

Balmann, Alfons et al.

**Article — Published Version**

## Leistungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern: Art, Umfang und Bewertung – Ergebnisse einer Befragung der Mitglieder von GEWISOLA und ÖGA

Berichte über Landwirtschaft

*Suggested Citation:* Balmann, Alfons et al. (2018) : Leistungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern: Art, Umfang und Bewertung – Ergebnisse einer Befragung der Mitglieder von GEWISOLA und ÖGA, Berichte über Landwirtschaft, ISSN 2196-5099, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), Berlin, Vol. 96, Iss. 2, <https://doi.org/10.12767/buel.v96i2.213> , <https://buel.bmel.de/index.php/buel/article/view/213>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/296266>

### Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

### Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**Berichte über Landwirtschaft**  
Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft

# **Leistungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern: Art, Umfang und Bewertung**

**– Ergebnisse einer Befragung der Mitglieder von  
GEWISOLA und ÖGA –**

**Alfons Balmann, Tilman Becker, Ernst Berg, Vera Bitsch, Roland Herrmann,  
Jobst Jungehülsing, Jochen Kantelhardt, Theresia Oedl-Wieser,  
Peter Weingarten**

## **Autorinnen und Autoren**

Prof. Dr. Alfons Balmann, Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO), Halle/Saale, [balmann@iamo.de](mailto:balmann@iamo.de)

Prof. Dr. Tilman Becker, Universität Hohenheim, [tilman.becker@uni-hohenheim.de](mailto:tilman.becker@uni-hohenheim.de)

Prof. Dr. Ernst Berg, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, [e.berg@uni-bonn.de](mailto:e.berg@uni-bonn.de)

Prof. Dr. Vera Bitsch, Technische Universität München, [bitsch@tum.de](mailto:bitsch@tum.de)

Prof. Dr. Roland Herrmann, Justus-Liebig-Universität Gießen, [roland.herrmann@agrار.uni-giessen.de](mailto:roland.herrmann@agrار.uni-giessen.de)

Jobst Jungehülsing, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Berlin, [jobst.jungehuelising@bmel.bund.de](mailto:jobst.jungehuelising@bmel.bund.de)

Prof. Dr. Jochen Kantelhardt, Universität für Bodenkultur (BOKU), Wien, [jochen.kantelhardt@boku.ac.at](mailto:jochen.kantelhardt@boku.ac.at);

Dr. Theresia Oedl-Wieser, Bundesanstalt für Bergbauernfragen, Wien, [theresia.oedl-wieser@berggebiete.at](mailto:theresia.oedl-wieser@berggebiete.at)

Prof. Dr. Peter Weingarten, Thünen-Institut für Ländliche Räume, Braunschweig, [peter.weingarten@thuenen.de](mailto:peter.weingarten@thuenen.de)

Die Autorinnen und Autoren danken Jan Heuer (Thünen-Institut für Betriebswirtschaft, Braunschweig) für die Umsetzung des Fragebogens in LimeSurvey und die technische Durchführung der Online-Befragung, Franz Friedel (Technische Universität München), Karen Heinze (Universität Hohenheim) und Helena Hirschmann (Universität Gießen) für Unterstützung bei der Auswertung der Daten, Anja Herkner und Dirk Heitmann (Thünen-Institut für Ländliche Räume) für das Layouten bzw. technische Unterstützung sowie Julia Schünzel (Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien) für abschließende Korrekturen.

## Zusammenfassung

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden ebenso wie Arbeitsgruppen und wissenschaftliche Einrichtungen bei zahlreichen und sehr unterschiedlichen Anlässen bewertet. Aber wie lassen sich die von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erbrachten Leistungen umfassend und angemessen bewerten? Diese Frage stellt sich nicht zuletzt deswegen, weil sich etwa deren Aufgabenstellungen in Abhängigkeit von den sie beschäftigenden Institutionen unterscheiden. Zudem unterscheiden sich die besonderen Neigungen und Fähigkeiten der einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Insofern sollte jede Leistungsbewertung so angelegt werden, dass die Leistungen in den verschiedenen Aufgabenbereichen wie etwa Forschung, Lehre, Wissenstransfer und akademischer Selbstverwaltung, einschließlich wissenschaftsinterner Dienstleistungen, transparent und vergleichbar beurteilt werden können. Da bei vielen Mitgliedern der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues (GEWISOLA) und der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie (ÖGA) der Eindruck bestand, dass sich bisherige Leistungsbewertungen vor allem und einseitig auf Indikatoren der Forschungsleistung stützen, wie etwa Publikationen in anerkannten begutachteten Zeitschriften und eingeworbene Drittmittel, wurde eine gemeinsame Arbeitsgruppe beider Gesellschaften eingesetzt, die Stand und Probleme der Leistungsbewertung in der eigenen Disziplin analysieren sollte. In diesem Rahmen wurde im Jahr 2016 eine Mitgliederbefragung durchgeführt. Teilaspekte der Befragung waren der Zeitaufwand zur Erbringung der Leistungen in Lehre, Forschung, Wissenstransfer und akademischer Selbstverwaltung, einschließlich wissenschaftsinterner Dienstleistungen, sowie die eigenen subjektiven Einstellungen zur Relevanz der Leistungen in den einzelnen Aufgabenbereichen. Ferner wurde erfragt, wie die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Bewertung der Leistungen innerhalb des Wissenschaftssystems und durch die Gesellschaft wahrnehmen. Ergänzend wurden Fragen zur eigenen Situation und Zufriedenheit sowie zu bestehenden ethischen Positionen bei der Dokumentation von Leistungen.

Die Ergebnisse zur Zeitverwendung zeigen, dass wissenschaftliche Tätigkeiten den befragten Personen sehr viel abverlangen. Dies betrifft sowohl den Arbeitsumfang als auch die Vielfalt der Arbeitsaufgaben. So zeigt sich im Vergleich mit ähnlich gelagerten internationalen Studien, dass Professorinnen und Professoren an deutschsprachigen Universitäten deutlich länger arbeiten. Allerdings finden sich neben absoluten Unterschieden bei der Zeitverwendung auch relative Unterschiede. Insbesondere der Aufwand für Transferleistungen scheint auch anderen Studien zufolge in Deutschland weit überdurchschnittlich zu sein. Ausgehend von der hohen Belastung lässt sich schlussfolgern, dass verbesserte Systeme der Leistungsbewertung vielleicht weniger darauf ausgerichtet sein sollten, weitere Anreize zu höheren Leistungen durch zusätzliche Arbeitszeit aufzubauen als darauf, dass Leistungen zielgerichteter und effektiver erbracht werden können.

Hinsichtlich der gewünschten Würdigung der eigenen Leistungen in den einzelnen Aufgabenbereichen finden sich bei den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern weitgehend analoge Gewichtungen zu der tatsächlichen Arbeitszeitallokation. Dieses Ergebnis kann dahingehend interpretiert werden, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewürdigt haben möchten,

wie sie ihre Zeit verwenden. Konkret und im Durchschnitt möchten die Befragten ihre Forschungsleistungen mit etwa 38 Prozent gewichtet sehen, Lehrleistungen mit 27 Prozent, Leistungen für die Wissenschaftsgemeinschaft mit 16 Prozent, Transferleistungen mit 12 Prozent sowie die eigene Weiterqualifikation mit 6 Prozent. Auffallend ist, dass die gewünschten Leistungsgewichtungen, ebenso wie die tatsächlichen Arbeitszeitanteile, für die Bereiche Forschung, Lehre und Transfer zugleich eine Kompromisslösung hinsichtlich der subjektiven Wahrnehmung darstellen, wie Leistungen durch Wissenschaftsgemeinschaft und Gesellschaft erwartet werden. So scheinen innerhalb der Wissenschaftsgemeinschaft erhebliche Anreize und Zwänge in Richtung einer einseitigen Orientierung zugunsten von Forschungsleistungen zu bestehen, während zugleich von den Befragten empfunden wird, dass die Gesellschaft besonderen Wert auf Transferleistungen legt. Die offensichtlich erhebliche Diskrepanz zwischen der gewünschten und gefühlten Gewichtung der Leistungsbereiche innerhalb der Wissenschaftsgemeinschaft ist dabei insofern bemerkenswert, weil es ja zumeist die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selber sind, die Bewertungen anderer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vornehmen. Ein Grund für diese Diskrepanz mag in der leichteren und direkteren Messbarkeit von quantitativ erfassbaren Forschungsleistungen liegen.

Die Einstellungen zur Rolle der Wissenschaft wie auch zu ihren Aufgaben zeigen, dass die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, neben Forschungsaufgaben und der Ausbildung der Studierenden, dem Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis und Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft hohe Bedeutung beimessen. Dabei gehen die Teilnehmenden davon aus, dass sowohl wissenschaftliche Arbeit vom Austausch mit der Praxis profitiert als auch die Praxis vom Austausch mit der Wissenschaft. Will man folglich das Engagement im Wissenstransfer fördern und die Wertschätzung der erbrachten Leistungen würdigen, lässt sich schlussfolgern, dass angemessene Messkonzepte zu erarbeiten sind.

Weitgehende Einigkeit herrscht unter den Befragten auch im Hinblick darauf, dass Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft nicht genügend gewürdigt werden und die aktuellen Ansätze zur Leistungsbewertung die intrinsische Motivation beeinträchtigen können. Im Hinblick auf die Leistungsbeurteilung werden der Druck zu publizieren und Drittmittel einzuwerben sowie zunehmende Bürokratie und der damit verbundene Zeitaufwand von vielen Befragten kritisch eingeschätzt. Problematisiert wird zugleich die Fokussierung auf schnell vorzeigbare Ergebnisse. Wissenschaftlerinnen sehen die derzeit gebräuchlichen Formen der Leistungsbewertung diesbezüglich noch kritischer als Wissenschaftler.

In der Summe kann festgehalten werden, dass die Wahrnehmung ihrer Aufgaben durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und die gefühlte Leistungsbeurteilung, insbesondere durch die Wissenschaftsgemeinschaft, derzeit nicht übereinstimmen. Es besteht folglich ein Bedarf zur Verbesserung von Verfahren der wissenschaftlichen Leistungsbewertung, um der gesellschaftlichen Rolle und Bedeutung der wissenschaftlichen Arbeit vollständig Rechnung zu tragen und ebenso, um mögliche Zielkonflikte zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation aufzulösen.

Insgesamt sind die teilnehmenden GEWISOLA- und ÖGA-Mitglieder sowohl mit ihrem Beruf als auch mit ihrem Leben außerordentlich zufrieden. Im Durchschnitt aller Beteiligten ist die Lebenszufriedenheit allerdings höher als die Berufszufriedenheit. Bei den Befragungsteilnehmerinnen liegt sowohl die Berufszufriedenheit als auch die Lebenszufriedenheit niedriger als bei den -teilnehmern. Eine wesentliche Erklärung für diese Diskrepanz zwischen den Geschlechtern dürfte darin zu suchen sein, dass insbesondere unter den Wissenschaftlerinnen ein sehr hoher Anteil nur befristet beschäftigt ist. Gerade die Berufszufriedenheit von befristet Tätigen ist nämlich, unabhängig vom Geschlecht, deutlich geringer als diejenige von unbefristet Beschäftigten. Die Berufszufriedenheit ist vor allem bei denjenigen auffällig gering, die sich habilitieren oder eine Postdoc- oder Senior-Researcher-Position innehaben. Daraus lässt sich für GEWISOLA und ÖGA die Empfehlung ableiten, sich stärker als bisher der Situation und den Perspektiven dieser Gruppe zu widmen.

Bei den ethischen Grundpositionen zeigten sich einerseits große Gemeinsamkeiten zwischen den Befragten, andererseits aber auch Unterschiede in wichtigen Einzelfragen, die eine weiterführende Diskussion in den beiden Gesellschaften notwendig erscheinen lassen.

Die Positionen der GEWISOLA- und ÖGA-Mitglieder zur Einführung eines Ethikkodexes zeigen keine klare Mehrheitsposition. Daher wird beiden Fachgesellschaften empfohlen, diese Frage in den kommenden Jahren weiter zu diskutieren und über die Einführung eines Ethikkodexes zu entscheiden, zumal die Mitglieder von GEWISOLA und ÖGA großen Konsens bei wichtigen Grundsatzpositionen zeigen. Dieser Konsens betrifft nicht nur Grundeinstellungen der Mitglieder zum Inhalt und zur Aufgabe wissenschaftlicher Arbeit, wie z. B. zur Bedeutung von Politikberatung und der Verbindung von Wissenschaft und Praxis, sondern auch ethische Grundpositionen bei der Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung. Dieser Grundkonsens könnte den Kern eines Ethikkodexes darstellen.

Ein Ethikkodex könnte einen Beitrag zur Überwindung der offensichtlich uneinheitlichen Handhabung der Autorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues bzw. der Agrarökonomik leisten. Es gibt derzeit keine feste Regel und keine Verhaltensweise, die alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als verbindlich ansehen. Dies führt zu erheblichen und zunehmenden Problemen bei der Bewertung und insbesondere beim Vergleich wissenschaftlicher Leistungen. Sehr breiten Konsens erfährt zwar das Position, dass eine Mitautorenschaft nur bei einem „wesentlichen“ Beitrag berechtigt ist und der (die) Autor(in) mit dem wesentlichsten Beitrag Erstautor(in) sein sollte. Heterogener sind allerdings die Einstellungen zur Reihenfolge der Autorenschaft. Zwar lehnen über 60 Prozent der Befragten eine Autorenschaft in alphabetischer Reihenfolge oder eine pauschale Auflistung des (der) Instituts- oder Arbeitsgruppenleiters(in) als Letztautor ab, jedoch werden solche Regelungen von 19 Prozent bzw. 21 Prozent der Befragten befürwortet. Bei wachsender Bedeutung von Gemeinschaftspublikationen sind daher Probleme vorprogrammiert. Aus Sicht der AG Leistungsbewertung erscheint es wünschenswert, die Diskussion dieser Fragen zu vertiefen. So könnte darauf hingewirkt werden, dass eine

einheitliche Praxis bei der Handhabung der Autorenreihenfolge (und möglicherweise der Autorenschaft) etabliert wird. Alternativ könnten für Leistungsbewertungen Transparenzvorgaben entwickelt werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Tätigkeit als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaus bzw. der Agrarökonomie in Deutschland wie auch Österreich herausfordernd hinsichtlich der Aufgabenbreite wie auch der Arbeitsbelastung ist. Trotz der insgesamt hohen Berufs- und Lebenszufriedenheit sollte eine weitere Diskussion erfolgen, ob und wie einerseits die Situation von promovierten, befristet Beschäftigten und damit insbesondere vieler Wissenschaftlerinnen verbessert werden kann.

Mit Blick auf die Aufgabenbreite ist hervorzuheben, dass neben Forschung und Lehre insgesamt ein erhebliches Engagement bei Leistungen für die Wissenschaftsgemeinschaft sowie auch bei Transferfunktionen für die Praxis besteht. Aus dieser Erkenntnis heraus sollten verbesserte Bewertungssysteme entwickelt werden, die die erbrachten Leistungen in den verschiedenen Leistungsbereichen transparent machen. Aufgrund der empfundenen einseitigen Fokussierung auf Forschungsleistungen sollten Auftraggeber von Leistungsbewertungen klare Vorgaben über die jeweiligen Zielsetzungen formulieren, die alle relevanten Leistungsbereiche explizit machen. Dies würde einen Bewertungsrahmen schaffen, der den Bewertenden eine den Anforderungen entsprechende Bewertung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erlauben würde.

Allerdings verdeutlicht die GEWISOLA-ÖGA-Befragung auch, dass Bewertungssysteme mit unerwünschten Nebeneffekten verbunden sind. Diesbezüglich ist zum einen der erforderliche Aufwand zur Leistungserfassung und Dokumentation zu nennen. Des Weiteren ist die Handhabung unterschiedlicher ethischer Positionen zur Leistungsdokumentation nicht geklärt. Nicht zuletzt besteht das Problem unerwünschter Anreize wie etwa zu kurzfristige Orientierungen, die Fokussierung auf sichtbare Leistungen und die Untergrabung der intrinsischen Motivation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	i
Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	IIV
Abkürzungsverzeichnis	VIII
1 Einleitung	
2 Vorgehen und Methodik	5
2.1 Datenerhebung	5
2.1.1 Auswahl der Befragten	5
2.1.2 Auswahl der Leistungsbereiche und Fragen	5
2.1.3 Fragebogen	7
2.1.4 Ablauf der Onlinebefragung	8
2.2 Datenaufbereitung	9
3 Ergebnisse	10
3.1 Persönliche Charakteristika der Befragten	10
3.2 Zeitverwendung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	12
3.2.1 Zeitverwendung in der Woche	16
3.2.2 Vergleiche mit anderen Untersuchungen	20
3.2.3 Lehrverpflichtung	26
3.2.4 Reisetätigkeit	27
3.2.5 Vergleich C- und W-Professur in Deutschland: Zeitverwendung in der Woche	28
3.3 Erwünschte und erwartete Bewertung der eigenen Leistungen	34
3.4 Einstellungen zur Rolle der Wissenschaft, Aufgaben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Bewertung	41
3.4.1 Selbstverständnis von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	43
3.4.2 Rolle in der Gesellschaft und Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft	44
3.4.3 Leistungsbewertung	45
3.4.4 Unterschiede zwischen Frauen und Männern	46
3.4.5 Unterschiede zwischen leitenden und nicht leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	48
3.4.6 Unterschiede zwischen Altersgruppen	50
3.5 Berufs- und Lebenszufriedenheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	52
3.5.1 Unterschiede zwischen Männern und Frauen	56
3.5.2 Einfluss von Anstellungsbefristung, Institution und beruflicher Stellung	57
3.6 Ethische Grundpositionen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	61
3.6.1 Ethikkodex	62

3.6.2	Statements zur Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung	64
3.6.3	Koautorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen	66
3.7	Zusätzliche Anmerkungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in offenen Fragen	70
3.7.1	In der Befragung vernachlässigte Aufgabenbereiche	70
3.7.2	Verbleib in der Forschung	71
3.7.3	Anregungen und Hinweise für die AG Leistungsbewertung	72
4	Zentrale Ergebnisse: Zusammenfassung, Diskussion und Implikationen	73
	Literaturverzeichnis	85
	Anhangsverzeichnis	87
Anhang 1:	Mail „Einladung zur GEWISOLA-ÖGA-Mitgliederbefragung“	89
Anhang 2:	Erinnerungsmail 1 und 2 – „Erinnerung an die Teilnahme an einer Umfrage“	91
Anhang 3:	Mail „Bestätigung für die Teilnahme an unserer Umfrage“	93
Anhang 4:	Online-Fragebogen	95
Anhang 5:	Ausführliche Ergebnisse der GEWISOLA-ÖGA-Befragung – Zeitverwendung	115
Anhang 6:	Ausführliche Ergebnisse der GEWISOLA-ÖGA-Befragung – ethische Grundpositionen in der Wissenschaft	125
Anhang 6.1:	Deskriptive Statistik zu den Statements zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft	127
Anhang 6.2:	Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach Position <sup>a)</sup>	131
Anhang 6.3:	Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach Altersgruppen <sup>a)</sup>	134
Anhang 6.4:	Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach Geschlecht <sup>a)</sup>	138
Anhang 6.5:	Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach Herkunftsland <sup>a)</sup>	142
Anhang 6.6:	Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach beruflichem Status der deutschen Befragten <sup>a)</sup>	145

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1:	Verteilung der Wochenarbeitszeit der Hochschullehrerinnen und -lehrer (GEWISOLA-ÖGA-Befragung) und der Professorinnen und Professoren (DHV-Befragung) in der Vorlesungszeit	21
Abbildung 3.2:	Verteilung der Wochenarbeitszeit der Hochschullehrerinnen und -lehrer (GEWISOLA-ÖGA-Befragung) und der Professorinnen und Professoren (DHV-Befragung) in der vorlesungsfreien Zeit	22
Abbildung 3.3:	Einstellungen mit Besonderheiten bei einzelnen Altersgruppen	51
Abbildung 3.4:	Einstellungen mit gerichteten altersabhängigen Tendenzen	52
Abbildung 3.5:	Vergleich der Umfrageergebnisse zur Berufszufriedenheit an Universitäten und (Fach-)Hochschulen mit Ergebnissen der BMBF-Studie	55
Abbildung 3.6:	Vergleich der Umfrageergebnisse zur Lebenszufriedenheit mit Referenzwerten der bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe	56
Abbildung 3.7:	Berufs- und Lebenszufriedenheit nach Geschlecht	57
Abbildung 3.8:	Berufs- und Lebenszufriedenheit nach Befristung des Arbeitsverhältnisses	58
Abbildung 3.9:	Berufs- und Lebenszufriedenheit nach beruflicher Stellung der Befragten (nur Deutschland)	60
Abbildung 3.10:	Berufs- und Lebenszufriedenheit nach höchstem akademischem Abschluss	61

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1:	Differenzierung der Leistungsbereiche	6
Tabelle 3.1:	Berufliche Stellung der Befragten	10
Tabelle 3.2:	Geschlecht der Befragten	11
Tabelle 3.3:	Alter der Befragten	11
Tabelle 3.4:	Institution, in der die Befragten tätig sind oder zuletzt tätig waren	12
Tabelle 3.5:	Höchster akademischer Abschluss der Befragten	12
Tabelle 3.6:	Einteilung in Hochschullehrer/innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen	13
Tabelle 3.7:	Schema für die Ermittlung der Stichprobe zur Zeitverwendung	14
Tabelle 3.8:	Alter	15
Tabelle 3.9:	Institution	15
Tabelle 3.10:	Höchster akademischer Abschluss	16
Tabelle 3.11:	Zeitverwendung in der Woche: Gesamtbetrachtung	17
Tabelle 3.12:	Zeitverwendung in der Woche: Forschung	18
Tabelle 3.13:	Zeitverwendung in der Woche: Lehre und Ausbildung	18
Tabelle 3.14:	Zeitverwendung in der Woche: Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft	19
Tabelle 3.15:	Zeitverwendung in der Woche: Wissens- und Technologietransfer	20
Tabelle 3.16:	Zeitverwendung von Professorinnen und Professoren in Deutschland (in h/Woche)	23
Tabelle 3.17:	Arbeitszeit pro Woche von Universitätsprofessorinnen und -professoren (Vorlesungszeit) im internationalen Vergleich (in h)	25
Tabelle 3.18:	Arbeitszeit pro Woche von Universitätsprofessorinnen und -professoren (vorlesungsfreie Zeit) im internationalen Vergleich (in h)	25
Tabelle 3.19:	Lehrverpflichtung in Semesterwochenstunden (SWS)	27
Tabelle 3.20:	Dienstreise-Tage innerhalb der letzten 12 Monate	28
Tabelle 3.21:	Zeitverwendung in der Woche: Gesamtbetrachtung (C- vs. W-Professur)	29
Tabelle 3.22:	Deskriptive Statistiken Alter (C- vs. W-Professur)	30
Tabelle 3.23:	Zeitverwendung in der Woche: Gesamtbetrachtung (C- vs. W-Professur) (in Prozent)	31
Tabelle 3.24:	Zeitverwendung in der Woche: Forschung (C- vs. W-Professur) (in Prozent)	31

Tabelle 3.25:	Zeitverwendung in der Woche: Lehre und Ausbildung (C- vs. W-Professur) (in Prozent)	32
Tabelle 3.26:	Zeitverwendung in der Woche: Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft (C- vs. W-Professur) (in Prozent)	32
Tabelle 3.27:	Zeitverwendung in der Woche: Wissens- und Technologietransfer (C- vs. W-Professur) (in Prozent)	33
Tabelle 3.28:	Anzahl der Antworten zur Leistungsbewertung nach Teilnahmekategorien	34
Tabelle 3.29:	Von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erwünschte und erwartete Bewertung der eigenen Leistung nach Aufgabenbereichen (in Prozent)	35
Tabelle 3.30:	Von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erwünschte und erwartete Bewertung der Forschungsleistung (in Prozent)	37
Tabelle 3.31:	Von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erwünschte und erwartete Bewertung der Lehrleistung (in Prozent)	38
Tabelle 3.32:	Von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erwünschte und erwartete Bewertung der Transferleistung (in Prozent)	39
Tabelle 3.33:	Von nicht in der Wissenschaft tätigen Mitgliedern erwünschte und erwartete Bewertung der eigenen Leistung nach Aufgabenbereichen (in Prozent)	41
Tabelle 3.34:	Liste der Statements	42
Tabelle 3.35:	Selbstverständnis von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	44
Tabelle 3.36:	Rolle in der Gesellschaft und Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft	45
Tabelle 3.37:	Leistungsbewertung	46
Tabelle 3.38:	Geschlechterunterschiede bei Einstellungen zur Leistungsbewertung	47
Tabelle 3.39:	Geschlechterunterschiede bei Einstellungen zum Verständnis der Rolle der Wissenschaft	48
Tabelle 3.40:	Einteilung in leitende und nicht leitende Personen	49
Tabelle 3.41:	Einstellungsunterschiede zwischen leitenden und nicht leitenden Personen	50
Tabelle 3.42:	Berufszufriedenheit nach Gruppen	53
Tabelle 3.43:	Lebenszufriedenheit nach Gruppen	53
Tabelle 3.44:	Berufszufriedenheit nach Institutionen und Befristungsverhältnis	59
Tabelle 3.45:	Lebenszufriedenheit nach Institutionen und Befristungsverhältnis	59
Tabelle 3.46:	Einschätzungen der GEWISOLA/ÖGA-Mitglieder zur Notwendigkeit eines Ethikkodexes	62
Tabelle 3.47:	Aussagen zur Durchführung von Forschungsarbeiten und Politikberatung	64

Tabelle 3.48:	Aussagen zur Koautorenschaft mit mehrheitlicher Ablehnung	66
Tabelle 3.49:	Aussagen zur Koautorenschaft mit mehrheitlicher Zustimmung	67
Tabelle A6.1:	Zeitverwendung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Gesamtbetrachtung	115
Tabelle A6.2:	Zeitverwendung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Forschung	115
Tabelle A6.3:	Zeitverwendung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Lehre und Ausbildung	116
Tabelle A6.4:	Zeitverwendung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Eigene Weiterbildung	116
Tabelle A6.5:	Zeitverwendung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft	117
Tabelle A6.6:	Zeitverwendung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Wissens- und Technologietransfer	117
Tabelle A6.7:	Zeitverwendung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Gesamtbetrachtung	118
Tabelle A6.8:	Zeitverwendung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Forschung	118
Tabelle A6.9:	Zeitverwendung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Lehre und Ausbildung	118
Tabelle A6.10:	Zeitverwendung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Eigene Weiterbildung	119
Tabelle A6.11:	Zeitverwendung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft	120

Tabelle A6.12:	Zeitverwendung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Wissens- und Technologietransfer	120
Tabelle A6.13:	Zeitverwendung in der Woche: Gesamtbetrachtung Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit (C- vs. W-Professur)	121
Tabelle A6.14:	Zeitverwendung in der Woche: Forschung Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit (C- vs. W-Professur)	121
Tabelle A6.15:	Zeitverwendung in der Woche: Lehre und Ausbildung Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit (C- vs. W-Professur)	122
Tabelle A6.16:	Zeitverwendung in der Woche: Eigene Weiterbildung Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit (C- vs. W-Professur)	122
Tabelle A6.17:	Zeitverwendung in der Woche: Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit (C- vs. W-Professur)	123
Tabelle A6.18:	Zeitverwendung in der Woche: Wissens- und Technologietransfer Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit (C- vs. W-Professur)	124

## Abkürzungsverzeichnis

apl. Prof.	außerplanmäßige/r Professor/in
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DHV	Deutscher Hochschulverband
GESIS	Leibniz-Institut für Sozialforschung (gegründet als Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen)
GEWISOLA	Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues e. V.
IfD	Institut für Demoskopie Allensbach
IHF	Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
JP	Juniorprofessor/in
ÖGA	Österreichische Gesellschaft für Agrarökonomie
PD	Privatdozent/in
SD	Standardabweichung
SWS	Semesterwochenstunden

## 1 Einleitung

Die Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues e.V. (GEWISOLA) und die Österreichische Gesellschaft für Agrarökonomie (ÖGA) haben, nach dem GEWISOLA-ÖGA-Publikationsranking (Dabbert et al., 2009; Herrmann et al., 2011), eine zweite gemeinsame Initiative ergriffen. Im Rahmen einer Mitgliederbefragung der beiden Gesellschaften sollte die Bedeutung unterschiedlicher Leistungsbereiche in der Wissenschaft ermittelt werden. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollten ihre Zeitnutzung dokumentieren und ihre Einschätzungen zur Wichtigkeit unterschiedlicher Leistungsbereiche aus eigener Sicht sowie auch der erfahrenen Wahrnehmung durch Dritte mitteilen. Außerdem sollten die Einstellungen der Mitglieder beider Gesellschaften zu ethischen Grundpositionen erfasst werden. Hintergrund dieses Vorhabens war, dass die Bewertung der Leistungen von Personen und von Einrichtungen in der Wissenschaft stark an Bedeutung zugenommen hat. Bislang stehen dabei aber zwei quantitative Indikatoren im Vordergrund: a) die Anzahl der Veröffentlichungen in wissenschaftlichen Zeitschriften mit hohem Impact-Faktor und b) der Umfang der im Wettbewerb eingeworbenen Drittmittel. Andere Leistungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Lehre und Ausbildung, für die wissenschaftliche Gemeinschaft und für den Wissens- und Technologietransfer scheinen kaum erfasst und gewürdigt zu werden. Auf dieser eingeschränkten Grundlage kann sich nur ein sehr unvollkommenes Bild von den Leistungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ergeben. Die Nichterfassung wichtiger Leistungsbereiche kann für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues und deren Weiterentwicklung insofern besonders bedeutsam sein, weil eine lange Tradition von wissenschaftlicher Politikberatung besteht und zudem der Wissenstransfer durch enge Kooperationen zwischen Wissenschaft und Praxis traditionell vergleichsweise hoch ist.

Die Gesellschaften haben deshalb entschieden, eine Befragung der Mitglieder von GEWISOLA und ÖGA durchzuführen, um einen umfassenden Eindruck von der Bedeutung der einzelnen Leistungsbereiche für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Agrarökonomie zu erhalten. Diese Bedeutung soll zunächst indirekt erschlossen werden, indem einerseits die tatsächliche Zeitnutzung der Befragten für die einzelnen Leistungsbereiche erhoben wird. Andererseits soll die von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zugemessene und wahrgenommene Bedeutung der Leistungsbereiche erfragt werden. Konkret werden Einschätzungen erhoben, wie die Leistungsbereiche aus gesellschaftlicher Sicht, aus der Sicht der Wissenschaftsgemeinschaft und der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst bewertet werden und wo die Befragten Unterschiede in der eigenen und wahrgenommenen Wertschätzung der Leistungsbereiche sehen. Die Zunahme von Leistungsbewertungen und eine veränderte Gewichtung einzelner Leistungsbereiche in Evaluationen beeinflussen Zeitnutzung und Engagement der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Veränderungen in den Leistungskriterien dürften auch die Wahrnehmung wissenschaftlicher Leistungsbereiche in der Öffentlichkeit, in Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen sowie durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst beeinflussen. Es kann sogar vermutet werden, dass eine stärkere Ausrichtung an kurzfristigen Publikationserfolgen wissenschaftliches Fehlverhalten (Necker, 2012) fördern könnte. Die Einstellungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft erscheinen deshalb auch von großem

Interesse. Hierzu liegen bislang keine Erkenntnisse für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues<sup>1</sup> vor.

Vor diesem Hintergrund konzentriert sich die Befragung vor allem auf drei Themenbereiche:

- Welchen Anteil der Arbeitszeit nehmen die verschiedenen Leistungsbereiche von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Agrarökonomie in Anspruch?
- Welche Bedeutung wird diesen Leistungsbereichen beigemessen?
- Welche ethischen Ansprüche stellen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an ihre Arbeit?

Mit dieser Themenstellung betreten wir weitgehend Neuland. Uns ist aus der Agrarökonomie und aus anderen Wissenschaftsdisziplinen keine Expertenbefragung mit dieser umfassenden Zielstellung bekannt. Zu Teilbereichen der Fragestellung gibt es aber durchaus Forschungsarbeiten aus anderen Disziplinen oder im Querschnitt verschiedener Disziplinen. Es werden auch einzelne Untersuchungen parallel durchgeführt, die sich in bestimmten Fragestellungen mit unserer Untersuchung überschneiden. In der großen, internationalen Vergleichsstudie „The Changing Academic Profession (CAP)“ wurden Befragungen von Hochschullehrern in 18 Ländern durchgeführt, um den Einfluss zunehmender Internationalisierung, des Hochschulmanagements und veränderter Erwartungen an das wissenschaftliche Arbeiten an Hochschulen abzuleiten. Zu den Ergebnissen dieses Vorhabens liegen detaillierte Veröffentlichungen zur Situation in einzelnen Ländern und zum internationalen Vergleich vor (vgl. Jacob und Teichler, 2011). Wie in der vorliegenden Befragung wurden im Fragebogen der CAP-Studie Zeitverwendungsmuster abgefragt, und es wurden Statements zur Zeitverwendung und zur Arbeitszufriedenheit der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorgelegt. Nahezu zeitgleich zu unserer Untersuchung wurden zwei weitere Befragungsstudien bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern durchgeführt, die auf die Lehr- und Forschungsbedingungen abheben. In der Untersuchung ProfQuest des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) wurden knapp 2.200 Professorinnen und Professoren in Bayern über ihre aktuelle Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit befragt. Damit sollten die Forschungs- und Lehrbedingungen erfasst und Verbesserungsmöglichkeiten in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ermittelt werden (IHF, 2016). In der Professorinnen- und Professorenbefragung der ZEIT sollte deren Arbeitszeit und die Nutzung der Arbeitszeit für verschiedene Aufgabenbereiche erhoben werden (Die ZEIT, 2016).

Auch aus der Volkswirtschaftslehre gibt es eine Reihe von relevanten Vorarbeiten, nicht zuletzt auf der Grundlage von Ökonomenbefragungen und anderen empirischen Erhebungen. Zum Leistungsbereich Publikation von Forschungsergebnissen liegen Arbeiten zum Journalranking im Hinblick auf Methoden und Messung vor (Ritzberger, 2008; Schneider und Ursprung, 2008). Die Rolle der Poli-

---

<sup>1</sup> Um die Lesbarkeit zu verbessern, wird im Folgenden verkürzt der Begriff Agrarökonomie verwendet.

tikberatung und der Spitzenforschung sowie das Verhältnis der beiden Leistungsbereiche untereinander wurden von Haucap und Mödl (2013) untersucht. Große Ökonomenbefragungen, z. B. die aus dem Jahr 2015 (Fricke, 2015), behandeln oft schwerpunktmäßig die Frage, inwieweit bei inhaltlichen Positionen von Ökonomen zu zentralen wirtschaftspolitischen Themen ein Konsens vorliegt, aber sie enthielten auch Fragen zum wissenschaftlichen Selbstverständnis und der Bedeutung der verschiedenen Leistungsbereiche.

Der Verein für Socialpolitik hat eine Umfrage unter seinen Mitgliedern durchgeführt und auf dieser Grundlage einen Ethikkodex verabschiedet (Verein für Socialpolitik, 2012). Dort werden Richtlinien für Transparenz, Objektivität, Unabhängigkeit und Fairness in der Arbeit der Mitglieder ausgegeben, die an anderer Stelle ausführlich begründet sind (Burda und Kirchgässner, 2015). Einzelne Richtlinien des Ethikkodexes beziehen sich darauf, wissenschaftliches Fehlverhalten zu vermeiden. Mitglieder des Vereins für Socialpolitik sollen nach „herrschenden Normen“ bei wissenschaftlichen Arbeiten und nach „professionellen Standards“ bei wirtschaftspolitischer Beratung vorgehen (Punkte II.2 und II.4 des Ethikkodexes). Im Herbst 2010 wurde eine weitere Onlineuntersuchung unter Mitgliedern des Vereins für Socialpolitik durchgeführt, um im Detail festzustellen, was unter wissenschaftlichem Fehlverhalten verstanden wird und inwieweit es im eigenen Forschungsumfeld beobachtet wurde (Necker, 2012 und 2014). Zusätzlich wurden im Jahr 2015 vom Verein für Socialpolitik Leitlinien zu Standards der Evaluation wirtschaftspolitischer Maßnahmen festgesetzt (Verein für Socialpolitik, 2015). In der folgenden Analyse werden an verschiedenen Stellen Ergebnisse unserer Befragung mit den genannten Studien aus anderen Disziplinen verglichen, soweit uns dies sinnvoll erschien.

Auch in der Agrarökonomie wurden zu verwandten Themen Vorarbeiten geleistet, so vor allem zur Messung der Forschungsleistung im GEWISOLA-ÖGA-Publikationsranking (Dabbert et al., 2009; Herrmann et al., 2011) sowie in der internationalen Forschung (Rigby et al., 2015). Allerdings werden weitere Leistungsbereiche der Agrarökonomie immer wieder hervorgehoben, und Caswell (2013) argumentierte für eine Zertifizierung der Qualität von Forschung, Lehre, Wirtschafts- und Politikberatung.

Der Bericht ist wie folgt organisiert. In Kapitel 2 werden zunächst das Vorgehen und die Methodik der Befragungsstudie beschrieben. Die Datenerhebung in der Befragung wird im Detail dargelegt, die Bereinigung der Befragungsdaten wird erörtert und die Verwendung der statistischen Konzepte bei der Datenauswertung vorgestellt. In Kapitel 3 werden die Befragungsergebnisse präsentiert. Dazu werden zunächst die Befragten hinsichtlich ihrer persönlichen Charakteristika dargestellt. Es folgen die Ergebnisse zur Zeitnutzung, zu den Einstellungen, zur Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie zu ethischen Grundpositionen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Offene Antworten der Befragten werden im Überblick skizziert. Die Ergebnisse werden in Kapitel 4 zusammengefasst und vor dem Hintergrund bestehender Kenntnisse aus anderen Studien und der theoretischen Erwartungen diskutiert. Implikationen für die agrarökonomische Wissenschaftsgemeinschaft und für die zukünftige Forschung werden herausgearbeitet.

## 2 Vorgehen und Methodik

### 2.1 Datenerhebung

#### 2.1.1 Auswahl der Befragten

Die Untersuchung erstreckt sich auf die Länder Deutschland und Österreich. Ausgangspunkt der Liste zu kontaktierender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler waren daher die Mitgliederverzeichnisse der GEWISOLA und der ÖGA. Zur Teilnahme an der Befragung wurden alle Mitglieder dieser beiden wissenschaftlichen Fachgesellschaften eingeladen, von denen den Geschäftsstellen von GEWISOLA und ÖGA die E-Mail-Adressen vorlagen. Dies waren 440, darunter 338 GEWISOLA-Mitglieder (von insgesamt 411 Mitgliedern) und 102 ÖGA-Mitglieder. Sechs eingeladene Personen gehören beiden Fachgesellschaften an. Nicht alle Mitglieder der Gesellschaften sind wissenschaftlich aktiv. Genaue Angaben hierüber liegen nicht vor.

#### 2.1.2 Auswahl der Leistungsbereiche und Fragen

Orientiert man sich an gängigen Definitionen von Wissenschaft, z. B. der des BROCKHAUS<sup>2</sup>, so umfasst der Begriff nicht nur die methodisch-systematische Erkenntnisarbeit in Forschung und Lehre, durch welche gesichertes Wissen über die Welt gebildet und weitergegeben wird, sondern auch den bestehenden organisatorisch-institutionellen Rahmen, innerhalb dessen sich diese Arbeit vollzieht. Da letzterer maßgeblich durch die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst geprägt wird, gehört neben Forschung und Lehre auch die Übernahme von Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft zu deren elementaren Tätigkeitsfeldern. Ferner betont die Definition, dass nicht nur die Erweiterung des Wissens über die Welt Ziel der Wissenschaft ist, sondern auch die Bereitstellung von Mitteln zur vorausschauenden Planung und gezielten Veränderung der Wirklichkeit zu ihren Aufgaben gehört. Damit erweitert sich das Aufgabenspektrum von der Schaffung neuen Wissens durch *Forschung* und dessen Weitergabe innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft über die *Lehre* auf den *Transfer* von Wissen und Techniken in die Gesellschaft. Davon ausgehend definieren wir als relevante Leistungsbereiche von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern:

---

<sup>2</sup> „Der Inbegriff des durch Forschung, Lehre und überlieferter Literatur gebildeten, geordneten und begründeten, für gesichert erachteten Wissens einer Zeit; auch die für seinen Erwerb typische methodisch-systematische Forschungs- und Erkenntnisarbeit sowie ihr organisatorisch-institutioneller Rahmen.

Hauptziel der W. ist die rationale, nachvollziehbare Erkenntnis der Zusammenhänge, Abläufe, Ursachen und Gesetzmäßigkeiten der natürlichen wie der historischen und kulturell geschaffenen Wirklichkeit; neben der Erweiterung des Wissens über die Welt liefern vor allem Naturwissenschaft und Technik die Mittel zur vorausschauenden Planung und gezielter Veränderung der Wirklichkeit. ...“ (BROCKHAUS, 1988, Bd. 20, S. 120).

- (1) Forschung,
- (2) Lehre und Ausbildung,
- (3) Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft,
- (4) Wissens- und Technologietransfer,
- (5) eigene Weiterbildung.

Für die Ausgestaltung des Fragebogens werden diese Leistungsbereiche weiter differenziert, um aussagekräftige Informationen insbesondere zur Zeitallokation zu erhalten. Tabelle 2.1 verdeutlicht die vorgenommene Unterteilung.

**Tabelle 2.1:** Differenzierung der Leistungsbereiche

<b>Forschung</b>	<b>Lehre und Ausbildung</b>	<b>Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft</b>	<b>Wissens- und Technologietransfer</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forschungsanbahnung</li> <li>- inhaltliche Forschung</li> <li>- Schreiben wissenschaftlicher Publikationen</li> <li>- Vorbereiten/Halten wissenschaftlicher Vorträge</li> <li>- Berichterstattung (Zwischen- /Endberichte)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lehre für Studierende</li> <li>- Halten von Doktorandenseminaren und -lehreveranstaltungen</li> <li>- Beratung von Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in der eigenen Einrichtung, z.B. internes Management (Institut, Lehrstuhl etc.), Ämter- und Gremienarbeit</li> <li>- außerhalb der eigenen Einrichtung, z.B. Beiräte anderer wiss. Einrichtungen, Gremien von Wissenschaftsorganisationen (DFG, Wissenschaftsrat, wiss. Gesellschaften), Editorial Boards wiss. Journale, Tätigkeit als Reviewer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publikationen in Fachzeitschriften und Zeitungen</li> <li>- Vorträge, Weiterbildungs- und Lehrtätigkeit vor primär nicht wissenschaftlichem Publikum</li> <li>- Wirtschaftsberatung, Gutachtertätigkeit, Politikberatung</li> <li>- Beratungstätigkeit in Beiräten/Ausschüssen von nationalen und internationalen Organisationen und Verbänden</li> <li>- Organisation von Veranstaltungen zum Wissenstransfer</li> </ul>

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Der Bereich *Forschung* umfasst dabei alle Aktivitäten von der Forschungsanbahnung (Ideenfindung, Konzeptentwicklung, Antragstellung) über die inhaltliche Forschung bis zur Kommunikation der Ergebnisse. Bei letzterer wird zwischen der Abfassung wissenschaftlicher Publikationen, Vorträgen auf wissenschaftlichen Veranstaltungen sowie der Berichterstattung, die von den Forschungsträgern üblicherweise gefordert wird, unterschieden.

Die *Lehre* umfasst die Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen einschließlich eventuell anfallender Prüfungen. Dabei wird unterschieden zwischen Lehrveranstaltungen (Vorlesungen, Seminare, Übungen) für Studierende und solchen, die sich an Doktoranden richten (Doktorandenseminare, Kurse in Graduiertenschulen, etc.). In der dritten Kategorie werden die außerhalb formaler Lehrveranstaltungen stattfindenden Beratungs- und Betreuungsaktivitäten erfasst.

Bei den *Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft* unterscheiden wir zwischen Aufgaben, die in der eigenen Einrichtung (Hochschule, Fakultät, Institut, Lehrstuhl, außeruniversitäre Forschungseinrichtung) übernommen werden (Administration und Management, Ämter- und Gremienarbeit etc.) und solchen außerhalb derselben. Zu letzteren rechnen z.B. Tätigkeiten in Beiräten anderer wissenschaftlicher Einrichtungen, in Gremien von Wissenschaftsorganisationen (DFG, Wissenschaftsrat, wissenschaftliche Gesellschaften) sowie als Gutachter oder als Mitglied in Herausgebergremien wissenschaftlicher Zeitschriften.

Zum Bereich *Wissens- und Technologietransfer* zählen zunächst Publikationen in Fachzeitschriften (DLG-Mitteilungen, top agrar, Ländlicher Raum etc.) und Zeitungen. Die zweite Kategorie bezieht sich auf Vorträge sowie Weiterbildungs- und Lehrtätigkeit vor primär nichtwissenschaftlichem Publikum. An dritter Stelle kommen Beratungsaktivitäten (Wirtschaftsberatung, Politikberatung) sowie Gutachtertätigkeiten. Eine weitere Kategorie umfasst die Mitarbeit in Beiräten bzw. Ausschüssen von nationalen und internationalen Organisationen und Verbänden außerhalb der Wissenschaft. Der letzte Punkt bezieht sich auf die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen (Vortragstagungen, Seminare, Workshops, etc.) zum Wissenstransfer. Für den Fall, dass mit diesen Kategorien nicht alle Aktivitäten zum Wissens- und Technologietransfer erfasst sind, können weitere in einem freien Feld des Fragebogens vermerkt werden.

### 2.1.3 Fragebogen

Der in der Online-Befragung benutzte Fragebogen ist in Anhang 4 wiedergegeben. Er beginnt im Teil A mit Angaben zur Person (Alter, Geschlecht, Beschäftigungsland, berufliche Stellung, Arbeitsvertragsverhältnis, Arbeitgeber, akademischer Abschluss). Für diejenigen, die in diesem Abschnitt angeben, dass sie aktiv wissenschaftlich tätig sind, folgt der Fragenblock zur Zeitverwendung für die verschiedenen Leistungsbereiche (Teil B) gemäß der in Tabelle 2.1 wiedergegebenen Differenzierung. Gefragt wird dabei nach dem in den letzten beiden Semestern im Durchschnitt pro Woche für die verschiedenen Tätigkeiten aufgewandten Stundenumfang, wobei zwischen Vorlesungszeit und vorlesungsfreier Zeit unterschieden wird. Als Ergänzung zur Zeitverwendung werden darüber hinaus Angaben zum Umfang der Lehrverpflichtung und der tatsächlich geleisteten Lehre (Teil C) und zum Zeitumfang für Dienstreisen (Teil D) erfragt.

Der nachfolgende Fragenblock (Teil E) bezieht sich auf die Gewichtung der Leistungsbereiche in aggregierter Form (s. obige Aufzählung), ergänzt um den Bereich „eigene Weiterbildung“. Dabei werden drei Sichtweisen unterschieden: die eigene, die der Wissenschaftsgemeinschaft und die

der Zivilgesellschaft. Erstere beinhaltet die *persönlich* für wünschenswert gehaltene Gewichtung der Aufgabenbereiche, wobei hier zwischen der Leistung der eigenen Person und der Leistung der Arbeitsgruppe unterschieden wird. Anschließend soll die erwartete Gewichtung der Aufgabenbereiche für den Fall angegeben werden, dass die Leistungsbeurteilung durch die *Wissenschaftsgemeinschaft* vorgenommen wird. In der dritten Sichtweise schließlich wird nach der erwarteten Gewichtung gefragt, wenn die Beurteilung durch die *Gesellschaft* vorgenommen wird. Bei allen Fragen muss die Summe der vergebenen Gewichte 100 betragen. Ergänzend wird eine Einschätzung der eigenen Wirkung in den verschiedenen Leistungsbereichen erbeten (Teil F) sowie die Nennung weiterer, im Fragebogen nicht genannter Leistungsbereiche (Teil G). Ob und aus welchen Gründen die befragte Person auf Dauer in der Wissenschaft bleiben möchte oder nicht, ist Gegenstand von Teil H.

Die abschließenden Teile des Fragebogens beschäftigen sich mit Aussagen über wissenschaftliche Tätigkeiten. Dies geschieht in zwei Blöcken, in denen jeweils der Grad der Zustimmung zu einer Reihe von Aussagen mittels Likert-Skalen erfragt wird. Der erste Block (Teil I) enthält Aussagen über Tätigkeitsfelder in der Wissenschaft und deren Bedeutung. Im zweiten Block (Teil K) geht es um Aussagen zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft. Ergänzend wird die Zufriedenheit der Befragten mit ihrer aktuellen Situation in beruflicher und persönlicher Hinsicht erfragt (Teil J).

#### **2.1.4 Ablauf der Onlinebefragung**

Die Onlinebefragung wurde mit dem Open Source Umfragetool LimeSurvey durchgeführt. Am 26.05.2016 wurden die Befragten in einer von der Geschäftsstelle der GEWISOLA versandten Mail („Einladung zur GEWISOLA-ÖGA-Mitgliederbefragung“, s. Anhang 1) von dem Vorsitzenden der GEWISOLA, zugleich Vorsitzender der AG Leistungsbewertung, und dem Vorsitzenden der ÖGA zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Mit der Mail wurde ein personalisierter Link zur Onlinebefragung versandt. Durch die Personalisierung des Links wurde sichergestellt, dass jede Einladungsmail nur zu einem ausgefüllten Fragebogen führen konnte. Wenn ein Proband nach Teilnahme an der Befragung seine Einladungsmail zum Beispiel an Kolleginnen oder Kollegen weitergeleitet hätte, so hätten diese nicht an der Befragung teilnehmen können. Hierdurch sollte erreicht werden, dass die Grundgesamtheit der Befragten unverändert blieb. Die personalisierten Links ermöglichten es zudem, dass Erinnerungsmails nur an diejenigen Personen geschickt wurden, die den Fragebogen bis dahin nicht ausgefüllt hatten. Um den Datenschutz zu gewährleisten, war technisch sichergestellt worden, dass keine eingegebenen Daten einer bestimmten Person zugeordnet werden konnten.

Mit der Einladungsmail wurde um Teilnahme an der Befragung bis zum 16.06.2016 (drei Wochen) gebeten. Am 09.06.2016 wurde per Mail (s. Anhang 2) erstmals an die Befragung erinnert. Am 16.06.2016 wurde erneut an die Befragung erinnert (s. Anhang 2) und die Teilnahmefrist auf den 23.06.2016 verlängert.

## 2.2 Datenaufbereitung

Von insgesamt 440 Personen, die per E-Mail kontaktiert wurden, haben 218 an der Online-Umfrage teilgenommen. Davon haben 20 Personen den Fragebogen nur geöffnet, aber keine Fragen beantwortet. Weitere 24 Teilnehmer machten nur Angaben zur Person, womit auch diese Datensätze für die Fragestellung der Erhebung ohne Inhalt sind. Diese insgesamt 44 Datensätze wurden eliminiert, so dass für die Auswertung noch 174 ganz oder zumindest teilweise beantwortete Fragebögen verbleiben, was einer Rücklaufquote von 39,5 Prozent entspricht. In 18 Datensätzen wurden im Fragenblock A Mehrfachnennungen an Stellen abgegeben, an denen diese nicht plausibel sind. Hier wurden die überzähligen Merkmalsausprägungen aufgrund von Plausibilitätsüberlegungen von der Auswertung ausgeschlossen. Die Daten wurden so aufbereitet, dass sie mittels EXCEL®, SAS © und SPSS © ausgewertet werden können.

### 3 Ergebnisse

#### 3.1 Persönliche Charakteristika der Befragten

Insgesamt umfasst die Stichprobe 174 Personen (s.o.), von denen 166 Angaben zu ihrer beruflichen Stellung gemacht haben. 18,1 Prozent der Befragungsteilnehmer sind nicht in der Wissenschaft tätig. Einen detaillierten Überblick über die beruflichen Stellungen im Einzelnen gibt Tabelle 3.1. Dabei wird ergänzend noch eine Unterteilung nach Landeszugehörigkeit vorgenommen. Knapp drei Viertel aller befragten Wissenschaftler arbeiten in Deutschland und etwa 18 Prozent in Österreich. In weiteren Ländern sind weniger als 8 Prozent der Befragten beschäftigt.

**Tabelle 3.1:** Berufliche Stellung der Befragten

Land	Berufliche Stellung	Häufigkeit	Prozent
Deutschland	Professor/in C-Besoldung	25	15,1
	Professor/in W-Besoldung	26	15,7
	Sonstiger leitender Wissenschaftler/in	17	10,2
	Außerplanmäßige/r Professor/in, Honorarprofessor/in	5	3,0
	Privatdozent/in	2	1,2
	Tenure-track-Professor/in, Juniorprofessor/in	1	0,6
	Habilitand/in, PostDoc/Senior Researcher	15	9,0
	Doktorand/in, Junior Researcher	10	6,0
	Außerhalb der Wissenschaft	21	12,7
Österreich	Universitätsprofessor/in	5	3,0
	Ao. Universitätsprofessor/in	6	3,6
	Universitätsdozent/in	2	1,2
	Universitätsassistent/in	3	1,8
	Assoziierte Professor/in	1	0,6
	Wiss. Projektmitarbeiter/in	5	3,0
	Lektor/in	1	0,6
Außerhalb der Wissenschaft	8	4,8	
Sonstiges Land	Professor/in (oder vergleichbar)	5	3,0
	Sonstige/r leitende/r Wissenschaftler/in (oder vergleichbar)	5	3,0
	Habilitand/in, PostDoc/Senior Researcher (oder vergleichbar)	2	1,2
	Außerhalb der Wissenschaft	1	0,6
<b>Gesamt</b>		<b>166</b>	<b>100,0</b>

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Von den 174 Befragten haben 157 Personen Angaben zu Ihrem Geschlecht gemacht. Eine große Mehrheit von nahezu drei Vierteln der befragten Personen sind Männer; etwas mehr als ein Viertel sind Frauen (s. Tabelle 3.2).

**Tabelle 3.2:** Geschlecht der Befragten

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent
Männlich	116	73,9
Weiblich	41	26,1
Gesamt	157	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Von den 174 Befragten haben 170 Personen Angaben zu ihrem Alter gemacht. Die meisten Teilnehmer der vorliegenden Studie liegen in der Altersgruppe zwischen 46 und 55 Jahren (s. Tabelle 3.3).

**Tabelle 3.3:** Alter der Befragten

Alter	Häufigkeit	Prozent
bis 30 Jahre	12	7,1
31-35 Jahre	17	10,0
36-45 Jahre	39	22,9
46-55 Jahre	48	28,2
56-65 Jahre	33	19,4
über 65 Jahre	21	12,4
Gesamt	170	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Mehr als die Hälfte der Befragten ist an einer Universität tätig, ein knappes Viertel an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (s. Tabelle 3.4), als Professoren, leitende Wissenschaftler, wissenschaftliche Mitarbeiter oder in anderer Funktion.

**Tabelle 3.4:** Institution, in der die Befragten tätig sind oder zuletzt tätig waren

Institution	Häufigkeit	Prozent
Universität	88	51,2
(Fach)Hochschule	12	7,0
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	41	23,8
Verwaltung	12	7,0
Wirtschaft	9	5,2
Verband	3	1,7
Sonstiges, hier: Internationale Organisation	7	4,1
Gesamt	172	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Fast 85 Prozent der Befragten verfügen mit Promotion oder Habilitation über einen höheren akademischen Abschluss; 15 Prozent haben als höchsten Abschluss einen Master- bzw. Diplomgrad (s. Tabelle 3.5).

**Tabelle 3.5:** Höchster akademischer Abschluss der Befragten

Akademischer Abschluss	Häufigkeit	Prozent
Master/Diplom	26	15,3
Promotion	80	47,1
Habilitation	64	37,6
Gesamt	170	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

## 3.2 Zeitverwendung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

In diesem Abschnitt wird die Zeitverwendung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern sowie von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersucht. Eine Zuordnung der Personen, die sich selber als sonstige leitende Wissenschaftler/innen eingeordnet haben, fällt schwer. Auf der anderen Seite sollten diese in die Analyse mit eingeschlossen werden, um die Stichprobe nicht zu verkleinern. Dieses Problem wurde hier dadurch gelöst, dass eine Zuordnung entweder zu der Gruppe der Professoren erfolgte, wenn eine Lehrverpflichtung besteht, oder sonst zu der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diejenigen 17 Personen in Deutschland und 5 Personen in sonstigen Ländern, die als berufliche Stellung angaben, zu den

sonstigen leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu gehören,<sup>3</sup> werden den Hochschullehrerinnen und -lehrern zugeordnet, wenn eine Lehrverpflichtung besteht (n=5 bzw. n=2), sonst werden diese Personen den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und -mitarbeitern (n=12 bzw. n=3) zugerechnet.

Insgesamt umfasst die Stichprobe 174 Personen, von denen 166 Angaben zu ihrer beruflichen Stellung gemacht haben. Von diesen Personen können 81 Personen entsprechend der obigen Definition als Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer bezeichnet werden sowie 55 Personen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 18,1 Prozent der Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer sind nicht in der Wissenschaft tätig (s. Tabelle 3.6).

**Tabelle 3.6:** Einteilung in Hochschullehrer/innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Berufliche Stellung	Häufigkeit	Prozent
Hochschullehrer/in	81	48,8
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	55	33,1
Außerhalb der Wissenschaft	30	18,1
Gesamt	166	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Weiterhin waren einige der befragten Personen nicht mehr wissenschaftlich tätig oder standen in keinem aktiven Dienstverhältnis. Die Zeitverwendung ist bei diesen Personen eine andere als bei den aktiv wissenschaftlich tätigen Personen, die in einem Dienstverhältnis stehen. Aus diesem Grund wurden die Personen, die nicht mehr wissenschaftlich tätig sind oder in keinem aktiven Dienstverhältnis stehen, von der weiteren Betrachtung ausgeschlossen. Darüber hinaus gab es bei den Professorinnen und Professoren noch einige Personen, die angaben, keine Lehrverpflichtung zu haben. Diese wurden von der weiteren Betrachtung zur Zeitverwendung ebenfalls ausgeschlossen.

Die Untersuchung der Zeitverwendung stützt sich damit auf die 63 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die aktiv wissenschaftlich tätig sind, in einem aktiven Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis stehen und eine Lehrverpflichtung haben, bzw. auf die 49 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aktiv wissenschaftlich tätig sind und in einem aktiven Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis stehen (s. Tabelle 3.7).

<sup>3</sup> Siehe Tabelle 3.1.

**Tabelle 3.7: Schema für die Ermittlung der Stichprobe zur Zeitverwendung**

	Hochschullehrerinnen und -lehrer	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	Außerhalb der Wissenschaft
<b>Gesamtstichprobe</b>	<b>81</b>	<b>55</b>	<b>30</b>
- Wissenschaftlich nicht tätig	7	6	
= <b>Wissenschaftlich tätig</b>	<b>74</b>	<b>49</b>	
- Nicht (mehr) im Arbeitsverhältnis stehend	7	0	
= <b>Bestehendes Arbeitsverhältnis</b>	<b>67</b>	<b>49</b>	
- Lehrverpflichtung = 0 Stunden	3		
- keine Angabe	1		
= <b>Lehrverpflichtung &gt; 0 Stunden</b>	<b>63</b>		
<b>Stichprobe Zeitverwendung</b>	<b>63</b>	<b>49</b>	

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Knapp drei Viertel (74,6 Prozent) der auf diese Art und Weise abgegrenzten Hochschullehrerinnen und -lehrer arbeiten in Deutschland; in Österreich sind es 15,9 Prozent, und in weiteren Ländern sind 9,5 Prozent der Hochschullehrerinnen und -lehrer beschäftigt. Ähnlich ist die Verteilung bei den so abgegrenzten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei denen 71,4 Prozent in Deutschland arbeiten, 18,4 Prozent in Österreich und 10,2 Prozent in anderen Ländern.

Eine Mehrheit von 60,0 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Männer; 40,0 Prozent demzufolge Frauen. Noch deutlicher ist das Verhältnis von Männern und Frauen bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern; nur 18,3 Prozent Hochschullehrerinnen stehen 81,7 Prozent Hochschullehrern gegenüber.

Während in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und -lehrern 27 Prozent 45 Jahre oder jünger sind, sind dies bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fast dreimal so viele. Entsprechend umgekehrt sind die Verhältnisse bei der Altersgruppe über 45 Jahre. 73 Prozent bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern stehen 25 Prozent bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber. Die meisten Teilnehmer aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zwischen 36 und 45 Jahren alt, die meisten der Hochschullehrerinnen und -lehrer gehören zur Alterskategorie 46 bis 55 Jahre (s. Tabelle 3.8).

**Tabelle 3.8:** Alter

Alter	Hochschullehrerinnen und -lehrer		Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
bis 30 Jahre	0	0,0	9	18,4
31-35 Jahre	1	1,6	13	26,5
36-45 Jahre	16	25,4	15	30,6
46-55 Jahre	28	44,4	12	24,5
56-65 Jahre	17	27,0	0	0,0
über 65 Jahre	1	1,6	0	0,0
Gesamt	63	100,0	49	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

65 bzw. 55 Prozent der Hochschullehrerinnen und -lehrer bzw. wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an einer Universität tätig; ca. 20 bzw. 35 Prozent an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Von geringerer Bedeutung als Arbeitsstätten sind (Fach)Hochschulen (14 bzw. 4 Prozent) sowie Verwaltungen oder sonstige Einrichtungen (s. Tabelle 3.9).

**Tabelle 3.9:** Institution

Institution	Hochschullehrerinnen und -lehrer		Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Universität	41	65,1	27	55,1
(Fach)Hochschule	9	14,3	2	4,1
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	13	20,6	17	34,7
Verwaltung	0	0,0	1	2,0
Sonstiges	0	0,0	2	4,1
Gesamt	63	100,0	49	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Auf die Frage nach dem höchsten akademischen Abschluss geben etwa 71 Prozent der befragten Hochschullehrerinnen und -lehrer die Habilitation an und 29 Prozent die Promotion. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 8 Prozent habilitiert und 65 Prozent haben als höchsten Abschluss eine Promotion (s. Tabelle 3.10).

**Tabelle 3.10:** Höchster akademischer Abschluss

Akademischer Abschluss	Hochschullehrerinnen und -lehrer		Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Master/Diplom	0	0,0	13	26,5
Promotion	18	28,6	32	65,3
Habilitation	45	71,4	4	8,2
Gesamt	63	100,0	49	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### 3.2.1 Zeitverwendung in der Woche

Bei den Fragen nach der Zeitverwendung wurde differenziert nach der Zeitverwendung in der Vorlesungszeit und der Zeitverwendung in der vorlesungsfreien Zeit gefragt. Wenn in der Darstellung nicht ausdrücklich zwischen Vorlesungszeit und vorlesungsfreier Zeit unterschieden wird, wurde ein gewichteter Mittelwert gebildet. Die Vorlesungszeit im Wintersemester beträgt etwa 15 Wochen und die Vorlesungszeit im Sommersemester etwa 14 Wochen. Die Urlaubszeit beträgt etwa 6 Wochen. Das Jahr hat etwa 52 bzw. 53 Wochen. Hieraus ergibt sich eine Gewichtung von Vorlesungszeit zu vorlesungsfreier Zeit (minus Urlaubszeit) von 2:1.

Während alle Mitglieder der Gruppe der Hochschullehrerinnen und -lehrer Angaben zur Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit gemacht haben, haben hierzu von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fünf Personen keine Aussagen getroffen. Diese wurden dann nicht weiter berücksichtigt. Damit reduziert sich die Anzahl der betrachteten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf 44. In einigen Fällen wurden von den Befragten lediglich bei einzelnen Leistungs- bzw. Arbeitsbereichen keine Angaben gemacht. Diese fehlenden Angaben wurden dann als Null interpretiert.

Die gewichtete Wochenarbeitszeit der Hochschullehrerinnen und -lehrer liegt bei 52 Stunden, die der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei knapp 38 Stunden.<sup>4</sup> Trotz dieser unterschiedlichen Wochenarbeitszeit verwenden Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils etwa 20 Stunden für die Forschung. Erwartungsgemäß verwenden Hochschullehrerinnen und -lehrer deutlich mehr Zeit für die Lehre und Ausbildung, nämlich knapp 16 Stunden in Durchschnitt des Jahres und auch mehr Zeit für Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft und den Wissens- und Technologietransfer. Erstaunlich

<sup>4</sup> Es handelt sich hier um die tatsächliche Arbeitszeit. Es wurde nicht danach gefragt, ob der Arbeitsvertrag eine volle Stelle oder eine Teilzeitstelle vorsieht.

ist, dass die Hochschullehrerinnen und -lehrer absolut gesehen mehr Zeit in die eigene Weiterbildung investieren als die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen ein Viertel der Befragten weder eine Promotion abgeschlossen hat noch habilitiert ist. Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft und der Wissens- und Technologietransfer machen zusammen etwa 29 Prozent der Arbeitszeit bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern bzw. 22 Prozent der Arbeitszeit bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus (s. Tabelle 3.11). Dies entspricht der Bedeutung von Lehre und Ausbildung.

**Tabelle 3.11:** Zeitverwendung in der Woche: Gesamtbetrachtung

Zeitverwendung in der Woche	Hochschullehrerinnen und -lehrer		Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	
	Mittelwert (h/Woche)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert (h/Woche)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Gesamt				
Forschung	19,8	38,1	19,2	50,8
Lehre und Ausbildung	15,7	30,0	9,0	23,8
Eigene Weiterbildung	1,6	3,1	1,4	3,8
Leistungen für die wiss. Gemeinschaft	8,5	16,3	5,0	13,2
Wissens- u. Technologietransfer	6,5	12,4	3,2	8,5
Summe	52,1	100,0	37,8	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Bei der Forschung wurde in der GEWISOLA-ÖGA-Befragung differenziert zwischen „Forschungsanbahnung“, „Inhaltliche Forschung“, „Schreiben wissenschaftlicher Publikationen“, „Halten von Vorträgen“ und „Berichterstattung“.

Wenn man die prozentuale Zeitaufteilung im Bereich der Forschung im Detail betrachtet, so zeigt sich, dass sowohl von Hochschullehrerinnen und -lehrern als auch von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am meisten Zeit in die inhaltliche Forschung investiert wird, gefolgt von dem Schreiben wissenschaftlicher Publikationen. An dritter Stelle folgt die Forschungsanbahnung (s. Tabelle 3.12). Es zeigt sich in der Rangfolge kein Unterschied zwischen Hochschullehrerinnen und -lehrern und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Erwartungsgemäß wenden die Hochschullehrerinnen und -lehrer prozentual deutlich mehr Zeit für die Forschungsanbahnung auf, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hingegen prozentual mehr Zeit für die inhaltliche Forschung. Das Halten von wissenschaftlichen Vorträgen und die Berichterstattung nehmen bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern einen größeren Raum ein als bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Insgesamt ergibt sich das Bild, dass sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem auf die inhaltliche Forschung und das Schreiben wissenschaftlicher Publikationen konzentrieren, aber auch in allen

anderen Bereichen tätig sind, jedoch hier prozentual deutlich weniger Zeit als die Hochschullehrerinnen und -lehrer investieren.

**Tabelle 3.12:** Zeitverwendung in der Woche: Forschung

Zeitverwendung in der Woche	Hochschullehrerinnen und -lehrer		Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	
	Mittelwert (h/Woche)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert (h/Woche)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Forschung				
Forschungsanbahnung	3,5	17,7	2,2	11,7
Inhaltliche Forschung	5,8	29,0	7,9	41,2
Schreiben wiss. Publikationen	5,3	26,9	5,2	27,1
Halten v. wiss. Vorträgen	2,5	12,7	1,8	9,2
Berichterstattung (Zwischen-, Endberichte)	2,7	13,6	2,1	10,9
Summe	19,8	100,0	19,2	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Bei der Lehre und Ausbildung wird unterschieden zwischen „Lehre für Studierende“, dem „Halten von Doktorandenseminaren“ und der „Beratung von Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitern“. Die prozentualen Anteile, die Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür jeweils aufwenden, liegen auf einem ähnlichen Niveau, mit einer etwas deutlicheren Fokussierung auf die Doktorandenausbildung bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern und auf die Studierenden bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (s. Tabelle 3.13).

**Tabelle 3.13:** Zeitverwendung in der Woche: Lehre und Ausbildung

Zeitverwendung in der Woche	Hochschullehrerinnen und -lehrer		Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	
	Mittelwert (h/Woche)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert (h/Woche)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Lehre und Ausbildung				
Lehre für Studierende	9,2	58,5	5,5	61,5
Halten v. Doktorandenseminaren	1,5	9,3	0,3	3,5
Zeit für Beratung von Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	5,0	32,2	3,1	35,1
Summe	15,7	100,0	9,0	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

In einem annähernd gleich großen Umfang widmen sich Hochschullehrerinnen und -lehrer und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch der eigenen Weiterbildung. Hierfür werden pro Woche im Durchschnitt des Jahres 1,6 Stunden bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern und 1,4 Stunden von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgewendet.

Die Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft beanspruchen bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern mit 8,5 Stunden etwa einen ganzen Arbeitstag pro Woche; der Wert der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt mit 5 Stunden deutlich darunter. Bei beiden Gruppen dominieren dabei die Leistungen für die eigene Einrichtung (s. Tabelle 3.14).

**Tabelle 3.14:** Zeitverwendung in der Woche: Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft

Zeitverwendung in der Woche	Hochschullehrerinnen und -lehrer		Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	
	Mittelwert (h/Woche)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert (h/Woche)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Innerhalb der eigenen Einrichtung	5,5	64,5	3,9	79,4
Außerhalb der eigenen Einrichtung	3,0	35,5	1,0	20,6
Summe	8,5	100,0	5,0	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Der Wissens- und Technologietransfer beansprucht bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern etwa 7 Stunden und damit in etwa doppelt so viel wie bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem Zeitaufwand von etwas über 3 Wochenstunden. Bei beiden Gruppen entfällt der größte Anteil auf Beratungs- und Gutachtertätigkeiten (s. Tabelle 3.15). Absolut gesehen verwenden beide Gruppen dieselbe Zeit, relativ gesehen ist diese Tätigkeit jedoch für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich wichtiger.

Es wäre denkbar, dass die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ein etwas anderes Verständnis von Beratungs- und Gutachtertätigkeit haben als die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gutachten für Projektanträge, Gutachten im Rahmen von Berufungsverhandlungen, Gutachten für Zeitschriften könnten von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern als Leistung für die wissenschaftliche Gemeinschaft verstanden werden und nicht als Beratungs- oder Gutachtertätigkeit. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hingegen dürften ein etwas engeres Verständnis von Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft haben. Dies könnte die Unterschiede erklären.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Anteil der Arbeitszeit, der für Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft und den Wissens- und Technologietransfer aufgewendet wird, mit

28,7 Prozent bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern und 21,7 Prozent der Arbeitszeit bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erheblich ist. Hier fehlt leider ein Vergleich mit anderen Fachdisziplinen.

**Tabelle 3.15:** Zeitverwendung in der Woche: Wissens- und Technologietransfer

Zeitverwendung in der Woche	Hochschullehrerinnen und -lehrer		Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	
	Mittelwert (h/Woche)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert (h/Woche)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Publikationen in Fachzeitschriften	1,1	16,8	0,7	21,1
Vorträge, Weiterbildungs- u. Lehrtätigkeit v. primär nicht wiss. Publikum	1,1	17,6	0,5	16,3
Wirtschaftsberatung, Gutachtertätigkeit, Politikberatung	1,7	25,5	1,3	41,4
Beratungstätigkeit in Beiräten/Ausschüssen	0,9	13,3	0,4	11,5
Organisation v. Veranstaltungen zum Wissenstransfer	0,9	13,9	0,3	8,3
Sonstiges	0,8	12,9	0,0	1,4
Summe	6,5	100,0	3,2	100,0

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### 3.2.2 Vergleiche mit anderen Untersuchungen

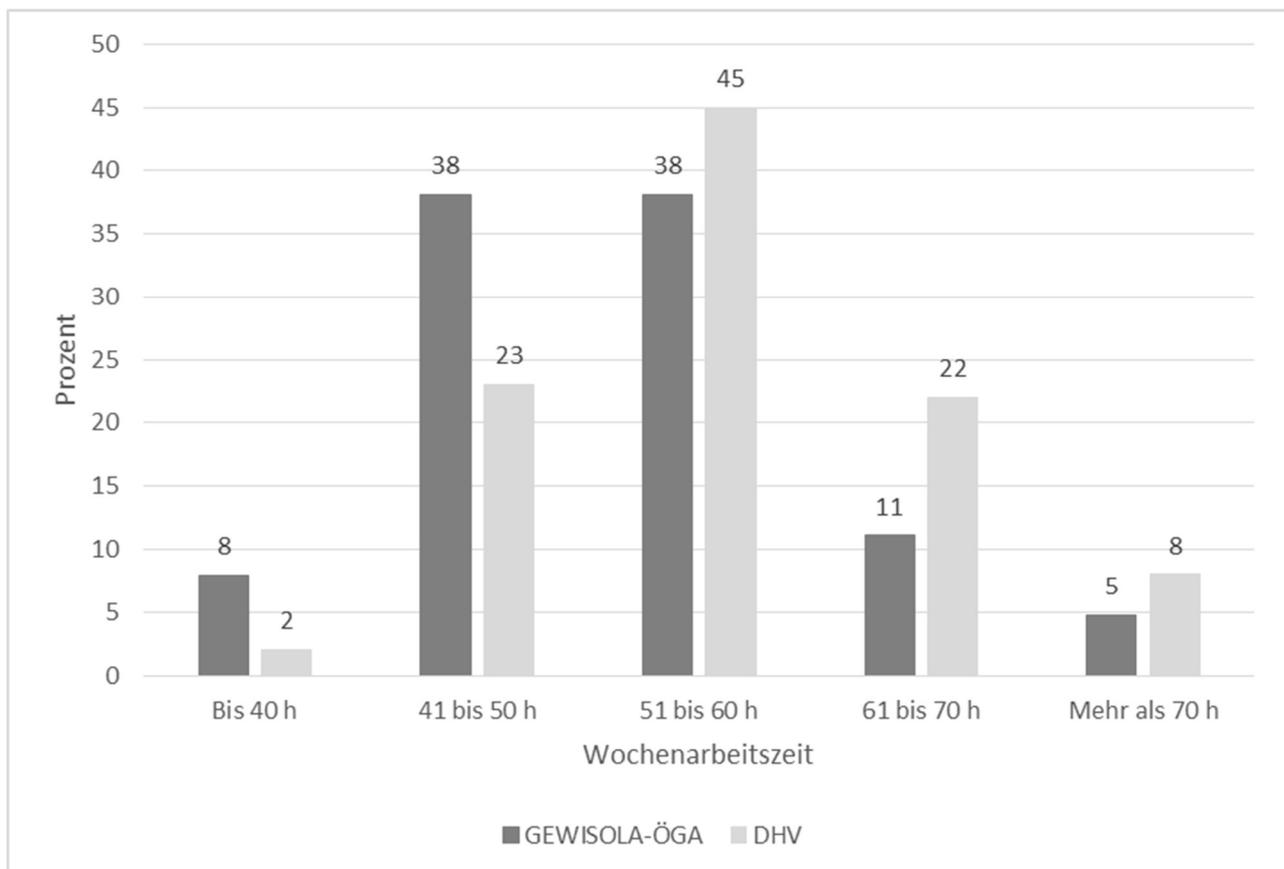
Es gibt nur einige wenige Studien, die sich mit der Zeitverwendung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern oder speziell der Zeitverwendung der Professorinnen und Professoren in Deutschland beschäftigen. In der Regel liegt der Fokus dieser Untersuchungen auch auf anderen Aspekten, auf die hier nicht eingegangen wird.

Im Jahr 2016 wurde durch das Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) im Auftrag des Deutschen Hochschullehrerverbandes (DHV) anknüpfend an eine Untersuchung aus dem Jahr 1976 eine Befragung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern zur Lage von Forschung und Lehre durchgeführt. Die Ergebnisse wurden in der Zeitschrift *Forschung und Lehre* Anfang 2017 veröffentlicht (Petersen 2017). Auf Anfrage wurde den Verfassern vom Deutschen Hochschulverband ein Foliensatz mit den etwas detaillierteren Ergebnissen der Befragung zur Verfügung gestellt.

Befragt wurden insgesamt 1.149 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Deutschland, unter ihnen 674 Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, die nachfolgend als Vergleichsgruppe herangezogen werden. Weiterhin umfasste die Stichprobe 289 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Privatdozentinnen und Privatdozenten und 180 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in höheren Positionen. Die Auswahl der Professorinnen und Professoren ebenso wie die der Privatdozentinnen und Privatdozenten erfolgte zufällig aus dem Hochschullehrerverzeichnis. In Ermangelung eines solchen Verzeichnisses für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden Personen befragt, die Mitglied des Deutschen Hochschullehrerverbandes sind.

Ein Aspekt, der sowohl in der vorliegenden GEWISOLA-ÖGA-Befragung als auch in der Untersuchung im Auftrag des DHV erfasst wurde, ist die Wochenarbeitszeit. In beiden Untersuchungen wird zwischen der Vorlesungszeit und der vorlesungsfreien Zeit unterschieden. In der Vorlesungszeit arbeiten die Professorinnen und Professoren der DHV-Befragung generell länger als die befragten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der GEWISOLA-ÖGA-Befragung (s. Abbildung 3.1). In der vorlesungsfreien Zeit kehrt sich dieses Verhältnis dann um (s. Abbildung 3.2).

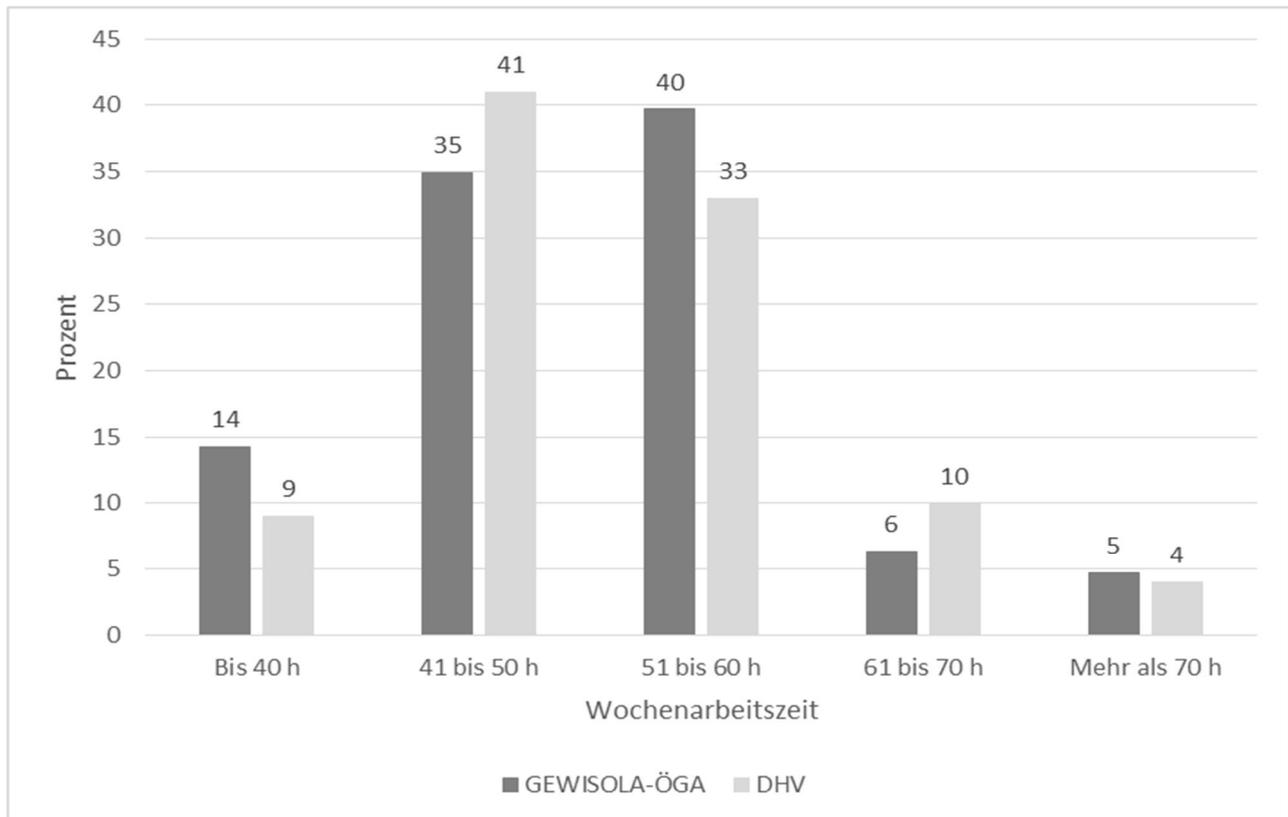
**Abbildung 3.1:** Verteilung der Wochenarbeitszeit der Hochschullehrerinnen und -lehrer (GEWISOLA-ÖGA-Befragung) und der Professorinnen und Professoren (DHV-Befragung) in der Vorlesungszeit



Quelle: GEWISOLA-ÖGA: Eigene Erhebung und Berechnung. DHV: Eigene Darstellung in Anlehnung an IfD (2017, S. 7).

In der vorlesungsfreien Zeit kehrt sich dieses Verhältnis dann um (s. Abbildung 3.3). Zudem muss einschränkend gesagt werden, dass neben genauen Zahlen auch soziodemographische Daten der Studie des Hochschullehrerverbandes nicht vorliegen und so die Vergleichbarkeit begrenzt ist.

**Abbildung 3.2:** Verteilung der Wochenarbeitszeit der Hochschullehrerinnen und -lehrer (GEWISOLA-ÖGA-Befragung) und der Professorinnen und Professoren (DHV-Befragung) in der vorlesungsfreien Zeit



Quelle: GEWISOLA-ÖGA: Eigene Erhebung und Berechnung; DHV; Eigene Darstellung in Anlehnung an IfD (2017, S. 8).

Die vorliegenden Ergebnisse der Befragung des IfD im Auftrag des DHV weisen nicht die absoluten Werte bei der Zeitverwendung nach Leistungsbereichen aus, jedoch die jeweiligen Anteile. In der Befragung im Auftrag des DHV wird bei den Leistungsbereichen unterschieden zwischen Forschung, Lehre (einschließlich Studienberatung), Prüfungen, akademische Selbstverwaltung und anderes (einschließlich Gutachten und Anträge), und es wurde nur nach der Zeitverwendung im Semester gefragt. Eine Vergleichbarkeit ist daher nur bedingt gegeben.

In der Befragung im Auftrag des DHV lag hinsichtlich der Zeitaufteilung auf verschiedene Arbeitsgebiete der 2016 von Professorinnen und Professoren in einem Semester für Forschung aufgewendete Anteil nahezu unverändert bei 22 Prozent; 1976 waren es 23 Prozent gewesen. Auf die Lehre einschließlich Prüfungen entfielen 1976 49 Prozent, während es 2016 nur noch 37 Prozent waren (vgl. Petersen 2017, S. 974).

In der vorliegenden GEWISOLA-ÖGA-Befragung räumen die Hochschullehrerinnen und -lehrer der Forschungstätigkeit deutlich mehr Zeit ein; die Anteile liegen hier bei 32 Prozent während der Vorlesungszeit bzw. 50 Prozent in der vorlesungsfreien Zeit; der Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit gewichtende Wert beträgt 38 Prozent. Tendenziell weniger Zeit wird für Lehre und Ausbildung aufgewendet, anteilig sind es 37 Prozent in der Vorlesungszeit und 15 Prozent in der vorlesungsfreien Zeit, gewichtet sind es 30 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaus eine vergleichsweise forschungsintensive Fachdisziplin sind.

Das Internationale Zentrum für Hochschulforschung Kassel hat in den Jahren 2007/2008 in einer international vergleichenden Studie unter anderem auch die wöchentliche Arbeitszeit von Professorinnen und Professoren an Universitäten erhoben. Es wurden hierfür schriftliche Befragungen in „advanced countries“ und „emerging countries“ durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Befragung von Jacob und Teichler wurden von dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (Jacob und Teichler, 2011) veröffentlicht, teils ist ein Vergleich mit der Vorgängerstudie von 1992 möglich.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren in Deutschland liegt demnach in der Vorlesungszeit bei 56 Stunden (1992: 53 Stunden) und während der vorlesungsfreien Zeit bei 51 Stunden (1992: 49 Stunden) (s. Tabelle 3.16). In der aktuellen Befragung der GEWISOLA-ÖGA-Mitglieder arbeiten diese 59 bzw. 56 Stunden (Vorlesungszeit bzw. vorlesungsfreie Zeit). Es wird deutlich, dass es sich bei dem Fachgebiet der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaus nicht nur um eine forschungs-, sondern auch eine lehrintensive Fachdisziplin handelt. Die befragten GEWISOLA-ÖGA-Mitglieder arbeiten mehr Stunden in der Woche.

**Tabelle 3.16: Zeitverwendung von Professorinnen und Professoren in Deutschland (in h/Woche)**

		GEWISOLA-ÖGA		Hochschullehrerstudie	
		Vorlesungszeit	Vorlesungsfreie Zeit	Vorlesungszeit	Vorlesungsfreie Zeit
Universitätsprofessorinnen/-professoren	Forschung	19,9	29,1	17,3	25,4
	Lehre	22,2	9,7	18,5	7,9
	Gesamt	58,9	56,3	56,1	51,3
	n	29	29	147	134
Professorinnen/Professoren anderer Hochschulen	Forschung	14,2	17,9	8,4	15,8
	Lehre	17,3	7,2	26,9	11,5
	Gesamt	49,0	44,9	45,4	39,3
	n	18	18	86	77

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Jacob und Teichler (2011: 25, 29).

Einschränkend ist hier zu erwähnen, dass die in den Arbeitsbereichen wie „Forschung“ und „Lehre“ enthaltenen Teilaufgaben (vgl. Jacob und Teichler 2011, S. 25) zum einen nicht deckungsgleich mit denen der vorliegenden GEWISOLA-ÖGA-Befragung sind. Zum anderen sind die Fallzahlen der GEWISOLA-ÖGA-Befragung klein, insbesondere nachdem für eine bessere Vergleichbarkeit die Beschränkung auf in Deutschland tätige Professorinnen und Professoren getroffen wurde und diese Probandinnen und Probanden auf Beschäftigte an Universitäten und anderen Hochschulen aufgeteilt wurden.

Nach der Studie von Jacob und Teichler arbeiten Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten deutlich länger als Kollegen in anderen Ländern (s. Tabelle 3.17 und Tabelle 3.18). Dies gilt sowohl für die Vorlesungszeit als auch für die vorlesungsfreie Zeit.

Bei den Leistungsbereichen unterscheidet die Studie von Jacob und Teichler zwischen Lehre (Vorbereitung von Lehrmaterialien, Durchführung von Lehrveranstaltungen, Studienberatung, Prüfungen u. ä.), Forschung (Lesen der Forschungsliteratur, Schreiben, Durchführung von Experimenten, Feldstudien u. ä.), Dienstleistungen (klienten- oder patientenbezogene Dienste, bezahlte oder unbezahlte Beratung, öffentliche oder private Dienstleistungen u. ä.), Verwaltung (Mitarbeit in Hochschulgremien, allgemeine Berichte u. a. m.) und anderen beruflichen Tätigkeiten (wissenschaftliche Tätigkeiten, die den obigen Kategorien nicht eindeutig zurechenbar sind).

Der Zeitaufwand für die Lehre ist in den betrachteten Ländern vergleichbar, nur in Australien ist der Aufwand hierfür wesentlich geringer. Bei dem Zeitbudget für Forschung gibt es zwischen den betrachteten Ländern in der Vorlesungszeit erhebliche Unterschiede. Hier liegt Japan während der Vorlesungszeit an der Spitze. Deutschland liegt hier im oberen Bereich sowohl während der Vorlesungszeit als auch während der vorlesungsfreien Zeit.

Beim Zeitbudget für Dienstleistungen liegt Deutschland unangefochten an der Spitze sowohl während der Vorlesungszeit als auch während der vorlesungsfreien Zeit und setzt sich deutlich ab von den anderen Ländern. Von deutschen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren werden deutlich mehr Dienstleistungen erbracht als von vergleichbaren Professorinnen und Professoren in den anderen Ländern. In Bezug auf den Arbeitsaufwand für die Verwaltung liegt Deutschland im oberen Bereich. Hier setzen sich Großbritannien und Australien deutlich ab. In diesen Ländern ist der Aufwand für Verwaltung am höchsten.

**Tabelle 3.17:** Arbeitszeit pro Woche von Universitätsprofessorinnen und -professoren (Vorlesungszeit) im internationalen Vergleich (in h)

	Deutschland	Finnland	Norwegen	Italien	Portugal	Großbritannien	Australien	Japan	USA
Lehre	18,5	19,6	17,5	18,1	17,2	18,0	13,5	18,3	18,6
Forschung	17,3	13,5	12,8	17,3	12,9	12,9	17,8	20,2	14,6
Dienstleistungen	7,1	2,6	2,0	3,7	1,8	1,8	3,7	3,5	5,4
Verwaltung	8,5	8,1	6,8	4,7	6,3	10,6	10,8	6,9	8,8
Andere berufliche Tätigkeiten	4,7	3,3	3,0	2,4	2,7	3,6	3,9	3,5	2,8
Wochenstunden insgesamt	56,1	47,2	42,1	46,3	40,9	46,9	49,7	52,5	50,1
Anzahl (n)	147	195	337	1017	71	239	131	179	404

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Jacob und Teichler (2011: 25).

**Tabelle 3.18:** Arbeitszeit pro Woche von Universitätsprofessorinnen und -professoren (vorlesungsfreie Zeit) im internationalen Vergleich (in h)

	Deutschland	Finnland	Norwegen	Italien	Portugal	Großbritannien	Australien	Japan	USA
Lehre	7,9	7,8	7,9	7,6	7,7	8,5	4,0	7,7	5,6
Forschung	25,4	23,2	23,8	26,7	20,9	21,8	25,9	25,1	23,7
Dienstleistungen	6,7	2,8	2,1	4,0	2,6	1,9	4,1	3,2	5,8
Verwaltung	5,9	7,1	7,9	4,9	6,4	9,6	11,7	4,5	7,2
Andere berufliche Tätigkeiten	5,3	3,8	4,2	2,6	3,3	4,2	4,5	3,4	3,0
Wochenstunden insgesamt	51,3	44,7	46,0	45,8	40,9	46,1	50,2	43,9	45,3
Anzahl (n)	134	167	274	972	65	233	149	169	418

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Jacob und Teichler (2011: 25).

In der Studie von Jacob und Teichler findet ein Vergleich zwischen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren und den Professorinnen und Professoren anderer Hochschulen statt. Dieser Vergleich ist auch auf Grund der Umfrage der GEWISOLA-ÖGA möglich.

Beim Vergleich der Zahlen für Forschung sowie Lehre lässt sich feststellen, dass sowohl nach der Befragung der GEWISOLA-ÖGA als auch der Befragung von Jacob und Teichler die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren deutlich mehr Stunden in der Woche arbeiten als die Professorinnen und Professoren anderer Hochschulen. Es fällt auf, dass in der Befragung der GEWISOLA-ÖGA sogar der Arbeitsaufwand für die Lehre bei den Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren vergleichbar ist mit dem Arbeitsaufwand für Lehre bei den Professorinnen und Professoren anderer Hochschulen. In der Befragung von Jacob und Teichler liegt der Arbeitsaufwand für Lehre bei den Professorinnen und Professoren anderer Hochschulen deutlich höher

als der Arbeitsaufwand der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren. Verschiebungen zwischen Vorlesungszeit und vorlesungsfreier Zeit finden aber in ähnlichem Maß statt.

In der Studie „ProfQuest“ des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) wurden 2015 neben Professorinnen und Professoren von Universitäten und Fachhochschulen auch solche von Kirchlichen Hochschulen oder Kunsthochschulen befragt. In einem demographischen Überblick findet sich auch eine Angabe zur Wochenarbeitszeit, die bei Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren während der Vorlesungszeit bei 56,4 Stunden und während der vorlesungsfreien Zeit bei 51,7 Stunden liegt. Damit liegt der Wert der Vorlesungszeit etwas unter dem in der GEWISOLA-ÖGA-Befragung für in Deutschland beschäftigte Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren ermittelten Wert von 58,9 Stunden. Auch der Wert der vorlesungsfreien Zeit der ProfQuest-Studie liegt unter dem der GEWISOLA-ÖGA-Befragung (51,7 vs. 56,3 Stunden). Auch hier zeigt sich eine überdurchschnittliche Arbeitszeit der hier befragten Hochschullehrerinnen und -lehrer.

In Deutschland tätige GEWISOLA-ÖGA-Professorinnen und -Professoren anderer Hochschulen arbeiten in der Vorlesungszeit 49 Stunden. Dies ist ein Wert, der mit denen der Professorinnen und Professoren von Fachhochschulen (Hochschulen für angewandte Wissenschaft) und Kirchlichen Hochschulen auf einem Niveau ist (48,6 bzw. 49,1 Stunden). Bezogen auf die vorlesungsfreie Zeit hingegen gibt es deutliche Differenzen. Der GEWISOLA-ÖGA-Wert beträgt 44,9 Stunden. ProfQuest ermittelt für Professorinnen und Professoren von Fachhochschulen und Kirchlichen Hochschulen lediglich 33 bzw. 35,5 Stunden. Die von der GEWISOLA und der ÖGA befragten Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen arbeiten damit deutlich länger als andere Fachhochschulprofessorinnen und -professoren.

Kunsthochschulprofessorinnen und -professoren scheinen eine Sonderstellung einzunehmen; ihre wöchentliche Arbeitszeit ist viel geringer als die anderer Professorinnen und Professoren (Vorlesungszeit 40,7 Stunden, vorlesungsfreie Zeit 29,7 Stunden) (vgl. IHF 2015).

Eine weitere Umfrage wurde Ende 2016 von der TU Dortmund in Zusammenarbeit mit Zeit Online durchgeführt; Ergebnisse wurden bislang noch nicht veröffentlicht (Die Zeit , 2016).

### **3.2.3 Lehrverpflichtung**

Während die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laut GEWISOLA-ÖGA-Befragung im Durchschnitt der vergangenen beiden Semester keine Lehrverpflichtung zu erfüllen hatte, haben aber nur knapp 39 Prozent auch tatsächlich keine Lehrveranstaltungen durchgeführt. Dieses Verhältnis drückt sich auch in den Mittelwerten der beiden Fragestellungen aus: Bei 2,4 Semesterwochenstunden (SWS) liegt er bei der Lehrverpflichtung, bei 3,1 Semesterwochenstunden bei der tatsächlichen Lehre. Einige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter lehren deutlich mehr als ihre Lehrverpflichtung.

Bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern beträgt der Mittelwert der durchschnittlichen Lehrverpflichtung 8,4 Semesterwochenstunden; der Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Lehrveranstaltungen liegt 0,8 Semesterwochenstunden höher. Differenzen zwischen Lehrverpflichtung und tatsächlicher Lehre bestehen insbesondere in der Kategorie zwischen 6 und 10 Semesterwochenstunden sowie zwischen 11 und 15 Semesterwochenstunden (s. Tabelle 3.19). Dies deutet darauf hin, dass Hochschullehrerinnen und -lehrer oft eine Lehrverpflichtung unter 10 Stunden haben, aber mehr als 10 Stunden lehren.

**Tabelle 3.19:** Lehrverpflichtung in Semesterwochenstunden (SWS)

Lehrverpflichtung	Hochschullehrerinnen und -lehrer				Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in			
	Durchschnittliche Lehrverpflichtung der 2 letzten Semester		Tatsächliche Lehre der 2 letzten Semester		Durchschnittliche Lehrverpflichtung der 2 letzten Semester		Tatsächliche Lehre der 2 letzten Semester	
	SWS	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit
0 SWS	0	0,0	0	0,0	22	50,0	17	38,6
1-5 SWS	12	19,0	11	17,5	19	43,2	18	40,9
6-10 SWS	43	68,3	33	52,4	2	4,5	8	18,2
11-15 SWS	2	3,2	14	22,2	0	0,0	0	0,0
16-20 SWS	6	9,5	3	4,8	1	2,3	0	0,0
> 20 SWS	0	0,0	2	3,2	0	0,0	1	2,3
Gesamt	63	100,0	63	100,0	44	100,0	44	100,0

Anm.: n (Prof) = 63. Mittelwert 8,4 bzw. 9,2 Semesterwochenstunden. Standardabweichung 4,2 bzw. 4,4.  
n (Wiss) = 44. Mittelwert 2,4 bzw. 3,1 Semesterwochenstunden. Standardabweichung 3,4 bzw. 4,3.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### 3.2.4 Reisetätigkeit

Mehr als 78 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren an bis zu 20 Tagen des letzten Jahres auf Dienstreise; der Mittelwert liegt hier bei 19 Tagen. Die Hochschullehrerinnen und -lehrer sind im Durchschnitt deutlich länger auf Dienstreisen. Etwa 67 Prozent sind mehr als 20 Tage des letzten Jahres auf Dienstreise gewesen. Unter den Hochschullehrerinnen und -lehrern ist niemand, der oder die gar keine Dienstreisen unternimmt. Durchschnittlich sind sie an fast 34 Tagen dienstlich unterwegs. Knapp ein Drittel ist an bis zu 20 Tagen auf Reisen, mehr als ein weiteres Drittel der Befragten ist zwischen 21 und 30 Tagen auf Dienstreise und die verbleibenden etwa 31 Prozent sind an 31 Tagen oder häufiger unterwegs (s. Tabelle 3.20).

**Tabelle 3.20:** Dienstreise-Tage innerhalb der letzten 12 Monate

Dienstreise-Tage in letzten 12 Monaten	Hochschullehrerinnen und -lehrer		Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
0 Tage	0	0,0	1	2,2
1-10 Tage	5	8,2	11	23,9
11-20 Tage	15	24,6	24	52,2
21-30 Tage	22	36,1	5	10,9
31-40 Tage	1	1,6	1	2,2
41-50 Tage	7	11,5	2	4,3
51-75 Tage	8	13,1	2	4,3
76-100 Tage	3	4,9	0	0,0
Gesamt	61	100,0	46	100,0

Anm.: n (Prof) = 61. Mittelwert 33,8 Tage. Standardabweichung 19,7.  
n (Wiss) = 46. Mittelwert 18,7 Tage. Standardabweichung 13,0.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### 3.2.5 Vergleich C- und W-Professur in Deutschland: Zeitverwendung in der Woche

Die C- und W-Professorinnen und -Professoren in Deutschland unterliegen unterschiedlichen Besoldungssystemen. Die W-Besoldung wurde durch das Professorenbesoldungsreformgesetz im Januar 2005 eingeführt und löste die alte Besoldungsordnung C ab. Derzeit gibt es Professorinnen und Professoren, die noch nach dem alten Besoldungssystem bezahlt werden (C-Professoren) und zunehmend Professorinnen und Professoren, die nach dem neuen Besoldungssystem bezahlt werden (W-Professoren). Alle Professorinnen und Professoren, die seit 2005 berufen wurden, unterliegen der W-Besoldung. Während die C-Professorinnen und -Professoren einem Senioritätsprinzip folgend entsprechend dem Dienstalder finanziell honoriert werden, sieht die W-Besoldung ein System aus einem (abgesenkten) Grundgehalt und Leistungszulagen vor. Ein Übergang von der C-Besoldung zu der W-Besoldung war in bestimmten Fällen (zum Beispiel bei Bleibeverhandlungen oder Ruferteilung nach 2005) zwingend erforderlich und konnte auch freiwillig auf Antrag erfolgen.

Während C-Professorinnen und -Professoren ihr Grundgehalt nur im Rahmen von Bleibeverhandlungen erhöhen konnten, können W-Professorinnen und -Professoren jedes Jahr erneut Leistungszulagen beantragen. Die einzelnen Hochschulen haben Richtlinien zur Regelung des Verfahrens und zur Vergabe von Leistungsbezügen sowie von Forschungs- und Lehrzulagen erlassen. Im Mittelpunkt einer Leistungszulage stehen in der Regel Publikationen in referierten Journalen und eingeworbene Drittmittel. Darüber hinaus gibt es für W-Professorinnen und -Professoren Funktions-

leistungsbezüge. So erhält beispielsweise der Dekan bzw. die Dekanin an der Universität Hohenheim eine monatliche Funktionsleistungszulage von 1.000 Euro und der Studiendekan bzw. die Studiendekanin eine Zulage von 600 Euro.

Mit den Indikatoren für die Leistungszulagen für W-Professoren in Deutschland werden Forschungsleistungen (Anzahl und Qualität referierter Veröffentlichungen) und Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft (Dekan, Studiendekan, Prorektor etc.) durch Zulagen zu den persönlichen Bezügen honoriert. Auch eingeworbene Drittmittel können sich in einer Leistungszulage niederschlagen. Durch die Evaluation der Lehre durch die Studierenden wird eine gute Lehre honoriert. Die Bereiche eigene Weiterbildung und der Wissens- und Technologietransfer hingegen werden nicht von Indikatoren erfasst. Diesen Bereichen widmen sich die befragten Hochschullehrer im Durchschnitt immerhin fast einen ganzen Tag in der Woche.

Mit dem Übergang von einer C-Besoldung zu einer W-Besoldung haben sich die Anreize für Professorinnen und Professoren verändert. Der Vergleich von C-Professorinnen und -Professoren und W-Professorinnen und -Professoren soll dazu dienen zu untersuchen, ob dieses geänderte Anreizsystem eine Auswirkung auf die Zeitallokation hat und wenn ja, welche.

Zuerst wird hier die absolute Zeitverwendung in der Woche betrachtet. Während der Vorlesungszeit arbeiten die befragten C-Professorinnen und -Professoren im Durchschnitt 55,6 Stunden in der Woche und die W-Professorinnen und -Professoren 56,2 Stunden in der Woche. Während der vorlesungsfreien Zeit liegt die wöchentliche Arbeitszeit der W-Professorinnen und -Professoren mit 54,1 Stunden pro Woche über der Arbeitszeit der C-Professorinnen und -Professoren mit 50,4 Stunden (s. Tabelle 3.21).

**Tabelle 3.21:** Zeitverwendung in der Woche: Gesamtbetrachtung (C- vs. W-Professur)

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit				Während der vorlesungsfreien Zeit			
	C-Professur		W-Professur		C-Professur		W-Professur	
Gesamt	Mittelwert (in h)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert (in h)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert (in h)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert (in h)	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Forschung	16,8	30,3	17,4	31,0	23,8	47,3	25,6	47,3
Lehre und Ausbildung	22,3	40,2	22,1	39,3	8,9	17,7	9,8	18,1
Eigene Weiterbildung	2,1	3,7	1,1	2,0	3,0	6,0	2,3	4,3
Leistungen für die wiss. Gemeinschaft	8,8	15,7	10,0	17,8	8,7	17,2	9,1	16,9
Wissens- u. Technologietransfer	5,6	10,0	5,6	10,0	6,0	11,9	7,2	13,3
Summe	55,6	100,0	56,2	100,0	50,4	100,0	54,1	100,0

Anm.: n (C-Professur) = 12. n (W-Professur) = 26.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Generell liegen die Wochenarbeitszeit und die Zeit, die den einzelnen Teilbereichen gewidmet wird, bei den W-Professorinnen und W-Professoren über den Werten bei den C-Professorinnen und C-Professoren. Eine mögliche Moderatorvariable könnte das Alter sein. Das Alter wurde in der GEWISOLA-ÖGA-Befragung als kategoriale Variable erhoben. Es wurden fünf Kategorien unterschieden (bis 30 Jahre, 31-35 Jahre, 36-45 Jahre, 46-55 Jahre, 56-65 Jahre, über 65 Jahre). Bei der deskriptiven Betrachtung zeigt sich, dass Mittelwert, Median und Modus bei den C-Professorinnen und -Professoren im Bereich der Kategorie „56 bis 65 Jahre“ liegen, während diese drei Werte bei der W-Professur im Bereich der Kategorie „46 bis 55 Jahre“ liegen (s. Tabelle 3.22). Nach Überprüfung durch den Kolmogorov-Smirnov-Test wurde die Annahme der Normalverteilung für die Variable „Alter“ verworfen und entsprechend der U-Test von Mann und Whitney durchgeführt. Es zeigte sich, dass der Altersunterschied beider Gruppen statistisch höchst signifikant ist.

Für den Vergleich zwischen den Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen C und W wurden zunächst die Arbeitsstunden der einzelnen Tätigkeitsbereiche für die Vorlesungs- und die vorlesungsfreie Zeit im Verhältnis 2:1 gewichtet. Danach wurden für jeden Befragungsteilnehmer die individuelle prozentuale Verteilung der Stunden ermittelt und danach aus diesen Prozentwerten ein Mittelwert der jeweiligen Professorengruppe gebildet. Aus diesem Vorgehen resultiert auch eine Mittelwertsumme kleiner 100 für den Bereich „Eigene Weiterbildung“.

**Tabelle 3.22:** Deskriptive Statistiken Alter (C- vs. W-Professur)

Alter	C-Professur	W-Professur
N	12	26
Mittelwert	4,9	3,9
Median	5	4
Modus	5	4
Minimum	4	3
Maximum	6	5

Anm.: Kategorien: 3: „36-45 Jahre“ --- 4: „46-55 Jahre“ --- 5 „56-65 Jahre“ --- 6 „über 65 Jahre“.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Fast immer sind die relativen Werte auf einem ähnlichen Niveau. Jedoch ganz erheblich sind die Unterschiede in der Zeitallokation für die eigene Weiterbildung. Hier wenden C-Professorinnen und -Professoren deutlich mehr Zeit auf als W-Professorinnen und -Professoren. Angesichts des Altersunterschieds zwischen C- und W-Professorinnen und -Professoren ist dieses Ergebnis noch erstaunlicher. In der Regel könnte wohl davon ausgegangen werden, dass junge Professorinnen und Professoren relativ mehr Zeit in ihre eigene Weiterbildung investieren (s. Tabelle 3.23). Erwartungsgemäß hat die Forschung bei den W-Professorinnen und -Professoren eine etwas größere relative Bedeutung.

**Tabelle 3.23:** Zeitverwendung in der Woche: Gesamtbetrachtung (C- vs. W-Professur) (in Prozent)

Zeitverwendung in der Woche	C-Professur	W-Professur
Forschung	33,9	35,9
Lehre und Ausbildung	33,7	32,5
Eigene Weiterbildung	4,7	2,7
Leistungen für die wiss. Gemeinschaft	17,4	17,9
Wissens- u. Technologietransfer	10,3	11,0
Summe	100,0	100,0

Anm.: n (C-Professur) = 12. n (W-Professur) = 26.  
Mittelwert der prozentualen Verteilung der für Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit gemittelten Stundenangaben je Proband/in.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

In einer detaillierten Betrachtung fällt auf, dass W-Professorinnen und -Professoren dem Schreiben wissenschaftlicher Publikationen einen größeren Stellenwert in der relativen Zeitverwendung einräumen als die C-Professorinnen und -Professoren. Hingegen haben die inhaltliche Forschung, das Halten wissenschaftlicher Vorträge und die Berichterstattung mehr Bedeutung für C-Professorinnen und -Professoren (s. Tabelle 3.24). Dies könnte in dem geänderten Anreizsystem begründet sein.

**Tabelle 3.24:** Zeitverwendung in der Woche: Forschung (C- vs. W-Professur) (in Prozent)

Zeitverwendung in der Woche	C-Professur	W-Professur
Forschung	Mittelwert	Mittelwert
Forschungsanbahnung	17,5	17,9
Inhaltliche Forschung	28,5	26,0
Schreiben wiss. Publikationen	21,7	26,5
Halten v. wiss. Vorträgen	13,5	12,7
Berichterstattung (Zwischen-, Endberichte)	18,9	16,9
Summe	100,0	100,0

Anm.: n (C-Professur) = 12. n (W-Professur) = 26.  
Mittelwert der prozentualen Verteilung der für Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit gemittelten Stundenangaben je Proband/in.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Die W-Professorinnen und -Professoren investieren in die Lehre für Studierende relativ weniger Zeit als die C-Professorinnen und -Professoren, jedoch mehr Zeit in die Ausbildung von Doktoranden (s. Tabelle 3.25). Auch dies könnte eine Auswirkung des geänderten Anreizsystems sein.

**Tabelle 3.25:** Zeitverwendung in der Woche: Lehre und Ausbildung (C- vs. W-Professur) (in Prozent)

Zeitverwendung in der Woche	C-Professur	W-Professur
Lehre und Ausbildung	Mittelwert	Mittelwert
Lehre für Studierende	62,1	54,8
Halten v. Doktorandenseminaren	10,1	12,1
Zeit für Beratung v. Studierenden u. wiss. MA	27,8	33,1
Summe	100,0	100,0

Anm.: n (C-Professur) = 12. n (W-Professur) = 26.  
Mittelwert der prozentualen Verteilung der für Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit gemittelten Stundenangaben je Proband/in.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Bei den Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft teilen beide Professoren-Gruppen die Zeit nahezu exakt in einem Verhältnis von 60:40 auf die eigene und bzw. andere Einrichtungen auf (s. Tabelle 3.26).

**Tabelle 3.26:** Zeitverwendung in der Woche: Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft (C- vs. W-Professur) (in Prozent)

Zeitverwendung in der Woche	C-Professur	W-Professur
Leistungen für die wiss. Gemeinschaft	Mittelwert	Mittelwert
Innerhalb der eigenen Einrichtung	59,8	59,6
Außerhalb der eigenen Einrichtung	40,2	40,4
Summe	100,0	100,0

Anm.: n (C-Professur) = 12. n (W-Professur) = 26.  
Mittelwert der prozentualen Verteilung der für Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit gemittelten Stundenangaben je Proband/in.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei der Zeit, die für den Wissens- und Technologietransfer aufgewendet wird. Hier liegen bei den Publikationen in Fachzeitschriften die C-Professorinnen und -Professoren deutlich vorne, auch widmen sie mehr Zeitanteile der Vortragstätigkeit. Hingegen investieren W-Professorinnen und -Professoren mehr Zeit in Beratungstätigkeiten (s. Tabelle 3.27).

**Tabelle 3.27:** Zeitverwendung in der Woche: Wissens- und Technologietransfer (C- vs. W-Professur) (in Prozent)

Zeitverwendung in der Woche	C-Professur	W-Professur
Wissens- u. Technologietransfer	Mittelwert	Mittelwert
Publikationen in Fachzeitschriften	24,5	15,2
Vorträge, Weiterbildungs- u. Lehrtätigkeit v. primär nicht wiss. Publikum	25,3	21,4
Wirtschaftsberatung, Gutachtertätigkeit, Politikberatung	21,2	27,4
Beratungstätigkeit in Beiräten/Ausschüssen	12,4	15,9
Organisation v. Veranstaltungen zum Wissenstransfer	16,6	17,2
Sonstiges	0,0	2,9
Summe	100,0	100,0

Anm.: n (C-Professur) = 12. n (W-Professur) = 26.  
Mittelwert der prozentualen Verteilung der für Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit gemittelten Stundenangaben je Proband/in.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen

Um zu überprüfen, ob es statistisch signifikante Unterschiede in der Aufteilung der Arbeitszeit gibt, wurden zunächst die prozentualen Verteilungen der Zeitverwendungsvariablen mittels des Kolmogorov-Smirnov-Tests auf Normalverteilung überprüft. Nur bei drei Variablen bzw. Summen konnte die Annahme aufrechterhalten werden, sie seien normalverteilt („Inhaltliche Forschung“, „Forschung“ sowie „Lehre und Ausbildung“). In diesen Fällen wurden die Mittelwerte mit dem T-Test überprüft; es ergaben sich aber keine signifikanten Unterschiede zwischen C- und W-Professur.

Die übrigen Variablen, die nach Kolmogorov-Smirnov nicht normalverteilt sind, wurden mit dem Mann-Whitney-U-Test überprüft. C- und W-Professur unterscheiden sich auch hier nicht in statistisch signifikanter Weise voneinander.

Das geänderte Anreizsystem hat zu einer geänderten Gewichtung der einzelnen Leistungsbereiche durch die befragten C- und W-Professoren geführt. Es ist hierbei zu berücksichtigen, dass die Stichproben jeweils sehr klein sind, weshalb diese Ergebnisse vermutlich auch nicht statistisch signifikant sind. Die Änderungen entsprechen in der Richtung in der Regel den theoretischen Erwartungen. Erstaunlich jedoch ist es, dass die eigene Weiterbildung für die vergleichsweisen jungen W-Professorinnen und -Professoren eine deutlich geringere Bedeutung hat als für die älteren C-Professorinnen und -Professoren. Dies könnte damit erklärt werden, dass die geänderten Anreizbedingungen zu einer geänderten Selektion der Personen führten, die Professoren geworden sind: in der Tendenz weg von intrinsisch motivierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hin zu eher extrinsisch motivierten Personen. Diese Meinung vertreten auch die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wie aus den Antworten zu dem Statement I\_02 ("Die Leistungsbeurteilung, wie sie heute betrieben wird, untergräbt die intrinsische Motivation") deutlich wird (vgl. Kapitel 3.4.3).

### 3.3 Erwünschte und erwartete Bewertung der eigenen Leistungen

Für den folgenden Vergleich der Bewertung der Leistungen werden die Befragten entsprechend der Angabe zu der beruflichen Stellung gruppiert. Andere Kriterien sind hier nicht von Bedeutung. Alle Teilnehmer wurden gefragt, mit welchem Gewicht ihres Erachtens Leistungen in verschiedenen Aufgabenbereichen (Forschung, Lehre und Ausbildung, Tätigkeiten für die wissenschaftliche Gemeinschaft, Wissens- und Technologietransfer sowie die eigene Weiterbildung) sowohl hinsichtlich der eigenen persönlichen Leistung als auch der eigenen Arbeitsgruppe gewertet werden sollten. Ebenso wurden sie gefragt, wie sie selber einschätzen, wie ihre Leistungen durch die Wissenschaftsgemeinschaft und durch die Gesellschaft gewichtet werden. Die Summe der Gewichte der einzelnen Leistungsbereiche musste sich zu 100 aufaddieren, so dass die Gewichte in Prozent gewertet werden können.

Hinsichtlich der Fragen zur erwünschten bzw. erwarteten Bewertung der eigenen Leistungen variiert die Anzahl der auswertbaren Datensätze zwischen 107 (zur erwünschten Bewertung der eigenen Arbeitsgruppe) und 116 (zur erwünschten Bewertung der eigenen persönlichen Leistung). (s. Tabelle 3.28). Diese Spanne ergibt sich im Wesentlichen daraus, dass einige Wissenschaftler die Frage zur erwünschten Bewertung der eigenen Arbeitsgruppe nicht beantwortet haben.

**Tabelle 3.28:** Anzahl der Antworten zur Leistungsbewertung nach Teilnahmekategorien

	Teilnehmer	Erwünschte Bewertung persönliche Leistung	Erwünschte Bewertung Leistung Arbeitsgruppe	Erwartete Bewertung durch Wissenschaftsgemeinschaft	Erwartete Bewertung durch Gesellschaft
Professorinnen/Professoren C	16	12	9	11	11
Professorinnen/Professoren W	26	26	26	26	25
Professorinnen/Professoren ges.	55	49	49	49	49
Leitende Wiss.	20	17	12	14	14
Apl. Prof. / PD	10	10	10	10	10
Promovierte Wiss.	20	17	16	16	16
Doktoranden	14	9	9	9	9
Nicht in Wiss. tätig	26	14	11	15	15
<b>Gesamt</b>	<b>145</b>	<b>116</b>	<b>107</b>	<b>113</b>	<b>113</b>

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Die Teilnehmer insgesamt wünschen sich, dass die eigene Forschungsleistung mit durchschnittlich etwa 38 Prozent gewürdigt wird, die Forschung der eigenen Arbeitsgruppe dagegen etwa 6 Prozentpunkte stärker. Der höhere Wert für die Forschungsleistung der eigenen Gruppe dürfte damit zu erklären sein, dass mehr als die Hälfte der diesbezüglichen Antworten von Professoren und leitenden Wissenschaftlern stammt, die selber einen höheren eigenen Aufwand in den Bereichen der

Lehre und Ausbildung, Wissenschaftsmanagement sowie Wissenstransfer betreiben (s. Tabelle 3.11 in Kapitel 3.2.1). Umgekehrt möchte lediglich die Gruppe der sich überwiegend in der Qualifikationsphase befindlichen promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die eigenen Forschungsleistungen höher gewichtet sehen als die der Arbeitsgruppe. Diese möchten ihre eigene Forschung mit 42 Prozent bewertet haben, die der eigenen Arbeitsgruppe dagegen mit lediglich 38 Prozent.

**Tabelle 3.29:** Von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erwünschte und erwartete Bewertung der eigenen Leistung nach Aufgabenbereichen (in Prozent)

	Anteil an der Arbeitszeit	Erwünschte Bewertung persönliche Lei- stung	Erwünschte Bewer- tung Leistung Ar- beitsgruppe	Erwartete Be- wertung durch Wissen- schafts-ge- meinschaft	Erwartete Bewer- tung durch Gesell- schaft
Forschung	43	38	44	61	34
Lehre / Aus- bildung	27	27	24	14	34
Wiss. Ge- meinschaft	15	16	13	13	8
Transfer	12	12	11	8	22
Eigene Weiterbild- ung	4	6	8	3	3

Anm.: Abweichungen von 100 Prozent sind Rundungsfehler; Gewichtung Vorlesungszeit mit zwei Drittel.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Deutlich weniger stark als die Forschung wird mit 27 Prozent die erwünschte Bewertung der Leistung der eigenen Lehre gewichtet, wobei der Wert für die Lehrleistung der Arbeitsgruppe mit 24 Prozent nochmals etwas niedriger liegt. Der leicht geringere Wert für die eigene Arbeitsgruppe dürfte wiederum aus dem relativ hohen Anteil an Professoren und leitenden Wissenschaftlern resultieren, sofern man davon ausgeht, dass jüngere Wissenschaftler geringer mit Aufgaben in der Lehre, im Wissenschaftsmanagement und Transfer belastet sind. Nochmals deutlich geringer als die erwünschte Gewichtung der Leistungen in der Lehre sind die von Wissenschaftlern erwünschten Gewichte hinsichtlich der Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft und im Transfer mit 16 und 12 Prozent. Bei nur 6 Prozent rangiert die erwünschte Würdigung der eigenen Weiterbildung.

Interessant ist ein Quervergleich zur tatsächlichen Zeitverwendung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Unterstellt man eine zeitliche Gewichtung der Vorlesungszeiten gegenüber der vorlesungsfreien Zeit von 2:1, findet sich eine Zeitverwendung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von 43 Prozent für Forschung, 27 Prozent für Lehre und Ausbildung, 15 Prozent für Leistungen für die Wissenschaft, 12 Prozent für Transferaktivitäten sowie 4 Prozent für die eigene

Weiterbildung. Diese Zahlen entsprechen weitgehend der erwünschten Würdigung der eigenen Leistungen abgesehen davon, dass für die eigene Forschung ein etwas höherer Zeitanteil aufgewendet wird. Insbesondere für die Gruppe der Professorinnen und Professoren zeigt sich, dass die tatsächliche Arbeitsallokation ziemlich exakt der gewünschten Gewichtung entspricht. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass die erwünschte Würdigung der eigenen Leistungen in den verschiedenen Aufgabenbereichen sich an der eigenen Zeitallokation orientiert.

Erhebliche Abweichungen finden sich beim Vergleich der gewünschten Bewertung mit der gefühlten Bewertung durch die wissenschaftliche Gemeinschaft und die Gesellschaft. Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erwarten, dass sich Bewertungen durch die Wissenschaftsgemeinschaft zu einem überwiegenden Teil (61 %) auf Forschungsleistungen konzentrieren, während Leistungen in der Lehre nur mit 14 Prozent, im Wissenschaftsmanagement nur mit 13 Prozent und Transferaktivitäten nur mit 8 Prozent einfließen. Die eigene Weiterbildung würde demnach sogar nur mit 3 Prozent einbezogen werden.

Der Eindruck, dass die eigene Leistung seitens der Wissenschaftsgemeinschaft primär anhand der Forschungsleistungen bewertet wird, ist nochmals stärker ausgeprägt, betrachtet man ausschließlich die Gruppen der W-Professorinnen und -Professoren (Deutschland) sowie der Privatdozentinnen und -dozenten, der Habilitandinnen und Habilitanden und der jüngeren Promovierten, die die Forschung sogar mit jeweils etwa 64 Prozent gewichtet sehen (s. Tabelle 3.30). Abweichend davon sehen C-Professorinnen und -Professoren ihre Forschungsleistungen in der Wissenschaftsgemeinschaft mit lediglich 56 Prozent gewichtet. Dieser Abschlag ergibt sich wohl aus ihrer Erwartung, dass Leistungen für die Wissenschaftsgemeinschaft gewürdigt werden. Ähnliches gilt für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Leitungsfunktionen, die vielfach an außeruniversitären Einrichtungen angesiedelt sind. Auch sie sehen sich eher mit der Erwartung konfrontiert, mehr Leistungen für die Wissenschaftsgemeinschaft sowie im Bereich des Wissenstransfers zu erbringen.

**Tabelle 3.30: Von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erwünschte und erwartete Bewertung der Forschungsleistung (in Prozent)**

	Erwünschte Bewertung persönliche Leistung	Erwünschte Bewertung Leistung Arbeitsgruppe	Erwartete Bewertung durch Wissenschaftsgemeinschaft	Erwartete Bewertung durch Gesellschaft
<b>Professorinnen und Professoren gesamt</b>	37	46	61	33
dar. C	34	52	56	31
dar. W	38	45	64	32
dar. Österreich	38	45	64	32
dar. sonst. Länder	55	63	60	40
<b>Leitende Wiss.</b>	36	45	56	36
<b>apl. &amp; assoz. Prof./PD/JP</b>	43	48	67	35
<b>Promovierte Wiss.</b>	42	38	65	30
<b>Doktorandinnen und Doktoranden</b>	37	39	59	40

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Beim Ländervergleich fällt auf, dass sich Professorinnen und Professoren in Österreich ebenfalls mit einer starken Fokussierung der Wissenschaftsgemeinschaft auf die Bewertung von Forschungsleistungen konfrontiert sehen, während sie selber diese weniger stark gewichtet sehen möchten. Aus dem Rahmen fallen lediglich diejenigen Professorinnen und Professoren, die weder in Deutschland noch in Österreich aktiv sind. Sie nennen vergleichsweise ähnliche Gewichtungen für die gewünschten und durch die Wissenschaftsgemeinschaft erfahrenen Gewichtungen. Sie wünschen sich eine Gewichtung der Forschungsleistungen mit 55 Prozent und empfinden, dass diese Leistungen durch die Wissenschaftsgemeinschaft mit 60 Prozent gewichtet werden. Allerdings ist diese Stichprobengröße sehr gering.

Die als enorm hoch empfundene Gewichtung der Forschungsleistungen durch die Wissenschaftsgemeinschaft impliziert, dass andere Leistungen, insbesondere Lehrleistungen, deutlich weniger gewürdigt werden (s. Tabelle 3.31). Eine Ausnahme bilden Professorinnen und Professoren, die nach C besoldet werden und solche aus Österreich, die eine deutliche Fokussierung der Gesellschaft auf Lehrleistungen wahrnehmen. Eine mögliche Erklärung könnte darin bestehen, dass Lehrleistungen im Rahmen von Leistungsbewertungen zumeist nur inputorientiert über die Anzahl der gehaltenen Semesterwochenstunden erfasst werden, die zudem durch das Lehrdeputat rechtlich

vorgegeben sind. Für qualitative Bewertungen eignen sich ansonsten höchstens indirekte studentische Lehrevaluationen, die zumeist hochschulspezifisch gehandhabt werden. Analog könnte auch mit Blick auf die Bewertung von Leistungen für die Wissenschaftsgemeinschaft sowie in den Bereichen Transfer und eigene Weiterbildung argumentiert werden, dass eine stärkere Gewichtung gegenüber der Forschungsleistung letztlich entsprechende Messkonzepte erfordern würde.

**Tabelle 3.31: Von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erwünschte und erwartete Bewertung der Lehrleistung (in Prozent)**

	Erwünschte Bewertung persönliche Leistung	Erwünschte Bewertung Leistung Arbeitsgruppe	Erwartete Bewertung durch Wissenschaftsgemeinschaft	Erwartete Bewertung durch Gesellschaft
<b>Professorinnen und Professoren gesamt</b>	31	25	17	38
dar. C	36	17	18	45
dar. W	30	27	16	35
dar. Österreich	30	25	20	53
dar. sonst. Länder	25	20	20	33
<b>Leitende Wiss.</b>	21	15	11	22
<b>apl. &amp; assoz. Prof./PD/JP</b>	20	19	7	29
<b>Promovierte Wiss.</b>	26	28	12	35
<b>Doktorandinnen und Doktoranden</b>	29	27	14	30

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Mit Blick auf Transferleistungen ist auffällig, dass diese mit Ausnahme der Gruppe der Professorinnen und Professoren außerhalb Deutschlands seitens der Wissenschaftlergruppen relativ einhellig hinsichtlich der erwünschten Bewertung auf einem Gewichtungsniveau von etwa 10 bis knapp 20 Prozent angesiedelt werden und hinsichtlich der eigenen Arbeitsgruppe eher noch etwas niedriger (s. Tabelle 3.32). Bemerkenswert ist hierbei einerseits, dass es zwischen älteren und jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern kaum Unterschiede gibt, was dafür spricht, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern ebenfalls ein grundsätzliches Interesse an Transferaktivitäten haben und sie offensichtlich auch Zeit dafür verwenden. Zum anderen ist an Tabelle 3.32 bemerkenswert, dass alle Gruppen die Auffassung vertreten, die Wissenschaftsgemeinschaft würde Transferaktivitäten kaum würdigen. Hinsichtlich der Bewertung durch die Gesellschaft fällt auf, dass es eine wesentlich größere Heterogenität gibt. Insbesondere die Gruppe der noch aktiven C-Professorinnen und -Professoren sowie derjenigen aus Österreich sowie die Doktorandinnen und Doktoranden scheinen den Eindruck zu vertreten, dass die Gesellschaft Transferaktivitäten mit lediglich 12 Prozent bis 17 Prozent würdigt.

**Tabelle 3.32: Von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erwünschte und erwartete Bewertung der Transferleistung (in Prozent)**

	Erwünschte Bewertung persönliche Leistung	Erwünschte Bewertung Leistung Arbeitsgruppe	Erwartete Bewertung durch Wissenschaftsgemeinschaft	Erwartete Bewertung durch Gesellschaft
<b>Professorinnen und Professoren gesamt</b>	12	10	7	23
dar. C	13	9	7	17
dar. W	13	10	7	27
dar. Österreich	8	8	6	12
dar. sonst. Länder	8	8	7	20
<b>Leitende Wiss.</b>	14	11	11	20
<b>apl. &amp; assoz. Prof./PD/JP</b>	16	17	10	25
<b>Promovierte Wiss.</b>	11	11	9	24
<b>Doktorandinnen und Doktoranden</b>	11	10	9	15

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Insgesamt ist der Widerspruch zwischen dem Wunsch nach angemessener Gewichtung der eigenen Forschungsleistung, die zugleich weitgehend der Zeitallokation entspricht, und der gefühlten externen Fokussierung der wissenschaftlichen Gemeinschaft in Deutschland wie Österreich auf Forschungsleistungen eklatant. Dieser empfundene Druck der Fokussierung auf Forschungsleistungen bei zugleich vorgegebenem Lehrdeputat spiegelt sich möglicherweise in der in Tabelle 3.21 in Abschnitt 3.2 dargestellten Zeitallokation von C- und W-Professorinnen und -Professoren wieder, wonach insbesondere W-Professorinnen und -Professoren mit etwa 55 Arbeitsstunden je Woche im internationalen Vergleich enorm belastet erscheinen.

Deutlich abweichend von der gefühlten Gewichtung durch die Wissenschaftsgemeinschaft verhält sich die erwartete Gewichtung der Leistungsbereiche durch die Gesellschaft. Demzufolge erwarten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, dass Forschungs- und Lehrleistungen durch die Gesellschaft mit jeweils einem Drittel gewichtet werden. Auch Transferleistungen würden demzufolge von der Gesellschaft mit durchschnittlich 22 Prozent gewichtet. Kaum gewichtet würden dagegen Leistungen für die Wissenschaftsgemeinschaft und Engagement in der eigenen Weiterbildung, was wohl insofern nicht überrascht, da diese Leistungen vermutlich außerhalb der Wissenschaft kaum wahrgenommen werden.

Aus der erwarteten Gewichtung durch die Wissenschaftsgemeinschaft und die Gesellschaft lassen sich mehrere Implikationen ableiten. Zum einen sehen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler offensichtlich in einem Spannungsfeld zwischen wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Bewertungsmaßstäben. Beiden Erwartungen vollends gerecht zu werden erscheint kaum möglich. Vieles deutet darauf hin, dass die eigene Gewichtung ebenso wie die eigene Zeitaufteilung als ein Kompromiss der gestellten Anforderungen zu verstehen sind. Zwar passt dies nicht für alle

Leistungsbereiche, wie die Leistungen für die Wissenschaftsgemeinschaft, bei der die erwünschte Bewertung sowie die eigene Zeitallokation höher liegen als die gefühlte Gewichtung durch Wissenschaftsgemeinschaft und Gesellschaft. Allerdings mögen innerhalb der Institutionen ebenso wie auch in der Wissenschaftsgemeinschaft weitere Anreize und Zwänge bestehen, die den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mehr Leistungen abverlangen, als selbst durch die Wissenschaftsgemeinschaft gewürdigt werden, wie sie etwa aus Mitsprachemöglichkeiten resultieren können.

Daneben muss davon ausgegangen werden, dass Gewichtungen zwischen Leistungsbereichen sich in den Karrierephasen unterscheiden. Unterstellt man, dass die Bewertung der eigenen Leistung durch Institutionen der Wissenschaftsgemeinschaft besonders relevant ist mit Blick auf Karriereentscheidungen und -perspektiven, dann lässt sich daraus ableiten, dass für jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die auf den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt und auf Drittmittel zur Forschungsförderung angewiesen sind, eine primäre Forschungsorientierung besonders relevant ist. Diese Sichtweise dürfte insbesondere die Positionierung von promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifikationsphase sowie möglicherweise auch jüngeren Professorinnen und Professoren erklären. Unterstellt man dagegen, dass gesellschaftliche Erwartungen besonders bedeutsam sind für Fragen der finanziellen Ausstattung von wissenschaftlichen Einrichtungen, dann ergeben sich daraus umgekehrt Anreize der Einrichtungen für eine Orientierung in Richtung von Lehre und Transferaktivitäten. Hieraus würde sich erklären, dass sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entgegen der gespürten Forschungsfokussierung durch die Wissenschaftsgemeinschaft doch Lehr- und Transferaktivitäten widmen.

Drittens ergibt sich aus dem Spannungsfeld zwischen erwarteter Bewertung durch die Wissenschaftsgemeinschaft und Gesellschaft die Frage, nach welchen Maßstäben denn Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selber die Leistungen anderer bewerten. Naheliegend ist, dass sie sich an dem orientieren, was sie selber erwarten und was (vergleichsweise einfach) messbar ist, wie die Anzahl der Publikationen. Geht man jedoch davon aus, dass Leistungsbewertungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch aus Sicht von wissenschaftlichen Auftraggebern anderen Maßstäben dienen sollen, dann erscheinen entsprechende Klarstellungen durch die Auftraggeber entsprechender Begutachtungen unbedingt erforderlich, wie sie etwa vom Senat der Leibniz-Gemeinschaft (2014) für Evaluierungen der Mitgliedsinstitute für Verfahrensbeteiligte formuliert werden.

Deutlich andere Gewichtungen als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehen die nicht in der Wissenschaft tätigen Mitglieder der Gesellschaften. Diese möchten ihre Leistungen in der Forschung mit lediglich etwa 19 Prozent gewichtet wissen, die in der Lehre mit 25 Prozent, deutlich überdurchschnittlich dagegen ihre Transferleistungen mit 29 Prozent (s. Tabelle 3.33). Diese vergleichsweise hohe Gewichtung der Transferfunktionen erwarten sie auch für die Gewichtung der Transferaktivitäten durch Gesellschaft und Wissenschaftsgemeinschaft. Auffällig ist bei dieser Gruppe, dass sie unter allen befragten Mitgliedergruppen die eigenen Weiterbildungsaktivitäten mit 12 Prozent am stärksten gewichtet sehen möchten. Das mag allerdings daran liegen, dass sie

neben den genannten Auswahlmöglichkeiten weitere Aufgaben haben, die außerhalb der Wissenschaft liegen.

**Tabelle 3.33:** Von nicht in der Wissenschaft tätigen Mitgliedern erwünschte und erwartete Bewertung der eigenen Leistung nach Aufgabenbereichen (in Prozent)

	Erwünschte Bewertung persönliche Leistung	Erwünschte Bewertung Leistung Arbeitsgruppe	Erwartete Bewertung durch Wis- senschafts- gemein- schaft	Erwartete Bewertung durch Ge- sellschaft
<b>Forschung</b>	19	24	27	17
<b>Lehre und Ausbildung</b>	25	22	20	30
<b>Wiss. Gemeinschaft</b>	15	14	16	14
<b>Transfer</b>	29	30	28	35
<b>Eigene Weiterbildung</b>	12	11	9	4
<b>Anzahl Antworten</b>	14	11	15	15

Anm.: n=26.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### 3.4 Einstellungen zur Rolle der Wissenschaft, Aufgaben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Bewertung

Die Auswertungen zu Einstellungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von GEWISOLA und ÖGA (s. Kapitel 3.4) sowie zur deren Berufs- und Lebenszufriedenheit (s. Kapitel 3.5) beruhen ausschließlich auf der Auswertung der Teilnehmenden aus Deutschland und Österreich (n=161). Die Teilnehmenden aus anderen Ländern wurden aus Gründen der Vergleichbarkeit mit vorhandenen Untersuchungen und aufgrund der Heterogenität dieser Gruppe nicht einbezogen.

Im Folgenden findet sich die Zusammenfassung der Analyse der Ergebnisse der Einstellungsbefragung im Hinblick auf Selbstverständnis von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und deren Aufgaben sowie zur Leistungsbewertung (s. Tabelle 3.34). Alle Einstellungsfragen in diesem Themenbereich wurden mit Hilfe von 7er-Likert-Skalen abgefragt (1 = stimme überhaupt nicht zu, 4 = teils, teils, 7 = stimme voll und ganz zu). Die Statements sind zunächst anhand der Thematik Selbstverständnis, Rolle in der Gesellschaft und Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft, Leistungsbewertung differenziert dargestellt. Die Differenzierung beruht auf inhaltlichen Überlegungen sowie einer Faktorenanalyse der Statements (Hauptkomponentenanalyse, 3-Faktorenlösung, Varimax mit Kaiser-Normierung). Innerhalb jeder Gruppe sind die Statements anhand der Stärke der durchschnittlichen Überzeugung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sortiert. Dafür ist ausschließlich die Stärke der Befürwortung oder Ablehnung von Statements relevant, nicht aber deren Richtung. Positiv und negativ formulierte Statements werden gleich behandelt.

**Tabelle 3.34:** Liste der Statements

<b>Abkürzung</b>	<b>Statement</b>
I_01	Forschung ist die wichtigste Aufgabe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.
I_02	Die Leistungsbewertung, wie sie heute betrieben wird, untergräbt die intrinsische Motivation.
I_03	Die Ausweitung projektorientierter Forschungsförderung zu Lasten der Grundfinanzierung erhöht die Qualität der Forschung.
I_04	Forschung sollte sich vorrangig an den aktuellen gesellschaftlichen Problemen orientieren.
I_05	Projektorientierte Forschungsförderung steht einer langfristigen Forschungsausrichtung entgegen.
I_06	Der Druck zur Einwerbung von Drittmitteln untergräbt die wissenschaftliche Freiheit.
I_07	Wissenschaftliches Arbeiten basiert vor allem auf Kreativität und der Entwicklung von Forschungsfragen und Lösungsansätzen.
I_08	Die Bewertung der Forschungsleistung anhand der Anzahl hochrangiger Journalpublikationen ist sinnvoll.
I_09	Die Bewertung der Forschungsleistung anhand kompetitiv eingeworbener Drittmittel ist sinnvoll.
I_10	Der Druck zu publizieren lenkt die Forschung in Richtung von Fragestellungen, die kurzfristige Ergebnisse erwarten lassen.
I_11	Das Anreizsystem zur Steigerung der Forschungsleistung ist unzureichend.
I_12	Die Ausbildung der Studierenden ist die zentrale Aufgabe der Hochschule.
I_13	Akademische Lehre sollte in der Hauptsache theorieorientiert sein.
I_14	Ich würde gerne mehr Zeit für die Weiterentwicklung der Lehre verwenden.
I_15	Die gängige Lehrevaluation ist eine studentische Veranstaltungskritik, die wenig über die Qualität der Lehre aussagt.
I_16	Anspruchsvolle Lehre überfordert die Studierenden in zunehmendem Maße.
I_17	Meine Regellehrverpflichtung ist deutlich zu hoch.
I_18	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollten nicht versuchen, auf die Gesellschaft Einfluss zu nehmen.
I_19	Wissenschaft besteht aus Forschung und Lehre; andere Tätigkeiten sind irrelevant.
I_20	Ich hätte gerne mehr Zeit für den Wissenstransfer.
I_21	Der Austausch der Wissenschaft mit der Praxis ist für die Wissenschaft wichtig.
I_22	Der Austausch der Wissenschaft mit der Praxis ist für die Praxis wichtig.
I_23	Politikberatung ist eine zentrale Aufgabe der Wissenschaft.
I_24	Die Beratung von Akteuren und Akteurinnen in der Wirtschaft ist eine wichtige Aufgabe der Wissenschaft.
I_25	Zur Bewertung von Transferleistungen benötigt man Indikatoren, die mit denen zur Bewertung von Forschungsleistungen vergleichbar sind.
I_26	Die Ausübung eines Amtes der Selbstverwaltung (Dekan, Studiendekan, Senat etc.) gehört zur akademischen Tätigkeit.
I_27	Für eine forschungsstarke Wissenschaftlerin oder einen forschungsstarken Wissenschaftler ist es Zeitverschwendung, Aufgaben in der Selbstverwaltung zu übernehmen.
I_28	Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung, Wissens- und Technologietransfer sollten stärker arbeitsteilig organisiert sein (Lehrprofessuren, Outreachprofessuren, professionelle Dekane etc.).
I_29	Die Erfüllung von Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft wird aufgrund zunehmender Bürokratie zeitaufwendiger.

Abkürzung	Statement
I_30	Die ehrenamtliche Übernahme von Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft (Konferenzveranstaltung, Schriftleitung, Gutachtenerstellung etc.) sollte für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen eine Selbstverständlichkeit sein.
I_31	Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft werden nicht genügend gewürdigt.
I_32	Für die Zukunft der Wissenschaft tragen das Mentoring und die Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern am meisten bei.

Quelle: Fragebogen der GEWISOLA-ÖGA-Befragung (s. Anhang 4).

Insgesamt zeigt die Auswertung, dass die Teilnehmenden ein umfassendes Bild von der Tätigkeit einer Wissenschaftlerin bzw. eines Wissenschaftlers haben. Vielfältige Aufgabenbereiche gehören wesentlich zur wissenschaftlichen Tätigkeit. Im Durchschnitt werden Austausch mit der Praxis (I\_21 und I\_22), Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft (I\_30), die Ausbildung der Studierenden (I\_12) sowie Aufgaben in der Selbstverwaltung (I\_26) sogar höher eingeschätzt als die Forschung selbst (I\_01) und die Betreuung von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen (I\_32).

### 3.4.1 Selbstverständnis von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Mit wenigen Ausnahmen ist das Selbstverständnis der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehr einheitlich ( $SD \leq 1,5$ ; s. Tabelle 3.35). Die Teilnehmenden sind sich darin einig, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf die Gesellschaft Einfluss nehmen sollten (I\_18) und dass die Ausbildung der Studierenden die zentrale Aufgabe der Hochschule ist (I\_12). Weiterhin wird das Selbstverständnis der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in hohem Ausmaß von Forschungsaufgaben und der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern geprägt (I\_07, I\_01 und I\_32). Weniger klar fällt die Zustimmung zur Bedeutung aktueller gesellschaftlicher Probleme für die Forschungsausrichtung (I\_04) und für die Zeitverwendung zur Weiterentwicklung der Lehre (I\_14) aus. Am uneinheitlichsten wird der Umfang der Regellehrverpflichtung beurteilt (I\_17,  $SD > 2$ ). Letzteres kann teilweise daraus resultieren, dass der Umfang der Regellehrverpflichtung der Teilnehmenden sehr heterogen ist.

**Tabelle 3.35:** Selbstverständnis von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Statement	Mittelwert	Median	Modus	Standardabweichung	n
<b>Statements mit starker Zustimmung (Mittelwert <math>\geq 5,00</math>) oder Ablehnung (Mittelwert <math>\leq 3,00</math>)</b>					
I_07	6,05	6,0	6,0	1,19	127
I_18	2,30	2,0	1,0	1,43	126
I_12	5,46	6,0	6,0	1,50	127
I_01	5,05	5,0	6,0	1,43	127
I_32	5,01	5,0	5,0	1,46	127
<b>Statements mit mittlerer Bewertung (Mittelwert <math>&lt; 5,00</math> und <math>&gt; 3,00</math>)</b>					
I_14	4,68	5,0	6,0	1,61	117
I_17	3,51	4,0	1,0	2,03	112
I_04	4,38	5,0	5,0	1,47	127

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### 3.4.2 Rolle in der Gesellschaft und Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft

Deutlich und einhellig fällt die Beurteilung der Bedeutung des Austausches zwischen Wissenschaft und Praxis aus, der für die Wissenschaft selbst noch bedeutsamer eingeschätzt wird als für die Praxis (s. Tabelle 3.36, I\_21 und I\_22). Das gleiche gilt für die ehrenamtliche Übernahme von Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft (I\_30). Nicht ganz einig sind sich die Teilnehmenden im Hinblick auf die Ausübung eines Amtes in der akademischen Selbstverwaltung, obwohl dies im Durchschnitt für wichtig gehalten wird (I\_26). Entsprechend werden dann auch die Statements, dass andere Tätigkeiten als Forschung und Lehre irrelevant seien und dass es Zeitverschwendung sei, Aufgaben in der Selbstverwaltung zu übernehmen, eher abgelehnt (I\_19 und I\_27). Die mit den genannten Aufgaben verbundenen konkreten Tätigkeiten werden teilweise allerdings als weniger wichtig eingeschätzt (z.B. Politikberatung, Wissenstransfer, Beratung von Akteuren in der Wirtschaft) (I\_23, I\_20 und I\_24). Auch eine stärker arbeitsteilige Organisation der Hochschulen findet kaum Zustimmung (I\_28).

**Tabelle 3.36:** Rolle in der Gesellschaft und Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft

Statement	Mittelwert	Median	Modus	Standardabweichung	n
<b>Statements mit starker Zustimmung (Mittelwert <math>\geq 5,00</math>) oder Ablehnung (Mittelwert <math>\leq 3,00</math>)</b>					
I_21	6,05	6,0	7,0	1,24	128
I_22	5,67	6,0	7,0	1,43	127
I_30	5,59	6,0	7,0	1,48	126
I_26	5,45	6,0	7,0	1,65	126
I_19	2,70	2,0	1,0	1,62	126
<b>Statements mit mittlerer Bewertung (Mittelwert <math>&lt; 5,00</math> und <math>&gt; 3,00</math>)</b>					
I_27	3,06	3,0	1,0	1,83	126
I_23	4,75	5,0	6,0	1,82	127
I_13	3,22	3,0	2,0	1,57	125
I_25	4,73	5,0	6,0	1,71	124
I_20	4,63	5,0	5,0	1,48	122
I_24	4,41	5,0	5,0	1,68	126
I_28	4,10	4,0	4,0	1,75	126

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### 3.4.3 Leistungsbewertung

Im Hinblick auf die Leistungsbeurteilung werden der Druck zu publizieren und zur Einwerbung von Drittmitteln (s. Tabelle 3.37, I\_10, I\_03, I\_05, I\_06) sowie die zunehmende Bürokratie und der damit verbundene Zeitaufwand kritisch eingeschätzt (I\_29). Weitgehende Einigkeit herrscht auch im Hinblick darauf, dass Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft nicht genügend gewürdigt werden (I\_31) und die aktuellen Ansätze zur Leistungsbewertung die intrinsische Motivation beeinträchtigen können (I\_02).

**Tabelle 3.37:** Leistungsbewertung

Statement	Mittelwert	Median	Modus	Standardabweichung	n
<b>Statements mit starker Zustimmung (Mittelwert <math>\geq 5,00</math>) oder Ablehnung (Mittelwert <math>\leq 3,00</math>)</b>					
I_10	5,49	6,0	6,0	1,39	129
I_29	5,32	6,0	6,0	1,44	126
I_03	2,91	2,0	2,0	1,61	124
I_31	5,05	5,0	6,0	1,47	127
<b>Statements mit mittlerer Bewertung (Mittelwert <math>&lt; 5,00</math> und <math>&gt; 3,00</math>)</b>					
I_02	4,84	5,0	6,0	1,63	125
I_05	4,71	5,0	6,0	1,63	126
I_06	4,57	5,0	6,0	1,78	129
I_11	4,39	4,5	4,0	1,76	124
I_16	4,22	4,0	6,0	1,76	125
I_09	3,85	4,0	4,0	1,67	127
I_15	3,87	4,0	4,0	1,90	123
I_08	3,95	4,0	5,0	1,70	126

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### 3.4.4 Unterschiede zwischen Frauen und Männern

Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich vor allem hinsichtlich der Kennzahlen zur Leistungsbewertung, die bereits an verschiedenen Standorten und Institutionen verwendet werden (s. Tabelle 3.38). Frauen sind noch stärker als Männer der Meinung, dass projektorientierte Forschungsförderung einer langfristigen Ausrichtung der Forschung entgegensteht (I\_05), dass der Druck zur Einwerbung von Drittmitteln die wissenschaftliche Freiheit untergräbt (I\_06), dass die gängige Lehrevaluation als studentische Veranstaltungskritik wenig über die Qualität der Lehre aussagt (I\_15, statistisch nicht signifikant) und dass die derzeitige Leistungsbewertung die intrinsische Motivation untergräbt (I\_02). Weiterhin zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede bei der Bewertung der Forschungsleistung anhand der Anzahl hochrangiger Journalpublikationen, die von Frauen vermehrt abgelehnt wird (I\_08, statistisch nicht signifikant). Ebenfalls statistisch nicht signifikant, aber auffällig ist der Unterschied bei der Beurteilung der Würdigung der Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft, die Frauen mehr vermissen als Männer (I\_31).

**Tabelle 3.38:** Geschlechterunterschiede bei Einstellungen zur Leistungsbewertung

Statement	Frauen		Männer		Differenz	
	Mittelwert	n	Mittelwert	n		
I_05	5,58	26	4,40	92	1,18	*
I_02	5,65	26	4,60	93	1,05	*
I_06	5,22	27	4,39	93	0,83	*
I_15	4,46	26	3,64	89	0,82	a
I_09	3,27	26	4,05	92	-0,78	*
I_08	3,48	27	4,13	91	-0,65	a
I_31	5,52	27	4,92	92	0,60	a

Anm.: \*  $p < 0,05$  statistisch signifikant (T-Test), a  $p < 0,10$  (T-Test).

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Im Kontext der Beurteilung der Leistungsbewertung bietet eine aktuelle Studie im Auftrag des Deutschen Hochschulverbandes zur Chancengleichheit eine ergänzende Einsicht. Darin sind 92 Prozent der männlichen Studienteilnehmer der Meinung, dass Frauen größere oder gleiche Chancen auf eine Nachwuchsstelle in ihrem Fach haben und nur 4 Prozent denken, Frauen hätten geringere Chancen. Dagegen glauben 48 Prozent der weiblichen Teilnehmerinnen an größere oder gleiche Chancen, aber 44 Prozent sind der Meinung, dass Frauen geringere Chancen haben (Petersen, 2017).

Weitere Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich im Hinblick auf das Verständnis der Rolle der Wissenschaft in der Gesellschaft (s. Tabelle 3.39). Wissenschaftlerinnen sind statistisch signifikant stärker als Wissenschaftler der Ansicht, dass sie mehr Zeit für den Wissenstransfer bräuchten (I\_20), dass die Forschung sich vorrangig an aktuellen gesellschaftlichen Problemen orientieren sollte (I\_04) und dass der Austausch der Wissenschaft mit der Praxis für die Praxis wichtig ist (I\_22). Tendenziell sind sie außerdem stärker als Wissenschaftler der Ansicht, dass der Austausch der Wissenschaft mit der Praxis für die Wissenschaft wichtig ist (I\_21). Sie lehnen tendenziell das Statement, dass Wissenschaft aus Forschung und Lehre besteht und andere Tätigkeiten irrelevant sind, mehr ab als ihre Kollegen (I\_19). Ebenfalls statistisch nicht signifikant ist die stärkere Befürwortung der Ausübung eines Amtes der Selbstverwaltung als Teil der akademischen Tätigkeit durch die Wissenschaftler (I\_26).

**Tabelle 3.39:** Geschlechterunterschiede bei Einstellungen zum Verständnis der Rolle der Wissenschaft

Statement	Frauen		Männer		Differenz	
	Mittelwert	n	Mittelwert	n		
I_20	5,15	26	4,49	88	0,66	*
I_04	4,89	27	4,24	92	0,65	*
I_26	4,96	26	5,57	92	-0,61	a
I_19	2,26	27	2,84	90	-0,58	aL
I_22	6,04	27	5,53	91	0,51	*L
I_21	6,37	27	5,91	93	0,46	a

Anm.: \*  $p < 0,05$  statistisch signifikant (T-Test), a  $p < 0,10$  (T-Test), L Levene-Test (heterogene Varianzen).

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### 3.4.5 Unterschiede zwischen leitenden und nicht leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Der Vergleich zwischen leitenden und nicht leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (zur Einteilung in leitende und nicht leitende Personen anhand der beruflichen Stellung s. Tabelle 3.40) zeigt einige statistisch signifikante Unterschiede (s. Tabelle 3.41). Im Hinblick auf die Leistungsbewertung wurde von den nicht leitenden Personen statistisch signifikant stärker als von den leitenden Personen zugestimmt, dass der Druck zur Einwerbung von Drittmitteln die wissenschaftliche Freiheit untergräbt (I\_06), dass die derzeitige Leistungsbewertung die intrinsische Motivation untergräbt (I\_02) und dass projektorientierte Forschungsförderung einer langfristigen Forschungsausrichtung entgegen steht (I\_05). Die nicht leitenden Personen lehnen auch das Statement eher ab, dass die Bewertung der Forschungsleistung anhand kompetitiv eingeworbener Drittmittel sinnvoll ist (I\_09, statistisch signifikant), während die leitenden Personen dazu eher neutral sind. Weder leitende noch nicht leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind der Meinung, dass die Ausweitung projektorientierter Forschungsförderung zu Lasten der Grundfinanzierung die Qualität der Forschung erhöht (I\_03). Bei den leitenden Personen ist die Ablehnung aber statistisch signifikant weniger stark als bei den nicht leitenden Personen.

Im Hinblick auf das eigene Selbstverständnis und Transferleistungen sind die leitenden Personen statistisch signifikant stärker als die nicht leitenden Personen davon überzeugt, dass die ehrenamtliche Übernahme von Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft eine Selbstverständlichkeit sein sollte (I\_30). Die leitenden Personen halten die Beratung von Akteuren und Akteurinnen in der Wirtschaft für eine wichtige Aufgabe der Wissenschaft, die nicht leitenden Personen eher nicht (I\_24, statistisch signifikant). In die gleiche Richtung geht tendenziell die Befürwortung der leitenden Personen für das Statement, dass Politikberatung eine zentrale Aufgabe der Wissen-

schaft ist (I\_23), während die nicht leitenden Personen eher neutral sind, sowie die stärkere Ablehnung der leitenden Personen für das Statement, dass andere Tätigkeiten als Forschung und Lehre für die Wissenschaft irrelevant seien (I\_19). Die leitenden Personen sind gegenüber dem Statement eher neutral, dass ihre Regellehrverpflichtung deutlich zu hoch sei, während die nicht leitenden Personen dieses Statement ablehnen (I\_17, statistisch signifikant).

Die leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fühlen sich folglich von der derzeitigen Leistungsbewertung und dem Druck zur Drittmittelwerbung weniger eingeengt als die nicht leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Als Erklärung wäre einerseits denkbar, dass die leitenden Personen Wege gefunden haben, innerhalb des aktuellen Systems die eigenen Ziele weitgehend zu verfolgen oder andererseits, dass nur diejenigen auf der Karriereleiter das Ziel der Professur erreicht haben, bei denen die eigenen Ziele mit den vom System geförderten Zielen weitgehend übereingestimmt haben.

**Tabelle 3.40: Einteilung in leitende und nicht leitende Personen**

Variable	Label	Leitende Personen	Nicht leitende Personen	n
<b>Berufliche Stellung in Deutschland</b>				
A21_1	Professor/in (C-Besoldung)	X	-	25
A21_2	Professor/in (W-Besoldung)	X	-	26
A21_3	sonstige/r leitende/r Wissenschaftler/in	X	-	17
A21_4	außerplanmäßige/r Professor/in, Honorarprofessor/in	X	-	5
A21_5	Privatdozent/in	-	X	2
A21_6	Tenure-track-Professor/in, Juniorprofessor/in	X	-	1
A21_7	Habilitand/in, PostDoc/Senior Researcher	-	X	15
A21_8	Doktorand/in, Junior Researcher	-	X	10
A21_9	außerhalb der Wissenschaft	-	-	-
	Zwischensumme (n)	74	27	
<b>Berufliche Stellung in Österreich</b>				
A22_1	Universitätsprofessor/in	X	-	5
A22_2	Außerordentlicher Universitätsprofessor/in	X	-	6
A22_3	Universitätsdozent/in	-	X	2
A22_4	Universitätsassistent/in	-	X	3
A22_5	Assoziierte Professor/in	X	-	1
A22_6	wiss. Projektmitarbeiter/in	-	X	5
A22_7	Lektor/in	-	X	1
A22_8	außerhalb der Wissenschaft	-	-	-
	Zwischensumme (n)	12	11	
	Summe (n)	86	38	

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle 3.41:** Einstellungsunterschiede zwischen leitenden und nicht leitenden Personen

Statement	Leitende Personen		Nicht leitende Personen		Differenz	
	Mittelwert	n	Mittelwert	n		
I_17	3,93	68	2,57	28	1,36	*L
I_06	4,15	74	5,50	30	-1,35	*
I_03	3,14	74	2,00	29	1,14	*L
I_30	5,88	73	4,80	30	1,08	*L
I_05	4,35	74	5,40	30	-1,05	*
I_09	4,19	74	3,20	30	0,99	*
I_02	4,58	74	5,50	30	-0,92	*
I_24	4,46	74	3,63	30	0,83	*
I_23	4,80	74	4,03	30	0,77	a
I_19	2,45	74	3,14	29	-0,69	a

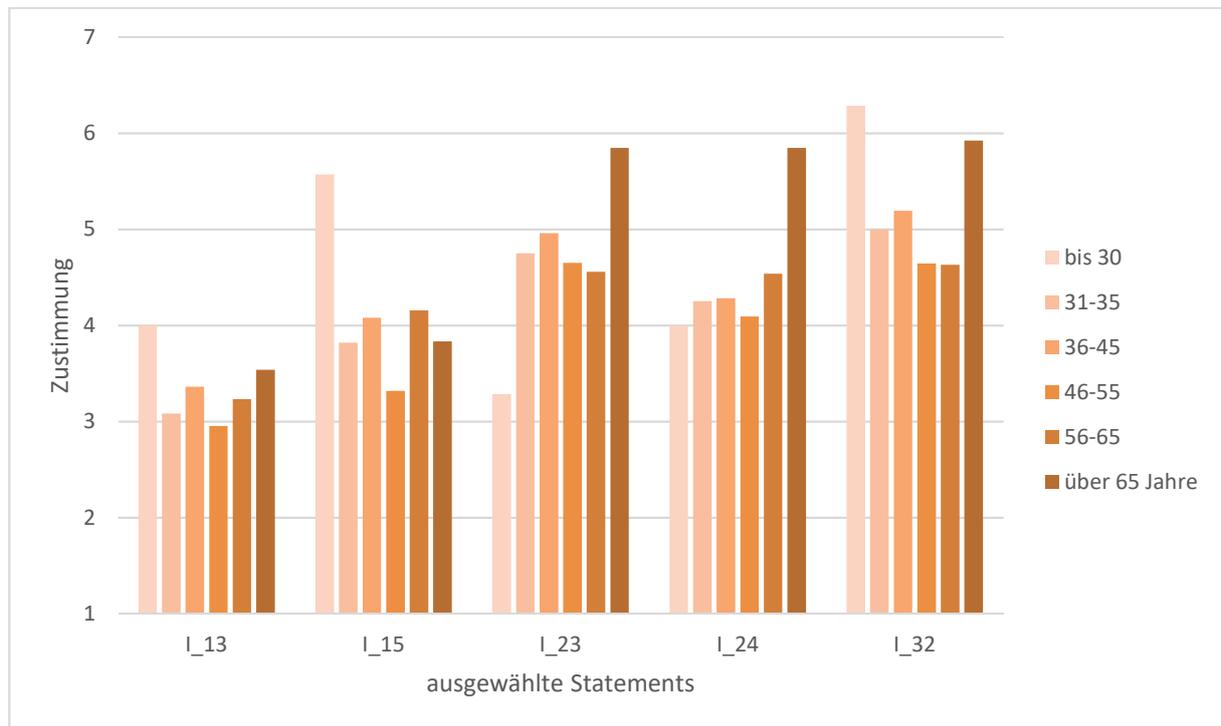
Anm.: \*  $p < 0,05$  statistisch signifikant (T-Test), a  $p < 0,10$  (T-Test), L Levene-Test (heterogene Varianzen).

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### 3.4.6 Unterschiede zwischen Altersgruppen

Im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen Einstellungen und dem Alter der Befragten erscheinen zwei Gruppen von Ergebnissen bemerkenswert: (1) Ergebnisse, bei denen die bis 30-jährigen deutlich anders antworten als die anderen Gruppen, Ergebnisse, bei denen die über 65-jährigen deutlich anders antworten als die anderen Gruppen sowie Ergebnisse bei denen die jüngste und die älteste Altersgruppe jeweils ähnlich antworten, die anderen Gruppen jedoch abweichen (s. Abbildung 3.3) und (2) Ergebnisse, die eine gerichtete altersabhängige Veränderung andeuten (s. Abbildung 3.4). Da Alter und berufliche Stellung miteinander korreliert sind, ist es fraglich, ob es sich bei der zweiten Gruppe von Ergebnissen tatsächlich um einen Alterseffekt handelt.

Teilnehmende bis 30 Jahre messen der Theorieorientierung der akademischen Lehre (I\_13) mehr Bedeutung bei als alle anderen Altersgruppen. Vor allem aber teilt die jüngste Altersgruppe nicht die Meinung der anderen Altersgruppen, dass die gängige Lehrevaluation als studentische Veranstaltungskritik wenig über die Qualität der Lehre aussagt (I\_15). Die Gruppe der über 65-jährigen unterscheidet sich von den anderen Altersgruppen in ihrer Meinung zur Bedeutung von Beratungsleistungen für Wirtschaft (I\_24) und Politik (I\_23). Beides schätzt die älteste Teilnehmergruppe als deutlich wichtiger ein als die anderen Altersgruppen. Die Gruppe der über 65-jährigen und die Gruppe der unter 30-jährigen betonen gemeinsam die Bedeutung von Mentoring und Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern für die Zukunft der Wissenschaft (I\_32).

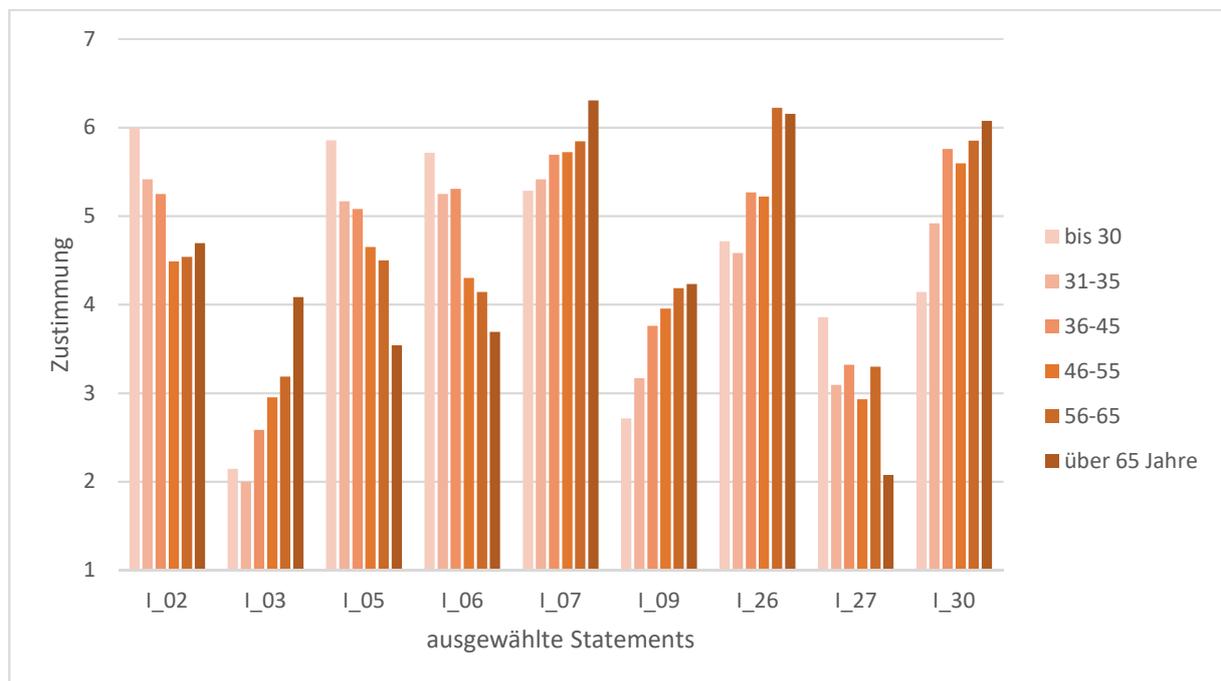
**Abbildung 3.3:** Einstellungen mit Besonderheiten bei einzelnen Altersgruppen

Anm.: 7er-Skala (1 = stimme überhaupt nicht zu, 4 = teils, teils, 7 = stimme voll und ganz zu); Stichprobenumfang der Altersgruppen: bis 30, n = 7; 31-35, n = 11 bzw. 12; 36-45, n = 25 bzw. 26; 46-55, n = 41 – 43; 56-65, n = 26 bzw. 27; über 65 Jahre, n = 12 bzw. 13.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Mit dem Alter nimmt die Ablehnung der Statements ab, dass die Ausweitung der projektorientierten Finanzierung die Qualität der Forschung erhöht (I\_03) und dass die Bewertung der Forschungsleistung anhand kompetitiv eingeworbener Drittmittel sinnvoll ist (I\_09). Weiterhin sinkt mit dem Alter die Zustimmung dazu, dass Leistungsbewertung, wie sie heute betrieben wird, die intrinsische Motivation untergräbt (I\_02), dass die projektorientierte Forschungsförderung einer langfristigen Forschungsausrichtung entgegen steht (I\_05) und dass der Druck zur Einwerbung von Drittmitteln die wissenschaftliche Freiheit untergräbt (I\_06).

Mit dem Alter steigt die Zustimmung zu den Statements, dass wissenschaftliches Arbeiten vor allem auf Kreativität und der Entwicklung von Forschungsfragen und Lösungsansätzen basiert (I\_07), dass die ehrenamtliche Übernahme von Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft eine Selbstverständlichkeit sein sollte (I\_30) und dass die Ausübung eines Amtes der Selbstverwaltung zur akademischen Tätigkeit gehört (I\_26). Gleichzeitig steigt die Ablehnung der Statements, dass es für forschungsstarke Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Zeitverschwendung sei, Aufgaben in der Selbstverwaltung zu übernehmen (I\_27). Außer dem letztgenannten Statement sind diese Zusammenhänge statistisch signifikant (Spearman Rho, zweiseitig).

**Abbildung 3.4:** Einstellungen mit gerichteten altersabhängigen Tendenzen

Anm.: 7er-Skala (1 = stimme überhaupt nicht zu, 4 = teils, teils, 7 = stimme voll und ganz zu); Stichprobenumfang der Altersgruppen: bis 30, n = 7; 31-35, n = 11 bzw. 12; 36-45, n = 24 – 26; 46-55, n = 41 – 43; 56-65, n = 26 – 28; über 65 Jahre, n = 12 bzw. 13.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Aus den genannten, mit dem Alter verbundenen Tendenzen lässt sich schließen, dass über die Zeit die wissenschaftliche Karriere wieder vermehrt als ein Beruf wahrgenommen wird, der trotz verschiedener Ansätze zur Leistungsmessung und -steuerung noch immer erhebliche Freiräume bietet. Auch scheint die langjährige Erfahrung der älteren Teilnehmenden darauf hin zu deuten, dass die starke intrinsische Motivation, die generell als Voraussetzung für eine akademische Karriere angesehen wird, trotz kritisch gesehener Leistungsanreize nicht verloren geht. Mit dem Alter steigt die Einschätzung der Bedeutung von Forschungsfragen und Kreativität für wissenschaftliches Arbeiten. Ferner entwickeln Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit dem Alter ein höheres Verständnis für die Bedeutung ihres Engagements für die wissenschaftliche Gemeinschaft und in der akademischen Selbstverwaltung.

### 3.5 Berufs- und Lebenszufriedenheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Die Berufs- und die Lebenszufriedenheit wurden mit Hilfe von 11er-Skalen abgefragt (0 = überhaupt nicht zufrieden, 10 = völlig zufrieden). Die verwendete Skala basiert auf der von Beierlein et al. (2015) für GESIS entwickelten Kurzskala für Lebenszufriedenheit. Davon abweichend verwenden

zahlreiche Zufriedenheitsstudien 7er- oder 5er-Skalen, was bei Vergleichen der vorliegenden Ergebnisse mit anderen Zufriedenheitsstudien beachtet werden muss. Für die Kennzahl „Prozent Zufriedene“, in die hier die Stufen 6-10 einbezogen werden, ist jedoch ein direkter Vergleich möglich.

Insgesamt sind die teilnehmenden GEWISOLA- und ÖGA-Mitglieder aus Deutschland und Österreich sowohl mit ihrem Beruf (s. Tabelle 3.42) als auch mit ihrem Leben sehr zufrieden (s. Tabelle 3.43). Dabei liegt die Lebenszufriedenheit im Durchschnitt aller Beteiligten noch deutlich über der Berufszufriedenheit. Die Korrelation zwischen Berufszufriedenheit und Lebenszufriedenheit ist hoch (Pearson Korrelationskoeffizient 0,569;  $p < 0,01$ ; zweiseitig;  $n=125$ ). Im Einzelfall stellt sich die Situation allerdings stellenweise anders dar. Eine höhere Berufszufriedenheit als Lebenszufriedenheit berichten 13,6 Prozent, und 38,4 Prozent berichten eine identische Berufs- und Lebenszufriedenheit.

**Tabelle 3.42:** Berufszufriedenheit nach Gruppen

	Mittelwert	Standardabweichung	n	Prozent Zufriedene
Gesamtgruppe	7,37	2,20	126	87,3
Frauen	6,48	2,85	27	70,4
Männer	7,58	1,84	90	94,5
unbefristet Tätige	7,73	1,84	86	91,9
befristet Tätige	6,11	2,46	28	75,0
nicht (mehr) im Arbeitsverhältnis stehend	7,45	3,05	11	81,8
Professoren an Universitäten	7,96	1,52	45	93,3
Professoren an (Fach-)Hochschulen	6,78	2,33	9	77,8
Wiss. Mitarbeiter an Universitäten	6,91	2,29	22	81,8
Wiss. Mitarbeiter an (Fach-)Hochschulen	-	-	1	-

Anm.: Für  $n < 5$  keine Auswertung.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Es wurde erwartet, dass Berufs- und Lebenszufriedenheit der Mitglieder von GEWISOLA und ÖGA höher sind als diejenige durchschnittlicher Bürger und Bürgerinnen von Deutschland und Österreich. Diese Annahme liegt darin begründet, dass Personen mit höherer Bildung im Mittel über eine höhere Lebenszufriedenheit berichten als Personen mit geringerer Bildung (Beierlein et al., 2015). Weiterhin liegen Hochschullehrer und -lehrerinnen sowie Forscherinnen und Forscher die Liste der Berufe des „Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung“ im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Arbeit regelmäßig auf den vorderen Plätzen (Bernau, 2016 und 2017). Für Deutschland liegen sowohl Berufszufriedenheitsstudien von in der Wissenschaft Tätigen (Jacob und Teichler, 2011) als auch Lebenszufriedenheitsstudien der Bevölkerung (Beierlein et al., 2015) vor, die im Folgenden mit den vorliegenden Umfrageergebnissen verglichen werden. Es ist davon auszugehen,

dass Deutschland und Österreich ähnlich genug sind und die Ergebnisse zusammen betrachtet werden können. Allerdings ist die durchschnittliche Berufszufriedenheit bei Teilnehmenden aus Österreich etwas geringer als bei Teilnehmenden aus Deutschland. Die Befragungsteilnehmer aus anderen Ländern wurden aus Gründen der Vergleichbarkeit und wegen ihrer Heterogenität nicht in die Auswertung einbezogen (vgl. auch Kapitel 3.4).

**Tabelle 3.43:** Lebenszufriedenheit nach Gruppen

	Mittelwert	Standardabweichung	n	Prozent Zufriedene
Gesamtgruppe	8,28	1,45	127	94,5
Frauen	7,85	1,96	27	85,2
Männer	8,34	1,24	91	96,7
unbefristet Tätige	8,34	1,33	86	95,3
befristet Tätige	7,86	1,80	28	89,3
nicht (mehr) im Arbeitsverhältnis stehend	8,75	1,29	12	100
Professoren an Universitäten	8,47	1,47	45	93,3
Professoren an (Fach-)Hochschulen	8,33	1,00	9	100
Wiss. Mitarbeiter an Universitäten	8,33	0,97	21	100
Wiss. Mitarbeiter an (Fach-)Hochschulen	-	-	1	-

Anm.: Für n<5 keine Auswertung.

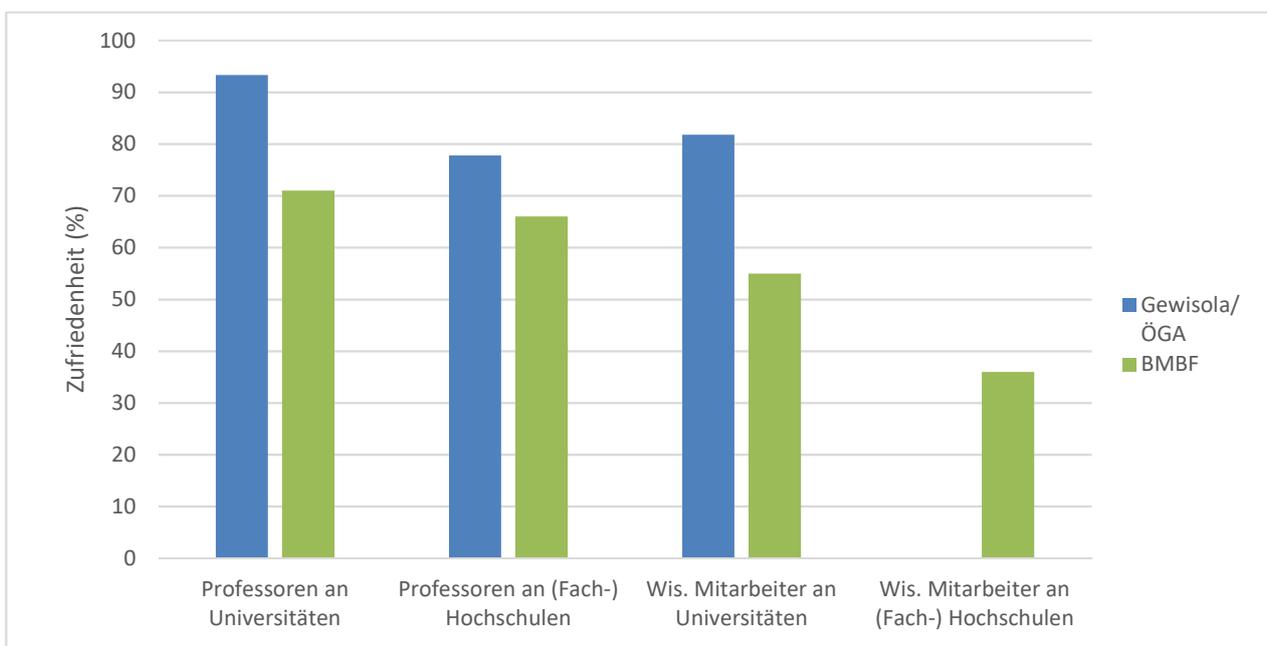
Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Eine von Jacob und Teichler (2011) im Jahr 2007/8 durchgeführte Studie des BMBF betrachtet die Situation der Hochschullehrerinnen und -lehrer sowie von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland. Die Fragestellung lautete „Wie würden Sie insgesamt Ihre berufliche Zufriedenheit mit Ihrer derzeitigen Tätigkeit als Wissenschaftler einschätzen?“ (5er-Skala, 1 = ausgezeichnet, 5 = sehr schlecht). In dieser Studie waren Personen mit C4/W3-Besoldung deutlich zufriedener als Personen mit C3/W2-Besoldung (78 % versus 62 %); Männer waren zufriedener als Frauen (73 % versus 61 %); Personen mit Professur in den Natur- und Ingenieurwissenschaften waren zufriedener als Personen mit Professur in den Geistes- und Sozialwissenschaften (76 % versus 68 %). Allerdings vertreten Jacob und Teichler (2011) die Ansicht, dass die „erkennbaren Unterschiede nach Fachrichtungsgruppen und Geschlecht [...] zu einem beachtlichen Teil auf deren unterschiedliche Verteilung auf diese beiden Besoldungsstufen zurückzuführen“ (S. 144) sind. Dieser Zusammenhang lässt sich jedoch auf Basis der GEWISOLA-ÖGA-Befragung nicht prüfen.

Der Vergleich zwischen der Studie des BMBF und der GEWISOLA-ÖGA-Befragung zeigt eine außerordentlich hohe Berufszufriedenheit der teilnehmenden GEWISOLA-ÖGA-Mitglieder (s. Abbildung 3.5). Diese Ergebnisse zeigen sich über Universitäten und Fachhochschulen hinweg und sowohl bei

Professorinnen und Professoren als auch bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern<sup>5</sup>. Daher ist nicht davon auszugehen, dass es sich um den Effekt eines anderen Einflussfaktors, wie Anteil Befristete, Alter oder Geschlecht (siehe unten) handelt. Es liegt folglich nahe, dass die Berufsgruppe der wissenschaftlich Tätigen in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaus eine noch größere Berufszufriedenheit erreicht als viele andere in Wissenschaft und Forschung Tätige. Auffällig ist jedoch die im Vergleich zu den Professorinnen und Professoren an Universitäten deutlich geringere Berufszufriedenheit an den (Fach-)Hochschulen in der GEWISOLA-ÖGA-Befragung. Diese ist sogar geringer als bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Universitäten. Es kann sich hier allerdings um eine Folge der geringen Zahl der Teilnehmenden aus (Fach-)Hochschulen handeln.

**Abbildung 3.5:** Vergleich der Umfrageergebnisse zur Berufszufriedenheit an Universitäten und (Fach-)Hochschulen mit Ergebnissen der BMBF-Studie



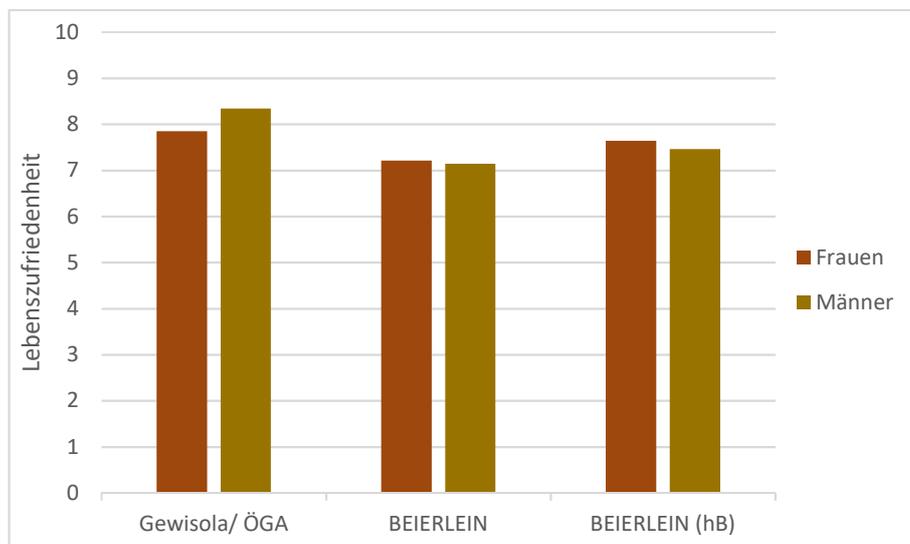
Anm.: 11er-Skalen abgefragt (0 = überhaupt nicht zufrieden, 10 = völlig zufrieden); Stichprobenumfang GEWISOLA-ÖGA zu BMBF: Professoren an Universitäten, n = 45 zu 149; Professoren an (Fach-)Hochschulen, n = 9 zu 86; Wiss. Mitarbeiter an Universitäten, n = 22 zu 828; Wiss. Mitarbeiter an (Fach-)Hochschulen n = 1 zu 41; n<5 nicht ausgewertet.

Quelle: GEWISOLA-ÖGA: eigene Erhebung und Berechnungen, BMBF: Jacob und Teichler (2011).

<sup>5</sup> Aufgrund der unterschiedlichen Terminologie beider Studien wurden hier die Begrifflichkeiten der BMBF-Studie beibehalten. Bei der GEWISOLA-ÖGA Befragung sind jedoch für beide Institutionen jeweils bei den Professorinnen und Professoren alle als „Leitende Personen“ Bezeichneten und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern alle als „Nicht leitende Personen“ Bezeichnete zugeordnet (s. Tabelle 3.40).

Erwartungsgemäß ist die Lebenszufriedenheit der teilnehmenden GEWISOLA- und ÖGA-Mitglieder hoch, verglichen mit der Gesamtbevölkerung (s. Abbildung 3.6). Die Lebenszufriedenheit der Teilnehmenden liegt auch noch deutlich über derjenigen der Bevölkerung in Deutschland mit hoher Bildung. Allerdings fällt auf, dass die Lebenszufriedenheit der weiblichen Mitglieder von GEWISOLA und ÖGA nicht dem Muster der Bevölkerung folgt, wonach Frauen über höhere Zufriedenheit berichten, sondern das Gegenteil der Fall ist. Mit dieser Fragestellung setzt sich der nächste Abschnitt (3.5.1) auseinander.

**Abbildung 3.6:** Vergleich der Umfrageergebnisse zur Lebenszufriedenheit mit Referenzwerten der bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe



Anm.: 11er-Skala (0 = überhaupt nicht zufrieden, 10 = völlig zufrieden); Stichprobenumfang: GEWISOLA-ÖGA n = 127; Beierlein et al. (2015) n = 1.134.

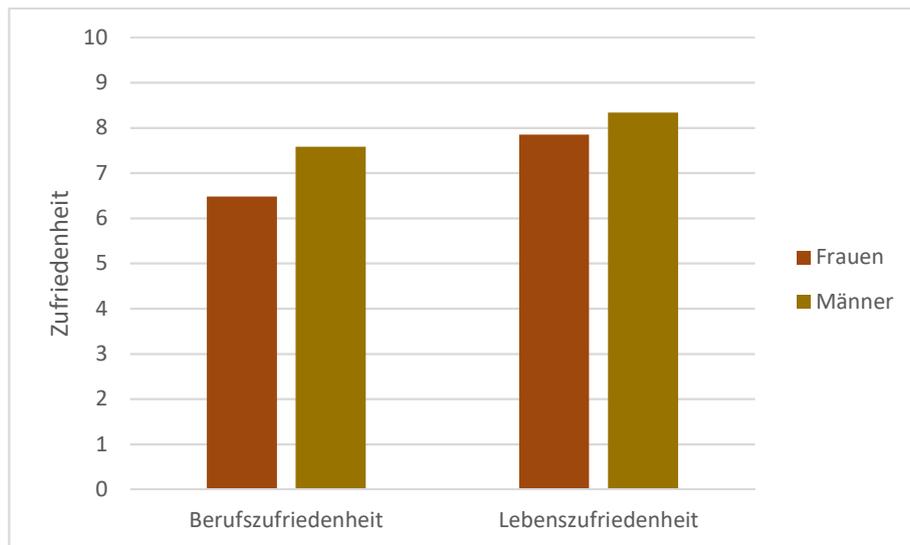
Quelle: GEWISOLA-ÖGA: eigene Erhebung und Berechnungen, Beierlein et al. (2015; hB = hohe Bildung/Schuldauer über 11 Jahre).

### 3.5.1 Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Die Werte der Männer liegen sowohl bei der Berufszufriedenheit als auch bei der Lebenszufriedenheit über denjenigen der Frauen (s. Abbildung 3.7). Die teilnehmenden Männer sind nicht nur im Mittel zufriedener, sondern zeigen auch eine geringere Streuung als die teilnehmenden Frauen. Einschränkend ist anzumerken, dass die Anzahl teilnehmender Frauen deutlich geringer war als die Anzahl teilnehmender Männer. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Berufszufriedenheit beträgt 1,1 ( $p=0,068$ , T-Test). Diese geringere Berufszufriedenheit der Frauen dürfte primär damit zusammenhängen, dass 44 Prozent der Frauen, die diese Frage beantwortet haben, befristet beschäftigt waren, gegenüber nur 18 Prozent der Männer. Bei beiden Geschlechtsgruppen finden sich bei Berufszufriedenheitswerten erhebliche Abschlüsse bei den befristet Beschäftig-

ten. Bei den befristet beschäftigten Frauen findet sich ein durchschnittlicher Berufszufriedenheitswert von 6,3 gegenüber 7,4 bei den unbefristet Beschäftigten. Bei den Männern ist der Abstand mit Werten von 5,9 gegenüber 7,9 sogar noch ausgeprägter.

**Abbildung 3.7:** Berufs- und Lebenszufriedenheit nach Geschlecht



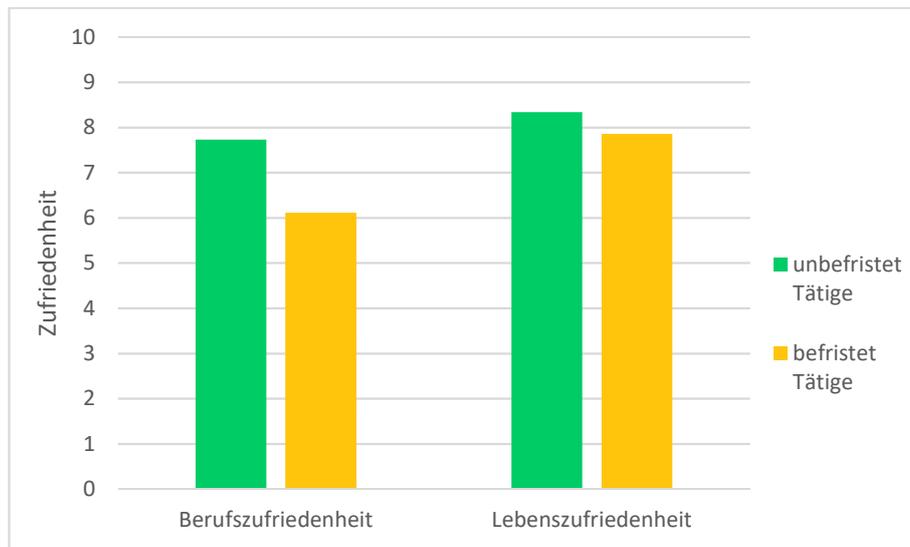
Anm.: 11er-Skala (0 = überhaupt nicht zufrieden, 10 = völlig zufrieden); Stichprobenumfang: Frauen n = 27, Männer n = 90 bzw. 91.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### 3.5.2 Einfluss von Anstellungsbefristung, Institution und beruflicher Stellung

Die Auswertung zeigt, dass die Berufszufriedenheit von befristet Tätigen deutlich geringer ist als diejenige von unbefristet Tätigen. Die Lebenszufriedenheit ist gleichfalls geringer, jedoch ist der Unterschied hier nicht groß (s. Abbildung 3.8). Der Unterschied bei der Berufszufriedenheit ist statistisch hoch signifikant (T-Test).

Generell ist das Zufriedenheitsniveau bei an Universitäten unbefristet Tätigen höher als bei den beiden anderen Gruppen mit Forschungstätigkeit (Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen). Die BMBF-Studie unterscheidet nicht nach Befristung der Tätigkeit und bietet somit keine Vergleichsmöglichkeit. Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist die Berufszufriedenheit der befristet Tätigen ähnlich wie bei den Universitäten.

**Abbildung 3.8:** Berufs- und Lebenszufriedenheit nach Befristung des Arbeitsverhältnisses

Anm.: 11er- Skala (0 = überhaupt nicht zufrieden, 10 = völlig zufrieden); Stichprobenumfang: unbefristet Tätige, n = 86; befristet Tätige, n = 28.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Der Unterschied zwischen der Berufszufriedenheit bei an Universitäten und an (Fach-)Hochschulen Tätigen entspricht tendenziell den Ergebnissen der BMBF-Studie (Jacob und Teichler, 2011). Die Berufszufriedenheit bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt auf ähnlichem Niveau wie bei den (Fach-)Hochschulen (s. Tabelle 3.44).

Die Lebenszufriedenheit der Teilnehmenden aus allen Gruppen ist außerordentlich hoch. Am geringsten ist sie mit immer noch 80 Prozent Zufriedenen bei denjenigen, die an außeruniversitären Forschungseinrichtungen befristet tätig sind (s. Tabelle 3.45). Alle anderen Gruppen zeigen Werte zwischen 90 und 100 Prozent Zufriedenen, wengleich die Mittelwerte eine größere Variation deutlich machen (6,20 bei an außeruniversitären Forschungseinrichtungen befristet Tätigen bis 9,00 bei in der Wirtschaft Tätigen). Gegenüber den bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen befristet Tätigen ist der Mittelwert der Lebenszufriedenheit bei an Universitäten befristet Tätigen mit 8,10 hoch. Die größten Unterschiede zwischen Berufs- und Lebenszufriedenheit finden sich bei den in (Fach-)Hochschulen Tätigen und bei den in der Verwaltung Tätigen.

Am zufriedensten beruflich und mit ihrem Leben sind die Teilnehmenden aus der Wirtschaft. Deren Anzahl ist jedoch sehr gering (n = 6), so dass dieses Ergebnis mit Vorsicht zu interpretieren ist. Da der Anteil von GEWISOLA-ÖGA-Mitgliedern, die in der Wirtschaft tätig sind, gering ist, handelt es sich hier um eine spezielle Gruppe. Die Ergebnisse sind daher keinesfalls auf die in der Wirtschaft Tätigen im Allgemeinen gegenüber den nicht in der Wirtschaft Tätigen zu übertragen.

**Tabelle 3.44:** Berufszufriedenheit nach Institutionen und Befristungsverhältnis

	n	Mittelwert	Standardabweichung	Prozent Zufriedene
an Universitäten Tätige	70	7,53	2,06	88,6
unbefristet	42	8,12	1,47	95,2
befristet	21	6,19	2,48	76,2
an (Fach-)Hochschulen Tätige	10	7,00	2,31	80,0
unbefristet	8	7,25	1,98	87,5
befristet	2	-	-	-
an außeruniversitäre Forschungseinrichtungen Tätige	29	6,72	2,67	82,8
unbefristet	20	6,85	2,32	85,0
befristet	5	5,80	2,28	80,0
in der Verwaltung Tätige	8	6,88	1,73	87,5
in der Wirtschaft Tätige	6	9,00	0,63	100

Anmerkung: Für n<5 keine Auswertung.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle 3.45:** Lebenszufriedenheit nach Institutionen und Befristungsverhältnis

	n	Mittelwert	Standardabweichung	Prozent Zufriedene
an Universitäten Tätige	69	8,41	1,38	94,2
unbefristet	41	8,51	1,33	95,1
befristet	21	8,10	1,45	90,5
an (Fach-)Hochschulen Tätige	10	8,50	1,08	100
unbefristet	8	8,25	1,04	100
befristet	2	-	-	-
an außeruniversitäre Forschungseinrichtungen Tätige	30	7,73	1,76	90,0
unbefristet	21	7,90	1,48	90,5
befristet	5	6,20	2,49	80,0
in der Verwaltung Tätige	9	8,22	1,48	100
in der Wirtschaft Tätige	6	9,00	0,63	100

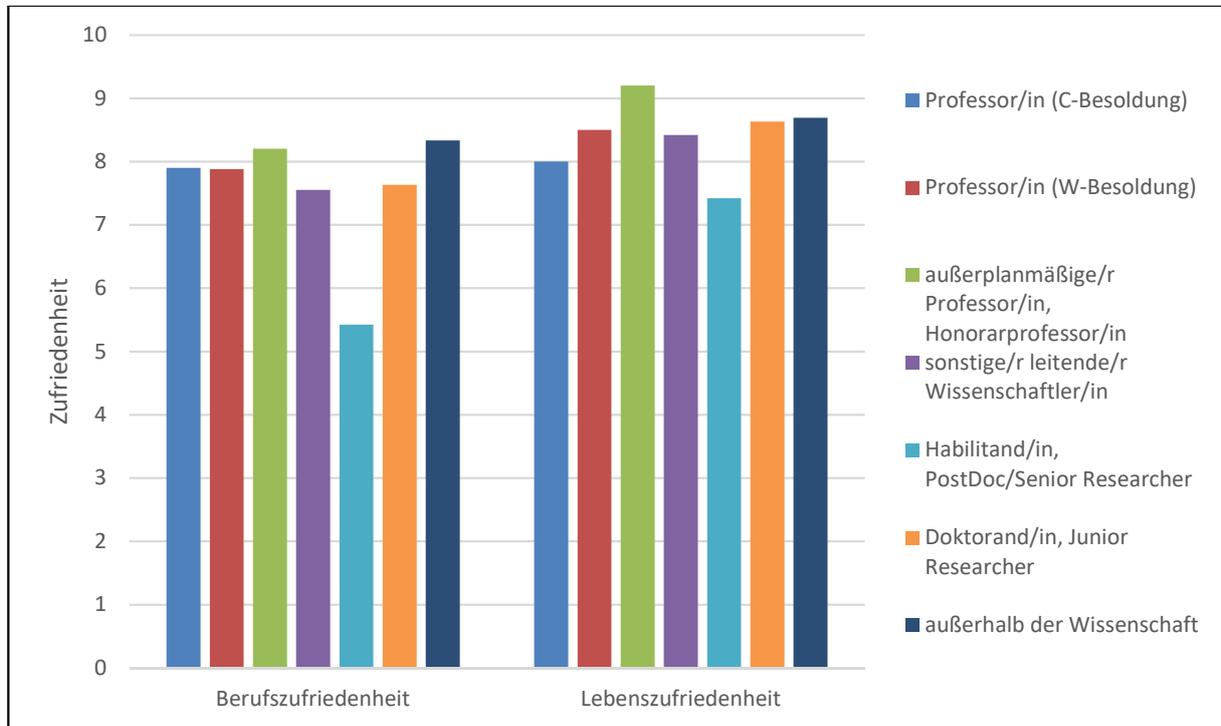
Anmerkung: Für n<5 keine Auswertung.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Im Hinblick auf die berufliche Stellung ist die äußerst geringe Berufszufriedenheit der Gruppe derjenigen auffällig, die habilitieren oder eine PostDoc- bzw. Senior-Researcher-Position innehaben (s. Abbildung 3.9). Dies spiegelt sich auch in der eher geringen Berufszufriedenheit derjenigen mit

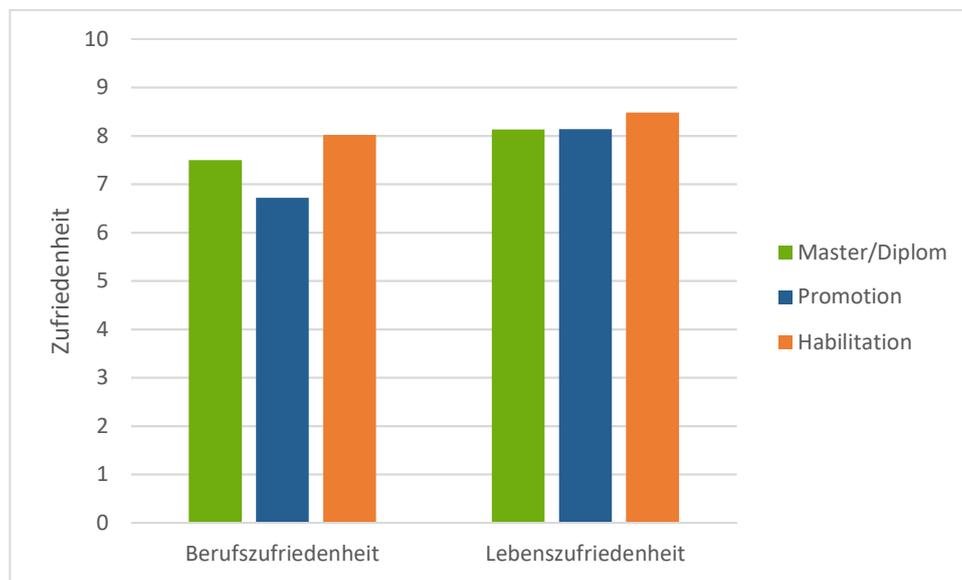
dem höchsten akademischen Abschluss „Promotion“ im Vergleich zu denjenigen mit anderen höchsten akademischen Abschlüssen wider (s. Abbildung 3.10). Bei der Lebenszufriedenheit ist die Situation weniger stark ausgeprägt.

**Abbildung 3.9:** Berufs- und Lebenszufriedenheit nach beruflicher Stellung der Befragten (nur Deutschland)



Anm.: 11er-Skala (0 = überhaupt nicht zufrieden, 10 = völlig zufrieden); Stichprobenumfang: Professor/in (C-Besoldung), n = 20; Professor/in (W-Besoldung), n = 26; außerplanmäßige/r Professor/in, Honorarprofessor/in n = 5; sonstige/r leitende/r Wissenschaftler/in, n = 11 bzw. 12; Habilitand/in, PostDoc/Senior Researcher, n = 12; Doktorand/in, Junior Researcher, n = 8; außerhalb der Wissenschaft, n = 15 bzw. 16.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Abbildung 3.10:** Berufs- und Lebenszufriedenheit nach höchstem akademischem Abschluss

Anm.: 11er-Skala (0 = überhaupt nicht zufrieden, 10 = völlig zufrieden); Stichprobenumfang: Master/Diplom, n = 16; Promotion, n = 57; Habilitation, n = 53 bzw. 54).

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### 3.6 Ethische Grundpositionen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Die Statements zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft betreffen drei Bereiche: a) einen Ethikkodex für die Agrarökonomie; b) die Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung; c) die Autorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen. Zu diesen Themen wurden insgesamt 28 Statements im Themenbereich K vorgegeben. Die Einstellungen wurden mit Hilfe von 7er-Skalen abgefragt (1 = stimme überhaupt nicht zu; 7 = stimme voll und ganz zu). Alle Fragen aus dem Themenbereich K sind im Anhang 5 dargestellt wie auch einige grundlegende Indikatoren der deskriptiven Statistik zu den Antworten. Anhang 5.1 beschreibt die Einstellungen der Mitglieder von GEWISOLA und ÖGA insgesamt. Zusätzlich wird für die Gesamtgruppe differenziert nach der Position (Anhang 5.2), nach Altersgruppen (Anhang 5.3), nach dem Geschlecht (Anhang 5.4) und nach dem Herkunftsland (Anhang 5.5). Bei den GEWISOLA-Mitgliedern wird außerdem nach dem beruflichen Status, einschließlich der Differenzierungen in Professoren mit C- oder W-Besoldung, unterschieden (Anhang 5.6).

Im Folgenden werden einige wesentliche Muster in den Antworten zu ethischen Grundpositionen herausgearbeitet.

### 3.6.1 Ethikkodex

In der Öffentlichkeit wurde in den letzten zehn Jahren verstärkt über wissenschaftliches Fehlverhalten debattiert. Dabei ging es primär um Plagiate in wissenschaftlichen Arbeiten, um die Unabhängigkeit von wissenschaftlichen Analysen und Empfehlungen sowie um die Manipulation von Daten und Ergebnissen. Vor diesem Hintergrund wurden in den Wirtschaftswissenschaften verstärkt Befragungen durchgeführt, um zu erheben, welche Standards des wissenschaftlichen Verhaltens die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selbst als wichtig ansehen (Necker, 2012 und 2014). In wissenschaftlichen Gesellschaften wurden auch Regeln für das korrekte wissenschaftliche Arbeiten erarbeitet und beschlossen, so z. B. der Ethikkodex des Vereins für Socialpolitik von 2012, mit dem sich die Mitglieder zu Transparenz, Objektivität, Unabhängigkeit und Fairness verpflichten (Burda und Kirchgässner, 2015).

In den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues fehlten Kenntnisse über die Einstellungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft sehr weitgehend. Es war auch nicht bekannt, inwieweit ein Ethikkodex für notwendig erachtet wird. Die Fragen im Themenbereich K sind konzipiert worden, um diese Wissenslücken zu schließen.

Bei den Antworten auf die drei Fragen zum Ethikkodex zeigt sich, dass für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues kein dringender Bedarf dafür gesehen wird, dass ein Kodex ethischen Verhaltens ausgearbeitet wird ( $\bar{x} = 4,26$ , siehe Tabelle 3.46 und Anhang 6.1). Auch wird nicht klar befürwortet, dass GEWISOLA und ÖGA einen Ethikkodex zum wissenschaftlichen Arbeiten erstellen sollen ( $\bar{x} = 4,16$ ). Es scheint tendenziell eher so zu sein, dass die Regeln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zur guten wissenschaftlichen Praxis (DFG, 2016) als ausreichend angesehen werden ( $\bar{x} = 4,78$ ). Statistische Detailergebnisse liefert Tabelle 3.46.

**Tabelle 3.46:** Einschätzungen der GEWISOLA/ÖGA-Mitglieder zur Notwendigkeit eines Ethikkodexes

Statement	Zustimmung (%)	Mittelwert	Standardabweichung
Notwendigkeit eines Ethikkodexes (K1_1)	48,8	4,26	2,06
Ethikkodex durch GEWISOLA und ÖGA (K1_2)	44,2	4,16	1,96
DFG-Regeln reichen (K1_3)	53,2	4,78	1,75

Anm.: Zustimmung = ((Antworten 5-7)/gültige Antworten) · 100.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Allerdings verbleibt Unsicherheit in der Interpretation des Befundes zum Ethikkodex. Die Mitglieder, die einen Ethikkodex als notwendig ansehen, und diejenigen, die einen Ethikkodex durch

GEWISOLA und ÖGA eingeführt sehen wollen, sind zwar knapp in der Minderheit (Zustimmungsprozent 48,8 % bei K1\_1 und 44,2 % bei K1\_2). Gleichzeitig sind aber diese Zustimmungswerte deutlich größer als die Ablehnungswerte, und der Modus der Antworten zu K1\_1 liegt bei 7 (stimme voll und ganz zu). Generell sind die Befragten bei den drei Fragen zum Ethikkodex relativ häufig auf der indifferenten Position (16,3 % bei Frage K1\_1, 14 % bei K1\_2 und 20,9 % bei K1\_3) oder geben keine Antwort zu diesen Fragen. Dies kann darauf hindeuten, dass über ethische Regeln zum wissenschaftlichen Arbeiten noch nicht ausreichend nachgedacht und informiert wurde. In den Befragungen des Vereins für Socialpolitik zur Notwendigkeit eines Ethikkodexes und zu möglichem wissenschaftlichen Fehlverhalten wurde ein wesentlich breiteres Spektrum von Verhaltensweisen abgedeckt (Necker, 2014), so dass den Befragten die Notwendigkeit eines Ethikkodexes möglicherweise augenscheinlicher wurde als in unserer Befragung.

Die mittleren Einstellungen zum Ethikkodex unterscheiden sich deutlich in Abhängigkeit von persönlichen Charakteristika der Befragten. So zeigt Anhang 5.2, dass Professorinnen und Professoren eher einen Kodex ethischen Verhaltens in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues für wichtig halten als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ( $\bar{x} = 4,29$  gegenüber 4,04 bei Statement K1\_1). Gleichzeitig haben die Professorinnen und Professoren hier offenbar klarere Meinungen. Sie befinden sich häufiger mit ihren Urteilen bei deutlicher Zustimmung oder Ablehnung, und sie befinden sich eindeutig weniger auf der unentschiedenen Position. Interessanterweise zeigt die separate Auswertung der deutschen Befragten im Anhang 5-6, dass deutsche Professorinnen und Professoren mit C-Besoldung eher einen Kodex ethischen Verhaltens in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues für wichtig halten als Professorinnen und Professoren der W-Besoldung ( $\bar{x} = 4,89$  gegenüber 3,64 bei Statement K1\_1). Dieser Unterschied zwischen den Einstellungen der C- und W-Professorinnen und Professoren ist bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 Prozent statistisch signifikant. Professorinnen und Professoren der W-Besoldung halten eher als ihre Kolleginnen und Kollegen mit C-Besoldung die DFG-Regeln für ausreichend ( $\bar{x} = 5,16$  gegenüber 4,42 bei Statement K1\_3).

Das Alter scheint bei den Einstellungen zum Ethikkodex keinen linearen Einfluss zu haben. Die älteste Altersgruppe ( $\geq 56$ ) hält einen Kodex ethischen Verhaltens in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues im Mittel für notwendig ( $\bar{x} = 4,97$ ), die jüngste Altersgruppe hält ihn eher für nicht notwendig ( $\bar{x} = 3,40$ ). Dazwischen liegen die Altersgruppen 36-46 ( $\bar{x} = 4,28$ ) und 46-55 ( $\bar{x} = 3,69$ ). Die mittlere Altersgruppe 36-46 stimmt der Aussage, dass die DFG-Regeln zur guten wissenschaftlichen Praxis ausreichen, am ausgeprägtesten zu ( $\bar{x} = 5,47$ ).

Interessant ist auch, dass Frauen unter den GEWISOLA/ÖGA-Mitgliedern einen Ethikkodex eher für wichtig halten als Männer ( $\bar{x} = 4,68$  gegenüber 4,23). Sie befürworten auch stärker, dass GEWISOLA und ÖGA einen solchen Ethikkodex erstellen, und sie sehen die DFG-Regeln weniger als ausreichend an als ihre männlichen Kollegen.

ÖGA-Mitglieder zeigen im Mittel eine größere Zustimmung zur Ausarbeitung eines Ethikkodexes als GEWISOLA-Mitglieder ( $\bar{x} = 4,48$  gegenüber 4,18). Der Aussage, dass die DFG-Regeln zur guten

wissenschaftlichen Praxis ausreichen, wird von den ÖGA-Mitgliedern weniger zugestimmt als von den GEWISOLA-Mitgliedern ( $\bar{x} = 4,30$  gegenüber 4,87).

### 3.6.2 Statements zur Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung

Auffällig ist zunächst, dass es bei wichtigen Fragen zur Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung sehr weitgehenden Konsens bei den Befragten gibt. Tabelle 3.47 gibt einen Überblick.

Tabelle 3.47: Aussagen zur Durchführung von Forschungsarbeiten und Politikberatung

Statements	Zustimmung (%)	$\bar{x}$	s
Nachvollziehbare Annahmen und Methodik wichtig (K2_1)	95,5	6,49	0,82
Jede Unterstützung durch Dritte anzugeben (K2_4)	95,5	6,47	1,00
Unvoreingenommene, ergebnisoffene und objektive Analysen (K2_6)	98,5	6,76	0,59
Politikberatung auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft (K2_7)	97,7	6,54	0,75
Belastbarkeit der Ergebnisse wissenschaftlicher Politikberatung zeigen (K2_9)	97,7	6,42	0,74
Grundlagen wissenschaftlicher Politikberatung transparent darlegen (K2_10)	97,0	6,48	0,78
Interessenkonflikte bei Gutachten vorab darlegen (K2_12)	89,4	6,33	1,13

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Bei allen Statements in Tabelle 3.47 ist der Konsens extrem hoch. Median und Modus entsprechen überall der „7“ auf der Likert-Skala, wie Anhang 6.1 zeigt. Bei einigen der Statements gibt es entweder keine (K2\_7) oder eine einzige Gegenstimme (K2\_9; K2\_10). Der Mittelwert der Antworten liegt zwischen 6,3 und 6,8; die Zustimmungquote beträgt bei 6 Statements über 95 Prozent und einmal (K2\_12) 89 Prozent. Offenbar besteht sehr weitgehend Einigkeit in den Standards, die die GEWISOLA/ÖGA-Mitglieder bei der Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung anlegen: So ist den Befragten bei wissenschaftlichen Arbeiten sehr wichtig, dass diese unvoreingenommen, ergebnisoffen und objektiv erstellt werden ( $\bar{x} = 6,76$  bei K2\_6) und dass Annahmen und Methodik deutlich werden und nachvollziehbar sind ( $\bar{x} = 6,49$  bei K2\_1). Im Leistungsbereich der wissenschaftlichen Politikberatung ist den Befragten außerdem besonders wichtig, dass diese auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft durchgeführt wird ( $\bar{x} = 6,54$  bei K2\_7), dass Grundlagen transparent dargestellt und normative Aussagen kenntlich gemacht werden ( $\bar{x} = 6,48$  bei K2\_10) und dass die Belastbarkeit der Ergebnisse aufgezeigt wird ( $\bar{x} = 6,42$  bei K2\_9). Bei all diesen Grundpositionen zeigen sich keine statistisch signifikanten Mittelwertunterschiede nach

dem Geschlecht, dem Alter, der beruflichen Position oder dem Herkunftsland (Deutschland oder Österreich) der Befragten.

Aus Anhang 6.2 bis 6.6 lässt sich zusammenfassen, dass die oben dargestellten ethischen Grundpositionen bei der Durchführung von Forschungsarbeiten und Politikberatung von allen Teilgruppen getragen werden.

Dass Datensätze (K2\_2) oder Programme/Modelle (K2\_3) auf Anfrage anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zur Überprüfung verfügbar gemacht werden sollen, erfährt auch überwiegend Zustimmung ( $\bar{x} = 5,93$  bzw.  $5,78$ ), aber nicht in dem Maße wie die in Tabelle 3.47 genannten Statements.

Es kommen aber einige weitere Statements vor, bei denen die Einstellungen recht breit gestreut sind und eher Ablehnung oder keine klare Zustimmung vorliegt. Auf die Aussage hin, es müsse bei jeder wissenschaftlichen Publikation angegeben werden, von wem der Autor/die Autorin in den letzten fünf Jahren Fördermittel erhalten hat, um Transparenz über Interessenkonflikte zu ermöglichen (K2\_11), liegt die Zustimmung bei nur 37,1 Prozent. Die mittlere Einstellung liegt bei  $\bar{x} = 3,88$ , und die Meinungen sind sehr heterogen. Ob bei der Darstellung von Ergebnissen in der Politikberatung Verständlichkeit wichtiger ist als wissenschaftliche Exaktheit (K2\_8), wird ebenfalls kontrovers gesehen (46,2 % Zustimmung; 38,6 % Ablehnung;  $\bar{x} = 4,11$ ).

Einige Besonderheiten fallen bei Promovierenden auf. Auch für diese Gruppe zeigen die mittleren Einstellungen zu den in Tabelle 3.47 erfassten Statements eine offensichtliche Zustimmung zu wichtigen ethischen Grundpositionen bei der Durchführung von Forschungsarbeiten und Politikberatung (vgl. Anhang 6.6). Allerdings weichen einige Einstellungen von denen der Professoren auch deutlich ab: Den Promovierenden ist weniger wichtig als den Professorinnen und Professoren mit C- oder W-Besoldung, dass Annahmen und Methodik deutlich werden und nachvollziehbar sind ( $\bar{x} = 5,71$  gegenüber  $6,79$  und  $6,44$ ), und sie stimmen nicht zu, dass Verständlichkeit in der Politikberatung wichtiger sei als wissenschaftliche Exaktheit ( $\bar{x} = 3,29$  gegenüber  $4,63$  und  $3,64$ ). Deutlich geringer als bei Professorinnen und Professoren ist die Zustimmung zu den Statements K2\_2 und K2\_3, wonach Datensätze bzw. Programme/Modelle auf Anfrage anderer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zur Überprüfung der Forschungsergebnisse zur Verfügung gestellt werden sollten. Deutlich anders ist im Mittel die Einstellung von Promovierenden zu Statement K2\_11, insbesondere im Vergleich zu Professoren und Professorinnen mit W-Besoldung. Sie stimmen der Aussage zu, bei jeder wissenschaftlichen Publikation solle angegeben werden, von wem in den letzten fünf Jahren Fördermittel bereitgestellt wurden ( $\bar{x} = 5,29$  gegenüber  $3,52$ ). Die abweichende Position der W-Professorinnen und -Professoren (und ähnlich der C-Professorinnen und -Professoren mit  $\bar{x} = 3,95$ ) könnte darauf zurückzuführen sein, dass eine so weitgehende Transparenz bei wissenschaftlichen Zeitschriften bislang unüblich ist. Die Zahl der teilnehmenden Promovierenden ist leider vergleichsweise niedrig. Besonderheiten in den Einstellungen der Promovierenden können deshalb nicht abschließend geklärt werden.

### 3.6.3 Koautorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen

Im Themenkomplex „Ethische Grundpositionen in der Wissenschaft“ ist die Frage der Koautorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen wichtig und ein offenbar nicht ausdiskutiertes Thema. Es gibt keine einheitliche Regel, nach der in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues vorgegangen wird. Die Verhaltensweisen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind sehr unterschiedlich: Bei Gemeinschaftspublikationen wird die Autorenschaft teils alphabetisch, teils nach der Bedeutung der individuellen Beiträge vergeben, wobei ganz offensichtlich die Rolle der Instituts- oder Arbeitsgruppenleitung nicht eindeutig definiert ist. Dies verursacht zunehmend Probleme, z. B. bei vergleichenden Gutachten und allgemein in Bewerbungs- und Berufungsverfahren, wenn Personen mit unterschiedlicher „Praxis“ im Hinblick auf die Autorenschaft verglichen werden müssen. Vor diesem Hintergrund hatte das Thema Koautorenschaft vergleichsweise großes Gewicht im Fragebogen (Fragen K3\_1 bis K3\_13).

Es fällt auf, dass bei einer ganzen Reihe von Fragen zur Koautorenschaft klare Mehrheitsmeinungen vertreten werden. Gleichzeitig verbleibt bei wichtigen Punkten eine merkliche Zahl abweichender Meinungen. Es besteht offenbar weiterer Klärungsbedarf; die Interpretation einiger Ergebnisse ist nicht eindeutig möglich.

Zwei wichtige Statements zur Koautorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen werden mehrheitlich eindeutig abgelehnt. Die Mitglieder unserer Gesellschaften wollen keine grundsätzliche Regel der Autorenschaft in alphabetischer Reihenfolge (Frage K3\_2) (s. Tabelle 3.48). Sie wollen auch keine grundsätzlich „naturwissenschaftliche“ Position der Autorenschaft, wonach der (die) Leiter(in) des Instituts oder der Arbeitsgruppe immer als Letztautor(in) auf Gemeinschaftspublikationen stehen sollte, da er (sie) durch Bereitstellung der Ressourcen und Forschungsmanagement die Grundlage für Arbeiten des Teams legt (Frage K3\_3). Die Ablehnung der Statements erfolgt mit einer sehr deutlichen Mehrheit: Der Modus der Antworten liegt jeweils bei 1 auf der Likert-Skala.

**Tabelle 3.48:** Aussagen zur Koautorenschaft mit mehrheitlicher Ablehnung

Statements	Ablehnung (%)	Mittelwert	Standardabweichung
K3_2: Autorenschaft sollte in alphabetischer Reihenfolge erscheinen.	66,9	2,68	2,02
K3_3: Instituts-/Arbeitsgruppenleiter(in) sollte prinzipiell Letztautor sein.	61,4	2,91	2,01

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

Allerdings gehen diese klaren Mehrheitspositionen nicht mit einem Konsens einher. Immerhin 18,8 Prozent der Befragten votieren für die alphabetische Autorenreihenfolge und sogar 21,2 Prozent für die naturwissenschaftliche Reihenfolge der Koautorenschaft mit dem (der) Instituts- oder Arbeitsgruppenleiter(in) an letzter Stelle.

Eine klare Mehrheit der Befragten stimmt auch wichtigen weiteren Statements zur Koautorenschaft zu. Diese Statements sind in Tabelle 3.49 zusammengefasst.

**Tabelle 3.49:** Aussagen zur Koautorenschaft mit mehrheitlicher Zustimmung

Statements	Zustimmung (%)	Mittelwert	Standardabweichung
Mitautor(in) nur bei „wesentlichem Beitrag“ (K3_5)	86,5	6,05	1,41
Erstautor(in), der (die) wesentlichsten Beitrag leistet (K3_11)	93,9	6,44	1,27
Wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) bei:			
Erarbeitung der Konzeption (K3_6)			
Durchführung der theoretischen Analyse (K3_7)	84,1	5,81	1,56
Erarbeitung und Interpretation der empirischen Analyse (K3_8)	91,7	6,11	1,27
Verfassen der Arbeit (K3_9)			
	92,4	6,32	1,17
	89,5	6,19	1,43
Unethisch, bei keinem oder geringem Beitrag Koautorenschaft zu beanspruchen (K3_1)	81,2	5,85	1,73
Gemeinsame Erklärung zum Eigenbeitrag bei kumulativen Qualifikationsarbeiten (K3_13)	68,9	5,16	1,95

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

So ist die große Mehrheit der Mitglieder dafür, dass nur diejenigen Koautorenschaft beanspruchen können, die einen wesentlichen Beitrag zur Publikation geleistet haben (K3\_5). In fast identischem Antwortmuster wird dieses Statement auch für betreuende Personen bewertet (K3\_4). Offenbar besteht die klare Mehrheitsmeinung, dass Betreuer(innen) dann Koautoren sein sollten, wenn sie zur Einzelpublikation einen wesentlichen Beitrag geleistet haben.

Natürlich entsteht dann die Frage, wie ein „wesentlicher Beitrag“ definiert werden sollte. Die Statements K3\_6 bis K3\_9 decken mögliche Leistungen ab, die ggf. einen „wesentlichen Beitrag“ darstellen können. All diese möglichen Leistungen erfahren Zustimmung: Die GEWISOLA/ÖGA-Mitglieder sehen in der Erarbeitung der Konzeption oder Methodik der Studie (K3\_6), der theoretischen Analyse (K3\_7), der Analyse und Interpretation von Daten und empirischen Ergebnissen (K3\_8) und dem eigentlichen Schreiben der Arbeit (K3\_9) jeweils mit großer Mehrheit einen wesentlichen Beitrag zu einer Publikation. Bei all diesen Fragen liegt der Modus der Antworten bei 7 auf der Likert-Skala.

Interessant ist dann die Frage, ob einer dieser Teilbeiträge als ausreichend für eine Koautorenschaft angesehen wird oder ob die Mitglieder mehr als nur einen dieser Teilbeiträge dafür erwarten. Die Antworten auf Statement K3\_10 beantworten diese Frage. Die Aussage, dass mehr als eine Teilleistung erbracht werden muss für die Berechtigung zur Ko-Autorenschaft, wird überwiegend abgelehnt (56,1 % Ablehnung;  $\bar{x} = 2,00$ ). Der Modus der Antworten liegt bei 1 auf der Likert-Skala.

Allerdings gibt es eine große Streuung bei den Antworten zu Statement K3\_10. Es liegt eine Zustimmungquote von immerhin 34,8 Prozent vor, und 22,0 Prozent der Befragten stimmt voll und ganz zu, dass mehr als eine der Leistungen für eine Koautorenschaft notwendig ist. Offenbar gibt es im Hinblick auf die notwendige Zahl von Leistungen für eine Koautorenschaft keinen Konsens unter den GEWISOLA/ÖGA-Mitgliedern. Eine weiterführende Diskussion erscheint notwendig.

Es lässt sich festhalten, dass nach eindeutiger Mehrheit der Befragten eine der vier genannten Teilleistungen (Statements K3\_6 bis K3\_9) eingefordert wird, um Koautorenschaft zu beanspruchen, aber nicht mehr als eine dieser Teilleistungen.

Interessant sind zusätzlich die Antworten zum Statement K3\_1. Hier zeigt sich große Zustimmung zur Aussage, es sei unethisch, die (Ko-)Autorenschaft zu beanspruchen oder anzunehmen, wenn kein oder nur ein geringer Beitrag zu einer Veröffentlichung vorliegt (81,2 % Zustimmung;  $\bar{x} = 5,85$ ). Überraschend ist allerdings die Ablehnung des Statements bei immerhin 13,5 % der Befragten. Die disaggregierte Statistik weist hier darauf hin, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Statement K3\_1 weniger zustimmen. Tendenziell ist auch bei Frauen im Vergleich zu Männern, bei deutschen im Vergleich zu österreichischen Agrarökonominnen und -ökonomern und bei Professorinnen und Professoren mit W- gegenüber C-Besoldung die Zustimmung zu Statement K3\_1 etwas geringer und die Ablehnungsquote etwas höher. Hier besteht weiterer Klärungs- und Analysebedarf, um die Gründe für die Gegenposition zu Statement K3\_1 herauszuarbeiten.

Überwiegend Zustimmung ist auch für das Statement K3\_13 festzustellen, wonach für kumulative Qualifikationsarbeiten die gemeinsame Erklärung zum Eigenbeitrag aller Koautorinnen und -auto- ren abgegeben werden sollte (Zustimmung 68,9 %). Da diese Maßnahme die Transparenz zum Eigenbeitrag erhöhen würde, erscheint die Ablehnung durch immerhin 21,2 Prozent der Befragten nicht nachvollziehbar. Hier bleiben bei Betrachtung der aggregierten Ergebnisse Fragen offen.

Zusätzliche Erkenntnisse lassen sich aus den disaggregierten Ergebnissen von Anhang 6.2 bis 6.6 ableiten. Zwischen Professorinnen und Professoren einerseits und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern andererseits besteht sehr weitgehender Konsens bei den Grundpositionen zur Koautorenschaft (vgl. Anhang 5.2). Bei einigen Statements wird allerdings deutlich, dass Professorinnen und Professoren diesen noch ausgeprägter zustimmen. So unterstützen sie die Aussage, betreuende Personen sollten nur bei einem wesentlichen Beitrag zu einer Publikation als Ko- autoren aufgenommen werden, noch mehr als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ( $\bar{x} = 6,30$  gegenüber 5,48 bei Statement K3\_4). Dieser Mittelwertunterschied ist bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 1 Prozent statistisch signifikant. Professorinnen und Professoren sind auch noch bestimmter als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ansicht, dass der (die) Koautor(in) mit dem wesentlichsten Beitrag Erstautor(in) sein sollte ( $\bar{x} = 6,58$  gegenüber 5,83 bei Statement K3\_11). Auch hier unterscheiden sich die mittleren Positionen signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 Prozent. Professorinnen und Professoren halten auch – wie zu erwarten war – die Abgabe einer gemeinsamen Erklärung bei Gemeinschaftspublikationen für noch wichtiger, worin der Beitrag jedes Koautors (jeder Koautorin) besteht ( $\bar{x} = 5,43$  gegenüber

4,66 bei Statement K3\_13). Auch hier weist der t-Test auf einen statistisch signifikanten Mittelwertunterschied, bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 Prozent, hin. Weitere Statements, bei denen die Zustimmung der Professorinnen und Professoren ausgeprägter ist, liegen vor (z.B. bei K3\_1, K3\_3 und K3\_10).

Bei den Statements zur Autorenschaft lassen sich auch in Abhängigkeit vom Geschlecht einige Besonderheiten feststellen (vgl. Anhang 6.4). Zu Statements K3\_1 (unethisch, bei keinem oder geringem Beitrag Koautorenschaft zu beanspruchen oder anzunehmen) äußern männliche Befragte im Mittel ( $\bar{x} = 6,02$ ) klarere Zustimmung als weibliche Befragte ( $\bar{x} = 5,55$ ), ebenfalls bei Statement K3\_4 (Koautorenschaft betreuender Personen nur bei wesentlichem Beitrag zur Einzelpublikation) und Statement K3\_11 (Erstautor, wer den wesentlichsten Beitrag leistet). Umgekehrt lehnen weibliche Befragte besonders deutlich die alphabetische Autorenreihenfolge ab, mit  $\bar{x} = 2,17$ , gegenüber  $\bar{x} = 2,78$  bei männlichen Befragten. Sie sind im Mittel auch kritischer gegenüber der „naturwissenschaftlichen“ Position in Statement K3\_3, wonach Instituts- oder Arbeitsgruppenleiter(innen) Letztautoren aller Publikationen der Arbeitsgruppe sein sollten. Die mittlere Einstellung liegt bei  $\bar{x} = 2,57$  gegenüber  $\bar{x} = 2,91$  bei Männern.

Im Hinblick auf das Herkunftsland sind überwiegend Gemeinsamkeiten festzustellen, wie z.B. die bei GEWISOLA- und ÖGA-Mitgliedern dominierende Einstellung, es solle die Erstautorenschaft erhalten, wer den wesentlichsten Beitrag geleistet hat. Jeweils über 90 Prozent Zustimmung liegt bei Statement K3\_11 vor. Trotzdem gibt es einige Unterschiede zwischen ÖGA- und GEWISOLA-Mitgliedern. Auffällig ist, dass ÖGA-Mitglieder ( $\bar{x} = 2,13$ ) im Mittel deutlicher als GEWISOLA-Mitglieder ( $\bar{x} = 2,91$ ) die alphabetische Autorenreihenfolge ablehnen. Der Unterschied ist bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 Prozent statistisch signifikant; nur 12,5 Prozent der ÖGA-Mitglieder stimmen der alphabetischen Autorenreihenfolge zu, aber 22,2 Prozent der GEWISOLA-Mitglieder. Außerdem sehen ÖGA-Mitglieder – wie GEWISOLA-Mitglieder – zwar die definierten Teilleistungen in den Statements K3\_6 bis K3\_9 als wesentliche Beiträge an, aber durchgängig mit etwas weniger Zustimmung. Die Mittelwertunterschiede sind mehrfach statistisch signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 Prozent oder weniger. Möglicherweise sehen ÖGA-Mitglieder (eine oder mehrere) weitere Teilleistungen als wesentlich an, die nicht im Fragebogen aufgelistet waren.

Bei der Betrachtung des beruflichen Status bei den GEWISOLA-Mitgliedern ist eine wichtige Frage, ob sich die Einstellungen von Professorinnen und Professoren der C- und der W-Besoldung unterscheiden, da verschiedene Anreize in den beiden Gruppen wirksam sind. Hier zeigen sich aber zunächst große Gemeinsamkeiten bei wichtigen Fragen. So stimmen beide Gruppen sehr eindeutig und im Mittel ähnlich den Statements K3\_4, K3\_5 und K3\_11 zu: Betreuende Personen können und sollten nur dann als Autoren aufgenommen werden, wenn sie einen wesentlichen Beitrag zum Einzelbeitrag geleistet haben ( $\bar{x} = 6,26$  bzw. 6,08), und generell setzt Koautorenschaft einen wesentlichen Beitrag zur Publikation voraus ( $\bar{x} = 6,21$  bzw. 6,24). Erstautorenschaft sollte erhalten, wer den wesentlichsten Beitrag geleistet hat ( $\bar{x} = 6,89$  bzw. 6,60). Allerdings lehnen die Professorinnen und Professoren mit C-Besoldung im Mittel deutlich weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen mit

W-Besoldung Statement K3\_3 ab, wonach Instituts- oder Arbeitsgruppenleiterinnen und -leiter als Letztautor/in auf allen Publikationen aus der Arbeitsgruppe erscheinen sollten ( $\bar{x} = 3,47$  gegenüber 2,72). Die Mittelwerte zeigen die in beiden Gruppen ablehnenden Mehrheitsmeinungen. Trotzdem lässt die Konstellation von Antworten darauf schließen, dass dann, wenn die eher „naturwissenschaftliche“ Sichtweise der Koautorenschaft vertreten wird, dies eher für Professorinnen und Professoren mit C- als mit W-Besoldung gilt. Offenbar sieht eine Minderheit der Professorinnen und Professoren im Forschungsmanagement und in der Bereitstellung von Ressourcen die Grundlage für wissenschaftliche Arbeiten des Teams und damit auch für jeden Einzelbeitrag. Dies kommt eher bei Befragten mit C- als mit W-Besoldung vor.

Wieder sind einige bemerkenswerte Besonderheiten im Antwortmuster der Promovierenden vorhanden. Diese stimmen der Aussage K3\_1 (unethisch, bei keinem oder geringem Beitrag Koautorenschaft zu beanspruchen oder anzunehmen) deutlich weniger zu als Professorinnen und Professoren ( $\bar{x} = 4,86$  gegenüber 6,42 bei C- und 6,12 bei W-Besoldung). Auch Statement K3\_4 (Koautorenschaft betreuender Personen nur bei wesentlichem Beitrag zur Einzelpublikation) stimmen sie weniger zu ( $\bar{x} = 5,29$ ) als Professorinnen und Professoren mit C- ( $\bar{x} = 6,26$ ) oder W-Besoldung ( $\bar{x} = 6,08$ ). Promovierende äußern sich bei Statement K3\_10 (wesentlicher Beitrag zur Publikation nur bei mehr als einer Teilleistung) im Mittel ablehnender ( $\bar{x} = 2,71$ ) als alle anderen Gruppen, ebenso bei den Statements K3\_12 und K3\_13, die genaue Angaben zum Einzelbeitrag des Autors bzw. Erklärungen der Koautoren einfordern.

### **3.7 Zusätzliche Anmerkungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in offenen Fragen**

#### **3.7.1 In der Befragung vernachlässigte Aufgabenbereiche**

Die Befragten wurden gebeten, Aufgabenbereiche zu nennen, die aus ihrer Sicht bei den Fragen zur Leistungsbewertung vernachlässigt wurden (G1). Sieben der 60 Personen, die hierzu antworteten, gaben explizit an, dass keine Aufgabenbereiche fehlten. Einige der Antworten zeigen, dass die betreffenden Personen die im Fragebogen aufgeführten Aufgabenbereiche nur flüchtig gelesen oder anders interpretiert haben. Ansonsten ist nicht zu erklären, warum z.B. Politikberatung von drei Personen aufgeführt wurde, obwohl diese unter „Wissens- und Technologietransfer insgesamt“ explizit genannt war (B5\_3). Einige der Antworten, die sich auf Verwaltung/administrative Aufgaben beziehen, sind unter dem im Fragebogen enthaltenen Aufgabenbereich „Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft“ (B4) zu subsumieren, der weiter unterteilt wird in Leistungen „in der eigenen Einrichtung, z.B. internes Management (Institut, Lehrstuhl etc.), Ämter- und Gremienarbeit“ (B4\_1) und „außerhalb der eigenen Einrichtung, z.B. Beiräte anderer wissenschaftlicher Einrichtungen, Gremien von Wissenschaftsorganisationen (DFG, Wissenschaftsrat, wissenschaftliche Gesellschaften), Editorial Boards wissenschaftliche Journale, Tätigkeit als Reviewer“ (B4\_2). Die Nennung z.B. von „Verwaltungsaufgaben“, „Verwaltungstätigkeiten“, „Vertretung in

Gremien“, „universitäre Selbstverwaltung“ oder „alltägliche Bürokratie der EU-Projekte“ sind vielleicht auch ein Ausdruck dessen, dass diese Bereiche nach Ansicht der Befragten (zu) viel Zeit beanspruchen. Dies gilt vermutlich auch für Nennungen wie „Rechnerkonfiguration“, „Vertragsgestaltung“ oder „viele Anfragen zu allem Möglichen“. Der Bereich Mitarbeiterführung/Personalführung wurde vier Mal als Ergänzung vorgeschlagen. Die Betreuung von Master-/Diplomarbeiten wurde sechs Mal genannt. Die meisten der Befragten haben letztere vermutlich im Aufgabenbereich „Lehre und Ausbildung insgesamt“ (B2) unter „Beratung von Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen“ (B2\_3) verortet.

Die Nennung „Kinder bekommen und erziehen“ will vermutlich dafür sensibilisieren, dass die (Aus-)Zeiten, die hiermit verbunden sind und die damit nicht für die eigentlichen Arbeiten einer Wissenschaftlerin oder eines Wissenschaftlers zur Verfügung stehen, bei der Leistungsbewertung in Abzug zu bringen sind.

Die Nennung „Der Gewinn von Erkenntnissen“ dürfte als Kritik an der herrschenden Leistungsbewertung zu verstehen sein.

### 3.7.2 Verbleib in der Forschung

Die Frage „Wollen Sie auf Dauer in der Forschung bleiben?“ (H1) wurde von 93 Personen bejaht und von 17 verneint. 29 antworteten „weiß nicht“. Die Befragten wurden gebeten, Gründe dafür (H2) bzw. dagegen (H3) anzugeben.

73 Personen, die in der Forschung bleiben wollen, gaben Gründe hierfür an. Mehrere ganz knappe Antworten lassen auf ein sehr hohes Maß an Zufriedenheit schließen („mein Traumberuf“, „Berufung“, „Wunschberuf“, „Passion“, „erfüllende Tätigkeit“). Andere Antworten sind differenzierter und weisen auf Freiheit, Unabhängigkeit oder ein hohes Maß an Selbstbestimmtheit und Gestaltungsmöglichkeiten hin, z.B. „Freiheit, das zu forschen und zu lehren, was man selbst als wichtig, spannend und innovativ erachtet“ oder „großer Wert der freien Themenwahl und selbstbestimmtes Handeln“. Wiederum andere benennen „wissenschaftliche Neugierde“, „intellektuelle Herausforderung“, „Erkenntnisgewinn“ oder „Beiträge zur Lösung gesellschaftlicher Probleme“. Zehn Personen führen als Gründe die Lehre und Betreuung von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen an („Freude an Forschung und Lehre“, „Austausch und Kontakt mit engagierten Studierenden“, „die fachliche Kompetenz von Nachwuchswissenschaftlern zu fördern und wachsen zu sehen“). Die umfangreichste Antwort kann bis auf das Fehlen des Aspektes Lehre und Nachwuchsförderung fast als eine Zusammenfassung der übrigen Antworten gesehen werden: „Wissenschaftlich zu arbeiten ist abwechslungsreich, herausfordernd und eine persönliche Bereicherung, Am Puls der Zeit zu sein und Entwicklungen mitzugestalten, sich in einem Netzwerk von Experten auszutauschen, zu publizieren, Institutionen zu beraten, in Arbeitsgruppen und Komitees mitzuwirken und in internationalen Projekten zusammenzuarbeiten und trotzdem frei und unabhängig agieren zu können, bietet nur ein wissenschaftliches Arbeitsumfeld“.

Einige wenige Antworten lassen allerdings auch auf fehlende berufliche Alternativen schließen („zu alt, um zu wechseln“, „Ich kann nichts anderes als Forschung & Lehre“).

Von den 17 Personen, die nicht in der Forschung bleiben wollen, geben zehn dafür Gründe an. Fünf weisen darauf hin, dass sie außerhalb der Wissenschaft tätig bzw. pensioniert sind. Die übrigen weisen auf die „zu unsichere Perspektive“ („befristete Arbeitsverträge“, „keine Möglichkeit sehe, zeitnah einen unbefristeten Vertrag zu erhalten“), im Vergleich zur Wirtschaft geringe Verdienstmöglichkeiten und die „subjektive Leistungsbewertung durch formale akademische Gremien“ hin.

### **3.7.3 Anregungen und Hinweise für die AG Leistungsbewertung**

Von der Möglichkeit, zum Abschluss der Befragung „Anregungen und Hinweise für die AG Leistungsbewertung“ (L) zu geben, machten 26 Befragte Gebrauch. Zwei Personen wiesen auf die Grenzen der Bewertbarkeit hin: „Man kann nicht alle Leistungen eines Menschen kennzahlengestützt erfassen“ und „Wissenschaftliche Leistungen werden nie völlig objektiv anhand von Kriterienkatalogen bewertbar sein[.]. Letztlich kann man immer nur vom Gesamtbild des Lebenslaufes und des Publikationsverzeichnisses einer Person auf deren Qualifikationen und Leistungen schließen[.].. und selbst dann bleiben Aspekte wie soziale und emotionale Intelligenz außer Acht[.].. Kriterienbasierte Leistungsbewertungen können dennoch sinnvoll sein, man darf sie aber nicht zum ‚heiligen Gral‘ der Wissenschaft erheben“. Die erstzitierte Person führte weiter aus, dass jede Leistungsmessung intendierte und nicht intendierte Verhaltenswirkungen habe, was bei der Konzipierung von Leistungsbewertungen oft übersehen werde. Wichtig sei es, dass Organisationen ihre Kriterien für die Leistungsbewertung publizierten. Eine andere Person merkte an, dass es wichtig ist, „im Rahmen welcher Prozeduren und mit welchen Konsequenzen eine Bewertung von Wissenschaftlern durchgeführt wird und werden soll“. Eine weitere Person mahnte an: „Die Individualität eines jeden einzelnen Forschers darf nicht verloren gehen, das heißt, jeder sollte seine Stärken ausleben dürfen“.

Gewünscht wurde für die Leistungsbewertung von einer Person eine stärkere Berücksichtigung des Transfers von Forschungsergebnissen in die Praxis, von einer anderen die Berücksichtigung von Konferenzbeiträgen (Paper, Poster, Vorträge) neben Veröffentlichungen in referierten Zeitschriften und von einer weiteren Person, dass auch Monographien gewürdigt würden. Hilfreich wäre es nach einer anderen Person, „wenn die AG Vorschläge für Indikatoren der Wirkung in der Praxis, Gesellschaft erarbeiten würde“.

Plädiert wurde von einem/einer Befragten für „mehr Klasse und weniger Masse[.].. Es wird so viel (zu viel?) publiziert und immer weniger gelesen“. Eine Person wies darauf hin, dass „eine wesentliche Aufgabe einer Hochschule .. nicht die Ausbildung von Studierenden, sondern deren Bildung“ sei.

Angemerkt wurde von vier Befragten, dass der Fragebogen nicht auf ihre Situation zugeschnitten sei (außeruniversitäre Beschäftigung, Ruhestand, Doktorand). Zwei Personen wiesen darauf hin, dass der Begriff „wesentlich“ bei den Fragen zur Autorenschaft nicht klar zu definieren sei und die Aussagen zur Autorenschaft Interpretationsspielraum ließen. Gewünscht wurde von einer Person, dass bei Drittmitteln zwischen Drittmittelgebern differenziert werde. An der Zusammensetzung der für die Befragung und deren Auswertung verantwortlichen GEWISOLA-ÖGA-AG „Leistungsbeurteilung“ wurde von einer Person bemängelt, dass ihr keine Nachwuchswissenschaftler/innen angehören.

Eine Person beklagte die Arbeitssituation in der Wissenschaft: „Ohne unbefristete Stellen für Post-Docs und eine bessere Bezahlung werden die besten Leute mehr und mehr ... abwandern. Die Ausbeutung von hochqualifiziertem Personal in der Wissenschaft ist beispiellos“.

In einer Antwort wurde die Ausrichtung der Agrarforschung thematisiert und gefordert: „Die praktische Relevanz bei der inhaltlichen Ausrichtung der Agrarforschung muss (wieder) verstärkt in den Mittelpunkt rücken, ansonsten verliert die Agrarforschung ihre Sonderstellung neben der allgemeinen VWL, BWL, Soziologie, Biologie etc.!“

Drei Personen lobten die Befragung („Schön gemacht!“) bzw. dankten für die Untersuchung.

## 4 Zentrale Ergebnisse und Empfehlungen

Die vorliegende Studie widmet sich den Leistungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Bereich der Agrarökonomie und hat dazu die Mitglieder der Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues (GEWISOLA) und der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie (ÖGA) befragt. Perspektivisch sollte der Frage nachgegangen werden, inwieweit die von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erbrachten Leistungen umfassend bewertet werden bzw. bewertet werden können. Für diese Zielsetzung wurden Teilziele formuliert, wie die Einordnung der Arten von Leistungen, die Quantifizierung der betriebenen Zeitaufwände zur Erbringung der Leistungen, die Erfassung der subjektiven Einstellungen zur Relevanz der Leistungen sowie die Einordnung der Leistungen dahingehend, wie deren Bewertung innerhalb des Wissenschaftssystems als auch durch die Gesellschaft wahrgenommen wird. Eingebettet wurde dies in Analysen zur Bewertung der eigenen Situation als auch der bestehenden ethischen Positionen zur Dokumentation von Leistungen, wie etwa in Publikationen.

Als Methodik wurde eine Online-Befragung zu Tätigkeit und Einstellungen der Mitglieder der Gesellschaften GEWISOLA und ÖGA gewählt. Von 440 kontaktierten Personen haben 218 an der Online-Umfrage teilgenommen. Letztlich konnten 174 Fragebögen ganz oder teilweise ausgewertet werden, was einer Rücklaufquote von 39,5 Prozent entspricht. Diese Fragebögen wurden mit Blick auf die obigen Ergebniskapitel in einem ersten Schritt vorwiegend deskriptiv ausgewertet. Im Folgenden werden diese Ergebnisse nochmals zusammengefasst und eingeordnet.

### *Zeitverwendung*

Die Befragungen zur Zeitverwendung zeigen, dass wissenschaftliche Tätigkeiten, insbesondere die Tätigkeit einer Professorin oder eines Professors im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaus bzw. der Agrarökonomie den Personen einiges abverlangt. Dies betrifft sowohl den Arbeitsumfang, die Aufgabenvielfalt als auch teilweise die Belastung mit Dienstreisen. Die befragten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Durchschnitt 19 Tage im Jahr dienstlich unterwegs, die befragten Hochschullehrerinnen und -lehrer sogar durchschnittlich an fast 34 Tagen im Jahr.

Die Wochenarbeitszeit der befragten Hochschullehrerinnen und -lehrer liegt durchschnittlich bei 52 Stunden, davon entfallen knapp 20 Stunden auf Forschung, gefolgt von Lehre und Ausbildung mit knapp 16 Stunden. In mehr als 8 Stunden werden Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft erbracht, und knapp 6,5 Stunden werden dem Wissens- und Technologietransfer gewidmet. Die befragten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten knapp 38 Stunden pro Woche. Auch bei diesen Befragten ist die Forschung mit 19 Stunden am wichtigsten. Lehre und Ausbildung mit neun Stunden, Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft mit fünf Stunden und der Wissens- und Technologietransfer mit drei Stunden haben bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartungsgemäß eine deutlich geringere Bedeutung als bei den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern.

Im Bereich der Forschung liegt bei den Befragten der zeitliche Schwerpunkt generell auf der inhaltlichen Forschung und weniger auf dem Forschungsmanagement. Den reinen Lehrveranstaltungen für Studierende widmen die befragten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Durchschnitt (einschließlich der vorlesungsfreien Zeit) etwas mehr als neun Stunden pro Woche und die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etwas mehr als fünf Stunden pro Woche. Bei den befragten Hochschullehrerinnen und -lehrern beträgt der Mittelwert der durchschnittlichen Lehrverpflichtung 8,4 Semesterwochenstunden; der Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Lehrveranstaltungen liegt um 0,8 Semesterwochenstunden höher. Die Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft und der Wissens- und Technologietransfer sind erwartungsgemäß für die befragten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer deutlich wichtiger als für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Letztere widmen diesen beiden Tätigkeiten jedoch auch etwa insgesamt einen Tag pro Woche.

Bei einem Vergleich mit anderen Studien zeichnet sich ab, dass die von uns befragten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Forschung mehr Zeit widmen, als Ergebnisse vergleichbarer internationaler Studien zeigen. Dieses Ergebnis resultiert wohl vor allem daraus, dass den Studien zufolge Professorinnen und Professoren an deutschsprachigen Universitäten deutlich länger arbeiten. Der Zeitaufwand für die Lehre ist in den betrachteten Ländern vergleichbar, nur in Australien ist der Aufwand hierfür wesentlich geringer. Bei dem Zeitbudget für Forschung gibt es zwischen den betrachteten Ländern in der Vorlesungszeit erhebliche Unterschiede. Deutschland liegt hier im oberen Bereich sowohl während der Vorlesungszeit als auch während der vorlesungsfreien Zeit.

Bei dem Zeitbudget für transferorientierte Dienstleistungen liegt Deutschland unangefochten an der Spitze, sowohl während der Vorlesungszeit als auch während der vorlesungsfreien Zeit. In Bezug auf den Arbeitsaufwand für administrative Aufgaben liegt Deutschland im oberen Bereich.

Das durch die Einführung der W-Besoldung in Deutschland geänderte Anreizsystem scheint zu einer geänderten Gewichtung der einzelnen Leistungsbereiche durch die befragten C- und W-Professoren geführt zu haben. Es ist hierbei allerdings zu berücksichtigen, dass die Stichproben jeweils sehr klein sind und zugleich Altersunterschiede vorliegen. Die Änderungen entsprechen in der Richtung den theoretischen Erwartungen. Erstaunlich ist jedoch, dass die eigene Weiterbildung für die vergleichsweise jungen W-Professorinnen und W-Professoren eine deutlich geringere Bedeutung hat als für die älteren C-Professorinnen und C-Professoren. Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass der Druck, kurzfristig hohe Leistungen zu erbringen, weniger Zeit für Investitionen in eine höhere Qualifikation lässt.

Ausgehend von den Zeitangaben der Mitglieder ist die Arbeitsbelastung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und insbesondere den Professorinnen und Professoren im Bereich der Agrarökonomie bereits heute hoch, wenn nicht zu hoch. Verbesserte Systeme der Leistungsbewertung sollten daher weniger darauf ausgerichtet sein, weitere Anreize in Richtung zusätzlicher Arbeitszeit aufzubauen als darauf, dass Leistungen zielgerichteter und effektiver erbracht werden können.

#### *Erwünschte und erfahrene Leistungsgewichtungen*

Hinsichtlich der gewünschten Würdigung der eigenen Leistungen in den Aufgabenbereichen finden sich bei den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern weitgehend analoge Gewichtungen zu der tatsächlichen Arbeitszeitallokation. Konkret beinhalten die Ergebnisse, dass die Befragten ihre Forschungsleistungen mit etwa 38 Prozent gewichtet sehen möchten, Lehrleistungen mit 27 Prozent, Leistungen für die Wissenschaftsgemeinschaft mit 16 Prozent, Transferleistungen mit 12 Prozent sowie die eigene Weiterqualifikation mit 6 Prozent. Für die unterschiedlichen Statusgruppen variieren diese Werte dahingehend, dass Professorinnen und Professoren ihre eigenen Forschungsleistungen geringer (und andere Aufgaben stärker) gewichtet sehen möchten als jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifikationsphase. Dieses Ergebnis kann dahingehend interpretiert werden, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewürdigt haben möchten, wie sie ihre Zeit verwenden. Ähnliche Ergebnisse finden sich hinsichtlich der gewünschten Würdigung der Leistungen der jeweiligen eigenen Arbeitsgruppen.

Auffallend ist zudem, dass die gewünschten Leistungsgewichtungen ebenso wie die tatsächlichen Arbeitszeitanteile für die Bereiche Forschung, Lehre und Transfer als eine Kompromisslösung hinsichtlich der durch Wissenschaftsgemeinschaft und Gesellschaft erwarteten Gewichtungen darstellen. Diese Kompromisslösung findet sich allerdings nicht hinsichtlich der Leistungen für die Wissenschaftsgemeinschaft. Möglicherweise bestehen hier weitere Anreize und Zwänge, sich über die Gewichtungen bei den Bewertungen hinaus für die Wissenschaftsgemeinschaft zu engagieren.

Die seitens der Befragten angegebenen gefühlten Leistungsgewichtungen durch die Wissenschaftsgemeinschaft und durch die Gesellschaft weichen sowohl von den gewünschten Gewichtungen als auch den Arbeitszeitallokationen gravierend ab. Die Befragten erwarten, dass Bewertungen ihrer Leistungen durch die Wissenschaftsgemeinschaft zu einem überwiegenden Anteil mit mehr als 60 Prozent auf Forschungsleistungen fokussiert sind. Entsprechend sehen sie insbesondere Leistungen in der Lehre, im Transferbereich und der eigenen Weiterbildung durch die Wissenschaftsgemeinschaft kaum gewürdigt. Diese Diskrepanz zwischen der gewünschten und gefühlten Gewichtung ist insofern bemerkenswert, weil es ja zumeist die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler selber sind, die Bewertungen anderer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vornehmen. Ein Grund mag in der leichteren und direkteren Messbarkeit von Forschungsleistungen liegen. Um Fehlbewertungen zu vermeiden, sollten die Auftraggeber von Leistungsbewertungen deswegen wissenschaftlichen Gutachterinnen und Gutachtern künftig sehr konkrete Handreichungen hinsichtlich der erwarteten Gewichtung vorgeben, damit einerseits den Begutachtenden eine Orientierung gegeben wird und andererseits mehr Transparenz geschaffen wird.

Analoge Diskrepanzen werden seitens der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hinsichtlich der Würdigung von Leistungen durch die Gesellschaft gesehen. Allerdings sind die Abweichungen zumeist konträr. So erwarten die Befragten, dass Leistungen in der Forschung und in der Lehre seitens der Gesellschaft mit jeweils etwa einem Drittel gleich gewichtet werden sowie Transferleistungen mit 22 Prozent. Kaum gewürdigt sehen sie ihr Engagement für die Wissenschaftsgemeinschaft. Letzteres mag darin begründet sein, dass derartige Leistungen außerhalb der Wissenschaft kaum sichtbar sind. Entsprechend sollten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihr Engagement für die Wissenschaftsgemeinschaft deutlicher herausstellen. Interessant ist dennoch, dass seitens der Befragten insgesamt der Eindruck besteht, dass Forschungs- und Lehrleistungen überwiegend angemessen durch die Gesellschaft gewürdigt werden. Zudem scheint bei den Befragten der Eindruck zu bestehen, dass Transferleistungen seitens der Gesellschaft ausdrücklich erwünscht sind. Diesbezüglich scheint Bedarf zu bestehen, innerhalb der Wissenschaft und speziell auch der Agrarökonomie über die Bedeutung des Wissenstransfers zu diskutieren, wie diese Leistungen besser als bisher dokumentiert und in Begutachtungen gewürdigt werden können.

### *Einstellungen*

Die Einstellungen zur Rolle der Wissenschaft, den Aufgaben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie deren Bewertung durch die Befragten ergibt ein umfassendes Tätigkeitsbild, das weitgehend der Zeitverwendung entspricht und bestätigen die obigen Ausführungen zur Bedeutung der vielfältigen Leistungsbereiche. Neben Forschungsaufgaben und Ausbildung der Studierenden messen die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dem Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis und Aufgaben für die wissenschaftliche Gemeinschaft hohe Bedeutung bei. Insbesondere leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ordnen Transferleistungen und dem Engagement für die wissenschaftliche Gemeinschaft ein hohes Gewicht zu. Dabei gehen die Teilnehmenden davon aus, dass sowohl wissenschaftliche Arbeit vom Austausch mit der Praxis profitiert als auch die Praxis vom Austausch mit der Wissenschaft.

Die zugleich bestehende Diskrepanz gegenüber den erwarteten Gewichtungen durch die Wissenschaftsgemeinschaft verdeutlicht das bestehende Spannungsfeld zwischen individuellen, wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Bewertungsmaßstäben. Hinsichtlich der Ursachen spricht vieles dafür, dass sich insbesondere Transferleistungen nicht so einfach erfassen lassen wie Forschungsleitungen, bei denen die Anzahl der Publikationen und die eingeworbenen Drittmittel als Indikatoren weite Verbreitung gefunden haben. Eine höhere Wertschätzung der erbrachten Leistungen im Wissens- und Technologietransfer würde dann die Entwicklung entsprechender Messkonzepte für diesen Bereich erfordern. Die große Bedeutung, die dem Wissens- und Technologietransfer seitens der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beigemessen wird, legt die Empfehlung nahe, sich mit der Entwicklung von Konzepten zur Dokumentation und Bewertung von Transferleistungen näher zu beschäftigen. Ein Ausgangspunkt hierfür könnten etwa die vom Senat der Leibniz-Gemeinschaft (2014) für die Evaluierung der Mitgliedsinstitute formulierten Hinweise zum Wissenstransfer sein.

Weitgehende Einigkeit herrscht auch im Hinblick darauf, dass Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft nicht genügend gewürdigt werden und die aktuellen Ansätze zur Leistungsbewertung die intrinsische Motivation beeinträchtigen können. Im Hinblick auf die Leistungsbeurteilung werden der Druck zu publizieren und zur Einwerbung von Drittmitteln sowie zunehmende Bürokratie und der damit verbundene Zeitaufwand kritisch eingeschätzt. Wissenschaftlerinnen sehen die derzeit gebräuchlichen Formen der Leistungsbewertung noch kritischer als Wissenschaftler. Weiterhin geben Wissenschaftlerinnen der Rolle der Wissenschaft in der Gesellschaft größere Bedeutung. Leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fühlen sich von der Leistungsbewertung und dem Druck, Drittmittel einzuwerben, weniger eingeengt als nicht leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Die Wahrnehmung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von ihren Aufgaben und die derzeitige gefühlte Leistungsbeurteilung durch die Wissenschaftsgemeinschaft stimmen nicht überein. Sie sehen sich mit umfassenden und herausfordernden Aufgaben konfrontiert. Ihre Leistungen würden jedoch nur im Hinblick auf Teilausschnitte dieser breiten Aufgabenstellung bewertet und anerkannt. Es besteht folglich ein Bedarf nach deutlicher Verbesserung von Verfahren der wissenschaftlichen Leistungsbewertung, um der gesellschaftlichen Rolle und Bedeutung der wissenschaftlichen Arbeit vollständig Rechnung zu tragen und ebenso um mögliche Zielkonflikte zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation aufzulösen. Den Befragungsergebnissen zufolge sehen sich die Wissenschaftlerinnen dabei vor noch größere Herausforderungen gestellt als die Wissenschaftler, was sich auch bei der Berufs- und Lebenszufriedenheit zeigt.

### *Zufriedenheit*

Insgesamt sind die teilnehmenden GEWISOLA- und ÖGA-Mitglieder, die in Deutschland und Österreich tätig sind, sowohl mit ihrem Beruf als auch mit ihrem Leben außerordentlich zufrieden. Sie sind deutlich zufriedener als durchschnittliche Bürger und Bürgerinnen in Deutschland. Auch fin-

den sich höhere Berufszufriedenheiten von Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen als in einer Vergleichsstudie des BMBF. Im Durchschnitt aller Beteiligten ist die Lebenszufriedenheit allerdings höher als die Berufszufriedenheit. Am höchsten ist die Berufszufriedenheit dabei bei denjenigen, die an Universitäten tätig sind, geringer ist sie an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Bei den Befragungsteilnehmern liegt sowohl die Berufszufriedenheit als auch die Lebenszufriedenheit höher als bei den Teilnehmerinnen. Letzteres dürfte vor allem darauf zurück zu führen sein, dass gegenüber den männlichen Teilnehmern ein wesentlich höherer Anteil der Teilnehmerinnen nur befristet beschäftigt ist. Die Berufszufriedenheit von befristet Tätigen ist nämlich unabhängig vom Geschlecht deutlich geringer als diejenige von unbefristet Tätigen. Im Hinblick auf die berufliche Stellung ist die geringe Berufszufriedenheit derjenigen auffällig, die sich habilitieren wollen oder eine PostDoc- bzw. Senior-Researcher-Position innehaben.

Hierbei fällt die Befristungsproblematik ins Auge, für die geschlechtsunabhängig aufgrund der Ausbildungsaufgabe für den wissenschaftlichen Nachwuchs kaum realistische Lösungen in Sicht sind. Daraus lässt sich für GEWISOLA und ÖGA die Empfehlung ableiten, sich stärker als bisher der Situation und den Perspektiven dieser Gruppe zu widmen, so dass über zielführende Alternativen und eine Stärkung der Rolle dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. deren institutionelle Stellung nachgedacht werden muss. Nicht zuletzt stellt sich für die außeruniversitären Einrichtungen die Frage, woher die dort geringere Berufszufriedenheit herrührt. Ist sie aufgabenspezifisch oder strukturell bedingt?

### *Ethische Grundpositionen*

Bei den ethischen Grundpositionen zeigten sich einerseits große Gemeinsamkeiten zwischen den Mitgliedern von GEWISOLA und ÖGA, andererseits aber auch Unterschiede in wichtigen Einzelfragen, die eine weiterführende Diskussion in den beiden Gesellschaften notwendig erscheinen lassen. Es wurden drei Teilthemen in der Befragung unterschieden: a) die Notwendigkeit eines Ethikkodexes in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues; b) die Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung; c) die Autorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen.

Die Positionen der GEWISOLA- und ÖGA-Mitglieder zu einem Ethikkodex zeigen keine klare Mehrheitsposition. Eine leichte Mehrheit (53,2 %) findet sich bei der Aussage, dass die DFG-Regeln ausreichen. Gleichzeitig wird ein Ethikkodex von mehr Mitgliedern befürwortet als abgelehnt, doch befinden sich vergleichsweise viele Mitglieder auf der indifferenten Position, und die Zustimmungquote liegt daher knapp unter 50 Prozent. Es zeigt sich bei Untergruppen der Befragten (C-Professuren gegenüber W-Professuren in Deutschland; Frauen gegenüber Männern; ÖGA- gegenüber GEWISOLA-Mitgliedern) ein deutlich ausgeprägter Wunsch nach einem Ethikkodex. Die AG Leistungsbewertung sieht daher einen Bedarf, dieses Thema weiter in den beiden Gesellschaften zu erörtern und zu vertiefen.

Insgesamt deutet die relativ indifferente Position zum Ethikkodex auf weiteren Diskussionsbedarf hin. Daher empfehlen wir beiden Fachgesellschaften, die Einführung eines Ethikkodexes für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues in den kommenden Jahren weiter zu diskutieren und über die Einführung eines Ethikkodexes zu entscheiden, zumal die Mitglieder von GEWISOLA und ÖGA großen Konsens bei wichtigen Grundsatzpositionen zeigen. Dieser Konsens betrifft nicht nur Grundeinstellungen der Mitglieder zum Inhalt und zur Aufgabe wissenschaftlicher Arbeit in der Agrarökonomie, z. B. zur Bedeutung von Politikberatung und der Verbindung von Wissenschaft und Praxis, sondern auch ethische Grundpositionen bei der Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung. Dieser Grundkonsens könnte den Kern eines Ethikkodexes darstellen.

Bei wichtigen ethischen Fragen zur Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung zeigt sich ein sehr großer Konsens bei den Mitgliedern von GEWISOLA und ÖGA. Dieser Konsens gilt weitestgehend unabhängig vom beruflichen Status, von Alter und Geschlecht, dem Herkunftsland und der beruflichen Position, so z.B. zwischen C- und W-Professuren in Deutschland. So besteht sehr weitgehend Einigkeit, dass wissenschaftliche Arbeiten unvoreingenommen, ergebnisoffen und objektiv zu erstellen sind, dass Annahmen und Methodik deutlich werden sollen, normative Aussagen kenntlich zu machen sind und die Belastbarkeit der Ergebnisse aufgezeigt werden sollen. Ein breiter Konsens liegt auch dahingehend vor, dass wissenschaftliche Politikberatung auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft beruhen soll.

Die Autorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen wird in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues nicht einheitlich gehandhabt. Es gibt keine feste Regel und keine Verhaltensweise, auf die sich alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbindlich geeinigt haben. Dies führt zu erheblichen und zunehmenden Problemen beim Vergleich und bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen. Die vorliegende Befragung der GEWISOLA- und ÖGA-Mitglieder thematisiert die Einstellungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues erstmalig. Es zeigen sich zwar klare Mehrheitsmeinungen zu den wichtigsten Grundsatzfragen, aber auch ausgeprägte Gegenpositionen zu Einzelthemen, die ebenfalls eine weiterführende Diskussion zu einheitlichen Verhaltensregeln in den Teildisziplinen notwendig erscheinen lassen.

Sehr großer Konsens besteht hinsichtlich der Frage, welche Leistungen eine Koautorenschaft rechtfertigen. So wird die Erarbeitung und Interpretation der empirischen und die Durchführung der theoretischen Analyse wie auch das Verfassen der Arbeit mit 90 Prozent Zustimmung oder mehr als zentrale Leistung bei einer Koautorenschaft eingeschätzt. Auch die Erarbeitung der Konzeption ist mit 84 Prozent Zustimmung sehr deutlich eine Leistung, die Koautorenschaft rechtfertigt. Ebenfalls sehr breiten Konsens erfährt das Statement, dass eine Mitautorenschaft nur bei einem „wesentlichen“ Beitrag erfolgen sollte und der (die) Autor(in) mit dem wesentlichsten Beitrag Erstautor(in) sein sollte.

Heterogener sind die Einstellungen zu zwei wichtigen Grundsatzfragen zur Reihenfolge der Autorenschaft. So wird mehrheitlich deutlich abgelehnt, die Autorenschaft solle in alphabetischer Reihenfolge erfolgen oder, wie in naturwissenschaftlichen Autorengruppen, solle der (die) Instituts- oder Arbeitsgruppenleiter(in) prinzipiell Letztautor sein. Obwohl die Ablehnungsquoten über 60 Prozent liegen, ist mit einer Zustimmung von 19 Prozent bzw. 21 Prozent eine bedeutende Gegenposition vorhanden. Bei wachsender Bedeutung von Gemeinschaftspublikationen sind durch heterogene Einstellungen und Verhaltensweisen der Mitglieder Probleme vorprogrammiert. Aus Sicht der AG Leistungsbewertung erscheint es wünschenswert, die Diskussion dieser Fragen zu vertiefen. So könnte darauf hingewirkt werden, dass eine einheitliche Praxis bei der Handhabung der Autorenreihenfolge (und möglicherweise der Autorenschaft) etabliert wird. Alternativ könnten für Leistungsbewertungen Transparenzvorgaben entwickelt werden. Daraus lassen sich nachfolgende Empfehlungen ableiten:

- a) Die höchste Zustimmungsquote aller Statements zur Autorenschaft erhielt die Aussage, Erstautor(in) eines Beitrags solle der (die) Autor(in) mit dem wesentlichsten Beitrag sein. Dies legt nahe, innerhalb der Autorenteam von Gemeinschaftsarbeiten die Bedeutung der Einzelbeiträge grundsätzlich zu besprechen und den (die) Erstautor(in) nach diesem Prinzip zu bestimmen.
- b) Bei der bewussten Entscheidung über die Autorenreihenfolge sollten Arbeitsgruppenleiter(innen) in Gemeinschaftspublikationen nicht per se als Koautoren (Koautorinnen) aufgenommen werden. Arbeitsgruppenleiter(innen) sollten Koautoren (Koautorinnen) eines Gemeinschaftsbeitrags sein, wenn sie einen wesentlichen Beitrag zur Gemeinschaftspublikation geleistet haben. Nach ebenfalls überwältigendem Konsens kann ein wesentlicher Beitrag in der Erarbeitung der Konzeption, der Durchführung der theoretischen Analyse, der Erarbeitung und Interpretation der empirischen Analyse oder im Verfassen der Arbeit liegen.
- c) Autorenteam in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues sollten bei Gemeinschaftsarbeiten typischerweise keine alphabetische Autorenreihenfolge wählen. In der Befragung wird die alphabetische Autorenreihenfolge von den Mitgliedern der GEWISOLA und der ÖGA mehrheitlich deutlich abgelehnt. Allerdings kann es sein, dass die Regel a) zu keiner eindeutigen logischen Reihenfolge führt, da die Einzelbeiträge gleichermaßen wichtig sind. In diesem Fall erscheint die alphabetische Autorenreihenfolge durchaus plausibel. Wenn eine Fußnote ergänzt wird, die klärt, dass die Koautoren (Koautorinnen) zu gleichen Teilen am Gemeinschaftsbeitrag mitgewirkt haben und deshalb die alphabetische Autorenreihenfolge gewählt wurde, ist auch Transparenz über Einzelleistungen gewährleistet.

### *Resümee*

Wie ausgeführt, wurden die Ergebnisse der Befragungen bislang zunächst deskriptiv ausgewertet. Jedoch ergibt sich hierbei bereits eine Reihe von Erkenntnissen. So ist die Tätigkeit als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler im Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaft des Landbaus

bzw. der Agrarökonomie in Deutschland wie auch Österreich herausfordernd hinsichtlich der Aufgabenbreite wie auch der Arbeitsbelastung. Dennoch ist die Berufs- und Lebenszufriedenheit hoch. Allerdings sollte mit Blick auf die Zufriedenheitsaussagen eine weitere Diskussion erfolgen, ob und wie einerseits die Situation von promovierten, befristet Beschäftigten sowie auch vieler Wissenschaftlerinnen verbessert werden kann. Dies dürfte in einem ersten Schritt vor allem eine tiefere Ursachenforschung erfordern. Allerdings dürften ähnliche Problemstellungen bei anderen Disziplinen vorliegen.

Mit Blick auf die Aufgabenbreite ist hervorzuheben, dass neben Forschung und Lehre insgesamt ein erhebliches Engagement hinsichtlich Leistungen für die Wissenschaftsgemeinschaft sowie auch Transferfunktionen in Richtung der Praxis besteht. Dies spiegelt sich sowohl im verwendeten Zeitaufwand als auch im Selbstverständnis der Teilnehmenden wider. Entsprechend sollte sowohl innerhalb der Wissenschaftsgemeinschaft als auch gegenüber der Gesellschaft kommuniziert werden, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler je nach Statusgruppe und Institution mit unterschiedlichen Schwerpunkten einen hohen Aufwand in den verschiedensten Leistungsbereichen betreiben. Zugleich sollten aus dieser Erkenntnis heraus umfassendere Bewertungssysteme für die daraus resultierenden Leistungen entwickelt werden, die die erbrachten Leistungen in den verschiedenen Leistungsbereichen transparent machen und Bewertungen erlauben. Die bestehenden Systeme werden wegen ihrer einseitigen Fokussierung auf Forschungsleistungen weder seitens der Befragten noch der Autoren dieses Berichts als ausreichend empfunden. Ein erster Schritt zur Verbesserung der Situation könnte in einer systematischeren Erfassung der erbrachten Leistungen in Lehre, Transfer, für die Wissenschaftsgemeinschaft sowie den Aufwand für die eigene Weiterbildung liegen. Gegebenenfalls könnten Zeiterfassungen bereits hilfreiche Informationen liefern, wengleich damit weiterer bürokratischer Aufwand verbunden ist. Ein weiterer Ansatz sollte darin bestehen, dass bei Leistungsbewertungen klare Vorgaben über die jeweiligen Zielsetzungen formuliert werden, die einen Bewertungsrahmen schaffen, der den Bewertenden eine den Anforderungen entsprechende Bewertung erlaubt und gegebenenfalls ermöglicht einseitig vorliegende Informationen zu relativieren.

Allerdings verdeutlicht die GEWISOLA-ÖGA-Befragung auch, dass Bewertungssysteme mit unerwünschten Nebeneffekten verbunden sind. Diesbezüglich ist zum einen der erforderliche Aufwand zur Leistungserfassung und Dokumentation zu nennen, zumal bereits jetzt viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine zunehmende Bürokratie bemängeln. Des Weiteren ist die Handhabung unterschiedlicher ethischer Positionen zur Leistungsdokumentation nicht geklärt. Nicht zuletzt besteht das Problem unerwünschter Anreize wie etwa zu kurzfristige Orientierungen, die Fokussierung auf sichtbare Leistungen und die Untergrabung intrinsischer Motivationen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Wenn also künftig die Rolle von Leistungsbewertungen nicht abnehmen wird - und davon ist auszugehen -, dann sollten entsprechend den Ergebnissen der Befragung der Mitglieder von GEWISOLA und ÖGA neben den Ansatzpunkten in Richtung einer zielgerichteteren und faireren Bewertung auch Ansätze vor Verringerung unerwünschter Nebenwirkungen berücksichtigt werden.

Die Befragungsergebnisse belegen darüber hinaus, dass für viele forschungsethische Fragen ein sehr großer Grundkonsens innerhalb von GEWISOLA und ÖGA herrscht, dass es in Teilfragen jedoch unterschiedliche Positionen und Konventionen gibt. Dies deutet einerseits darauf hin, dass die Diskussion etwa hinsichtlich der Einführung eines Ethikkodexes durch die Fachgesellschaften nicht als abgeschlossen betrachtet werden kann. Zudem sei den an Gemeinschaftspublikationen beteiligten Personen empfohlen, sich damit auseinanderzusetzen, wie die Autorenreihenfolge gestaltet wird, was eine Mitautorenschaft rechtfertigt und wie dies transparent dokumentiert werden kann. Ebenfalls sollten auftraggebende Einrichtungen und ebenso Gutachterinnen und Gutachter bei Leistungsbewertungen eine entsprechende Transparenz einfordern bzw. mögliche Unsicherheiten benennen.

### **Zusammenfassung**

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erbringen vielfältige Leistungen in Forschung, Lehre, Transfer sowie Dienstleistungen für die Wissenschaftsgemeinschaft. Zur Beantwortung der Frage, wie diese verschiedenen Leistungen bewertet werden, wurde 2016 eine Mitgliederbefragung der agrarökonomisch ausgerichteten Fachgesellschaften GEWISOLA und ÖGA in Deutschland und Österreich durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung: Die Berufs- und Lebenszufriedenheit sind hoch – trotz vergleichsweise langer Arbeitszeiten. Davon ausgenommen sind allerdings promovierte befristet Beschäftigte.

Wie die zur Verfügung stehende Zeit für die einzelnen Leistungsbereiche und die eigenen Wünsche der Befragten genutzt wird, entspricht einer Abwägung zwischen den Erwartungen der Wissenschaftsgemeinschaft und den der Gesellschaft. Transferleistungen werden dabei nicht als Belastung, sondern als Bereicherung wahrgenommen. Beklagt wird dagegen bei Leistungsbewertungen durch die Wissenschaftsgemeinschaft der Eindruck, dass Forschungsleistungen überproportional gewichtet werden. Dies entspricht weder den Erwartungen der Gesellschaft noch den Wünschen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Bei den ethischen Grundpositionen zeigen sich große Gemeinsamkeiten zwischen den Befragten, aber auch Unterschiede in wichtigen Einzelfragen. Unterschiede gibt es bezüglich der Einführung eines Ethikkodexes und des Umgangs mit einer offensichtlich uneinheitlichen Handhabung von Autorenschaften bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen. Darüber hinaus wird das Problem unerwünschter Anreize gesehen. Beispiele sind etwa die zu kurzfristige Orientierung der Forschung auf schnelle Ergebnisse, die Fokussierung auf sichtbare Leistungen und das Untergraben der intrinsischen Motivation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

### **Abstract**

Scientists produce a variety of outputs in research, teaching, knowledge transfer, and for the academic community. The evaluation of these diverse outputs has been the subject of a member survey organized by the German and Austrian agricultural economic societies GEWISOLA and ÖGA in

2016. The survey shows generally high work and life satisfaction (with the exception of post-docs and senior scientists with fixed-term contracts) despite a high number of working hours. The scientists' allocation of time to the different output areas as well as their own wishes seem to reflect a compromise between the expectations of the scientific community and of society. Thereby, knowledge transfer is perceived as enriching rather than as a burden. However, the evaluation of research outputs has been a cause for concerns. The respondents perceived the evaluation of research outputs by the scientific community as diverging from the expectations of society as well as from the wishes of the scientists themselves. Generally, members share many ethical positions. However, they disagree on a number of specific issues, such as the necessity of an ethics codex and the need for standards regarding the handling of authorship. Further concerns were raised with respect to biased incentives resulting in short-term orientation of research, the focus on visible results, as well as the undermining of intrinsic motivation.

## Literaturverzeichnis

- Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) (2015): ProfQuest: Professorenbefragung zur Erfassung der Forschungs- und Lehrbedingungen an den Hochschulen Bayerns. Ausgewählte Zwischenergebnisse, Teil I (Stand: April 2015). Online verfügbar unter <http://www.ihf.bayern.de/profquest/>, zuletzt geprüft am 24.02.2017.
- Beierlein, C., Kovaleva, A., László, Z., Kemper, C. J., Rammstedt, B. (2015): Kurzsкала zur Erfassung der Allgemeinen Lebenszufriedenheit (L-1). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. doi:10.6102/zis229.
- Bernau, P. (2016): Berufe-Check - Glücklich werden – mit dem richtigen Beruf. FAZ.net, aktualisiert am Aktualisiert am 22.06.2016-12:46, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/berufe-check/berufe-check-diese-berufe-machen-gluecklich-14300466.html>, zuletzt geprüft am 20.06.2018.
- Bernau, P. (2017): Berufe-Check - Glücklich werden – mit dem richtigen Beruf. FAZ.net, aktualisiert am Aktualisiert am 02.05.2017-09:46, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/berufe-check/berufs-check-welche-berufe-gluecklich-machen-14995601.html>, zuletzt geprüft am 20.06.2018.
- Brockhaus (1988): dtv-Brockhaus Lexikon in 20 Bänden, dtv: München.
- Burda, M.C. und G. Kirchgässner (2015): Wissenschaftliches Fehlverhalten und der Ethikkodex des Vereins für Socialpolitik. „Perspektiven der Wirtschaftspolitik“ 16(1): 88-105.
- Caswell, J. (2013), Certifying the Quality of Agricultural and Applied Economics. “American Journal of Agricultural Economists” 96(2): 367-384.
- Dabbert, S., Berg, E., Herrmann, R., Pöchtrager, S. und K. Salhofer (2009), Das GEWISOLA-ÖGA-Publikationsranking. Arbeitspapier, Universität Hohenheim.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (2016), Verfahrenleitfaden zur guten wissenschaftlichen Praxis. Bonn. Online verfügbar unter: DFG (2013): Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis / Safeguarding Good Scientific Practice. Denkschrift/Memorandum. Überarbeitete Auflage. Bonn, Wiley-VCH. Zuletzt geprüft am 22.08.2017.
- Die ZEIT (2016), Professorinnen- und Professorenbefragung. (<http://interactive.zeit.de/2016/professoren-umfrage/index.html>) (Zugriff am 14.12.2016)
- Fricke, T. (2015), Wie deutsche Ökonomen wirklich denken. „Süddeutsche Zeitung“, 20. Juni. <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/oekonomenumfrage-amerika-im-sinn-1.2528792> (Zugriff am 19.12.2016)
- Haucap, J. und M. Mödl (2013), Zum Verhältnis von Spitzenforschung und Politikberatung: Eine empirische Analyse vor dem Hintergrund des Ökonomenstreits. „Perspektiven der Wirtschaftspolitik“ 14(3-4): 346-378.
- Herrmann, R., Berg, E., Dabbert, S., Pöchtrager, S. und K. Salhofer (2011), Going Beyond Impact Factors: A Survey-based Journal Ranking by Agricultural Economists. “Journal of Agricultural Economics” 62(3): 710-732.
- IHF (Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung) (2016), ProfQuest: Professorenbefragung zur Erfassung der Forschungs- und Lehrbedingungen an den Hochschulen Bayerns. (<http://www.ihf.bayern.de/Profquest/>) (Zugriff am 14.12.2016)
- Institut für Demoskopie Allensbach (IfD) (2017), Die Lage von Forschung und Lehre an deutschen Universitäten 2016. Ausgewählte Ergebnisse einer Online-Befragung von Hochschullehrern.

- Jacob, A.K. und U. Teichler (2011), Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung in den Jahren 2007/08. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn, Berlin. Online verfügbar unter [https://www.uni-kassel.de/einrichtungen/fileadmin/datas/einrichtungen/incher/T\\_12\\_\\_BMBF\\_Hochschullehrerstudie\\_2011.pdf](https://www.uni-kassel.de/einrichtungen/fileadmin/datas/einrichtungen/incher/T_12__BMBF_Hochschullehrerstudie_2011.pdf), zuletzt geprüft am 29.09.2016.
- Leibniz-Gemeinschaft (2014), Grundsätze des Evaluierungsverfahrens des Senats der Leibniz-Gemeinschaft in der Fassung vom 17. Juli 2014, Berlin. URL: [https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/downloads/Evaluierung/Grundsätze/Anlage\\_3\\_-\\_Kriterien\\_f%C3%BCr\\_die\\_Evaluierung\\_von\\_Einrichtungen\\_der\\_WGL.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Evaluierung/Grundsätze/Anlage_3_-_Kriterien_f%C3%BCr_die_Evaluierung_von_Einrichtungen_der_WGL.pdf), Download: 17.08.2017.
- Necker, S. (2012), Wissenschaftliches Fehlverhalten – ein Problem in der deutschen Volkswirtschaftslehre? „Perspektiven der Wirtschaftspolitik“ 13(4): 267-285.
- Necker, S. (2014), Scientific Misbehavior in Economics. “Research Policy” 43: 1747-1759.
- Petersen, T. (2017): Bürokratie an den Universitäten schadet der Lehre. “Forschung & Lehre”, Heft 1, S. 974-976.
- Rigby, D., M. Burton und J.L. Lusk (2015), Journals, Preferences, and Publishing in Agricultural and Environmental Economics. “American Journal of Agricultural Economics”, 97 (2): 490-509.
- Ritzberger, K. (2008), A Ranking of Journals in Economics and Related Fields. “German Economic Review”, 9 (4): 402-430.
- Schneider, F. und H.W. Ursprung (2008), The 2008 GEA Journal Ranking for the Economic Profession. “German Economic Review”, 9 (4): 532-538.
- Verein Für Socialpolitik (2012), Ethikkodex des Vereins für Socialpolitik. Fassung vom 21. Juli 2012. <https://www.socialpolitik.de/De/search/node/Ethikkodex> (Zugriff am 19.12.2016)
- Verein Für Socialpolitik (2015), Leitlinien zu Standards von Evaluationen wirtschaftspolitischer Maßnahmen. Fassung vom 06.09.2015. [https://www.socialpolitik.de/docs/VfS-Leitlinien\\_Ex\\_post-Wirkungsanalysen.pdf](https://www.socialpolitik.de/docs/VfS-Leitlinien_Ex_post-Wirkungsanalysen.pdf) (Zugriff am 19.12.2016)

## Anhangsverzeichnis

Anhang 1:	Mail „Einladung zur GEWISOLA-ÖGA-Mitgliederbefragung“	89
Anhang 2:	Erinnerungsmail 1 und 2 – „Erinnerung an die Teilnahme an einer Umfrage“	91
Anhang 3:	Mail „Bestätigung für die Teilnahme an unserer Umfrage“	93
Anhang 4:	Online-Fragebogen	95
Anhang 5:	Ausführliche Ergebnisse der GEWISOLA-ÖGA-Befragung – Zeitverwendung	115
Anhang 6:	Ausführliche Ergebnisse der GEWISOLA-ÖGA-Befragung – ethische Grundpositionen in der Wissenschaft	125

## **Anhang 1: Mail „Einladung zur GEWISOLA-ÖGA-Mitgliederbefragung“**

(versandt am 26.05.2016 von gewisola@thuenen.de)

### **Leistungsbewertung Agrarökonomie**

Sehr geehrte [r Frau/Herr Vorname Nachname],

die AG Leistungsbewertung der GEWISOLA (Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues e. V.) und der ÖGA (Österreichische Gesellschaft für Agrarökonomie) bittet Sie um Unterstützung bei der Erarbeitung von Erkenntnissen über die Bewertung von unterschiedlichen Leistungsbereichen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Agrarökonomie sowie zu ethischen Fragen wissenschaftlichen Arbeitens. Diese Erkenntnisse fehlen bisher sehr weitgehend, werden aber für viele Zwecke der wissenschaftlichen Qualitätssicherung (Begutachtung der wissenschaftlichen Leistung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, von ganzen Arbeitsgruppen, von Instituten und Forschungseinrichtungen) dringend benötigt.

Wir führen eine Befragung von Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Agrarökonomie durch, um die Einstellungen unserer Mitglieder zur Bedeutung der einzelnen Leistungsbereiche für die Bewertung der Leistungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu erfassen und um daraus Schlussfolgerungen für ein aussagekräftige und umfassende Leistungsbewertung in der Agrarökonomie zu ziehen. Wir wären Ihnen sehr dankbar, wenn Sie dieses Anliegen unterstützen könnten und bis zum 16. Juni 2016 an unserer Befragung teilnehmen. Bitte klicken Sie dazu auf folgenden Link:

<https://umfrage.agecon-ti.de/index.php/665979?token=zaR49LAoSfhGN16&lang=de>

Wir schätzen, dass die Beantwortung dieses Fragebogens etwa eine halbe Stunde Ihrer Zeit in Anspruch nehmen wird. Wir möchten Sie im Namen der beiden wissenschaftlichen Gesellschaften sehr herzlich um die Unterstützung unseres Vorhabens bitten. Nur bei einer breiten Beteiligung können wir zu einem validen Urteil über die Bedeutung der einzelnen Leistungsbereiche und über Grundpositionen unserer Mitglieder zur Ethik wissenschaftlichen Arbeitens kommen.

Selbstverständlich werden wir Sie über die Ergebnisse der Befragung informieren, im Rahmen der kommenden Jahrestagungen unserer Gesellschaften und auch über die Veröffentlichung der Ergebnisse.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen über die Geschäftsstellen von GEWISOLA und ÖGA gerne zur Verfügung.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Roland Herrmann (*Vorsitzender der GEWISOLA und der AG Leistungsbewertung*)

Jochen Kantelhardt (*Vorsitzender der ÖGA*)

*Mitglieder der AG Leistungsbewertung:*

Alfons Balmann, Tilman Becker, Ernst Berg, Vera Bitsch, Roland Herrmann, Jobst Jungehülsing,  
Jochen Kantelhardt, Theresia Oedl-Wieser, Peter Weingarten

Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues e.V. (GEWISOLA)

c/o Thünen-Institut für Ländliche Räume

Bundesallee 50

38116 Braunschweig

E-Mail: [gewisola@thuenen.de](mailto:gewisola@thuenen.de) Tel.: [+49-531-596 5501](tel:+49-531-596-5501)

Österreichische Gesellschaft für Agrarökonomie (ÖGA)

Feistmantelstr. 4

A-1180 Wien

E-Mail: [oga@boku.ac.at](mailto:oga@boku.ac.at) Tel.: [+43-1-47654-73311](tel:+43-1-47654-73311)

## **Anhang 2: Erinnerungsmail 1 und 2 – „Erinnerung an die Teilnahme an einer Umfrage“**

### **1. Erinnerungsmail „Erinnerung an die Teilnahme an einer Umfrage“**

(versandt am 09.06.2016 von [gewisola@thuener.de](mailto:gewisola@thuener.de))

Sehr geehrte [r Frau/Herr Vorname Nachname],

am 26. Mai 2016 haben wir Sie zur Teilnahme an der GEWISOLA – ÖGA-Mitgliederbefragung eingeladen. Bisher haben Sie an der Befragung noch nicht teilgenommen. Wir möchten Ihnen mitteilen, dass die Befragung noch aktiv ist und würden uns freuen, wenn Sie bis zum 16. Juni 2016 teilnehmen könnten. Um teilnehmen zu können, klicken Sie bitte auf den unten stehenden Link.

Mit freundlichen Grüßen

Roland Herrmann (*Vorsitzender der GEWISOLA und AG Leistungsbewertung*)

Jochen Kantelhardt (*Vorsitzender der ÖGA*)

Kontakt: [gewisola@thuener.de](mailto:gewisola@thuener.de) Tel.: [+49-531-596 5501](tel:+49-531-5965501)

-----  
Klicken Sie hier um die Befragung zu starten:

<https://umfrage.agecon-ti.de/index.php/665979?token=zaR49LAoSfhGN16&lang=de>

Wenn Sie an dieser Befragung nicht teilnehmen und keine weiteren Erinnerungen erhalten möchten, klicken Sie bitte auf den folgenden Link:

<https://umfrage.agecon-ti.de/index.php/optout/tokens/665979?langcode=de&token=zaR49LAoSfhGN16>

## 2. Erinnerungsmail „Erinnerung an die Teilnahme an einer Umfrage“

{FIRSTNAME} {LASTNAME},

am 26. Mai 2016 haben wir Sie zur Teilnahme an der {SURVEYNAME} eingeladen. Bisher haben Sie an der Befragung noch nicht teilgenommen oder Ihren Fragebogen noch nicht abgeschlossen.

Wir haben die Befragung nun bis zum 23. Juni 2016 verlängert und würden uns freuen, wenn Sie teilnehmen würden. Ihre Antworten zur Zeitverwendung und zur Bewertung von Leistungsbereichen sowie zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft sind uns sehr wichtig. Bitte helfen Sie uns mit Ihrer Teilnahme, einen hohen Rücklauf zu erreichen und zu möglichst fundierten Ergebnissen über die Sichtweise der Mitglieder unserer Gesellschaften zu diesen wichtigen Themen zu kommen.

Klicken Sie bitte auf den unten stehenden Link, um die Befragung zu starten bzw. nutzen Sie den Ihnen vom System per Mail zugesandten Link, um die Beantwortung fortzuführen.

Vielen Dank und mit freundlichen Grüßen

Roland Herrmann (*Vorsitzender der GEWISOLA und AG Leistungsbewertung*)

Jochen Kantelhardt (*Präsident der ÖGA*)

Kontakt: {ADMINEMAIL}

### **Anhang 3: Mail „Bestätigung für die Teilnahme an unserer Umfrage“**

(versandt am XX.XX.2016 von [gewisola@thuener.de](mailto:gewisola@thuener.de))

Sehr geehrte [r Frau/Herr Vorname Nachname],

vielen Dank für Ihre Teilnahme an unserer GEWISOLA – ÖGA-Mitgliederbefragung. Ihre Antworten wurden bei uns gespeichert. Wenn Sie Fragen hierzu haben, kontaktieren Sie bitte die AG Leistungsbewertung der GEWISOLA und ÖGA unter [gewisola@thuener.de](mailto:gewisola@thuener.de).

Mit freundlichen Grüßen

Roland Herrmann (*Vorsitzender der GEWISOLA und AG Leistungsbewertung*)

Jochen Kantelhardt (*Präsident der ÖGA*)

## Anhang 4: Online-Fragebogen

Die Befragung wurde durchgeführt mit dem Open Source Umfragetool LimeSurvey. Der Wortlaut des folgenden Fragebogens entspricht dem der Online-Befragung, im Layout gab es Abweichungen. Eckige Klammern [] und deren Inhalt waren in der Online-Befragung nicht sichtbar.

### GEWISOLA-ÖGA-Mitgliederbefragung



### Bedeutung und Umfang unterschiedlicher Leistungsbereiche von Wissenschaftler/-innen

Die Bewertung der Leistungen von Wissenschaftler/innen und von wissenschaftlichen Einrichtungen hat in der jüngeren Vergangenheit stark an Bedeutung gewonnen. Bislang stehen dabei zwei quantitative Indikatoren im Vordergrund: die Anzahl der Veröffentlichungen in wissenschaftlichen Journalen mit hohem Impact-Faktor und der Umfang der in wettbewerblichen Verfahren eingeworbenen Drittmittel. Damit werden andere Leistungen eines Wissenschaftlers/einer Wissenschaftlerin in Lehre und Ausbildung, für die wissenschaftliche Gemeinschaft und für Wissens- und Technologietransfer nicht erfasst.

Unsere Positionierung innerhalb unserer Nachbardisziplinen erfordert eine ganzheitliche Sichtweise, bei der alle Leistungsbereiche berücksichtigt werden. Einen ersten Schritt in diese Richtung wollen wir mit dieser Befragung unternehmen. Drei Aspekte stehen im Vordergrund:

1. Welchen Anteil der Arbeitszeit nehmen die verschiedenen Leistungsbereiche von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in Anspruch?
2. Welche Bedeutung wird diesen Leistungsbereichen beigemessen?
3. Welche ethischen Ansprüche stellen wir an unsere Arbeit?

Zur Beantwortung dieser Fragenkomplexe benötigen wir Ihre Expertise. Bitte geben Sie uns dazu Ihre Einschätzung auf der Grundlage ihrer persönlichen Erfahrung.

Um aussagefähige Ergebnisse zu erhalten, benötigen wir eine hohe Rücklaufquote. Wir sind somit auf Ihre Mitarbeit angewiesen. Deshalb bitten wir Sie, uns durch die Beantwortung der folgenden Fragen zu unterstützen. Wir schätzen, dass die Beantwortung etwa 30 Minuten in Anspruch nehmen wird. Wir werden die Daten so auswerten, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind.

Diese Umfrage enthält 48 Fragen.

## [A] Angaben zur Person

Wir bitten Sie, folgende Angaben zu Ihrer Person zu machen. Bitte kreuzen Sie an:

### [A1] In welchem Land sind Sie beschäftigt? \*

Bitte wählen Sie mindestens eine Antwort.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Deutschland
- Österreich
- anderes Land

### [A2.1] Berufliche Stellung

**[Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind: A1 = Deutschland]**

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Professor/in (C-Besoldung)
- Professor/in (W-Besoldung)
- sonstige/r leitende/r Wissenschaftler/in
- außerplanmäßige/r Professor/in, Honorarprofessor/in
- Privatdozent/in
- Tenure-track-Professor/in, Juniorprofessor/in
- Habilitand/in, PostDoc/Senior Researcher
- Doktorand/in, Junior Researcher
- außerhalb der Wissenschaft

### [A2.2] Berufliche Stellung

**[Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind: A1 = Österreich]**

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Universitätsprofessor/in
- (Ao. Universitätsprofessor/in)
- Universitätsdozent/in
- Universitätsassistent/in
- Assoziierte Professor/in
- wiss. Projektmitarbeiter/in
- Lektor/in
- außerhalb der Wissenschaft

**[A2.3] Berufliche Stellung**

**[Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind: A1 = anderes Land]**

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Professor/in (oder vergleichbar)
- sonstige/r leitende/r Wissenschaftler/in (oder vergleichbar)
- außerplanmäßige/r Professor/in, Honorarprofessor/in, (oder vergleichbar)
- Privatdozent/in (oder vergleichbar)
- Tenure track-Professor/in, Juniorprofessor /in, (oder vergleichbar)
- Habilitand/in, PostDoc/Senior Researcher (oder vergleichbar)
- Doktorand/in, Junior Researcher (oder vergleichbar)
- außerhalb der Wissenschaft

**[A3] Arbeitsverhältnis**

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- unbefristet
- befristet
- nicht (mehr) im Arbeitsverhältnis stehend

**[A4] Geschlecht**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- weiblich
- männlich

**[A5] Alter**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- bis 30
- 31-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- über 65 Jahre

**[A6] In was für einer Institution sind bzw. waren Sie zuletzt tätig?**

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Universität
- (Fach-)Hochschule
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
- Verwaltung
- Wirtschaft
- Verband
- Sonstige (bitte nennen):

**[A7] Welchen höchsten akademischen Abschluss haben sie?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Master/Diplom
- Promotion
- Habilitation

**[A8] Sind Sie aktiv wissenschaftlich tätig?\***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja
- nein

\* Diese Frage ist eine Pflichtfrage!

## [B] Fragen zur Zeitverwendung in der Woche

Was schätzen Sie, wie viele Stunden widmen Sie den folgenden Tätigkeiten in einer durchschnittlichen Woche während der Vorlesungszeit und in der vorlesungsfreien Zeit?

Bitte beziehen Sie Ihre Angaben auf die letzten beiden Semester.

### [B1] Forschung Insgesamt

Nur Zahlen dürfen in diese Felder eingegeben werden.

	während der Vorlesungszeit (h/Woche) [_1]	während der vorlesungsfreien Zeit (h/Woche) [_2]
	[Summe]	[Summe]
[B1_1] Forschungsanbahnung		
[B1_2] Inhaltliche Forschung		
[B1_3] Schreiben wissenschaftlicher Publikationen		
[B1_4] Vorbereiten/Halten wissenschaftlicher Vorträge		
[B1_5] Berichterstattung (Zwischen-, Endberichte)		

### [B2] Lehre und Ausbildung insgesamt (einschließlich Vorbereitungen, Prüfungen etc.)

Nur Zahlen dürfen in diese Felder eingegeben werden.

	während der Vorlesungszeit (h/Woche) [_1]	während der vorlesungsfreien Zeit (h/Woche) [_2]
	[Summe]	[Summe]
[B2_1] Lehre für Studierende		
[B2_2] Halten von Doktorandenseminaren und Doktorandenlehrveranstaltungen		
[B2_3] Beratung von Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen		

**[B3] Eigene Weiterbildung**

Nur Zahlen dürfen in diese Felder eingegeben werden.

	während der Vorlesungszeit (h/Woche) [_1]	während der vorlesungsfreien Zeit (h/Woche) [_2]
	[Summe]	[Summe]
[B3_1] Eigene Weiterbildung		

**[B4] Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft**

Nur Zahlen dürfen in diese Felder eingegeben werden.

	während der Vorlesungszeit (h/Woche) [_1]	während der vorlesungsfreien Zeit (h/Woche) [_2]
	[Summe]	[Summe]
[B4_1] in der eigenen Einrichtung, z.B. internes Management (Institut, Lehrstuhl etc.), Ämter- und Gremienarbeit		
[B4_2] außerhalb der eigenen Einrichtung, z.B. Beiräte anderer wiss. Einrichtungen, Gremien von Wissenschaftsorganisationen (DFG, Wissenschaftsrat, wiss. Gesellschaften), Editorial Boards wiss. Journale, Tätigkeit als Reviewer		

**[B5] Wissens- und Technologietransfer insgesamt**

Nur Zahlen dürfen in diese Felder eingegeben werden.

	während der Vorlesungszeit (h/Woche) [_1]	während der vorlesungsfreien Zeit (h/Woche) [_2]
	[Summe]	[Summe]
[B5_1] Publikationen in Fachzeitschriften (DLG-Mitteilungen, top agrar, Fortschrittlicher Landwirt, Ländlicher Raum etc.) und Zeitungen		
[B5_2] Vorträge, Weiterbildungs- und Lehrtätigkeit vor primär nicht wissenschaftlichem Publikum		
[B5_3] Wirtschaftsberatung, Gutachtertätigkeit, Politikberatung		
[B5_4] Beratungstätigkeit in Beiräten/Ausschüssen von nationalen und internationalen Organisationen und Verbänden		
[B5_5] Organisation von Veranstaltungen zum Wissens-transfer		
[B5_6] Sonstiges (bitte nennen)		

**[B6] Sonstiges**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

	Gesamt	[Summe]	[Summe]
--	--------	---------	---------

**[C] Frage zur Lehrverpflichtung**

**[C1] Wie hoch war Ihre Lehrverpflichtung im Durchschnitt der letzten beiden Semester? Wie viele Semesterwochenstunden haben Sie im Durchschnitt der letzten beiden Semestern tatsächlich gelehrt?**

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Lehrverpflichtung: \_\_\_\_\_ Semesterwochenstunden (SWS)

tatsächliche Lehre: \_\_\_\_\_ Semesterwochenstunden (SWS)

**[D] Fragen zur Zeitverwendung im Jahr**

**[D1] Was schätzen Sie, wie viele Tage waren Sie in den letzten 12 Monaten unterwegs auf Dienstreise?**

In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: \_\_\_\_\_ Tage

## [E] Fragen zur Gewichtung der Leistungsbereiche

Wir unterscheiden drei Sichtweisen: Ihre eigene, die der Wissenschaftsgemeinschaft und die der Zivilgesellschaft. Uns interessiert hier Ihre Einschätzung.

- 1) Welches Gewicht sollte Ihres Erachtens den folgenden Aufgabenbereichen zur Bewertung Ihrer Leistungen beigemessen werden?
- 2) Welches Gewicht, glauben Sie, wird den folgenden Aufgabenbereichen beigemessen, wenn Ihre Leistungen von der Wissenschaftsgemeinschaft bewertet werden?
- 3) Welches Gewicht, glauben Sie, wird den folgenden Aufgabenbereichen beigemessen, wenn Ihre Leistungen von der Gesellschaft bewertet werden?

	1.a) Von mir gewünschte Gewichtung für meine persönliche Leistung [_1]	1.b) Von mir gewünschte Gewichtung für die Leistung meiner Arbeitsgruppe [_2]	2) Gewichtung durch die Wissenschaftsgemeinschaft [_3]	3) Gewichtung durch die Gesellschaft[_4]
[E1_1] Forschung				
[E1_2] Lehre und Ausbildung				
[E1_3] Leistung für die wissenschaftliche Gemeinschaft (inner- und außerhalb der eigenen Einrichtung)				
[E1_4] Wissens- und Technologietransfer				
[E1_5] Eigene Weiterbildung				

Alle Spaltensummen müssen entweder 0 oder 100 sein. Ist dies nicht der Fall wechselt die Farbe der Spaltensumme von grün zu rot und ein Warnhinweis erscheint. Sie können erst zur nächsten Frage wechseln, wenn alle Spaltensummen gültig sind.

## [F] Wie schätzen Sie Ihre eigene Wirkung in verschiedenen Leistungsbereichen ein?

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

Forschung	
Lehre und Ausbildung	
Wissen- und Technologietransfer	
Leistungen	
für die wiss. Gemeinschaft (innerhalb und außerhalb der eigenen Einrichtung)	

Bitte verteilen Sie insgesamt 100 Leistungspunkte.

## [G] Weitere Leistungsbereiche

**[G1] Bitte nennen Sie uns Aufgabenbereiche, die wir aus Ihrer Sicht bei den bisherigen Fragen zur Leistungsbewertung vernachlässigt haben?**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

## [H] Fragen zur Motivation

**[H1] Wollen Sie auf Dauer in der Wissenschaft bleiben?**

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- weiß nicht

**[H2] Falls ja: Aus welchen Gründen wollen Sie auf Dauer in der Wissenschaft bleiben?**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[H3] Falls nein: Warum wollen Sie nicht auf Dauer in der Wissenschaft bleiben?**

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:



	Stimme überhaupt nicht zu 1	2	3	4	5	6	Stimme voll und ganz zu 7
[I1_9] Die Bewertung der Forschungsleistung anhand kompetitiv eingeworbener Drittmittel ist sinnvoll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_10] Der Druck zu publizieren lenkt die Forschung in Richtung von Fragestellungen, die kurzfristige Ergebnisse erwarten lassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_11] Das Anreizsystem zur Steigerung der Forschungsleistung ist unzureichend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_12] Die Ausbildung der Studierenden ist die zentrale Aufgabe der Hochschule.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_13] Akademische Lehre sollte in der Hauptsache theorieorientiert sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_14] Ich würde gerne mehr Zeit für die Weiterentwicklung der Lehre verwenden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_15] Die gängige Lehrevaluation ist eine studentische Veranstaltungskritik, die wenig über die Qualität der Lehre aussagt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_16] Anspruchsvolle Lehre überfordert die Studierenden in zunehmendem Maße.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_17] Meine Regellehrverpflichtung ist deutlich zu hoch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_18] Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollten nicht versuchen, auf die Gesellschaft Einfluss zu nehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_19] Wissenschaft besteht aus Forschung und Lehre; andere Tätigkeiten sind irrelevant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_20] Ich hätte gerne mehr Zeit für den Wissenstransfer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_21] Der Austausch der Wissenschaft mit der Praxis ist für die Wissenschaft wichtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_22] Der Austausch der Wissenschaft mit der Praxis ist für die Praxis wichtig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_23] Politikberatung ist eine zentrale Aufgabe der Wissenschaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[I1_24] Die Beratung von Akteuren und Akteurinnen in der Wirtschaft ist eine wichtige Aufgabe der Wissenschaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## [J] Im Folgenden erfragen wir Ihre Zufriedenheit mit der aktuellen Situation

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Über- haupt nicht zu- frieden <b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	völlig zu- frieden <b>10</b>
[J1] Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen beruflichen Situation?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[J2] Alles in allem, wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Leben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## [K2] Statements zur Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Stimme überhaupt nicht zu 1	2	3	4	5	6	Stimme voll und ganz zu 7
[K2_1] Annahmen und Methodik wissenschaftlicher Arbeiten sollen deutlich werden und nachvollziehbar sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K2_2] Datensätze zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K2_3] Programme/Modelle zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K2_4] In wissenschaftlichen Arbeiten ist jede Unterstützung durch Dritte (z. B. Finanzierung) anzugeben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K2_5] Bedarf die Veröffentlichung einer wissenschaftlichen Arbeit, eines Berichts oder Gutachtens der vorherigen Einwilligung einer dritten Partei, so ist dieser Sachverhalt in der Veröffentlichung kenntlich zu machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K2_6] Wissenschaftliche Arbeiten sind unvoreingenommen, ergebnisoffen und objektiv zu erstellen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K2_7] Wissenschaftliche Politikberatung soll auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft beruhen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K2_8] Bei der Darstellung von Ergebnissen in der Politikberatung ist Verständlichkeit wichtiger als wissenschaftliche Exaktheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



### [K3] Statements zur Autorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Stimme überhaupt nicht zu 1	2	3	4	5	6	Stimme voll und ganz zu 7
[K3_1] Es ist unethisch, die (Ko-)Autorenschaft zu beanspruchen oder anzunehmen, wenn kein oder nur ein geringer Beitrag zu der Veröffentlichung vorliegt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K3_2] Die Autorenschaft sollte bei Gemeinschaftsarbeiten in alphabetischer Reihenfolge erfolgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K3_3] Wer z.B. als Instituts- oder Arbeitsgruppenleiter/in durch Bereitstellung von Ressourcen und Forschungsmanagement die Grundlage für wissenschaftliche Arbeiten des Teams schafft, sollte als Letztautor auf allen Publikationen aus der Gruppe erscheinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K3_4] Betreuende Personen sollten nur dann als Autoren einer Publikation aufgenommen werden, wenn sie einen wesentlichen Beitrag bei der Erstellung des Einzelbeitrags geleistet haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K3_5] Nur wer einen wesentlichen Beitrag zu einer Publikation geleistet hat, kann als (Mit)Autor aufgenommen werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K3_6] Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie <b>a) die Konzeption der Studie oder der Untersuchungsmethode erarbeitet hat</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K3_7] Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie <b>b) die theoretische Analyse der Studie durchgeführt hat;</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K3_8] Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie <b>c) Daten und Ergebnisse der empirischen Analyse erarbeitet, analysiert und interpretiert hat.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K3_9] Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie <b>d) die Publikation verfasst hat.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[K3_10] Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt nur dann vor, wenn er/sie <b>mehr als eine der Leistungen a-d in den vorhergehenden Fragen erbracht hat.</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## [L] Anregungen und Hinweise für die AG Leistungsbewertung

Wenn Sie Anregungen und Hinweise für die AG Leistungsbewertung haben, geben Sie diese bitte hier ein.

**Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens**

[Übermittlung Ihres ausgefüllten Fragebogens:  
Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.]

## Anhang 5: Ausführliche Ergebnisse der GEWISOLA-ÖGA-Befragung – Zeitverwendung

**Tabelle A5.1:** Zeitverwendung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Gesamtbetrachtung

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit		Während der vorlesungsfreien Zeit	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
<b>Gesamt</b>				
Forschung	17,1	32,3	25,3	50,2
Lehre und Ausbildung	19,6	37,1	7,7	15,3
Eigene Weiterbildung	1,4	2,6	2,2	4,3
Leistungen für die wiss. Gemeinschaft	8,7	16,5	8,1	16,0
Wissens- u. Technologietransfer	6,2	11,6	7,1	14,2
Summe	53,0	100,0	50,4	100,0

Anm.: n = 63.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.2:** Zeitverwendung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Forschung

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit		Während der vorlesungsfreien Zeit	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
<b>Forschung</b>				
Forschungsanbahnung	3,1	18,2	4,3	17,1
Inhaltliche Forschung	4,8	28,0	7,7	30,4
Schreiben wiss. Publikationen	4,4	25,7	7,2	28,6
Halten v. wiss. Vorträgen	2,4	13,8	2,8	11,1
Berichterstattung (Zwischen-, Endberichte)	2,4	14,3	3,2	12,8
Summe	17,1	100,0	25,3	100,0

Anm.: n = 63.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.3:** Zeitverwendung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Lehre und Ausbildung

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit		Während der vorlesungsfreien Zeit	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Lehre für Studierende	12,7	64,6	2,1	27,2
Halten v. Doktorandenseminaren	1,7	8,6	1,0	12,8
Zeit für Beratung v. Studierenden u. wiss. MA	5,3	26,8	4,6	60,0
Summe	19,6	100,0	7,7	100,0

Anm.: n = 63.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.4:** Zeitverwendung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Eigene Weiterbildung

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit		Während der vorlesungsfreien Zeit	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Eigene Weiterbildung	1,4	100,0	2,2	100,0
Summe	1,4	100,0	2,2	100,0

Anm.: n = 63.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.5:** Zeitverwendung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit		Während der vorlesungsfreien Zeit	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Leistungen für die wiss. Gemeinschaft				
Innerhalb der eigenen Einrichtung	5,9	67,6	4,7	57,6
Außerhalb der eigenen Einrichtung	2,8	32,4	3,4	42,4
Summe	8,7	100,0	8,1	100,0

Anm.: n = 63.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.6:** Zeitverwendung der Hochschullehrerinnen und -lehrer in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Wissens- und Technologietransfer

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit		Während der vorlesungsfreien Zeit	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Wissens- u. Technologietransfer				
Publikationen in Fachzeitschriften	1,0	16,0	1,3	18,2
Vorträge, Weiterbildungs- u. Lehrtätigkeit v. primär nicht wiss. Publikum	1,1	17,2	1,3	18,4
Wirtschaftsberatung, Gutachtertätigkeit, Politikberatung	1,5	25,0	1,9	26,3
Beratungstätigkeit in Beiräten/Ausschüssen	0,8	13,7	0,9	12,7
Organisation v. Veranstaltungen zum Wissenstransfer	0,9	13,9	1,0	13,8
Sonstiges	0,9	14,2	0,8	10,7
Summe	6,2	100,0	7,1	100,0

Anm.: n = 63.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.7:** Zeitverwendung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Gesamtbetrachtung

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit		Während der vorlesungsfreien Zeit	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
<b>Gesamt</b>				
Forschung	16,4	45,2	24,6	60,7
Lehre und Ausbildung	11,0	30,2	5,0	12,3
Eigene Weiterbildung	1,3	3,7	1,6	4,0
Leistungen für die wiss. Gemeinschaft	4,8	13,1	5,4	13,3
Wissens- u. Technologietransfer	2,9	7,9	3,9	9,6
Summe	36,4	100,0	40,5	100,0

Anm.: n = 44.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.8:** Zeitverwendung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Forschung

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit		Während der vorlesungsfreien Zeit	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
<b>Forschung</b>				
Forschungsanbahnung	1,7	10,4	3,3	13,4
Inhaltliche Forschung	7,0	42,6	9,7	39,4
Schreiben wiss. Publikationen	4,4	26,5	6,8	27,7
Halten v. wiss. Vorträgen	1,6	9,8	2,1	8,4
Berichterstattung (Zwischen-, Endberichte)	1,8	10,7	2,7	11,1
Summe	16,4	100,0	24,6	100,0

Anm.: n = 44.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.9:** Zeitverwendung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Lehre und Ausbildung

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit		Während der vorlesungsfreien Zeit	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
<b>Lehre und Ausbildung</b>				
Lehre für Studierende	7,3	66,9	1,9	37,5
Halten v. Doktorandenseminaren	0,4	3,9	0,1	1,4
Zeit für Beratung v. Studierenden u. wiss. MA	3,2	29,1	3,1	61,1
Summe	11,0	100,0	5,0	100,0

Anm.: n = 44.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.10:** Zeitverwendung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Eigene Weiterbildung

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit		Während der vorlesungsfreien Zeit	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
<b>Eigene Weiterbildung</b>				
Eigene Weiterbildung	1,3	100,0	1,6	100,0
Summe	1,3	100,0	1,6	100,0

Anm.: n = 44.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.11:** Zeitverwendung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit		Während der vorlesungsfreien Zeit	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Leistungen für die wiss. Gemeinschaft				
Innerhalb der eigenen Einrichtung	3,9	81,3	4,1	76,0
Außerhalb der eigenen Einrichtung	0,9	18,7	1,3	24,0
Summe	4,8	100,0	5,4	100,0

Anm.: n = 44.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.12:** Zeitverwendung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Stunden pro Woche mit Unterscheidung Vorlesungszeit und vorlesungsfreie Zeit: Wissens- und Technologietransfer

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit		Während der vorlesungsfreien Zeit	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Wissens- u. Technologietransfer				
Publikationen in Fachzeitschriften	0,6	20,3	0,9	22,2
Vorträge, Weiterbildungs- u. Lehrtätigkeit v. primär nicht wiss. Publikum	0,5	16,1	0,6	16,6
Wirtschaftsberatung, Gutachtertätigkeit, Politikberatung	1,2	42,1	1,6	40,4
Beratungstätigkeit in Beiräten/Ausschüssen	0,3	11,5	0,4	11,4
Organisation v. Veranstaltungen zum Wissenstransfer	0,2	8,3	0,3	8,2
Sonstiges	0,0	1,6	0,0	1,2
Summe	2,9	100,0	3,9	100,0

Anm.: n = 44.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A6.13:** Zeitverwendung in der Woche: Gesamtbetrachtung Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit (C- vs. W-Professur)

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit				Während der vorlesungsfreien Zeit			
	C-Professur		W-Professur		C-Professur		W-Professur	
Gesamt	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Forschung	16,8	30,3	17,4	31,0	23,8	47,3	25,6	47,3
Lehre und Ausbildung	22,3	40,2	22,1	39,3	8,9	17,7	9,8	18,1
Eigene Weiterbildung	2,1	3,7	1,1	2,0	3,0	6,0	2,3	4,3
Leistungen für die wiss. Gemeinschaft	8,8	15,7	10,0	17,8	8,7	17,2	9,1	16,9
Wissens- u. Technologietransfer	5,6	10,0	5,6	10,0	6,0	11,9	7,2	13,3
Summe	55,6	100,0	56,2	100,0	50,4	100,0	54,1	100,0

Anm.: n (C-Professur) = 12. n (W-Professur) = 26.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.14:** Zeitverwendung in der Woche: Forschung Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit (C- vs. W-Professur)

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit				Während der vorlesungsfreien Zeit			
	C-Professur		W-Professur		C-Professur		W-Professur	
Forschung	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Forschungsanbahnung	2,4	14,4	3,0	17,3	4,3	17,8	4,1	16,0
Inhaltliche Forschung	4,9	29,2	4,4	25,4	6,2	25,9	7,6	29,8
Schreiben wiss. Publikationen	3,6	21,3	5,1	29,1	6,2	25,9	7,7	30,0
Halten v. wiss. Vorträgen	2,7	15,8	2,4	13,8	2,8	11,5	3,1	11,9
Berichterstattung (Zwischen-, Endberichte)	3,3	19,3	2,5	14,4	4,5	18,9	3,2	12,3
Summe	16,8	100,0	17,4	100,0	23,8	100,0	25,6	100,0

Anm.: n (C-Professur) = 12. n (W-Professur) = 26.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.15:** Zeitverwendung in der Woche: Lehre und Ausbildung Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit (C- vs. W-Professur)

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit				Während der vorlesungsfreien Zeit			
	C-Professur		W-Professur		C-Professur		W-Professur	
Lehre und Ausbildung	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Lehre für Studierende	15,9	71,3	13,5	61,1	2,7	29,9	2,6	26,1
Halten v. Doktorandenseminaren	1,3	5,6	2,3	10,4	1,8	20,6	1,3	12,7
Zeit für Beratung v. Studierenden u. wiss. MA	5,2	23,1	6,3	28,6	4,4	49,5	6,0	61,2
Summe	22,3	100,0	22,1	100,0	8,9	100,0	9,8	100,0

Anm.: n (C-Professur) = 12. n (W-Professur) = 26.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.16:** Zeitverwendung in der Woche: Eigene Weiterbildung Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit (C- vs. W-Professur)

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit				Während der vorlesungsfreien Zeit			
	C-Professur		W-Professur		C-Professur		W-Professur	
Eigene Weiterbildung	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Eigene Weiterbildung	2,1	100,0	1,1	100,0	3,0	100,0	2,3	100,0
Summe	2,1	100,0	1,1	100,0	3,0	100,0	2,3	100,0

Anm.: n (C-Professur) = 12. n (W-Professur) = 26.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.17:** Zeitverwendung in der Woche: Leistungen für die wissenschaftliche Gemeinschaft Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit (C- vs. W-Professur)

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit				Während der vorlesungsfreien Zeit			
	C-Professur		W-Professur		C-Professur		W-Professur	
Leistungen für die wiss. Gemeinschaft	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Innerhalb der eigenen Einrichtung	5,8	66,7	6,3	63,3	4,2	48,1	4,8	53,1
Außerhalb der eigenen Einrichtung	2,9	33,3	3,7	36,7	4,5	51,9	4,3	46,9
Summe	8,8	100,0	10,0	100,0	8,7	100,0	9,1	100,0

Anm.: n (C-Professur) = 12. n (W-Professur) = 26.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

**Tabelle A5.18:** Zeitverwendung in der Woche: Wissens- und Technologietransfer Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeit (C- vs. W-Professur)

Zeitverwendung in der Woche	Während der Vorlesungszeit				Während der vorlesungsfreien Zeit			
	C-Professur		W-Professur		C-Professur		W-Professur	
	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel	Mittelwert	Prozentuale Verteilung der Stundenmittel
Publikationen in Fachzeitschriften	1,1	20,1	0,9	15,8	1,3	21,5	1,2	17,2
Vorträge, Weiterbildungs- u. Lehrtätigkeit v. primär nicht wiss. Publikum	1,2	21,6	1,1	19,5	1,3	21,5	1,5	20,3
Wirtschaftsberatung, Gutachter-tätigkeit, Politikberatung	1,1	20,1	1,6	28,1	1,3	22,2	2,0	28,3
Beratungstätigkeit in Beiräten/Ausschüssen	0,8	13,4	1,0	17,5	0,8	13,2	1,2	16,1
Organisation v. Veranstaltungen zum Wissenstransfer	1,4	24,6	1,0	17,1	1,3	21,5	1,2	16,5
Sonstiges	0,0	0,0	0,1	2,1	0,0	0,0	0,1	1,6
<b>Summe</b>	<b>5,6</b>	<b>100,0</b>	<b>5,6</b>	<b>100,0</b>	<b>6,0</b>	<b>100,0</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>

Anm.: n (C-Professur) = 12. n (W-Professur) = 26.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

## **Anhang 6: Ausführliche Ergebnisse der GEWISOLA-ÖGA-Befragung – ethische Grundpositionen in der Wissenschaft**

### **Anhangsverzeichnis**

Anhang 6.1:	Deskriptive Statistik zu den Statements zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft	127
Anhang 6.2:	Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach beruflichem Status	145
Anhang 6.3:	Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach Altersgruppen	134
Anhang 6.4:	Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach Geschlecht	138
Anhang 6.5:	Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach Herkunftsland	140
Anhang 6.6:	Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach beruflichem Status der deutschen Befragten	143

## Anhang 6.1: Deskriptive Statistik zu den Statements zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft

Statement		N	$\bar{x}$	Median	Modus	s	Zustimmung (%)
	<b>Ethikkodex</b>						
K1_1	Es sollte ein Kodex ethischen Verhaltens in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues ausgearbeitet werden.	129	4,26	4,00	7	2,06	48,8
K1_2	GEWISOLA und ÖGA sollten einen Ethikkodex zum wissenschaftlichen Arbeiten erstellen.	129	4,16	4,00	4	1,96	44,2
K1_3	Die Regeln der DFG zur guten wissenschaftlichen Praxis reichen aus.	126	4,78	5,00	6	1,75	53,2
	<b>Statements zur Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung</b>						
K2_1	Annahmen und Methodik wissenschaftlicher Arbeiten sollen deutlich werden und nachvollziehbar sein.	133	6,49	7,00	7	0,82	95,5
K2_2	Datensätze zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden.	133	5,93	6,00	7	1,33	87,2
K2_3	Programme/Modelle zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden.	133	5,78	6,00	7	1,37	84,2
K2_4	In wissenschaftlichen Arbeiten ist jede Unterstützung durch Dritte (z. B. Finanzierung) anzugeben.	133	6,47	7,00	7	1,00	95,5
K2_5	Bedarf die Veröffentlichung einer wissenschaftlichen Arbeit, eines Berichts oder Gutachtens der vorherigen Einwilligung einer dritten Partei, so ist dieser Sachverhalt in der Veröffentlichung kenntlich zu machen.	132	6,08	7,00	7	1,30	86,4

Statement		N	$\bar{x}$	Median	Modus	s	Zustimmung (%)
K2_6	Wissenschaftliche Arbeiten sind unvoreingenommen, ergebnisoffen und objektiv zu erstellen.	133	6,76	7,00	7	0,59	98,5
K2_7	Wissenschaftliche Politikberatung soll auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft beruhen.	133	6,54	7,00	7	0,75	97,7
K2_8	Bei der Darstellung von Ergebnissen in der Politikberatung ist Verständlichkeit wichtiger als wissenschaftliche Exaktheit.	132	4,11	4,00	6	1,88	46,2
K2_9	Bei der Darstellung von Ergebnissen soll in der wissenschaftlichen Politikberatung dargelegt werden, wie belastbar diese sind und wo die Grenzen der Interpretierbarkeit liegen.	132	6,42	7,00	7	0,74	97,7
K2_10	Die Grundlagen von Bewertungen in der wissenschaftlichen Politikberatung sollen transparent dargelegt und normative Aussagen als solche kenntlich gemacht werden.	131	6,48	7,00	7	0,78	97,0
K2_11	Um Transparenz über mögliche Interessenkonflikte zu ermöglichen, muss bei jeder wissenschaftlichen Publikation angegeben werden, von wem der Autor/die Autorin in den letzten fünf Jahren Fördermittel erhalten hat.	132	3,88	4,00	4	2,06	37,1
K2_12	Um Interessenkonflikte bei Begutachtungen zu vermeiden, sollen angefragte Gutachter/innen vorab informieren, wenn ein möglicher Interessenkonflikt vorliegt.	132	6,33	7,00	7	1,13	89,4

	<b>Statements zur Autorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen</b>						
K3_1	Es ist unethisch, die (Ko-)Autorenschaft zu beanspruchen oder anzunehmen, wenn kein oder nur ein geringer Beitrag zu der Veröffentlichung vorliegt.	133	5,85	7,00	7	1,73	81,2
K3_2	Die Autorenschaft sollte bei Gemeinschaftsarbeiten in alphabetischer Reihenfolge erfolgen.	133	2,68	2,00	1	2,02	18,8
K3_3	Wer z. B. als Instituts- oder Arbeitsgruppenleiter/in durch Bereitstellung von Ressourcen und Forschungsmanagement die Grundlage für wissenschaftliche Arbeiten des Teams schafft, sollte als Letztautor auf allen Publikationen aus der Gruppe erscheinen.	132	2,91	2,00	1	2,01	21,2
K3_4	Betreuende Personen sollten nur dann als Autoren einer Publikation aufgenommen werden, wenn sie einen wesentlichen Beitrag bei der Erstellung des Einzelbeitrags geleistet haben.	133	6,05	7,00	7	1,39	87,2
K3_5	Nur wer einen wesentlichen Beitrag zu einer Publikation geleistet hat, kann als (Mit)Autor aufgenommen werden.	133	6,05	7,00	7	1,41	86,5
K3_6	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie a) die Konzeption der Studie oder der Untersuchungsmethode erarbeitet hat.	132	5,81	6,00	7	1,56	84,1
K3_7	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie b) die theoretische Analyse der Studie durchgeführt hat;	133	6,11	6,00	7	1,27	91,7
K3_8	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie c) Daten und Ergebnisse der empirischen Analyse erarbeitet, analysiert und interpretiert hat.	132	6,32	7,00	7	1,17	92,4
K3_9	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie d) die Publikation verfasst hat.	133	6,19	7,00	7	1,43	89,5
K3_10	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt nur dann vor, wenn er/sie mehr als eine der Leistungen a - d in den vorhergehenden Fragen erbracht hat.	132	3,50	2,00	1	2,36	34,9

K3_11	Bei Gemeinschaftspublikationen sollte der (die) Autor(in) Erst-Autorenschaft erhalten, der (die) den wesentlichsten Beitrag geleistet hat.	132	6,44	7,00	7	1,27	93,9
K3_12	Bei Gemeinschaftspublikationen sollte grundsätzlich angegeben werden, worin der Beitrag eines jeden Einzelnen besteht.	132	3,64	3,00	2	2,10	40,2
K3_13	Für kumulative Qualifikationsarbeiten sollte bei Gemeinschaftspublikationen grundsätzlich eine gemeinsame Erklärung abgegeben werden, worin der Beitrag jedes (r) Koautors (Koautorin) besteht.	132	5,16	6,00	7	1,95	68,9

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

## Anhang 6.2: Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach Position<sup>a)</sup>

	Statement	$\bar{x}$		Zustimmung (%)	
		Prof.	WM	Prof.	WM
	<b>Ethikkodex</b>				
K1_1	Es sollte ein Kodex ethischen Verhaltens in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues ausgearbeitet werden.	4,29	4,04	50,0	35,7
K1_2	GEWISOLA und ÖGA sollten einen Ethikkodex zum wissenschaftlichen Arbeiten erstellen.	4,19	3,93	46,3	28,6
K1_3	Die Regeln der DFG zur guten wissenschaftlichen Praxis reichen aus.	4,78	4,93	56,4	48,2
	<b>Statements zur Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung</b>				
K2_1	Annahmen und Methodik wissenschaftlicher Arbeiten sollen deutlich werden und nachvollziehbar sein.	6,61	6,24	97,5	89,7
K2_2	Datensätze zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden.	6,04	6,10	88,8	89,7
K2_3	Programme/Modelle zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden.	5,95	5,76	87,5	82,8
K2_4	In wissenschaftlichen Arbeiten ist jede Unterstützung durch Dritte (z. B. Finanzierung) anzugeben.	6,61	6,48	97,5	93,1
K2_5	Bedarf die Veröffentlichung einer wissenschaftlichen Arbeit, eines Berichts oder Gutachtens der vorherigen Einwilligung einer dritten Partei, so ist dieser Sachverhalt in der Veröffentlichung kenntlich zu machen.	6,24	5,89	90,0	82,1
K2_6	Wissenschaftliche Arbeiten sind unvoreingenommen, ergebnisoffen und objektiv zu erstellen.	6,84	6,59	98,8	96,6

	Statement	$\bar{x}$		Zustimmung (%)	
		Prof.	WM	Prof.	WM
K2_7	Wissenschaftliche Politikberatung soll auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft beruhen.	6,61	6,59	98,8	100,0
K2_8	Bei der Darstellung von Ergebnissen in der Politikberatung ist Verständlichkeit wichtiger als wissenschaftliche Exaktheit.	3,93	4,03	40,0	48,3
K2_9	Bei der Darstellung von Ergebnissen soll in der wissenschaftlichen Politikberatung dargelegt werden, wie belastbar diese sind und wo die Grenzen der Interpretierbarkeit liegen.	6,49	6,48	98,8	96,6
K2_10	Die Grundlagen von Bewertungen in der wissenschaftlichen Politikberatung sollen transparent dargelegt und normative Aussagen als solche kenntlich gemacht werden.	6,58	6,41	97,5	96,6
K2_11	Um Transparenz über mögliche Interessenkonflikte zu ermöglichen, muss bei jeder wissenschaftlichen Publikation angegeben werden, von wem der Autor/ die Autorin in den letzten fünf Jahren Fördermittel erhalten hat.	3,75	4,45	36,3	48,3
K2_12	Um Interessenkonflikte bei Begutachtungen zu vermeiden, sollen angefragte Gutachter/innen vorab informieren, wenn ein möglicher Interessenskonflikt vorliegt.	6,51	6,07	92,5	85,7
<b>Statements zur Autorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen</b>					
K3_1	Es ist unethisch, die (Ko-)Autorenschaft zu beanspruchen oder anzunehmen, wenn kein oder nur ein geringer Beitrag zu der Veröffentlichung vorliegt.	6,08	5,72	86,3	75,9
K3_2	Die Autorenschaft sollte bei Gemeinschaftsarbeiten in alphabetischer Reihenfolge erfolgen.	2,65	2,79	18,8	20,7
K3_3	Wer z.B. als Instituts- oder Arbeitsgruppenleiter/in durch Bereitstellung von Ressourcen und Forschungsmanagement die Grundlage für wissenschaftliche Arbeiten des Teams schafft, sollte als Letztautor auf allen Publikationen aus der Gruppe erscheinen.	3,09	2,62	27,5	13,8
K3_4	Betreuende Personen sollten nur dann als Autoren einer Publikation aufgenommen werden, wenn sie einen wesentlichen Beitrag bei der Erstellung des Einzelbeitrags geleistet haben.	6,30	5,48	90,0	79,3
K3_5	Nur wer einen wesentlichen Beitrag zu einer Publikation geleistet hat, kann als (Mit-)Autor aufgenommen werden.	6,23	5,90	86,3	89,7

	Statement	$\bar{x}$		Zustimmung (%)	
		Prof.	WM	Prof.	WM
K3_6	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschafts-publication liegt dann vor, wenn er/sie a) die Konzeption der Studie oder der Untersuchungsmethode erarbeitet hat.	6,03	5,62	86,1	79,3
K3_7	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschafts-publication liegt dann vor, wenn er/sie b) die theoretische Analyse der Studie durchgeführt hat.	6,29	6,07	92,5	93,1
K3_8	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschafts-publication liegt dann vor, wenn er/sie c) Daten und Ergebnisse der empirischen Analyse erarbeitet, analysiert und interpretiert hat.	6,45	6,25	92,5	92,9
K3_9	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschafts-publication liegt dann vor, wenn er/sie d) die Publikation verfasst hat.	6,26	6,10	87,5	93,1
K3_10	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschafts-publication liegt nur dann vor, wenn er/sie mehr als eine der Leistungen a - d in den vorhergehenden Fragen erbracht hat.	3,62	3,14	34,2	31,0
K3_11	Bei Gemeinschaftspublikationen sollte der (die) Autor(in) Erst-Autorenschaft erhalten, der (die) den wesentlichsten Beitrag geleistet hat.	6,58	5,83	94,9	86,2
K3_12	Bei Gemeinschaftspublikationen sollte grundsätzlich angegeben werden, worin der Beitrag eines jeden Einzelnen besteht.	3,65	3,48	40,5	37,9
K3_13	Für kumulative Qualifikationsarbeiten sollte bei Gemeinschaftspublikationen grundsätzlich eine gemeinsame Erklärung abgegeben werden, worin der Beitrag jedes (r) Koautors (Koautorin) besteht.	5,43	4,66	58,6	73,4

<sup>a)</sup> Folgende Personengruppen wurden unterschieden: Prof. = Professoren (Professorinnen); WM = wissenschaftliche Mitarbeiter(innen). Die Zuordnung zu den beiden Gruppen erfolgte wie bei der Analyse der Zeitverwendung.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

### Anhang 6.3: Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach Altersgruppen <sup>a)</sup>

	Statement	$\bar{x}$				Zustimmung (%)			
		≤ 35	36-46	46-55	≥ 56	≤ 35	36-46	46-55	≥ 56
	<b>Ethikkodex</b>								
K1_1	Es sollte ein Kodex ethischen Verhaltens in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues ausgearbeitet werden.	3,40	4,28	3,69	4,97	27,8	50,0	40,9	66,7
K1_2	GEWISOLA und ÖGA sollten einen Ethikkodex zum wissenschaftlichen Arbeiten erstellen.	3,47	4,28	3,69	4,76	16,7	50,0	38,6	59,0
K1_3	Die Regeln der DFG zur guten wissenschaftlichen Praxis reichen aus.	5,19	5,47	4,88	4,39	47,4	64,0	56,8	44,8
	<b>Statements zur Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung</b>								
K2_1	Annahmen und Methodik wissenschaftlicher Arbeiten sollen deutlich werden und nachvollziehbar sein.	6,13	6,56	6,53	6,55	89,5	100,0	93,3	97,4
K2_2	Datensätze zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden.	5,50	6,28	5,72	6,18	79,0	93,3	86,7	87,2
K2_3	Programme/Modelle zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden.	5,19	6,22	5,44	6,06	79,0	93,3	77,8	87,2
K2_4	In wissenschaftlichen Arbeiten ist jede Unterstützung durch Dritte (z. B. Finanzierung) anzugeben.	6,19	6,61	6,41	6,48	89,5	96,7	95,6	97,4

	Statement	$\bar{x}$				Zustimmung (%)			
		≤ 35	36-46	46-55	≥ 56	≤ 35	36-46	46-55	≥ 56
K2_5	Bedarf die Veröffentlichung einer wissenschaftlichen Arbeit, eines Berichts oder Gutachtens der vorherigen Einwilligung einer dritten Partei, so ist dieser Sachverhalt in der Veröffentlichung kenntlich zu machen.	5,56	6,33	6,28	6,15	73,7	90,0	86,4	89,7
K2_6	Wissenschaftliche Arbeiten sind unvoreingenommen, ergebnisoffen und objektiv zu erstellen.	6,38	6,78	6,88	6,82	94,7	100,0	97,8	100,0
K2_7	Wissenschaftliche Politikberatung soll auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft beruhen.	6,50	6,50	6,63	6,45	100,0	96,7	97,8	97,4
K2_8	Bei der Darstellung von Ergebnissen in der Politikberatung ist Verständlichkeit wichtiger als wissenschaftliche Exaktheit.	4,06	4,41	3,97	4,30	47,4	44,8	40,0	53,8
K2_9	Bei der Darstellung von Ergebnissen soll in der wissenschaftlichen Politikberatung dargelegt werden, wie belastbar diese sind und wo die Grenzen der Interpretierbarkeit liegen	6,13	6,47	6,59	6,42	94,7	96,6	97,8	100,0
K2_10	Die Grundlagen von Bewertungen in der wissenschaftlichen Politikberatung sollen transparent dargelegt und normative Aussagen als solche kenntlich gemacht werden	6,06	6,47	6,52	6,76	89,5	100,0	95,5	100,0
K2_11	Um Transparenz über mögliche Interessenkonflikte zu ermöglichen, muss bei jeder wissenschaftlichen Publikation angegeben werden, von wem der Autor/ die Autorin in den letzten fünf Jahren Fördermittel erhalten hat.	3,69	4,53	3,84	4,06	31,6	34,5	35,6	43,6
K2_12	Um Interessenkonflikte bei Begutachtungen zu vermeiden, sollen angefragte Gutachter/innen vorab informieren, wenn ein möglicher Interessenskonflikt vorliegt.	5,75	6,50	6,53	6,33	84,2	96,7	88,6	87,2
K3_1	Es ist unethisch, die (Ko-)Autorenschaft zu beanspruchen oder anzunehmen, wenn kein oder nur ein geringer Beitrag zu der Veröffentlichung vorliegt.	5,56	6,06	6,09	5,79	78,9	76,7	86,5	79,5

	Statement	$\bar{x}$				Zustimmung (%)			
		≤ 35	36-46	46-55	≥ 56	≤ 35	36-46	46-55	≥ 56
K3_2	Die Autorenschaft sollte bei Gemeinschaftsarbeiten in alphabetischer Reihenfolge erfolgen.	3,00	3,06	2,34	3,33	21,1	20,0	6,7	30,8
K3_3	Wer z. B. als Instituts- oder Arbeitsgruppenleiter/in durch Bereitstellung von Ressourcen und Forschungsmanagement die Grundlage für wissenschaftliche Arbeiten des Teams schafft, sollte als Letztautor auf allen Publikationen aus der Gruppe erscheinen.	2,40	3,28	2,44	3,30	11,1	26,7	17,8	25,6
K3_4	Betreuende Personen sollten nur dann als Autoren einer Publikation aufgenommen werden, wenn sie einen wesentlichen Beitrag bei der Erstellung des Einzelbeitrags geleistet haben.	5,69	5,78	6,00	6,36	84,2	86,7	84,4	92,3
K3_5	Nur wer einen wesentlichen Beitrag zu einer Publikation geleistet hat, kann als (Mit)Autor aufgenommen werden.	5,69	6,17	5,97	6,39	89,5	83,3	82,2	92,3
K3_6	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie a) die Konzeption der Studie oder der Untersuchungsmethode erarbeitet hat.	5,81	6,28	5,75	6,06	84,2	86,7	82,2	84,2
K3_7	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie b) die theoretische Analyse der Studie durchgeführt hat.	6,38	6,67	6,22	6,18	100,0	90,0	91,1	89,7
K3_8	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie c) Daten und Ergebnisse der empirischen Analyse erarbeitet, analysiert und interpretiert hat.	6,56	6,78	6,41	6,24	100,0	93,3	91,1	89,7
K3_9	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie d) die Publikation erfasst hat.	6,44	6,83	6,41	6,15	100,0	93,3	88,9	82,1
K3_10	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt nur dann vor, wenn er/sie mehr	3,63	3,78	2,84	3,85	31,6	34,5	31,1	41,0

	Statement	$\bar{x}$				Zustimmung (%)			
		≤ 35	36-46	46-55	≥ 56	≤ 35	36-46	46-55	≥ 56
	als eine der Leistungen a - d in den vorhergehenden Fragen erbracht hat.								
K3_11	Bei Gemeinschaftspublikationen sollte der (die) Autor(in) Erst-Autorenschaft erhalten, der (die) den wesentlichsten Beitrag geleistet hat.	5,69	6,28	6,66	6,63	89,5	90,0	97,8	94,7
K3_12	Bei Gemeinschaftspublikationen sollte grundsätzlich angegeben werden, worin der Beitrag eines jeden Einzelnen besteht.	2,88	3,78	3,88	3,36	31,6	46,7	43,2	35,9
K3_13	Für kumulative Qualifikationsarbeiten sollte bei Gemeinschaftspublikationen grundsätzlich eine gemeinsame Erklärung abgegeben werden, worin der Beitrag jedes (r) Koautors (Koautorin) besteht.	4,81	5,56	5,72	5,18	63,2	69,0	66,7	74,4

Anm.: <sup>a)</sup> Altersgruppen: ≤ 35 Jahre; 36-46 Jahre; 46-55 Jahre; ≥ 56 Jahre.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

## Anhang 6.4: Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach Geschlecht<sup>a)</sup>

	Statement	$\bar{x}$		Zustimmung (%)	
		W	M	W	M
	<b>Ethikkodex</b>				
K1_1	Es sollte ein Kodex ethischen Verhaltens in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues ausgearbeitet werden.	4,68	4,23	53,6	49,5
K1_2	GEWISOLA und ÖGA sollten einen Ethikkodex zum wissenschaftlichen Arbeiten erstellen.	4,54	4,14	50,0	44,1
K1_3	Die Regeln der DFG zur guten wissenschaftlichen Praxis reichen aus.	4,39	4,82	35,7	55,6
	<b>Statements zur Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung</b>				
K2_1	Annahmen und Methodik wissenschaftlicher Arbeiten sollen deutlich werden und nachvollziehbar sein.	6,38	6,52	<b>96,6</b>	94,8
K2_2	Datensätze zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden.	5,62	6,08	82,8	89,6
K2_3	Programme/Modelle zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden.	5,59	5,89	89,7	83,3
K2_4	In wissenschaftlichen Arbeiten ist jede Unterstützung durch Dritte (z. B. Finanzierung) anzugeben.	6,66	6,44	100,0	94,8

	Statement	$\bar{x}$		Zustimmung (%)	
		W	M	W	M
K2_5	Bedarf die Veröffentlichung einer wissenschaftlichen Arbeit, eines Berichts oder Gutachtens der vorherigen Einwilligung einer dritten Partei, so ist dieser Sachverhalt in der Veröffentlichung kenntlich zu machen.	6,03	6,17	82,8	88,4
K2_6	Wissenschaftliche Arbeiten sind unvoreingenommen, ergebnisoffen und objektiv zu erstellen.	6,79	6,75	100,0	97,9
K2_7	Wissenschaftliche Politikberatung soll auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft beruhen.	6,55	6,53	100,0	96,9
K2_8	Bei der Darstellung von Ergebnissen in der Politikberatung ist Verständlichkeit wichtiger als wissenschaftliche Exaktheit.	4,46	4,02	53,6	44,8
K2_9	Bei der Darstellung von Ergebnissen soll in der wissenschaftlichen Politikberatung dargelegt werden, wie belastbar diese sind und wo die Grenzen der Interpretierbarkeit liegen	6,64	6,35	100,0	96,9
K2_10	Die Grundlagen von Bewertungen in der wissenschaftlichen Politikberatung sollen transparent dargelegt und normative Aussagen als solche kenntlich gemacht werden	6,54	6,44	96,4	96,8
K2_11	Um Transparenz über mögliche Interessenkonflikte zu ermöglichen, muss bei jeder wissenschaftlichen Publikation angegeben werden, von wem der Autor/ die Autorin in den letzten fünf Jahren Fördermittel erhalten hat.	4,00	3,84	35,7	38,5
K2_12	Um Interessenkonflikte bei Begutachtungen zu vermeiden, sollen angefragte Gutachter/innen vorab informieren, wenn ein möglicher Interessenkonflikt vorliegt.	6,21	6,36	86,2	89,5
	<b>Statements zur Autorenschaft bei Gemeinschafts-publicationen</b>				
K3_1	Es ist unethisch, die (Ko-)Autorenschaft zu beanspruchen oder anzunehmen, wenn kein oder nur ein geringer Beitrag zu der Veröffentlichung vorliegt.	5,55	6,02	72,4	85,7

	Statement	$\bar{x}$		Zustimmung (%)	
		W	M	W	M
K3_2	Die Autorenschaft sollte bei Gemeinschaftsarbeiten in alphabetischer Reihenfolge erfolgen.	2,17	2,78	13,8	19,8
K3_3	Wer z.B. als Instituts- oder Arbeitsgruppenleiter/in durch Bereitstellung von Ressourcen und Forschungsmanagement die Grundlage für wissenschaftliche Arbeiten des Teams schafft, sollte als Letztautor auf allen Publikationen aus der Gruppe erscheinen.	2,57	2,91	21,4	20,8
K3_4	Betreuende Personen sollten nur dann als Autoren einer Publikation aufgenommen werden, wenn sie einen wesentlichen Beitrag bei der Erstellung des Einzelbeitrags geleistet haben.	5,79	6,17	86,2	87,5
K3_5	Nur wer einen wesentlichen Beitrag zu einer Publikation geleistet hat, kann als (Mit)Autor aufgenommen werden.	5,79	6,16	82,8	88,5
K3_6	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie a) die Konzeption der Studie oder der Untersuchungsmethode erarbeitet hat.	5,83	5,76	79,3	84,2
K3_7	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie b) die theoretische Analyse der Studie durchgeführt hat.	6,24	6,03	93,1	90,6
K3_8	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie c) Daten und Ergebnisse der empirischen Analyse erarbeitet, analysiert und interpretiert hat.	6,59	6,20	96,6	90,5
K3_9	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie d) die Publikation erfasst hat.	6,34	6,09	93,1	87,5
K3_10	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt nur dann vor, wenn er/sie mehr als eine der Leistungen a - d in den vorhergehenden Fragen erbracht hat.	3,69	3,44	41,4	32,6

	Statement	$\bar{x}$		Zustimmung (%)	
		W	M	W	M
K3_11	Bei Gemeinschaftspublikationen sollte der (die) Autor(in) Erst-Autorenschaft erhalten, der (die) den wesentlichsten Beitrag geleistet hat.	6,17	6,52	89,7	94,7
K3_12	Bei Gemeinschaftspublikationen sollte grundsätzlich angegeben werden, worin der Beitrag eines jeden Einzelnen besteht.	3,48	3,73	37,9	42,1
K3_13	Für kumulative Qualifikationsarbeiten sollte bei Gemeinschaftspublikationen grundsätzlich eine gemeinsame Erklärung abgegeben werden, worin der Beitrag jedes (r) Koauthors (Koautorin) besteht.	5,21	5,06	72,4	66,3

Anm.: <sup>a)</sup> W = weiblich; M = männlich.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

## Anhang 6.5: Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach Herkunftsland<sup>a)</sup>

	Statement	$\bar{x}$		Zustimmung (%)	
		D	Ö	D	Ö
	<b>Ethikkodex</b>				
K1_1	Es sollte ein Kodex ethischen Verhaltens in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues ausgearbeitet werden.	4,18	4,48	46,9	52,4
K1_2	GEWISOLA und ÖGA sollten einen Ethikkodex zum wissenschaftlichen Arbeiten erstellen.	4,12	4,19	41,8	47,6
K1_3	Die Regeln der DFG zur guten wissenschaftlichen Praxis reichen aus.	4,87	4,30	57,1	35,0
	<b>Statements zur Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung</b>				
K2_1	Annahmen und Methodik wissenschaftlicher Arbeiten sollen deutlich werden und nachvollziehbar sein.	6,47	6,58	95,0	95,8
K2_2	Datensätze zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden	5,94	5,75	85,9	87,5
K2_3	Programme/Modelle zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden	5,75	5,75	81,8	87,5
K2_4	In wissenschaftlichen Arbeiten ist jede Unterstützung durch Dritte (z. B. Finanzierung) anzugeben.	6,43	6,63	95,0	95,8
K2_5	Bedarf die Veröffentlichung einer wissenschaftlichen Arbeit, eines Berichts oder Gutachtens der vorherigen Einwilligung einer dritten Partei, so ist dieser Sachverhalt in der Veröffentlichung kenntlich zu machen.	6,13	6,13	87,9	87,0
K2_6	Wissenschaftliche Arbeiten sind unvoreingenommen, ergebnisoffen und objektiv zu erstellen.	6,76	6,83	98,0	100,0

	Statement	$\bar{x}$		Zustimmung (%)	
		D	Ö	D	Ö
K2_7	Wissenschaftliche Politikberatung soll auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft beruhen.	6,53	6,63	99,0	95,8
K2_8	Bei der Darstellung von Ergebnissen in der Politikberatung ist Verständlichkeit wichtiger als wissenschaftliche Exaktheit.	4,17	4,21	50,0	45,8
K2_9	Bei der Darstellung von Ergebnissen soll in der wissenschaftlichen Politikberatung dargelegt werden, wie belastbar diese sind und wo die Grenzen der Interpretierbarkeit liegen	6,44	6,38	99,0	91,7
K2_10	Die Grundlagen von Bewertungen in der wissenschaftlichen Politikberatung sollen transparent dargelegt und normative Aussagen als solche kenntlich gemacht werden	6,52	6,46	96,9	95,8
K2_11	Um Transparenz über mögliche Interessenkonflikte zu ermöglichen, muss bei jeder wissenschaftlichen Publikation angegeben werden, von wem der Autor/ die Autorin in den letzten fünf Jahren Fördermittel erhalten hat.	4,01	3,88	38,8	41,7
K2_12	Um Interessenkonflikte bei Begutachtungen zu vermeiden, sollen angefragte Gutachter/innen vorab informieren, wenn ein möglicher Interessenskonflikt vorliegt	6,33	6,48	88,9	91,3
<b>Statements zur Autorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen</b>					
K3_1	Es ist unethisch, die (Ko-)Autorenschaft zu beanspruchen oder anzunehmen, wenn kein oder nur ein geringer Beitrag zu der Veröffentlichung vorliegt.	5,90	6,13	82,8	87,5
K3_2	Die Autorenschaft sollte bei Gemeinschaftsarbeiten in alphabetischer Reihenfolge erfolgen.	2,91	2,13	22,2	12,5
K3-3	Wer z.B. als Instituts- oder Arbeitsgruppenleiter/in durch Bereitstellung von Ressourcen und Forschungsmanagement die Grundlage für wissenschaftliche Arbeiten des Teams schafft, sollte als Letztautor auf allen Publikationen aus der Gruppe erscheinen.	2,88	2,96	18,4	25,0
K3_4	Betreuende Personen sollten nur dann als Autoren einer Publikation aufgenommen werden, wenn sie einen wesentlichen Beitrag bei der Erstellung des Einzelbeitrags geleistet haben.	6,03	6,13	86,9	87,5
K3_5	Nur wer einen wesentlichen Beitrag zu einer Publikation geleistet hat, kann als (Mit-)Autor aufgenommen werden.	6,10	6,04	87,9	87,5

	Statement	$\bar{x}$		Zustimmung (%)	
		D	Ö	D	Ö
K3_6	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschafts-publication liegt dann vor, wenn er/sie a) die Konzeption der Studie oder der Untersuchungsmethode erarbeitet hat.	5,96	5,21	85,7	75,0
K3_7	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschafts-publication liegt dann vor, wenn er/sie b) die theoretische Analyse der Studie durchgeführt hat.	6,31	5,50	96,0	75,0
K3_8	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschafts-publication liegt dann vor, wenn er/sie c) Daten und Ergebnisse der empirischen Analyse erarbeitet, analysiert und interpretiert hat.	6,44	5,70	95,0	78,3
K3_9	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschafts-publication liegt dann vor, wenn er/sie d) die Publikation erfasst hat.	6,40	5,46	91,9	79,2
K3_10	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschafts-publication liegt nur dann vor, wenn er/sie mehr als eine der Leistungen a - d in den vorhergehenden Fragen erbracht hat.	3,47	3,67	34,3	37,5
K3_11	Bei Gemeinschaftspublikationen sollte der (die) Autor(in) Erst-Autorenschaft erhalten, der (die) den wesentlichsten Beitrag geleistet hat.	6,42	6,33	93,9	91,7
K3_12	Bei Gemeinschaftspublikationen sollte grundsätzlich angegeben werden, worin der Beitrag eines jeden Einzelnen besteht.	3,53	4,30	35,4	60,9
K3_13	Für kumulative Qualifikationsarbeiten sollte bei Gemeinschaftspublikationen grundsätzlich eine gemeinsame Erklärung abgegeben werden, worin der Beitrag jedes (r) Koautors (Koautorin) besteht.	5,36	4,67	72,7	62,5

Anm.: <sup>a)</sup> D = Deutschland; Ö = Österreich.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.

## Anhang 6.6: Deskriptive Statistik zu ethischen Grundpositionen in der Wissenschaft: Differenzierung nach beruflichem Status der deutschen Befragten<sup>a)</sup>

	Statement	$\bar{x}$				Zustimmung (%)			
		C	W	H	D	C	W	H	D
	<b>Ethikkodex</b>								
K1_1	Es sollte ein Kodex ethischen Verhaltens in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues ausgearbeitet werden.	4,89	3,64	4,33	3,86	63,2	36,0	41,7	28,6
K1_2	GEWISOLA und ÖGA sollten einen Ethikkodex zum wissenschaftlichen Arbeiten erstellen.	4,63	3,64	4,25	4,00	57,9	36,0	33,3	28,6
K1_3	Die Regeln der DFG zur guten wissenschaftlichen Praxis reichen aus.	4,42	5,16	4,75	4,71	47,4	64,0	50,0	28,6
	<b>Statements zur Durchführung von Forschungsarbeiten und wissenschaftlicher Politikberatung</b>								
K2_1	Annahmen und Methodik wissenschaftlicher Arbeiten sollen deutlich werden und nachvollziehbar sein.	6,79	6,44	6,42	5,71	100,0	92,0	91,7	85,7
K2_2	Datensätze zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden.	6,21	5,84	6,17	5,29	89,5	80,0	91,7	71,4
K2_3	Programme/Modelle zu wissenschaftlichen Arbeiten müssen, soweit rechtlich möglich, von dem/der Autor/in (den Autoren/innen) auf Anfrage anderen Wissenschaftlern/innen zur Überprüfung der Forschungsergebnisse verfügbar gemacht werden.	5,95	5,96	5,67	5,00	78,9	88,0	83,3	57,1
K2_4	In wissenschaftlichen Arbeiten ist jede Unterstützung durch Dritte (z. B. Finanzierung) anzugeben.	6,42	6,56	6,33	6,43	94,7	96,0	91,7	85,7

	Statement	$\bar{x}$				Zustimmung (%)			
		C	W	H	D	C	W	H	D
K2_5	Bedarf die Veröffentlichung einer wissenschaftlichen Arbeit, eines Berichts oder Gutachtens der vorherigen Einwilligung einer dritten Partei, so ist dieser Sachverhalt in der Veröffentlichung kenntlich zu machen.	6,11	6,32	5,83	5,71	89,5	92,0	75,0	85,7
K2_6	Wissenschaftliche Arbeiten sind unvoreingenommen, ergebnisoffen und objektiv zu erstellen.	6,79	6,80	6,42	6,43	100,0	96,0	91,7	100,0
K2_7	Wissenschaftliche Politikberatung soll auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft beruhen.	6,53	6,48	6,50	6,43	94,7	100,0	100,0	100,0
K2_8	Bei der Darstellung von Ergebnissen in der Politikberatung ist Verständlichkeit wichtiger als wissenschaftliche Exaktheit.	4,63	3,64	4,42	3,29	57,9	36,0	58,3	28,6
K2_9	Bei der Darstellung von Ergebnissen soll in der wissenschaftlichen Politikberatung dargelegt werden, wie belastbar diese sind und wo die Grenzen der Interpretierbarkeit liegen.	6,63	6,68	6,17	6,57	100,0	100,0	91,7	100,0
K2_10	Die Grundlagen von Bewertungen in der wissenschaftlichen Politikberatung sollen transparent dargelegt und normative Aussagen als solche kenntlich gemacht werden.	6,78	6,60	6,08	6,71	100,0	96,0	91,7	100,0
K2_11	Um Transparenz über mögliche Interessenkonflikte zu ermöglichen, muss bei jeder wissenschaftlichen Publikation angegeben werden, von wem der Autor/ die Autorin in den letzten fünf Jahren Fördermittel erhalten hat.	3,95	3,52	4,50	5,29	47,4	32,0	50,0	57,1
K2_12	Um Interessenkonflikte bei Begutachtungen zu vermeiden, sollen angefragte Gutachter/innen vorab informieren, wenn ein möglicher Interessenskonflikt vorliegt.	6,63	6,56	6,08	6,14	94,7	96,0	83,3	85,7
	<b>Statements zur Autorenschaft bei Gemeinschaftspublikationen</b>								
K3_1	Es ist unethisch, die (Ko-)Autorenschaft zu beanspruchen oder anzunehmen, wenn kein oder nur ein geringer Beitrag zu der Veröffentlichung vorliegt.	6,42	6,12	5,92	4,86	94,7	88,0	75,0	57,1

	Statement	$\bar{x}$				Zustimmung (%)			
		C	W	H	D	C	W	H	D
K3_2	Die Autorenschaft sollte bei Gemeinschaftsarbeiten in alphabetischer Reihenfolge erfolgen.	2,95	2,64	3,17	3,14	21,1	20,0	33,3	14,3
K3_3	Wer z. B. als Instituts- oder Arbeitsgruppenleiter/in durch Bereitstellung von Ressourcen und Forschungsmanagement die Grundlage für wissenschaftliche Arbeiten des Teams schafft, sollte als Letztautor auf allen Publikationen aus der Gruppe erscheinen.	3,47	2,72	2,92	2,86	31,6	24,0	16,7	14,3
K3_4	Betreuende Personen sollten nur dann als Autoren einer Publikation aufgenommen werden, wenn sie einen wesentlichen Beitrag bei der Erstellung des Einzelbeitrags geleistet haben.	6,26	6,08	5,25	5,29	89,5	88,0	75,0	71,4
K3_5	Nur wer einen wesentlichen Beitrag zu einer Publikation geleistet hat, kann als (Mit)Autor aufgenommen werden.	6,21	6,24	5,83	5,71	89,5	88,0	91,7	85,7
K3_6	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie a) die Konzeption der Studie oder der Untersuchungsmethode erarbeitet hat.	6,21	6,08	5,17	6,43	84,2	88,0	66,7	100,0
K3_7	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie b) die theoretische Analyse der Studie durchgeführt hat.	6,11	6,60	5,75	6,57	84,2	100,0	91,7	100,0
K3_8	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie c) Daten und Ergebnisse der empirischen Analyse erarbeitet, analysiert und interpretiert hat.	6,16	6,72	6,00	6,71	78,9	100,0	91,7	100,0
K3_9	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt dann vor, wenn er/sie d) die Publikation verfasst hat.	6,26	6,64	5,83	6,71	84,2	96,0	91,7	100,0
K3_10	Ein wesentlicher Beitrag eines (einer) Koautors (Koautorin) einer Gemeinschaftspublikation liegt nur dann vor, wenn er/sie mehr als eine der Leistungen a - d in den vorhergehenden Fragen erbracht hat.	3,63	3,48	3,67	2,71	36,8	36,0	33,3	28,6

	Statement	$\bar{x}$				Zustimmung (%)			
		C	W	H	D	C	W	H	D
K3_11	Bei Gemeinschaftspublikationen sollte der (die) Autor(in) Erst-Autorenschaft erhalten, der (die) den wesentlichsten Beitrag geleistet hat.	6,89	6,60	6,08	5,43	100,0	96,0	100,0	71,4
K3_12	Bei Gemeinschaftspublikationen sollte grundsätzlich angegeben werden, worin der Beitrag eines jeden Einzelnen besteht.	3,68	3,20	3,58	3,00	42,1	28,0	33,3	42,9
K3_13	Für kumulative Qualifikationsarbeiten sollte bei Gemeinschaftspublikationen grundsätzlich eine gemeinsame Erklärung abgegeben werden, worin der Beitrag jedes(r) Koautors (Koautorin) besteht.	5,58	5,60	5,58	4,00	78,9	76,0	75,0	57,1

Anm.: <sup>a)</sup> Folgende Personengruppen wurden unterschieden: C (W) = Professoren (Professorinnen) mit C- (W-) Besoldung; H = Postdocs mit und ohne Habilitation; D = Doktoranden und Doktorandinnen.

Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen.