



Wie gesund ist das System Wissenschaft?

Empirische Befunde zur Gesundheit
von Professorinnen und Professoren in Deutschland

Vorwort TK

Wie geht es eigentlich den Menschen, die an unseren Hochschulen lehren und forschen? Welche Belastungen erleben sie – was hilft ihnen, gesund zu bleiben? Und was macht für sie eine gesunde Hochschule aus? Um Antworten auf diese wichtigen Fragen zu finden haben wir eine unabhängige, bundesweit repräsentative Befragung unter Professorinnen und Professoren in Auftrag gegeben. Die von der TK beauftragte PROFESS-Studie hat das Center for Higher Education Research & Governance der Ludwig-Maximilians-Universität München durchgeführt.

Mit den Ergebnissen der Studie möchten wir besser verstehen, unter welchen Bedingungen die Professorenschaft arbeitet, wie sie Zufriedenheit, Stress und Belastung erlebt – und wo sie sich mehr Unterstützung wünscht.

Professorinnen und Professoren leisten einen wichtigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit unseres Landes und nehmen innerhalb der Hochschulen eine zentrale Rolle für deren Leistungsfähigkeit ein. In dieser Position sind sie mit hohen Erwartungen und Belastungen konfrontiert. Gleichzeitig tragen sie als Führungspersonen nicht nur eine fachliche, sondern auch eine kulturelle und personalpolitische Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden. Sie prägen die Arbeitskultur in ihren Instituten und Fachbereichen und gestalten das Arbeitsumfeld ihrer Mitarbeitenden. Mit ihrer Forschung und Lehre prägen sie, wie Studierende denken, lernen und arbeiten – und damit auch, wie sich deren beruflichen Wege in Wissenschaft und Wirtschaft gestalten. Gesundheit und Wohlbefinden der Professorenschaft haben also eine Bedeutung, die weit über den Campus hinausreicht.



Zwischen März und Mai 2025 wurden über 13.000 Professorinnen und Professoren an 48 staatlichen Hochschulen eingeladen, an der Onlinebefragung teilzunehmen. Über 2.000 von ihnen haben sich beteiligt – ein deutliches Zeichen dafür, wie sehr das Thema auch die Hochschulen selbst bewegt.

Die Techniker Krankenkasse engagiert sich seit vielen Jahren für gesunde Arbeits- und Studienbedingungen – in Unternehmen ebenso wie an Hochschulen. Denn wer gesund bleibt, kann seine und ihre Aufgaben mit Freude und Energie erfüllen – und andere dazu inspirieren. Die Ergebnisse der PROFESS-Studie liefern uns wertvolle Erkenntnisse für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement an Hochschulen – für Dozierende, Mitarbeitende und Studierende gleichermaßen.

Karen Walkenhorst

Vorstandsmitglied der TK

Vorwort der Studienleitung, LMU München

Ein nachhaltiges Wissenschaftssystem setzt Rahmenbedingungen voraus, die wissenschaftliche Qualität und gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen sichern. Doch sind diese an den staatlichen Hochschulen in Deutschland tatsächlich gewährleistet? Während die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Studierenden in den vergangenen Jahren vergleichsweise intensiv untersucht wurde, ist die Datenlage zur Arbeitssituation von Lebenszeitprofessorinnen und -professoren bislang begrenzt. Dies ist bemerkenswert, da gerade diese Gruppe das wissenschaftliche Profil einer Hochschule und das Wissenschaftssystem maßgeblich prägt. Um diese Lücke zu schließen, wurde die PROFESS-Studie (Promoting Resilience and Optimizing Faculty Environment for Sustainable Success) mit dem Ziel initiiert, eine empirische Grundlage für strategische Entscheidungen an Hochschulen und in der Wissenschaftspolitik zu schaffen.

Die Ergebnisse der bundesweit repräsentativen Befragung verdeutlichen, dass zentrale Belastungen im professoralen Alltag durch strukturelle und organisatorische Bedingungen verursacht werden. Ausgesprochen hohe Leistungsanforderungen, administrative Verpflichtungen und institutionelle Steuerungsmechanismen greifen vielfach ineinander und führen zu einer Verdichtung der Arbeitssituation, die individuelle Bewältigungsstrategien herausfordert. Zugleich zeigen die Daten, welche Ressourcen Professorinnen und Professoren stärken und welche Faktoren eine gesundheitsförderliche Hochschulkultur begünstigen. Diese Befunde bieten Ansatzpunkte für eine strategische Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements an Hochschulen, insbesondere für eine Personengruppe, die bislang vergleichsweise wenig Beachtung in der öffentlichen Gesundheitsdiskussion fand.

Der hohe Rücklauf der Onlinebefragung stellt eine sehr belastbare Datenbasis dar. Unser Dank gilt daher den teilnehmenden Professorinnen und Professoren, die mit ihrer Mitwirkung eine differenzierte Betrachtung der Arbeits- und Gesundheitslage an deutschen Hochschulen ermöglicht haben. Damit bietet die PROFESS-Studie den Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern in Hochschulen und Ministerien eine evidenzbasierte Orientierung, um bestehende Arbeitsbedingungen kritisch zu prüfen und strukturelle Weiterentwicklungen gezielt auszurichten. Denn ein zukunftsfähiges Wissenschaftssystem setzt Rahmenbedingungen voraus, die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit und Exzellenz ermöglichen, ohne die gesundheitliche Integrität derjenigen zu gefährden, die dieses System zu großen Teilen tragen – der Professorinnen und Professoren.

Prof. Dr. Yvette E. Hofmann,
Studienleiterin, Ludwig-Maximilians-Universität München, Center for Higher Education Research and Governance



Gut zu wissen!

Hinweise für die Leserschaft

In diesem Booklet werden zentrale deskriptive Ergebnisse der bundesweiten Professorenbefragung PROFESS vorgestellt. Die Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf die Gruppe der Lebenszeitprofessorinnen und -professoren aus den Besoldungsgruppen C3/C4 sowie W2/W3 an staatlichen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Eine ausführliche Beschreibung der Grundgesamtheit und der Stichprobenziehung findet sich ab Seite 85.

Gesundheit – (k)ein Thema an Hochschulen?

Zwischen hohen Arbeitsanforderungen und begrenzten Ressourcen entsteht ein wachsender Bedarf an systematischer Gesundheitsförderung.

Seite 9



Inhalt

- 2 Vorwort TK
- 3 Vorwort der Studienleitung, LMU München
- 9 Gesundheit – (k)ein Thema an Hochschulen?
- 11 Sollte Gesundheit an Hochschulen mehr thematisiert werden?
- 11 In welchem Umfeld wird Gesundheit thematisiert?
- 14 Wie Professorinnen und Professoren ihre Arbeitssituation beschreiben
- 17 Arbeitszeit: Viel Engagement – wenig Pause
- 19 Arbeitszufriedenheit: Die Einschätzungen im Überblick
- 20 Arbeitszufriedenheit: Unterschiede zwischen den Bundesländern
- 20 Lebenszufriedenheit: Im Großen und Ganzen gut
- 22 Lehre, Leitung, Leistungsdruck: Professorinnen und Professoren im Spannungsfeld unterschiedlicher Rollen
- 25 Wie oft fühlen sich Professorinnen und Professoren gestresst?
- 26 Was den Arbeitsalltag von Professorinnen und Professoren kennzeichnet

28 **Woher kommt die Belastung?
Stimmen aus der Professorenschaft**

- 28 Belastung durch hohe Ansprüche und strukturelle Hürden
- 31 Besonders gefordert: bestimmte Gruppen der Professorenschaft
- 32 **Coping und Selbstfürsorge – wie Professorinnen und Professoren mit Stress umgehen**
- 35 Gesundheitsfördernde und kompensatorische Strategien

39 **Hoher Einsatz, aber zu welchem Preis?
Wie es um die Gesundheit von Professorinnen und Professoren steht**

- 49 Das Wohlbefinden von Professorinnen und Professoren
- 51 **Unterstützung gesucht – was Hochschulen für die Gesundheit ihrer Professorenschaft tun können**
- 51 Unterstützung durch die Hochschulen – noch Luft nach oben
- 53 Interesse an Angeboten groß, aber die Zeit fehlt
- 55 Welche Angebote besonders gefragt sind



Woher kommt die Belastung? Stimmen aus der Professorenschaft

Langwierige Prozesse und bürokratischer Aufwand vielfach der Hauptstressor

63 **Gesundheit an Hochschulen – nicht nur ein Thema für Professoren und Professorinnen**

64 Gesund führen und Verantwortung übernehmen – leichter gesagt als getan?

68 Gute Vorsätze, wenig Vorbild?

72 Wie groß ist die Veränderungsbereitschaft, wenn es um die Studierendengesundheit geht?

73 **Gesundheitsförderung an Hochschulen: Kontakt schafft Vertrauen**

75 **Die Gesunde Hochschule: Wenn Gesundheit Teil der Hochschulkultur wird**

75 Gesundheit und gute Arbeitsbedingungen als strategische Faktoren für die Zukunftsfähigkeit von Hochschulen

Die Gesunde Hochschule: Wenn Gesundheit Teil der Hochschulkultur wird

Gesundheit als Querschnittsaufgabe von Hochschul-
leitung, Lehrenden, Mitarbeitenden und Studierenden.

Seite 75





Sonderauswertung: Inwiefern macht die Gesunde Hochschule einen Unterschied?

Zusammenhänge zwischen gesundheitsorientierten Hochschulstrukturen, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit

Seite 78

78 Sonderauswertung: Inwiefern macht die Gesunde Hochschule einen Unterschied?

- 78 Was bedeutet eine Gesunde Hochschule konkret für die Menschen, die dort lehren und forschen?
- 78 Gesunde Hochschule – teilweise bekannt, wenig präsent
- 78 Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitssituation und der eigenen Gesundheit
- 79 Bieten Gesunde Hochschulen mehr Unterstützung?

80 Fazit

81 Die TK: Beratungsexpertise an Hochschulen seit über 20 Jahren

82 Studienaufbau und Stichprobe

- 82 Was ist das Ziel der Studie?
- 82 Welche Professuren wurden in die Studie einbezogen?
- 83 Wie wurde die Studie durchgeführt?
- 83 Wer hat teilgenommen?

85 Endnotenverzeichnis

Gesundheit – (k)ein Thema an Hochschulen?

Gesundheit ist die Grundlage für Leistungsfähigkeit, Motivation und Freude an der Arbeit – auch im Hochschulalltag. Doch inwieweit findet dieses Thema an deutschen Hochschulen überhaupt statt? Hierzu äußerten sich über 2.000 Professorinnen und Professoren.*

Professorinnen und Professoren gestalten aktiv das Miteinander auf dem Campus: im Hörsaal, in der Forschung und in ihren Teams. Wo Gesundheit thematisiert und vorgelebt wird, entsteht Bewusstsein, und Hochschulen entwickeln sich zu Orten, an denen Forschen, Lehren und Lernen gesund möglich sind.

Doch die Anforderungen an die Professorenschaft sind hoch: Forschungsvorhaben, Lehrverpflichtungen, Betreuungsaufgaben, Gremienarbeit und Verwaltung lassen oft wenig Raum für Pausen und Erholung. Studien zeigen, dass viele Professorinnen und Professoren dadurch spürbar belastet sind (1). Besonders die psychische Gesundheit rückt dabei zunehmend in den Fokus – auch weil beispielsweise

Untersuchungen bei Promovierenden und Juniorprofessorinnen und -professoren zeigen, wie stark mentale Belastungen im akademischen Umfeld wirken können (2; 3). Analoges gilt auch für die Studierenden (4; 5).

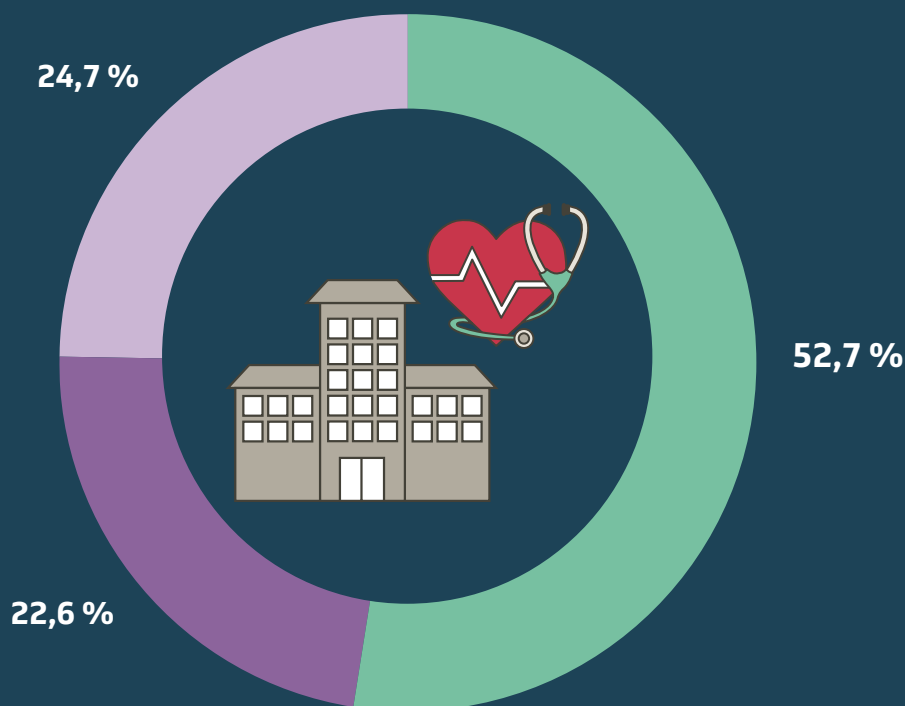
Immer mehr Hochschulen erkennen daher, dass die Gesundheit beziehungsweise Gesundheitsförderung nicht nur in der Eigenverantwortung des Einzelnen liegen, sondern als gemeinschaftliche Aufgabe zentral für die Zukunftsfähigkeit der gesamten Institution Hochschule ist.

*Stichprobenbeschreibung ab Seite 85.



Gesundheit als strategische Aufgabe

Müssten Gesundheit beziehungsweise Gesundheitsförderung aus Ihrer Sicht an Hochschulen insgesamt (mehr) thematisiert werden?



■ Ja ■ Nein ■ Weiß nicht

Sollte Gesundheit an Hochschulen mehr thematisiert werden?

Mehr als die Hälfte der befragten Professorinnen und Professoren (52,7 Prozent) wünscht sich, dass Gesundheit an Hochschulen stärker thematisiert wird. Frauen (59,8 Prozent) äußern diesen Wunsch deutlich häufiger als Männer (49,9 Prozent). Gleichzeitig wissen rund 80 Prozent der Befragten nicht, ob ihre eigene Hochschule eine sogenannte „Gesunde Hochschule“ ist.

Ausführliche Informationen zum Thema „Gesunde Hochschule“ finden Sie ab Seite 75.

In welchem Umfeld wird Gesundheit thematisiert?

An HAWs werden Gesundheit und Gesundheitsförderung deutlich häufiger seitens der Hochschulleitung (50,4 Prozent) oder -verwaltung (57,3 Prozent) thematisiert als an Universitäten (38,8 beziehungsweise 41,8 Prozent). Seitens der Studierenden wird Gesundheit insgesamt vergleichsweise wenig angesprochen, an Universitäten von circa 35 Prozent, an HAWs von knapp 30 Prozent.

„Die letzten Jahre haben gezeigt, wie wichtig Gesundheit für unsere Gesellschaft ist – und wie entscheidend, sie zu fördern und zu schützen.“

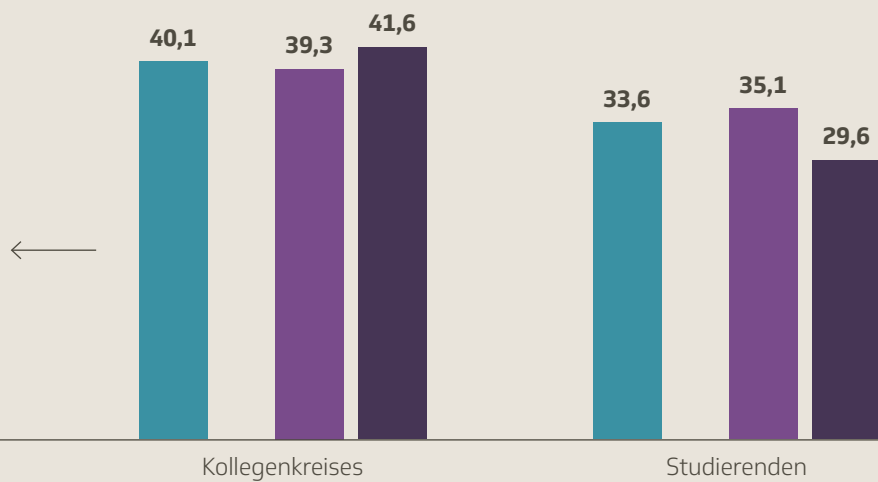
Prof. Dr. Malte Drescher, Präsident,
Rheinland-Pfälzische Technische Universität
Kaiserslautern-Landau (RPTU)



Wer über Gesundheit spricht – und wer kaum

Geben Sie zunächst bitte an, ob Gesundheit beziehungsweise Gesundheitsförderung in Ihrem hochschulischen Arbeitsumfeld thematisiert werden seitens der/des ...





Wie Professorinnen und Professoren ihre Arbeitssituation beschreiben

Professorinnen und Professoren engagieren sich mit Leidenschaft für Lehre und Forschung – oft weit über die reguläre Arbeitszeit hinaus. Wie wirkt sich das auf ihre Arbeitszufriedenheit und ihr Wohlbefinden im Hochschulalltag aus?

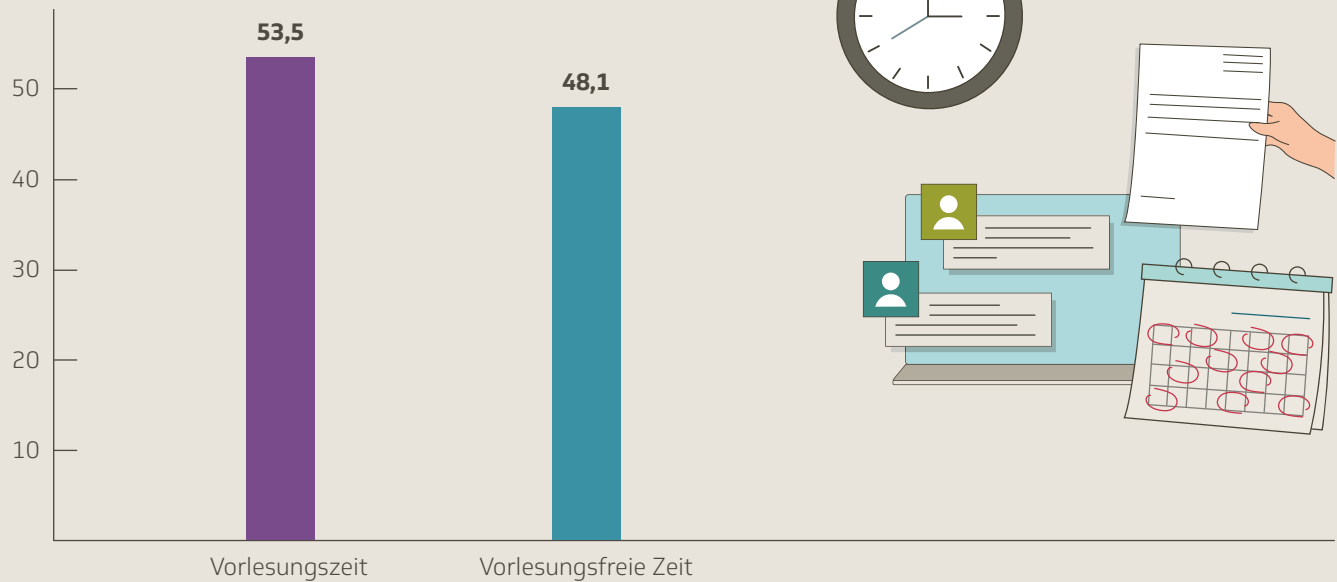


Ob Forschung, Lehre oder akademische Selbstverwaltung – Professorinnen und Professoren investieren viel Zeit und Engagement in ihre Arbeit. Neben der Durchführung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen gehören dazu beispielsweise auch die Betreuung von Studierenden und wissenschaftlichem Nachwuchs, das Einwerben und Umsetzen von Forschungsprojekten sowie die Veröffentlichung wissenschaftlicher Ergebnisse. Dazu kommen Gremienarbeit, Berufungsverfahren und administrative Aufgaben und vieles mehr. Diese Vielzahl von Rollen und Verantwortlichkeiten prägt den Arbeitsalltag der Professorenschaft und führt dazu, dass die zeitliche Belastung phasenweise sehr hoch ist.

Zwischen Forschung, Lehre und Dauerarbeit

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei Vollzeit

Stunden pro Woche



Viel Arbeit – unabhängig vom Hochschultyp

Arbeitszeit bei Vollzeit



Arbeitszeit: Viel Engagement – wenig Pause In der Vorlesungszeit beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Professorinnen und Professoren fast 54 Stunden. Damit arbeiten sie ähnlich viel wie Ärztinnen und Ärzte, die eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 55 Stunden angeben (6). Ein Viertel der Befragten berichtet sogar, regelmäßig mehr als 60 Stunden pro Woche zu arbeiten. An Universitäten beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der Vorlesungszeit über 54 Stunden und in der vorlesungsfreien Zeit 49,9 Stunden; an HAWs bewegen sich die Arbeitszeiten im Mittel zwischen knapp 50 Stunden in der Vorlesungszeit und etwa 42 Stunden in der vorlesungsfreien Zeit (7).

Zwischen den Geschlechtern bestehen nur geringe Unterschiede: In der Vorlesungszeit arbeiten Frauen und Männer in Vollzeit ähnlich lang – die Hälfte der in Vollzeit beschäftigten Professorinnen und Professoren arbeitet während der Vorlesungszeit mehr als 50 Stunden pro Woche (Median), in Teilzeit etwa 40 Stunden. In der vorlesungsfreien Zeit beträgt der Arbeitsumfang bei der Hälfte der Frauen in Vollzeit mehr als 45 Stunden und bei den Männern 50 Stunden. Umgekehrt geben rund 50 Prozent der Männer in Teilzeit an, wöchentlich mehr als 27,5 Stunden zu arbeiten, während ihre Kolleginnen im Median auf 30 Wochenstunden kommen (8).

Gesundheit als Wettbewerbsfaktor In deutschen Hochschulen steht ein großer Generationenwechsel an: Bis 2033 gehen fast 44 % der Professorinnen und Professoren in den Ruhestand. Diese Stellen müssen neu besetzt werden (9). Im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kann es daher auch für Hochschulen entscheidend sein, attraktive Arbeitsbedingungen und gesundheitsförderliche Strukturen zu schaffen. Denn Gesundheit gewinnt besonders bei der jüngeren Generation an Bedeutung: Laut einer TK-Studie achten über ein Viertel der Schulabsolvierenden bereits bei der Wahl der Ausbildungsstätte oder Hochschule darauf, dass Lern- und Arbeitsalltag gesundheitsförderlich gestaltet sind und Angebote zu Wohlbefinden und ausgewogener Verpflegung bestehen (10).

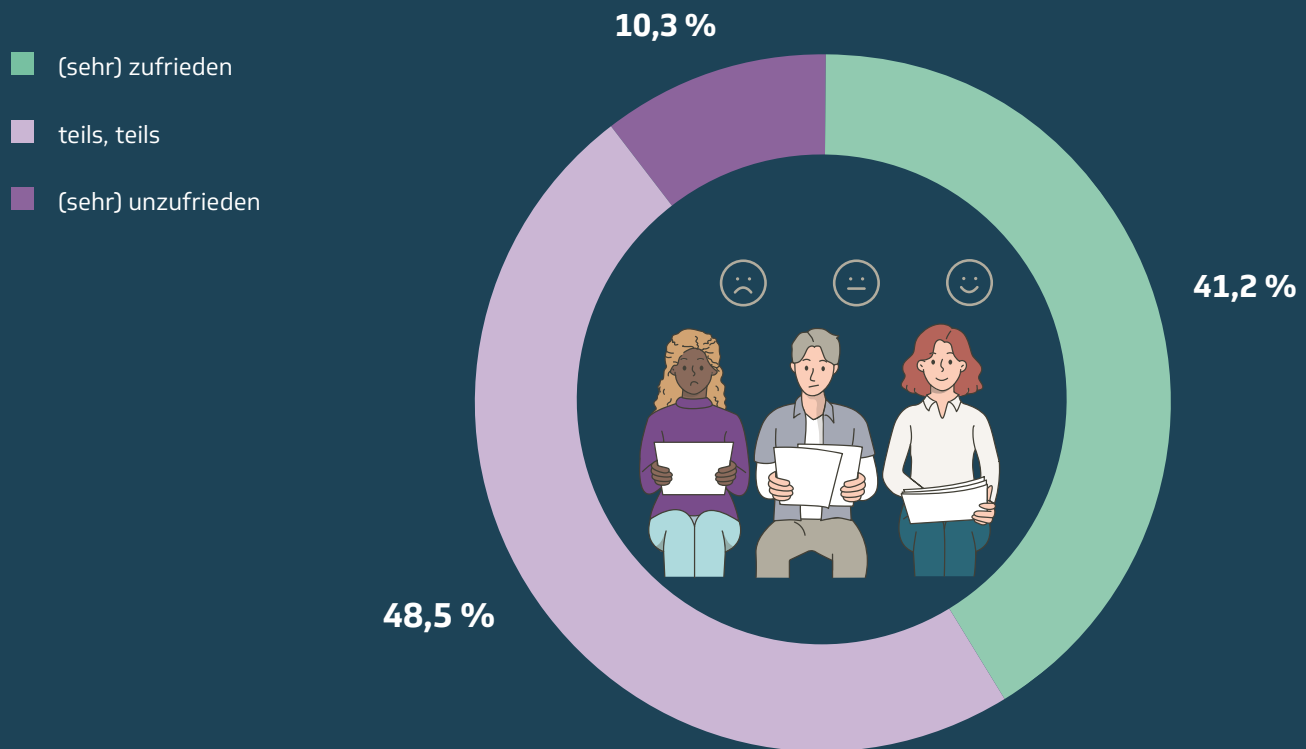
Zwischen Anspruch und Realität Die Arbeitszufriedenheit spiegelt sich oftmals in der Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Einzelnen wider, auch an Hochschulen. Wer mit seiner Arbeit zufrieden ist, engagiert sich in der Regel und trägt zu einer positiven Arbeitskultur bei (11). Davon profitieren Kreativität, Innovationskraft sowie die Qualität von Lehre und Forschung gleichermaßen. Somit unterstützt das gesundheitliche Wohlbefinden der Professorinnen und Professoren nicht nur die Stärkung der individuellen Leistungsfähigkeit sondern zugleich die Weiterentwicklung der Institution Hochschule.



Mit 41,2 Prozent sind rund vier von zehn der befragten Professorinnen und Professoren mit ihrer Arbeitssituation insgesamt (sehr) zufrieden. An Universitäten liegt die Zufriedenheit mit 40,8 Prozent etwas niedriger als an HAWs (42,4 Prozent). Männer geben insgesamt häufiger an, zufrieden mit ihrer Arbeitssituation zu sein als Frauen (44 Prozent versus 38,6 Prozent).

Arbeitszufriedenheit: Die Einschätzungen im Überblick

Alles in allem bin ich mit meiner derzeitigen Arbeitssituation ...



Arbeitszufriedenheit: Unterschiede zwischen den Bundesländern

Regional unterscheiden sich die Ergebnisse teilweise erheblich. Am zufriedensten zeigt sich die Professorenschaft in Rheinland-Pfalz. Dort sind 60 Prozent der Professorinnen und Professoren mit ihrer Arbeitssituation (sehr) zufrieden. Dahinter folgen Sachsen (49,1 Prozent), Nordrhein-Westfalen (46,8 Prozent) und Bremen (46,3 Prozent). Die geringste Zufriedenheit findet sich in Baden-Württemberg (36,9 Prozent), im Saarland und in Brandenburg (jeweils 33,3 Prozent) sowie in Berlin (27,4 Prozent).

Lebenszufriedenheit: Im Großen und Ganzen gut

Während sich die Arbeitszufriedenheit auf das Erleben im beruflichen Alltag bezieht – also zum Beispiel auf Arbeitsbedingungen, Belastungen und Gestaltungsspielräume –, beschreibt die Lebenszufriedenheit die persönliche Bewertung des eigenen Lebens als Ganzes. Sie gilt als zentraler Indikator für das allgemeine Wohlbefinden und wird häufig mit der Frage erfasst „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?“ (12).

„Der Großteil der Professorinnen und Professoren arbeitet mit großer Leidenschaft – aber oft an der Grenze der Belastbarkeit.“

Prof. Dr. Yvette E. Hofmann,
PROFESS-Studienleiterin, LMU München

Im Gegensatz zu kurzfristigen Emotionen spiegelt Lebenszufriedenheit eine bewusste, eher stabile Einschätzung des bisherigen Lebensverlaufs wider. In der PROFESS-Befragung gaben 58,4 Prozent der Professorinnen und Professoren an, mit ihrem Leben insgesamt meistens oder zu jeder Zeit

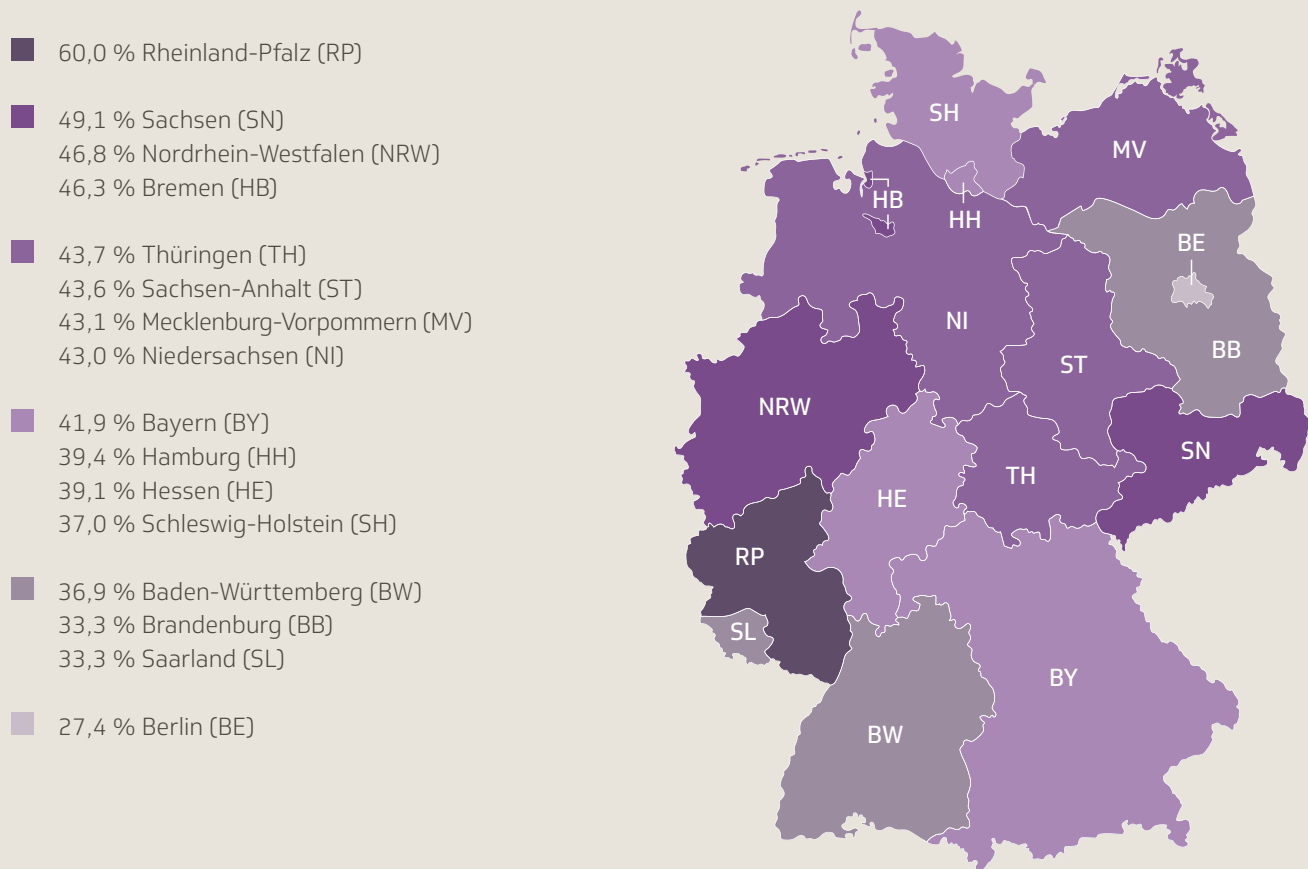
zufrieden zu sein – also deutlich mehr als mit ihrer Arbeit (41,2 Prozent). Auf weitere 29,9 Prozent trifft dies zumindest die Hälfte der Zeit zu. Ähnliche Werte ergeben sich auch, wenn man nach der Hochschulart unterscheidet. Allerdings ist der Anteil derjenigen, die mit ihrer Lebenssituation meistens beziehungsweise zu jeder Zeit zufrieden

sind, bei den Männern höher als bei den Frauen (60,9 Prozent versus 55,7 Prozent).

Der Vergleich zeigt: Viele Professorinnen und Professoren empfinden ihr Leben insgesamt positiv, sehen ihre berufliche Situation jedoch kritischer.

Rheinland-Pfalz hat bei der Arbeitszufriedenheit die Nase vorn

Alles in allem bin ich mit meiner derzeitigen Arbeitssituation (sehr) zufrieden.



Lehre, Leitung, Leistungsdruck: Professorinnen und Professoren im Spannungsfeld unterschiedlicher Rollen

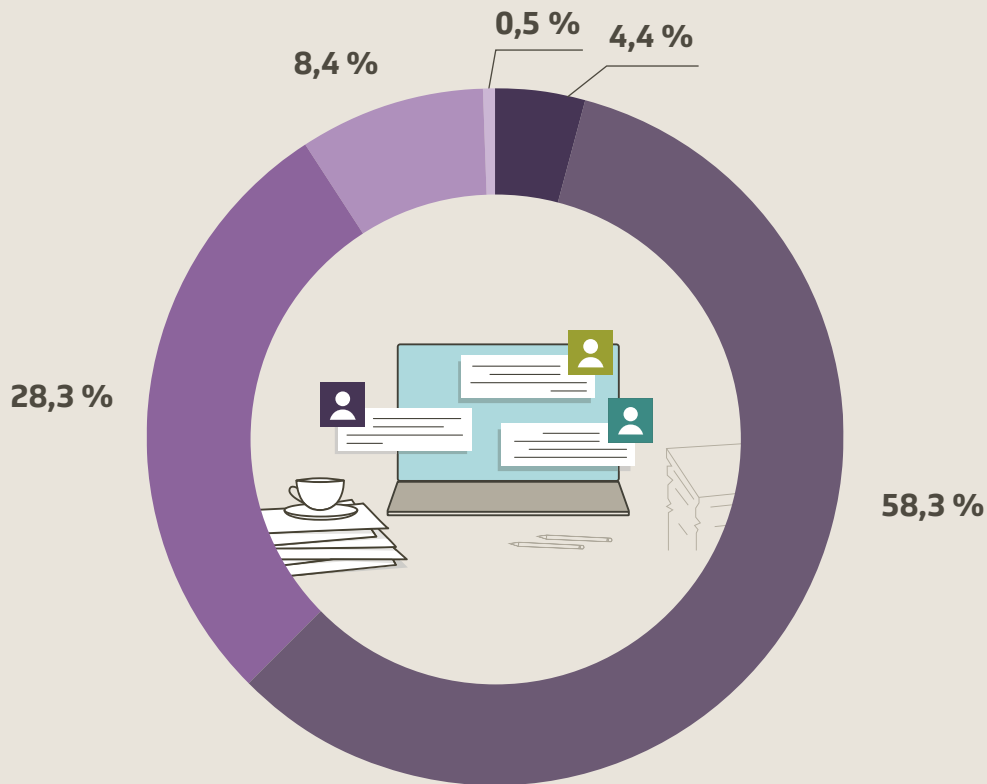
An Hochschulen treffen hohe Erwartungen auf begrenzte Ressourcen. Die PROFESS-Studie zeigt, wie stark die Professorenschaft unter Stress steht und welche Faktoren die Belastung besonders verstärken.

Die akademische Arbeitswelt ist geprägt von einem hohen Maß an Wettbewerbs- und Leistungsdruck. Forschungsexzellenz, Innovationspotenzial und internationale Reichweite sind zentrale Erfolgsfaktoren, die die berufliche Realität und die Prioritätensetzung vieler Professorinnen und Professoren sehr prägen (13; 14). Zugleich unterscheiden sich die Anforderungen an Universitäten und HAWs: Während an Universitäten Publikationsleistungen und Drittmittelwerbung starke Treiber akademischer Reputation und (inter-)nationaler Hochschulrankings sind, stehen an HAWs häufig hohe Lehr- und Betreuungsaufwände, (drittmittelfinanzierte) praxisorientierte Forschung und Transferleistungen im Mittelpunkt. Unabhängig von der Hochschulart müssen jedoch Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung sowie

zahlreiche weitere Aufgaben parallel bewältigt werden, sodass Prioritäten laufend neu gesetzt werden müssen. Besonders belastend wirkt dabei oftmals, dass die Erfolgswahrnehmung von Professorinnen und Professoren maßgeblich durch metrische Kriterien wie Forschungsoutput, Innovationsfähigkeit und internationale Sichtbarkeit bestimmt wird: Ein System, das zwar Wettbewerb fördert, aber den Stress erhöht und Erholungszeiten einschränkt.

Zwischen Lehre, Forschung und Dauerstress

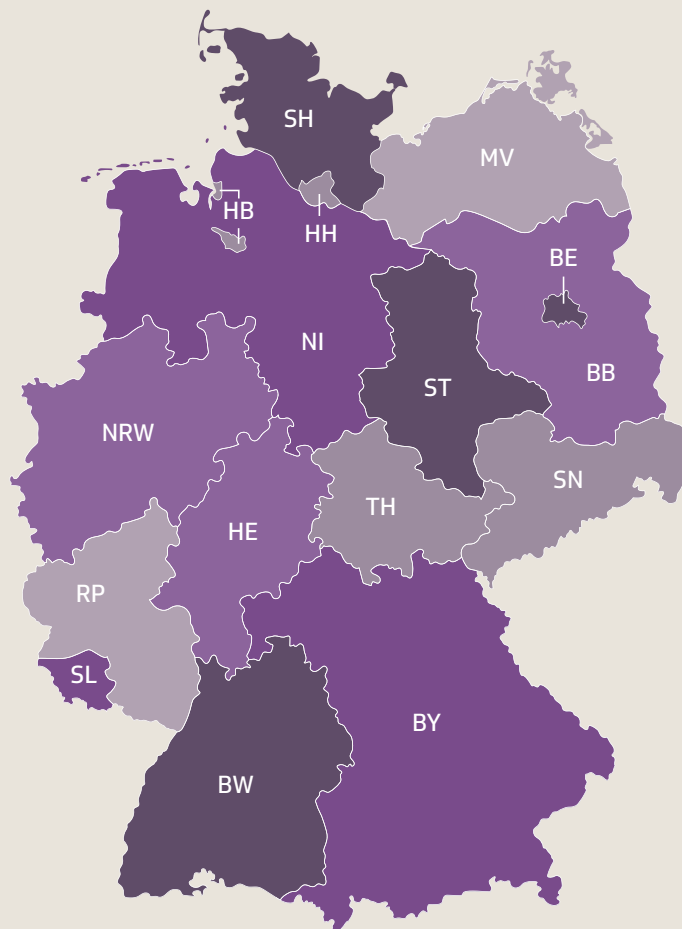
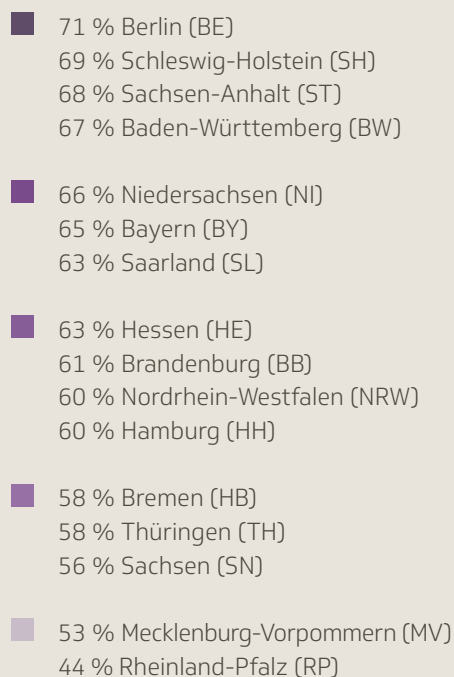
Wie häufig fühlen Sie sich in einer durchschnittlichen Arbeitswoche gestresst?



Immer (Sehr) häufig Manchmal (Sehr) selten Nie

Die Stressbelastung im regionalen Vergleich

Anteil an (sehr) häufig beziehungsweise immer gestressten Professorinnen und Professoren





Wie oft fühlen sich Professorinnen und Professoren gestresst?

62,7 Prozent der Befragten geben an, sich in einer durchschnittlichen Arbeitswoche (sehr) häufig beziehungsweise immer gestresst zu fühlen. An Universitäten ist der Anteil mit 64,7 Prozent höher als an HAWs (57,5 Prozent). Frauen berichten insgesamt deutlich häufiger von einer sehr hohen Stressbelastung als Männer (73,8 Prozent versus 56,3 Prozent).

Auch regional zeigen sich Unterschiede: Während in Rheinland-Pfalz 44 Prozent der Befragten ihren Arbeitsalltag als stark stressbelastet empfinden, sind es in Berlin 71 Prozent, dicht gefolgt von Schleswig-Holstein mit 69 Prozent.

Ein Blick in den TK-Stressreport 2025 zeigt zudem, dass das Stressempfinden in der Professorenschaft im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt deutlich erhöht ist. So bestätigen etwa zwei Drittel der Professorinnen und Professoren, häufig bis sehr häufig beziehungsweise immer gestresst zu sein. Im Stressreport sind dies lediglich ein Drittel (31 Prozent), 35 Prozent fühlen sich manchmal, 8 Prozent nie gestresst (15).



Hier können Sie sich den **Stressreport 2025** der Techniker Krankenkasse herunterladen

TK-Stressreport 2025 Für den Stressreport 2025 befragte das Meinungsforschungsinstitut Forsa im Auftrag der Techniker Krankenkasse 1.407 Personen ab 18 Jahren in Deutschland. Die repräsentative Erhebung erfolgte im Mai 2025 per computergestütztem Telefoninterview (CATI). Ergebnisse wurden nach Region, Geschlecht, Alter und Bildung gewichtet und spiegeln den Querschnitt der erwachsenen Bevölkerung wider.

Was den Arbeitsalltag von Professorinnen und Professoren kennzeichnet Die überwiegende Mehrheit der Professorinnen und Professoren beschreibt ihre Arbeit als sehr intensiv (80,4 Prozent) und sehr temporeich (62 Prozent). Zudem geben fast sieben von zehn Befragten an, häufig unter Termin-
druck zu stehen.

Auch bei der Bewältigung von Aufgaben wird die Belastung sichtbar: 95,4 Prozent der Professorinnen und Professoren geben an, dass sie (zumindest teilweise) zu viel zu tun haben und deshalb einzelne Aufgaben vernachlässigen müssen. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass fast 90 Prozent sagen, dass sie (phasenweise) keine ausreichenden Pausen machen können.

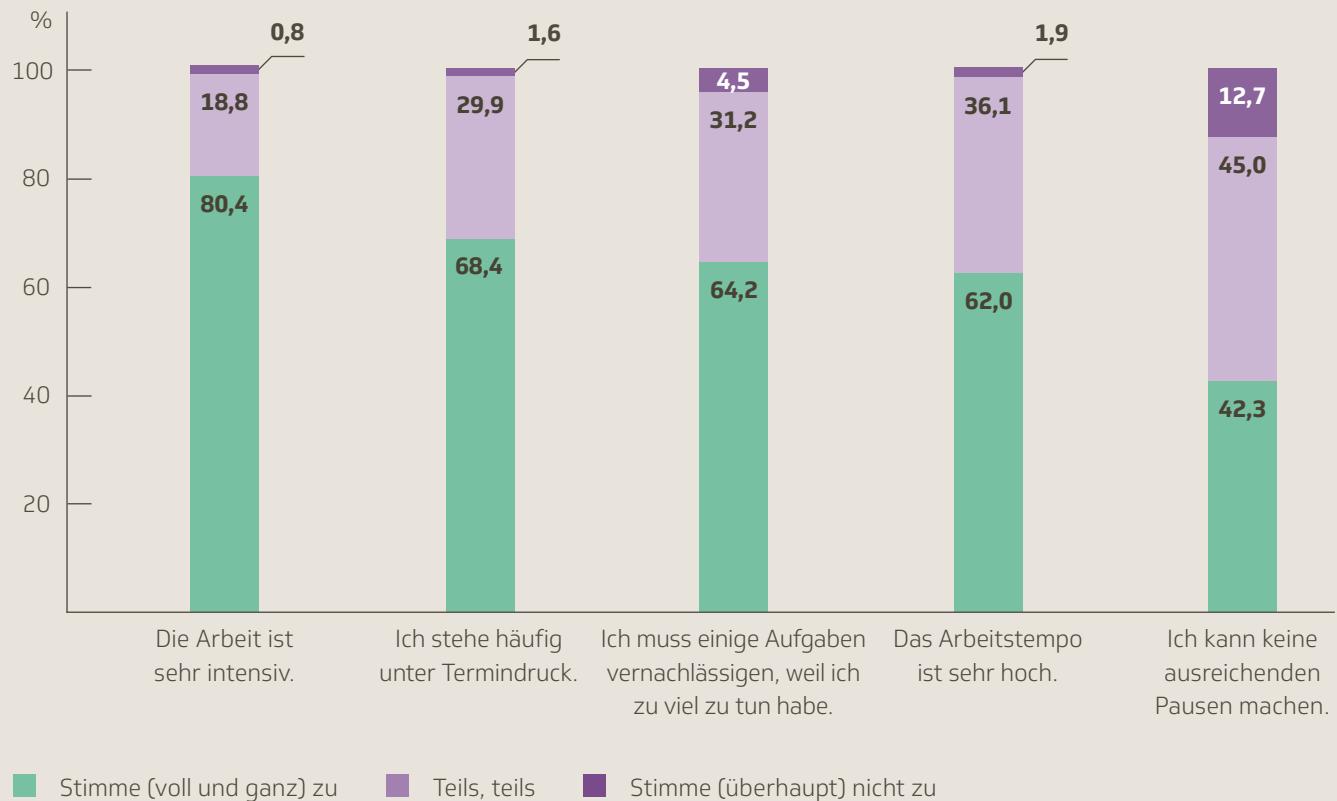
Besonders an Universitäten ist die Beanspruchungswahrnehmung ausgeprägt: Die Professorenschaft dort berichtet deutlich häufiger als an HAWs von hohem Arbeitstempo (67,6 versus 46,9 Prozent), Termindruck (72,6 versus 57,3 Prozent) und der Notwendigkeit, mehr Aufgaben zu übernehmen, als zu bewältigen sind (67,2 versus 56,3 Prozent). Auch geschlechterspezifische Unterschiede werden sichtbar: Professorinnen nehmen häufiger Zeitdruck (78,3 versus 63 Prozent) und ein hohes Arbeitstempo (73,5 versus 55,6 Prozent) wahr als ihre männlichen Kollegen.

Was genau machen Professorinnen und Professoren? Laut des Wissenschaftsbarometers (1), teilt sich die durchschnittliche Arbeitszeit der Professorenschaft an Hochschulen wie folgt auf:

- 27,0 % Lehre
- 20,8 % Forschung
- 13,9 % Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- 10,5 % Gremienarbeit
- 9,3 % Managementaufgaben
- 8,3 % Drittmittelakquise
- 8,3 % Begutachtung
- 1,7 % Sonstiges

Tempo und Termindruck prägen den Alltag

Wie Professorinnen und Professoren ihre Arbeit beschreiben.*



Quelle: PROFESS-Studie 2025 | n = 2.017; *Adaptiert von O'Connor, P.J. et al. (2018).
 Too busy to change: High job demands reduce the beneficial effects of information and participation on employee support. Journal of Business and Psychology, 33, 629-643.

Rundungsdifferenzen möglich

Woher kommt die Belastung? Stimmen aus der Professorenschaft

Um die Zahlen und Befunde zur Arbeitssituation besser einordnen zu können, lohnt sich ein Blick in die Erfahrungswelt der Professorinnen und Professoren. Ihre Aussagen zeigen, wie stark Arbeitsintensität, strukturelle Anforderungen und das eigene Rollenverständnis ineinandergreifen – und wo sich Überforderung konkret bemerkbar macht.

Belastung durch hohe Ansprüche und strukturelle Hürden

Es handelt sich hierbei zwar lediglich um beispielhafte Aussagen. Das grundsätzliche Stimmungsbild ist jedoch bei den meisten Befragten ähnlich. Wesentliche Stressfaktoren sind vor allem die Vielzahl von Aufgaben, insbesondere administrative Tätigkeiten, und steigende bürokratische Anforderungen, die in einer begrenzten Zeit erledigt werden müssen. Dazu kommen knappe (personelle) Ressourcen, eine (hohe) Verantwortung für selbst kleinteilige Tätigkeiten und oftmals das Gefühl, dauerhaft „zu viel auf dem Tisch“ zu haben. Zahlreiche Professorinnen und Professoren reflektieren außerdem ihre eigene Anspruchshaltung kritisch (16).

Die Kommentare verdeutlichen, dass das Gefühl, dauerhaft unter Druck zu stehen, durch das Spannungsfeld zwischen Engagement und Leidenschaft für den Beruf, hohem bürokratischen Aufwand, eigener Anspruchshaltung und begrenzten (Zeit-)Ressourcen offenbar an vielen Stellen verstärkt wird.

Wenn ich bei der Arbeit gestresst bin, dann liegt das vor allem an ...

„Meiner mangelnden Fähigkeit, Nein zu sagen, und zu viel von allem auf der To-do-Liste zu haben.“

Universitätsprofessorin
für Naturwissenschaften

„Ich nehme zu viel Arbeit an. Viele Dinge sind so interessant, dass ich nicht Nein sagen kann.“

HAW-Professorin für
Architektur/Design/Gestaltung

**„Überbordende Verwaltung inkl. exzessiver, unrealistischer und widersprüchlicher Vorgaben (oft bedingt durch extreme Verantwortungsscheu),
2) uneffektive Arbeitsregeln,
3) Unkenntnis + Desinteresse der Verwaltung bzgl. der reellen Situation in Studium/Lehre und Forschung und deren Erfolg.
4) Diskrepanz zwischen eingeforderten Arbeitszielen und gewährter Unterstützung“**

Universitätsprofessor
für Naturwissenschaften



„Typische Situation: 26 Dinge auf der To-do-Liste für den Tag. Ich kann davon vielleicht neun abarbeiten, und ich weiß, dass zwischen fünf und zehn neue Aufgaben hereinkommen. Das ist immer so.“

Universitätsprofessur*
für Kulturwissenschaften

„Man muss alles selber machen – von ‚Dienstreise buchen‘ über ‚das Flipchart in den Raum bringen‘. ... Ich bin jeden Tag neu am Priorisieren. Und das alles neben 18 Stunden reiner Lehrzeit im Hörsaal.“

HAW-Professur*
für den Wirtschaftswissenschaften

„Hohe Lehrbelastung und die damit verbundene intensive Vor- und Nachbereitung, Termindruck, kaum Leerlauf, um auch mal aus dem Gebäude zu gehen, um Luft zu schnappen, zu viel sitzende Tätigkeit“

HAW-Professorin
für Sozialwissenschaften

„Verantwortung für Studierende, Teammitglieder, Kolleg:innen und Doktorand:innen aus anderen Gruppen; Leistungsdruck innerhalb der Fakultät, Konkurrenzdruck zwischen den Fakultäten; Vorbildfunktion als Professorin, Mutter, Dual-Career-Couple; Einsatz als Mentorin für Nachwuchswissenschaftler:innen; Selbstverwaltung, Gutachten, Reviews, Berufungskommissionen. Ich bekomme viel zu viele Anfragen und es fällt mir schwer, genau auszuwählen, welche ich annehme – die meisten muss ich ablehnen, weil ich einfach keine Zeit habe. Es sind einfach unglaublich viele Aufgaben, die zum Berufsbild dazugehören. Und man muss immer Personen enttäuschen, wenn man etwas ablehnt – das erzeugt ein schlechtes Gewissen, das man wiederum durch Mehrarbeit zu kompensieren versucht.“

Universitätsprofessorin
für Ingenieurwissenschaften

Besonders gefordert: bestimmte Gruppen der Professorenschaft

In den Rückmeldungen lassen sich einige Gruppen identifizieren, die sich besonders belastet zeigen. Neu berufene Professorinnen und Professoren berichten häufig von einem Mangel an Unterstützung in der Anfangsphase – sowohl in der Lehre als auch in der Forschung. Zahlreiche HAW-Professorinnen und -Professoren beschreiben zudem die zusätzliche Beanspruchung durch den Wandel ihrer Institutionen, der durch den Aufbau von Forschungsstrukturen verursacht wird.

Professorinnen wiederum sehen sich oftmals aufgerieben zwischen der eigenen Rolle als Forscherin und als Lehrende, der Verantwortung als Vorbild für den wissenschaftlichen Nachwuchs und der oft erhöhten Gremienlast durch den Anspruch auf paritätische Besetzung. Einige berichten zudem von Diskriminierungserfahrungen, die das Belastungserleben zusätzlich verstärken würden (17). Hier zeigen sich auch mögliche Ansatzpunkte für ein Gesundheitsmanagement an Hochschulen.

Coping und Selbstfürsorge – wie Professorinnen und Professoren mit Stress umgehen

Stress gehört für einen Großteil der Professorenschaft zum Berufsalltag. Im Umgang damit greifen sie auf unterschiedliche Coping-Strategien zurück: Manche ziehen sich zurück oder „halten durch“, andere gehen Belastungen aktiv an – sie „kämpfen“ (18; vergleiche auch 19).

Vor dem Hintergrund der hohen Arbeitsbelastung von Professorinnen und Professoren (siehe oben) wird deutlich, wie wichtig es ist, zu verstehen, mit welchen Strategien Professorinnen und Professoren dem systemimmanenten Stress begegnen. Dabei zeigt sich, dass die Mehrheit der Befragten in stressigen Situationen vor allem auf die Strategie „Durchhalten“ setzt (59,7 Prozent). Etwa ein Viertel (24,1 Prozent) tendiert eher zum „Kämpfen“, also dazu, Herausforderungen aktiv anzugehen und Veränderungen umzusetzen. Nur eine kleine Minderheit der Professorenschaft (7 Prozent) zieht sich in Stressphasen eher zurück. 9,2 Prozent der Befragten wählen keine dieser Strategien.

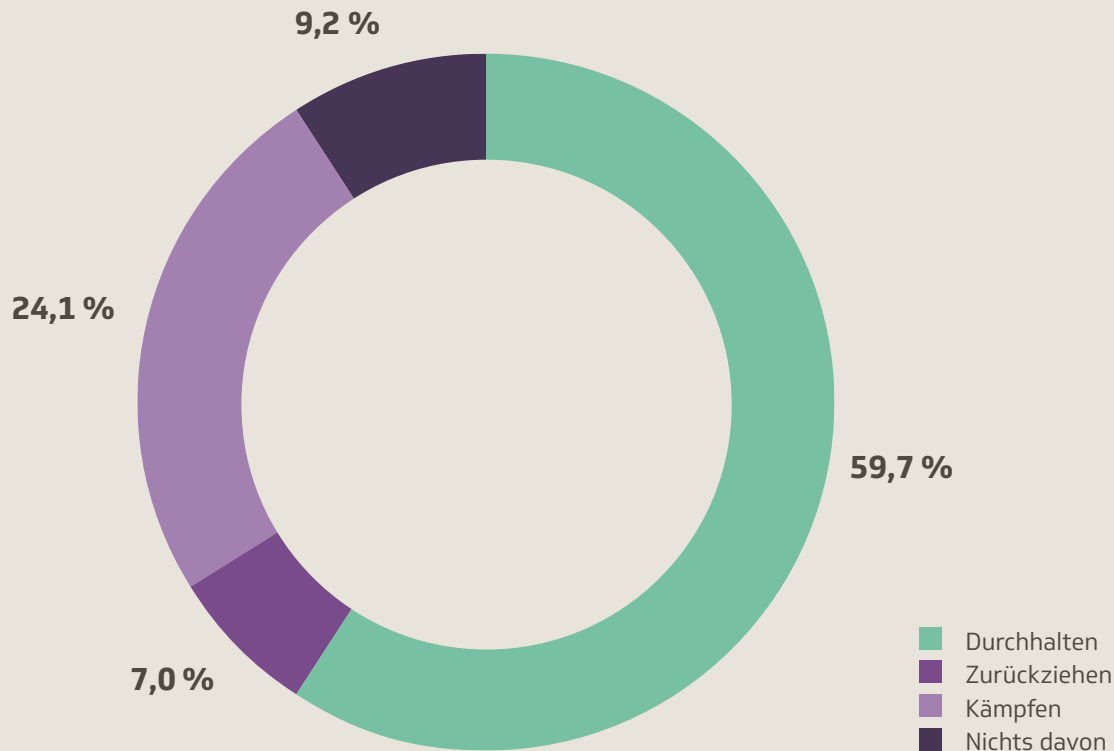
An Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) wird die „Kämpfen“-Strategie häufiger gewählt (28,6 Prozent) als an Universitäten (22,5 Prozent); an Universitäten entscheiden sich hingegen 62 Prozent fürs Durchhalten, während dies an HAWs 53,6 Prozent tun. Der Geschlechtervergleich zeigt, dass Professoren in Stresssituationen häufiger in den „Kampfmodus“ schalten als ihre Kolleginnen (25,5 Prozent versus 20,1 Prozent), während Professorinnen öfter zum „Durchhalten“ als Strategie greifen (67,1 Prozent versus 56,2 Prozent).

„Ich hatte mich vor einigen Jahren in einen schweren Burn-out gearbeitet. Seitdem stelle ich sicher, dass ich es nicht übertreibe. Demzufolge bin ich mittlerweile weniger gestresst und arbeite weniger lang und intensiv als früher.“

Universitätsprofessor
für Naturwissenschaften



Copingstrategien von Professorinnen und Professoren in Stresssituationen





Gut zu wissen!

Was sind Coping Mechanismen?

Definition: Coping bezeichnet Denk- und Verhaltensmuster zum Umgang mit Stress und Belastungen (21;22). Man unterscheidet zumeist zwischen

- **Problemorientiertem Coping**
(z. B. Zeitmanagement, Prioritätensetzung)
- **Emotionsorientiertem Coping**
(z. B. Entspannung, soziale Unterstützung)
- **Bewertungsorientiertem Coping**
(z. B. Neubewertung einer Situation/ Belastung)

Insgesamt spiegeln diese Ergebnisse eine akademische Arbeitskultur wider, die stark von Leistungs- und Exzellenzdruck geprägt ist und Ausdauer als zentrale Tugend betont. Dass die Mehrzahl der Professorinnen und Professoren „Durchhalten“ als Strategie wählt, sichert zwar mittelfristig Stabilität, bietet aber wenig Entlastung. Coping ist daher nicht primär als flexible Reaktion auf hohe berufliche Anforderungen zu verstehen, sondern als kontinuierlicher Akt der Selbstdisziplin. Ein Muster, das bei anhaltend hohem Engagement langfristig das Risiko einer Erschöpfung oder eines Burn-outs birgt (19; 20), denn auf Dauer kann diese Art der Stressbewältigung die Grenze zwischen Leistungsfähigkeit und Überforderung verschwimmen lassen und dadurch die Gesundheit gefährden.

Gesundheitsfördernde und kompensatorische Strategien Um ihre Gesundheit zu erhalten, setzen viele Professorinnen und Professoren auf aktive Ausgleichsformen. Besonders häufig genannt werden körperliche Aktivität (74 Prozent), gefolgt von sozialen Kontakten (53,1 Prozent) und bewusster Ernährung (45,4 Prozent). Weniger verbreitet sind Reflexion (15,1 Prozent) – etwa durch Achtsamkeitsübungen, Tagebuchschreiben oder Gespräche über aktuelle Belastungen – oder Mind-Body-Techniken wie Yoga oder Meditation (13,3 Prozent). Dabei greifen Frauen häufiger auf gesundheitsstärkende Ansätze wie Reflexion (18,5 Prozent versus 12 Prozent) oder Mind-Body-Techniken zurück als Männer (17,1 Prozent versus 10,8 Prozent).

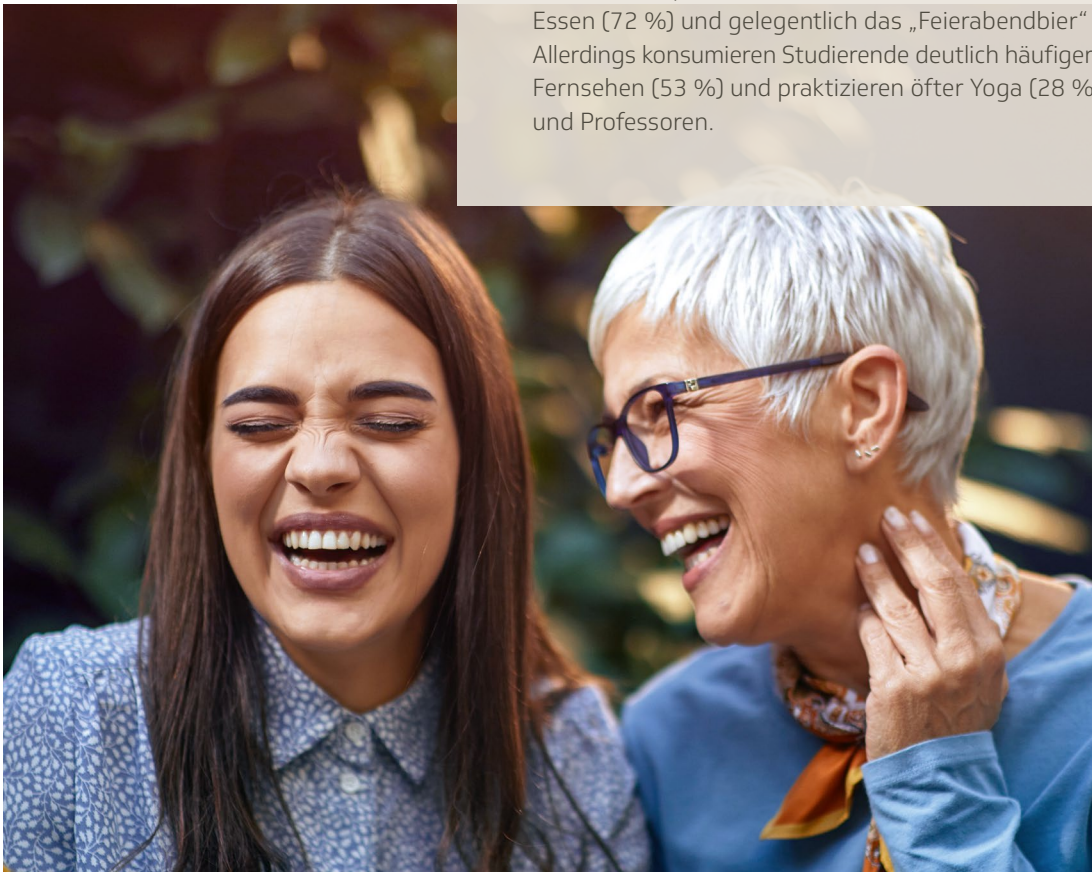
Daneben spielt der Ausgleich über kompensatorische Strategien für einen erheblichen Teil der Professorenschaft eine Rolle: 37,4 Prozent der Befragten suchen gezielt Ruhe durch Rückzug oder Entspannung, 33,7 Prozent lenken sich mit Medien oder Unterhaltung ab und knapp 29 Prozent neigen zum Genusssessen, das heißt zu süßen oder kalorienreichen Lebensmitteln. Etwa ein Fünftel (21,1 Prozent) nutzt Genussmittel wie Alkohol, Nikotin oder ähnliche Substanzen als Entlastungsform.

„Professorinnen und Professoren bewegen sich täglich in einem Spannungsfeld unterschiedlichster Anforderungen und Aufgaben. Hier gilt es strukturell für Unterstützung und Entlastungen zu sorgen.“

Sabine König,
Psychologin und Psychologische Psychotherapeutin,
TK-Gesundheitsmanagement

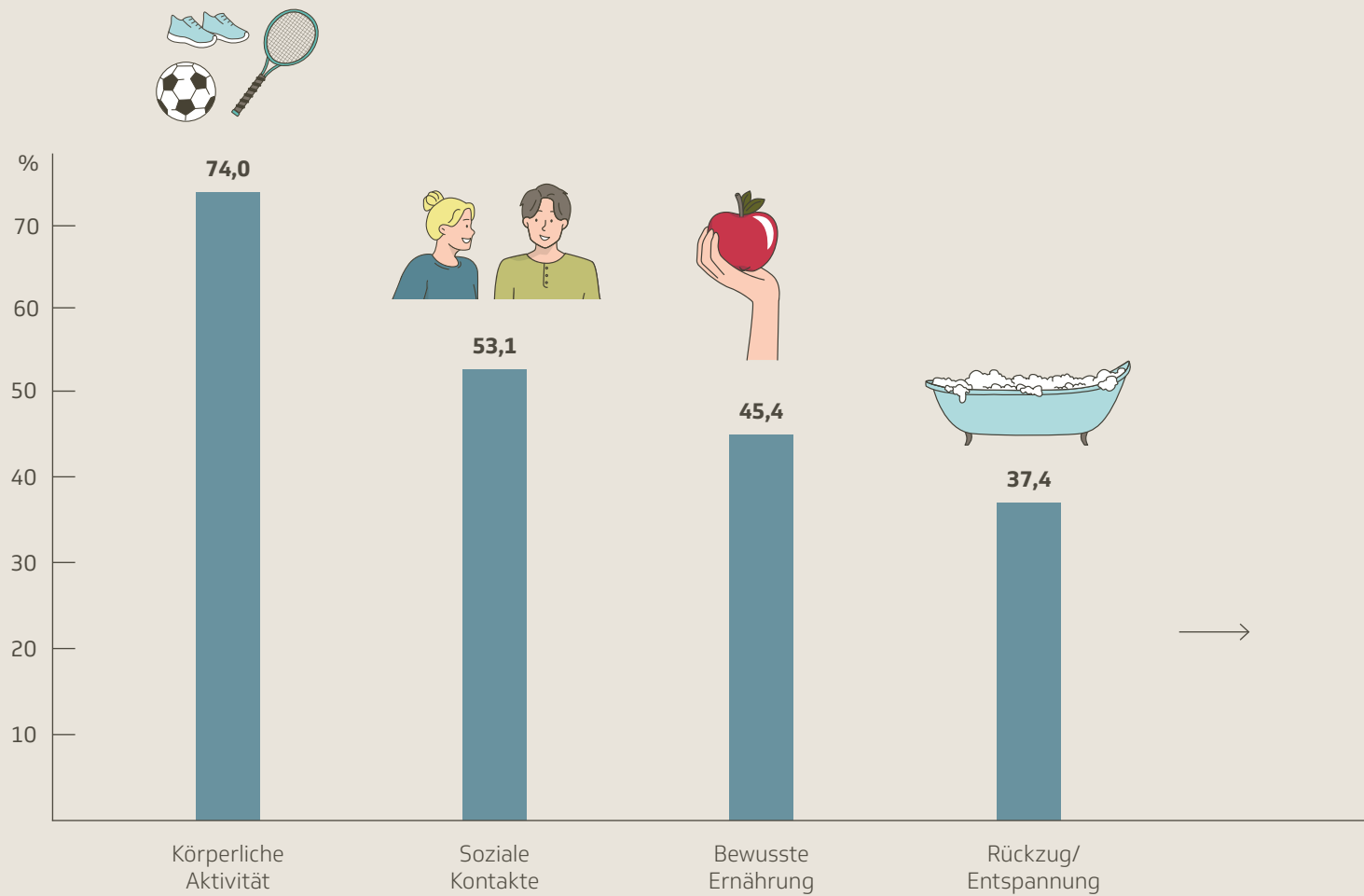
Alles in allem zeigt sich, dass Professorinnen und Professoren eine Vielzahl unterschiedlicher Bewältigungsmechanismen nutzen, um einen Ausgleich zu den Herausforderungen des Professorenberufs zu schaffen. Dabei umfasst das Repertoire sowohl gesundheitsfördernde Ansätze zum aktivem Stressabbau als auch Verhaltensweisen, die eher kompensierend als gesundheitsfördernd wirken.

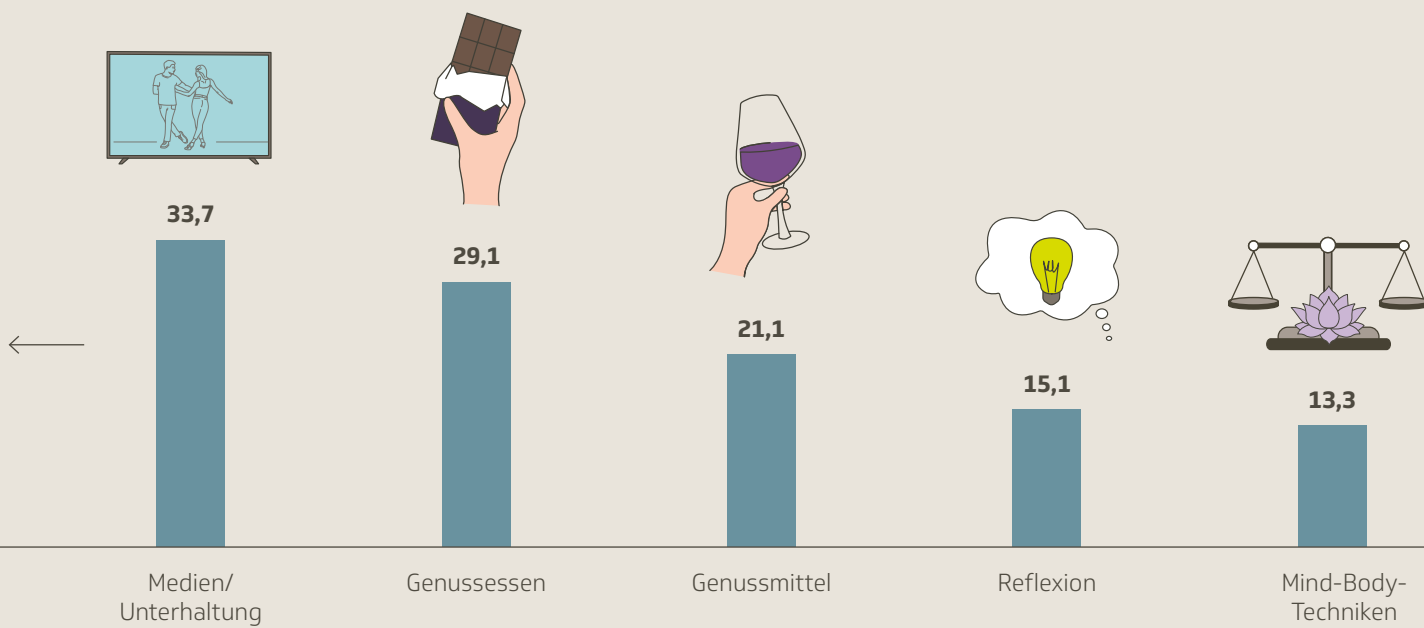
Professorenschaft und Studierende im Vergleich Ein Blick auf die jüngere Generation verdeutlicht Parallelen, aber auch Unterschiede: Studierende gaben 2023 im TK-Gesundheitsreport (23) an, als wichtigste Strategien den Kontakt zu Freunden und Familie (90 %), Spaziergänge (82 %) und Sport (73 %) zu nutzen. Auch Kochen oder gemeinsames Essen (72 %) und gelegentlich das „Feierabendbier“ (25 %) gehören dazu. Allerdings konsumieren Studierende deutlich häufiger Medien (71 %) und Fernsehen (53 %) und praktizieren öfter Yoga (28 %) als Professorinnen und Professoren.



Bewegung, Austausch, Achtsamkeit

Was Professorinnen und Professoren tun, um gesund zu bleiben.





Mehrfachnennungen; Rundungsdifferenzen möglich

Hoher Einsatz, aber zu welchem Preis? Wie es um die Gesundheit von Professorinnen und Professoren steht

Die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit im akademischen Alltag ist eng an den Gesundheitszustand gebunden

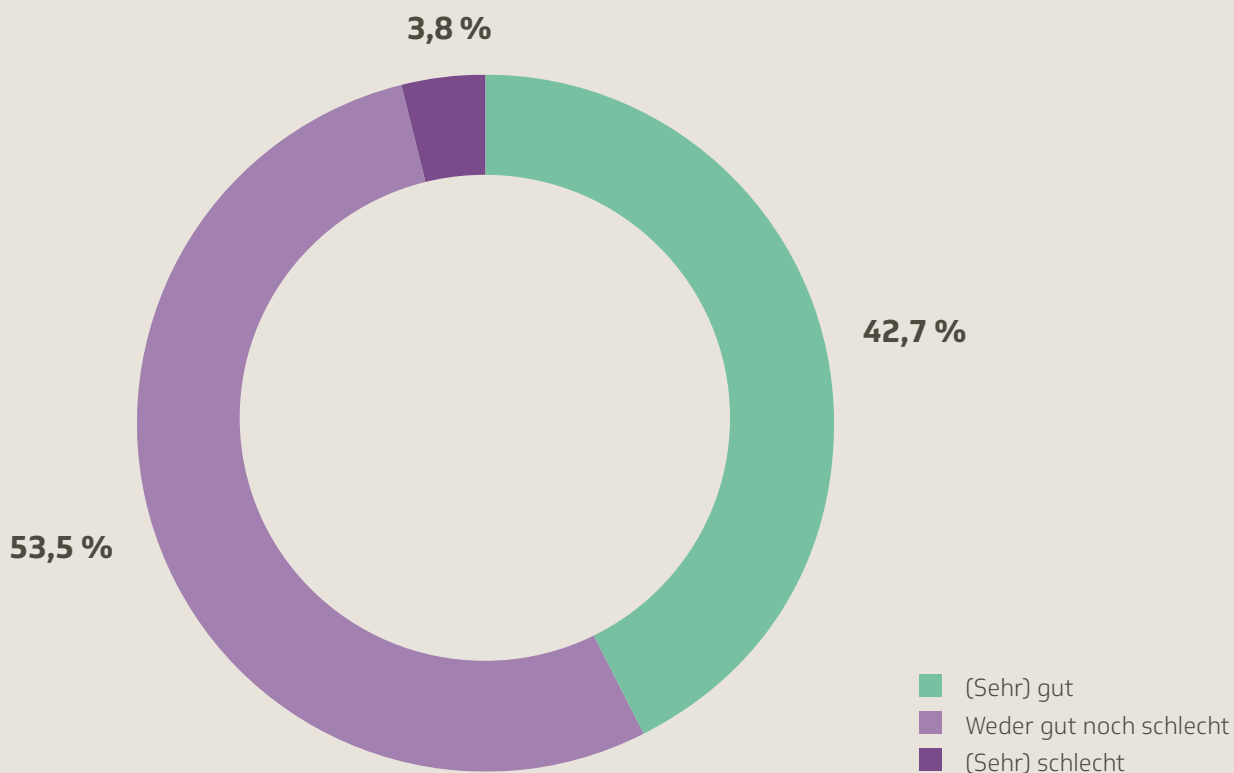
Die Gesundheit eines Menschen ist nicht nur Grundlage persönlicher Leistungsfähigkeit, sondern auch Motor für Innovation, Zusammenarbeit und nachhaltige Strukturen (24). Daher gewinnt das Thema Gesundheitsmanagement auch an Hochschulen zunehmend an Bedeutung und wird als wichtiger Bestandteil von Qualität und Entwicklung verstanden.

Nach ihrem allgemeinen Gesundheitszustand gefragt, beschreiben knapp 43 Prozent der Professorinnen und Professoren diesen als (sehr) gut, etwas mehr als die Hälfte als weder gut noch schlecht (53,5 Prozent) und 3,8 Prozent als (sehr) schlecht. Männer attestieren sich häufiger eine gute Gesundheit als Frauen (45,8 Prozent versus 39,2 Prozent). Dieser Unterschied zeigt sich vor allem an Universitäten, während er an HAWs kaum ausgeprägt ist. Insgesamt beschreiben Frauen sowohl ihre körperliche (42,9 Prozent) als auch ihre psychische Verfassung (39,6 Prozent) seltener als gut (Männer: 47 Prozent beziehungsweise 46,2 Prozent).



Wie gesund sich Professorinnen und Professoren fühlen

Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand beschreiben?

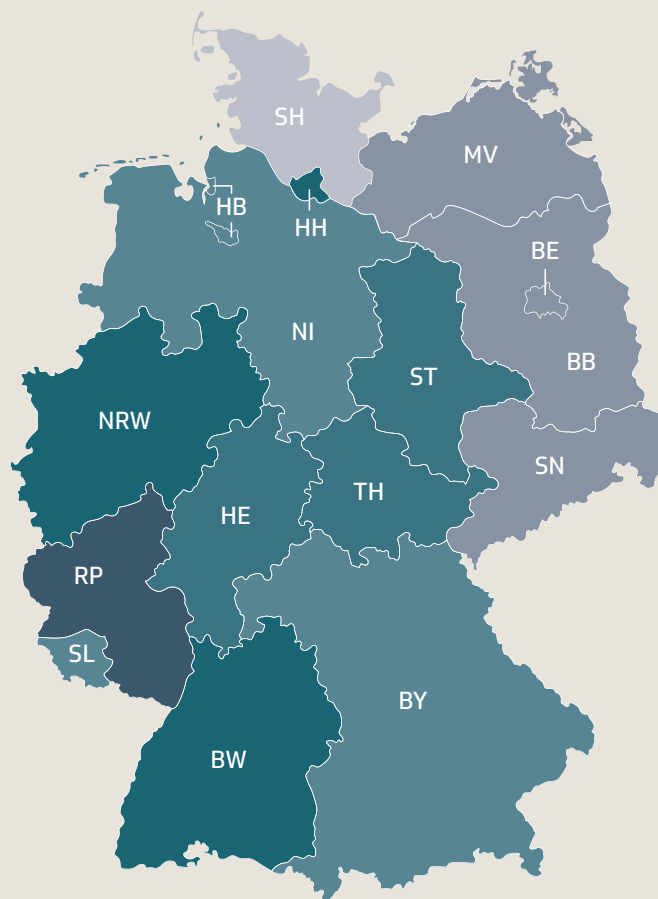
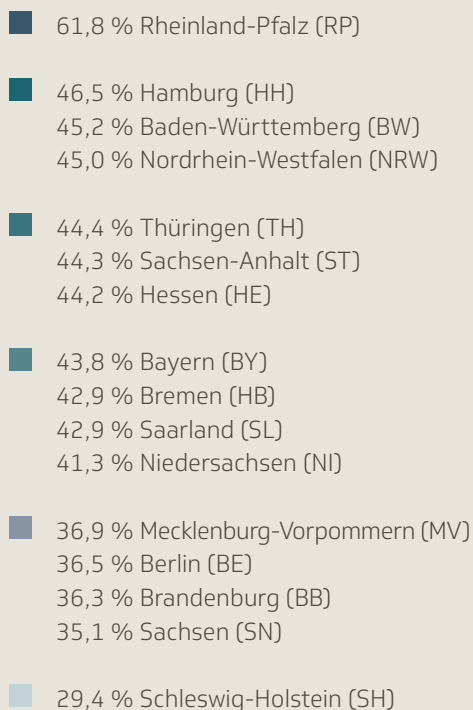


Im regionalen Vergleich berichten Professorinnen und Professoren aus Rheinland-Pfalz am häufigsten von einem (sehr) guten Gesundheitszustand (61,8 Prozent), während dieser Anteil in Berlin (36,5 Prozent), Brandenburg (36,3 Prozent), Sachsen (35,1 Prozent) und Schleswig-Holstein (29,4 Prozent) deutlich geringer ausfällt.



Gesundheitszustand im regionalen Vergleich

Mein allgemeiner Gesundheitszustand ist (sehr) gut.





Zwar bezeichnen lediglich knapp vier Prozent der Professorenschaft ihren allgemeinen Gesundheitszustand als schlecht aber mehr als 85 Prozent der Professorinnen und Professoren gehen davon aus, dass ihre Arbeit ihre Gesundheit zumindest teilweise gefährdet. Dabei ist die Anzahl derer, die ein konkretes Gesundheitsrisiko durch ihre Tätigkeit sehen, an Universitäten höher als an HAWs: dort stimmen 27,6 Prozent der Befragten (voll und ganz) der Aussage zu, an HAWs tun dies 22,1 Prozent. Und auch zwischen den Geschlechtern zeigen sich Unterschiede: Frauen gehen zu einem höheren Prozentsatz davon aus, dass sich ihre aktuelle Arbeitssituation (voll und ganz) negativ auf ihren Gesundheitszustand auswirkt, als Männer (30,3 Prozent versus 23,4 Prozent).

TK-Leistung

Gesundheitsangebote der TK

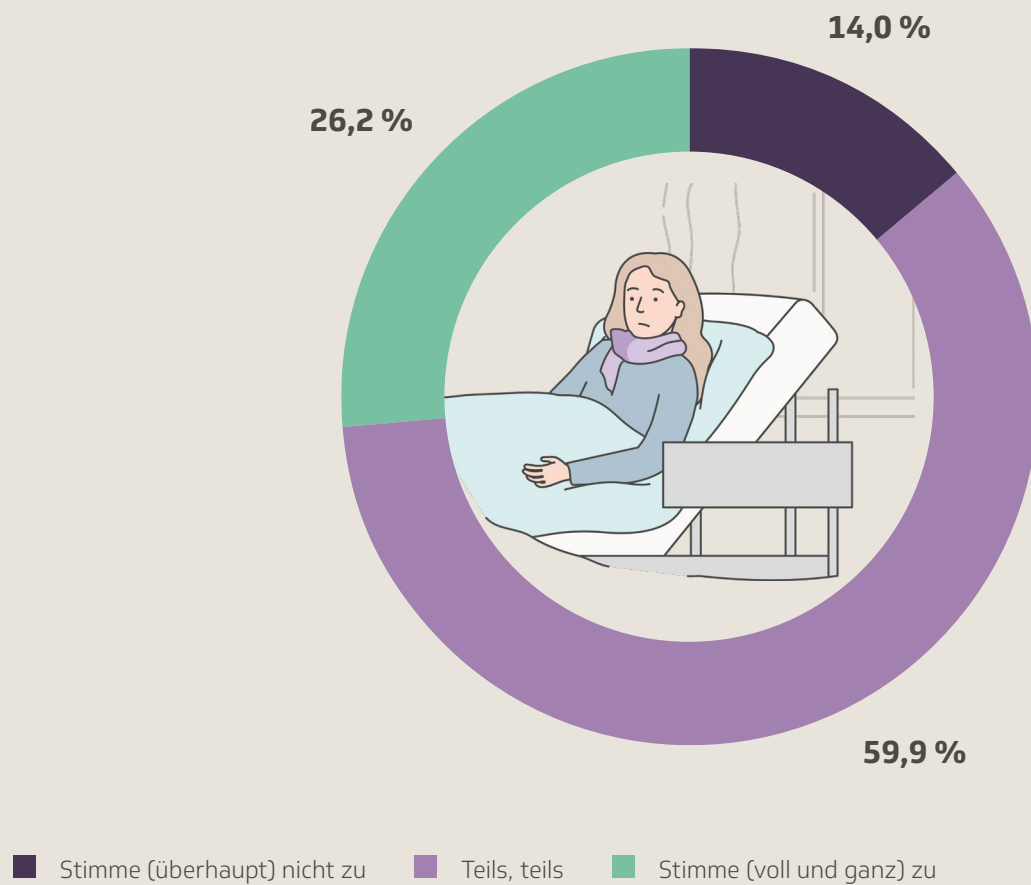
Als Deutschlands größte Krankenkasse bietet die TK ihren Versicherten vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten für die körperliche und seelische Gesundheit an, zum Beispiel:

- TK-Gesundheitskurse – vor Ort oder online
- TK-MentalStrategien-Stressbewältigungstraining für Studierende und Promovierende
- viele digitale Anwendungen und Programme für einen gesünderen und entschleunigten Lebensstil wie die TK-Coach-App, die Meditations-App Balloon, die Detoxi-Health-App für eine gesunde Screen-Life-Balance oder den Alexa-Skill „Smart Relax“

Mehr Informationen dazu finden Sie auf **tk.de**.

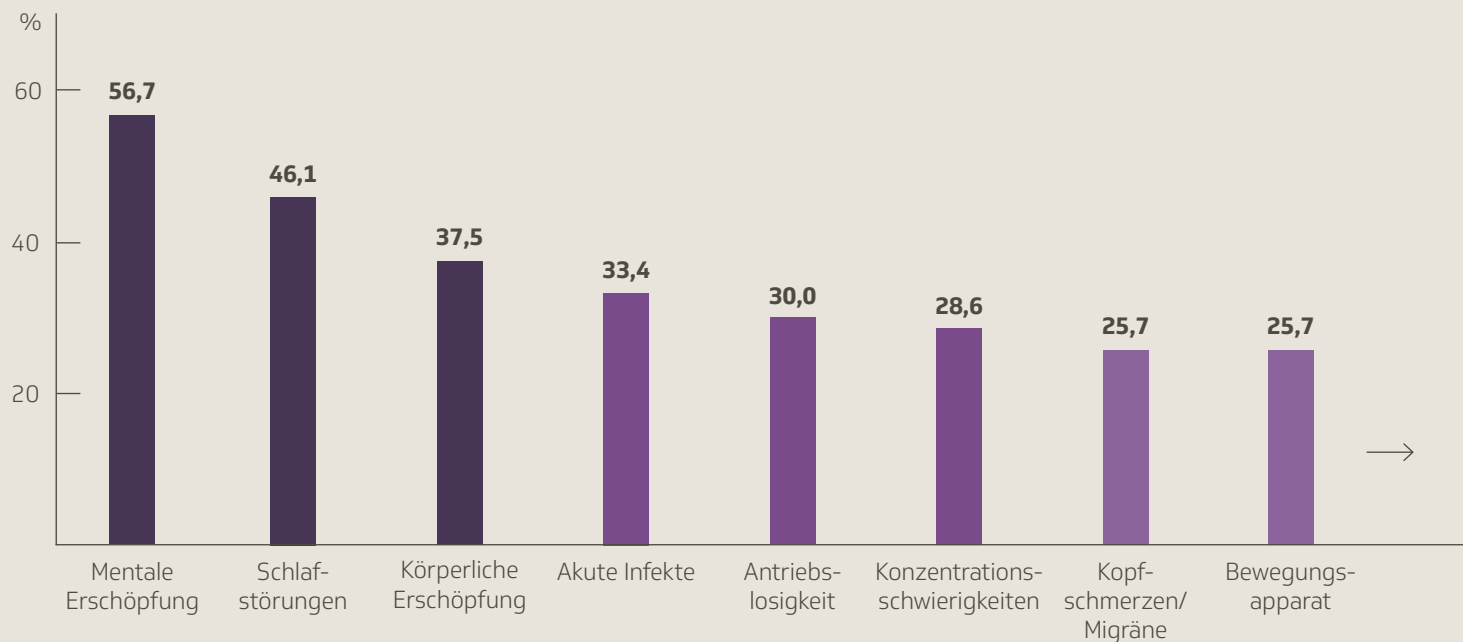
Wenn Arbeit krank macht

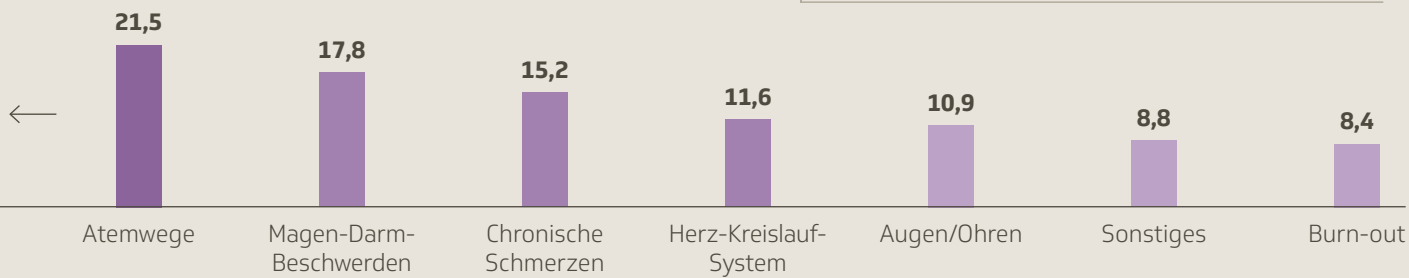
Ist Ihre Gesundheit durch die Arbeitsbelastung gefährdet?





Gesundheitliche Beschwerden der Professorenschaft im letzten Halbjahr





Rundungsdifferenzen möglich; Mehrfachnennungen möglich



Von den Professorinnen und Professoren, die der Ansicht sind, ihr allgemeiner Gesundheitszustand sei aktuell nicht (sehr) gut, werden als häufigste Beschwerden mentale Erschöpfung (56,7 Prozent), Schlafstörungen (46,1 Prozent) und körperliche Erschöpfung (37,5 Prozent) genannt. Dabei bestehen zwischen den Beschwerdebildern von HAW- und Universitätsprofessorinnen und -professoren keine auffälligen Unterschiede. Allerdings berichten Frauen insgesamt

häufiger als Männer von gesundheitlichen Beschwerden. Im Einzelnen sind die Unterschiede bei mentaler Erschöpfung (64,1 Prozent versus 53,8 Prozent), körperlicher Erschöpfung (45,9 Prozent versus 33,1 Prozent) und Schlafstörungen (52,3 Prozent versus 40,5 Prozent) am ausgeprägtesten.



Gesundheit im Vergleich Im Vergleich zu Professorinnen und Professoren leiden Studierende (23) ähnlich häufig unter Erschöpfung (68 %) und Schlafproblemen (43 %). Allerdings treten bei Studierenden Kopfschmerzen (59 %) und Konzentrationsstörungen (53 %) deutlich häufiger auf – ein Hinweis darauf, dass psychische Belastungen beide Gruppen betreffen, sich aber unterschiedlich äußern.

Das Wohlbefinden von Professorinnen und Professoren

Und wie sieht die aktuelle Stimmungslage der Professorenschaft aus? Um diese Frage zu beantworten, wurde das subjektive Wohlbefinden der Professorinnen und Professoren mit dem WHO-5-Index (25) gemessen. Dieser erfasst, wie wohl sich Menschen in den vergangenen zwei Wochen gefühlt haben – etwa zufrieden, aktiv, ausgeruht oder entspannt.

Wie die Daten zeigen, sind fast 80 Prozent der Professorinnen und Professoren der Ansicht, dass ihr tägliches Leben im Rückblick (mindestens die Hälfte der Zeit) mit interessanten Dingen gefüllt war. Zudem geben circa drei Viertel an, sich in den vergangenen zwei Wochen (mindestens die Hälfte der Zeit) fröhlich oder gut gelaunt gefühlt zu haben. Auf der anderen Seite beschreiben 49,4 Prozent der Befragten, zu keiner Zeit oder lediglich ab und zu entspannt und relaxt gewesen zu sein. Ähnliche Werte ergeben

sich auch bei der Frage, inwiefern sie frisch und ausgeruht aufgewacht sind. Und nur etwa jede(r) dritte Befragte gibt an, sich aktiv und kraftvoll empfunden zu haben.

Diese Ergebnisse deuten auf ein insgesamt niedriges Erholungsniveau hin, das auf ein dauerhaftes Ungleichgewicht zwischen Belastung und Erholung schließen lässt – ein typisches Kennzeichen chronischer Beanspruchung (26). Fasst man die gewonnenen Einzelaussagen zu einem WHO-5-Indexwert zusammen (27), so zeigt sich, dass die befragten Professorinnen und Professoren auf einer Skala von 0 bis 100 im Durchschnitt 49,2 Punkte erreichen. Dies entspricht einem mittleren Wohlbefinden, an der Grenze zu

einer eingeschränkten psychischen Gesundheit. Die Professorenschaft an HAWs bewertet ihr Wohlbefinden mit 51 Punkten etwas besser als ihre Kolleginnen und Kollegen an Universitäten (49 Punkte). Frauen beschreiben ihr psychisches Wohlbefinden im Schnitt niedriger als Männer – mit einem Unterschied von rund drei Punkten.

***Fast die Hälfte
fühlt sich nur
ab und zu oder
nie entspannt***

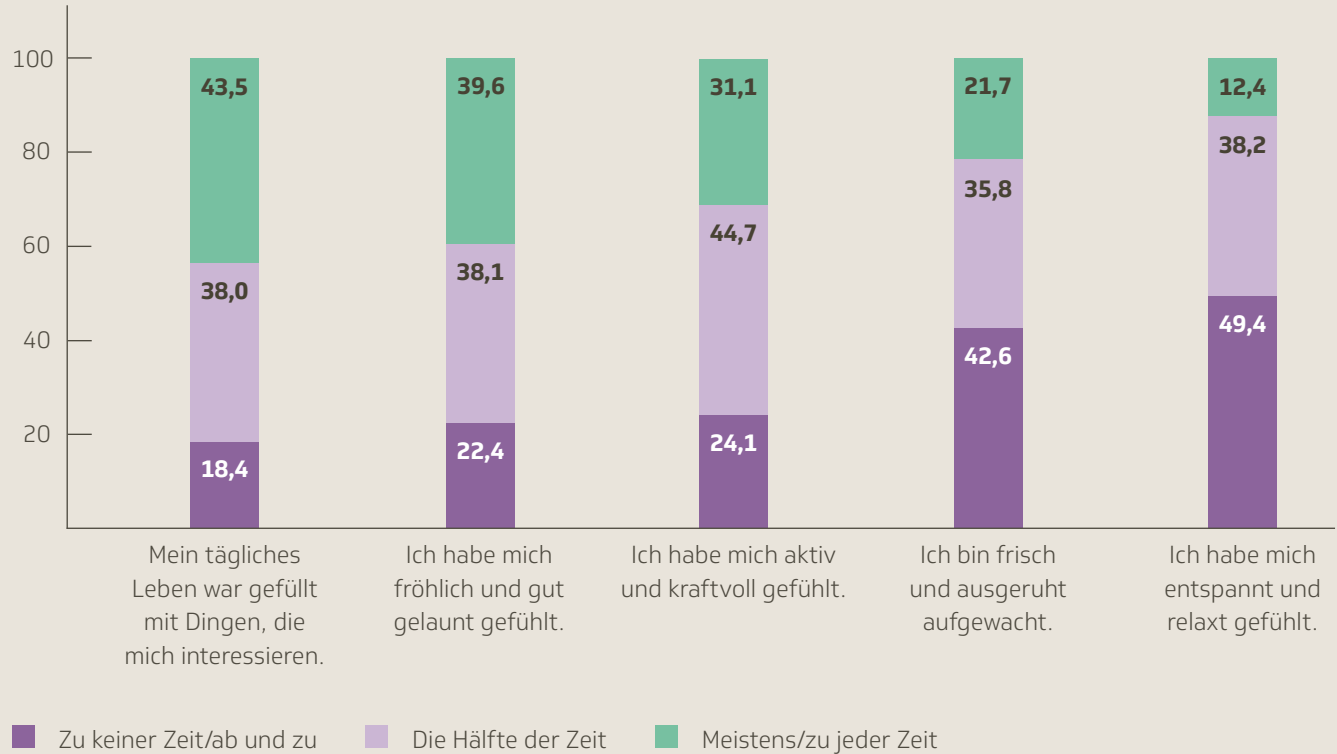
Hinweis Wenn Sie sich in einer psychisch belastenden Situation befinden oder Unterstützung benötigen, können Sie sich jederzeit an Ihre Hausarztpraxis, an psychotherapeutische Praxen oder an den ärztlichen Bereitschaftsdienst unter **116 117** wenden.

In akuten Krisen oder bei Suizidgedanken erhalten Sie rund um die Uhr Hilfe bei der TelefonSeelsorge (**0800 - 111 01 11 / 0800 - 111 02 22**) oder über den Notruf **112**.

WHO-5-Skala: Wohlbefinden im Hochschulalltag

Wie Professorinnen und Professoren ihre Grundstimmung der letzten zwei Wochen beschreiben:

Zustimmung in Prozent



Unterstützung gesucht – was Hochschulen für die Gesundheit ihrer Professorenschaft tun können

Gesundheitsförderung der Professorenschaft ist an deutschen Hochschulen bislang selten strukturell verankert. Die meisten Professorinnen und Professoren erhalten von ihrer Hochschule nur begrenzte Unterstützung, wenn es darum geht, Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten.

Neben individuellen Strategien zur Stressbewältigung spielt auch die institutionelle Unterstützung eine zentrale Rolle für das Wohlbefinden von Professorinnen und Professoren. Hochschulen prägen durch Strukturen, Ressourcen und Kultur maßgeblich, ob es gelingt, Arbeitsanforderungen gesundheitsförderlich zu bewältigen. Die vorliegenden Ergebnisse der PROFESS-Studie zeigen, wie die Professorenschaft die bisherigen Unterstützungsangebote ihrer Hochschule wahrnimmt und welche speziell auf Professorinnen und Professoren zugeschnittenen Maßnahmen aus ihrer Sicht wünschenswert wären.

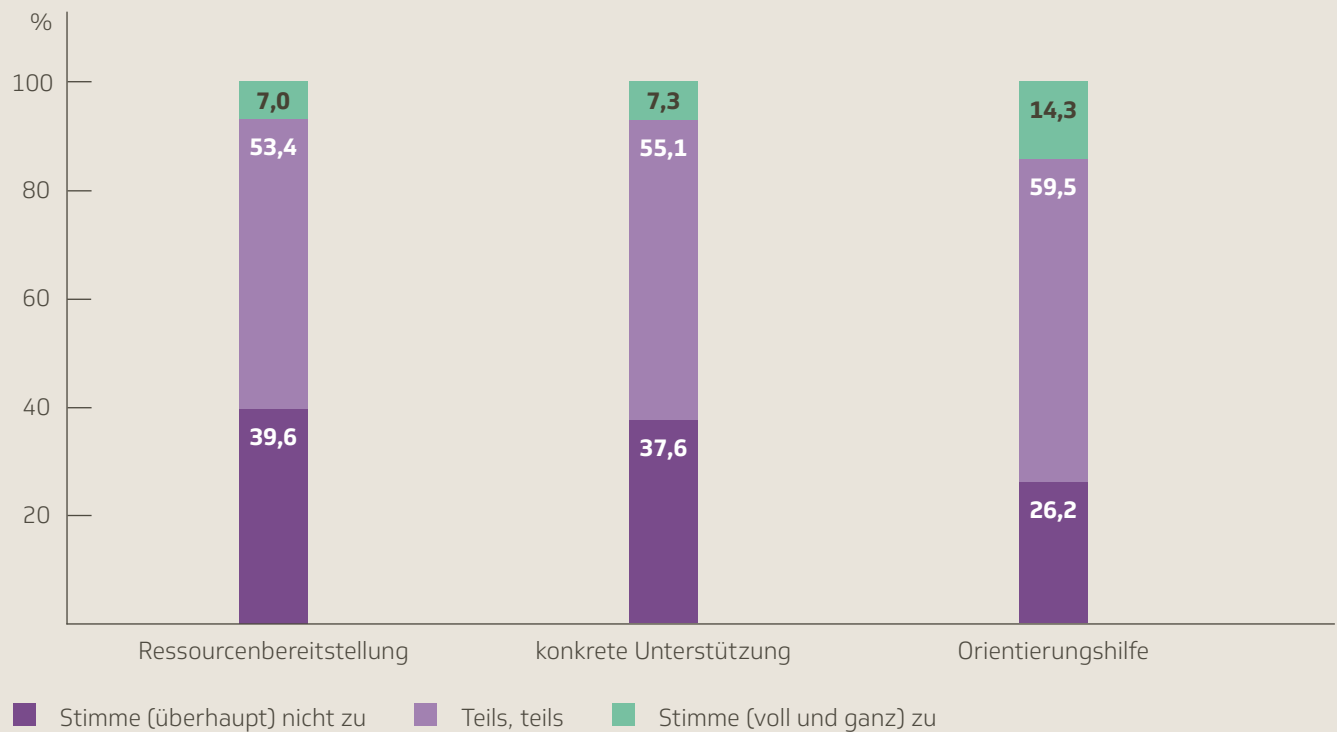
Unterstützung durch die Hochschulen – noch Luft nach oben Die Mehrheit der Befragten (73,8 Prozent) gibt an, dass ihre Hochschule ihnen (zumindest teilweise) Orientierungshilfe gibt, wie sich die eigene Arbeitsweise gesundheitsförderlicher gestalten ließe. Wenn es jedoch um die konkrete Umsetzung geht, sind knapp 40 Prozent der Ansicht, diesbezüglich keine Unterstützung oder Ressourcen seitens ihrer Hochschule zu erhalten.

Dabei sind kleine hochschul- und geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar: Professorinnen und Professoren an HAWs stimmen häufiger (voll und ganz) der Aussage zu, seitens ihrer Hochschule entsprechend unterstützt zu werden, als ihre Kolleginnen und Kollegen an Universitäten (9,3 Prozent versus 6,5 Prozent). Männer sehen sich von ihrer Hochschule bei der Umsetzung einer gesundheitsförderlichen Arbeitsweise häufiger unterstützt als Frauen (8,9 Prozent versus 5,6 Prozent).

Gesundheitsfördernde Arbeitsweise?

Meist mangelt es an Unterstützung und Ressourcen

Welche Hilfestellung die Hochschulen ihren Professorinnen und Professoren für ein gesundheitsförderliches Arbeiten geben:



Wie die Rückmeldungen aus der Befragung zeigen, sehen sich besonders neu berufene Professorinnen und Professoren bei der Erhaltung der eigenen Gesundheit von ihren Hochschulen allein gelassen, und zwar sowohl in der Lehre als auch in der Forschung.



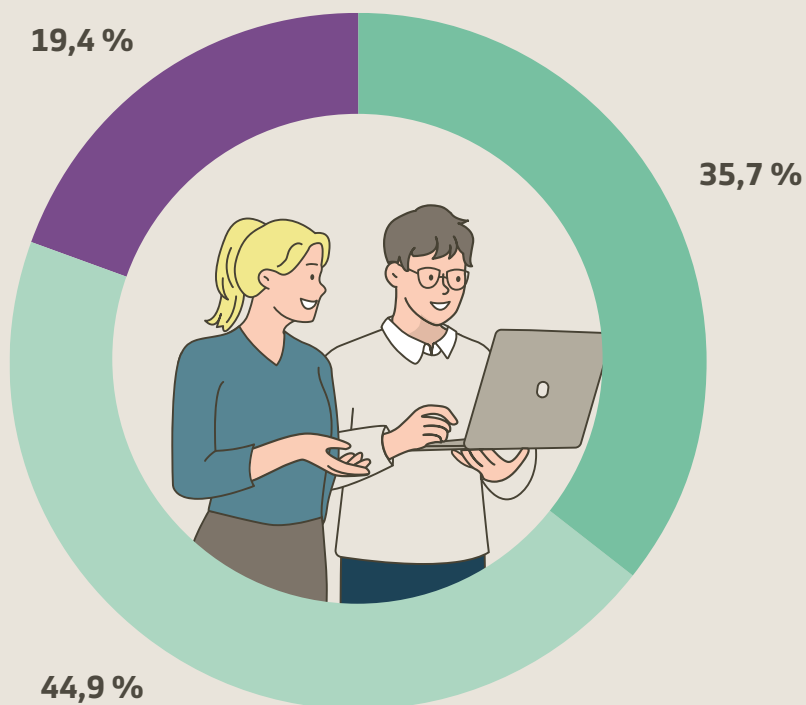
Interesse an Angeboten groß, aber die Zeit fehlt

Dass Gesundheit für die Professorenschaft nicht nur auf abstrakter Ebene ein relevantes Thema ist, zeigt sich am allgemeinen Interesse an (Unterstützungs-) Angeboten, die sich speziell an Professorinnen und Professoren richten: Fast 80 Prozent der Befragten zeigen sich interessiert an derartigen gesundheitsfördernden Programmen. Gleichzeitig gibt jedoch fast die Hälfte der Interessierten an, keine Zeit zu haben, um solche Angebote auch wahrnehmen zu können (44,9 Prozent).

Das grundsätzliche Interesse ist an Universitäten und HAWs nahezu gleich stark ausgeprägt (80,6 versus 80,8 Prozent). Frauen zeigen sich hingegen interessierter als Männer (87,2 versus 77,9 Prozent); allerdings ist die Anzahl derjenigen, die angeben, für professorenspezifische Angebote trotz Interesses keine Zeit zu haben, bei Professorinnen ebenfalls höher als bei Professoren (48,2 versus 43,3 Prozent).

Wenn Zeit Mangelware ist

Haben Sie Interesse an speziellen Angeboten für Professorinnen und Professoren?



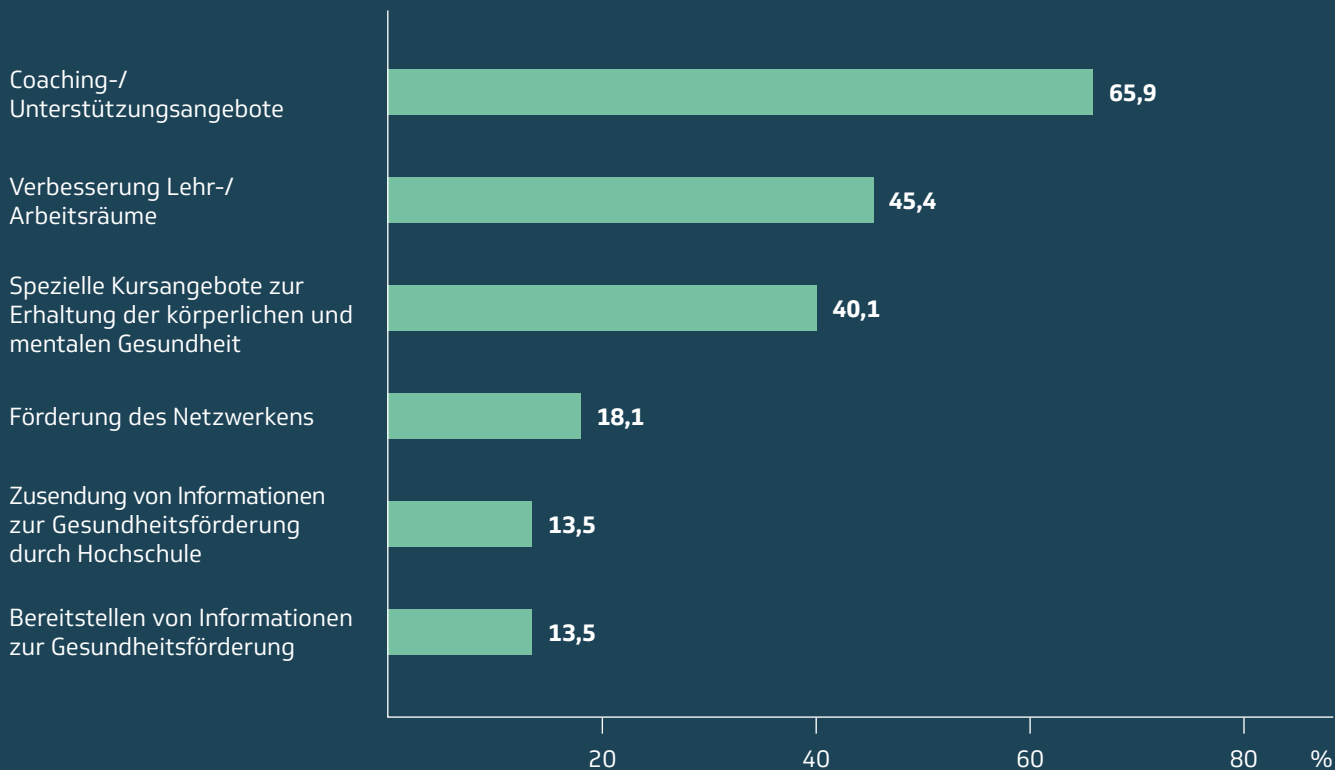
■ Ja ■ Ja, aber keine Zeit ■ Nein

Welche Angebote besonders gefragt sind Mit Blick auf übergeordnete Angebotskategorien wünscht sich die Mehrheit der interessierten Professorenschaft Coaching- und Unterstützungsangebote (65,9 Prozent). Ebenso genannt werden eine Verbesserung der Lehr- und Arbeitsräume (45,4 Prozent) sowie spezielle Kursangebote (40,1 Prozent). Dabei zeigen sich zwischen den Hochschularten merkliche Unterschiede: Während Universitätsprofessorinnen und -professoren ein stärkeres Interesse an Coaching- und Unterstützungsangeboten äußern (68,5 Prozent versus 59,2 Prozent an HAWs), wünschen sich Angehörige der HAWs häufiger bessere räumliche Bedingungen (52,7 Prozent versus 42,6 Prozent). Im Geschlechtervergleich wird deutlich: Frauen interessieren sich wesentlich häufiger als Männer für Coachingangebote (75,9 Prozent versus 58,9 Prozent), während sich Männer vermehrt Informationsangebote seitens der Hochschule wünschen (18,7 Prozent versus 8,3 Prozent).



Individuelle Coachingangebote sind besonders gefragt

Für welche Angebotskategorien sich Professorinnen und Professoren interessieren:





Betrachtet man darüber hinaus, welche konkreten Angebote bei Professorinnen und Professoren auf das größte Interesse stoßen, dann zeigt sich in der Kategorie Coaching- und Unterstützungsangebote, dass insbesondere Führung coaching (60,3 Prozent) und eine individuelle Gesundheitsberatung (55,2 Prozent) genannt werden. Supervision und psychologische Beratung finden fast bei jeder oder jedem Zweiten Anklang (44,5 Prozent). Auch hier werden im Geschlechtervergleich Unterschiede deutlich: Frauen interessieren sich vorrangig für individuelles Führung coaching und Supervision (66,8 Prozent und 48,7 Prozent), Männer dagegen eher für Gesundheitsberatung (58,8 Prozent).

Darüber hinaus wünschen sich gut 18 Prozent der Professorinnen und Professoren strukturelle und kontaktfördernde Maßnahmen,

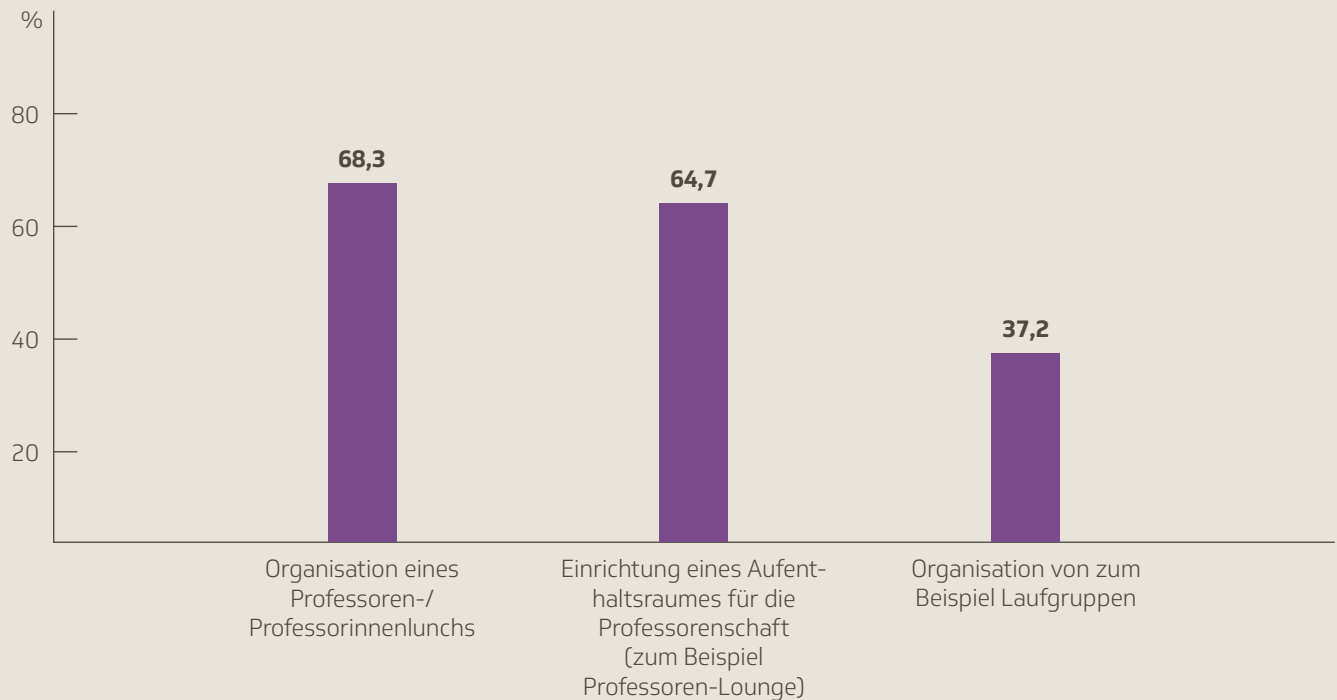
die den Austausch und die Zusammenarbeit unterstützen. In dieser Gruppe stößt insbesondere die Organisation von Professoren-Lunches, das heißt gemeinsame Mittagspausen zum Netzwerken, auf große Resonanz (68,3 Prozent). Außerdem würden zwei von drei Befragten begrüßen, wenn es spezielle Aufenthaltsräume für die Professorenschaft gäbe (64,7 Prozent). Während Frauen häufiger gemeinsame Lunch-Formate bevorzugen (78,7 Prozent versus 61,3 Prozent), sprechen sich Männer öfter für die Einrichtung von Aufenthaltsräumen für die Professorenschaft aus (74,8 Prozent versus 56,2 Prozent) – vergleichbar mit den Faculty Lounges an amerikanischen Universitäten. Solche Begegnungsorte werden an HAWs deutlich mehr nachgefragt (73,1 Prozent versus 60,9) und – wie die Kommentare zeigen – gerade dort als wichtig für das Gemeinschaftsgefühl empfunden.

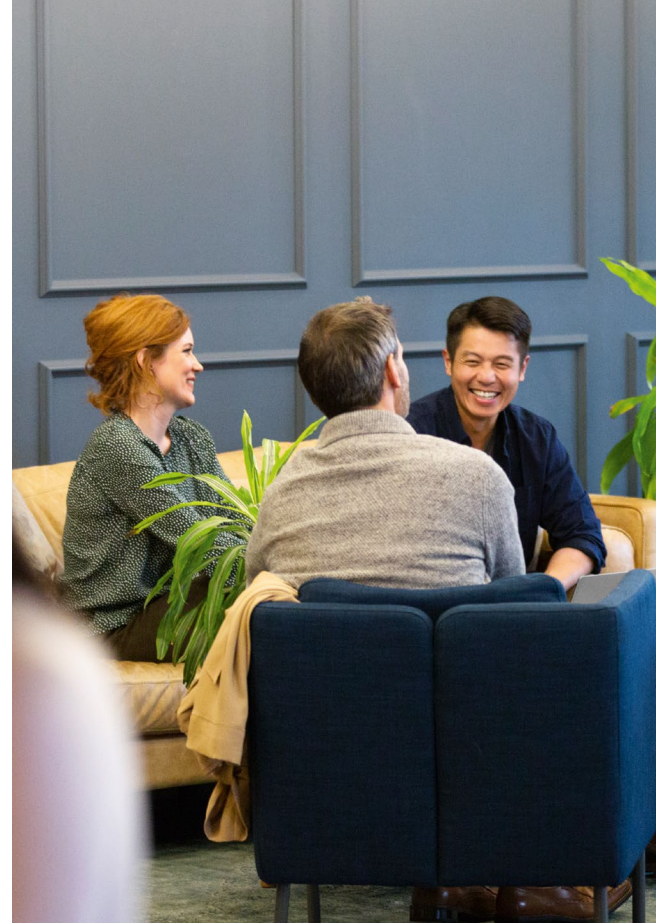
Wenn es um konkrete Coaching- und Unterstützungsangebote geht, dann hat Führungskoaching die Nase vorn



Netzwerkangebote mit besonderer Resonanz

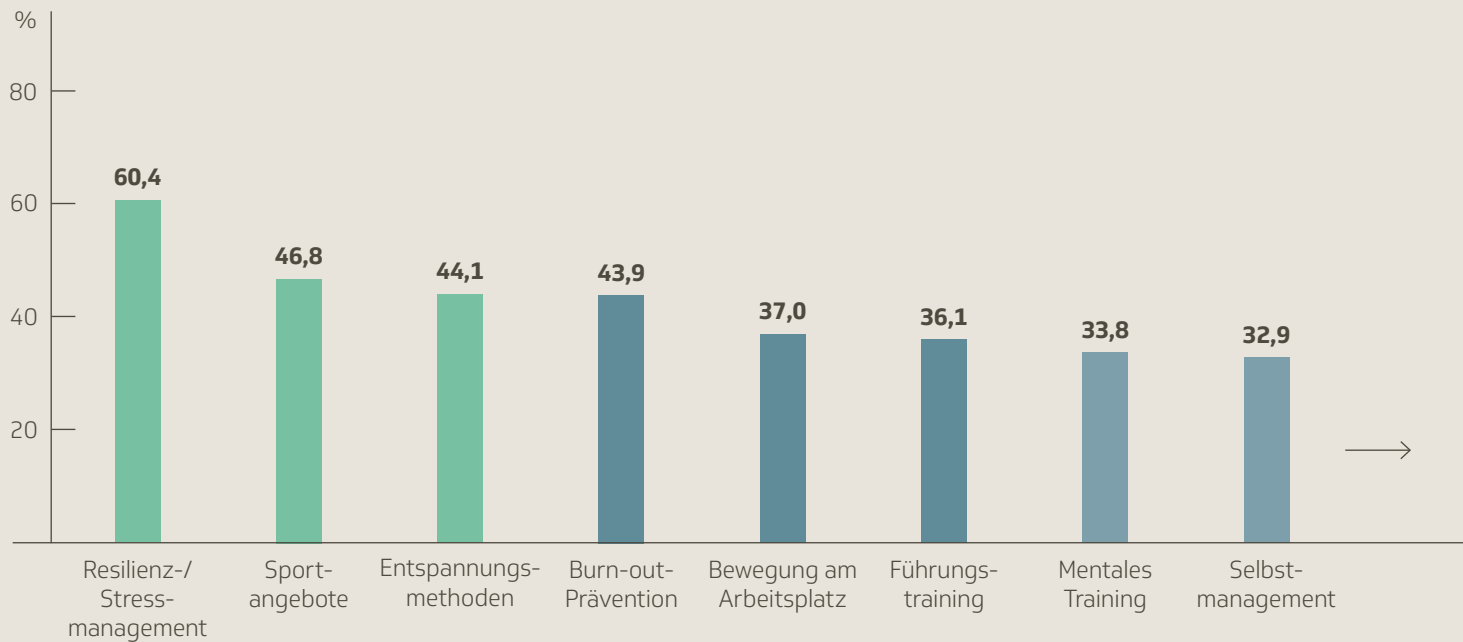
Wenn Netzwerken, dann im Arbeitskontext

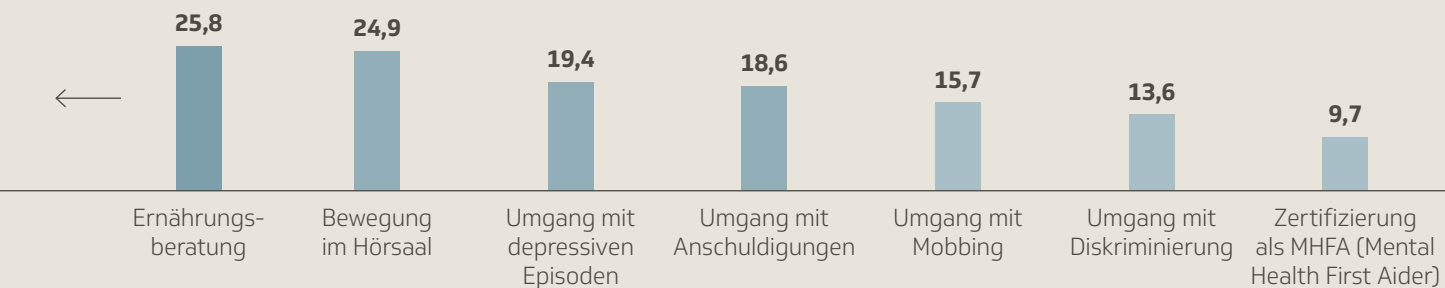




Großen Zuspruch finden auch Kurs- und Informationsangebote, die speziell an Professorinnen und Professoren gerichtet sind. Besonders häufig wird hier ein Interesse an Resilienz- und Stressmanagementkursen geäußert (60,4 Prozent), gefolgt von Sportangeboten (46,8 Prozent), Entspannungsmethoden (44,1 Prozent) und Burn-out-Prävention (43,9 Prozent). Deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Hochschulart treten vor allem an zwei Stellen auf: Während Universitätsprofessorinnen und -professoren häufiger Interesse an einer Burn-out-Prävention zeigen (Universitäten: 47,1 Prozent, HAWs: 35,4 Prozent), interessiert sich die HAW-Professorenschaft mehr für (Informations-)Angebote zu „Bewegung im Hörsaal“ (HAWs: 37 Prozent, Universitäten: 20,4 Prozent). Insgesamt zeigen Professorinnen fast dreimal so häufig Interesse an einer Zertifizierung zum Mental Health First Aider (28) wie Professoren (17 Prozent versus 5,9 Prozent).

Resilienz- und Sportangebote speziell für die Professorenschaft stehen ganz oben auf der Wunschliste





Mehrfachnennungen; Rundungsdifferenzen möglich

Gesundheit an Hochschulen – nicht nur ein Thema für Professoren und Professorinnen

Die Professorenschaft nimmt eine Schlüsselposition im Leistungsgeschehen der Hochschulen ein. Als solche erlebt sie hohe Anforderungen und Belastung. Sie nimmt jedoch auch ihre Mitarbeitenden und Studierenden als deutlich beansprucht wahr und sieht sich in vielen Fällen in der Verantwortung, Gesundheit aktiv zu fördern.

Auf die Frage, wie sie das Belastungserleben ihrer Mitarbeitenden aktuell einschätzen, gehen 62 Prozent der Professorinnen und Professoren von einem moderaten bis deutlichen und 26,6 Prozent von einem starken bis extremen Belastungserleben aus. Bei den Studierenden vermuten 71 Prozent der Professorinnen und Professoren eine moderate bis deutliche Belastung, 23,1 Prozent sehen ihre Studierenden stark bis extrem belastet.

Insgesamt hat etwa ein Drittel der Professorenschaft (34,8 Prozent) den Eindruck, dass sich das Belastungsempfinden der Mitarbeitenden in den letzten fünf Jahren (deutlich) verschlechtert hat – an Universitäten mit 37,6 Prozent häufiger als an HAWs (26,3 Prozent). Frauen haben diesen Eindruck etwas häufiger als Männer (37,6 Prozent versus 26,3 Prozent).

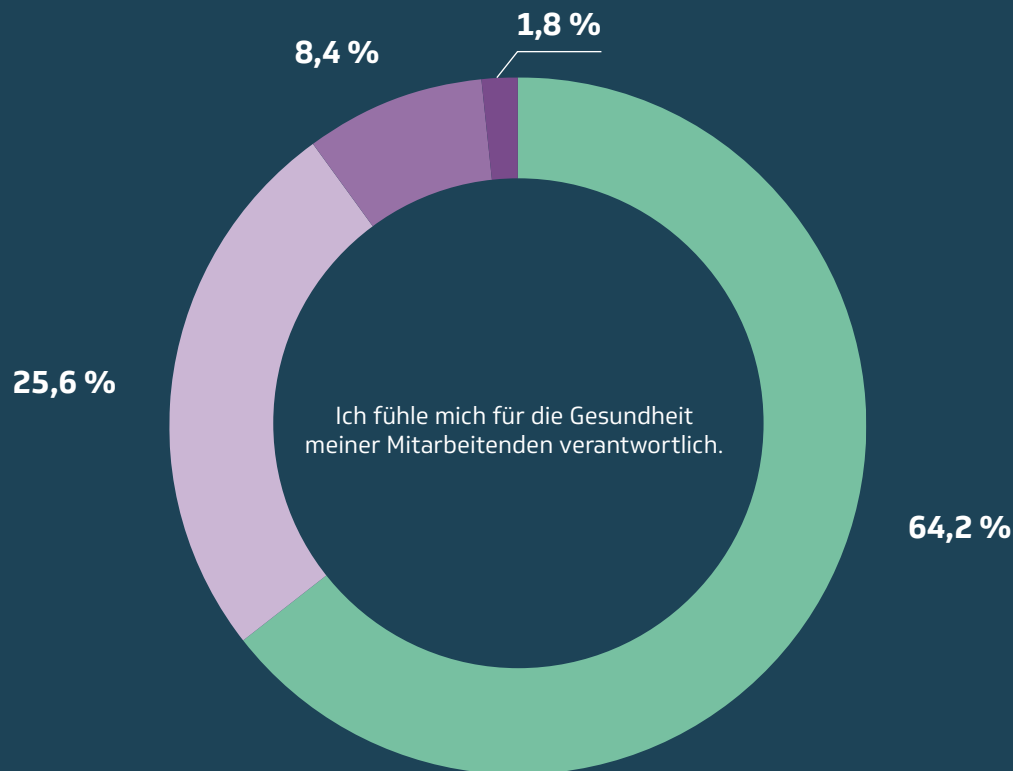
Bei den Studierenden sieht die Mehrheit der Professorinnen und Professoren (63,6 Prozent) dagegen keine wesentliche Veränderung in den letzten fünf Jahren – trotz der Coronapandemie und zahlreicher Hinweise aus Forschung und Medien auf eine Zunahme psychischer Belastung (4; 30; 31). Lediglich ein Drittel der Professorenschaft nimmt eine Verschlechterung wahr. Die hochschulspezifischen Unterschiede sind eher gering, jedoch sehen Frauen häufiger eine Belastungszunahme als Männer (37,7 Prozent versus 30,4 Prozent).



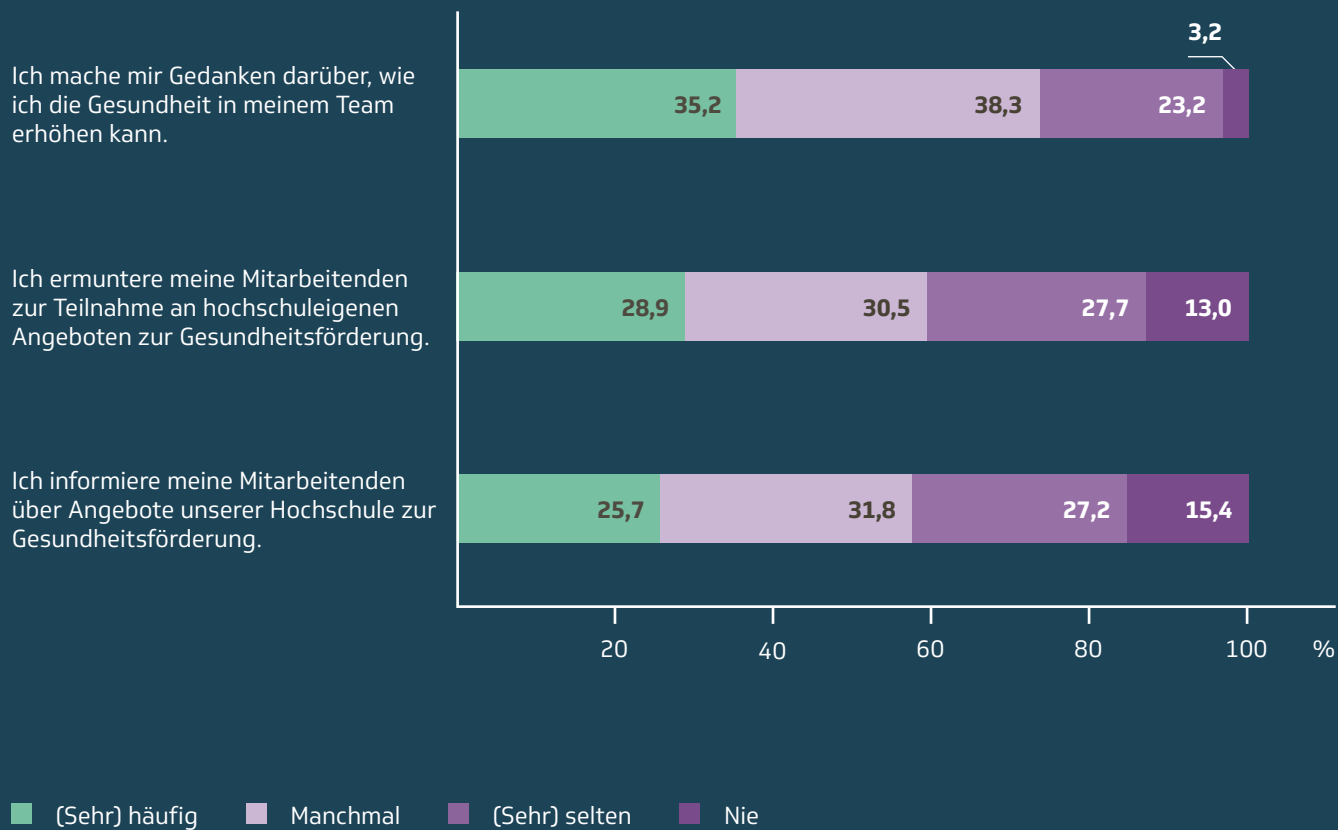
Gesund führen und Verantwortung übernehmen – leichter gesagt als getan?

Ein wirksames Gesundheitsmanagement von Professorinnen und Professoren sollte auch den Blick auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und Studierenden umfassen. Daher stellt sich die Frage, inwieweit Professorinnen und Professoren sich für deren Gesundheit in der Verantwortung sehen und ob sie neben ihrer Rolle als Lehrende, Forschende und Führungskräfte auch eine Vorbildfunktion wahrnehmen.

Mitarbeitergesundheit – ein Thema für Professorinnen und Professoren?

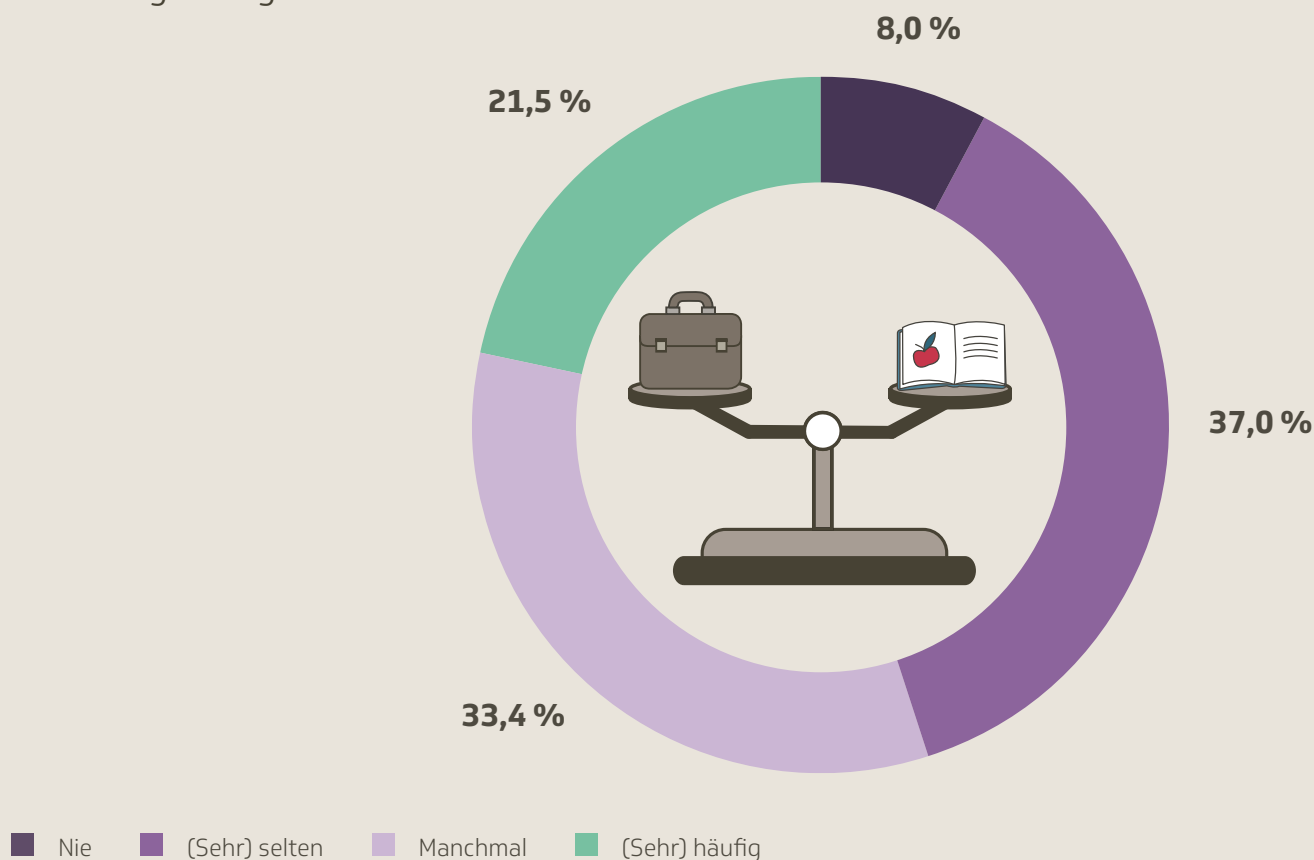


(Sehr) häufig Manchmal (Sehr) selten Nie



Work-Life-Balance: Wer zeigt, wie's geht?

Ich bin für meine Mitarbeitenden ein Vorbild bei der Einhaltung einer gesunden Work-Life-Balance.



Was kennzeichnet eine „gesunde“ Führung im Hochschulkontext? Übertragen auf den Hochschulkontext beschreibt das Konzept der sogenannten Health Promoting Leadership (32; 33; 34; 35; 36; 37), wie stark sich Professorinnen und Professoren für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden verantwortlich fühlen und diese aktiv unterstützen.

Dazu gehören etwa

- das Vorleben eines gesundheitsbewussten Umgangs mit Arbeit,
- die Information über Angebote zur Gesundheitsförderung,
- die Ermutigung zur Teilnahme an entsprechenden Programmen sowie
- die Gestaltung einer gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung.

Gute Vorsätze, wenig Vorbild? Trotz einer gewissen Grundsensibilität für das Thema Gesundheit sehen sich nur zwei von zehn Professorinnen und Professoren als wirkliches Vorbild für ihre Mitarbeitenden, wenn es um eine gesunde Work-Life-Balance geht. 45 Prozent geben an, (sehr) selten oder nie ein gutes Beispiel im ausgeglichenen Umgang mit Arbeit und Erholung zu sein. Unterschiede zwischen den Hochschularten sind kaum erkennbar, allerdings sehen sich Männer etwas häufiger als positives Beispiel als Frauen (23 Prozent versus 20,2 Prozent).

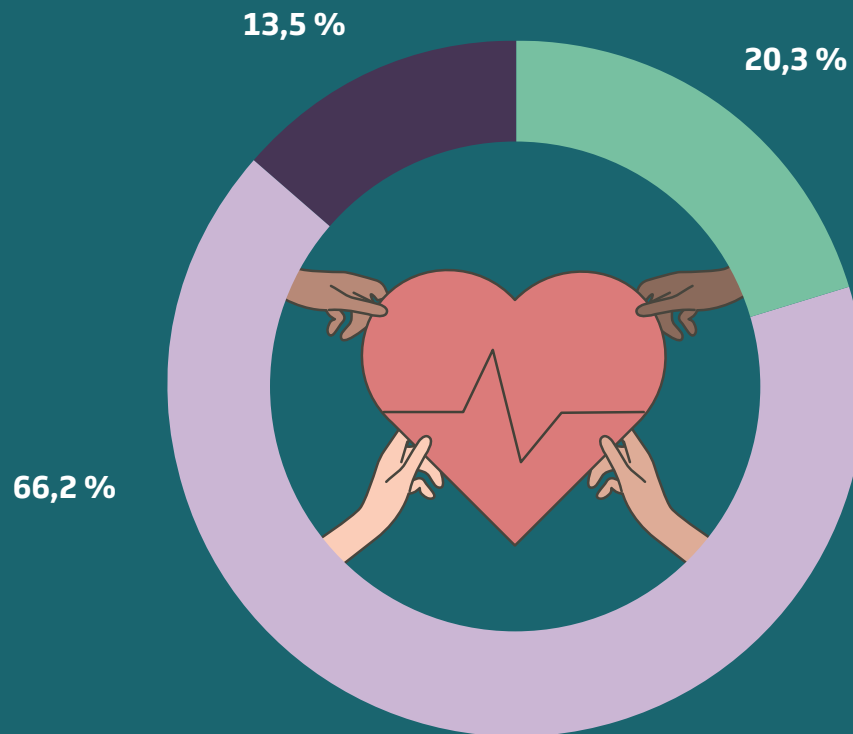
Diese ambivalente Selbstwahrnehmung spiegelt sich auch in der praktischen Unterstützung gesundheitsförderlicher Maßnahmen im eigenen Team wider. Zwar gibt ein Drittel der Befragten an, sich Zeit für deren Umsetzung zu nehmen; fast 60 Prozent tun dies zumindest teilweise. Allerdings stimmt nur jede oder jeder Vierte der Aussage (voll und ganz) zu, dass ihm beziehungsweise ihr das leicht fallen würde. An Universitäten traut sich dies gut ein Viertel der Professorinnen und Professoren zu, an HAWs ein gutes Fünftel (27,8 Prozent versus 22,5 Prozent). Frauen tun dies etwas mehr als Männer (29,3 Prozent versus 25,2 Prozent).

Und wie verantwortlich fühlen sich Professorinnen und Professoren für die Gesundheit ihrer Studierenden?

Wie sich zeigt, fühlen sich rund zwei Drittel der Befragten für die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden verantwortlich (64,2 Prozent), doch nur ein Drittel denkt (sehr) häufig darüber nach, wie sich die Gesundheit im Team fördern ließe. Zudem informieren circa 42 Prozent der Professorinnen und Professoren – unabhängig von ihrer Hochschulzugehörigkeit – ihre Mitarbeitenden nur (sehr) selten oder nie über Angebote zur Gesundheitsförderung – ein Hinweis darauf, dass gesundheitsförderliches Führungsverhalten zwar erkannt, aber noch nicht konsequent umgesetzt wird. Frauen zeigen insgesamt eine höhere Sensibilität, denn 41,8 Prozent machen sich vergleichsweise häufig Gedanken über die Teamgesundheit; bei Männern sind es 30,6 Prozent.

Zwischen Lehre und Verantwortungsgefühl

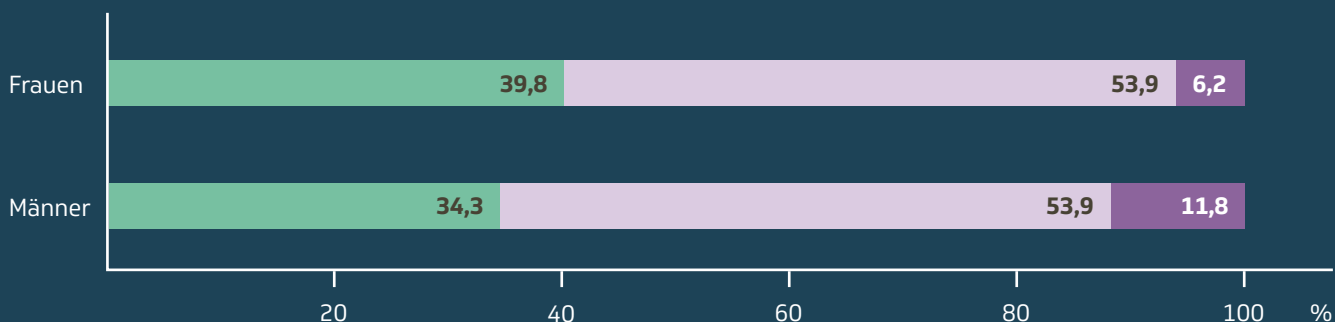
Ich fühle mich für die Gesundheit meiner Studierenden verantwortlich.



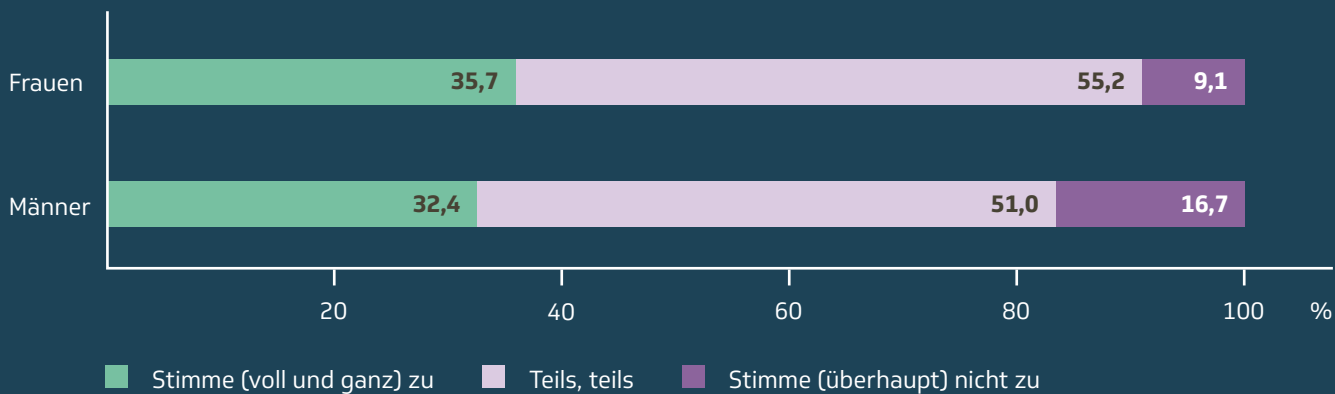
 Stimme (voll und ganz) zu  Teils, teils  Stimme (überhaupt) nicht zu

Neues wagen, um den Druck für Studierende zu reduzieren

Bereitschaft zu Änderungen der Lehrformate



Bereitschaft zu Änderungen der Prüfungsformate





Wie groß ist die Veränderungsbereitschaft, wenn es um die Studierendengesundheit geht?

Mit Blick auf die Studierenden zeigt sich, dass sich 86,5 Prozent der Professorenschaft zumindest teilweise für die Gesundheit ihrer Studierenden verantwortlich fühlen. Darüber hinaus stimmt rund ein Drittel (voll und ganz) der Aussage zu, eine Anpassung ihrer Lehr- beziehungsweise Prüfungsformate vornehmen zu wollen, um das Belastungserleben der Studierenden zu reduzieren. Mehr als die Hälfte der Professorinnen und Professoren kann sich

das zumindest teilweise vorstellen. Die Änderungsbereitschaft an bestehenden Lehr- beziehungsweise Prüfungsformaten ist an HAWs etwas höher (39,9 Prozent beziehungsweise 36,5 Prozent) als an Universitäten (35,4 Prozent beziehungsweise 32,9 Prozent). Außerdem ist der Anteil derjenigen, die zu Änderungen bereit sind, bei den Frauen etwas höher als bei den Männern (bei Lehrformaten: 39,8 Prozent versus 34,3 Prozent; bei Prüfungsformaten: 35,7 Prozent versus 32,4 Prozent).

Gesundheitsförderung an Hochschulen: Kontakt schafft Vertrauen

Obwohl sich bereits viele Hochschulen für das Thema Gesundheit engagieren, scheint sich die Professorenschaft bisher nur wenig angesprochen zu fühlen

Die Ergebnisse der Professorenbefragung liefern wertvolle Einblicke in die Arbeits- und Gesundheitssituation der zentralen Leistungsträger des Hochschulsystems. Sie zeigen, wo Strukturen wirken, wo Belastungen entstehen und welche Bedarfe von den Betroffenen selbst wahrgenommen werden. Zugleich wird deutlich, dass Gesundheitsförderung an Hochschulen zwar vielerorts stattfindet – das Konzept der Gesunden Hochschule (siehe ab Seite 82) ist jedoch den meisten Professorinnen und Professoren nicht bekannt. So verwundert es nicht, dass ihre Grundhaltung in vielen Fällen abwartend-skeptisch ist.

Dies äußert sich zum einen darin, dass die Gründe für die Transformation in eine Gesunde Hochschule vielfach ambivalent beurteilt werden. So stimmen zwar rund 48,6 Prozent der Professorinnen und Professoren (voll und ganz) zu, dass die eigene Hochschule durch die Einführung des Konzepts Gesunde Hochschule die Mitarbeitenden bei einer gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung unterstützen möchte. Gleichzeitig vermuten jedoch 48,3 Prozent ein wirtschaftliches Motiv, beispielsweise um die Kosten krankheitsbedingter Ausfälle zu reduzieren.

Insgesamt wird deutlich, dass, auch wenn sich ein Großteil der Professorinnen und Professoren aufgeschlossen und interessiert an unterstützenden, gesundheitsförderlichen Angeboten und Maßnahmen zeigt und ihre Bereitschaft äußert, sich für ihre Mitarbeitenden und Studierenden diesbezüglich zu engagieren, der persönliche Nutzen des Konzepts Gesunde Hochschule bisher eher zurückhaltend bewertet wird. Zwar stimmen über 80 Prozent aller Befragten (zumindest teilweise) zu, dass die Einführung der Initiative Gesunde Hochschule für sie sehr wichtig wäre. Knapp 19,5 Prozent verneinen dies jedoch. Dabei zeigt sich die HAW-Professorenschaft kritischer als die Universitätsprofessorenschaft (20,7 Prozent versus 16,2 Prozent), und Männer kritischer als Frauen (20,8 Prozent versus 15,8 Prozent).

Hinsichtlich etwaiger positiver Effekte für die eigene Hochschule stimmen 94,2 Prozent (zumindest teilweise) zu, dass es von Vorteil wäre, eine Gesunde Hochschule zu sein. Jedoch fällt die Beurteilung an Universitäten hier niedriger aus als an HAWs (33,9 Prozent versus 39,5 Prozent). Der Geschlechtervergleich zeigt, dass über 43 Prozent der Frauen einen Vorteil für ihre Hochschule sehen, wenn sie eine Gesunde Hochschule wäre beziehungsweise ist, während nur 31,7 Prozent der Männer diese Ansicht teilen.



Zwischenfazit

Alles in allem machen die gewonnenen Ergebnisse deutlich, dass ein zentrales Spannungsfeld im Hochschulalltag von Professorinnen und Professoren besteht, denn sie tragen nicht nur fachliche, sondern auch kulturelle Verantwortung; sie prägen Arbeitsweisen, Kommunikationsstile und Haltungen im Team und sind damit Schlüsselpersonen für ein gesundes Arbeits- und Lernklima. Dies unterstreicht: Wer Gesundheit fördern will, muss Strukturen schaffen, die Entlastung ermöglichen und gleichzeitig individuelle Ressourcen stärken. Dies kann beispielsweise durch eine bewusste strategische Ausrichtung der Hochschule gelingen, wie es in dem Konzept „Gesunde Hochschule“ vorgesehen ist.

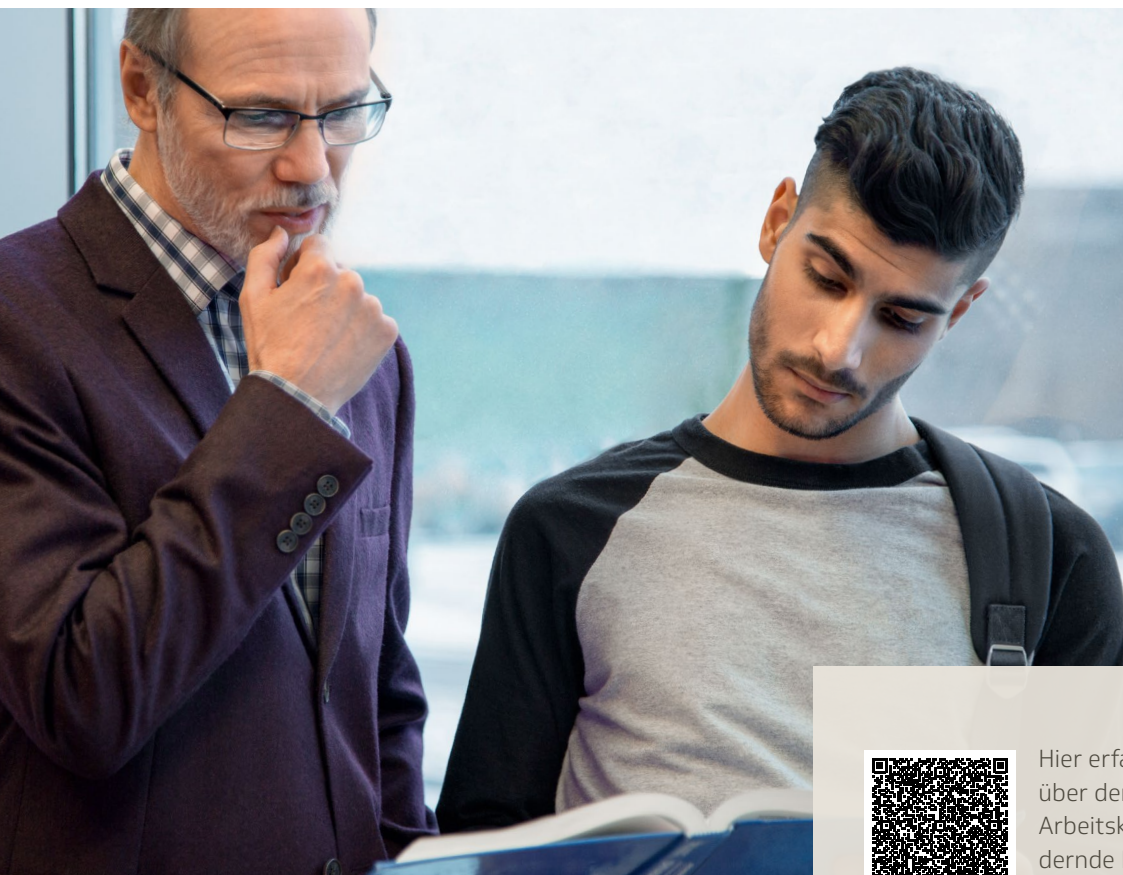


Die Gesunde Hochschule: Wenn Gesundheit Teil der Hochschulkultur wird

Gesundheit und gute Arbeitsbedingungen als strategische Faktoren für die Zukunftsfähigkeit von Hochschulen Ein ganzheitliches Hochschulisches Gesundheitsmanagement (HGM) setzt sich mit der Frage auseinander, wie Lehren, Lernen und Forschen so gestaltet werden können, dass sie langfristig Motivation, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit aller Mitglieder der Hochschule – auch der Professorenschaft sichern. Es ist anzunehmen, dass Hochschulen, die systematisch gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen schaffen, auch die berufliche und gesundheitliche Situation der Professorenschaft verbessern können, welches indirekt auch auf die Mitarbeitenden- und Studierendengesundheit positive Effekte hat.

Doch wie sieht HGM in der Praxis aus und was ist eine Gesunde Hochschule? Eine Gesunde Hochschule versteht Gesundheit als Querschnittsaufgabe von Hochschulleitung, Lehrenden, Mitarbeitenden und Studierenden. Ihr Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Belastungen reduzieren und Ressourcen stärken – auf individueller wie struktureller Ebene. In 2025 hat die TK in Kooperation mit der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen Bremen e. V. (LVG& AFS) mit dem DUZ (Deutsche Universitätszeitung) Special zum HGM die erste bundesweite Veröffentlichung zu diesem Thema herausgegeben (39).

Der bundesweite Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen (AGH), ein Kooperationsprojekt der LVG & AFS und der TK, setzt sich für die Etablierung eines umfassenden Gesundheitsmanagements und einer entsprechenden Gesundheitsförderung an Hochschulen nach dem Setting-Ansatz ein. Der Arbeitskreis hat zehn Gütekriterien entwickelt, die als Qualitätsstandard einer „Gesunden Hochschule“ dienen. Auf internationaler Ebene ist die Okanagan Charta (40) die aktuelle Programmatik für Gesundheitsfördernde Hochschulen. Sie entstand 2015 auf einer internationalen Konferenz in



Kelowna, Kanada, und fordert Hochschulen auf, Gesundheit als Querschnittsaufgabe unter anderem mit dem Thema Nachhaltigkeit zu verzahnen. Das sogenannte Limerick Framework (41) dient als praktischer Umsetzungsrahmen zur Okanagan Charta.

Welche Hochschulen sich in Deutschland aktiv für Gesundheitsförderung engagieren, ist auf der Landkarte des Kompetenzzentrums Gesundheitsfördernde Hochschulen (KGH) (42) ersichtlich.



Hier erfahren Sie mehr über den bundesweiten Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen (AGH) und die zehn Gütekriterien.



Weitere Informationen zum Kompetenzzentrums Gesundheitsfördernde Hochschulen (KGH) und der Landkarte bereits Gesundheitsfördernder Hochschulen finden Sie hier.



Gut zu wissen!

Einordnung der Sonderauswertung

Die folgenden Ergebnisse sind als rein explorative Befunde zu verstehen und nicht repräsentativ; die Stichprobengröße ist aufgrund der Tatsache, dass die teilnehmenden Hochschulen bislang nur vereinzelt etablierte Strukturen einer Gesunden Hochschule haben, vergleichsweise klein.

Sonderauswertung: Inwiefern macht die Gesunde Hochschule einen Unterschied?

Was bedeutet eine Gesunde Hochschule konkret für die Menschen, die dort lehren und forschen?

Die explorativen Ergebnisse der PROFESS-Befragung zeigen deutliche Unterschiede im Vergleich zu Hochschulen, die von den Professorinnen und Professoren nicht als Gesunde Hochschule wahrgenommen werden. Das betrifft insbesondere Bereiche wie Arbeitszufriedenheit, Gesundheit und wahrgenommene Unterstützung bei deren Erhaltung.

Gesunde Hochschule – teilweise bekannt, wenig präsent

Danach gefragt, ob sich ihre Hochschule an der Initiative zur Gesunden Hochschule beteiligt, bejahen dies nur 8,6 Prozent, 6,7 Prozent verneinen dies ausdrücklich und vier von fünf Befragten (80,3 Prozent) geben an, nicht zu wissen, ob sich

die eigene Hochschule für Gesundheitsförderung engagiert und eine Gesunde Hochschule ist. Dabei geben Professorinnen etwas häufiger an, dass ihre Hochschule eine Gesunde Hochschule sei (10,8 Prozent versus 7,0 Prozent bei Professoren). An HAWs ist der Anteil derjenigen, die dies bestätigen, mit 15 Prozent mehr als doppelt so hoch wie an Universitäten (6,2 Prozent).

Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitssituation und der eigenen Gesundheit

Grundsätzlich zeigen die Daten, dass Professorinnen und Professoren an Gesunden Hochschulen ihre Arbeitssituation vergleichsweise positiv bewerten. Hier geben 55,5 Prozent der Befragten an, mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation (sehr) zufrieden zu sein – bei Professorinnen und Professoren die davon ausgehen, dass ihre Hochschule ohne entsprechende Initiative ist, sind es dagegen 29,1 Prozent.

Auch bezeichnet die Professorenschaft an Gesunden Hochschulen ihren allgemeinen Gesundheitszustand häufiger als (sehr) gut im Vergleich zu jenen, die sich sicher sind, nicht an einer Gesunden Hochschule tätig zu sein (45,3 Prozent versus 37,3 Prozent). Zudem zeigen sich Unterschiede im Hinblick auf die häufigsten Beschwerdebilder: Schlafstörungen (51,2 Prozent versus 37 Prozent), Antriebslosigkeit (33,3 Prozent versus 26,9 Prozent) und Konzentrations-schwierigkeiten (33,3 Prozent versus 24,1 Prozent) werden deutlich häufiger von Professorinnen und Professoren berichtet, die nicht an einer Gesunden Hochschule tätig sind.

Leichte Unterschiede zeichnen sich auch im Hinblick auf die gewählten Bewältigungsstrategien ab: Offensichtlich entscheiden sich Professorinnen und Professoren von Gesunden Hochschulen in Stresssituationen etwas häufiger für Rückzug statt für Durchhalten, als dies an „regulären“ Hochschulen der Fall ist (Rückzug: 7,0 Prozent versus 4,0 Prozent; Durchhalten: 53,2 Prozent versus 57,1 Prozent).

Ebenfalls nur gering differiert die Einschätzung der Professorinnen und Professoren, inwiefern sie für ihre Mitarbeitenden ein gutes Beispiel im Umgang mit Arbeit und Erholung abgeben. So denken an Gesunden Hochschulen 41,9 Prozent der Professorenschaft, dass sie nur (sehr) selten oder nie ein Vorbild in Sachen „Work-Life-Balance“ sind im Vergleich zu 45,5 Prozent an Hochschulen, die als nicht-Gesunde Hochschule gelten.

Bieten Gesunde Hochschulen mehr Unterstützung?

Bei der wahrgenommenen Unterstützungsleistung durch die Hochschule zeigt sich der Unterschied zwischen Professorinnen und Professoren, die der Ansicht sind, an einer Gesunden Hochschule zu lehren und zu forschen, und denen, die dies nicht tun, besonders deutlich: Erstere stimmen mehr als fünfmal so häufig (voll und ganz) zu, Unterstützung dabei zu erhalten, ihre Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten (18,4 Prozent versus 3,2 Prozent). Gleichzeitig bleibt die Zustimmung insgesamt – selbst an als „gesund“ wahrgenommen Hochschulen – vergleichsweise niedrig.

Alles in allem vermuten Professorinnen und Professoren an Gesunden Hochschulen wesentlich häufiger, dass einer der Hauptgründe für die strategische Ausrichtung auf die Gesundheit darin liegt, dass die Hochschule ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen möchte, in einer gesunden Arbeit(-ssituation) zu sein (59,5 Prozent). An Hochschulen, die nach Ansicht der Professorenschaft keine Gesunden Hochschulen sind, vermuten dies hingegen 47,5 Prozent.



Fazit

Die vorliegenden Befunde zeigen zum einen, wie es um das gesundheitliche Wohlbefinden der Professorenschaft im System Wissenschaft steht. Zum anderen liefern sie eine wertvolle Grundlage für die gezielte Weiterentwicklung und nachhaltige Verankerung der Gesundheitsförderung an Hochschulen. Ein großer Teil der Professorinnen und Professoren erkennt – zumindest in Teilen – sowohl einen persönlichen als auch institutionellen Nutzen im Ausbau entsprechender Strukturen. Doch obwohl eine grundsätzliche Offenheit gegenüber gesundheitsförderlichen Ansätzen besteht, mangelt es häufig an zeitlichen Freiräumen, personellen Ressourcen und institutioneller Unterstützung.

Eine kulturprägende, wirksame Gesundheitsförderung entsteht jedoch erst dann, wenn Maßnahmen institutionell gestützt, transparent kommuniziert und im Arbeitsalltag tatsächlich erfahrbar werden. Nur wenn gesundheitsförderliche Prinzipien dauerhaft als gemeinsames Gestaltungsprojekt anerkannt und gelebt werden, kann die Hochschule zu einem Ort werden, an dem akademische Exzellenz und Wohlbefinden gleichermaßen gedeihen.

„Eine Gesunde Hochschule ist kein Selbstläufer, sondern ein strategisches Entwicklungsfeld und zugleich eine zentrale Voraussetzung für ein leistungsfähiges, zukunftsfestes Wissenschaftssystem.“

Prof. Dr. Yvette E. Hofmann,
PROFESS-Studienleiterin, LMU München

Die TK: Beratungsexpertise an Hochschulen seit über 20 Jahren

Gesundheit braucht Strukturen – und Menschen, die sie gestalten. Als Vorreiter im Bereich Gesundheitsmanagement an Hochschulen fördert die TK Hochschulen dabei, Gesundheit als festen Bestandteil von Lehre, Forschung und Arbeitskultur zu verankern.

2025 wurden bundesweit über 100 Förderprojekte zur Einführung und Weiterentwicklung eines Betrieblichen (BGM), Studentischen (SGM) oder Hochschulischen Gesundheitsmanagements (HGM) umgesetzt. Dabei geht es nicht um kurzfristige Aktionen, sondern um nachhaltige Veränderung. Die TK-Gesundheitsexpertinnen und -experten beraten, vernetzen und begleiten Hochschulen bei diesem Veränderungsprozess.

Neben dem bundesweiten Arbeitskreis Gesundheitsfördernder Hochschulen fördert und berät die TK auch regionale Netzwerke zur Gesunden Hochschule.

Gesundheitsmanagement per Mausklick. Seit mehr als 20 Jahren ist die Techniker aktiv im Themenfeld Gesundheitsförderung an Hochschulen. Mehr zum Thema „Gesunde Hochschule“ erfahren Sie auf unserem Online-Portal auf tk.de, Suchnummer 2069420.

Studienaufbau und Stichprobe

Was ist das Ziel der Studie? Die Studie PROFESS – **P**romo-**t**ing **R**esilience and **O**ptimizing **F**aculty **E**nvironment for **S**ustainable **S**uccess untersucht, wie es Professorinnen und Professoren in Deutschland geht: Wie zufrieden sind sie mit ihrer Arbeit? Wie gesund fühlen sie sich? Und welche Unterstützung wünschen sie sich von ihren Hochschulen?

Welche Professuren wurden in die Studie einbezogen? Die PROFESS-Studie richtet ihren Fokus primär auf die Gruppe der unbefristeten Professorinnen und Professoren an staatlichen Hochschulen (Universitäten und HAWs), die sogenannten **Lebenszeitprofessorinnen und -professoren**.

Eine **hauptberufliche Professur** ist in Deutschland eine reguläre, unbefristete Lehr- und Forschungsstelle an einer Hochschule. Als Lehrende und Forschende wirken Professorinnen und Professoren zudem aktiv an der akademischen Selbstverwaltung mit. In der Regel werden sie in den Besoldungsgruppen W3 beziehungsweise C3/C4, zum Teil

auch W2 geführt. Laut Statistischem Bundesamt (43) waren Ende 2024 insgesamt 19.221 Professorinnen und Professoren in den Besoldungsgruppen W2/W3 beziehungsweise C3/C4 unbefristet oder befristet im Tenure Track beschäftigt. Die Zahl der männlichen Dozierenden überwog mit 14.183 deutlich und machte einen Anteil von rund 74 Prozent aus.



Weitere Informationen
zum Projekt PROFESS
finden Sie hier.

Wie wurde die Studie durchgeführt? Im Sommersemester 2025 wurden in einer deutschlandweiten repräsentativen Stichprobe fast 13.500 Professorinnen und Professoren von 48 staatlichen Hochschulen (Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs)) angeschrieben. Die Teilnehmenden erhielten eine persönliche Einladung per E-Mail und füllten einen Online-Fragebogen aus. Insgesamt nahmen fast 2.300 Professorinnen und Professoren an der Befragung teil; nach der Datenbereinigung verblieben 2.037 Fragebögen in der Stichprobe.

Die Befragung enthielt Fragen zu Arbeitsbelastung, Zufriedenheit, Gesundheit und Wohlbefinden sowie zu den Strategien, mit denen Stress bewältigt wird. Darüber hinaus wurden die Professorinnen und Professoren zu ihren Ansichten in Bezug auf eine Gesundheitsförderung an Hochschulen befragt. Die Ergebnisse geben einen umfassenden Einblick in den Arbeitsalltag der Professorenschaft in Deutschland.

Wer hat teilgenommen? Bei etwa drei Viertel der teilnehmenden Personen handelt es sich um Universitätsprofessorinnen beziehungsweise -professoren (72,7 Prozent), rund ein Viertel ist einer HAW zugehörig (27,1 Prozent). Die am stärksten vertretenen Fachrichtungen sind die Natur- und Ingenieurwissenschaften (22,6 Prozent beziehungsweise 20,8 Prozent), gefolgt von den Sozial- und Geisteswissenschaften (14,5 Prozent beziehungsweise 14,4 Prozent). Von allen Teilnehmenden identifizierten sich ein Drittel (33,5 Prozent) als Frauen und knapp die Hälfte (49,6 Prozent) als Männer, weitere 16,6 Prozent machten keine Angaben zu ihrem Geschlecht.

Stichprobenbeschreibung

(Rundungsfehler können auftreten)

Teilnehmende nach Hochschulart, Geschlecht und Altersgruppe		
Hochschulart	Universität	72,8 %
	HAW	27,2 %
Geschlecht	Männlich	49,6 %
	Weiblich	33,5 %
	Divers	0,3 %
	Keine Angabe	16,6 %
Altersgruppe	25 – 35 Jahre	0,7 %
	35 – 44 Jahre	17,4 %
	45 – 54 Jahre	31,2 %
	55 – 64 Jahre	31,7 %
	65+ Jahre	3,9 %
	Keine Angabe	15,1 %

Mit über 2.000 Teilnehmenden zeichnet die PROFESS-Studie ein aussagekräftiges Bild der Professorenschaft in Deutschland. Sie zeigt, wie vielfältig die Arbeitsbedingungen und Herausforderungen im Hochschulalltag sind – und liefert wichtige Hinweise darauf, wie Gesundheit und Wohlbefinden in der Wissenschaft besser gefördert werden können.

Eine ausführlichere Ergebnisdarstellung findet sich in Hofmann, Y.E. et al. (2027). Zwischen wissenschaftlicher Exzellenz, Workload und Wohlbefinden: Empirische Einblicke in den Professorenberuf. München.

Endnotenverzeichnis

- (1) Fabian, G., Heger, C. & Fedzin, M. (2024). Barometer für die Wissenschaft Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2023 [Monitoring report]. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Berlin.
- (2) Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld.
- (3) Kizimirlak, J.M. & Hofmann, Y.E. (2025). Zwischen Belastung und Balance. Neue Perspektiven auf den Tenure Track. In: Forschung und Lehre, 11/25, 24-26.
- (4) Techniker Krankenkasse (2023): Gesundheitsreport 2023 – Wie geht’s Deutschlands Studierenden? Hamburg. Aufgerufen am 06. Dezember 2025 unter: tk.de, Suchnummer: 2149886.
- (5) Hofmann, Y.E. [Hrsg.] (2024). Die psycho-soziale Situation von Studierenden in der (post-)pandemischen Zeit. Stand der Forschung und Impulse aus der Praxis. Bielefeld.
- (6) Siehe MB-Monitor 2024 vom 25. Februar 2025; <https://www.marburger-bund.de/bundesverband/themen/marburger-bund-umfragen/mb-monitor-2024-hohe-belastung-unzureichende> (aufgerufen am 27. November 2025).
- (7) Die gemachten Zeitangaben können lediglich als Richtwerte dienen. Die Vermutung liegt nahe, dass die tatsächliche Wochenarbeitszeit höher ausfällt, da seitens der Befragten mehrfach darauf hingewiesen wurde, dass zum Beispiel das Lesen von Fachartikeln oder Fachbüchern meist in die „arbeitsfreie“ Zeit am Abend, am Wochenende oder in den Urlaub gelegt wird. Die absoluten Unterschiede zwischen Universitäten und HAWs in der vorlesungsfreien Zeit sind aufgrund der unterschiedlichen Forschungsausrichtung der Institutionen erwartbar.

(8) Da nicht erhoben wurde, um welche Teilzeitmodelle es sich handelt, können keine Aussagen darüber gemacht werden, inwiefern die tatsächliche Arbeitszeit bei in Teilzeit beschäftigten Professorinnen und Professoren über der vertraglich vereinbarten liegt.

(9) <https://www.che.de/2025/analyse-zur-altersstruktur-mehr-als-40-prozent-der-hochschulprofessuren-in-deutschland-muessen-bis-2033-voraussichtlich-neu-besetzt-werden/> (aufgerufen am 06. Dezember 2025).

(10) IFBG, Techniker Krankenkasse, AUBI-plus (2025). Health and Work Barometer. (aufgerufen am 06. Dezember 2025).

(11) Jalagat, R. (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-42.

(12) OECD (2013). *Die OECD in Zahlen und Fakten 2013: Wirtschaft, Umwelt, Gesellschaft*, OECD Publishing, Paris.

(13) Münch, R. (2014). *Academic capitalism: universities in the global struggle for excellence*, 1. Auflage New York [u. a.].

(14) Müller, Ruth & de Rijcke, Sarah. (2017). Thinking with Indicators. Exploring the Epistemic Impacts of Academic Performance Indicators in the Life Sciences. *Research Evaluation*, 26(4), 361.

(15) Techniker Krankenkasse (2025). *Stressreport 2025*. Hamburg. Aufgerufen am 06. Dezember 2025 unter: tk.de, Suchnummer: 2207446.

[16] Ein Zusammenhang zwischen hohen eigenen Ansprüchen und erhöhtem Stressempfinden zeigt sich auch im TK-Stressreport 2025 [15].

[17] Hofmann, Y.E. & Klug, C. (2018). Gleiche unter Gleichen? Diskriminierung an Hochschulen aus Sicht von Professorinnen und Professoren. In: Forschung und Lehre, 9/18, 132-133.

[18] Salimzadeh, R., Hall, N.C. & Saroyan, A. (2021). Examining Academics' Strategies for Coping With Stress and Emotions: A Review of Research. Frontiers in Education, 6, 1-15.

[19] Xavier, G.M.V., Dos Santos Júnior, C.J., Ribeiro, M.C. & Teixeira, G.M. (2024). Burnout syndrome and coping strategies among professors in the health area. Revista brasileira de medicina do trabalho: publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT, 22(3), e20241175.

[20] Siehe Schaufeli, W. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. Organizational Dynamics (2017) 46, 120—132. Vgl. auch Langelaan, S., Bakker, A.B., van Doornen, L.J.P., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? Personality and Individual Differences, 40(3), 521-532.

[21] Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York.

[22] Lazarus, R.S. (1999). Stress and emotion: A new synthesis.

[23] Techniker Krankenkasse (2023): Gesundheitsreport 2023 – Wie geht's Deutschlands Studierenden? Hamburg. Aufgerufen am 06. Dezember 2025 unter: tk.de, Suchnummer: 2149886.

(24) Siehe beispielsweise Nielsen, K. & Noblet, A. [Hrsg.] (2018). *Organizational Interventions for Health and Well-being. A Handbook for Evidence-Based Practice*, London/New York.

(25) World Health Organization (1998). Wellbeing measures in primary health care: The DepCare project. WHO Regional Office for Europe. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/349766/WHO-EURO-1998-4234-43993-62027-eng.pdf?sequence=1> (aufgerufen am 05. Dezember 2025).

(26) Baktash, M.B., Pütz, L. (2025). Detach to thrive: Psychological detachment from work and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 26; article number 54. Sonnentag, S. & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36 (S1), 72–103.

(27) Zur Ermittlung des WHO-5-Index siehe Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(3), 167-176; sowie zusammenfassend in Hofmann, Y.E. et al. (2027). *Zwischen wissenschaftlicher Exzellenz, Workload und Wohlbefinden: Empirische Einblicke in den Professorenberuf*. München.

(28) Zu weiterführenden Informationen siehe <https://www.mhfa-ersthelfer.de/de/was-ist-mhfa/> (aufgerufen am 05. Dezember 2025).

(29) Die wissenschaftliche Evidenz zur Wirksamkeit ist bislang uneinheitlich; siehe zum Beispiel: Deutsches Ärzteblatt (2023). *Psychische Gesundheit: Kaum Belege für Nutzen von Ersthelferprogramm*; <https://www.aerzteblatt.de/news/psychische-gesundheit-kaum-belege-fuer-nutzen-von-ersthelferprogramm-4c50f7ba-2027-4752-b264-c24211c0ccde> (aufgerufen am 06. Dezember 2025).

(30) Siehe beispielsweise die Beiträge in Hofmann, Y.E. [Hrsg.] (2024). Die psychosoziale Situation von Studierenden in der (post-)pandemischen Zeit. Stand der Forschung und Impulse aus der Praxis. Bielefeld.

(31) Siehe beispielhaft für viele: European Commission: Directorate-General for Research and Innovation (2023). COVID-19 impact on gender equality in research & innovation – Policy report, Publications Office of the European Union <https://data.europa.eu/doi/10.2777/171804> (aufgerufen am 27. November 2025) sowie Pardey, C. (2023). Frauen in der Wissenschaft brauchen mehr Unterstützung. Forschung und Lehre, 4/23; <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/frauen-in-der-wissenschaft-brauchen-mehr-unterstuetzung-5611> (aufgerufen am 27. November 2025).

(32) Eriksson, A., Axelsson, R. & Axelsson, S. B. (2011). Health promoting leadership – Different views of the concept. Work, 40(1), 75–84.

(33) Jiménez, P., Winkler, B. & Dunkl, A. (2016). Creating a healthy working environment with leadership: The concept of health-promoting leadership. The International Journal of Human Resource Management, 28(17), 2430–2448.

(34) Liu, L., Zhang, C. & Fang, C.-C. (2022). Effects of health-promoting leadership and employee health on employee engagement: Employability as moderating variable. International Journal of Workplace Health Management, 15(1), 1–18.

(35) Shan, G., Wang, W., Wang, S., Li, Y. & Zhang, Y. (2023). Cross-level effects of health-promoting leadership on nurse presenteeism: The mediation and moderation effect of workload and performance pressure. Current Psychology, 42, 12322–12334.

(36) Vincent-Höper, S. & Stein, M. (2019). The role of leaders in designing employees' work characteristics: Validation of the health- and development-promoting leadership behavior questionnaire. Frontiers in Psychology, 10, Article 1049.

- [37] Yao, L., Li, P. & Wildy, H. (2021). Health-promoting leadership: Concept, measurement, and research framework. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 602333.
- [38] Brähler-Dieling, N., Borchert, T., Fröhlich-Tovar, M., Gerdes, I., Hofmann, Y., Karkossa, S., Köhler, A., Steinke, B. & Wittber, N. (2026): *Gesunde Führung an Hochschulen: Handlungsempfehlungen für Koordinator:innen des Gesundheitsmanagements*. Erstellt durch die Arbeitsgruppe Gesunde Führung des Netzwerks Gesunde Hochschulen Nord.
- [39] Techniker Krankenkasse, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen Bremen e. V. (Hrsg.) (2025). *Hochschulisches Gesundheitsmanagement – Ganzheitlich. Individuell. Zukunftsweisend*. Berlin: duz Medienhaus. Aufgerufen am 09. Dezember 2025 unter tk.de, Suchnummer: 2191658.
- [40] Okanagan Charta : eine internationale Charta für gesundheitsfördernde Universitäten & Hochschulen. Aufgerufen am 22. Januar 2026 unter: <https://open.library.ubc.ca/cIRcle/collections/53926/items/1.0428837>.
- [41] The Limerick Framework for Action: Advancing the Global Health Promoting Campuses Agenda. Aufgerufen am 22. Januar 2026 unter: <https://researchrepository.ul.ie/entities/publication/bd64952b-6f9d-45b1-bd75-4c19d2dcac61>.
- [42] Zur Landkarte siehe <https://www.kompetenzzentrum-gesunde-hochschulen.de/landkarte>. Aufgerufen am 09. Dezember 2025.
- [43] Statistischer Bericht – Statistik des Hochschulpersonals (2025). Berichtsjahr 2024. EVAS-Nummer 21341. Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden.



Wie gesund ist das System Wissenschaft? – Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Hamburg 22291, tk.de; Geschäftsbereich Markt und Kunde, Team Gesundheitsmanagement, Ute Erdenberger, Georg Leimbach; Autorenteam: Prof. Dr. Yvette E. Hofmann, Dr. Saskia Hasreiter, Anne Cleverley-Kornmayer (alle LMU München); fachliche Beratung: Sabine König; Redaktion: Maïke Günther; Beratung und Produktion: Franziska Sonntag; Litho: brandport GmbH; Gestaltung: The Ad Store GmbH; Produktion: Oliver Kühl; Druck: TK-Hausdruckerei; Bilder: Getty Images, TK-Bildarchiv, Plainpicture

Autorenkontakt – Prof. Dr. Yvette E. Hofmann, Ludwig-Maximilians-Universität München, LMU Munich School of Management, Center for Higher Education Research and Governance, E-Mailadresse: profess@som.lmu.de

© **Techniker Krankenkasse**. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Einwilligung der TK. Die enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert. Für eventuelle Änderungen oder Irrtümer können wir keine Gewähr übernehmen. Stand: Februar 2026

Hier erfahren Sie mehr

Gesundheitsförderung an Hochschulen Fragen zum Angebot der TK zur Gesundheitsförderung an Hochschulen beantworten Ihnen gerne die kompetenten TK-Beraterinnen und Berater in Ihrer Region. Senden Sie einfach eine Mail an gesundheitsmanagement@tk.de.

Ausführliche und aktuelle Informationen zum Thema „Gesunde Hochschule“ finden Sie auch auf unserem Online-Portal unter tk.de, Suchnummer 2069420.

Besuchen Sie uns auch auf:

