

Die Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf die Leistungsorientierte Mittelvergabe an Medizinischen Fakultäten im Vergleich zu den Professor/innen

Auswertung der Onlinebefragung der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen
und der Professor/innen an ausgewählten medizinischen Fakultäten im
Rahmen des Projektes GOMED – Governance Hochschulmedizin

Von René Krempkow und Uta Landrock

Berlin, im Juni 2013

Executive Summary

Im Juni 2011 wurde eine Onlinebefragung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Professor/innen an vier ausgewählten medizinischen Fakultäten in Deutschland durchgeführt, um die Wahrnehmung und Bewertung der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) für die beiden Statusgruppen *im Vergleich* zu erfassen. Die Befragungsergebnisse ergänzen damit eine bereits zuvor durchgeführte bundesweite Professor/innenbefragung um die Perspektive einer für die Forschungsproduktivität wichtigen Statusgruppe an den Hochschulen, was u.E. in Deutschland erstmals in dieser Form erfolgt. Über die LOM hinausgehend werden zudem die Arbeitsbedingungen und Motive, die Relevanz und Effekte von Drittmittelforschung sowie Publikationsstrategien der Akteure identifiziert. Insgesamt konnten die Angaben von 692 Befragten ausgewertet werden. Dabei entfielen 516 Fragebögen auf die Statusgruppe der wiss. Mitarbeiter/innen, 176 auf die der Professor/innen.¹ Die Rücklaufquoten entsprechen mit rund 27% in etwa der ähnlicher Befragungen. Zentrale überprüfbare Merkmale in der Stichprobe wie die Geschlechter-, Fakultäts- und Fächerzusammensetzung stimmen weitgehend mit den verfügbaren Angaben zur Grundgesamtheit überein.² Die hier vorgestellten deskriptiven Auswertungen der Befragung sollen zunächst vor allem einen Überblick geben und lehnen sich dabei an die Themenkomplexe des Fragebogens an. Diese ersten Datenanalysen und Ergebnisdarstellungen bilden eine Grundlage für weitere geplante vertiefende Analysen.

Wahrnehmung und Bewertung der LOM: Insgesamt fühlen sich die befragten Statusgruppen sehr unterschiedlich über die LOM informiert: Während die große Mehrheit der Professor/innen sich gut oder sehr gut informiert fühlen, gilt dies nur für ein Viertel der wiss. Mitarbeiter/innen. Von drei Vierteln der Professor/innen werden die Ergebnisse der LOM entweder in Sitzungen des Fakultätsrates, der Leistungseinheit oder zumindest informell diskutiert; von den wiss. Mitarbeiter/innen betrifft dies etwa die Hälfte. Allerdings ist bei letzteren das Interesse an Ergebnissen der LOM wesentlich schwächer ausgeprägt. Etwa ein Viertel der Professor/innen war an der Ausgestaltung der LOM beteiligt, bei den wiss. Mitarbeiter/innen war es ein Zwanzigstel. Auch wenn es Kritikpunkte an der LOM gibt, fällt die Bewertung der LOM bezüglich ihrer Wirkungen insgesamt bei einem erheblichen Teil der Professor/innen und einem kleineren Teil der Mitarbeiter/innen positiv oder zumindest indifferent aus. Im Einzelnen sehen sowohl Professor/innen als auch wiss. Mitarbeiter/innen positive Effekte v.a. bei der Transparenz der Forschungsleistung und dem Wettbewerb zwischen Einrichtungen, die Professor/innen auch bei der Motivationssteigerung. Als nichtintendierte negative Effekte eingeordnet werden, dass die

¹ Es erfolgte eine Gewichtung der Daten: Auf Grund einer Überrepräsentation der Professor/innen in der Stichprobe wurden diese im für die Analysen verwendeten Datensatz herabgewichtet. Die wiss. Mitarbeiter/innen fließen dem entspr. mit etwas höherem Gewicht in die Analysen ein. Hierbei wurde zudem nach Fakultäten differenziert, diese in der Gesamtdarstellung repräsentativ abzubilden (vgl. Tab. 6.23 im Anhang).

² Eine ausführliche Dokumentation der Stichprobe und der Datenqualität der Befragung findet sich im Anhang zu diesem Bericht über die GOMED-Befragung der wiss. Mitarbeiter/innen und Professor/innen.

LOM aus Sicht der Professor/innen wie auch der wiss. Mitarbeiter/innen „Mainstreamforschung“ stärker belohne, die Produktion vieler kurzer Artikel begünstige und dass es nun mehr Konflikte um Koautorschaften gäbe. Aus Sicht der wiss. Mitarbeiter/innen wird darüber hinaus das Einzelkämpfertum gefördert und das Arbeitsklima hat sich verschlechtert. Bezüglich der Zielerreichung der LOM meint erwartungsgemäß nur ein kleiner Teil der Befragten, dass die LOM ihre Ziele bereits vollständig erreicht hat. Die Leistungsgerechtigkeit der LOM wird von rund der Hälfte der Professor/innen als (sehr stark) zutreffend wahrgenommen, dies gilt auch für etwa ein Drittel der wiss. Mitarbeiter/innen. Als teilweise zutreffend sehen die Leistungsgerechtigkeit der LOM rund ein Fünftel der Professor/innen und etwa zwei Fünftel der wiss. Mitarbeiter/innen. Zudem sind nach Einschätzung der Befragten Aspekte, die die Qualität wissenschaftlicher Forschung ausweisen, in der LOM weniger gut repräsentiert, als es ihrer Wichtigkeit entspräche. Dies gilt in besonderem Maße für den Innovationsgehalt der Forschung, daneben aber auch für die Förderung des wiss. Nachwuchses und die Heilung von Patienten sowie den gesellschaftlichen Nutzen von Forschung. Über die Forschung hinaus werden aber auch die effiziente Verwendung der Mittel und die Qualität der Lehre als (gemessen an ihrer Wichtigkeit) deutlich unterrepräsentiert wahrgenommen. Etwas schwächer gilt dies auch für die Durchführung klinischer Studien. Dagegen werden die *Anzahl* an Publikationen und die (Summe der) verausgabten Drittmittel als (in Relation zu ihrer Wichtigkeit) in der LOM zu stark repräsentiert wahrgenommen.

Arbeitsbedingungen und berufliche Motive der Forschenden: Bezüglich ihrer beruflichen Situation äußerten wiss. Mitarbeiter/innen ebenso wie Professor/innen die größte Zufriedenheit in Bezug auf die Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen (Autonomie). Während die Professor/innen mit der beruflichen Anerkennung fast ebenso zufrieden sind wie mit der Autonomie, gilt dies für die wiss. Mitarbeiter/innen deutlich weniger. Bei beiden Statusgruppen ist die Autonomie – neben der Möglichkeit zur wissenschaftlichen Arbeit – der Aspekt mit der größten Zufriedenheit und zugleich auch der wichtigste für ihre Tätigkeit. Bei den wiss. Mitarbeiter/innen sind außerdem die Arbeitsplatzsicherheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig; damit sind sie aber deutlich weniger zufrieden. Die geringste Zufriedenheit äußerten die Professor/innen mit der Angemessenheit der Leistungszulagen. Dieser Wert wird nur noch unterschritten von den wiss. Mitarbeiter/innen, die damit noch unzufriedener waren. Allerdings ist ein hohes Einkommen bei Professor/innen ebenso wie bei wiss. Mitarbeiter/innen einer der am wenigsten wichtigen Aspekte. Daher dürfte es sich hier eher um eine Leistungsgerechtigkeitsfrage handeln. Für ihre Reputation als Wissenschaftler/innen waren den Befragten folgende Aspekte am wichtigsten: Das Prestige der Journale eigener Publikationen, die Höhe ihrer Drittmittelwerbungen, die Anzahl der Zitationen sowie der Impact Faktor ihrer Publikationen, das Prestige Ihrer Drittmittelgeber und die Anzahl Ihrer Publikationen. Während der letztgenannte Aspekt den wiss. Mitarbeiter/innen wichtiger ist als den Professor/innen, ist es bei dem vorletzten Aspekt umgekehrt. (Alle anderen Differenzen sind kleiner.) Die Größe bzw. Lage ihres Büros sowie die Anzahl der für sie verfügbaren Patientenbetten wurden insgesamt als am wenigsten wichtige Aspekte für die Reputation angesehen. Bei den wiss. Mitarbeiter/innen ist außerdem die Präsenz in außerwissenschaftlichen Medien ähnlich (un)wichtig wie die Größe bzw. Lage ihres Büros.

Relevanz und Effekte von Drittmittelforschung: Drittmittel sind für die medizinische Forschung eine zentrale Grundlage: Über vier Fünftel der Befragten sehen Drittmittel als (sehr) wichtig für die Forschung ihrer Leistungseinheit an. Fast alle (97%) Professor/innen und die große Mehrheit (62%) der wiss. Mitarbeiter/innen haben in den letzten Jahren selbst Drittmittelanträge gestellt oder waren daran beteiligt. Hierbei entfallen bei Professor/innen wie auch bei wiss. Mitarbeiter/innen die meisten Anträge auf die Privatwirtschaft. Bei Professor/innen folgt dicht darauf die DFG, bei den wiss. Mitarbeiter/innen sind es die Stiftungen und erst mit größerem Abstand der Bund, dicht darauf folgt die DFG. Forschungsbezogene Entscheidungen sind dabei auch davon abhängig, welche Effekte diese auf das LOM-Ergebnis der Leistungseinheit haben: So antworteten die Professor/innen, dies treffe am stärksten auf die Auswahl potentieller Drittmittelgeber zu, teilweise aber auch auf die Auswahl der Forschungsthemen und die Auswahl der Forschungsmethoden. Aus Sicht der wiss. Mitarbeiter/innen wird dies für die genannten Aspekte als teilweise zutreffend angesehen. Zusätzlich wurde zu einer offenen Frage eine Vielzahl an angegebenen positiven und negativen Effekten der Drittmittelforschung dokumentiert, die hier aufgrund ihrer Vielfalt nicht zusammenfassend wiedergegeben werden können.

Publikationsverhalten: Für die Bewertung von Forschungsleistungen hält eine knappe relative Mehrheit der wiss. Mitarbeiter/innen die summierten Impactfaktoren der LOM (mit 43%) für geeigneter als die „Best Five“-Regelung der DFG (mit 41%). Bei den Professor/innen der hier einbezogenen Fakultäten werden zwar ebenfalls summierte Impactfaktoren favorisiert (mit 41%), danach aber „andere Verfahren“ (mit 33%) für geeigneter gehalten als die „Best Five“-Regelung (mit 27%). Unter „andere Verfahren“ erhalten insbesondere die „Kombination mit anderen Faktoren“ oder „modifizierter IF, H-Index“ relativ häufige Nennungen. Dies weist darauf hin, dass die erfragten Verfahren und Indikatoren zur Bewertung von Forschungsleistungen nicht grundsätzlich abgelehnt, sondern – unter bestimmten Anpassungen bzw. Weiterentwicklungen – durchaus positiv beurteilt werden. Die Bewertung korrespondiert mit der Wichtigkeit der Kriterien für die Auswahl von Zeitschriften, bei denen Manuskripte eingereicht werden: Der Impactfaktor einer Zeitschrift ist – gleich nach ihrer Reputation – das wichtigste Entscheidungskriterium. Bei der Frage nach der Anzahl der im Jahr 2010 veröffentlichten Publikationen sind die am häufigsten genannten Publikationsarten ‚Aufsätze in Fachzeitschriften mit Peer-Review‘ und ‚Aufsätze in Tagungsbänden‘. Während erstere für die LOM gewertet werden, schlagen sich letztere meist nicht in der LOM nieder. Festzustellen ist außerdem, dass die meisten Befragten keine Konflikte mit der Verwaltung ihrer Fakultät um die Anrechnung von Publikationen für die LOM hatten.

Weitere Informationen auf der Projektwebseite: www.forschungsinform.de/Projekte/GOMED/projekte_gomed.asp

Dieses Projekt ist Teil der BMBF-Förderinitiative "Neue Governance der Wissenschaft - Forschung zum Verhältnis von Wissenschaft, Politik und Gesellschaft".



Danksagung

Dieser Bericht wäre nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung der Dekan/innen und Dekanatsmitarbeiter/innen der beteiligten Fakultäten, die uns Adressdaten zur Verfügung stellten und unsere Befragung z.T. durch Begleitschreiben unterstützten und denen wir hierfür herzlich danken möchten.

Besonderer Dank geht darüber hinaus an Jörg Neufeld, der dieses Projekt konzipierte und bis 2011 begleitete sowie Patricia Schulz, die zusammen mit Jörg Neufeld als wiss. Mitarbeiter/innen maßgeblich an der Durchführung des Projektes, an Vorarbeiten für diesen Bericht und an dem hier zugrundeliegenden vorherigen Bericht zur bundesweiten Professor/innenbefragung beteiligt waren. Großer Dank gebührt zudem Nadja Ebert und Sarah Zweynert für ihre unermüdliche Mitarbeit als Hilfskräfte an Grafiken, Tabellen und Textentwürfen für diesen Bericht. Auch Verena Walter, Maike Darmawan und Lukas Gawor möchten wir an dieser Stelle noch einmal danken, die in den Jahren 2010 und 2011 wichtige Vorarbeiten für den Bericht zur bundesweiten Professor/innenbefragung und damit auch für diesen Bericht erledigten.

Und schließlich – last but not least – möchten wir mit Stefan Hornbostel und Sybille Hinze unserer Institutsleitung für Ihre kontinuierliche Begleitung bei der Konzeption und Auswertung dieser Befragung von der Entwicklung des Fragebogens bis hin zu Anregungen für die Gestaltung der Ergebnisgrafiken und für die Formulierung des Summaries herzlich danken.

Inhalt

1. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung	6
1.1 Informiertheit	6
1.2 Beteiligung.....	16
1.3 Indikatoren und Kriterien der LOM	21
1.4 Weitere Anreizmechanismen neben der LOM	27
1.5 Wahrnehmung und Bewertung der Effekte der LOM	29
2. Arbeitsbedingungen und berufliche Motive	39
2.1 Zufriedenheit mit der beruflichen Situation und berufl. Motive.....	39
2.2 Wissenschaftliche Reputation.....	41
3. Drittmittel: Relevanz und Effekte	44
3.1 Bedeutung von Drittmitteln für die Forschung	44
3.2 Auswahl potentieller Drittmittelgeber und Zusammenhänge mit der LOM	48
3.3 Positive und negative Effekte der Drittmittelforschung in der Wahrnehmung der Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen.....	53
4. Publikationen und Autorschaften	56
4.1 Verfahren für die Bewertung von Forschungsleistung	56
4.2 Anzahl der Publikationen 2010 und Wertung in der LOM.....	59
4.4 Publikationsstrategien	62
4.5 Koautorschaft – Handhabung und Beurteilung	63
4.6 Wissenschaftliches Fehlverhalten	66
5. Literatur.....	69
6. Anhang.....	71
6.1 Ergänzende Tabellen und Grafiken.....	71
6.2 Struktur und Demographie.....	83
6.3 Stichprobe und Datenqualität	97
6.4 Schema für Fächergruppierung in GOMED	120
6.5 Fragebogen wiss. Mitarbeiter/innen	122
6.5 Fragebogen Professor/innen	173

1. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Von René Krempkow, unter Mitarbeit von Patricia Schulz und Sarah Zweynert

In dem folgenden Teil der Befragung werden die Angaben der Befragten zur Bekanntheit der Kriterien und den Ergebnissen der LOM dargestellt. Außerdem schätzen die Befragten die Auswirkungen der LOM ein und bewerten, in welchem Maße die Ziele der LOM erreicht worden sind.

1.1 Informiertheit

Wie der Abbildung 1.1 zu entnehmen ist, divergiert der Grad der Informiertheit über die LOM-Kriterien deutlich zwischen der Gruppe der Professor/innen und den wiss. Mitarbeiter/innen. Während die Mehrheit (82%³) der befragten Professor/innen angibt gut oder sehr gut informiert zu sein, stimmen dieser Aussage auf sich bezogen nur 26% der wiss. Mitarbeiter/innen zu. 31% der Letzteren sind sogar der Meinung, die LOM-Kriterien überhaupt nicht zu kennen.

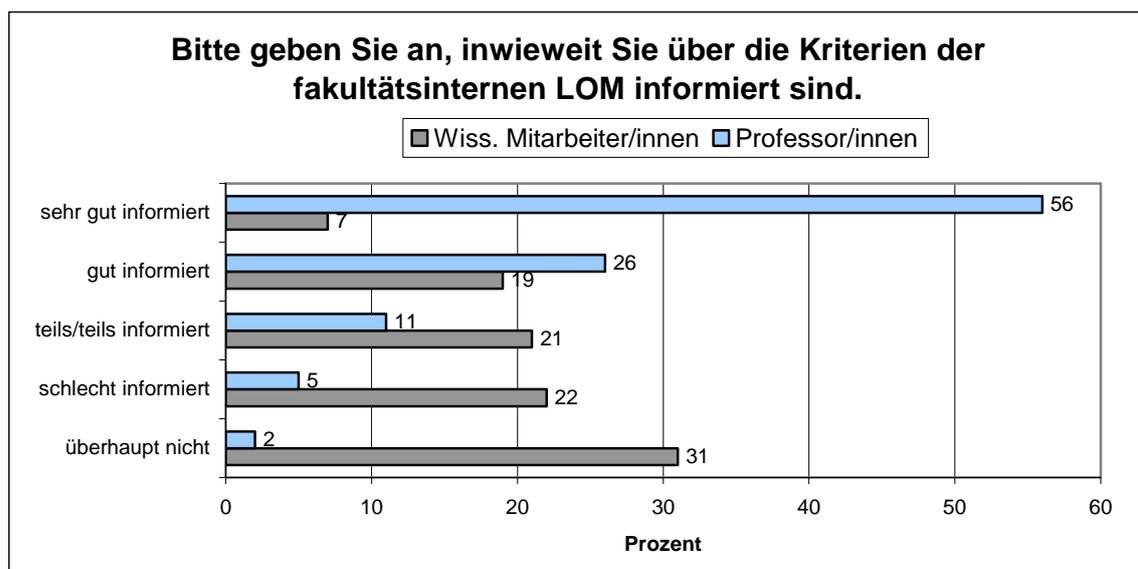


Abb. 1.1: Grad der Informiertheit über LOM-Kriterien, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=629⁴

³ Die im Rahmen der vorliegenden Studie befragten Professor/innen der vier eingeschlossenen medizinischen Fakultäten sind im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich gut informiert. Die bundesweite GOMED-Befragung nur der Professor/innen berichtet von einem Anteil von 70% an gut oder sehr gut informierten Professor/innen. In dem o.g. Abbildung vorgestellten Subsample sind 7% der Professor/innen schlecht oder gar nicht informiert; in der bundesweiten Stichprobe sind 17% schlecht oder gar nicht über die LOM-Kriterien informiert (Krempkow u.a. 2011: 18).

⁴ In der ursprünglichen Formulierung der Frage waren nur die Endpunkte der Skalen benannt. Dies gilt ebenso für die Abbildungen 1.14 – 1.17; 1.19 – 1.21; 1.24 -1.25.

Als Grund für die unzureichende Informiertheit zu fakultätsinternen LOM-Kriterien gaben insgesamt 66% der wiss. Mitarbeiter/innen fehlende Information durch die Fakultätsleitung oder die Leitung der Leistungseinheit an. Von den Professor/innen, die bei dieser Frage eine Angabe machten, sahen insgesamt 67% ebenfalls die Ursache in der fehlenden Information durch die Fakultätsleitung oder die Leitung ihrer Leistungseinheit (letzteres seltener, da es sie wohl z.T. selbst betrifft). Die wiss. Mitarbeiter/innen gaben etwas häufiger als die Professor/innen an, dass sie über die LOM-Kriterien aus mangelndem persönlichem Interesse nicht informiert seien.⁵

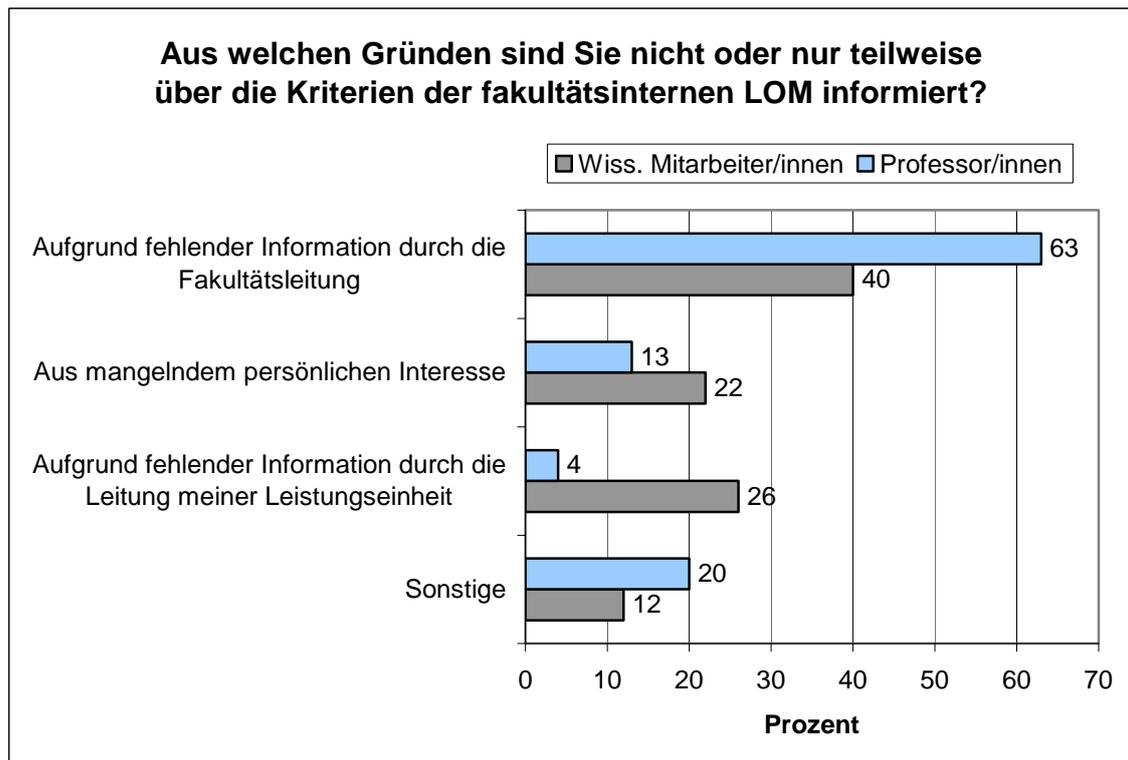


Abb. 1.2: Gründe für Nicht-Informiertheit über LOM-Kriterien, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=11, N wiss. Mitarbeiter/innen=451; befragt wurden nur Personen, die bei Frage 2.1 mit „teils/teils informiert“, „schlecht informiert“ oder „überhaupt nicht informiert“ geantwortet haben.

⁵ Dies ist zumindest zum Teil auf den deutlich kürzeren Zeitraum zurückzuführen, den sie an der jeweiligen Fakultät beschäftigt sind. Denn bei der Überprüfung dieses Zusammenhanges mittels Kreuztabellen und Korrelationsanalysen stellten wir bei wiss. Mitarbeiter/innen die signifikante Tendenz fest, dass das persönliche Interesse an der LOM umso größer ist, je länger sie an der Fakultät beschäftigt sind.

In der Abbildung 1.3 ist dargestellt, dass weit mehr Professor/innen der Meinung sind, die LOM-Ergebnisse würden fakultätsweit veröffentlicht, als dies unter den wiss. Mitarbeiter/innen der Fall ist (58%⁶ versus 33%). 14% der wiss. Mitarbeiter/innen machten keine Angaben und weitere 16% nutzen das Feld ‚Andere Möglichkeiten‘ um größtenteils ‚weiß ich nicht‘ anzugeben.

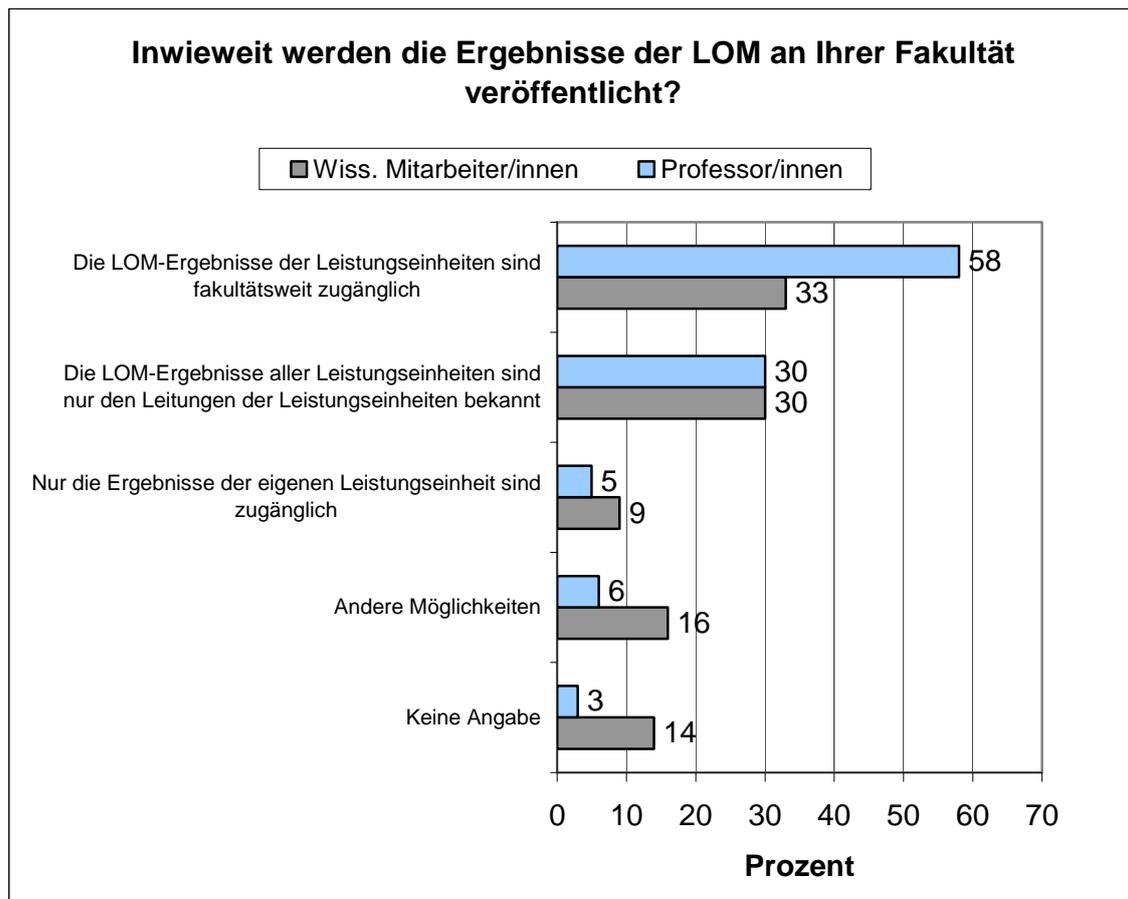


Abb. 1.3: Veröffentlichung der LOM-Ergebnisse, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=626 (Mehrfachnennungen waren möglich)

⁶ Das Subsample an Professor/innen dieses Vergleiches machte häufiger die Angabe, dass die LOM-Ergebnisse fakultätsweit zugänglich seien als die Professor/innen in der bundesweiten Befragung. Der hier berichtete Anteil von 58% ist deutlich höher als die 39%, die das Ergebnis der bundesweiten Befragung sind (Krempkow u.a. 2011:20).

Die Abbildung 1.4 beschäftigt sich mit dem Informationsweg, über den die LOM-Ergebnisse die Befragten erreichen. Sowohl die Gruppe der Professor/innen als auch die der wiss. Mitarbeiter/innen nahmen Mehrfachnennungen vor und fast ein Drittel beider Gruppen nutzte das Freitextfeld um ‚sonstige Quellen‘ anzugeben. Die Professor/innen rufen die LOM-Ergebnisse häufiger im Intranet ab (32%), lesen sie in Newslettern (29%) oder erfahren sie in Fakultätsrats-sitzungen (20%). Die wiss. Mitarbeiter/innen geben als Informationsquelle an erster Stelle, noch vor dem Intranet (19%) und Newslettern (16%), die Leitung der Institution, der Klinik oder der Abteilung an (30%).

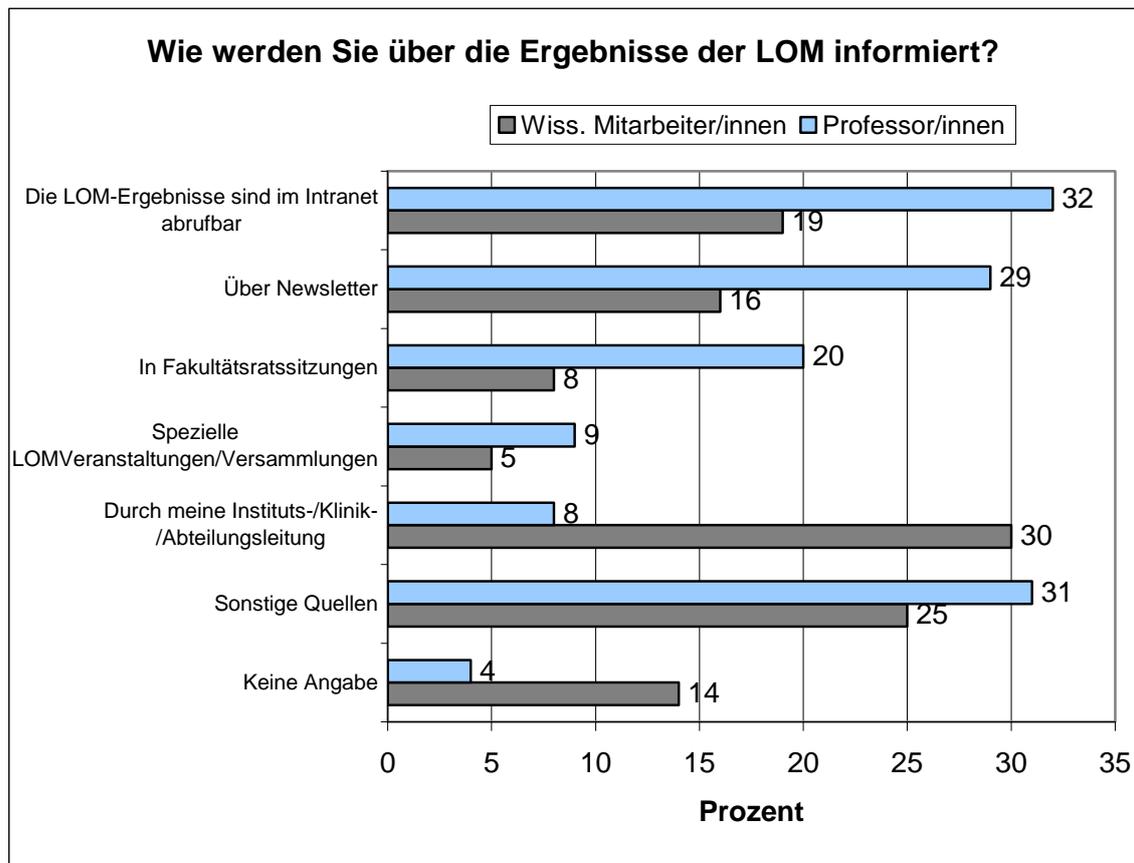


Abb. 1.4: Informiertheit über LOM-Ergebnisse, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=599 (Mehrfachnennungen waren möglich)

Die unter ‚sonstige Quellen‘ gemachten Angaben sind in der Tabelle 6.1 im Anhang zusammengefasst. Die befragten Professor/innen geben an dieser Stelle vor allem das Dekanat oder informelle Quellen an. Die wiss. Mitarbeiter/innen machen sehr häufig die Aussage, die LOM-Ergebnisse würden nicht veröffentlicht; bzw. sie wüssten nicht, ob dies der Fall sei.

Um diese Ergebnisse differenzierter betrachten zu können wurde die Frage nach der Informiertheit über die LOM-Ergebnisse in Abb. 1.5 zusätzlich zur üblichen Gesamt-Ergebnisdarstellung der Statusgruppendifferenzen auch nach den Fakultäten aufgeschlüsselt. Die Betrachtung der Antwortverteilung bei der Angabe ‚Die LOM-Ergebnisse sind im Intranet abrufbar‘ zeigt hohe Prozentwerte der Professor/innen der Fakultäten C und E; diese liegen weit über den anderen Ergebnissen der Frage. Bei der Antwort ‚Über Newsletter‘ fallen wieder die Antworten der Professor/innen auf, hier stechen aber vor allem die Fakultäten A und B heraus, aber auch in der Fakultät E werden viele Professor/innen auf diese Weise über die LOM-Ergebnisse informiert. Die wiss. Mitarbeiter/innen scheinen, mit Ausnahme von Fakultät E, die Newsletter nicht zu lesen bzw. zu erhalten. In den Fakultäten A und B geben die Professor/innen ebenfalls verstärkt an ‚In Fakultätsratssitzungen‘ informiert zu werden. Die Fakultäten C und E „führen“ hingegen bei der weniger besetzten Antwort ‚Spezielle LOM-Veranstaltungen/Versammlungen‘. Die wiss. Mitarbeiter/innen liegen bei diesen Nennungen unabhängig von ihrer Fakultät jeweils unter 10%. Bei der Antwort ‚Durch meine Instituts-/Klinik-/Abteilungsleitung‘ dominieren sie jedoch, wieder unabhängig von den einzelnen Fakultäten. Die sonstigen Quellen werden von Professor/innen, sowie von wiss. Mitarbeiter/innen in den einzelnen Fakultäten in ähnlicher Form bewertet. ‚Keine Angabe‘ machten überwiegend die wiss. Mitarbeiter/innen der Fakultäten A und B.

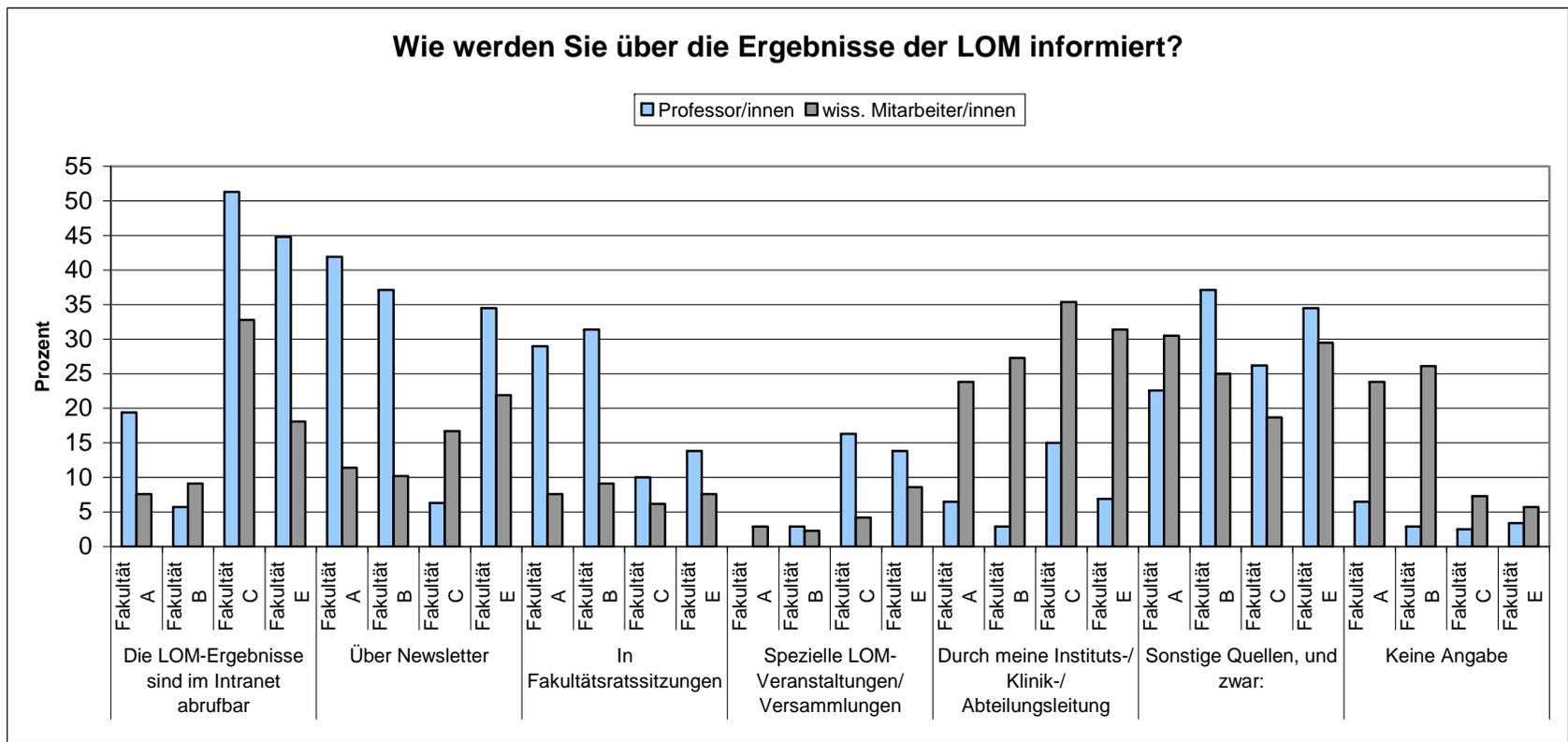


Abb. 1.5: Informiertheit über LOM-Ergebnisse, nach Fakultät differenziert, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=599 (Mehrfachnennungen waren möglich)

Wie anhand der Abbildung 1.6 nachzuvollziehen ist, gibt ein erheblicher Teil der befragten Professor/innen an, dass die Diskussion der LOM-Ergebnisse in Sitzungen der Leistungseinheit (27%) oder des Fakultätsrates (24%) auf der Tagesordnung stehe. Dagegen gaben lediglich insgesamt 20% der befragten wiss. Mitarbeiter/innen an, dass die Diskussion der LOM-Ergebnisse Teil der Tagesordnung einer Sitzung der Fakultät oder der Leistungseinheit sei (Möglicherweise nehmen sie an den entspr. Teilen der Sitzungen nicht teil). 33% der befragten Mitarbeiter/innen und 46% der Professor/innen haben die Erfahrung gemacht bzw. sind der Ansicht, dass LOM-Ergebnisse im informellen Rahmen diskutiert werden⁷.

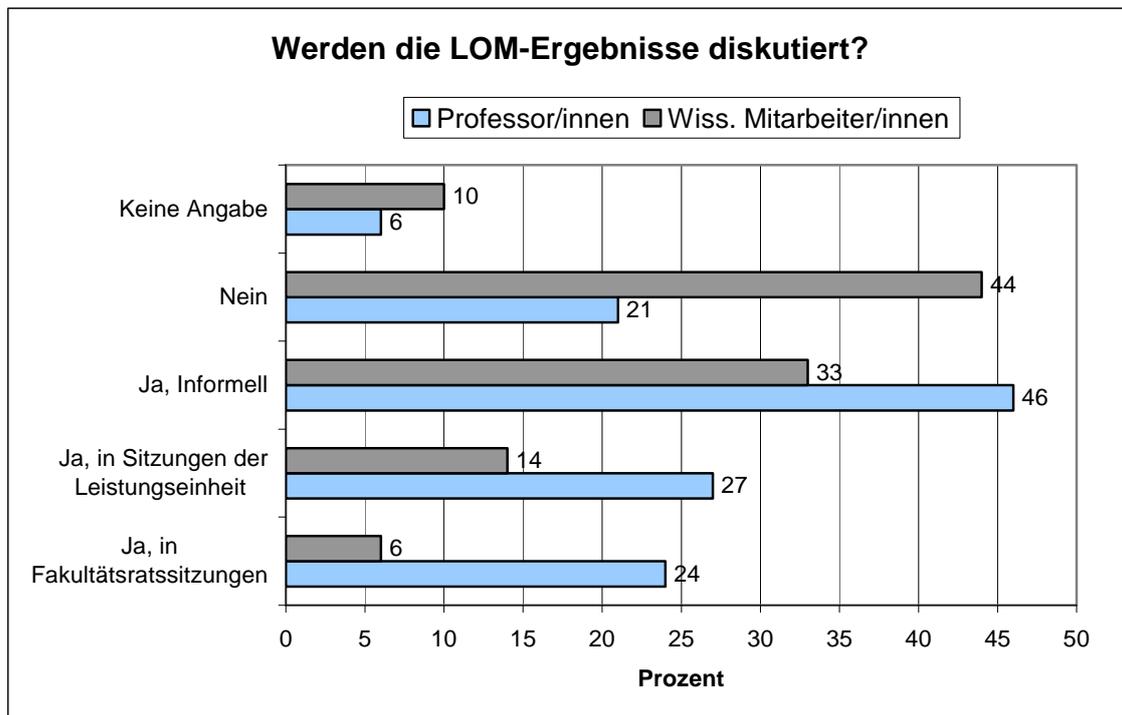


Abb. 1.6: Diskussion der LOM-Ergebnisse, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=591 (Mehrfachnennungen waren möglich. Die Antwort „Nein“ schloss weitere Antworten aus.)

⁷ In der bundesweiten Professor/innenbefragung geben 23% der befragten Personen an, die LOM-Ergebnisse nicht zu diskutieren. In der hier vorgestellten Stichprobe sind es 21% aller Professor/innen; weitere 6% machen zu dieser Frage keine Angabe. Von den Professor/innen, die LOM-Ergebnisse diskutieren, gibt im hier betrachteten Sample ein größerer Teil (46%) an, dies in informellem Rahmen zu tun, als im bundesweiten Vergleich (36%). Weiterhin findet die Diskussion der LOM-Ergebnisse nach Meinung eines geringeren Anteils des hier vorgestellten Samples in Fakultätsratssitzungen statt (24%), als im Bundesdurchschnitt (40%).

In der Abb. 1.7 werden ebenfalls die Ergebnisse der Frage zusätzlich nach den einzelnen Fakultäten aufgeschlüsselt. Die Professor/innen der Fakultät B geben besonders häufig an, dass die LOM-Ergebnisse in den Fakultätsratssitzungen diskutiert werden. Die wiss. Mitarbeiter/innen aller Fakultäten geben diese Antwortmöglichkeiten hingegen kaum an. Dass die Ergebnisse in den Sitzungen der Leistungseinheit diskutiert werden, geben mehr Professor/innen als wiss. Mitarbeiter/innen an. Dies ist unabhängig von den einzelnen Fakultäten. Eine informelle Diskussion geben vor allem die Professor/innen der Fakultäten A und C an. Aber auch viele der Professor/innen der Fakultät B diskutieren die Ergebnisse auf diesem Weg. Dass die LOM-Ergebnisse diskutiert werden verneinen überwiegend die wiss. Mitarbeiter/innen, unabhängig von den Fakultäten. Aber auch ein großer Teil der Professor/innen der Fakultät E ist der Meinung, dass es keine Diskussion der Ergebnisse gibt. ‚Keine Angabe‘ machten hauptsächlich die wiss. Mitarbeiter/innen der Fakultät B.

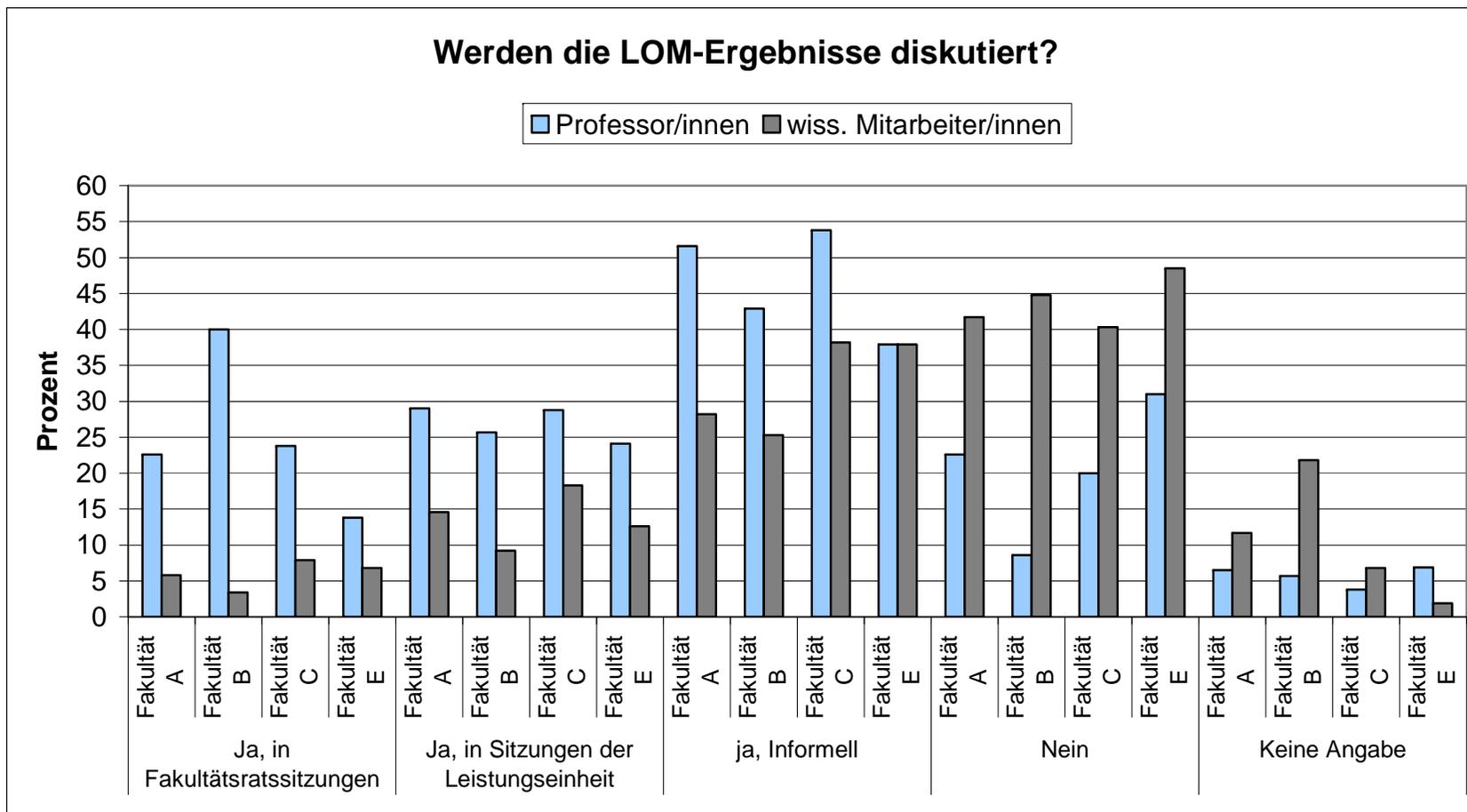


Abb. 1.7: Diskussion der LOM-Ergebnisse, nach Fakultät differenziert, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=591 (Mehrfachnennungen waren möglich. Die Antwort „Nein“ schloss weitere Antworten aus.)

Die Frage nach dem persönlichen Interesse an den LOM-Ergebnissen zeigt, wie in der Abbildung 1.8 nachzuvollziehen ist, dass die überwiegende Mehrheit der Professor/innen großes (32%) oder sehr großes Interesse (52%) an den fakultätsinternen LOM-Ergebnissen hat. Das Interesse der wiss. Mitarbeiter/innen ist nicht so rege. Der Anteil der interessierten (23%) oder sehr interessierten (35%) Mitarbeiter/innen fällt geringer aus und der Anteil der teilweise (25%) oder wenig Interessierten (12%) ist höher.

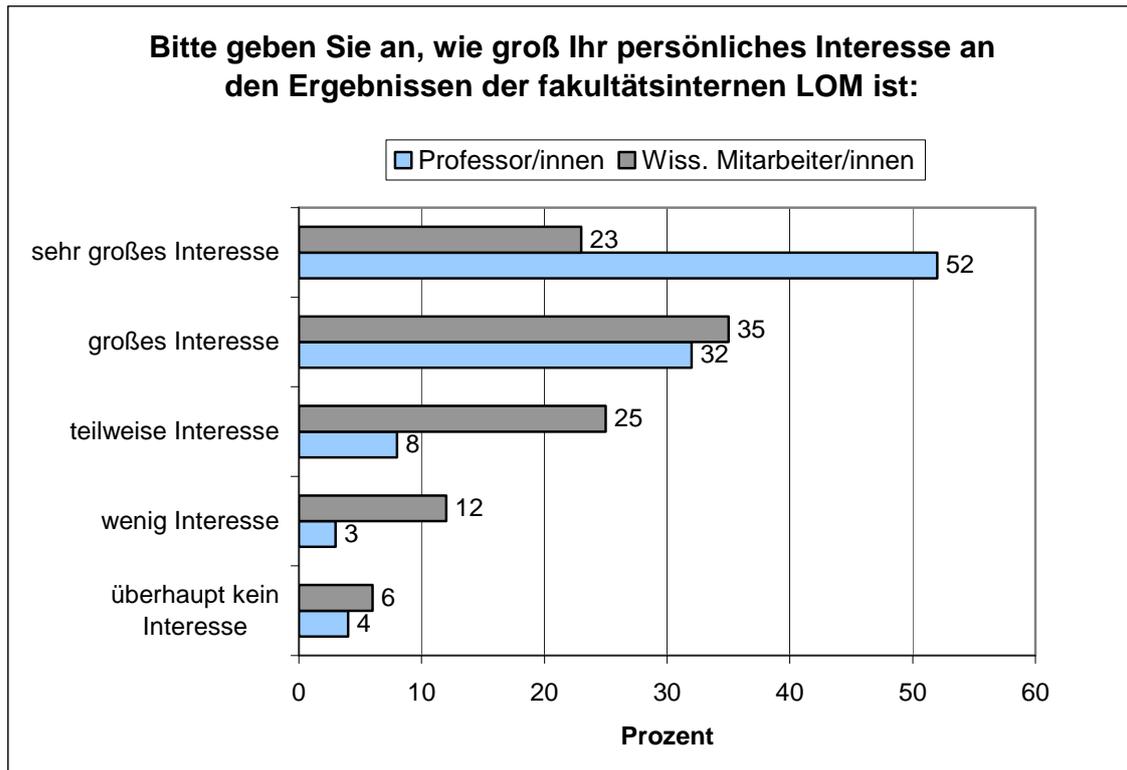


Abb. 1.8: Interesse an LOM-Ergebnissen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=59, N wiss. Mitarbeiter/innen=579.

1.2 Beteiligung

Etwa jeder fünfte der befragten Professor/innen ist an der Ausgestaltung bzw. Weiterentwicklung der LOM beteiligt. Von den wiss. Mitarbeiter/innen nehmen nur 5% an diesem Prozess teil.

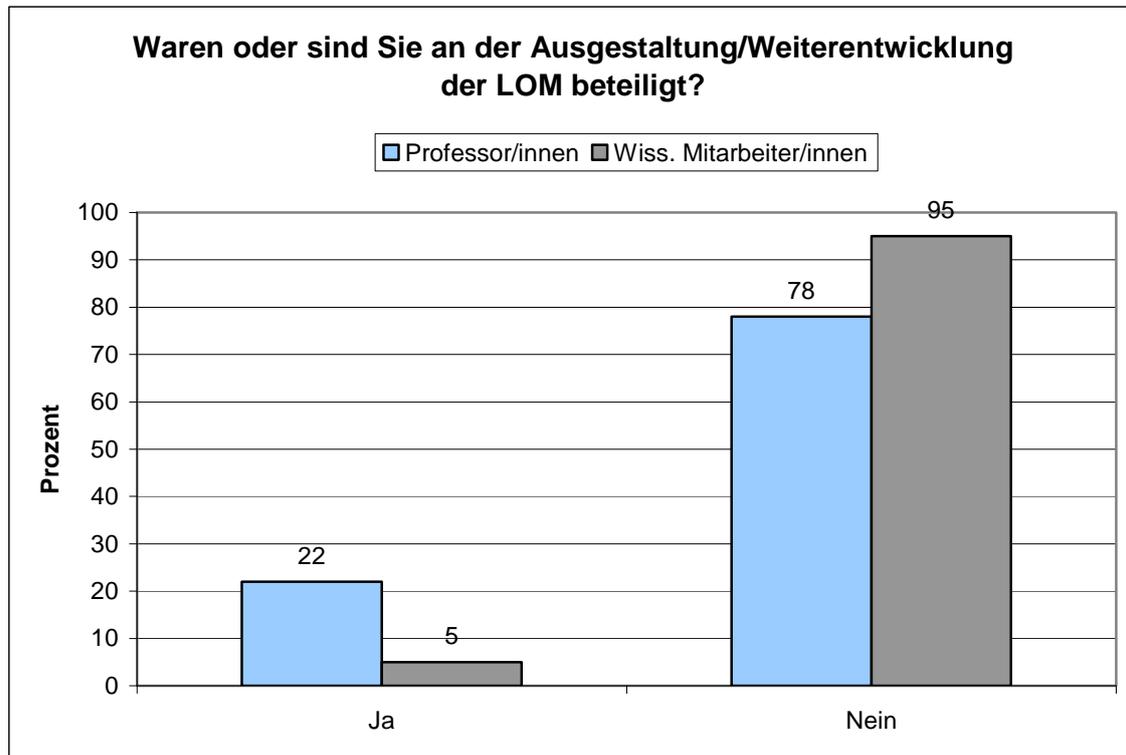


Abb. 1.9: Beteiligung an der LOM-Gestaltung, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=59, N wiss. Mitarbeiter/innen=579

In welchen Bereichen der LOM-Ausgestaltung die befragten Personen involviert sind, ist in der Abbildung 1.10 veranschaulicht. Fast alle Professor/innen, die im hinteren Teil des Fragebogens angeben an der Ausgestaltung der LOM beteiligt zu sein (97%; vgl. Abb. 3.4), nehmen – wie nachfolgend noch ausführlicher dargestellt wird – teilweise bis sogar maßgeblich Einfluss auf Kriterien und Gewichtungen von Forschungsleistungen. In die Gestaltung der Lehr-LOM sind diese Professor/innen nur etwa zur Hälfte involviert. Von den wiss. Mitarbeiter/innen, die angeben an der LOM-Ausgestaltung mitzuwirken, sind 40%-50% weder an der Gestaltung der Kriterien der LOM in der Forschung, noch in der Lehre beteiligt. Etwa ein Drittel ist teilweise bis maßgeblich an der LOM Gestaltung in der Forschung beteiligt und etwas über die Hälfte nimmt teilweise bis maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung der LOM-Kriterien in der Lehre. Damit sind Professor/innen signifikant häufiger an Kriterien und Gestaltung der Forschungs-LOM beteiligt, jedoch kaum häufiger bei der Lehr-LOM.

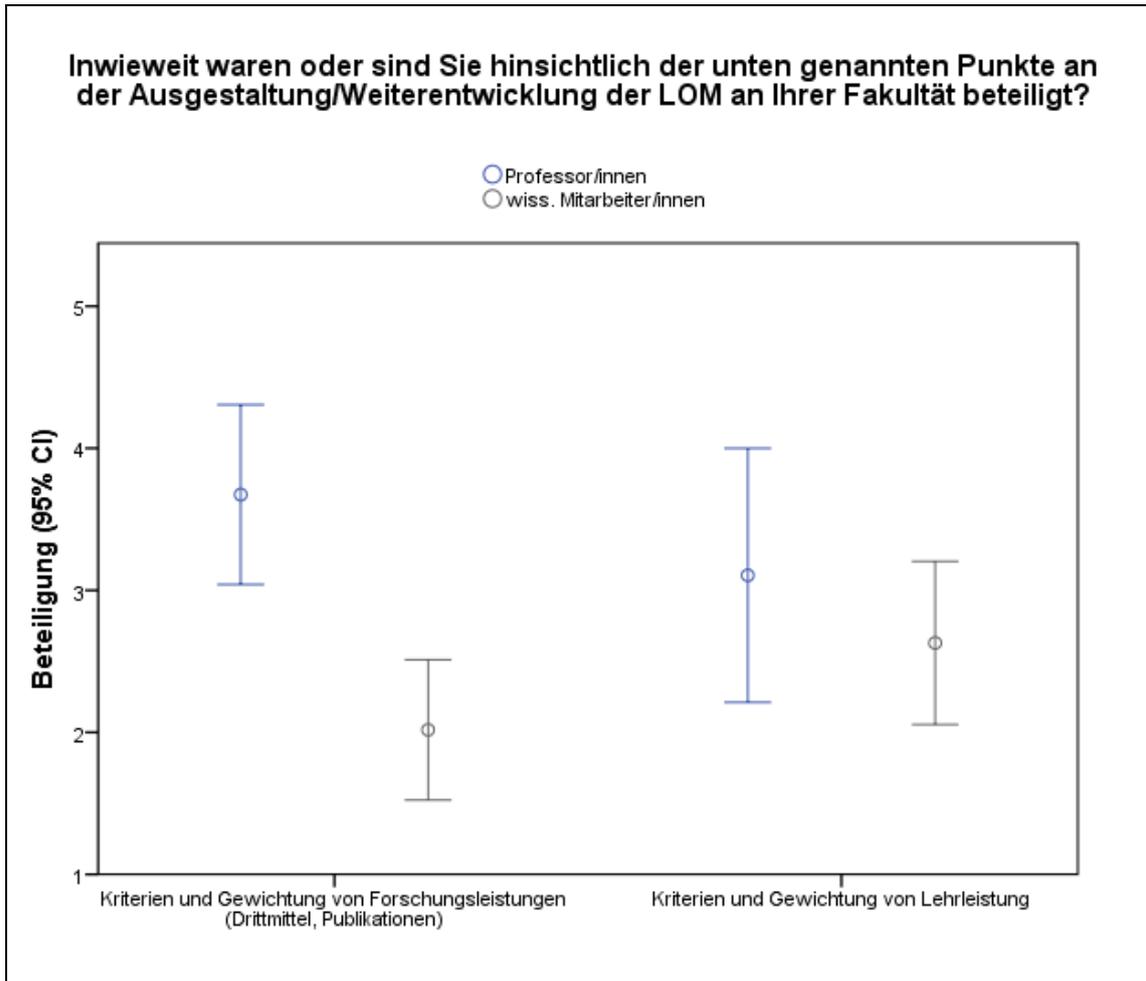


Abb. 1.10: Art der Beteiligung an der LOM-Gestaltung von Professor/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=13, N wiss. Mitarbeiter/innen=28; befragt wurden nur Personen, die bei Frage 2.7 mit „Ja“ geantwortet haben.⁸

⁸ Die verschiedenfarbigen Kreise in der Mitte der Fehlerbalken stellen das arithmetische Mittel dar. Die Fehlerbalken selbst sind das Maß für die Bedeutsamkeit von Differenzen zwischen den beiden Statusgruppen und stellen das Vertrauensintervall für den Mittelwert bzw. das sogenannte „Confidence Intervall“ dar (CI für das 95%-Alpha-Fehlerniveau). Dies bezeichnet die Zuverlässigkeit des angegebenen Wertes mit Hilfe des Bereiches, in dem sich dieser mit 95%iger Wahrscheinlichkeit bei wiederholter Befragung unter denselben Bedingungen befinden würde). So lässt sich anhand der Fehlerbalkendarstellung zu Kriterien und Gewichtung von Forschungsleistungen und der sich in diesem Fall nicht überschneidenden Vertrauensintervalle der beiden Statusgruppen ablesen, dass sich die durchschnittliche Gewichtung von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen signifikant unterscheiden. Bei der Kriterien und Gewichtung von Lehrleistungen und der sich in diesem Fall überschneidenden Vertrauensintervalle der beiden Statusgruppen zeigt sich, dass sich die durchschnittliche Gewichtung von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen *nicht* signifikant unterscheiden.

Fragt man nach dem Grund für die Nicht-Beteiligung an der LOM-Gestaltung, so geben beide befragte Personengruppen die fehlende formale Möglichkeit als wichtigsten Grund an (88% der Professor/innen und 77% der wiss. Mitarbeiter/innen). Mangelndes Interesse an der LOM geben 13% der wiss. Mitarbeiter/innen und nur 4% der Professor/innen als Begründung an. Die in Abbildung 1.11 dargestellte Kategorie ‚andere Gründe‘ beinhaltet vor allem Aussagen, wie „Zeitmangel“, „kurze Beschäftigungszeit“, „fehlende Zuständigkeit“ oder „keine Aufforderung/Einladung erhalten“. Die Details sind der Tabelle 6.2 im Anhang zu entnehmen.

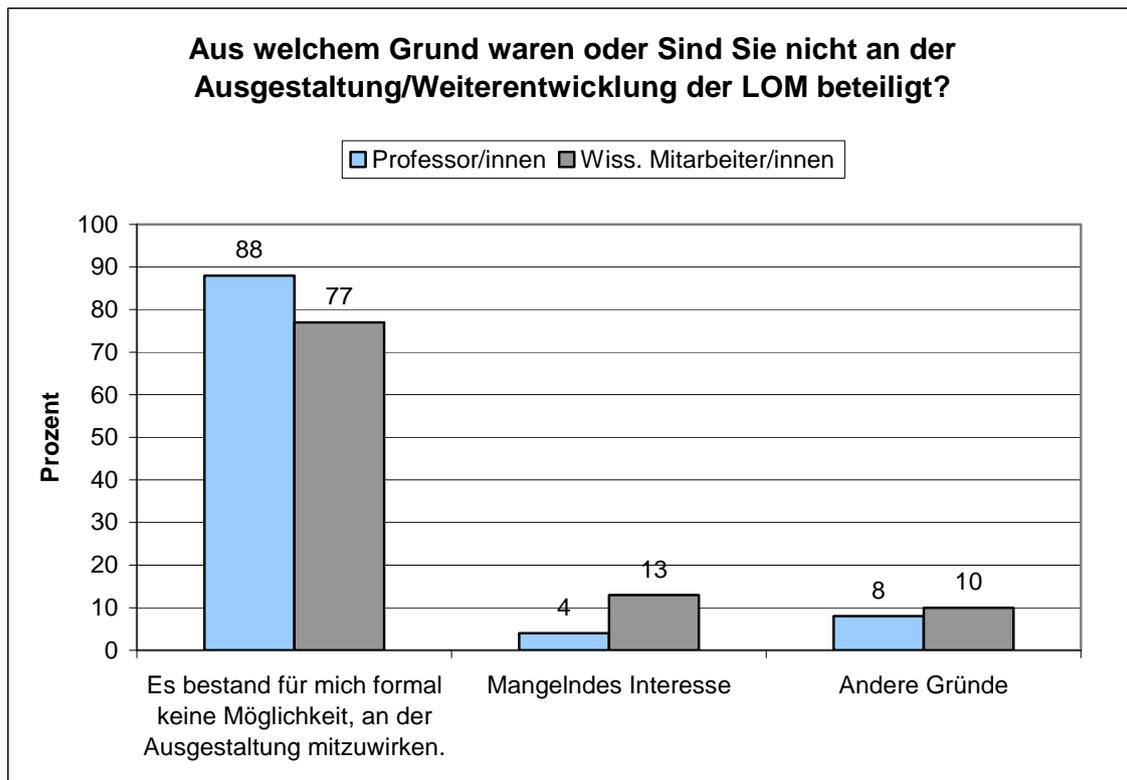


Abb. 1.11: Gründe für Nicht-Beteiligung an LOM-Gestaltung, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=45, N wiss. Mitarbeiter/innen=532; befragt wurden nur Personen, die bei Frage 2.7 mit „Nein“ antworteten

Dem Diagramm 1.12 ist zu entnehmen, dass drei Viertel der befragten Professor/innen wissen, wie die LOM-Mittel verwendet werden⁹. Die Mehrheit der wiss. Mitarbeiter/innen weiß nicht, wie die Mittel verwendet werden. Nur 30% von ihnen haben Kenntnis über die Verwendung der Mittel.

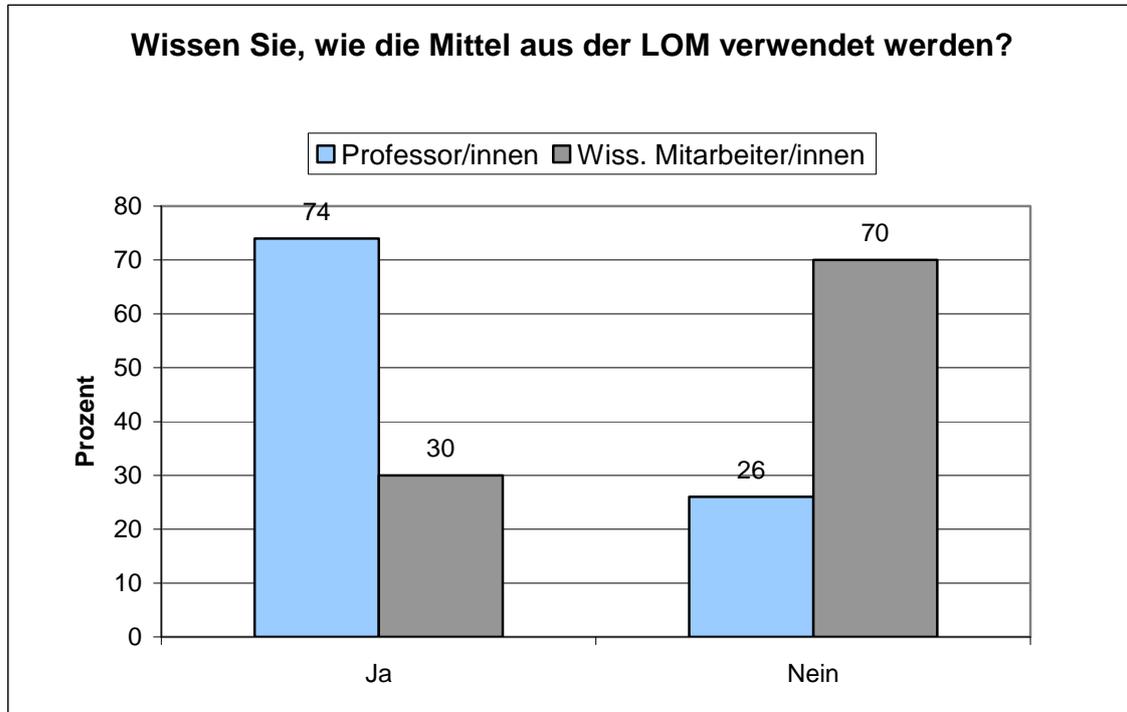


Abb. 1.12: Kenntnis der Verwendung von LOM-Mitteln, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=59, N wiss. Mitarbeiter/innen=573

⁹ In der bundesweiten Befragung von Professor/innen ist der Grad der Informiertheit über die Verwendung der LOM-Mittel etwas geringer (64% sind informiert; 36% sind nicht-informiert).

Im nächsten Schritt wird erfragt, inwieweit die befragten Personen Einfluss auf die LOM-Verwendung in der eigenen Leistungseinheit haben. Die Frage richtete sich an alle Personen, die zwar über Kenntnisse zu den Kriterien der LOM und der Verwendung ihrer Mittel verfügen, aber keine Leitungsfunktion ausüben.¹⁰ Diese Kriterien treffen nur auf einen geringen Teil der Befragten zu (vier von 60 Professor/innen und 93 von 632 wiss. Mitarbeiter/innen). In der Abbildung 1.13 werden nur die Aussagen der wiss. Mitarbeiter/innen berücksichtigt, da die Fallzahl für eine Darstellung der Antworten der Professor/innen mit N=4 zu gering ist. Die Hälfte der Antwortenden meint, eingebrachte Vorschläge zur Mittelverwendung würden berücksichtigt. Weitere je 20% meinen, erbrachte Vorschläge würden nicht berücksichtigt oder aber, es gäbe keine Gelegenheit, sich an der Entscheidung zu beteiligen.

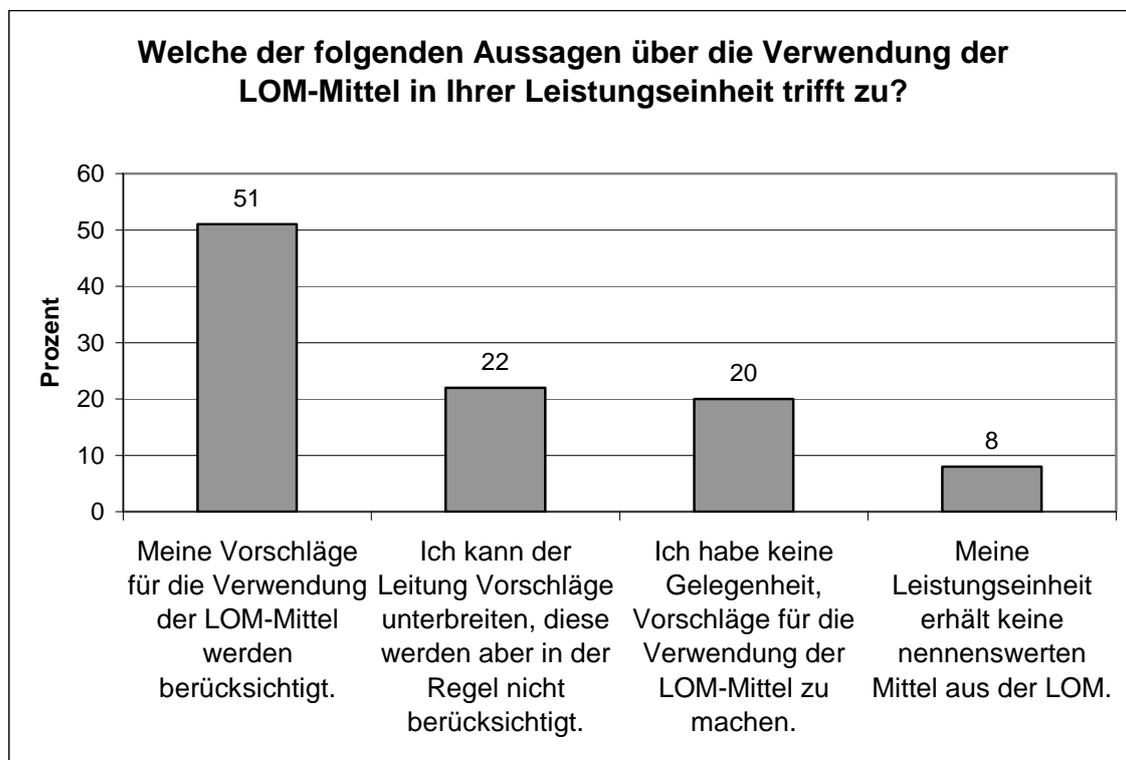


Abb. 1.13: Verwendung von LOM-Mitteln in der Leistungseinheit, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N wiss. Mitarbeiter/innen=93

¹⁰ Für die Leitungen wurde vorausgesetzt, dass sie Einfluss auf die LOM-Verwendung in der eigenen Leistungseinheit haben, da die (Mit-)Entscheidung über die Verwendung finanzieller Mittel ihrer Leistungseinheit zu deren Aufgaben gehören müsste.

1.3 Indikatoren und Kriterien der LOM

In dem folgenden Abschnitt der Befragung geht es um Leistungsindikatoren wissenschaftlich-medizinischer Einrichtungen und wie sie von den Befragten persönlich nach Relevanz für die Bewertung medizinisch-wissenschaftlicher Einrichtungen gewichtet werden. Die persönliche Gewichtung wird daraufhin mit der wahrgenommenen Repräsentation durch das LOM-System verglichen. Wie anhand der Abbildung 1.14 nachzuvollziehen ist, gewichten die befragten Personengruppen die angebotenen Indikatoren im Großen und Ganzen in derselben Reihenfolge: Als am Wichtigsten werden von der Mehrheit der Personen die Qualität von Publikationen, der Innovationsgehalt der Forschung, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Qualität der Lehre angesehen. Als am wenigsten oder überhaupt nicht wichtig wird ebenfalls von beiden Gruppen die Anzahl der Patente, Gleichstellungsmaßnahmen und die Anzahl der Publikationen eingestuft. Die Leistungsindikatoren, die von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen am unterschiedlichsten bewertet werden, sind zum einen die erfolgreiche Einwerbung bzw. Verausgabung von Drittmitteln und zum anderen der gesellschaftliche Nutzen der Forschung.¹¹

Wie die Forscher/innen die Repräsentation der genannten Leistungsindikatoren einschätzen ist der Abbildung 1.15 zu entnehmen. Sowohl das ‚Einwerben/Verausgaben von Drittmitteln‘, sowie die ‚Qualität der Publikationen‘ wird von den Professor/innen signifikant besser bewertet als von den wiss. Mitarbeiter/innen. Beide Befragungsgruppen bewerten diese Aspekte, sowie die ‚Anzahl der Publikationen‘ mehrheitlich als gut oder sehr gut durch die LOM repräsentiert.

¹¹ Während 75% der Professor/innen den erstgenannten Punkt für ‚sehr wichtig‘ oder ‚wichtig‘ halten, sind es nur 58% der wiss. Mitarbeiter/innen. Im Gegensatz dazu bewerten 65 % der wiss. Mitarbeiter/innen den gesellschaftlichen Nutzen von Forschung als ‚sehr wichtig‘ oder ‚wichtig‘, während dieser Meinung nur 46% der Professor/innen sind (vgl. Abb. 6.1 und 6.2 im Anhang).

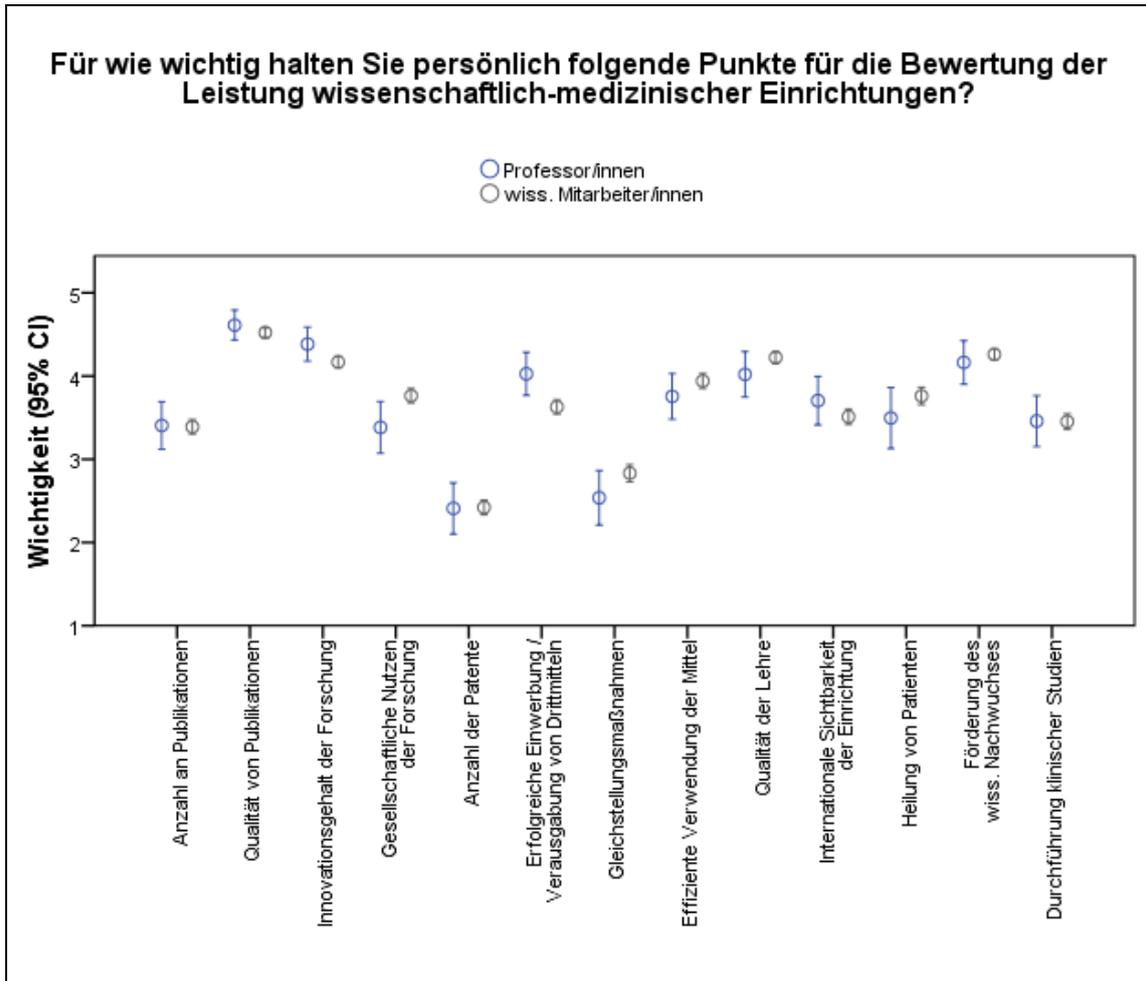


Abb. 1.14: Leistungskriterien wissenschaftlich-medizinischer Einrichtungen, Einschätzung der persönlichen Wichtigkeit, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=58-59¹², N wiss. Mitarbeiter/innen=555-562¹³.

¹² N Qualität von Publikationen=59; N Innovationsgehalt der Forschung=59; N Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses=59; N Qualität der Lehre=59; N Erfolgreiche Einwerbung/Verausgabung von Drittmitteln=59; N Heilung von Patienten=58; N Internationale Sichtbarkeit der Einrichtung=59; N Effiziente Verwendung der Mittel=59; N Gesellschaftlicher Nutzen der Forschung=59; N Durchführung klinischer Studien=58; N Anzahl an Publikationen=59; N Gleichstellungsmaßnahmen=59; N Anzahl der Patente=59

¹³ N Qualität von Publikationen=562; N Innovationsgehalt der Forschung=562; N Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses=560; N Qualität der Lehre=560; N Erfolgreiche Einwerbung/Verausgabung von Drittmitteln=562; N Heilung von Patienten=555; N Internationale Sichtbarkeit der Einrichtung=560; N Effiziente Verwendung der Mittel=560; N Gesellschaftlicher Nutzen der Forschung=561; N Durchführung klinischer Studien=557; N Anzahl an Publikationen=562; N Gleichstellungsmaßnahmen=562; N Anzahl der Patente=560

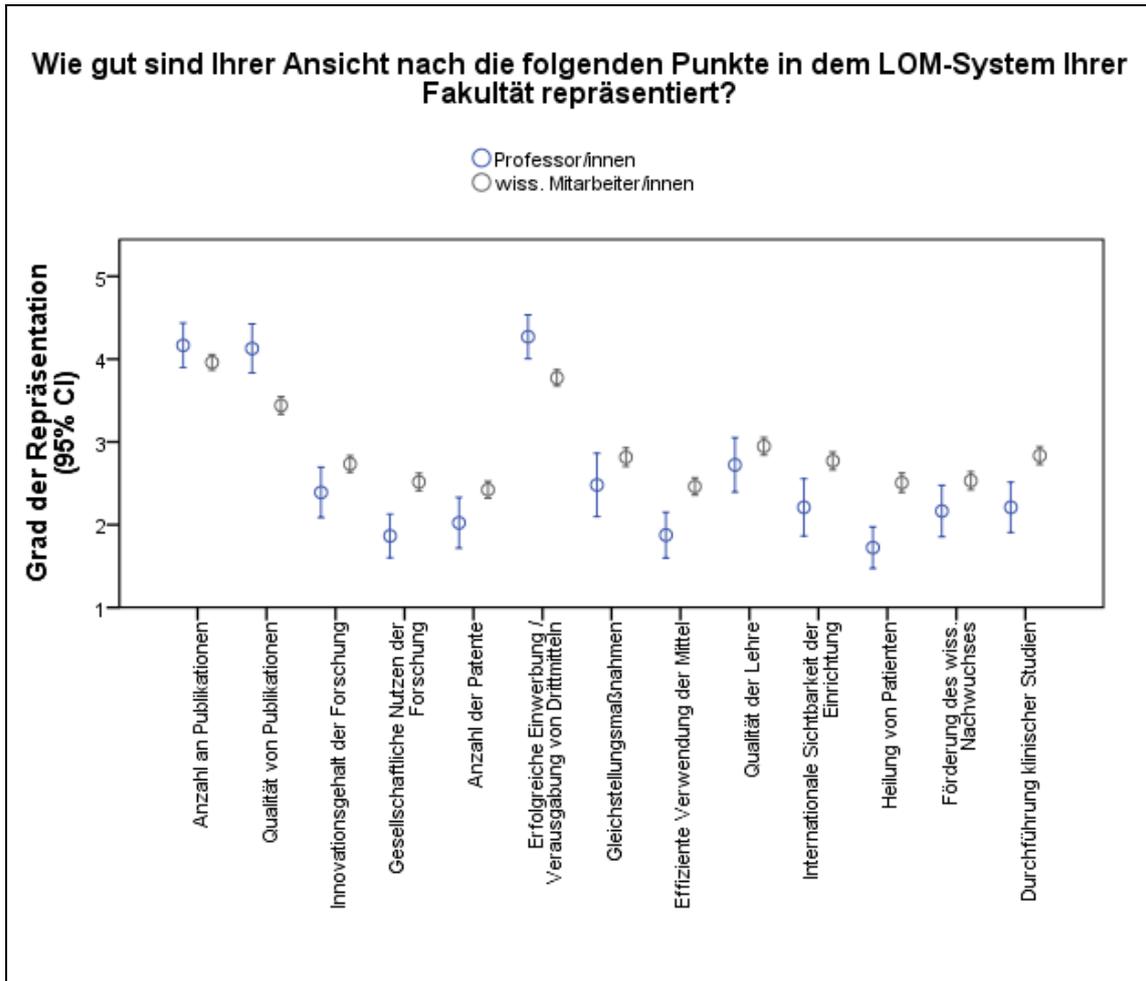


Abb. 1.15: Repräsentation der Kriterien in der LOM-Formel, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen= 55-58¹⁴, N wiss. Mitarbeiter/innen=440-463¹⁵.

¹⁴ N Qualität von Publikationen=58; N Innovationsgehalt der Forschung=57; N Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses=57; N Qualität der Lehre=57; N Erfolgreiche Einwerbung/Verausgabung von Drittmitteln=57; N Heilung von Patienten=56; N Internationale Sichtbarkeit der Einrichtung=57; N Effiziente Verwendung der Mittel=57; N Gesellschaftlicher Nutzen der Forschung=57; N Durchführung klinischer Studien=56; N Anzahl an Publikationen=58; N Gleichstellungsmaßnahmen=56; N Anzahl der Patente=55

¹⁵ N Qualität von Publikationen=464; N Innovationsgehalt der Forschung=459; N Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses=454; N Qualität der Lehre=460; N Erfolgreiche Einwerbung/Verausgabung von Drittmitteln=455; N Heilung von Patienten=440; N Internationale Sichtbarkeit der Einrichtung=446; N Effiziente Verwendung der Mittel=451; N Gesellschaftlicher Nutzen der Forschung=454; N Durchführung klinischer Studien=445; N Anzahl an Publikationen=463; N Gleichstellungsmaßnahmen=448; N Anzahl der Patente=440

In den Abbildungen 1.16 und 1.17 sind die Bewertungs-Mittelwerte (1=überhaupt nicht wichtig/überhaupt nicht repräsentiert bis 5=sehr wichtig/sehr gut repräsentiert) der persönlichen Gewichtung und der Repräsentation durch die LOM pro Aspekt und befragter Gruppe gegenübergestellt. So hat z.B. die Anzahl der Publikationen und die erfolgreiche Einwerbung/Verausgabung von Drittmitteln, mittelt man die Angaben der Forscher/innen, mehr Gewicht in der LOM-Formel als in der persönlichen Gewichtung der Leistungsindikatoren. Als die Aspekte mit der geringsten Differenz zwischen persönlicher Gewichtung und Repräsentation durch die LOM zeichnen sich Gleichstellungsmaßnahmen und die Anzahl der Patente aus. Alle weiteren Leistungsindikatoren werden als im LOM-System unterrepräsentiert bewertet. Am stärksten ist die Differenz bei effizienter Mittel-Verwendung, dem Innovationsgehalt der Forschung und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

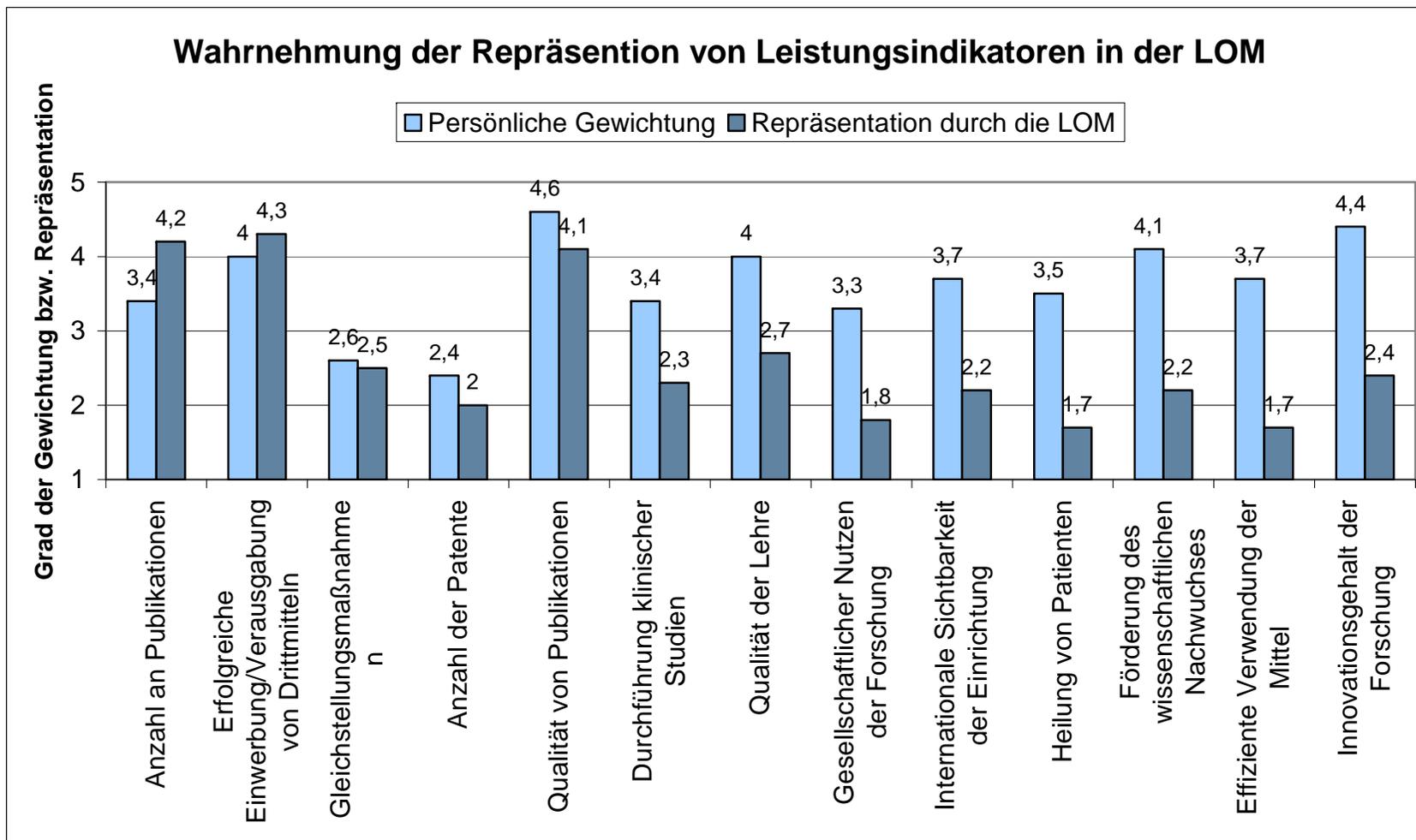


Abb. 1.16: Repräsentation der Kriterien in der LOM-Formel, Einschätzung der persönlichen Wichtigkeit durch die Professor/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=55.

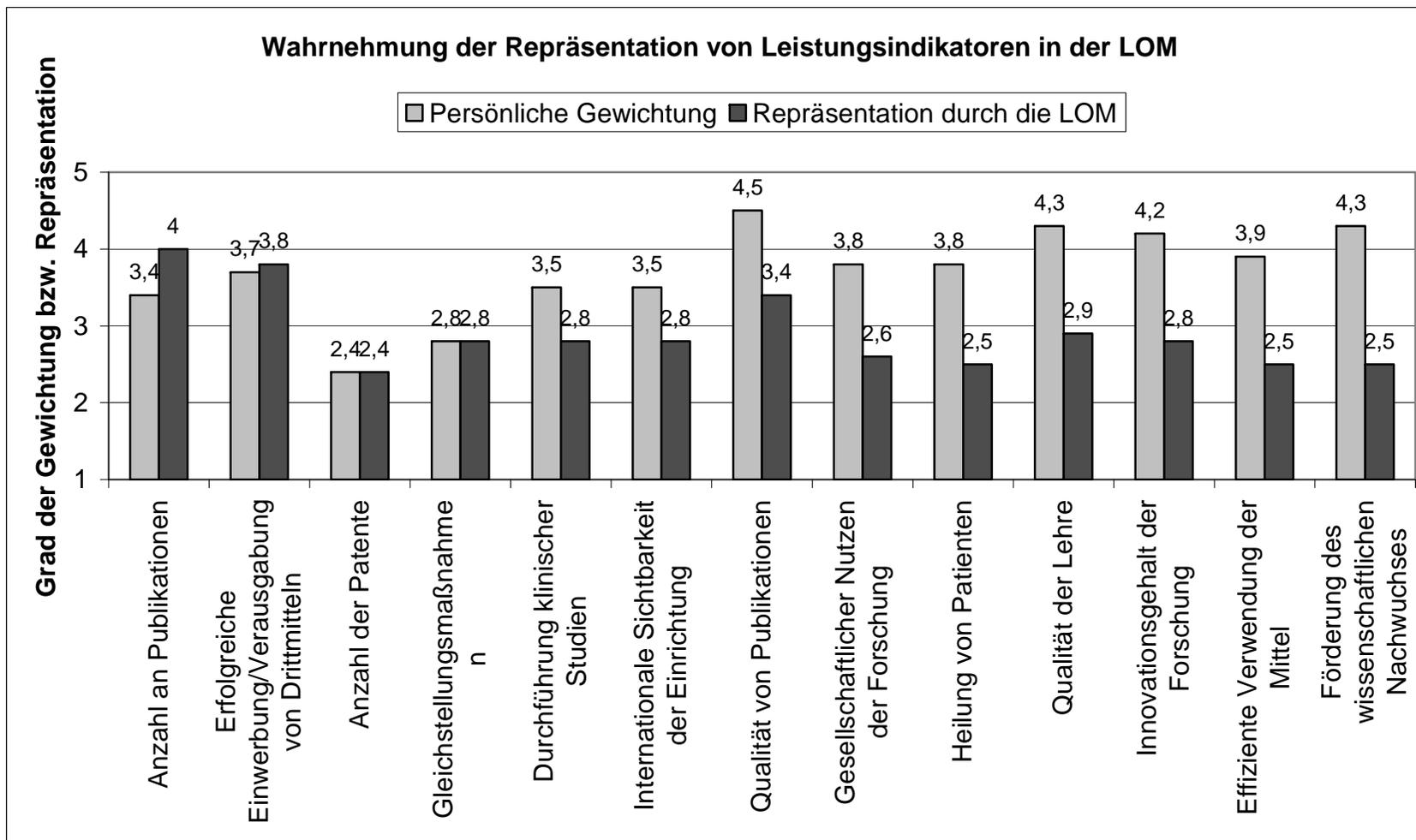


Abb. 1.17: Repräsentation der Kriterien in der LOM-Formel, Einschätzung der persönlichen Wichtigkeit durch die wiss. Mitarbeiter/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen. N wiss. Mitarbeiter/innen=440

1.4 Weitere Anreizmechanismen neben der LOM

Wie die Abbildung 1.18 zeigt, bejaht die Mehrheit der befragten Personen die Frage nach der Existenz weiterer Anreizmechanismen (88% der Professor/innen versus 58% der wiss. Mitarbeiter/innen). Jedoch antwortet ein Drittel der wiss. Mitarbeiter/innen mit der Option 'weiß nicht'. Dies deckt sich mit der Antworttendenz zur Frage nach der Informiertheit über LOM. Fünf Prozent der Professor/innen und zehn Prozent der wiss. Mitarbeiter/innen verneinen das Vorhandensein anderer Anreizmechanismen an Ihrer Fakultät.

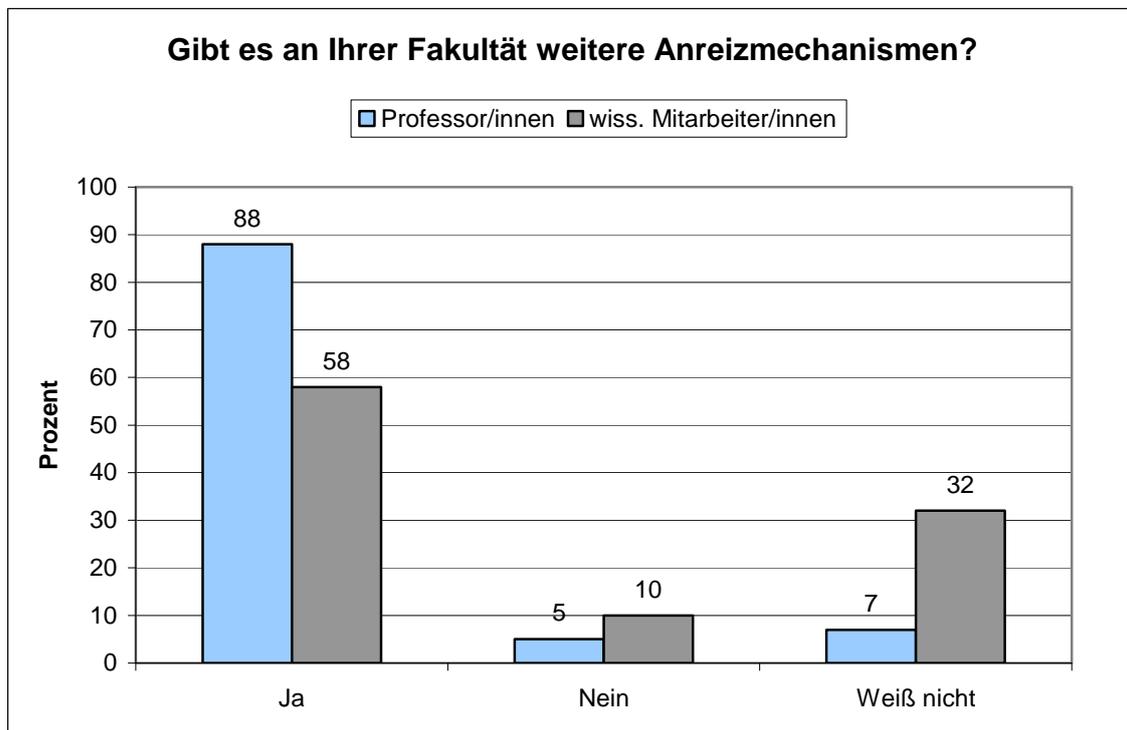


Abb. 1.18: Existenz weiterer Anreizmechanismen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=59, N wiss. Mitarbeiter/innen=544

Der Darstellung 1.19 ist zu entnehmen, dass der Teil der Befragten, der von der Existenz weiterer Anreizmechanismen weiß, diese auch als relevant für die Forschung einschätzt. 76% der Professor/innen und 79% der wiss. Mitarbeiter/innen bewerten die Anreizmechanismen als teilweise wichtig bis sehr wichtig.

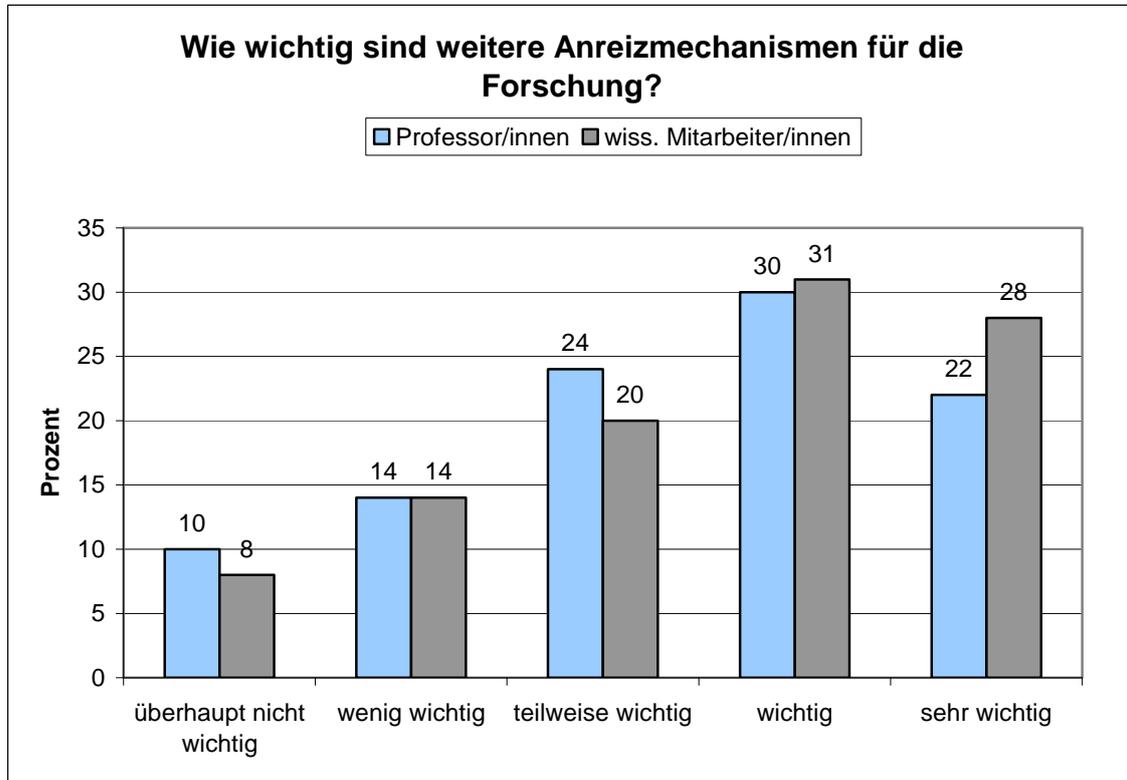


Abb. 1.19: Bedeutung weiterer Anreizmechanismen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=52, wiss. Mitarbeiter/innen=311.

1.5 Wahrnehmung und Bewertung der Effekte der LOM

Ein wesentlicher Teil der befragten Professor/innen (rund 28%, siehe Abb. 1.20 und 1.21) beurteilt die Leistungs- und Verfahrensgerechtigkeit bei der LOM und sogar 43% der wiss. Mitarbeiter/innen mit der Kategorie ‚teils/teils‘. Diese ‚Tendenz zur Mitte‘ bei den wiss. Mitarbeiter/innen ist womöglich auch durch eingeschränkte Informiertheit über die LOM mitbegründet¹⁶. Ein etwa gleicher prozentueller Anteil an Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen meint, die LOM Ergebnisse spiegeln eher oder überhaupt nicht die erbrachte Leistung wieder. Ein positives Urteil geben aber im Vergleich mehr Professor/innen als wiss. Mitarbeiter/innen ab. Dieses Antwortverhalten ist auch bei der Frage nach der Verfahrensgerechtigkeit zu finden. Allerdings überwiegen die positiven gegenüber den negativen Nennungen insgesamt nur bei den befragten Professor/innen.¹⁷

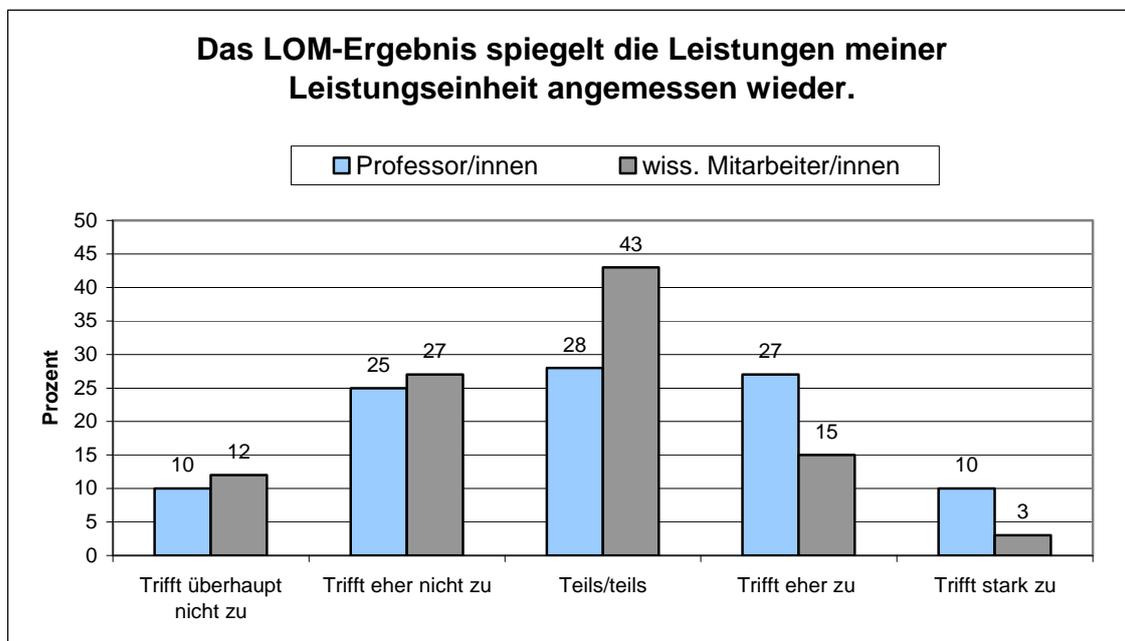


Abb. 1.20: Leistungsgerechtigkeit der LOM, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=57, N wiss. Mitarbeiter/innen=478.

¹⁶ Während die große Mehrheit (82%) der Professor/innen angibt gut oder sehr gut informiert zu sein, stimmen dieser Aussage auf sich bezogen nur 26% der wiss. Mitarbeiter/innen zu. 31% der Letzteren sind sogar der Meinung, die LOM-Kriterien überhaupt nicht zu kennen. (Siehe dazu: Abschnitt 1.1 Informiertheit.)

¹⁷ In der bundesweiten GOMED-Befragung der Professor/innen aller medizinischen Fakultäten fand sich eine geringere Leistungsgerechtigkeitswahrnehmung als im Subsample der Professor/innen ausgewählter Fakultäten, die in etwa der von wiss. Mitarbeiter/innen an den ausgewählten Fakultäten entspricht.

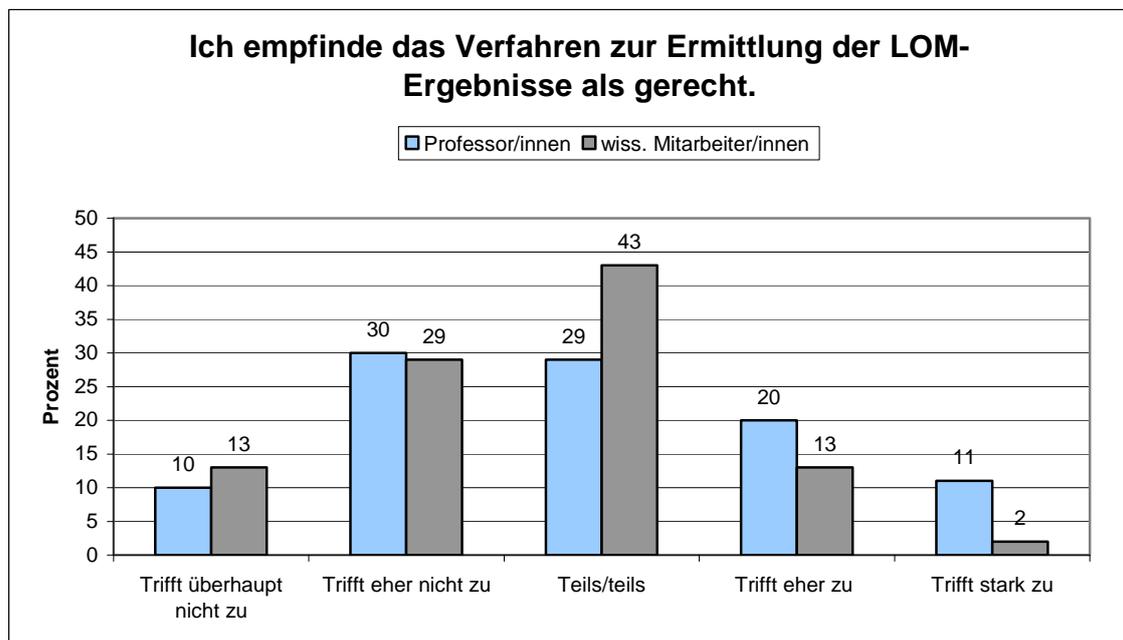


Abb. 1.21: Verfahrensgerechtigkeit der LOM, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=57, N wiss. Mitarbeiter/innen=472.

Auch bei Fragen zur Beurteilung verschiedener weiterer Effekte der LOM (s. Abb. 1.22 und 1.23), waren die Befragten wenig dazu geneigt sich für ein Extrem zu entscheiden: Je nach Frage stimmen zwischen 25% und 54% der Personen dem Wert 3 auf den fünfstufigen Skalen zu.¹⁸ In einigen Aspekten ist aber ein Gruppenumfassender Trend festzustellen. Die Urteile der Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen fallen ähnlich aus, so dass sie an dieser Stelle zusammen betrachtet werden. 60% aller Befragten meinen, dass die LOM Mainstream--Forschung stärker belohne als innovative Forschung. Dieser Aussage widersprechen lediglich 9% aller Personen. Beide Gruppen sind mehrheitlich der Meinung, dass es vorteilhafter sei, viele kurze als wenige umfangreiche Artikel zu publizieren. Die Aussage, dass die LOM vermehrt zu Konflikten um Koautorenschaften führe, wird von der Hälfte aller Befragten bejaht und von etwa einem Zehntel verneint. Der Einfluss der LOM auf die Zusammenarbeit in der Wissenschaft wird sowohl von den Professor/innen als auch von den wiss. Mitarbeiter/innen als fördernd für „Einzelkämpfertum“ beschrieben. Darüber hinaus habe sich das Arbeitsklima durch die LOM eher verschlechtert als verbessert.

Allerdings geht die Meinung zur Gerechtigkeit der Mittelvergabe auseinander. Die Verteilung der Mittel ist nach Meinung der Professor/innen durch die LOM eher gerechter (50%) als ungerechter (28%) geworden. Mehr wiss. Mitarbeiter/innen meinen aber, die Vergabe der Mittel sei durch die LOM ungerechter (34%) geworden. 29% bewerten die Verteilung der Mittel durch die LOM als gerechter.

¹⁸ Die Angabe ‚3‘ wird wie auch in vorhergehenden Fragen häufiger von wiss. Mitarbeiter/innen (Anteil pro Frage: 33-54%) gemacht als von Professor/innen (Anteil pro Frage: 22-46%).

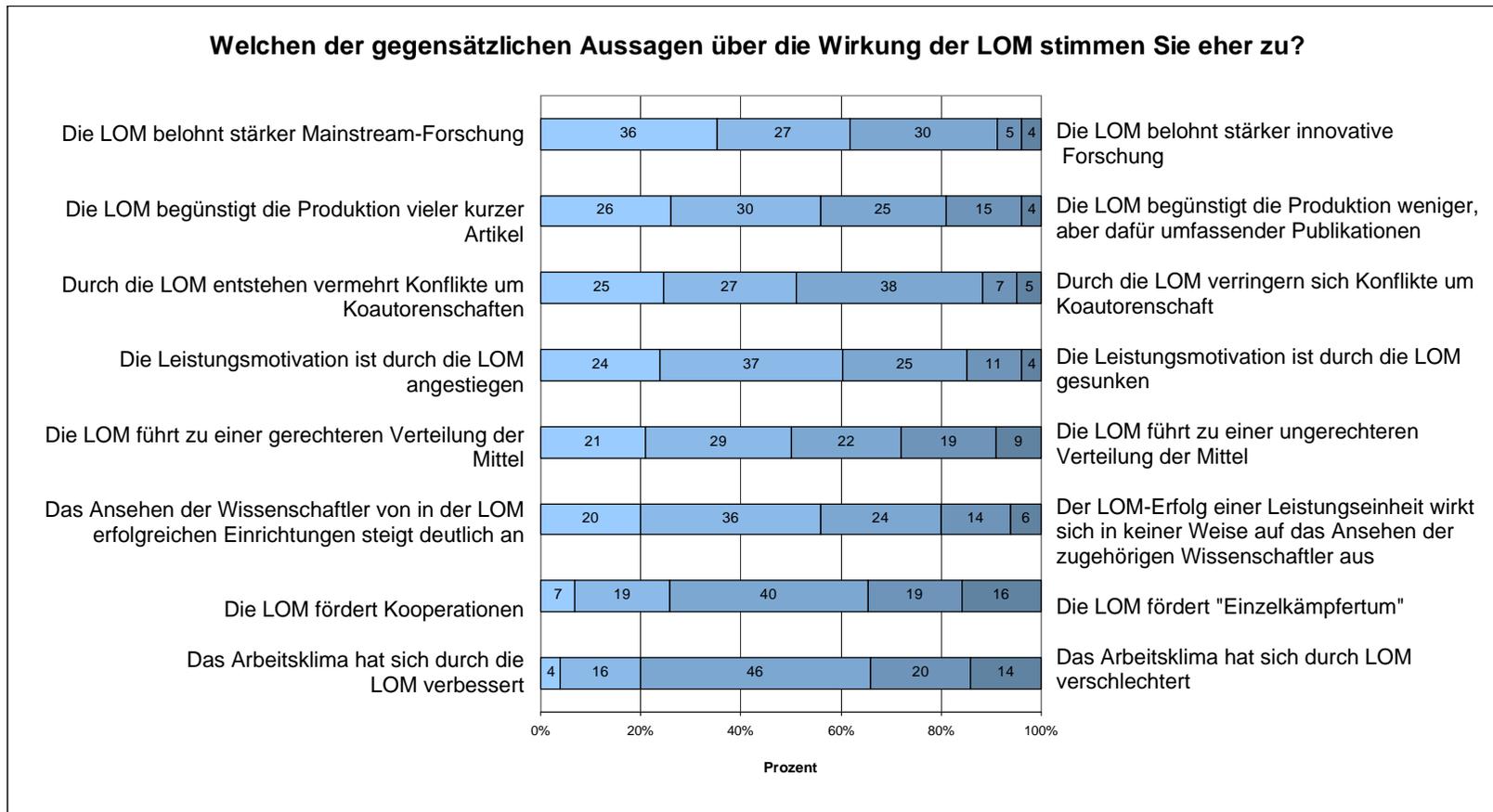


Abb. 1.22: Bewertung der Zielerreichung der LOM aus Sicht der Professor/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=56-57¹⁹

¹⁹ Das Arbeitsklima hat sich durch die LOM verbessert: N=57; Die LOM fördert Kooperationen: N=57; Das Ansehen der Wissenschaftler von in der LOM erfolgreichen Einrichtungen steigt deutlich an: N=56; Die LOM führt zu einer gerechteren Verteilung der Mittel: N=57; Die Leistungsmotivation ist durch die LOM angestiegen: N=57; Durch die LOM entstehen vermehrt Konflikte um Koautorenschaften: N=57; Die LOM begünstigt die Produktion vieler kurzer Artikel: N=57; Die LOM belohnt stärker Mainstream-Forschung: N=56.

Welchen der gegensätzlichen Aussagen über die Wirkung der LOM stimmen Sie eher zu?

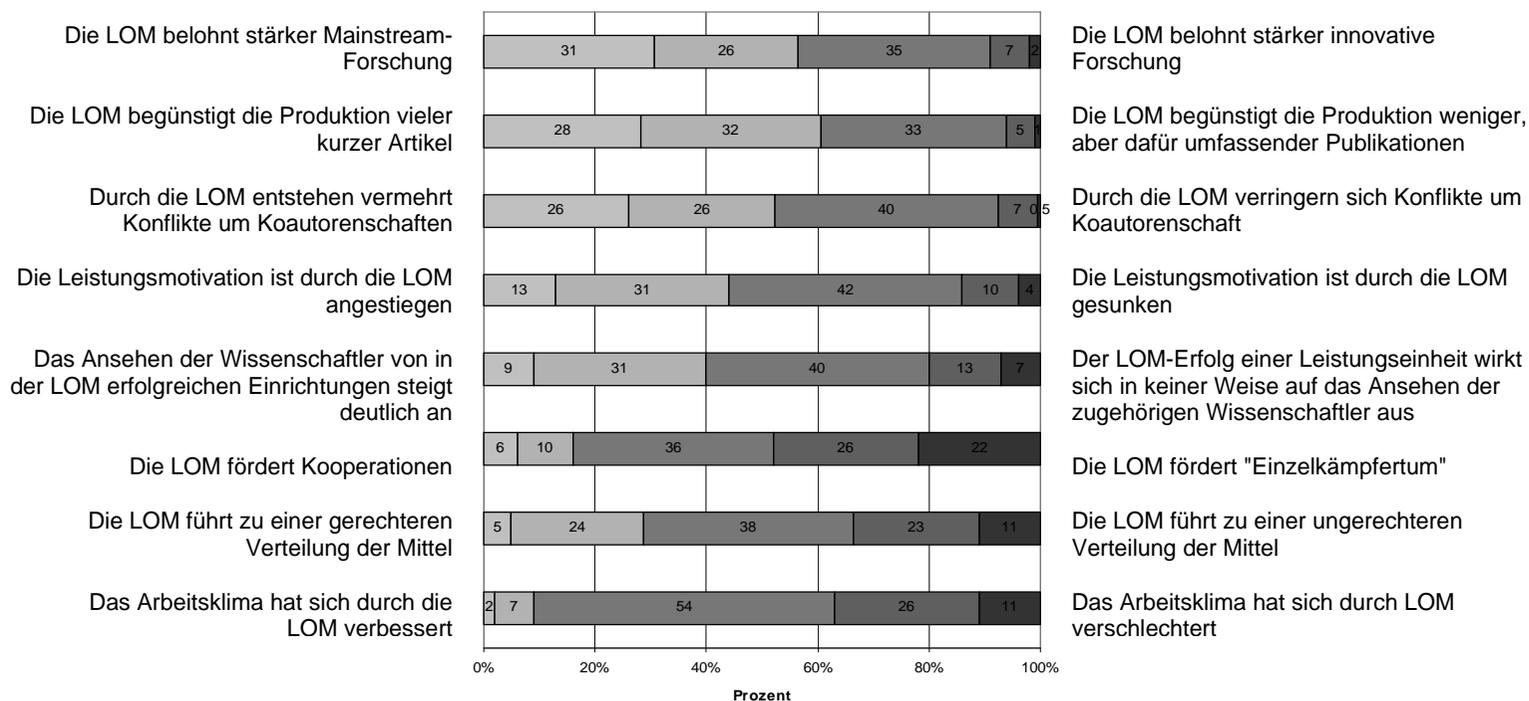


Abb. 1.23: Bewertung der Zielerreichung der LOM aus Sicht der wiss. Mitarbeiter/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N wiss. Mitarbeiter/innen=465-476²⁰

²⁰ Das Arbeitsklima hat sich durch die LOM verbessert: N=476; Die LOM führt zu einer gerechteren Verteilung der Mittel: N=474; Die LOM fördert Kooperationen: N=471; Das Ansehen der Wissenschaftler von in der LOM erfolgreichen Einrichtungen steigt deutlich an: N=467; Die Leistungsmotivation ist durch die LOM angestiegen: N=473; Durch die LOM entstehen vermehrt Konflikte um Koautorenschaften: N=469; Die LOM begünstigt die Produktion vieler kurzer Artikel: N=465; Die LOM belohnt stärker Mainstream-Forschung: N=468.

Dieser Teil der Umfrage zeigt, dass sowohl Professor/innen als auch wiss. Mitarbeiter/innen die Zielerreichung der LOM insgesamt eher kritisch einschätzen, einige Aspekte aber durchaus mehrheitlich als zumindest teilweise erreicht oder sogar als eher bis vollständig erreicht ansehen. Es ist, wie auch in den vorangehenden Fragen eine breite Varianz innerhalb der befragten Gruppen zu sehen und es sind überwiegend kleinere Unterschiede zwischen den Gruppen festzustellen. Dazu kommt eine relativ häufige Nennung der Antwort ‚teilweise erreicht‘, deren Anteil von 24% bis 46 % reicht. Den Abbildungen 1.24 und 1.25 ist zu entnehmen, dass mehr als die Hälfte der beiden befragten Gruppen der Meinung ist, der Wettbewerb innerhalb der Fakultät habe zugenommen. Während auch etwa 40% der Professor/innen eine positive Wirkung der LOM auf die Transparenz, Effizienz und Qualität der Forschung sehen²¹ und somit auch eindeutig besser bewerten als die Zielerreichung der LOM im Bereich der Lehre, so zeigt die Beurteilung der wiss. Mitarbeiter/innen keinen signifikanten Unterschied zwischen der Bilanz der LOM-Effekte in der Lehre und in der Forschung. Zwischen 45% und 60% aller Befragten sehen die LOM Ziele im Bereich der Lehre (Steigerung der Transparenz und der Qualität) nicht als erreicht an.

²¹ Vergleicht man die Bewertungsmittelwerte (1=überhaupt nicht erreicht; 5 vollständig erreicht) der vorliegenden Stichprobe mit den Ergebnissen der bundesweiten Professor/innenbefragung, findet man bei der Bewertung im Bereich der Lehre keinen Unterschied. Im Bereich der Forschung (Qualitäts- und Effizienzsteigerung und Transparenz) wird die Zielerreichung der LOM von der hier betrachteten Stichprobe positiver eingeschätzt als dies in der bundesweiten Befragung der Fall ist (Mittelwerte der Kategorien der 4-Fakultäten-Stichprobe (N=49-53) versus bundesweite Stichprobe (N=547): Qualitätssteigerung in der Forschung 3 versus 2,6; Effizienzsteigerung in der Forschung 3 versus 2,7; Transparenz der Forschungsleistungen 3,8 versus 3).

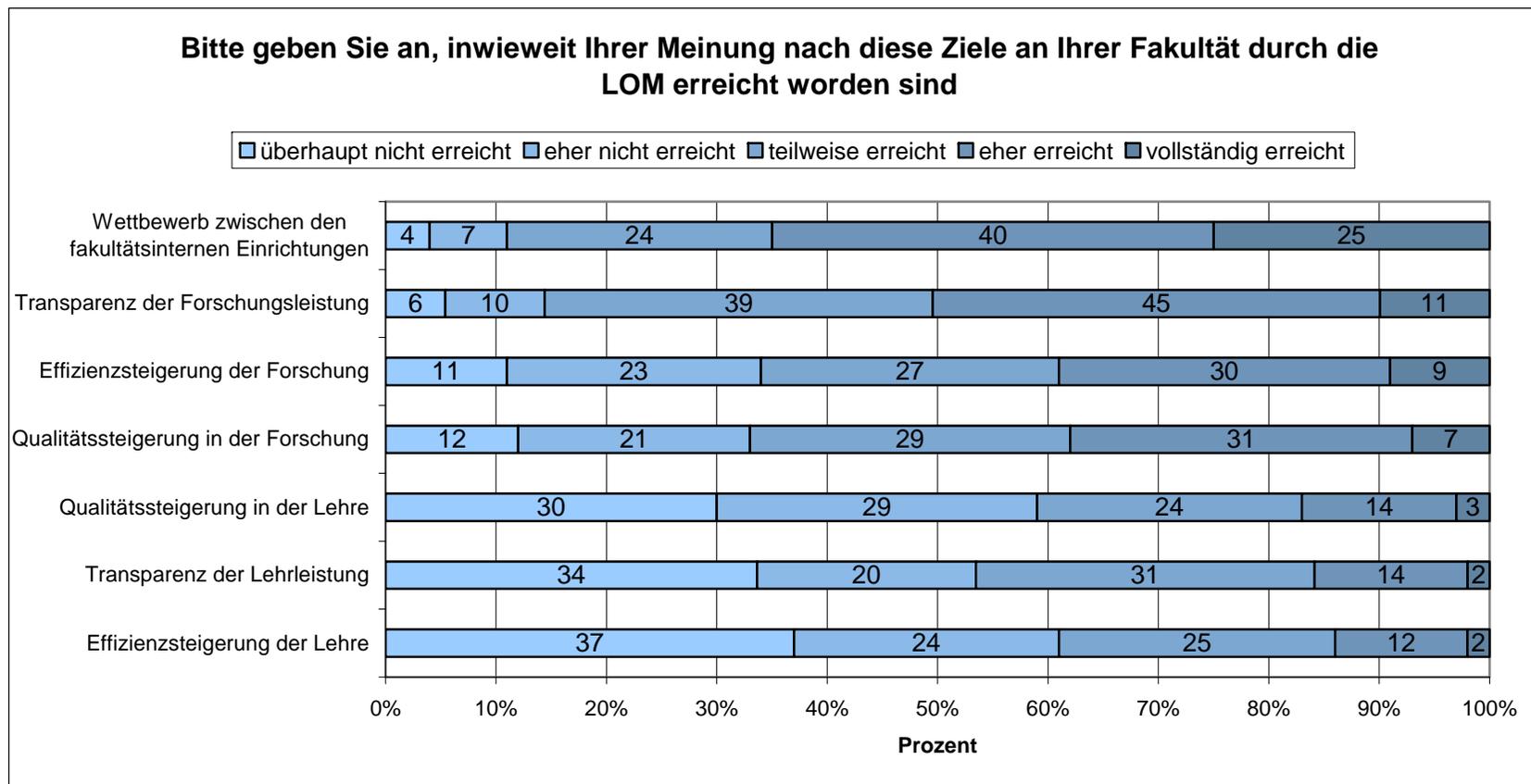


Abb. 1.24: Bewertung weiterer Effekte der LOM aus Sicht der Professor/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=49-53²²

²² Effizienzsteigerung der Lehre: N=49; Transparenz der Lehrleistung: N=52; Qualitätssteigerung in der Lehre: N=50; Qualitätssteigerung in der Forschung: N=52; Effizienzsteigerung der Forschung: N=52; Transparenz der Forschungsleistung: N=53; Wettbewerb zwischen den fakultätsinternen Einrichtungen: N=52.

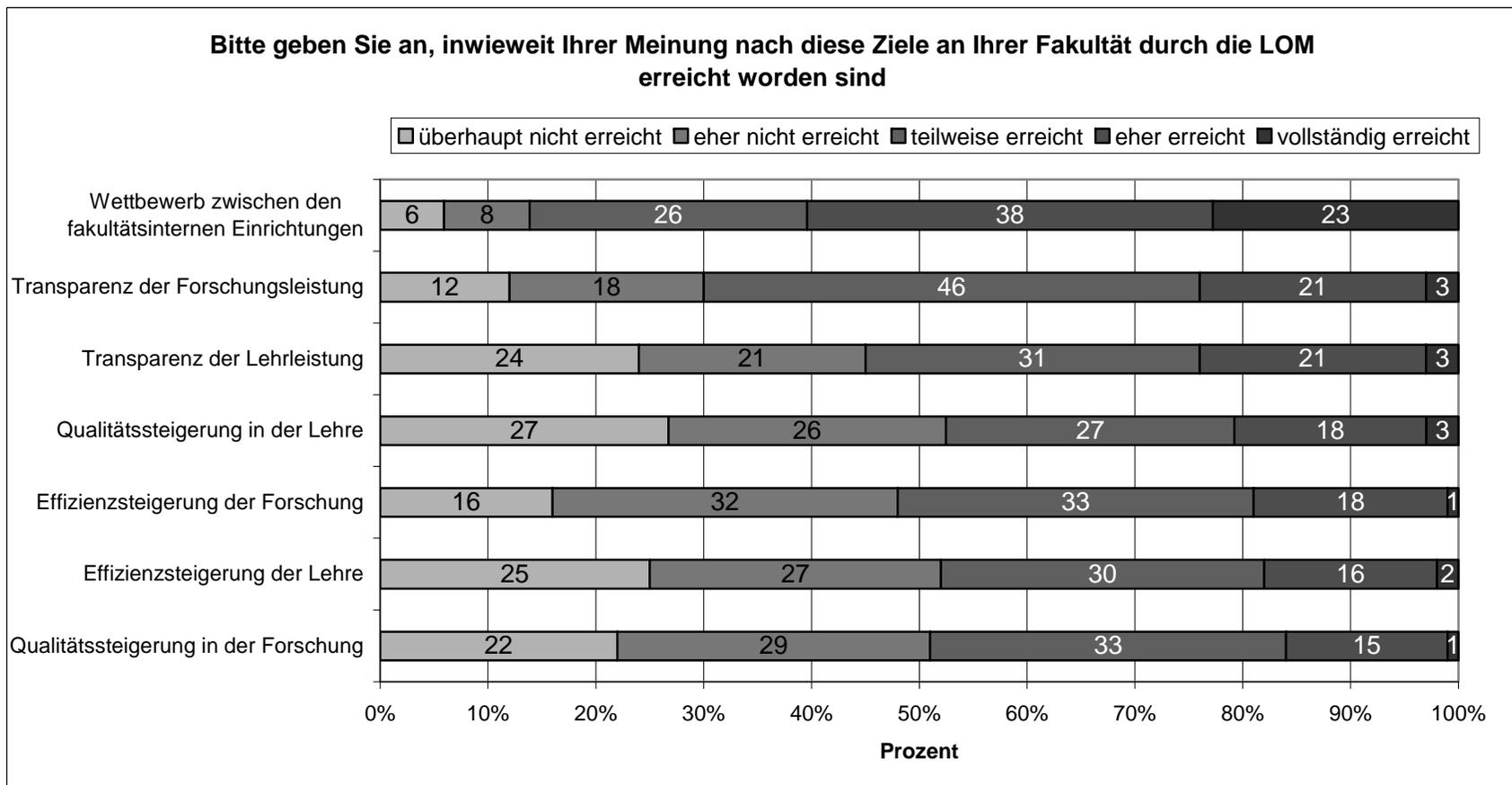


Abb. 1.25: Bewertung weiterer Effekte der LOM aus Sicht der wiss. Mitarbeiter/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N wiss. Mitarbeiter/innen=317-333.²³

²³ Effizienzsteigerung der Lehre: N=317; Transparenz der Lehrleistung: N=322; Qualitätssteigerung in der Lehre: N=322; Qualitätssteigerung in der Forschung: N=333; Effizienzsteigerung der Forschung: N=328; Transparenz der Forschungsleistung: N=329; Wettbewerb zwischen den fakultätsinternen Einrichtungen: N=332.

Die Darstellungen 1.26 und 1.27 geben den Eindruck der Befragten wieder, wie verschiedene Personengruppen der Fakultät der LOM gegenüber eingestellt sind. Die Gruppe der Professor/innen meint zur Hälfte, dass die Kolleg/innen innerhalb ihrer Leistungseinheit der LOM befürwortend gegenüber stehen. Ein Drittel der Professor/innen ist der Meinung, dass die Kollegschaft eine geteilte Einstellung der LOM gegenüber hat. Die deutliche Mehrheit (84% und 90%) ist überzeugt davon, dass die Leitung der Leistungseinheit und auch die Fakultätsleitung der LOM eher oder stark befürwortend gegenüber stehen.

Auch die befragten wiss. Mitarbeiter/innen haben mehrheitlich den Eindruck, dass die Leitung der Leistungseinheit und die Fakultätsleitung der LOM gegenüber positiv eingestellt sind. Sie wählen aber häufig die Kategorie teils/teils. In Bezug auf ihre Kollegen überwiegt der Eindruck, meinen sie weder eine deutliche Befürwortung noch eine entschiedene Ablehnung der LOM gegenüber wahrzunehmen.

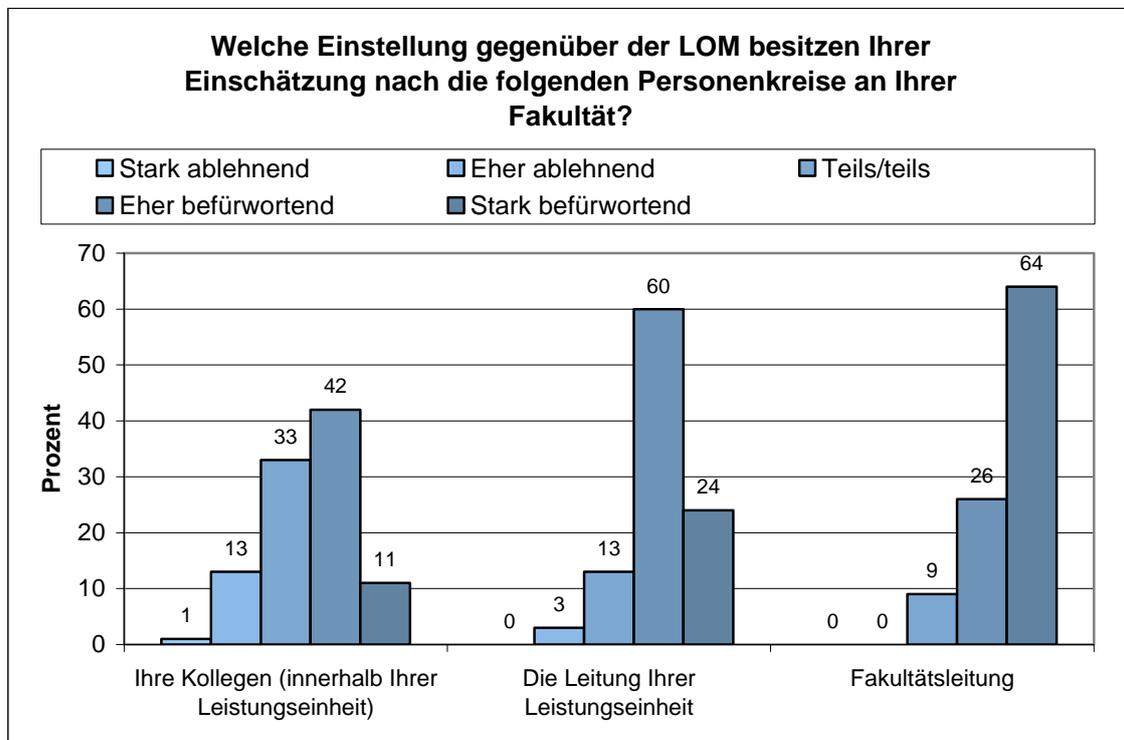


Abb. 1.26: Einschätzung der Einstellung zur LOM aus Sicht der Professor/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=6-57²⁴.

²⁴ Ihre Kollegen (innerhalb der Leistungseinheit): N=57; Die Leitung der Leistungseinheit: N=6; Fakultätsleitung: N=57.

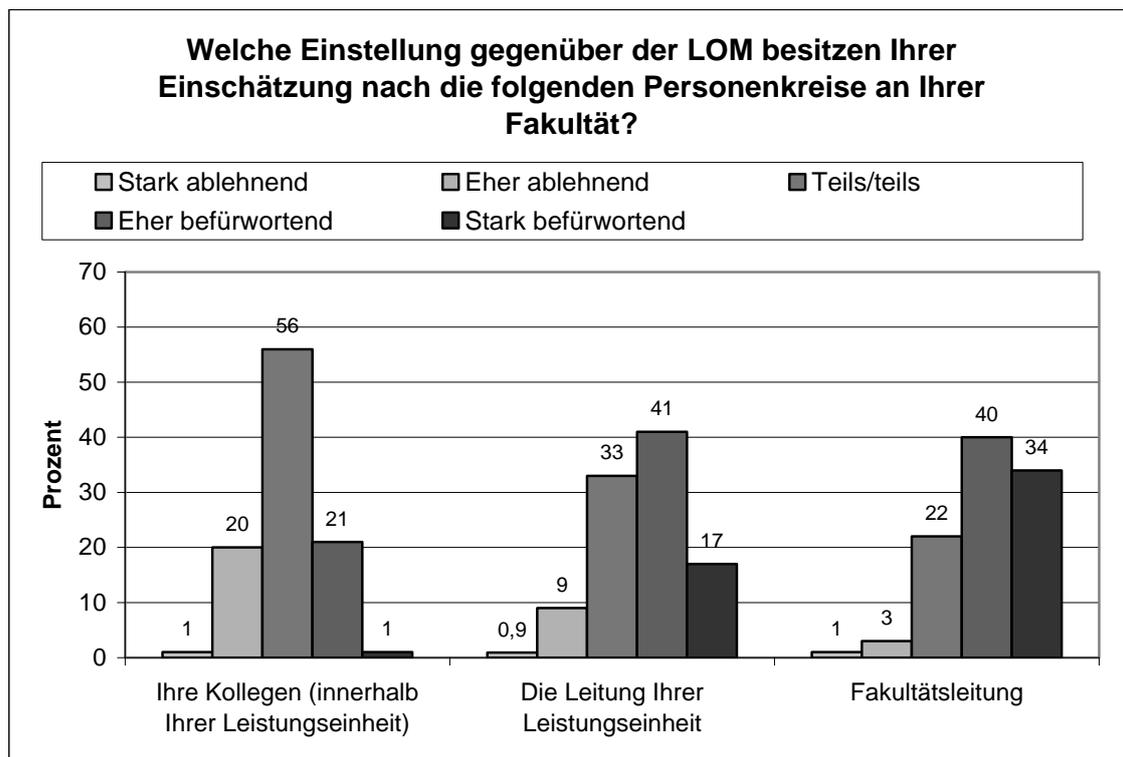


Abb. 1.27: Einschätzung der Einstellung zur LOM aus Sicht der wiss. Mitarbeiter/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N wiss. Mitarbeiter/innen=297-440²⁵.

Die Bewertung der Administration der LOM fällt unter den Professor/innen als korrekter und unkomplizierter aus als unter den wiss. Mitarbeiter/innen. Die Abwicklung der LOM wird von über 60% der Professor/innen als korrekt und der Kontakt mit der Verwaltung von der Hälfte von ihnen als unkompliziert beschrieben. Mehr als die Hälfte der wiss. Mitarbeiter/innen wählt die Option ‚teils/teils‘.

²⁵ Ihre Kollegen (innerhalb der Leistungseinheit): N=440; Die Leitung der Leistungseinheit: N=297; Fakultätsleitung: N=430.

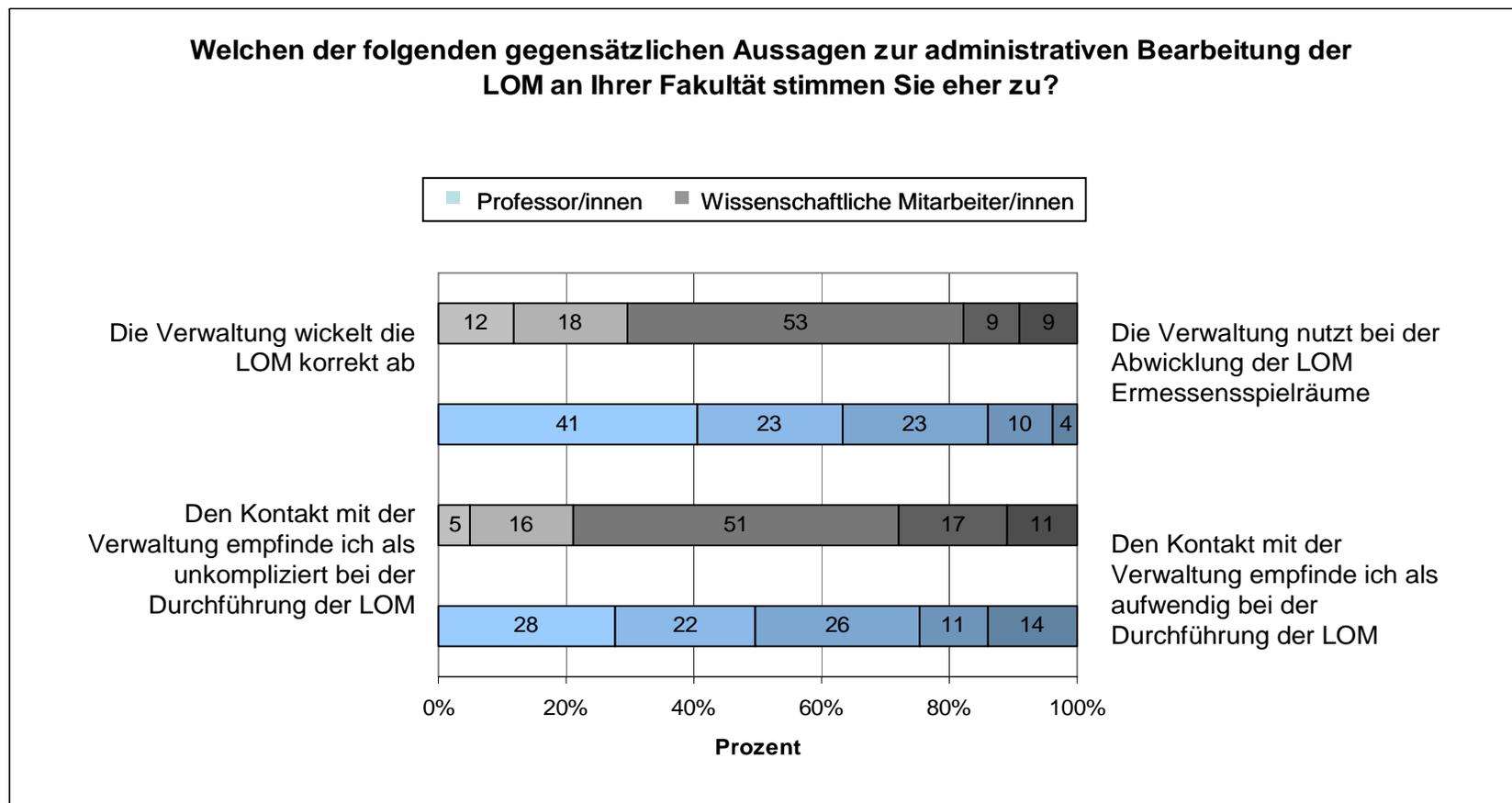


Abb. 1.28: Interaktion mit der Verwaltung bei Abwicklung der LOM für Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen im Vergleich, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=56-57²⁶, N wiss. Mitarbeiter/innen=402-410²⁷

²⁶ Kontakt mit der Verwaltung: N=56; Abwicklung der LOM durch die Verwaltung: N=57

²⁷ Kontakt mit der Verwaltung: N=402; Abwicklung der LOM durch die Verwaltung: N=410

2. Arbeitsbedingungen und berufliche Motive

Von René Krempkow, unter Mitarbeit von Sarah Zweynert

Dieser Teil des Fragebogens beschäftigte sich mit der Zufriedenheit der Befragten in Bezug auf ihre jeweilige berufliche Situation (Arbeitsbedingungen). Außerdem wird der Frage nachgegangen, welche Aspekte ihrer Tätigkeit von besonderer Bedeutung für sie persönlich sind (berufliche Motive) und welche Leistungsmerkmale für das Ansehen eines/r Wissenschaftlers/in ihrer Meinung nach wichtig sind (wissenschaftliche Reputation).

2.1 Zufriedenheit mit der beruflichen Situation und berufl. Motive

In der Abbildung 2.1 ist die durchschnittliche Zufriedenheit pro Personengruppe (Professor/innen oder wiss. Mitarbeiter/innen) hinsichtlich eines Aspektes ihrer beruflichen Situation dargestellt. Die Befragten waren aufgefordert einen Wert von eins bis fünf zu wählen, wobei eins für ‚sehr unzufrieden‘ und fünf für ‚sehr zufrieden‘ steht. Es fällt auf, dass der Grad an Zufriedenheit hinsichtlich der meisten Aspekte von den Professor/innen im Vergleich zu den wiss. Mitarbeiter/innen als vergleichsweise höher angegeben wird. An erster Stelle steht für die Professor/innen mit 3,9 und bei den wiss. Mitarbeiter/innen mit 3,5 die Möglichkeit, eigene Ideen verwirklichen zu können. Die Fakultätsleitung ist der einzige unter den genannten Aspekten, mit dem die wiss. Mitarbeiter/innen etwas mehr zufrieden sind als die Professor/innen (3,1 versus 2,8). Bei der beruflichen Anerkennung unterscheidet sich die Zufriedenheit signifikant (Professor/innen 3,8; wiss. Mitarbeiter/innen 3,0). Mit der Höhe ihres Einkommens sind die Professor/innen im Durchschnitt (mit 2,7) signifikant zufriedener, wenn sie selbst auch nur teilweise zufrieden sind. Noch weniger Zufriedenheit erzeugen bei allen befragten Personen die Leistungszulagen (Professor/innen 2,6; wiss. Mitarbeiter/innen 2,2).

Dass die wiss. Mitarbeiter/innen durchschnittlich in der Gesamttendenz eine geringere Zufriedenheit aufweisen als die Professor/innen, deckt sich mit den Ergebnissen anderer Studien (vgl. Jacob/Teichler 2011: 46; BMBF 2008: 135f.; Krempkow 2007: 202f. und 236f., sowie darin Überblick über weitere Studien),

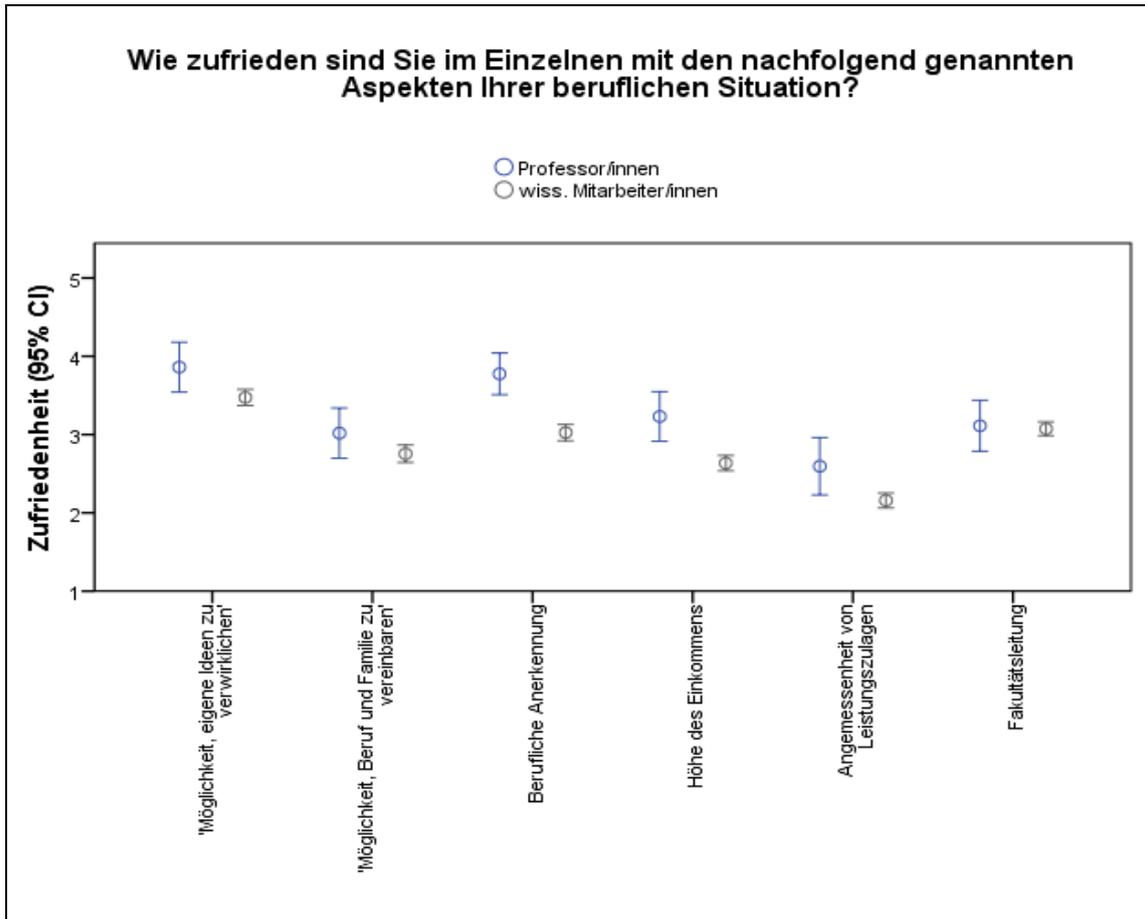


Abb. 2.1: Zufriedenheit mit beruflicher Situation, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=56-57²⁸, N wiss. Mitarbeiter/innen=466-478

Die Abbildung 2.2 veranschaulicht, für wie wichtig die Befragten persönlich ausgewählte Aspekte ihrer Tätigkeit an der medizinischen Fakultät halten. Sowohl die Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen (berufliche Autonomie), als auch die ist (mit einer mittleren Bewertung der Professor/innen von 4,7 und der wiss. Mitarbeiter/innen von 4,4) für beide Gruppen am wichtigsten (vgl. zur Relevanz beruflicher Anerkennung auch die multivariaten Zusammenhangsanalysen in Krempkow 2005). Für die wiss. Mitarbeiter/innen folgen mit einem Grad an Wichtigkeit von jeweils 4,1 die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Arbeitsplatzsicherheit. Den Professor/innen ist, im Gegensatz dazu, die Möglichkeit, anderen helfen zu können (3,9) und die Übernahme von Koordinations- und Leitungsaufgaben wichtig. Weniger Bedeutung wird von beiden Gruppen der Höhe des Einkommens (Professor/innen 3,3; wiss. Mitarbeiter/innen 3,4) und der gesellschaftlichen Anerkennung (3,3; 3,2) beigemessen (siehe Tabelle 6.3 im Anhang).

²⁸ Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen: N=57; Vereinbarkeit von Familie und Beruf: N=57; Berufliche Anerkennung: N=57; Höhe des Einkommens: N=57; Angemessenheit von Leistungszulagen: N=55; Fakultätsleitung: N=57.

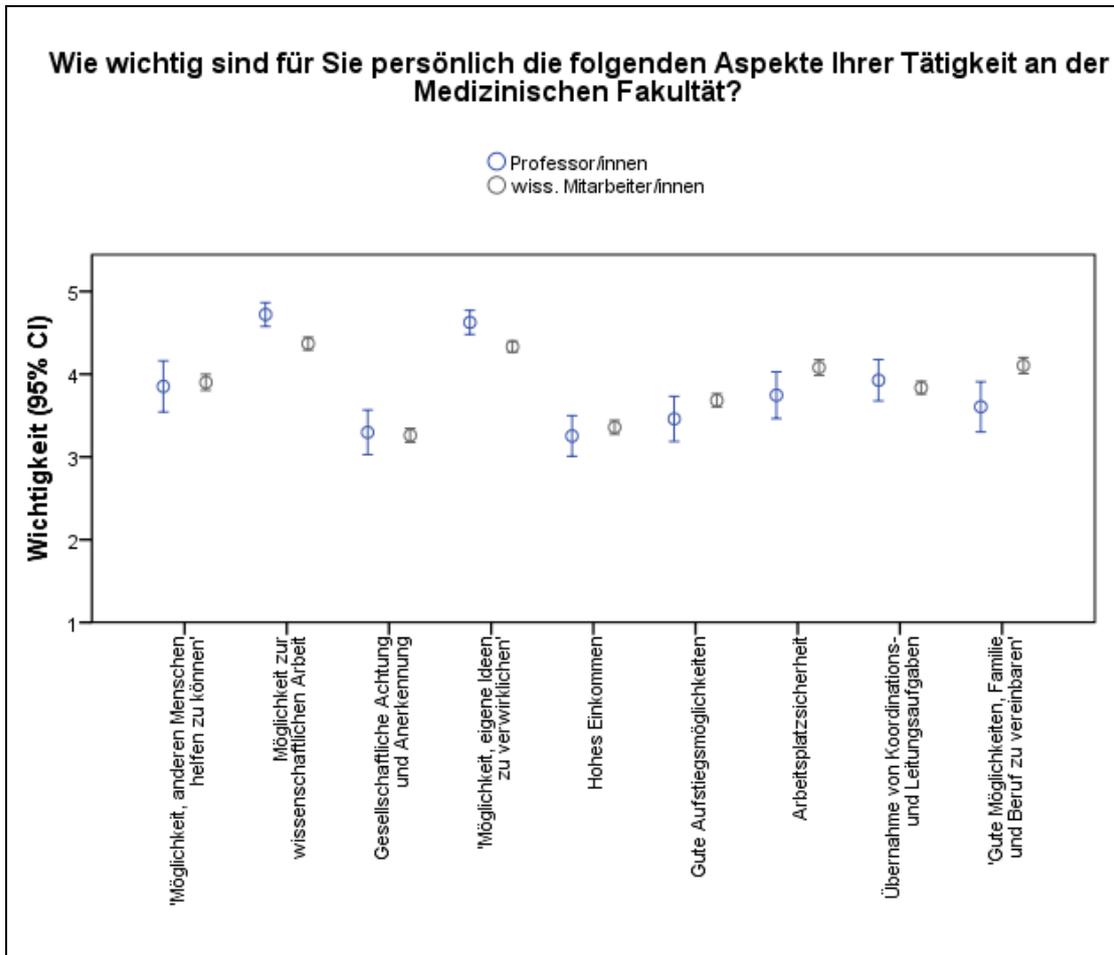


Abb. 2.2: Wichtigkeit von Aspekten der Tätigkeit an Medizinischer Fakultät, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=55-57²⁹, N wiss. Mitarbeiter/innen=470-477³⁰

2.2 Wissenschaftliche Reputation

Der letzte Abschnitt dieses Kapitels geht der Fragestellung nach, welche Aspekte die Befragten als wichtig für das Ansehen als Wissenschaftler/innen betrachten und damit wesentlichen Aspekten für wissenschaftliche Reputation. Die

²⁹ Möglichkeit, anderen Menschen helfen zu können: N=56; Möglichkeit der wissenschaftlichen Arbeit: N=56; Gesellschaftliche Achtung und Anerkennung: N=56; Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen: N=56; Hohes Einkommen: N=56; Gute Aufstiegsmöglichkeiten: N=56; Arbeitsplatzsicherheit: N=56; Übernahme von Koordinations- und Leitungsaufgaben: N=56; Vereinbarkeit von Familie und Beruf: N=56.

³⁰ Möglichkeit, anderen Menschen helfen zu können: N=473; Möglichkeit der wissenschaftlichen Arbeit: N=477; Gesellschaftliche Achtung und Anerkennung: N=474; Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen: N=477; Hohes Einkommen: N=472; Gute Aufstiegsmöglichkeiten: N=472; Arbeitsplatzsicherheit: N=471; Übernahme von Koordinations- und Leitungsaufgaben: N=472; Vereinbarkeit von Familie und Beruf: N=470.

Personen konnten die Wichtigkeit mit eins (überhaupt nicht wichtig) bis fünf (sehr wichtig) bewerten. In der Abbildung 2.3 sind die Mittelwerte der Gruppen pro Aspekt gegenübergestellt. Die gemittelten Bewertungen reichen von 2,2 (eher unwichtig) bis 4,2 (wichtig). Sowohl den befragten Professor/innen als auch den wiss. Mitarbeiter/innen ist von allen angegebenen Indikatoren das Prestige der Journals am wichtigsten, in denen sie ihre eigenen Arbeiten veröffentlichen (Professor/innen: 4,2; wiss. Mitarbeiter/innen: 4,1). Auch die in der Wichtigkeit darauf folgenden Punkte beziehen sich auf Publikationen: Die Anzahl der Zitationen und der Impact Faktor der eigenen Veröffentlichungen werden, gefolgt von der Gesamtzahl der Publikationen, ebenfalls als wichtig angesehen. Was die Höhe der eingeworbenen Drittmittel und das Prestige der Drittmittelgeber betrifft, unterscheiden sich die mittleren Bewertungen der beiden befragten Gruppen in höherem Maße als dies bei anderen Aspekten der Fall ist. Professor/innen sehen die genannten Punkte als wichtiger an, als die wiss. Mitarbeiter/innen³¹ (Professor/innen: 3,9 bzw. 3,6; wiss. Mitarbeiter/innen: 3,6 bzw. 3,2). Die Anzahl der Publikationen ist den wiss. Mitarbeiter/innen etwas wichtiger als den Professor/innen (3,8 versus 3,6), wie auch das persönliche Einkommen (3,3 versus 3,1). Als am wenigsten relevant für die wissenschaftliche Reputation wird die Anzahl der verfügbaren Patientenbetten bewertet.

³¹ Für jene Aspekte, die von den Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen am stärksten unterschiedlich bewertet werden, liegen die gemittelten Bewertungen aus der bundesweiten Professor/innen-Befragung in der Regel zwischen den hier dargestellten Bewertungen (Höhe der Drittmittelinwerbungen: 3,6; Prestige der Drittmittelgeber: 3,5; Persönliches Einkommen: 3,2; Größe/Lage Ihres Büros: 2,5), siehe Krempkow u.a. 2011: 37.

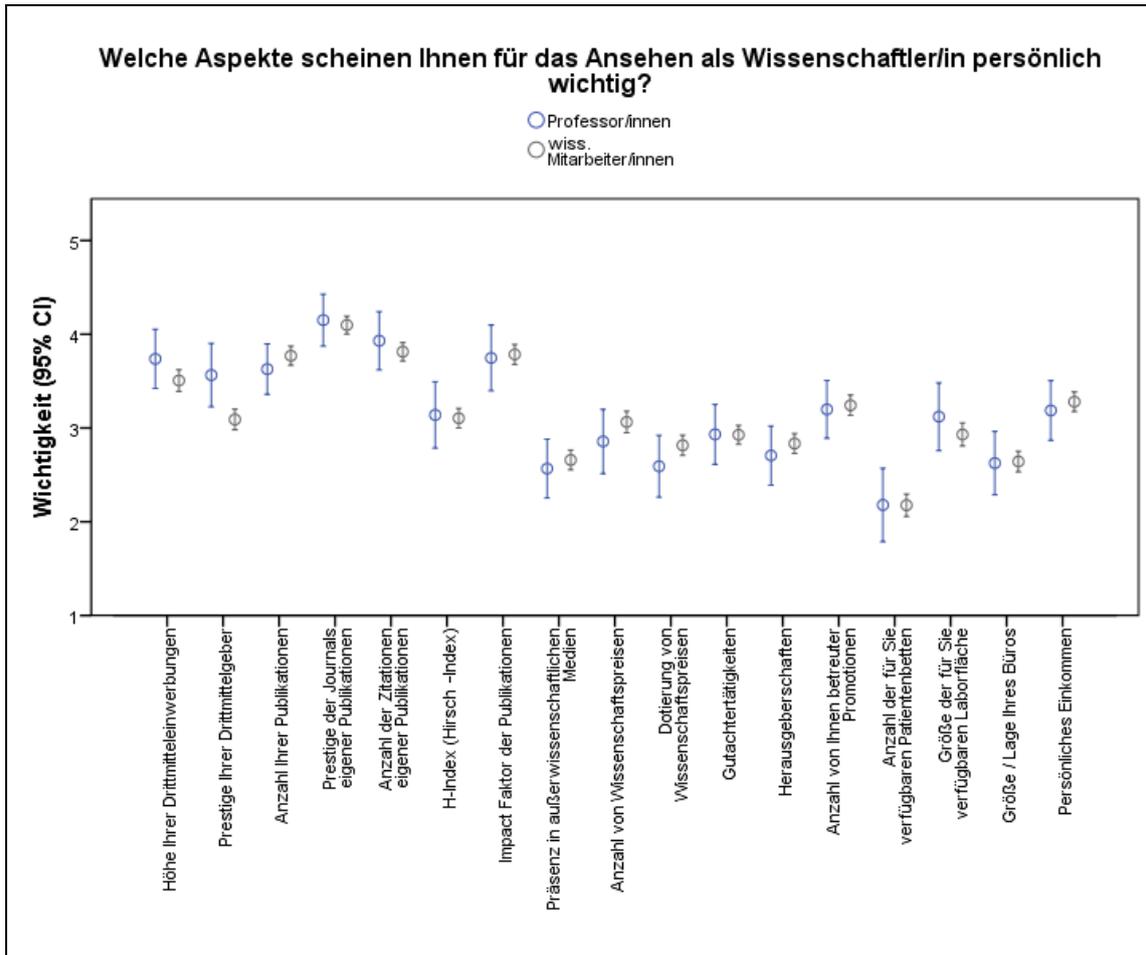


Abb. 2.3: Wichtigkeit für Ansehen als Wissenschaftler, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=55-56³², N wiss. Mitarbeiter/innen=405-467³³

³² Höhe Ihrer Drittmittelinwerbung: N=56; Prestige Ihrer Drittmittelgeber: N=56; Anzahl Ihrer Publikationen: N=56; Prestige der Journals eigener Publikationen: N=56; Anzahl der Zitationen eigener Publikationen: N=56; H-Index (Hirsch-Index): N=54; Impact Faktor der Publikationen: N=56; Präsenz in außerwissenschaftlichen Medien: N=56; Anzahl von Wissenschaftspreisen: N=56; Dotierung von Wissenschaftspreisen: N=56; Gutachtertätigkeit: N=56; Herausgeberschaft: N=56; Anzahl von Ihnen betreuter Promotionen: N=56; Anzahl der für Sie verfügbaren Patientenbetten: N=49; Größe der für Sie verfügbaren Laborfläche: N=55; Größe/Lage Ihres Büros: N=55; Persönliches Einkommen: N=56.

³³ Höhe Ihrer Drittmittelinwerbung: N=463; Prestige Ihrer Drittmittelgeber: N=460; Anzahl Ihrer Publikationen: N=465; Prestige der Journals eigener Publikationen: N=467; Anzahl der Zitationen eigener Publikationen: N=466; H-Index (Hirsch-Index): N=405; Impact Faktor der Publikationen: N=463; Präsenz in außerwissenschaftlichen Medien: N=461; Anzahl von Wissenschaftspreisen: N=465; Dotierung von Wissenschaftspreisen: N=462; Gutachtertätigkeit N=463; Herausgeberschaft: N=454; Anzahl von Ihnen betreuter Promotionen: N=460; Anzahl der für Sie verfügbaren Patientenbetten: N=416; Größe der für Sie verfügbaren Laborfläche: N=445; Größe/Lage Ihres Büros: N=459; Persönliches Einkommen: N=454.

3. Drittmittel: Relevanz und Effekte

Von René Krempkow, unter Mitarbeit von Nadja Ebert

Der dritte Teil der Befragung beschäftigt sich mit der Relevanz und den Effekten von Drittmitteln, dabei geht es insbesondere um die Bedeutung von Drittmitteln für die Forschung, sowie die Auswahl potentieller Drittmittelgeber und die Zusammenhänge mit der Leistungsorientierten Mittelvergabe. Abschließend wird die Beurteilung der positiven und negativen Effekte der Drittmittelforschung aus Sicht der Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen dargestellt.

3.1 Bedeutung von Drittmitteln für die Forschung

Zu Beginn wurden die Befragten gebeten anzugeben, ob ihre Stelle aus Drittmitteln finanziert wird. Aus der Abb. 3.1 lässt sich erkennen, dass es wie zu erwarten einen deutlichen Unterschied zwischen den Professor/innen und den wiss. Mitarbeiter/innen gibt. So werden bei den Professor/innen 5% der Stellen teilweise oder vollständig aus Drittmitteln finanziert, bei den wiss. Mitarbeiter/innen sind es mit 37% über ein Drittel der Befragten, deren Stelle auf diese Weise finanziert wird.

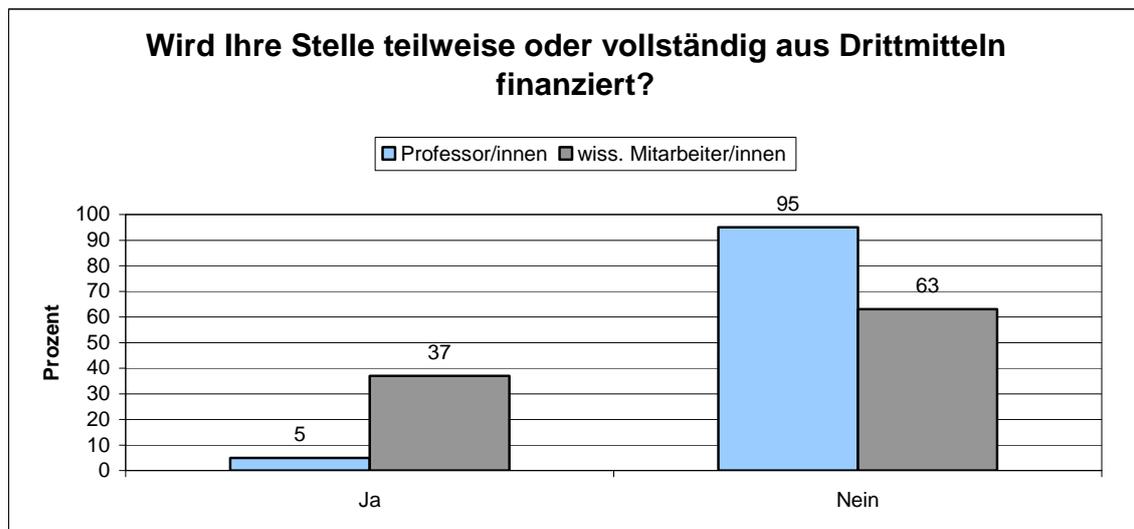


Abb. 3.1: Finanzierung der Stelle aus Drittmitteln im Vergleich, Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=56, N wiss. Mitarbeiter/innen=474

Um die Angaben genauer zu betrachten wurden nach dieser Filterfrage alle Befragten, deren Stelle aus Drittmitteln finanziert wird, gebeten, Auskunft darüber zu geben, zu welchem Anteil ihre Tätigkeit aus Drittmitteln finanziert wird. Die Fallzahl der Professor/innen ist zu gering für eine Darstellung. Daher kann hier kein direkter Vergleich der Professor/innen mit den Mitarbeiter/innen erfolgen. Jedoch können zumindest verbal die Angaben der wiss. Mitarbeiter/innen aus dieser Befragung in die Ergebnisse der GOMED – Professor/innenbefragung eingeordnet werden (vgl. Krempkow u.a. 2011: 39f.).

Die Ergebnisse waren relativ ähnlich. So war bei beiden Befragungsgruppen die häufigste Nennung (wenn die Stelle aus Drittmitteln finanziert wird), dass ihre Stelle zu 100% aus Drittmitteln finanziert ist. Bei den Professor/innen waren es 41% und bei den wiss. Mitarbeiter/innen mit 58% deutlich mehr. Am zweithäufigsten wird genannt, dass die derzeitige Tätigkeit zu 50% bis unter 75% aus Drittmitteln finanziert wird (laut Selbstausskunft von 27% der Professor/innen).

Durch die vorhergehende Filterfrage wurde auch die Fallzahl unter den wiss. Mitarbeiter/innen geringer, so enthält Abb. 3.2 die Angaben von 174 der 474 Befragten. Knapp ein Fünftel der wiss. Mitarbeiter/innen gaben an, dass 50% bis unter 75% ihrer Tätigkeit auf diesem Weg finanziert wird. Jeweils knapp ein Zehntel von ihnen gab an, dass 25% bis unter 50% bzw. 75% bis unter 100% ihrer Tätigkeit durch Drittmittel getragen werden. Mit einem Dreißigstel gab die geringste Zahl der befragten wiss. Mitarbeiter/innen an, dass unter 25% ihrer Tätigkeit fremdfinanziert ist.

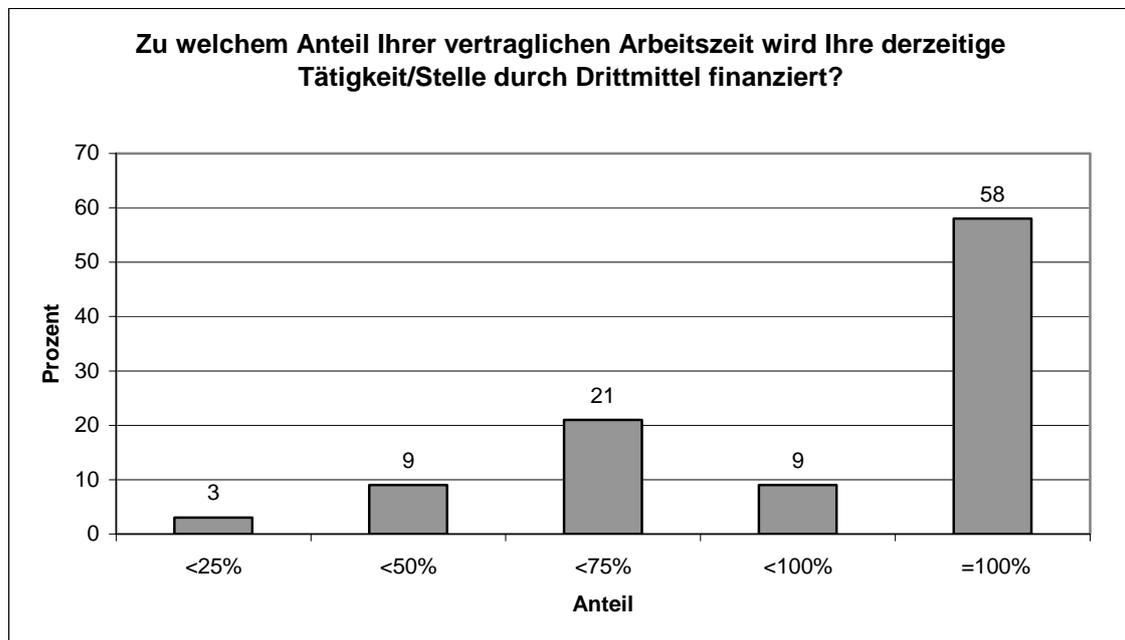


Abb. 3.2: Anteil der durch Drittmittel finanzierten Arbeitszeit der wiss. Mitarbeiter/innen, Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, N wiss. Mitarbeiter/innen=174

In Abb. 3.3 werden die Antworten auf die Frage dargestellt, wie wichtig die Einnahmen aus Drittmitteln für die Forschung der Leistungseinheit der Befragten sind. Auch hier sind die Professor/innen und die wiss. Mitarbeiter/innen weitgehend einer Meinung. 87% der Professor/innen und 84% der wiss. Mitarbeiter/innen beurteilen die Drittmiteleinnahmen als wichtig bis sehr wichtig für die Forschung ihrer Leistungseinheit. 7% der Professor/innen und 10% der wiss. Mitarbeiter/innen haben mit teils/teils geantwortet. Nur 5% der Professor/innen und 7% der wiss. Mitarbeiter/innen geben an, dass die Drittmiteleinnahmen für ihre Forschung weniger bis überhaupt nicht wichtig sind.

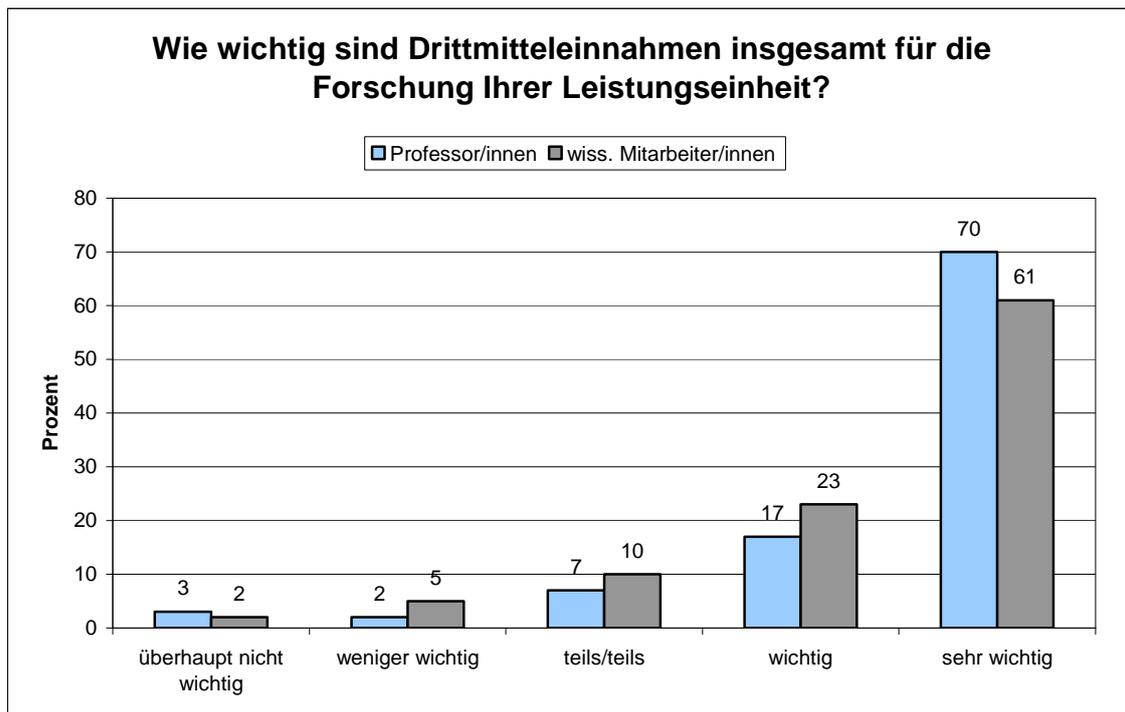


Abb. 3.3: Relevanz von Drittmiteleinnahmen im Vergleich, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=56, N wiss. Mitarbeiter/innen=468

In der nachfolgenden Frage wurden die Befragten gebeten anzugeben ob sie in den letzten 3 Jahren an der Beantragung von Drittmitteln in ihrer Leistungseinheit beteiligt sind oder waren. Bei den Professor/innen haben mit 97% fast alle an der Beantragung mitgewirkt, nur 3% verneinen dies. Bei den wiss. Mitarbeiter/innen ist in Abb. 3.4 zu erkennen, dass sich 62% um Drittmittel bemüht haben. 38% waren an der Beantragung nicht beteiligt.

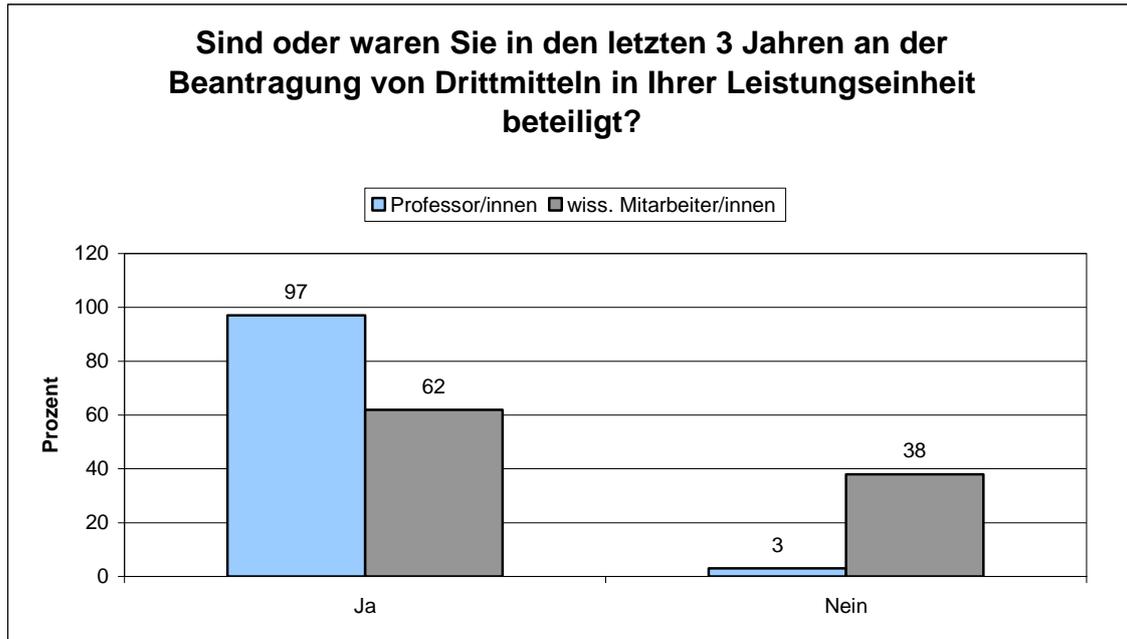


Abb. 3.4; Beteiligung in den letzten 3 Jahren an Drittmittelbeschaffung im Vergleich, Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=56, N wiss. Mitarbeiter/innen=471

3.2 Auswahl potentieller Drittmittelgeber und Zusammenhänge mit der LOM

Aus der vorhergehenden Filterfrage folgend, wird in Abb. 3.5 die jeweilige durchschnittliche Anzahl der Anträge abgebildet, die die Befragten für die einzelnen gruppierten Drittmittelgeber gestellt haben.

Im Durchschnitt stellen die Professor/innen mit einer Zahl von 3,3 mehr Anträge als die wiss. Mitarbeiter/innen, die auf einen Durchschnittswert von 2 kommen (nur diejenigen berücksichtigt, die Drittmittel beantragten). Dies entspricht der höheren prozentualen Beteiligungsquote bei der Beantragung von Drittmitteln der Professor/innen im Vergleich zu den wiss. Mitarbeiter/inne/n.

Die meisten Anträge stellen die Professor/innen an die Privatwirtschaft als Drittmittelgeber: Hier sind es im Durchschnitt 5,5; gefolgt von 4,3 Anträgen an die DFG. Dahinter kommen der Bund mit durchschnittlich 3,2, die Stiftungen mit 3,1, die Sonstigen Gruppen mit 2,5, das Land mit 2,4 und die EU mit 1,9 Anträgen. Der Mittelwert der wiss. Mitarbeiter/innen ist überall geringer. So führen mit 2,8 und 2,6 Anträgen je Person die Privatwirtschaft und die Stiftungen die potentiellen Drittmittelgeber an. Darauf folgen mit durchschnittlich 2 der Bund, die DFG und die Sonstigen Gruppen mit je 1,9 und die EU und das Land mit je 1,5 Anträgen für Drittmittel.

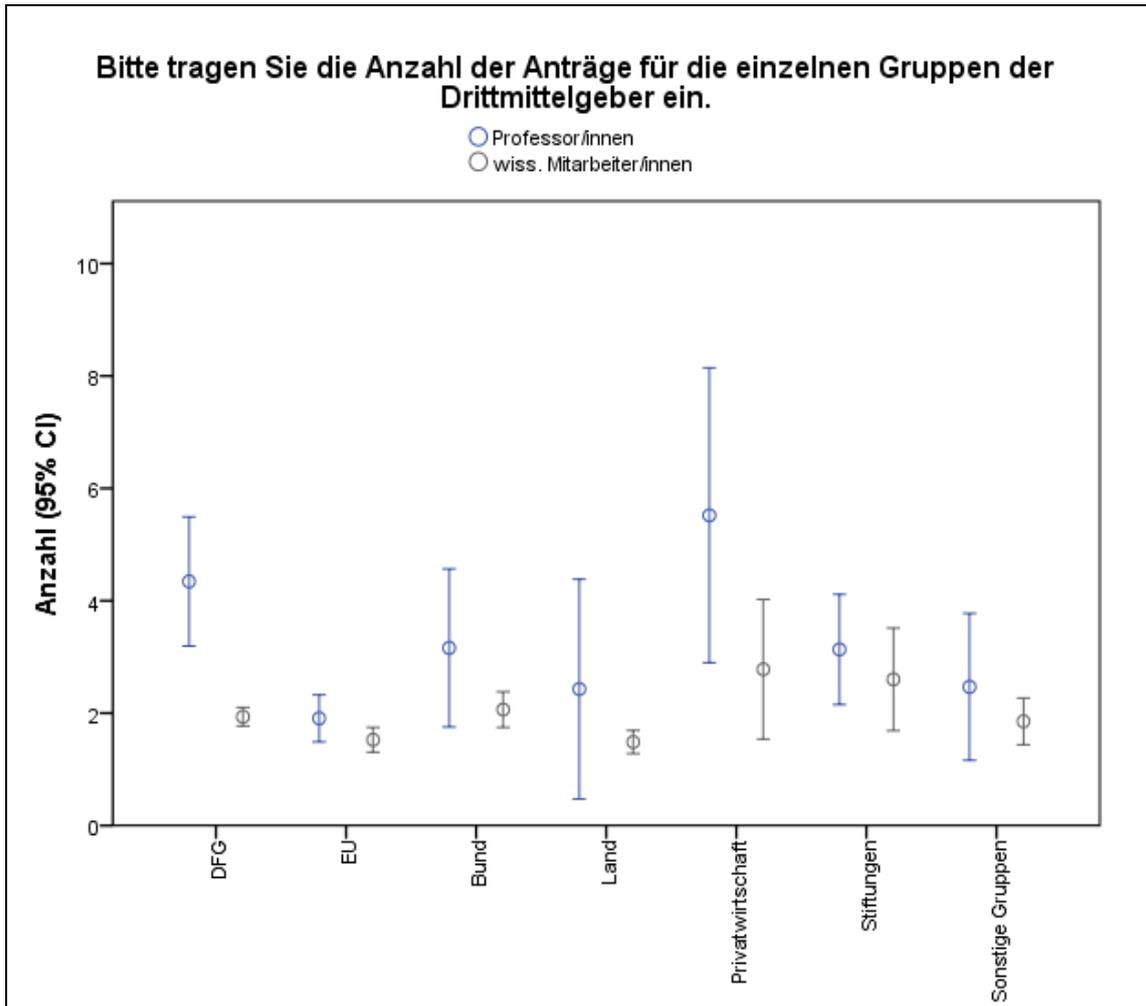


Abb. 3.5: Anzahl der Anträge für Drittmittelgeber³⁴, Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=10-45³⁵, N wiss. Mitarbeiter/innen=44-181³⁶

³⁴ In der Abb. 6.5 im Anhang findet sich eine Darstellung in der die Angaben 0 bei der Anzahl der Anträge nicht auf ‚Missing‘ gesetzt wurden und in die Mittelwerte mit einfließen. Diese Darstellung bestätigt die hier getroffenen Grundaussagen (bei entspr. niedrigeren Mittelwerten).

³⁵ DFG: N=45; EU: N=34; Bund: N=35; Land: N=24; Privatwirtschaft: N=30; Stiftungen: N=36; Sonstige Gruppen: N=10

³⁶ DFG: N=181; EU: N=62; Bund: N=97; Land: N=44; Privatwirtschaft: N=83; Stiftungen: N=130; Sonstige Gruppen: N=64

Die Abb. 3.6 zeigt die genauere Aufzählung der potentiellen Drittmittelgeber, die in der vorherigen Frage als ‚Sonstige Gruppen‘³⁷ zusammengefasst wurden. Durch die geringe Fallzahl der Professor/innen bei dieser Antwortkategorie kann zu dieser Befragungsgruppe keine Darstellung in der nachfolgenden Abbildung erfolgen.

Nach den Angaben der wiss. Mitarbeiter/innen wird die Gruppe der Sonstigen durch die Universitäten angeführt, gefolgt von den Fakultäten. 6 der befragten wiss. Mitarbeiter/innen gaben Vereine unter ‚Sonstige Gruppen‘ an. 4 Personen gaben Versicherungen und Organisationen als potentielle Drittmittelgeber an und 3 nannten wissenschaftliche Gesellschaften. Die Kliniken wurden von 2 wiss. Mitarbeiter/innen unter ‚Sonstige Gruppen‘ geordnet und zum Rest der Nennungen gehörten z.B. Privatpersonen.

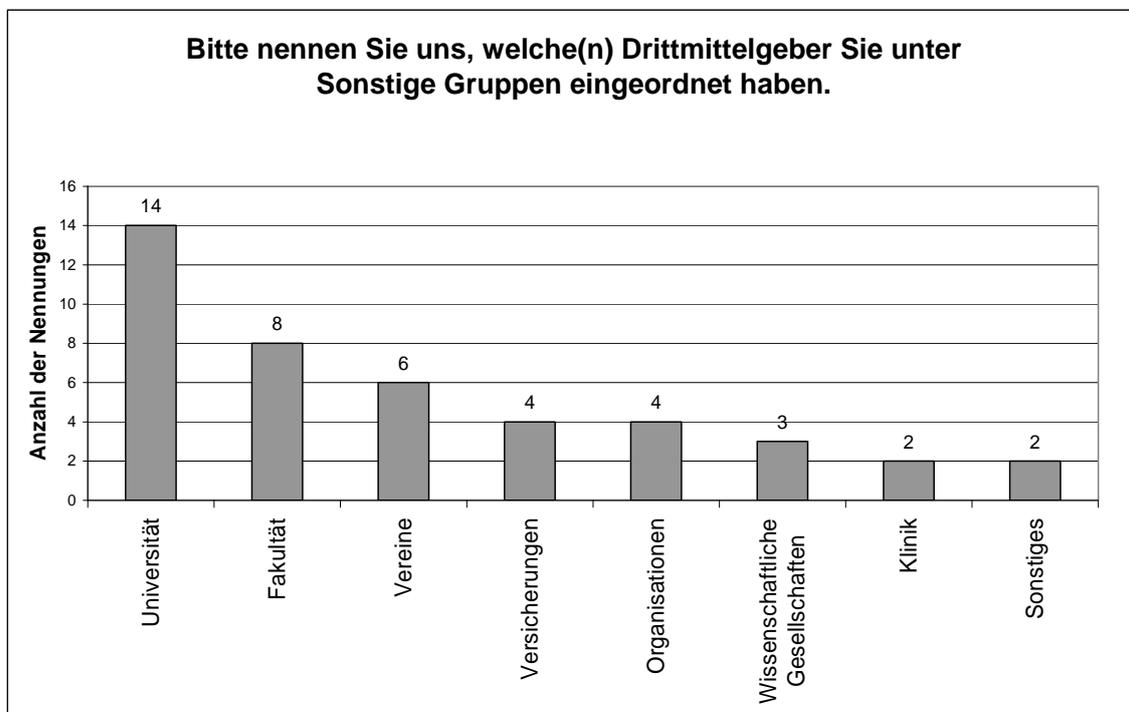


Abb. 3.6: Sonstige Adressaten für Drittmittelanträge, Daten: GOMED - Befragung der Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N=47 (Mehrfachnennungen möglich)

³⁷ Ursprünglich wurden hier von 6 befragten wiss. Mitarbeiter/innen auch noch Stiftungen und Teile der Privatwirtschaft unter „Sonstiges“ angegeben. Stiftungen und Privatwirtschaft sind bei der Frage nach den Gruppen der Drittmittelgeber (vgl. Abb. 3.5) als Antwortmöglichkeit bereits vorgegeben, wurden aber wahrscheinlich wegen Unsicherheit und/oder weil die Befragten zwischenzeitlich – z.B. durch eine Notfallbehandlung – aus der Beantwortung herausgerissen wurden nicht entsprechend zugeordnet. Diese Angaben hätte man in die Abb. 3.5 einordnen können, dies ist aus Zeit- und Ressourcengründen hier nicht erfolgt.

In Abb. 3.7 ist die Wichtigkeit der einzelnen Drittmittelgeber für die Forschung der Leistungseinheit der Befragten abgebildet. Mit einem Durchschnitt von 4,3 auf einer 5er-Skala ist die DFG für die Professor/innen und die wiss. Mitarbeiter/innen am Wichtigsten für die Drittmitteleinnahmen. Bei den Professor/innen folgen danach der Bund mit 3,7, die Stiftungen und die EU mit jeweils 3,4, die Privatwirtschaft mit 2,9, das Land mit 2,8 und die Sonstigen folgen mit einem Durchschnittswert von 2,5. Bei den wiss. Mitarbeiter/innen liegen der Bund und die Stiftungen mit durchschnittlich jeweils 3,5 auf dem zweiten Rang, gefolgt von der EU mit 3,2, dem Land und der Privatwirtschaft mit jeweils 3,0 und auch hier haben die Sonstigen mit 2,7 den niedrigsten Durchschnittswert erreicht.

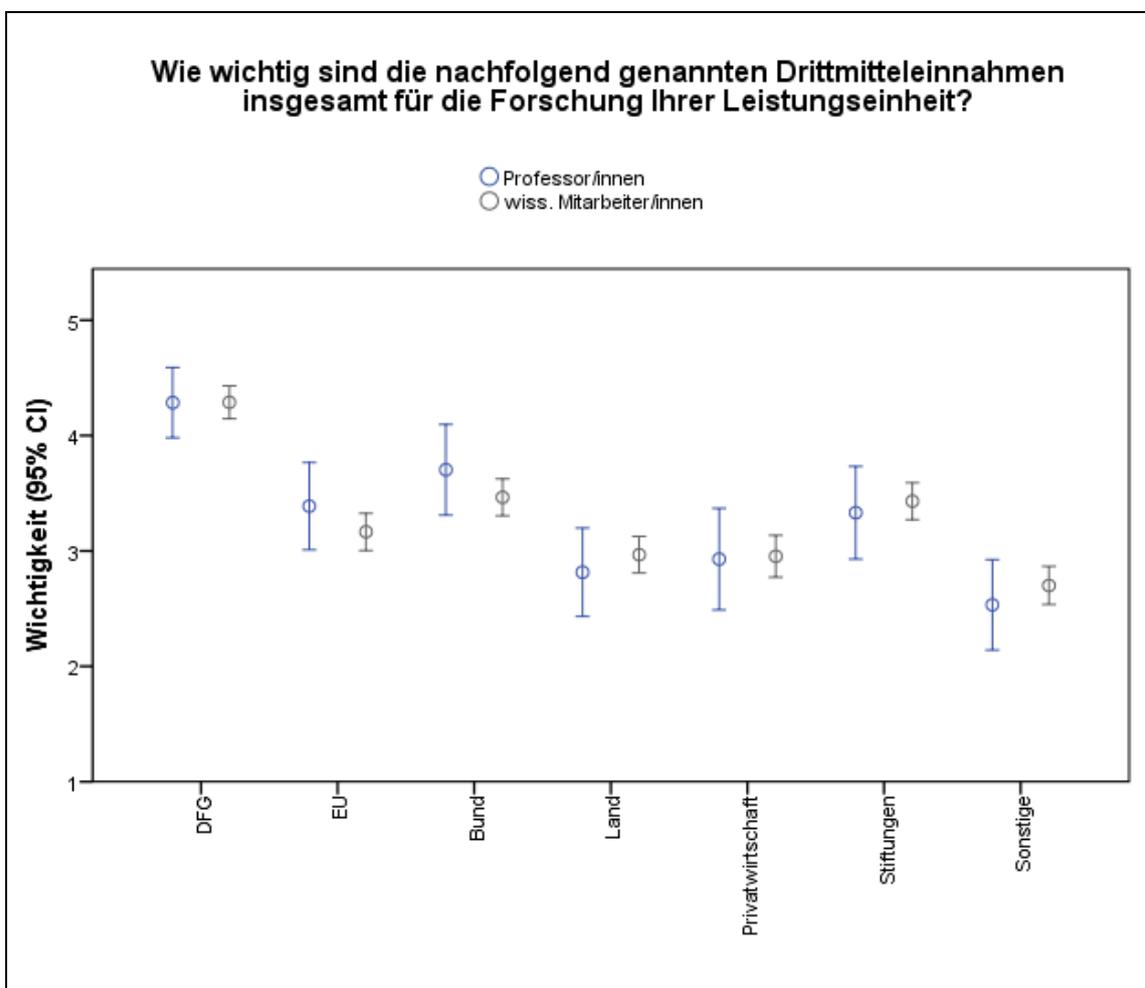


Abb. 3.7: Wichtigkeit der Drittmittelgeber für die Forschung der Leistungseinheit, Daten: GOMED – Befragung der Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=49-55³⁸, N wiss. Mitarbeiter/innen=251-288.³⁹

³⁸ DFG: N=55; Bund: N=54; Stiftungen: N=54; EU: N=54; Land: N=54; Privatwirtschaft: N=54; Sonstige: N=49

³⁹ DFG: N=288; Bund: N=280; Stiftungen: N=280; EU: N=278; Land: N=277; Privatwirtschaft: N=278; Sonstige: N=251

Die nachfolgende Abbildung Abb. 3.8 zeigt ob die genannten Entscheidungen auch davon abhängig sind, welche Effekte sie auf das LOM-Ergebnis in der Leistungseinheit der Befragten haben dürften. Die Skala von 1 (überhaupt nicht abhängig) bis 5 (sehr stark abhängig) zeigt die Einschätzung der Abhängigkeit der Entscheidungen. Bei den Professor/innen wird die Auswahl der Drittmittelgeber mit 2,8 gewertet, die Auswahl der Forschungsthemen mit 2,3 und die Auswahl der Forschungsmethoden mit 2,1. Die wiss. Mitarbeiter/innen sehen dabei eine höhere Abhängigkeit. Sie bewerten die Auswahl der potentiellen Drittmittelgeber mit 2,8 signifikant höher, die Auswahl der Forschungsthemen liegt ebenfalls bei 2,8 und nur knapp dahinter liegt die Auswahl der Forschungsmethoden, die mit 2,7 bewertet werden.

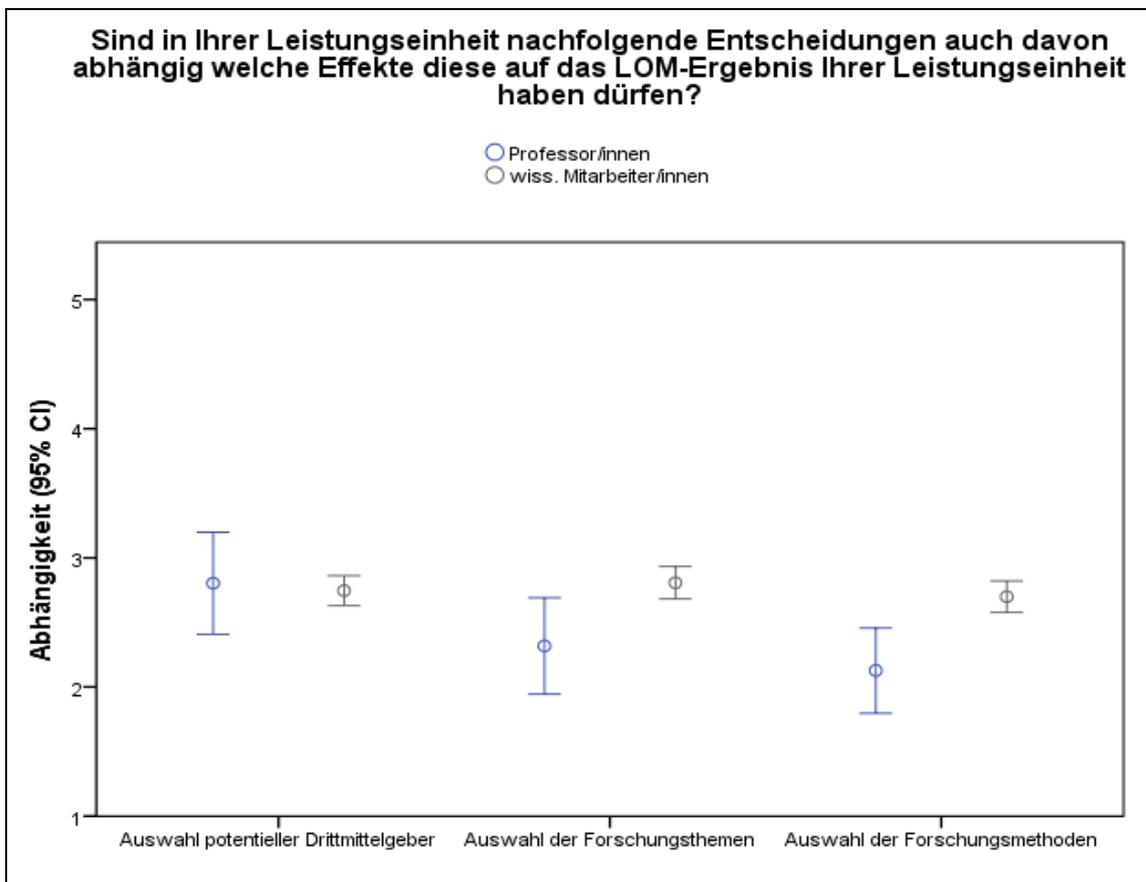


Abb. 3.8: Abhängigkeit der Entscheidungen von Effekten des LOM-Ergebnisses auf Leistungseinheiten, Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=55, N wiss. Mitarbeiter/innen=400-403.⁴⁰

⁴⁰ Auswahl potentieller Drittmittelgeber: N=403; Auswahl der Forschungsthemen: N=400; Auswahl der Forschungsmethoden: N=403

3.3 Positive und negative Effekte der Drittmittelforschung in der Wahrnehmung der Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen

Von allen Befragten wurden zu diesen Fragen mit offener Antwortmöglichkeit sowohl positive als auch negative Aspekte genannt, wobei insgesamt negative Aspekte häufiger Erwähnung fanden. Nachfolgend werden zunächst die häufigsten Grundaussagen zu den positiven Aspekten kurz zusammengefasst. Die Professor/innen sehen die Gelder aus Drittmitteln in erster Linie als unverzichtbar für die Forschung. Viel wichtiger als den wiss. Mitarbeiter/innen ist ihnen das nationale und internationale Networking, welches sich durch die Drittmittelforschung weiter entwickelt hat. Weitere positive Effekte für die Professor/innen waren die Leistungsmotivation die mit den Geldern einher geht, ebenso wie die Ermöglichung dadurch die eigenen Ideen umsetzen zu können und diese Projektideen einer objektiven Begutachtung unterziehen zu lassen. Die finanzielle Unabhängigkeit der Wissenschaftler/innen von der Klinik und deren Geldern und die Freiheit in der Themenwahl und der Verwendung der Mittel bei der Drittmittelforschung werden ebenso von den Professor/innen als positiv gewertet.

Die wiss. Mitarbeiter/innen sehen ebenfalls eine Reihe positiver Effekte, die aus der Drittmittelforschung resultieren. Für die Meisten ermöglichen die Gelder aus Drittmitteln verstärkt die Umsetzung der eigenen Ideen und gelten für die Forschung als unverzichtbar. Die dritthäufigste Nennung betrifft die finanzielle Unabhängigkeit der Wissenschaftler/innen von der Klinik. Auch die eigenständige Planung und Kalkulation der Mittel und die Freiheit diese zu Verwenden und sich eigenständig ein Thema zu wählen, ist für viele Befragte eine positive Herausforderung. In den Augen einiger wiss. Mitarbeiter/innen schafft die Drittmittelforschung Arbeitsplätze und ermöglicht den Forscher/innen eine objektive Begutachtung der eigenen Projektidee. Durch diese Art der Finanzierung sind ein paar der Befragten der Meinung, eine bessere Anerkennung ihrer Leistungen zu erzielen und daher eine Leistungsmotivation durch die Drittmittelforschung zu erleben. Auch die Selektion des Personals wird von einigen als positiv gewertet. „Alte Profs, die sich geistig von der Forschung verabschiedet haben werden nicht mehr „durchgefüttert“ und blockieren keine Stellen mehr“ (Fall-Nr. 290) lobt eine der befragten Personen die Folgen der Drittmittelforschung. Positive Effekte von Drittmitteln sind für einzelne wiss. Mitarbeiter/innen das zunehmende nationale und internationale Networking und die Schaffung von internem Wettbewerb. (Siehe Tabelle 6.4 im Anhang)

Noch häufiger als positive wurden allerdings negative Effekte der Drittmittelforschung genannt. Nachfolgend werden die häufigsten Grundaussagen zu den negativen Aspekten kurz zusammengefasst. Die Professor/innen kritisieren die Begünstigung der sogenannten Mainstreamforschung durch die Drittmittelgelder am Meisten. Der zeitintensive Arbeitsaufwand der für die Gewinnung der Drittmittel und die Erfüllung der damit einhergehenden Bedingungen notwendig ist, steht an zweiter Stelle der häufigsten Kritikpunkte. Des Weiteren gab es einige Einzelnennungen zu negativen Effekten der Drittmittelforschung. Die kurzen befristeten Verträge werden kritisiert, ebenso wie die finanzielle Abhängigkeit von Drittmitteln, die fehlende Transparenz bei der Vergabe der Drittmittel und die Notwendigkeit der Anschlussfinanzierung. Die Professor/innen sehen Matthäus-Effekte, drohenden Innovationsverlust, enormen Zeitdruck unter den Wissenschaftler/innen und die fehlende Flexibilität bei der Mittelverwendung als negative Effekte der Drittmittelforschung.

Die häufigste Nennung der wiss. Mitarbeiter/innen betrifft den hohen Verwaltungsaufwand für die Mittelgewinnung. Dieser nehme enorm viel Zeit in Anspruch, die von der eigentlichen Forschungszeit abgezogen werden muss. Bei der Nichtgenehmigung eines Antrags wird die aufgewandte Zeit als Verschwendung angesehen. „Forschung muss primär ideengetrieben und ergebnisoffen sein. Eine völlige Durchökonomisierung und Überbetonung quantifizierbarer Aspekte ist für die Vielfalt und Nachhaltigkeit der Forschung schädlich. Erfolg wird immer extremer durch Impact-Faktoren (IF) bewertet“ (Fall-Nr. 663) lautet die konkrete Kritik von einer befragten Person. Die zweithäufigsten Nennungen betreffen die kurzen, befristeten Verträge für die Projekte und die damit einhergehende Angst um den Arbeitsplatz, die in der Befragung ausschließlich von den wiss. Mitarbeiter/innen geäußert wird. Viele der Befragten kritisieren die Begünstigung von sogenannten Mainstreamprojekten. Die Bevorzugung verhindere Grundlagenforschung und riskante Projekte bei denen ein Ergebnis schwer voraus zu sagen sei. Ein weiteres wichtiges Thema, das viele der befragten wiss. Mitarbeiter/innen als negativen Effekt, anführen ist die finanzielle Abhängigkeit von den Drittmitteln, ebenso wie der Interessenskonflikt zwischen den Ergebnissen in der Forschung und den Wunschvorstellungen der Drittmittelgeber. Viele sehen dabei eine Gefahr für die Beeinflussung von Außen, z.B. bei der Einschränkung in der Themenwahl und einem hohen Ergebnisdruck auf die Wissenschaftler/innen. Ein weiterer Komplex der von einigen Befragten negativ thematisiert wird, betrifft die Vergabep Praxis für die Drittmittel. So sei die Vergabe der Drittmittel in den Augen der Befragten langwierig und häufig nicht transparent oder objektiv. Zudem gefährde die Suche nach notwendigen Anschlussfinanzierungen die Kontinuität und Nachhaltigkeit in der Wissenschaft. Mit der Drittmittelforschung gehe bei wiss. Mitarbeiter/innen eine hohe Mitarbeiterfluktuation und somit ein enormer Kompetenzverlust einher. Das sorge für einen Qualitätsverlust in der Forschung, der sich in einem immensen Publikations- und Zeitdruck für alle Beteiligten auswirkt und einen Innovationsverlust mit sich bringt. Einige befragte Personen kritisieren den Matthäus-Effekt der aus der Drittmittelforschung resultiert, aber auch den damit einhergehenden

Konkurrenzdruck. Als negativ aufgeführt werden die fehlende Flexibilität bei der Drittmittelverwendung und die fehlende Unterstützung bei den bürokratischen Aufgaben von Seiten der Universität, auch die Gefahr der Ergebnisfälschung wurde von einigen wenigen Befragten angesprochen. In manchen Fällen lehnen die befragten wiss. Mitarbeiter/innen die Vergabepaxis von Drittmitteln persönlich ab: „Romantische Anwendungen wie Suche nach Anerkennung oder beruflichen Erfolg gehen mit zunehmendem Alter glücklicherweise zurück so dass das Drittmittelhamsterrad einen irgendwann nicht mehr tangiert.“ (Fall-Nr. 133). (Siehe Tabelle 6.5 im Anhang)

4. Publikationen und Autorschaften

Von Uta Landrock, unter Mitarbeit von Nadja Ebert

Der vierte Teil der Befragung thematisiert die Publikationen und Autorschaften der Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen, er beinhaltet auch Fragen zur Beurteilung der Verfahren für die Bewertung von Forschungsleistungen. Die wiss. Mitarbeiter/innen wurden zu der Anzahl ihrer Publikationen im Jahr 2010 als Autor/in oder Koautor/in, zu eventuellen Konflikten mit der Verwaltung um die Anrechnung der Publikationen für die LOM, zu ihren Publikationsstrategien, der Handhabung und Beurteilung von (Ko-)Autorschaftsregeln sowie zum (beobachteten und eigenen) wissenschaftlichen Fehlverhalten befragt.

4.1 Verfahren für die Bewertung von Forschungsleistung

Die Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen werden um Einschätzung gebeten, ob die „Best Five“-Regelung der DFG, die summierten Impactfaktoren der LOM oder andere Verfahren geeignet sind, die Forschungsleistungen zu beurteilen:

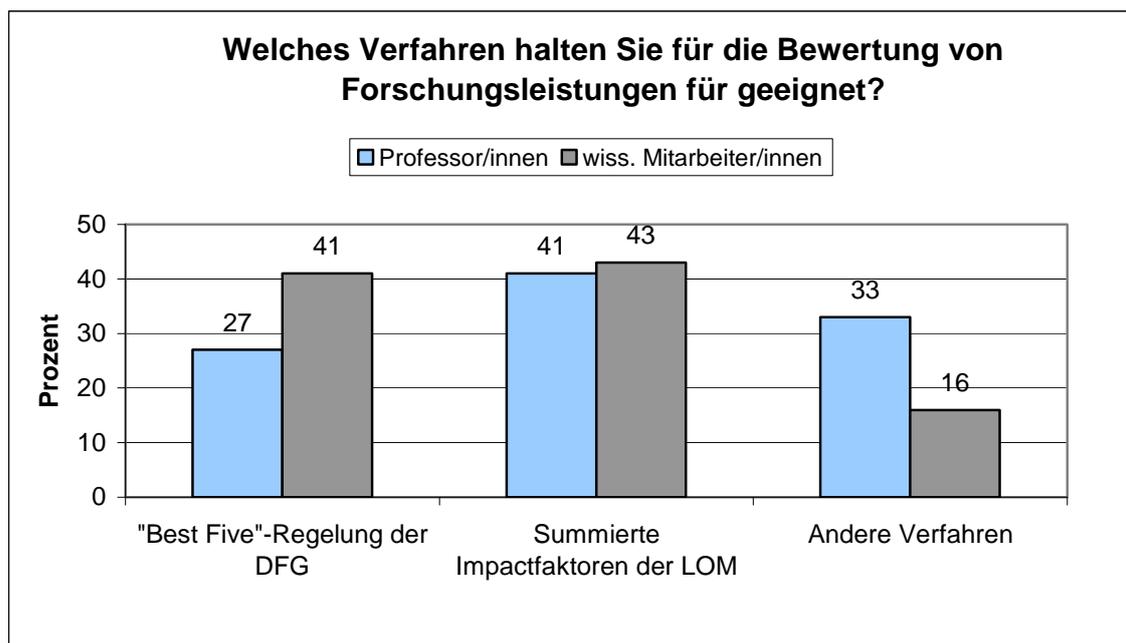


Abb. 4.1: Verfahren für die Bewertung von Forschungsleistung, Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=54, N wiss. Mitarbeiter/innen=431

Die Abbildung 4.1 zeigt die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Einschätzungen. So werden die summierten Impactfaktoren der LOM von beiden Befragungsgruppen für die geeignete Bewertungsform gehalten, 41% der Professor/innen und 43% der wiss. Mitarbeiter/innen sind dieser Meinung. Die wiss. Mitarbeiter/innen beurteilen die „Best Five“-Regelung⁴¹ der DFG mit 41% als fast ebenso geeignet, 16% von ihnen haben andere Verfahren genannt. Bei den Professor/innen folgt den summierten JIF die Nennung ‚andere Verfahren‘ mit 33%, die „Best Five“-Regelung wird von 27% als geeignetes Verfahren beurteilt. Bezüglich der Einschätzung der „Best Five“-Regelung bestehen also erhebliche Differenzen zwischen Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen.⁴² Von den wiss. Mitarbeiter/innen haben 16% (N=52) Angaben zur halboffenen Angabe „Anderes Verfahren, und zwar“ gemacht, die Nennungen sind folgendermaßen verteilt:

⁴¹ Nach der „Best Five“-Regelung sollen bei Förderanträgen an die DFG nicht mehr komplette Publikationslisten beigelegt werden, sondern nur noch die fünf besten Publikationen für den jeweiligen Antrag (als Kopien). Ziel ist es, anstelle der Anzahl der publizierten Veröffentlichungen stärker die Qualität der Publikationen zu berücksichtigen (vgl. Presseinformation der DFG hierzu).

⁴² Die „Best Five“-Regelung wird in dieser Befragung von weniger Professor/innen (27%) als geeignet beurteilt – im Vergleich zur bundesweiten repräsentativen Professor/innenbefragung, in der 35% der Befragten dieses Verfahren als geeignet einschätzten.

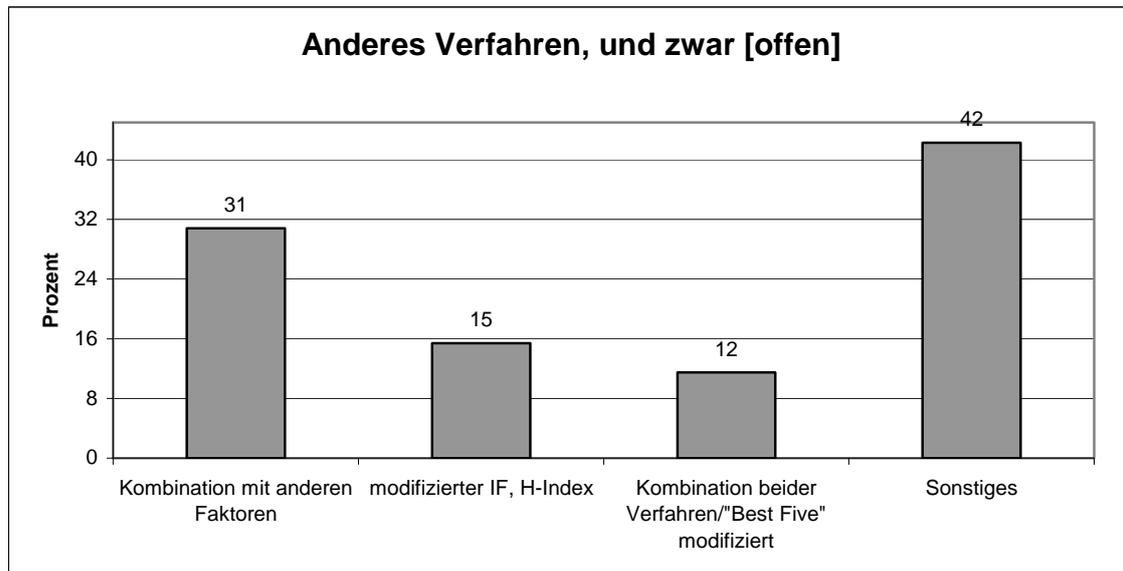


Abb. 4.2: Verfahren für die Bewertung von Forschungsleistung, Nennungen bei „Anderes Verfahren, und zwar“; Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N wiss. Mitarbeiter/innen=52⁴³

Insbesondere die relativ häufigen Nennungen „Kombination mit anderen Faktoren“ (31%) oder „modifizierter IF, H-Index“ (15%) weisen darauf hin, dass die erfragten Verfahren und Indikatoren zur Bewertung von Forschungsleistungen nicht grundsätzlich abgelehnt, sondern – unter bestimmten Anpassungen und Bedingungen – durchaus positiv beurteilt werden.

⁴³ Durch die geringe Fallzahl der Professor/innen ist eine detaillierte Darstellung der anderen Verfahren nicht zulässig.

4.2 Anzahl der Publikationen 2010 und Wertung in der LOM

Wie der folgenden Abbildung 4.3 zu entnehmen ist, sind Professor/innen als Autor/in oder Koautor/in erwartungsgemäß an mehr Publikationen beteiligt als wiss. Mitarbeiter/innen:

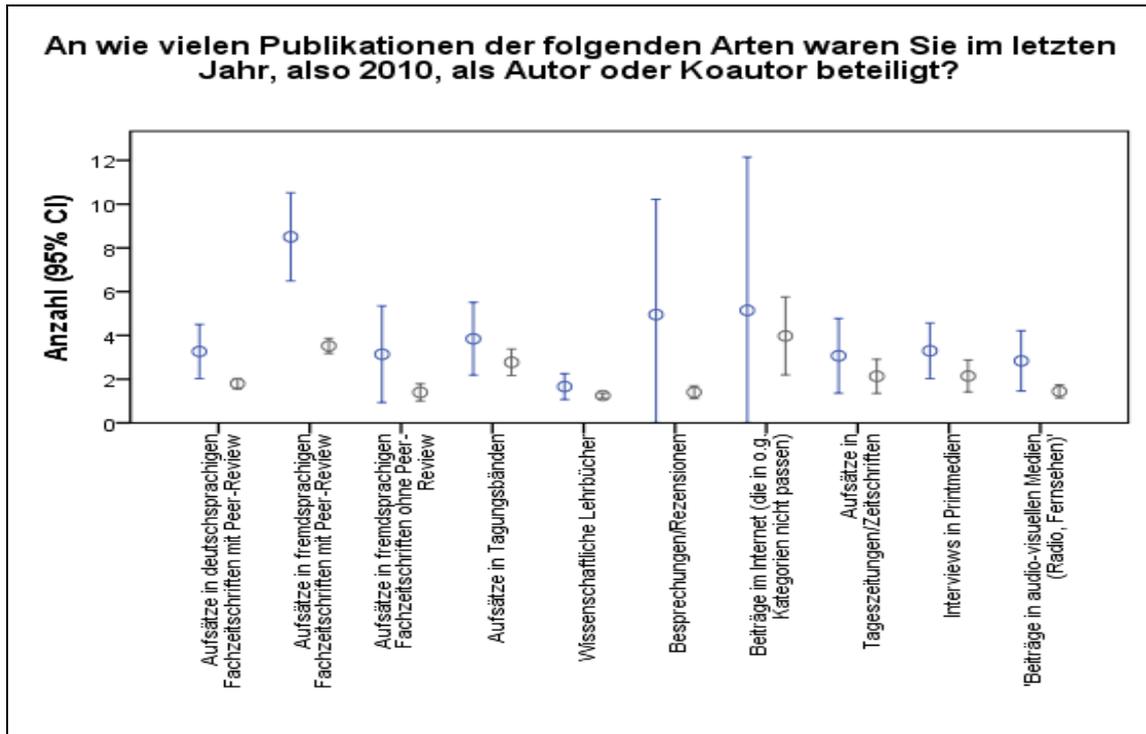


Abb. 4.3: Anzahl der Publikationen 2010 und Wertung in der LOM im Vergleich⁴⁴, Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=28-52⁴⁵, N wiss. Mitarbeiter/innen=169-353⁴⁶

⁴⁴ In der Abbildung sind die zehn am häufigsten genannten Publikationsarten dargestellt. Die vollständigen Ergebnisse sind in der Tabelle 6.6 im Anhang aufgelistet. In der Abb. 6.6 im Anhang findet sich zudem eine Darstellung, in der die Angaben 0 bei der Anzahl der Anträge nicht auf ‚Missing‘ gesetzt wurden und die daher in die Mittelwertberechnungen mit einfließen.

⁴⁵ Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review: N=52; Aufsätze in Tagungsbänden: N=20; Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review: N=26; Interviews in Printmedien: N=16; Beiträge in audio-visuellen Medien (Radio, Fernsehen): N=19; Besprechungen/Rezensionen: N=8; Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review: N=16; Aufsätze in Tageszeitungen/Zeitschriften: N=12; Beiträge im Internet (die in o.g. Kategorien nicht passen): N=6; Wissenschaftliche Lehrbücher: N=21

⁴⁶ Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review: N=292; Aufsätze in Tagungsbänden: N=119; Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review: N=106; Interviews in Printmedien: N=25; Beiträge in audio-visuellen Medien (Radio, Fernsehen): N=29; Besprechungen/Rezensionen: N=23; Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review: N=46; Aufsätze in Tageszeitungen/Zeitschriften: N=30; Beiträge im Internet (die in o.g. Kategorien nicht passen): N=31; Wissenschaftliche Lehrbücher: N=65

Im zweiten Teil der Frage geben die Befragten an, ob die genannten Publikationsarten für die LOM gewertet werden oder nicht. Für die drei am häufigsten angegebenen Arten gilt: ‚Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review‘ werden in der LOM gewertet, diese werden im Jahr 2010 mit durchschnittlich 8,5 Publikationen pro Professor/in signifikant mehr publiziert als bei den wiss. Mitarbeiter/innen bei denen es durchschnittlich 3,5 Publikationen sind, insgesamt werden sie mit Abstand am häufigsten publiziert. Die Hypothese, dass die in der LOM gewerteten Publikationen häufiger veröffentlicht werden, scheint sich damit zu bestätigen. Das gleiche gilt für ‚Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review‘, diese Publikationsart wird im Jahr 2010 von Professor/innen durchschnittlich 3,3-mal veröffentlicht und von wiss. Mitarbeiter/innen im Durchschnitt 1,8-mal (jeweils dritthäufigste Nennung). ‚Aufsätze in Tagungsbänden‘ dagegen werden in aller Regel nicht in der LOM gewertet, dennoch sind sie die zweithäufigste Publikationsart (Professor/innen: rund 3,8 Aufsätze in Tagungsbänden in 2010, wiss. Mitarbeiter/innen: 2,8). Es ist also anzunehmen, dass es auch andere Faktoren gibt, die die Wahl der Publikationsart und somit das Publikationsverhalten beeinflussen.

4.3 Konflikte mit der Verwaltung der Fakultät um die Anrechnung von Publikationen

Die Mehrheit der Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen haben in der Vergangenheit keine Konflikte mit der Verwaltung ihrer Fakultät um die Anrechnung von Publikationen. Von den Professor/innen haben 78% diesbezüglich keine Konflikte mit der Verwaltung der Fakultät – was wiederum heißt, dass knapp jede/r 5. Professor/in entsprechende Konflikte hat. Bei den wiss. Mitarbeiter/innen hat nur jeder zehnte Befragte Konflikte mit der Verwaltung, 90% von ihnen haben bisher keine Probleme:

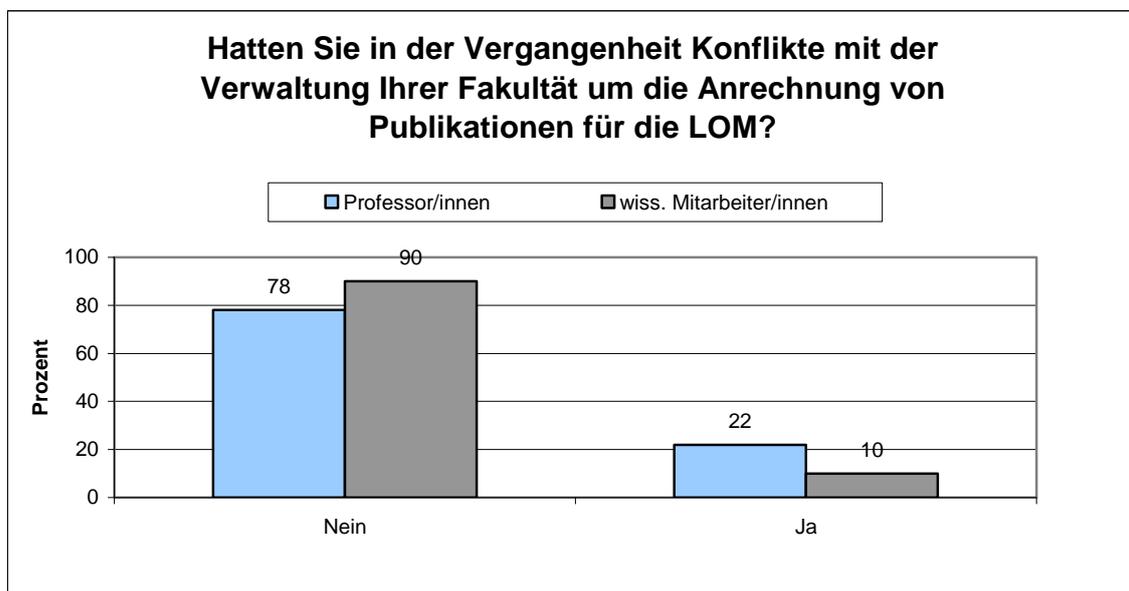


Abb. 4.4: Konflikte mit der Verwaltung um die Anrechnung von Publikationen im Vergleich⁴⁷, Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=55, N wiss. Mitarbeiter/innen=420

⁴⁷ In der bundesweiten GOMED-Befragung der Professor/innen ist die Zahl der Konflikte noch etwas geringer (22% versus 17%) (vgl. Krempkow u.a. 2011: 51f.).

4.4 Publikationsstrategien

Die folgende Abbildung 4.5 zeigt die Wichtigkeit verschiedener Kriterien von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen bei der Auswahl einer Zeitschrift für ein Manuskript:

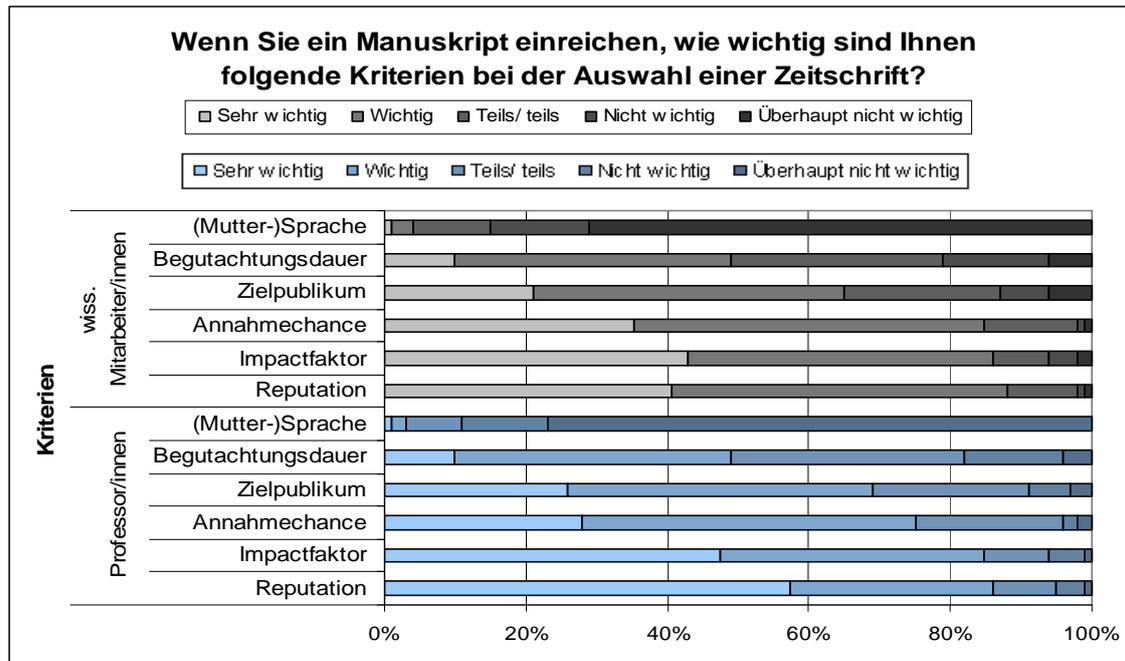


Abb. 4.5: Kriterien für die Wahl von Zeitschriften im Vergleich, Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=55, N wiss. Mitarbeiter/innen=430-434⁴⁸

Bei dieser Frage gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen, die Rangfolge bei der Beurteilung der Kriterien für die Auswahl einer Zeitschrift ist bei beiden Gruppen identisch. Die drei wichtigsten Kriterien sind die Reputation und der Impactfaktor einer Zeitschrift sowie die Annahmewahrscheinlichkeit. Die Reputation einer Zeitschrift wird von 87% der Professor/innen und 89% der wiss. Mitarbeiter/innen als wichtig bis sehr wichtig eingestuft, beim Impactfaktor sind es bei den Professor/innen 84% und bei den wiss. Mitarbeiter/innen 86%. Die Annahmewahrscheinlichkeit sehen 75% der Professor/innen und 84% der wiss. Mitarbeiter/innen als wichtig bis sehr wichtig an. Der Impactfaktor und die Annahmewahrscheinlichkeit sind gegeneinander abzuwägende Kriterien, wobei der JIF als ‚ambitioniertes‘ Kriterium gilt. Die Differenz zwischen den Kriterien ist bei den Professor/innen mit neun Prozentpunkten größer als bei den wiss. Mitarbeiter/innen, bei denen der Unterschied zwei Prozentpunkte beträgt, die beiden Gruppen scheinen die Kriterien also durchaus unterschiedlich zu gewichten. Auch der Zusammenhang zwischen der Reputation und der

⁴⁸ N (Mutter-)Sprache=430; N Begutachtungsdauer=433; N Zielpublikum=432; N Annahmewahrscheinlichkeit=432; N Impactfaktor=434 und N Reputation=433.

Annahmehance ist nachvollziehbar, so kann man die Auswahl der Zeitschrift als Kompromiss zwischen akzeptablen Chancen und befriedigender Reputation sehen. Die Reputation spielt bei den Professor/innen eine größere Rolle als die Annahmehance, der Unterschied zwischen beiden Kriterien ist bei den wiss. Mitarbeiter/innen geringer – insofern dürfte daraus auch differierendes Publikationsverhalten resultieren. Das Kriterium der (Mutter-)Sprache spielt dagegen kaum eine Rolle: Lediglich 3% der Professor/innen und 4% der wiss. Mitarbeiter/innen halten diese für wichtig bis sehr wichtig.

4.5 Koautorschaft – Handhabung und Beurteilung

Die folgenden Fragen wird ausschließlich von wiss. Mitarbeiter/innen beantwortet, nach einer entsprechenden Filterfrage wurden 623 wiss. Mitarbeiter/innen befragt, von denen wiederum 195 Angaben zur nachfolgenden Frage gemacht haben. Die nachfolgende Abbildung stellt die Handhabung der Autorschaft und Danksagung dar:

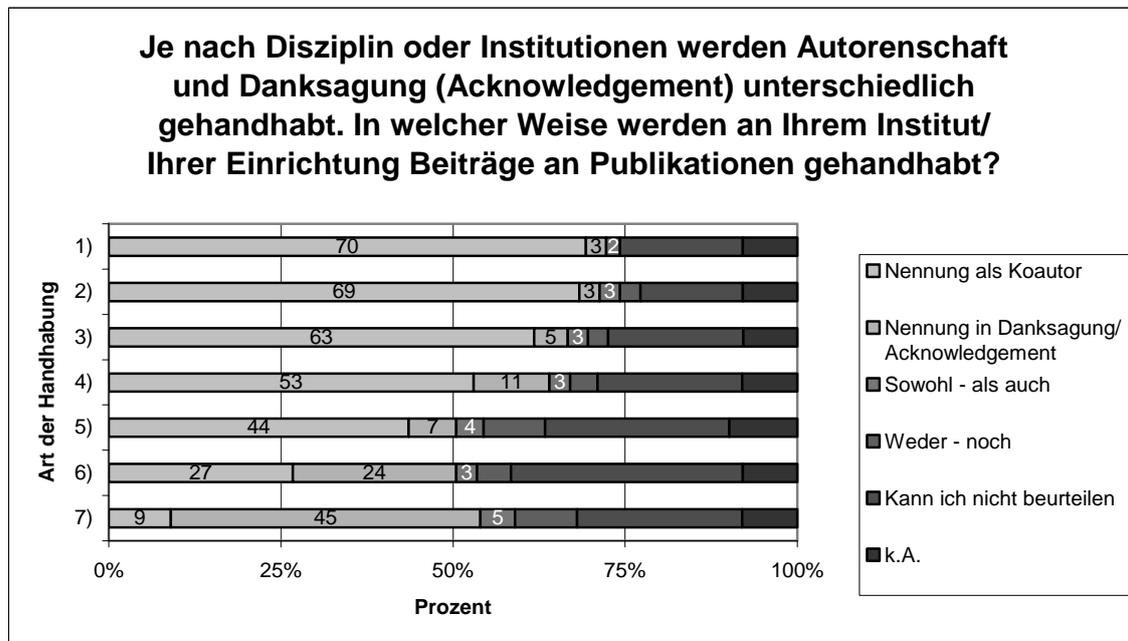


Abb. 4.6: Handhabung von Koautorschaft und Danksagung, Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N wiss. Mitarbeiter/innen=195

(Legende auf der Folgeseite)

Legende:

Kennzeichnung	Art der Handhabung
1)	Person war aktiv am Verfassen des Textes beteiligt
2)	Person war an der Aufbereitung, Analyse und/oder Interpretation der Daten beteiligt
3)	Person war an der Konzeption der dem Text zugrunde liegenden Studie beteiligt
4)	Person war an der Sammlung von Daten oder Material beteiligt, jedoch nicht an der Textproduktion
5)	Person war in einer Leitungsfunktion, die für den wissenschaftlichen Output verantwortlich ist, aber nicht an der Textproduktion beteiligt
6)	Person war ausschließlich für die Einwerbung der Drittmittel verantwortlich
7)	Person war ausschließlich beratend hinsichtlich der Anwendung bestimmter Methoden tätig

Sehr auffällig in der obigen Abbildung ist der mit 15 bis 34% vergleichsweise hohe Anteil der Nennung „Kann ich nicht beurteilen“, was darauf hindeutet, dass die Regeln und Kriterien, die (Ko-)Autorenschaft begründen, nicht allgemein bekannt sind. Dennoch besteht eine relativ hohe Zustimmung darin (über 50%), welche Sachverhalte (Ko-)Autorschaft begründen ‚Person war aktiv am Verfassen des Textes beteiligt‘ (1), ‚Person war an der Aufbereitung, Analyse und/oder Interpretation der Daten beteiligt‘ (2) und ‚Person war an der Konzeption der dem Text zugrunde liegenden Studie beteiligt‘ (3) Ähnliches gilt für die Tatsache ‚Person war ausschließlich beratend hinsichtlich der Anwendung bestimmter Methoden tätig‘ (7), die für etwa die Hälfte der Befragten die Aufnahme ins Acknowledgement begründet. Bei den Items ‚Person war an der Sammlung von Daten oder Material beteiligt, jedoch nicht an der Textproduktion‘ (4), insbesondere aber bei den Items ‚Person war in einer Leitungsfunktion, die für den wissenschaftlichen Output verantwortlich ist, aber nicht an der Textproduktion beteiligt‘ (5) und ‚Person war ausschließlich für die Einwerbung der Drittmittel verantwortlich‘ (6) bleibt die Handhabung von Autorschaft und Danksagung für die Befragten offenbar vage und unklar.

Die folgende Abbildung scheint zu bestätigen, dass die Regeln und Kriterien, die (Ko-)Autorenschaft begründen, nicht allgemein bekannt sind und dem entsprechend die entsprechenden Praktiken nicht nur positiv beurteilt werden:

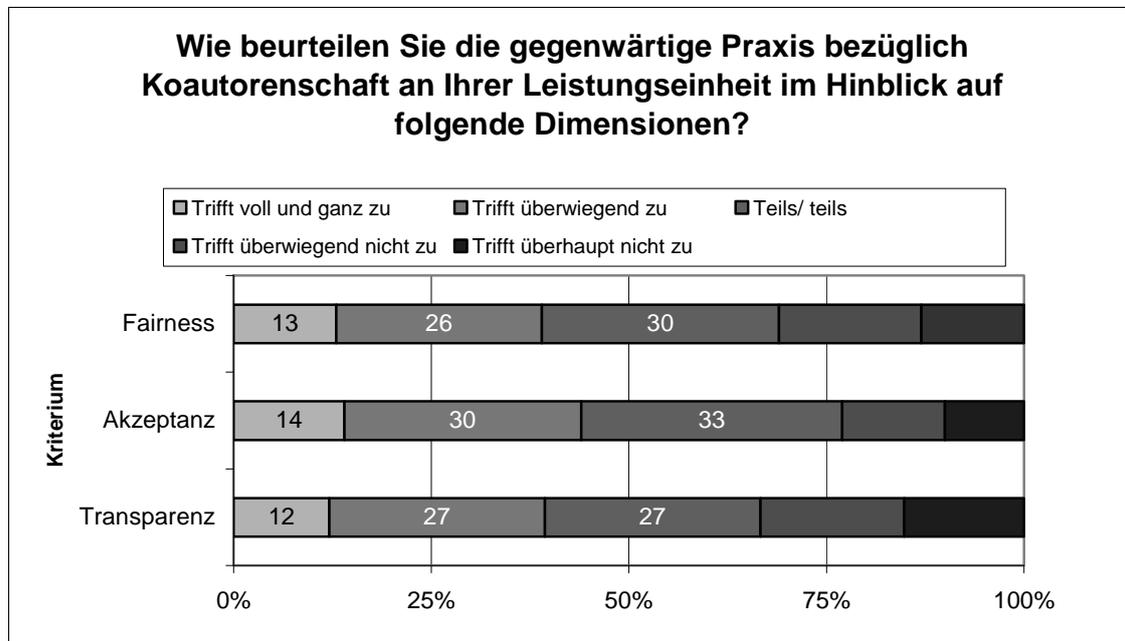


Abb. 4.7: Beurteilung der Praxis bezüglich Koautorenschaft, Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N wiss. Mitarbeiter/innen=410-414

Bezüglich der Transparenz, Fairness und Akzeptanz der Regeln besteht eine eher gemischte Einschätzung: Die Dimension teils/teils ist für jedes Kriterium am stärksten ausgeprägt. Das zeigt, dass keine vollkommene Zufriedenheit bezüglich der gegenwärtigen Praxis besteht. Allerdings bewerten die Befragten die Praxis in allen drei Kriterien eher positiv als negativ, wobei die Akzeptanz am höchsten bewertet wird, während bei Fairness und Transparenz der Anteil der negativen Einschätzungen fast ebenso hoch ist wie der der positiven.⁴⁹

⁴⁹ Obwohl ein Vergleich mit der Professor/innenbefragung aufgrund der geringen Anzahl der Befragten dort mit N=22 nicht uneingeschränkt zulässig ist, ist festzustellen, dass die wiss. Mitarbeiter/innen in der Professor/innenbefragung die Transparenz am höchsten beurteilen, während in dieser Befragung gerade die Transparenz am niedrigsten eingeschätzt wird.

4.6 Wissenschaftliches Fehlverhalten

Die abschließende Frage im Fragebogen bezieht sich auf das wissenschaftliche Fehlverhalten. Die Frage mit den entsprechenden Items wurde der vom iFQ durchgeführten Wissenschaftlerbefragung (vgl. Böhmer u.a. 2011) entnommen. Dabei wurde nach wissenschaftlichem Fehlverhalten gefragt, welches die Befragten selbst erlebt und/oder beobachtet haben:

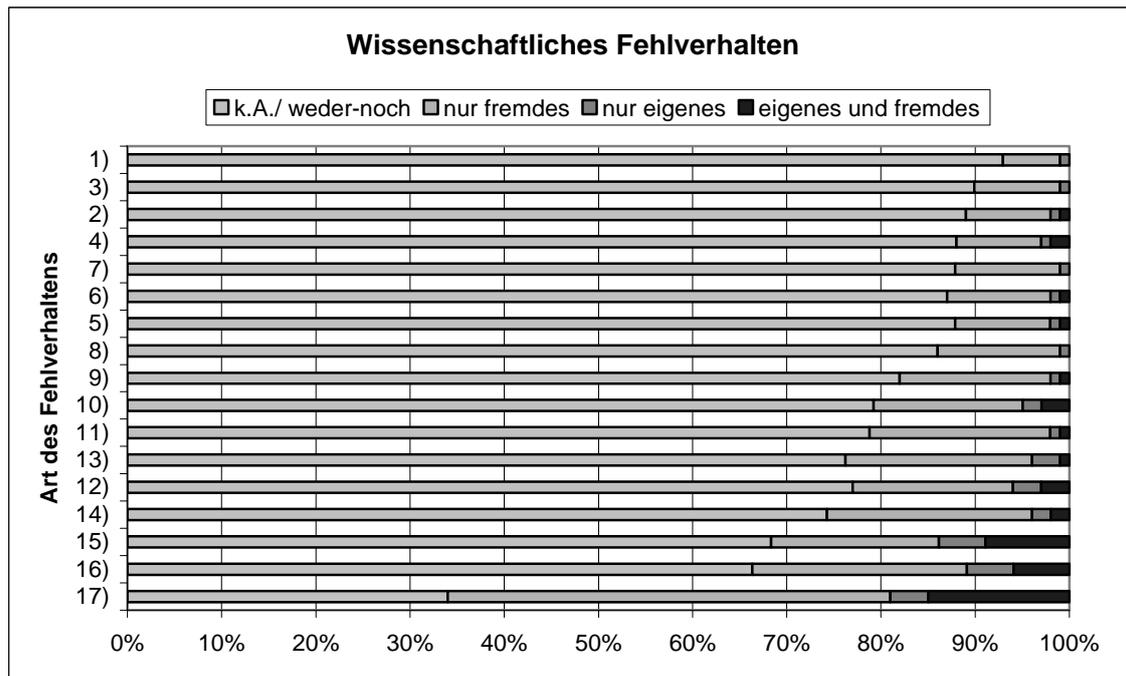


Abb. 4.8: Wissenschaftliches Fehlverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N wiss. Mitarbeiter/innen=445-447

Legende Abb. 4.8 und Abb. 4.9:

Kennzeichnung	Fehlverhalten
1)	Fälschen oder Erfinden von Daten
2)	Fehlende Offenlegung von persönlichen Verflechtungen mit Firmen, die die eigenen Forschungsergebnisse für Produktentwicklungen nutzen
3)	Nicht-Anzeige von Befangenheitsgründen als Gutachter/innen
4)	Unangemessene Veränderung oder Zurückhaltung von Forschungsergebnissen auf Druck durch Mittelgeber
5)	Unerlaubte Nutzung von Ressourcen der Hochschule/des Instituts für externe Beratungsaufträge oder andere persönliche Zwecke
6)	Veröffentlichung eigener bereits publizierter Daten oder Texte als Originalarbeit
7)	Publikation von Textteilen oder Daten Dritter ohne Quellenangabe
8)	Unangemessene Veränderung von Daten
9)	Zurückhalten von Daten/Befunden, die den bisherigen

	Forschungsergebnissen widersprechen
10)	Zweckfremder Einsatz von Forschungsgeldern
11)	„Aufpolieren“ von Forschungsergebnissen
12)	Unsachgemäße oder nachlässige Begutachtung von Manuskripten oder Anträgen
13)	Nutzung von Ideen Dritter, ohne deren Einverständnis
14)	Einseitige oder verzerrende Interpretation von Daten o. Befunden
15)	Unzureichendes Dokumentieren des Projektverlauf bzw. Archivieren der Daten
16)	Nicht-Aufnahmen von Wissenschaftler/innen mit substanziellem Beitrag als Koautoren
17)	Vergabe von (Ko-)Autorschaften ohne substanziellen Beitrag

Die am weitesten verbreiteten Arten wissenschaftlichen Fehlverhaltens umfassen Items, bei denen es um unangemessene (Ko-)Autorschaften geht. Die ‚Vergabe von (Ko-)Autorschaften ohne substanziellen Beitrag‘ (17) wurde von nahezu zwei Dritteln der Befragten mindestens beobachtet. Gefolgt von einem Drittel der wiss. Mitarbeiter/innen die fremdes und/oder eigenes wissenschaftliches Fehlverhalten bei der ‚Nicht-Aufnahme von Wissenschaftler/innen mit substanziellem Beitrag als Koautoren‘ (16) beobachtet und/oder selbst praktiziert haben. Ein weiterer wichtige Aspekt, der von einem Teil der Befragten benannt wird, betrifft den unangemessenen Umgang mit Daten und Befunden, es geht bei den Items ‚Einseitige oder verzerrte Interpretation von Daten oder Befunden‘ (14), ‚„Aufpolieren“ von Forschungsergebnissen‘ (11), ‚Unangemessene Veränderung von Daten‘ (8) und ‚Fälschen oder Erfinden von Daten‘ (1) um Verstöße gegen die gute wissenschaftliche Praxis. Ein sehr viel diskutiertes Thema ist das Plagieren von Texten und Ideen. Bis zu einem Viertel der wiss. Mitarbeiter/innen hat dies bereits erlebt, dazu gehören die Items ‚Nutzung von Ideen Dritter, ohne deren Einverständnis‘ (13) und ‚Publikation von Textteilen oder Daten Dritter ohne Angabe der Quelle‘ (7). Diese aktuelle Thematik ist die wohl schwerwiegendste Form des wissenschaftlichen Fehlverhaltens.

Damit spiegelt diese Befragung durchaus die Befunde der IfQ-Wissenschaftlerbefragung 2010 wieder (vgl. Böhmer u.a. 2011, S. 150f), deren Ergebnisse nachfolgend noch einmal vergleichbar aufbereitet dargestellt werden: In beiden Befragungen ist insbesondere die Vergabe von (Ko-)Autorschaften ohne substanziellen Beitrag quantitativ am bedeutsamsten, weitere relativ häufige Nennungen betreffen die unautorisierte Nutzung von Ideen Dritter und unzureichende Dokumentationen.

Im Vergleich mit den in der Wissenschaftlerbefragung befragten Medizinprofessor/innen ist festzustellen, dass in beiden Befragungen die ‚Vergabe von (Ko-)Autorschaften ohne substanziellen Beitrag‘ die am häufigsten berichtete Form wissenschaftlichen Fehlverhaltens ist. Weiterhin wird in beiden Erhebungen relativ häufig der unangemessene Umgang mit Daten und Befunden genannt. Die in der Wissenschaftlerbefragung zweithäufigste Nennung ‚Unsachgemäße oder nachlässige Begutachtung von Manuskripten oder Anträgen‘ spielt in unserer Befragung eine eher untergeordnete Rolle; die in unserer Befragung zweithäufigste Nennung ‚Nicht-Aufnahme von Wissenschaftler/innen mit substanziellem Beitrag als Koautoren‘ tritt dagegen in der Wissenschaftlerbefragung relativ selten auf.

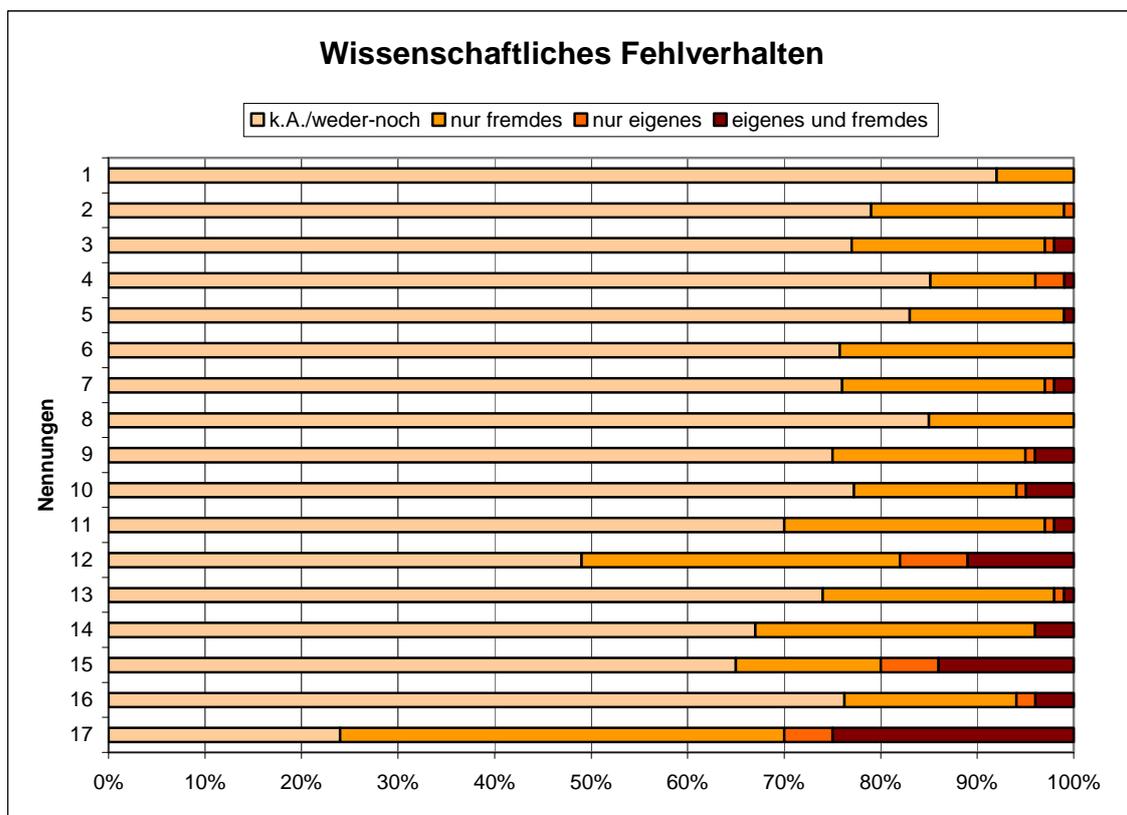


Abb. 4.9: Wissenschaftliches Fehlverhalten, Daten: iFQ - Wissenschaftlerbefragung. N Professor/innen=334

5. Literatur

Böhmer, Susan/Neufeld, Jörg/Hinze, Sybille/Klode, Christian/Hornbostel, Stefan, 2011: Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten. iFQ-Working Paper 8. Bonn. (Online: http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_8_2010.pdf).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.), 2008: Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn, Berlin: BMBF.

Center of Excellence Women & Science, 2011: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011. CEWS.public.no16, Bonn: gesis – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (Hg.).

Center of Excellence Women & Science, 2009: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011. CEWS.public.no13, Bonn: gesis – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (Hg.).

De Gruyter, 2010: Kürschners Deutscher Gelehrtenkalender. De Gruyter Verlag. (Online: <http://www.degruyter.de/cont/fb/nw/detail.cfm?id=IS-9783598418822-1>).

Fabian, Gregor/Minks, Karl-Heinz, 2006: Dokumentation des Scientific Use Files zur HIS-Absolventenbefragung 1997. Hannover: Hochschul-Informationssystem GmbH (Hg.).

Gabler, Siegfried/Hoffmeyer-Zlotnik, Jürgen H. P./Krebs, Dagmar (Hrsg.), 1994: Gewichtung in der Umfragepraxis. Opladen.

Jacob, Anna Katharina/Teichler, Ulrich, 2011: Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich. Bonn: BMBF (Hg.).

Kamm, Ruth/Krempkow, René, 2010: Ist leistungsorientierte Mittelvergabe im Hochschulbereich „gerecht“ gestaltbar? In: Qualität in der Wissenschaft (QiW), Nr. 3/2010, 71-78.

Krempkow, René/Landrock, Uta, 2011a: "Matthew Effects" or Governance Effects? An Analysis of Performance-Based Funding in German University Medicine. Paper for the EAIR 33rd Annual Forum in Warsaw, Poland, 28-31 August 2011. (Online: www.eair.nl/forum/warsaw/authors.asp?achternaam=11239&wat=achternaam).

Krempkow, René/Landrock, Uta, 2011b: Steuerung durch LOM? Eine Analyse zur leistungsorientierten Mittelvergabe an medizinischen Fakultäten in Deutschland. Paper zur Tagung der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, AG Organisationssoziologie: „Hochschule als Organisation“. Technische Universität Dortmund: Dortmund.

Krempkow, René/Landrock, Uta/Schulz, Patricia/Neufeld, Jörg, 2011: Die Sicht der Professor/innen auf die leistungsorientierte Mittelvergabe an Medizinischen Fakultäten in Deutschland. Auswertung der Onlinebefragung des Projektes GOMED – Governance Hochschulmedizin. Berlin: IFQ Berlin. (Online: www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/LOM_Professorenbefragung.pdf).

Krempkow, René/Pittius, Katrin 2007: Welche Chancen haben Nachwuchswissenschaftlerinnen an sächsischen Hochschulen? Beiträge zur Hochschulforschung Nr. 2/2007, 98-123.

Krempkow, René, 2007: Leistungsbewertung, Leistungsanreize und die Qualität der Hochschullehre. Konzepte, Kriterien und ihre Akzeptanz. Bielefeld: Universitätsverlag Webler.

Krempkow, René, 2005: Arbeitszufriedenheit und Akzeptanz hochschulpolitischer Reformvorhaben an drei ostdeutschen Hochschulen. In: Das Hochschulwesen, Nr. 3/2005, 102-108.

Landkarte Hochschulmedizin 2007: Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung.
(Online: https://secure.syynx.de/forschungslandkarte/pdf/Endbericht_Landkarte_Hochschulmedizin.pdf).

Landkarte Hochschulmedizin 2010: Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung.
(Online: <http://www.landkarte-hochschulmedizin.de/home.aspx>).

Lenz, Karl/Krempkow, René/Popp, Jaqueline, 2006: Sächsischer Hochschulbericht 2006. Erstellt im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK). Dresden: Sächs. Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung der TU Dresden. (Online: <http://ids.hof.uni-halle.de/documents/t1780.pdf>).

Neller, Katja, 2005: Kooperation und Verweigerung: Eine Non-Response-Studie. In: ZUMA-Nachrichten 57, November 2005, 9-36).

Schulz, Patricia/Krempkow, René/Neufeld, Jörg, 2011: Leistungsorientierte Mittelvergabe an Medizinischen Fakultäten in Deutschland – Die Sicht von Fakultätsleitungen. Auswertung der Experteninterviews des Forschungsprojektes GOMED – Governance Hochschulmedizin. Bonn: IFQ Bonn. (Online: www.forschungsinform.de/Projekte/GOMED/GOMED-Interviewauswertung.pdf).

Thoma, Michael/Zimmermann, Matthias, 1996: Zum Einfluß der Befragungstechnik auf den Rücklauf bei schriftlichen Umfragen – Experimentelle Befunde zur "Total-Design-Methode", in: ZUMA-Nachrichten, 4/1996, 141-158.

6. Anhang

6.1 Ergänzende Tabellen und Grafiken

Tabelle 6.1: Informiertheit über LOM-Ergebnisse - Sonstige Quellen.

Sonstige Quelle	Häufigkeit Professor/innen	Häufigkeit wiss. Mitarbeiter/innen
Auf Anfrage (bei der Institutsleitung)		2
Berichte		2
Besprechungen (Institut, Fakultät, Abteilung)		3
Abteilungsleiter/in, Vorgesetzte/r, Chef/in		7
Dekanat	3	
Institutsleitung, Klinikleitung	1	8
Intranet		1
Jahresbericht		1
Persönliche Mitteilung/Kommunikation, informell, „Buschfunk“, interne Quelle, Zufall	3	7
Rundmail, E-Mail	1	5
Schriftlich, Brief, Hauspost	1	6
Trifft nicht zu, unbekannt		2
Keine Veröffentlichung/ ich werde nicht informiert/gar nicht, have never been informed		24
Weiß ich nicht/ keine Ahnung/nicht bekannt		38

Tabelle 6.2: Gründe für Nicht-Beteiligung an LOM-Gestaltung – Andere Gründe.

Angaben und Häufigkeit wiss. Mitarbeiter/innen ⁵⁰
<p>LOM nicht bekannt An ihrem Fragebogen stimmt was nicht – ich hab ein paar Seiten vorher angegeben, dass ich von LOM noch nie was gehört hab. (1) Ich kenne es bisher noch nicht (1) Ich weiß nicht, das Verfahren (1) LOM ist mir nicht bekannt (1) Never knew the LOM existed (1)</p>
<p>Position gerade erst erhalten Anfang der wissenschaftlichen Tätigkeit und somit Etablierung zunächst des Projekts (1) Beschäftigungsbeginn Juni.2011 (1) <u>Da ich erst seit kurzer Zeit beschäftigt bin, bin ich noch am Organisieren des eigenen klinischen Alltags.</u> Für LOM-Angelegenheiten war bislang kein zeitlicher Raum gegeben.. (1) Erst seit 5 Monaten in dieser Position (1) Erst seit kurzem an Hochschule (1) Kürzlicher Arbeitsbeginn (1) <u>Zu kurz dabei bisher, sehr ausgelastet durch klinische Tätigkeit (1)</u></p>

⁵⁰ Aufgrund unterschiedlicher Fallzahlen pro befragte Gruppe, wurden für die statistischen Analysen Gewichtungen verwendet. Dadurch kann es gegebenenfalls zu Prozentangaben größer null bei einer Häufigkeit von null kommen. Aus diesem Grund ist eine Angabe ‚Andere Gründe‘ für die Professor/innen an dieser Stelle nicht möglich.

<p>Nicht positionsrelevant bislang nicht positionsrelevant (1) das gehört nicht zum meine Bereich (1) Doktorand (1) keine Anfrage, ungenügende Information, <u>selbst „nur“ Assistenzarzt</u> (1) keine direkte (eigene) Gruppenleitung, nicht direkter Leistungsträger (1) liegt nicht in meinem Aufgabenbereich (1) macht alles der Bereichsleiter (1) Teilzeitstelle (1) Bisher wenig in diesen Bereich involviert (1) Am Institut werden LOM von der Leitung eingenommen und für Institutsbelange (Zwischenfinanzierung Stellen) verwendet. Keine direkte Verwendung im Projekt möglich. (1)</p>
<p>Zeitmangel Da ich erst seit kurzer Zeit beschäftigt bin, bin ich noch am Organisieren des eigenen klinischen Alltags. <u>Für LOM-Angelegenheiten war bislang kein zeitlicher Raum gegeben..</u> (1) Ich hab genug stress selber mit meiner dissertation (1) Mangelnde Zeit (1) Zeitgründe (1) Unkenntnis, <u>Zeitmangel</u> (1) Zu kurz dabei bisher, <u>sehr ausgelastet durch klinische Tätigkeit</u> (1)<u>Zeitgründen</u> und nicht wissen der Option dort mitzuwirken (1)</p>
<p>Ungenügende Informationen keine Anfrage, <u>ungenügende Information</u>, selbst „nur“ Assistenzarzt (1) keine Info (1) keine Information (1) keine Information der Institutsleiter (1) keine Informationen dazu erhalten (1) <u>Unkenntnis</u>, <u>Zeitmangel</u> (1) Nicht informiert, dass dies möglich ist (1) Wusste nicht, dass man bei Ausgestaltung mitwirken kann (1) Zeitgründen und <u>nicht wissen der Option dort mitzuwirken</u> (1) Ich wusste nicht, dass das möglich ist und habe aber auch kein Interesse. Ich schreibe aber Paper. (1)</p>
<p>Möglichkeit wurde nicht gegeben nicht erwünscht (1) mangelnder kontrollverlust der institutsleitung (1) keine Einladung dazu (1) stand gar nicht zur Diskussion (1) wurde nicht gefragt (2) es bestand keine Möglichkeit mitzuwirken. Nicht nur formal (1)</p>
<p>Beides beides (1)</p>

Tabelle 6.3: Zufriedenheit mit beruflicher Situation – Anmerkungen

Anmerkung	Häufigkeit wiss. Mitarbeiter/innen
An strategischen Entscheidungen mitwirken zu können	1
Anbindung an die Klinik	1
Klinische Ausbildung	1
Anerkennung der Wichtigkeit von Dimensionen außerhalb von Mainstream- Forschung ("Exzellenzcluster"): Förderung ärztlicher Urteilsbildung, ethischer Verantwortung, Fehlerkultur, Weiterbildung in den Bereichen Ethik und Kommunikation	1

Anerkennung der wissenschaftlichen Leistung bei AG-Leitern und Institutsleitung	1
Angemessenes Einkommen	1
Gerechtere/höhere Einkommen für Naturwissenschaftler in der öffentlichen Forschung	1
Das Einkommen ist nicht gut und fest an Alter, nicht an Leistung gekoppelt, auch das ist ein Mangel im Fragebogen	1
Arbeitsklima	1
auch in anderen Bereichen wie etwa Verwaltung publizieren zu können (evtl. über Kooperationen)	1
Aufbau von Hebammenwissenschaft ist möglich	1
die nicht beantworteten Fragen sind ja wohl hoffentlich als ein Witz gemeint...	1
Effiziente Arbeitsgestaltung	1
Effort-Reward Balance	1
Es gibt keine Arbeitsplatzsicherheit, der Fragebogen ist hier nicht korrekt	1
Fester Vertrag mit Zukunftssicherheit	1
Vertragsdauer	1
Zeitliche Vorausplanung am Arbeitsplatz	1
Unbefristete Arbeitsverträge, um die Familienplanung zu ermöglichen	1
Fairness in der Verteilung der Mittel	1
Forschungsgruppen die zusammenarbeiten, sich gegenseitig fördern und so jedem zu seinem wissenschaftlichen Ziel (meist die Habilitation) führen	1
Freizeit	1
in angemessener Zeit die Promotion beenden zu können, auch ohne Paper	1
Interdisziplinäres Arbeiten	3
Interessante Forschungsthemen	1
Möglichkeit, die Themenwahl bei wissenschaftlichen Projekten zu beeinflussen	1
Selbstständige Forschungsarbeit	1
Keine Trennung von Patientenversorgung und Forschung	1
Nette Kollegen	1
Kollegiales Team	2
Kollegialität – kein Einzelkämpfertum, "keine Karriere auf Kosten aller anderen"	1
Kooperation mit Kollegen in- und außerhalb der Abteilung	1
Korrektheit	1
Stärkung guter Methodik	1
Möglichkeit, in der Lehre aktiv zu sein	4
Gute Berufsausbildung der Studenten	1
Lehre/Kontakt zu Studieren	2
Laboraausstattung	1
Weiterbildung	1
Wissenschaftliche Bildung des Nachwuchses	1
Ausbildung und Förderung von wissenschaftlichen Nachwuchs	1
Möglichkeit, kontinuierlich gute Arbeit leisten zu können	1
Qualität der Forschung	1
Grundlagenforschung	1
Shareholder value Verhalten, wie durch die LOM bedingt	1
Teambesprechungen	1

Teilnahme an gesellschaftlich wichtigen Tätigkeiten (z.B. Normenerstellung)	1
Verantwortung für untergebene MitarbeiterInnen	1
Bei Entscheidungen in meinem Bereich angehört zu werden	1
	Professor/innen
Medizinische Fakultäten sind im Vergleich zu kommunalen Krankenhäusern extrem hierarchisch	1
Auch angestellte Professoren und Oberärzte sollten von der Leitung des Universitätsklinikums feste Bereiche in Leitungsfunktion übertragen bekommen und es sollte nicht in das Gutdünken des Klinikdirektors gelegt werden, bei guter Leistung diesen Kollegen "abzuberufen" und die Leitungsfunktion jemand anderem /jüngeren zu übertragen. Dies wirkt sehr demotivierend	1

Tab. 6.4: positive Effekte der Drittmittelforschung

	Häufigkeit Professor/innen	Häufigkeit wiss. Mitarbeiter/innen
für Forschung unverzichtbar	3	30
Fördert Networking	2	2
Ermöglicht Umsetzung eigener Ideen	1	33
finanzielle Unabhängigkeit der Wissenschaftler/innen	1	16
Freiheit bei der Themenwahl und der Verwendung der Mittel	1	11
objektive Begutachtung der Projektidee	1	6
Leistungsmotivation	1	4
eigenständige Planung und Kalkulation der Mittel	0	14
Schaffung von Arbeitsplätzen	0	8
Anerkennung der Leistungen	0	5
Selektion des Personals	0	2
Schaffung von Wettbewerb	0	1

Tabelle 6.5: negative Effekte der Drittmittelforschung

	Häufigkeit Professor/innen	Häufigkeit wiss. Mitarbeiter/innen
Begünstigt Mainstreamforschung	4	24
zeitintensiver Arbeitsaufwand	2	38
kurze befristete Verträge	1	33
finanzielle Abhängigkeit von Drittmitteln	1	19
fehlende Transparenz bei Drittmittelvergabe	1	13
Anschlussfinanzierung notwendig	1	13
Matthäus-Effekte	1	8
Innovationsverlust	1	8
Zeitdruck	1	6
wenig Flexibilität bei Mittelverwendung	1	6
Arbeitsplatzunsicherheit	0	33
Interessenskonflikt von Wissenschaftlern und Drittmittelgebern	0	16
Ergebnisdruck	0	13
hohe Mitarbeiterfluktuation und Kompetenzverlust	0	10
Begutachtung subjektiv und langwierig	0	9
Publikationsdruck	0	8
fehlende Nachhaltigkeit	0	6
Konkurrenzdruck	0	4
fehlende Unterstützung der Universität bei bürokratischen Aufgaben	0	3
Gefahr der Ergebnisfälschung	0	2

Tabelle 6.6⁵¹: Verteilung der Publikationenarten 2010

Publikationsart	Prozent Professor/innen	Prozent wiss. Mitarbeiter/innen
Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review	8,4	2,9
Aufsätze in Tagungsbänden	2,0	1,4
Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review	2,0	0,8
Interviews in Printmedien	1,6	0,3
Beiträge in audio-visuellen Medien (Radio, Fernsehen)	1,5	0,2
Besprechungen/Rezensionen	1,4	0,2
Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review	1,1	0,3
Aufsätze in Tageszeitungen/Zeitschriften	1,1	0,4
Beiträge im Internet (die in o.g. Kategorien nicht passen)	1,1	0,7
Wissenschaftliche Lehrbücher	1,0	0,4
„Graue“ Literatur/Working Papers	0,7	0,5
Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review	0,6	0,1
Wissenschaftliche Monographien	0,5	0,2
Enzyklopädiebeiträge/Überblicksartikel	0,5	0,2
Herausgabe von Sammelbänden	0,3	0,1
Kommentierte Bibliographien	0,2	0,0

⁵¹ Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review: N=52; Aufsätze in Tagungsbänden: N=38; Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review: N=43; Interviews in Printmedien: N=34; Beiträge in audio-visuellen Medien (Radio, Fernsehen): N=36; Besprechungen/Rezensionen: N=29; Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review: N=39; Aufsätze in Tageszeitungen/Zeitschriften: N=34; Beiträge im Internet (die in o.g. Kategorien nicht passen): N=29; Wissenschaftliche Lehrbücher: N=37; „Graue“ Literatur/Working Papers: N=30; Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review: N=35; Wissenschaftliche Monographien: N=33; Enzyklopädiebeiträge/Überblicksartikel: N=30; Herausgabe von Sammelbänden: N=30; Kommentierte Bibliographien: N=29

⁵¹ Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review: N=353; Aufsätze in Tagungsbänden: N=231; Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review: N=241; Interviews in Printmedien: N=181; Beiträge in audio-visuellen Medien (Radio, Fernsehen): N=183; Besprechungen/Rezensionen: N=178; Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review: N=207; Aufsätze in Tageszeitungen/Zeitschriften: N=185; Beiträge im Internet (die in o.g. Kategorien nicht passen): N=186; Wissenschaftliche Lehrbücher: N=208; „Graue“ Literatur/Working Papers: N=190; Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review: N=188; Wissenschaftliche Monographien: N=186; Enzyklopädiebeiträge/Überblicksartikel: N=181; Herausgabe von Sammelbänden: N=178; Kommentierte Bibliographien: N=169

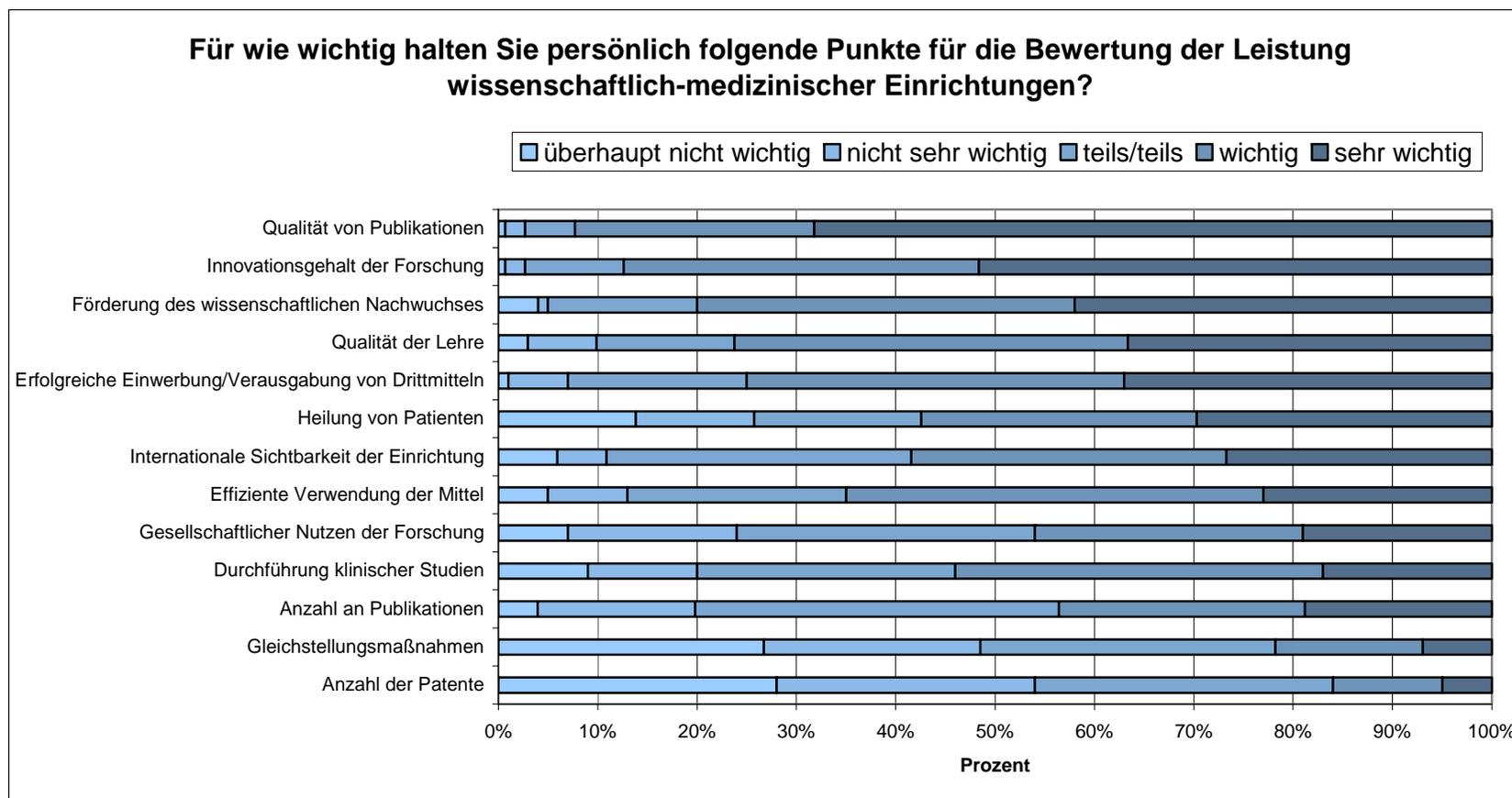


Abb. 6.1: Leistungskriterien wissenschaftlich-medizinischer Einrichtungen, Einschätzung der persönlichen Wichtigkeit durch die Professor/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=58-59⁵²

⁵² N Qualität von Publikationen=59; N Innovationsgehalt der Forschung=59; N Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses=59; N Qualität der Lehre=59; N Erfolgreiche Einwerbung/Verausgabung von Drittmitteln=59; N Heilung von Patienten=58; N Internationale Sichtbarkeit der Einrichtung=59; N Effiziente Verwendung der Mittel=59; N Gesellschaftlicher Nutzen der Forschung=59; N Durchführung klinischer Studien=58; N Anzahl an Publikationen=59; N Gleichstellungsmaßnahmen=59; N Anzahl der Patente=59

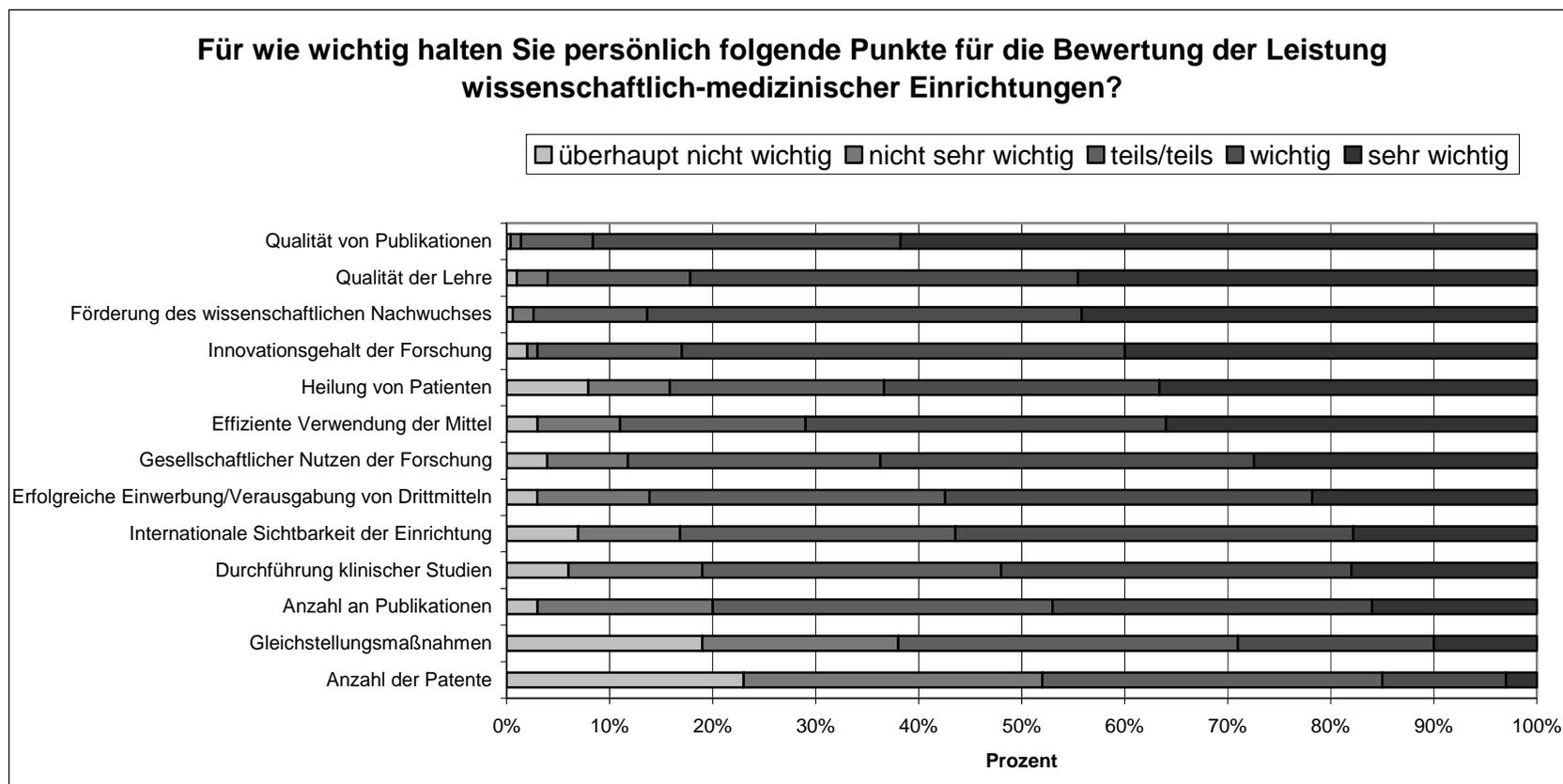


Abb. 6.2: Leistungskriterien wissenschaftlich-medizinischer Einrichtungen, Einschätzung der persönlichen Wichtigkeit durch die wiss. Mitarbeiter/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N wiss. Mitarbeiter/innen=555-562⁵³

⁵³ N Qualität von Publikationen=562; N Innovationsgehalt der Forschung=562; N Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses=560; N Qualität der Lehre=560; N Erfolgreiche Einwerbung/Verausgabung von Drittmitteln=562; N Heilung von Patienten=555; N Internationale Sichtbarkeit der Einrichtung=560; N Effiziente Verwendung der Mittel=560; N Gesellschaftlicher Nutzen der Forschung=561; N Durchführung klinischer Studien=557; N Anzahl an Publikationen=562; N Gleichstellungsmaßnahmen=562; N Anzahl der Patente=560

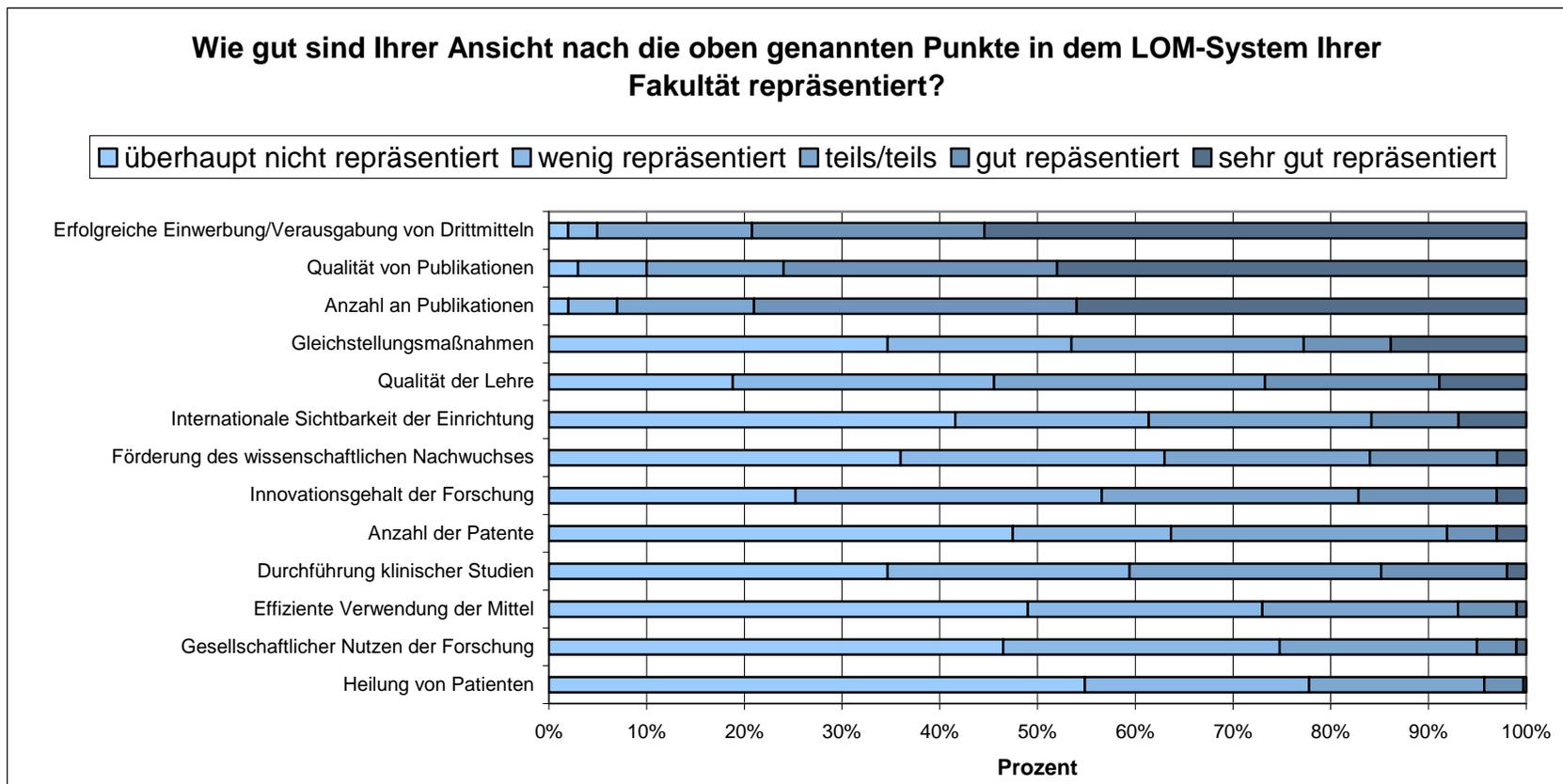


Abb. 6.3: Repräsentation der Kriterien in der LOM-Formel Einrichtungen, Einschätzung der persönlichen Wichtigkeit durch die Professor/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=56-58⁵⁴

⁵⁴ N Qualität von Publikationen=58; N Innovationsgehalt der Forschung=57; N Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses=57; N Qualität der Lehre=57; N Erfolgreiche Einwerbung/Verausgabung von Drittmitteln=57; N Heilung von Patienten=56; N Internationale Sichtbarkeit der Einrichtung=57; N Effiziente Verwendung der Mittel=57; N Gesellschaftlicher Nutzen der Forschung=57; N Durchführung klinischer Studien=56; N Anzahl an Publikationen=58; N Gleichstellungsmaßnahmen=56; N Anzahl der Patente=55

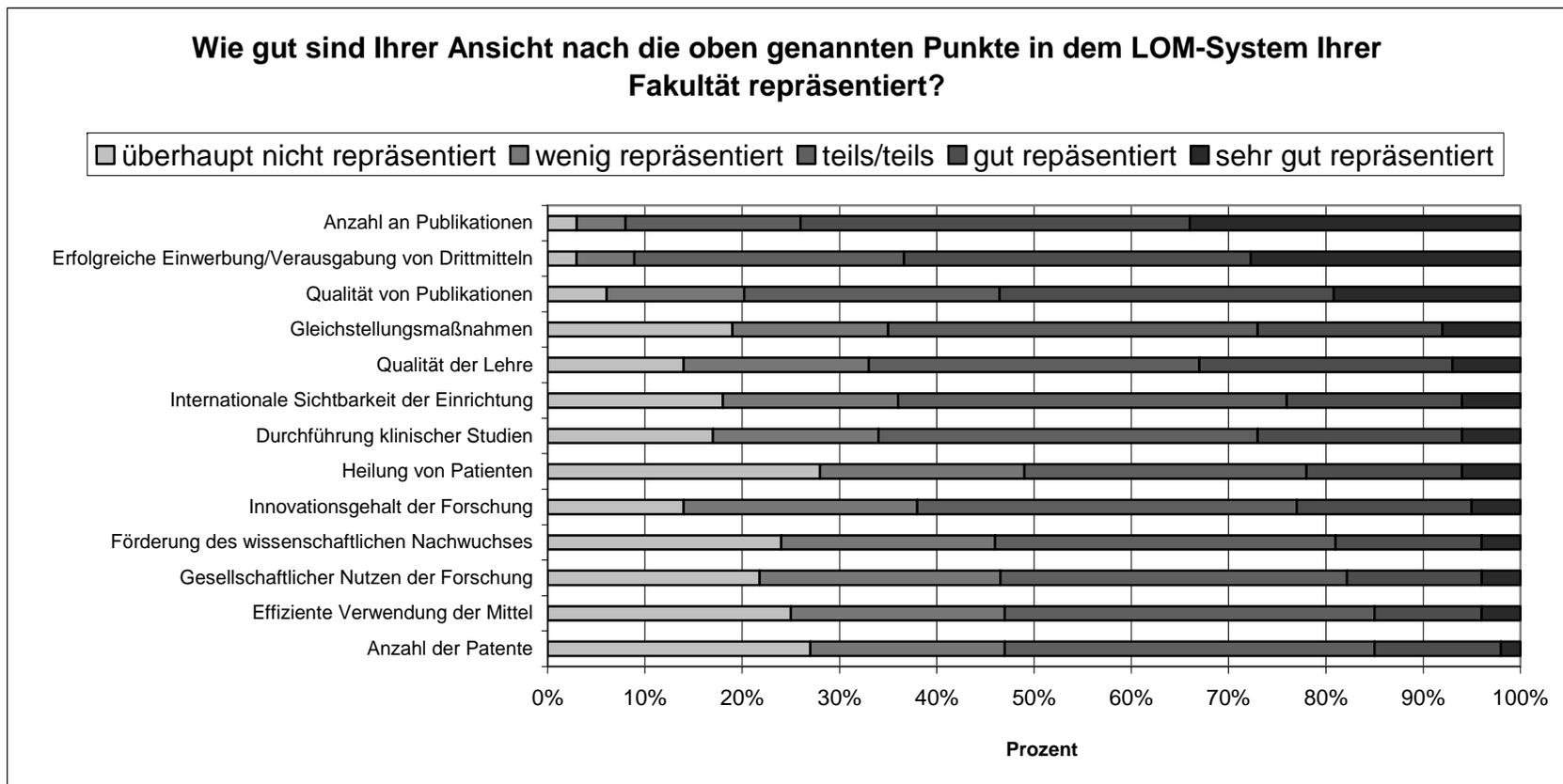


Abb. 6.4: Repräsentation der Kriterien in der LOM-Formel, Einschätzung der persönlichen Wichtigkeit durch die wiss. Mitarbeiter/innen, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen. N wiss. Mitarbeiter/innen=440-464⁵⁵

⁵⁵ N Qualität von Publikationen=464; N Innovationsgehalt der Forschung=459; N Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses=454; N Qualität der Lehre=460; N Erfolgreiche Einwerbung/Verausgabung von Drittmitteln=455; N Heilung von Patienten=440; N Internationale Sichtbarkeit der Einrichtung=446; N Effiziente Verwendung der Mittel=451; N Gesellschaftlicher Nutzen der Forschung=454; N Durchführung klinischer Studien=445; N Anzahl an Publikationen=463; N Gleichstellungsmaßnahmen=448; N Anzahl der Patente=440

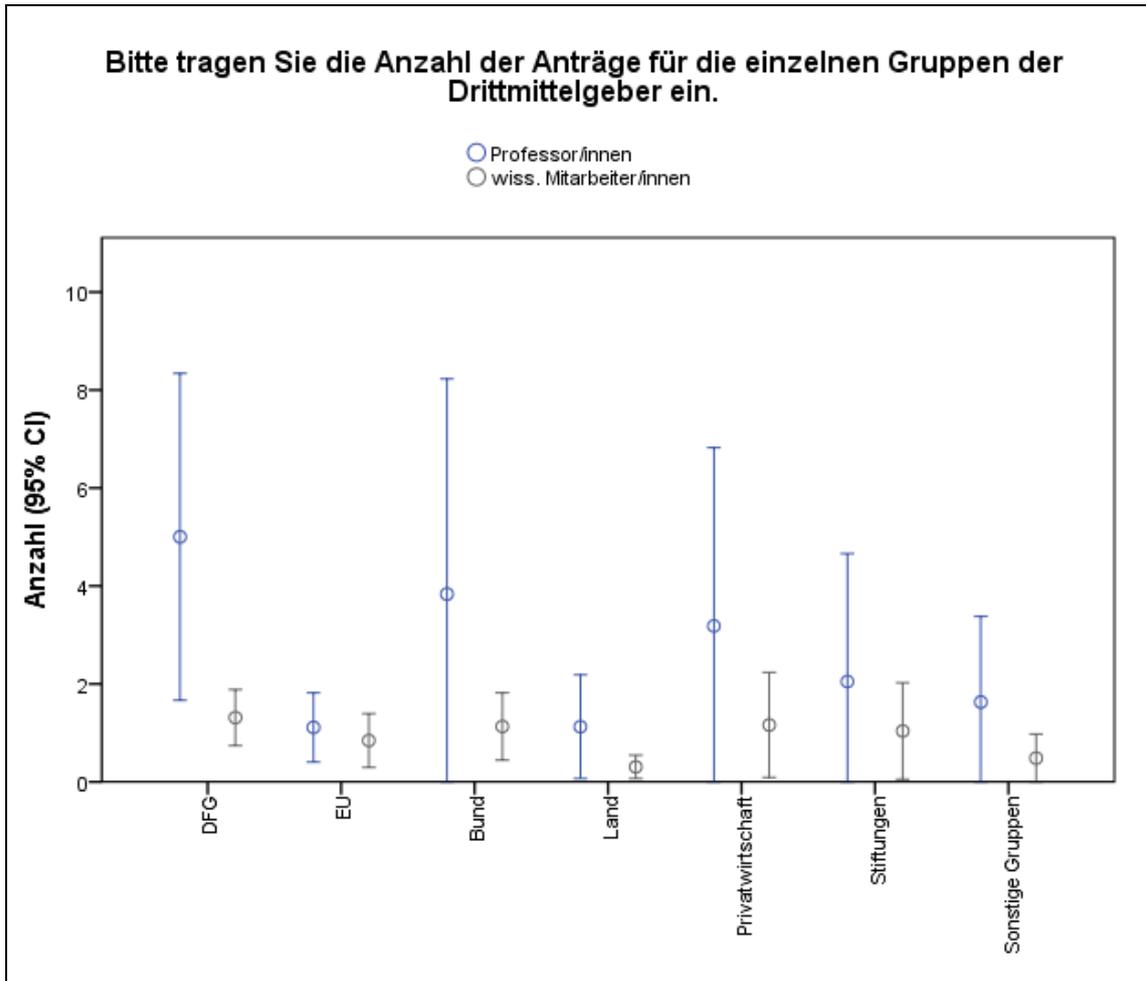


Abb. 6.5: Anzahl der Anträge für Drittmittelgeber (inklusive der Angabe 0), Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=15-48⁵⁶, N wiss. Mitarbeiter/innen=77-192⁵⁷

⁵⁶ DFG: N=48; EU: N=39; Bund: N=39; Land: N=31; Privatwirtschaft: N=36; Stiftungen: N=41; Sonstige Gruppen: N=15

⁵⁷ DFG: N=192; EU: N=83; Bund: N=116; Land: N=69; Privatwirtschaft: N=106; Stiftungen: N=155; Sonstige Gruppen: N=77

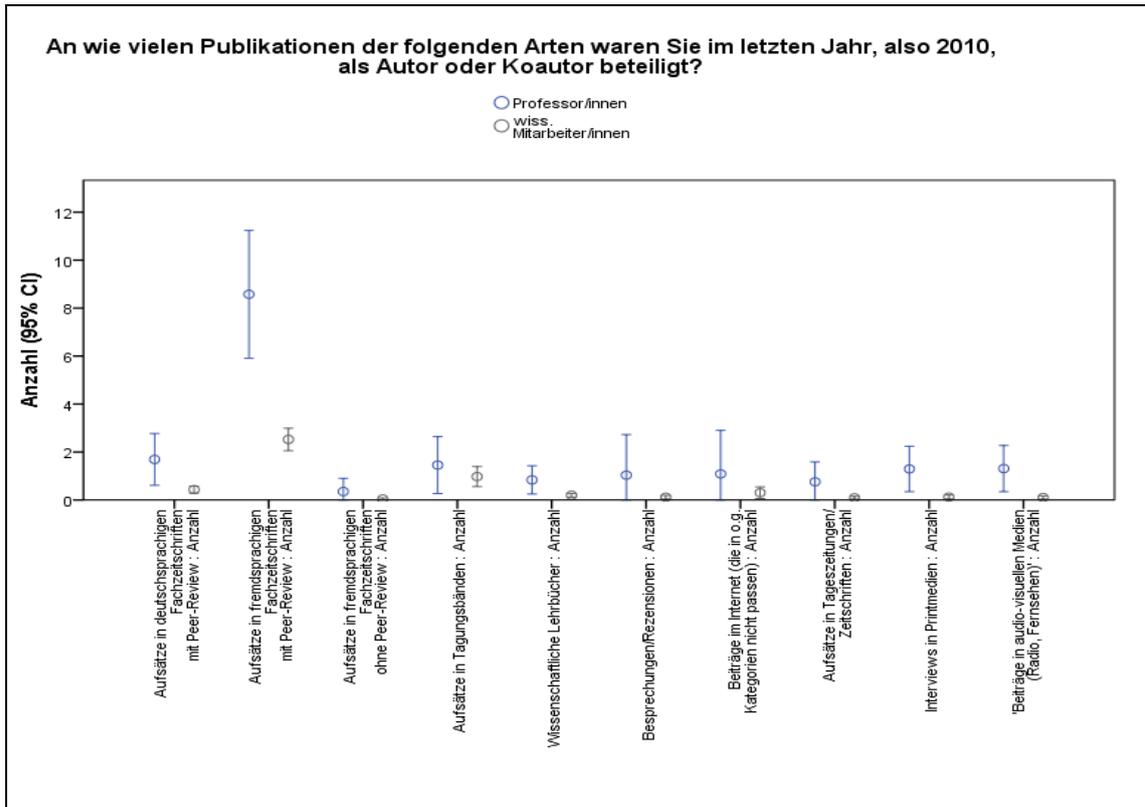


Abb. 6.6: Anzahl der Publikationen 2010 und Wertung in der LOM im Vergleich (inklusive der Angabe 0), Daten: GOMED – Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=28-52⁵⁸, N wiss. Mitarbeiter/innen=169-353⁵⁹

⁵⁸Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review: N=52; Aufsätze in Tagungsbänden: N=38; Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review: N=43; Interviews in Printmedien: N=34; Beiträge in audio-visuellen Medien (Radio, Fernsehen): N=36; Besprechungen/Rezensionen: N=29; Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review: N=39; Aufsätze in Tageszeitungen/Zeitschriften: N=34; Beiträge im Internet (die in o.g. Kategorien nicht passen): N=29; Wissenschaftliche Lehrbücher: N=37

⁵⁹Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review: N=353; Aufsätze in Tagungsbänden: N=231; Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review: N=241; Interviews in Printmedien: N=181; Beiträge in audio-visuellen Medien (Radio, Fernsehen): N=183; Besprechungen/Rezensionen: N=178; Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review: N=207; Aufsätze in Tageszeitungen/Zeitschriften: N=185; Beiträge im Internet (die in o.g. Kategorien nicht passen): N=186; Wissenschaftliche Lehrbücher: N=208

6.2 Struktur und Demographie

Von René Krempkow, unter Mitarbeit von Sarah Zweynert

In diesem Abschnitt der Befragung wurden strukturelle und demographische Daten erhoben. Wie in der Abbildung 6.7 dargestellt, ist die überwiegende Mehrheit der befragten Professor/innen als auch der wiss. Mitarbeiter/innen entweder in einer Klinik oder in einem Institut beschäftigt. Während etwa je die Hälfte der Professor/innen in einer Klinik (55%) oder an einem Institut (46%) tätig sind, überwiegen bei den wiss. Mitarbeiter/innen die in einer Klinik beschäftigten Personen (58% Klinik- versus 42% Institutsangestellte). Sehr wenige der Befragten (1% der Professor/innen, 2% der wiss. Mitarbeiter/innen) sind an einem An-Institut tätig. Weiterhin geben 6 % beider Personengruppen an, in einer anderen (oder weiteren) Einrichtung zu arbeiten. Bei näherer Betrachtung der Angaben fällt auf, dass es sich teilweise um spezifische Angaben handelt, die einer wählbaren Kategorie zuzuordnen sind (z.B. Dekanat, Verwaltung, Labor), oder einer der gegebenen Auswahlmöglichkeiten selbst (z.B. Institut) handelt.

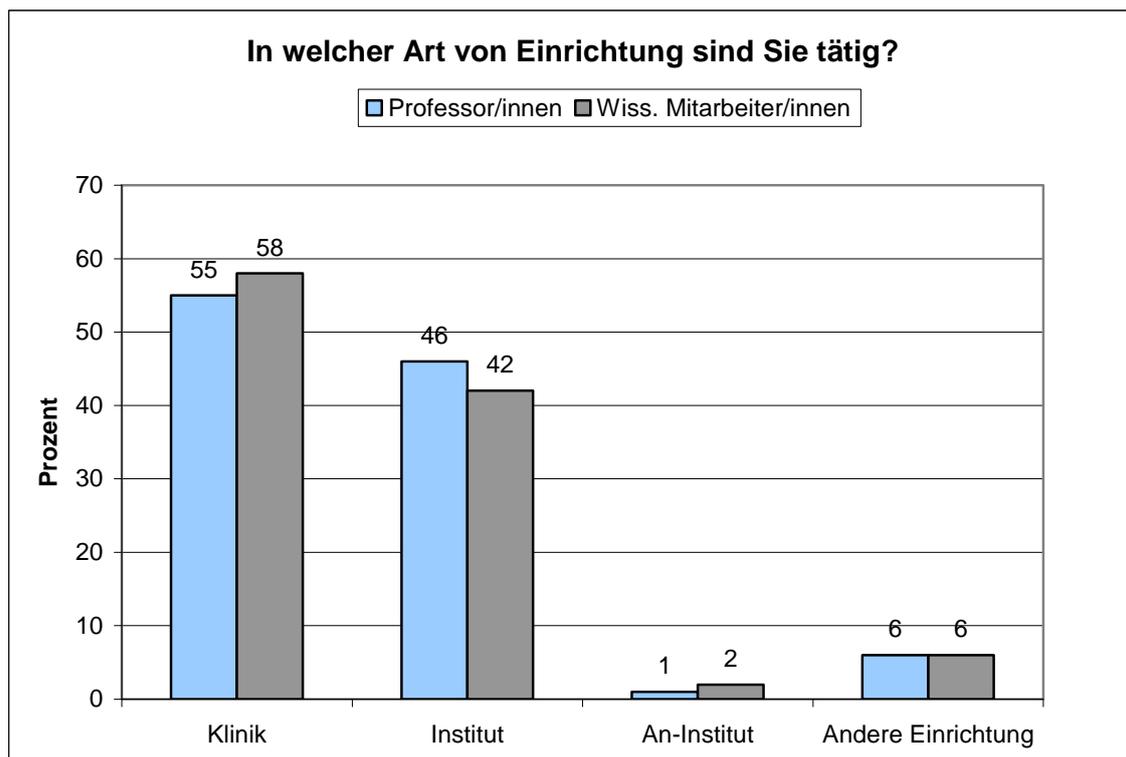


Abb. 6.7: Art der Einrichtung, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60), N wiss. Mitarbeiter/innen=632 (Mehrfachnennungen waren möglich)

In den Abbildungen 6.8 und 6.9 sind Angaben zur akademischen Position der Befragten dargestellt. Rund zwei Drittel derjenigen, die in Abb. 6.8 Professor/in angaben, haben eine Ordentliche Professur und rund ein Drittel hat eine

außerplanmäßige Professur inne (s. Abb. 6.9). Lediglich eine Person ist Juniorprofessor/in. Jene Personen, die angeben eine andere Professur zu bekleiden, benennen diese nicht genauer. Bei 61% der Professor/innen handelt es sich um ihre Erstberufung. Die Mehrheit (82%) der befragten wiss. Mitarbeiter/innen bezeichnet ihre derzeitige akademische Position auch als diese. 9% der wiss. Mitarbeiter/innen sind als Privatdozent/in und 2% sind als akademischer Rat bzw. Rätin tätig. Unter die 6% der befragten wiss. Mitarbeiter/innen, die angeben, eine andere Position zu bekleiden, fallen vor allem klinisch tätige Personen (Assistenzärzt/innen, Fachärzt/innen) und wiss. Mitarbeiter/innen (Arbeitsgruppenleiter/innen, senior research scientist, Forschungs Koordinator/innen, Doktorand/innen und PhD-Student/innen). Die Angaben sind in der Tabelle 6.7 zusammengefasst.

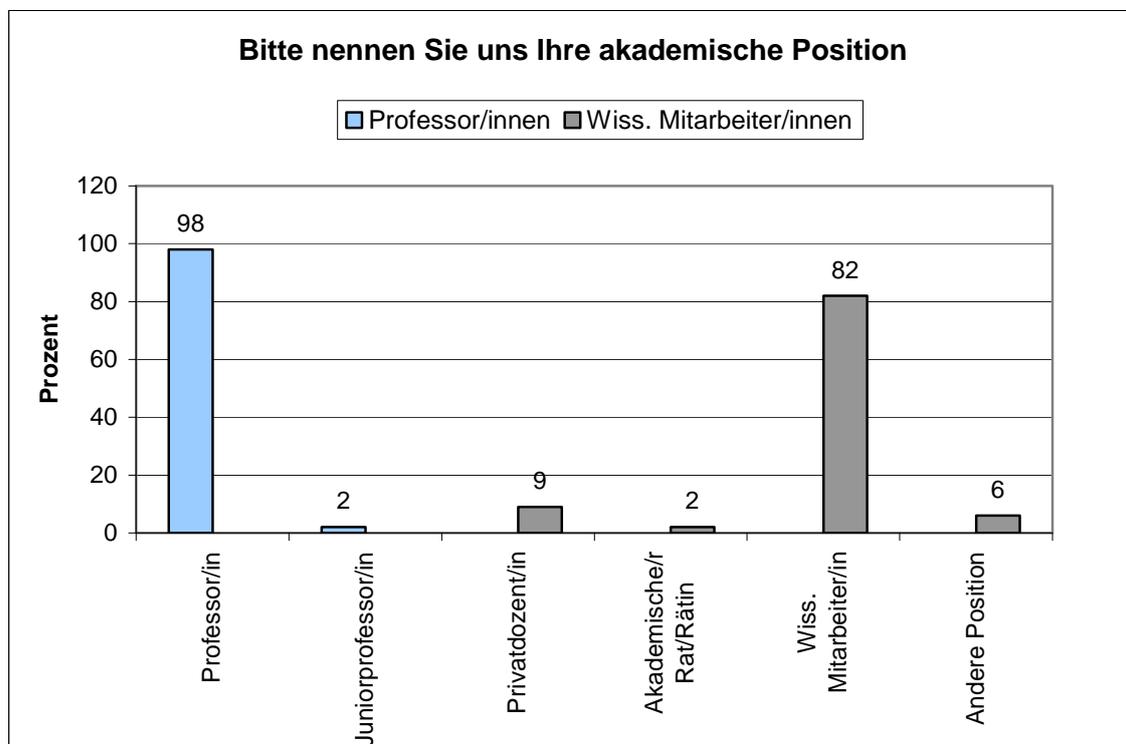


Abb. 6.8: Akademische Position, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=632

Tabelle 6.7: Akademische Position – „Andere akademische Position“.

Akademische Positionen	Nennungen wiss. Mitarbeiter/innen
Arzt/Ärztin	15
Doktorant/in	9
Leitungsposition	5
Student/in	2
außerplanmäßige Professur	1
Klinikreferent/in	1
senior research scientist	1

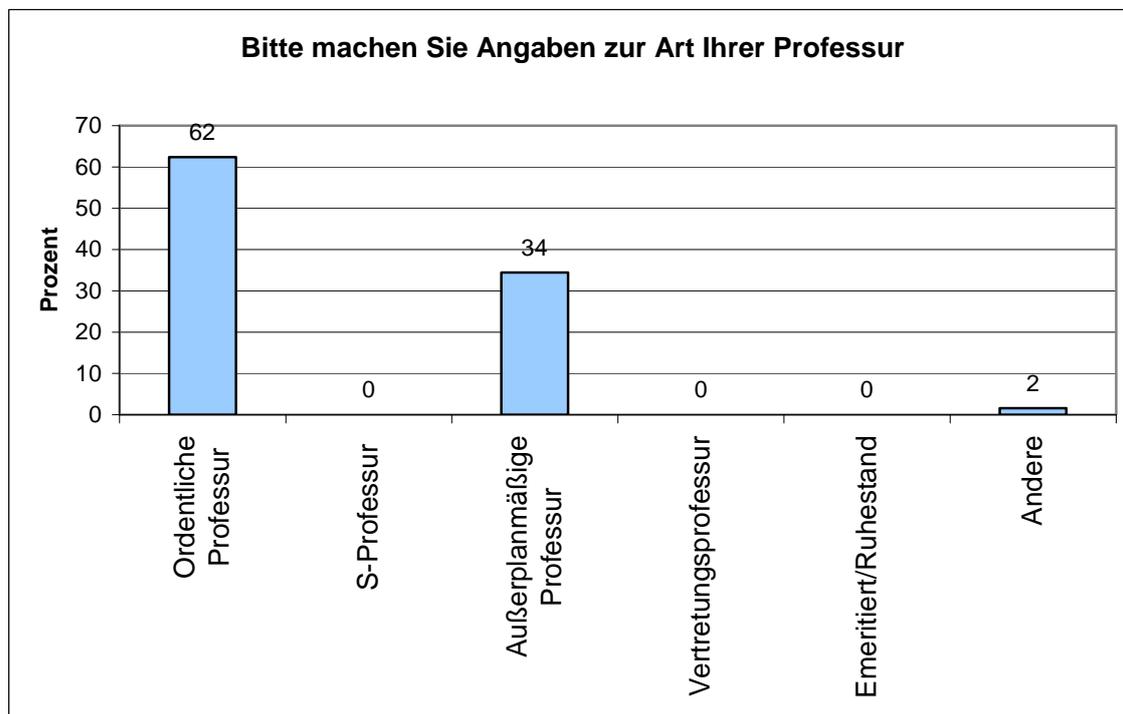


Abb. 6.9: Art der Professur, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60

Die Angaben der Befragten zu ihrer Fachrichtung sind in der Abbildung 6.10 zusammengefasst. Bei dieser Frage konnten aus einer Liste mit insgesamt 61 Fächern gewählt werden, die für die Auswertung anhand eines aus dem Medizinischen Fakultätentag (MFT) übernommenen Vorschlages zur Fächerklassifikation⁶⁰ zu sieben übergeordneten Fachbereichen zusammengefasst wurden. Bei den Professor/innen stehen Fachgebiete, die unter ‚sonstige klinische Fächer‘ subsumiert sind, an erster Stelle (27%), gefolgt von ‚großen klinischen Fächern‘ (22%), ‚theoretischen Fächern‘ (19%), ‚vorklinischen Fächern‘ (12%), ‚klinisch-theoretischen Fächern‘ (10%), ‚psychomedizinischen Fächern‘ (5%) und ‚Zahnmedizin‘ (3%). Die befragten wiss. Mitarbeiter/innen sind ähnlich über die Fachgebiete verteilt. Lediglich die Rangfolge der ersten zwei Fachgebieten Gruppen weicht von den Ergebnissen für Professor/innen ab. Etwas mehr wiss. Mitarbeiter/innen sind in einem ‚großen klinischen Fach‘ (25%) als in einem ‚sonstigen klinischen Fach‘ (21%) tätig.

⁶⁰ Diese Systematik entspricht einem im Medizinischen Fakultätentag (MFT, 2010) zur Diskussion vorgelegten Vorschlages zur Erhebung von Forschungskennzahlen.

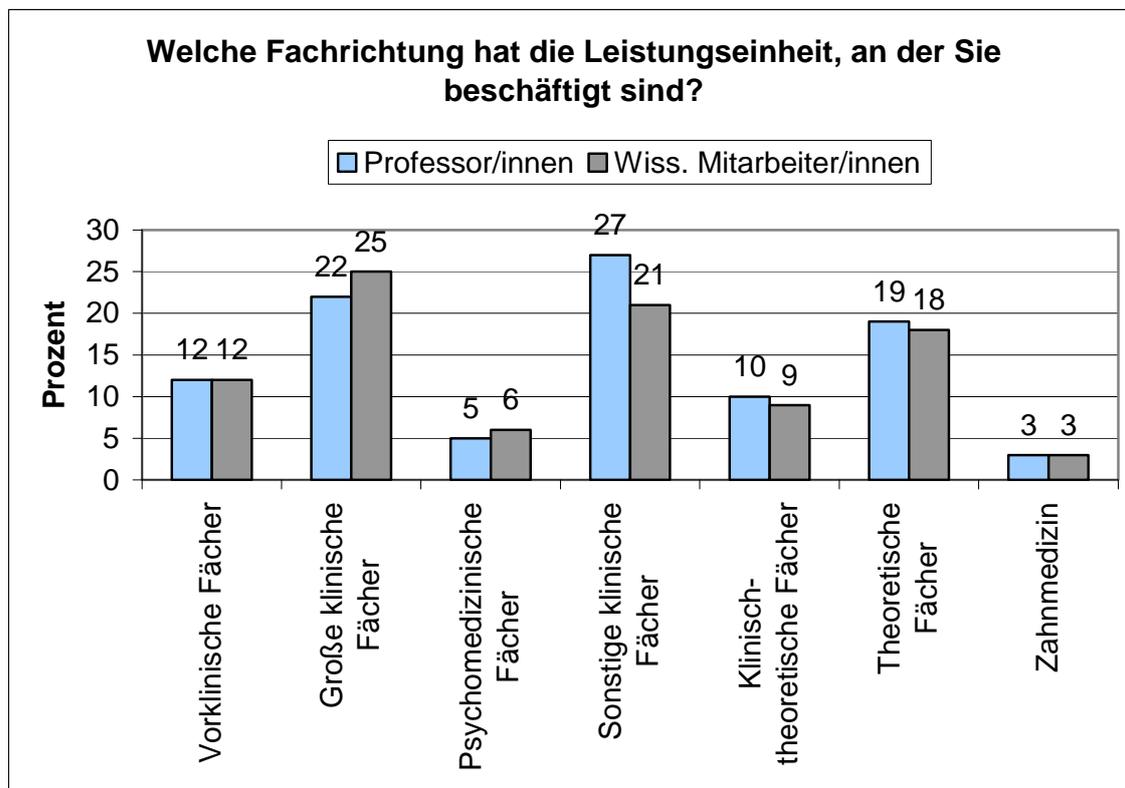


Abb. 6.10: Fachrichtung/Leistungseinheit, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=632

Die folgende Fragestellung betrifft jenen Teil der Befragten, die in einer Klinik beschäftigt sind. In der Abbildung 6.11 ist nachzuvollziehen, in welcher Position die Befragten tätig sind. Während die Professor/innen zu jeweils 40% als Chefarzt/Chefärztin oder Oberarzt/Oberärztin⁶¹ tätig sind, sind 42% der wiss. Mitarbeiter/innen als Assistent/innen⁶² und 20% als Oberarzt/Oberärztin beschäftigt. Etwa ein Drittel beider Gruppen gibt eine andere Position an. Diese Angaben sind in der Tabelle 6.8 zusammengefasst.

⁶¹ In der bundesweiten GOMED-Professor/innen-Befragung gaben im Vergleich dazu 26% der befragten Personen an eine Oberarztstelle zu besetzen (Krempkow u.a. 2011: 10). Dies kann u.a. an der Möglichkeit der Mehrfachnennung liegen.

⁶² Aufgrund unterschiedlicher Fallzahlen pro befragter Gruppe wurden für die statistischen Analysen Gewichtungen verwendet (vgl. weiter hinten zu dieser Befragungsauswertung den Abschnitt: Subsample für den Vergleich ausgewählter Ergebnisse für die Statusgruppen der Professor/innen und der wiss. Mitarbeiter/innen an medizinischen Fakultäten). Dadurch kann es gegebenenfalls zu Prozentangaben größer null bei einer realen (ungewichteten) Häufigkeit von null kommen. An dieser Stelle wurden zwecks einfacherer Verständlichkeit gültige Prozentangaben unter einem Prozent auf null gesetzt.

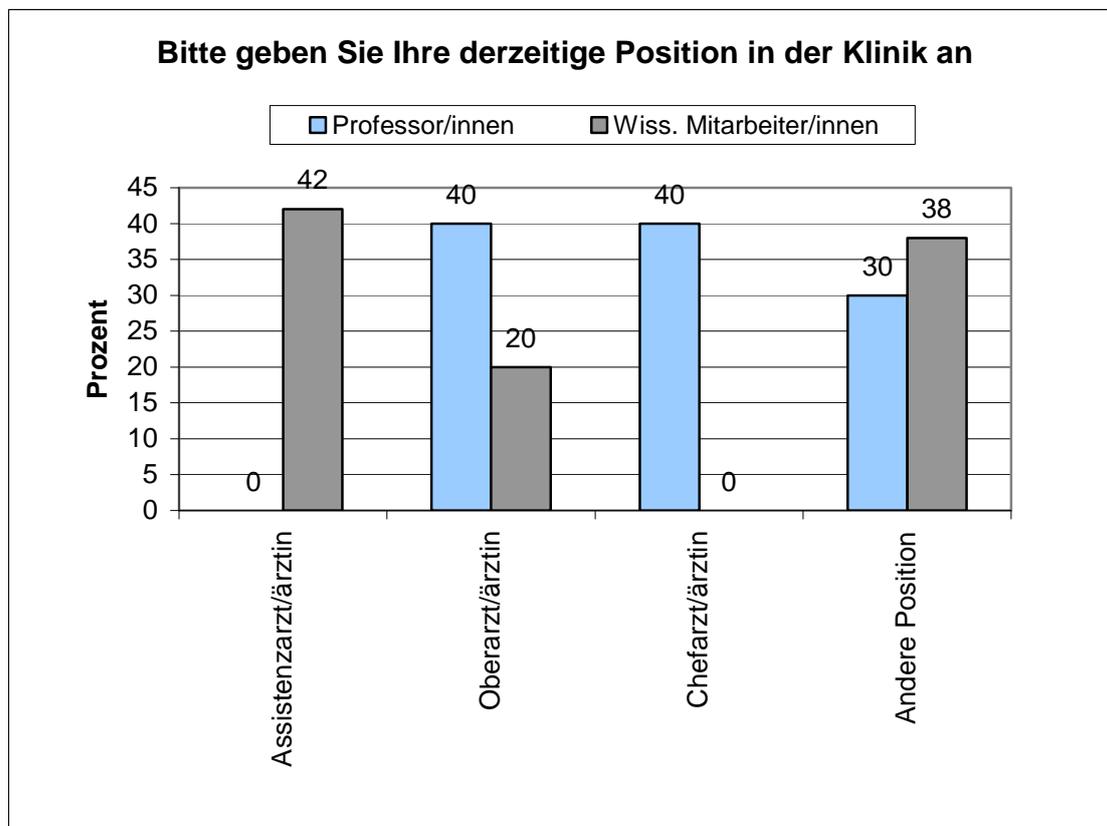


Abb. 6.11: Derzeitige Position in der Klinik, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=33, N wiss. Mitarbeiter/innen=365; befragt wurden nur Personen, die bei Frage 1.1 mit ‚Klinik‘ beantwortet haben (Mehrfachnennungen waren möglich)

Tabelle 6.8: Derzeitige Position in der Klinik⁶³ – ‚andere Position‘

Angabe	Häufigkeit Professor/innen	Häufigkeit wiss. Mitarbeiter/innen
Abteilungsleiter/in	1	4
Direktor/in (kein Arzt)	1	
Forschungsgruppenleiter/in	1	2
Forschungsprofessor/in	1	
Schwerpunktprofessur	1	
wissenschaftlicher Assistent/in	1	
Wissenschaftler/in	1	
Doktorand/in		5
Facharzt (Prüfarzt/Facharzt)		3(2)
Forschung		1
Forschungsleiter/in (Forschungskordinator/in)		2(1)
Labor (Laborleitung)		2(7)
Lehrbeauftragte/r		1
Naturwissenschaftler/in		3

⁶³ Ein/e Professor/in und vier wiss. Mitarbeiter/innen machten an dieser Stelle die Angabe ‚Biologe‘. Da aus dieser Angabe nicht die derzeitige Position in der Klinik hervorgeht, wird diese nicht in der Tabelle aufgelistet.

Postdoc		8
Projektmanager/in, Projektkoordinator/in		3
Psychologe/Psychologin (leitender Psychologe/leitende Psychologin)		12(3)
Schwerpunktprofessur		1
Senior scientist		2
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in		31
Assistent/in des Klinikdirektors/der Klinikdirektorin		1

Im Gegensatz zu den befragten Professor/innen, von denen etwa 90% eine Leitungsfunktion ausübten, gaben erwartungsgemäß nur ein Drittel der wiss. Mitarbeiter/innen an, eine Leitungsfunktion auszuüben. 33% der Professor/innen leiten eine Abteilung, 14% von Ihnen eine Klinik und weitere 16% ein Institut. Demgegenüber sind 11% der wiss. Mitarbeiter/innen als Abteilungsleiter/innen tätig und zwei Personen (0,4%) leiten ein Institut. In der Tabelle 6.9 sind die Angaben zu ‚Andere Art von Leitung‘⁶⁴ zusammengefasst. Es wird neben Stellvertretungspositionen unter anderem die Leitung von Arbeitsgruppen, Labors und klinischen Einheiten genannt. Die in dieser Kategorie erwähnten Angaben sind nicht in der grafischen Darstellung berücksichtigt worden.

⁶⁴ Im Vergleich zu der bundesweiten Professor/innen-Stichprobe leiten aus dem hier dargestellten Professor/innen-Subsample deutlich weniger Personen eine Klinik (23% der bundesweit Befragten; 14% der Befragten aus den hier einbezogenen vier ausgewählten Fakultäten). Weiterhin geben doppelt so viele Professor/innen in der oben dargestellten Stichprobe (26%) an, eine andere Leitungsfunktion inne zu haben, als der Bundesdurchschnitt der Professor/innen (13%). (Siehe Krempkow u.a. 2011:11-12)

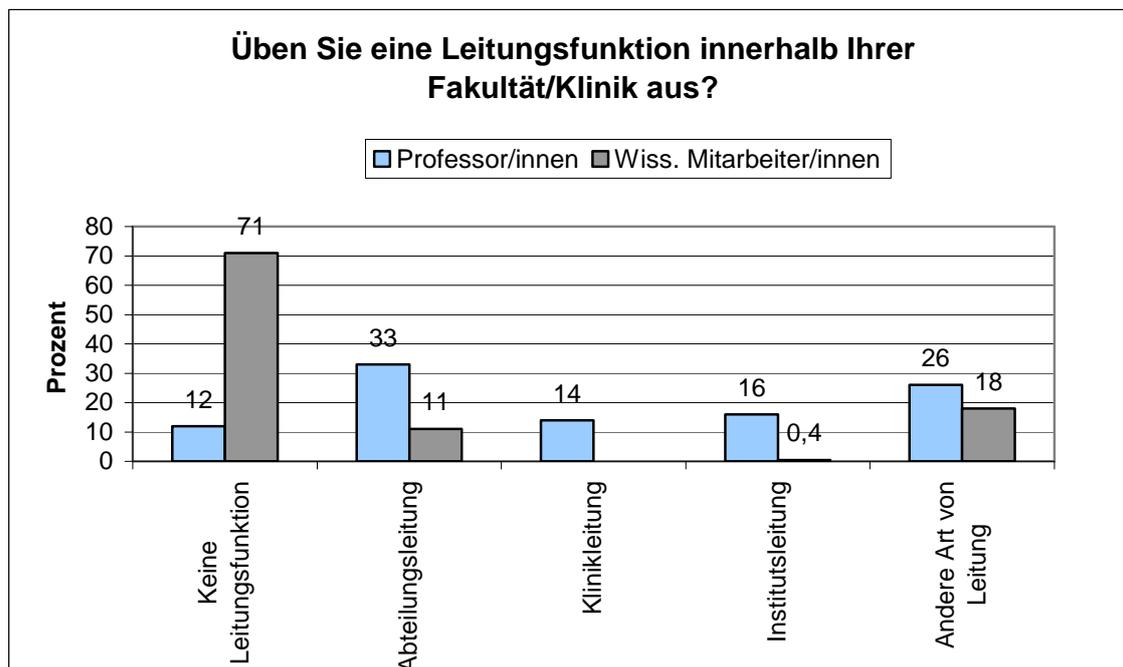


Abb. 6.12: Leitungsfunktion, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=630

Tabelle 6.9: Leitungsfunktion innerhalb der Fakultät/Klinik- 'andere Leitungsfunktion'

Angabe	Häufigkeit Professor/innen	Häufigkeit wiss. Mitarbeiter/innen
(Arbeits-)Gruppenleitung	4	37
Bereichsleitung	1	5
Direktorium	1	
Forschungskoordination		3
Geschäftsfeldleitung		1
Laborleitung		22
Leitender Oberarzt/leitende Oberärztin	1	1
Lehrkoordination		7
Leitung einer klinischen Einheit/eines Zentrums	2	7
Projektleitung		2
stellvertretender Abteilungsleiter/in	1	3
stellvertretende Institutsleitung		1
stellvertretende Klinikleitung		1
Studiendekan/in	1	

Die folgende Frage geht der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses nach. Wie in der Abbildung 6.13 dargestellt, unterscheidet sich die Dauer der Tätigkeit in einer Einrichtung zwischen den beiden befragten Gruppen, was überwiegend mit den (anschließend dargestellten) unterschiedlichen Anteilen befristet Beschäftigter zusammenhängen dürfte. Während 65% der wiss. Mitarbeiter/innen nach dem Jahr 2005 an die zum Fragezeitpunkt aktuelle Institution gekommen sind, sind es nur 27% der befragten Professor/innen. Länger als seit 1999 sind 13% der wiss. Mitarbeiter/innen und 54% der Professor/innen an ihrer derzeitigen Einrichtung beschäftigt.

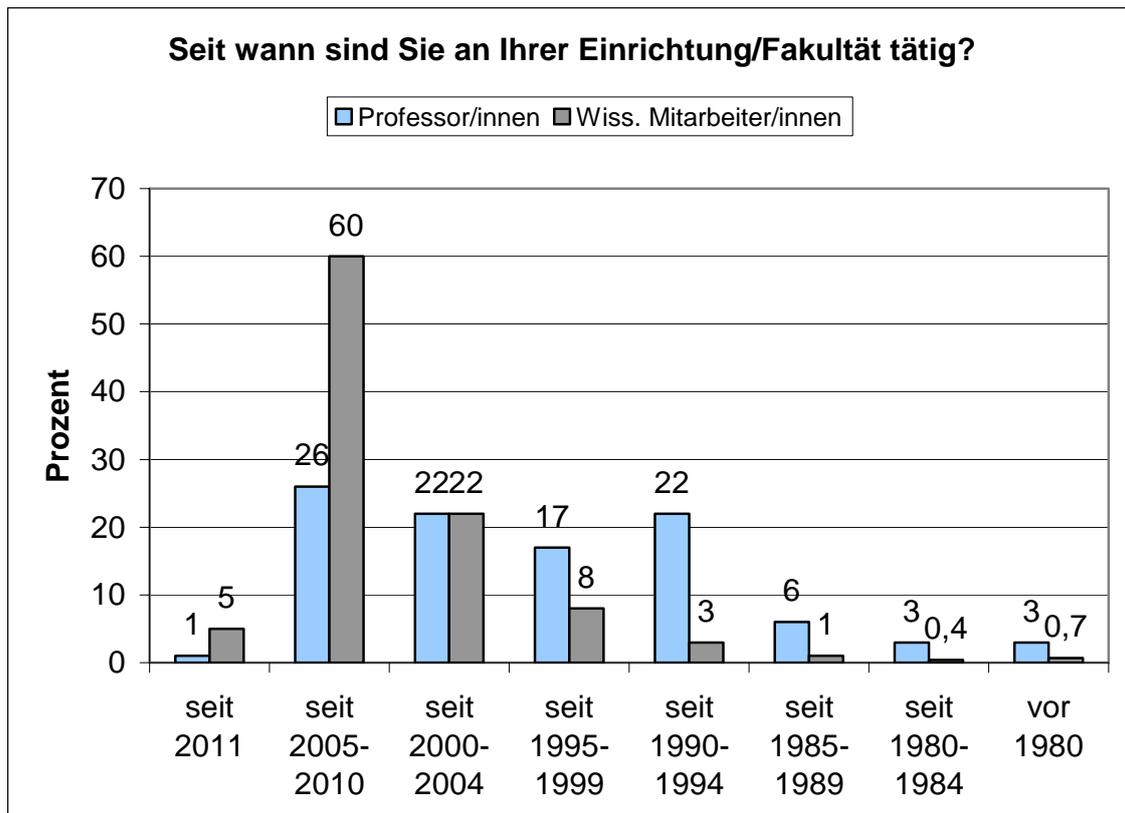


Abb. 6.13: Zeit der Beschäftigung an der Einrichtung/Fakultät, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=629

Die Mehrheit der Verträge der Professor/innen ist unbefristet (87% unbefristet versus 13% befristet). Im Gegensatz dazu sind die Stellen der wiss. Mitarbeiter/innen überwiegend befristet (73% befristet versus 27% unbefristet).

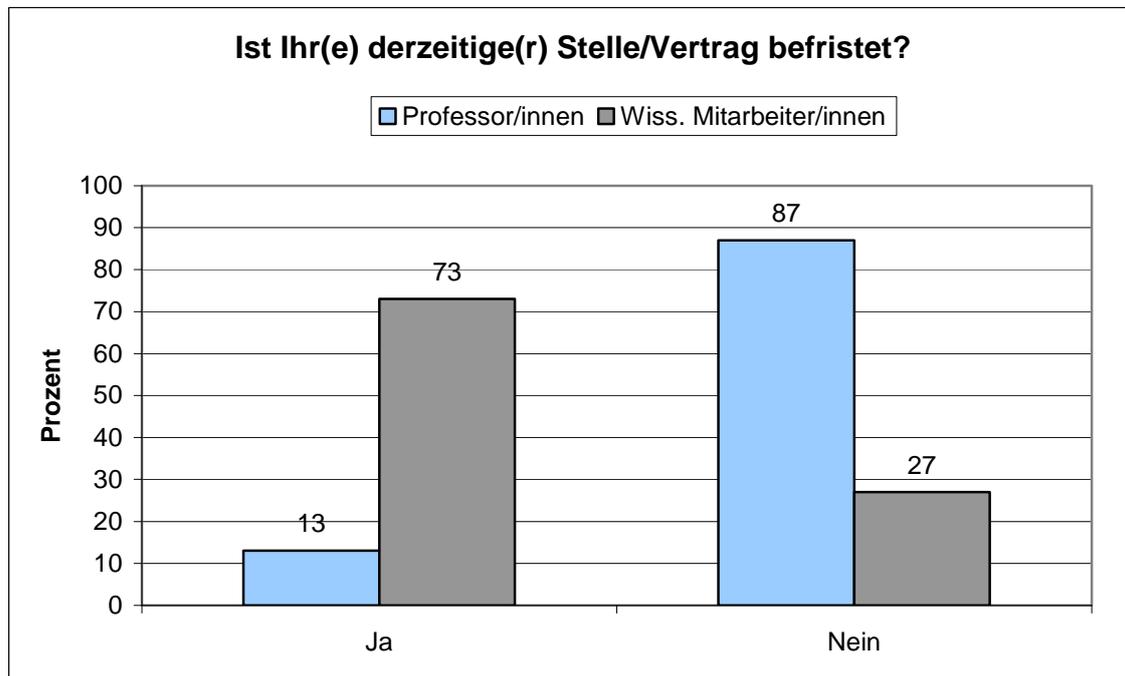


Abb. 6.14: Befristung des Vertrags, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=632

Die Abbildungen 6.15 und 6.16 geben Auskunft über das Alter und die Geschlechtszugehörigkeit der befragten Personen. So ist der Darstellung zu entnehmen, dass 82% der befragten Professor/innen zum Befragungszeitpunkt zwischen 40 und 59 Jahren alt sind. Das Alter der großen Mehrheit (76%) der wiss. Mitarbeiter/innen liegt zwischen 30 und 49 Jahren. 103 (16%) wiss. Mitarbeiter/innen geben an jünger als 30 Jahre alt zu sein und 48 (6%) von ihnen sind älter als 50 Jahre. Während die befragten wiss. Mitarbeiter/innen zu etwa gleichen Teilen (47% versus 53%) weiblichen oder männlichen Geschlechts sind, überwiegen bei den befragten Professor/innen eindeutig die Männer mit einem Anteil von 82%.⁶⁵

⁶⁵ Eine solche geschlechtsspezifische Differenz zwischen diesen Statusgruppen wurde in der Literatur bereits mehrfach und nicht nur für die Medizin berichtet. (Zu weiteren solchen Ergebnissen und möglichen Ursachen vgl. z.B. Burkhardt 2008, Krempkow/Pittius 2007.)

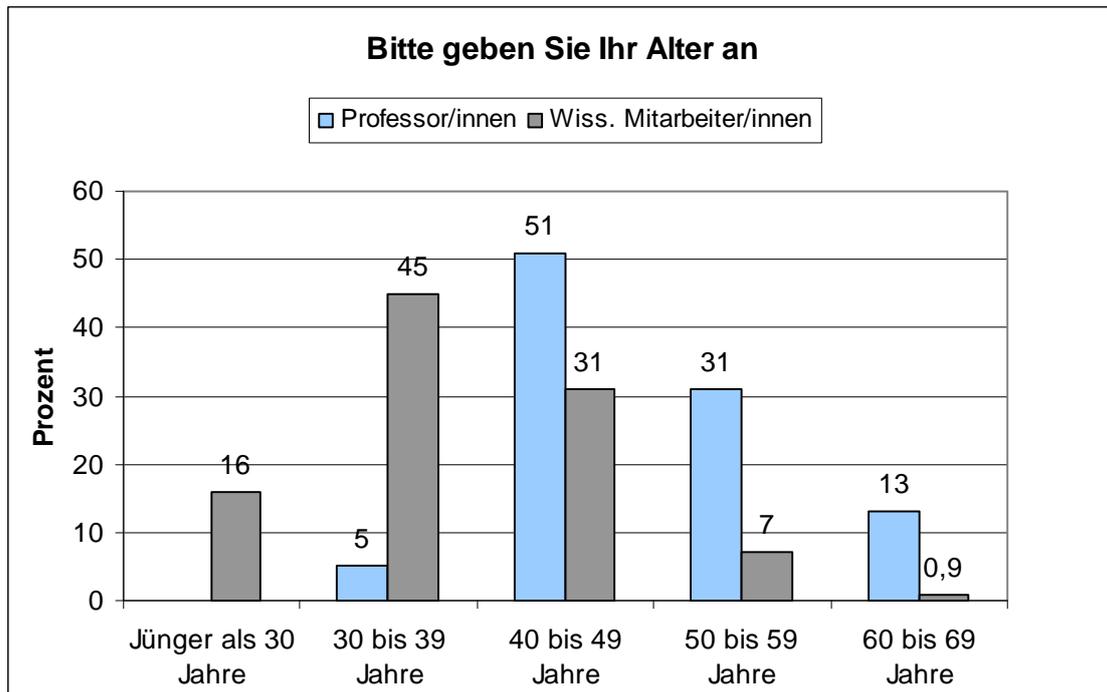


Abb. 6.15: Alter, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=628

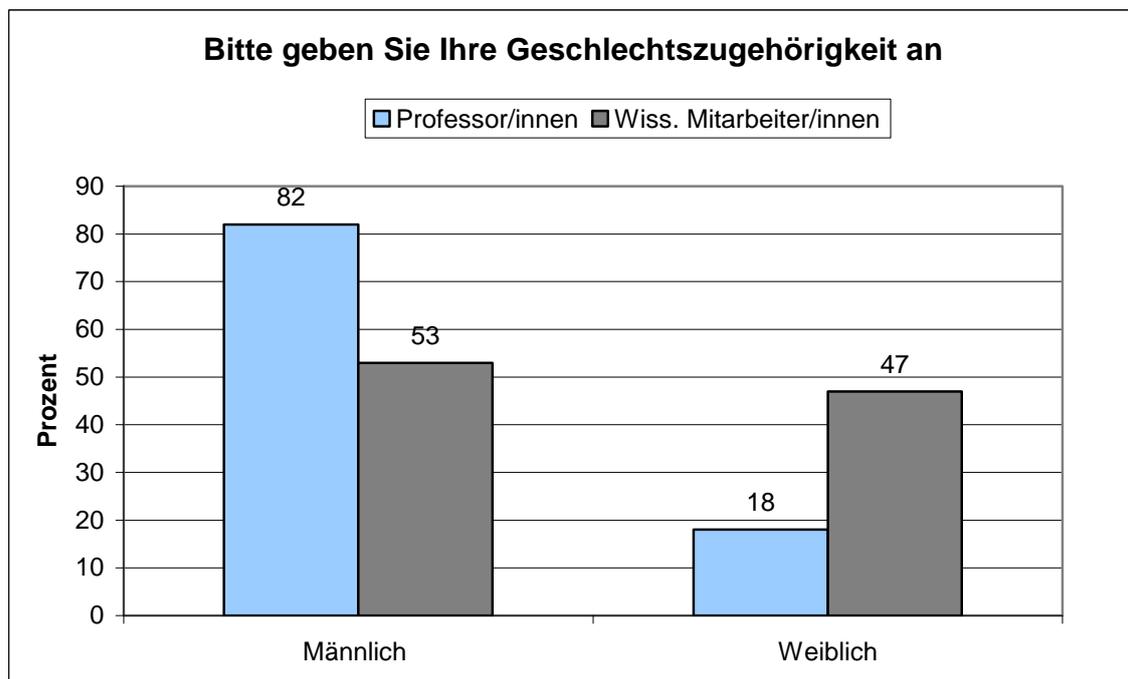


Abb. 6.16: Geschlechtszugehörigkeit, GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=59, N wiss. Mitarbeiter/innen=629

Der Anteil an Personen mit medizinischem Hochschulabschluss ist unter den befragten Professor/innen deutlich höher als bei den wiss. Mitarbeiter/innen (74% versus 49%, siehe Abbildung 6.17). Der Anteil der Professor/innen die einen Medizinischen Hochschulabschluss haben liegt um 25% höher als der Anteil der wiss. Mitarbeiter/innen. Bei denen liegt hingegen der Anteil der Hochschulabschlüsse in einem anderen Fach 28% höher als der Anteil der Professor/innen der bei 25% liegt.

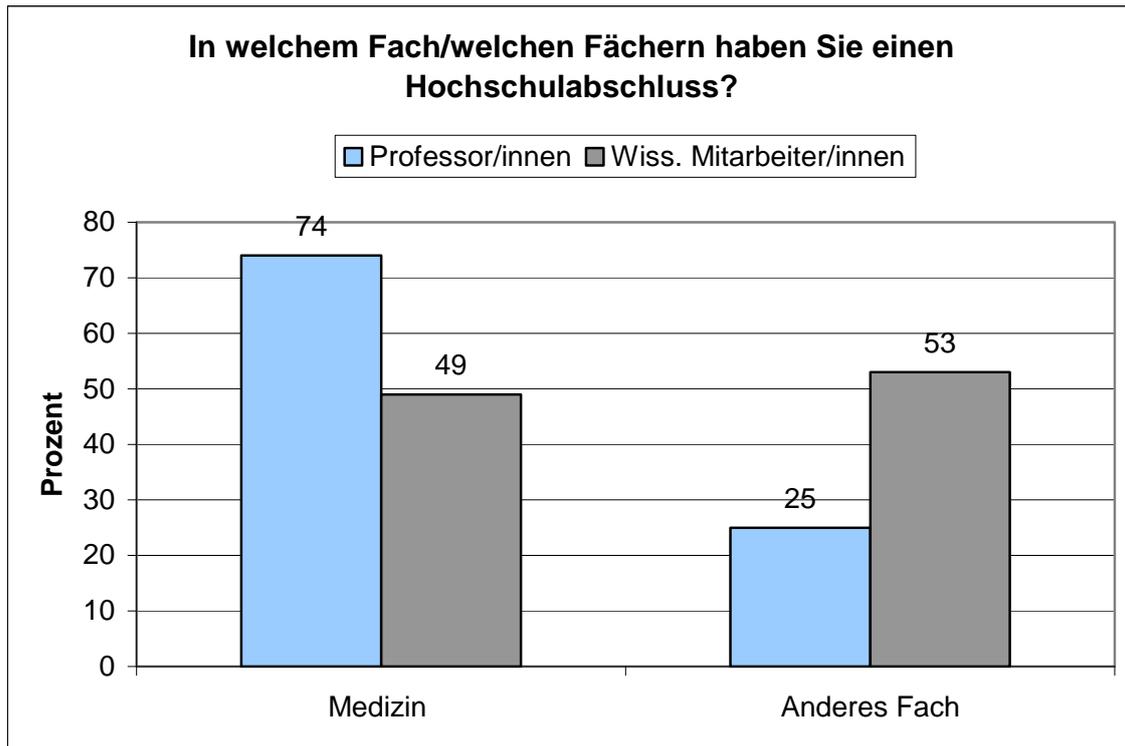


Abb. 6.17: Hochschulabschluss, GOMED - Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=60, N wiss. Mitarbeiter/innen=631 (Mehrfachnennungen waren möglich)

In der Abbildung 6.18 ist abgebildet, ob und wenn ja, welche Facharztbezeichnung dieser Teil der Befragten trägt oder in welcher Facharztbildung die Befragten sich befinden. 68% der Professor/innen mit Hochschulabschluss in der Medizin geben an einen Facharzttitel in einem klinischen Fach zu tragen und 11% haben einen Facharzttitel in einem medizin-theoretischen Fach. Von den wiss. Mitarbeiter/innen nennen 72% eine klinische Spezialisierung und 6% ein theoretisches Fach. Keine Facharztausbildung haben (oder durchlaufen) 10% der Professor/innen und 15% der wiss. Mitarbeiter/innen mit medizinischem Hochschulabschluss.

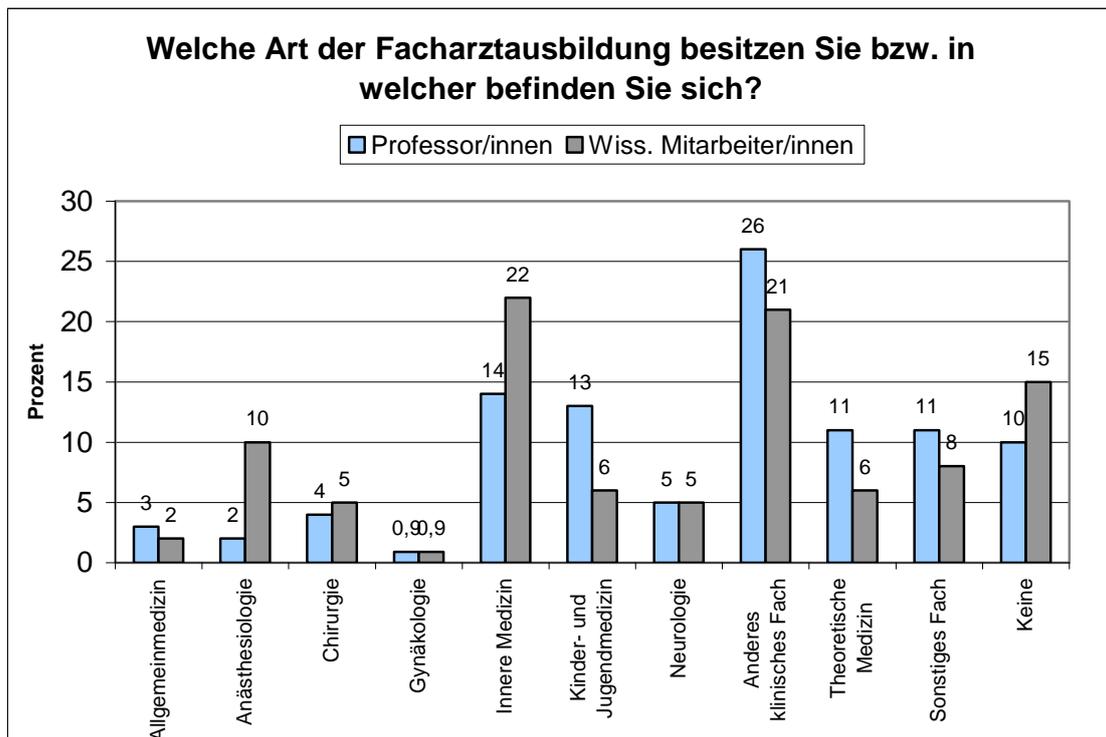


Abb. 6.18: Facharztausbildung, Daten: GOMED - Befragung von Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen. N Professor/innen=44, N wiss. Mitarbeiter/innen=309

Tabelle 6.10: Facharztausbildung – ‚andere klinische und theoretische Fächer‘ und ‚sonstige Fächer‘.

Facharztbezeichnung	Häufigkeit Professor/innen	Häufigkeit wiss. Mitarbeiter/innen
Klinische Fächer		
Haut- und Geschlechtskrankheiten	2	
Hämatologie und Onkologie		1
Herzchirurgie		2
HNO	1	2
Innere Medizin		2
Mund-Kiefer-Gesichtschirurgie		6
Neurochirurgie		2
Orthopädie		1
Unfallchirurgie	1	
Urologie	1	1
Klinisch-theoretische Fächer		
Humangenetik		3
Hygiene und Umweltmedizin		2
Mikrobiologie		1
Nuklearmedizin		2
Radiologie	2	15
Theoretische Fächer		
Arbeitsmedizin		2
Laboratoriumsmedizin, Klinische Chemie	1	3
Neuropathologie	1	4
Pharmakologie und Toxikologie, Klinische Pharmakologie		2
Pathologie		3
Rechtsmedizin		4
Transfusionsmedizin		5
Sonstige Fächer		
Anatomie	1	1
Kieferorthopädie, Oralchirurgie		4
Kinder- und Jugendpsychiatrie		1
Physiologie	1	
Psychiatrie und Psychotherapie	1	4
Psychosomatik		6
Zahnmedizin		9

Jene Befragten, die angeben keinen medizinischen Abschluss zu besitzen, sind an dieser Stelle aufgefordert worden ihre(n) Studienabschluss/Studienabschlüsse anzugeben. Die Häufigkeiten sind der Tabelle 6.11 zu entnehmen. Sowohl der größte Teil der befragten Professor/innen als auch der wiss. Mitarbeiter/innen ohne medizinischen Abschluss haben einen Hochschulabschluss in der Psychologie oder in der Biologie. Es finden sich ebenfalls viele wiss. Mitarbeiter/innen mit einem Abschluss in Werkstoffwissenschaften und Rechtswissenschaften.

Tabelle 6.11: Angabe des/r Studienabschlusses/Studienabschlüsse, ohne Medizin⁶⁶. (Mehrfachnennungen waren möglich)

Studienabschluss	Häufigkeit Professor/innen	Häufigkeit wiss. Mitarbeiter/innen
Sprachwissenschaften		6
Philosophie/Theologie		8
Sonstige Geisteswissenschaften		3
Rechtswissenschaften		20
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	10
Psychologie	4	112
Sonstige Sozial- und Verhaltenswissenschaften		5
Biologie	6	98
Agrar- Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin		5
Chemie		8
Physik	1	3
Mathematik	1	6
Maschinenbau und Produktionstechnik		4
Wärmetechnik/Verfahrenstechnik		
Werkstoffwissenschaften	1	23
Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik	1	1
Bauwesen und Architektur		
Sonstige Fachgebiete		21
Keine Angabe		1

⁶⁶ Nennungen der „Medizin“ von zwölf wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sind nicht in dieser Tabelle aufgeführt.

6.3 Stichprobe und Datenqualität

Von Jörg Neufeld und René Krempkow⁶⁷

6.3.1 Datenbasis

Grundlage der Stichprobenziehung bildet Kürschners deutscher Gelehrtenkalender (De Gruyter 2010). Angefordert wurden (habilitierte) Hochschul-lehrer/innen an bundesdeutschen Universitäten (ohne Fachhochschulen). Insgesamt enthält die gelieferte Datei (für 2010) 45.145 Einträge. Die Zielpopulation der Befragung besteht aus „ordentlichen“ Professor/innen sowie Junior-Professor/innen an staatlich finanzierten medizinischen Fakultäten/Hochschulen. Ausgeschlossen wurden demnach Lehrende mit (nur) Professuren an ausländischen Hochschulen bzw. (deutschen) Fachhochschulen, außerplanmäßige und Vertretungsprofessor/innen, Honorarprofessor/innen sowie „nbed.“ Professor/innen und Emeriti bzw. Personen ab einem Alter von 69 Jahren (2010). Zur Einschätzung der Vollständigkeit/Abdeckung der De Gruyterdaten wurde bereits für die Vorbereitung der DFG/iFQ Wissenschaftlerbefragung ein Vergleich mit den Daten des Statistischen Bundesamtes (DESTATIS) vorgenommen. Dabei zeigte sich, dass die Abdeckung insbesondere in der Medizin relativ hoch ist. (vgl. Böhmer et al. 2011). Insgesamt entsprechen 3.228 der im Gelehrtenkalender geführten Professor/innen der anvisierten Zielpopulation. Zu 2.478 der 3.228 Personen enthält der Gelehrtenkalender ebenfalls die zur Ansprache/Einladung erforderlichen E-Mailadressen. Die fehlenden 750 Adressen wurden nachrecherchiert.

Liegt eine E-Mailadresse vor?

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig nein	750	23,2	23,2	23,2
ja	2478	76,8	76,8	100,0
Total	3228	100,0	100,0	

Abb. 6.19: Anzahl der verfügbaren E-Mailadressen⁶⁸

⁶⁷ Das Unterkapitel zur Datenbasis wurde von Jörg Neufeld erarbeitet, die übrigen von René Krempkow.

⁶⁸ Daten: GOMED-Befragung von Professor/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen

6.3.2 Eigene Nachrecherche und Ergänzung der Emailadressen

Die o.g. verbleibenden 750 fehlenden Emailadressen wurden durch GOMED-SHK im April 2011 auf den Internetseiten der medizinischen Fakultäten nachrecherchiert. Dabei konnten 675 der 750 (90%) Emailadressen ergänzt werden. Die übrigen 75 waren nicht auffindbar.

Die nachrecherchierten Emailadressen wurden mit der entspr. SPSS-Prozedur über eine Schlüsselvariable mit der vorhd. Adressdatei zusammengeführt. Anschließend wurde zur Kontrolle für die Sub-Population der nun vorhandenen 3143 Emailadressen (97,4% von 3228) eine Auswertung nach der Variable ‚Ortsname‘ vorgenommen. Diese Auswertung wurde nach Standorten medizinischer Fakultäten aggregiert, um die „Repräsentativität“ des ergänzten Email-Samples noch einmal zu überprüfen.

Bei dieser Überprüfung der Adressqualität zeigte sich: Die Anteile von Emailadressen für die jeweiligen Standorte (an allen Emailadressen) stimmt mit den Anteilen in der Landkarte Hochschulmedizin 2010 (Bezugsjahr 2008) zu den besetzten Professuren bei fast allen Fakultäten bis auf +/- ein oder in wenigen Fällen zwei Prozentpunkte Abweichung gut überein. Lediglich Berlin ist in unseren Adressen mit 9,8% statt 6,6% etwas überrepräsentiert (Differenz von 3,2 Prozentpunkten). Dies könnte entsprechend einer groben Durchsicht der Berliner Professor/innen in der Datei aber z.T. auch daran liegen, dass diese die HU oder FU Berlin (mit) angaben (sowie ggf. noch außerplanmäßige Professuren). Da wir anhand der Überprüfung der Fragebogenzugangs-codes ersehen können, dass niemand von den Professor/innen wider Erwarten zwei Fragebögen ausfüllte, hat sich dieses potentielle Problem im Verlauf der Befragung von selbst gelöst. (Ggf. hätten wir solche Mehrfach-Fragebogenausfüllungen dann bei der Auswertung herausfiltern können.)

Nachfolgend wird die Verteilung der aktuellsten verfügbaren Zahlen zu besetzten Professuren sowie der verfügbaren Emailadressen auf die Medizin-Fakultäten dokumentiert:

Tab. 6.12: Adressverfügbarkeit der Professor/innenbefragung nach Fakultäten

Nr.	Medizinische Fakultäten	Professor/innen in der Humanmedizin, 2008 , Anzahl und Anteil ⁶⁹		Anzahl E-Mailadr. Gruyter 2010	Anteil E-Mailadr. Gruyter in %	Diff. E-Mail-LKHM
1	Aachen	76	2,7%	69	2,2%	-0,5%
2	Berlin (Charité)	188	6,6%	308	9,8%	3,2% ⁷⁰
3	Bochum	70	2,5%	54	1,7%	-0,8%
4	Bonn	79	2,8%	89	2,8%	0,0%
5	Dresden	74	2,6%	80	2,5%	-0,1%
6	Duisburg-Essen	69	2,4%	68	2,2%	-0,3%
7	Düsseldorf	33	1,2%	62	2,0%	0,8%
8	Erlangen-Nürnberg	115	4,1%	114	3,6%	-0,4%
9	Frankfurt am Main	82	2,9%	84	2,7%	-0,2%
10	Freiburg	87	3,1%	86	2,7%	-0,3%
11	Gießen	55	1,9%	66	2,1%	0,2%
12	Göttingen	96	3,4%	93	3,0%	-0,4%
13	Greifswald	48	1,7%	61	1,9%	0,2%
14	Halle-Wittenberg	49	1,7%	54	1,7%	0,0%
15	Hamburg	110	3,9%	192	6,1%	2,2%
16	Hannover	105	3,7%	121	3,8%	0,1%
17	Heidelberg	104	3,7%	91	2,9%	-0,8%
18	Homburg/ Saar	59	2,1%	55	1,7%	-0,3%
19	Jena	73	2,6%	74	2,4%	-0,2%
20	Kiel	66	2,3%	72	2,3%	0,0%
21	Köln	86	3,0%	86	2,7%	-0,3%
22	Leipzig	96	3,4%	112	3,6%	0,2%
23	Lübeck	39	1,4%	55	1,7%	0,4%
24	Magdeburg	51	1,8%	71	2,3%	0,5%
25	Mainz	87	3,1%	106	3,4%	0,3%
26	Mannheim	49	1,7%	49	1,6%	-0,2%
27	Marburg	57	2,0%	60	1,9%	-0,1%
28	München (LMU)	137	4,8%	158	5,0%	0,2%
29	München (TU)	61	2,2%	74	2,4%	0,2%
30	Münster	121	4,3%	83	2,6%	-1,6%
31	Regensburg	78	2,8%	63	2,0%	-0,7%
32	Rostock	54	1,9%	63	2,0%	0,1%
33	Tübingen	85	3,0%	90	2,9%	-0,1%
34	Ulm	82	2,9%	66	2,1%	-0,8%

⁶⁹ Datenquelle: LKHM (Landkarte Hochschulmedizin) mit Stand vom 19.12.2010.

⁷⁰ Für den Standort Berlin (Charité) wies der De-Gruyter-Adressenbestand deutlich mehr Professor/innenadressen aus als in der Landkarte Hochschulmedizin besetzte Professuren gemeldet wurden. Ein Teil dieses Adressen-Überschusses kann aufgrund unserer Erfahrungen aus einem manuellen Abgleich selbstrecherchierter Adressen mit dem De-Gruyter-Adressenbestand damit erklärt werden, dass es in Berlin relativ viele apl- bzw. Honorar-Professuren gibt, die im De-Gruyter-Adressenbestand offenbar nicht vollständig als solche gekennzeichnet wurden und damit nicht wie geplant ausgeschlossen werden konnten (vgl. erster Abschnitt zur Stichprobe). Letztlich ist ein (in Relation zum Gesamt-Adressenbestand) leichter Adressenüberschuss aber leichter handhabbar als eine Standort-Unterrepräsentanz. (Notfalls könnte Herabgewichtung erfolgen.)

35	Würzburg	91	3,2%	91	2,9%	-0,3%
36	Witten-Herdecke	23	0,8%	23	0,7%	-0,1%
	Gesamt	2835	100,0%	3143	100,0%	0,0%

6.3.3 Rücklauf der Professor/innenbefragung

Insgesamt standen wie eingangs erwähnt Angaben zu 3228 Personen des De-Gruyter-Gelehrtenkalenders zur Verfügung. Hiervon sind für die Rücklaufquotenberechnung folgende stichprobenneutrale Ausfälle zu subtrahieren, da diese Ausfälle als zufallsbedingt gelten können bzw. kaum Einfluss auf die Ergebnisse haben dürften (vgl. z.B. Thoma/Zimmermann 1996, Lenz u.a. 2006):

- Herr Ponert (die für unser Projekt zuständige Ansprechperson im ZEM) teilte uns am 3.6.2011 genau 205 nicht zustellbare Emails mit.

- Darüber hinaus haben uns weitere 98 Personen mitgeteilt, dass sie nicht an der Befragung teilnehmen, da sie nicht zur Grundgesamtheit gehören dürften und offensichtlich versehentlich in die Stichprobe gelangten. Diese teilen sich wie nachfolgend dargestellt auf: Im Ruhestand/ Emeritus sind 22, nicht an einer medizinischen Fakultät sind 45, ihrer Ansicht nach keine LOM an Ihrer Hochschule haben 17, keine Zeit zur Teilnahme an der Befragung gaben 14 Personen an.

Damit waren abzüglich der stichprobenneutralen Ausfälle insgesamt 2925 Personen potentiell erreichbar.

Als nicht stichprobenneutrale Ausfälle zu klassifizieren sind 31 Personen:

- Explizit die Teilnahme an der Befragung verweigert haben 14 Personen.
- Nicht klar zuzuordnen waren 17 Personen, die wir hier als sonstige Gründe einordnen.

In dem am 3.6.2011 vom ZEM übermittelten SPSS-Rohdatensatz waren 730 Personen aus der De-Gruyter-Stichprobe enthalten, die mindestens eine Frage im Fragebogen angeklickt hatten.⁷¹ Werden diese 730 Personen in Relation zu den 2925 potentiell erreichbaren Personen gesetzt, ergibt sich eine Bruttoreücklaufquote von 25 Prozent.

Allerdings müssen Fragebögen, bei denen nur sehr wenige Fragen beantwortet wurden, als nicht auswertbar gelten (vgl. analog hierzu Böhmer u.a. 2011). So haben 44 Personen (6%) bereits die erste Frage im Fragebogen lediglich angeklickt, diese jedoch nicht beantwortet. Weitere 42 Personen (5,8%) haben lediglich einen Teil der ersten neun Fragen (Teil „Struktur und Demographie“) im Fragebogen bearbeitet. Da diese ersten neun Fragen die Grundlage für spätere Subgruppenanalysen und deren Beantwortung daher von zentraler Bedeutung für die weiteren Auswertungen sind, müssen diese 42 Personen bzw. Fälle

⁷¹ Ebenfalls in diesem Datensatz enthalten waren außerdem bereits einige wiss. Mitarbeiter/innen, da die Befragung der wiss. Mitarbeiter/innen am 1.6. startete. Diese wiss. Mitarbeiter/innen wurden mit Hilfe der Variable „Quelle“, in der die Adressdatenquelle (De Gruyter oder wiss. Mitarbeiter/innen) vermerkt war, aus dem Professorenbefragungsdatensatz entfernt. Sie wurden in den Datensatz zur wiss. Mitarbeiter/innenbefragung einbezogen.

ebenfalls als nicht auswertbar gelten. Letztlich wurden nur Fälle im Datensatz belassen, die mindestens die ersten 10 Fragen bearbeitet haben. Damit verbleiben 644 grundsätzlich auswertbare Fälle im Datensatz. Werden diese 644 Fälle in Relation zu den 2925 potentiell erreichbaren Personen gesetzt, ergibt sich eine Nettorücklaufquote von 22 Prozent. Damit liegt sie etwa gleichauf mit der von 24 Prozent derjenigen für die Medizinprofessoren in der IFQ-Wissenschaftlerbefragung (vgl. Böhmer u.a. 2011, S. 22 und 25).⁷²

6.3.4 Datenqualität der Professor/innenbefragung

Ein Kriterium für die Datenqualität ist die Übereinstimmung soziodemografischer Merkmale der Stichprobe mit denen der Grundgesamtheit (bzw. mit dem Email-Adressbestand). Es zeigen sich (mit Ausnahme von Essen) nur sehr kleine Abweichungen (unter 2 Prozentpunkten). Nachfolgend wird die Verteilung der Personen auf die Medizin-Fakultäten dokumentiert, die mindestens die ersten 10 Fragen im Fragebogen bearbeiteten, sowie die Differenz der Anteile von Email-adressen und besetzten Professuren:

Tab. 6.13: Rücklauf der Professor/innenbefragung nach Fakultäten

Ort in Gruyter	Gruyter Rücklauf (mind.10 Seiten bearbeitet)	Gruyter10 in %	Diff. Gruyter10- E-Mail	Diff.Gruyter10- LKHM
Aachen	12	1,9%	-0,3%	-0,8%
Berlin	51	7,9%	-1,9%	1,3%
Bochum	6	0,9%	-0,8%	-1,5%
Bonn	21	3,3%	0,4%	0,5%
Dresden	18	2,8%	0,2%	0,2%
Düsseldorf	13	2,0%	-0,1%	-0,4%
Erlangen	21	3,3%	1,3%	2,1%
Essen	8	1,2%	-2,4%	-2,8%
Frankfurt/M.	20	3,1%	0,4%	0,2%
Freiburg i. Br.	18	2,8%	0,1%	-0,3%
Gießen	17	2,6%	0,5%	0,7%
Göttingen	20	3,1%	0,1%	-0,3%
Greifswald	8	1,2%	-0,7%	-0,5%
Halle/Saale	12	1,9%	0,1%	0,1%
Hamburg	33	5,1%	-1,0%	1,2%
Hannover	34	5,3%	1,4%	1,6%
Heidelberg	12	1,9%	-1,0%	-1,8%
Homburg/Saar	6	0,9%	-0,8%	-1,1%
Jena	14	2,2%	-0,2%	-0,4%
Kiel	23	3,6%	1,3%	1,2%
Köln	20	3,1%	0,4%	0,1%

⁷² Bei Böhmer u.a. (2011) lagen 365 auswertbare Medizinprofessoren-Fragebögen von insgesamt 1506 angeschriebenen Medizinprofessor/innen vor, was die Nettorücklaufquote von 24% ergibt.

Leipzig	20	3,1%	-0,5%	-0,3%
Lübeck	12	1,9%	0,1%	0,5%
Magdeburg	23	3,6%	1,3%	1,8%
Mainz	23	3,6%	0,2%	0,5%
Mannheim	10	1,6%	0,0%	-0,2%
Marburg	16	2,5%	0,6%	0,5%
München(LMU)	31	4,8%	-0,2%	0,0%
München (TU)	15	2,3%	0,0%	0,2%
Münster	15	2,3%	-0,3%	-1,9%
Regensburg	17	2,6%	0,6%	-0,1%
Rostock	15	2,3%	0,3%	0,4%
Tübingen	17	2,6%	-0,2%	-0,4%
Ulm	7	1,1%	-1,0%	-1,8%
Würzburg	29	4,5%	1,6%	1,3%
Witten	7	1,1%	0,4%	0,3%
Gesamt	644	100,0%	0,0%	0,0%

Über die Verteilung auf die Fakultäten hinaus ist es auch möglich, die Frauenanteile der Professor/innenbefragung mit denen in der Grundgesamtheit zu vergleichen (bzw. als Zwischenschritt wieder mit dem Email-Adressbestand). Es zeigt sich auch hier eine gute Übereinstimmung. Mit zwei Prozentpunkten Differenz ist nur eine leichte Überrepräsentanz der Frauen gegenüber dem Emailadressbestand festzustellen. Ebenso gibt es mit drei Prozentpunkten Differenz eine leichte Überrepräsentanz der Frauen gegenüber dem Anteil in der LKHM 2010 (Bezugsjahr 2008). Dies könnte aber auch mit dem seit 2008 bundesweit etwas gestiegenen Professorinnenanteil zusammenhängen.

Tab. 6.14: Geschlechtszugehörigkeit Professor/innenbefragung

Geschlechtszugehörigkeit	Gruyter Rücklauf (mind.10 Seiten bearbeitet)	Anteil Gruyter10	Anteil E-Mail	Diff. Gruyter10-E-Mail	Anteil LKHM '10	Diff.Gruyter10-LKHM '10 ('08)⁷³
Frauen	85	13%	11%	2%	10%	3%
Männer	545	85%	87%	-2%	88%	-3%
Keine Angabe	14	2%	0,1%	1,9%	1%	1%
Gesamt	644	100%	100%	0%	100%	0%

Grundsätzlich wäre es auch noch möglich, die Altersstruktur des Onlinebefragungs-Datensatzes mit der im Email-Adressbestand bzw. im De-Gruyter-Adressenbestand zu vergleichen. Leider waren die Altersangaben im De-Gruyter-Adressenbestand sehr unvollständig. (Bei 2310 von 3143 Personen des De-

⁷³ Während im Ergebnisbericht zur LKHM 2007 noch ein Gesamt-Frauenanteil an besetzten Professuren von 8 Prozent ausgewiesen wurde, lag ein Gesamtwert für die Landkarte Hochschulmedizin 2010 bis Juli 2011 nicht vor. Aus der LKHM-Onlineversion konnte jedoch aus der Anzahl der Frauen und der Anzahl der besetzten Professuren Humanmedizin, Zahnmedizin und sonstiger Studiengänge (C4/W3, C3/W2 mit Abt.-ltg., C3/W2 ohne Abt.-ltg., Stiftungsprofessuren) der Frauenanteil trotz bei einigen Fakultäten fehlenden Angaben näherungsweise berechnet werden.

Gruyter-Gelehrtenkalenders lagen *keine* Altersangaben vor.) Auch wenn eine probehalber vorgenommene Analyse keine Zweifel an der Erfassung aller Altersgruppen nahe legt, sondern - trotz Unvollständigkeit der Vergleichsgrundlage – vielmehr eine grobe Übereinstimmung vermuten lässt, wurde letztlich auf die Altersangaben zur Überprüfung von Stichprobenmerkmalen verzichtet. Weitere Merkmale der Grundgesamtheit für den Vergleich liegen bislang nicht vor.

Ausgehend von der Überprüfung der verfügbaren Informationen zur Grundgesamtheit und den entsprechenden Verteilungen in der Stichprobe kann grundsätzlich von einer guten „Repräsentativität“ für die deutsche Hochschulmedizin ausgegangen werden. Allerdings sollte auch hier (wie bereits weiter vorn erwähnt) bei Auftreten erhöhter Anteile von Item-Nonresponse für diese Fragestellungen sicherheitshalber eine erneute Prüfung erfolgen, ob deren Ergebnisse auf die Grundgesamtheit übertragbar sind.

Darüber hinaus wurden von einer studentischen Hilfskraft im GOMED-Projekt anhand von Kreuztabellierungen für den gesamten Datensatz geprüft, ob die Filter so funktionierten wie sie funktionieren sollen (und ob nicht einige Befragte sich „verkllickt“ haben und dadurch unplausible Werte im Datensatz entstanden sind. Dies war nicht der Fall. Schließlich wurden sämtliche vom ZEM in den Variablen als „fehlende Angaben“ (Missing) vordefinierte Werte überprüft, ob sie unseren Intentionen entsprechen. Bis auf zwei Variablen war dies korrekt. (Lediglich in der Variable Ort-Codes war versehentlich der Wert 1 als missing definiert. In einer Frage war die „weiß-nicht“-Kategorie versehentlich als missing definiert worden. Dies wurde korrigiert und damit liegen keine grundsätzlichen Anhaltspunkte zu Annahme inplausibler Werte im Datensatz vor. Dennoch wird bei der weiteren Auswertung noch detaillierter geprüft werden, ob jeweils variablenspezifische Gründe zur Annahme inplausibler Werte vorliegen könnten.

6.3.5 Stichprobe und Datenqualität der Onlinebefragung des wissenschaftlichen Personals an ausgewählten medizinischen Fakultäten im Rahmen von GOMED

6.3.5.1 Auswahl der Fakultäten und Rücklauf der Befragung

Die Befragung des wissenschaftlichen Personals wurde aufgrund begrenzter zeitlicher und finanzieller Ressourcen von vornherein nicht bundesweit an allen, sondern an ausgewählten Fakultäten geplant. Sie sollte vorzugsweise an denjenigen Fakultäten stattfinden, die auch bereits in die Experteninterviews und die Dokumentenanalysen eingingen. In Vorgesprächen hatte sich jedoch bereits herausgestellt, dass die Bereitstellung von Adressenlisten keineswegs selbstverständlich sein würde (wie auch bereits in anderen Projekten, die dies versuchten). Anfang April 2011 hatten wir hierzu die Fakultäten angeschrieben, bezüglich unserer Adressrecherche für die Befragung des Projektes GOMED. Die Rückmeldungen hatten ergeben, dass es insgesamt ein starkes Interesse für die Fragestellungen unseres Projektes und eine große Unterstützungsbereitschaft seitens der Fakultätsleitungen und Fakultätsgeschäftsführungen gibt.

Als umso bedauerlicher wurde es von vielen Fakultäten empfunden, uns nicht in der erbetenen Weise mit der Bereitstellung von Email-Adressen des wissenschaftlichen Personals der Fakultäten unterstützen zu können. Grund waren u.a. nicht vorhandene zentrale Email-Adresslisten, nicht mögliche Zuordnung zu den Einrichtungen/Kliniken/Instituten oder längere Zeit erfordernde Abstimmungsprozesse mit Datenschutzbeauftragten, die enormen personellen und zeitlichen Aufwand bedeutet hätten (und die weder mit dem engen Zeitplan unseres Projektes noch mit der verfügbaren Ressourcen der Fakultäten in Einklang zu bringen gewesen wären). Einige Fakultäten haben daher eine Weitergabe von Adressenlisten abgelehnt und uns stattdessen z.T. den Vorschlag gemacht, unsere Einladung zur Teilnahme an der Befragung in ihre teilweise als Gruppen-Emailadressen vorhandenen (Instituts-)Verteiler sowie teilweise klassisch in Papierform vorhandenen (Postfach-)Verteiler aufzunehmen. Auf diese Möglichkeit der Kontaktierung der zu Befragenden werden wir nachfolgend noch zurückkommen.

Wir haben nun im Interesse einer möglichst guten Feldkontrolle gemeinsam mit den Medizinischen Fakultäten und dem ZEM der Universität Bonn nach Möglichkeiten gesucht, für möglichst viele der zu Befragenden eine persönliche Kontaktierung mit spezifischer personenbezogener Anrede zu realisieren. Denn nach den vorliegenden Erfahrungen aus früheren Befragungen kann voraussichtlich nur auf diese Weise eine ausreichende Feldkontrolle, eine optimale Rücklaufquote und dem entsprechend eine höchstmögliche Aussagekraft der Befragungsergebnisse sichergestellt werden (vgl. ausführlicher zu einer Diskussion Datenschutz versus Datenqualität von Befragungsdaten z.B. in Lenz u.a. 2006).

Für zwei Fakultäten konnten wir, trotz des enormen damit verbundenen Aufwands für die Fakultäten und für das GOMED-Team, durch die Übersendung von Adressenlisten eine persönliche Kontaktierung mit spezifischer personenbezogener Anrede letztlich sicherstellen. Für das wissenschaftliche Personal an den bis zu 5 weiteren Fakultäten, die wir mit den verfügbaren Ressourcen in derselben Weise in die Befragung einbeziehen hätten können, war dies aus o.g. Gründen leider nicht möglich. Deshalb haben wir uns zu einem zweigeteilten Vorgehen bezüglich dieser beiden Gruppen von Fakultäten entschlossen:

1.) Für das wissenschaftliche Personal an den zwei Fakultäten (Fakultät A und Fakultät B), die uns Personal-Adressenlisten übersendeten, nutzten wir diese für eine persönliche Kontaktierung. So konnte diese Gruppe – in derselben Weise wie bei der GOMED-Professor/innenbefragung – mit Namen, Titel und persönlicher Anrede angeschrieben werden und die entsprechende Feldkontrolle gewährleistet werden (um z.B. Rücklaufquoten für die Fakultäten zu berechnen).

2.) Für die Gruppe des wissenschaftlichen Personals an den anderen Fakultäten nutzten wir mangels besserer Alternativen das Angebot, unsere Einladung zur Teilnahme an der Befragung in ihre teilweise als Gruppen-Emailadressen vorhandenen (Instituts-)Verteiler weiterzuleiten. Auch für die geplanten zwei Erinnerungsschreiben baten wir die Fakultäten, die unsere Einladung zur

Befragungsteilnahme weiterleiten wollten, diese an ihr wissenschaftliches Personal weiterzuleiten. Hierzu erhielten diese Fakultäten jeweils eine gesonderte Email mit weiteren Informationen und der Vorlage für ein kurzes Begleitschreiben. Uns war hierbei bewusst, dass wir auf diese Weise voraussichtlich kein bundesweit repräsentatives Abbild der Einschätzungen des wissenschaftlichen Personals bzw. insbesondere der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen erhalten würden. Wir hofften jedoch, dass wir mit Unterstützung der jeweiligen Fakultäten ein *für diese Fakultäten* weitgehend repräsentatives Abbild der Einschätzungen ihres wissenschaftlichen Personals und dabei insbesondere auch ihrer wiss. Mitarbeiter/innen erhalten können, was dann zu überprüfen wäre. Allerdings wird dies durch die Verfügbarkeit von nur wenigen Informationen zur Grundgesamtheit eng begrenzt, so dass hier nur eine stark eingeschränkte Feldkontrolle möglich ist

6.3.5.2 Rücklauf der Medizinischen Fakultäten mit vollständiger Feldkontrolle (Fakultät A und Fakultät B)

Insgesamt standen von den beiden Fakultäten A und B Emailadressen zu 1027 Personen zur Verfügung. Hiervon sind für die Rücklaufquotenberechnung folgende stichprobenneutrale Ausfälle zu subtrahieren, da diese Ausfälle als zufallsbedingt gelten können bzw. kaum Einfluss auf die Ergebnisse haben dürften (vgl. z.B. Lenz u.a. 2006, Thoma/Zimmermann 1996):

- Das ZEM teilte uns am 14.6.2011 genau 64 nicht zustellbare Emails mit.
- Darüber hinaus haben uns weitere 13 Personen mitgeteilt, dass sie nicht an der Befragung teilnehmen, da sie nicht zur Grundgesamtheit gehören dürften und offensichtlich versehentlich in die Stichprobe gelangten. Diese teilen sich wie nachfolgend dargestellt auf: Nicht an einer medizinischen Fakultät sind 5 Befragte. Ihrer Ansicht nach keine LOM an ihrer Hochschule haben 3, nicht genug Deutschkenntnisse zum Ausfüllen des Fragebogens zu besitzen gaben 2 Personen an, keine Zeit zur Teilnahme an der Befragung gaben ebenfalls 2 Personen an.

Damit waren abzüglich der stichprobenneutralen Ausfälle insgesamt 950 Personen potentiell erreichbar. Als nicht stichprobenneutrale Ausfälle zu klassifizieren bzw. nicht zuzuordnen sind 8 Personen:

- Explizit die Teilnahme an der Befragung verweigert haben 3 Personen.
- Nicht klar zuzuordnen waren 5 Personen, die wir hier als sonstige Gründe einordnen.

Diese Personen dürfen nicht von der Gruppe potentiell Erreichbarer subtrahiert werden.

Im vom ZEM am 3.6.2011 übermittelten SPSS-Rohdatensatz waren 304 Personen enthalten, die mindestens eine Frage im Fragebogen angeklickt hatten. Werden diese 304 Personen in Relation zu den 950 potentiell erreichbaren Personen gesetzt, ergibt sich eine Bruttorecklaufquote von 32 Prozent.

Allerdings müssen Fragebögen, bei denen nur sehr wenige Fragen beantwortet wurden, als nicht auswertbar gelten (vgl. analog hierzu Böhmer u.a. 2011). So haben 14 Personen (4,6%) bereits die erste Frage im Fragebogen lediglich

angeklickt, diese jedoch nicht beantwortet. Weitere 43 Personen (14,1%) haben lediglich einen Teil der ersten neun Fragen (Teil „Struktur und Demographie“) im Fragebogen bearbeitet. Da diese ersten neun Fragen die Grundlage für spätere Subgruppenanalysen und deren Beantwortung daher von zentraler Bedeutung für die weiteren Auswertungen sind, müssen diese Personen bzw. Fälle ebenfalls als nicht auswertbar gewertet werden. Letztlich wurden nur Fälle im Datensatz belassen, die mindestens die ersten 10 Fragen bearbeitet haben. Damit verbleiben 261 grundsätzlich auswertbare Fälle im Datensatz. Werden diese 261 Fälle in Relation zu den 950 potentiell erreichbaren Personen gesetzt, ergibt sich eine Nettorücklaufquote von 27,5 Prozent.

6.3.5.3 Rücklauf der Medizinischen Fakultäten mit stark eingeschränkter Feldkontrolle (Fakultät C, Fakultät D und Fakultät E)

Von den Fakultäten, die unsere Einladung zur Teilnahme an der Befragung in ihre (Instituts-)Verteiler weiterleiteten (und analog die zwei Erinnerungsschreiben) waren wie bereits erwähnt aus den o.g. Gründen keine Emailadressen verfügbar. Daher können hier nur die Zahlen der Antwortenden dokumentiert werden; Rücklaufquotenberechnungen sind so leider nicht möglich.

Im von Herrn Ponert am 3.6.2011 übermittelten SPSS-Rohdatensatz für diese Fakultäten waren insgesamt 676 Personen enthalten, die mindestens eine Frage im Fragebogen angeklickt hatten. Auch hier müssen Fragebögen, bei denen nur sehr wenige Fragen beantwortet wurden, wieder als nicht auswertbar gelten. So haben hier 53 Personen (7,8%) bereits die erste Frage im Fragebogen lediglich angeklickt, diese jedoch nicht beantwortet. Weitere 90 Personen (13,4%) haben lediglich einen Teil der ersten neun Fragen (Teil „Struktur und Demographie“) im Fragebogen bearbeitet. Letztlich wurden aus o. g. Gründen auch hier nur Fälle im Datensatz belassen, die mindestens die ersten 10 Fragen bearbeitet haben. Damit verbleiben 533 grundsätzlich auswertbare Fälle in diesem Datensatz.

Für das angestrebte Ziel einer fakultätsinternen Differenzierung wurden weitere Überprüfungen dieses Datensatzes nur dann als aussichtsreich angesehen, wenn pro Standort der Hochschulmedizin mindestens 50 Personen, besser über 100 Personen geantwortet hatten. Dies war hier nur für Fakultät C (270 Personen) und Fakultät E (132 Personen) unzweifelhaft der Fall. In Fakultät D hatten sich lediglich 62 Personen beteiligt. Um die Daten aber nicht vorschnell aus den weiteren Analysen auszuschließen, werden auch diese nachfolgend mit auf ihre Datenqualität überprüft. An anderen Standorten, die unsere Einladung zur Teilnahme an der Befragung in ihre (Instituts-)Verteiler weiterleiteten, hatten maximal 14 Befragte geantwortet, z.T. sogar nur eine Person. Daher konnten diese Standorte leider von vornherein nicht in weitere Analysen einbezogen werden. Zusammen mit den Fakultäten A und B können aber immerhin fünf anstelle von ursprünglich geplant sieben Fakultäten in die weiteren Analysen eingehen.

6.3.6 Datenqualität der Befragung des wissenschaftlichen Personals

Ein Kriterium für die Datenqualität ist die Übereinstimmung soziodemografischer Merkmale in der Stichprobe mit denen in der Grundgesamtheit. Nachfolgend wird die Verteilung der Personen auf die Medizin-Fakultäten dokumentiert, die mindestens die ersten 10 Fragen im Fragebogen bearbeiteten, sowie (soweit verfügbar) die Differenz der Anteile zu verfügbaren Emailadressen und zu den aktuellsten verfügbaren Zahlen aus der Landkarte Hochschulmedizin 2010 (mit Bezugsjahr 2008).

Der Vergleich der Anteile von Fakultät A und Fakultät B am Rücklauf mit den Anteilen an den verfügbaren Emailadressen zeigt eine leichte Überrepräsentanz der Fakultät A. Ebenso zeigt der Vergleich des Anteils Fakultät As am gesamten ärztlichen und wissenschaftlichen Personal an dem in der Hochschulmedizin Deutschlands eine leichte Überrepräsentanz Fakultät As. Dies ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass wir den Anschreiben zur Befragungseinladung ein Unterstützerschreiben des damaligen DFG-Vizepräsidenten und Vorsitzenden der Kommission Klinische Forschung beifügten, der dort sehr bekannt ist. (Dies könnte nach den bisherigen Erfahrungen mit solchen Unterstützerschreiben zu einer etwas höheren Teilnahmebereitschaft der Medizin der Fakultät A an unserer Befragung geführt haben.)

Davon abgesehen zeigt der Vergleich der Anteile der Fakultäten am Rücklauf mit deren Anteilen am gesamten ärztlichen und wissenschaftlichen Personal⁷⁴ in der Hochschulmedizin Deutschlands insgesamt (lt. LKHM 2010 mit Bezugsjahr 2008) für Fakultät B und E eine sehr gute Übereinstimmung, insbesondere für Fakultät D aber eine deutliche Unterrepräsentanz von minus 17 Prozentpunkten und für Fakultät C eine Überrepräsentanz von 13 Prozentpunkten. Bei einem ggf. beabsichtigten Vergleich der Ergebnisse mit der Professor/innenbefragung an den fünf Fakultäten bzw. ohne Fakultät D ggf. 4 Fakultäten⁷⁵ könnte dies Problem

⁷⁴ Neben dem bekannten Problem der Aktualität hochschulstatistischer Daten kommt hier evtl. ein weiteres potentiell Problem hinzu: Die Formulierung zum ärztlichen und wissenschaftlichen Personal deutet darauf hin, dass hier nicht nur die zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal der Medizinischen Fakultäten zugehörigen Personen aufgeführt sind, sondern möglicherweise auch nicht zu den Medizinischen Fakultäten zugehörige Ärzte in angeschlossenen Kliniken. Diese Vermutung wird auch dadurch gestützt, dass in der Befragung einige Personen angaben, kein Mitglied einer medizinischen Fakultät zu sein. Zwar können diese bei der weiteren Auswertung herausgefiltert werden. Durch die nicht vollständige Klarheit bezüglich der Grundgesamtheit könnten evtl. Ungenauigkeiten resultieren. Die Recherche in der aktuellen LKHM-Onlinepublikation konnte dies leider nicht restlos aufklären. Dort heißt es dazu: „Hauptamtliches wissenschaftlich-ärztliches Personal bezeichnet die Beschäftigten in Forschung, Lehre und Krankenversorgung, hier ohne Lehrstellen. Apl-Professuren zählen nicht dazu, da sie zur Gruppe der nebenamtlichen Lehrbeauftragten gehören.“

⁷⁵ Aus der Professor/innenbefragung stehen zu den vier Fakultäten A, B, C und E insgesamt ausreichend befragte Personen für einen Vergleich mit der Befragung wiss. Mitarbeiter/innen zur Verfügung (vgl. hierzu Dokumentation zur GOMED-Professor/innenbefragung). Hinzu kommen weitere Professor/innen, die an der Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen teilnahmen. Für die von den Fakultäten zur Verfügung gestellten Namen und Adressen samt Titel wurde zuvor für die in den Fakultätsadressen enthaltenen Professor/innen geprüft, ob diese zuvor bereits über die Professor/innenbefragung mittels des De-Gruyter-Samples angeschrieben wurden und dann ggf. entfernt. (Auf diese Weise können für die betr. Fakultäten Doppelantworten von Professor/innen ausgeschlossen werden.) Es verblieben aber relativ viele nicht im De-

für Fakultät C evtl. durch eine „Herabgewichtung“ bei der Auswertung mittels Gewichtungsfaktoren der Fakultät C gelöst werden. Ein „Heraufgewichten“ der Fakultät D wäre dagegen problematisch, da dann jede Abweichung innerhalb der Struktur der Befragten der Fakultät D nicht wie bei Fakultät C ein geringeres, sondern ein höheres Gewicht erhielte und damit auch nicht zu geringeren, sondern zu höheren potentiellen „Verzerrungen“ der Ergebnisse führen würde (zu Möglichkeiten und Grenzen von Gewichtungsverfahren vgl. z.B. Neller 2005, Gabler u.a. 1994). Über die Einbeziehung der Fakultät D in weitere Auswertungen wird daher anhand der Ergebnisse weiterer Analysen nachfolgend mit besonderer Vorsicht zu entscheiden sein.

Tab. 6.15: Rücklauf der wissenschaftlichen Personalbefragung nach Fakultäten

Ort	Anzahl/Anteil Rücklauf (mind. 10 Seiten bearbeitet)	Anteil an Rücklauf in%	Anteil an verfügb. E-Mail-Adr. in%	Differenz Anteile Rücklauf -E-Mail	Anteil an ärztl.+ wiss. Personal in LKHM	Differenz Anteile Rücklauf -LKHM
Fakultät A	142 / 19,6%	54%	49%	5%	15,7%	3,9%
Fakultät B	119 / 16,4%	46%	51%	-5%	16,1%	0,3%
Fakultät C	270 / 37,2%	k.A.	k.A.	k.A.	23,9%	13,3%
Fakultät D	62 / 8,6%	k.A.	k.A.	k.A.	25,3%	-16,8%
Fakultät E	132 / 18,2%	k.A.	k.A.	k.A.	18,9%	-0,7%
Gesamt	725 / 100%	100%	100%	0%	100%	0,0%

Anschließend soll aus o.g. Gründen noch der Vergleich der Anteile der Fakultäten am Rücklauf ohne Fakultät D mit den Anteilen am ärztlichen und wissenschaftlichen Personal in der Hochschulmedizin Deutschlands dargestellt werden. Dieser Vergleich zeigt, dass bei Ausschluss der Fakultät D die Anteile deutlich besser übereinstimmen: Fakultät C ist zwar nach wie vor überrepräsentiert, nun allerdings nur noch im einstelligen Prozentbereich. Die Gesamtfallzahl verändert sich dagegen nur relativ wenig von 725 auf 663.

Tab. 6.16: Rücklauf der wissenschaftlichen Personalbefragung nach Fakultäten, ohne Fakultät D

Ort	Anzahl/Anteil Rücklauf (mind. 10 Seiten bearbeitet)	Anteil an Rücklauf in%	Anteil an verfügb. Email-Adr. in%	Differenz Anteile Rücklauf -E-Mail	Anteil an ärztl.+ wiss. Personal in LKHM	Differenz Anteile Rücklauf -LKHM
Fakultät A	142 / 21,4%	54%	49%	5%	21,0%	0,4%
Fakultät B	119 / 17,9%	46%	51%	-5%	21,6%	-3,7%
Fakultät C	270 / 40,7%	k.A.	k.A.	k.A.	32,0%	8,7%
Fakultät E	132 / 19,9%	k.A.	k.A.	k.A.	25,4%	-5,5%
Gesamt	663 / 100%	100%	100%	0%	100%	0,0%

Gruyter-Sample enthaltene Professor/innen, was einerseits auf hohe Fluktuation hindeutet, andererseits aber erfreulicherweise die Befragtenzahlen für die Professor/innen erhöht.

Angesichts der nun deutlich besser übereinstimmenden Anteile der Fakultäten in der Stichprobe mit deren Anteilen in der Grundgesamtheit könnte jetzt ggf. auch auf eine „Herabgewichtung“ mittels Gewichtungsfaktoren der Fakultät C bei Analysen für die Gruppe der wiss. Mitarbeiter/innen verzichtet werden. Darüber hinaus ist hier der Anteil der nicht abgeschlossenen Fragebögen besonders hoch. Und schließlich ist hinzuzufügen, dass für Fakultät D keine Dokumente für die Dokumentenanalyse vorliegen und dort auch keine Interviews durchgeführt wurden (im Gegensatz zu den anderen vier Fakultäten). Daher soll Fakultät D in die weiteren Auswertungen nicht einbezogen werden.

Über die Verteilung auf die Fakultäten hinaus ist es auch möglich, die Frauenanteile in der Befragung mit denen in der Grundgesamtheit zu vergleichen. Es zeigt sich für die Gesamtstichprobe der wissenschaftlichen Personalbefragung eine sehr gute Übereinstimmung (bei einer Differenz von lediglich 1,6 Prozentpunkten).

Tab. 6.17: Geschlechtszugehörigkeit in der wissenschaftlichen Personalbefragung

Geschlechtszugehörigkeit	Rücklauf (mind.10Seiten bearbeitet)	Anteil an Rücklauf	Anteil an Rücklauf (gültige %)	Anteil an wiss. Personal LKHM '10	Diff. Anteile Rücklauf-LKHM '10 ('08)
Frauen	289	43,6%	44,0%	42,4%	1,6%
Männer	368	55,5%	56,0%	57,6%	-1,6%
Keine Angabe	6	0,9%	0%	0%	0%
Gesamt	663	100%	100%	100%	0%

Die Frauenanteile können für die wissenschaftlichen Personalbefragung aufgrund der relativ hohen Fallzahlen auch innerhalb der Fakultäten überprüft werden. Hier zeigen sich für die meisten untersuchten Fakultäten nur geringe Abweichungen in den Frauenanteilen gegenüber der Grundgesamtheit. Auch hier ist wieder zu berücksichtigen, dass die verfügbaren Daten zur Grundgesamtheit bereits über zwei Jahre alt sind und sich zwischenzeitlich durch Fluktuation des Personals evtl. Veränderungen ergeben haben könnten. Solche Veränderungen dürften bei überwiegend gestiegenen Frauenanteilen und den hier vorliegenden hohen Personalzahlen nach den bisherigen Erfahrungen meist nur wenige Prozentpunkte betragen – vgl. z.B. CEWS (2011: 20; 2009: 54f.)⁷⁶, BuWiN (2008)⁷⁷, Krempkow/Pittius 2007⁷⁸, Lenz u.a. (2006). Die größte Abweichung zeigt sich für die Fakultät D. Allerdings zeigt sich auch für Fakultät B eine etwas größere Abweichung. Dass die größte Abweichung bei Fakultät D zu finden ist, scheint unsere Vorsicht beim Umgang mit den niedrigen Fallzahlen für Fakultät D

⁷⁶ Center of Excellence Women & Science, 2011/2009: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011. CEWS.public.no16/13, Bonn: gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

⁷⁷ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.), 2008: Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn, Berlin: BMBF.

⁷⁸ Krempkow, René/Pittius, Katrin 2007: Welche Chancen haben Nachwuchswissenschaftlerinnen an sächsischen Hochschulen? Beiträge zur Hochschulforschung Nr. 2/2007, 98-123.

und unsere Skepsis gegenüber einer „Heraufgewichtung“ im Datensatz für Fakultät D zu bestätigen.

Tab. 6.18: Frauenanteile wissenschaftliche Personalbefragung in den Fakultäten

Ort	Rücklauf, Anzahl der Frauen (mind. 10 Seiten bearbeitet)	Frauen-Anteil an Rücklauf	Frauen-Anteil an Rücklauf (gültige%)	Frauen-Anteil an wiss. Personal LKHM´10	Differenz Frauen-Anteil Rücklauf-LKHM´10
Fakultät A	62	43,7%	44,6%	44,0%	0,6%
Fakultät B	55	46,2%	47,0%	41,3%	5,7%
Fakultät C	117	43,3%	43,5%	43,4%	0,1%
Fakultät D	(29)	(46,8%)	(48,3%)	(41,7%)	(6,6%)
Fakultät E	55	41,7%	41,7%	41,4%	0,0%
Gesamt	289	43,6%	44,0%	42,4%	1,6%

Darüber hinaus kann für die Fakultäten A und B noch die Fächerzusammensetzung überprüft werden, da über die zur Verfügung gestellten Emailadressen hierzu Angaben aus den Fakultäten verfügbar sind. Für den Vergleich der Fächerzusammensetzung über verschiedene Fakultäten hinweg wird ein Vorschlag zur Fächergruppierung aus dem Medizinischen Fakultätentag (MFT) genutzt.⁷⁹ Der Vergleich zeigt, dass es insgesamt nur geringe Abweichungen zwischen der Stichprobenzusammensetzung und den verfügbaren Informationen zur Grundgesamtheit gibt. Nur bei den Fächergruppen „Weitere Klinische Fächer“ und „Theoretische Fächer“ gibt es mit je 3,2 Prozentpunkten Differenz eine Abweichung von geringfügig über drei Prozentpunkten. Demnach gibt es eine geringfügige Überrepräsentanz für „Theoretische Fächer“ und eine geringfügige Unterrepräsentanz für „Weitere Klinische Fächer“. Bei allen anderen Fächergruppen liegen die Abweichungen unter drei Prozentpunkten.

⁷⁹ Zur genauen Zuordnung der Fächer siehe Schema für die Fächergruppierung im Anhang. Dies basiert auf einem Vorschlag aus dem Medizinischen Fakultätentag (MFT) zur Erhebung von Forschungskennzahlen (2010). Die Überschriften für die jeweiligen Fächergruppen wurden den beteiligten Fakultäten zuvor mitgeteilt und außerdem bei der Abfrage der Fächer im Fragebogen mit ausgewiesen, so dass diese Zuordnung den Befragten bereits bekannt ist.

Tab. 6.19: Fächerzusammensetzung wissenschaftliches Personal Fakultät A+B

Fächerzusammensetzung gemäß MFT-Vorschlag	Rücklauf (mind.10 Seiten bearbeitet)	Anteil an Rücklauf	Anteil an Rücklauf (gültige %)	Anteil an Adressen	Diff. Anteile Rücklauf-Adressen
Vorklinische Fächer	37	14,2	14,3	12,2	2,1
Große Klinische Fächer	69	26,4	26,7	25,6	1,1
Psychomedizinische Fächer	17	6,5	6,6	9,0	-2,4
Weitere Klinische Fächer	47	18,0	18,2	21,4	-3,2
Klinisch-Theoretische Fächer	17	6,5	6,6	7,4	-0,8
Theoretische Fächer	60	23,0	23,3	20,1	3,2
Zahnmedizin	11	4,2	4,3	4,4	-0,1
Keine Angabe	3	1,1	0	0	0
Gesamt Fakultät A+B	261	100,0	100,0	100,0	0

Betrachtet man die Fächerzusammensetzung nur für die Fakultät A, so stimmen die Anteile der Fächergruppen zwischen der Stichprobenzusammensetzung und den verfügbaren Informationen zur Grundgesamtheit bis auf eine Fächergruppe sehr gut überein. Die eine Fächergruppe ist die der vorklinischen Fächer, welche hier mit einer Differenz von 5,8 Prozentpunkten etwas überrepräsentiert sind. Bei allen anderen Fächergruppen liegen die Abweichungen deutlich unter drei Prozentpunkten.

Tab. 6.20: Fächerzusammensetzung wissenschaftliches Personal Fakultät A

Fächerzusammensetzung gemäß MFT-Vorschlag	Rücklauf (mind.10 Seiten bearbeitet)	Anteil an Rücklauf	Anteil an Rücklauf (gültige %)	Anteil an Adressen	Diff. Anteile Rücklauf-Adressen
Vorklinische Fächer	30	21,1	21,1	15,6	5,8
Große Klinische Fächer	51	35,9	36,5	35,5	1,0
Psychomedizinische Fächer	3	2,1	2,1	3,2	-1,1
Weitere Klinische Fächer	13	9,2	9,3	11,0	-1,7
Klinisch-Theoretische Fächer	9	6,3	6,4	8,2	-1,8
Theoretische Fächer	34	23,9	24,3	26,5	-2,2
Keine Angabe	2	1,4	0	0	0
Gesamt Fakultät A	142	100,0	100,0	100,0	0

Betrachtet man die Fächerzusammensetzung nur für die Fakultät B, so stimmen die Anteile der Fächergruppen zwischen der Stichprobenzusammensetzung und den verfügbaren Informationen zur Grundgesamtheit auch hier bis auf eine Fächergruppe sehr gut überein. Die eine Fächergruppe betrifft die theoretischen Fächer, welche hier mit einer Differenz von 8 Prozentpunkten überrepräsentiert sind. Bei allen anderen Fächergruppen liegen die Abweichungen nicht über drei Prozentpunkten.

Tab. 6.21: Fächerzusammensetzung wissenschaftliches Personal Fakultät B

Fächerzusammensetzung gemäß MFT-Vorschlag	Rücklauf_ (mind.10 Seiten bearbeitet)	Anteil an Rücklauf	Anteil an Rücklauf (gültige %)	Anteil an Adressen	Diff. Anteile Rücklauf-Adressen
Vorklinische Fächer	7	5,9	5,9	8,9	-3,0
Große Klinische Fächer	18	15,1	15,3	16,2	-0,9
Psychomedizinische Fächer	14	11,8	11,9	14,4	-2,5
Weitere Klinische Fächer	34	28,6	28,8	31,4	-2,6
Klinisch-Theoretische Fächer	8	6,7	6,8	6,7	0,1
Theoretische Fächer	26	21,8	22,0	13,9	8,1
Zahnmedizin	11	9,2	9,3	8,6	0,7
Keine Angabe	1	0,8	0	0	0
Gesamt Fakultät B	119	100,0	100,0	100,0	0

Für Fakultät C und E ist kein solcher Vergleich möglich. Eine Auszählung der Fächerverteilung in der Befragtenstichprobe zeigt allerdings nur geringe Abweichungen von der Fächerzusammensetzung insgesamt.⁸⁰ Daher ist eine potentielle „Verzerrung“ der Gesamtergebnisse durch die Einbeziehung auch von Fakultät C und E zusätzlich zu Fakultät A und B als eher unwahrscheinlich einzuschätzen.

Tab. 6.22: Fächerzusammensetzung wissenschaftliches Personal nach Fakultäten

Fächerzusammensetzung gemäß MFT-Vorschlag	Fakultät A+B Anteil an Rücklauf (gültige %)	Fakultät C Anteil an Rücklauf (gültige %)	Fakultät E Anteil an Rücklauf (gültige %)	Wiss. Mitarbeiter/innen ges. Anteil an Rücklauf (gültige %)
Vorklinische Fächer	14,3	10,8	10,8	12,2
Große Klinische Fächer	26,7	27,5	25,4	26,8
Psychomedizinische Fächer	6,6	7,1	6,2	6,7
Weitere Klinische Fächer	18,2	19,7	26,9	20,5
Klinisch-Theoretische Fächer	6,6	17,5	14,6	12,6
Theoretische Fächer	23,3	17,5	16,2	19,5
Zahnmedizin	4,3	0	0	1,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

⁸⁰ Hierbei wurden zwecks besserer Vergleichbarkeit Fakultät A und B zusammengefasst, um den Einfluss lokaler Besonderheiten zu verringern (wie z.B. Vorhandensein der Zahnmedizin).

Weitere Merkmale der Grundgesamtheit für den Vergleich liegen nicht vor. Ausgehend von der Überprüfung der verfügbaren Informationen zur Grundgesamtheit und den entsprechenden Verteilungen in der Stichprobe kann für die Befragung des wissenschaftlichen Personals grundsätzlich von einer guten „Repräsentativität“ der Stichprobe für die betrachteten vier Fakultäten ausgegangen werden. Aufgrund der Überprüfungen ist zudem davon auszugehen, dass sich bei Zusammenfassen mehrerer Fakultäten die für einzelne Fakultäten vorhandenen kleineren Abweichungen aufgrund der höheren Fallzahlen weitgehend ausgleichen, wie der Vergleich der Fächerzusammensetzung von Fakultät A und B insgesamt zeigt.

Darüber hinaus wurden analog zur Professor/innenbefragung von einer studentischen Hilfskraft im GOMED-Projekt auch hier wieder anhand von Kreuztabellierungen für den gesamten Datensatz geprüft, ob die Filter so funktionierten wie sie funktionieren sollen. Dies war der Fall. Schließlich wurden auch sämtliche vom ZEM in den Variablen vordefinierte Missingwerte noch einmal überprüft, ob diese unseren Intentionen entsprechen. Bis auf dieselben zwei Variablen wie in der Professor/innenbefragung war auch dies korrekt. Für diese zwei wurde es noch korrigiert und damit liegen keine Anhaltspunkte zu Annahme inplausibler Werte im Datensatz vor. Dennoch wird bei der weiteren Auswertung noch detaillierter geprüft werden, ob jeweils variablenspezifische Gründe zur Annahme inplausibler Werte vorliegen könnten.

6.3.7 Subsample für den Vergleich ausgewählter Ergebnisse für die Statusgruppen der Professor/innen und der wiss. Mitarbeiter/innen an medizinischen Fakultäten

6.3.7.1 Ziel des Vergleiches

Ein Vergleich ausgewählter Ergebnisse für die Gruppe der Professor/innen und der wiss. Mitarbeiter/innen erschien vor folgendem Hintergrund von Interesse: Insbesondere die Gruppe der wiss. Mitarbeiter/innen stand bislang kaum im Fokus, obwohl die Kontrastierung dieser Gruppe mit der der Professor/innen die Frage beantworten helfen könnte, inwieweit von der LOM ausgehende (Steuerungs-)Impulse nicht nur bei den mit Leitungs- und Managementfunktionen betrauten Vorgesetzten, sondern auch weiter „unten“ bei einzelnen Forschenden ankommen. Denn die einzelnen Forschenden sind oft zu einem mindestens ebenso großen bzw. teilweise größeren Teil ihrer Arbeitszeit in der Forschung tätig als ihre Dienstvorgesetzten und dürften damit ebenfalls erheblich zum Gesamt-Forschungs-Output von medizinischen Fakultäten beitragen. Hinzu kommt, dass die wiss. Mitarbeiter/innen meist befristet beschäftigt sind, was ebenfalls Einfluss auf ihre Motivationslage sowie die Wahrnehmung und Bewertung ihrer Arbeitssituation und der LOM haben könnte.

Aufgrund der bereits zuvor in der Dokumentation der Stichprobe und der Datenqualität zu den Onlinebefragungen der Professor/innen und des wissenschaftlichen Personals dargestellten unterschiedlichen Erhebungsmodalitäten ist

kein bundesweiter Vergleich für die Gruppe der Professor/innen und der wiss. Mitarbeiter/innen möglich. Stattdessen erfolgt hier ein Vergleich für ausgewählte Fakultäten. Für die ausgewählten Fakultäten besteht allerdings der Vorteil, dass weitere Daten sowohl aus den zuvor durchgeführten Dokumentenanalysen als auch aus den Experteninterviews vorliegen (Schulz/Krempkow/Neufeld 2011). Daher sind die Analysen für die ausgewählten Fakultäten grundsätzlich mit größerer Tiefenschärfe möglich als bei einem bundesweiten Vergleich.

6.3.7.2 Vorgehensweise

Für einen solchen Vergleich ausgewählter Ergebnisse der Onlinebefragung der Professor/innen und der wiss. Mitarbeiter/innen mussten zunächst beide Datensätze auf die in den Vergleich einzubeziehenden ausgewählten Fakultäten reduziert und bezüglich der Datenstruktur angeglichen sowie ggf. zusätzliche Variablen erstellt werden, die die Herkunft der Daten aus den unterschiedlichen Quellen sowie Kontrollvariablen für den Vergleich dokumentieren.

Hierfür wurden zunächst die in den Datensätzen bislang (neben den in der Überprüfung der Datenqualität zuletzt verwendeten vier Fakultäten) noch enthaltenen Fälle zu weiteren Fakultäten sowie die keiner Fakultät angehörenden Fälle entfernt. (Diese wurden zuvor für Auswertungen innerhalb der einzelnen Statusgruppen lediglich gefiltert). Anschließend wurden die Datensätze für die Gruppe der Professor/innen und der wiss. Mitarbeiter/innen unter Verwendung der SPSS-Funktion „Add files“ zusammengeführt. Die jeweilige Quelle der Erhebung ist hierbei in der Variable „Quelle“ mit den zwei Ausprägungen „Gruyter“ und „wiss_MA“ dokumentiert. Diese Variable wurde nun um eine dritte Ausprägung bzgl. der Quelle „zusätzliche Links“ ergänzt. Diese kennzeichnet die aus den beiden Fakultäten stammenden Fälle, die nicht per Email angeschrieben werden konnten und mittels der von den jeweiligen Fakultätsverwaltungen versandten zusätzlichen Befragungseinladungs-Links an der Befragung teilnahmen. Da aufgrund (in der bereits erwähnten Dokumentation der Stichprobe und Datenqualität der Onlinebefragung des wiss. Personals beschriebener) eingeschränkter Feldkontrolle größere Unsicherheiten bezüglich der Stichprobenqualität auftreten können, soll diese Variable später als Kontrollvariable in den weiteren Analysen fungieren. Außerdem wurde eine zusätzliche Variable zu derzeitigen akademischen Position erstellt, in der die akademische Position dichotomisiert wurde (in die zwei Ausprägungen „Professor“ und „wiss. Mitarb.“). Hierbei wurden Juniorprofessor/innen mit den anderen Professor/innen zusammengefasst. Alle übrigen in der Statusgruppe der wiss. Mitarbeiter/innen befindlichen Personen wurden in der zweiten Ausprägung „wiss. Mitarb.“ zusammengefasst (inkl. Privatdozent/innen und Akad. Räte/Rätinnen). Die Personen, die Angaben im Antwortfeld „Sonstige akad. Position“ machten, wurden soweit wie möglich der zweiten o.g. Gruppe „wiss. Mitarb.“ zugeordnet (sofern sie Angaben wie Arzt, Ärztin, Oberarzt usw. machten, die eindeutig einen Hochschulabschluss voraussetzen). Die dann noch verbleibenden Personen, die Angaben wie „MTA“, „Skr.“ oder „Techniker“ machten, wurden als Missings codiert und aus der

weiteren Auswertung ausgeschlossen, so dass sich diese wie geplant ausschließlich auf Forschende bezieht.⁸¹

6.3.7.3 Datenbasis für den Vergleich

Nach diesen Prozeduren verbleiben letztlich 692 Personen für den Vergleich im Datensatz. Von diesen wurden 516 der Gruppe der wiss. Mitarbeiter/innen und 176 Personen der Gruppe der Professor/innen zugeordnet. Hierbei ist zu beachten, dass durch die in der Befragung des wissenschaftlichen Personals mitbefragten Professoren zusammen mit dem als Professor/innenbefragung konzipierten De-Gruyter-Sample die Anzahl der Professor/innen insgesamt für die hier betrachteten vier Fakultäten höher wird. Da ursprünglich die Rücklaufquote in der Professor/innenbefragung mit 22% niedriger war als in der Befragung des wissenschaftlichen Personals mit 27,5%, kann dies grundsätzlich als Vorteil gesehen werden: Werden die auswertbaren Fälle in Relation zu den verfügbaren Emailadressen aus der Befragung des wissenschaftlichen Personals zuzüglich denen der Professor/innen der betr. Fakultäten aus dem De-Gruyter-Sample gebracht, so ergibt sich für diese Fakultäten eine höhere Gesamt-Nettorücklaufquote von 27%. Die Gesamt-Nettorücklaufquote für die betr. Fakultäten liegt damit erfreulicherweise etwa gleichauf mit der Rücklaufquote der Befragung des wissenschaftlichen Personals.

Allerdings ist nun für diese vier Fakultäten erneut zu prüfen, inwieweit deren Stichprobenmerkmale mit denen der Grundgesamtheit übereinstimmen. Daher stellen wir nachfolgend noch einmal den Vergleich ausgewählter Stichprobenmerkmale dar.

6.3.7.4 Datenqualität für den Vergleich der zusammengeführten Datensätze

Zur Überprüfung der Stichprobenmerkmale soll zunächst die Verteilung der Professor/innen und der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen nach Fakultäten dargestellt werden. Hier zeigt sich aufgrund der (über die Befragung des wissenschaftlichen Personals) hinzugekommenen Professor/innen eine deutliche Überrepräsentanz insbesondere für Fakultät C, bei der die Differenz der Anteile 9 Prozentpunkte beträgt. An diesem Standort hatte eine engagierte Leitung und Verwaltung die Befragung in besonderem Maße mit Begleitmaßnahmen unterstützt, was den überproportionalen Rücklauf erklären dürfte. Darüber hinaus zeigt sich aber auch insgesamt eine Überrepräsentanz der Professor/innen für alle anderen Standorte, wenngleich in jeweils geringerem Ausmaß (1,6 bis 3,2 Prozentpunkte). Für die Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zeigt sich nun natürlich im Gegenzug durchgehend eine Unterrepräsentanz (von -0,9 Prozentpunkten für Fakultät C bis zu -7 Prozentpunkten für Fakultät E). Da zuvor bei Überprüfung der Repräsentativität für die einzelnen Erhebungen die Stichprobenmerkmale mit der Grundgesamtheit gut übereinstimmten, ist hier von einem Methodeneffekt der auf zwei unabhängigen Wegen durchgeführten Befragungen auszugehen, der durch das Zusammenführen der Datensätze in

⁸¹ Für die Bildung einer dritten Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals sind es mit 20 Personen zu wenig und es muss auch befürchtet werden, dass diese Personen nicht in demselben Maße über die LOM informiert sind wie das wissenschaftliche Personal.

der Tendenz zu einer generellen Überrepräsentanz der Statusgruppe der Professor/innen geführt hat.⁸² Wie bereits weiter vorn erwähnt, ist eine solche Überrepräsentanz im Gegensatz zu einer mit geringen Fallzahlen einhergehenden Unterrepräsentanz als kleineres Problem anzusehen. In anderen Erhebungen wird z.T. sogar bewusst ein „Oversampling“ bestimmter Subgruppen aus der Grundgesamtheit vorgenommen, um ausreichende Fallzahlen für diese Subgruppen zu erhalten, wobei das Problem der Überrepräsentanz dann für auf die Grundgesamtheit schließende bzw. „repräsentative“ Auswertungen durch „Heruntergewichtung“ der betr. Subgruppe(n) gelöst werden kann (vgl. z.B. Fabian/Minks 2006).

Tab. 6.23: Anzahl und Anteil der Professor/innen und wiss. Mitarbeiter/innen nach Fakultäten im zusammengeführten Datensatz

Standort und Statusgruppe	Anzahl in der Befragung wiss. Personal + Gruyter Rücklauf (mind.10 Seiten bearbeitet)	Anteile in Befragung wiss. Personal + Gruyter in %	Anteile in LKHM in %	Diff. wiss. Personal + Gruyter-LKHM	Gewichtungsfaktor (=Anteil in LKHM/Anteil in Befragung wiss. Personal)
Professor/innen:					
Fakultät A	31	4,5%	1,8%	2,7%	0,40
Fakultät B	36	5,2%	2,0%	3,2%	0,39
Fakultät C	80	11,6%	2,2%	9,4%	0,19
Fakultät E	29	4,2%	2,6%	1,6%	0,63
Wiss. Mitarbeiter/innen:					
Fakultät A	110	15,9%	19,2%	-3,4%	1,21
Fakultät B	97	14,0%	19,6%	-5,6%	1,40
Fakultät C	200	28,9%	29,8%	-0,9%	1,03
Fakultät E	109	15,8%	22,7%	-7,0%	1,44
Gesamt:	692	100,0%	100,0%	0,0%	1,00

Als (potentielle) Lösung des Problems Überrepräsentanz wird daher auch hier für den Vergleich der Statusgruppe der Professor/innen mit der Statusgruppe der wiss. Mitarbeiter/innen ein Gewichtungsverfahren angewendet. Der Gewichtungsfaktor ergibt sich hierbei aus der Division des jeweiligen Anteils der Subgruppe in der Landkarte Hochschulmedizin (LKHM 2010) durch den Anteil

⁸² Die von den Fakultäten für die Befragung des wissenschaftlichen Personals zur Verfügung gestellten Adressen wurden vor der Erhebung auf Doppelungen mit dem für die Professor/innenbefragung verwendeten De-Gruyter-Sample überprüft und Doppelungen entfernt. Dennoch enthielten die Emailadressen der Fakultäten weitere Professor/innen, die noch nicht über die auf dem De-Gruyter-Sample basierende Professor/innenbefragung kontaktiert worden waren. Dies deutet auf hohe Fluktuation hin. Da zudem die Fallzahlen in der Professor/innenbefragung für einzelne Fakultäten zwar für einfache deskriptive Analysen ausreichten, aber eine noch höhere Anzahl als vorteilhaft angesehen wurde, beließen wir diese Professor/innen in der Adressdatei. Die Gefahr einer Überrepräsentanz der Professor/innen wurde als grundsätzlich lösbares Problem angesehen.

der Subgruppe im Datensatz (siehe letzte Spalte in obenstehender Tabelle). Auf diese Weise fließen z.B. die Professor/innen des Standortes Fakultät A, die mit 4,5% der Befragten etwa doppelt so stark im Datensatz vertreten sind wie in den Personaldaten der Landkarte Hochschulmedizin 2010 mit 1,8%, nur mit etwa dem halben Gewicht in nachfolgende Auswertungen ein. Dagegen fließen z.B. die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen des Standortes Fakultät A, die mit 15,9% der Befragten etwas geringer im Datensatz vertreten sind als in den Personaldaten der Landkarte Hochschulmedizin 2010 mit 19,2%, dem entsprechend mit einem etwas höheren Gewicht von 1,21 in nachfolgende Auswertungen ein. Da in den zuvor durchgeführten Überprüfungen für die Einzeldatensätze der Professor/innenbefragung und der Befragung des wissenschaftlichen Personals für weitere Stichprobenmerkmale wie die Geschlechtszugehörigkeit (und für das wissenschaftliche Personal die Fächerzugehörigkeit) keine gravierenden Abweichungen von der Grundgesamtheit auftraten, sollten auch im zusammengeführten Datensatz keine gravierenden Abweichungen auftreten. Da es aber manchmal vorkommen kann, dass Gewichtungungsverfahren bei bestimmten ungünstigen Merkmalsverteilungen durch den Ausgleich der einen potentiellen „Verzerrung“ eine neue „Verzerrung“ an einer anderen Stelle erzeugen (vgl. z.B. Neller 2005, Gabler u.a. 1994), soll hier zur Sicherheit nochmals eine Überprüfung mit dem zusammengeführten und gewichteten Datensatz erfolgen. Damit wird zugleich die Merkmalsverteilung des gewichteten Datensatzes dokumentiert. Für die Geschlechtszugehörigkeit zeigt sich eine geringfügige Überrepräsentanz der Frauen um rund zwei Prozentpunkte (wie auch zuvor in den beiden Einzeldatensätzen). Hier bestätigt sich also die bereits zuvor festgestellte Verteilung, es ist für die hier überprüfbaren Merkmale keine neue „Verzerrung“ feststellbar.

Tab. 6.24: Geschlechtszugehörigkeit im zusammengeführten gewichteten Datensatz

Geschlechtszugehörigkeit	Rücklauf (mind.10 Seiten bearbeitet)	Anteil an Rücklauf	Anteil an Rücklauf (gültige %)	Anteil an wiss. Personal LKHM '10	Diff. Anteile Rücklauf-LKHM '10
Frauen	306	44,3%	44,5%	42,4%	2,1%
Männer	382	55,3%	55,5%	57,6%	-2,1%
Keine Angabe	3	0,5%	0%	0%	0%
Gesamt	692	100%	100%	100%	0%

Aufgrund der relativ hohen Fallzahlen können auch für den zusammengeführten Datensatz die Frauenanteile innerhalb der Fakultäten überprüft werden. Es zeigen sich für die einzelnen untersuchten Fakultäten keine gravierenden Abweichungen gegenüber der Grundgesamtheit. Lediglich Fakultät C weist eine leichte Überrepräsentanz der Frauen auf (wie auch zuvor beim Vergleich der Stichprobenmerkmale für die Befragung des wissenschaftlichen Personals bereits festgestellt).⁸³

⁸³ Auch hier ist wieder zu berücksichtigen, dass die verfügbaren Daten zur Grundgesamtheit bereits über zwei Jahre alt sind und sich zwischenzeitlich durch Fluktuation des Personals evtl.

Tab. 6.25: Frauenanteile im zusammengeführten gewichteten Datensatz in den Fakultäten

Ort	Anzahl Frauen an Rücklauf (mind. 10 Seiten bearbeitet)	Frauen-Anteil an Rücklauf	Frauen-Anteil an Rücklauf (gültige %)	Frauen-Anteil an wiss. Personal LKHM '10	Differenz Frauen-Anteile Rücklauf-LKHM '10
Fakultät A	58	39,6%	40,1%	44,0%	-3,9%
Fakultät B	69	46,0%	46,4%	41,3%	5,3%
Fakultät C	105	47,3%	47,3%	43,4%	3,9%
Fakultät E	75	42,9%	42,9%	41,4%	1,5%
Gesamt	306	44,3%	44,5%	42,4%	2,1%

Und schließlich kann für die Fakultäten A und B auch für den zusammengeführten Datensatz noch die Fächerzusammensetzung überprüft werden. Allerdings sind Angaben hierzu nur über die zur Verfügung gestellten Emailadressen aus den Fakultäten verfügbar, jedoch nicht aus dem De-Gruyter-Sample, welches der Professor/innenbefragung zugrunde lag. Für den Vergleich der Fächerzusammensetzung über verschiedene Fakultäten hinweg wird wieder der Vorschlag zur Fächergruppierung aus dem Medizinischen Fakultätentag (MFT) genutzt.⁸⁴ Der Vergleich zeigt, dass es insgesamt nur geringe Abweichungen zwischen der Stichprobensammensetzung und den verfügbaren Informationen zur Grundgesamtheit gibt. Nur bei der Fächergruppe „Psychomedizinische Fächer“ gibt es eine geringfügige Abweichung von über drei Prozentpunkten. Bei allen anderen Fächergruppen liegen die Abweichungen unter drei Prozentpunkten.

Veränderungen ergeben haben könnten, die vermutlich in der Gesamttendenz auf einen zwischenzeitlich erhöhten Frauenanteil hinauslaufen.)

⁸⁴ Zur genauen Zuordnung der Fächer siehe Schema für die Fächergruppierung im Anhang 6.4. Dies basiert auf einem Vorschlag aus dem Medizinischen Fakultätentag (MFT) zur Erhebung von Forschungskennzahlen (2010). Die Überschriften für die jeweiligen Fächergruppen wurden den beteiligten Fakultäten zuvor mitgeteilt und außerdem bei der Abfrage der Fächer im Fragebogen mit ausgewiesen, so dass diese Zuordnung den Befragten bereits bekannt ist.

Tab. 6.26: Fächerzusammensetzung im zusammengeführten gewichteten Datensatz für die Fakultäten A+B (in Klammern: ungewichtet zum Vgl.)

Fächerzusammensetzung gemäß MFT-Vorschlag	Rücklauf (mind.10 Seiten bearbeitet)	Anteil an Rücklauf (gültige %)	Anteil an Adressen	Diff. Anteile Rücklauf-Adressen
Vorklinische Fächer	37	12,6 (13,9) ⁸⁵	12,2	0,4
Große Klinische Fächer	78	26,3 (26,4)	25,6	0,7
Psychomedizinische Fächer	17	5,8 (5,9)	9,0	-3,2
Weitere Klinische Fächer	60	20,3 (19,8)	21,4	-1,1
Klinisch-Theoretische Fächer	21	7,0 (6,6)	7,4	-0,4
Theoretische Fächer	67	22,6 (22,7)	20,1	2,5
Zahnmedizin	16	5,5 (4,8)	4,4	1,1
Keine Angabe	0	0	0	0
Gesamt Fakultät A+B	295	100,0	100,0	0

Für Fakultät C und E ist kein solcher Vergleich möglich. Eine Auszählung der Fächerverteilung in der Befragtenstichprobe zeigt allerdings auch für die gewichteten Daten nur geringe Abweichungen von der Fächerzusammensetzung insgesamt.⁸⁶ Daher ist eine potentielle „Verzerrung“ der Gesamtergebnisse durch die Einbeziehung auch von Fakultät C und E zusätzlich zu Fakultät A und B die gewichteten Daten als eher unwahrscheinlich einzuschätzen.

Tab. 6.27: Fächerzusammensetzung im zusammengeführten gewichteten Datensatz für die Fakultäten (in Klammern: ungewichtet zum Vgl.)

Fächerzusammensetzung gemäß MFT-Vorschlag	Fakultät A+ B Anteil an Rücklauf (gültige %)	Fakultät C Anteil an Rücklauf (gültige %)	Fakultät E Anteil an Rücklauf (gültige %)	ges. Anteil an Rücklauf (gültige %)
Vorklinische Fächer	12,6 (13,9) ⁸⁷	8,5 (10,0)	10,9 (9,6)	10,8 (11,5)
Große Klinische Fächer	26,3 (26,4)	28,1 (26,8)	23,1 (22,8)	26,1 (25,8)
Psychomedizinische Fächer	5,8 (5,9)	7,1 (7,5)	6,7 (5,9)	6,4 (6,5)
Weitere Klinische Fächer	20,3 (19,8)	20,6 (19,3)	27,3 (29,4)	22,1 (21,5)
Klinisch-Theoretische Fächer	7,0 (6,6)	17,1 (17,5)	15,2 (15,4)	12,3 (12,8)
Theoretische Fächer	22,6 (22,7)	18,5 (18,6)	16,5 (16,2)	19,8 (19,7)
Zahnmedizin	5,5 (4,8)	0	0	2,5 (2,2)
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

⁸⁵ In Klammern wurden hier zusätzlich die Prozentwerte für die ungewichteten Daten angegeben, wobei sich nur geringe Unterschiede gegenüber den gewichteten Daten zeigen. Die Gewichtung hat demzufolge kaum Auswirkungen auf die Fächerzusammensetzung.

⁸⁶ Hierbei wurden zwecks besserer Vergleichbarkeit Fakultät A und B zusammengefasst um den Einfluss lokaler Besonderheiten zu verringern (wie z.B. Vorhandensein der Zahnmedizin).

⁸⁷ In Klammern wurden hier zusätzlich die Prozentwerte für die ungewichteten Daten angegeben, wobei sich nur geringe Unterschiede gegenüber den gewichteten Daten zeigen. Die Gewichtung hat demzufolge kaum Auswirkungen auf die Fächerzusammensetzung.

Weitere Merkmale der Grundgesamtheit für den Vergleich liegen wiederum nicht vor. Ausgehend von der Überprüfung der verfügbaren Informationen zur Grundgesamtheit und den entsprechenden Verteilungen in der Stichprobe kann insgesamt auch für die gewichteten Daten von einer guten „Repräsentativität“ der Stichprobe für die betrachteten vier Fakultäten ausgegangen werden.

6.4 Schema für Fächergruppierung⁸⁸ in GOMED

I. Vorklinische Fächer

- Anatomie (Neuroanatomie, Embryologie, Zellbiologie, Neurobiologie etc.)
- Biochemie (Biochemie, Entwicklungsbiochemie, Molekularbiologie etc.)
- Physiologie (inkl. Neuro-, Sinnes-, Herz-Kreislauf-, Pathophysiologie etc.)

II. „Große“ klinische Fächer

Chirurgie

- Allgemein- und Visceralchirurgie
- Transplantationschirurgie
- Herz-, Thorax- und Gefäßchirurgie
- Kinderchirurgie
- Neurochirurgie
- Sonstige

Innere Medizin

- Gastroenterologie, Hepatologie, Endokrinologie
- Infektiologie
- Hämatologie, Onkologie
- Rheumatologie
- Nephrologie
- Kardiologie, Pneumologie
- Angiologie
- Sonstige (Sportmedizin)

III. Psychomedizinische Fächer

- Allg. Psychiatrie und Psychotherapie
- Psychosomatische Medizin
- Kinder- und Jugendpsychiatrie
- Sonstige (Med. Psychologie, Med. Soziologie, Gerontopsychiatrie)

IV. Weitere klinische Fächer

- Anästhesiologie, Notfallmedizin, Intensivmedizin, Palliativmedizin
- Augenheilkunde (inkl. Neuroophthalmologie)
- Dermatologie, Venerologie, Allergologie
- Gynäkologie, Geburtshilfe
- HNO (Pädaudiologie, Phoniatrie)
- Kinderheilkunde (Kinderkardiologie, - onkologie, - neurologie)

⁸⁸ Entsprechend eines im Medizinischen Fakultätentag (MFT) vorliegenden Vorschlag zur Erhebung von Forschungskennzahlen (2010).

- Neonatologie
- Neurologie
- Neurophysiologie
- Unfallchirurgie, Orthopädie
- Urologie
- Sonstige

V. Klinisch-theoretische Fächer

- Diagnostisch-interventionelle Radiologie
(inkl. Radiodiagnostik, Strahlenheilkunde/Radioonkologie, Nuklearmedizin)
- Hygiene, Mikrobiologie
- Tropenhygiene
- Virologie
- Humangenetik
- Sonstige (Neuroradiologie, Med. Physik, etc)

VI. Theoretische Fächer

- Arbeits- und Sozialmedizin, Umweltmedizin
- Allgemeinmedizin
- Epidemiologie, Med.. Biometrie und Med. Informatik
(inkl. Biostatistik, Med. Statistik, Gen. Epidemiologie, Bioinformatik)
- Geschichte, Theorie, Ethik der Medizin
- Immunologie
- Zelluläre Immunologie
- Transfusionsmedizin
- Serologie
- Neuroimmunologie
- Klin. Chemie
- Pathologie
- Neuropathologie
- Gastroenteropathologie
- Rechtsmedizin
- Pharmakologie und Toxikologie (Klin. Pharmakologie, Psychopharmakologie,
Molekulare Pharmakologie)
- Sonstige (Molekulare Onkologie, Stammzellbiologie, Neurodegeneration und
Neurorestaurationsforschung)
- Sonstige

VII. Zahnmedizin

- Kieferorthopädie
- Mund-, Kiefer-, Gesichtschirurgie
- Prothetik
- Zahnerhaltung, Präventive Zahnheilkunde, Parodontologie
- Sonstige

6.5 Fragebogen wiss. Mitarbeiter/innen

Befragung zum Projekt GOMED – Governance Hochschulmedizin [Screenshots des Fragebogens für wiss. Mitarbeiter, Stand 18.05.2011]



0%

Herzlich Willkommen zur Befragung GOMED - Governance Hochschulmedizin

Welche Effekte hat die leistungsorientierte Mittelvergabe an Medizinischen Fakultäten in Deutschland? Dieser Frage geht das iFQ Bonn in einem Forschungsprojekt nach. Unserer Ansicht nach ist eine fundierte Antwort nur möglich, wenn alle Beteiligten die Gelegenheit haben, ihre persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen einzubringen - zu intendierten wie zu nichtintendierten Effekten. Deshalb führen wir diese Befragung bundesweit an allen Standorten der Hochschulmedizin durch und bitten auch Sie persönlich, sich daran zu beteiligen.

Gern machen wir Ihnen nach Abschluss unserer Auswertungen deren Ergebnisse in aggregierter Form verfügbar.

Weitere Informationen zum Forschungsprojekt finden Sie unter:

www.forschungsinfo.de/Projekte/GOMED/projekte_gomed.asp

Unterbrechen

Weiter

Falls Sie Fragen zum Projekt oder zum Fragebogen haben, können Sie sich gerne an uns wenden.

Sie erreichen uns unter:

Dr. Rene Krempkow

iFQ - Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung

Godesberger Allee 90, 53175 Bonn

Tel.: 0228/ 9 72 73 - 47

Fax: 0228/ 9 72 73 - 49

E-Mail: krempkow@forschungsinfo.de

Falls Sie technische Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:

Dipl.-Psych. Maximilian Ponert

Zentrum für Evaluation und Methoden

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Tel.: 0228/ 73 4053

Fax 0228/ 73 62325

E-Mail: ponert@zem.uni-bonn.de

- Das Ausfüllen des Fragebogens dauert durchschnittlich ca. 20 Minuten.
- Falls Sie während der Bearbeitung des Fragebogens unterbrochen werden, können Sie die Befragung an der Stelle, an der Sie aufgehört haben, wieder aufnehmen.
- Wenn Sie eine Frage einmal nicht beantworten möchten, können Sie diese überspringen.
- Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, mittels des "Zurück" bzw. "Weiter"-Buttons im Fragebogen zu navigieren.
- Die Prozentanzeige oben rechts im Bild zeigt Ihnen an, wie weit Sie mit der Beantwortung des Fragebogens fortgeschritten sind.
- Da der Verlauf unserer Befragung sich aber nach Ihren Antworten richtet, kann sich die Anzahl der insgesamt zu beantwortenden Fragen ändern.
- Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden hier im Allgemeinen geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet. Wo es sich z.B. aus Gründen der Verständlichkeit nicht umgehen ließ, wird die männliche Form für Personen jeden Geschlechts verwendet.

Bitte beachten Sie folgende Informationen zur Fragebogenhandhabung:

Zurück

Weiter

Stop

1. Struktur und Demographie

Gehören Sie einer medizinischen Fakultät an?

- Ja
- Nein

(Mehrfachnennung möglich)

In welcher Art von Einrichtung sind Sie tätig?

- Klinik
- Institut
- An-Institut
- Andere Einrichtung, und zwar:

Zurück

Weiter

Stop

1. Struktur und Demographie

Bitte nennen Sie uns Ihre derzeitige akademische Position:

- Professor
- Juniorprofessor
- Privatdozent
- Akademischer Rat
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter
- Andere Position, und zwar:

Zurück

Weiter

Stop

1. Struktur und Demographie

* Unter Leistungseinheiten verstehen wir diejenigen Organisationseinheiten einer medizinischen Fakultät, wie sie innerhalb der fakultätsinternen LOM bewertet werden (in der Regel Kliniken, Institute und dergl.)
Welche Fachrichtung hat die Leistungseinheit*, an der Sie beschäftigt sind?

1. Struktur und Demographie

Bitte geben Sie Ihre derzeitige Position in der Klinik an:

- Oberarzt
- Assistenzarzt
- Funktionsoberarzt
- Chefarzt
- Andere Position, und zwar:

Zurück

Weiter

Stop

1. Struktur und Demographie

Üben Sie eine Leitungsfunktion innerhalb Ihrer Fakultät/ Klinik aus?

- Keine Leitungsfunktion
- Abteilungsleitung
- Klinikleitung
- Institutsleitung
- Andere Art von Leitungsfunktion, und zwar:

Zurück

Weiter

Stop

1. Struktur und Demographie

Seit wann sind Sie in Ihrer Einrichtung/ Fakultät tätig?

Ist Ihr(e) derzeitige(r) Stelle/ Vertrag befristet?

- Ja
- Nein

Bitte geben Sie Ihr Alter an:

Bitte geben Sie Ihre Geschlechtszugehörigkeit an:

- Männlich
- Weiblich

Besitzen Sie einen medizinischen Studienabschluss?

- Ja
- Nein

Zurück

Weiter

Stop

1. Struktur und Demographie

Welche Facharztausbildung besitzen Sie bzw. in welcher befinden Sie sich?

- Allgemeinmedizin
- Anästhesiologie
- Chirurgie
- Gynäkologie
- Innere Medizin
- Kinder- und Jugendmedizin
- Neurologie
- Anderes klinisches Fach, und zwar:
- Theoretische Medizin, und zwar:
- Sonstiges Fach, und zwar:
- Keine

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

An Ihrer Fakultät werden seit einigen Jahren Budgetmittel im Rahmen der *Leistungsorientierten Mittelvergabe* (LOM) vergeben. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie über die Kriterien der *fakultätsinternen* LOM informiert sind:

Überhaupt nicht informiert Sehr gut informiert

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

(Mehrfachnennung möglich)

Inwieweit werden die Ergebnisse der LOM an Ihrer Fakultät veröffentlicht?

- Die LOM-Ergebnisse der Leistungseinheiten sind fakultätsweit zugänglich
- Die LOM-Ergebnisse aller Leistungseinheiten sind nur den Leitungen der Leistungseinheiten bekannt
- Nur die Ergebnisse der eigenen Leistungseinheit sind zugänglich
- Andere Möglichkeiten, und zwar:

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

(Mehrfachnennung möglich)

Wie werden Sie über die Ergebnisse der LOM informiert?

- In Fakultätsratssitzungen
- Durch meine Instituts-/Klinik-/Abteilungsleitung
- Über Newsletter
- Spezielle LOM-Veranstaltungen/Versammlungen
- Die LOM-Ergebnisse sind im Intranet abrufbar
- Sonstige Quellen, und zwar:

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

(Mehrfachnennung möglich, Nein ist nicht mit anderen Antworten kombinierbar)

Werden die LOM Ergebnisse diskutiert?

- In Fakultätsratssitzungen als regulärer Teil der Tagesordnung
- In Sitzungen der Leistungseinheit als regulärer Teil der Tagesordnung
- Informell
- Nein

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Bitte geben Sie an, wie groß Ihr persönliches Interesse an den Ergebnissen der fakultätsinternen LOM ist.

Überhaupt kein Interesse Sehr großes Interesse

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Waren oder sind Sie an der Ausgestaltung/Weiterentwicklung der LOM beteiligt?

- Ja
- Nein

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Inwieweit waren oder sind Sie hinsichtlich der unten genannten Punkte an der Ausgestaltung/Weiterentwicklung der LOM an Ihrer Fakultät beteiligt?

	Keine Beteiligung			Maßgebliche Beteiligung		
Kriterien und Gewichtung von Forschungsleistungen (Drittmittel, Publikationen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriterien und Gewichtung von Lehrleistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere, und zwar:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Aus welchem Grund waren oder sind Sie nicht an der Ausgestaltung/ Weiterentwicklung der LOM beteiligt?

- Es bestand für mich formal keine Möglichkeit, an der Ausgestaltung mitzuwirken.
- Mangelndes Interesse
- Andere Gründe, und zwar:

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Wissen Sie, wie die Mittel aus der LOM verwendet werden?

- Ja
- Nein

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Welche der folgenden Aussagen über die Verwendung der LOM Mittel in Ihrer Leistungseinheit trifft zu?

- Meine Vorschläge für die Verwendung der LOM-Mittel werden berücksichtigt.
- Ich kann der Leitung Vorschläge unterbreiten, diese werden aber in der Regel nicht berücksichtigt
- Ich habe keine Gelegenheit, Vorschläge für die Verwendung der LOM-Mittel zu machen.
- Meine Leistungseinheit erhält keine nennenswerten Mittel aus der LOM.

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Für wie wichtig halten Sie persönlich folgende Punkte für die Bewertung der Leistung wissenschaftlich-medizinischer Einrichtungen?

	Überhaupt nicht wichtig				Sehr wichtig
Anzahl an Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualität von Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovationsgehalt der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesellschaftliche Nutzen der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl der Patente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfolgreiche Einwerbung / Verausgabung von Drittmitteln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichstellungsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effiziente Verwendung der Mittel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualität der Lehre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internationale Sichtbarkeit der Einrichtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heilung von Patienten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung des wiss. Nachwuchses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung klinischer Studien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Überhaupt nicht wichtig				Sehr wichtig

Zurück Weiter Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Wie gut sind Ihrer Ansicht nach die oben genannten Punkte in dem LOM-System Ihrer Fakultät repräsentiert?

	Überhaupt nicht repräsentiert				Sehr gut repräsentiert
Anzahl an Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualität von Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovationsgehalt der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesellschaftliche Nutzen der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl der Patente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfolgreiche Einwerbung / Verausgabung von Drittmitteln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichstellungsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effiziente Verwendung der Mittel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualität der Lehre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internationale Sichtbarkeit der Einrichtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heilung von Patienten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung des wiss. Nachwuchses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung klinischer Studien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Überhaupt nicht repräsentiert				Sehr gut repräsentiert

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Gibt es an Ihrer Fakultät weitere Anreizmechanismen (z.B. Zielvereinbarungen, Anschubfinanzierung, antragsbasierte Förderung)?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Wie wichtig sind diese für Ihre Forschung?

Überhaupt
nicht
wichtig

Sehr
wichtig

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

In der Wissenschafts- und Hochschulpolitik wird in jüngerer Zeit häufiger über die Fairness und Leistungsgerechtigkeit von Leistungsorientierter Mittelvergabe (LOM) diskutiert. Wie bewerten Sie persönlich die nachfolgenden Aspekte?

	Trifft überhaupt nicht zu			Trifft stark zu	
Das LOM-Ergebnis <i>spiegelt</i> die Leistungen meiner Leistungseinheit angemessen <i>wider</i> .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde das <i>Verfahren</i> zur Ermittlung der LOM-Ergebnisse als gerecht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Welchen der gegensätzlichen Aussagen über die Wirkung der LOM stimmen Sie eher zu?

	2	1	0	1	2	
Die LOM fördert Kooperationen	<input type="radio"/>	Die LOM fördert "Einzelkämpfertum"				
Die LOM führt zu einer gerechteren Verteilung der Mittel	<input type="radio"/>	Die LOM führt zu einer ungerechteren Verteilung der Mittel				
Die Leistungsmotivation ist durch die LOM angestiegen	<input type="radio"/>	Die Leistungsmotivation ist durch die LOM gesunken.				
Das Arbeitsklima hat sich durch die LOM verbessert	<input type="radio"/>	Das Arbeitsklima hat sich durch die LOM verschlechtert				
Das Ansehen/ die Reputation der Wissenschaftler von in der LOM erfolgreichen Einrichtungen steigt deutlich an	<input type="radio"/>	Der LOM-Erfolg einer Leistungseinheit wirkt sich in keiner Weise auf das Ansehen/ die Reputation der zugehörigen Wissenschaftler aus				
Die LOM belohnt stärker Mainstream-Forschung	<input type="radio"/>	Die LOM belohnt stärker innovative Forschung				
Durch die LOM entstehen vermehrt Konflikte um Koautorschaften	<input type="radio"/>	Durch die LOM verringern sich Konflikte um Koautorschaften				
Die LOM begünstigt die Produktion vieler kurzer Artikel	<input type="radio"/>	Die LOM begünstigt die Produktion weniger, aber dafür umfassenderer Publikation				

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Mit der Einführung der LOM wurden unter anderem die unten genannten Ziele verfolgt. Bitte geben Sie an, inwieweit Ihrer Meinung nach diese Ziele an Ihrer Fakultät durch die LOM erreicht worden sind.

	Überhaupt nicht erreicht		Teilweise erreicht		Vollständig erreicht	Kann ich nicht beurteilen
Transparenz der Forschungsleistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transparenz der Lehrleistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effizienzsteigerung der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effizienzsteigerung der Lehre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualitätssteigerung in der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualitätssteigerung in der Lehre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wettbewerb zwischen den fakultätsinternen Einrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Welche Einstellung gegenüber der LOM besitzen Ihrer Einschätzung nach die *folgenden Personenkreise* an Ihrer Fakultät?

	Stark ablehnend	Eher ablehnend	Teils/teils	Eher befürwortend	Stark befürwortend
Ihre Kollegen (innerhalb Ihrer Leistungseinheit)	<input type="radio"/>				
Die Leitung Ihrer Leistungseinheit	<input type="radio"/>				
Fakultätsleitung	<input type="radio"/>				

Zurück

Weiter

Stop

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Welchen der folgenden gegensätzlichen Aussagen zur administrativen Bearbeitung der LOM an Ihrer Fakultät stimmen Sie eher zu?

	2	1	0	1	2	
Die Verwaltung wickelt die LOM korrekt ab	<input type="radio"/>	Die Verwaltung nutzt bei der Abwicklung der LOM Ermessensspielräume				
Den Kontakt mit der Verwaltung empfinde ich als unkompliziert bei der Durchführung der LOM	<input type="radio"/>	Den Kontakt mit der Verwaltung empfinde ich als aufwendig bei der Durchführung der LOM				

3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld

Es gibt unterschiedliche Aspekte beruflicher Zufriedenheit. Im Folgenden fragen wir Sie nach Ihrer Zufriedenheit und der persönlichen Wichtigkeit einzelner Aspekte.

Wie zufrieden sind Sie im Einzelnen mit nachfolgend genannten Aspekten Ihrer beruflichen Situation?

		Sehr unzufrieden				Sehr zufrieden
Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen		<input type="radio"/>				
Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren		<input type="radio"/>				
Berufliche Anerkennung		<input type="radio"/>				
Höhe des Einkommens		<input type="radio"/>				
Angemessenheit von Leistungszulagen		<input type="radio"/>				
Fakultätsleitung		<input type="radio"/>				
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>				
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>				
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>				
		Sehr unzufrieden				Sehr zufrieden

3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld

Wie zufrieden sind Sie – alles in allem betrachtet – mit Ihrer beruflichen Situation?

Sehr unzufrieden Sehr zufrieden

3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld

Wie *wichtig* sind für Sie persönlich die folgenden Aspekte Ihrer Tätigkeit an einer Medizinischen Fakultät?

		überhaupt nicht wichtig				sehr wichtig
Möglichkeit, anderen Menschen helfen zu können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit zur wissenschaftlichen Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesellschaftliche Achtung und Anerkennung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hohes Einkommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsplatzsicherheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übernahme von Koordinations- und Leitungsaufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter Stop

3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld

Nachfolgend geht es uns speziell um das berufliche Ansehen

Welche Aspekte erscheinen Ihnen für das Ansehen als Wissenschaftler persönlich wichtig?

		Überhaupt nicht wichtig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sehr wichtig
Höhe Ihrer Drittmittelwerbungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prestige Ihrer Drittmittelgeber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl Ihrer Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prestige der Journals eigener Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl der Zitationen eigener Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H-Index (Hirsch –Index)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impact Faktor der Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Präsenz in außerwissenschaftlichen Medien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl von Wissenschaftspreisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dotierung von Wissenschaftspreisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gutachtertätigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Herausgeberschaften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl von Ihnen betreuter Promotionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl der für Sie verfügbaren Patientenbetten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Größe der für Sie verfügbaren Laborfläche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Größe / Lage Ihres Büros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönliches Einkommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Weiter Stop

4. Relevanz und Effekte

Wird Ihre Stelle teilweise oder vollständig aus Drittmitteln finanziert?

- Ja
- Nein

Zurück

Weiter

Stop

4. Relevanz und Effekte

Zu welchem Anteil Ihrer vertraglichen Arbeitszeit wird Ihre derzeitige Tätigkeit/Stelle durch Drittmittel finanziert?

0% bis unter 25%	25% bis unter 50%	50% bis unter 75%	75% bis unter 100%	100%
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

Stop

4. Relevanz und Effekte

Wie wichtig sind *Drittmittel*einnahmen insgesamt für die Forschung Ihrer Leistungseinheit?

Überhaupt
nicht
wichtig

Sehr
wichtig

Zurück Weiter Stop



4. Relevanz und Effekte

Sind oder waren Sie persönlich in den letzten drei Jahren an der Beantragung von Drittmitteln in Ihrer Leistungseinheit beteiligt - als Antragsteller oder Mitantragsteller?

- Ja
- Nein

Zurück

Unterbrechen

Weiter



4. Relevanz und Effekte

Bitte tragen Sie die Anzahl der Anträge für die einzelnen Gruppen der Drittmittelgeber ein an denen Sie beteiligt waren.

(Bitte ggf. schätzen.)

	Anzahl
DFG	<input type="text"/>
EU	<input type="text"/>
Bund	<input type="text"/>
Land	<input type="text"/>
Privatwirtschaft	<input type="text"/>
Stiftungen	<input type="text"/>
Sonstige Gruppen	<input type="text"/>



4. Relevanz und Effekte

Bitte nennen Sie uns, welche(n) Drittmittelgeber Sie unter "Sonstige Gruppen" eingeordnet habe

Zurück

Unterbrechen

Weiter



4. Relevanz und Effekte

Wie wichtig sind die nachfolgend genannten Drittmittelgeber für die Forschung Ihrer Leistungseinheit?

	Überhaupt nicht wichtig				Sehr wichtig
DFG	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EU	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Land	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Privatwirtschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stiftungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Unterbrechen Weiter



4. Relevanz und Effekte

Die nachfolgende Frage bezieht sich auf die Beantragung von Drittmitteln: Sind in Ihrer Leistungseinheit nachfolgende Entscheidungen auch davon abhängig, welche Effekte diese auf das LOM-Ergebnis Ihrer Leistungseinheit haben dürften?

	Überhaupt nicht abhängig				Sehr stark abhängig
Auswahl potentieller Drittmittelgeber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auswahl der Forschungsthemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auswahl der Forschungsmethoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Aspekte, und zwar: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Aspekte, und zwar: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Aspekte, und zwar: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Relevanz und Effekte

Welche positiven und/ oder negativen Effekte verbinden Sie persönlich mit der Drittmittelforschung?

Zurück

Unterbrechen

Weiter



5. Publikationen und Autorschaften

In den Anträgen und Berichten an die DFG dürfen nur noch wenige, besonders aussagekräftige Publikationen als Referenz genannt werden („best five“). Bei der Berechnung der LOM dagegen legen die meisten Fakultäten die summierten Journal-Impact-Faktoren (JIF) aller Publikationen des vergangenen Jahres zugrunde.

Welches Verfahren halten Sie für die Bewertung von Forschungsleistung für geeignet?

- „Best Five“-Regelung der DFG
- Summierte Impactfaktoren der LOM
- Anderes Verfahren, und zwar:

Zurück

Unterbrechen

Weiter



5. Publikationen und Autorschaften

Was sind die Gründe für Ihre Einschätzung?

Zurück

Unterbrechen

Weiter

5. Publikationen und Autorschaften

An wie vielen Publikationen der folgenden Arten waren Sie im letzten Jahr, also 2010, als Autor oder Koautor beteiligt?

		Anzahl
Aufsätze:	Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review	<input type="text"/>
	Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review	<input type="text"/>
	Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review	<input type="text"/>
	Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review	<input type="text"/>
	Aufsätze in Tagungsbänden	<input type="text"/>
Buchbeiträge u.Ä.:	Wissenschaftliche Monographien	<input type="text"/>
	Wissenschaftliche Lehrbücher	<input type="text"/>
	Herausgabe von Sammelbänden	<input type="text"/>
	Enzyklopädiebeiträge/Überblicksartikel	<input type="text"/>
	Kommentierte Bibliographien	<input type="text"/>
	Besprechungen/Rezensionen	<input type="text"/>
	Beiträge im Internet (die in o.g. Kategorien nicht passen)	<input type="text"/>
Sonstige Publikationen:	"Graue" Literatur/Working Papers	<input type="text"/>
	Aufsätze in Tageszeitungen/Zeitschriften	<input type="text"/>
	Interviews in Printmedien	<input type="text"/>
	Beiträge in audio-visuellen Medien (Radio, Fernsehen)	<input type="text"/>
	Sonstige, und zwar:	<input type="text"/>
		<input type="text"/>

Anzahl

5. Publikationen und Autorschaften

Bitte geben Sie an, welche dieser Publikationen von Ihrer Fakultät für die LOM gewertet werden!

		Ja	Nein
Aufsätze:	Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Aufsätze in Tagungsbänden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Buchbeiträge u.Ä.:	Wissenschaftliche Monographien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Herausgabe von Sammelbänden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Publikationen:	"Graue" Literatur/Working Papers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



5. Publikationen und Autorschaften

Hatten Sie in der Vergangenheit Konflikte mit der Verwaltung Ihrer Fakultät um die Anrechnung von Publikationen für die LOM?

- Ja
- Nein

Zurück

Unterbrechen

Weiter

5. Publikationen und Autorschaften

Wenn Sie ein Manuskript einreichen, wie wichtig sind Ihnen folgende Kriterien bei der Auswahl einer Zeitschrift?

	Überhaupt nicht wichtig				Sehr wichtig
Reputation der Zeitschrift	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impactfaktor der Zeitschrift	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chance auf Annahme des Manuskripts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Publikation in meiner Muttersprache	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erreichen des Zielpublikums	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dauer des Begutachtungs-/Reviewprozesses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere, und zwar:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Publikationen und Autorschaften

Je nach Disziplin oder Institution werden Autorschaft und Danksagung (Acknowledgement) unterschiedlich gehandhabt. In welcher Weise werden an Ihrem Institut/ Ihrer Einrichtung Beiträge an Publikationen gehandhabt?

	Nennung als Co-Autor	Nennung in Danksagung/Acknowledgement	Nennung sowohl in Co-Autor als auch im Acknowledgement	Weder in Autorenliste noch im Acknowledgement genannt	Kann ich nicht beurteilen
Person war aktiv am Verfassen des Textes beteiligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Person war an der Konzeption der dem Text zugrunde liegenden Studie beteiligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Person war an der Aufbereitung, Analyse und/oder Interpretation der Daten beteiligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Person war ausschließlich für die Einwerbung der Drittmittel verantwortlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Person war ausschließlich beratend hinsichtlich der Anwendung bestimmter Methoden tätig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Person war an der Sammlung von Daten oder Material beteiligt, jedoch nicht an der Textproduktion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Person war in einer Leitungsfunktion, die für den wissenschaftlichen Output verantwortlich ist, aber nicht an der Textproduktion beteiligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Nennung als Co-Autor	Nennung in Danksagung/Acknowledgement	Nennung sowohl in Co-Autor als auch im Acknowledgement	Weder in Autorenliste noch im Acknowledgement genannt	Kann ich nicht beurteilen
<input type="button" value="Zurück"/> <input type="button" value="Unterbrechen"/> <input type="button" value="Weiter"/>					

5. Publikationen und Autorschaften

Wie beurteilen Sie die gegenwärtige Praxis bezüglich Koautorenschaft an Ihrer Leistungseinheit?

	Trifft überhaupt nicht zu			Trifft voll und ganz zu	
Transparenz: Die Regeln, nach denen Beteiligte als Koautor oder in der Danksagung genannt werden, sind allgemein bekannt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Akzeptanz: Die Regeln, nach denen Beteiligte als Koautor oder in der Danksagung genannt werden, werden allgemein akzeptiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fairness: Der Beitrag jedes Beteiligten wird adäquat gewürdigt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Publikationen und Autorschaften

Waren Sie in den vergangenen drei Jahren mit einer oder mehreren der folgenden Verhaltensweisen konfrontiert? Bitte berücksichtigen Sie das Verhalten von Personen in Ihrer Abteilung oder Einrichtung, in Ihrem Fachgebiet und in Begutachtungsprozessen. Bitte markieren Sie in der ersten Spalte, ob Sie die Verhaltensweisen in den vergangenen drei Jahren bei Ihren Kollegen beobachtet haben. Bitte geben Sie in der zweiten Spalte an, ob Sie sich selbst entsprechend verhalten haben. (Mehrfachnennung möglich)

	Habe ich bei Kollegen beobachtet	Ist mir selbst schon passiert
Vergabe von (Ko-)Autorschaften ohne substanziellen Beitrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unerlaubte Nutzung von Ressourcen der Hochschule/des Instituts für externe Beratungsaufträge oder andere persönliche Zwecke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
"Aufpolieren" von Forschungsergebnissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unangemessene Veränderung von Daten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsachgemäße oder nachlässige Begutachtung von Manuskripten oder Anträgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unzureichendes Dokumentieren des Projektverlauf bzw. Archivieren der Daten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veröffentlichung eigener bereits publizierter Daten oder Texte als Originalarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Offenlegung von persönlichen Verflechtungen mit Firmen, die die eigenen Forschungsergebnisse für Produktentwicklungen nutzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutzung von Ideen Dritter, ohne deren Einverständnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Publikation von Textteilen oder Daten Dritter ohne Angabe der Quelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unangemessene Veränderung oder Zurückhaltung von Forschungsergebnissen auf Druck durch Mittelgeber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht-Aufnahmen von Wissenschaftler mit substanziellem Beitrag als Koautoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einseitige oder verzerrende Interpretation von Daten oder Befunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zurückhalten von Daten/Befunden, die den bisherigen Forschungsergebnissen widersprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fälschen oder Erfinden von Daten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zweckfremder Einsatz von Forschungsgeldern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht-Anzeige von Befangenheitsgründen als Gutachter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zurück Unterbrechen Weiter



Sie sind nun am Ende des Fragebogens angelangt. Wir möchten uns noch einmal herzlich für Ihre Teilnahme an der Befragung bedanken.

Sie haben nun abschließend die Möglichkeit, uns Kommentare und Anregungen zum Fragebogen zu hinterlassen:

Nach Abschluss der Auswertungen werden wir eine Kurzzusammenfassung der Ergebnisse erstellen, die wir dann auch auf unserer Projekt-Internetseite veröffentlichen: http://www.forschungsinform.de/Projekte/GOMED/projekte_gomed.asp



6.5 Fragebogen Professor/innen



0%

Herzlich Willkommen zur Befragung GOMED - Governance Hochschulmedizin

Welche Effekte hat die leistungsorientierte Mittelvergabe an Medizinischen Fakultäten in Deutschland? Dieser Frage geht das IFQ Bonn in einem Forschungsprojekt nach. Unserer Ansicht nach ist eine fundierte Antwort nur möglich, wenn alle Beteiligten die Gelegenheit haben, ihre persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen einzubringen - zu intendierten wie zu nichtintendierten Effekten. Deshalb führen wir diese Befragung bundesweit an allen Standorten der Hochschulmedizin durch und bitten auch Sie persönlich, sich daran zu beteiligen.

Gern machen wir Ihnen nach Abschluss unserer Auswertungen deren Ergebnisse in aggregierter Form verfügbar.

Weitere Informationen zum Forschungsprojekt finden Sie unter:
www.forschungsinfo.de/Projekte/GOMED/projekte_gomed.asp

Unterbrechen

Weiter

Falls Sie Fragen zum Projekt oder zum Fragebogen haben, können Sie sich gerne an uns wenden.

Sie erreichen uns unter:

Dr. Rene Krempkow
iFQ - Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung
Godesberger Allee 90, 53175 Bonn
Tel.: 0228/ 9 72 73 - 47
Fax: 0228/ 9 72 73 - 49
E-Mail: krempkow@forschungsinfo.de

Falls Sie technische Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:

Dipl.-Psych. Maximilian Ponert
Zentrum für Evaluation und Methoden
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Tel.: 0228/ 73 4053
Fax 0228/ 73 62325
E-Mail: ponert@zem.uni-bonn.de

Zum Datenschutz:

Alle Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz. Alle erhobenen Daten werden nur anonymisiert veröffentlicht und zusammengefasst mit den Angaben der anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgewertet. Rückschlüsse auf Sie persönlich werden nicht möglich sein.

[Impressum](#)





Bitte beachten Sie folgende Informationen zur Fragebogenhandhabung:

- Das Ausfüllen des Fragebogens dauert durchschnittlich ca. 20 Minuten.
- Falls Sie während der Bearbeitung des Fragebogens unterbrochen werden, können Sie die Befragung an der Stelle, an der Sie aufgehört haben, wieder aufnehmen.
- Wenn Sie eine Frage einmal nicht beantworten möchten, können Sie diese überspringen.
- Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, mittels des "Zurück" bzw. "Weiter"-Buttons im Fragebogen zu navigieren.
- Die Prozentanzeige oben rechts im Bild zeigt Ihnen an, wie weit Sie mit der Beantwortung des Fragebogens fortgeschritten sind.
- Da der Verlauf unserer Befragung sich aber nach Ihren Antworten richtet, kann sich die Anzahl der insgesamt zu beantwortenden Fragen ändern.
- Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden hier im Allgemeinen geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet. Wo es sich z.B. aus Gründen der Verständlichkeit nicht umgehen ließ, wird die männliche Form für Personen jeden Geschlechts verwendet.

Zurück

Unterbrechen

Weiter



4%

1. Struktur und Demographie

Gehören Sie einer medizinischen Fakultät an?

- Ja
- Nein

In welcher Art von Einrichtung sind Sie tätig?

(Mehrfachnennung möglich)

- Klinik
- Institut
- An-Institut
- Andere Einrichtung, und zwar:

Zurück

Unterbrechen

Weiter

1. Struktur und Demographie

Bitte nennen Sie uns Ihre derzeitige akademische Position:

- Professor
- Juniorprofessor
- Privatdozent
- Akademischer Rat
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter
- Andere Position, und zwar:

Zurück

Unterbrechen

Weiter



8%

1. Struktur und Demographie

Bitte machen Sie Angaben zur Art Ihrer Professur:

- Ordentliche Professur
- S-Professur (gemeinsame Berufung)
- Außerplanmäßige Professur
- Vertretungsprofessur
- Emeritiert/Ruhestand
- Andere, und zwar:

Handelt es sich bei Ihrer Professur um eine Erstberufung?

- Ja
- Nein

Zurück

Unterbrechen

Weiter



1. Struktur und Demographie

Welche Fachrichtung hat die Leistungseinheit*, an der Sie beschäftigt sind?

* Unter Leistungseinheiten verstehen wir diejenigen Organisationseinheiten einer medizinischen Fakultät, wie sie innerhalb der fakultätsinternen LOM bewertet werden (in der Regel Kliniken, Institute und dergl.)

Zurück

Unterbrechen

Weiter

Welche Fachrichtung hat die Leistungseinheit*, an der Sie beschäftigt sind?

Bitte auswählen

Bitte auswählen

Vorklinische Fächer

Anatomie (Neuroanatomie, Embryologie, Zellbiologie, Neurobiologie etc.)
 Biochemie (Biochemie, Entwicklungsbiochemie, Molekularbiologie etc.)
 Physiologie (Physiologie, Neuro- und Sinnesphysiologie, Herz-Kreislaufphysiologie, Pathophysiologie etc.)

Chirurgie

Allgemein- und Visceralchirurgie
 Transplantationschirurgie
 Herz-, Thorax- und Gefäßchirurgie
 Kinderchirurgie
 Neurochirurgie
 Sonstige

Innere Medizin

Gastroenterologie, Hepatologie, Endokrinologie
 Infektiologie
 Hämatologie, Onkologie
 Rheumatologie
 Nephrologie
 Kardiologie, Pneumologie
 Angiologie
 Sonstige (Sportmedizin)

Psychomedizinische Fächer

Allg. Psychiatrie und Psychotherapie
 Psychosomatische Medizin
 Kinder- und Jugendpsychiatrie
 Sonstige (Med. Psychologie, Med. Soziologie, Gerontopsychiatrie)

Weitere klinische Fächer

Anästhesiologie, Notfallmedizin, Intensivmedizin, Palliativmedizin
 Augenheilkunde (inkl. Neuroophthalmologie)
 Dermatologie, Venerologie, Allergologie

Neuropathologie
 Gastroenteropathologie
 Rechtsmedizin
 Pharmakologie und Toxikologie (Klin. Pharmakologie, Psychopharmakologie, Molekulare Pharmakologie)
 Sonstige (Molekulare Onkologie, Stammzellbiologie, Neurodegeneration und Neurorestaurationsforschung)
 Sonstige

Zahnmedizin

Kieferorthopädie
 Mund-, Kiefer-, Gesichtschirurgie
 Prothetik
 Zahnerhaltung, Präventive Zahnheilkunde, Parodontologie
 Sonstige

Bitte auswählen

Bitte auswählen

* Gynäkologie, Geburtshilfe
 HNO (Pädaudiologie, Phoniatrie)
 Si Kinderheilkunde (Kinderkardiologie, - onkologie, - neurologie)
 Neonatologie
 Neurologie
 Neurophysiologie
 Unfallchirurgie, Orthopädie
 Urologie
 Sonstige

Klinisch-theoretische Fächer

Diagnostisch-interventionelle Radiologie (Radiodiagnostik, Strahlenheilkunde/Radioonkologie, Nuklearmedizin)
 Hygiene, Mikrobiologie
 Tropenhygiene
 Virologie
 Humangenetik
 Sonstige (Neuroradiologie, Med. Physik, etc)

Theoretische Fächer

Arbeits- und Sozialmedizin, Umweltmedizin
 Allgemeinmedizin
 Epidemiologie, Med. Biometrie und Med. Informatik, Biostatistik, Med. Statistik, Gen. Epidemiologie, Bioinformatik
 Geschichte, Theorie, Ethik der Medizin
 Immunologie
 Zelluläre Immunologie
 Transfusionsmedizin
 Serologie
 Neuroimmunologie 2
 Klin. Chemie
 Pathologie
 Neuropathologie
 Gastroenteropathologie

1. Struktur und Demographie

Bitte geben Sie Ihre derzeitige Position in der Klinik an:

- Oberarzt
- Assistenzarzt
- Funktionsoberarzt
- Chefarzt
- Andere Position, und zwar:

Zurück

Unterbrechen

Weiter

1. Struktur und Demographie

Üben Sie eine Leitungsfunktion innerhalb Ihrer Fakultät/ Klinik aus?

- Keine Leitungsfunktion
- Abteilungsleitung
- Klinikleitung
- Institutsleitung
- Andere Art von Leitungsfunktion, und zwar:

Zurück

Unterbrechen

Weiter



1. Struktur und Demographie

Seit wann sind Sie in Ihrer Einrichtung/ Fakultät tätig?

Bitte auswählen ▼

Ist Ihr(e) derzeitige(r) Stelle/ Vertrag befristet?

- Ja
- Nein

Bitte geben Sie Ihr Alter an:

Bitte auswählen ▼

Bitte geben Sie Ihre Geschlechtszugehörigkeit an:

- Männlich
- Weiblich

Besitzen Sie einen medizinischen Studienabschluss?

- Ja
- Nein

Zurück

Unterbrechen

Weiter

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

An Ihrer Fakultät werden seit einigen Jahren Budgetmittel im Rahmen der *Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM)* vergeben. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie über die Kriterien der *fakultätsinternen LOM* informiert sind:

Überhaupt nicht informiert Sehr gut informiert



20%

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Aus welchen Gründen sind Sie nicht oder nur teilweise über die Kriterien der fakultätsinternen LOM informiert?

- Aufgrund fehlender Information durch die Fakultätsleitung
- Aus mangelndem persönlichen Interesse
- Sonstige, und zwar:

*Unter Leistungseinheiten verstehen wir diejenigen Organisationseinheiten einer medizinischen Fakultät, wie sie innerhalb der fakultätsinternen LOM bewertet werden (in der Regel Kliniken, Institute und dergl.).

Zurück

Unterbrechen

Weiter

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Inwieweit werden die Ergebnisse der LOM an Ihrer Fakultät veröffentlicht?

(Mehrfachnennung möglich)

- Die LOM-Ergebnisse der Leistungseinheiten sind fakultätsweit zugänglich
- Die LOM-Ergebnisse aller Leistungseinheiten sind nur den Leitungen der Leistungseinheiten bekannt
- Nur die Ergebnisse der eigenen Leistungseinheit sind zugänglich
- Andere Möglichkeiten, und zwar:

Zurück

Unterbrechen

Weiter



2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Wie werden Sie über die Ergebnisse der LOM informiert?

(Mehrfachnennung möglich)

- In Fakultätsratssitzungen
- Über Newsletter
- Spezielle LOM-Veranstaltungen/Versammlungen
- Die LOM-Ergebnisse sind im Intranet abrufbar
- Sonstige Quellen, und zwar:

Zurück

Unterbrechen

Weiter



2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Werden die LOM Ergebnisse diskutiert?

(Mehrfachnennung möglich, Nein ist nicht mit anderen Antworten kombinierbar)

- In Fakultätsratssitzungen als regulärer Teil der Tagesordnung
- In Sitzungen der Leistungseinheit als regulärer Teil der Tagesordnung
- Informell
- Nein

Zurück

Unterbrechen

Weiter



2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Bitte geben Sie an, wie groß Ihr persönliches Interesse an den Ergebnissen der fakultätsinternen LOM ist.

Überhaupt kein Interesse Sehr großes Interesse



2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Waren oder sind Sie an der Ausgestaltung/Weiterentwicklung der LOM beteiligt?

- Ja
- Nein

Zurück

Unterbrechen

Weiter



2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Wissen Sie, wie die Mittel aus der LOM verwendet werden?

- Ja
- Nein

Zurück

Unterbrechen

Weiter

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Für wie wichtig halten Sie persönlich folgende Punkte für die Bewertung der Leistung wissenschaftlich-medizinischer Einrichtungen?

	Überhaupt nicht wichtig				Sehr wichtig
Anzahl an Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualität von Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovationsgehalt der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesellschaftliche Nutzen der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl der Patente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfolgreiche Einwerbung / Verausgabung von Drittmitteln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichstellungsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effiziente Verwendung der Mittel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualität der Lehre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internationale Sichtbarkeit der Einrichtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heilung von Patienten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung des wiss. Nachwuchses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung klinischer Studien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Unterbrechen Weiter

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Wie gut sind Ihrer Ansicht nach die oben genannten Punkte in dem LOM-System Ihrer Fakultät repräsentiert?

	Überhaupt nicht repräsentiert				Sehr gut repräsentiert
Anzahl an Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualität von Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovationsgehalt der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesellschaftliche Nutzen der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl der Patente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfolgreiche Einwerbung / Verausgabung von Drittmitteln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichstellungsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effiziente Verwendung der Mittel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualität der Lehre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internationale Sichtbarkeit der Einrichtung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heilung von Patienten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung des wiss. Nachwuchses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung klinischer Studien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Gibt es an Ihrer Fakultät weitere Anreizmechanismen (z.B. Zielvereinbarungen, Anschubfinanzierung, antragsbasierte Förderung)?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

Zurück

Unterbrechen

Weiter



2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

In der Wissenschafts- und Hochschulpolitik wird in jüngerer Zeit häufiger über die Fairness und Leistungsgerechtigkeit von Leistungsorientierter Mittelvergabe (LOM) diskutiert. Wie bewerten Sie persönlich die nachfolgenden Aspekte?

	Trifft überhaupt nicht zu			Trifft stark zu	
Das LOM-Ergebnis <i>spiegelt</i> die Leistungen meiner Leistungseinheit angemessen <i>wider</i> .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich empfinde das <i>Verfahren</i> zur Ermittlung der LOM-Ergebnisse als gerecht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Unterbrechen

Weiter

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Welchen der gegensätzlichen Aussagen über die Wirkung der LOM stimmen Sie eher zu?

	2	1	0	1	2	
Die LOM fördert Kooperationen	<input type="radio"/>	Die LOM fördert "Einzelkämpfertum"				
Die LOM führt zu einer gerechteren Verteilung der Mittel	<input type="radio"/>	Die LOM führt zu einer ungerechteren Verteilung der Mittel				
Die Leistungsmotivation ist durch die LOM angestiegen	<input type="radio"/>	Die Leistungsmotivation ist durch die LOM gesunken.				
Das Arbeitsklima hat sich durch die LOM verbessert	<input type="radio"/>	Das Arbeitsklima hat sich durch die LOM verschlechtert				
Das Ansehen/ die Reputation der Wissenschaftler von in der LOM erfolgreichen Einrichtungen steigt deutlich an	<input type="radio"/>	Der LOM-Erfolg einer Leistungseinheit wirkt sich in keiner Weise auf das Ansehen/ die Reputation der zugehörigen Wissenschaftler aus				
Die LOM belohnt stärker Mainstream-Forschung	<input type="radio"/>	Die LOM belohnt stärker innovative Forschung				
Durch die LOM entstehen vermehrt Konflikte um Koautorschaften	<input type="radio"/>	Durch die LOM verringern sich Konflikte um Koautorschaften				
Die LOM begünstigt die Produktion vieler kurzer Artikel	<input type="radio"/>	Die LOM begünstigt die Produktion weniger, aber dafür umfassenderer Publikation				

Zurück | Unterbrechen | Weiter

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Mit der Einführung der LOM wurden unter anderem die unten genannten Ziele verfolgt. Bitte geben Sie an, inwieweit Ihrer Meinung nach diese Ziele an Ihrer Fakultät durch die LOM erreicht worden sind.

	Überhaupt nicht erreicht		Teilweise erreicht		Vollständig erreicht	Kann ich nicht beurteilen
Transparenz der Forschungsleistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transparenz der Lehrleistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effizienzsteigerung der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Effizienzsteigerung der Lehre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualitätssteigerung in der Forschung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualitätssteigerung in der Lehre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wettbewerb zwischen den fakultätsinternen Einrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Unterbrechen

Weiter

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Welche Einstellung gegenüber der LOM besitzen Ihrer Einschätzung nach die *folgenden Personenkreise* an Ihrer Fakultät?

	Stark ablehnend	Eher ablehnend	Teils/teils	Eher befürwortend	Stark befürwortend
Ihre Kollegen (innerhalb Ihrer Leistungseinheit)	<input type="radio"/>				
Fakultätsleitung	<input type="radio"/>				

2. LOM: Bekanntheit, Wirkung/Relevanz, Bewertung

Welchen der folgenden gegensätzlichen Aussagen zur administrativen Bearbeitung der LOM an Ihrer Fakultät stimmen Sie eher zu?

	2	1	0	1	2	
Die Verwaltung wickelt die LOM korrekt ab	<input type="radio"/>	Die Verwaltung nutzt bei der Abwicklung der LOM Ermessensspielräume				
Den Kontakt mit der Verwaltung empfinde ich als unkompliziert bei der Durchführung der LOM	<input type="radio"/>	Den Kontakt mit der Verwaltung empfinde ich als aufwendig bei der Durchführung der LOM				

3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld

Es gibt unterschiedliche Aspekte beruflicher Zufriedenheit. Im Folgenden fragen wir Sie nach Ihrer Zufriedenheit und der persönlichen Wichtigkeit einzelner Aspekte.

Wie zufrieden sind Sie im Einzelnen mit nachfolgend genannten Aspekten Ihrer beruflichen Situation?

		Sehr unzufrieden				Sehr zufrieden
Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen	<input type="radio"/>					
Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren	<input type="radio"/>					
Berufliche Anerkennung	<input type="radio"/>					
Höhe des Einkommens	<input type="radio"/>					
Angemessenheit von Leistungszulagen	<input type="radio"/>					
Fakultätsleitung	<input type="radio"/>					
Weitere Aspekte, und zwar: <input type="text"/>	<input type="radio"/>					
Weitere Aspekte, und zwar: <input type="text"/>	<input type="radio"/>					
Weitere Aspekte, und zwar: <input type="text"/>	<input type="radio"/>					



3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld

Wie zufrieden sind Sie – alles in allem betrachtet – mit Ihrer beruflichen Situation?

Sehr unzufrieden Sehr zufrieden

Zurück Unterbrechen Weiter



3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld

Wie *wichtig* sind für Sie persönlich die folgenden Aspekte Ihrer Tätigkeit an einer Medizinischen Fakultät?

		überhaupt nicht wichtig				sehr wichtig
Möglichkeit, anderen Menschen helfen zu können		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit zur wissenschaftlichen Arbeit		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesellschaftliche Achtung und Anerkennung		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hohes Einkommen		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute Aufstiegsmöglichkeiten		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsplatzsicherheit		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übernahme von Koordinations- und Leitungsaufgaben		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück Unterbrechen Weiter

3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld

Nachfolgend geht es uns speziell um das berufliche Ansehen

Welche Aspekte erscheinen Ihnen für das Ansehen als Wissenschaftler persönlich wichtig?

	Überhaupt nicht wichtig				Sehr wichtig
Höhe Ihrer Drittmittelwerbungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prestige Ihrer Drittmittelgeber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl Ihrer Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prestige der Journals eigener Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl der Zitationen eigener Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H-Index (Hirsch –Index)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impact Faktor der Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Präsenz in außerwissenschaftlichen Medien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl von Wissenschaftspreisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dotierung von Wissenschaftspreisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gutachtertätigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Herausgeberschaften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl von Ihnen betreuter Promotionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anzahl der für Sie verfügbaren Patientenbetten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Größe der für Sie verfügbaren Laborfläche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Größe / Lage Ihres Büros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Persönliches Einkommen		<input type="radio"/>				
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>				
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>				
Weitere Aspekte, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>				

Überhaupt nicht wichtig Sehr wichtig



4. Relevanz und Effekte

Wird Ihre Stelle teilweise oder vollständig aus Drittmitteln finanziert?

- Ja
- Nein

Zurück

Unterbrechen

Weiter



4. Relevanz und Effekte

Wie wichtig sind *Drittmittel* insgesamt für die Forschung Ihrer Leistungseinheit?

Überhaupt nicht wichtig Sehr wichtig



4. Relevanz und Effekte

Sind oder waren Sie persönlich in den letzten drei Jahren an der Beantragung von Drittmitteln in Ihrer Leistungseinheit beteiligt - als Antragsteller oder Mitantragsteller?

- Ja
- Nein

Zurück

Unterbrechen

Weiter

4. Relevanz und Effekte

Die nachfolgende Frage bezieht sich auf die Beantragung von Drittmitteln: Sind in Ihrer Leistungseinheit nachfolgende Entscheidungen auch davon abhängig, welche Effekte diese auf das LOM-Ergebnis Ihrer Leistungseinheit haben dürften?

		Überhaupt nicht abhängig				Sehr stark abhängig
Auswahl potentieller Drittmittelgeber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auswahl der Forschungsthemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auswahl der Forschungsmethoden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Aspekte, und zwar: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Aspekte, und zwar: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Aspekte, und zwar: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



4. Relevanz und Effekte

Welche positiven und/ oder negativen Effekte verbinden Sie persönlich mit der Drittmittelforschung?

Zurück Unterbrechen Weiter



5. Publikationen und Autorschaften

In den Anträgen und Berichten an die DFG dürfen nur noch wenige, besonders aussagekräftige Publikationen als Referenz genannt werden („best five“). Bei der Berechnung der LOM dagegen legen die meisten Fakultäten die summierten Journal-Impact-Faktoren (JIF) aller Publikationen des vergangenen Jahres zugrunde.

Welches Verfahren halten Sie für die Bewertung von Forschungsleistung für geeignet?

- „Best Five“-Regelung der DFG
- Summierte Impactfaktoren der LOM
- Anderes Verfahren, und zwar:

Zurück

Unterbrechen

Weiter



5. Publikationen und Autorschaften

Was sind die Gründe für Ihre Einschätzung?

Zurück Unterbrechen Weiter

5. Publikationen und Autorschaften

An wie vielen Publikationen der folgenden Arten waren Sie im letzten Jahr, also 2010, als Autor oder Koautor beteiligt?

		Anzahl
Aufsätze:	Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review	<input type="text"/>
	Aufsätze in deutschsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review	<input type="text"/>
	Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften mit Peer-Review	<input type="text"/>
	Aufsätze in fremdsprachigen Fachzeitschriften ohne Peer-Review	<input type="text"/>
	Aufsätze in Tagungsbänden	<input type="text"/>
Buchbeiträge u.Ä.:	Wissenschaftliche Monographien	<input type="text"/>
	Wissenschaftliche Lehrbücher	<input type="text"/>
	Herausgabe von Sammelbänden	<input type="text"/>
	Enzyklopädiebeiträge/Überblicksartikel	<input type="text"/>
	Kommentierte Bibliographien	<input type="text"/>
	Besprechungen/Rezensionen	<input type="text"/>
	Beiträge im Internet (die in o.g. Kategorien nicht passen)	<input type="text"/>
Sonstige Publikationen:	"Graue" Literatur/Working Papers	<input type="text"/>
	Aufsätze in Tageszeitungen/Zeitschriften	<input type="text"/>
	Interviews in Printmedien	<input type="text"/>
	Beiträge in audio-visuellen Medien (Radio, Fernsehen)	<input type="text"/>
	Sonstige, und zwar:	<input type="text"/>
		<input type="text"/>



5. Publikationen und Autorschaften

Hatten Sie in der Vergangenheit Konflikte mit der Verwaltung Ihrer Fakultät um die Anrechnung von Publikationen für die LOM?

- Ja
- Nein

Zurück

Unterbrechen

Weiter

5. Publikationen und Autorschaften

Wenn Sie ein Manuskript einreichen, wie wichtig sind Ihnen folgende Kriterien bei der Auswahl einer Zeitschrift?

	Überhaupt nicht wichtig				Sehr wichtig
Reputation der Zeitschrift	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impactfaktor der Zeitschrift	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chance auf Annahme des Manuskripts	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Publikation in meiner Muttersprache	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erreichen des Zielpublikums	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dauer des Begutachtungs-/Reviewprozesses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere, und zwar:	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Unterbrechen

Weiter



Sie sind nun am Ende des Fragebogens angelangt. Wir möchten uns noch einmal herzlich für Ihre Teilnahme an der Befragung bedanken.

Sie haben nun abschließend die Möglichkeit, uns Kommentare und Anregungen zum Fragebogen zu hinterlassen:

Nach Abschluss der Auswertungen werden wir eine Kurzzusammenfassung der Ergebnisse erstellen, die wir dann auch auf unserer Projekt-Internetseite veröffentlichen: http://www.forschungsinfo.de/Projekte/GOMED/projekte_gomed.asp

Zurück

Unterbrechen

Weiter





Sie haben die Befragung nun abgeschlossen.

Wir möchten uns noch einmal herzlich für Ihre Teilnahme an der Befragung bedanken.

Sie können Ihr Browserfenster jetzt schließen.

