

# PERSONALENTWICKLUNG FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS

EINZELAUSWERTUNG

Universität zu Lübeck

2016



## STIFTERVERBAND

Bildung. Wissenschaft. Innovation.

René Krempkow | Thorben Sembritzki | Ramona Schürmann | Mathias Winde

Rücklauf der Befragung der Wissenschaftseinrichtungen			
	Rücklauf der Befragung		
	Hochschulen	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	Total
Anzahl der Wissenschaftseinrichtungen			
Angeschrieben	111	248	359
auswertbare Antworten	44	103	147
Netto-Rücklaufquote	39,6%	41,5%	40,9%
Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen			Stifterverband 2016

<b>Fragen: Wie viele Doktoranden promovieren im WS 2014/15 insgesamt an Ihrer Einrichtung? In welcher Struktur promovieren sie und wie finanzieren sie sich hauptsächlich? Wie viel Personal der nachfolgenden Gruppen sind im WS 2014/15 insgesamt an Ihrer Einrichtung beschäftigt?</b>				
	Statistische Angaben			
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen	Lübeck U	<i>Differenz</i> <sup>1)</sup>
Promovierende				
Promovierende insg.	42900	5958	387	<i>n.z.</i> <sup>2)</sup>
<b>Davon nach Struktur:</b>				
Promotionsprogramm	23%	69%	34%	-34,5
In Abteilung integriert	63%	19%	60%	41,3
Externe Doktoranden	14%	12%	6%	-6,8
<b>Davon nach hauptsächlichlicher Finanzierung:</b>				
Stipendium	20%	22%	33%	11,1
Haushaltsstelle	18%	33%	4%	-29,6
Drittmittelstelle	44%	38%	25%	-19,9
auf eigene Kosten	(17%)*	(7%)*	39%	32,1
Personalgruppen				
Postdocs	10892	4144	57	<i>n.z.</i>
Habilitanden	644	153	8	<i>n.z.</i>
Nachwuchsgruppenleiter	321	401	-	<i>n.z.</i>
Juniorprofessoren	551	47	4	<i>n.z.</i>
Reguläre Professoren	7988	675	49	<i>n.z.</i>
Lehrbeauftragte und Lehrkräfte für bes. Aufgaben	7825	105	15	<i>n.z.</i>
Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen				Stifterverband 2016

\* Aufgrund hoher Nichtantworter-Anteile Werte in Klammern

1) Die Differenz in dieser und in den folgenden Tabellen zeigt den relativen Unterschied zwischen Ihrer Einrichtung und der Gesamtheit der entsprechenden Einrichtungsform (Universitäten bzw. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen).

2) nicht zutreffend

**Frage:** Welche der nachfolgend genannten Personalkategorien für dauerhafte Stellen sind für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Ihrer Einrichtung vorhanden?\* Bitte kreuzen Sie die relevanten Felder in der Matrix an.

	Personalstrukturen											
	Befristete Stellen (ohne Entfristungs- /Übernahmever- einbarung)			Tenure-Option (ohne verbindliche Entfristung bei Bewährung)			Echter Tenure-Track (mit verbindlicher Entfristung bei Bewährung)			Unbefristete Stellen (auch jenseits der Professur)		
	HS	AuF	Ihre HS	HS	AuF	Ihre HS	HS	AuF	Ihre HS	HS	AuF	Ihre HS
Wissenschaftliche Mitarbeiter (inkl. Akademischer Rat) ohne Leitungsfunktion, mit Lehrdeputat	69%	67%	Ja	8%	29%	Nein	3%	17%	Nein	81%	56%	Ja
Wissenschaftliche Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion, mit geringem oder keinem Lehrdeputat <sup>1)</sup>	78%	56%	Ja	11%	33%	Nein	3%	13%	Nein	53%	79%	Nein
Wissenschaftliche Mitarbeiter mit Leitungsfunktion <sup>2)</sup>	67%	44%	Ja	18%	38%	Nein	6%	26%	Nein	64%	65%	Ja
Mitarbeiter mit Schwerpunkt Lehre <sup>3)</sup>	56%	-	-	9%	-	-	0%	-	-	85%	-	-
Mitarbeiter mit Schwerpunkt Wissenschaftsmanagement <sup>4)</sup>	47%	35%	Ja	9%	14%	Nein	0%	10%	Nein	88%	88%	Ja
Juniorprofessuren	40%	-	Nein	51%	-	Nein	69%	-	Ja	3%	-	Nein

Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen

Stifterverband 2016

\* Für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gibt es aufgrund zu geringer Fallzahlen für Mitarbeiter mit Schwerpunkt Lehre sowie Juniorprofessuren keine Auswertung.

1) wie senior researcher

2) wie Nachwuchs- Forschungsgruppenleiter

3) wie Dozenten, Lehrkraft für besondere Aufgaben, senior lecturer, Lektor

4) wie Stabsstellen, Koordinationsstellen

**Frage:** Welchen Anteil von unbefristeten Arbeitsverträgen an den Arbeitsverträgen insgesamt haben Sie derzeit für das hauptberufliche Personal, welcher ist in den nächsten 3 Jahren geplant und welchen schätzen Sie als optimal für Ihre Wissenschaftseinrichtung ein? Bitte geben Sie dies für die einzelnen Bereiche an (in Prozent, ggf. Schätzungen möglich).

	Personalstrukturen											
	Universitäten			Außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen			Lübeck U			Differenz		
	derzeit	geplant	optimal	derzeit	geplant	optimal	derzeit	geplant	optimal	derzeit	geplant	optimal
Forschung	26%	30%	38%	30%	30%	35%	-	-	-	-	-	-
Lehre (bzw. Fortbildung)*	33%	41%	42%	-	-	-	57%	65%	65%	24,1	24,0	23,1
Wissenschaftsmanagement bzw. -verwaltung	48%	63%	62%	54%	57%	58%	67%	75%	75%	18,9	12,3	13,4
Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen										Stifterverband 2016		

\* Für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ist der Bereich Lehre kaum zutreffend, daher hier nicht ausgewertet.

<b>Fragen:</b> Organisiert Ihre Einrichtung für den wissenschaftlichen Nachwuchs spezielle Angebote zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen (WE)? <sup>1)</sup> Bezogen auf berufliche Orientierung für Tätigkeiten außerhalb von WE: Bitte kreuzen Sie an, ob das jeweilige Angebot vorhanden ist.				
	Angebote zur beruflichen Orientierung			
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen	Lübeck U	Differenz
Einrichtungen mit dem Angebot				
Tätigkeiten innerhalb von WE	84%	76%	Ja	<i>n.z.</i>
Tätigkeiten außerhalb von WE	80%	53%	Ja	<i>n.z.</i>
Spezielle Angebote für berufliche Orientierung außerhalb von WE vorhanden				
Beratung durch die betreuenden Professoren	57%	63%	Ja	<i>n.z.</i>
Beratung für Existenzgründung	89%	44%	Ja	<i>n.z.</i>
Berufs- und Karriereberatung	84%	51%	Ja	<i>n.z.</i>
Jobmessen/Hochschulmessen	87%	35%	Ja	<i>n.z.</i>
Mentoring <sup>2)</sup>	92%	79%	Ja	<i>n.z.</i>
Coaching <sup>3)</sup>	69%	51%	Nein	<i>n.z.</i>
Workshops und Seminare	97%	85%	Ja	<i>n.z.</i>
Informationen zum Berufsverbleib	59%	26%	Ja	<i>n.z.</i>
Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen			Stifterverband 2016	

1) Wir verstehen an dieser Stelle unter Wissenschaftseinrichtungen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Alle anderen Arbeitgeber gelten hier nicht als Wissenschaftseinrichtungen.

2) Weitergabe von (Erfahrungs-)Wissen durch fachlichen Mentor

3) Reflexion der persönlichen/beruflichen Situation mit Coach

**Fragen:** Welche inhaltlichen Schwerpunkte setzen Sie als Wissenschaftseinrichtung hier für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Bitte kreuzen Sie an, ob das jeweilige Angebot vorhanden ist. Schätzen Sie für alle Angebote bitte den Bedarf bei Nachwuchskräften ab, auch wenn diese bei Ihnen nicht angeboten werden (auf einer Skala von 1=sehr gering bis 5=sehr hoch).

	Angebot und Bedarf nach überfachlicher Kompetenzentwicklung							
	Universitäten		Außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen		Lübeck U		Differenz	
	vorhanden	Bedarf <sup>1)</sup>	vorhanden	Bedarf	vorhanden	Bedarf	vorhanden	Bedarf
IT-Kompetenzen	73%	43%	72%	57%	Ja	Ja	n.z.	n.z.
Lehrkompetenzen, Didaktik	98%	88%	47%	35%	Ja	Ja	n.z.	n.z.
Managementkompetenzen in Mitarbeiterführung	80%	73%	61%	56%	Ja	Nein	n.z.	n.z.
Managementkompetenzen in strategischem Handeln	53%	65%	37%	43%	Nein	Ja	n.z.	n.z.
Managementkompetenzen in Projektmanagement	95%	80%	85%	73%	Ja	Ja	n.z.	n.z.
Organisatorische und personale Kompetenzen <sup>2)</sup>	95%	72%	78%	70%	Ja	Ja	n.z.	n.z.
Soziale Kompetenzen <sup>3)</sup>	93%	78%	81%	59%	Ja	Ja	n.z.	n.z.
Sprachkompetenzen	95%	55%	81%	59%	Ja	Ja	n.z.	n.z.
Überfachliche Forschungskompetenzen <sup>4)</sup>	98%	68%	88%	57%	Ja	Nein	n.z.	n.z.
Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen							Stifterverband 2016	

1) Einrichtungen, welche den Bedarf nach überfachlicher Kompetenzentwicklung mit 4 oder 5 einschätzten.

2) Wie Motivation, Selbstorganisation, Ziel- und Werteorientierung

3) Wie Kommunikations-, Team-, (inter-)kulturelle Kompetenzen

4) Wie wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben, Methodik und Statistik

**Frage:** Wie wichtig sind Ihrer Universität/Ihrem Forschungsinstitut die folgenden Ziele von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Bitte verteilen Sie dafür insgesamt 100 Punkte je nach momentan gegebener Wichtigkeit des Ziels!

	Ziele von Personalentwicklung			
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen	Lübeck U	Differenz
	Durchschnittliche Bewertung			
Attraktivität der Einrichtung für den wissenschaftlichen Nachwuchs	13,6	18,1	13,0	-0,6
Identifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses mit der Einrichtung	10,0	12,3	13,0	3,0
Steigerung der Qualität in der Forschung	18,5	22,1	13,0	-5,5
Steigerung der Qualität in der Lehre	14,9	7,4	13,0	-1,9
Umfassende Kompetenzentwicklung in Mitarbeiterführung	8,7	8,9	9,0	0,3
Umfassende Kompetenzentwicklung in strategischem Handeln	7,4	7,4	9,0	1,6
Umfassende Kompetenzentwicklung in Projektmanagement	7,8	10,4	9,0	1,2
Vorbereitung auf Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen	8,8	7,6	7,0	-1,8
Internationale Mobilität des wissenschaftlichen Nachwuchses	10,0	10,5	9,0	-1,0
Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit der Wissenschafts-Community	10,2	12,2	5,0	-5,2
Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen				Stiferverband 2016



Frage: Welche Stellen an Ihrer Einrichtung bieten Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an? (Mehrfachnennungen möglich)				
	Spezielle Angebote zur Entwicklung überfachlicher Forschungskompetenzen			
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen	Lübeck U	Differenz
Angebot vorhanden				
Zentrale/hochschulweite Graduierteneinrichtung	75%	40%	Ja	n.z.
Abteilung/Dezernat/Referat für Personal(-entwicklung)	66%	48%	Ja	n.z.
Graduiertenkollegs/-schulen	75%	52%	Ja	n.z.
Hochschuldidaktisches Zentrum	77%	6%	Ja	n.z.
Bibliotheken	43%	19%	Nein	n.z.
Rechenzentrum	45%	11%	Nein	n.z.
Career Service/-Center	61%	13%	Ja	n.z.
Frauen-/Gleichstellungsbüro	75%	40%	Ja	n.z.
International Office/EU-Büro	48%	27%	Nein	n.z.
Welcome Center <sup>1)</sup>	41%	19%	Nein	n.z.
Sonstiges	32%	23%	Ja	n.z.
Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen				Stifterverband 2016

1) zentrale Beratungs-/Servicestelle für internationale Nachwuchskräfte

Frage: Wie zutreffend sind die folgenden Aussagen zu akademischer Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs? (auf einer Skala von 1=Trifft voll zu bis 4=Trifft überhaupt nicht zu)				
	Herausforderungen der Personalentwicklung			
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen	Lübeck U	Differenz
Zustimmung <sup>1)</sup>				
Der WN hat an unserer Einrichtung eine Anlaufstelle für PE.	76%	70%	Ja	n.z.
Der PE für den WN wird an unserer Einrichtung von einer Stelle strategisch koordiniert.	54%	55%	Ja	n.z.
Die Promovierenden werden an unserer Einrichtung zentral erfasst (bspw. durch einen Promovierendenstatus).	66%	92%	Ja	n.z.
Durch fehlende durchgehende Karrierewege (wegen "Hausberufungsverbot" und "12-Jahres-Regel") gibt es nur geringe Anreize für PE für den WN.	34%	34%	Ja	n.z.
Der PE für den WN hat geringe Priorität an unserer Einrichtung.	7%	13%	Nein	n.z.
Die PE für den WN hat keine Relevanz für die leistungsorientierte Mittelverteilung an unserer Einrichtung.	73%	54%	Nein	n.z.
Die PE für den WN wird meist nur projektgebunden und befristet finanziert.	30%	34%	Ja	n.z.
Der WN hat kein Interesse an PE.	7%	13%	Nein	n.z.
Die Professoren unterstützen PE für Ihren WN zu wenig.	60%	26%	Ja	n.z.
Über die Tätigkeit als WN hinaus (Forschungsprojekte, Kongresse, Lehrerfahrung) bedarf es keiner PE.	0%	9%	Nein	n.z.
Die PE für den WN variiert deutlich zwischen den Disziplinen.	44%	34%	Nein	n.z.
Wir bieten mehr PE an, als bei unserem WN bekannt ist.	73%	33%	Ja	n.z.

Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen

Stifterverband 2016

1) Einrichtungen, welche ihre Zustimmung zu den jeweiligen Aussagen mit 1 oder 2 bewerteten.

Fragen: Welche der folgenden Strategien und Maßnahmen sind für Ihre Einrichtung wichtig, um hochqualifiziertes wissenschaftliches Personal inkl. Professoren zu gewinnen? Wie beurteilen Sie den Erfolg der Strategien? (Auf einer Skala von 1=sehr erfolgreich bis 4=überhaupt nicht erfolgreich)								
	Strategien bei der Personalgewinnung							
	Universitäten		Außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen		Lübeck U		Differenz	
	Relevanz	Erfolg <sup>1)</sup>	Relevanz	Erfolg	Relevanz	Erfolg	Relevanz	Erfolg
Personalgewinnung im Ausland	83%	66%	94%	82%	Nein	Nein	n.z.	n.z.
Verstärkte Gewinnung von Frauen	98%	72%	93%	65%	Ja	Nein	n.z.	n.z.
Gehaltszulagen, monetäre Anreize	82%	67%	57%	66%	Nein	Nein	n.z.	n.z.
Unbefristete Arbeitsverträge	69%	52%	53%	70%	Ja	Nein	n.z.	n.z.
Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf <sup>2)</sup>	100%	95%	99%	86%	Ja	Ja	n.z.	n.z.
Altersgerechte Arbeitsbedingungen	24%	33%	34%	65%	Nein	Nein	n.z.	n.z.
Sabbaticals/Auszeiten	42%	50%	20%	53%	Nein	Nein	n.z.	n.z.
Vielfältiges Aufgabenspektrum	82%	83%	74%	88%	Ja	Ja	n.z.	n.z.
Gewinnung altersgemischten Personals	21%	29%	32%	66%	Nein	Nein	n.z.	n.z.
Internationale Teams	73%	79%	83%	89%	Nein	Nein	n.z.	n.z.
Aus- und Weiterbildung, Coaching, Entwicklungsperspektiven	82%	88%	89%	88%	Ja	Ja	n.z.	n.z.
Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen							Stifterverband 2016	

1) Einrichtungen, welche den Erfolg der jeweiligen Strategie mit 1 oder 2 bewerteten.

2) flexible Arbeitszeiten, Betriebskindergarten, etc.

**Frage:** Welcher Anteil des wissenschaftlichen Nachwuchses war in der jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe kein Mitglied Ihrer Einrichtung? Bitte geben Sie dies für die einzelnen Qualifikationsstufen an (in Prozent, ggf. Schätzungen möglich).

	Anteil des wissenschaftlichen Nachwuchses			
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen	Lübeck U	Differenz
	Durchschnittlicher Anteil			
Neuberufungen auf eine Professur	87%	78%	65%	-22,3
Postdoc/Habilitation/ Junioprofessur/ Nachwuchsgruppenleiter	53%	56%	75%	21,8
Promotion	38%	66%	60%	22,5
Masterstudium	36%	70%	20%	-16,1

Frage: Wie zutreffend sind folgende Aussagen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (VB) an Ihrer Einrichtung in Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs (WN)? (Skala von 1=Trifft voll zu bis 4=Trifft überhaupt nicht zu)				
	Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie			
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen	Lübeck U	Differenz
	Zustimmung <sup>1)</sup>			
Der WN hat an unserer Einrichtung eine Anlaufstelle für Fragen zur VB.	88%	96%	Ja	n.z.
Die Maßnahmen zur VB für den WN werden an unserer Einrichtung von einer Stelle strategisch koordiniert.	83%	83%	Ja	n.z.
Die Anzahl des WN mit Kind(ern) wird an unserer Einrichtung zentral erfasst.	21%	53%	Nein	n.z.
Aufgrund fehlender durchgehender Karrierewege ist es schwierig für den WN, Familien zu gründen.	74%	47%	Ja	n.z.
Die VB für den WN hat geringe Priorität an unserer Einrichtung.	12%	8%	Nein	n.z.
Durch fehlende durchgehende Karrierewege gibt es nur geringe Anreize, die VB für den WN zu fördern.	12%	9%	Nein	n.z.
Die Maßnahmen zur VB für den WN werden meist nur projektgebunden und befristet finanziert.	22%	17%	Nein	n.z.
Die Professoren fördern die VB bei ihrem WN zu wenig.	57%	22%	Ja	n.z.
Über die im Rahmen ihrer Tätigkeit bereits vorhandenen Angebote für den WN hinaus <sup>2)</sup> bedarf es keiner Förderung der VB.	8%	14%	Nein	n.z.
Die VB für den WN variiert deutlich zwischen den Disziplinen.	62%	18%	Ja	n.z.
Wir bieten mehr Förderung der VB an, als bei unserem WN bekannt ist.	53%	29%	Ja	n.z.
Die Kinderbetreuungsangebote für den WN in der eigenen Einrichtung sind für dessen Bedürfnisse ausreichend.	55%	62%	Ja	n.z.
Der Umfang der Kinderbetreuungszeiten für den WN ist für dessen Bedürfnisse ausreichend.	58%	65%	Ja	n.z.
Die Angebote für Berufsrückkehrer (nach Familienzeiten) beim WN sind zufriedenstellend.	54%	77%	Nein	n.z.
Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen				Stifterverband 2016

1) Einrichtungen, die ihre Zustimmung zu den jeweiligen Aussagen mit 4 oder 5 bewerteten.

2) z. B. Elternzeit, Arbeitszeitregelungen

**Frage:** Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Maßnahmen vorhanden sind bzw. inwieweit diese ggf. in den nächsten drei Jahren zu schaffen geplant sind. Sollte eine Maßnahme nicht angeboten werden oder sollten Sie davon keine Kenntnis haben, dann kreuzen Sie das entsprechend an. In der rechten Spalte markieren Sie bitte entsprechend auch „Nein“.

	Angebot zu familienfreundlichen Maßnahmen							
	Universitäten		Außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen		Lübeck U		Differenz	
	angeboten	geplant	angeboten	geplant	angeboten	geplant	angeboten	geplant
Beratungsangebote und/oder Netzwerke für Mitarbeiter mit Familienaufgaben	85%	0%	84%	8%	Ja	-	n.z.	n.z.
Unterstützung für Doppelkarriere-Paare auch unterhalb der Professur bzw. Leitungsposition	51%	21%	62%	15%	-	Ja	n.z.	n.z.
Möglichkeit des flexiblen Arbeitsortes (z. B. Homeoffice)	85%	100%	86%	50%	Ja	-	n.z.	n.z.
Bereitstellung von Betreuungsplätzen für Kinder von Mitarbeiter (z. B. eigene Einrichtung, Belegplätze)	93%	50%	65%	26%	Ja	-	n.z.	n.z.
Bereitstellung von Eltern-Kind-Zimmern	65%	38%	61%	43%	Ja	-	n.z.	n.z.
Unterstützung bei der Suche nach und Vermittlung von geeigneten Tagespflegepersonen (Tagesmütter und -väter)	54%	23%	61%	18%	Nein	-	n.z.	n.z.
Workshops und Seminare	80%	38%	58%	26%	Ja	-	n.z.	n.z.
Grundlegende Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen (Tagungen, Konferenzen etc.)	41%	7%	49%	11%	Ja	-	n.z.	n.z.
Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen							Stifterverband 2016	

**Fragen:** Wie wird die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Ihrer Einrichtung finanziert? Wie viel Prozent der Mittel stammen aus Grundmitteln, aus eingeworbenen Drittmitteln und ggfs. sonstigen Mitteln? Bitte schätzen Sie. Bezogen auf die Grund/Drittmittel: Wie hat sich die Finanzierung für Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in den letzten fünf Jahren geändert? Bitte schätzen Sie.

	Ressourcen und Finanzierungsquellen			
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen	Lübeck U	Differenz
Personalentwicklung für wissenschaftliches Personal				
Zentrales Budget vorhanden	41%	26%	Ja	n.z.
Budgethöhe (Median)*	200.000 €	-	1.951.700 €	1.751.700 €
Verantwortliches Personal (VZÄ <sup>1)</sup> *)	5	-	4	-1
Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs				
Ausgaben (Median)*	200.000 €	-	1.951.700 €	1.751.700 €
Ausgaben korrigiert <sup>2)</sup> (Median)*	45.000 €	-	-	-
<b>Herkunft der Mittel<sup>3)</sup></b>				
Grundmittel	70%	81%	64%	-6,4
Drittmittel (ohne Exzellenzinitiative)	17%	13%	27%	10,5
Drittmittel aus Exzellenzinitiative	4%	2%	6%	1,5
Sonstige Mittel	9%	4%	3%	-5,6
<b>Entwicklung des Mitteleinsatzes in den letzten fünf Jahren</b>				
<b>Grundmittel</b>				
Mehr	78%	59%	Ja	n.z.
Weniger	3%	9%	-	n.z.
Gleich	19%	33%	-	n.z.
<b>Drittmittel</b>				
Mehr	60%	32%	Ja	n.z.
Weniger	9%	8%	-	n.z.
Gleich	31%	61%	-	n.z.
<b>Teilnahmequote</b>	33%	61%	35%	1,7
Akademische Personalentwicklung: Befragung Wissenschaftseinrichtungen				Stifterverband 2016

\* Nur etwa die Hälfte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen gaben ihre Budgethöhe an, sodass diese Werte hier nicht aufgeführt werden. Zum verantwortlichen Personal und den Ausgaben wurden insgesamt ebenfalls zu wenige Angaben gemacht.

1) Entspricht einem Vollzeitbeschäftigten, der seine gesamte Arbeitszeit auf Personalentwicklung (PE) verwendet. Beispielsweise wird ein Vollzeitbeschäftigter, der ein Viertel seiner Arbeitszeit auf PE verwendet, als 0,25 VZÄ berechnet, ein Halbtagsbeschäftigter, der nur für PE eingesetzt wird, als 0,5 VZÄ.

2) Die mündlichen Rückmeldungen ergaben a) besonders an den Hochschulen große Schwierigkeiten durch dezentrale Strukturen, die Summe zu ermitteln (was auch die fehlenden Angaben von 13 Hochschulen erklärt), sowie b) Definitionsschwierigkeiten, was alles unter Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs fällt (manche zählten Stellen für Juniorprofessuren beispielsweise in die Summe, was die Millionenbeträge mancher Hochschulen erklärt, andere beschränkten sich auf konkrete Maßnahmen für den Nachwuchs). In der korrigierten Version berücksichtigen wir nur Beträge unter 100.000 Euro (eine etwas willkürliche Setzung, um die Personalstellen herauszurechnen).

3) Die Auswertung erfolgte nur für Einrichtungen, die mindestens eine Angabe zur Herkunft der Mittel machten.

**STIFTERVERBAND**  
für die Deutsche Wissenschaft e.V.

Baedekerstraße 1  
45128 Essen  
T 0201 8401-0  
F 0201 8401-301

---

[www.stifterverband.de](http://www.stifterverband.de)

**EINZELAUSWERTUNG**

Dr. René Krempkow  
[rene.krempkow@stifterverband.de](mailto:rene.krempkow@stifterverband.de)

Eric Eschner  
[eric.eschner@stifterverband.de](mailto:eric.eschner@stifterverband.de)

