

Hohe Anforderungen und begrenzte Ressourcen

Zur Gesundheit von Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen

| YVETTE E. HOFMANN | JASMIN M. KIZILIRMAK |

Der Attraktivität des Professorenberufs stehen zunehmende Belastungssituationen gegenüber. Welche Faktoren beeinflussen das professorale Wohlbefinden? Neue Befunde zur Arbeitssituation von Professorinnen und Professoren in Deutschland.

Der Professorenberuf hat nach wie vor ein hohes Renommee und galt aufgrund der bestehenden dienstrechtlichen Freiheiten und Sicherheiten lange Zeit als ausgesprochen privilegiert. Doch in den vergangenen Jahren verlor er durch die Unterfinanzierung der Universitäten, die zunehmenden Dienstaufgaben und Berichtspflichten,

den Internationalisierungsdruck sowie einschneidende Reformen kontinuierlich an Attraktivität (beispielhaft Weiß, 2026; Fabian, Heger & Fedzin, 2024; vgl. auch DHV, 1999) – vor dem Hintergrund, dass bis 2033 fast 44 Prozent der Professorinnen und Professoren in den Ruhestand gehen und diese Stellen neu besetzt werden müssen (CHE, 2025), eine besorgniserregende Entwicklung. Denn als zentrale Statusgruppe im Wissenschaftssystem prägen Professorinnen und Professoren Forschung, Lehre und akademische Führung und damit auch die Arbeits- und Lernkultur an Hochschulen. Damit tragen sie wesentlich zur Leistungs- und Zukunftsfähigkeit des Wissenschaftssystems bei. Um dieser Verantwortung adäquat gerecht werden zu können, erscheint es unabdingbar, nicht nur leistungs-, sondern auch gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen für die Ausübung des Professorenberufs bereitzuhalten. Dennoch ist bislang vergleichsweise wenig darüber bekannt, welche Faktoren das professorale Wohlbefinden im Hochschulkontext beeinflussen und wie es um die Gesundheit von Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen bestellt ist.

Die bundesweite PROFESS-Studie (Promoting Resilience and Optimizing Faculty Environment for Sustainable Success) setzt genau hier an. Sie untersucht die Arbeitsbedingungen, das Belastungserleben und die gesundheitliche Situation von Lebenszeitprofessorinnen und -professoren an deutschen Hochschulen (im Folgenden als „Professo-

rinnen und Professoren“ bezeichnet). In die bereinigte Stichprobe flossen die Angaben von 2037 Universitäts- und HAW-Professorinnen und -Professoren (Hochschulen für Angewandte Wissenschaften) ein.

Die Ergebnisse zeichnen das Bild eines Systems, das stark durch die individuelle Leistungsfreude und Leistungsbereitschaft geprägt ist und gleichzeitig strukturelle Bedingungen aufweist, welche die darin Arbeitenden vielfach unter Druck setzen (Hofmann et al., 2026).

Dreiklang Autonomie, Selbststeuerung und Daueraufforderung

Die Arbeitsrealität von Professorinnen und Professoren ist durch eine außergewöhnliche Aufgabenvielfalt (Fabian et al., 2024; Misra et al., 2012) sowie eine hohe Autonomie gekennzeichnet. Daher kann die Lebenszeitprofessur als eine Art hochprivilegierte Version des „Arbeitskraftunternehmertums“ im Sinne von Pongratz & Voß (1998) gesehen werden, in der die Autonomie des Selbstständigen, die Status- und Einkommenssicherheit der öffentlich

AUTORINNEN



Foto: privat

Yvette E. Hofmann ist außerplanmäßige Professorin für Betriebswirtschaft und leitet die Forschungsstelle für Higher Education Research and Governance an der LMU Munich School of Management, Ludwig-Maximilians-Universität München.



Foto: privat

Jasmin M. Kizilirmak ist Privatdozentin am Institut für Sozialmedizin und Gesundheitssystemforschung an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und Gastwissenschaftlerin am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) Hannover.

PROFESS-Studie:

Erhebungszeitraum war das frühe Sommersemester 2025. 72,8 Prozent der Professorinnen und Professoren kommen von Universitäten (davon männlich: 56,5 Prozent, weiblich: 39,2 Prozent) und 27,2 Prozent von HAWs (davon männlich: 58,7 Prozent, weiblich: 36,7 Prozent). Insgesamt machten 16,6 Prozent keine Geschlechterangabe, 0,3 Prozent gaben sich als divers an.

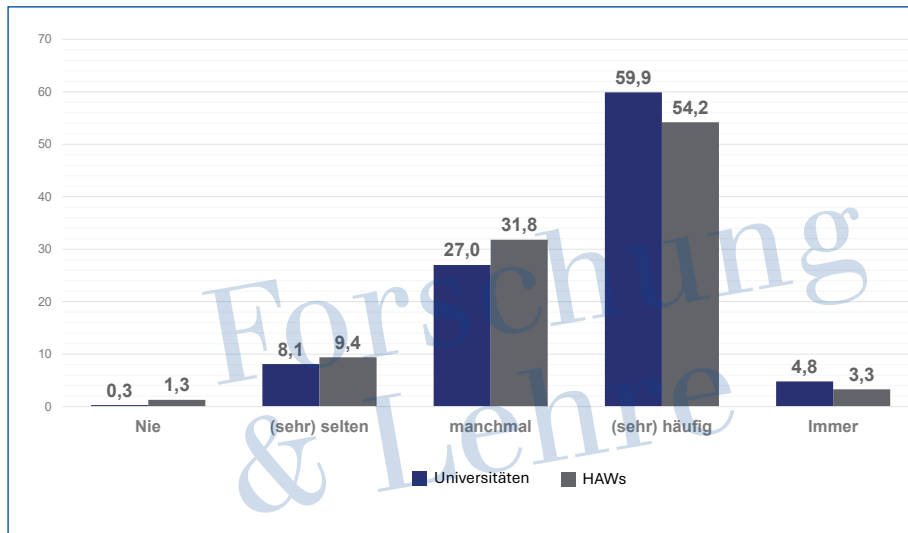


Abbildung 1: Wie häufig sich Professorinnen und Professoren in einer durchschnittlichen Arbeitswoche gestresst fühlen (Quelle: PROFESS-Studie 2025 | Universitäten n = 1.471, HAWs n = 547)

Beschäftigten und die Leistungs- und Konkurrenzlogik der Unternehmerin bzw. des Unternehmers in einem Dreiklang verbunden sind:

Selbstkontrolle: Professorinnen und Professoren organisieren Forschung, Lehre, Drittmittel, Publikationen, Gremienarbeit, Betreuung, Gutachten und akademische Sichtbarkeit weitgehend selbst. Es gibt meist keine klassische Arbeitszeiterfassung, aber sehr hohe Output-Erwartungen. Die (Selbst-)Kontrolle verschiebt sich also von „Wann bist du am Arbeitsplatz?“ zu „Was habe ich publiziert, eingeworben, betreut, geleistet, sichtbar gemacht?“.

Selbstökonomisierung: Die eigene Arbeitskraft wird kontinuierlich als wissenschaftliches Kapital behandelt: Publikationsliste, Drittmittelbilanz, Zitationswerte, Netzwerke, internationale Sichtbarkeit, Reputation, Berufbarkeit. Gerade im Wissenschaftssystem wird die Person selbst zur Trägerin eines Marktwerts.

Selbstrationalisierung: Die Professur ist durch ein hohes Maß an zeitlicher und räumlicher Autonomie geprägt; insbesondere Forschung findet folglich nicht nur innerhalb formaler Arbeitszeiten statt, sondern entsteht häufig auch abends, am Wochenende oder unterwegs. Diese als große Freiheit empfundene, eigenverantwortliche Organisation von Forschung, Lehre und akademischen Verpflichtungen führt zu einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben. Die „Verbetrieblichung“ des gesamten Lebenszusammenhangs

macht die Professur zu einem prototypischen Beispiel des „Arbeitskraftunternehmers“.

Alles in allem ist eine Lebenszeitprofessur dadurch gekennzeichnet, dass es – anders als in vielen anderen Berufsfeldern – nur eine begrenzte Formalisierung gibt und es in der Verantwortung des Einzelnen liegt, die Arbeit(-sbelastung) selbst zu steuern (hlb-Bundesvereinigung e. V., 2024). Gerade diese grundgesetzlich garantierten hohen Freiheits- und Autonomiegrade machen den Professorenberuf attraktiv und stellen einen essentiellen Resilienzfaktor dar (Hammoudi Halat et al., 2023). Gleichzeitig bergen sie ohne ausreichende institutionelle Unterstützung jedoch das Risiko einer dauerhaften Überlastung und gesundheitsbeein-

trächtigender Entgrenzung (Taggart, 2021).

Dies legen auch erste Ergebnisse der PROFESS-Studie nahe. Sie weisen zwar auf eine insgesamt große Freude am Professorenberuf hin, bei dessen Ausübung 43,5 Prozent der befragten Professorinnen und Professoren bestätigen, dass ihr tägliches Leben mit Dingen angefüllt ist, die sie interessieren, und 41,2 Prozent (sehr) zufrieden mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation sind. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass innerhalb der Professorenenschaft eine ausgeprägte Belastungssituation beschrieben wird. So fühlen sich knapp 65 Prozent der befragten Universitätsprofessorinnen und -professoren häufig oder dauerhaft gestresst; die HAW-Professorenenschaft zu knapp 60 Prozent.

Zugleich zeigt sich, dass das profes-sorale Wohlbefinden, gemessen mit der WHO-5-Skala (World Health Organization, 1998), durchschnittlich bei 49 von 100 möglichen Punkten liegt, und damit unterhalb bevölkerungsrepräsentativer Werte von ca. 60 Punkten (s. Kliem et al., 2025; Tsai et al., 2022; Dubois, Sanor & Mezger, 2013). So berichten beispielsweise lediglich 37,7 Prozent der befragten Universitätsprofessorinnen und -professoren, sich in den vergangenen zwei Wochen häufig bzw. immer fröhlich oder gut gelaunt gefühlt zu haben; an HAWs tun dies 44,4 Prozent. Andererseits gibt etwa die Hälfte (50,1 Prozent) der Universitätsprofessorenenschaft an, sich nur selten oder nie entspannt bzw. relaxed gefühlt zu haben, und 43,3 Prozent wachen nach eigener Einschätzung höchst-

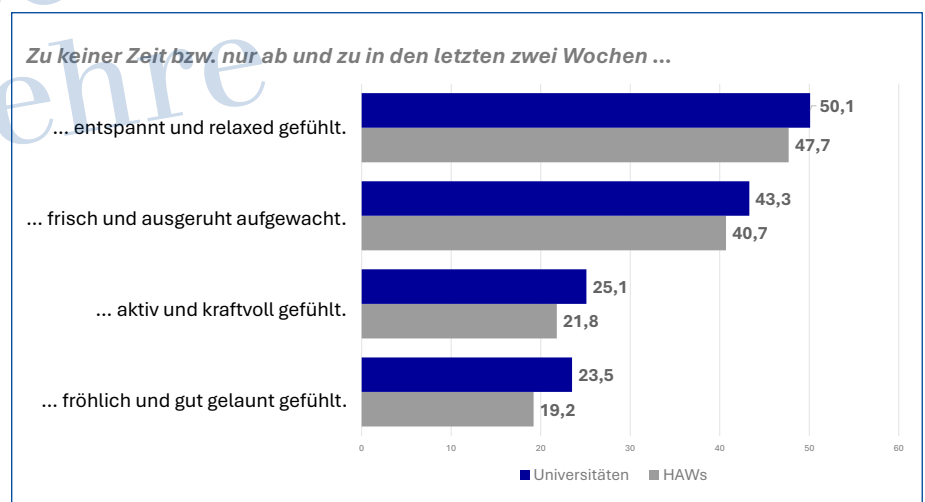


Abbildung 2: Facetten des subjektiven Wohlbefindens (Quelle: PROFESS-Studie 2025 | Universitäten n = 1.426, HAWs n = 528)

tens gelegentlich frisch und erholt auf. Bei der HAW-Professorenschaft berichten dies 47,7 bzw. 40,7 Prozent.

Dabei legen die Daten der PROFESS-Studie nahe, dass die Belastungssituation weniger auf die Länge der Arbeitszeit zurückzuführen ist als auf die erlebten strukturellen Bedingungen akademischer Arbeit. Als zentrale Belastungsfaktoren werden zum einen die zunehmende Bürokratisierung respektive die steigenden (oftmals redundanten) Berichtspflichten (beispielsweise im Zuge von Drittmittelprojekten) genannt. Zum anderen werden eine zunehmende Aufgabenverdichtung und Gleichzeitigkeit sowie ein permanenter Termin- und Zeitdruck als belastend empfunden.

Eine ergänzende Regressionsanalyse zeigt zudem, dass das Stresserleben stärker mit dem wahrgenommenen Gesundheitsrisiko, dem allgemeinen Gesundheitszustand sowie der erlebten Unterstützung seitens der Hochschule zusammenhängt als mit der geleisteten Wochenarbeitszeit.

Arbeitsumfeld als zentraler Risikofaktor

Die Ergebnisse der PROFESS-Studie weisen insgesamt auf ein Arbeitsumfeld hin, in dem hohe berufliche Anforderungen mit begrenzten Ressourcen zusammenreffen. Ein solches Ungleichgewicht gilt als zentraler Risikofaktor für Stress, Erschöpfung und langfristige gesundheitliche Beeinträchtigungen bis hin zu

Burnout (Demerouti & Nachreiner 2019; Bakker & de Vries 2021). Entsprechend äußern rund 85 Prozent der befragten Professorinnen und Professoren zumindest teilweise die Sorge, dass ihre berufliche Tätigkeit negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit haben könnte. Und auch die Angaben zum gesundheitlichen Befinden der vergangenen sechs Monate unterstreichen das ausgeprägte Belastungserleben einer Vielzahl von Professorinnen und Professoren: Mehr als die Hälfte der Befragten (56,7 Prozent) berichtet von mentaler Erschöpfung,

»Über acht Prozent der befragten Professorinnen und Professoren geben an, in den vergangenen sechs Monaten einen Burnout erlebt zu haben.«

46,1 Prozent von Schlafstörungen und 37,5 Prozent von körperlicher Erschöpfung. Darüber hinaus geben rund ein Drittel der Professorinnen und Professoren an, unter akuten Infekten (33,4 Prozent), Antriebslosigkeit (30,0 Prozent) sowie Konzentrationsschwierigkeiten (28,6 Prozent) gelitten zu haben. Zudem berichten mehr als acht Prozent der befragten Professorinnen und Professoren, in den vergangenen sechs Monaten einen Burnout erlebt zu haben.

Dabei zeigen die Befunde einen Zusammenhang zwischen organisationalen Ressourcen und Gesundheitserleben: Je geringer die wahrgenommene Ressourcenbereitstellung und konkrete Unter-

stützung durch die Hochschule, desto höher fallen Stresserleben und subjektiv wahrgenommene Gesundheitsgefährdung aus. Die Unterstützungsleistung seitens der Hochschule bei der Umsetzung einer gesundheitsförderlichen Arbeitsweise wird an Universitäten kritischer bewertet als an HAWs.

Gefahr einer Individualisierung von Gesundheit

In der Diskussion um Gesundheit im Wissenschaftssystem wird häufig auf die Eigenverantwortung und entspre-

chende Basiskompetenzen wie gutes Selbst- bzw. Zeitmanagement oder hohe Resilienz und Belastbarkeit hingewiesen. Auch die PROFESS-Studie zeigt, dass Professorinnen und Professoren vielfach auf individuelle Copingstrategien

zurückgreifen, um den erlebten Anforderungen und Belastungen des professoralen Arbeitsalltags zu begegnen. Das eingesetzte Repertoire umfasst sowohl gesundheitsförderliche Formen des aktiven Stressmanagements – insbesondere körperliche Aktivitäten (74 Prozent), soziale Kontakte (53,1 Prozent) und bewusste Ernährung (54,4 Prozent) – als auch Verhaltensweisen, die primär kompensatorischen Charakter aufweisen und langfristig nur eingeschränkt zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden beitragen, z. B. Medienutzung (33,7 Prozent), Genusssessen (29,1 Prozent) oder der Konsum von Genussmitteln (21,1 Prozent). Gleichzeitig tendieren 62 Prozent der Universitätsprofessorinnen und -professoren sowie 53,5 Prozent der HAW-Professorenschaft in Belastungssituationen zur Devise „Durchhalten“.

In Anbetracht eines überwiegend auf Wettbewerb und Leistung ausgerichteten Wissenschaftsbetriebs liegt daher die Vermutung nahe, dass bei Professorinnen und Professoren die Gefahr einer Individualisierung von Gesundheit besteht: Wer über hohe Autonomie verfügt, erscheint auch selbst verantwortlich für Arbeitszeit, Erreichbarkeit, Erholung und Belastungsgrenzen. Diese Sicht verkennt jedoch, dass Autonomie nicht automatisch Schutz vor systemimmanenter Überlastung bedeutet. Wenn Freiheit mit hohen Systemanforderungen, Drittmitteldruck,

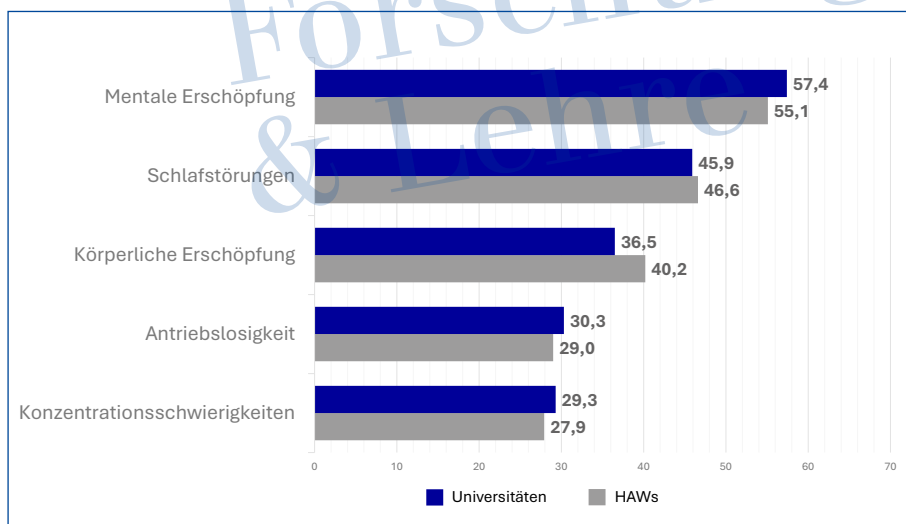


Abbildung 3: Die Gesundheitssituation der Professorenschaft im Überblick (Quelle: PROFESS-Studie 2025 | Universitäten n = 1.285, HAWs n = 491)

Publikationsnormen, Gremienarbeit, Betreuung, Lehre und permanenter Erreichbarkeit zusammentrifft, *wird Gesundheit zu einer organisationalen Gestaltungsfrage und darf nicht primär als Frage individueller Resilienz oder Selbstorganisation interpretiert werden.* Neben individuellen Strategien der Selbstfürsorge braucht es daher Strukturen, die Überlastung vorbeugen: beispielsweise eine Erhöhung der Planungssicherheit durch eine verlässliche Grundmittelausstattung, realistische Berichtspflichten vor dem Hintergrund der zu bewältigenden Lehr- und Verwaltungsdeputate (dies könnte auch eine Umstellung von einer flächendeckenden auf eine stichprobenweise Überprüfung beinhalten, was auch einer Überlastung der Verwaltung vorbeugen würde) sowie ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das niedrigschwellige und zeiteffiziente Unterstützungsangebote speziell für Professorinnen und Professoren anbietet. Dies erfordert auch eine strategische Verankerung des Gesundheitsmanagements auf Hochschuleitungsebene, die psychische Belastung nicht als persönliches Defizit, sondern als Hinweis auf kontraproduktive Arbeitsbedingungen versteht. Diese Perspektive entspricht auch aktuellen arbeitsbezogenen Empfehlungen, die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz ausdrücklich über organisationale Maßnahmen sowie die systematische Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung adressieren (WHO Guidelines on Mental Health at Work, 2022).

Implikationen für Hochschulpolitik und -management

Die Ergebnisse der PROFESS-Studie deuten darauf hin, dass die Professorinnen und Professoren ihre Arbeit mit hohem Engagement und mit Freude ausüben, ihre gesundheitliche Situation jedoch eng mit den strukturellen Rahmenbedingungen akademischer Arbeit verbunden ist. Damit zeigt sich, dass Professorengesundheit nicht ausschließlich eine Frage individueller Bewältigungsstrategien darstellt, sondern dass ihr eine organisations- und wissenschaftspolitisch hochrangige Bedeutung zukommt. Dies wird u. a. daran deutlich, dass sich in den Befragungsdaten nicht die hohen Wochenarbeitszeiten als problematisch abzeichnen, sondern

vielmehr Faktoren wie die zunehmende Verdichtung akademischer Arbeit durch zusätzliche Aufgaben über Forschung und Lehre hinaus, wachsende Bürokratisierungs- und Berichtspflichten und als unzureichend wahrgenommene organisationale Unterstützungsstrukturen als Stressoren wirken.

Für Hochschulleitungen bedeutet dies, Gesundheit stärker als strategisches Handlungsfeld zu begreifen und sie mit Fragen der Qualitätssicherung oder Personalentwicklung systematisch mitzudenken. Zugleich stellt sich für die Hochschulpolitik die Frage, inwiefern bestehende Steuerungsmechanismen unbeabsichtigte Belastungen verursachen und damit langfristig sowohl die Attraktivität der Professur als auch die Leistungsfähigkeit des Wissenschaftssystems beeinträchtigen. Dabei ist die Gesundheit von Professorinnen und Professoren nicht isoliert zu betrachten, sondern Teil einer organisationsweiten Belastungsdynamik. Wo Leistungs-, Publikations-, Drittmittel- und Berichtsdruck zunehmen, können Belastungen entlang akademischer Hierarchien weitergegeben werden. Eine gesundheitsorientierte Hochschulentwicklung sollte deshalb nicht nur einzelne Statusgruppen adressieren, sondern Rahmenbedingungen schaffen, die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit fördern, ohne dauerhaft gesundheitlich belastende Arbeits- und Lerndynamiken zu normalisieren. Nachhaltig gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen können nur entstehen, wenn strukturelle Entlastung, individuelle Unterstützungsangebote und eine gesundheitsorientierte Führungskultur strategisch zusammengeführt werden. Die zentrale Herausforderung besteht darin, Leistungsfähigkeit, wissenschaftliche Freiheit und Gesundheit nicht gegeneinander auszuspielen, sondern als wechselseitig voneinander abhängige Voraussetzungen eines zukunftsfähigen Wissenschaftssystems zu verstehen.

Literaturangaben können bei der Redaktion angefordert werden.

Anmerkung der Autorinnen:

Der Beitrag fasst zentrale Ergebnisse der PROFESS-Studie zusammen, die im Rahmen der ersten Fachtagung „Wie gesund ist das System Wissenschaft?“ im März 2026 erstmals vorgestellt und diskutiert wurden. Das Forschungsprojekt wird von der Techniker Krankenkasse gefördert und an der LMU Munich School of Management durchgeführt.

KLEINE FÄCHERKUNDE



Melanie Weirich hat eine Heisenberg-Professur für Sprechwissenschaft und Phonetik an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Was erforschen Sie?

Wir untersuchen gesprochene Sprache systematisch – unter Einbeziehung der Phonetik (Funktionsweise des Sprechens), der Rhetorik und Sprecherziehung – sowie interdisziplinär. Wir fragen: Klingen Stimmen in hormonellen Umbruchphasen anders? Wie beeinflussen Geschlechterrollen oder berufliche Kontexte stimmliche Merkmale? Welche sprachlichen Erwartungen bestehen an maskuline und feminine Stimmen? Im Zentrum unserer soziophonetischen Forschung steht das Zusammenspiel von Stimme, Sprechweise und Geschlecht bei Erwachsenen und Kindern.

Was fasziniert Sie daran?

Sprechen ist komplex und die Erforschung umfasst neben der Nutzung naturwissenschaftlicher Methoden (akustische Analysen, artikulatorische Messungen) die Einbeziehung kultureller Normen und gesellschaftlicher Aspekte. Die Stimme spielt im sozialen Miteinander eine große Rolle und wird von Hörenden genutzt, um verschiedenste Zuschreibungen zu den Sprechenden zu machen. Dazu gehören Geschlecht, Femininität/Maskulinität, sexuelle Orientierung, Alter, Herkunft, Gemütszustand oder Krankheit.

Für wen ist das wichtig?

Erkenntnisse aus der Sprechwissenschaft und Phonetik finden Anwendung in allen Bereichen, wo Menschen sprechen und zuhören. Das reicht von medialen Inhalten und bildungspolitischen Aspekten über die forensische Sprachanalyse und automatische Spracherkennung bis zur künstlerischen Gestaltung auf der Bühne.