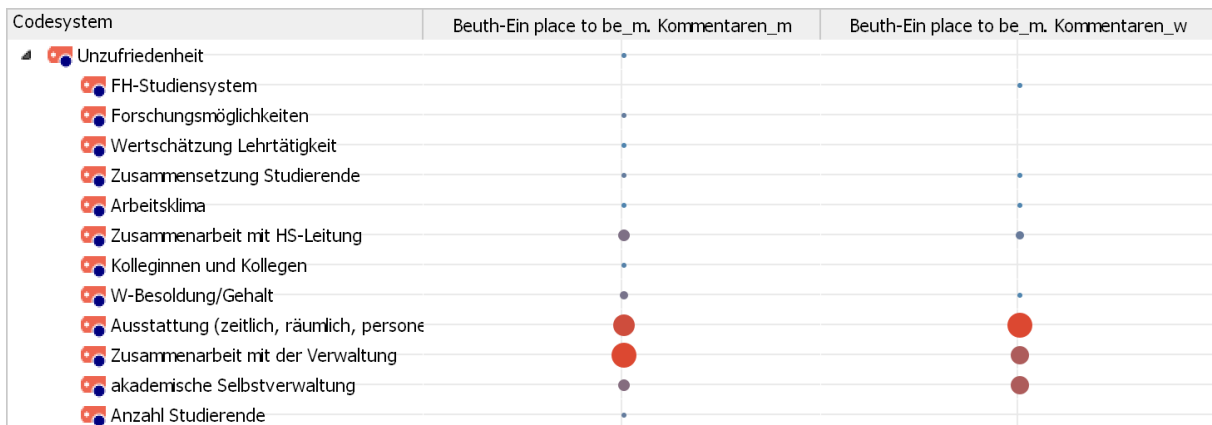


Quelle: MAXQDA, Auswertungsergebnis

„Nette Kollegen, viele Freiheiten, nette Studierende“ fasst eine Professorin die wesentlichen Punkte zusammen, die die Professor\*innen zufrieden machen, die Beuth Hochschule als Arbeitgeber ausgewählt zu haben. Das Wort „nett“ wurde auch von den Professoren in den Kommentaren häufig gebraucht: „Interessierte Studierende, nette Kolleg\*Innen“, ebenso wie die „Gestaltungsfreiräume, Zeitautonomie (...)“.



Abbildung 13: Codesystem zur Unzufriedenheit

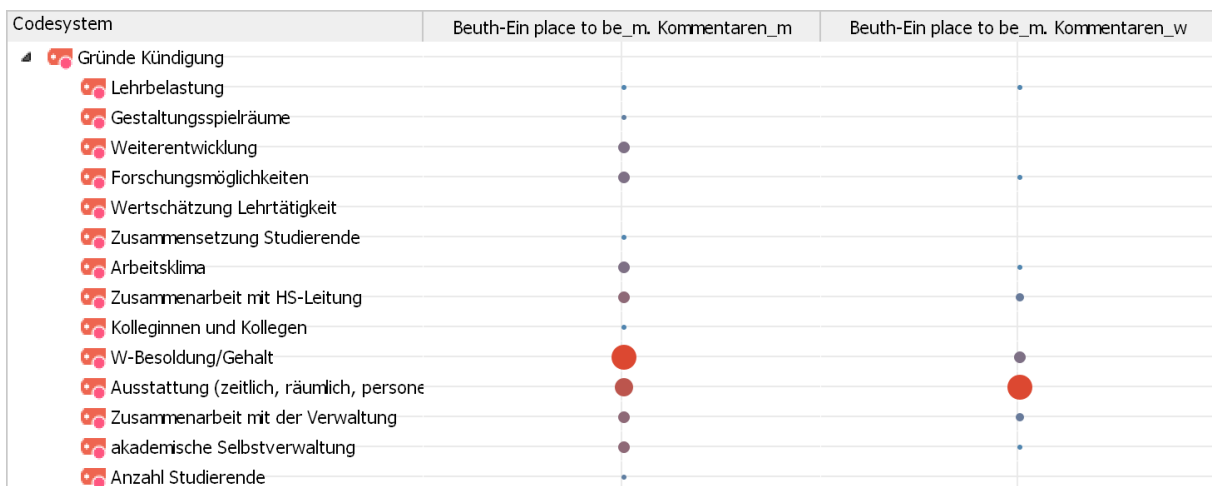


Quelle: MAXQDA, Auswertungsergebnis

Die Faktoren, die zur Unzufriedenheit beitragen, fassen die folgenden Ankerzitate eines Professors und einer Professorin zusammen: „*Dominanz Verwaltung und dortige Prozesse, Ausstattung Fachbereiche*“ und „*immenser Administrationsaufwand!!!!*“.

Sowohl die Kommentare zur Instandhaltung, Bauzustand und Raumnot wurden zur (räumlichen) Ausstattung gezählt, als auch jene, die sich beispielsweise über nicht ausreichende (zeitliche oder personelle) Ausstattung bei der Betreuung von Abschlussarbeiten äußerten: „*Graduelle schlechtere Stellung in allen Bereichen: Zu viele Bachelor- und Masterarbeiten, denen kaum noch eine Lehrdeputatsermäßigung gegenübersteht*“.

Abbildung 14: Codesystem zu den Kündigungsgründen



Quelle: MAXQDA, Auswertungsergebnis

Bei den Professorinnen wird die Ausstattung als Hauptgrund genannt möglicherweise kündigen zu wollen, das Gehalt wenn überhaupt, dann im Nebensatz wie das folgende Ankerzitat illustriert: „*Ausstattung der Labore und Lehrräume, Gehalt; Finanzielle und zeitliche Möglichkeiten, Forschung zu gestalten (...)*“. Wohingegen die Professoren hauptsächlich die als zu gering empfundene Besoldung nennen und für eine „*Aussicht auf Universitätsprofessur mit höherer Besoldung*“ oder wegen des „*Besoldungsverhalten des Berliner Senats*“ kündigen würden.

## 4. Zusammenfassung und Ausblick

Betrachtet man die Zufriedenheit und die überwiegend im positiven Bereich liegenden Antworten, dann ist die Grundfrage „Ist die Beuth Hochschule ein place to be?“ klar und geschlechtsunabhängig mit einem „Ja“ zu beantworten.

Die Geschlechtsunterschiede, die es gibt, sind teilweise wenig überraschend: Für Frauen ist die Unterstützung bei Familienarbeit wichtiger als für Männer. Frauen übernehmen mehr informelle Arbeiten und empfinden ihre Überbelastung in akademischer Selbstverwaltung durch die Quotierung trotzdem als weniger belastend und wollen sich zukünftig trotzdem engagieren.

Zu den Überraschungen gehören: Frauen sind trotzdem glücklicher und forschungsstärker.

Obwohl bei dieser hier vorliegenden Auswertung ein positiver Stichprobeneffekt vorliegen könnte und ein größerer Rücklauf nötig ist, um Unterschiede zu bestätigen, scheinen die Gesamtzahlen an der Beuth Hochschule diesen Trend zu bestätigen:

An der Beuth Hochschule gibt es 105 aktiven Forscher\*innen, davon 29 Frauen und 76 Männer. Wenn man das Verhältnis auf die Anzahl der Professoren (230 männlich und 60 weiblich) überträgt, heißt das, 48,3% der Professorinnen bzw. 29,2% der Professoren sind forschungsaktiv.

Die Autorinnen empfehlen der Hochschule aufgrund der vorliegenden Auswertung an den folgenden Punkten zu arbeiten:

1. Regelmäßiges Wiederholen der Umfrage um Veränderungen feststellen zu können und um Stichprobeneffekte zu auszuschließen.
2. Die Akquise von Professor\*innen durch adäquate Ausschreibungen und direkte Kontaktaufnahme ist ein Aspekt der bestehenden Schulung für Berufungskommissionen. Die Auswertung zeigt, dass ein Großteil der Professor\*innen diese Aufgabe nicht wahrnimmt oder sich der Wichtigkeit nicht bewusst ist. Dementsprechend sollte das Thema Akquise hochschulweit stärker in den Blick genommen werden, in dem z. B. die Schulung für Berufungskommissionen verpflichtender für an Berufungen Beteiligte gemacht wird. Denkbar wären auch Schulungs- und Informationsangebote, die online durchgeführt werden.
3. Der Geschlechtsunterschied in der Bewertung nach der Forschungsstärke legt nahe, dass bei der Akquise von Professorinnen besonders auf Forschungsmöglichkeiten und Forschungsunterstützung Wert gelegt werden sollte.
4. Der wesentliche Kritikpunkt der Professor\*innen in der vorliegenden Umfrage lag in den als langsam und feindlich wahrgenommenen Verwaltungsabläufen. Hier empfiehlt sich eine Professionalisierung und Weiterentwicklung der Verwaltungsprozesse hin zu mehr Service-Orientierung.
5. Dem Grund, der bei Professor\*innen zur Kündigung führen könnte, nämlich die als zu gering empfundene Ausstattung und das als zu wenig empfundene Gehalt, kann auf zwei Ebenen begegnet werden: Einmal politisch durch die Hochschulleitung indem versucht wird bei Verhandlungen Einfluss zu nehmen. Zweitens bereits in der Akquisephase, indem potentiellen Kandidaten (denn es sind vermehrt die männlichen Professoren, die sich hier negativ geäußert haben) klar kommuniziert wird, dass sich das Gehalt nicht wie in der Industrie üblich entwickeln wird.

## 5. Abbildungen

Abbildung 1: Direkte Aufforderung zur Bewerbung an der Beuth Hochschule .....	4
Abbildung 2: Befragungsergebnisse zum Bewerbungsprozess .....	5
Abbildung 3: Entscheidungsfaktoren .....	6
Abbildung 4: Meinungsbild zu den verfügbaren Ressourcen.....	9
Abbildung 5: Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung.....	9
Abbildung 6: Persönliche Integration im Fachbereich.....	10
Abbildung 7: Teilhabe an Entscheidungsprozessen im Fachbereich .....	11
Abbildung 8: Rekrutierung, Klima und Chance auf Führungspositionen von Professorinnen .....	11
Abbildung 9: Ressourcen und Programme an der Beuth Hochschule.....	13
Abbildung 10: Familienfreundlichkeit von Besprechungen im Fachbereich.....	14
Abbildung 11: Generelle Zufriedenheit an der Beuth Hochschule .....	15
Abbildung 12: Codesystem zur Zufriedenheit .....	15
Abbildung 13: Codesystem zur Unzufriedenheit .....	16
Abbildung 14: Codesystem zu den Kündigungsgründen .....	16

## 6. Tabellen

Tabelle 1: Grundgesamtheit vs. Stichprobe .....	3
Tabelle 2: Verteilung der Arbeitszeit .....	7
Tabelle 3: Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeit .....	8
Tabelle 4: Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Verteilung der gewünschten Arbeitszeit.....	8

## 7. Literatur

- Banaji, Mahzarin R.; Greenwald, Anthony G. (2013): Blindspot: Hidden biases of good people. New York: Delacorte Press.
- Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht?. Bielefeld: transcript Verlag.
- Brown, Stephen J.; Goetzmann, William; Ibbotson, Roger G.; Ross, Stephen A. (1992): Survivorship Bias in Performance Studies. In *The Review of Financial Studies*. 5:553-580.
- Correll, Shelley J.; Benard, Stephen; Paik, In (2007): Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*. 112:1297-1339.
- Heintz, Bettina (1998): Die soziale Welt der Wissenschaft. Entwicklungen, Ansätze und Ergebnisse der Wissenschaftsforschung. In: Heintz, Bettina/Nievergelt, Bernhard (Hg.): *Wissenschafts- und Technikforschung in der Schweiz: Sondierungen einer neuen Disziplin*. Zürich: Seismo Verlag, S. 55-94.
- Janssen, Jürgen; Laatz, Wilfried (2017) : *Statistische Datenanalyse mit SPSS*. Berlin: Springer Gabler. S. 652-657.
- Jobware. (2014). Eye-Tracking-Studie - Leseverhalten bei Online-Stellenanzeigen. Über [https://www.researchgate.net/publication/282657864\\_Passende\\_Talente\\_ansprechen\\_-\\_Rekrutierung\\_und\\_Gestaltung\\_von\\_Stellenausschreibungen](https://www.researchgate.net/publication/282657864_Passende_Talente_ansprechen_-_Rekrutierung_und_Gestaltung_von_Stellenausschreibungen) (Zugriff am 17.09.2018).
- Krell, Gertraude (2015): Diskursive Verknüpfungen von Emotionen, Geschlecht, Management. *Emotion und Intuition in Führung und Organisation*. Wiesbaden: Springer Gabler. S.235-251.
- Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Marc J.; Handelsman, Jo (2012): Science Faculty's subtle gender biases favor male students. In *Proceedings of the National Academy of Science of the United States of America*. 109:16474-16479.
- Nowotny, Helga (1986): Über die Schwierigkeiten des Umgangs von Frauen mit der Institution Wissenschaft. In: Hausen, Karin; Nowotny, Helga (Hg.): *Wie männlich ist die Wissenschaft?* Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S.17-30.
- Reuben, Ernesto; Sapienza, Paola; Zingales, Luigi (2014): How stereotypes impair women's careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. 111:4403-4408
- Von Rosenstiel, Lutz; Nerdinger, Friedemann W. (2011): *Grundlagen der Organisationspsychologie. Basiswissen und Anwendungshinweise*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. S.11.
- Schmader, Toni; Whitehead, Jessica; Wysocki, Vicki H. (2007): A linguistic comparison of letters of recommendation for male and female chemistry and biochemistry job applicants. In *Sex Roles*. 57: 509-514.
- Sheridan, Jennifer; Pribbenow, Christine; Fine, Eve; Handelsman, Jo; Carnes, Molly (2007): Climate Change at the University of Wisconsin-Madison: What changed, and did ADVANCE have an impact? <http://journals.psu.edu/wepan/article/viewFile/58488/58176> (Zugriff am 02.09.2016)

Steinpreis, Rhea E.; Anders, Katie A.; Ritzke, Dawn (1999): The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. In *Sex Roles*. 41:409-528.

Trix, Frances; Psenka, Carolyn (2003): Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. In *Discourse Society*. 14:191-220.