



**STIFTERVERBAND**  
Bildung. Wissenschaft. Innovation.

**DZHW**  
Deutsches Zentrum für  
Hochschul- und Wissenschaftsforschung

Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich

# PERSONALENTWICKLUNG FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS

René Krempkow | Thorben Sembritzki | Ramona Schürmann | Mathias Winde



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

2016

# INHALT

---

<b>01 ZENTRALE ERGEBNISSE DER STUDIE</b>	<b>02</b>
<b>02 ZIELE UND DATENGRUNDLAGEN</b>	<b>12</b>
2.1 Anlass und Hintergrund	12
2.2 Zielsetzung der Studie	14
2.3 Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses	16
2.4 Zentrale Merkmale des befragten wissenschaftlichen Nachwuchses	18
2.5 Befragung der Wissenschaftseinrichtungen	20
2.6 Zentrale Merkmale der Wissenschaftseinrichtungen	23
<b>03 BERUFLICHE ZIELE DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES</b>	<b>29</b>
3.1 Angestrebte Berufswege	29
3.2 Selbsteinschätzung der persönlichen Sicherheit über berufliche Ziele	33
3.3 Gründe für eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft	34
3.4 Zusammenfassung	39
<b>04 ZIELE, STRUKTUREN UND STRATEGIEN</b>	<b>42</b>
4.1 Relevanz von Personalentwicklung für die Wissenschaftseinrichtungen	43
4.2 Ziele der Wissenschaftseinrichtungen	45
4.3 Strategien und Maßnahmen der Personalgewinnung	48
4.4 Vorhandene Personalkategorien und Befristung	52
4.5 Zusammenfassung	58

<b>05 ORGANISATION UND FINANZIERUNG</b>	<b>62</b>
5.1 Organisation und Kommunikation	62
5.2 Finanzierungsstruktur und -entwicklung	67
5.3 Zusammenfassung	71
<b>06 BERUFLICHE ORIENTIERUNG</b>	<b>73</b>
6.1 Angebote der Wissenschaftseinrichtungen	73
6.2 Bedarf der Nachwuchswissenschaftler	75
6.3 Nutzung	78
6.4 Zusammenfassung	80
<b>07 ÜBERFACHLICHE KOMPETENZEN</b>	<b>83</b>
7.1 Angebote der Wissenschaftseinrichtungen	83
7.2 Bedarf der Nachwuchswissenschaftler	84
7.3 Nutzung	86
7.4 Zusammenfassung	88
<b>08 VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE</b>	<b>90</b>
8.1 Perspektive der Wissenschaftseinrichtungen	90
8.2 Perspektive des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen	96
8.3 Zusammenfassung	100
<b>ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS</b>	<b>104</b>
<b>LITERATUR</b>	<b>107</b>
<b>IMPRESSUM</b>	<b>114</b>



Die Studie wurde erstellt unter Mitarbeit von: Eric Eschner, Julia Schneider (beide Stifterverband) und Johannes Kuhns (DZHW)

## 01

# ZENTRALE ERGEBNISSE DER STUDIE

---

Ziel der Studie ist es, den gegenwärtigen Stand der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus der Perspektive von Wissenschaftseinrichtungen sowie von Nachwuchswissenschaftlern darzustellen. Aufgrund der vielfältigen Entwicklungen, die sich zum Themenbereich wissenschaftlicher Nachwuchs in den vergangenen Jahren in der Wissenschaftspolitik und an den Hochschulen vollzogen haben, wurde die Erhebung so angelegt, dass die Ergebnisse mit der Situation vor drei Jahren, die in einer Vorläuferstudie erfasst wurde, verglichen werden können. Damit soll deutlich werden, inwieweit sich die Diskussion um bessere Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs in den vergangenen drei Jahren bereits in konkreten Personalentwicklungsmaßnahmen der Hochschulen niedergeschlagen hat. Ergänzend werden Unterschiede zwischen Nachwuchswissenschaftlern verschiedener Fächergruppen betrachtet und die Situation an Hochschulen mit Promotionsrecht und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verglichen. Die Leitfragen der Untersuchung sind:

- » Wie sieht der gegenwärtige Stand der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus der Perspektive von Wissenschaftseinrichtungen sowie von Nachwuchswissenschaftlern aus?
- » Worin liegen die Unterschiede und die Gemeinsamkeiten im Vergleich zur Situation vor drei Jahren?
- » Wie unterscheiden sich dabei die Einschätzungen von Promovierenden und Promovierten?
- » Worin unterscheidet sich die Situation an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?
- » Welche Ziele, Strategien und Herausforderungen, (Personal-)Strukturen, Organisationsformen und Finanzierungsquellen der Personalentwicklung, welche Angebote zur beruflichen Orientierung und zur Kompetenzentwicklung gibt es seitens der Wissenschaftseinrichtungen?
- » Welche beruflichen Ziele und Gründe dafür, welche Bedarfe und Nutzung von Personalentwicklungsangeboten gibt es seitens des wissenschaftlichen Nachwuchses?

Insgesamt kann zu den Ergebnissen der Studie vorausgeschickt werden, dass die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland in den vergangenen Jahren ein gutes Stück weiter vorangekommen ist. Dies betrifft etwa die positive Entwicklung bei der Grundfinanzierung von Personalentwicklungsmaßnahmen, den Einstieg in die Gestaltung durchgehender Karrierewege und die zunehmend zentrale Koordinierung von Personalentwicklung. Es bleibt aber eine Reihe ungelöster Probleme wie die mangelhafte Unterstützung durch die Professorenschaft und die teilweise geringe Bekanntheit von Angeboten. Nachfolgend werden für einen schnellen Überblick zentrale Studienergebnisse zusammengefasst.

### **WENDET SICH DER WISSENSCHAFTLICHE NACHWUCHS VON DER WISSENSCHAFT AB?**

Die Befragung der Nachwuchswissenschaftler im Jahr 2015 zeigt, dass immer weniger Nachwuchswissenschaftler eine berufliche Tätigkeit in der Wissenschaft anstreben. Nur 45 Prozent von ihnen geben Wissenschaft als berufliches Ziel in zehn Jahren an (2012: 53 Prozent). Damit möchte erstmals eine Mehrheit des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht an wissenschaftlichen Einrichtungen wie Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen verbleiben. Dies ist keine Entscheidung, die erst in der Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung gefällt wird, sondern längerfristig geplant wurde: Eine Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler weiß schon zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit, dass sie nicht dauerhaft in der Wissenschaft verbleiben möchte.

Stattdessen werden forschungsbezogene und nicht forschungsbezogene Tätigkeiten in der Wirtschaft attraktiver. Jeder dritte Nachwuchswissenschaftler sieht seine berufliche Zukunft in der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug. Noch einmal jeder fünfte möchte außerhalb der Wissenschaft ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug arbeiten. Promovierte, die im Wissenschaftssystem verblieben sind, streben häufiger eine Position innerhalb der akademischen Wissenschaft (auch unterhalb der Professur) an, während die Promovierenden ihre berufliche Zukunft häufiger in der Wirtschaft sehen.

Diejenigen Befragten, die sich in zehn Jahren am ehesten auf einer Position in der Wirtschaft sehen und die akademische Wissenschaft verlassen wollen, nennen als Gründe dafür in erster Linie die „schlechteren Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft“ und eine „höhere Beschäftigungssicherheit außerhalb der akademischen Wissenschaft“. Diese beiden Gründe spiegeln auch einen robusten Arbeitsmarkt für Akademiker außerhalb der Wissenschaft wider (vgl. BuWiN 2013). Sie haben seit 2012 ebenso an Bedeutung gewonnen wie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Daneben sind motivationale Gründe, wie die „Lust, neue Erfahrungen zu machen“, ebenfalls wichtiger geworden, wenngleich sie insgesamt weniger bedeutend sind als beschäftigungsbezogene Gründe.

### **WISSENSCHAFTSEINRICHTUNGEN VERFOLGEN MIT PERSONALENTWICKLUNG VERSTÄRKT INSTITUTIONELLE ZIELE**

Die Befragung 2015 wirft mit diesen Ergebnissen ein Schlaglicht darauf, dass es nicht nur einen intensiven Wettbewerb um den wissenschaftlichen Nachwuchs zwischen den Wissenschaftseinrichtungen, sondern auch mit Arbeitgebern außerhalb der Wissenschaft gibt. Für Wissenschaftseinrichtungen ergeben sich daraus zwei Herausforderungen: Einerseits müssen sie ihre Attraktivität für den

wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig steigern, um in der Konkurrenz um die besten Köpfe bestehen zu können. Dazu zählt beispielsweise die Schaffung durchgehender Karrierewege und neuer, dauerhafter Stellenprofile jenseits der Professur. Andererseits stehen sie in der Verantwortung, auch der Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler, welche die Wissenschaft verlassen werden, eine berufliche Orientierung zu geben und überfachliche Qualifikationen für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft zu vermitteln. Die Befragungsergebnisse legen nahe, dass die Wissenschaftseinrichtungen damit begonnen haben, die erste Herausforderung anzunehmen. Die berufliche Orientierung und Vorbereitung auf außerwissenschaftliche Karrierewege hat dagegen leicht an Bedeutung verloren.

### **REKRUTIERUNG UND BINDUNG DER NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER IM FOKUS DER PERSONALENTWICKLUNG**

Um ihre Attraktivität für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu steigern, räumen Wissenschaftseinrichtungen der Rekrutierung und Bindung von Nachwuchswissenschaftlern eine höhere Priorität ein. Die erstmals erfragten Strategien und Maßnahmen zur Personalgewinnung zeigen, dass die Wissenschaftseinrichtungen bisher ungenutzte Potenziale für eine wissenschaftliche Karriere (zum Beispiel Eltern, Frauen und Personen aus dem Ausland) erschließen möchten. Hierzu dürften wissenschaftspolitische Initiativen wesentlich beigetragen haben. Die Strategien für eine bessere Bindung der Nachwuchswissenschaftler lassen sich insbesondere aus den Befragungsergebnissen zu Personalkategorien und Entfristungen ablesen: Hochschulen sehen in starkem Maße die Notwendigkeit, dem wissenschaftlichen Nachwuchs *nach* der abgeschlossenen Promotion bessere Anschlussperspektiven zu bieten. Am deutlichsten wird dies derzeit bei den Juniorprofessuren, für die über die Hälfte der Hochschulen mittlerweile echte Tenure-Track-Regelungen anbietet.

Aber auch für die ähnlich große Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter mit Leitungsfunktion (wie Nachwuchs- und Forschungsgruppenleiter) hat mittlerweile schon jede fünfte Hochschule Tenure-Optionen eingeführt, sodass im Postdoc-Bereich insgesamt eine Stärkung von linearen Karriereoptionen erkennbar wird.

Eine weitere Möglichkeit, die Attraktivität der eigenen Einrichtung für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu steigern, sind entfristete Stellen. Insgesamt beträgt der Anteil entfristeter Arbeitsverträge an den befragten Einrichtungen über alle Personalkategorien hinweg rund ein Viertel in der Forschung, ein Drittel in der Lehre und die Hälfte im Wissenschaftsmanagement. Diese Anteile sollen nach derzeitiger Planung der Einrichtungen in den nächsten drei Jahren in moderatem Ausmaß, aber dennoch erkennbar erhöht werden. Mit der geplanten Erhöhung würden sich die Hochschulen den als von ihnen als optimal eingeschätzten Anteilen an entfristeten Stellen deutlich annähern. In Lehre und Forschung sollten nach Einschätzung der Einrichtungen rund 40 Prozent der Stellen idealerweise nicht befristet sein, im Wissenschaftsmanagement etwa 60 Prozent.

### **HÖHERER BEDARF AN BERUFLICHER ORIENTIERUNG, ABER LEICHT RÜCKLÄUFIGER ANTEIL AN ANGEBOTEN**

Die Befragung zum wissenschaftlichen Nachwuchs 2012 hat bereits gezeigt, dass die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler, welche ihre berufliche Zukunft außerhalb der Wissenschaft sehen, einen besonders hohen beruflichen Orientierungsbedarf hat. Deshalb verwundert es nicht, dass mit der 2015 gewachsenen

Anzahl an Nachwuchswissenschaftlern, welche die Wissenschaft verlassen möchten, auch der Bedarf an beruflicher Orientierung und überfachlicher Kompetenzentwicklung gestiegen ist. Der wissenschaftliche Nachwuchs gibt in der aktuellen Befragung insgesamt eine geringere Klarheit über zukünftige berufliche Anforderungen, über berufliche Ziele und über Wege zu den beruflichen Zielen an als noch im Jahr 2012. Insbesondere in den Ingenieurwissenschaften und teilweise auch in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern hat die Klarheit über berufliche Ziele deutlich abgenommen.

Diesen gestiegenen Bedarf an Orientierung insbesondere für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft greifen die Hochschulen allerdings nicht überall auf. Der Anteil der Hochschulen, die Angebote zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen organisieren, ist leicht um 6 Prozentpunkte auf 80 Prozent der Hochschulen und um 3 Prozentpunkte auf 53 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen gesunken. Gleichzeitig bietet ein größerer Anteil der Hochschulen Orientierung für Tätigkeiten innerhalb der Wissenschaft an. Ihr Anteil steigt ebenfalls leicht um 6 Prozentpunkte auf 84 Prozent an, sodass erstmals mehr Hochschulen Angebote für Tätigkeiten innerhalb als außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen haben. Ein Teil der Wissenschaftseinrichtungen hat in den vergangenen Jahren also einen Schwerpunkt bei beruflichen Orientierungsangeboten gesetzt, die sich am eigenen institutionellen Ziel der Nachwuchsgewinnung orientieren.

Von den vielfältigen Formen beruflicher Orientierungsangebote der Wissenschaftseinrichtungen werden im Jahr 2015 im Vergleich zum Jahr 2012 insbesondere Mentoringangebote und Beratung für Existenzgründer häufiger genannt. Die Erhöhung des Anteils der Mentoringanbieter ist erfreulich, da sich dies in der Befragung von 2012 als ein besonderes Desiderat herauskristallisiert hatte. Allerdings ist das Angebot nur einer sehr kleinen Gruppe von Personen zugänglich, denn nur 15 Prozent der Nachwuchswissenschaftler, mehrheitlich Frauen, konnten Mentoringangebote nutzen. Eine Ausweitung des Angebots auf größere Personengruppen und auf beide Geschlechter ist nach wie vor wünschenswert. Für eine bessere Beurteilung von Personalentwicklungsmaßnahmen für wissenschaftsexterne Karrierewege wären Erhebungen speziell zu den Bedarfen von Promovierenden und Promovierten, die in die Wirtschaft gehen wollen, ebenso wünschenswert wie eine Befragung zu den spezifischen Bedarfen von FuE-Unternehmen bezüglich wissenschaftlicher Nachwuchskräfte. Auch die genauere Betrachtung von Promovierenden von Fachhochschulen, die in unserer Studie aufgrund des Fokus auf promotionsberechtigte Hochschulen nicht erfolgte, stellt ein Desiderat für künftige Erhebungen dar.

### **BEDEUTUNG VON ANGEBOTEN ZUR ÜBERFACHLICHEN KOMPETENZENTWICKLUNG GEWACHSEN**

An fast allen Hochschulen und einem Großteil der Forschungseinrichtungen gibt es spezielle Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung. Besonders weit verbreitet sind Angebote für überfachliche Forschungs- und Projektmanagementkompetenzen sowie organisatorische und personale Kompetenzen. Der Bedarf der Nachwuchswissenschaftler an Angeboten zur überfachlichen Kompetenzentwicklung insgesamt ist im Zeitvergleich leicht rückläufig. Dennoch hat die Nutzung dieser Angebote im gleichen Zeitraum zugenommen und ist insgesamt deutlich höher als die Nutzung von Angeboten zur beruflichen Orientierung. Der geringer geäußerte Bedarf bei stabiler beziehungsweise gestiegener Nutzung dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die Angebote inzwischen häufiger bereits in

Anspruch genommen wurden und daher der akute Bedarf zu einem größeren Teil bereits gedeckt ist. Damit wäre der geringere Bedarf eine positive Entwicklung, weil er das Schließen einer größeren Bedarfslücke anzeigt, die es vor dem Jahr 2012 gegeben hat.

### **BEDEUTUNG VON PERSONALENTWICKLUNG DEUTLICH GEWACHSEN, ABER PROFESSOREN UNTERSTÜTZEN ZU WENIG**

Mit dem Ausbau von Aktivitäten, dem wissenschaftlichen Nachwuchs bessere Perspektiven zu bieten, rückt auch die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs noch stärker in den Fokus der Wissenschaftseinrichtungen. So gut wie alle Wissenschaftseinrichtungen halten Personalentwicklung zusätzlich zu den Kerntätigkeiten der Nachwuchswissenschaftler grundsätzlich für wichtig. Die Priorität an den Hochschulen hat sich seit 2006 deutlich erhöht: War es zunächst noch jede vierte, gibt heute nur noch jede zwölfte Hochschule an, dass Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an ihrer Hochschule eine geringe Priorität hat. Die von den Leitungen (beziehungsweise zentralen Verwaltungen) gesehene große Bedeutung der Personalentwicklung hat sich allerdings noch nicht in allen Teilbereichen der Einrichtungen niedergeschlagen. Drei von fünf Hochschulen und jede vierte Forschungseinrichtung geben für die eigene Einrichtung an, dass die Professoren Personalentwicklung zu wenig unterstützen – deutlich mehr als noch 2012.

Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen verfolgen mit ihren Personalentwicklungsmaßnahmen in erster Linie zwei institutionelle Ziele: erstens die Qualität ihrer Kernaufgaben (in der Forschung und – bei Hochschulen – in der Lehre) zu erhöhen und zweitens als Arbeitgeber eine hohe Attraktivität für Nachwuchswissenschaftler zu erreichen. Ziele, die eher am Individuum oder an der Gesellschaft ausgerichtet sind wie eine umfassende überfachliche Kompetenzentwicklung, werden als weniger wichtig eingestuft. Die Priorisierung von Zielen hat sich zudem seit dem Jahr 2012 tendenziell noch verstärkt: Institutionelle Ziele und dabei vor allem die Forschung sind wichtiger geworden, die umfassende, überfachliche Kompetenzentwicklung hingegen hat an Relevanz verloren.

### **VIELFÄLTIGE ANGEBOTE NOCH ZU WENIG KOMMUNIZIERT UND KOORDINIERT**

Die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen noch vielfältiger geworden: Die Ergebnisse zeigen, dass es eine große Bandbreite an Anbietern innerhalb der Einrichtungen gibt (Bibliotheken, Rechenzentren, Graduiertenzentren etc.), die im Vergleich zum Jahr 2012 noch größer geworden ist. Die Anbietervielfalt stellt insbesondere die Hochschulen vor ein relevantes Kommunikationsproblem: Sie bieten häufig mehr Personalentwicklung an, als dem wissenschaftlichen Nachwuchs bekannt ist, und dies hat sich im Vergleich zu 2012 an den Hochschulen noch deutlich verschärft. Daran vermochte auch die erfreuliche Tatsache nichts zu ändern, dass es inzwischen nicht mehr nur an der Hälfte, sondern an drei Vierteln der Einrichtungen eine Anlaufstelle für Nachwuchswissenschaftler mit Orientierungs- oder Weiterbildungsbedarf gibt. Möglicherweise hängt die weiterhin teilweise nicht ausreichende Kommunikation damit zusammen, dass eine zentrale Erfassung der Doktoranden nach wie vor nicht flächendeckend verbreitet ist und daher ein Teil der Zielgruppe nur schwer erreichbar ist. Eine strategische Koordination der Personalentwicklung erfolgt nach eigenen Angaben bereits an der Hälfte der Einrichtungen, auch hier besteht damit noch Potenzial.



### **PERSONALENTWICKLUNG STÄRKER (GRUND-)FINANZIERT**

Ein zentrales Ergebnis zur Finanzierung lautet: Die Mittel für Personalentwicklung wurden in den vergangenen Jahren an der überwiegenden Anzahl der Einrichtungen erhöht, und zwar insbesondere die Grundmittel. Die Hochschulen finanzieren die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu knapp drei Vierteln aus Grundmitteln, jeder vierte Euro wird in Form von Drittmitteln eingeworben. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben mit vier Fünfteln einen noch höheren Grundmittelanteil. Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen stiegen die Grundmittel für Personalentwicklung ebenfalls stärker als die Drittmittel. Diese positive Entwicklung wollen die Hochschulen mit der geplanten Erhöhung der Anteile von Entfristungen des Personals auch im Bereich Wissenschaftsmanagement/-verwaltung an Hochschulen fortsetzen.

### **HOHE RELEVANZ DER VEREINBARKEIT VON WISSENSCHAFT UND FAMILIE, ABER AUCH GROSSE POTENZIALE**

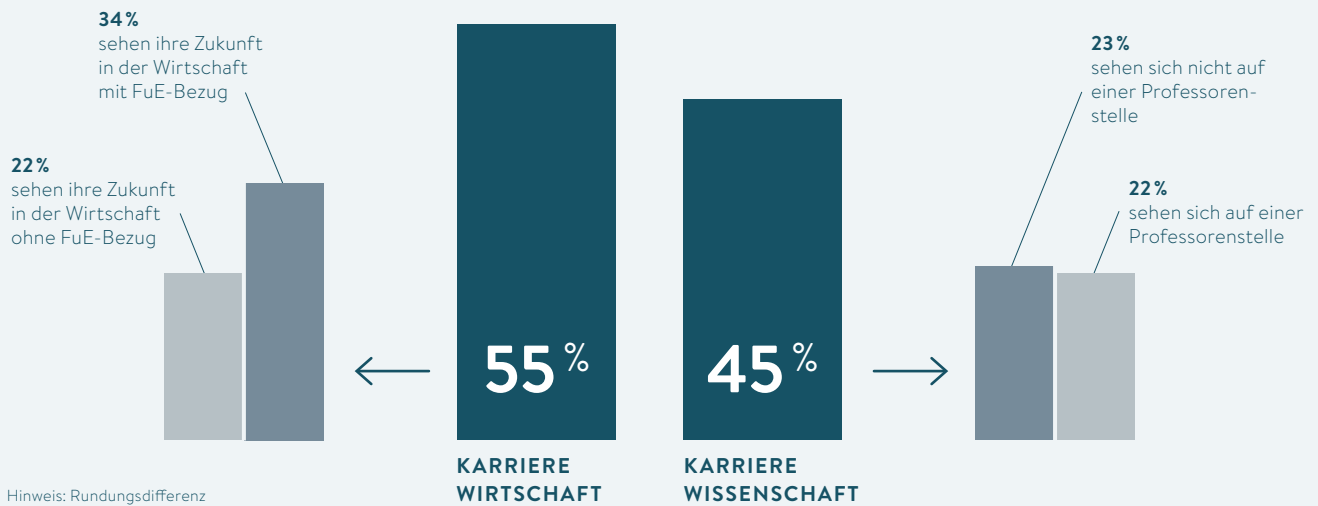
Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie hat seitens der Leitungen der Wissenschaftseinrichtungen eine hohe Priorität. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit mittlerweile überwiegend institutionell verankert und strategisch koordiniert werden. Allerdings geben viele Hochschulen an, dass die Professoren die Vereinbarkeit noch zu wenig fördern. Die größten Potenziale für eine bessere Vereinbarkeit werden in durchgehenden Karrierewegen gesehen, in der Bekanntheit beziehungsweise der Kommunikation von Angeboten und in der Förderung über die üblichen Angebote hinaus. Dagegen sind Beratungsangebote und flexible Arbeitsorte in fast allen Einrichtungen bereits vorhanden.

Andererseits erreichen die familienfreundlichen Angebote der Hochschulen den wissenschaftlichen Nachwuchs offenbar noch zu selten. Das zeigt sich zum Beispiel daran, dass fast alle Hochschulen Kinderbetreuungsplätze bereitstellen, das Angebot jedoch nur drei Fünfteln der Nachwuchswissenschaftler mit Kindern bekannt ist. Ähnlich sieht es bei der Möglichkeit des flexiblen Arbeitsortes aus. Noch größere Differenzen gibt es bezüglich der Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Tagespflegepersonen sowie bei der Unterstützung für Doppelkarrierepaare auch unterhalb der Professur beziehungsweise Leitungsposition. Mütter wissen dabei häufiger vom Vorhandensein der Angebote als Väter und nutzen diese oft auch häufiger. Darüber hinaus sind die von den Hochschulen eingeleiteten strukturellen Veränderungen, also mit Tenure-Regelungen durchgehende Karrierewege zu schaffen und mehr entfristete Stellen einzurichten, dazu geeignet, die Attraktivität von Wissenschaftseinrichtungen für Eltern zu steigern: Der wissenschaftliche Nachwuchs sieht insbesondere in durchgängigen Karrierewegen ein probates Mittel, die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu fördern.

## AKADEMISCHE PERSONALENTWICKLUNG IN ZAHLEN

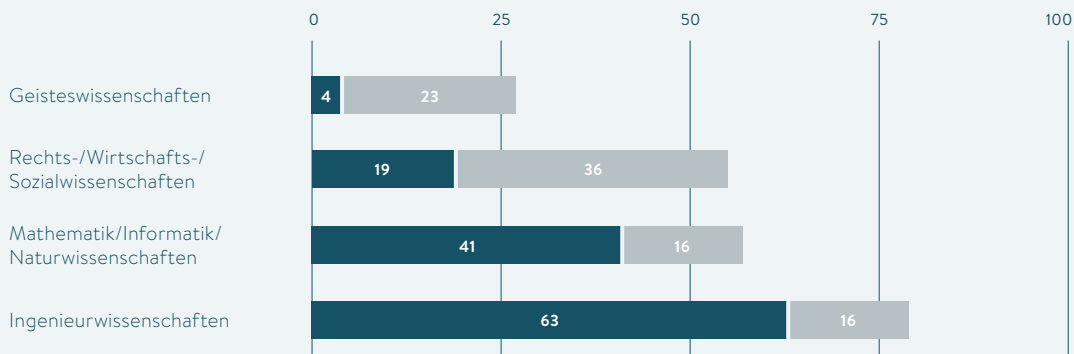
### BERUFLICHES ZIEL

Hochschule oder Unternehmen? Weniger als die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler kann sich vorstellen, in zehn Jahren noch in der Wissenschaft zu arbeiten.



### INGENIEURE WOLLEN IN DIE WIRTSCHAFT

Vier Fünftel der angehenden Ingenieure streben eine Karriere außerhalb der Hochschule an. Bei den Geisteswissenschaftlern will das nur jeder Vierte.



**%** Tätigkeit in der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug

**%** Tätigkeit ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug

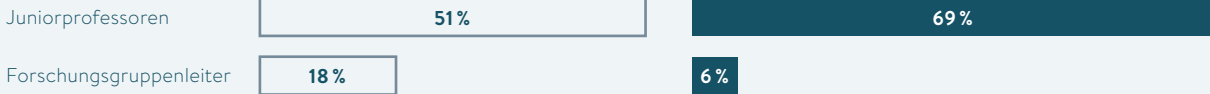


**DURCHGEHENDE KARRIEREWEGE**

An mehr als der Hälfte der Hochschulen sind für Juniorprofessuren mittlerweile Stellen mit Tenure-Option oder mit Tenure-Track vorhanden (Mehrfachantworten). Auch bei Forschungsgruppenleitungen nimmt dies zu.

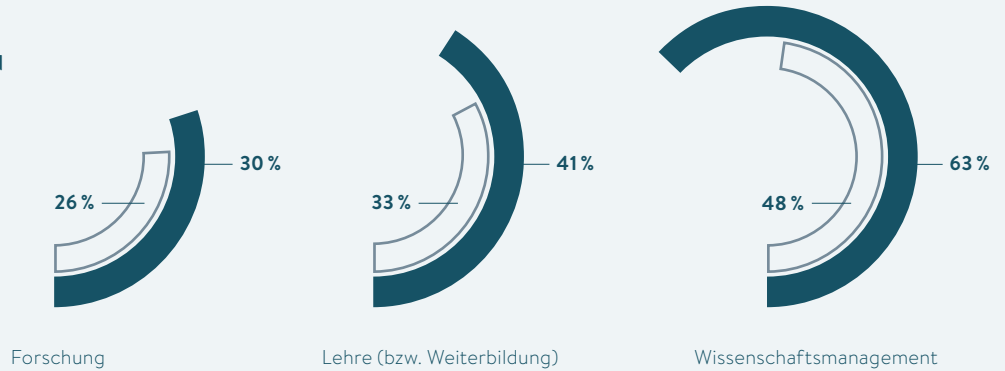
Tenure-Option  
(ohne verbindliche Entfristung bei Bewährung)

Echter Tenure-Track  
(mit verbindlicher Entfristung bei Bewährung)



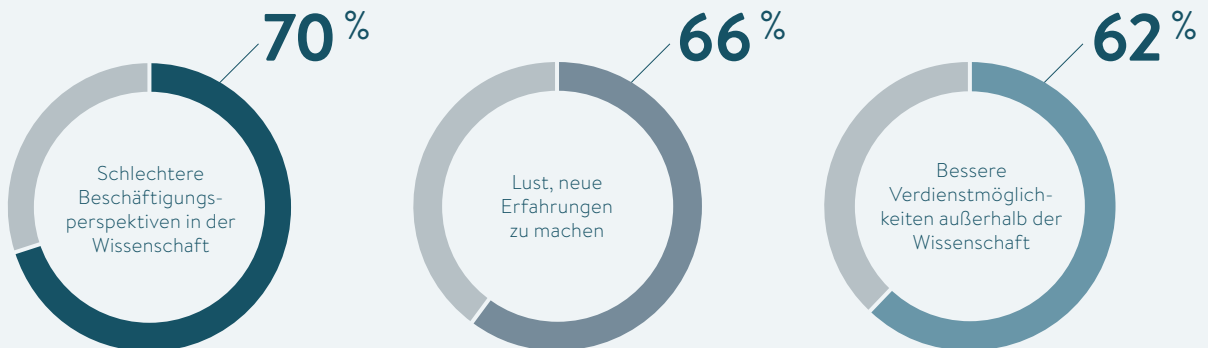
**ANTEIL DER ENTFRISTETEN ARBEITSVERTRÄGE AN HOCHSCHULEN**

□ DERZEIT  
■ GEPLANT



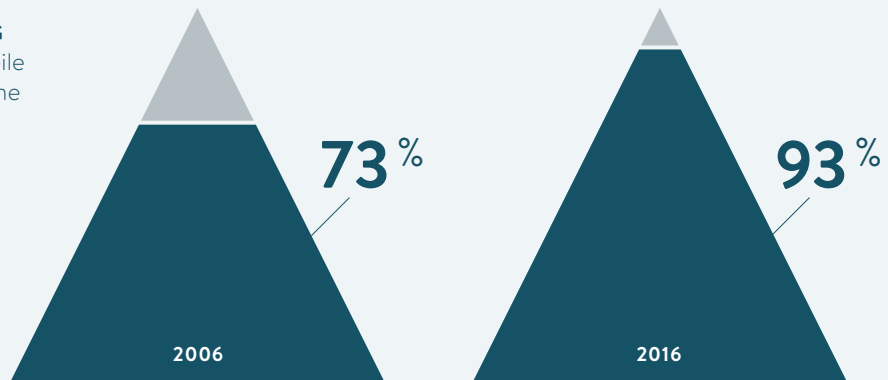
**BESSERE AUSSICHTEN**

Warum Wissenschaftler in die Wirtschaft gehen (Mehrfachantworten).

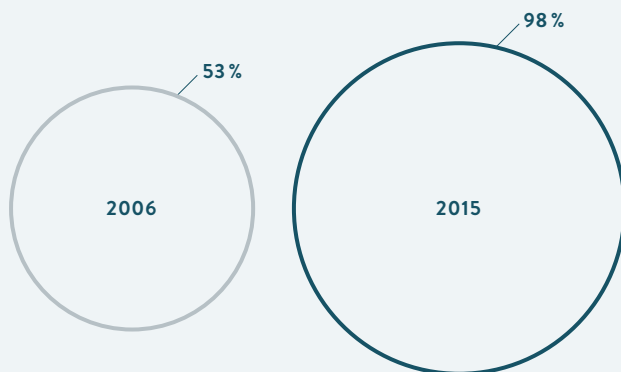


**MEHR ALS EIN ARBEITSVERTRAG**

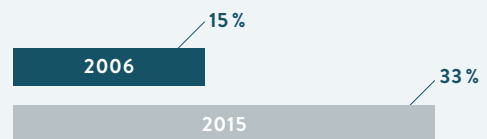
Personalentwicklung hat mittlerweile für fast alle Hochschulleitungen eine große Bedeutung.

**MEHR ANGEBOTE**

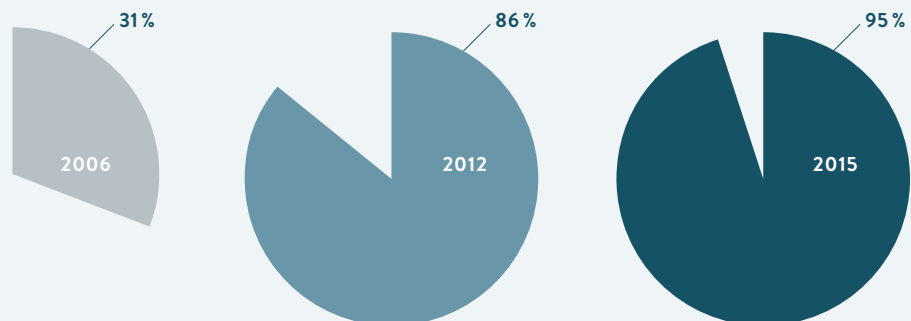
Immer mehr Hochschulen fördern überfachliche Kompetenzen des akademischen Nachwuchses.

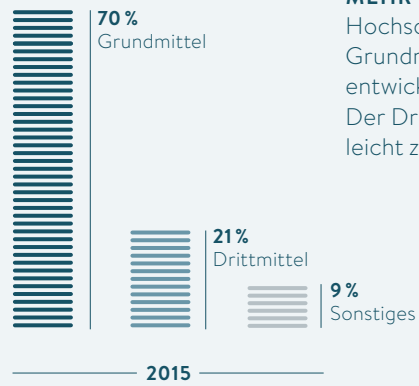
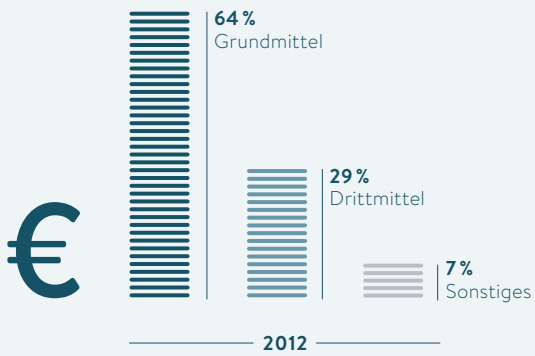
**MEHR TEILNEHMER**

Der wissenschaftliche Nachwuchs nimmt Angebote der Hochschulen zur Personalentwicklung häufiger wahr. 2015 war es jeder Dritte.

**HILFE BEI DER KARRIEREPLANUNG**

Mehr Hochschulen haben berufliche Orientierungsangebote für Karrieren innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.



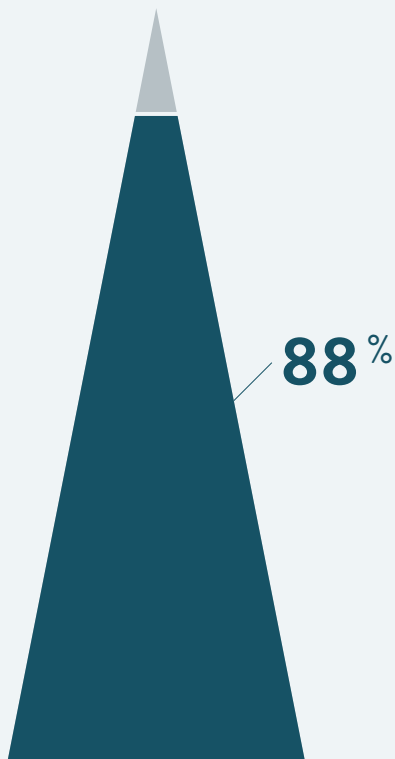


**MEHR GRUNDFINANZIERUNG**

Hochschulen haben ihre Grundmittel für Personalentwicklung aufgestockt. Der Drittmittelanteil geht leicht zurück.

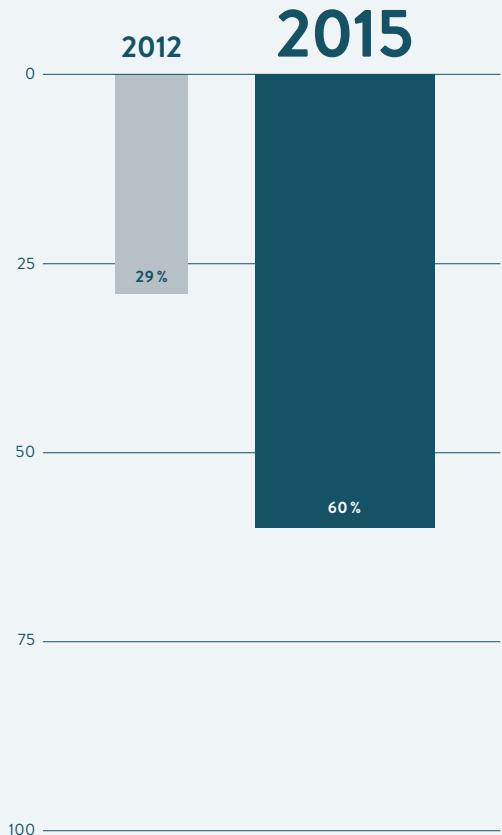
**FAMILIENFREUNDLICHKEIT**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat für die meisten Hochschulen hohe Priorität.



**KULTURWANDEL NOTWENDIG**

Fast zwei Drittel der Hochschulleitungen geben an, dass die Professoren ihrer Hochschule Personalentwicklung zu wenig unterstützen.



## 02

# ZIELE UND DATENGRUNDLAGEN

---

## 2.1 Anlass und Hintergrund

Der Stifterverband und das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)<sup>1</sup> führten 2015 die Erhebungen für diese Studie durch, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziell unterstützt hat. Anlass war der Wunsch nach einer erneuten Bestandsaufnahme der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die einen Zeitvergleich zur 2012 durchgeführten Studie zulässt (vgl. Briedis u. a. 2013). Neu sind neben dem Zeitvergleich zu den auch bereits in der Vorläuferstudie verwendeten Fragen einige Themen, die in jüngster Zeit im Zusammenhang mit der Personalentwicklung<sup>2</sup> an Bedeutung gewannen.<sup>3</sup> So gibt es jetzt auch Auswertungen zum Anteil an vorhandenen Tenure-Optionen, zu echtem Tenure-Track und zu Entfristungsmöglichkeiten in anderen Personalkategorien jenseits der Professur sowie ein Kapitel zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Außerdem wurden die Wissenschaftseinrichtungen erstmals gefragt, welchen Anteil an entfristeten Arbeitsverträgen sie derzeit haben, welchen sie in den nächsten drei Jahren anstreben und welchen Anteil sie für ihre Wissenschaftseinrichtung als optimal einschätzen.

Für die aktuelle Studie befragte der Stifterverband wieder alle Hochschulen mit Promotionsrecht sowie die Einrichtungen der vier großen außeruniversitären Forschungsorganisationen und das DZHW befragte wieder den wissenschaftlichen Nachwuchs<sup>4</sup> zu seinen persönlichen Erfahrungen und Bedarfen im Bereich Personalentwicklung. Dass die Personalentwicklung für das wissenschaftliche Personal (einschließlich des wissenschaftlichen Nachwuchses) noch ausbaufähig ist, zeigte der Stifterverband mit einer Befragung von Personalverantwortlichen an deutschen Hochschulen bereits vor zehn Jahren (Winde 2006). Diese dient hier als Hintergrund und markierte den Auftakt für mehrere weitere Aktivitäten des Stifterverbandes. Der Stifterverband nahm die Ergebnisse der ersten Studie zum Anlass, drei Hochschulen bei der Umsetzung von neuen Personalentwicklungskonzepten zu unterstützen (Schlüter/Winde 2009). Das Ziel lag hier in der Identifizierung und Förderung „aussichtsreicher Strategien für die Implementierung und Weiterent-

wicklung von Personalmanagementmaßnahmen an Hochschulen“ (ebd.: 5). Wie Angebote und Bedarf an Personalentwicklung an den Wissenschaftseinrichtungen in der Fläche Deutschlands zueinander stehen, beleuchtete die vor drei Jahren durchgeführte und oben bereits erwähnte direkte Vorläuferstudie (Briedis u. a. 2013).<sup>5</sup>

Seitdem ist auch wissenschaftspolitisch einiges geschehen: Der Wissenschaftsrat (2014) hat in seinen Empfehlungen eine verstärkte Einführung von Tenure-Track-Professuren und Dauerstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs formuliert. Auch die Hochschulrektorenkonferenz (2015) sowie Fachverbände wie zum Beispiel die Deutsche Gesellschaft für Soziologie (2016) haben zwischenzeitlich ähnliche beziehungsweise in Teilen weitergehende Empfehlungen formuliert. Anfang 2016 hat der sogenannte Imboden-Bericht der internationalen Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative in Deutschland den „flächendeckenden Einsatz von befristet angestelltem Forschungspersonal in der Lehre“ als „problematisch“ eingestuft (IEKE 2016: 24). Positiv wurde hervorgehoben: „Im Hinblick auf die Planbarkeit akademischer Karrieren wurden im Rahmen der Exzellenzinitiative einige Maßnahmen zur Verbesserung angestoßen. Tenure-Track-Modelle wurden – wenn auch in sehr begrenztem Umfang – etabliert sowie unbefristete Stellen beziehungsweise Professuren eingerichtet. In allen drei Förderlinien wurden Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung, Weiterbildung, Internationalisierung und Karriereförderung ergriffen (individuelle Karriereberatung, Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, Dual-Career-Angebote, Unterstützung von Familien mit Kindern.“ (ebd.: 28). Als Fazit wurde wiederum formuliert, dass die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses allerdings insgesamt nicht nennenswert verbessert, sondern die endgültige Entscheidung über eine akademische Karriere eher in eine spätere Lebensphase verschoben wird, also in die falsche Richtung, denn die Weichenstellung für oder gegen eine akademische Karriere solle früher und nicht später erfolgen (vgl. ebd.). Zuletzt hat die Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) dazu aufgefordert, attraktive Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu schaffen und hierfür die Personalstruktur der Hochschulen zu verändern: „Anstelle der bisher gängigen Ausgestaltung der Junior-Professuren, bei der eine Weiterbeschäftigung selbst bei Bewährung nicht vorgesehen ist, sollten vermehrt Tenure-Track-Laufbahnen angeboten werden, die die Chance beinhalten, nach einer Bewährungszeit eine Lebenszeitprofessur zu erhalten.“<sup>6</sup>

Das Ziel, die Planbarkeit einer Tätigkeit in der Wissenschaft für das befristet angestellte Personal zu verbessern, verfolgt auch die im März 2016 in Kraft getretene Neufassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Eine wichtige Änderung im Vergleich zur bisher geltenden Fassung ist, dass das nicht wissenschaftliche Personal aus dem Gesetz herausgenommen wird. Dies betrifft insbesondere Beschäftigte in der Technik, Verwaltung und dem Management von Wissenschaftseinrichtungen. Für das wissenschaftliche Personal ändert sich, dass die Befristung nach dem WissZeitVG künftig nur noch zulässig ist, wenn die Finanzierung überwiegend aus Drittmitteln erfolgt oder wenn die Beschäftigung zur Förderung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Die Vertragslaufzeit soll bei Drittmittelverträgen dem (meist mehrjährigen) Projektzeitraum der Drittmittelprojekte entsprechen beziehungsweise bei Qualifikationsverträgen der angemessenen Dauer der Qualifikationen.<sup>7</sup> Der oft im Zusammenhang mit der WissZeitVG-Novelle diskutierte „Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ soll für mehr dauerhafte Stellen mit Tenure-Track sorgen sowie Personalstruktur- und Personalentwicklungskonzepte fördern.<sup>8</sup> Er wurde im Frühjahr 2016 konkretisiert und soll ab 2017 laufen, war aber bei Drucklegung der Studie noch nicht final ausgestaltet und verabschiedet.

Der Ruf nach gezielten akademischen Personalentwicklungsmaßnahmen ist aber nicht nur dadurch, sondern auch durch den zunehmenden internationalen Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftler lauter geworden. Um die Hochschulen in diesem Wettbewerb zu unterstützen, verleiht die EU seit einiger Zeit ein Gütesiegel für gute Personalentwicklung: *HR Excellence in Research*. Mehr als 100 Hochschulen in Europa führen das Gütesiegel bereits, doch bis Anfang 2016 nur zwei aus Deutschland – möglicherweise ein Hinweis auf noch ausstehende Entwicklungen in Deutschland.

Inzwischen hat – so viel kann an dieser Stelle einleitend vorweggenommen werden – die Personalentwicklung aber auch unabhängig davon nochmals einen deutlich höheren Stellenwert an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen erreicht. Dies zeigt beispielhaft das Wachstum des Netzwerks für Personalentwicklung an Universitäten (UniNetzPE) in den vergangenen beiden Jahren, welches mit Unterstützung des Stifterverbandes 2014 gegründet wurde. Den gestiegenen Stellenwert der Personalentwicklung zeigen aber auch weitere Vernetzungen und Professionalisierungen (vgl. Behrenbeck 2015: 7) sowie Konferenzen (vgl. Schulz 2015) und Workshops mit mehreren Hundert Teilnehmern in den vergangenen Jahren aus dem ganzen Bundesgebiet. Außerdem haben im vergangenen Jahr neben dem bekannten Faculty-Tenure-Track-Modell der TU München einige weitere Hochschulen in Deutschland innovative Modelle auf den Weg gebracht, beispielsweise das Laufbahnprofessuren-Modell an der Universität Mannheim<sup>9</sup>, das Karrierewege-Modell für Entfristungsmöglichkeiten auch neben der Professur an der RWTH Aachen<sup>10</sup> sowie das Modell eines *Professional Tenure-Tracks* der Hochschulallianz für den Mittelstand.<sup>11</sup> Die Ergebnisse der hiermit vorgelegten Neuauflage der Studie zur Personalentwicklung können nun zeigen, in welchem Ausmaß der Anteil der Wissenschaftseinrichtungen insgesamt in Deutschland gestiegen ist, die der Personalentwicklung eine hohe Priorität einräumen. Es ist aber davon auszugehen, dass nach wie vor große Potenziale bleiben. Welche Besonderheiten des deutschen Wissenschaftssystems bei der Umsetzung berücksichtigt werden müssen, welche Schwierigkeiten entstehen können und wie Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Hochschulen und Forschungseinrichtungen weiter ausgestaltet werden kann, soll daher im Folgenden thematisiert werden.

## 2.2 Zielsetzung der Studie

Wie bereits einleitend dargelegt wurde, soll mit dieser Studie der gegenwärtige Stand der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus der Perspektive von Wissenschaftseinrichtungen sowie von Nachwuchswissenschaftlern beschrieben werden. Aufgrund der vielfältigen Entwicklungen, die sich zum Themenbereich wissenschaftlicher Nachwuchs in den vergangenen Jahren in der Wissenschaftspolitik und an den Hochschulen vollzogen haben, wurde die Erhebung so angelegt, dass die Ergebnisse mit der Situation vor drei Jahren, die in einer Vorläuferstudie ermittelt wurde, verglichen werden können. Damit soll erfasst werden, inwieweit sich die Diskussion um bessere Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs in den vergangenen drei Jahren bereits in konkreten Personalentwicklungsmaßnahmen der Hochschulen niedergeschlagen hat. Ergänzend werden Unterschiede zwischen Nachwuchswissenschaftlern verschiedener Fächergruppen betrachtet und die Situation an Hochschulen mit Promotionsrecht mit der an außeruniversitären Forschungseinrichtungen verglichen. Die Leitfragen der Untersuchung sind:



- » Wie sieht der gegenwärtige Zustand der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus der Perspektive von Wissenschaftseinrichtungen sowie von Nachwuchswissenschaftlern aus?
- » Worin liegen die Unterschiede und die Gemeinsamkeiten im Vergleich zur Situation vor drei Jahren?
- » Wie unterscheiden sich dabei die Einschätzungen von Promovierenden und Promovierten?
- » Worin unterscheidet sich die Situation an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?
- » Welche Ziele, Strategien und Herausforderungen, (Personal-)Strukturen, Organisationsformen und Finanzierungsquellen der Personalentwicklung, welche Angebote zur beruflichen Orientierung und zur Kompetenzentwicklung gibt es aufseiten der Wissenschaftseinrichtungen?
- » Welche beruflichen Ziele und Gründe dafür, welche Bedarfe und Nutzungen von Personalentwicklungsangeboten gibt es aufseiten des wissenschaftlichen Nachwuchses?

Das konkrete Ziel liegt dabei nicht nur darin, das Thema jeweils aus der Nutzer- und Anbieterperspektive zu beleuchten, sondern den Blickwinkel zu erweitern und soweit möglich beide Bereiche miteinander zu verknüpfen. Dies ermöglicht eine Offenlegung von potenziellen Schwierigkeiten und Missverständnissen im Rahmen der Umsetzung und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (beispielsweise weil sich der von Personalverantwortlichen eingeschätzte Bedarf von Nachwuchswissenschaftlern an Personalentwicklungsmaßnahmen vom geäußerten Bedarf des wissenschaftlichen Nachwuchses unterscheidet).

Für die Studie befragte der Stifterverband Leitungen und Personalverantwortliche an Hochschulen mit Promotionsrecht und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Das DZHW befragte Nachwuchswissenschaftler an Hochschulen zu ihren persönlichen Erfahrungen und Bedarfen im Bereich Personalentwicklung. Durch die zwei Befragungen sollen sowohl die Nutzerperspektive als auch die Anbieterperspektive von Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt und in Bezug zueinander gesetzt werden. Dadurch entsteht die Möglichkeit, Handlungsbedarf und Unterstützungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu identifizieren und bekannt zu machen. In diesem Bericht werden daher nicht nur die Entwicklungen im Zeitvergleich gegenübergestellt, sondern auch die Ergebnisse der beiden Erhebungen zueinander in Beziehung gesetzt.

Der vorliegende Bericht gliedert sich in insgesamt acht Kapitel, die teilweise inhaltlich aufeinander aufbauen: Nach den zentralen Ergebnissen der Studie (1. Kapitel) und dem Abschnitt Ziele und Datengrundlagen (2. Kapitel) erfolgt zunächst eine Darstellung der beruflichen Ziele, der Klarheit über die beruflichen Ziele und der Gründe für eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft (3. Kapitel). Ausgehend von der allgemeinen Definition von Personalentwicklung als systematisch vorbereitete Förderung der Anlagen und Fähigkeiten in Abstimmung mit Erwartungen und Zielen des Personals werden hiermit wichtige Informationen über die Zielgruppe bereitgestellt, die die Notwendigkeit von Personalentwicklung aus der Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland begründen.

Neben den Zielen des Personals sind bei der Ausgestaltung von Personalentwicklung selbstverständlich auch die Wissenschaftseinrichtungen mit ihren Zielen, Herausforderungen, Strategien und Maßnahmen sowie den vorhandenen (und

gegebenenfalls geplanten) Personalstrukturen zu berücksichtigen. Hierzu wurde daher ebenfalls ein Erhebungs- und Auswertungsschwerpunkt definiert, dessen Ergebnisse im Kapitel 4 dargestellt werden.

Personalentwicklung erfordert Organisation, Kommunikation ihrer Angebote und eine entsprechende Finanzierung; zudem erfolgt sie eingebettet in größere Organisationen und erfordert damit eine Betrachtung auch unter Hochschulsteuerungs- beziehungsweise Governance-Gesichtspunkten. Wenngleich diese Perspektive hier nicht vertieft werden konnte, erlauben die Ergebnisse einige Aussagen über Erfolge und Potenziale. Diese werden in Kapitel 5 vorgestellt.

Gemäß dem bereits weiter vorn dargelegten Verständnis von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, nach dem Angebote zur beruflichen Orientierung und Beratung sowie zur Kompetenzentwicklung zentrale Bausteine sind (neben der Ausgestaltung von Karrierewegen), sollten diese Aspekte bei der Erhebung und bei der Analyse der Ergebnisse wie in der Vorläuferstudie ebenfalls eine wichtige Rolle spielen. Daher sind die entsprechenden Abschnitte überschieden als Berufliche Orientierung (6. Kapitel) und Überfachliche Kompetenzen (7. Kapitel).

Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie spielen bei den Nachwuchsforschenden inzwischen eine deutlich stärkere Rolle als Grund für einen angestrebten Wechsel aus der akademischen Wissenschaft (wie im 3. Kapitel gezeigt wird); zudem sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit mehr und mehr in Personalentwicklungskonzepte einbezogen beziehungsweise sollten es sein. Den Abschluss des Berichtes bildet daher ein Abschnitt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (8. Kapitel), der auch dem gewählten Themenschwerpunkt des nächsten Bundesberichtes Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) entspricht, der 2017 erscheinen soll.

## 2.3 Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Der vom DZHW durchgeführten Teilstudie liegt eine Befragung von Nachwuchswissenschaftlern zugrunde, die im Rahmen der jährlichen WiNbus-Studien durchgeführt wurde. Für die WiNbus-Befragung wurden über das existierende WiNbus-Panel hinaus zusätzlich Nachwuchswissenschaftler von Hochschulen mit Promotionsrecht rekrutiert. Dazu wurde aus den 146 Hochschulen mit Promotionsrecht eine nach Hochschulgröße<sup>12</sup> und Hochschulregion (Ost/West und Nord/Süd) geschichtete Klumpenstichprobe von 23 Hochschulen gezogen.

An den Hochschulen dieser Stichprobe wurden die Namen und die E-Mail-Adressen der wissenschaftlichen Mitarbeiter oberhalb der studentischen Hilfskraft und unterhalb der ordentlichen Professur über die im Internet frei zugänglichen Hochschulhomepages und Mitarbeiterverzeichnisse recherchiert. Insgesamt konnten auf diesem Wege 32.650 E-Mail-Adressen gewonnen werden (siehe Tabelle 1). Über einen personalisierten Link wurden die Wissenschaftler aus der Stichprobe per E-Mail eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. In der Einladung wurden die Teilnehmer über WiNbus sowie das aktuelle Forschungsthema informiert, außerdem wurde die Zielgruppe beschrieben.

**TABELLE 1: STICHPROBENGROSSEN UND RÜCKLAUFQUOTEN**

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses

	HOCHSCHULEN MIT PROMOTIONSRECHT		
	2015		2012
	Personalisiert	Panel	Personalisiert
<b>BRUTTO STICHPROBENGROSSE</b>	32.650	7.664	19.097
<b>NETTO STICHPROBENGROSSE</b> (abzüglich nicht zustellbarer und falsch zugestellter E-Mails)	30.768	7.035	18.478
<b>BRUTTO RÜCKLAUFQUOTE</b> (aufgerufene Fragebögen)	23 Prozent (7.005)	33 Prozent (2.325)	31 Prozent (5.795)
<b>NETTO RÜCKLAUFQUOTE</b> (nur auswertbare Interviews)	16 Prozent (4.798)	28 Prozent (1.937)	26 Prozent (4.865)
<b>AUSWERTBARE INTERVIEWS</b>	3.396	1.242	3.450

Stifterverband, DZHW 2013, 2016

Die Feldphase der Befragung lief vom 15. April 2015 bis einschließlich 11. Juni 2015 und damit über einen Zeitraum von insgesamt acht Wochen. Während der Feldphase gingen den Befragten, die noch nicht geantwortet hatten, zwei Erinnerungsschreiben per E-Mail zu, mit der Bitte um eine Teilnahme. Fragebögen von Teilnehmern, die weniger als 80 Prozent des Fragebogens beantwortet hatten, wurden ausgeschlossen. Der bereinigte Rücklauf liegt mit 23 Prozent unter der Rücklaufquote bisheriger WinBus-Befragungen (31 Prozent beziehungsweise 33 Prozent 2012 und 32 Prozent in der Studie *Berufswunsch Wissenschaft*). Die Gründe für diesen geringeren Rücklauf im Vergleich zu bisherigen Befragungen können vielfältig sein. Denkbar sind zeitliche Gründe, die die wissenschaftlichen Mitarbeiter davon abgehalten haben, an der Befragung teilzunehmen. Wissenschaftliche Mitarbeiter sind eine wichtige Gruppe in der Hochschulforschung und erhalten mit der stetigen Zunahme von Onlinebefragungen insgesamt eher häufiger als weniger Einladungen zu diversen thematischen Befragungen. Die thematische Ausrichtung dieser Befragung schien, so ist den offenen Antwortfeldern der Befragten zu entnehmen, eher wichtig und notwendig. Andererseits kann allein das Thema Vereinbarkeit zwischen Familie und Wissenschaft schon selektieren.

Insgesamt, so Maurer/Jandura (2009), ist die Rücklaufquote bei Onlinebefragungen niedriger als bei Papierfragebögen und die Rücklaufquote liegt je nach Art der Stichprobe zwischen 5 bis 40 Prozent. Von den 23 Prozent, die die Befragung aufgerufen haben, haben immerhin knapp 70 Prozent den Fragebogen ausgefüllt. In die Auswertung gehen 3.396 Interviews ein, da die Stichprobe derjenigen aus 2012 angepasst wurde und hierin nur Beschäftigte an Hochschulen ausgewertet wurden.

In dem vorliegenden Beitrag werden die Hochschulen mit Promotionsrecht im Zeitvergleich zwischen der aktuellen Replikationsstudie (2015) und der Erstbefragung (2012) dargestellt.<sup>13</sup> Die Ergebnisse der aktuellen Replikationsstudie basieren ausschließlich auf den Daten der Teilnehmer, die in dem beschriebenen Verfahren

durch die Recherche der E-Mail-Adressen neu gewonnen wurden und *nicht* bereits an der Erstbefragung 2012 teilgenommen haben. Das soll sicherstellen, dass auch die Teilnehmer der Replikationsstudie zum ersten Mal mit den Inhalten der Befragung konfrontiert werden und die Vergleichbarkeit der beiden Studien gewährleistet ist. Der Zugang in der Erstbefragung erfolgte einerseits über das Access-Panel und andererseits über die Rekrutierung von Wissenschaftlern an Hochschulen mit Promotionsrecht. Letztere wurden mithilfe eines personalisierten Links eingeladen, an der Befragung teilzunehmen. Beide Zugänge und deren Rücklaufquoten sind Tabelle 1 zu entnehmen. Die Differenzierung nach Zugang für die Befragung 2012 dient hier der Stichprobenbeschreibung, im Weiteren werden die Daten zur Gesamtstichprobe zusammengefasst und nach den Erhebungsjahren differenziert dargestellt. Aus der Panelbefragung und der personalisierten Befragung an Hochschulen mit Promotionsrecht aus 2012 gehen in die weitere Auswertung 4.428 Mitarbeiter an den Universitäten ein. Aus der Befragung 2015 gehen 3.396 Mitarbeiter an den Universitäten ein.

Verglichen werden wissenschaftlich Beschäftigte<sup>14</sup>, die an Hochschulen zum Zeitpunkt der Befragung (2015 und 2012) oberhalb der studentischen Hilfskraft sowie unterhalb der ordentlichen Professur angestellt sind.<sup>15</sup> Die Altersspanne der Befragten entspricht der der Erststudie 2012 und reicht von 23 bis 45 Jahren.<sup>16</sup> Einschränkung ist zur Aussagekraft der Ergebnisse der Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses darauf hinzuweisen, dass durch die Fokussierung auf die wissenschaftlich Beschäftigten die möglicherweise abweichende Sichtweise insbesondere von externen Promovierenden nicht einbezogen wurde.<sup>17</sup> Dies kann Einfluss zum Beispiel auf berufliche Ziele haben (die bei wissenschaftlich Beschäftigten unter den Promovierenden tendenziell wissenschaftsnäher ausfallen als bei externen Promovierenden), aber auch auf die Ergebnisse zur Bedeutung von Professoren für die berufliche Orientierung (die bei wissenschaftlich Beschäftigten tendenziell höher sein dürfte). Aufgrund der Richtung des Einflusses unterstreicht dies eher noch die Bedeutung der aktuellen Ergebnisse dazu.

## 2.4 Zentrale Merkmale des befragten wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Geschlechterrelation der Befragten hat sich im Jahr 2015 im Vergleich zu 2012 zugunsten der Frauen verändert. Ihr Anteil an den befragten Nachwuchswissenschaftlern hat sich von 44 auf 49 Prozent erhöht (siehe Tabelle 2). Entsprechend sind 51 Prozent der Befragten im Jahr 2015 Männer (2012: 56 Prozent). Das durchschnittliche Alter der Nachwuchswissenschaftler liegt 2015 bei 32 Jahren und ist damit ähnlich dem Alter der Befragten im Jahr 2012 (31,8 Jahre).

2015 gehören mehr als ein Drittel (37 Prozent) der Nachwuchswissenschaftler der Fächergruppe Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften an, gefolgt von denen der Ingenieurwissenschaften (22 Prozent), der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften (16 Prozent) und der Geisteswissenschaften (12 Prozent). Die Nachwuchswissenschaftler der Erziehungswissenschaften/Psychologie und der sonstigen Fächergruppe<sup>18</sup> sind mit je 7 Prozent vertreten.<sup>19</sup> Im Vergleich zu der Befragung im Jahr 2012 zeigen sich nur geringfügige Abweichungen in der Verteilung der Fächergruppen: in den Erziehungswissenschaften/Psychologie, der Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften um 1 beziehungsweise 2 Prozentpunkte.

Nach Geschlecht differenziert gehören 41 Prozent der Männer und 32 Prozent der Frauen im Jahr 2015 der Fächergruppe Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften an, gefolgt von der Ingenieurwissenschaften mit 30 Prozent der Männer und 13 Prozent der Frauen und der Fächergruppe der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften (14 Prozent der Männer und 19 Prozent der Frauen, ohne Abbildung). In den Geisteswissenschaften sind 15 Prozent der Frauen vertreten, dagegen 9 Prozent der Männer (ohne Abbildung). Die Geschlechterverteilung wird ungleicher, je geschlechtstypischer die jeweilige Fächergruppe ist. In der Fächergruppe Erziehungswissenschaften/Psychologie fällt die Geschlechterkluft zugunsten der Frauen aus (75 Prozent zu 25 Prozent). Umgekehrt fällt die Geschlechterrelation in der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften mit 71 Prozent deutlich zugunsten der Männer aus (29 Prozent Frauen) (ohne Abbildung).

Bezogen auf den Promotionsstatus ist der Anteil der Promovierenden im Jahr 2015 auf 63 Prozent gestiegen (von 57 Prozent 2012). Der Anteil der Promovierten ist um 5 Prozentpunkte auf 30 Prozent zurückgegangen (ohne Geschlechter-

## TABELLE 2: GESCHLECHT, ALTER UND FÄCHERGRUPPE DER BEFRAGTEN

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Angaben in Prozent, Alter: Mittelwert)

	NACHWUCHS- WISSENSCHAFTLER AN HOCHSCHULEN	
	2015	2012
<b>N:</b>	3.396	4.428
<b>GESCHLECHT</b>		
MÄNNLICH	51	56
WEIBLICH	49	44
<b>ALTER (IN JAHREN)</b>	32	32
<b>FÄCHERGRUPPEN</b>		
GEISTESWISSENSCHAFTEN	12	13
ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN/PSYCHOLOGIE	7	6
RECHTS-/WIRTSCHAFTS-/SOZIALWISSENSCHAFTEN	16	15
MATHEMATIK/INFORMATIK/NATURWISSENSCHAFTEN	37	39
INGENIEURWISSENSCHAFTEN	22	22
SONSTIGE FÄCHERGRUPPEN	7	5
<b>PROMOTIONSSTATUS</b>		
PROMOVIEREND	63	57
PROMOVIERT	30	35
WEDER NOCH	7	7

unterschiede). Der Anteil derjenigen, die nicht promovieren und dies auch nicht beabsichtigen, ist im Zeitvergleich konstant bei 7 Prozent geblieben. Um diesem Anstieg der Promovierenden 2015 Rechnung zu tragen, werden die Daten immer getrennt für den Promotionsstatus gerechnet. Darüber hinaus erscheint die differenzierte Darstellung der Ergebnisse für den Promotionsstatus auch sinnvoll, weil je nach Qualifikationsniveau die Bedarfe an Personalentwicklungsmaßnahmen und deren Nutzung, die beruflichen Ziele und die Wahrnehmung von familienfreundlichen Maßnahmen deutlich divergieren.

Für die Befragungen der Jahre 2015 und 2012 ergeben sich weitgehende Übereinstimmungen in der Stichprobenzusammensetzung bezogen auf die Altersstruktur und die Fächerverteilung (siehe Tabelle 2). Darüber hinaus wurden die Teilsamples der Mitarbeiter mit verfügbaren Daten der Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamtes<sup>20</sup> verglichen (ohne Abbildung). Kleine Abweichungen bezüglich der Fächergruppenzusammensetzungen wurden – wie es bereits in der vergangenen Personalentwicklungsstudie 2012 geschehen ist – durch die Berechnung und Verwendung von Gewichtungsfaktoren ausgeglichen. Für das Geschlecht ist mit Bezug auf die Hochschulpersonalstatistik 2014 eine leichte Verschiebung zugunsten der Frauen zu finden (48 Prozent Frauenanteil in der WiNbus-Befragung und 41 Prozent laut Hochschulpersonalstatistik).<sup>21</sup> Der Frauenanteil lag laut Hochschulpersonalstatistik auch im Jahr 2012 bei 41 Prozent, in der WiNbus-Studie bei 44 Prozent. In den Abschnitten zur Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird in der Darstellung nicht nach Geschlecht differenziert. Einflüsse des Geschlechts wurden allerdings geprüft und werden, soweit sie signifikant sind, gesondert ausgewiesen. Probleme in der Vergleichbarkeit durch den gestiegenen Anteil an Promovierenden werden durch eine durchgehende Differenzierung der Ergebnisdarstellung nach Promovierenden und Promovierten eliminiert.

## 2.5 Befragung der Wissenschaftseinrichtungen

Der vom Stifterverband durchgeführten Teilstudie liegt eine Befragung der Wissenschaftseinrichtungen zugrunde. Die Befragung erzielte einen hohen Rücklauf von 44 Prozent. Dies gewährleistet eine hohe Qualität und Belastbarkeit der erhobenen Daten. Somit können wir die Befragung von Nachwuchswissenschaftlern durch das DZHW der Befragung der Wissenschaftseinrichtungen durch den Stifterverband gegenüberstellen und zu belastbaren Aussagen kommen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Hochschulstichprobe des DZHW nur die dort beschäftigten Nachwuchskräfte befragt – das heißt, die Antworten der Vertreter der Hochschulen aus der Stifterverbandsbefragung beziehen sich auch auf externe Promovierende, deren Einschätzungen im DZHW-Sample nicht enthalten sind.

Die Grundgesamtheit der Stifterverbandsbefragung der Wissenschaftseinrichtungen besteht aus 359 Institutionen: Dies sind alle Hochschulen mit Promotionsrecht (111), alle 248 Institute der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) und der Leibniz-Gemeinschaft (WGL).<sup>22</sup> Die Feldphase der Erhebung dauerte von Anfang September bis Mitte Oktober 2015. Ende September wurde an alle bis dahin noch nicht teilnehmenden Einrichtungen ein zweites Anschreiben als Erinnerung verschickt. Zusätzlich wurde Mitte Oktober (wenige Tage vor Schließung des Onlinebefragungsportals) ein drittes Anschreiben als weitere Erinnerung an alle noch nicht teilgenommenen Einrichtungen versendet (sowie an alle, die den

**TABELLE 3: RÜCKLAUF ZU DEN JEWEILIGEN ERINNERUNGSZEITPUNKTEN**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen (Angaben in absoluten Zahlen, Rücklaufquote in Prozent)

	AUSGEFÜLLTE ONLINE- FRAGEBÖGEN	AUSGEFÜLLTE PAPIER- FRAGEBÖGEN	AUSGEFÜLLTE FRAGEBÖGEN INSGESAMT	RÜCKLAUF- QUOTE INS- GESAMT
STAND NACH 1. UND DIREKT VOR 2. ANSCHREIBEN (28.9.2015)	49	25	74	20
STAND NACH 2. UND DIREKT VOR 3. ANSCHREIBEN (12.10.2015)	69	30	99	28
STAND NACH 3. ANSCHREIBEN NUR AN VERFÜGBARE E-MAIL- ADRESSEN UND DIREKT NACH SCHLIESSEN DES ONLINEBE- FRAGUNGSPORTALS (19.10.2015)	109	50	159	44

Stifterverband, DZHW 2016

Onlinefragebogen gestartet und noch nicht abgeschlossen hatten), sofern von diesen E-Mail-Adressen vorlagen (siehe Tabelle 3).<sup>23</sup>

Von den 359 angeschriebenen Einrichtungen unserer Grundgesamtheit antworteten letztlich insgesamt 159 (das entspricht 44 Prozent).<sup>24</sup> Der Rücklauf zwischen Hochschulen mit Promotionsrecht (nachfolgend verkürzt: Hochschulen) und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (nachfolgend teilweise verkürzt: Forschungsinstitute) ist fast identisch.<sup>25</sup>

Insgesamt ist die Rücklaufquote für eine freiwillige Befragung sehr zufriedenstellend und lässt auf eine große Relevanz des Themas Personalentwicklung schließen. Ein Vergleich nach Größe zeigt, dass größere Hochschulen (mit mehr wissenschaftlichem Nachwuchs) etwas häufiger an der Befragung teilnahmen als kleinere. Alle Hochschulen mit Promotionsrecht<sup>26</sup> verzeichneten 1.760.946 Studierende im Jahr 2015. An den Hochschulen, die an unserer Befragung teilnahmen, waren 826.258 Studierende eingeschrieben. Das entspricht 47 Prozent aller Studierenden an Hochschulen mit Promotionsrecht. Dieser Wert liegt über dem Anteil der teilnehmenden Hochschulen an allen Hochschulen der Grundgesamtheit (40 Prozent). Möglicherweise haben parallel hierzu auch der Personalentwicklung gegenüber aufgeschlossene Hochschulen etwas häufiger geantwortet, was aber aufgrund einer fehlenden Vergleichsbasis hierfür nicht überprüft werden konnte.<sup>27</sup>

Insgesamt gab es 1.613 Juniorprofessuren im Jahr 2014 (Statistisches Bundesamt 2015: 40). Die teilnehmenden Hochschulen gaben an, dass bei ihnen zum Zeitpunkt der Befragung 551 Juniorprofessuren eingerichtet sind; dies entspricht 34 Prozent der Gesamtzahl der Juniorprofessuren des Jahres 2014.<sup>28</sup> Auch wenn die Studierendenzahl und die Zahl der Juniorprofessuren<sup>29</sup> zwischen 2014 und 2015 gestiegen sein dürften, ist anzunehmen, dass die großen Hochschulen etwas häufiger als die kleinen geantwortet haben. Vermutlich ist dies in ähnlicher Weise wie in der Vorläuferstudie auch für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Fall,<sup>30</sup> sodass auch hier von einem leicht erhöhten Anteil an Forschungseinrichtungen mit überdurchschnittlich viel wissenschaftlichem Nachwuchs auszugehen ist.

**TABELLE 4: FUNKTION DER ANTWORTENDEN**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen (Angaben in Prozent)

	HOCHSCHULEN	AUSSER-UNIVERSITÄRE FORSCHUNGSPRÄDIKATE	INSGESAMT
<b>PERSONAL(ENTWICKLUNGS)DEZERNENT</b>	39	30	33
<b>HOCHSCHULLEITUNG/KANZLER</b>	26	29	28
<b>ASSISTENT/REFERENT DER HOCHSCHULLEITUNG/LEITUNG DER EINRICHTUNG</b>	8	13	11
<b>STAB/STRATEGISCHE PLANUNG/QUALITÄTSMANAGEMENT</b>	8	4	5
<b>ANDERE</b>	18	24	23

Stifterverband, DZHW 2016 – Rundungsabweichungen

Der Anteil der Hochschulen an den antwortenden Einrichtungen insgesamt (inklusive außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) beträgt 30 Prozent und ist damit identisch dem Anteil in der Vorläuferstudie. Damit kann ausgeschlossen werden, dass Veränderungen im Zeitverlauf (von 2015 im Vergleich zu 2012) auf eine veränderte Zusammensetzung nach Einrichtungsart zurückzuführen ist.

Bei den Personen, die den Fragebogen in den Wissenschaftseinrichtungen ausgefüllt haben, handelt es sich zu einem überwiegenden Teil um die Leitungsebene beziehungsweise deren Personal(entwicklungs)dezernenten. Assistenten, Referenten und Stäbe sowie das Qualitätsmanagement haben im Vergleich zur Erhebung im Jahre 2012 deutlich seltener die Fragebögen ausgefüllt (siehe Tabelle 4). Die Beantwortung durch die Leitungs- und Dezernentenebene spricht für eine große Relevanz des Themas Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Einschränkend ist zur Aussagekraft der Ergebnisse der Befragung der Wissenschaftseinrichtungen aber auch darauf hinzuweisen, dass wir hiermit die Verantwortlichen für Personalentwicklung zu ihrem Aufgabengebiet befragten. Einerseits stellt dies sicher, dass deren besondere fachliche Expertise in unsere Studie einfließt. Andererseits wurde in unserer Studie die Perspektive beispielsweise der Professoren nicht erfasst, die – so könnte man möglicherweise vermuten – weniger personalentwicklungsaffin antworten würden (zur Komplementarität von Perspektiven bei unterschiedlichen Befragtengruppen und Erhebungsmethoden vergleiche ausführlich Krempkow 2007).<sup>31</sup> Die Funktion der Erfassung einer anderen Perspektive im Vergleich zu den Verantwortlichen für Personalentwicklung nimmt hier die bereits vorgestellte Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein.



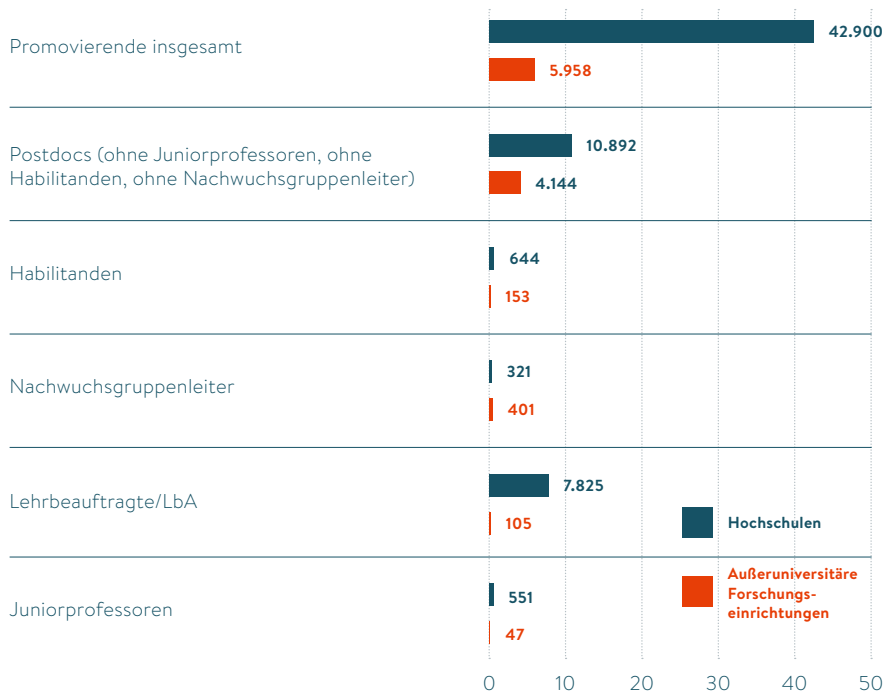
## 2.6 Zentrale Merkmale der Wissenschaftseinrichtungen

Insgesamt stehen die antwortenden 44 Hochschulen für rund 43.000 Promovierende und für etwa 11.000 (dort beschäftigte) Postdocs<sup>32</sup>, 600 Habilitanden und 300 Nachwuchsgruppenleiter sowie rund 600 Juniorprofessoren (siehe Abbildung 1). Hinzu kommen knapp 8.000 Lehrbeauftragte beziehungsweise Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Die teilnehmenden 103 außeruniversitären Forschungseinrichtungen repräsentieren – nach eigenen Angaben – rund 6.000 Promovierende und etwa 4.000 (dort beschäftigte) Postdocs, 200 Habilitanden und 400 Nachwuchsgruppenleiter sowie 50 Juniorprofessoren. Die teilnehmenden Hochschulen und Forschungsinstitute kümmern sich damit grob gerechnet um die Personalentwicklung von rund 100.000 Personen, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugerechnet werden können.

Würde man die Zahlen derjenigen Wissenschaftseinrichtungen, die an unserer Befragung teilgenommen haben, auf die Grundgesamtheit hochrechnen, käme man grob gerechnet auf die Summe von etwa 200.000 Personen in Deutschland insgesamt, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugerechnet werden können.

### ABBILDUNG 1: ANZAHL DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES AN DEN TEILNEHMENDEN WISSENSCHAFTSEINRICHTUNGEN

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Wie viele Doktoranden promovieren im Wintersemester 2014/15 insgesamt an Ihrer Einrichtung? und Wie viel Personal der nachfolgenden Gruppen sind im Wintersemester 2014/15 insgesamt an Ihrer Einrichtung beschäftigt?“ (Eigene Schätzungen der Hochschulen)



Dies wären etwa genauso viele, wie als Forscher im Forschungs- und Entwicklungsbereich von Unternehmen beschäftigt sind (vgl. BMBF-Datenportal).<sup>33</sup> Da die etwas größeren Wissenschaftseinrichtungen in unserer Stichprobe leicht überrepräsentiert sind, ist diese Zahl möglicherweise etwas zu hoch gegriffen. Dennoch ist davon auszugehen, dass sich die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland insgesamt um die akademische Personalentwicklung von rund 200.000 Nachwuchswissenschaftlern kümmern.<sup>34</sup> Denn zu den Zahlen in unserer Erhebung wäre noch der wissenschaftliche Nachwuchs hinzuzurechnen, der von den übrigen Akteuren des deutschen Forschungs- und Innovationssystems (beispielsweise von Einrichtungen der Ressortforschung)<sup>35</sup> betreut wird, die nicht an den Einrichtungen Beschäftigten sowie externe Promovierende, die derzeit von den Einrichtungen nur unvollständig erfasst werden können. Die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses verteilt sich nicht gleichmäßig auf die Wissenschaftseinrichtungen. Vergleicht man Hochschulen und außeruniversitäre Forschungsinstitute, wird deutlich, dass die Größenunterschiede bezüglich der Anzahl und der Struktur des wissenschaftlichen Nachwuchses, der an den Wissenschaftseinrichtungen arbeitet oder betreut wird, beträchtlich sind (siehe Abbildung 1).

Da in Deutschland bislang die Anzahl, Struktur und Finanzierung von Promovierenden noch nicht flächendeckend erfasst<sup>36</sup> wird, haben wir in unserer Befragung auch die Struktur und die Finanzierung der Promotionsvorhaben abgefragt, soweit den Wissenschaftseinrichtungen diese Informationen vorlagen<sup>37</sup> (siehe Tabelle 5). Zuerst ist anzumerken, dass sowohl die Hochschulen als auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen nach wie vor Informationslücken haben, wenn man von ihnen wissen möchte, in welcher Struktur ihr Nachwuchs promoviert und sich finanziert.<sup>38</sup> Deutlich wird auch, dass an den Hochschulen die Promotion an einem Lehrstuhl nach wie vor das dominante Modell darstellt. Doch nicht einmal mehr ein Fünftel (18 Prozent) der Nachwuchswissenschaftler promoviert auf regulären Haushaltsstellen (2012 noch 33 Prozent). Der Rückgang betrifft nur die Hochschulen, nicht die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dementsprechend mehr Promovierende – nämlich über die Hälfte (61 Prozent) – promovieren an den Hochschulen auf Drittmittelstellen oder auf eigene Kosten. Ein Viertel aller Promovierenden an Hochschulen (23 Prozent) promoviert in einem strukturierten Promotionsprogramm (2012: ein Drittel). Im Vergleich zu Werten aus dem Jahr 2006 ist der Anteil der Promovierenden in Graduiertenkollegs oder -schulen gleichwohl höher: Damals promovierten 18 Prozent der Promovierenden an den teilnehmenden Hochschulen in einem Graduiertenkolleg oder einer Graduiertenschule (Winde 2006).<sup>39</sup>

Von den Promovierenden an außeruniversitären Forschungsinstituten arbeiten deutlich weniger an einem Lehrstuhl oder sind in einer Abteilung integriert, hier dominiert inzwischen die Promotion in strukturierten Promotionsprogrammen. Externe Doktoranden gibt es nach Einschätzung der Wissenschaftseinrichtungen mit 14 beziehungsweise 12 Prozent etwa zu gleich hohen Anteilen bei Hochschulen und außeruniversitären Instituten (2012 an Hochschulen 18 Prozent, bei außeruniversitären Instituten nicht gefragt).<sup>40</sup> Zusätzlich wurden in der aktuellen Erhebung beide Einrichtungsarten gefragt, wie viele davon forschungsnah promovieren (in Forschungseinrichtungen oder Fachhochschulen; nicht in der Abbildung dargestellt).<sup>41</sup> An Hochschulen betrifft dies nach deren Schätzung 4 Prozent, an außeruniversitären Instituten sind es mit 10 Prozent deutlich mehr.

Zusammenfassend ergab unsere Bestandsaufnahme der Wissenschaftseinrichtungen und ihres wissenschaftlichen Nachwuchses Folgendes: Der wissenschaftliche Nachwuchs der teilnehmenden Wissenschaftseinrichtungen ist eine große Gruppe:

**TABELLE 5: PROMOTIONSSTRUKTUR UND -FINANZIERUNG AN DEN TEILNEHMENDEN WISSENSCHAFTSEINRICHTUNGEN**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Wie viele Doktoranden promovieren im Wintersemester 2014/15 insgesamt an Ihrer Einrichtung? In welcher Struktur promovieren sie und wie finanzieren sie sich hauptsächlich? Bitte schätzen Sie.“ (Angaben in Prozent)

	HOCH-SCHULEN	AUSSER-UNIVERSITÄRE FORSCHUNGS-INSTITUTE	INSGESAMT
<b>A. PROMOVIERENDE NACH STRUKTUR:</b>			
I. IN STRUKTURIERTEM PROMOTIONSPROGRAMM (GRADUIERTENKOLLEGS, -SCHULEN, ABER AUCH ANDERWEITIG FINANZIERT DURCH DAAD, STIFTUNGEN, EINRICHTUNGSINTERN ETC.)	23	69	30
II. AM LEHRSTUHL INTEGRIERTE DOKTORANDEN OHNE PROMOTIONSPROGRAMM	63	19	56
III. EXTERNE DOKTORANDEN	14	12	14
<b>B. PROMOVIERENDE NACH HAUPTSÄCHLICHER FINANZIERUNG:</b>			
I. PROMOTION AUF STIPENDIUM	20	22	20
II. PROMOTION AUF HAUSHALTSSTELLE	18	33	21
III. PROMOTION AUF DRITTMITTELSTELLE	44	38	43
IV. PROMOTION AUF EIGENE KOSTEN DER PROMOVIERENDEN*	(17)	(7)	(15)

\* Aufgrund hoher Nichtantworter-Anteile Werte in Klammern

Stifterverband, DZHW 2016

Die Hochschulen, außeruniversitären und anderen Forschungseinrichtungen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, kümmern sich um etwa 200.000 Personen, die sich dem wissenschaftlichen Nachwuchs zurechnen lassen. An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist die Postdoc-Ebene stärker ausgeprägt als an den Hochschulen (Verhältnis Postdocs zu Promovierenden an Forschungseinrichtungen: 1 zu 1; an Hochschulen: 1 zu 5), womit die Verhältnisse in etwa den Zahlen aus dem Jahr 2012 entsprechen. Die traditionelle Promotion ist nach wie vor dominant: Die Mehrzahl der Promovierenden promoviert auf einer Stelle an einem Lehrstuhl oder in einer Abteilung, doch (anders als bei den Forschungsinstituten) deutlich weniger als noch vor drei Jahren auf Haushaltsstellen. Entsprechend mehr Nachwuchswissenschaftler – nämlich mehr als die Hälfte (61 Prozent) – promovieren auf Drittmittelstellen oder auf eigene Kosten. An außeruniversitären Forschungsinstituten dominiert inzwischen die Promotion in strukturierten Promotionsprogrammen. Insgesamt bestehen zwar nach wie vor noch Informationslücken an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen; das Wissen über ihre Promovierenden ist jedoch besser ausgeprägt als noch vor drei Jahren und dürfte sich mit der Novelle des Hochschulstatistikgesetzes in den nächsten Jahren noch weiter verbessern lassen.

## Endnoten

- 1 Das DZHW ist das frühere HIS-Institut für Hochschulforschung in Hannover, in das seit 2016 nun auch das ehemalige Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ) Berlin als Abteilung 2 „Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik“ eingegliedert wurde.
- 2 Personalentwicklung meint im Allgemeinen „die systematisch vorbereitete, durchgeführte und kontrollierte Förderung der Anlagen und Fähigkeiten des Mitarbeiters in Abstimmung mit seinen Erwartungen und Fähigkeiten“ (Rüter 1988: 3, zitiert nach Rosenstiel 2003: 211). Jedoch ist Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Literatur nicht einheitlich definiert. Grundsätzlich hat, wie bereits der erste Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BMBF 2008) betonte, akademische Nachwuchsförderung zum Ziel, „die besten Bedingungen zu schaffen, damit sich die Potenziale junger Menschen optimal entfalten und Hochqualifizierte ihre Chancen in Deutschland wahrnehmen können“. Eine inhaltliche Annäherung an den Begriff akademische Personalentwicklung findet sich in der Forschercharta der Europäischen Kommission. Hier wird insbesondere der Aspekt der individuellen Karriereförderung hervorgehoben: „Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten vorzugsweise im Rahmen ihres Humanressourcenmanagements eine spezielle Laufbahntwicklungsstrategie für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscher mit befristeten Verträgen. Darin sollten Mentoren vorgesehen werden, die Forscher in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützen und betreuen und sie dadurch motivieren und zum Abbau von Unsicherheiten in ihrer beruflichen Zukunft beitragen. Allen Forschern sollten solche Bestimmungen und Vorkehrungen nahe gebracht werden.“ (Europäische Kommission 2005: 19 f.) In Anlehnung daran werden akademische Personalentwicklungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Rahmen dieser Studienreihe als Angebote zur beruflichen Orientierung und zur überfachlichen Kompetenzentwicklung definiert (vgl. ausführlicher Briedis u. a. 2013: 12 f., Schlüter/Winde 2009). Weitere wichtige Themen wie zum Beispiel die Personalauswahl, die mit der Personalentwicklung in Zusammenhang stehen und die ebenfalls zum Personalmanagement zählen, fassen wir nicht mit unter den Begriff Personalentwicklung.
- 3 Ende 2015 legte auch das Netzwerk für Personalentwicklung an Universitäten (UniNetzPE) eine Definition zur Personalentwicklung an Universitäten vor. Sie bedeutet demnach „eine wissenschaftlich fundierte und praktisch erprobte systematische Förderung und Weiterentwicklung der Kompetenzen von Beschäftigten in Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement, Administration und Technik. Sie trägt zur Erfüllung der Aufgaben der Universität, zur Erreichung und Sicherung ihrer strategischen Ziele sowie zur individuellen beruflichen Entwicklung bei. Dabei berücksichtigt sie die Konzepte der Universität zur Personalstrukturerwicklung und Personalplanung.“ (vgl. Kodex für gute Personalentwicklung an Universitäten, 2015: 1).
- 4 Der wissenschaftliche Nachwuchs umfasst hier alle Personen im wissenschaftlichen Qualifizierungsprozess sowie alle Nachwuchswissenschaftler unterhalb einer regulären Professur, also Promovierende und Postpromovierende inklusive Juniorprofessoren an Hochschulen mit Promotionsrecht.
- 5 Inzwischen zeigten weitere empirische Studien, dass es keineswegs selbstverständlich(er) geworden ist, wie vom Wissenschaftsrat gefordert, „die Besten gewinnen“ zu können (vgl. für Überblicke über den Forschungsstand insbesondere die Themenhefte der Zeitschriften „Beiträge zur Hochschulforschung“ Nr. 1+2/2016 und „Qualität in der Wissenschaft“ Nr. 4/2014).
- 6 Vgl. ausführlicher das Gutachten der EFI (2016: 28).
- 7 Allerdings ist zum Beispiel die Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) (2016: 28) „skeptisch, dass die Neufassung des Gesetzes zu einer allgemeinen und nachhaltigen Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses führen wird“. Sie spricht sich daher dafür aus, die Personalstruktur an den Hochschulen zu verändern und empfiehlt „neben der Schaffung zusätzlicher W2- und W3-Professuren, mehr Stellen für Postdoktorandinnen bereitzustellen, auf denen selbstständig geforscht und gelehrt wird“ (ebd.: 29).
- 8 So müssen antragstellende Universitäten hierbei ein Personalentwicklungskonzept nachweisen – vgl. GWK (2016).
- 9 Vgl. Modellvorstellung in URL: <http://blog.historikerverband.de/2015/10/30/tenure-track-die-neue-mannheimer-schule/>.
- 10 Das auch auf der Webseite der RWTH Aachen vorgestellte Modell erfuhr bei der Tagung zur Personalentwicklung an Hochschulen und bei der Jahrestagung des Netzwerks Personalentwicklung an Universitäten Ende November 2015 in Essen viel Zustimmung – auch von anwesenden anderen Kanzlern, (Vize-)Rektoren und Wissenschaftsministeriumsvertretern (<http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die-RWTH/Karriere/Karriere-fuer-Wissenschaftlerinnen-und-W/-jgeb/Karrierewege-des-wissenschaftlichen-Nach/>).
- 11 Vgl. Vorstellung des Modells, das als verlässlicher Karriereweg hin zu einer FH-Professur dienen soll, in URL: [www.hochschulallianz.de/fileadmin/dateien/Positionspaper\\_Professional\\_Tenure\\_Track\\_final\\_13.11.15.pdf](http://www.hochschulallianz.de/fileadmin/dateien/Positionspaper_Professional_Tenure_Track_final_13.11.15.pdf).
- 12 Bezogen auf die Anzahl der dort beschäftigten Wissenschaftler.
- 13 Entsprechend umfasst die Gruppe der Hochschulen mit Promotionsrecht keine Fachhochschulen, wengleich inzwischen einzelnen Fachhochschulen in Hessen ein eigenes Promotionsrecht zugesprochen wurde.
- 14 Die Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten umfasst wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter (mit und ohne Leitungsfunktion), Juniorprofessoren, Dozenten, Assistenten und Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie wissenschaftliche Hilfskräfte.
- 15 Stipendiaten und extern Promovierende wurden in der Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses 2015 im Vergleich zu 2012 nicht separat befragt und werden entsprechend in den folgenden Auswertungen nicht separat ausgewiesen.
- 16 Die über 45-Jährigen wurden aus den weiteren Analysen ausgeschlossen.
- 17 Allerdings waren diese auch in anderen Erhebungen gering repräsentiert und vermutlich unterrepräsentiert (vgl. BMBF 2008).

- 18 Unter sonstige Fächergruppe sind Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Sport und Kunst subsumiert.
- 19 Abweichungen zu 100 Prozent sind aufgrund von Rundungen der Prozentwerte möglich.
- 20 Onlineresource: <https://iceland.dzhw.eu/iceproject/www/app/land/stat/info.htm>.
- 21 <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html>.
- 22 Bei der Max-Planck-Gesellschaft sowie bei der Fraunhofer-Gesellschaft waren die Teilinstitute und Institute mit Sitz im Ausland für die Befragung nicht relevant und wurden daher nicht angeschrieben. Die Vorgehensweise entspricht der in der vorangegangenen Erhebung im Jahr 2012.
- 23 Dies war für 160 der 359 Einrichtungen der Fall.
- 24 Im Verlauf der Plausibilitätsprüfungen wurden nachträglich acht Fälle ausgeschlossen, bei denen in den nicht abgeschlossenen Onlinefragebögen weniger als 20 Prozent der Fragen beantwortet wurden (70 der 230 Items). Bei allen übrigen wurden mindestens 70 Prozent aller Fragen beantwortet (160 Items), sodass hier von einem guten Analysepotenzial ausgegangen werden kann. Weitere drei Fälle mussten ausgeschlossen werden, weil hier Dubletten vorlagen. Das heißt, es wurde mehrfach derselbe Zugangscode ausgefüllt. (Es waren nachträgliche Ergänzungen mittels Papierfragebogen. Hierbei wurden immer die zu einem früheren Zeitpunkt nur teilweise ausgefüllten weniger vollständigen Datensätze ausgeschlossen). Letztlich verblieben 147 Fälle im Datensatz, dies entspricht einem auswertbaren Nettorücklauf von 41 Prozent.
- 25 Der auswertbare Rücklauf an Hochschulen betrug 44 Fälle (40 Prozent der Hochschulen in der Grundgesamtheit), bei den Forschungseinrichtungen 103 (41,5 Prozent der Forschungseinrichtungen in der Grundgesamtheit).
- 26 Universitäten, Kunst-/Musikhochschulen, Gesamthochschulen, pädagogische und theologische Hochschulen. Hier wurde als Datenbasis der bereits für den Adressenabgleich herangezogene HRK-Hochschulkompass (Stand August 2015) genutzt, der auch Studierendenzahlen für die Hochschulen enthält.
- 27 Dies ist ein klassisches Problem aller auf bestimmte Themenbereiche ausgerichteten Befragungen, das aus der empirischen Methodenforschung bereits seit Langem bekannt ist und in ähnlichem Ausmaß auch für Vorläuferstudien zuträfe, also den Zeitvergleich nicht beeinflussen dürfte. In unserem Fall würde dies lediglich zu einer leichten Überschätzung der absoluten Verteilung zum Beispiel von Personalentwicklungsangeboten und -maßnahmen gegenüber der Grundgesamtheit aller promotionsberechtigten Hochschulen in Deutschland führen.
- 28 Rechnet man die Juniorprofessuren an den befragten Einrichtungen auf die Grundgesamtheit hoch, so wären dies 1.378. Damit hat sich der Anteil an der Gesamtzahl der Juniorprofessuren gegenüber der Vorläuferstudie etwas verringert, was vermutlich auf das Nachziehen zahlreicher zuvor nicht so in der Nachwuchsförderung mittels Juniorprofessuren aktiver Hochschulen in den vergangenen drei Jahren zurückzuführen ist (vgl. auch die Anzahl der Juniorprofessuren an den einzelnen Hochschulen in der Studie der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie, Schularick u. a. 2015).
- 29 In einer Studie der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie (Schularick u. a. 2015) wurde mit Stand bis 2013 eine Anzahl von 1.561 Berufungen von Juniorprofessuren berichtet.
- 30 Eine Auswertung zu aktuellen Promovierendenzahlen der 2015 durchgeführten §7-Erhebung vom Statistischen Bundesamt lag den Autoren zum Zeitpunkt der Drucklegung nicht vor.
- 31 Stipendienggeber wie zum Beispiel Begabtenförderwerke wurden in dieser Erhebung ebenfalls nicht erfasst. Dies entspricht der Tatsache, dass auch Stipendiaten hier in der Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht erfasst wurden.
- 32 Hier ist darauf hinzuweisen, dass die Bezeichnung Postdocs nicht umstandslos mit den Promovierten unter dem wissenschaftlichen Nachwuchs gleichgesetzt werden kann. Daher wurden hier auch zum Beispiel Habilitanden und Nachwuchsgruppenleiter separat abgefragt. Der Begriff Postdoc wird in der Literatur zwar häufig, aber nicht einheitlich verwendet (vgl. zum Beispiel Müller 2014, Kauhaus/Hochheim 2015). Der ebenfalls häufig verwendete Begriff Postdoc-Phase (vgl. BMBF 2008) beschreibt eine (meist zeitlich begrenzte) wissenschaftliche Tätigkeit an einer Forschungseinrichtung nach der Promotion. Begrifflich wird zum Teil unterschieden nach Postdocs im engeren Sinne (Postdoc-Stelle) und Postdocs im weiteren Sinne (vgl. Huber u. a. 2014, StBA 2014, Kauhaus/Hochheim 2015). Der Begriff Postdoc kann hier verstanden werden als die Gruppe derjenigen Promovierten, die nach der Promotion an einer Universität oder einem Forschungsinstitut hauptberuflich ihre Forschung vorantreiben, weil dies im Gegensatz zum Beispiel zur Bezeichnung promovierter wissenschaftlicher Nachwuchs besser charakterisiert, dass die Entscheidung für oder gegen einen Verbleib in der Wissenschaft zumindest teilweise noch offen ist (vgl. Krempkow u. a. 2014).
- 33 Siehe URL: <http://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/Tabelle-1.7.1.html> (letzter Zugriff: 4.5.2016).
- 34 In der ungefähren Größenordnung entspricht dies in etwa der letzten veröffentlichten §7-Erhebung des Statistischen Bundesamtes zu Promovierenden für das Wintersemester 2010/2011 (Wolters/Schmiedel 2012: 5).
- 35 Rechnet man die Anzahl der Juniorprofessuren auf die Grundgesamtheit hoch, so erhält man rund 1.500 Juniorprofessuren, was in etwa den Zahlen des Statistischen Bundesamtes entspricht. Ähnlich gilt dies für Nachwuchsgruppenleiter, deren Zahl in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist und die inzwischen einen vierstelligen Betrag erreicht haben dürfte. Allein die Anzahl der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen betrug im Jahr 2014 (wie auch in den Vorjahren) nach Angaben der DFG rund 350 (vgl. Schmidtman 2015: 23). Hinzu kommen noch ähnlich viele ERC-Grants und weitere.
- 36 Dies änderte sich 2016 mit einer Novelle des Hochschulstatistikgesetzes, die auch die Erfassung aller Promovierenden vorsieht.

- 37 In der Vorläuferstudie 2012 summierten sich häufig die Unterkategorien nicht zur Gesamtsumme der Promovierenden. Daher wurde im Onlinefragebogen 2015 eine automatische Summenprüfung programmiert, die einen entsprechenden Hinweis an die Befragten bei Nichtübereinstimmung lieferte und nur übereinstimmende Werte übernahm. Für die wenigen 2015 noch (in einigen Papierfragebögen) aufgetauchten Fälle, in denen sich die Unterkategorien nicht zur Gesamtsumme der Promovierenden aufsummierten, erfolgte eine Bereinigung um alle Angaben, die sich nicht zur Gesamtsumme der Promovierenden aufaddierten und auch nicht aus den sonstigen Daten ergänzt werden konnten. (Einige Angaben konnten als Differenz zwischen Gesamtsumme und den übrigen Angaben erschlossen werden, da nur ein Wert fehlte.)
- 38 Rund drei Viertel der Hochschulen und Forschungsinstitute machten Angaben zur Anzahl der Promovierenden insgesamt. Dies gilt auch für jeweils etwa drei Fünftel, wenn man von ihnen wissen möchte, wie viele strukturiert promovieren, und für jeweils etwa ein Drittel, wenn nach am Lehrstuhl integrierten Doktoranden ohne Promotionsprogramm oder nach externen Doktoranden gefragt wird. Zur Promotionsfinanzierung machten mit etwa drei Fünfteln relativ viele Einrichtungen Angaben zur Promotion auf Stipendium, auf Haushaltsstelle und auf Drittmittelstelle. Allerdings machte zur Promotion auf eigene Kosten der Promovierenden nur jeweils etwa ein Fünftel der Einrichtungen entsprechende Angaben, sodass diese an der Grenze auswertbarer Fallzahlen lagen und mit größerer Vorsicht interpretiert werden sollten.
- 39 Nach den Daten des BuWiN (2013: 225) lag der Anteil 2011 bundesweit sogar nur bei 8 Prozent.
- 40 Laut BuWiN (2013: 225) lag der Anteil externer Promovierender im Jahr 2011 bundesweit bei 25 Prozent.
- 41 Zur Frage, wie viele von den externen Doktoranden forschungsnah promovieren, machte im Unterschied zu den meisten anderen Fragen nur jeweils etwa ein Fünftel der Einrichtungen entsprechende Angaben, sodass diese Angaben hier mit entsprechend größerer Vorsicht interpretiert werden sollten.

03

# BERUFLICHE ZIELE DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES

---

## 3.1 Angestrebte Berufswege

Der angestrebte Verbleib in der akademischen Wissenschaft<sup>42</sup> wurde retrospektiv mit der Frage „Haben Sie zu Beginn Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit das Ziel gehabt, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben?“ erfasst.<sup>43</sup> Weniger als die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler (45 Prozent) gibt in der Befragung 2015 an, dass sie bereits zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Beschäftigung das Ziel hatte, dauerhaft in der akademischen Wissenschaft tätig zu sein. Entsprechend strebt die Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft an. 2012 war es mit 53 Prozent noch eine Mehrheit, die angegeben hatte, dass sie dauerhaft in der akademischen Wissenschaft bleiben wollte (siehe Tabelle 6).<sup>44</sup>

Um den Einfluss des Geschlechts auf das berufliche Ziel zu Beginn der wissenschaftlichen Beschäftigung zu ermitteln, wurde für das Jahr 2015 eine logistische Regression berechnet. Die Regression wurde getrennt für den Promotionsstatus berechnet, um der unterschiedlichen Geschlechterzusammensetzung je nach Promotionsstatus in der Stichprobe Rechnung zu tragen. Für das Geschlecht ergibt sich ein positiver Zusammenhang nur für die Promovierten. Männer haben im Vergleich zu den Frauen eine höhere statistische Chance, bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit dauerhaft in der Wissenschaft verbleiben zu wollen (um den Faktor .43).

Dass sich der Anteil derjenigen, die das berufliche Ziel des dauerhaften Verbleibs innerhalb der akademischen Wissenschaft verfolgt haben, 2015 um 8 Prozentpunkte gegenüber 2012 reduziert hat, spiegelt zugleich die unsicheren Beschäftigungsperspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses, die besseren Perspektiven für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft (vgl. BuWiN 2013, Krempkow 2014, Burk u. a. 2016)<sup>45</sup> und die gestiegene hochschulpolitische Aufmerksamkeit für diese Thematik wider. Wie bereits in der DZHW-Studie *Berufswunsch Wissenschaft* (Briedis u. a. 2014) sowie von Burkhardt (2008) gezeigt wurde, lassen sich diejenigen Nachwuchswissenschaftler, die von Beginn

**TABELLE 6: DAUERHAFTER VERBLEIB IN DER WISSENSCHAFT DIFFERENZIERT NACH FÄCHERGRUPPEN IM ZEITVERGLEICH**

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses: „Haben Sie zu Beginn Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit das Ziel gehabt, dauerhaft in der Wissenschaft tätig zu sein?“ (Anteile mit dem Ziel des Verbleibs, in Prozent)

FÄCHERGRUPPEN		NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER		
		Promovierte	Promovierende	Gesamt
GEISTESWISSENSCHAFTEN	2015	77	51	62
	2012	67	56	60
ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN/PSYCHOLOGIE	2015	54	40	44
	2012	55	47	49
RECHTS-/WIRTSCHAFTS-/SOZIALWISSENSCHAFTEN	2015	50	33	37
	2012	54	42	45
MATHEMATIK/INFORMATIK/NATURWISSENSCHAFTEN	2015	63	50	54
	2012	75	57	66
INGENIEURWISSENSCHAFTEN	2015	40	21	24
	2012	56	31	34
HOCHSCHULEN INSGESAMT*	2015	61	39	45
	2012	67	47	53

\* inklusive sonstige Fächergruppe

Stifterverband, DZHW 2013, 2016

an eher außerhalb der akademischen Wissenschaft bessere Beschäftigungsperspektiven erwartet haben, in geringerem Maße auf eine (unsichere) Berufsperspektive in der Wissenschaft ein.

Deutliche Unterschiede werden bei einer differenzierten Betrachtung des Promotionsstatus sichtbar. Insgesamt geben 2015 (Promovierte: 61 Prozent; Promovierende: 39 Prozent) wie 2012 (Promovierte: 67 Prozent; Promovierende: 47 Prozent) signifikant mehr Promovierte als Promovierende an, dass sie bereits mit dem Einstieg in die akademische Wissenschaft das berufliche Ziel des dauerhaften Verbleibs hatten.<sup>46</sup> Dieses Antwortmuster findet sich für die Promovierten und Promovierenden in allen Fächergruppen wieder. Dabei hat sich diese Differenz insbesondere bei den Angehörigen der Geisteswissenschaften vergrößert. 2015 geben mehr als drei Viertel der Promovierten (77 Prozent) und mehr als die Hälfte der Promovierenden (51 Prozent) dieser Fächergruppe an, bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit das Ziel des dauerhaften Verbleibs gehabt zu haben. Die größere Kluft zwischen den Promovierten und Promovierenden liegt vor allem daran, dass anteilig mehr Promovierte für 2015 angeben, in der Wissenschaft verbleiben zu wollen.<sup>47</sup> 2012 lagen Promovierte (mit 67 Prozent) und Promovierende



(mit 56 Prozent) in ihren Angaben noch weitaus näher beieinander. Während nur in den Geisteswissenschaften anteilig mehr Promovierte den dauerhaften Verbleib anstreben als noch 2012, zeigt sich in allen anderen Fächergruppen ein Rückgang bezogen auf den Wunsch der Promovierten, in der Wissenschaft zu verbleiben. Auch bei den Promovierenden ist diese rückläufige Tendenz bezogen auf den dauerhaften Verbleib in allen Fächergruppen festzustellen.

Um eine Veränderung der beruflichen Ziele seit Beginn der akademischen Laufbahn zu erfassen, wurde dem wissenschaftlichen Nachwuchs zusätzlich folgende Frage gestellt: „Wenn Sie an Ihre berufliche Situation in zehn Jahren denken, welche der folgenden Tätigkeiten würden Sie am ehesten als Ihr berufliches Ziel bezeichnen?“ Über drei Viertel (79 Prozent) der befragten Nachwuchswissenschaftler geben 2015 an, in zehn Jahren eine Tätigkeit in der akademischen Wissenschaft oder in der Wirtschaft *mit* Forschungs- und Entwicklungsbezug anzustreben.<sup>48</sup> Gegenüber dem Jahr 2012 (83 Prozent) ist ein leichter Rückgang für diese Zielvorstellungen mit wissenschaftlichem Bezug zu verzeichnen. Etwas weniger als die Hälfte (45 Prozent) möchte in der akademischen Wissenschaft verbleiben, 2012 war es mit 54 Prozent noch die Mehrheit der Befragten (siehe Tabelle 7).

Sowohl eine Tätigkeit als Professor als auch eine Tätigkeit als Wissenschaftler an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung wird im Jahr 2015 (22 beziehungsweise 23 Prozent) gegenüber 2012 (29 beziehungsweise 25 Prozent) seltener angestrebt. Mit 34 Prozent streben 2015 die meisten Nachwuchswissenschaftler eine Tätigkeit in der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug an, wohingegen es 2012 nur 29 Prozent waren. Auch eine Tätigkeit in der Wirtschaft ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug wird im Vergleich zu 2012 vermehrt als berufliches Ziel genannt. 2015 äußern 22 Prozent der Befragten den Wunsch, in einem solchen Bereich tätig zu werden, dagegen waren es 2012 nur 16 Prozent. Differenziert nach den Fächergruppen streben 2015 die Befragten der Ingenieurwissenschaften (63 Prozent) und der Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften (41 Prozent) am häufigsten eine Tätigkeit in der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug an – und dies häufiger als 2012.

Um den Zusammenhang von Geschlecht und den beruflichen Zielen in zehn Jahren (Professur/Position unterhalb der Professur/Forschung und Entwicklung (FuE)/außerhalb der Wissenschaft) zu prüfen, ist für jedes Ziel eine logistische Regression getrennt nach dem Promotionsstatus für 2015 gerechnet worden. Bezogen auf das berufliche Ziel der Professur haben sowohl die promovierten als auch promovierenden Männer im Vergleich zu statusgleichen Frauen dieses Ziel bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit stärker angestrebt. Für die wissenschaftliche Position unterhalb der Professur ergeben sich negative Zusammenhänge zum Geschlecht für die Promovierenden und Promovierten. Die Männer haben im Vergleich zu den Frauen eine geringere Chance, eine Position unterhalb der Professur bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit verfolgt zu haben. Darüber hinaus streben die promovierenden, nicht aber die promovierten Männer im Vergleich zu den promovierenden Kolleginnen häufiger eine Position in Forschung und Entwicklung an.<sup>49</sup> Berufliche Positionen außerhalb von Forschung und Entwicklung hingegen strebten die Frauen, promovierte wie promovierende, bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit häufiger an als die männlichen Kollegen der jeweiligen Statusgruppe.

Wie gezeigt wurde, will die Mehrheit der Promovierenden zu Beginn ihrer Laufbahn sowohl 2015 (61 Prozent) als auch 2012 (53 Prozent) außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig sein. Dagegen gibt ein Großteil der Promovierten

**TABELLE 7: BERUFLICHES ZIEL IN ZEHN JAHREN DIFFERENZIIERT NACH KONTEXT UND FÄCHERGRUPPEN**

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses: „Wenn Sie an Ihre berufliche Situation in zehn Jahren denken, welche der folgenden Tätigkeiten würden Sie am ehesten als Ihr berufliches Ziel bezeichnen?“ (Anteile derjenigen, die das jeweilige Ziel verfolgen, Zeilenprozent für das jeweilige Jahr)

FÄCHERGRUPPEN		BERUFLICHES ZIEL IN ZEHN JAHREN											
		Tätigkeit als Professor an einer Hochschule beziehungsweise Forschungseinrichtung			Wissenschaftler an einer Hochschule beziehungsweise Forschungseinrichtung			Tätigkeit in der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug			Tätigkeit ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug		
		Promo-vierte	Promo-vierende	Gesamt	Promo-vierte	Promo-vierende	Gesamt	Promo-vierte	Promo-vierende	Gesamt	Promo-vierte	Promo-vierende	Gesamt
GEISTESWISSENSCHAFTEN	2015	60	21	39	24	44	34	1	5	4	14	29	23
	2012	67	30	47	26	38	32	2	7	5	6	25	15
ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN/ PSYCHOLOGIE	2015	45	15	25	32	35	33	6	17	13	17	33	30
	2012	63	24	35	24	33	31	5	16	11	8	27	23
RECHTS-/ WIRTSCHAFTS-/ SOZIALWISSENSCHAFTEN	2015	59	20	28	19	15	16	5	24	19	17	42	36
	2012	68	26	34	19	12	17	5	21	16	9	42	33
MATHEMATIK/ INFORMATIK/ NATURWISSENSCHAFTEN	2015	36	13	20	34	17	23	22	52	41	8	19	16
	2012	45	12	27	37	23	29	13	49	33	5	15	10
INGENIEURWISSENSCHAFTEN	2015	22	6	8	33	8	13	35	70	63	10	16	16
	2012	42	10	15	36	12	17	19	66	54	3	12	13
HOCHSCHULEN INSGESAMT*	2015	44	14	22	30	19	23	15	42	34	11	25	22
	2012	53	17	29	32	21	25	10	41	29	6	21	16

\* inklusive sonstige Fächergruppe

Stifterverband, DZHW 2013, 2016

(2015: 61 Prozent; 2012: 67 Prozent) an, bereits mit Beginn ihrer Laufbahn das Ziel des Verbleibs innerhalb der akademischen Wissenschaft gehabt zu haben.<sup>50</sup> Mit Blick auf das berufliche Ziel in zehn Jahren hat sich dieses Antwortmuster noch verstärkt. Promovierende geben 2015 zu mehr als zwei Dritteln (67 Prozent) und damit etwas häufiger als 2012 (62 Prozent) an, dass sie eine Tätigkeit in der Wirtschaft (mit oder ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug) präferieren. Dagegen geben Promovierte 2015 zu knapp drei Vierteln (74 Prozent) an, dass sie in der akademischen Wissenschaft verbleiben möchten, 2012 waren es mit 85 Prozent sogar noch deutlich mehr (siehe Tabelle 7). Es lässt sich also sowohl bei Promovierenden als auch bei Promovierten festhalten, dass beide Gruppen im Vergleich zu 2012 ihre berufliche Zukunft vermehrt in einer Tätigkeit außerhalb des Wissenschaftssystems sehen. Besonders deutlich wird diese Tendenz bei den Ingenieurwissenschaften. Während sich 2015 86 Prozent der

Promovierenden und 45 Prozent der Promovierten dieser Fächergruppe in zehn Jahren in der Wirtschaft sehen, waren es 2012 mit 78 Prozent weniger Promovierende und mit 22 Prozent deutlich weniger Promovierte mit einem entsprechenden beruflichen Ziel.

### 3.2 Selbsteinschätzung der persönlichen Sicherheit über berufliche Ziele

Die Selbsteinschätzung der persönlichen Sicherheit über die beruflichen Ziele wurde mit dem Instrument zur beruflichen Zielklarheit erfasst (vgl. Braun 2000), das zwischen der *beruflichen Anforderungsorientierung*<sup>51</sup>, der *beruflichen Zielklarheit*<sup>52</sup> und der *beruflichen Mittelklarheit*<sup>53</sup> unterscheidet. Die Items dieses Messinstruments wurden zu den genannten Subskalen zusammengefasst. Die Befragten wurden aufgefordert, auf einer fünfstufigen Skala anzugeben, inwieweit die jeweiligen Aussagen auf sie zutreffen.

2015 geben insgesamt 40 Prozent der Befragten (Angaben ohne Abbildung) und damit etwas weniger als 2012 an, sich über *zukünftige berufliche Anforderungen* im Klaren zu sein. 51 Prozent und damit 3 Prozentpunkte weniger als 2012 besitzen eine hohe Klarheit über ihre beruflichen Ziele. Wie diese Ziele zu erreichen sind und welche Wege beschritten werden müssen, geben 46 Prozent der befragten Nachwuchswissenschaftler an (2012 noch 49 Prozent, ohne Abbildung).

Über alle Fächergruppen hinweg gibt mehr als die Hälfte der Promovierten (55 Prozent) 2015 an, dass sie sich über die *zukünftigen beruflichen Anforderungen* im Klaren sind, 2012 waren es noch 61 Prozent (siehe Tabelle 8). Von den Promovierenden trifft das nur auf etwas mehr als ein Drittel zu (34 Prozent, 2012: 36 Prozent). Auch bei den *beruflichen Zielen* geben insgesamt signifikant mehr Promovierte als Promovierende an, Klarheit zu haben (61 Prozent zu 48 Prozent). 2012 waren die Promovierten diesbezüglich noch sicherer mit 65 Prozent, bei den Promovierenden hingegen gibt es wenig Veränderung (50 Prozent). Wie die beruflichen Ziele zu erreichen sind (Wege zu beruflichen Zielen), wissen 54 Prozent der promovierten und 44 Prozent der promovierenden Nachwuchswissenschaftler (2012: 59 Prozent zu 44 Prozent).

Differenziert nach Fächergruppen zeigt sich im Zeitvergleich, dass dieses Antwortmuster bestehen bleibt: Die Promovierten geben bezogen auf die persönliche Sicherheit für die beruflichen Ziele (Anforderungsorientierung, Ziel- und Mittelklarheit) deutlich häufiger als die Promovierenden an, dass sie sich über die Anforderungen im Klaren sind. Darüber hinaus zeigt sich für die Promovierten eine rückläufige Einschätzung auf den drei Ebenen der beruflichen Zielklarheit.<sup>54</sup>

Besonders sicher hinsichtlich der beruflichen Anforderungen sind sich die Promovierten der Geisteswissenschaften und der Erziehungswissenschaften/Psychologie in beiden Befragungen. Auch die Promovierenden der Geisteswissenschaften, der Erziehungswissenschaften/Psychologie und der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften geben eine hohe Einschätzung an. In den Ingenieurwissenschaften hingegen sind besonders bei den Promovierenden die Anforderungen und die Wege im Vergleich zu 2012 weniger klar, bei Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften gilt dies eher für Promovierte. Dies hängt möglicherweise damit zusammen, dass hier Tendenzen der Digitalisierung und unter dem Stichwort

**TABELLE 8: SELBSTEINSCHÄTZUNGEN DER PERSÖNLICHEN KLARHEIT ÜBER BERUFLICHE ZIELE DIFFERENZIERT NACH KONTEXT UND FÄCHERGRUPPEN**

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses: „Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.“ (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „Trifft voll und ganz zu“, Anteile in Prozent)

FÄCHERGRUPPEN		KLARHEIT ÜBER ...					
		zukünftige berufliche Anforderungen		berufliche Ziele		Wege zu beruflichen Zielen	
		Promovierte	Promovierende	Promovierte	Promovierende	Promovierte	Promovierende
GEISTESWISSENSCHAFTEN	2015	66	45	74	49	62	48
	2012	71	46	74	51	61	47
ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN/ PSYCHOLOGIE	2015	60	46	51	49	63	55
	2012	68	42	67	53	71	52
RECHTS-/WIRTSCHAFTS-/ SOZIALWISSENSCHAFTEN	2015	55	40	57	50	51	50
	2012	64	40	67	51	66	47
MATHEMATIK/INFORMATIK/ NATURWISSENSCHAFTEN	2015	49	29	56	46	48	40
	2012	57	30	62	45	54	38
INGENIEURWISSENSCHAFTEN	2015	51	27	57	48	46	42
	2012	58	36	60	54	61	50
HOCHSCHULEN INSGESAMT*	2015	55	34	61	48	54	44
	2012	61	36	65	50	59	44

\* inklusive sonstige Fächergruppe

Stifterverband, DZHW 2013, 2016

Industrie 4.0 gefasste Veränderungen zu verstärkter Unsicherheit hinsichtlich zukünftiger beruflicher Anforderungen und der Wege zu beruflichen Zielen beitragen (vgl. auch Veröffentlichungen des Hochschulforums Digitalisierung unter URL: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/veroeffentlichungen>).

### 3.3 Gründe für eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft

2015 geben 57 Prozent der befragten Nachwuchswissenschaftler an, sich in den nächsten zehn Jahren am ehesten in einem Tätigkeitsbereich außerhalb der akademischen Wissenschaft zu sehen (siehe Tabelle 7). Neben den beschäftigungsbezogenen Gründen sind motivationale Gründe bei der Überlegung, künftig einer Tätigkeit in der Wirtschaft (mit oder ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug) nachzugehen, von Bedeutung. Im Folgenden werden deskriptiv die beschäftigungsbezogenen und motivationalen Gründe, die bei der Entscheidung einer

Beschäftigung außerhalb der akademischen Wissenschaft nachzugehen, eine Rolle gespielt haben, im Zeitvergleich und für den Promotionsstatus dargestellt.<sup>55</sup> Die motivationalen und beschäftigungsbezogenen Gründe für eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft wurden mit der Frage erfasst: „Sie haben angegeben, dass Sie sich in den nächsten zehn Jahren am ehesten in einem Bereich außerhalb der akademischen Wissenschaft sehen. Welche Rolle spielen die folgenden Aspekte bei dieser Überlegung?“

### 3.3.1 BESCHÄFTIGUNGSBEZOGENE GRÜNDE FÜR EINE TÄTIGKEIT AUSSERHALB DER AKADEMISCHEN WISSENSCHAFT

2015 werden „schlechtere Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft“ und „höhere Beschäftigungssicherheit außerhalb der akademischen Wissenschaft“ von den meisten Befragten angegeben (jeweils 70 Prozent), die „besseren Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft“ von immerhin 62 Prozent der Befragten als Grund für den angestrebten Wechsel in andere Berufsbereiche.<sup>56</sup> Auch im Jahr 2012 wurden diese Gründe von der Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler genannt, wenngleich die Beschäftigungsperspektiven sowie die Beschäftigungssicherheit damals von weniger Befragten als bedeutsam für den Wechsel angegeben wurden (siehe Tabelle 9).

Bei der differenzierten Betrachtung nach dem Promotionsstatus im Zeitvergleich zeigt sich, dass „schlechtere Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft“ sowie „höhere Beschäftigungssicherheit außerhalb der Wissenschaft“ zu einem Großteil sowohl von den Promovierenden als auch von den Promovierten in allen Fächergruppen als Gründe für den Wechsel in Berufsbereiche außerhalb der akademischen Wissenschaft genannt werden (siehe Tabelle 9).<sup>57</sup> Die Ergebnisse unserer Befragung reflektieren somit (langfristige) Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft und die aktuellen politischen Diskurse um „gute Arbeit“ (BuWiN 2013, Jongmanns 2011, Krempkow u. a. 2014; Metz-Göckel u. a. 2014; Heusgen u. a. 2010, siehe dazu auch Leischner/Rüthemann 2015).

Den besseren Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft stimmen im Fächergruppenvergleich am häufigsten die Ingenieurwissenschaftler zu, unabhängig vom Promotionsstatus und im Zeitvergleich. Im Vergleich zum Jahr 2012 zeigt sich für alle Fächergruppen, dass Schwierigkeiten bezogen auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie insgesamt wichtiger geworden sind und dass die Promovierten diesem Grund stärker zustimmten als die Promovierenden.<sup>58</sup> Dieser Aspekt erweist sich 2015 am stärksten für die Promovierten der Geisteswissenschaften (74 Prozent) und für die Promovierenden der Erziehungswissenschaften/Psychologie (59 Prozent) als ein Wechselgrund.

Mit Blick auf die höheren Mobilitätsanforderungen zeigen sich für die Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften die größten Unterschiede zwischen den Fächergruppen. Die Promovierten dieser Fächergruppe geben 2015 mit 69 Prozent (+43 Prozentpunkte gegenüber 2012) am häufigsten an, dass dieser Grund eine (sehr) große Rolle in der Entscheidung, die Wissenschaft zu verlassen, gespielt hat.

Insgesamt spielen höhere Mobilitätsanforderungen und Arbeitsbelastungen in der Wissenschaft (jeweils 24 Prozent Nennungen) eine eher geringe Rolle als Ausstiegsmotive aus der Wissenschaft und auch die mangelhafte Unterstützung bei der Entwicklung als Wissenschaftler ist ein weniger wichtiger Grund (29 Prozent).<sup>59</sup>

**TABELLE 9: BESCHÄFTIGUNGSBEZOGENE GRÜNDE FÜR EINE ZUKÜNFTIGE TÄTIGKEIT AUSSERHALB DER WISSENSCHAFT DIFFERENZIERT NACH KONTEXT UND FÄCHERGRUPPEN**

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses: „Sie haben angegeben, dass Sie sich in den nächsten zehn Jahren am ehesten in einem Bereich außerhalb der Wissenschaft sehen. Welche Rolle spielen die folgenden Aspekte bei dieser Überlegung?“ (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „Spielt überhaupt keine Rolle“ bis 5 = „Spielt eine sehr große Rolle“, Anteile in Prozent)

FÄCHERGRUPPEN		GRÜNDE FÜR EINE ZUKÜNFTIGE TÄTIGKEIT AUSSERHALB DER WISSENSCHAFT													
		Schlechtere Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft		Bessere Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft		Höhere Beschäftigungssicherheit außerhalb der Wissenschaft		Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie		Höhere Mobilitätsanforderungen in der Wissenschaft		Mangelhafte Unterstützung bei meiner Entwicklung als Wissenschaftler		Höhere Arbeitsbelastungen in der Wissenschaft	
		2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012
GEISTESWISSENSCHAFTEN	Promovierte	83	86	48	37	87	68	74	55	61	59	48	55	30	50
	Promovierende	82	83	25	35	78	62	55	43	53	38	39	42	35	25
	Gesamt	80	84	31	37	81	64	63	43	55	39	41	47	35	27
ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN/ PSYCHOLOGIE	Promovierte	95	79	50	57	80	79	55	41	50	69	35	41	45	36
	Promovierende	82	78	45	47	77	70	59	54	37	60	21	39	33	41
	Gesamt	81	73	46	48	77	67	55	47	38	53	25	41	34	40
RECHTS-/ WIRTSCHAFTS-/ SOZIALWISSENSCHAFTEN	Promovierte	85	81	38	48	81	81	54	33	69	26	46	54	42	23
	Promovierende	69	66	64	57	57	53	30	26	20	27	26	34	14	19
	Gesamt	71	68	61	56	61	55	32	27	24	27	29	37	17	19
MATHEMATIK/ INFORMATIK/ NATURWISSENSCHAFTEN	Promovierte	86	86	59	52	79	70	54	45	32	36	37	39	21	23
	Promovierende	75	70	65	70	82	68	56	45	29	33	26	32	29	24
	Gesamt	77	73	63	66	81	69	55	45	29	34	28	35	27	24
INGENIEURWISSENSCHAFTEN	Promovierte	66	59	70	69	64	62	29	43	16	22	29	25	7	25
	Promovierende	57	57	74	74	57	52	29	22	8	11	27	31	21	16
	Gesamt	57	55	71	71	58	53	29	23	8	11	29	32	20	17
HOCHSCHULEN INSGESAMT*	Promovierte	82	81	56	54	78	71	52	44	37	36	38	40	22	27
	Promovierende	69	67	64	66	69	60	43	34	22	26	27	33	24	21
	Gesamt	70	67	62	63	70	61	44	34	24	27	29	35	24	22

\* inklusive sonstige Fächergruppe

Stifterverband, DZHW 2013, 2016

### 3.3.2 MOTIVATIONALE GRÜNDE FÜR EINE TÄTIGKEIT AUSSERHALB DER AKADEMISCHEN WISSENSCHAFT

Insgesamt spielt für 66 Prozent der Befragten 2015 die „Lust, neue Erfahrungen zu machen“ und für weitere 59 Prozent das „Interesse für andere Berufsfelder“ eine (sehr) große Rolle bei der Entscheidung, die akademische Wissenschaft zu verlassen (siehe Tabelle 10).<sup>60</sup> Die Promovierenden geben sowohl 2015 als auch 2012 häufiger als die Promovierten diese Gründe an. Noch knapp ein Viertel (23 Prozent) der Befragten, unabhängig vom Promotionsstatus und in beiden Befragungen, benennt die „Zweifel an der fachlichen Eignung“ für eine wissenschaftliche Karriere als relevanten Grund, die akademische Wissenschaft zu verlassen. Das „fehlende Interesse an der wissenschaftlichen Arbeit“ wird kaum angegeben.

Nach Fächergruppen differenziert geben 2015 die Promovierten und Promovierenden der Ingenieurwissenschaften (80 beziehungsweise 76 Prozent) sowie der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften (73 beziehungsweise 67 Prozent) am häufigsten an, neue Erfahrungen machen und in andere Beschäftigungsbereiche wechseln zu wollen. 2012 galt dies für die Promovierenden der Ingenieurwissenschaften (69 Prozent) und für die Promovierten der Erziehungswissenschaften/Psychologie (69 Prozent). Das „Interesse für andere Berufsfelder“ war für die Promovierten und Promovierenden der Erziehungswissenschaften/Psychologie das stärkere Argument (65 beziehungsweise 71 Prozent). 2012 gaben die Promovierten der Geisteswissenschaften (73 Prozent) und die Promovierenden der Erziehungswissenschaften/Psychologie (76 Prozent) im Fächergruppenvergleich an, aus Interesse an anderen Berufsfeldern die akademische Wissenschaft verlassen zu wollen.

Der häufigste Ausstiegsgrund im Fächergruppenvergleich für die Promovierten und die Promovierenden der Geisteswissenschaften sowie der Erziehungswissenschaften/Psychologie (je 30 Prozent und 35 Prozent) sind 2015 die Zweifel an der persönlichen Eignung.<sup>61</sup> Das fehlende Interesse als Wechselgrund geben am häufigsten die Promovierten der Erziehungswissenschaften/Psychologie (35 Prozent) und die Promovierenden der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften sowie der Ingenieurwissenschaften (je 13 Prozent) an.

**TABELLE 10: MOTIVATIONALE GRÜNDE FÜR EINE ZUKÜNFTIGE TÄTIGKEIT AUSSERHALB DER WISSENSCHAFT NACH KONTEXT UND FÄCHERGRUPPEN**

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses: „Sie haben angegeben, dass Sie sich in den nächsten zehn Jahren am ehesten in einem Bereich außerhalb der Wissenschaft sehen. Welche Rolle spielen die folgenden Aspekte bei dieser Überlegung?“ (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „Spielt überhaupt keine Rolle“ bis 5 = „Spielt eine sehr große Rolle“, Anteile in Prozent)

FÄCHERGRUPPEN		GRÜNDE FÜR EINE ZUKÜNFTIGE TÄTIGKEIT AUSSERHALB DER WISSENSCHAFT							
		Lust, neue Erfahrungen zu machen		Interesse an anderen Berufsfeldern		Zweifel an meiner fachlichen Eignung für eine wissenschaftliche Karriere		Fehlendes Interesse an wissenschaftlicher Arbeit	
		2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012
GEISTESWISSENSCHAFTEN	Promovierte	41	50	52	73	30	5	9	9
	Promovierende	57	49	63	63	35	24	6	7
	Gesamt	54	51	63	65	34	22	10	11
ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN/ PSYCHOLOGIE	Promovierte	60	69	65	59	30	0	35	23
	Promovierende	60	63	71	76	35	25	12	3
	Gesamt	62	65	72	74	30	20	18	6
RECHTS-/ WIRTSCHAFTS-/ SOZIALWISSENSCHAFTEN	Promovierte	73	67	54	48	19	10	12	0
	Promovierende	67	60	68	68	26	28	13	12
	Gesamt	69	62	69	67	26	27	14	11
MATHEMATIK/ INFORMATIK/ NATURWISSENSCHAFTEN	Promovierte	53	50	44	43	23	23	8	12
	Promovierende	59	53	48	47	24	25	11	9
	Gesamt	59	53	48	47	24	25	11	9
INGENIEURWISSENSCHAFTEN	Promovierte	80	65	60	50	22	5	16	19
	Promovierende	76	69	61	59	17	17	13	11
	Gesamt	76	69	61	59	18	18	13	12
HOCHSCHULEN INSGESAMT*	Promovierte	59	55	50	47	23	16	11	12
	Promovierende	67	60	58	57	23	23	12	10
	Gesamt	66	60	59	57	23	23	13	11

\* inklusive sonstige Fächergruppe

Stifterverband, DZHW 2013, 2016



### 3.4 Zusammenfassung

Der wissenschaftliche Nachwuchs strebt mit großer Mehrheit (2015: 79 Prozent; 2012: 83 Prozent) eine Karriere an, die sich durch eine wissenschaftliche Tätigkeit – in der akademischen Wissenschaft oder in der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug – auszeichnet. Während die Promovierten, die im Wissenschaftssystem verblieben sind, häufiger eine Position innerhalb der akademischen Wissenschaft (auch unterhalb der Professur) anstreben, sehen die Promovierenden ihre berufliche Zukunft häufiger in der Wirtschaft. Dabei besitzen die Promovierten durchweg eine größere Klarheit als Promovierende hinsichtlich ihrer beruflichen Ziele, wobei im Vergleich zu 2012 eine zunehmende Unsicherheit sowohl bei Promovierten als auch bei Promovierenden festzustellen ist. Im Vergleich mit der Befragung 2012 wird weiterhin deutlich, dass die Befragten insgesamt häufiger als zuvor angeben, eine berufliche Zukunft außerhalb des Wissenschaftssystems (mit oder ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug) anzustreben.

Diejenigen Befragten, die sich in zehn Jahren am ehesten auf einer Position in der Wirtschaft sehen und die akademische Wissenschaft verlassen wollen, nennen als Gründe dafür in erster Linie die „schlechteren Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft“ und eine „höhere Beschäftigungssicherheit außerhalb der akademischen Wissenschaft“. Diese beiden Gründe für einen Ausstieg sind seit 2012 wichtiger geworden. Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie gewinnen ebenfalls an Bedeutung für den Ausstieg, wobei diese Herausforderung stärker Promovierte als Promovierende betrifft. Gründe sind unter anderem das höhere Alter und eine häufigere Elternschaft der Promovierten.

Darüber hinaus spielen auch motivationale Gründe eine Rolle bei der Entscheidung, in andere Berufsfelder außerhalb des Wissenschaftssystems zu wechseln. Der „Zweifel an der fachlichen Eignung für eine akademische Laufbahn“ hat insgesamt nur eine untergeordnete Relevanz in dem Entscheidungsprozess. Vielmehr sind es die „Lust auf neue Erfahrungen“ und das „Interesse an anderen Berufsfeldern“, die in der Entscheidung, das Wissenschaftssystem zu verlassen, eine hohe Bedeutung für die Befragten haben. Die personenbezogenen Gründe werden häufiger von Promovierenden als von Promovierten genannt.

Diese Ergebnisse enthalten wichtige Anhaltspunkte für die Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen von Personalentwicklung an Wissenschaftseinrichtungen, denn dabei sind Angebote zur beruflichen Orientierung und Beratung zentrale Bausteine (neben solchen zur Kompetenzentwicklung und zur Ausgestaltung von Karrierewegen). Hierzu ist es wichtig, die Bedarfe des wissenschaftlichen Nachwuchses zu kennen und möglichst bereits bei der Konzeption einzubeziehen.

## Endnoten

- 42 Unter akademischer Wissenschaft oder Wissenschaft verstehen wir, bezogen auf unsere Stichprobe, die Lehre und Forschung an Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen. Tätigkeiten in anderen Kontexten oder mit anderen inhaltlichen Schwerpunkten werden hier als Tätigkeiten außerhalb der akademischen Wissenschaft bezeichnet.
- 43 Da die Frage, ob die wissenschaftlich Beschäftigten bereits zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit das Ziel hatten, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben, retrospektiv erfragt wurde, ist folglich keine definitive Aussage darüber möglich, ob die gemachten Angaben tatsächlich den damaligen Wünschen entsprechen. Andere Studien zeigten allerdings ähnliche Ergebnisse (zum Beispiel Hauss u. a. 2012).
- 44 Im Zeitvergleich zeigt sich bei Promovierten und Promovierenden im Jahr 2015 ein hoch signifikanter Rückgang gegenüber 2012.
- 45 Nach den aktuellsten vorliegenden Zahlen des BMBF-Datenportals sind insgesamt mehr Forscher im Forschungs- und Entwicklungsbereich von Unternehmen (hauptberuflich) beschäftigt als an Hochschulen und sonstigen staatlichen Forschungseinrichtungen zusammen (siehe URL: <http://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/Tabelle-1.7.1.html>; letzter Zugriff: 4.5.2016).
- 46 Dieses Antwortverhalten liegt auch an der Stichprobe begründet. Die Promovierten der WiNbus-Befragung arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung an einer Universität, weshalb davon auszugehen ist, dass in dieser Befragung diejenigen Promovierten sind, die sich vorerst für die akademische Wissenschaft entschieden haben.
- 47 Dass Stipendiaten und externe Promovierende in der Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht erfasst wurden, bestärkt sogar noch diese Aussage. Denn wenn sie einbezogen wären, würden die Ergebnisse für die Promovierenden insgesamt voraussichtlich noch weniger wissenschaftsaffin ausfallen.
- 48 Um für das Jahr 2015 den Zusammenhang zwischen der unabhängigen Variable Geschlecht und der abhängigen Variable (berufliches Ziel in zehn Jahren) zu prüfen, ist jedes der vier beruflichen Ziele für 2015 getrennt in eine logistische Regression eingegangen. Bezogen auf das berufliche Ziel der Professur haben sowohl promovierte als auch promovierende Männer im Vergleich zu Frauen eine stärkere Tendenz, dieses Ziel zu verfolgen. Bezogen auf das Ziel der wissenschaftlichen Beschäftigung unterhalb der Professur ergeben sich negative Zusammenhänge zum Geschlecht; die Männer (promoviert und promovierend) streben im Vergleich zu den Frauen dieses Ziel häufiger an. Darüber hinaus streben die promovierten Männer im Vergleich zu den promovierten Kolleginnen häufiger eine Position in Forschung und Entwicklung an. Berufliche Positionen außerhalb von Forschung und Entwicklung streben hingegen die Frauen, promovierte wie promovierende, häufiger an als die männlichen Kollegen.
- 49 Die Kontrolle der Fächergruppen ergibt, dass die Angehörigen der Psychologie/Erziehungswissenschaften, der Sozial-/Wirtschafts-/Rechtswissenschaften, der Mathematik/Naturwissenschaften und der Ingenieurwissenschaften im Vergleich zu den Angehörigen der Geisteswissenschaften (Referenzgruppe) eine höhere statistische Chance haben, bereits zu Beginn das Ziel gehabt zu haben, in Forschung und Entwicklung zu wollen.
- 50 An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass nur diejenigen Promovierenden befragt wurden, die aktuell eine Tätigkeit in der Wissenschaft ausüben. Erkenntnisse bezüglich der beruflichen Ziele der den heutigen Promovierten entsprechenden Kohorte während ihrer Promotionsphase lieferte zum Beispiel das Promovierendenpanel ProFile für die Befragungsjahre 2009 bis 2011: Demnach strebten etwa 40 Prozent aller Befragten eine Karriere mit den Schwerpunkten Forschung und Lehre an; in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern waren es etwa 30 Prozent und in den Rechtswissenschaften lediglich 20 Prozent (Hauss u. a. 2012: 152 ff.). Bereits frühere Studien haben gezeigt, dass Promotionen in Deutschland in der Mehrheit nicht auf eine akademische Laufbahn zu führen (vgl. BuWiN 2013). Für weitere aktuelle Studien zu diesem Thema vgl. auch den Überblick in Krempkow u. a. (2014).
- 51 „Ich beschäftige mich intensiv mit den möglichen Anforderungen, die in zukünftigen Tätigkeitsfeldern auf mich zu kommen werden.“; „Ich habe genaue Vorstellungen davon, welche Leistungen ich in möglichen zukünftigen Tätigkeitsfeldern erbringen muss.“; „Ich habe mich genau informiert, welche Kenntnisse in dem Bereich, in dem ich zukünftig arbeiten möchte, nötig sind.“ Cronbachs Alpha = .80
- 52 „Mir fällt es schwer, meine beruflichen Ziele zu definieren.“; „Ich habe einen starken Willen, meine beruflichen Ziele zu erreichen.“; „Eine klare berufliche Zielsetzung fehlt bisher in meinem Lebenskonzept.“ Cronbachs Alpha = .78
- 53 „Mir ist theoretisch klar, wie ich meine beruflichen Ziele erreichen kann.“; „Ich weiß, welche Mittel mich zum Ziel führen.“; „Ich kann genau sagen, welche Schritte noch fehlen, um meine beruflichen Ziele zu erreichen.“ Cronbachs Alpha = .86
- 54 Erneut wurde der Zusammenhang für das Geschlecht mit den drei Dimensionen der Zielklarheit für 2015 mittels linearer Regression geprüft. Die beruflichen Ziele können alle Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen gleichermaßen gut definieren. Aber bezogen auf die beruflichen künftigen Anforderungen haben sowohl die promovierten als auch die promovierenden Männer im Vergleich zu den Kolleginnen eine höhere statistische Chance, genauer über die künftigen Anforderungen Bescheid zu wissen. Darüber hinaus haben die promovierenden Männer, nicht die promovierten Kollegen, im Vergleich zu den promovierenden Kolleginnen eine höhere statistische Chance, besser darüber informiert zu sein, wie sie diese beruflichen Ziele erreichen können (Mittelklarheit).
- 55 In die Analyse zu den Ausstiegsgründen gehen nur diejenigen Befragten ein, die angegeben haben, in Tätigkeitsbereiche außerhalb der akademischen Wissenschaft wechseln zu wollen (57 Prozent der Befragten).
- 56 Auch in einer anderen aktuellen Publikation wurde die Beschäftigungssicherheit von den Nachwuchsforschenden als signifikant stärkerer Attraktor der Privatwirtschaft im Vergleich zur Universität wahrgenommen (vgl. Burk u. a. 2016: 130 f.).
- 57 Diese beiden genannten Gründe sind über alle Fächergruppen hinweg sowohl 2015 als auch 2012 für Promovierte signifikant relevanter als für Promovierende.
- 58 Insgesamt haben 2015 gegenüber 2012 sowohl bei Promovierten als auch bei Promovierenden Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit signifikant an Relevanz gewonnen.

- 59 Auch für die beschäftigungsbezogenen Gründe wurde der Zusammenhang mit dem Geschlecht mittels der linearen Regression geprüft. Ein positiver Zusammenhang sowohl für die Promovierten als auch für die Promovierenden ergibt sich für die besseren Verdienstmöglichkeiten außerhalb der akademischen Wissenschaft. Die Männer geben häufiger diesen Wechselgrund an als die Kolleginnen. Negative Zusammenhänge ergeben sich für die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit, bei den Mobilitätsanforderungen und der höheren Arbeitsbelastung in der Wissenschaft für die Promovierenden, nicht aber für die Promovierten. Die Männer haben diese Wechselgründe im Vergleich zu den Frauen seltener angegeben.
- 60 Wiederum wurde der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und den motivationalen Ausstiegsgründen für 2015 mittels linearer Regression berechnet. Im Gegensatz zu den obigen deskriptiven Darstellungen geht die abhängige Variable als fünfstufige Likertskala in die Analyse ein. Für die einzelnen Gründe werden Regressionen getrennt nach dem Promotionsstatus gerechnet. Lediglich für die Zweifel an der eigenen fachlichen Eignung ergeben negative Zusammenhänge mit dem Geschlecht in der Gruppe der Promovierenden. Die Männer geben im Vergleich zu den Frauen seltener an, aufgrund dieser Zweifel die akademische Wissenschaft verlassen zu wollen (Faktor  $-.28$ ).
- 61 2012 haben nur 5 Prozent der promovierten Geisteswissenschaftler beziehungsweise 0 Prozent der promovierten Erziehungswissenschaftler und Psychologen dem Zweifel der fachlichen Eignung zugestimmt. Allerdings muss hier angemerkt werden, dass ein Großteil der Promovierten dieser Fächergruppen diesem Grund insgesamt gar nicht zugestimmt hat und somit als Missings (fehlende Werte) definiert wurden.

## 04

# ZIELE, STRUKTUREN UND STRATEGIEN

---

Die WiNbus-Erhebung impliziert eine hohe Bedeutung gezielter und auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittener Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs (siehe Kapitel 3.1), denn Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs als systematisch vorbereitete Förderung der Anlagen und Fähigkeiten in Abstimmung mit seinen Erwartungen und Fähigkeiten sollte auch die in den vorangegangenen Abschnitten dargestellten Bedarfe und Interessen ihrer Zielgruppen im Blick haben.<sup>62</sup> Wenngleich es bislang kaum Erhebungen speziell zu den Bedarfen derjenigen Promovierten gibt, die in die Wirtschaft gehen wollen (vgl. Krempkow u. a. 2014), und ebenso auch kaum solche zu den spezifischen Bedarfen von FuE-Unternehmen bezüglich Promovierten,<sup>63</sup> so ist der grundsätzliche Bedarf an Personalentwicklung den vom Stifterverband befragten Vertretern der Wissenschaftseinrichtungen dennoch bekannt.<sup>64</sup> 90 Prozent der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gehen von einem Interesse an der Personalentwicklung seitens der Nachwuchswissenschaftler aus. Allerdings haben wir in unserer Studie aufgrund des Fokus auf promotionsberechtigte Hochschulen keine Fachhochschulen und auch keine Promovierenden an Fachhochschulen hierzu befragt, sodass wir über diese keine Aussagen treffen können und dies noch ein Desiderat darstellt.

Effektive Personalentwicklung setzt bis zu einem gewissen Grad das Vorhandensein von Karrierewegen voraus. Die Etablierung von Karrierewegen wird von der Bundesregierung unter anderem mit dem geplanten Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs gefördert, sie erschöpft sich jedoch nicht darin. Die übergroße Mehrheit der Vertreter der Wissenschaftseinrichtungen ist sich bewusst, dass die Personalentwicklung außerdem auch über die alltäglichen Anforderungen und Aufgaben der Nachwuchswissenschaftler hinausgehen muss: Jede befragte Hochschule und 91 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sehen die Notwendigkeit einer Personalentwicklung über die aktuelle Tätigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses hinaus (Lehrerfahrungen, Forschungsprojekte, -kongresse). Vor drei Jahren waren es noch 85 Prozent der Hochschulen und

92 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Doch inwieweit übt die Bewertung seitens der Vertreter der Wissenschaftseinrichtungen einen Effekt auf die konkrete Umsetzung von Personalentwicklung an den Hochschulen aus und wie entwickelte sich deren Stellenwert in den vergangenen Jahren?

## 4.1 Relevanz von Personalentwicklung für die Wissenschaftseinrichtungen

Im Jahr 2015 geben 93 Prozent der Hochschulen an, das Thema der akademischen Personalentwicklung habe an der eigenen Hochschule eine hohe Priorität.<sup>65</sup> Dies ist eine deutliche Steigerung im Vergleich zur Befragung des Stifterverbandes im Jahr 2006 (73 Prozent) und noch einmal eine Steigerung zu 2012 (86 Prozent, siehe Tabelle 11).

**TABELLE 11: ENTWICKLUNG VON PERSONALENTWICKLUNG FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS AN DEN HOCHSCHULEN**

(anhand vergleichbarer Indikatoren in den Befragungen der Wissenschaftseinrichtungen 2006, 2012 und 2015, Anteile in Prozent)

INDIKATOR	ENTWICKLUNG VERGLEICHBARER INDIKATOREN			
	an Hochschulen			an außer- universitären Forschungs- instituten
	2006	2012	2015	2015
ZUSTIMMUNG, DASS DAS THEMA AKADEMISCHE PERSONALENTWICKLUNG EINE HOHE PRIORITÄT HAT*	73	86	93	87
<b>ANGEBOT VORHANDEN</b>				
PERSONALENTWICKLUNGSANGEBOTE FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS	56	98	97	86
ÜBERFACHLICHE KOMPETENZANGEBOTE FÜR DEN NACHWUCHS**	53	98	98	88
BERUFLICHE ORIENTIERUNGSANGEBOTE FÜR DEN NACHWUCHS***	31	86	95	84
TEILNAHMEQUOTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES AN PERSONALENTWICKLUNG (GESCHÄTZT, MEDIAN PRO JAHR)	15	30	33	61
<b>PROMOTIONSSTRUKTUR</b>				
ANTEIL PROMOVIERENDE IN GRADUIERTENKOLLEGS ODER -SCHULEN	18	31	23	69

\* Dieses Item wurde zwecks einheitlicher Interpretation für die Ergebnisdarstellung umgepolt.

\*\* Im Jahr 2006 abgefragt als Programme zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen.

\*\*\* Im Jahr 2006 abgefragt als Programme zur Vorbereitung auf außeruniversitäre Laufbahnen.

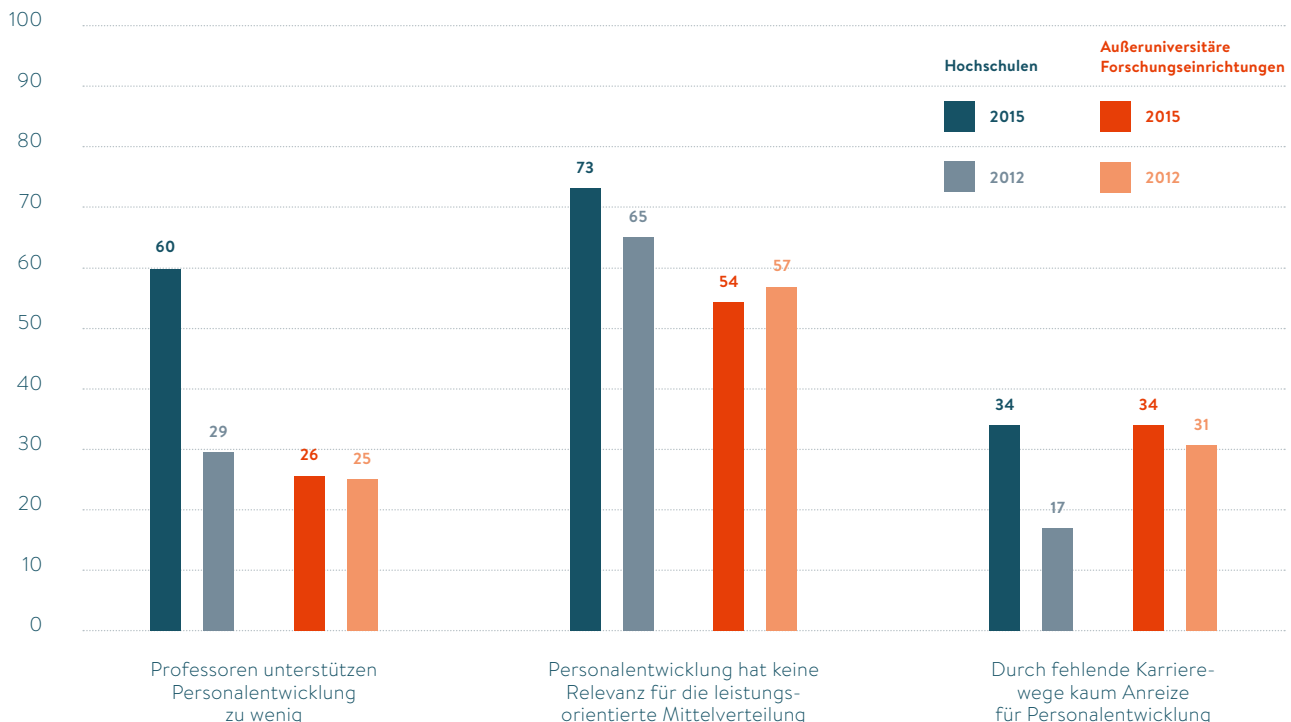
Anmerkung: In der Stichprobe aus dem Jahr 2006 haben 55 Hochschulen geantwortet, in der Befragung 2012 waren es 50, 2015 44.

Dementsprechend haben die Hochschulen ihre Personalentwicklung in den vergangenen Jahren deutlich weiterentwickelt und inzwischen ein nahezu flächendeckendes Angebot von Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftler geschaffen. Während im Jahr 2006 lediglich knapp mehr als die Hälfte der Hochschulen Programme zur Personalentwicklung angeboten hat (56 Prozent), taten dies im Jahr 2012 nahezu sämtliche Hochschulen (98 Prozent). Dieser hohe Wert hat noch immer Bestand. Auch die Anzahl der Hochschulen mit beruflichen Orientierungsangeboten entwickelte sich stetig weiter und erreicht im Jahr 2015 einen Wert von 95 Prozent, während dieser drei Jahre zuvor bei 86 Prozent und im Jahr 2006 noch bei 31 Prozent lag. Überfachliche Kompetenzentwicklungsangebote an Hochschulen sind ebenfalls nahezu ausnahmslos an deutschen Hochschulen vorhanden (98 Prozent), nachdem sie zuvor nur bei 53 Prozent der Wissenschaftseinrichtungen existierten (siehe hierzu vertiefend Kapitel 7).

Dieses umfassende Angebot führt dazu, dass auch die Teilnehmerquoten an Personalentwicklungsmaßnahmen eine positive Entwicklung nehmen. Bereits im Zeitraum zwischen 2006 und 2012 haben sich die Teilnehmerquoten des wissenschaftlichen Nachwuchses verdoppelt und verzeichneten bis zum Jahr 2015 sogar einen weiteren Anstieg. Grund hierfür sind nicht zuletzt die festeren Promotionsstrukturen. Der Promovierendenanteil an Graduiertenschulen oder -kollegs sank

## ABBILDUNG 2: HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE PERSONALENTWICKLUNG

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Wie zutreffend sind die folgenden Aussagen zur akademischen Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs?“ (Auswahl, Fragen hier zur besseren Darstellung gekürzt) (Anteile in Prozent)



in den vergangenen drei Jahren zwar leicht, doch stieg er bis dahin von 18 Prozent im Jahr 2006 auf 31 Prozent an. Der Rückgang des Anteils könnte mit der Erhöhung der Promovierendenzahl insgesamt zusammenhängen, die es schwieriger macht, höhere Anteile in Promotionskollegs oder -schulen zu integrieren.<sup>66</sup> Forschungseinrichtungen hingegen verzeichnen deutlich höhere Teilnahmequoten. Jährlich nehmen dort zwei Drittel der Nachwuchswissenschaftler an Personalentwicklungsangeboten teil (61 Prozent).

Dennoch offenbaren die in Kapitel 3 vorgestellten Ergebnisse der Nachwuchswissenschaftlerbefragung gravierende Herausforderungen für die Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Zusätzlich bemängeln deutsche Hochschulen und Forschungseinrichtungen die geringe Unterstützung bei der Personalentwicklung seitens der Professoren. Drei von fünf Hochschulen (60 Prozent) und jede vierte Forschungseinrichtung (26 Prozent) sehen diesbezüglich noch Handlungsbedarf und hoffen darauf, dass Professoren die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs zukünftig als notwendig ansehen.<sup>67</sup> Vor drei Jahren lag dieser Anteil an den Hochschulen deutlich niedriger. Damit zeigen sich hier sehr unterschiedliche Entwicklungen. Die Umstände, dass nur bei einem kleineren Teil der Wissenschaftseinrichtungen finanzielle Anreize existieren und zwischenzeitlich die Erwartungen an die Personalentwicklung stiegen, könnten Gründe für die beschriebene Entwicklung sein. Drei Viertel der Hochschulen (73 Prozent) und die Hälfte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen (54 Prozent) geben an, dass die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs keine Relevanz für die leistungsorientierte Mittelverteilung an ihrer Einrichtung hat.<sup>68</sup> Vor drei Jahren waren es zwei Drittel der Hochschulen (65 Prozent) und fast drei Fünftel (57 Prozent) der außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Auch hier zeigen sich damit die unterschiedlichen Entwicklungen.

Problematisch für eine gelungene Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses scheinen außerdem die fehlenden durchgängigen Karrierewege zu sein (siehe Abbildung 2). Jede dritte Hochschule (34 Prozent) und ebenso viele Forschungseinrichtungen kritisieren diesen Zustand. Im Jahr 2012 war es ebenfalls jede dritte Forschungseinrichtung (31 Prozent), jedoch nur jede fünfte Hochschule (17 Prozent). Einfluss auf diese Beurteilung hat sicherlich der Umstand, dass Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ihre Angebote für die im Zuge der Personalentwicklungsmaßnahmen zu verbessernden Fähigkeiten auf die Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtung ausrichten (siehe nachfolgenden Abschnitt 4.2).

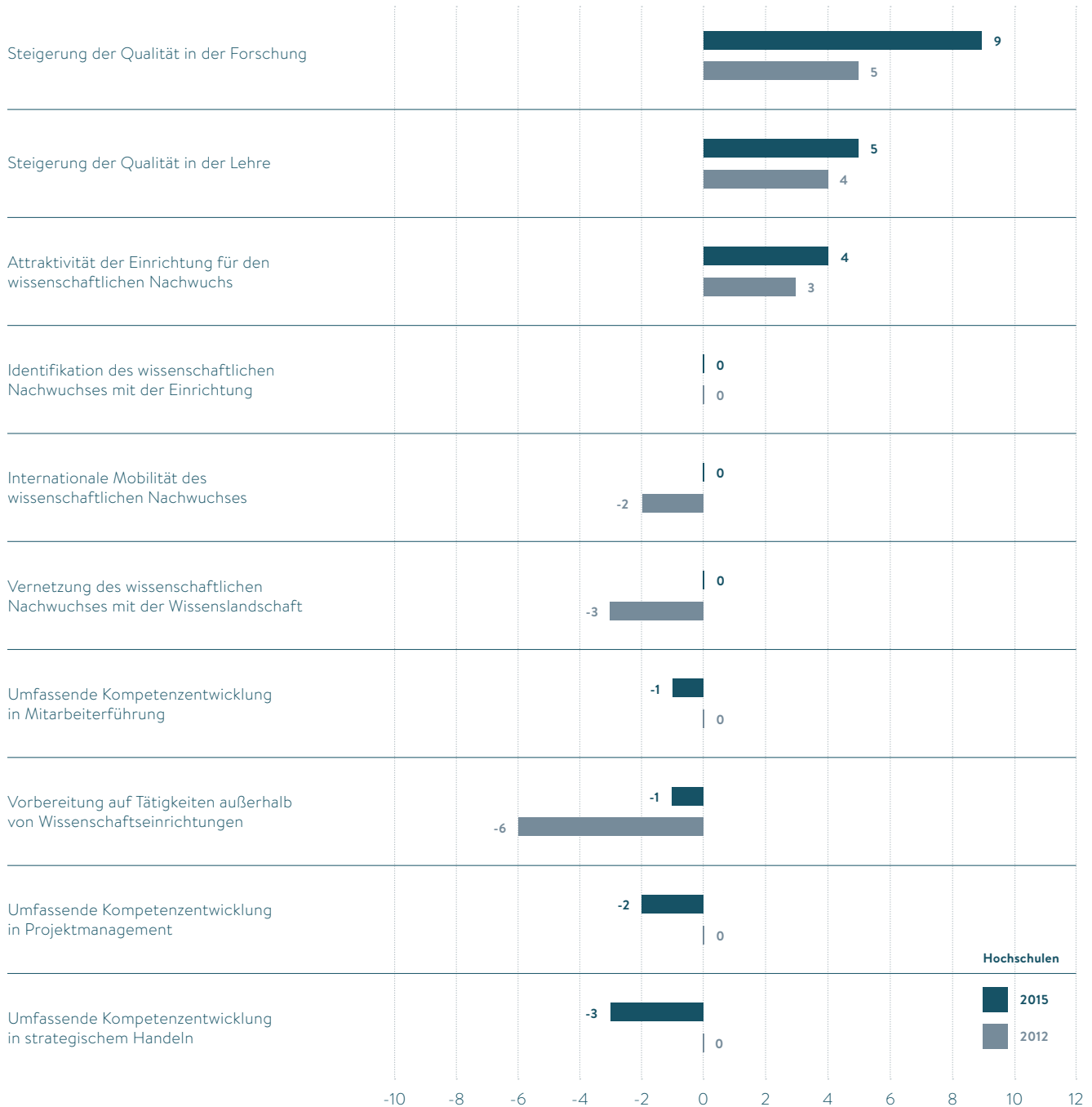
## 4.2 Ziele der Wissenschaftseinrichtungen

Die im Zusammenhang mit der Ausweitung der Personalentwicklung stehenden Bedürfnisse der Hochschulen und Forschungseinrichtungen ergeben sich aus den jeweiligen organisationsspezifischen Zielen. Um die Rangfolge dieser Ziele der Wissenschaftseinrichtungen bei der akademischen Personalentwicklung herauszufinden, wurden den Vertretern der Wissenschaftseinrichtungen im Fragebogen acht mögliche Ziele<sup>69</sup> vorgelegt.

Die Hochschulen und die außeruniversitären Forschungseinrichtungen verfolgen bei der Personalentwicklung ähnliche Ziele, im Detail gibt es aber Unterschiede: Zuallererst soll die Personalentwicklung gewinnbringende Qualitätssteigerung im Bereich der Forschung und der Hochschullehre bieten (vgl. Abbildung 3).

### ABBILDUNG 3 A: ZIELE VON PERSONALENTWICKLUNG AN HOCHSCHULEN

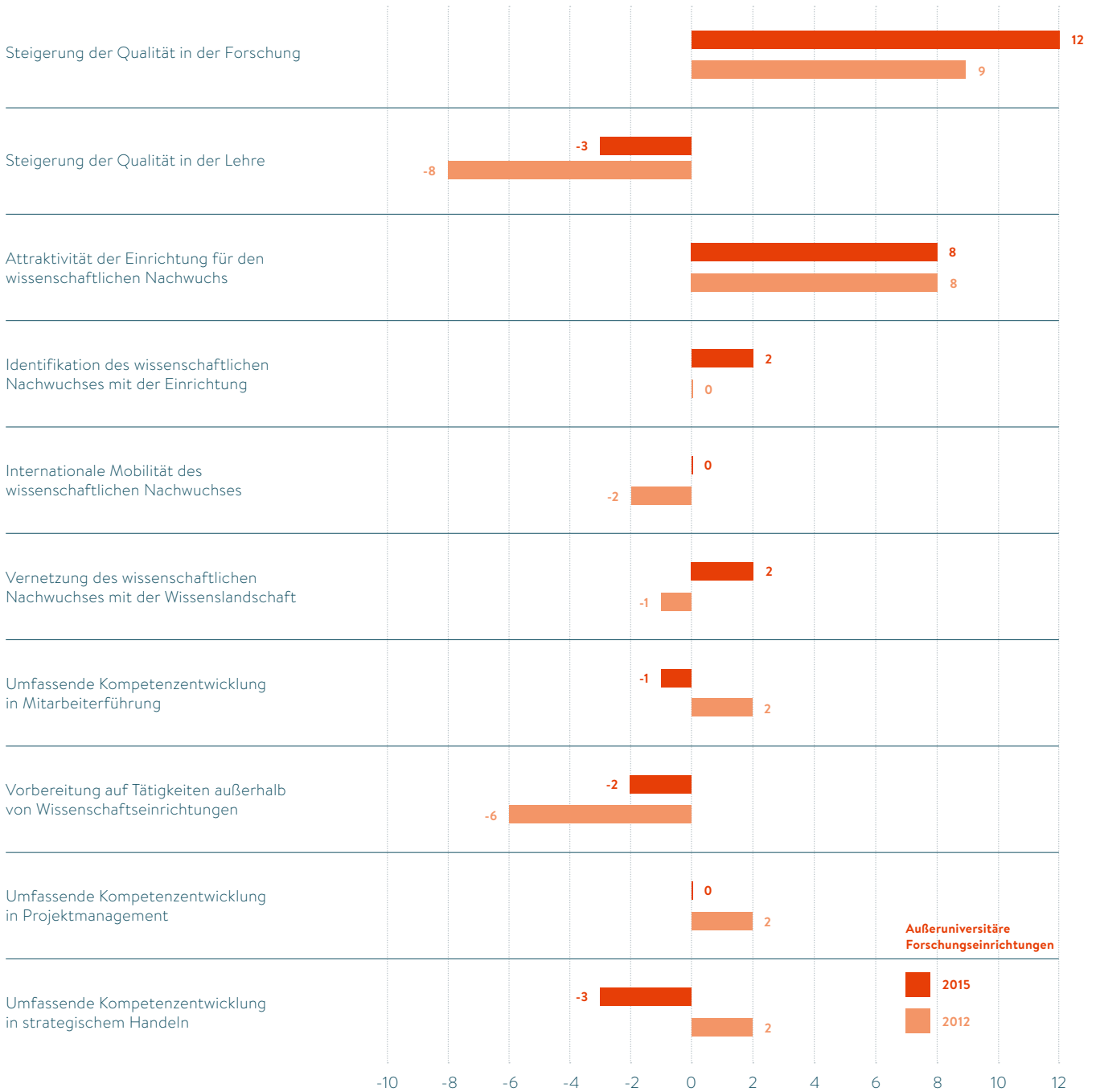
Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Wie wichtig sind Ihrer Wissenschaftseinrichtung die folgenden Ziele von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Bitte verteilen Sie dafür insgesamt 100 Punkte je nach momentan gegebener Wichtigkeit des Ziels.“ (Abweichung vom Durchschnitt in Prozentpunkten)





**ABBILDUNG 3 B: ZIELE VON PERSONALENTWICKLUNG AN AUßERUNIVERSITÄREN FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Wie wichtig sind Ihrer Wissenschaftseinrichtung die folgenden Ziele von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Bitte verteilen Sie dafür insgesamt 100 Punkte je nach momentan gegebener Wichtigkeit des Ziels.“ (Abweichung vom Durchschnitt in Prozentpunkten)



Des Weiteren steigert ein umfassendes Angebot – auch in der Personalentwicklung – generell die Attraktivität einer Einrichtung für potenzielle Bewerber und erleichtert so zusätzlich die Rekrutierung neuer Nachwuchswissenschaftler. Die Wichtigkeit dieser drei Ziele hat außerdem gegenüber 2012 deutlich zugenommen, wobei die Steigerung der Qualität der Forschung besonders herausragt.

Die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verfolgen durch Personalentwicklungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs also vor allem institutionelle Ziele. Zwar wird der persönlichen Entwicklung eines Nachwuchswissenschaftlers außerhalb der jeweiligen Einrichtung weiterhin wenig Beachtung geschenkt, jedoch ergab die Befragung des Stifterverbandes eine höhere Bewertung des Personalentwicklungsziels Vorbereitung auf Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen als noch im Jahr 2012. Das Ziel einer umfassenden Kompetenzentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat 2015 anders als 2012 bei den Forschungseinrichtungen kein überdurchschnittliches Gewicht mehr.<sup>70</sup> Allerdings wurde hier die Fragestellung konkretisiert: 2015 wurde nach umfassender Kompetenzentwicklung in drei Bereichen gefragt (2012 dagegen nur allgemein nach umfassender Kompetenzentwicklung). Deshalb liegt hier von 2012 nur ein Wert vor, der für alle drei Bereiche als Vergleich dient. Von den drei Bereichen wird 2015 an den Hochschulen die Mitarbeiterführung und an den Forschungsinstituten das Projektmanagement relativ gesehen am wichtigsten eingeschätzt. Die umfassende Kompetenzentwicklung in strategischem Handeln für den wissenschaftlichen Nachwuchs wird hingegen als am wenigsten wichtig bewertet. Nur die Lehre an den Forschungsinstituten ist noch weniger wichtig, was kaum überraschen dürfte.

Die genannten institutionellen Ziele der Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses verdeutlichen, dass die Angebote der Personalentwicklung hauptsächlich auf die Verbesserung der kurz- bis mittelfristig verwendbaren Fähigkeiten in Forschung und Lehre ausgerichtet sind und dass diese nicht vorrangig längerfristig orientiert sind (von der leicht überdurchschnittlichen Wichtigkeit der Identifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses mit der Einrichtung bei den Forschungsinstituten einmal abgesehen). Dies könnte erklären, warum aktuell fehlende durchgängige Karrierewege nicht von noch mehr Einrichtungen als Hindernis der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs gesehen werden.

Für die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen steht bei der Ausweitung des Personalentwicklungsangebotes vor allem die Aufrechterhaltung der Konkurrenzfähigkeit mit vergleichbaren Wissenschaftseinrichtungen im Fokus.

### 4.3 Strategien und Maßnahmen der Personalgewinnung

Angesichts der Prioritätensetzung der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf die Konkurrenzfähigkeit zu anderen potenziellen Rekrutierenden dürfte eine Analyse ihrer Strategien und Maßnahmen zur Personalgewinnung von besonderem Interesse sein. Da dieses Thema in der Vorläuferstudie noch nicht erfragt wurde, legen wir nachfolgend erstmals Ergebnisse hierzu vor. Dementsprechend ist kein Zeitvergleich möglich. Da aber Vergleiche aussagekräftigere Interpretationen ermöglichen, ordnen wir diese Ergebnisse ein in die der jüngsten Sondererhebung des Stifterverbandes zum Forschungs- und Entwicklungspersonal in Unternehmen<sup>71</sup> (Schneider/Stenke 2015). An diese lehnten wir uns auch bei der Formulierung der Fragen an.

Auffällig ist in den Ergebnissen (siehe Tabelle 12) zunächst, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Hochschulen und so gut wie alle außeruniversitären Forschungseinrichtungen relevant sind.<sup>72</sup> Aber auch die verstärkte Rekrutierung von Frauen und die Personalgewinnung aus dem Ausland sind für fast alle Wissenschaftseinrichtungen wichtig, wengleich Letztere bei den Hochschulen schon deutlich seltener vorkommt. Natürlich sind diese Ergebnisse nicht unabhängig von gesellschafts- und wissenschaftspolitischen Entwicklungen und Initiativen, die hierzu wesentlich beigetragen haben dürften. Ähnlich relevant wie die Personalgewinnung aus dem Ausland sind an den Hochschulen Gehaltszulagen und monetäre Anreize, ein vielfältiges Aufgabenspektrum sowie Aus- und Weiterbildung, Coaching, Entwicklungsperspektiven. Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind Aus- und Weiterbildung, Coaching, Entwicklungsperspektiven deutlich wichtiger als an Hochschulen und Gehaltszulagen und monetäre Anreize sowie ein vielfältiges Aufgabenspektrum deutlich weniger wichtig. Unbefristete Arbeitsverträge sind noch für gut zwei Drittel der Hochschulen (69 Prozent), aber nur für etwa die Hälfte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen relevant (54 Prozent).<sup>73</sup> An den Wissenschaftseinrichtungen haben von den erfragten Aspekten Sabbaticals/Auszeiten, altersgerechte Arbeitsbedingungen und die Gewinnung altersgemischten Personals die geringste Bedeutung; sie werden von einem bis maximal zwei Fünfteln (42 Prozent) der Einrichtungen genannt.

**TABELLE 12: RELEVANZ DER STRATEGIEN UND MASSNAHMEN BEI DER PERSONALGEWINNUNG**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Welche der folgenden Strategien und Maßnahmen sind für Ihre Einrichtung wichtig, um hoch qualifiziertes wissenschaftliches Personal zu gewinnen? (bei Wissenschaftseinrichtungen: inklusive Professoren) Bitte kreuzen Sie an, ob folgende Strategien für Sie relevant sind.“ (Angaben in Prozent der Ja-Antworten)

	HOCHSCHULEN	AUSSER-UNIVERSITÄRE FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN	SONDER-ERHEBUNG FUE-PERSONAL AN UNTERNEHMEN
MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	100	99	76
VERSTÄRKTE GEWINNUNG VON FRAUEN	98	93	24
PERSONALGEWINNUNG AUS DEM AUSLAND*	83	94	20
GEHALTSZULAGEN, MONETÄRE ANREIZE*	82	57	67
VIELFÄLTIGES AUFGABENSPEKTRUM	82	74	90
AUS- UND WEITERBILDUNG, COACHING, ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN	82	89	86
INTERNATIONALE TEAMS	73	84	31
UNBEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE	69	54	85
SABBATICALS/AUSZEITEN*	42	21	18
ALTERSGERECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN	24	34	47
GEWINNUNG ALTERSGEMISCHTEN PERSONALS*	21	31	72

\* Diese Fragen waren bei Schneider/Stenke (2015) geringfügig anders formuliert.

In Unternehmen sieht die Relevanzstruktur der Strategien und Maßnahmen der Personalgewinnung deutlich anders aus: Hier haben mit jeweils mehr als 80 bis 90 Prozent ein vielfältiges Aufgabenspektrum, Aus- und Weiterbildung, Coaching, Entwicklungsperspektiven sowie unbefristete Arbeitsverträge die höchste Wichtigkeit. Aber auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben bei drei Vierteln der Unternehmen (76 Prozent) eine hohe Bedeutung. Geringe Relevanz haben Sabbaticals/Auszeiten, Personalgewinnung aus dem Ausland, verstärkte Gewinnung von Frauen sowie internationale Teams. Insgesamt ist die Tendenz beobachtbar, dass es bei den Wissenschaftseinrichtungen stärker darum geht, bisher zumindest teilweise ungenutzte Potenziale bei der Personalgewinnung zu erschließen (wie zum Beispiel Eltern, Frauen und Personal aus dem Ausland), während die Unternehmen deutlich stärker auf Strategien und Maßnahmen setzen, die neben der Personalgewinnung auch zugleich die längerfristige Bindung hoch qualifizierten Personals fördern (wie Coaching, Entwicklungsperspektiven sowie unbefristete Arbeitsverträge).

Zusätzlich wurde neben der Relevanz auch erhoben, wie erfolgreich die Strategien und Maßnahmen der Personalgewinnung aus Sicht der Einrichtungen sind (siehe Tabelle 13). Hier zeigt sich eine ähnliche Tendenz, allerdings wird der Erfolg der Personalgewinnung aus dem Ausland und der verstärkten Gewinnung von Frauen sowie der Gehaltszulagen und monetären Anreize insbesondere an den

**TABELLE 13: ERFOLG DER STRATEGIEN UND MASSNAHMEN BEI DER PERSONALGEWINNUNG**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Bitte schätzen Sie außerdem den Erfolg der Strategie anhand einer Skala von 1 (sehr erfolgreich) bis 4 (überhaupt nicht erfolgreich).“ (Angaben in Prozent der Werte 1 und 2)

	HOCHSCHULEN	AUSSER- UNIVERSITÄRE FORSCHUNGS- EINRICHTUNGEN	SONDER- ERHEBUNG FUE- PERSONAL AN UNTERNEHMEN
MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	95	87	82
AUS- UND WEITERBILDUNG, COACHING, ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN	88	88	87
VIELFÄLTIGES AUFGABENSPEKTRUM	83	88	88
INTERNATIONALE TEAMS	79	89	59
VERSTÄRKTE GEWINNUNG VON FRAUEN	72	66	46
GEHALTSZULAGEN, MONETÄRE ANREIZE*	67	67	72
PERSONALGEWINNUNG AUS DEM AUSLAND*	66	82	36
UNBEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE	52	70	87
SABBATICALS/AUSZEITEN*	50	54	37
ALTERSGERECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN	33	65	66
GEWINNUNG ALTERSGEMISCHTEN PERSONALS*	29	66	80

\* Diese Fragen waren bei Schneider/Stenke (2015) geringfügig anders formuliert.

Hochschulen wesentlich zurückhaltender eingeschätzt. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind bezüglich des Erfolges der Personalgewinnung aus dem Ausland deutlich optimistischer, bei den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind sie etwas weniger optimistisch als die Hochschulen.

Auch bezüglich des Erfolges zeigt die zum Vergleich herangezogene Unternehmensbefragung andere Ergebnisse. Als erfolgreichste Strategien und Maßnahmen sehen die Unternehmen Aus- und Weiterbildung, Coaching, Entwicklungsperspektiven, unbefristete Arbeitsverträge sowie ein vielfältiges Aufgabenspektrum an. Am wenigsten erfolgreich gelten Personalgewinnung aus dem Ausland sowie Sabbaticals/Auszeiten. Dies entspricht in etwa auch den Relevanzeinschätzungen.

Für eine hohe Attraktivität der Hochschulen als Arbeitsort für hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftler ist es auch wichtig, dass die Personalgewinnung in einem transparenten und (auch) für externe Interessenten offenen Verfahren erfolgt, wie neben dem Wissenschaftsrat (2011) zum Beispiel im vergangenen Jahr auch Vertreter der Professoren wie Bernhard Kempen, der Präsident des Deutschen Hochschulverbandes, betonten.<sup>74</sup> Ergänzend sollen daher hier die Quoten externer Personalgewinnung dargestellt werden, die die Wissenschaftseinrichtungen angeben sollten (siehe Tabelle 14). Erwartungsgemäß sind die Quoten bei Neuberufungen auf eine Professur dem lange Jahre maßgeblichen Hausberufungsverbot entsprechend am höchsten.<sup>75</sup> Es ist dennoch bemerkenswert, dass die Quote aktuell an den Hochschulen durchschnittlich bereits unter 90 Prozent liegt. An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt sie unter 80 Prozent. Damit kommen dort interne Aufstiege etwa doppelt so häufig vor wie an Hochschulen. Für Postdoc-/Habitations-/Juniorprofessur-/Nachwuchsgruppenleitungs-Stellen sind es dann durchschnittlich bereits nur noch knapp über die Hälfte (53 Prozent) und an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch nur wenig mehr (57 Prozent). Beim Zugang zur Promotion gibt es dagegen wieder einen deutlichen Unterschied zwischen den Einrichtungsarten. An den Hochschulen findet sich hierbei der mit Abstand niedrigste Wert externer Personalgewinnung. Der höhere Wert an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen dürfte auch an dem höheren Anteil an Graduiertenschulen und -kollegs liegen.<sup>76</sup>

#### TABELLE 14: EXTERNE PERSONALGEWINNUNG

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Welcher Anteil des wissenschaftlichen Nachwuchses war in der jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe kein Mitglied Ihrer Einrichtung? Bitte geben Sie dies für die einzelnen Qualifikationsstufen an.“ (Angaben in Prozent, ggf. Schätzung möglich).<sup>77</sup>

	HOCHSCHULEN	AUSSER-UNIVERSITÄRE FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN
	2015	2015
<b>NEUBERUFUNGEN AUF EINE PROFESSUR</b>	87	78
<b>POSTDOC/HABILITATION/JUNIORPROFESSUR/NACHWUCHSGRUPPENLEITUNG</b>	53	57
<b>PROMOTION</b>	38	66

Zusätzlich zu diesen Ergebnissen kann hier noch eine Studie der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie (Schularick u. a. 2015) zur Berufungspraxis speziell bei Juniorprofessuren herangezogen werden.<sup>78</sup> Sie zeigt, dass bei den meisten deutschen Hochschulen die Quote externer Berufungen zwischen 75 und 90 Prozent liegt. Allerdings gebe es auch große Institutionen wie die FU Berlin mit 67 Prozent oder die LMU München mit nur 56 Prozent externen Berufungen, so dass die Konsequenzen einen relativ hohen Anteil der Juniorprofessuren betreffen, heißt es dort weiter (Schularick u. a. 2015: 7).

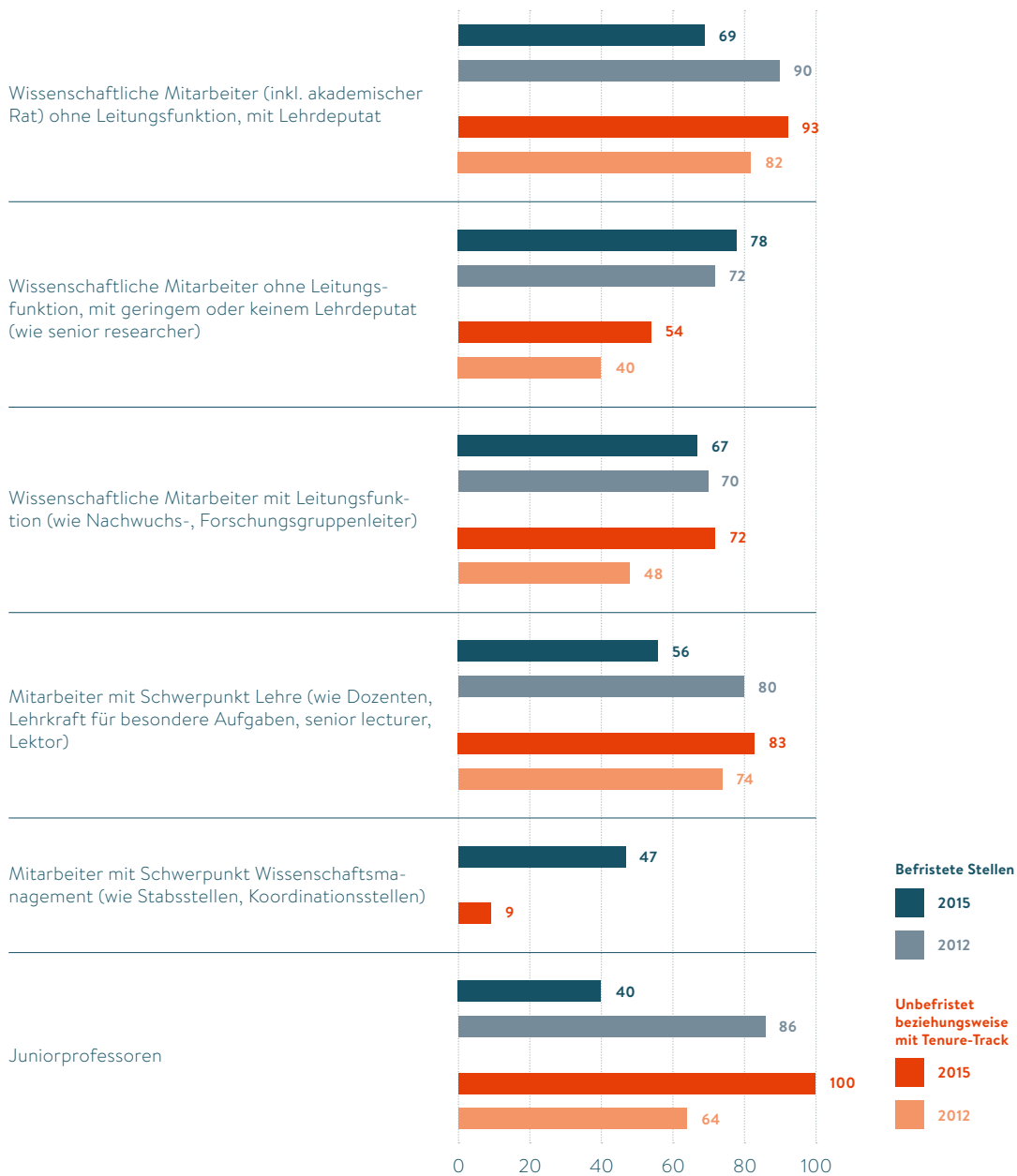
## 4.4 Vorhandene Personalkategorien und Befristung

Neben den Strategien zur Personalgewinnung ist es insbesondere für die Attraktivität von Hochschulen bedeutsam, welche Personalkategorien vorhanden sind,<sup>79</sup> und inwieweit es für diese Personalkategorien grundsätzlich auch die Möglichkeit einer unbefristeten Beschäftigung gibt. So hatte auch der Wissenschaftsrat (2014: 6) bereits formuliert: „Deutschland braucht ein faires, qualitätsorientiertes und wettbewerbsfähiges Wissenschaftssystem. Dazu gehören adäquate Karriereziele und -wege an Universitäten.“ Generell lässt sich hierzu feststellen, dass aktuell im Vergleich zur vorangegangenen Erhebung im Jahr 2012<sup>80</sup> an deutlich mehr Hochschulen auch unbefristete Stellen beziehungsweise Tenure-Track-Stellen für Nachwuchswissenschaftler grundsätzlich möglich sind.<sup>81</sup> Damit nähern sich Hochschulen bezüglich der Karrierewege als einem zentralen Aspekt der Personalentwicklung ein wenig an Unternehmen in der Privatwirtschaft an und entwickeln sich einen Schritt weiter in Richtung kompletter Organisationen (wenngleich spezifische Besonderheiten bleiben).<sup>82</sup> Dies gilt vor allem bei Juniorprofessuren, für die inzwischen an allen Hochschulen auch solche mit Tenure-Track vorhanden sind. 2012 waren es nur 64 Prozent der Hochschulen (siehe Abbildung 4). Juniorprofessuren ohne Tenure-Track werden jetzt nur noch von 40 Prozent der Hochschulen angeboten, 2012 waren es mit 86 Prozent mehr als doppelt so viele. Für wissenschaftliche Mitarbeiter mit Leitungsfunktion (wie Nachwuchs-, Forschungsgruppenleiter) gab es ebenfalls eine deutliche Steigerung auf 72 Prozent, von 48 Prozent im Jahr 2012. Die Mitarbeiter mit Schwerpunkt Wissenschaftsmanagement (wie Stabsstellen, Koordinationsstellen) wurden 2015 erstmals erfragt, deshalb ist hier kein Zeitvergleich möglich. Sie werden trotz entsprechender wissenschaftspolitischer Forderungen auch bislang noch relativ selten als Personalkategorie für den wissenschaftlichen Nachwuchs genannt. Dies gilt für unbefristete stärker als für befristete Stellen.

In der aktuellen Erhebung des Stifterverbandes wurde (über die Fragestellung von 2012 hinausgehend) nicht mehr allgemein nach unbefristet beziehungsweise mit Tenure-Track-Option gefragt. Vielmehr wurde nun differenziert nach dem Vorhandensein von echtem Tenure-Track und Tenure-Option sowie unbefristeten Stellen (auch jenseits der Professur) gefragt. Nachfolgend werden diese Ergebnisse in einer Tabelle dokumentiert. Auffällig ist, dass – außer bei Juniorprofessuren – von den genannten drei Möglichkeiten für dauerhafte Stellen überwiegend unbefristete Stellen genannt werden. Die Möglichkeit mit verbindlicher Entfristung bei Bewährung (beispielsweise mittels persönlichen Zielvereinbarungen oder auf Laufbahnstellen) wird derzeit entweder überhaupt nicht oder nur selten genannt (siehe Tabelle 15). Lediglich bei wissenschaftlichen Mitarbeitern mit Leitungsfunktion (wie Nachwuchs-, Forschungsgruppenleiter) ist dies mit 6 Prozent ein wenig häufiger vorhanden. Wenn überhaupt eine Entfristung bei Bewährung vorgesehen ist, dann ist sie bislang überwiegend eine unverbindliche (Kann-)Regelung. Dies gilt

#### ABBILDUNG 4: AN HOCHSCHULEN VORHANDENE PERSONALKATEGORIEN FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS UND BEFRISTUNG

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „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. (Je nach Einrichtung können die Bezeichnungen leicht variieren).“ (Angaben in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



auch bei wissenschaftlichen Mitarbeitern mit Leitungsfunktion, für die 18 Prozent der Hochschulen dies unverbindlich anbieten. Für Juniorprofessuren stellt sich das Bild deutlich anders dar: Hier wird mit 69 Prozent von den meisten Hochschulen zumindest grundsätzlich auch echter Tenure-Track (mit verbindlicher Entfristung bei Bewährung) angeboten. Allerdings geht hieraus nicht hervor, wie viele Personen davon profitieren. Die Tenure-Option (ohne verbindliche Entfristung bei Bewährung) ist an 51 Prozent der Hochschulen vorhanden. Das heißt, dass relativ häufig sowohl echter Tenure-Track als auch Tenure-Option angeboten werden. 3 Prozent der Hochschulen geben an, Juniorprofessuren, denen vermutlich bereits ihre Bewährung bescheinigt wurde, entfristete Stellen anzubieten.<sup>83</sup> Daneben sind an 40 Prozent der Hochschulen auch befristete Juniorprofessuren ohne Entfristungs-/Übernahmevereinbarung vorhanden, die also nach vier Jahren oder (bei positiver Zwischenevaluation) nach sechs Jahren standardmäßig auslaufen beziehungsweise neu besetzt werden. Viele Hochschulen haben also grundsätzlich Tenure-Regelungen<sup>84</sup> (wenngleich als Personalanteil nicht weit verbreitet – siehe nachfolgend genannte Quellen).

An außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden von den drei Möglichkeiten für dauerhafte Stellen wie auch an den Hochschulen überwiegend unbefristete Stellen genannt (siehe Tabelle 16). Allerdings gilt dies für Mitarbeiter mit Lehrdeputat seltener und ohne Lehrdeputat häufiger als an Hochschulen. Die Möglichkeit mit verbindlicher Entfristung bei Bewährung wird allerdings an außeruniversitären Forschungseinrichtungen deutlich häufiger genannt als an Hochschulen. Bei wissenschaftlichen Mitarbeitern mit Leitungsfunktion (wie

**TABELLE 15: PERSONALSTRUKTUREN AN HOCHSCHULEN UND TENURE-/ENTFRISTUNGSREGELUNGEN**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „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. (Je nach Einrichtung können die Bezeichnungen leicht variieren).“ (Angaben in Prozent, Mehrfachantworten möglich)

	BEFRISTETE STELLEN	TENURE- OPTION	ECHTER TENURE- TRACK	UNBE- FRISTETE STELLEN
	ohne Entfristungs-/ Übernahme- vereinbarung	ohne verbindliche Entfristung bei Bewährung	mit verbindlicher Entfristung bei Bewährung	auch jenseits der Professur
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER (INKLUSIVE AKADEMISCHER RAT) OHNE LEITUNGSFUNKTION, MIT LEHRDEPUTAT	69	8	3	81
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER OHNE LEITUNGSFUNKTION, MIT GERINGEM ODER OHNE LEHRDEPUTAT (WIE SENIOR RESEARCHER)	78	11	3	53
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER MIT LEITUNGSFUNKTION (WIE NACHWUCHS-, FORSCHUNGSGRUPPENLEITER)	67	18	6	64
MITARBEITER MIT SCHWERPUNKT LEHRE (WIE DOZENT, LEHRKRAFT FÜR BESONDERE AUFGABEN, SENIOR LECTURER, LEKTOR)	56	9	0	85
MITARBEITER MIT SCHWERPUNKT WISSENSCHAFTSMANAGEMENT (WIE STABSSTELLEN, KOORDINATIONSSTELLEN)	47	9	0	88
JUNIORPROFESSUREN	40	51	69	3



Nachwuchs-, Forschungsgruppenleiter) ist dies mit 26 Prozent am häufigsten vorhanden. Wenn eine Entfristung bei Bewährung vorgesehen ist, dann ist dies aber auch hier immer noch häufiger eine unverbindliche (Kann-)Regelung als eine verbindliche Regelung. Auffällig ist im Vergleich zu Hochschulen aber, dass hier insgesamt deutlich häufiger die Entfristung bei Bewährung wie bei Tenure-Track oder Tenure-Option angeboten werden.

Bei der Interpretation der Angaben in der Tabelle ist zu beachten, dass hier die Hochschulen befragt wurden und damit die Ergebnisse auf einer anderen Aggregationsebene vorliegen als beispielsweise in Befragungen von Juniorprofessoren. Dadurch, und durch die andersartige Perspektive, können sich die Ergebnisse von anderen Erhebungen deutlich unterscheiden. Beispielsweise finden Schularick u. a. (2015) in der Studie der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie nur bei 201 der von ihnen erfassten deutschlandweit 1.561 Juniorprofessuren Tenure-Track-Verträge; dies entspricht 13 Prozent der Juniorprofessuren. Sie formulieren als Fazit ihrer Studie: „Von einer einheitlichen Basis für die Einführung von Tenure-Track-Professuren, die einen transparenten und national wie international vergleichbaren Karriereweg schaffen könnten, ist die deutsche Universitätslandschaft weit entfernt.“ Burkhardt u. a. (2016: 103) berichten von 15 Prozent der Juniorprofessoren, dass ihnen im Anschluss an die Juniorprofessur eine unbefristete Anstellung auf einer W2/W3-Professur in Aussicht gestellt wurde.<sup>85</sup> Sie berichten zudem als zentrales Ergebnis ihrer Befragung von Juniorprofessoren, dass insbesondere mit der „Planbarkeit der Karriere“ drei Viertel der Befragten unzufrieden waren und diese damit von allen erfragten Aspekten die negativsten Einschätzungen erhielt. Dem

**TABELLE 16: PERSONALSTRUKTUREN AN AUSSERUNIVERSITÄREN FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN UND TENURE-/ENTFRISTUNGSREGELUNGEN**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „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.“ (Je nach Einrichtung können die Bezeichnungen leicht variieren). (Angaben in Prozent)

	BEFRISTETE STELLEN	TENURE- OPTION	ECHTER TENURE- TRACK	UNBE- FRISTETE STELLEN
	ohne Entfristungs-/ Übernahme- vereinbarung	ohne verbindliche Entfristung bei Bewährung	mit verbindlicher Entfristung bei Bewährung	auch jenseits der Professur
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER (INKLUSIVE AKADEMISCHER RAT) OHNE LEITUNGSFUNKTION, MIT LEHRDEPUTAT	67	28	17	56
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER OHNE LEITUNGSFUNKTION, MIT GERINGEM ODER OHNE LEHRDEPUTAT (WIE SENIOR RESEARCHER)	56	33	13	79
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER MIT LEITUNGSFUNKTION (WIE NACHWUCHS-, FORSCHUNGSGRUPPENLEITER)	44	37	26	65
MITARBEITER MIT SCHWERPUNKT WISSENSCHAFTSMANAGEMENT (WIE STABSSTELLEN, KOORDINATIONSSTELLEN)	35	14	10	88

\* Für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gibt es aufgrund zu geringer Fallzahlen für Mitarbeiter mit Schwerpunkt Lehre (wie Dozent, Lehrkraft für besondere Aufgaben, senior lecturer, Lektor) sowie Juniorprofessuren keine Auswertung.

steht ein großer Optimismus in einer Befragung von EU-finanzierten Nachwuchsgruppenleitern (ERC Starting Grants) gegenüber: In dieser Studie von Huber u. a. (2015: 161) gaben 82 Prozent an, sie hätten oder erwarteten eine unbefristete Position. Tatsächlich erhielt ein Teil von ihnen bereits zeitnah zur Finanzierungszusage des Europäischen Forschungsrats (European Research Council ERC) eine (Assistenz-)Professur (vgl. ebd.: 11). Auf diese Weise konnten viele Nachwuchswissenschaftler für das deutsche Wissenschaftssystem erhalten werden. Betrachtet man dies im Zusammenhang mit unseren aktuellen Ergebnissen zu Entfristungsregelungen bei wissenschaftlichen Mitarbeitern mit Leitungsfunktionen, so gibt es offensichtlich insgesamt in Deutschland den Trend, dass für diese Gruppe von den Hochschulen ein besonderer Bedarf an Entfristungsregelungen gesehen wird. Wie eine jüngste europäische Studie (ESF 2016)<sup>86</sup> sowie auch eine Übersicht über die Literatur zu diesem Thema in Deutschland zeigen (Krempkow u. a. 2014), ist dies als Einflussfaktor auf den Verbleib in der Wissenschaft aber nicht nur für Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleiter, sondern für Promovierte in Deutschland insgesamt relevant. In eine ähnliche Richtung weisen die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Einführung von Tenure-Track-Professuren und Dauerstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (vgl. Wissenschaftsrat 2014).

Um in der aktuellen Erhebung des Stifterverbandes eine Einschätzung zu erhalten, welche Anteile an Personen derzeit an den befragten Hochschulen unbefristete Arbeitsverträge haben, wurden die Hochschulen gebeten, dies für die Bereiche Forschung, Lehre (beziehungsweise Fortbildung) und Wissenschaftsmanagement beziehungsweise -verwaltung anzugeben. Außerdem wurden sie gebeten, auch die geplanten sowie die für ihre Wissenschaftseinrichtung als optimal eingeschätzten Anteile anzugeben (siehe Tabelle 17). Die Hochschulen geben an, dass sie durchschnittlich ein Viertel beziehungsweise ein Drittel unbefristete Arbeitsverträge für die Bereiche Forschung (26 Prozent) beziehungsweise Lehre (33 Prozent) bereitstellen.<sup>87</sup> Für Wissenschaftsmanagement beziehungsweise -verwaltung ist es durchschnittlich knapp die Hälfte (48 Prozent). In allen drei Bereichen ist eine spürbare Erhöhung der Entfristungen geplant, im Wissenschaftsmanagement sogar auf durchschnittlich fast zwei Drittel (63 Prozent). Für Wissenschaftsmanagement und Lehre wird die geplante Erhöhung auch in etwa als optimal eingeschätzt. Für die Forschung, wo die geplante Erhöhung am geringsten ausfällt, wird allerdings eine weitere Erhöhung bis etwa auf zwei Fünftel (38 Prozent) als optimal

#### TABELLE 17: ANTEIL ENTFRISTUNGEN AN HOCHSCHULEN

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Welchen Anteil von unbefristeten Arbeitsverträgen an den Arbeitsverträgen insgesamt haben Sie 1) derzeit für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal jenseits der Professur, welcher ist 2) in den nächsten drei Jahren geplant und welchen schätzen Sie 3) als optimal für Ihre Wissenschaftseinrichtung ein? Bitte geben Sie dies für die einzelnen Bereiche an (in Prozent, ggf. Schätzung).“ (Angaben in Prozent)

	1) DERZEIT	2) GEPLANT	3) OPTIMAL
<b>FORSCHUNG</b>	26	30	38
<b>LEHRE</b>	33	41	42
<b>WISSENSCHAFTSMANAGEMENT</b>	48	63	62

eingeschätzt. Das entspräche dann ungefähr dem Anteil der Entfristungen im Bereich der Lehre. Eine Erhöhung des Anteils an unbefristeten Stellen entspricht auch den Empfehlungen des Wissenschaftsrats (2014), der Hochschulrektorenkonferenz (2015), der Expertenkommission Forschung und Innovation (2016) sowie Fachverbänden wie zum Beispiel der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (2016). Außerdem lägen die Anteile mit den geplanten beziehungsweise als optimal eingeschätzten Werten auch deutlich näher an den Anteilen anderer Industrienationen Europas, wie zum Beispiel den Niederlanden mit 40 Prozent oder Norwegen mit 50 Prozent in Lehre und Forschung (vgl. Höhle 2015: 5). Ates/Brechelmacher (2013)<sup>88</sup> nennen darüber hinaus (neben den Niederlanden) auch Großbritannien, Irland und Polen als Länder, in denen maximal die Hälfte des wissenschaftlichen Nachwuchses befristete (Kurzzeit-)Verträge hat.<sup>89</sup>

Auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurde erfragt, welche Anteile an Personen derzeit unbefristete Arbeitsverträge haben und darum gebeten, die geplanten sowie die für ihre Wissenschaftseinrichtung als optimal eingeschätzten Anteile anzugeben (siehe Tabelle 18). Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben durchschnittlich ein Drittel unbefristete Arbeitsverträge für den Bereich Forschung an (30 Prozent); für Wissenschaftsmanagement beziehungsweise -verwaltung sind es mehr als die Hälfte (55 Prozent) und damit jeweils deutlich mehr als an den Hochschulen. Allerdings ist hier anders als bei den Hochschulen in beiden Bereichen keine spürbare Erhöhung der Entfristungen geplant. Für das Wissenschaftsmanagement wird die geplante geringfügige Erhöhung auch als optimal eingeschätzt. Für die Forschung wird eine moderate Erhöhung auf 35 Prozent als optimal eingeschätzt. Dies entspricht in etwa auch dem von den Hochschulen als optimal angesehenen Wert.

**TABELLE 18: ANTEIL ENTFRISTUNGEN AN AUSSERUNIVERSITÄREN FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Welchen Anteil von unbefristeten Arbeitsverträgen an den Arbeitsverträgen insgesamt haben Sie 1) derzeit für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal jenseits der Professur, welcher ist 2) in den nächsten drei Jahren geplant und welchen schätzen Sie 3) als optimal für Ihre Wissenschaftseinrichtung ein? Bitte geben Sie dies für die einzelnen Bereiche an (in Prozent, ggf. Schätzung möglich).“\* (Angaben in Prozent)

	1) DERZEIT	2) GEPLANT	3) OPTIMAL
<b>FORSCHUNG</b>	30	30	35
<b>WISSENSCHAFTSMANAGEMENT</b>	55	57	57

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

## 4.5 Zusammenfassung

So gut wie alle Wissenschaftseinrichtungen halten flankierende Personalentwicklungsangebote zusätzlich zu den Kerntätigkeiten der Nachwuchswissenschaftler für wichtig. Seit 2006 hat sich die Bedeutung dieses Themas an den Hochschulen kontinuierlich erhöht: Früher sagte noch jede vierte, heute nur jede zwölfte Hochschule, dass Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an ihrer Hochschule eine geringe Priorität hat. Der Anteil der Hochschulen mit beruflichen Orientierungsangeboten war von 2006 zu 2012 bereits von 31 auf 86 Prozent gestiegen, hat sich nun aber noch einmal auf 95 Prozent deutlich erhöht. Damit sind solche Angebote jetzt so gut wie flächendeckend vorhanden. Auch die Teilnahmequoten an den Personalentwicklungsmaßnahmen der Hochschulen haben sich seit 2006 kontinuierlich erhöht.

Die von den Leitungen (beziehungsweise zentralen Verwaltungen) gesehene hohe Bedeutung der Personalentwicklung hat sich allerdings noch längst nicht überall in den Einrichtungen niedergeschlagen. Drei von fünf Hochschulen und jede vierte Forschungseinrichtung geben für die eigene Einrichtung an, dass die Professoren Personalentwicklung zu wenig unterstützen. Damit hat sich die kritische Sicht seit 2012 an den Hochschulen deutlich verstärkt. Fehlende Anreize tragen offenbar dazu bei: Nur in jeder vierten Hochschule sind mit Personalentwicklung derzeit finanzielle Anreize verbunden. Hier zeigen sich seit 2012 gegenläufige Entwicklungen bei Forschungseinrichtungen versus Hochschulen. Jede dritte Forschungseinrichtung und Hochschule bemängelt zudem das Fehlen durchgängiger Karrierewege. Dieser Anteil ist im Vergleich zu 2012 bei den Forschungseinrichtungen stabil, hat sich aber bei den Hochschulen deutlich erhöht.

Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen verfolgen mit ihren Personalentwicklungsmaßnahmen in erster Linie zwei institutionelle Ziele: erstens die Qualität ihrer Kernaufgaben (in der Forschung und – im Falle der Hochschulen – in der Lehre) zu erhöhen und zweitens als Einrichtung eine hohe Attraktivität für Nachwuchswissenschaftler zu erreichen. Ziele, die eher am Individuum oder an der Gesellschaft ausgerichtet sind, wie eine umfassende Kompetenzentwicklung, werden als weniger wichtig eingestuft. Diese Priorisierung hat sich zudem seit 2012 tendenziell noch verstärkt: Institutionelle Ziele und dabei insbesondere die Forschung sind noch deutlich relevanter geworden, eine umfassende Kompetenzentwicklung wurde noch unwichtiger. Allerdings hat die Vorbereitung auf Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen, die 2012 als am wenigsten bedeutend galt, als Ziel in seiner Bedeutung deutlich aufgeholt, auch wenn dies immer noch unterdurchschnittlich wichtig ist.

Die dargestellte Präferenzstruktur der Einrichtungen und ihre zeitliche Entwicklung lassen darauf schließen, dass die Institutionen im verstärkten Wettbewerb um Forschungsreputation und Drittmittel aktuell die Forschung am stärksten priorisieren. In der Orientierung der Einrichtungen am verstärkten Wettbewerb liegt damit zugleich eine Chance, wenn als Ziel stärker auch eine umfassende Kompetenzentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses gefördert werden soll: Denn wenn es gelänge, einen Wettbewerb zwischen den Institutionen um „die besten Köpfe“ (Wissenschaftsrat) auch beim wissenschaftlichen Nachwuchs noch stärker zu etablieren und mit entsprechenden Karrierewegen wie zum Beispiel Tenure-Track (vgl. hierzu Abschnitt 4.4) eine beiderseitige stärkere Berechenbarkeit des Verbleibs des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Einrichtungen zu

erreichen, dann dürften Maßnahmen zur Personalentwicklung für eine umfassende Kompetenzentwicklung auch eher als Investition in die Zukunft (auch) der eigenen Einrichtung gesehen werden.

Bei den erstmals erfragten Strategien und Maßnahmen zur Personalgewinnung ist beobachtbar, dass es Wissenschaftseinrichtungen stärker darum geht, bisher ungenutzte Potenziale zu erschließen, wie zum Beispiel Eltern, Frauen und Personal aus dem Ausland. Hierzu dürften wissenschaftspolitische Initiativen wesentlich beigetragen haben. Eine zur Einordnung der Ergebnisse herangezogene Befragung zum Forschungs- und Entwicklungspersonal in Unternehmen 2015 zeigt, dass diese stärker auf Strategien und Maßnahmen zur längerfristigen Bindung des Personals setzen.

Aus den Ergebnissen zu Personalkategorien und zu Entfristungen an Wissenschaftseinrichtungen lässt sich insgesamt ableiten: Diese sehen – wie auch die Wissenschaftspolitik – in starkem Maße die Notwendigkeit, dem wissenschaftlichen Nachwuchs mit abgeschlossener Promotion in verschiedenen Personalkategorien mehr Möglichkeiten einer unbefristeten Beschäftigung anzubieten. Am häufigsten wird dies derzeit (neben Juniorprofessuren) insbesondere für wissenschaftliche Mitarbeiter mit Leitungsfunktion (wie Nachwuchs- und Forschungsgruppenleiter) genutzt: Bereits rund ein Fünftel der Hochschulen und zwei Fünftel der außeruniversitären Forschungseinrichtungen bieten Möglichkeiten der Entfristung analog zu den Tenure-Track-Regelungen für diese Gruppe an. Insgesamt beträgt der Anteil entfristeter Arbeitsverträge an den befragten Einrichtungen aktuell über alle Personalkategorien hinweg gesehen in Forschung und Lehre etwa ein Viertel bis ein Drittel. Dieser Anteil soll nach derzeitiger Planung der Einrichtungen in den nächsten drei Jahren in moderatem Ausmaß, aber dennoch spürbar erhöht werden. Insbesondere für die Forschung wird eine weitere Erhöhung der Entfristungen darüber hinaus bis auf etwa zwei Fünftel als optimal eingeschätzt. Die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wollen dies offenbar verstärkt als Mittel einsetzen, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber im Wettbewerb mit Unternehmen und dem Ausland zu erhöhen.

## Endnoten

- 62 In der Konzeption von Personalentwicklung an Hochschulen ist die Vorbereitung auch auf Tätigkeiten außerhalb der Hochschulen ein wichtiges Ziel, weil diese die Ausbildung von wissenschaftlich qualifiziertem Personal für Karrierewege außerhalb des Hochschulsystems verantworten (vgl. Schlüter/Winde 2009: 10).
- 63 Eine der wenigen Ausnahmen ist die Studie von Schneider/Stenke (2015), die aber nicht speziell Promovierte in den Blick nimmt. Eine Erhebung speziell zu den Bedarfen von Promovierten, die in die Wirtschaft gehen (wollen), idealerweise kombiniert mit einer Erhebung zu den spezifischen Bedarfen von FuE-Unternehmen bezüglich Promovierten, stellt somit ein Desiderat dar.
- 64 Im Folgenden ist aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur noch von den Wissenschaftseinrichtungen, Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Rede und nicht von Vertretern der entsprechenden Einrichtungen.
- 65 Diese Entwicklung wurde von den befragten Hochschulen im Jahr 2006 bereits vorhergesehen: 94 Prozent der Befragten sagten damals, dass das Thema akademische Personalentwicklung an ihrer Hochschule in Zukunft eine höhere Priorität haben würde (vgl. Winde 2006).
- 66 Die mittlere Anzahl der Promovierenden liegt nach Schätzung der Hochschulen 2015 bei 1.139, vor drei Jahren waren es noch 1.022.
- 67 Haller beispielsweise (2014: 89) formuliert hierzu, warum es für die Wissenschaft nicht zielführend ist, wenn sich der Trend verstärkt, dass Professoren die Personalentwicklung zu wenig unterstützen: Weil Personalentwicklung auch eine Führungsaufgabe sei, die nicht delegiert werden könne, reiche es nicht aus, sich allein auf die Inhalte der Weiterbildungsprogramme der Hochschule zurückzuziehen.
- 68 Ein Bezug zwischen Personalentwicklung und leistungsorientierter Mittelverteilung muss nicht über formelbasierte Mittelverteilung erfolgen, sondern kann auch über diskretionäre Elemente wie zum Beispiel Zielvereinbarungen oder über qualitative Kriterien erfolgen, wie sie in Form von Checklisten erfassbar sind (vgl. ausführlicher Witte u. a. 2002: 8 f., Krempkow 2007: 60 f.).
- 69 Diese potenziellen Ziele akademischer Personalentwicklung wurden aufgrund vorheriger Recherchen und Expertengespräche identifiziert. Im Fragebogen wurde dann hierzu folgende Frage gestellt: „Wie wichtig sind Ihrer Hochschule/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.“ Die 100-Punkte-Skala ermöglicht es, die Punktabgaben direkt in Prozentangaben zu überführen. Ein positiver Wert zeigt eine überdurchschnittliche Wichtigkeit, ein negativer Wert eine unterdurchschnittliche Wichtigkeit des Ziels für die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs der befragten Wissenschaftseinrichtung an. Außerdem ermöglicht die Darstellung der Abweichung vom Durchschnitt den Vergleich auch bei Ergänzung von Antwortvorgaben in dieser Frage.
- 70 Hierbei ist zu beachten, dass durch die Art der Fragestellung die Erhöhung der Wichtigkeit bestimmter Aspekte für die übrigen durch die Obergrenze von 100 Punkten zu weniger Gewicht führen muss.
- 71 Das FuE-Personal wird in der internationalen Statistik in drei Kategorien eingeteilt (vgl. Schneider/Stenke 2015): 1. wissenschaftliches FuE-Personal: Personen, die neue Erkenntnisse, Produkte, Verfahren, Methoden und Systeme konzipieren oder schaffen, einschließlich Führungskräfte der FuE-Verwaltung; oft sind dies Wissenschaftler oder Ingenieure, die ein Studium an einer Hochschule abgeschlossen haben; 2. technisches FuE-Personal: Personen, die technische Hilfsarbeiten in Verbindung mit FuE, normalerweise unter Leitung und Aufsicht des wissenschaftlichen Forschungspersonals, ausführen; und 3. sonstiges FuE-Personal: Facharbeiter, ungelernete und angelernte Hilfskräfte sowie Lagerverwalter, Verwaltungssachbearbeiter und Schreibkräfte, die direkt im FuE-Bereich tätig sind. Die Studie von Schneider/Stenke untersucht das wissenschaftliche FuE-Personal in den Unternehmen am Ende des Geschäftsjahres 2013.
- 72 Auch an dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass in unserer Befragung der Wissenschaftseinrichtungen deren Leitungen antworteten. Die Antworten spiegeln damit die Relevanzstrukturen dieses Personenkreises wider, sie müssen jedoch nicht identisch sein mit der Sichtweise des wissenschaftlichen Nachwuchses oder des wissenschaftlichen Personals insgesamt an der jeweiligen Wissenschaftseinrichtung. Ähnlich gilt dies nachfolgend auch für die Erfolgswahrnehmung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. hierzu Kapitel 8 zur Vereinbarkeit sowie für einen Überblick über jüngere Studien zur Situation von Nachwuchsforschenden mit Kind in Deutschland Krempkow 2014).
- 73 Dies könnte eventuell damit zusammenhängen, dass Letztere bereits deutlich höhere Anteile unbefristeter Arbeitsverträge haben, sodass deshalb die Fluktuation und damit der Problemdruck geringer sein dürfte (vgl. nachfolgende Auswertungen weiterer Fragen).
- 74 Erst recht dürfte dies insbesondere bei den besonders begehrten unbefristeten Stellen gelten, worauf zahlreiche andere Autoren hinweisen (vgl. zum Beispiel Rogge 2015).
- 75 Inzwischen wurde dies zwar in der Mehrheit der Bundesländer abgeschafft oder zumindest aufgeweicht (vgl. Schularick u. a. 2015: 10), interne Neuberufungen sind aber oft an bestimmte Bedingungen geknüpft und können daher weiterhin nicht als Standard gelten.
- 76 Für den Zugang zu Postdoc-Stellen und zur Promotion sind kaum andere bundesweite Vergleichswerte verfügbar. Es wird jedoch auch in früheren Veröffentlichungen von einer (deutlich) unter 50 Prozent liegenden Quote externer Personalgewinnung an Hochschulen ausgegangen – vgl. zum Beispiel Wissenschaftsrat (2002), Lenz u. a. (2006: 458). Bereits im ersten Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BMBF 2008) wurde zudem festgestellt, dass der Zugang zur Promotion – abgesehen von Graduiertenschulen und -kollegs – überwiegend ungeregelt erfolgt (vgl. ausführlicher dazu auch Krempkow 2009).

- 77 Ursprünglich wurde bei dieser Frage auch danach gefragt, wie sich der Anteil beim Zugang zum Master verhält. Hierzu konnte jedoch nur etwa die Hälfte der befragten Einrichtungen Angaben machen, weshalb keine Werte ausgewiesen werden. (Selbst-)Selektionen beim Übergang vom Bachelor zum Master sind insgesamt noch ein relativ selten bearbeitetes Feld (vgl. hierzu ausführlicher Krempkow [2016]), was sich aber für die Zukunft mit der Anfang 2016 beschlossenen Novelle des Hochschulstatistikgesetzes ändern dürfte.
- 78 Bei der Einordnung der Ergebnisse ist zu beachten, dass in der Erhebung des Stifterverbandes die Hochschulen befragt wurden und damit die Ergebnisse auf einer anderen Aggregierungsebene vorliegen als in der Befragung von Juniorprofessoren. Dadurch, und auch durch die andersartige Perspektive, können sich die Ergebnisse deutlich unterscheiden.
- 79 Vgl. zu angestrebten beruflichen Perspektiven mit Schwerpunkten in Forschung oder Lehre auch Burkhardt u. a. (2016: 103).
- 80 Die Fragestellung wurde für die aktuelle Erhebung 2015 überarbeitet und dabei unter anderem nach echtem Tenure-Track und Tenure-Option sowie unbefristeten Stellen differenziert (für eine detailliertere Darstellung vgl. nachfolgende Tabelle).
- 81 Hier wurde nicht erfasst, wie viele Stellen. Dies wurde in einer separaten Frage erfasst (Ergebnisse nachfolgend).
- 82 Vgl. zur Betrachtung von Hochschule als Organisation ausführlicher Wilkesmann/Schmid (2012) sowie Grande u. a. (2013).
- 83 Es könnte allerdings grundsätzlich eventuell auch Rückkehr Optionen in unbefristete Stellen geben. Dies ist aus den Angaben der Hochschule allerdings nicht sicher abzuleiten.
- 84 Die Fragestellung bezieht sich hier ausschließlich auf das Vorhandensein von Tenure-Regelungen. Bereits im Pretest des verwendeten Fragebogens stellte sich heraus, dass ein höherer Grad an Komplexität als die verwendete zweidimensionale Matrix im Rahmen einer solchen Befragung nicht umsetzbar ist. Die Frage(n) nach dem Anteil an Entfristungen wurde daher separat gestellt (siehe nachfolgende Auswertung). Dass die verwendete Matrix – von wenigen Ausnahmen bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen abgesehen – niedrigen Item-Nonresponse aufwies, scheint die gewählte methodische Vorgehensweise zu bestätigen. (Hoher Item-Nonresponse bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen betraf Juniorprofessuren und Mitarbeiter mit Schwerpunkt Lehre, die ohnehin vor allem in Kooperation mit Hochschulen vorkommen.)
- 85 Insgesamt berichten Burkhardt u. a. (2016: 103), dass ein Viertel der Juniorprofessoren angab, ihnen sei im Anschluss an die Juniorprofessur eine unbefristete Anstellung in Aussicht gestellt worden. Bei 15 Prozent war dies eine W2/W3-Professur.
- 86 In den Empfehlungen der Studie der European Science Foundation (ESF) (2016: 35) heißt es: „Temporary/insecure employment is a cause of considerable dissatisfaction and stress amongst the post-doctorate population. The lack of tenure track positions for doctorate-holding researchers should be critically examined with a view to developing alternative models that provide structured opportunities for tenured employment.“ Die Studie gibt zudem Hinweise auf Zusammenhänge mit der Forschungsproduktivität: „Those on permanent contracts are more productive and are also significantly more satisfied with the scientific environment of their workplace, its organisational culture and the support available for their career development. This is consistent with the ‘European Charter for Researchers’“ (ebd.: 5).
- 87 Nach Berechnungen anhand von Daten des Statistischen Bundesamtes lag der Anteil unbefristeter wissenschaftlicher Beschäftigter an deutschen Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 2003 bei 24 Prozent, 2013 aber nur noch bei 16 Prozent (vgl. Rogge 2015: 693). Möglicherweise erklären sich die Differenzen zu den Mittelwerten der Angaben der Hochschulen in unserer Befragung dadurch, dass wir das aggregierte Mittel der Einrichtungen berechneten.
- 88 Ates/Brechelmacher (2013) weisen dort zudem für Deutschland, Österreich und die Schweiz darauf hin, dass in der Altersgruppe zwischen 36 und 45 Jahren der Anteil befristeter Anstellungen unterhalb der Professur im europäischen Vergleich extrem hoch sei.
- 89 Andere Publikationen, die sich intensiver mit den Themen Stellenkategorien und Befristungen befassen, weisen dies aufgrund der verfügbaren Daten in offiziellen Hochschulstatistiken zwar zum Teil auch für Promotionsstellen, allerdings durchgängig nur für das wissenschaftliche Personal insgesamt aus. Es wird jedoch nicht speziell für den wissenschaftlichen Nachwuchs innerhalb des wissenschaftlichen Personals ausgewiesen. Auf diese Weise kommen Kreckel/Zimmermann (2014; ähnlich Kreckel 2016) für die Niederlande auf rund 35 Prozent des wissenschaftlichen Personals mit unbefristeten Verträgen, für die USA auf rund 60 Prozent (25 Prozent Tenure-Track-Stellen nicht mitgezählt), für Großbritannien auf 66 Prozent und für Frankreich auf rund 70 Prozent. Bei der Interpretation dieser Daten sind natürlich die Besonderheiten nationaler Hochschulsysteme zu beachten: In den USA und Großbritannien sind in Universitäten und Forschungseinrichtungen durchaus betriebsbedingte Kündigungen möglich, während unbefristete Wissenschaftler in Frankreich üblicherweise Lebenszeitbeamte sind (vgl. ebd.).

## 05

# ORGANISATION UND FINANZIERUNG

---

## 5.1 Organisation und Kommunikation

An den Hochschulen gibt es eine noch größere Vielfalt an Anbietern von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs als vor drei Jahren. Während es 2012 im Schnitt knapp fünf waren, sind es 2015 durchschnittlich bereits mehr als sechs Anbieter.<sup>90</sup> Hierbei haben Frauen-/Gleichstellungsbüros, International Offices/EU-Büros und Welcome Center (zentrale Beratungs-/ Servicestellen für internationale Nachwuchskräfte) als Anbieter im Vergleich zu 2012 besonders stark zugelegt. Die aktuell am häufigsten vertretenen Anbieter sind hochschuldidaktische Zentren, zentrale sowie einrichtungsspezifische Graduiertenkollegs/-schulen, Frauen-/Gleichstellungsbüros und Abteilungen beziehungsweise Dezernate oder Referate für Personalentwicklung (siehe Abbildung 5a). Darüber hinaus gibt es weitere Stellen, die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs anbieten, wie Career Service Center, International Offices/EU-Büros, Rechenzentren, Bibliotheken und Welcome Center.

An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gibt es insgesamt weniger Stellen, die Personalentwicklung anbieten, als an den Hochschulen (siehe Abbildung 5b). Hier sind es im Jahr 2015 wie auch im Jahr 2012 durchschnittlich drei Stellen. Dazu zählen einrichtungsspezifische Graduiertenkollegs/-schulen und Abteilungen für Personalentwicklung, aber auch zentrale Graduierteneinrichtungen und Frauen-/Gleichstellungsbüros. Im Gegensatz zu den Hochschulen bieten nur wenige Forschungseinrichtungen Maßnahmen wie Career Service Center oder Rechenzentren zur Personalentwicklung an. Außerdem gibt es im Unterschied zu 2012 in der freien Nennungsmöglichkeit 2015 kaum noch entsprechende Institutionen benachbarter Forschungseinrichtungen beziehungsweise Hochschulen. Vielmehr werden jetzt zum Beispiel Arbeitsgruppen, Weiterbildungsausschüsse, interne Programme oder externe Dienstleister erwähnt. Dies schließt Kooperationen mit Hochschulen nicht aus, zeigt allerdings eine geänderte Basis. Genannt werden außerdem Mentoringprogramme, ein Angebot von zunehmender Bedeutung an den Wissenschaftseinrichtungen (vgl. Kapitel 6).



Einerseits ist eine höhere Zahl und Vielfalt an Angeboten positiv zu werten. Andererseits können durch die hohe Vielfalt der Anbieter jedoch vermehrt Koordinations- und Kommunikationsprobleme auftreten. Die Angebote interner und teilweise auch externer Anbieter müssen den Nachwuchswissenschaftlern kommuniziert werden. Die Ergebnisse der Befragungen zeigen, dass die Kommunikation tatsächlich noch eine große Herausforderung darstellt. Drei Viertel der Hochschulen (73 Prozent) und ein Drittel der Forschungseinrichtungen (32 Prozent) sagen, sie bieten mehr Personalentwicklung an, als dem Nachwuchs bekannt ist. 2012 waren es noch die Hälfte der Hochschulen (52 Prozent) und ein Drittel der Forschungseinrichtungen (34 Prozent), auf die dies zutraf<sup>91</sup> (siehe Abbildung 6).

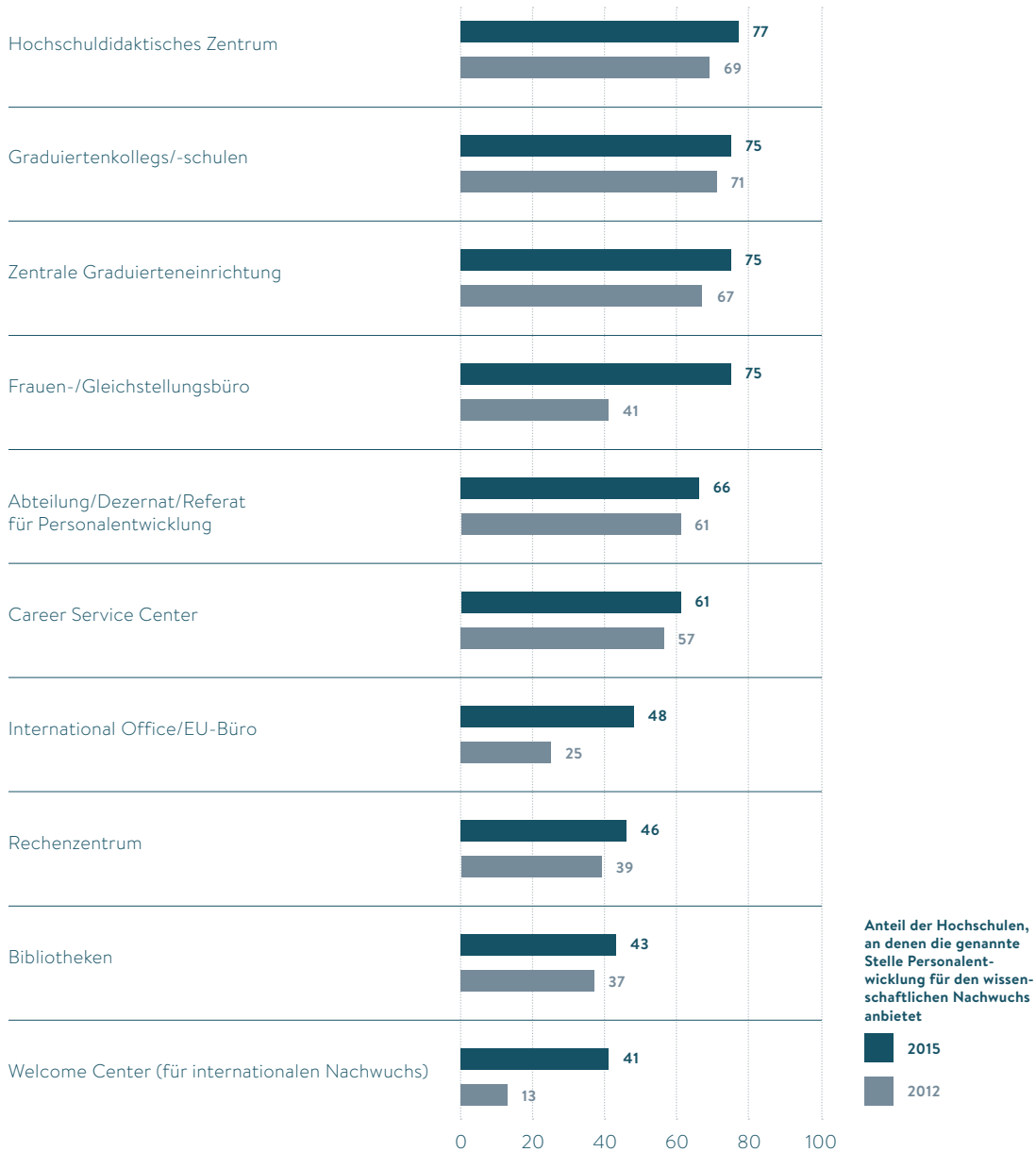
Mögliche Lösungen für diese Probleme sind die Etablierung einer Anlaufstelle für die gesamte Einrichtung beziehungsweise darüber hinausgehend einer zentralen Koordination, die die Angebote überschaubar bündelt und strukturiert. Doch während im Jahr 2015 eine Anlaufstelle bei drei Vierteln der Hochschulen (76 Prozent) und damit an einem wesentlich größeren Teil als 2012 bereits etabliert ist, gibt weiterhin nur rund die Hälfte der Hochschulen (54 Prozent) an, es gäbe für die Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine strategische Koordination.<sup>92</sup> Ähnlich verhält es sich bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen: Es gibt 2015 deutlich mehr zentrale Anlaufstellen als 2012, eine strategische Koordination von Personalentwicklungsangeboten ist aber gleichfalls bei nur etwas mehr als der Hälfte (55 Prozent) vorhanden (siehe Abbildung 6).

Doch üben die fachlichen Hintergründe der Nachwuchswissenschaftler auch bei überfachlicher Kompetenzentwicklung und beruflicher Orientierung einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss auf die Personalentwicklung aus: 44 Prozent der Hochschulen und 34 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind der Ansicht, dass die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs deutlich zwischen den Disziplinen beziehungsweise Forschungsbereichen variiert (ohne Abbildung).<sup>93</sup> Bei der Koordination scheint also eine Ausgewogenheit zwischen zentraler Koordinierung und dezentraler Bedarfsermittlung und Angebotsentwicklung geboten zu sein.

Nicht nur um die Qualität der Promotionen zu steigern, sondern auch zur besseren Zielgruppenkommunikation dient eine zentrale Erfassung der Promovierenden, der größten Gruppe des relevanten wissenschaftlichen Nachwuchses. Problematisch bei der Zählung der Nachwuchswissenschaftler ist jedoch die hohe Diversität an Promotionsgestaltungen: Promovierende können als Studierende immatrikuliert, als wissenschaftliches Personal an der Hochschule oder an der Forschungseinrichtung beschäftigt sein, als Stipendiat oder als Externe promovieren. Aus diesem Grund wissen nicht alle Einrichtungen, wie viele Personen bei ihnen promovieren oder sich in der Postdoc-Phase befinden, in welcher Struktur sie promovieren und die Promotion finanzieren. Ob die Nachwuchswissenschaftler das Personalentwicklungsangebot in Anspruch nehmen, wird auf zentraler Ebene sogar noch seltener erfasst. Dies gilt besonders für die im Vergleich zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen größeren und dezentraler organisierten Hochschulen. 66 Prozent der Befragten geben an, dass die Promovierenden an ihrer Einrichtung zentral erfasst werden. Dies sind immerhin 6 Prozentpunkte mehr als 2012. Ob die Hochschulen in erster Linie nur die eingeschriebenen Promotionsstudierenden erfassen oder auch flächendeckend die externen Promovierenden und diejenigen, die sich noch nicht eingeschrieben haben, aber in der Hochschule an ihrer Promotion arbeiten, bleibt unbekannt. Es ist davon auszugehen, dass diese oft nicht erfasst werden. Die Literatur zu dem Thema

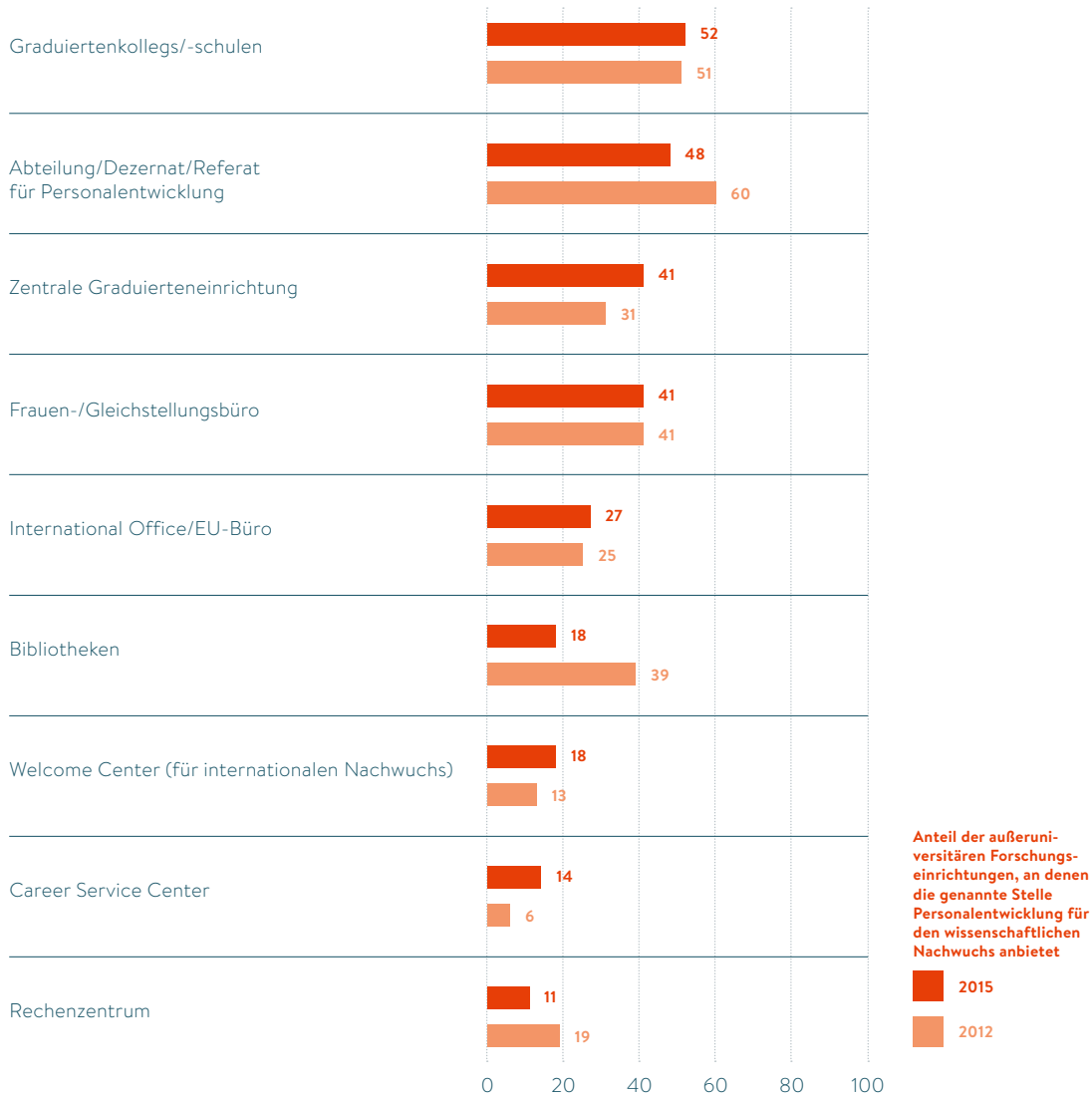
### ABBILDUNG 5A: AN HOCHSCHULEN VORHANDENE ANBIETER VON PERSONALENTWICKLUNG

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Kreuzen Sie bitte an, welche Stellen Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs anbieten.“ (Anteil in Prozent)



### ABBILDUNG 5 B: AN AUSSERUNIVERSITÄREN FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN VORHANDENE ANBIETER VON PERSONALENTWICKLUNG

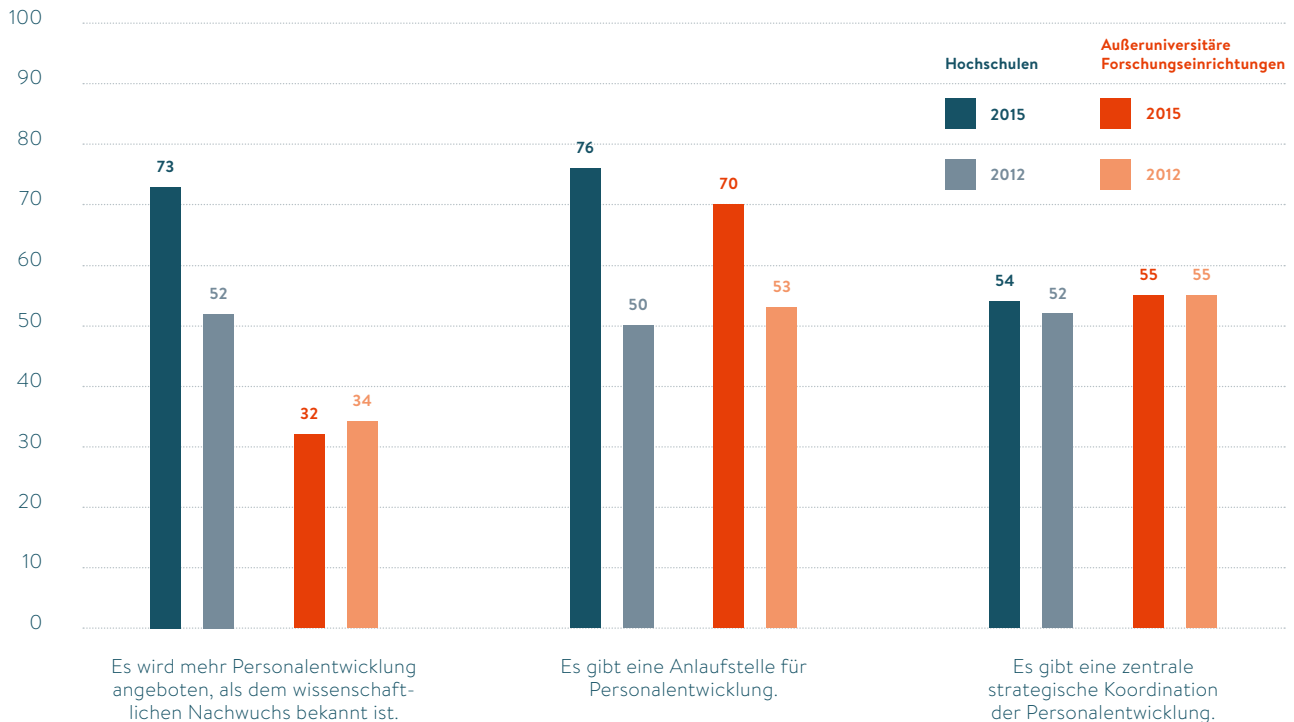
Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Kreuzen Sie bitte an, welche Stellen Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs anbieten.“ (Anteil in Prozent)



Stifterverband, DZHW 2013, 2016

## ABBILDUNG 6: KOMMUNIKATION UND KOORDINATION DER PERSONALENTWICKLUNG

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Wie zutreffend sind die folgenden Aussagen zu akademischer Personalentwicklung?“  
(Anteile in Prozent)



Stifterverband, DZHW 2013, 2016

(zum Beispiel Hornbostel 2012), aber auch die Erfahrungen aus einem Werkstattgespräch *Promovierendenerfassung* im BMBF (vgl. Kauhaus/Hochheim 2015) legen diesen Schluss nahe.

Anders verhält sich dies bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen: 94 Prozent der Befragten gaben 2015 an, ihre Promovierenden zentral zu erfassen. Bereits drei Jahre zuvor lag dieser Anteil bei 92 Prozent.

Zur Analyse des Einflusses von Doktorandenerfassung und zentraler Koordination auf die Kommunikation wird die Zustimmung zur Aussage *Unsere Einrichtung hat mehr Personalentwicklungsangebote, als dem wissenschaftlichen Nachwuchs bekannt ist* als Proxy für Mängel in der Kommunikation der Personalentwicklungsangebote genommen. Mithilfe multivariater Analysen wurde auch der Umstand einbezogen, dass Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen mit vielen Anbietern und Nachwuchswissenschaftlern häufiger Schwierigkeiten angeben, ihrem Nachwuchs den vollen Umfang ihres Personalentwicklungsangebotes näherzubringen. Die Ergebnisse dieser Analysen verdeutlichen, dass für Einrichtungen mit zentraler Anlaufstelle und Doktorandenerfassung die Kommunikationsherausforderungen nicht viel geringer sind: 42 Prozent der Einrichtungen ohne eine Anlaufstelle geben an, Schwierigkeiten zu haben, ihre Angebote dem Nachwuchs

zu vermitteln, aber auch 46 Prozent mit Anlaufstelle (ohne Abbildung). Es ist zu vermuten, dass die dezentrale Organisation und Verantwortung für die Phase der Promotion zu diesem Ergebnis beiträgt. Aber für das Vorhandensein einer strategischen Koordinierungsstelle sieht dies ähnlich aus: 42 Prozent ohne eine strategische Koordinierungsstelle haben danach Probleme, ihre Angebote dem Nachwuchs bekannt zu machen, aber auch 47 Prozent mit einer solchen Stelle.

Die Doktorandenerfassung hat jedoch einen positiven Effekt:<sup>94</sup> Der Anteil der Einrichtungen, die Hindernisse in der Kommunikation angeben, liegt hier insgesamt bei nur 45 Prozent. Dagegen berichten 68 Prozent der wenigen, die noch keine Doktorandenerfassung haben, von Defiziten in der Kommunikation. Die zentrale Doktorandenerfassung rückt damit als wesentliche Grundlage der Aktivitäten noch einmal in den Fokus, um den wissenschaftlichen Nachwuchs über die Personalentwicklungsangebote besser als bisher zu informieren. Zudem zeigte sich bei vertiefenden Analysen,<sup>95</sup> dass dies unabhängig davon für große Einrichtungen deutlich schwieriger ist. Daher sind besonders bei diesen weitere Anstrengungen über die Doktorandenerfassung hinaus notwendig, um die Kommunikation zu verbessern.<sup>96</sup>

## 5.2 Finanzierungsstruktur und -entwicklung

Interessant ist die Entwicklung der Grundmittel, welche in den vergangenen Jahren stetig gestiegen sind. In diesem Abschnitt zur Finanzierungsstruktur und -entwicklung geht es um die finanzielle und personelle Organisation von

**TABELLE 19: ENTWICKLUNG DER FINANZIERUNG VON PERSONALENTWICKLUNG FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „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.“ (Anteile in Prozent)

PERSONELLE UND FINANZIELLE RESSOURCEN	HOCHSCHULEN		AUSSERUNIVERSITÄRE FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN	
	2015	2012	2015	2012
<b>ENTWICKLUNG DES MITTELEINSATZES IN DEN LETZTEN FÜNF JAHREN</b>				
<b>GRUNDMITTEL</b>				
MEHR	78	59	59	58
WENIGER	3	7	9	3
GLEICH	19	35	32	39
<b>DRITTMITTEL</b>				
MEHR	60	65	31	46
WENIGER	9	5	8	2
GLEICH	31	30	61	52

Personalentwicklungsangeboten und die zeitliche Planbarkeit der Finanzierung. Die große Mehrheit der befragten Wissenschaftseinrichtungen konnte in den vergangenen fünf Jahren mehr Grund- und Drittmittel für die Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses einsetzen (siehe Tabelle 19). Lediglich 3 Prozent der Hochschulen und 9 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben an, weniger Grundmittel als vor fünf Jahren zur Verfügung zu haben. Bei den Hochschulen lässt sich eine besonders deutliche Tendenz zu höherer Grundfinanzierung feststellen: Mit 78 Prozent geben fast vier Fünftel an, sie hätten mehr Grundmittel als zuvor, 2012 waren es mit 59 Prozent ein Fünftel weniger. Daneben gibt es weiterhin einen Trend zu größerer Drittmittelfinanzierung (wenngleich etwas schwächer als 2012): 60 Prozent der Hochschulen sagen, dass die Drittmittel in den vergangenen Jahren gestiegen sind. Dies sind 5 Prozent weniger als 2012. Diese Tendenz ist bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht feststellbar: 59 Prozent geben eine Erhöhung der Grundmittel an (2012: 58 Prozent) und nur 31 Prozent eine Drittmittelerhöhung (2012: 46 Prozent).

Ein weiteres Ergebnis der Befragungen ist, dass die Personalentwicklung mit einem Verhältnis von drei Vierteln Grundmittel und einem Viertel Drittmitteln weniger stark drittmittelfinanziert ist als vor drei Jahren. Meist stammen die Mittel für Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs bei den Hochschulen zu 70 Prozent aus Grundmitteln, im Jahr 2012 waren es 64 Prozent. Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist der Anteil etwas höher, dort sind 81 Prozent Grundmittel, 2012 waren es 71 Prozent (siehe Tabelle 20).<sup>97</sup> Die positive zeitliche Entwicklung und die hohen Anteile an Grundfinanzierung wollen die Hochschulen mit der geplanten Erhöhung der Anteile von Entfristungen des Personals auch im Bereich Wissenschaftsmanagement/-verwaltung an Hochschulen umsetzen (siehe Abschnitt 4.4). Dies betrifft nicht nur die Personalentwickler, sondern gilt generell für das Personal im Bereich Wissenschaftsmanagement/-verwaltung an Hochschulen.

**TABELLE 20: HERKUNFT DER FINANZIERUNG VON PERSONALENTWICKLUNG FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Wie wird die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Ihrer Einrichtung finanziert? Wie viel Prozent der Mittel stammen aus Grundmitteln, aus eingeworbenen Drittmitteln und gegebenenfalls sonstigen Mitteln? Bitte schätzen Sie.“ (Anteile in Prozent)

PERSONELLE UND FINANZIELLE RESSOURCEN	HOCHSCHULEN		AUSSERUNIVERSITÄRE FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN	
	2015	2012	2015	2012
	<b>HERKUNFT DER MITTEL <sup>1)</sup></b>			
<b>GRUNDMITTEL</b>	70	64	81	71
<b>DRITTMITTEL (OHNE EXZELLENZINITIATIVE)</b>	17	18	13	22
<b>DRITTMITTEL AUS EXZELLENZINITIATIVE</b>	4	11	2	– <sup>2)</sup>
<b>SONSTIGE MITTEL</b>	9	7	4	6

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

2 Dies wurde 2012 bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht erfragt.

Bedeutend bleibt die finanzielle Planbarkeit der Personalentwicklung aufgrund der Drittmittelanteile von insgesamt etwa einem Viertel dennoch. Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs wird an 30 Prozent der Hochschulen und 35 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen nach Aussage der Befragten *meist nur projektgebunden und befristet finanziert* (ohne Abbildung). Der Anteil ist zwar geringer als noch 2012 (40 Prozent), aber immer noch bedeutsam. Allerdings wurde eine 2012 noch bestehende finanzielle Unsicherheit für die Hochschulen mit dem relativ großen Anteil der Exzellenzinitiative an den eingeworbenen Drittmitteln nun abgebaut: Inzwischen stammen nur noch 4 Prozent aus der bis 2017 befristeten Initiative, 2012 waren es noch 11 Prozent. Ein ersatzloses Auslaufen der Exzellenzinitiative würde dennoch einen finanziellen Einschnitt für die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen bedeuten. Deshalb kommt dem von der Bundesregierung (zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Auswertung) geplanten Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der auch Mittel für die Personalentwicklung enthalten soll, eine entsprechende Bedeutung zu.

Im Unterschied zur zeitlichen Entwicklung und zur anteiligen Herkunft der Finanzierung der Personalentwicklung, wozu jeweils der größte Teil der Vertreter der Wissenschaftseinrichtungen Angaben machten, können die nachfolgenden Angaben der Befragten zur absoluten Höhe der finanziellen und personellen Ressourcen nicht als besonders robust beurteilt werden (siehe Tabelle 21). Vielmehr zeigten sowohl schriftliche als auch eine Reihe von mündlichen Rückmeldungen der Befragten, dass wie auch bereits 2012 immer noch große Schwierigkeiten bei der Einschätzung der tatsächlichen Mittel existieren (was auch die fehlenden Angaben vieler Einrichtungen erklärt) und dass große Unsicherheiten bei der Definition von Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs bestehen. Beispielsweise waren eingesetzte Millionenbeträge mancher Einrichtungen überraschend. Jedoch beruhten sie auch darauf, dass viele der befragten Vertreter Stellen für Postdocs oder Juniorprofessuren zu den Personalentwicklungsmaßnahmen zählten. Die folgenden Angaben sollten als Näherungswerte betrachtet werden – es sind Mediane, die nicht um Extremwerte bereinigt wurden.

Nach wie vor handelt es sich bei der Finanzierung von Maßnahmen zur Personalentwicklung meist nicht um ein zentrales Budget. Dies hat sich zwischen 2012 und 2015 graduell, aber nicht grundlegend geändert. Nach der aktuellen Erhebung haben 41 Prozent (2012: 28 Prozent) aller Hochschulen und etwas mehr als 27 Prozent (2012: 37 Prozent) der außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein zentrales Budget für Personalentwicklungsmaßnahmen für die wissenschaftlichen Zielgruppen (siehe Tabelle 21). 2006 waren es 25 Prozent der Hochschulen, die über ein solches Budget verfügten.

Die Höhe dieses Budgets betrug im Jahr 2015 bei den Hochschulen im Median 200.000 Euro. Drei Jahre zuvor war es mit 60.000 Euro deutlich geringer. Zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gibt es jedoch keine verlässlichen Daten, da zu wenige diese Frage beantwortet haben.<sup>98</sup> Die durchschnittliche personelle Ausstattung der Hochschulen blieb im Wesentlichen unverändert: Im Mittel sind fünf Stellen (Vollzeitäquivalente) an den Hochschulen mit Personalentwicklung beschäftigt; bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist wiederum keine zuverlässige Aussage möglich.

**TABELLE 21: FINANZIERUNG VON PERSONALENTWICKLUNG FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Wenn es ein zentrales Budget für Personalentwicklungsmaßnahmen für die wissenschaftlichen Zielgruppen (inklusive Professoren) an Ihrer Einrichtung gibt: Wie hoch war dieses zentrale Budget insgesamt im Jahr 2014 (in Euro)?

Wie viele Personen sind an Ihrer Einrichtung mit Personalentwicklung insgesamt beschäftigt (in Vollzeitäquivalenten – VZÄ)?

Wie hoch ist die Summe der Mittel, die im Jahr 2014 nur für Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Ihrer Einrichtung ausgegeben wurden? Bitte schätzen Sie (in Euro).“

PERSONELLE UND FINANZIELLE RESSOURCEN	HOCHSCHULEN		AUSSERUNIVERSITÄRE FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN	
	2015	2012	2015	2012
<b>PERSONALENTWICKLUNG FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL IM ALLGEMEINEN</b>				
ZENTRALES BUDGET VORHANDEN (IN PROZENT)	41	28	27	37
BUDGETHÖHE (MEDIAN, IN EURO)	200.000	60.000	–	100.000
VERANTWORTLICHES PERSONAL (VZÄ <sup>1)</sup> )	5	5	–	11
<b>PERSONALENTWICKLUNG FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS</b>				
AUSGABEN (MEDIAN, IN EURO)	200.000	120.000	–	50.000
AUSGABEN KORRIGIERT <sup>2)</sup> (MEDIAN, IN EURO)	45.000	30.000	–	25.000

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).

Stifterverband, DZHW 2013, 2016

Aus der Frage nach der Summe der Mittel für Maßnahmen zur Personalentwicklung speziell für den wissenschaftlichen Nachwuchs ergibt sich, wie oben aufgeführt, kein eindeutiges Bild. Im Median lag die Summe im Jahr 2015 bei den Hochschulen bei 200.000 Euro (2012: 120.000 Euro, bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen 2012: 50.000 Euro). Auch hier haben bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu wenige diese Frage beantwortet, um plausible Werte zu erreichen. Große Spannweiten in den Antworten von 1.000 Euro bis mehr als 1.000.000 Euro (ohne Abbildung) lassen vermuten, dass auch innerhalb der Wissenschaftseinrichtungsarten die Personalentwicklungsmittel für den wissenschaftlichen Nachwuchs bislang nicht einheitlich definiert und erfasst werden. Eine Verständigung auf einheitliche Definitionen und eine dahingehende Erhebung entsprechender Zahlen in den Wirtschaftseinrichtungen scheint sinnvoll, um zukünftig noch genauere Beurteilungen über den Ressourceneinsatz für die Personalentwicklung treffen zu können.



### 5.3 Zusammenfassung

Die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen meist dezentral organisiert: Die Ergebnisse zeigen, dass es eine große Bandbreite an Anbietern gibt, die im Vergleich zum Jahr 2012 noch größer wurde. Diese Anbietervielfalt stellt die Wissenschaftseinrichtungen und dabei vor allem die Hochschulen vor ein relevantes Kommunikationsproblem: Sie bieten häufig mehr Maßnahmen zur Personalentwicklung an, als dem wissenschaftlichen Nachwuchs bekannt ist, und dies hat sich im Vergleich zu 2012 an den Hochschulen noch deutlich verschärft. Daran vermochte auch die erfreuliche Tatsache nichts zu ändern, dass es inzwischen nicht mehr nur an der Hälfte, sondern an drei Vierteln der Einrichtungen eine Anlaufstelle für die Personalentwicklung gibt.

Möglicherweise hängt dies damit zusammen, dass eine strategische Koordination von Personalentwicklung und eine zentrale Erfassung der Doktoranden nach wie vor nicht flächendeckend verbreitet sind. Insbesondere die zentrale Doktorandenerfassung kann jedoch die Kommunikation der Personalentwicklungsangebote mit der Zielgruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses deutlich erleichtern. Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor ist auch die große Anzahl der Nachwuchswissenschaftler. Tiefer gehende Analysen zeigten, dass es insbesondere bei großen Einrichtungen schwieriger ist, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu erreichen, und daher voraussichtlich noch weitere Anstrengungen und weitere Maßnahmen zusätzlich zu den hier untersuchten nötig sind.

Ein zentrales Ergebnis zur Finanzierung ist: Die Mittel für Personalentwicklung wurden in den vergangenen Jahren an der überwiegenden Anzahl der Einrichtungen erhöht, und zwar insbesondere die Grundmittel. Nur einstellige Prozentanteile der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sagen, sie haben weniger Mittel als vor fünf Jahren. Die Hochschulen finanzieren die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu knapp drei Vierteln aus Grundmitteln, jeder vierte Euro wird in Form von Drittmitteln eingeworben. Die Drittmittelfinanzierung ist hier in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben mit 81 Prozent einen noch höheren Grundmittelanteil. Anders als bei den Hochschulen stiegen bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Grundmittel für Personalentwicklung stärker als die Drittmittel.

Planbarkeit ist wichtig, aber derzeit nur eingeschränkt gegeben. 30 Prozent aller Hochschulen und 35 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben an, die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs sei meist projektgebunden und befristet finanziert. Für die Hochschulen spielt die Exzellenzinitiative bei Drittmitteln aber nur noch eine geringe Rolle. Nur noch 4 Prozent ihrer Drittmittel stammen daraus, 2012 waren es 11 Prozent.

Informationen über die exakte Höhe der Budgets für Personalentwicklung und die Anzahl der damit beschäftigten Personen liegen in den Einrichtungen häufig nicht vor. Knapp 40 Prozent der Hochschulen und knapp 30 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben ein zentrales Budget für Personalentwicklung für wissenschaftliches Personal an. Im Median liegt dieses Budget für die Hochschulen bei 200.000 Euro und im Mittel stehen Personalressourcen für fünf Stellen (Vollzeitäquivalente) zur Verfügung.

## Endnoten

- 90 Dies gilt für einzelne Stellen in besonderem Maße. In der Befragung des Stifterverbandes aus dem Jahr 2006 haben noch rund 40 Prozent der Hochschulen angegeben, ein hochschuldidaktisches Zentrum zu besitzen (Winde 2006), im Jahr 2012 waren es 69 Prozent und 2015 nun 77 Prozent.
- 91 Hierbei ist allerdings insbesondere für die Hochschulen zu berücksichtigen, dass die Angebotsvielfalt größer ist und die Angebote im Vergleich zu 2012 zugenommen haben – wie zuvor bereits dargestellt. Daher ist es für die Hochschulen entsprechend noch schwieriger, diese Vielfalt zu kommunizieren.
- 92 Mit strategischer Koordination ist hier gemeint, dass nicht nur ein Überblick über die Angebotsvielfalt besteht, sondern gegebenenfalls auch Angebotslücken erkannt und geschlossen werden sowie unnötige Redundanzen vermieden werden können. Zur Interpretation dieser Ergebnisse ist auch darauf hinzuweisen, dass wir hiermit die Verantwortlichen für Personalentwicklung zu ihrem Aufgabengebiet befragten. Einerseits stellt dies sicher, dass deren besondere fachliche Expertise in unsere Studie einfließt. Andererseits wurde in unserer Studie die Perspektive beispielsweise der Professoren nicht erfasst, die möglicherweise anders antworten würden.
- 93 Drei Jahre zuvor waren es allerdings noch 60 Prozent der Hochschulen und knapp 40 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, sodass die oben genannte Balance inzwischen besser gelungen sein könnte.
- 94 Dieser Effekt ist nur bei separater Betrachtung dieser zwei Variablen signifikant (bivariate Analyse).
- 95 Dabei schätzten wir mittels einer logistischen Regression den Effekt des Vorhandenseins einer zentralen Doktorandenerfassung oder einer zentralen Anlaufstelle auf die Wahrscheinlichkeit, dass eine Wissenschaftseinrichtung Kommunikationsprobleme äußert, wenn für alle anderen Variablen (Anzahl der Anbieter und Anzahl des wissenschaftlichen Nachwuchses) der Mittelwert angenommen wird.
- 96 Es zeigten sich unter simultaner Kontrolle der Variablen Anzahl der Anbieter und Anzahl des wissenschaftlichen Nachwuchses in der logistischen Regression keine signifikanten Effekte der Doktorandenerfassung mehr (und auch nicht der anderen oben genannten Variablen). Stattdessen zeigte sich ein schwacher Effekt der Anzahl des wissenschaftlichen Nachwuchses (hier wieder unter simultaner Kontrolle aller anderen Variablen). Dies deutet darauf hin, dass es trotz der beziehungsweise unabhängig von den bereits erfolgten Bemühungen zur Doktorandenerfassung und zentraler Koordination insbesondere bei großen Einrichtungen schwieriger ist, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu erreichen und dass vermutlich noch weitere Anstrengungen und weitere Maßnahmen zusätzlich zu den hier untersuchten nötig sind.
- 97 Der Anteil der Drittmittel insgesamt an der Gesamtfinanzierung der Hochschulen ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, dagegen bei AuF im Wesentlichen konstant geblieben (vgl. IEKE 2016: 26).
- 98 Es hat nur eine kleine Minderheit der Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft und der Fraunhofer-Gesellschaft Angaben hierzu gemacht. Auch bei den anderen außeruniversitären Einrichtungen war es maximal die Hälfte.

## 06

# BERUFLICHE ORIENTIERUNG

---

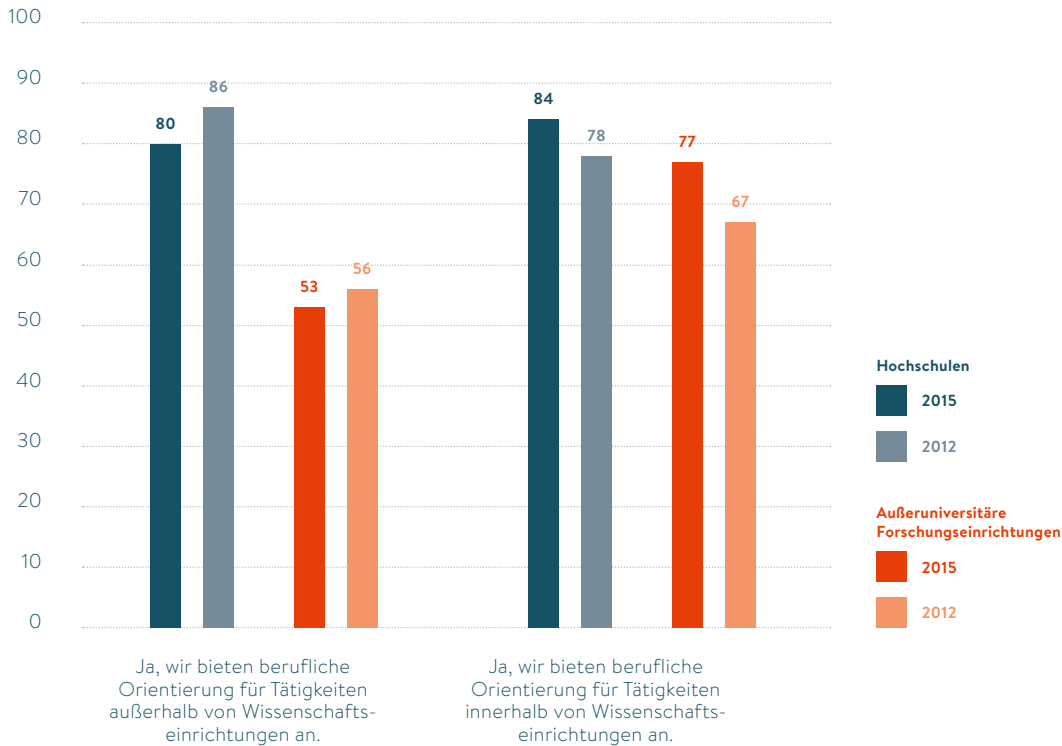
## 6.1 Angebote der Wissenschaftseinrichtungen

Der Anteil der Hochschulen, die Angebote zur beruflichen Orientierung außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen organisieren, ist etwas geringer als vor drei Jahren: Mit 80 Prozent der Hochschulen und 53 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen bietet sie aber aktuell immer noch die Mehrheit der Wissenschaftseinrichtungen an.<sup>99</sup> Die Verringerung des Anteils der Angebote zur beruflichen Orientierung außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen geht mit einer gleichzeitigen Steigerung des Anteils der Angebote zur beruflichen Orientierung innerhalb von Wissenschaftseinrichtungen in derselben Größenordnung einher. Dies steht durchaus im Einklang mit den Zielen der Wissenschaftseinrichtungen. Sollte sich die Entwicklungstendenz der vergangenen drei Jahre allerdings fortsetzen, könnte es angesichts des Befundes aber zu denken geben, dass immer mehr Nachwuchswissenschaftler Tätigkeiten außerhalb von (akademischen) Wissenschaftseinrichtungen anstreben (siehe Kapitel 3.1 sowie nachfolgend Kapitel 6.2).

Bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist der Anteil gegenüber 2012 ebenfalls gesunken, aber weniger stark (siehe Abbildung 7). Wir hatten in unserer Vorgängerstudie vermutet, dass der nach wie vor an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Vergleich zu Hochschulen deutlich geringere Anteil in Zusammenhang steht mit der geringeren Anzahl an Beratungsstellen der Wissenschaftseinrichtungen (vgl. Briedis u. a. 2013 sowie Abschnitt 5.1). Dies allein kann den Rückgang allerdings nicht erklären, da die Anzahl an Anbietern bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen stabil und bei den Hochschulen sogar gestiegen ist. Daher kann an dieser Stelle darüber hinaus nur vermutet werden, dass dies auch auf die deutlich verstärkte Priorisierung der Forschung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie einer Qualitätssteigerung in der Forschung zurückzuführen ist (vgl. Kapitel 4.2).<sup>100</sup> Hierfür spricht auch, dass im gleichen Zeitraum der Anteil der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gestiegen ist, die Angebote zur beruflichen Orientierung innerhalb von Wissenschaftseinrichtungen organisieren. Insgesamt haben nur 5 Prozent der

### ABBILDUNG 7: ORGANISATION VON ANGEBOTEN ZUR BERUFLICHEN ORIENTIERUNG DIFFERENZIIERT NACH KONTEXT

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Organisiert Ihre Einrichtung für den wissenschaftlichen Nachwuchs spezielle Angebote zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen?“ (Anteile in Prozent)



Stifterverband, DZHW 2013, 2016

Hochschulen und 16 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen keine Angebote zur beruflichen Orientierung.

Die Formen beruflicher Orientierungsangebote der Wissenschaftseinrichtungen sind ganz unterschiedlich.<sup>101</sup> Die Angebotsspanne reicht von Workshops und Seminaren zur beruflichen Orientierung über Beratung durch die betreuenden Professoren bis zu Mentoring und Coaching (siehe Tabelle 22). 2015 gibt es im Vergleich zu 2012 insbesondere deutlich mehr Mentoringangebote. In der Vorgängerstudie wurde hierzu ein besonders großer Bedarf, aber damals noch zu wenig Angebote festgestellt (vgl. Briedis u. a. 2013: 53). Nach wie vor bieten wie bereits 2012 fast alle Hochschulen Workshops und Seminare an. Auch Beratung für Existenzgründer nennen die Befragten relativ häufig. Mindestens drei von vier Hochschulen nennen auch Job- beziehungsweise Hochschulmessen, Berufs- und Karriereberatung sowie Coaching, womit diese Ergebnisse ähnlich ausfallen wie 2012. Die neu erfragten Informationen zum Berufsverbleib (zum Beispiel über Ergebnisberichte von Absolventenstudien) werden immerhin von drei Fünfteln der Hochschulen (59 Prozent) angeboten. Anders als in der Vorgängerstudie wird die Beratung durch betreuende Professoren nur noch von rund der Hälfte

**TABELLE 22: VORHANDENE ANGEBOTE ZUR BERUFLICHEN ORIENTIERUNG FÜR TÄTIGKEITEN AUSSERHALB VON WISSENSCHAFTSEINRICHTUNGEN <sup>1)</sup>**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Bezogen auf berufliche Orientierung für Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen: Bitte kreuzen Sie an, ob das jeweilige Angebot vorhanden ist.“ (Anteile in Prozent)

ART DES ANGEBOTS	HOCHSCHULEN		AUSSERUNIVERSITÄRE FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN	
	2015	2012	2015	2012
WORKSHOPS UND SEMINARE	97	89	97	74
MENTORING <sup>2)</sup>	92	76	92	70
BERATUNG FÜR EXISTENZGRÜNDER	90	–	90	–
JOBMESSEN, HOCHSCHULMESSEN	87	78	87	22
BERUFS- UND KARRIEREBERATUNG	84	82	84	60
COACHING <sup>3)</sup>	69	75	69	40
INFORMATIONEN ZUM BERUFSVERBLEIB	59	–	59	–
BERATUNG DURCH DIE BETREUENDEN PROFESSOREN <sup>4)</sup>	57	(84)	64	(86)

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

4 Da die Vergleichbarkeit zur Vorgängerstudie hier eingeschränkt ist, wurden die Werte in Klammern gesetzt.

Stifterverband, DZHW 2013, 2016

der Hochschulen (57 Prozent) genannt. Hier wurde allerdings auch die Frageformulierung geändert und auf *spezifische berufliche Beratung* eingeschränkt, sodass diese Verringerung des Anteils wahrscheinlich auch darauf zurückzuführen ist.

Wie bereits weiter oben deutlich wurde, bieten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im Vergleich zu den Hochschulen weniger berufliche Orientierung für Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen an. Eine Ausnahme sind individuelle Beratungsangebote (spezifische berufliche Beratung durch Professoren). Alle anderen Angebote gibt es deutlich seltener als an Hochschulen. Etwa ein Fünftel der Wissenschaftseinrichtungen ergänzen in freier Nennung weitere Angebote. Dies waren zum Beispiel Karrieretage/-abende und Angebote zu Führung und Management, die sogar mehrfach genannt wurden.

## 6.2 Bedarf der Nachwuchswissenschaftler

Die Nachwuchswissenschaftler wurden, unabhängig davon, ob sie sich in zehn Jahren in einer Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft sehen oder nicht, zunächst zu ihrem Bedarf und anschließend zu ihrem Nutzungsverhalten bei Angeboten zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Wissenschaft befragt (siehe Tabelle 23).

**TABELLE 23: BEDARF SPEZIFISCHER ANGEBOTE ZUR BERUFLICHEN ORIENTIERUNG AUSSERHALB DER WISSENSCHAFT AN UNIVERSITÄTEN DIFFERENZIERT NACH FÄCHERGRUPPEN UND PROMOTIONSSTATUS IM ZEITVERGLEICH**

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses: „Im Folgenden sind verschiedene Angebote zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft aufgelistet. Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an diesen Angeboten?“ (Bedarf 3 + 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „Sehr gering“ bis 5 = „Sehr hoch“, Anteile in Prozent)

FÄCHERGRUPPEN		BEDARF AN ANGEBOTEN ZUR BERUFLICHEN ORIENTIERUNG									
		Beratung durch Professoren		Mentoring		Berufs- und Karriereberatung		Beratung für Existenzgründer		Job- und Hochschulmessen	
		2015	2012 <sup>1)</sup>	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012
GEISTESWISSENSCHAFTEN	Promovierte	64	(73)	55	65	42	56	16	20	18	27
	Promovierende	73	(82)	62	69	49	69	24	32	25	43
	Gesamt	67	(77)	57	67	44	63	20	26	22	35
ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN/ PSYCHOLOGIE	Promovierte	68	(74)	51	61	45	48	24	23	16	17
	Promovierende	73	(81)	61	79	45	68	23	30	29	36
	Gesamt	69	(78)	57	71	45	59	23	27	24	29
RECHTS-/WIRTSCHAFTS-/ SOZIALWISSENSCHAFTEN	Promovierte	66	(78)	56	65	34	49	18	21	17	22
	Promovierende	62	(72)	56	69	41	65	19	32	25	44
	Gesamt	64	(73)	57	68	42	62	19	30	24	38
MATHEMATIK/INFORMATIK/ NATURWISSENSCHAFTEN	Promovierte	60	(72)	51	64	42	64	24	33	30	49
	Promovierende	65	(77)	54	70	52	70	25	34	51	68
	Gesamt	63	(75)	53	67	49	67	24	34	44	59
INGENIEURWISSENSCHAFTEN	Promovierte	56	(78)	52	69	45	62	20	45	28	42
	Promovierende	67	(79)	54	64	48	67	28	44	43	54
	Gesamt	64	(77)	53	67	48	68	28	43	40	53
HOCHSCHULEN INSGESAMT*	Promovierte	61	(73)	52	65	41	60	20	30	23	39
	Promovierende	66	(78)	56	69	48	68	25	36	38	55
	Gesamt	64	(76)	55	68	47	66	24	34	34	49

\* inklusive sonstige Fächergruppe

<sup>1</sup> Da die Vergleichbarkeit zur Vorgängerstudie hier eingeschränkt ist, wurden die Werte in Klammern gesetzt.

Überraschenderweise lässt sich für das Jahr 2015 festhalten, dass der allgemeine Bedarf an Angeboten zur beruflichen Orientierung außerhalb der Wissenschaft im Vergleich zu 2012 gesunken ist, wenngleich der Bedarf an bestimmten Angeboten auch weiterhin sehr unterschiedlich ausfällt.<sup>102</sup> Bei der Interpretation der Bedarfs-einschätzung ist zu beachten, dass die Frage danach als längerfristiger Bedarf (im Sinne von *Zielen*) oder auch als akuter Bedarf (im Sinne von aktuellem Handlungsbedarf, auf den durch einzelne Angebote eingegangen werden kann) verstanden worden sein kann. Bei einer differenzierten Betrachtung nach dem Promotionsstatus zeigt sich sowohl für das Jahr 2015 als auch für 2012, dass sich mit fortgeschrittener Qualifikation der Bedarf an Angeboten zur beruflichen Orientierung signifikant verringert.<sup>103</sup> Der geäußerte geringere Bedarf lässt sich darauf zurückführen, dass die Angebote zur beruflichen Orientierung inzwischen häufiger bereits in Anspruch genommen wurden und die Ziele, die damit verbunden sind, erreicht wurden oder man auf gutem Wege ist und daher der Bedarf zu einem größeren Teil bereits gedeckt ist. Damit wäre der geringere Bedarf eine positive Entwicklung, die das Schließen einer größeren Bedarfslücke anzeigt, die es vor dem Jahr 2012 gegeben hat.<sup>104</sup> Die in der Gesamtschau naheliegendste Interpretation hierzu ist, dass sich Angebote, Bedarfe und Nutzung 2015 gewissermaßen eingeepegelt haben.<sup>105</sup> Da es eine große Fluktuation des wissenschaftlichen Nachwuchses gibt, kann daraus nicht auf einen Rückgang des längerfristigen Bedarfs geschlossen werden. Vielmehr legen die Daten zum bisherigen beruflichen Verbleib der Promovierten (vgl. BuWiN 2013), zu den längerfristigen beruflichen Zielen der Promovierenden in Deutschland (siehe Abschnitt 3.1) sowie auch in einer jüngsten europäischen Studie (vgl. ESF 2016)<sup>106</sup> nahe, dass der längerfristige Bedarf eher steigt.

Davon unabhängig wird der Beratung durch Professoren weiterhin die höchste Relevanz zugesprochen. 2015 nennen 64 Prozent aller Nachwuchswissenschaftler einen Bedarf an dieser Beratungsform, 2012 waren es noch drei Viertel (76 Prozent). Dies ist in erster Linie dem Umstand geschuldet, dass in dem Fragebogen des Jahres 2015 die Frage *Beratung durch die betreuenden Professoren* durch *Spezifische berufliche Beratung durch die betreuenden Professoren* ersetzt wurde. Aus methodischer Sicht erschien diese Ergänzung notwendig, dadurch ist aber nur eine eingeschränkte Vergleichbarkeit der Angaben zu diesem Item im Zeitverlauf erlaubt.<sup>107</sup>

Zwei weitere Angebotsformen werden 2015 wie bereits 2012 von den Befragten als besonders relevant beurteilt, nämlich die *Berufs- und Karriereberatung* und die *Mentoringprogramme*. Zudem ist im Vergleich zu 2012 festzuhalten, dass der Bedarf bei diesen beiden Angebotsformen insgesamt am stärksten zurückgegangen ist. Sowohl bei Angeboten zur *Berufs- und Karriereberatung* als auch bei *Mentoringprogrammen* gibt 2015 noch etwa die Hälfte der Befragten (47 beziehungsweise 55 Prozent) einen Bedarf an, während es 2012 noch gut jeweils zwei Drittel der Befragten (66 beziehungsweise 68 Prozent) waren.

Dagegen ist der Bedarf an *Job- und Hochschulmessen* sowie an *Beratung für Existenzgründer* im Vergleich zu den meisten anderen Angeboten deutlich gestiegen. Während 2015 insgesamt nur noch gut ein Drittel (34 Prozent) *Job- und Hochschulmessen* für relevant hält, waren es 2012 die Hälfte der Befragten (49 Prozent). 2015 wie auch 2012 äußern nur Vertreter der Fächergruppe der Ingenieurwissenschaften sowie der Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften einen vergleichsweise hohen Bedarf an den Angeboten der *Job- und Hochschulmessen*.<sup>108</sup> Der Bedarf von Promovierenden an *Job- und Hochschulmessen* ist dabei in beiden Jahren signifikant höher als der Bedarf der Promovierten.

Die *Beratung für Existenzgründer* richtet sich insbesondere an Personen, die mit dem Gedanken spielen, sich selbstständig zu machen. Doch auch für dieses Angebot ist der Bedarf – wenngleich nicht in dem Ausmaß, wie es bei den anderen Angeboten der Fall ist – allgemein gesunken, von einem Drittel 2012 (34 Prozent) auf knapp ein Viertel 2015 (24 Prozent). Dabei erweist sich der Rückgang im Zeitvergleich unabhängig vom Promotionsstatus über alle Fächergruppen hinweg als hoch signifikant.

Wiederum wurde der Zusammenhang zwischen Geschlecht und den jeweiligen Angeboten zur beruflichen Orientierung regressionsanalytisch geprüft. Für die Promovierenden ergeben sich für das Geschlecht negative Zusammenhänge zur spezifischen Beratung durch Professoren, dem Mentoring, der Berufs- und Karriereberatung sowie den Job- und Hochschulmessen. Die Männer geben für diese Angebote im Vergleich zu den Frauen einen geringeren Bedarf an. Dafür geben Männer im Vergleich zu den Frauen für die Beratung zur Existenzgründung einen höheren Bedarf an.

Für die Gruppe der Promovierten ergeben sich ebenfalls negative Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht und der spezifischen Beratung durch Professoren, dem Mentoring sowie der Berufs- und Karriereberatung; die Männer geben hier einen geringeren Bedarf an als die Frauen. Dieser Befund passt dazu, dass Männer im Vergleich zu den Frauen häufiger eine Professur anstreben. Bezogen auf die Beratung durch die Professoren ist darüber hinaus denkbar, dass diese Beratung eher beiläufig im Arbeitsalltag integriert ist und somit nicht als konkrete Beratungssituation wahrgenommen wird.

### 6.3 Nutzung

Wie im vorigen Abschnitt gezeigt wurde, hat sich sowohl für das Jahr 2015 als auch für 2012 der Bedarf an Angeboten zur beruflichen Orientierung mit fortgeschrittener Qualifikation signifikant verringert. Dies war auch zu erwarten, da die Promovierten bereits längere Zeit die Gelegenheit hatten, die Angebote zu nutzen, und daher ihr Bedarf auch deshalb häufiger bereits gedeckt sein dürfte. Es wurde außerdem darauf hingewiesen, dass Nachwuchswissenschaftler im Zeitvergleich der Jahre 2012 und 2015 einen deutlich geringeren Bedarf an Angeboten zur beruflichen Orientierung außerhalb der Wissenschaft aufweisen. Bei der Nutzung dieser Angebote finden sich nun jedoch keine entsprechenden Tendenzen. Promovierte haben signifikant mehr als Promovierende Angebote zur beruflichen Orientierung tatsächlich genutzt. Und während der Bedarf an Angeboten gesunken ist, bleibt die Nutzung im Zeitvergleich sowohl bei Promovierten als auch bei Promovierenden insgesamt stabil (siehe Tabelle 24).<sup>109</sup>

Es wendet sich zum Beispiel ein Fünftel der Promovierenden und Promovierten an Stellen der *Berufs- und Karriereberatung* (2015: 21 Prozent, 2012: 20 Prozent). Mit Blick auf die Fächergruppen stechen hier die Befragten der Ingenieurwissenschaften hervor, die diese Angebotsform vermehrt nutzen, während die Nutzung bei den Vertretern von Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften einigermaßen konstant geblieben ist und sich in den übrigen Fächergruppen seit 2012 leicht reduziert hat.



**TABELLE 24: NUTZUNG SPEZIFISCHER ANGBOTE ZUR BERUFLICHEN ORIENTIERUNG AUSSERHALB DER WISSENSCHAFT AN UNIVERSITÄTEN DIFFERENZIIERT NACH FÄCHERGRUPPEN UND PROMOTIONSSTATUS IM ZEITVERGLEICH**

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses: „Im Folgenden sind verschiedene Angebote zur beruflichen Orientierung aufgelistet. Welche Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung haben Sie seit Beginn Ihrer wissenschaftlichen Karriere genutzt?“ (Darstellung der Anteile von „genutzt“ in Prozent)

FÄCHERGRUPPEN		NUTZUNG VON ANGBOTEN ZUR BERUFLICHEN ORIENTIERUNG									
		Beratung durch Professoren		Mentoring		Berufs- und Karriereberatung		Beratung für Existenzgründer		Job- und Hochschulmessen	
		2015	2012 <sup>1)</sup>	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012
GEISTESWISSENSCHAFTEN	Promovierte	53	(91)	27	24	19	29	2	4	10	15
	Promovierende	50	(83)	18	14	25	26	4	7	13	18
	Gesamt	50	(86)	22	19	22	27	3	6	12	17
ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTEN/ PSYCHOLOGIE	Promovierte	52	(89)	15	25	16	19	8	8	7	14
	Promovierende	52	(82)	16	21	13	20	4	6	15	18
	Gesamt	50	(82)	16	20	14	19	5	7	14	17
RECHTS-/WIRTSCHAFTS-/ SOZIALWISSENSCHAFTEN	Promovierte	54	(90)	21	22	19	22	8	6	20	12
	Promovierende	33	(64)	13	13	15	20	3	6	27	28
	Gesamt	38	(70)	15	16	17	20	4	7	26	24
MATHEMATIK/INFORMATIK/ NATURWISSENSCHAFTEN	Promovierte	44	(82)	16	19	24	21	9	7	35	32
	Promovierende	29	(63)	10	13	19	19	6	6	41	43
	Gesamt	34	(71)	12	15	21	20	7	6	39	38
INGENIEURWISSENSCHAFTEN	Promovierte	46	(78)	14	11	18	14	12	22	40	36
	Promovierende	32	(58)	12	9	24	16	7	13	51	46
	Gesamt	33	(59)	12	12	23	16	8	14	49	44
HOCHSCHULEN INSGESAMT*	Promovierte	48	(85)	19	20	21	22	9	9	25	26
	Promovierende	35	(66)	13	13	20	19	6	8	35	36
	Gesamt	38	(71)	14	15	21	20	7	8	33	33

\* inklusive sonstige Fächergruppe

<sup>1</sup> Da die Vergleichbarkeit zur Vorgängerstudie hier eingeschränkt ist, wurden die Werte in Klammern gesetzt.

DZHW 2013, 2016

Anders sieht es jedoch bei der Beratung durch Professoren aus. Gaben 2015 nur 38 Prozent der Befragten an, spezifische berufliche Beratung durch die betreuenden Professoren in Anspruch genommen zu haben, nutzten 2012 71 Prozent aller Befragten dieses Angebot. Trotz der Neuformulierung der Frage erreicht die *Spezifische berufliche Beratung durch die betreuenden Professoren* mit 38 Prozent aber weiterhin den höchsten Wert bei der Nutzung von Angeboten. Vor allem die Promovierten nahmen die professorale Beratung in Anspruch.

Das einzige Angebot, das häufiger von Promovierenden als von Promovierten genutzt wurde, sind *Job- und Hochschulmessen*, welche der Erkundung beruflicher Perspektiven (insbesondere außerhalb der akademischen Wissenschaft) dienen. Jeder dritte Promovierende (35 Prozent) und jeder vierte Promovierte (25 Prozent) hat 2015 solche Messen besucht (2012 waren die Werte jeweils nahezu identisch). Im Vergleich der Fächergruppen nutzen die Befragten der Ingenieurwissenschaften sowie der Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften deutlich häufiger solche Veranstaltungen als Befragte der nicht technischen und nicht naturwissenschaftlichen Fächergruppen. Bei den Ingenieurwissenschaften ist der Bedarf an Job- und Hochschulmessen auf 40 Prozent im Jahr 2015 von 53 Prozent im Jahr 2012 gesunken, während im gleichen Zeitraum die Nutzung dieser Angebotsform von 44 auf 49 Prozent gestiegen ist. Dieses Ergebnis legt die Interpretation nahe, dass der Bedarf zum Teil bereits gedeckt ist (und hier kein weiterer Bedarf besteht), da die Nutzung höher ist als der formulierte Bedarf.

Am wenigsten werden, entsprechend dem bereits genannten geringen Bedarf, *Beratungsangebote für Existenzgründer* in Anspruch genommen. Hier hat im Zeitvergleich eine Annäherung im Nutzungsverhalten zwischen den einzelnen Fächergruppen stattgefunden. Im Jahr 2015 lassen sich nur minimale Unterschiede zwischen den Fächergruppen ausmachen. Im Vergleich dazu stachen 2012 ausschließlich die Ingenieurwissenschaften deutlich hervor, deren Nutzungsverhalten sich 2015 auch dem der anderen Fächergruppen angenähert hat.

## 6.4 Zusammenfassung

Der Anteil der Hochschulen, die Angebote zur beruflichen Orientierung außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen organisieren, ist etwas geringer als vor drei Jahren: Mit 80 Prozent der Hochschulen und 53 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen bietet dies aktuell aber immer noch die Mehrheit der Wissenschaftseinrichtungen an. Von den vielfältigen Formen beruflicher Orientierungsangebote der Wissenschaftseinrichtungen werden 2015 im Vergleich zu 2012 insbesondere Mentoringangebote deutlich häufiger genannt. Die Erhöhung des Anteils der Mentoringanbieter ist besonders erfreulich, da sich dies in der Befragung im Jahr 2012 als ein Desiderat herauskristallisiert hatte.<sup>110</sup> Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bieten im Vergleich zu den Hochschulen bei fast allen Formen von Orientierungsangeboten weniger berufliche Orientierung für Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen an.

Beim wissenschaftlichen Nachwuchs zeigen sich für die einzelnen Angebote zur beruflichen Orientierung große Unterschiede in der Höhe des Bedarfs und der tatsächlichen Nutzung. Wesentliche Gründe für eine seltenere Nutzung, als es dem Bedarf entspräche, können neben einer nicht optimalen inhaltlichen Passung (von individuellen Vorstellungen und Angebot) auch organisatorische Schwierigkeiten bei der geplanten Nutzung wie zum Beispiel fehlende Zeit sowie

fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte bei gewünschten Priorisierungen im Arbeitsalltag zugunsten der Schaffung einer Nutzungsmöglichkeit der entsprechenden Angebote sein (vgl. hierzu zum Beispiel Krempkow/Schondelmayer 2015: 104). Darüber hinaus haben viele Befragte die Erfahrung gemacht, dass das Anstreben eines außeruniversitären Berufsweges während der Promotion oder auch danach immer noch als eine Tabuverletzung wahrgenommen wird und als grober Undank gegenüber den Zeitinvestitionen der Betreuungsperson gelten kann (vgl. zum Beispiel die Beiträge von Nerad, Baader/Korff sowie Krauß u. a. in Kamphans u. a. 2015). In solchen Situationen dürfte es für den wissenschaftlichen Nachwuchs schwierig sein, die dem Bedarf entsprechenden Angebote zu nutzen.

Insgesamt gibt der wissenschaftliche Nachwuchs in der aktuellen Befragung 2015 einen geringeren Bedarf an Angeboten zur beruflichen Orientierung an als noch 2012, wobei der Bedarf Promovierter jeweils signifikant geringer ist als bei Promovierenden. Dies kann daran liegen, dass signifikant mehr Promovierte als Promovierende Angebote zur beruflichen Orientierung bereits in Anspruch genommen haben und daher ihr Bedarf bereits gedeckt ist. Als ein möglicher weiterer Grund kommt hinzu, dass es vor dem Jahr 2012 eine größere Bedarfslücke gegeben hat, die zwischenzeitlich geschlossen wurde. Angebote, Bedarfe und Nutzung hätten sich damit 2015 gewissermaßen eingepegelt. Für diese Interpretation spricht auch, dass die Nutzung im Zeitvergleich insgesamt stabil bleibt, wenngleich der Bedarf an Angeboten zur beruflichen Orientierung rückläufig ist.

## Endnoten

- 99 Das Angebot an Hochschulen wurde zuvor bis zum Jahr 2012 gegenüber dem Jahr 2006 deutlich ausgeweitet: 2006 boten nur 31 Prozent ihrem Nachwuchs Programme zur Vorbereitung auf außeruniversitäre Laufbahnen an, 2012 waren es 86 Prozent.
- 100 Die Vorbereitung auf Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen hat als Personalentwicklungsziel demgegenüber in seiner Wichtigkeit zwar zugelegt, wurde aber weiter bei den unterdurchschnittlich wichtigen Zielen eingeordnet.
- 101 Im Folgenden liegt der Fokus auf Angeboten zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen, da gerade der Teil der Nachwuchswissenschaftler, die das Wissenschaftssystem verlassen wollen, auf Unterstützung angewiesen ist (vgl. ausführlicher hierzu auch Briedis u. a. 2013).
- 102 Bei der Beurteilung dieses signifikanten Rückgangs ist zu beachten, dass die DZHW-Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Jahr 2012 den Fokus explizit auf die Personalentwicklung gelegt hatte, während in der Befragung im Jahr 2015 auch die Herausforderungen der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie im Mittelpunkt standen. Entsprechend mag die jeweilige Schwerpunktsetzung möglicherweise einen Effekt auf das Antwortverhalten der Befragten haben.
- 103 Bei Nachwuchswissenschaftlern der Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften hingegen ist der Bedarf an Beratung durch Professoren sowohl 2015 als auch 2012 bei Promovierten höher als bei Promovierenden. Dabei zeigt sich für 2012 jedoch nur ein niedrig signifikanter und für 2015 kein signifikanter Zusammenhang.
- 104 Wie bereits erwähnt, war das Angebot an Hochschulen im Jahr 2012 (gegenüber dem Jahr 2006) deutlich ausgeweitet worden: 2006 boten nur 31 Prozent ihrem Nachwuchs Vorbereitung auf außeruniversitäre Laufbahnen an, 2012 waren es 86 Prozent.
- 105 Voraussetzung für eine solche Interpretation ist, dass es seit 2012 insgesamt ausreichend Angebote gibt, die genutzt werden konnten. Dies ist nach den Ergebnissen in Abschnitt 6.1 aber offensichtlich der Fall.
- 106 So heißt es dort als Empfehlung: „More should be done to develop greater awareness of, and knowledge about, relevant careers outside of academia in consultancy, industry, government and elsewhere“ (ESF 2016: 34).
- 107 Es ist auch zu beachten, dass Stipendiaten und externe Promovierende in der Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses nicht erfasst wurden. Wären sie einbezogen, würden die Ergebnisse für Promovierende insgesamt voraussichtlich noch geringer ausfallen.
- 108 Hier offenbart sich zugleich ein fächergruppenspezifischer Unterschied, der zumindest partiell auf fachspezifische Karrieremuster zurückzuführen ist. Vertreter dieser beiden Fächergruppen streben häufig Tätigkeiten außerhalb der akademischen Wissenschaft an. Zu diesem Zwecke dienen Jobmessen in erster Linie der Exploration von beruflichen Tätigkeitsfeldern und der Vermittlung von ersten Firmenkontakten.
- 109 Um den Einfluss des Geschlechts zum Nutzungsverhalten für die jeweiligen Angebote zur beruflichen Orientierung zu kontrollieren, wurde für 2015 eine logistische Regression getrennt für den Promotionsstatus gerechnet. Die Nutzung der Angebote zur beruflichen Orientierung außerhalb der Wissenschaft wurde über „0 = nein“ und „1 = ja“ erfasst. Für die Nutzung der Mentoringangebote und der Angebote zur Berufs- und Karriereberatung ergeben sich negative Zusammenhänge sowohl für die Promovierenden als auch für die Promovierten. Die Männer haben im Vergleich zu den Frauen diese Angebote weniger genutzt. Lediglich die Angebote zur Existenzgründung wurden von den Männern unabhängig vom Promotionsstatus im Vergleich zu den Frauen häufiger genutzt.
- 110 Vgl. zur Bedeutung von Mentoringangeboten im internationalen Kontext auch Brechelmacher u. a. (2015) sowie zu Qualitätsstandards die entsprechenden Veröffentlichungen des Forums Mentoring (2014, Volltext in URL: [www.forum-mentoring.de](http://www.forum-mentoring.de)).

07

# ÜBERFACHLICHE KOMPETENZEN

---

## 7.1 Angebote der Wissenschaftseinrichtungen

Die Ergebnisse zur überfachlichen Kompetenzentwicklung zeigen, dass die Hochschulen in ihren Personalentwicklungsangeboten eine Schwerpunktsetzung auf Forschungs- und Lehrkompetenzen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen auf Forschungskompetenzen vornehmen (siehe Tabelle 25). Die Wissenschaftseinrichtungen halten darüber hinaus fast flächendeckend Angebote zu Managementkompetenzen im Projektmanagement vor. Da diese Fragestellung im Vergleich zu 2012 konkretisiert wurde, lässt sich aus dem Vergleich zu den Managementkompetenzen allgemein im Jahr 2012 hier nicht zwangsläufig eine Steigerung ableiten. Dennoch zeigt das Ergebnis in jedem Fall einen hohen Stellenwert von Projektmanagementkompetenzen auf. Direkt vergleichbar sind die Ergebnisse zu organisatorischen und personalen Kompetenzen. Daher lässt sich aus den deutlichen Steigerungen des Anteils der anbietenden Einrichtungen von 86 auf 95 Prozent bei den Hochschulen und von 68 auf 78 Prozent bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein deutlich erhöhter Stellenwert dieser Kompetenzen ableiten. Ähnlich deutliche Steigerungen weisen die Anteile der dieses Angebot vorhaltenden außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei sozialen Kompetenzen auf sowie die Hochschulen bei Sprachkompetenzen. Die einzigen Angebote, deren Anteil im betrachteten Zeitraum deutlich sank, waren die Angebote der Hochschulen zu IT-Kompetenzen.<sup>111</sup> Möglicherweise liegt dies daran, dass grundlegende IT-Kompetenzen inzwischen bei Nachwuchswissenschaftlern vorausgesetzt werden.

Insgesamt lässt sich festhalten: Es gibt an fast allen Hochschulen und an einem Großteil der Forschungseinrichtungen spezielle Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung. Besonders weit verbreitet sind hierbei Angebote, die überfachliche Forschungskompetenzen, Projektmanagementkompetenzen sowie organisatorische und personale Kompetenzen fördern (vgl. auch Vurgun 2016). Um die Perspektive der Nachwuchswissenschaftler abzubilden, wurden sie in den Befragungen 2012 und 2015 um Einschätzungen zum Bedarf an und der Nutzung von Angeboten zur überfachlichen Kompetenzentwicklung gebeten.

**TABELLE 25: AN DEN HOCHSCHULEN UND AUSSERUNIVERSITÄREN FORSCHUNGSINSTITUTEN VORHANDENE ANGEBOTE ZUR ENTWICKLUNG ÜBERFACHLICHER KOMPETENZEN NACH KONTEXT**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Überfachliche Kompetenzentwicklungsangebote sind Angebote, die über die Vermittlung fachspezifischer Methoden und Kenntnisse hinausgehen. Welche inhaltlichen Schwerpunkte setzen Sie als Hochschule/Forschungseinrichtung hier für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Bitte kreuzen Sie an, ob der Schwerpunkt in Ihrem Angebot vorhanden ist.“ (Anteile in Prozent)

ART DES ANGEBOTS	HOCHSCHULEN		AUSSERUNIVERSITÄRE FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN	
	2015	2012	2015	2012
ÜBERFACHLICHE FORSCHUNGSKOMPETENZEN <sup>1)</sup>	98	96	88	86
LEHRKOMPETENZEN, DIDAKTIK	98	98	47	35
MANAGEMENTKOMPETENZEN IN PROJEKTMANAGEMENT <sup>2)</sup>	95	(86)	85	(75)
ORGANISATORISCHE UND PERSONALE KOMPETENZEN <sup>3)</sup>	95	86	78	68
SPRACHKOMPETENZEN	95	85	82	80
SOZIALE KOMPETENZEN <sup>4)</sup>	93	90	81	73
MANAGEMENTKOMPETENZEN IN MITARBEITERFÜHRUNG <sup>2)</sup>	81	(86)	61	(75)
IT-KOMPETENZEN	73	81	72	70
MANAGEMENTKOMPETENZEN IN STRATEGISCHEM HANDELN <sup>2)</sup>	53	(86)	36	(75)

1 Wie wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben, Methodik und Statistik

2 2012 wurde nur allgemein nach Managementkompetenzen gefragt, daher Vergleichswerte in Klammern

3 Wie Motivation, Selbstorganisation, Ziel- und Werteorientierung

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

Stifterverband, DZHW 2013, 2016

## 7.2 Bedarf der Nachwuchswissenschaftler

Im Vergleich zu den Angeboten zur beruflichen Orientierung (Kapitel 6) zeigt sich der Bedarf von Nachwuchswissenschaftlern, ihre überfachlichen Kompetenzen zu verbessern, relativ stabil. Für die einzelnen Angebote haben sich die Bedarfe im Vergleich von 2015 mit 2012 dennoch teilweise leicht verringert (siehe Tabelle 26).

Mit Blick auf den Promotionsstatus fällt auf, dass Promovierende bei den meisten Angeboten 2015 und 2012 einen signifikant höheren Bedarf an Angeboten haben als Promovierte. Bei *Managementkompetenzen* findet sich diesbezüglich sowohl 2015 als auch 2012 jedoch kein entsprechender Zusammenhang. Dies trifft ebenso für 2015 auf die *sozialen Kompetenzen* zu. Für *soziale Kompetenzen* wird 2015 insgesamt der geringste Bedarf genannt. Im Vergleich zu 2012 ist er zwar um 7 Prozentpunkte zurückgegangen, dennoch gibt mit 56 Prozent weiterhin eine deutliche Mehrheit der Befragten einen Bedarf an einem solchen Angebot an. Den höchsten Bedarf haben die Befragten 2015 wie 2012 im Bereich *Management-*

**TABELLE 26: BEDARF SPEZIFISCHER ANGEBOTE ZUR ÜBERFACHLICHEN KOMPETENZENTWICKLUNG NACH FÄCHERGRUPPEN UND PROMOTIONSSTATUS IM ZEITVERGLEICH**

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses: „Im Folgenden sind verschiedene überfachliche Kompetenzen aufgelistet. Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an diesen Angeboten?“ (Bedarf 3 + 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „Sehr gering“ bis 5 = „Sehr hoch“, Anteile in Prozent)

FÄCHERGRUPPEN		BEDARF AN ANGEBOTEN ZUR ÜBERFACHLICHEN KOMPETENZENTWICKLUNG													
		Management-kompetenzen		Lehr-kompetenzen, Didaktik		Organisato-rische und personale Kompetenzen		Sprach-kompetenzen		Überfachliche Forschungs-kompetenzen		Soziale Kompetenzen		IT-Kompetenzen	
		2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012
GEISTESWISSEN-SCHAFTEN	Promovierte	68	73	72	75	49	60	58	68	46	48	41	49	63	69
	Promovierende	69	75	74	82	66	72	64	74	71	68	52	59	72	66
	Gesamt	70	74	73	78	57	66	61	71	59	59	47	54	68	68
ERZIEHUNGS-WISSENSCHAFTEN/ PSYCHOLOGIE	Promovierte	76	77	56	62	58	58	56	69	68	61	42	47	49	52
	Promovierende	73	78	68	73	62	68	69	72	75	79	45	55	70	66
	Gesamt	74	76	63	68	62	66	64	71	73	72	43	53	63	62
RECHTS-/ WIRTSCHAFTS-/ SOZIALWISSEN-SCHAFTEN	Promovierte	71	75	68	80	61	63	67	68	59	53	47	53	52	54
	Promovierende	73	77	63	72	59	67	71	80	75	74	44	55	62	63
	Gesamt	74	77	63	74	59	67	69	77	71	69	46	55	59	61
MATHEMATIK/ INFORMATIK/ NATURWISSEN-SCHAFTEN	Promovierte	81	81	74	76	68	69	64	68	63	59	64	65	59	58
	Promovierende	74	80	63	69	70	75	70	80	71	79	58	67	65	66
	Gesamt	77	80	67	72	69	73	68	74	68	71	60	66	63	63
INGENIEUR-WISSENSCHAFTEN	Promovierte	82	84	63	82	67	67	69	71	53	60	61	58	49	51
	Promovierende	86	88	65	75	82	81	79	83	79	78	70	74	65	58
	Gesamt	86	87	65	76	80	80	78	81	75	76	68	72	63	59
HOCHSCHULEN INSGESAMT*	Promovierte	77	79	70	77	61	66	62	69	59	57	54	59	56	59
	Promovierende	77	81	65	73	70	75	72	80	74	77	57	65	65	64
	Gesamt	77	80	66	74	68	72	69	76	70	70	56	63	63	62

\* inklusive sonstige Fächergruppe

*kompetenzen* genannt, wobei sich der Bedarf im Zeitvergleich nur minimal verringerte und für 2015 zwischen Promovierenden und Promovierten angeglichen hat (77 Prozent).

Ein Rückgang im Bedarf an *Sprachkompetenzen* findet sich durchweg bei allen Fächergruppen und ist sowohl bei Promovierenden als auch bei Promovierten im Zeitvergleich hoch signifikant. Im Jahr 2015 äußern insgesamt 69 Prozent der Befragten einen Bedarf, 2012 haben noch 76 Prozent einen persönlichen Bedarf an Angeboten zur Entwicklung von Sprachkompetenzen gesehen. Auf einem ähnlich hohen Niveau bewegt sich der Bedarf an *organisatorischen und personalen Kompetenzen*, an *Lehrkompetenzen/Didaktik* sowie an *überfachlichen Forschungskompetenzen*, wobei auch hier teilweise ein Rückgang gegenüber 2012 zu verzeichnen ist.

Wiederum wurde eine lineare Regression getrennt für den Promotionsstatus gerechnet, um den Zusammenhang von Geschlecht und dem Bedarf zu den Angeboten der überfachlichen Kompetenzentwicklung aufzudecken. Es ergeben sich negative Zusammenhänge für den Bedarf und für die Angebote zu den *Managementkompetenzen*, den *Lehrkompetenzen*, den *überfachlichen Forschungskompetenzen* und den *IT-Kompetenzen* für die Promovierenden und Promovierten. Die Männer, unabhängig vom Promotionsstatus, geben im Vergleich zu den Frauen bezogen auf diese Angebote einen geringeren Bedarf an.

### 7.3 Nutzung

Alle erfragten Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung wurden 2015 im Vergleich zum Jahr 2012 vermehrt genutzt. Dabei fällt die tatsächliche Nutzung von Angeboten in beiden Jahren jedoch deutlich geringer aus als der zuvor geäußerte Bedarf.<sup>112</sup>

Besonders deutlich wird diese Diskrepanz bei den *Managementkompetenzen*, für die sowohl 2015 (77 Prozent) als auch 2012 (80 Prozent) jeweils der höchste Bedarf vermeldet wurde (siehe Tabelle 27). In beiden Jahren haben jedoch jeweils weniger als 30 Prozent der Befragten ihre Managementkompetenzen auch tatsächlich auf diesem Weg weiterentwickelt.<sup>113</sup> Insgesamt haben die Befragten 2015 wie 2012 neben den betriebswirtschaftlichen *Managementkompetenzen* Angebote zur Entwicklung *organisatorischer* sowie *personaler und sozialer Kompetenzen* am wenigsten genutzt, wenngleich alle drei Angebotsformen anteilig stärker genutzt wurden als 2012.<sup>114</sup>

Bei der Nutzung von Angeboten zur Entwicklung *überfachlicher Forschungskompetenzen* lässt sich 2015 der stärkste Anstieg im Zeitvergleich verzeichnen. Mehr als die Hälfte der Befragten (51 Prozent) hat 2015 ihre *überfachlichen Forschungskompetenzen* weiterentwickelt, 2012 hatten dies 38 Prozent getan. Dabei gilt für alle Fächergruppen, dass 2015 mehr Nachwuchswissenschaftler als 2012 diese Kompetenzen weiterentwickeln. Insbesondere bei den Erziehungswissenschaften/Psychologie und den Rechts-/Wirtschafts-/Sozialwissenschaften ist für den Zeitraum sogar ein deutlicher Anstieg um jeweils rund 20 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Die größten Unterschiede im Nutzungsverhalten zwischen Promovierenden und Promovierten zeigen sich bei der Entwicklung von *Lehrkompetenzen/Didaktik*. 2015 nehmen 44 Prozent aller Promovierenden und 59 Prozent aller Promovierten entsprechende Angebote wahr. 2012 lagen die Werte von Promovierenden



**TABELLE 27: NUTZUNG SPEZIFISCHER ANGEBOTE ZUR ÜBERFACHLICHEN KOMPETENZENTWICKLUNG NACH FÄCHERGRUPPEN UND PROMOTIONSSTATUS IM ZEITVERGLEICH**

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses: „Im Folgenden sind verschiedene überfachliche Kompetenzen aufgelistet. Welche Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung haben Sie seit Beginn Ihrer wissenschaftlichen Karriere genutzt?“ (Darstellung der Anteile von „genutzt“ in Prozent)

FÄCHERGRUPPEN		NUTZUNG VON ANGEBOTEN ZUR ÜBERFACHLICHEN KOMPETENZENTWICKLUNG													
		Management-kompetenzen		Lehr-kompetenzen, Didaktik		Organisato-rische und personale Kompetenzen		Sprach-kompetenzen		Überfachliche Forschungs-kompetenzen		Soziale Kompetenzen		IT-Kompetenzen	
		2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012	2015	2012
GEISTESWISSEN-SCHAFTEN	Promovierte	32	25	72	60	49	34	52	53	49	32	35	28	52	54
	Promovierende	18	21	61	57	33	33	51	51	51	42	32	32	46	50
	Gesamt	25	23	65	58	41	34	51	52	50	37	33	30	48	52
ERZIEHUNGS-WISSENSCHAFTEN/ PSYCHOLOGIE	Promovierte	26	32	70	59	35	33	52	44	74	45	33	34	59	48
	Promovierende	23	23	56	50	36	35	38	43	69	50	26	33	51	49
	Gesamt	23	27	60	52	36	34	40	42	69	47	28	33	53	49
RECHTS-/ WIRTSCHAFTS-/ SOZIALWISSEN-SCHAFTEN	Promovierte	35	31	69	60	47	29	61	45	63	37	36	28	54	47
	Promovierende	18	26	48	45	28	32	46	46	55	38	30	30	43	48
	Gesamt	22	28	52	49	32	30	48	44	56	37	31	30	46	47
MATHEMATIK/ INFORMATIK/ NATURWISSEN-SCHAFTEN	Promovierte	36	29	51	36	28	28	49	43	50	35	39	30	46	40
	Promovierende	24	20	35	27	33	29	47	42	46	41	31	28	38	43
	Gesamt	28	24	40	31	35	29	47	42	47	38	33	29	42	42
INGENIEUR-WISSENSCHAFTEN	Promovierte	47	43	50	46	49	37	57	55	49	39	46	33	47	35
	Promovierende	40	31	42	32	43	33	49	48	46	36	41	32	41	30
	Gesamt	40	32	43	34	42	33	50	48	45	36	40	32	41	31
HOCHSCHULEN INSGESAMT*	Promovierte	36	30	59	47	42	32	53	47	54	36	37	31	50	44
	Promovierende	27	24	44	37	35	32	48	46	51	41	33	31	41	42
	Gesamt	29	27	48	40	37	32	49	45	51	38	34	31	44	43

\* inklusive sonstige Fächergruppe

(37 Prozent) und Promovierten (47 Prozent) auch bereits am weitesten auseinander. Bei den übrigen Angeboten sind die Unterschiede zwischen Promovierenden und Promovierten insgesamt deutlich weniger stark ausgeprägt.

## 7.4 Zusammenfassung

An fast allen Hochschulen und einem Großteil der Forschungseinrichtungen gibt es spezielle Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung. Besonders weit verbreitet sind hierbei Angebote für überfachliche Forschungskompetenzen sowie Angebote für Projektmanagementkompetenzen sowie organisatorische und personale Kompetenzen.

Der Bedarf der Nachwuchswissenschaftler an Angeboten zur überfachlichen Kompetenzentwicklung insgesamt ist im Zeitvergleich leicht rückläufig. Dennoch hat die Nutzung dieser Angebote im gleichen Zeitraum zugenommen und ist insgesamt deutlich höher als die Nutzung von Angeboten zur beruflichen Orientierung. Promovierte geben bei fast allen Angeboten zur überfachlichen Kompetenzentwicklung einen signifikant geringeren Bedarf an als Promovierende. Dagegen haben Promovierte signifikant häufiger Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung genutzt als Promovierende.

Ein Vergleich der Ergebnisse der Befragung der Wissenschaftseinrichtungen und der Befragung der Nachwuchswissenschaftler zeigt, dass das Nutzungsverhalten die Schwerpunktsetzungen der Einrichtungen überwiegend widerspiegelt.

## Endnoten

- 111 Für die Managementkompetenzen in strategischem Handeln gilt wiederum, dass hier die Fragestellung im Vergleich zum Jahr 2012 konkretisiert wurde. Daher lässt sich hier nicht zwangsläufig ein Sinken des Anteils ableiten.
- 112 Um den Einfluss des Geschlechts auf die Nutzung der jeweiligen Angebote zu kontrollieren, wurde für 2015 eine logistische Regression getrennt nach dem Promotionsstatus gerechnet. Die Nutzung dieser Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung wurde über „0 = nicht genutzt“ und „1 = genutzt“ erfragt. Für die Nutzung dieser Angebote ergeben sich für die Promovierenden positive Zusammenhänge mit dem Geschlecht; Männer nutzen im Vergleich zu den Frauen häufiger die Angebote zu den organisationalen und personalen Kompetenzen, den Sprachkompetenzen und den Forschungskompetenzen. Für die Promovierten ergibt sich nur für die organisationalen und personalen Kompetenzen sowie für die sozialen Kompetenzen ein positiver Zusammenhang. Die Männer nutzen im Vergleich zu den Frauen diese Angebote häufiger.
- 113 Die Befragung der Wissenschaftseinrichtungen hat gezeigt, dass dieses Angebot fast überall verfügbar ist (siehe Tabelle 25). Die Gründe für eine geringe Nutzung müssen folglich andere sein.
- 114 Wie in Kapitel 6.3 dargelegt wurde, ist der Rückgang im Bedarf an Angeboten womöglich auf die Schließung einer zuvor vorhandenen Bedarfslücke zurückzuführen (insbesondere bei den Promovierten). Für diese Erklärung spricht auch der Rückgang des Bedarfs an den Angeboten zur überfachlichen Kompetenzentwicklung bei gleichzeitiger Steigerung der Nutzung vieler Angebote. Eine abschließende Klärung des Zusammenhangs zwischen sinkendem Bedarf und steigender Nutzung kann anhand der verfügbaren Daten nicht geleistet werden. Hierfür wäre ein Forschungsdesign vonnöten gewesen, das auf die Gründe für die Wahl von Angeboten sowie die Einschätzung der Nützlichkeit der einzelnen Angebote abgezielt hätte. Hier könnten zukünftige Befragungen des wissenschaftlichen Nachwuchses gegebenenfalls ansetzen, um dies genauer zu erklären.

## 08

# VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

---

## 8.1 Perspektive der Wissenschaftseinrichtungen

Wissenschaftseinrichtungen befinden sich nicht nur untereinander in einem Wettbewerb um die besten Nachwuchsforschenden, sondern auch im Wettbewerb mit Unternehmen der Privatwirtschaft. Dies gilt einerseits generell, weil ein großer Teil der Nachwuchsforschenden keineswegs auf das Berufsziel Hochschule beziehungsweise akademische Wissenschaft festgelegt ist – wie die Erhebung des DZHW aus dem Jahr 2016 wieder zeigte (vgl. Kapitel 3.1 sowie auch BuWiN 2013, Krempkow u. a. 2014). Andererseits gilt dies in besonderem Maße für Unternehmen der Privatwirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsabteilungen, weil diese auch für forschungsaffine Nachwuchswissenschaftler attraktiv sind, die das Rekrutierungspotenzial des Hochschullehrernachwuchses bilden. Die DZHW-Erhebung zeigte zudem, dass Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bei den Nachwuchsforschenden eine stärkere Rolle als Grund für einen angestrebten Wechsel in andere Berufsbereiche außerhalb der akademischen Wissenschaft spielen. Hier findet sich zugleich mit 10 Prozentpunkten Differenz der stärkste Bedeutungszuwachs als Wechselgrund im Vergleich zur vorangegangenen Erhebung (2012). Nur die höhere Beschäftigungssicherheit außerhalb der Wissenschaft hatte mit 9 Prozentpunkten einen ähnlich großen Bedeutungszuwachs als Wechselgrund. Maßnahmen zur Vereinbarkeit<sup>15</sup> sind daher in Personalentwicklungskonzepte einbezogen beziehungsweise sollten es sein (vgl. *Kodex für gute Personalentwicklung an Universitäten* des Netzwerkes für Personalentwicklung an Universitäten, 2015). Auch der kommende *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs* (BuWiN 2017) legt den Schwerpunkt auf dieses Thema. In die Befragung der Wissenschaftseinrichtungen zur Personalentwicklung durch den Stifterverband wurden aus diesem Grund einige Fragen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aufgenommen.

Für Forschungs- und Entwicklungspersonal in der Wirtschaft zeigt die jüngste Sondererhebung des Stifterverbandes (Schneider/Stenke 2015: 32), dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine der wichtigsten und erfolgreichsten Rekrutierungsstrategien der Unternehmen bilden (neben einem vielfäl-

tigen Aufgabenspektrum, unbefristeten Arbeitsverträgen und der Kooperation mit Hochschulen). Hier zeigt sich, dass die Kooperation zwischen Hochschulen und Unternehmen über den Personaltransfer gegebenenfalls auch ambivalente Wirkungen haben kann: Einerseits ist es Aufgabe der Hochschulen, hoch qualifiziertes Personal für die Gesellschaft auszubilden, andererseits müssen sie selbst versuchen, „die besten Köpfe“ (Wissenschaftsrat 2002) für den Hochschullehrernachwuchs zu rekrutieren. Ein Spannungsverhältnis zwischen Hochschulen und Unternehmen entsteht allerdings nur, wenn nicht, zum Beispiel mit Maßnahmen zur Personalentwicklung, deren Attraktivität als Arbeitgeber zumindest annähernd als gleichwertig wahrgenommen wird. Die befragten Wissenschaftseinrichtungen haben dies erkannt. Denn sie schätzen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf inzwischen ebenfalls als eine der wichtigsten und (potenziell) erfolgreichsten Rekrutierungsstrategien ein, wie die Antworten auf eine (im Kapitel 4.3 zu Strategien der Personalgewinnung gestellte) Frage in unserer Erhebung zur Personalentwicklung zeigen.

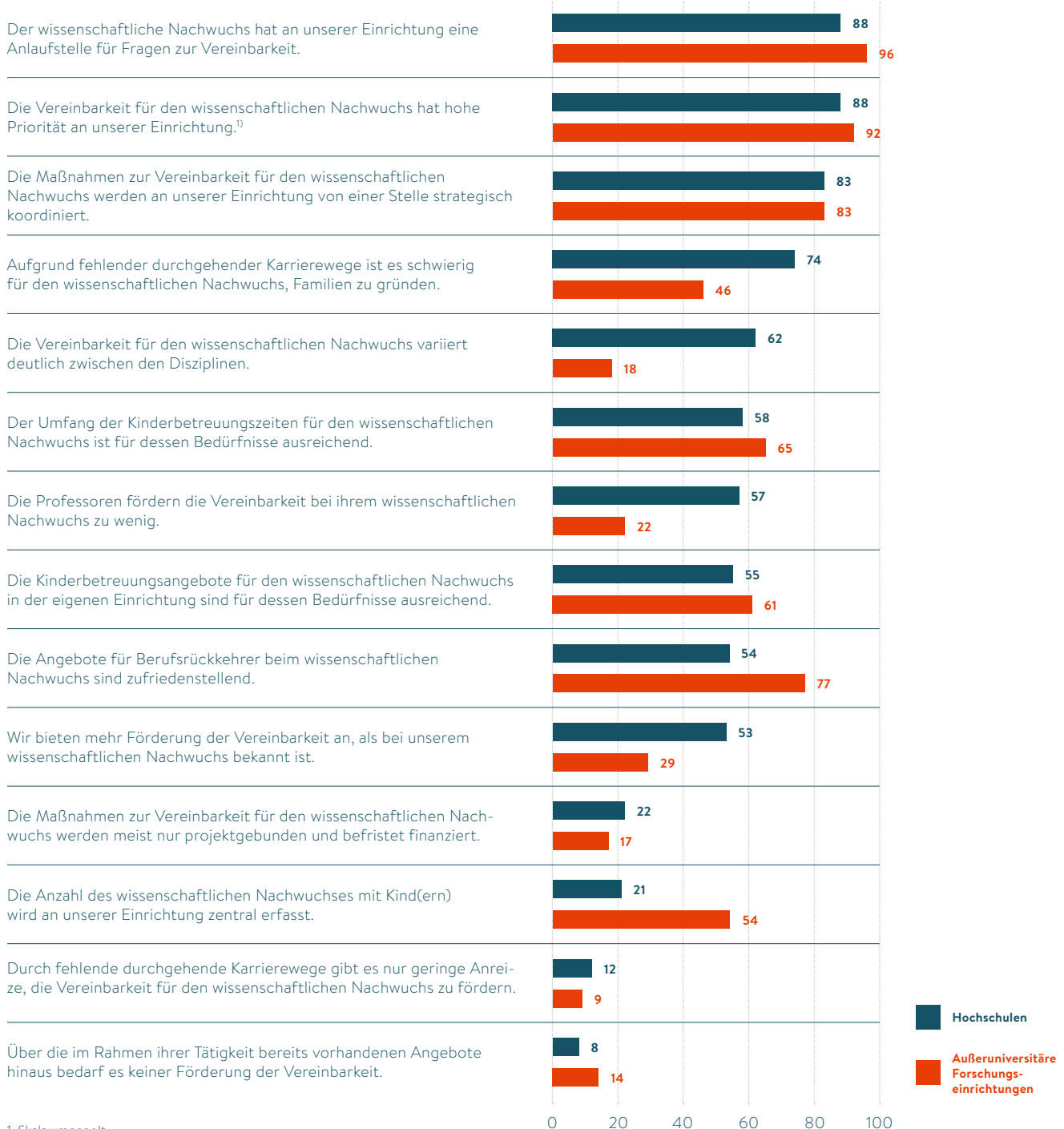
Die Fragen an die Wissenschaftseinrichtungen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in der aktuellen Erhebung konzentrierten sich auf die Zustimmung zu grundlegenden Aussagen sowie das Vorhandensein beziehungsweise die Planung von Angeboten und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit (VB) für den wissenschaftlichen Nachwuchs (WN). Im Folgenden geht es zunächst um die Zustimmung zu grundlegenden Aussagen (siehe Abbildung 8).<sup>116</sup> Die stärkste Zustimmung erhalten die Aussagen „Der wissenschaftliche Nachwuchs hat an unserer Einrichtung eine Anlaufstelle für Fragen zur Vereinbarung“, „Die Vereinbarung für den wissenschaftlichen Nachwuchs hat hohe Priorität an unserer Einrichtung“<sup>117</sup> und „Die Maßnahmen zur Vereinbarung für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden an unserer Einrichtung von einer Stelle strategisch koordiniert“. Hier stimmen Hochschulen und außeruniversitäre Forschungsinstitute gleichermaßen zu. Insgesamt finden sich aber zwischen den Einrichtungsarten mehr signifikante Unterschiede als Gemeinsamkeiten, wobei die Hochschulen dies überwiegend kritischer sehen als die Forschungsinstitute.<sup>118</sup> Dies betrifft besonders fehlende Karrierewege und die Bekanntheit der Angebote zur Förderung der Vereinbarkeit.<sup>119</sup> Umgekehrt verhält es sich bezüglich der Differenzen zwischen den Einrichtungsarten bei mehreren Aussagen, die insgesamt wenig Zustimmung erhalten und die die Hochschulen noch stärker ablehnen.<sup>120</sup>

Zusammenfassend lassen sich zu diesem Fragenblock als Pluspunkte formulieren, dass die institutionelle Verankerung, die Prioritätensetzung und die strategische Koordinierung seitens der Leitungen überwiegend als gegeben angesehen werden. Anders sieht dies für die Verankerung bei den Professoren an den Hochschulen aus, die so wahrgenommen werden, dass sie zu wenig die Vereinbarkeit fördern. Die größten Potenziale werden insgesamt in durchgehenden Karrierewegen gesehen, in der Bekanntheit beziehungsweise der Kommunikation von Angeboten und der Förderung über die üblichen Angebote hinaus sowie speziell an Hochschulen stärker in der Erfassung der Anzahl des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Kindern und der Förderung durch Professoren.

Anschließend wird nun dargestellt, inwieweit an den Einrichtungen nach ihren eigenen Angaben familienfreundliche Maßnahmen für Mitarbeiter angeboten werden (siehe Abbildung 9).<sup>121</sup> Die am häufigsten von den Hochschulen angebotene Maßnahme ist die Bereitstellung von Betreuungsplätzen für Kinder von Mitarbeitern (zum Beispiel eigene Einrichtung, Belegplätze).<sup>122</sup> Dies wird von den außeruniversitären Forschungsinstituten signifikant seltener genannt. An den Hochschulen werden ähnlich häufig (wie Betreuungsplätze) die Beratungsangebote und/oder

### ABBILDUNG 8: VEREINBARKEIT AUS SICHT DER WISSENSCHAFTSEINRICHTUNGEN

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Wie zutreffend sind folgende Aussagen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an Ihrer Einrichtung in Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs? Zustimmung zu den Aussagen für Antworten trifft voll zu und trifft eher zu zusammengefasst.“ (Angaben in Prozent)



<sup>1</sup> Skala umgepolt  
Stifterverband, DZHW 2016

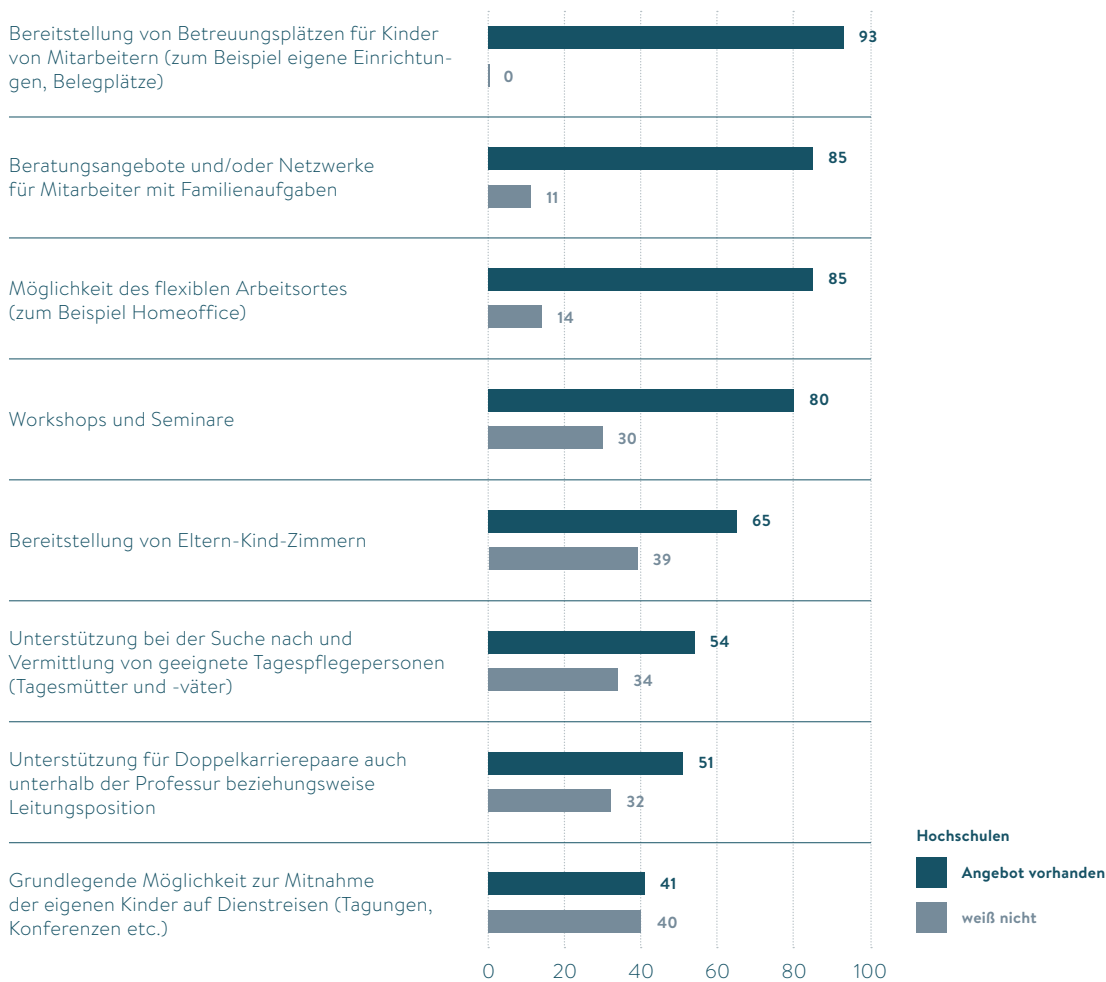
Netzwerke für Mitarbeiter mit Familienaufgaben sowie die Möglichkeit des flexiblen Arbeitsortes (zum Beispiel Homeoffice) genannt. Bei diesen Angeboten unterscheiden sich Hochschulen und außeruniversitäre Forschungsinstitute kaum.

Anders sieht dies bei Workshops und Seminaren aus: Diese werden von den Hochschulen sehr häufig angeboten, spielen aber bei den außeruniversitären Forschungsinstituten eine signifikant geringere Rolle. Auch die Bereitstellung von Eltern-Kind-Zimmern wird von den außeruniversitären Forschungsinstituten etwas seltener genannt.

Umgekehrt ist dies bei der Unterstützung bei der Suche nach und Vermittlung von geeigneten Tagespflegepersonen, bei der Unterstützung für Doppelkarrierepaare auch unterhalb der Professur beziehungsweise Leitungsposition<sup>123</sup> sowie der grundlegenden Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen (Tagungen, Konferenzen etc.).<sup>124</sup> Diese Angebote werden von den außeruniversitären Forschungsinstituten etwas häufiger genannt als von den Hochschulen. Zugleich geben bei diesen Aspekten relativ viele Vertreter der befragten Einrichtungen „weiß nicht“ an, bei den Hochschulen gilt dies auch für Eltern-Kind-Zimmer. Hier ist demzufolge auch die Informiertheit zu verbessern.

### ABBILDUNG 9 A: FAMILIENFREUNDLICHE ANGBOTE AUS SICHT DER HOCHSCHULEN

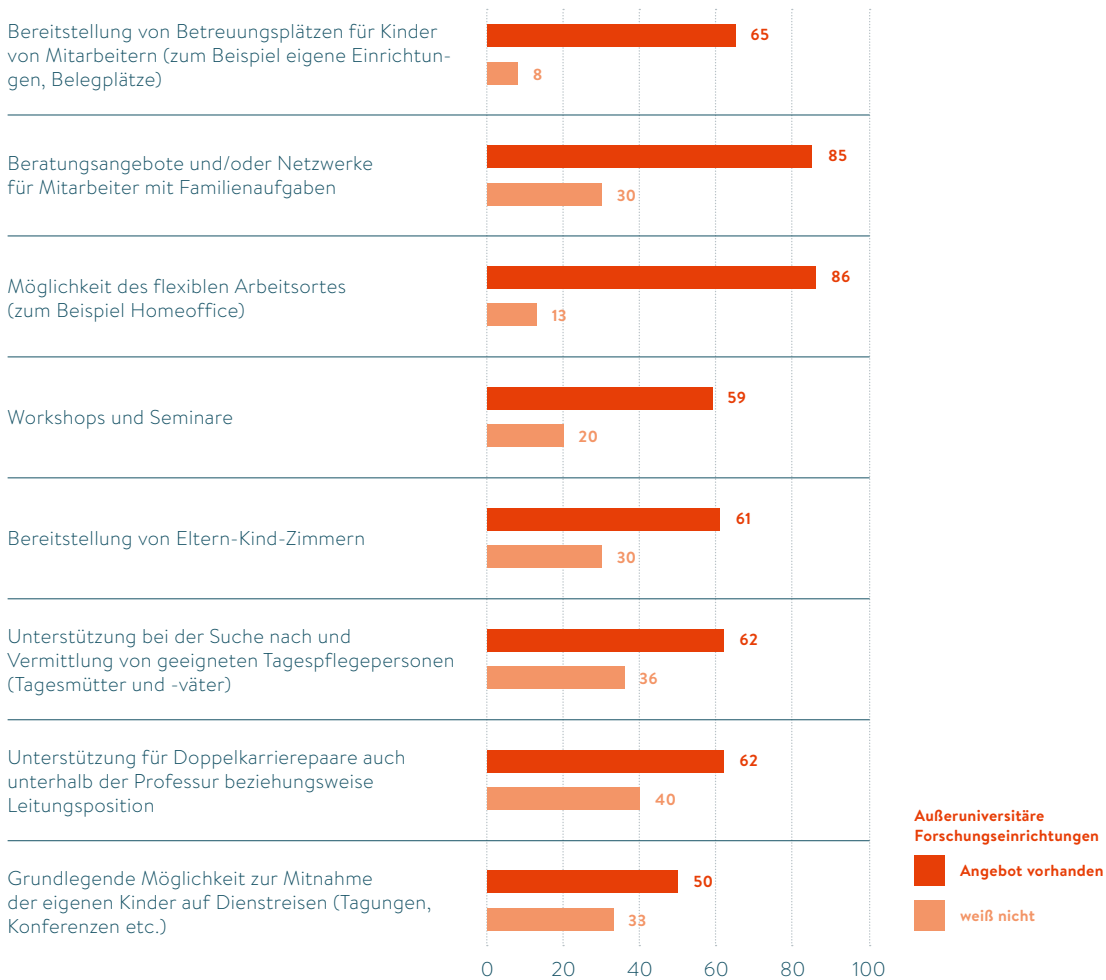
Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Im Folgenden geht es um familienfreundliche Maßnahmen, die an Ihrer Einrichtung für Mitarbeiter angeboten werden. Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Maßnahmen vorhanden sind. Sollte eine Maßnahme nicht angeboten werden oder sollten Sie davon keine Kenntnis haben, dann kreuzen Sie das entsprechend an.“ (Angaben in Prozent)





**ABBILDUNG 9 B: FAMILIENFREUNDLICHE ANGEBOTE AUS SICHT DER AUßERUNIVERSITÄREN FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN**

Befragung der Wissenschaftseinrichtungen: „Im Folgenden geht es um familienfreundliche Maßnahmen, die an Ihrer Einrichtung für Mitarbeiter angeboten werden. Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Maßnahmen vorhanden sind. Sollte eine Maßnahme nicht angeboten werden oder sollten Sie davon keine Kenntnis haben, dann kreuzen Sie das entsprechend an.“ (Angaben in Prozent)



Stifterverband, DZHW 2016

Über das Vorhandensein von Angeboten hinausgehend wurde auch nach deren Planung gefragt (ohne Abbildung). Größere Anteile geplanter Angebote finden sich in den Antworten vor allem für die Bereitstellung von Eltern-Kind-Zimmern und die Möglichkeit des flexiblen Arbeitsortes wie zum Beispiel das Homeoffice. Letzteres würde bei vollständiger Umsetzung dieser Planungen von fast allen Wissenschaftseinrichtungen angeboten werden.<sup>125</sup> Eltern-Kind-Zimmer würden aber auch dann erst von rund 76 Prozent der Wissenschaftseinrichtungen angeboten werden.<sup>126</sup> Dass es auch bei vollständiger Umsetzung der Planungen nur relativ wenig Angebote geben würde, gilt in noch stärkerem Maße für die ohnehin relativ selten angebotenen Maßnahmen: Dies betrifft insbesondere Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Tagespflegepersonen,<sup>127</sup> die Unterstützung für Doppelkarrierepaare auch unterhalb der Professur beziehungsweise Leitungsposition<sup>128</sup> sowie die grundlegende Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen.<sup>129</sup> Bei den drei zuletzt genannten Maßnahmen lägen voraussichtlich größere Potenziale, wenn die Wissenschaftseinrichtungen die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie verbessern wollen. Mit diesen Anteilen ist zudem auch erst die (geplante) Existenz entsprechender Maßnahmen an den jeweiligen Hochschulen angegeben. Ob die Angebote (vom Umfang her) durch den wissenschaftlichen Nachwuchs entsprechend wahrgenommen werden, zeigt die Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Vergleich der beiden Perspektiven wird im folgenden Abschnitt vorgenommen.

## 8.2 Perspektive des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen

Ergänzend zur Befragung der Wissenschaftseinrichtungen wurden in der Befragung des DZHW diejenigen Nachwuchswissenschaftler, die 2015 an einer Hochschule<sup>130</sup> beschäftigt waren, gefragt,<sup>131</sup> welche familienfreundlichen Maßnahmen beziehungsweise Angebote an ihren Hochschulen existieren und welche sie davon genutzt haben (siehe Abbildung 10).<sup>132</sup>

Bei durchweg allen Angeboten geben die Befragten an, dass die einzelnen Angebote in einem geringeren Umfang an ihrer Hochschule vorhanden sind, als es die Hochschulen in ihrer Selbstauskunft getan haben. Gleichzeitig herrscht beim wissenschaftlichen Nachwuchs bei bestimmten Angeboten eine sehr hohe Unklarheit, ob die jeweiligen Angebote an ihrer Einrichtung verfügbar sind.<sup>134</sup> Dies betrifft insbesondere die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Tagespflegepersonen, die grundlegende Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen sowie die Unterstützung für Doppelkarrierepaare auch unterhalb der Professur beziehungsweise Leitungsposition. Diese drei sind zugleich die Angebote, die vom wissenschaftlichen Nachwuchs (wie auch von den Wissenschaftseinrichtungen) am seltensten als vorhanden angegeben wurden. Allgemein besitzen Mütter ein größeres Wissen darüber als Väter, ob bestimmte Angebote vorhanden sind. Zugleich sind es mehr Mütter als Väter, die von den Angeboten Gebrauch gemacht haben (ohne Abbildung).

Die größte Diskrepanz zwischen den Angaben der Hochschulen und der Alltagsrealität des wissenschaftlichen Nachwuchses bezogen auf die familienfreundlichen Angebote<sup>135</sup> besteht bei den Beratungsangeboten und/oder Netzwerken für Mitarbeiter mit Familienaufgaben. Es geben 85 Prozent der Hochschulen diese Angebotsform an, jedoch wissen nur 33 Prozent der befragten Eltern um deren

Existenz. Bei der Mehrheit der Befragten (57 Prozent) herrscht Unwissenheit vor, ob Beratungsangebote und Netzwerke, die sie in ihren Familienaufgaben unterstützen sollen, überhaupt vorhanden sind.<sup>136</sup> Mütter wissen dabei signifikant häufiger (37 Prozent) als Väter (29 Prozent), ob ihre Hochschule solche Angebote vorhält, und nehmen Beratungsangebote und Netzwerke entsprechend häufiger wahr (ohne Abbildung).

Bei der Bereitstellung von Betreuungsplätzen geben 95 Prozent der Hochschulen an, dass dieses Angebot existiert. Dagegen sagen nur 61 Prozent der befragten Wissenschaftler aus, dass Betreuungsplätze angeboten werden, weitere 15 Prozent verneinen die Existenz dieses Angebots (und weitere 23 Prozent wissen nichts darüber).<sup>137</sup> Dabei zeigen sich allerdings sowohl bei dem Wissen um die Verfügbarkeit des Angebots als auch bei der Nutzung keine großen Unterschiede zwischen Müttern und Vätern (ohne Abbildung).

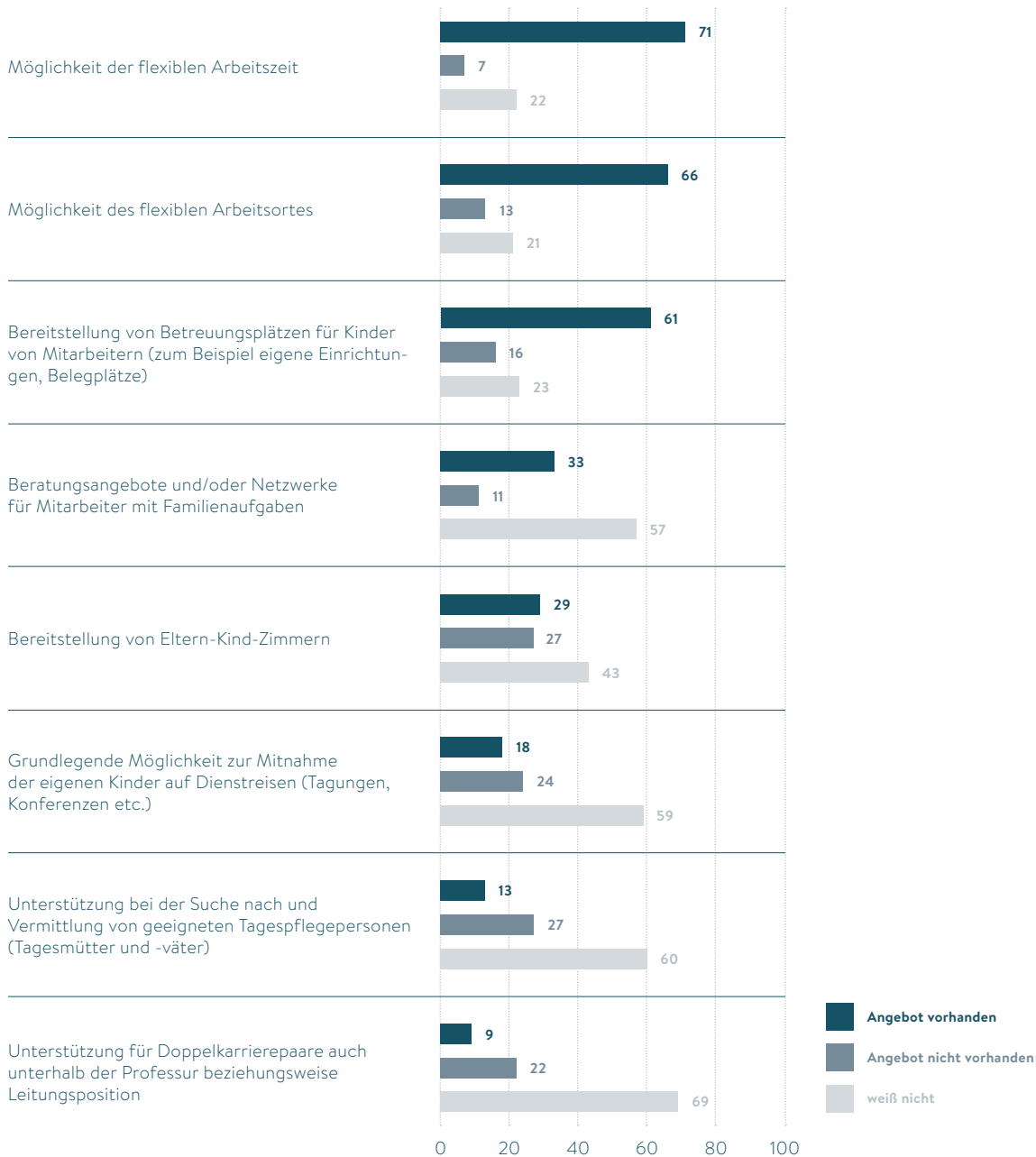
Die Verfügbarkeit von Eltern-Kind-Zimmern, die an 65 Prozent der Hochschulen (vgl. Kapitel 8.1) existieren und noch weiter ausgebaut werden sollen, ist nur knapp 30 Prozent der befragten Nachwuchswissenschaftler bekannt. Davon hat ein Fünftel (21 Prozent) bisher ein Eltern-Kind-Zimmer in Anspruch genommen. Eltern-Kind-Zimmer sind ein Angebot, das sich stärker an Mütter richtet, da es zugleich als Stillzimmer dienen kann. Entsprechend zeigen sich sowohl bei dem Wissen um die Verfügbarkeit des Angebots als auch bei der Nutzung hoch signifikante Unterschiede zwischen Müttern und Vätern dergestalt, dass diese bei den Müttern höher ausfällt.

Aufgrund der hohen Relevanz für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie ist es nicht verwunderlich, dass die Nachwuchswissenschaftler über die Möglichkeiten des flexiblen Arbeitsorts (Homeoffice) und der flexiblen Arbeitszeit sehr gut informiert sind. Zwei Drittel der Befragten (66 Prozent) geben an, dass ihre Hochschule ihnen die Möglichkeit des flexiblen Arbeitsortes anbietet. Von dieser Gruppe haben 80 Prozent davon bisher Gebrauch gemacht. Bezogen auf die flexible Arbeitszeit berichten sogar 71 Prozent der Nachwuchswissenschaftler von dieser Möglichkeit und 83 Prozent haben dieses Angebot genutzt. Wenngleich auch diese beiden Angebote häufiger von Müttern als von Vätern in Anspruch genommen wurden, handelt es sich hierbei dennoch um diejenigen Angebote, die von Vätern mit Abstand am häufigsten genutzt wurden (flexibler Arbeitsort: 73 Prozent; flexible Arbeitszeit: 78 Prozent; ohne Abbildung).

Bei der Unterstützung für Doppelkarrierepaare auch unterhalb der Professur beziehungsweise Leitungsposition, bei der Suche nach und Vermittlung von geeigneten Tagespflegepersonen (Tagesmütter und -väter) sowie der grundlegenden Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen (Tagungen, Konferenzen etc.) gaben jeweils nur sehr wenige Befragte an, die Existenz jener Angebote an ihrer Hochschule zu kennen (9 Prozent, 13 Prozent und 18 Prozent).<sup>138</sup> Die Mitnahmemöglichkeit bei Dienstreisen wurde anteilig von etwas weniger als der Hälfte (44 Prozent) in Anspruch genommen, bei der Suche nach geeigneten Tagespflegepersonen ist es gut ein Drittel (34 Prozent). Am geringsten ist die Nutzung bei der Unterstützung von Doppelkarrierepaaren. Lediglich 13 Prozent dieser Gruppe haben sich als Doppelkarrierepaar unterstützen lassen.<sup>139</sup> Gleichzeitig geben bei diesem Angebot mit 69 Prozent anteilig die meisten Befragten an, nicht zu wissen, ob ihre Hochschule ein solches Angebot überhaupt anbietet.

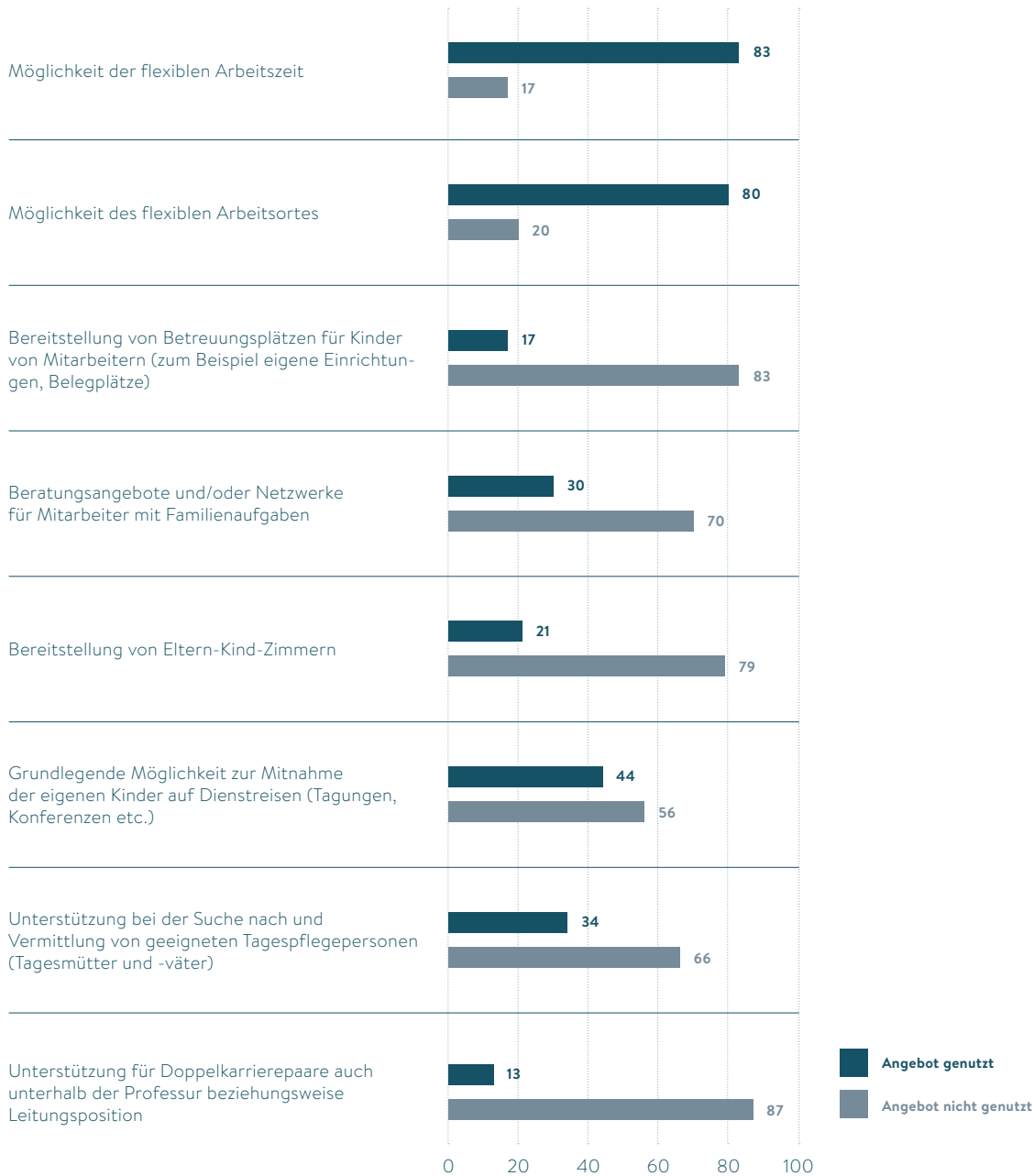
### ABBILDUNG 10 A: VORHANDENE ANGBOTE ZUR VEREINBARKEIT VON WISSENSCHAFT UND FAMILIE<sup>133</sup>

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses: „Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Maßnahmen vorhanden sind und ob Sie diese bereits genutzt haben. Sollte eine Maßnahme nicht angeboten werden oder sollten Sie davon keine Kenntnis haben, dann kreuzen Sie das entsprechend an.“ (Angaben in Prozent)



**ABBILDUNG 10B: NUTZUNG VON ANGEBOTEN ZUR VEREINBARKEIT VON WISSENSCHAFT UND FAMILIE<sup>133</sup>**

Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses: „Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Maßnahmen vorhanden sind und ob Sie diese bereits genutzt haben. Sollte eine Maßnahme nicht angeboten werden oder sollten Sie davon keine Kenntnis haben, dann kreuzen Sie das entsprechend an.“ (Angaben in Prozent)



Die komplementierenden Ergebnisse der Befragung des DZHW machen deutlich, dass zwischen den Angaben der Hochschulen zur Existenz von Angeboten und deren Bekanntheit beim wissenschaftlichen Nachwuchs teilweise große Diskrepanzen bestehen. Obwohl nur Nachwuchswissenschaftler mit Kindern befragt wurden, die grundsätzlich von solchen Angeboten in hohem Maße profitieren können, ist es doch auffällig, dass bei vielen Angeboten ein so geringes Wissen über deren Verfügbarkeit besteht. Dies unterstreichen auch Ergebnisse, die besagen, dass teilweise mehr als die Hälfte der Befragten nicht wissen, ob ein entsprechendes Angebot vorhanden ist. Hier gilt es für die Hochschulen, anzusetzen und den Bekanntheitsgrad ihrer familienfreundlichen Angebote innerhalb des wissenschaftlichen Nachwuchses (mit und ohne Kinder) deutlich zu erhöhen. Dies ist nicht zuletzt wichtig, weil durch Befristungen eine hohe Fluktuation unter Beschäftigten an Hochschulen herrscht und Kenntnisse über unterstützende Angebote immer wieder neu vermittelt werden müssen (vgl. CEWS 2016: 3).<sup>140</sup> Dazu müssen niedrigschwellige Zugänge geschaffen werden, die nicht nur Müttern, sondern auch Vätern (oder Paaren gemeinsam) direkte Wege zur Inanspruchnahme von familienfreundlichen Angeboten eröffnen.<sup>141</sup>

### 8.3 Zusammenfassung

Insgesamt lässt sich zusammenfassend zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie formulieren, dass bereits einiges erreicht wurde, zugleich aber auch weiterhin Handlungsbedarf besteht. Als Pluspunkte sind festzuhalten, dass die Leitungen der Wissenschaftseinrichtungen der Vereinbarkeit eine hohe Priorität einräumen und auch die institutionelle Verankerung und die strategische Koordinierung überwiegend als in hohem Maße gegeben angesehen werden. Anders sieht dies bei den Professoren aus, die oft den Eindruck vermitteln, die Vereinbarkeit zu wenig zu fördern. Die größten Potenziale werden seitens der Wissenschaftseinrichtungen insgesamt in durchgehenden Karrierewegen gesehen, in der Bekanntheit beziehungsweise der Kommunikation von Angeboten und in der Förderung über die üblichen Angebote hinaus. Die Angebote an Kinderbetreuung und -zeiten sieht etwa die Hälfte als bedarfsdeckend an, sodass auch hier aus Sicht der Wissenschaftseinrichtungen Potenzial besteht.

Fast alle Einrichtungen haben Beratungsangebote und sind offen für flexible Arbeitsorte. Kinderbetreuungsplätze, Workshops und Seminare werden von den Hochschulen häufig angeboten; an den außeruniversitären Forschungsinstituten gibt es öfter die Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen, Unterstützung bei/Vermittlung von Tagespflegepersonen, Unterstützung für Doppelkarrierepaare – Angebote, die insgesamt aber noch relativ selten ist. Man könnte daher von einer etwas stärkeren Diversifizierung der Angebote seitens der außeruniversitären Forschungsinstitute sprechen.

Insgesamt sind die Angebote der Hochschulen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beim wissenschaftlichen Nachwuchs nur teilweise bekannt, obwohl nur die Personen mit Kindern hierzu befragt wurden. Ein Beispiel ist die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen, die fast alle Hochschulen als vereinbarkeitsfördernde Maßnahme angegeben haben. Das Angebot kannten jedoch nur drei Fünftel der Nachwuchswissenschaftler mit Kindern. Ähnlich sieht es bei der Möglichkeit des flexiblen Arbeitsortes aus. Noch größere Differenzen gibt es bezüglich der Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Tagespflegepersonen

sowie Unterstützung für Doppelkarrierepaare auch unterhalb der Professur beziehungsweise Leitungsposition. Mütter wissen dabei häufiger vom Vorhandensein der Angebote als Väter und nutzen diese in vielen Fällen auch häufiger.

Die Angebote den potenziellen Nutzern bekannt zu machen, ist somit ein wichtiges Handlungsfeld. Auch nach den Ergebnissen der Befragung der Wissenschaftseinrichtungen liegen in der Bekanntheit beziehungsweise der Kommunikation von Angeboten noch stärker ausschöpfbare Potenziale (vgl. ebenso CEWS 2016: 3). Für eine effektive Information ist wiederum eine systematische Erfassung der Promovierenden Voraussetzung, die auch das Vorhandensein von Kindern einbezieht. Damit könnten dann die Eltern beim wissenschaftlichen Nachwuchs zielgruppenspezifisch(er) informiert werden. Für eine nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit wird dies allein nicht ausreichen.<sup>142</sup> Hierfür wären nach den vorliegenden Ergebnissen insbesondere eine Stärkung von durchgehenden Karrierewegen und die Förderung über die bisher üblichen Angebote hinaus nützlich, worauf die Wissenschaftseinrichtungen durch die Schaffung von Tenure- und Entfristungsregelungen in der Phase nach der Promotion zu reagieren beginnen.

## Endnoten

- 115 In der Befragung der Wissenschaftseinrichtungen wurde nach Angeboten, in der Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten nach Maßnahmen gefragt. Im Folgenden werden beide Begriffe synonym verwendet.
- 116 Hierzu wurden die Vertreter der jeweiligen Einrichtung im ersten Fragenblock gefragt: „Wie zutreffend sind folgende Aussagen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (VB) an Ihrer Einrichtung in Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs (WN)?“ Die Antwortenden waren hier meist Mitglieder der (Hochschul-)Leitung oder Personal(entwicklungs)dezernenten. Ein Zeitvergleich mit vorangegangenen Erhebungen ist nicht möglich, da Fragen zur Einschätzung der Vereinbarkeit den Befragten erstmals gestellt wurden.
- 117 Für eine einheitliche Bedeutung der Balkenbreite wurde bei dieser Frage die Skala umgepolt.
- 118 Im Detail gilt dies für die Aussage mit der viertstärksten Zustimmung an den Hochschulen: „Aufgrund fehlender durchgehender Karrierewege ist es schwierig für den WN, Familien zu gründen.“ Hier stimmen die Vertreter der befragten außeruniversitären Forschungsinstitute deutlich und signifikant weniger zu. Ähnlich gilt dies auch bezüglich der Differenzen zwischen den Einrichtungstypen für die Aussagen „Die Professoren fördern die VB bei ihrem WN zu wenig“, „Die VB für den WN variiert deutlich zwischen den Disziplinen“, „Wir bieten mehr Förderung der VB an, als bei unserem WN bekannt ist“ und „Die Maßnahmen zur VB für den WN werden meist nur projektgebunden und befristet finanziert“. Diesen Aussagen stimmen die außeruniversitären Forschungsinstitute auch signifikant weniger zu. Die grafische Darstellung der Zustimmung zu den einzelnen Aussagen wurde zur Einordnung der Ergebnisse nach den Werten der Hochschulen absteigend geordnet – wie generell in diesem Textabschnitt.
- 119 Offen bleiben muss, wie die enorme Differenz in der Einschätzung der Varianz der Vereinbarkeit zwischen den Disziplinen genau zu interpretieren ist. Einer der Gründe ist vermutlich das (im Vergleich zu Hochschulen) oft stärker durch bestimmte Disziplinen dominierte Personal außeruniversitärer Forschungsinstitute.
- 120 Dies gilt für die Aussagen „Über die im Rahmen ihrer Tätigkeit bereits vorhandenen Angebote für den WN hinaus bedarf es keiner Förderung der VB“, „Die Anzahl des WN mit Kind(ern) wird an unserer Einrichtung zentral erfasst“ und „Die Angebote für Berufsrückkehrer beim WN sind zufriedenstellend“.
- 121 Der vollständige Fragetext lautete: „Im Folgenden geht es um familienfreundliche Maßnahmen, die an Ihrer Einrichtung für Mitarbeiter angeboten werden. Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Maßnahmen vorhanden sind beziehungsweise inwieweit diese gegebenenfalls in den nächsten drei Jahren 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““  
Anschließend wurde konkret gefragt: „Werden diese Maßnahmen angeboten?“ (Antwortvorgaben: Ja, Nein, Weiß nicht) sowie: „Sind diese geplant?“ (Antwortvorgaben: Ja, Nein).
- 122 Damit ist allerdings nur angegeben, dass dieses Angebot existiert, nicht ob es den Bedarf deckt (siehe Ergebnisse zum Beispiel zu Kinderbetreuungsangeboten und -zeiten in dieser wie auch in anderen Studien – vgl. für einen Überblick Krempkow 2014).
- 123 Bezüglich der Unterstützung bei der Suche nach und Vermittlung von geeigneten Tagespflegepersonen (Tagesmütter und -väter) sowie bei der Unterstützung für Doppelkarrierepaare auch unterhalb der Professur beziehungsweise Leitungsposition ergaben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Hochschulen und den außeruniversitären Forschungsinstituten.
- 124 Bei der Frage nach der grundlegenden Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen gaben mit einem Viertel der befragten Vertreter der Hochschulen relativ viele „weiß nicht“ an, während dies sonst meist deutlich weniger als 10 Prozent an den Wissenschaftseinrichtungen waren.
- 125 Nach Umsetzung der Planung in 96 Prozent der Hochschulen und 94 Prozent der außeruniversitären Forschungsinstitute
- 126 Das gilt für 76 Prozent der Hochschulen und 77 Prozent der außeruniversitären Forschungsinstitute.
- 127 Hier sind es 63 Prozent der Hochschulen und 67 Prozent der außeruniversitären Forschungsinstitute.
- 128 Das sind 58 Prozent der Hochschulen und 66 Prozent der außeruniversitären Forschungsinstitute.
- 129 Nur 43 Prozent der Hochschulen und 54 Prozent der außeruniversitären Forschungsinstitute geben dies an.
- 130 Die Befragung des DZHW hat sich ausschließlich an den wissenschaftlichen Nachwuchs an Universitäten gerichtet. Für wissenschaftlich Beschäftigte an außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurde entsprechend keine repräsentative Stichprobe gebildet. Dieser Abschnitt zur Perspektive des wissenschaftlichen Nachwuchses leistet also ausschließlich einen Vergleich der Angaben der Universitäten mit den Angaben der an Universitäten wissenschaftlich Beschäftigten. Im Folgenden umfasst der Begriff Hochschule also nur solche mit Promotionsrecht.
- 131 Die Frage lautete: „Im Folgenden geht es um familienfreundliche Maßnahmen, die an Ihrer Hochschule beziehungsweise außeruniversitären Forschungseinrichtung für Mitarbeiter(innen) angeboten werden. Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Maßnahmen vorhanden sind und ob Sie diese bereits genutzt haben.“ Diese Frage wurde ausschließlich Nachwuchswissenschaftlern mit Kindern gestellt, da sich die Angebote zum Teil explizit an Eltern richten. Ein Vergleich im Zeitverlauf ist an dieser Stelle nicht möglich, da nach den Angeboten zu den familienfreundlichen Maßnahmen nur in der DZHW-Befragung im Jahr 2015 gefragt wurde.
- 132 Für die Auswertung des Nutzungsverhaltens werden nur die Angaben jener Nachwuchswissenschaftler dargestellt, die zuvor angegeben haben, dass dieses Angebot auch an ihrer Hochschule angeboten wird.
- 133 In der Abbildung sind signifikante Unterschiede zwischen Müttern und Vätern im Wissen um familienfreundliche Angebote (A) sowie bei deren Nutzung (N) ausgewiesen.



- 134 Für das Wissen um sowie die Nutzung von familienfreundlichen Angeboten werden, im Gegensatz zu den vorangegangenen Kapiteln, die Ergebnisse nicht differenziert nach dem Promotionsstatus dargestellt. Signifikante Unterschiede zwischen Promovierenden und Promovierten zeigen sich im Nutzungsverhalten lediglich bei Eltern-Kind-Zimmern ( $p < 0,01$ ) und bei der Mitnahme von Kindern auf Dienstreisen ( $p < 0,1$ ).
- 135 Hier werden nur die Angaben der Hochschulen der Wahrnehmung des wissenschaftlichen Nachwuchses gegenübergestellt, da der wissenschaftliche Nachwuchs an außeruniversitären Forschungseinrichtungen nicht separat befragt wurde. Streng genommen sind die Prozentangaben der Hochschulen hierbei nicht direkt vergleichbar, da die Antworten auf unterschiedlichen Aggregationsniveaus vorliegen (Prozentwerte ganzer Hochschulen und Prozentwerte einzelner Nachwuchsforscher). Eigentlich müssten die Prozentwerte einzelner Nachwuchsforscher zunächst auf Hochschulebene zwischenaggregiert werden. Dies war nicht möglich, da die einzelnen Hochschulen in der DZJHW-Erhebung nicht identifizierbar sein sollten und zudem die Fallzahlen der Eltern unter den Nachwuchsforschenden auf Ebene einzelner Hochschulen teilweise zu gering wären. Allerdings sind die Auswirkungen fehlender Zwischenaggregation auf bundesweite Ergebnisse nach den bisherigen Erfahrungen bei der Erstellung des BuWiN (BMBF 2008 und BuWiN 2013) weit kleiner als die hier auftretenden Differenzen zwischen Hochschulen und Nachwuchsforschenden, sodass diese großen Differenzen dennoch Hinweise auf gegebenenfalls unausgeschöpfte Potenziale geben können – zum Beispiel in der Bekanntheit von Angeboten.
- 136 Dass zudem nur 30 Prozent derjenigen, die die Verfügbarkeit von Beratungsangeboten und Netzwerken an ihrer Hochschule bestätigen, diese auch genutzt haben, mag verschiedene Gründe haben. Denkbar ist, dass der Bedarf an Beratung und Netzwerken grundsätzlich nicht sehr hoch ist und/oder durch außeruniversitäre Angebote bereits gedeckt ist. Denkbar ist aber auch, dass sich viele Nachwuchswissenschaftler durch die vorhandenen Angebote nicht angesprochen fühlen, weil sie ihren persönlichen Bedürfnissen nicht entsprechen.
- 137 Diese Differenz lässt sich womöglich dadurch erklären, dass Befragte mit „Nein“ geantwortet haben, die sich um andere Betreuungsplätze außerhalb der Hochschule bemüht haben und sich deshalb gar nicht erst mit der Frage der Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen an der Hochschule auseinandergesetzt haben und entsprechend nicht umfassend über die Verfügbarkeit dieses Angebots informiert sind. Dass in die Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses Stipendiaten und externe Promovierende nicht einbezogen wurden, kann hier insofern Auswirkungen haben, dass diese als nicht an der Hochschule Beschäftigte zumindest teilweise keinen Anspruch auf deren Betreuungsplätze haben. Daher würde bei deren Einbeziehung der Anteil der befragten Wissenschaftler voraussichtlich eher noch geringer ausfallen, denen nach eigener Einschätzung Betreuungsplätze angeboten werden. Dass bei der Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen dennoch eine mögliche Diskrepanz zwischen Angebot und Nutzung besteht, spiegelt sich darin wieder, dass nur 17 Prozent dieses Angebot tatsächlich genutzt haben – trotz der ihm zugesprochenen Relevanz für eine gelingende Vereinbarkeit von Laufbahn und Familie (siehe u. a. Beckmann 2008, Rusconi 2013). Einschränkung muss zugleich hinzugefügt werden, dass den Nachwuchswissenschaftlern selbstverständlich auch die Nutzung nichtuniversitärer Betreuungseinrichtungen zur Verfügung steht, welche unter Umständen eher dem persönlichen Bedarf entsprechen (zum Beispiel hinsichtlich der Wohnortnähe, Öffnungszeiten), und solche Betreuungseinrichtungen auch entsprechend genutzt werden.
- 138 Das Wissen um die Möglichkeit zur Mitnahme von Kindern auf Dienstreisen erreicht mit 13 Prozent einen der niedrigsten Werte, obwohl immerhin 40 Prozent der Hochschulen diese Möglichkeit anbieten. Dieses Angebot mag bei vielen Nachwuchswissenschaftlern keine besondere Relevanz besitzen, da sie bei Dienstreisen auf andere Betreuungsarrangements (zum Beispiel durch die Partnerin beziehungsweise den Partner oder durch Großeltern) zurückgreifen können. Entsprechend kann davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen in vielen Fällen erst dann nachgefragt wird, wenn andere Optionen nicht verfügbar sind oder die Mitnahme persönlich gewünscht wird (immerhin 59 Prozent der Befragten wissen nicht, ob dieses Angebot zur Verfügung steht). Dennoch hat das grundsätzliche Vorhandensein und die Bekanntheit eines solchen Angebotes hohe Relevanz für die Vereinbarkeit, nämlich bei Doppelkarrierepaaren (wenn sie Kinder haben) und insbesondere bei alleinerziehenden Nachwuchsforschenden, die (ohne genau zu der Zeit verfügbare Großeltern vor Ort) ansonsten indirekt von Dienstreisen beziehungsweise Tagungen und Kongressen ausgeschlossen würden.
- 139 Bei der Unterstützung von Doppelkarrierepaaren auch unterhalb der Professur beziehungsweise Leitungsfunktion zeigt sich, dass dieses Angebot mehrheitlich auch von solchen Paaren genutzt werden konnte, bei denen noch keiner der beiden Partner eine Professur erreicht hat (ohne Abbildung). Die insgesamt jedoch sehr geringe Nutzung dieses Angebots verstärkt, angesichts der gestiegenen Aufmerksamkeit an Hochschulen für die Belange von Doppelkarrierepaaren (Gramespacher u. a. 2010, Hochfeld 2014), die im vorigen Abschnitt (8.1) getätigte Aussage, dass an dieser Stelle vonseiten der Hochschulen noch viel ungenutztes Potenzial vorhanden ist. Denn wie Rusconi/Solga (2010) bereits betont haben, verfolgt die Mehrzahl der Akademikerpaare (bisher) kein Doppelkarrierepaar-Arrangement.
- 140 Darüber hinaus werden selbst erfolgreiche und gut angenommene Angebote für Familienfreundlichkeit oft nach einer ersten Pilotphase wieder beendet, wenn hierfür keine Ressourcen auf Dauer eingeplant sind (vgl. CEWS 2016: 3).
- 141 Schließlich sollte die Liste der dargestellten Angebote und Maßnahmen nicht als erschöpfend betrachtet werden. Vielmehr muss sich die Vielfalt der Angebote stets den sich wandelnden Bedürfnissen von Müttern und Vätern in der Wissenschaft anpassen. Selbstverständlich lässt sich aus der Nichtinanspruchnahme von Angeboten nicht automatisch folgern, dass jene Nachwuchswissenschaftler größere Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere haben, weil ihnen andere, außeruniversitäre Angebote und Unterstützung zur Verfügung stehen. Im Sinne einer bedarfsgerechten Ausgestaltung von familienfreundlichen Angeboten sollten aber auch jene Eltern besser über die Angebotsvielfalt an ihrer Hochschule informiert werden. Auf diese Weise kann zugleich die Sichtbarkeit und Selbstverständlichkeit von Familienfreundlichkeit auf der organisationalen Ebene erhöht werden.
- 142 Für weitere empirische Befunde, eine ausführlichere Diskussion und abzuleitende mögliche Folgerungen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie vgl. auch Cramer u. a. (2016), Burkhardt u. a. (2016), CEWS (2016), Lipphardt (2015), Lipphardt u. a. (2016), Kunadt u. a. (2014), Pittius u. a. (2014), Pestel u. a. (2014), Krempkow (2014), Jaksztat u. a. (2012), Brandt (2012).

# ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

---

## Abbildungen

<b>ABBILDUNG 1:</b> Anzahl des wissenschaftlichen Nachwuchses an den teilnehmenden Wissenschaftseinrichtungen	23
<b>ABBILDUNG 2:</b> Herausforderungen für die Personalentwicklung	44
<b>ABBILDUNG 3A:</b> Ziele von Personalentwicklung an Hochschulen	46
<b>ABBILDUNG 3B:</b> Ziele von Personalentwicklung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen	47
<b>ABBILDUNG 4:</b> An Hochschulen vorhandene Personalkategorien für den wissenschaftlichen Nachwuchs und Befristung	53
<b>ABBILDUNG 5A:</b> An Hochschulen vorhandene Anbieter von Personalentwicklung	64
<b>ABBILDUNG 5B:</b> An außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorhandene Anbieter von Personalentwicklung	65
<b>ABBILDUNG 6:</b> Kommunikation und Koordination der Personalentwicklung	66
<b>ABBILDUNG 7:</b> Organisation von Angeboten zur beruflichen Orientierung differenziert nach Kontext	74
<b>ABBILDUNG 8:</b> Vereinbarkeit aus Sicht der Wissenschaftseinrichtungen	92
<b>ABBILDUNG 9A:</b> Familienfreundliche Angebote aus Sicht der Hochschulen	94

**ABBILDUNG 9 B:** Familienfreundliche Angebote aus Sicht der außeruniversitären Forschungseinrichtungen ..... 95

**ABBILDUNG 10 A:** Vorhandene Angebote zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ..... 98

**ABBILDUNG 10 B:** Nutzung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ..... 99

## Tabellen

**TABELLE 1:** Stichprobengrößen und Rücklaufquoten ..... 17

**TABELLE 2:** Geschlecht, Alter und Fächergruppe der Befragten ..... 19

**TABELLE 3:** Rücklauf zu den jeweiligen Erinnerungszeitpunkten ..... 21

**TABELLE 4:** Funktion der Antwortenden ..... 22

**TABELLE 5:** Promotionsstruktur und -finanzierung an den teilnehmenden Wissenschaftseinrichtungen ..... 25

**TABELLE 6:** Dauerhafter Verbleib in der Wissenschaft differenziert nach Fächergruppen im Zeitvergleich ..... 30

**TABELLE 7:** Berufliches Ziel in zehn Jahren differenziert nach Kontext und Fächergruppen ..... 32

**TABELLE 8:** Selbsteinschätzungen der persönlichen Klarheit über berufliche Ziele differenziert nach Kontext und Fächergruppen ..... 34

**TABELLE 9:** Beschäftigungsbezogene Gründe für eine zukünftige Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft differenziert nach Kontext und Fächergruppen ..... 36

**TABELLE 10:** Motivationale Gründe für eine zukünftige Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft differenziert nach Kontext und Fächergruppen ..... 38

**TABELLE 11:** Entwicklung von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an den Hochschulen ..... 43

**TABELLE 12:** Relevanz der Strategien und Maßnahmen bei der Personalgewinnung ..... 49

**TABELLE 13:** Erfolg der Strategien und Maßnahmen bei der Personalgewinnung ..... 50

**TABELLE 14:** Externe Personalgewinnung ..... 51

**TABELLE 15:** Personalstrukturen an Hochschulen und Tenure-/Entfristungsregelungen ..... 54

<b>TABELLE 16:</b> Personalstrukturen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Tenure-/Entfristungsregelungen	55
<b>TABELLE 17:</b> Anteil Entfristungen an Hochschulen	56
<b>TABELLE 18:</b> Anteil Entfristungen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen	57
<b>TABELLE 19:</b> Entwicklung der Finanzierung von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs	67
<b>TABELLE 20:</b> Herkunft der Finanzierung von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs	68
<b>TABELLE 21:</b> Finanzierung von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs	70
<b>TABELLE 22:</b> Vorhandene Angebote zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen	75
<b>TABELLE 23:</b> Bedarf spezifischer Angebote zur beruflichen Orientierung außerhalb der Wissenschaft an Universitäten differenziert nach Fächergruppen und Promotionsstatus im Zeitvergleich	76
<b>TABELLE 24:</b> Nutzung spezifischer Angebote zur beruflichen Orientierung außerhalb der Wissenschaft an Universitäten differenziert nach Fächergruppen und Promotionsstatus im Zeitvergleich	79
<b>TABELLE 25:</b> An den Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstituten vorhandene Angebote zur Entwicklung überfachlicher Kompetenzen nach Kontext	84
<b>TABELLE 26:</b> Bedarf spezifischer Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung nach Fächergruppen und Promotionsstatus im Zeitvergleich	85
<b>TABELLE 27:</b> Nutzung spezifischer Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung nach Fächergruppen und Promotionsstatus im Zeitvergleich	87

# LITERATUR

---

*Ates, Gülay/Brechelmacher, Angelika (2013): „Academic Career Paths“. In: Teichler, Ulrich/Höhle, Ester Ava (Hg.), The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective 8. Dordrecht u. a.: Springer, 13–35.*

*Beckmann, Sabine (2008): Geteilte Arbeit? Männer und Care-Regime in Schweden, Frankreich und Deutschland, Münster: Westfälisches Dampfboot.*

*Behrenbeck, Sabine (2015): Wissenschaftliches Personal entwickeln – Erfahrungen mit dem Instrumentenkasten. Beitrag zum Workshop 3 des Kongresses „Personalentwicklung an Hochschulen – weiterdenken“. 26. November 2015, Essen.*

*Berndt, Sarah/Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun/Püttmann, Vitus/Rathmann, Annika (2014): Karrierewege von Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(inne)n – Zentrale Ergebnisse zweier deutschlandweiter Befragungen. Paper zur Fachtagung „Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Neue und traditionelle Wege wissenschaftlicher Qualifizierung im Vergleich“. 29.–30. September 2014, Tagungszentrum Hotel Aquino, Berlin.*

*Brandt, Gesche (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en. HIS:Forum Hochschule 8/2012.*

*Braun, Ottmar L. (2000): Ein Modell aktiver Anpassung: Berufliche Zielklarheit, Organisationsorientierung, Mittelklarheit und Vorsatzbildung/Planung als vorauslaufende Bedingungen von Arbeitszufriedenheit, Wechseltendenz und Leistung. Landau: VEP.*

*Brechelmacher, Angelika/Park, Elke/Ates, Gülay/Campbell, David (2015):* The Rocky Road to Tenure. In: Fumasoli, Tatjana/Goastellec, Gaele/Kehm, Barbara M. (Hg.): Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective 12. Dordrecht u. a.: Springer, 13–40.

*Briedis, Kolja/Jaksztat, Steffen/Preßler, Nora/Schürmann, Ramona/Schwarzer, Anke (2014):* Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. DZHW: Forum Hochschule 8.2014.

*Briedis, Kolja/Jaksztat, Steffen/Schneider, Julia/Schwarzer, Anke/Winde, Mathias (2013):* Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme. Herausgegeben vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Essen: Edition Stifterverband.

*Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2008):* Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Berlin: BMBF.

*Burk, Christian L./Grund, Christian/Martin, Johannes/Wiese, Bettina S. (2016):* Karrieren von Ingenieur- und Naturwissenschaftlern in Wissenschaft und Privatwirtschaft: Attraktoren und Durchlässigkeit aus psychologischer und personalökonomischer Perspektive. In: Beiträge zur Hochschulforschung 1–2, 118–141.

*Burkhardt, Anke (2008):* Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

*Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun/Berndt, Sarah/Püttmann, Vitus/Rathmann, Annika (2016):* Die Juniorprofessur – vergleichende Analyse neuer und traditioneller Karrierewege im deutschen Wissenschaftssystem. In: Beiträge zur Hochschulforschung 1–2, 86–117.

*CEWS (2016):* Zusammenfassung der Onlinediskussion „Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit in der Wissenschaft – Vernetzungsstrategien, Herausforderungen und Beispiele aus der Praxis“ am 8. und 9. Dezember 2015 auf [genderportal.eu](http://genderportal.eu)

*Cramer, Barbara/Hanika, Monika/Diehl-Schmid, Janine (2016):* Küche, Kinder, Professur? Die wissenschaftliche Karriere von Ärztinnen in der Hochschulmedizin. In: Beiträge zur Hochschulforschung 1–2, 190–219.

*Deutsche Gesellschaft für Soziologie (2016):* Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) zu Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft. [http://www.sozioogie.de/uploads/media/DGS-Stellungnahme\\_zu\\_Beschaeftigungsbedingungen\\_Februar\\_2016\\_01.pdf](http://www.sozioogie.de/uploads/media/DGS-Stellungnahme_zu_Beschaeftigungsbedingungen_Februar_2016_01.pdf)

*Europäische Kommission (2005):* Europäische Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern. Luxemburg: Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

*European Science Foundation (2016):* Career Tracking of Doctorate Holders. Strasbourg. [http://www.esf.org/fileadmin/Public\\_documents/Publications/Career\\_Tracking.pdf](http://www.esf.org/fileadmin/Public_documents/Publications/Career_Tracking.pdf)

*Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) (2016):* Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands. Berlin: EFI.

*Forschung & Lehre (2016):* Expertenkommission fordert zusätzliche Professuren. In: *Forschung & Lehre* 3, 191.

*Gramespacher, Elke/Funk, Julika/Rothäusler, Iris (Hg.) (2010):* Dual Career Couples in Theorie und Praxis. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik. Opladen u. a.: Budrich.

*Grande, Edgar/Jansen, Dorothea/Jarren, Otfried/Rip, Arie/Schimank, Uwe/Weingart, Peter (Hg.) (2013):* Neue Governance der Wissenschaft: Reorganisation, externe Anforderungen, Medialisierung. Bielefeld: Transkript.

*GWK (2016):* Eine Milliarde Euro für den wissenschaftlichen Nachwuchs – GWK stellt Weichen für neues Bund-Länder-Programm. Pressemitteilung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz vom 20. Mai 2016, Berlin/Bonn.

*Haller, Reinhold (2014):* Mitarbeiterführung in Wissenschaft und Forschung. Berlin: BWV.

*Hauss, Kalle/Kaulisch, Marc/Zinnbauer, Manuela/Tesch, Jakob/Fräßdorf, Anna/Hinze, Sybille/Hornbostel, Stefan (Hg.) (2012):* Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. iFQ Working Paper No. 13. Berlin: iFQ.

*Heusgen, Kirsten/Schürmann, Ramona/Selent, Petra/Möller, Christina (2010):* Der wissenschaftliche Nachwuchs in der Abseitsfalle? Auswirkungen der Beschäftigungsbedingungen auf die Elternschaft von Wissenschaftler/innen. In: Bauschke-Urban, Carola/Kamphans, Marion/Sagebiel, Felizitas (Hg.): *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*. Opladen u. a.: Budrich, 179–199.

*Hochfeld, Katharina (2014):* Die Etablierung von Dual Career Servicestellen zur Förderung der Diversität von Lebensmodellen an deutschen Universitäten. In: Krempkow, René/Pohlenz, Philipp/Huber, Nathalie (Hg.): *Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft*. Bielefeld: UVW, 279–310.

*Hochschulrektorenkonferenz (2015):* Wissenschaftlicher Nachwuchs. HRK-Präsident fordert verlässliche Rahmenbedingungen. <https://www.hrk.de/presse/presse-mitteilungen/pressemitteilung/meldung/wissenschaftlicher-nachwuchs-hrk-praesident-fordert-verlaessliche-rahmenbedingungen-3689/>

*Höhle, Ester (2015):* From Apprentice to Agenda-Setter: Comparative Analysis of the Influence of Contract Conditions on Roles in the Scientific Community. In: *Studies in Higher Education* 40(8), 1–15.

*Hornbostel, Stefan (Hg.) (2012):* Wer promoviert in Deutschland? Machbarkeitsstudie zur Doktorandenerfassung und Qualitätssicherung von Promotionen an deutschen Hochschulen. iFQ Working Paper No. 14. Berlin: iFQ.

Huber, Nathalie/Krempkow, René/Markewitz, Sandra/Stock, Steffen (2014): Postdoc-Phase. In: Stock, Steffen/Schneider, Patricia/Peper, Elisabeth/Molitor, Eva (Hg.): Erfolgreich promovieren: Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende. Berlin/Heidelberg: Springer/Gabler, 233–235.

Huber, Nathalie/Wegner, Antje/Neufeld, Jörg (Hg.) (2015): MERCI (Monitoring European Research Council's Implementation of Excellence): Evaluation Report on the Impact of the ERC Starting Grant Programme. iFQ Working Paper No. 16. Berlin: iFQ. [http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working\\_paper\\_16\\_2015.pdf](http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_16_2015.pdf)

Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative (2016): Internationale Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative. Endbericht. <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/lmboden-Bericht-2016.pdf>

Jacob, Anna Katharina (2014): Diversität unter Wissenschaftler/innen an deutschen Hochschulen. In: Krempkow, René/Pohlenz, Philipp/Huber, Nathalie (Hg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Bielefeld: UVW, 249–269.

Jaksztat, Steffen/Preßler, Nora/Briedis, Kolja (2012): Promotionen im Fokus. HIS: Forum Hochschule 15.

Jongmanns, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Wiss-ZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Hannover: HIS: Forum Hochschule 4.

Kamphans, Marion/Metz-Göckel, Sigrid/Bülow-Schramm, Margret (Hg.) (2015): Tabus und Tabuverletzungen an Hochschulen. Die Hochschule 2.

Kauhaus, Hanna/Hochheim, Evelyn (Hg.) (2015): Qualifizierung in der Postdoc-Phase. Handreichung zur Planung und Umsetzung von Angeboten. UniWiND-Publikationen Band 5. Freiburg.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.

Kreckel, Reinhard (2016): Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. In: Beiträge zur Hochschulforschung 1–2, 12–41.

Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Krempkow, René (2007): Leistungsbewertung, Leistungsanreize und die Qualität der Hochschullehre. Konzepte, Kriterien und ihre Akzeptanz. Bielefeld: UVW.

Krempkow, René (2009): (Selbst-)Selektionen zur Promotion. Ansätze zur Schätzung von Selektivität bei Zugang und Verlauf mit Hilfe von Absolventenbefragungen und Hochschulstatistiken. In: Bülow-Schramm, Margret (Hg.): Hochschulzugang und Übergänge in der Hochschule: Selektionsprozesse und Ungleichheiten. Frankfurt am Main: Peter Lang, 197–213.



*Krempkow, René (2014):* Nachwuchsforschende mit Kind als Herausforderung der Wissenschaft in Deutschland. In: Die Hochschule 2, 131–143.

*Krempkow, René (2016):* Evaluation der Übergänge nach dem Bachelor – eine Herausforderung für Hochschulforschung und Hochschulmanagement. In: Harris-Hümmert, Susan/Mitterauer, Lukas/Pohlenz, Philipp: Wie wirken Evaluationen in Hochschulen? – Erwünschte und unerwünschte Effekte. Bielefeld: UVW (im Druck).

*Krempkow, René/Huber, Nathalie/Winkelhage, Jeannette (2014):* Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? Ein Überblick zum (gewünschten) beruflichen Verbleib nach der Promotion. Qualität in der Wissenschaft, Heft 4, Bielefeld: UVW, 96–106.

*Krempkow, René/Schondelmayer, Anne-Christin (2015):* Strukturierte Promotion – Beispiel für eine Bestandsaufnahme und Konzeptentwicklung an der TU Chemnitz. In: Personal- und Organisationsentwicklung (PO-E) 4, 106–113.

*Kunadt, Susann/Schelling, Anna/Brodesser, David/Samjeske, Kathrin (2014):* Familienfreundlichkeit in der Praxis. Köln: CEWS.

*Leischner, Franziska/Rüthemann, Julia (2015):* Schaffung eines förderlichen Arbeitsumfeldes an Hochschulen. Frankfurt am Main. [https://www.uni-heidelberg.de/md/journal/2015/06/forschungsprojekt\\_bologna.pdf](https://www.uni-heidelberg.de/md/journal/2015/06/forschungsprojekt_bologna.pdf)

*Lenz, Karl/Krempkow, René/Popp, Jacqueline (2006):* Sächsischer Hochschulbericht 2006. Dauerbeobachtung der Studienbedingungen und Studienqualität im Freistaat Sachsen. Erstellt im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK). Dresden: Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung der TU Dresden. <http://ids.hof.uni-halle.de/documents/t1780.pdf>

*Lipphardt, Veronika (2016):* Bleibt nur noch der Ausstieg aus der Wissenschaft? Erfahrungen mit einer Internet-Plattform. In: Junge Akademie Magazin 21, 49–51. [http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Publicationen\\_Magazin/JA\\_Magazin\\_21\\_RZ\\_Ansicht\\_1\\_.pdf](http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Publicationen_Magazin/JA_Magazin_21_RZ_Ansicht_1_.pdf)

*Lipphardt, Veronika/Rühl, Gisela/Seifert, Karoline/Towigh, Emanuel V. (Hg.) (2016):* Wissenschaft und Familie: Wie familiengerecht ist Deutschlands Wissenschaftssystem? [http://blog.diejungeakademie.de/fileadmin/seiteninhalte/JA\\_Publication\\_WissenschaftFamilie\\_Webansicht.pdf](http://blog.diejungeakademie.de/fileadmin/seiteninhalte/JA_Publication_WissenschaftFamilie_Webansicht.pdf)

*Maurer, Marcus/Jandura, Olaf (2009):* Masse statt Klasse – eine kritische Anmerkung zu Repräsentativität und Validität von Onlinebefragungen. In: Jakob, Nikolaus/Schoen, Harald/Zerback, Thomas (Hg.): Sozialforschung im Internet, 61–75.

*Metz-Göckel, Sigrid/Heusgen, Kirsten/Möller, Christina/Schürmann, Ramona/Selent, Petra (2014):* Karrierefaktor Kind: zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen u. a.: Budrich.

*Müller, Mirjam (2014):* Promotion – Postdoc – Professur: Karriereplanung in der Wissenschaft. Frankfurt am Main: Campus.

*Netzwerk für Personalentwicklung an Universitäten (2015):* Kodex für gute Personalentwicklung an Universitäten. <http://uninetzpe.de/wp-content/uploads/2015/12/Kodex-für-gute-Personalentwicklung-an-Universitäten.pdf>

*Pestel, Franziska/Reppe, Mandy/Pittius, Katrin/Scholz, Sylka (2014):* Lebensentwürfe von NachwuchswissenschaftlerInnen zwischen Karriere und Vereinbarkeit. In: *Qualität in der Wissenschaft* 4, 107–115.

*Pittius, Katrin/Janson, Kerstin/Krempkow, René (2014):* Im Westen nichts Neues? Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Nachwuchsforschenden als Bestandteil der Diversität von Lebensentwürfen in der Wissenschaft. In: Krempkow, René/ Pohlenz, Philipp/Huber, Nathalie (Hg.): *Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft*. Bielefeld: UVW, 311–330.

*Prognos AG (2014):* Wissenschaftliche Untersuchung und Analyse der Auswirkungen der Einführung von Projektpauschalen in die BMBF-Forschungsförderung auf die Hochschulen in Deutschland. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Berlin.

*Rogge, Jan-Christoph (2015):* The Winner Takes It All? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67(4), 685–707.

*Rosenstiel, Lutz von (2003):* Grundlagen der Organisationspsychologie – Basiswissen und Anwendungshinweise. 5. überarbeitete Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

*Rusconi, Alessandra (2013):* Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 35. Jahrgang, 1, 79–97.

*Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2010):* Doppelkarrieren – eine wichtige Bedingung für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen. In: Gramespacher, Elke/Funk, Julika/Rothäusler, Iris (Hg.): *Dual Career Couples in Theorie und Praxis. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik*. Opladen u. a.: Budrich, 37–55.

*Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2011):* „Linked Lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In: Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (Hg.): *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*, Opladen u. a.: Budrich.

*Schlüter, Andreas/Winde, Mathias (Hg.) (2009):* Akademische Personalentwicklung. Eine strategische Perspektive. Essen: Edition Stifterverband.

*Schmidtman, Annette (2015):* Zur Entwicklung einer PostDoc-Kultur. Perspektive der DFG. Vortrag im Rahmen der Jahrestagung ZWM Speyer. Berlin, 2.–3. Dezember 2015. [http://www.wissenschaftsmanagement-online.de/system/files/downloads-wimoarticle/Schmidtman\\_DFG\\_PostDoc-Kultur\\_ZWMJahrestagung2015.pdf](http://www.wissenschaftsmanagement-online.de/system/files/downloads-wimoarticle/Schmidtman_DFG_PostDoc-Kultur_ZWMJahrestagung2015.pdf)

*Schneider, Julia/Stenke, Gero (2015):* Männlich – deutsch – MINT. Diversität als Chance für Forschung und Entwicklung in Unternehmen. Essen: Wissenschaftsstatistik GmbH im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.

Schularick, Moritz/Specht, Jule/Baumbach, Sibylle (2015): Berufungspraxis bei Juniorprofessuren in Deutschland, Studie der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie. [http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Literatur/pdf/JA\\_Juniorprofessurstudie\\_2015.pdf](http://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Literatur/pdf/JA_Juniorprofessurstudie_2015.pdf)

Schulz, Susanne (2015): Personalentwicklung an Hochschulen – weiterdenken. Berufliche Lebensphasen zeitgemäß und innovativ begleiten. Bielefeld: UVW.

Statistisches Bundesamt (2014): Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Indikatorenmodell\\_Endbericht.pdf](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Indikatorenmodell_Endbericht.pdf)

Statistisches Bundesamt (2015): Personal an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.4, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2016): Frauenanteile. Akademische Laufbahn. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html>

Vurgun, Sibel (Hg.) (2016): Kompetenzen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Entwicklung eines Kompetenzmodells. UniWiND-Publikationen Band 6. Freiburg.

Wilkesmann, Uwe/Schmid, Christian J. (Hg.) (2012): Hochschule als Organisation. Wiesbaden: Springer-VS.

Winde, Mathias (2006): Stiefkind Personalmanagement – Ergebnisse einer Stifterverbands-Umfrage. In: ders.: Akademisches Personalmanagement. Essen: Stifterverband, 5–9.

Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Drs. 5459/02.

Wissenschaftsrat (2011): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier. Drs. 1704-11.

Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14.

Witte, Johanna/Schreiterer, Ulrich/Müller-Böling, Detlef (2002): Gestaltungsfragen bei der Umsetzung des Professorenbesoldungsreformgesetzes. CHE-Arbeitspapier zur Dienstrechtsreform 1. Gütersloh.

Wolters, Miriam/Schmiedel, Sven (2012): Promovierende in Deutschland 2010. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

# IMPRESSUM

---

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek. Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN: 978-3-922275-67-1

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme der Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten.

Verlag, Herausgeber und Autoren übernehmen keine Haftung für inhaltliche oder drucktechnische Fehler.

## © EDITION STIFTERVERBAND

Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH,  
Essen 2016  
Barkhovenallee 1  
45239 Essen  
T 0201 8401-181  
F 0201 8401-459

## VERANTWORTLICH FÜR DEN HERAUSGEBER

Dr. René Krempkow, Dr. Mathias Winde

## REDAKTION

Simone Höfer, Cornelia Herting

## TITELILLUSTRATION

Bernd Struckmeyer

## GRAFIK UND LAYOUT

SeitenPlan Corporate Publishing, Dortmund

## DRUCK

Druckerei Schmidt, Lünen



**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)

