

Steffen Jaksztat/Nora Schindler/Kolja Briedis

Wissenschaftliche Karrieren

Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses

HIS: Forum Hochschule
14 | 2010



HIS
Hochschul
Informations
System GmbH

GEFÖRDERT VOM
 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Dieser Bericht wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erstellt (Förderkennzeichen M200200). Das BMBF war an der Abfassung der Aufgabenstellung und der wesentlichen Randbedingungen beteiligt. Die Aufgabenstellung wurde vom BMBF vorgegeben.

Das BMBF hat das Ergebnis dieses Berichts nicht beeinflusst; die HIS Hochschul-Informations-System GmbH trägt die Verantwortung für den Inhalt.

Impressum

Steffen Jaksztat
Tel. (0511) 12 20 - 344
E-Mail: jaksztat@his.de

Nora Schindler
Tel. (0511) 12 20 - 434
E-Mail: n.schindler@his.de

Kolja Briedis
Tel. (0511) 12 20 - 232
E-Mail: briedis@his.de

Dieser Bericht wurde unter Mitarbeit von Nadine Koenig verfasst.

Inhalt

1 Einleitung	1
1.1 Wissenschaft und Karriere	1
1.2 Ziele dieser Studie	4
2 Methodik und Datengrundlage	7
2.1 Durchführung der Befragung	7
2.2 Profil der Befragten	9
3 Berufliche Situation und Zufriedenheit	13
3.1 Beschreibung der beruflichen Situation	13
3.2 Zufriedenheit mit ausgewählten Aspekten der beruflichen Situation	15
3.3 Einflussfaktoren auf die allgemeine berufliche Zufriedenheit	15
3.3.1 „Modell 1“	15
3.3.2 „Modell 2“	17
3.3.3 Schlussfolgerungen	18
4 Berufliche Orientierungen und Lebensziele	21
4.1 Berufsverbleib und berufliche Orientierung des wissenschaftlichen Nachwuchses	21
4.2 Typen beruflicher Orientierung	23
4.3 Zusammenhang zwischen beruflichen Ambitionen und allgemeinen Lebenszielen	24
4.4 Einschätzung der Beschäftigungsaussichten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft	29
5 Gerechtigkeitsempfinden und Personalentscheidungen	31
5.1 Gerechtigkeit im organisationalen Kontext	31
5.2 Gerechtigkeit und Personalentscheidungen	32
6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	35
6.1 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft	35
6.2 Lebensumstände und Einschätzungen zur Vereinbarkeit	35
6.3 Berufliche Hindernisse	37
6.4 Schlussfolgerungen	39
7 Kompetenzen und Kompetenzförderung	43
7.1 Bedeutung von Kompetenzen	43
7.2 Das allgemeine Kompetenzniveau	44
7.3 Arbeitskulturen und Kompetenzentwicklung	47
7.4 Zusammenhang zwischen Arbeitsumwelten und Kompetenzen	51
7.5 Wahrnehmung der Qualifizierung für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft	53
8 Schluss	55
Literaturverzeichnis	57
Anschreiben, Erinnerung und Fragebogen	63

1 Einleitung

1.1 Wissenschaft und Karriere

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts war, wie ein Blick in Max Webers Manuskript „Wissenschaft als Beruf“ zeigt, eine Laufbahn im deutschen Wissenschaftssystem eine riskante Angelegenheit (Weber 2002 [1919]). Das Gelingen einer Wissenschaftskarriere war nur wenig planbar und hing von vielen Zufällen ab. Bis zur Berufung auf eine Professur – sofern dieser Ruf jemals kam – mussten viele materielle Entbehrungen in Kauf genommen werden und die damaligen Privatdozenten lebten in großer Unsicherheit, was das Gelingen ihrer wissenschaftlichen Karriere betraf. „Das akademische Leben ist [...] ein wilder Hasard“, so Webers damaliges Resümee (Weber 2002 [1919]: 481).

Seit Webers Vortrag vor Studierenden des Freistudentischen Bundes hat sich das deutsche Wissenschafts- und Universitätssystem grundlegend gewandelt. Fächer- und Hochschulendifferenzierung, Bildungsexpansion und nicht zuletzt der Bologna-Prozess sind nur einige der nennenswerten Entwicklungen. Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses gibt jedoch nach wie vor Anlass für rege Diskussionen und ist insbesondere in den letzten Jahren wieder verstärkt auf die politische Agenda gelangt (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008; Deutscher Bundestag 2009).

Auch wer sich heute in Deutschland für eine wissenschaftliche Karriere entscheidet, wählt häufig einen riskanten und entbehrungsreichen beruflichen Weg. Das Wissenschaftssystem gilt gemeinhin als Bereich, in dem das so genannte Normalarbeitsverhältnis¹ nur eine sehr untergeordnete Rolle spielt. Da bei den nicht-professoralen Stellen atypische (vor allem: befristete) Beschäftigungsformen klar dominieren (Klecha/Reimer 2008), wurde die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in jüngerer Zeit immer wieder mit dem Prekarisierungsdiskurs in Verbindung gebracht (Dörre/Neis 2008a, 2008b).

Mit Blick auf die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses unterscheidet sich Deutschland insbesondere in zwei Punkten von vielen seiner europäischen Nachbarländer: Zum einen promovieren hierzulande ausgesprochen viele Hochschulabsolvent(inn)en nach ihrem Studium – im Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird eine durchschnittliche Promotionsintensität von 14,2 Prozent ausgewiesen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008: 73).² Zum anderen gibt es in Deutschland aber besonders wenige dauerhafte wissenschaftliche Stellen unterhalb der Professur – etwa für Personen, die in erster Linie mit universitären Lehraufgaben befasst sind. Auch Stellen mit kalkulierbaren Laufbahnperspektiven (wie z. B. dem "Tenure Track" im US-amerikanischen System) existieren hierzulande kaum.

Anders als in der Bundesrepublik sind in Großbritannien, den Niederlanden, Schweden und auch Frankreich unbefristete und zum Teil verbeamtete Dozent(inn)enstellen relativ weit verbreitet (Kreckel 2008). Die besseren Chancen auf feste Anstellungen oder die kalkulierbareren Perspektiven, die durch so genannte „Tenure Track“-Positionen geboten werden, erklären zu großen Teilen die hohe Anziehungskraft, die von ausländischen Hochschulsystemen, allen voran sicherlich des US-amerikanischen, auf deutsche Nachwuchswissenschaftler(innen) ausgeht (vgl. Behrens et al. 2009: 68ff). Dabei halten einige der verbreiteten Vorstellungen über die vermeintlich

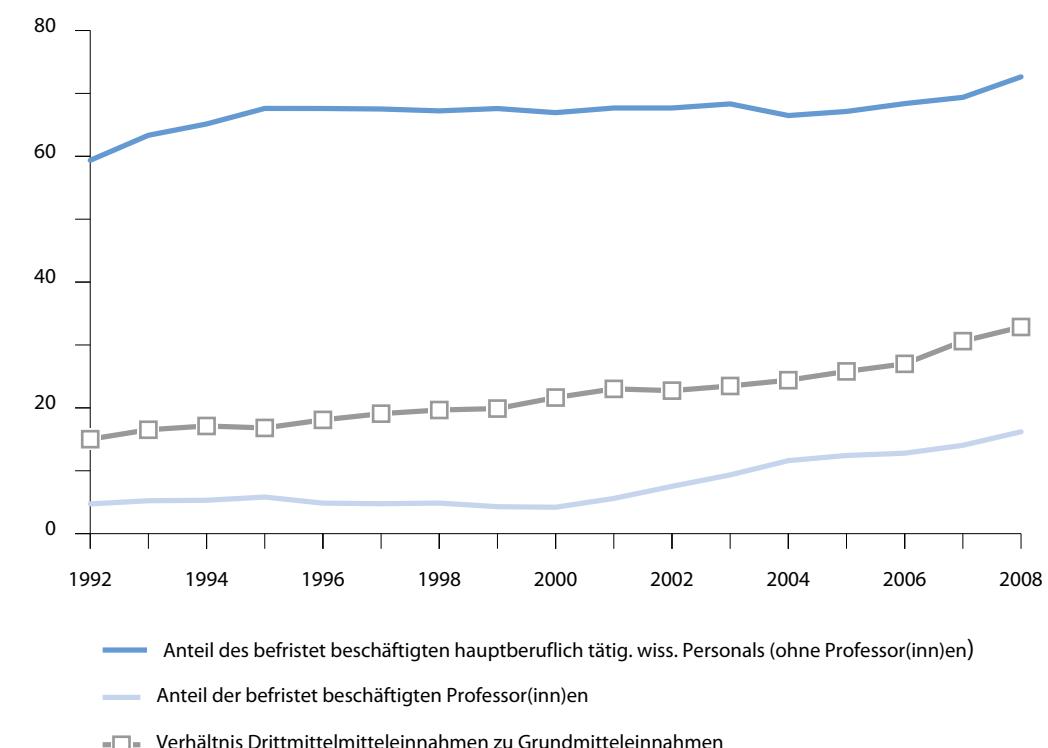
¹ i.S.v. unbefristeter Vollzeitbeschäftigung

² Der Anteil der Personen eines Geburtsjahrgangs, der eine Promotion abschließt, liegt in Deutschland nach Angaben der OECD bei 2,3 Prozent. Der OECD-Durchschnitt liegt bei 1,4 Prozent (OECD 2008).

besseren Bedingungen für Nachwuchswissenschaftler(innen) außerhalb Deutschlands einer kritischen Überprüfung offensichtlich nur bedingt stand (vgl. Janson/Schomburg/Teichler 2007).

Doch auch in vielen anderen Ländern geht – wie in Deutschland – seit einigen Jahrzehnten die Zunahme von befristet geförderten Forschungsvorhaben einher mit der Ausweitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse (Kreckel 2008: 18). Generell ist der Trend zu beobachten, dass in der Forschungsförderpolitik zunehmend auf Projektförderung und weniger auf Grundfinanzierung von Forschungsinstitutionen gesetzt wird. „Forschung zu betreiben heißt heute vor allem Projekte zu konzipieren, zu lancieren und ggf. auch durchzuführen“ (Torka, 2006: 63).

Abb. 1.1
Anteil des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals an Hochschulen und das Verhältnis der Drittmitteleinnahmen zu den Grundmitteleinnahmen der Hochschulen für die Jahre 1992-2008



Quelle: Statistisches Bundesamt: Hauptberichte; eigene Berechnungen

Diese Einschätzung wird bestätigt durch den steigenden Stellenwert von Drittmitteln an Hochschulen im Zeitverlauf (Abb. 1.1). Zu Beginn der neunziger Jahre betrugen die eingeworbenen Drittmittel der Hochschulen noch etwa das 0,15-fache der Einnahmen durch laufende Grundmittel. Im Jahr 2008 hatte sich das Größenverhältnis deutlich zugunsten der Drittmittel verschoben. Die Höhe der Drittmittel betrug hier bereits etwa das 0,3-fache der Grundmittel. Parallel dazu hat im Zeitraum von 1992 bis 2008 der Anteil der befristet beschäftigten Mittelbauangehörigen von knapp 60 Prozent auf über 70 Prozent zugenommen.³ Bemerkenswerterweise hat auch der Anteil der befristet beschäftigten Professor(inn)en im hier betrachteten Zeitraum deutlich zugenommen, ohne dass ihre Gesamtzahl in nennenswertem Umfang angewachsen ist.

³ Die Befristungsquoten lagen leider nur für Vollzeitbeschäftigte vor, wodurch der hier berechnete Anteil der befristet Beschäftigten den wahren Wert tendenziell unterschätzen dürfte.

Die Projektförmigkeit der Forschung kann sicherlich als ein wesentlicher (Rechtfertigungs-)Grund für die berufsbiografischen Unsicherheiten angesehen werden, mit denen sich die Mehrheit des wissenschaftlichen Personals konfrontiert sieht. „Zunehmend ist die einzige Chance zur Fortsetzung einer wissenschaftlichen Karriere die Beantragung eines Projekts“ (Torka 2006: 64). Diese oft unsicheren Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft haben offenbar auch unmittelbare Konsequenzen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So wird in der Wissenschaft anscheinend häufig aus Angst vor einem Karriereknick oder aufgrund hoher Mobilitätsanforderungen auf Kinder verzichtet bzw. die Familiengründung aufgeschoben (Lind/Samjeske 2009; Metz-Göckel 2009).

„Das deutsche Wissenschaftssystem“, so Dörre und Neis, kennt „prinzipiell nur Professoren und solche, die es noch werden wollen“ (2008b: 674). Die beiden Soziologen weisen damit auf ein strukturelles Problem hin, vor das sich viele Nachwuchswissenschaftler(innen) gestellt sehen: Wer dauerhaft wissenschaftlich an einer Hochschule arbeiten will, dem bleibt kaum ein anderes berufliches Ziel als das Erreichen einer Professur. Der Hauptgrund dafür ist, dass sich an den Hochschulen nur sehr wenige feste Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau finden.⁴ Mit Blick auf die begrenzte Zahl der vorhandenen Lehrstühle steht jedoch außer Frage, dass nur ein kleiner Teil der an den Hochschulen tätigen Nachwuchswissenschaftler(innen) perspektivisch eine Professor(inn)enstelle einnehmen kann.⁵ Eine akademische Laufbahn wurde vor diesem Hintergrund mal als „Prozess des ‚Aufsteigens oder Aussteigens‘“ (Enders 1996: 240), mal als "Alles-oder-Nichts-Spiel" (Birsl 2008) beschrieben. Problematisch ist hierbei, dass Viele vermeintlich erst zu einem relativ späten Karrierezeitpunkt erkennen, dass sich ihnen in der Wissenschaft keine dauerhafte und zuverlässige berufliche Perspektive bietet. Schließlich wird eine Habilitation, die trotz der Juniorprofessur immer noch der übliche Weg einer wissenschaftlichen Laufbahn ist, in Deutschland im Durchschnitt aller Fächer mit knapp über 40 Jahren abgeschlossen (Statistisches Bundesamt 2009).

Da sich die Qualifikationsanforderungen – und damit auch die Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung – für Tätigkeiten in der Wissenschaft zum Teil deutlich von denen in der freien Wirtschaft unterscheiden (Minks/Schaepfer 2002: 118ff), dürfte ein Wechsel in Beschäftigungsfelder außerhalb des Wissenschaftssystems in vielen Fällen jedoch mit Problemen behaftet sein. Eine Möglichkeit, jungen Forscher(inne)n den Wechsel in Tätigkeitsbereiche jenseits der Hörsäle und Forschungslabors zu erleichtern, könnte darin bestehen, im Rahmen des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses Praxiserfahrungen außerhalb der akademisch geprägten Forschung zu fördern sowie die Entwicklung solcher Kompetenzen gezielt zu unterstützen, die für Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems von besonderer Bedeutung sind. Dass ein Bedarf erkannt wurde, den wissenschaftlichen Nachwuchs diesbezüglich gezielt zu fördern, zeigt sich unter anderem in der Etablierung so genannter Graduiertenakademien, also Koordinationsstellen für überfachliche Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote.⁶

⁴ Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) beschränkt die Beschäftigung auf befristeten Stellen auf maximal 12 Jahre (sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion), sofern diese nicht überwiegend aus Drittmitteln finanziert sind. Ausnahmeregelungen gelten im Bereich Medizin sowie für Personen, die Erziehungszeiten in Anspruch nehmen.

⁵ In einzelnen Studien konnte zudem belegt werden, dass bei Berufungen offensichtlich nicht nur nach meritokratischen Prinzipien entschieden wird, sondern dass hier Faktoren wie soziale Netzwerke, vorangegangene Kooperationsbeziehungen oder auch das Alter eine wichtige Rolle spielen (Gross/Jungbauer-Gans, 2007; Gross/Jungbauer-Gans/Kriwy, 2008; Lang/Neyer, 2004; Plümper/Schimmelfennig, 2007); siehe zusammenfassend: Gross/Jungbauer-Gans: 2007.

⁶ Die Angebote der Graduiertenakademien können dabei u.a. Rhetorik- und Präsentationskurse, Karriereberatung, Projektmanagementkurse, Gründerberatung und Didaktikkurse umfassen.

Aufschlüsse darüber, in welchen Bereichen Doktorand(inn)en nach Abschluss ihrer Promotion tätig sind, geben die vorliegenden Studien zum Berufsverbleib Promovierter (Bornmann/Enders 2001; Enders/Kottmann 2009; Fabian/Briedis 2009). Demnach spielen zumindest mittelfristig Tätigkeiten im akademischen Wissenschaftsbereich für Promovierte eine große Rolle. Laut einer neueren Studie von Enders und Kottmann (2009), in der die Berufsverläufe von ehemaligen Stipendiat(inn)en der Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft mit denen von Promovierten aus anderen Promotionskontexten verglichen werden, ist insgesamt etwa die Hälfte der Promovierten in den ersten fünf Jahren nach Abschluss ihrer Promotion schwerpunktmäßig in Forschung und Lehre an einer Hochschule oder an einer öffentlichen Forschungseinrichtung beschäftigt. Etwa jede(r) Vierte ist überwiegend ohne Forschungsbezug in der Privatwirtschaft tätig. Die Übrigen sind entweder im öffentlichen Dienst beschäftigt (neun Prozent der DFG-Stipendiat(inn)en und 13 Prozent der anderen Promovierten) oder üben eine Tätigkeit im Bereich privatwirtschaftlicher Forschung und Entwicklung aus (15 bzw. 17 Prozent).

Eine ältere Promoviertenbefragung von Bornmann und Enders (2001) wie auch die Längsschnitt-Absolventenstudie von Fabian und Briedis (2009) verweisen in diesem Zusammenhang jedoch auf erhebliche Fächerunterschiede. Zehn Jahre nach Abschluss der Promotion sind Enders und Bornmann zufolge im Fach Wirtschaftswissenschaften ca. 25 Prozent, in den Fächern Germanistik und Sozialwissenschaften ca. 40 Prozent und im Fach Biologie ca. 55 Prozent der Promovierten an Hochschulen oder im Bereich privatwirtschaftlicher Forschung und Entwicklung beschäftigt. In den Fächern Mathematik und E-Technik ist deren Anteil mit 60 bis 70 Prozent am größten.

Im weiteren Zeitverlauf scheint der Anteil der forschend Tätigen weiter zurückzugehen – wenngleich die verfügbare Datenlage zum längerfristigen Verbleib Promovierter nur bedingt belastbar ist. Anhand von Mikrozensusdaten lässt sich jedoch zeigen, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die forschend tätig sind, zurückgeht, je älter die Promoviertenkohorte ist (Janson/Schomburg/Teichler 2007: 99f).

Webers in Teilen sicherlich noch aktuelle Situationsbeschreibung im Hinterkopf, sind junge Forscher(innen) folglich gut beraten, neben einer Hochschul- oder Forscher(innen)laufbahn möglichst frühzeitig auch außeruniversitäre Berufsfelder als individuelle Optionen in den Blick zu nehmen.

1.2 Ziele dieser Studie

Ausgehend von dieser Situationsbeschreibung soll mit dieser Studie der Versuch unternommen werden, möglichst umfassend darzustellen, wie Nachwuchswissenschaftler(innen) ihre berufliche Situation wahrnehmen, mit welchen beruflichen Zielen und Wünschen sie ihre Promotionen oder Habilitationen erarbeiten und vor welche Schwierigkeiten sie sich dabei gestellt sehen. Die folgenden Teilespekte rund um das Thema „Wissenschaftliche Karrieren“ sollen in diesem Zusammenhang näher beleuchtet werden.

Berufliche Situation: Zur beruflichen Situation werden sowohl einige objektive Merkmale (z. B. Anteile befristet Beschäftigter) als auch eine Reihe subjektiver Indikatoren (berufliche Zufriedenheit) ausgewertet. Die Leitfragen der Analysen sind: Wie sieht die objektive berufliche Situation der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) aus? Wie zufrieden sind Nachwuchswissenschaftler(innen) mit ihrer beruflichen Situation und welche Tätigkeitsaspekte sind entscheidend für eine hohe Zufriedenheit? Und was würden die Befragten an ihrer Situation ändern?

Beschäftigungsperspektiven: Das Thema Beschäftigungsperspektiven wird in erster Linie unter zwei Gesichtspunkten behandelt: Zum einen wird untersucht, in welchen Bereichen die Befragten auf Dauer berufstätig sein möchten und wie groß der Anteil derjenigen ist, die einen dauerhaften beruflichen Verbleib in der Wissenschaft anstreben. Zum anderen wird untersucht, welche allgemeinen Berufs- und Lebensziele sich mit der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Tätigkeit verbinden.

Gerechtigkeit: Das Thema Gerechtigkeit wird unter dem Aspekt der Gerechtigkeit von Personalentscheidungen behandelt. Die leitenden Forschungsfragen sind: Wie gerecht und nachvollziehbar empfinden Nachwuchswissenschaftler(innen) Personalentscheidungen, wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht? Inwiefern werden Nachwuchswissenschaftler(innen) durch intransparente Stellenbesetzungsverfahren motiviert, das Wissenschaftssystem zu verlassen? Und unterscheidet sich die Wahrnehmung von Männern und Frauen in diesen Punkten?

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die konkrete berufliche Situation sowie die Erwartungen, die an Nachwuchswissenschaftler(innen) gestellt werden, bestimmen, inwieweit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wissenschaftssystem gelingen kann. Hier soll der Frage nachgegangen werden, in welchem Maß Entscheidungen in Bezug auf Familiengründungen durch die strukturellen Bedingungen des Wissenschaftssystems beeinflusst werden und welche Faktoren Nachwuchswissenschaftler(innen) daran hindern, etwaige vorhandene Kinderwünsche zu realisieren. In diesem Kontext ist wiederum die Frage, ob Männer und Frauen ihre Situation unterschiedlich beurteilen, von besonderem Interesse.

Kompetenzförderung im Wissenschaftssystem: Überfachliche Kompetenzen spielen nicht nur mit Blick auf wissenschaftliche Tätigkeiten eine große Rolle, sondern kommen insbesondere bei Berufswechseln in nichtwissenschaftliche Tätigkeitsbereiche zum Tragen. Die Leitfragen in diesem Themenblock lauten entsprechend: In welchem Maß verfügen Nachwuchswissenschaftler(innen) über bestimmte Kompetenzen? In welchen Bereichen gibt es Kompetenzdefizite? Wie gut fühlen sie sich auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft vorbereitet? Werden Nachwuchswissenschaftler(innen) seitens der Hochschulen bzw. der Forschungseinrichtungen ausreichend gefördert und qualifiziert? Inwiefern bieten Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen überhaupt lernförderliche Bedingungen für Nachwuchswissenschaftler(innen)?

Zur Illustration und nicht zuletzt, um die präsentierten statistischen Daten mit Leben zu füllen, ergänzen im Folgenden an einigen Stellen ausgewählte Kommentare von Befragungsteilnehmer(inne)n die jeweiligen Tabellen und Diagramme. Die Kommentare sind jeweils in den blauen Kästen wiedergegeben.

Eine Teilgruppe der Nachwuchswissenschaftler(innen), die zu diesen Themenbereichen befragt wurde, ist in der Regel als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) an Universitäten beschäftigt. Ihre Antworten geben einen Eindruck von den Bedingungen, unter denen die Mehrzahl der Doktorand(inn)en und Post-Docs in Deutschland beschäftigt ist. Nachwuchsqualifizierung und -förderung findet heute jedoch nicht mehr nur an den Universitäten und Hochschulen, sondern zunehmend auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen statt. Das Institut für Hochschulforschung (HoF) geht etwa in einer Schätzung davon aus, dass mittlerweile ca. jede sechste Promotion an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung erarbeitet wird (Burkhardt 2008), wenngleich das Promotionsrecht bis heute das alleinige Privileg der Universitäten und ihnen gleichgestellter Hochschulen ist. Aus diesem Grund wurden zusätzlich auch Doktorand(inn)en und Post-Docs an außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu den oben genannten Themen befragt.⁷

⁷ Für einen Überblick über Anlage und Methode der Studie siehe Kapitel 2.

2 Methodik und Datengrundlage

2.1 Durchführung der Befragung

Dieser explorativen Studie liegen Befragungen von zwei unterschiedlichen Gruppen zugrunde. Dies sind zum einen hauptberuflich tätiges wissenschaftliches Personal an Hochschulen mit Promotionsrecht, zum anderen Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Beide Gruppen wurden mittels eines standardisierten Online-Fragebogens befragt.⁸

Die Befragung der Hochschulwissenschaftler(innen) wurde mit dem Online-Access-Panel WiNbus realisiert.⁹ Als Online-Access-Panel bezeichnet man eine „Gruppe von registrierten Personen, die sich damit einverstanden erklärt haben, wiederholt an Online-Studien teilzunehmen“ (Göritz 2001: 68). Das WiNbus-Panel, dessen Aufbau durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird, soll die Möglichkeit bieten, Online-Befragungen unter verschiedenen Gruppen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n zu diversen hochschulpolitisch relevanten Themen durchzuführen und auf diese Weise Informationen zu Einschätzungen sowie zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhalten. Es soll damit helfen, dem offenkundigen Forschungsbedarf in diesem Bereich der Hochschulforschung zumindest teilweise nachzukommen (Burkhardt/König/Krempkow 2008).

In die erste Rekrutierungsphase des WiNbus-Panels, die Anfang 2009 abgeschlossen wurde, wurden hauptberuflich tätige Wissenschaftler(innen) an bundesdeutschen Hochschulen mit Promotionsrecht einbezogen, die zum damaligen Zeitpunkt noch keine reguläre Professor(inn)enstelle besetzt hatten.¹⁰ Um Verzerrungen durch Selbstselektivität so weit wie möglich ausschließen zu können, erfolgte die Selektion dieser Personen aktiv mittels einer Zufallsauswahl aus den Personalregistern der teilnehmenden Hochschulen. Im Rahmen einer Online-Befragung (Jaksztat/Bredis 2009) wurden die Nachwuchswissenschaftler(innen) schließlich zur Teilnahme am WiNbus-Panel eingeladen. Insgesamt konnte die Rekrutierung an 68 Hochschulen durchgeführt werden. Über 1000 Personen haben sich bereit erklärt, am WiNbus-Panel teilzunehmen.

Die Gruppe der Panelist(inn)en wurde Mitte August 2009 per E-Mail zur Teilnahme an der hier vorliegenden Studie eingeladen. Wer nach Ablauf von zwei Wochen nicht auf die Befragungseinladung reagiert hatte, wurde in einem Erinnerungsschreiben noch einmal um eine Beteiligung gebeten. Die Rücklaufquote lag in dieser Gruppe bei 47 Prozent. Nach der Datenbereinigung¹¹ sowie nach dem Ausschluss der Personen, die nicht zur Zielgruppe der Befragung gezählt werden konnten¹², standen aus dieser Befragengruppe insgesamt 358 auswertbare Interviews zur Verfügung.

Nachwuchswissenschaftler(innen) von außeruniversitären Forschungseinrichtungen waren bislang nicht im WiNbus-Panel vertreten. Der Kontakt mit diesen Personen musste deshalb vermittelt über die (Personal-)Verwaltungen der einzelnen Forschungsinstitute bzw. -verbünde organi-

⁸ Der Online-Fragebogen ist im Anhang zu diesem Bericht abgedruckt. Beide Befragengruppen wurden mit dem weitgehend identischen Erhebungsinstrument befragt. Im Zuge der Entwicklung des Fragebogeninstruments wurde eine kleine qualitative Vorstudie zu den Befragungsthemen durchgeführt, um möglichst viele relevante Dimensionen bei der Konzipierung der standardisierten Befragung berücksichtigen zu können. Der Fragebogen wurde darüber hinaus auf Grundlage mehrerer Expertenpretests entwickelt sowie unmittelbar vor der Feldphase einem Feldpretest unterzogen, um insbesondere die technische Funktionsfähigkeit des Online-Fragebogens sicherzustellen.

⁹ Für nähere Informationen zum Projekt siehe <http://www.winbus.eu>.

¹⁰ Juniorprofessor(inn)en wurden einbezogen.

¹¹ Insbesondere Frühabbrecher(innen) sowie Personen, die lediglich einige Fragebogenseiten ohne zu antworten „durchgeklickt“ hatten, mussten vor der eigentlichen Datenanalyse ausgeschlossen werden.

¹² Zum Beispiel, weil sie in der Zwischenzeit das Wissenschaftssystem verlassen haben.

siert werden. Folgende Forschungsverbünde wurden um Unterstützung bei der Online-Befragung gebeten:

- Leibniz-Gemeinschaft
- Helmholtz-Gemeinschaft
- Fraunhofer-Gesellschaft
- Max-Planck-Gesellschaft
- Forschungsverbund Berlin e. V.

Im Fall der Leibniz-Gemeinschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft wurden im September 2009 die Leitungen der einzelnen Forschungsinstitute per Anschreiben über das geplante Befragungsprojekt informiert und um Unterstützung gebeten. Im Fall der Max-Planck-Gesellschaft, der Fraunhofer-Gesellschaft sowie des Forschungsverbundes Berlin wurden die zentralen Verwaltungen kontaktiert.

Letztlich haben 51 Leibniz-Institute¹³ sowie neun Helmholtz Forschungszentren die Befragung durch ihre Mitwirkung unterstützt. Von der Max-Planck-Gesellschaft sowie der Fraunhofer-Gesellschaft wurde der Versand der Befragungseinladungen an allen Instituten zentral organisiert.

An allen teilnehmenden Forschungseinrichtungen wurde angestrebt, alle dort tätigen Doktorand(inn)en und Post-Docs zur Online-Befragung einzuladen.¹⁴ Der Kontakt zu den potentiellen Befragten erfolgte entweder per E-Mail oder per Hauspost, wobei die Anschreiben nicht vom HIS, sondern aus Datenschutzgründen von den Einrichtungen selbst versendet wurden. In den Anschreiben war, sofern dies technisch umgesetzt werden konnte, ein passwortgeschützter Fragebogenzugang enthalten.¹⁵

An den Instituten, an denen weder der Versand von personalisierten E-Mails noch der Versand von Briefen möglich war, wurden die potentiellen Teilnehmer(innen) in der Regel über die hauseigenen E-Mailverteiler der jeweiligen Institute angeschrieben. E-Mails, die auf diese Art versendet wurden, enthielten keinen persönlichen Fragebogenzugang, sondern lediglich einen „offenen“, nicht passwortgeschützten Fragebogenlink. Unabhängig vom Befragungsmodus wurde nach Ablauf von zwei Wochen an alle Personen ein Erinnerungs- bzw. Dankschreiben verschickt. Incentives wurden nicht vergeben.

Insgesamt wurden 8624 passwortgeschützte Befragungslinks von den außeruniversitären Forschungseinrichtungen verschickt. 2685 der auf diese Art angeschriebenen Personen haben an der Befragung teilgenommen. Unter der Annahme, dass alle Befragungslinks eine(n) Empfänger(in) erreicht haben, ergibt sich eine Rücklaufquote von 31 Prozent. Nach der Datenbereinigung konnten insgesamt die Angaben von 2304 Personen für die Auswertung genutzt werden.

Zur Zahl der angeschriebenen Personen und zur Rücklaufquote können im Fall der nicht passwortgeschützten Befragung keine genauen Angaben gemacht werden. Insgesamt konnten mittels dieses Befragungsmodus 694 auswertbare Interviews realisiert werden. Die wichtigsten Kennzahlen zu den einzelnen Stichproben und zum Rücklauf sind in Tabelle 2.1 wiedergegeben.

Die Feldzeit der Befragung der Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen umfasste insgesamt etwa sieben Monate und dauerte von Anfang Oktober

¹³ Davon gehören fünf gleichzeitig zum Forschungsverbund Berlin e. V.

¹⁴ In den Fällen, in denen die Kategorie „Post-Doc“ nicht als Personalkategorie zur Verfügung stand, wurden all diejenigen Wissenschaftler(innen) angeschrieben, die nicht in leitender Position tätig waren (ausgenommen Nachwuchsgruppenleiter(innen)).

¹⁵ Die Verwendung passwortgeschützter Fragebogenzugänge hat die Vorteile, dass Mehrfachbeteiligungen weitgehend ausgeschlossen werden können, da jeder Zugang nur einmal gültig ist, und dass im Nachhinein eine relativ genaue Abschätzung der Rücklaufquote möglich ist.

Tab. 2.1
Übersicht über die Stichproben und den Rücklauf

		Befragtengruppe	
		Wissenschaftlicher Nachwuchs an Universitäten	Wissenschaftlicher Nachwuchs an außeruniversitären Forschungseinrichtungen
Befragungsmodus	Panelbefragung	Passwortgeschützte Befragung	Nicht passwortgeschützte Befragung
Stichprobengröße	1054	8624	nicht bekannt
Rücklaufquote in % (inklusive nicht auswertbarer Interviews)	47	31	nicht bekannt
Auswertbare Interviews	358	2304	694

HIS | WiNbus-Studie 2010

2009 bis Anfang April 2010. Dieser im Vergleich zu anderen Untersuchungen relativ lange Zeitraum ist dadurch begründet, dass es an den Forschungseinrichtungen unterschiedliche Startzeitpunkte für die Erhebung gab.

2.2 Profil der Befragten

In beiden Befragtengruppen befinden sich mehr Männer als Frauen (Tab. 2.2). An den Universitäten ist das Verhältnis zwischen Frauen (44 Prozent) und Männern (56 Prozent) etwas ausgewogener als an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Frauen: 39 Prozent; Männer: 61 Prozent).

Das durchschnittliche Alter der Befragten an den Universitäten beträgt 33 Jahre. Die Nachwuchswissenschaftler(innen) an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind im Schnitt 30 Jahre alt und somit deutlich jünger als die Befragten der Universitäten.

Naturwissenschaftler(innen) sind in beiden Samples besonders stark vertreten. An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen bilden sie mit knapp der Hälfte der Befragten die Mehrheit. Auch Ingenieurwissenschaftler(innen) finden sich hier vergleichsweise häufig. Sozialwissenschaftler(innen)¹⁶ sowie Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler(innen) sind in dieser Befragtengruppe hingegen relativ selten vertreten. An den Universitäten fällt die Verteilung der Fachrichtungen insgesamt etwas ausgeglichener aus.¹⁷

Von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n der beiden Untersuchungsgruppen sind mehr als die Hälfte mit dem Verfassen einer Dissertation beschäftigt (Tab. 2.3). Der Anteil der Promovierten variiert zwischen 28 Prozent bei den Befragten der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und 37 Prozent bei den universitären Befragten. Die restlichen Nachwuchswissenschaftler(innen) haben entweder die Promotion noch nicht begonnen, unterbrochen oder (bisher noch) nicht geplant.

¹⁶ Inkl. Vertreter(innen) der Lehr- und Forschungsbereiche Psychologie, Erziehungswissenschaften und Politikwissenschaften.

¹⁷ Durch Auf- bzw. Abrundungen der errechneten Werte auf ganze Zahlen können Tabellen unter Umständen den Maximalwert 100 Prozent über- bzw. unterschreiten.

Tab. 2.2

Geschlecht, Alter und Fächergruppenzugehörigkeit der Befragten (differenziert nach dem organisatorischen Kontext)
 (in Prozent; Alter: Mittelwert)

	Organisatorischer Kontext	
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
Geschlecht:		
Männlich	56	61
Weiblich	44	39
Alter:		
	33	30
Fachrichtungen:		
Ingenieurwissenschaften	14	20
Naturwissenschaften	26	46
Sozialwissenschaften	18	6
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	9	5
Andere	34	22

HIS | WiNbus-Studie 2010

Tab. 2.3

Promotionsstatus (differenziert nach dem organisatorischen Kontext)
 (in Prozent)

	Organisatorischer Kontext	
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
Abgeschlossen	37	28
Noch nicht beendet	55	57
Unterbrochen	1	1
Abgebrochen	0	0
Noch nicht begonnen	5	9
Nicht geplant	1	5

HIS | WiNbus-Studie 2010

Von den bereits promovierten Befragten haben an den Universitäten zehn Prozent, an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zwei Prozent bereits eine Habilitation abgeschlossen (Tab. 2.4). 26 Prozent der Promovierten an den Universitäten und 57 Prozent an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben an, dass sie keine Habilitation planen. Die übrigen Befragten sind zum Zeitpunkt der Untersuchung noch mit ihrer Habilitation beschäftigt bzw. haben sie noch nicht begonnen. Ein kleiner Teil der Nachwuchswissenschaftler(innen) von den Universitäten hat eine Habilitation abgebrochen.

Die große Mehrheit der universitären Beschäftigten (82 Prozent) ist als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) tätig. Die übrigen Mittelbaupositionen (z. B. Dozent(in), Lehrkraft für besondere Aufgaben) wie auch Juniorprofessuren sind nur relativ selten vertreten (Tab. 2.5).

Tab. 2.4

Habilitationstatus der bereits promovierten Befragten (differenziert nach dem organisatorischen Kontext)
(in Prozent)

	Organisatorischer Kontext	
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
Abgeschlossen	10	2
Noch nicht beendet	36	15
Unterbrochen	0	0
Abgebrochen	2	0
Noch nicht begonnen	26	26
Nicht geplant	26	57

HIS | WiNbus-Studie 2010

Tab. 2.5

Position an Universitäten
(nur Hochschulmitarbeiter(innen), in Prozent)

Juniorprofessor(in)	2
Dozent(in) oder Assistent(in)	7
Akademische(r) (Ober-)Rat/Rätin auf Zeit	5
Akademische(r) (Ober-)Rat/Rätin	3
Wissenschaftl. Mitarbeiter(in)	82
Lehrkraft für besondere Aufgaben	2

HIS | WiNbus-Studie 2010

Knapp 60 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben an, als Doktorand(in) beschäftigt zu sein(tab. 2.6). Bei knapp jeder fünften befragten Person handelt es sich um Postdoktorand(innen). Eine Tätigkeit als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) geben hier 39 Prozent an. Nachwuchsgruppenleiter sind mit vier Prozent eher selten vertreten.¹⁸

Tab. 2.6

Position an außeruniversitären Forschungseinrichtungen
(nur Mitarbeiter(innen) an außeruniversitären For- schungseinrichtungen, Mehrfachantwort möglich, in Prozent)

Doktorand(in)	58
Postdoktorand(in)	18
Wissenschaftl. Mitarbeiter(in)	39
Nachwuchsgruppenleiter(in)	4
Sonstige	1

HIS | WiNbus-Studie 2010

¹⁸ Die Befragten der außeruniversitären Forschungseinrichtungen hatten die Möglichkeit, mehrere Antworten bezüglich ihrer Position zu geben, weshalb der Gesamtwertwert von 100 Prozent deutlich überschritten wird.

3 Berufliche Situation und Zufriedenheit

3.1 Beschreibung der beruflichen Situation

Die berufliche Situation von Nachwuchswissenschaftler(inne)n ist in der Regel durch ein hohes Maß an beruflicher Unsicherheit gekennzeichnet (Grühn et al. 2009; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008). Dies spiegelt sich auch in den Daten der aktuellen WiNbus-Befragung wider. Die meisten der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) befinden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis (Tab. 3.1). Der entsprechende Anteil ist unter den Nicht-Promovierten mit 93 bzw. 95 Prozent noch etwas höher als bei den Promovierten (81 bzw. 90 Prozent). Aufgrund der zeitlichen Begrenzung der Qualifizierungsphasen vor der Professur ist dieser hohe Anteil befristeter Beschäftigungen zu erwarten gewesen.¹⁹

Tab. 3.1
Befristung der aktuellen Tätigkeit (differenziert nach dem organisatorischen Kontext sowie Promotionsstatus)
(in Prozent)

	Universitäten			Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen		
	Nicht-Promovierte	Promovierte	Insgesamt	Nicht-Promovierte	Promovierte	Insgesamt
Befristet	93	81	88	95	90	94
Unbefristet	3	19	9	4	9	6
Selbständig	3	1	2	1	1	1

HIS | WiNbus-Studie 2010

Im Vergleich mit den Nachwuchswissenschaftler(inne)n an außeruniversitären Forschungseinrichtungen weisen die Promovierten an Universitäten höhere Quoten an unbefristeten Arbeitsverträgen auf. Diese sind häufiger auf Dauerstellen beschäftigt, z. B. auf akademischen Ratspositionen.²⁰

Hinsichtlich des Stellenumfangs gibt es deutlich größere Unterschiede zwischen Nachwuchswissenschaftler(inne)n an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Tab. 3.2). Während an Letzteren immerhin rund drei Viertel der Befragten eine Vollzeitstelle inne haben, gilt dies nur für 56 Prozent der an den Universitäten Beschäftigten. Sie arbeiten häufig auch auf Teilzeitstellen (42 Prozent).²¹ Nur in Ausnahmefällen scheint es keine klare Regelung der Arbeitszeit zu geben.

Die Arbeitsverträge der befristet Beschäftigten haben eine durchschnittliche Laufzeit von 27 Monaten (Tab. 3.3). Die Regel sind Vertragslaufzeiten zwischen einem Jahr und drei Jahren. Es kommen jedoch auch deutlich längere und erkennbar kürzere Vertragslaufzeiten vor. Zwar gibt es eher geringe Unterschiede zwischen den Vertragslaufzeiten von Nachwuchswissenschaft-

¹⁹ Die amtliche Statistik weist im Jahr 2008 für das hauptamtliche wissenschaftliche Personal an Hochschulen (ohne Professor(inn)en) eine Quote an befristeten Beschäftigungen von 73 Prozent aus. Allerdings berücksichtigt diese Zahl nur Personal mit Vollzeitstellen. Da die Teilzeitstellen an Hochschulen besonders häufig zugleich befristet sind, dürfte die Gesamtquote tatsächlich über diesem Wert liegen.

²⁰ Der kleine Anteil an selbständigen Personen ist im Wesentlichen durch Werkverträge zu erklären, die z. B. im Anschluss an eine Projektbeschäftigung geschlossen werden.

²¹ Dieser Unterschied zwischen den Universitäten und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen besteht auch auf Fächerebene. Insofern sind die Differenzen nicht durch eine unterschiedliche Fächerstruktur der Einrichtungen zu erklären.

ler(inne)n an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, jedoch erhalten Promovierte im Vergleich zu Nichtpromovierten – zumindest an Universitäten – länger laufende Arbeitsverträge (33 vs. 26 Monate, ohne Abbildung).

Tab. 3.2
Umfang der aktuellen Tätigkeit (differenziert nach dem organisatorischen Kontext)
 (in Prozent)

	Organisatorischer Kontext	
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
Vollzeit	56	73
Teilzeit	42	23
Nicht festgelegt	2	4

HIS | WiNbus-Studie 2010

Tab. 3.3
Vertragslaufzeit des aktuellen Vertrages (differenziert nach dem organisatorischen Kontext sowie Promotionsstatus)
 (nur befristet Beschäftigte, in Prozent)

	Universitäten			Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen		
	Nicht Promovierte	Promovierte	Insgesamt	Nicht Promovierte	Promovierte	Insgesamt
1 bis 6 Monate	12	6	10	8	7	8
7 bis 12 Monate	19	13	17	14	18	15
13 bis 24 Monate	25	24	25	31	34	32
25 bis 36 Monate	32	33	32	39	29	36
37 bis 48 Monate	7	11	8	5	4	5
49 bis 60 Monate	5	6	5	2	7	3
Mehr als 60 Monate	1	7	3	1	2	1
Mittelwert	25,8 Monate	32,8 Monate	28,3 Monate	26,7 Monate	27,3 Monate	26,9 Monate

HIS | WiNbus-Studie 2010

Rund ein Drittel der Nachwuchswissenschaftler(innen) hat einen Vertrag mit einer Laufzeit zwischen zwei und drei Jahren. Zusammen mit der Gruppe der Personen, die einen Arbeitsvertrag mit einer Dauer zwischen einem und zwei Jahren besitzt, stellen sie die Mehrheit der Befragten mit befristeten Arbeitsverträgen. Unter den an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen Beschäftigten liegt der Anteil dieser Gruppen bei immerhin rund zwei Dritteln, doch auch an den Universitäten hat deutlich mehr als die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) Verträge mit einer Laufzeit von mindestens einem und höchstens drei Jahren. Darüber hinausgehende Laufzeiten sind eher selten, wobei sie an Universitäten etwas häufiger auftreten. Dagegen ist die Personengruppe mit einer eher kurzen Dauer des Arbeitsvertrages von bis zu einem Jahr deutlich größer. Sie umfasst etwa ein Viertel aller Befragten mit befristeten Beschäftigungen.

3.2 Zufriedenheit mit ausgewählten Aspekten der beruflichen Situation

Insgesamt wirkt sich die Beschäftigungssituation der Nachwuchswissenschaftler(innen) mit befristeten Verträgen und den mitunter kurzen Vertragslaufzeiten spürbar auf die Zufriedenheit mit denjenigen Aspekten aus, die die *Planbarkeit der Beschäftigung* betreffen (Abb. 3.1). Dies gilt insbesondere für die Planbarkeit der Karriere, die nur eine kleine Gruppe der Befragten positiv bewertet.

Auch das Ausmaß der Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten und der Arbeitsplatzsicherheit ist eher gering. Sowohl hinsichtlich der Planbarkeit der Karriere als auch der Aufstiegsmöglichkeiten fallen die Bewertungen der außeruniversitär tätigen Nachwuchswissenschaftler(innen) erkennbar besser aus, wenngleich das Zufriedenheitsniveau in Bezug auf diese Beschäftigungsmerkmale auch in dieser Gruppe eher gering ist.

Deutlich besser schätzen die Befragten die *Erträge der Arbeit* ein. Zwar ist nur etwa jede(r) Dritte mit dem Einkommen zufrieden, jedoch signalisieren rund sechs von zehn Befragten Zufriedenheit mit der beruflichen Position.

Die Merkmale zu den *zeitlichen Rahmenbedingungen der Arbeit* werden jeweils von rund der Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) als zufriedenstellend angesehen. Hinsichtlich der Arbeitszeitorganisation steigt das Ausmaß der Zufriedenheit noch einmal deutlich an. Diese bewerten etwa zwei Drittel der Befragten als positiv. Die Einschätzungen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen unterscheiden sich hinsichtlich der zeitlichen Rahmenbedingungen kaum.

Die erkennbar größte Zufriedenheit der Nachwuchswissenschaftler(innen) besteht mit den *Bedingungen und Inhalten* der Arbeit. Besonders positive Bewertungen erhält die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen. Mit diesem Merkmal sind rund vier Fünftel der Befragten zufrieden. Auch bezüglich der Tätigkeitsinhalte ist der Zufriedenheitsgrad hoch. Außerdem bewerten gut zwei Drittel der Nachwuchswissenschaftler(innen) das Arbeitsklima, die Ausstattung mit Arbeitsmitteln und die Qualifikationsangemessenheit der Beschäftigung positiv. Eine hohe Zufriedenheit herrscht des Weiteren mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen und den Möglichkeiten zur fachlichen Weiterentwicklung, die je nach Befragtengruppe Zustimmungswerte zwischen 56 und 71 Prozent erreicht. Dagegen fällt die Bewertung der Förderung durch Betreuer(innen) erkennbar ab, denn damit ist nur knapp jede(r) zweite Befragte zufrieden.

Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Befragten von außeruniversitären Forschungseinrichtungen und denen der Universitätsbeschäftigte bestehen vorrangig hinsichtlich der sächlichen Ausstattung, der allgemeinen Arbeitsbedingungen und des Arbeitsklimas. Diese Aspekte stellen die Nachwuchswissenschaftler(innen) der außeruniversitären Forschungseinrichtungen noch häufiger zufrieden als diejenigen der Universitäten.

3.3 Einflussfaktoren auf die allgemeine berufliche Zufriedenheit

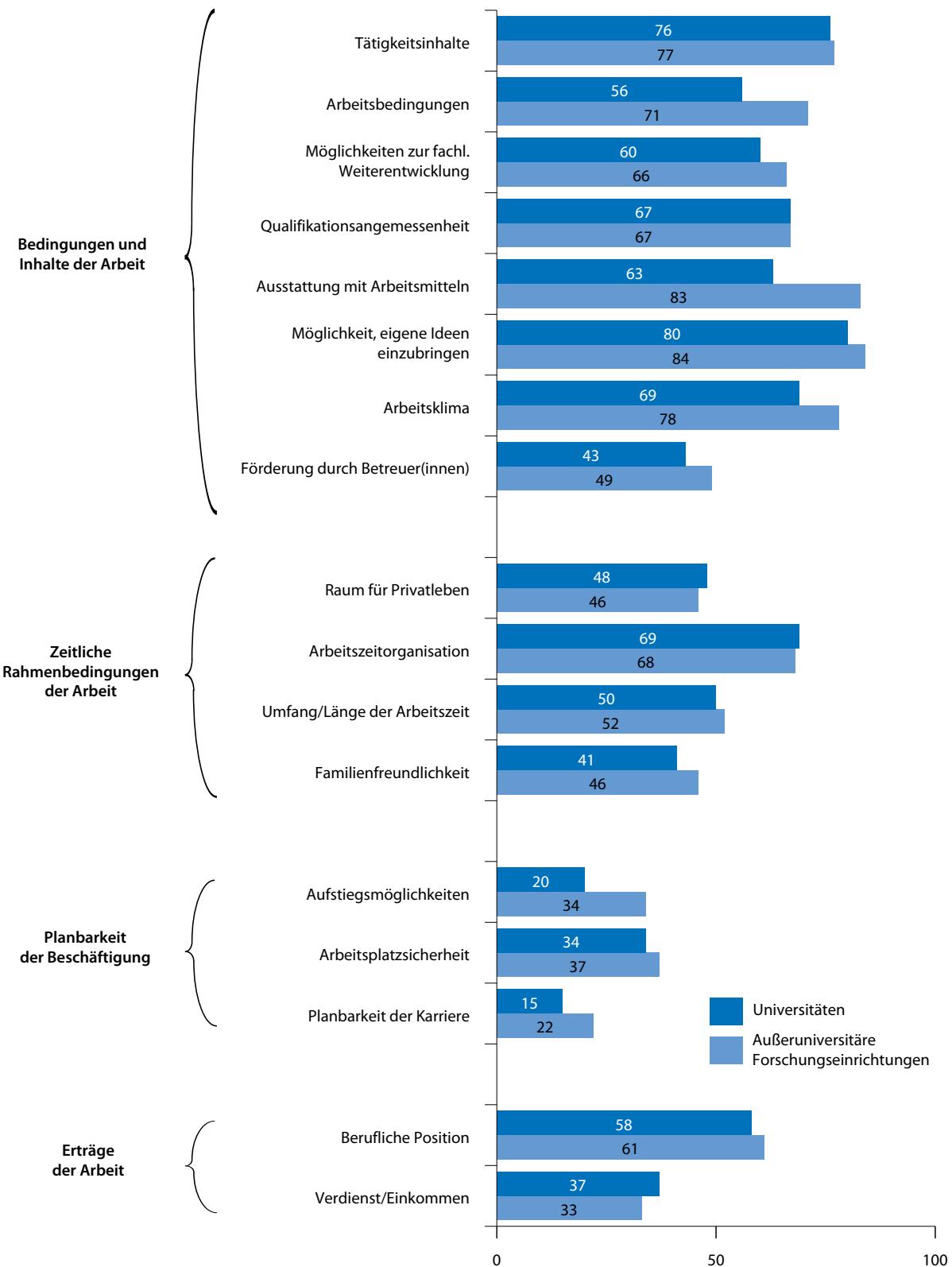
3.3.1 „Modell 1“

Im Folgenden soll die Frage geklärt werden, welche dieser Einzelaspekte der Beschäftigungssituation für die allgemeine berufliche Zufriedenheit besonders wichtig und welche im Vergleich weniger wichtig sind. Zur Messung der allgemeinen beruflichen Zufriedenheit wurde eine aus insgesamt drei Items bestehende Skala verwendet (Tab. 3.4).²²

²² Bei dieser Skala handelt es sich um eine Modifikation der „Satisfaction with Life Scale“ von Pavot und Diener (1993). Die Items der Skala sind in Tabelle 3.4 dargestellt.

Abb. 3.1**Beurteilung der beruflichen Situation (differenziert nach organisatorischem Kontext)**

Frage: "Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen (Haupt-)Beschäftigung hinsichtlich der folgenden Merkmale?"
 (Werte 4+5 einer 5-stufigen Skala von 1 = „Sehr unzufrieden“ bis 5 = „Sehr zufrieden“, in Prozent)



Tab. 3.4
Skala zur Messung allgemeiner beruflicher Zufriedenheit

Items	Reliabilität
Ich bin mit meiner beruflichen Situation zufrieden.	
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für meine berufliche Situation wünsche.	$\alpha = .75$
Wenn ich meine berufliche Laufbahn noch einmal beginnen könnte, würde ich kaum etwas ändern.	

Antwortskala: Skala von 1= "Stimme überhaupt nicht zu" bis 5= "Stimme voll zu"

HIS | WiNbus-Studie 2010

Alle Items ließen sich hauptkomponentenanalytisch klar einem übergeordneten Faktor zuordnen. Die innere Reliabilität ist mit einem Wert von $\alpha = .75$ als zufrieden stellend zu bewerten.²³ Für diese Gesamtzufriedenheitsskala wurde mittels einer einfachen linearen Regression berechnet, wie die einzelnen Zufriedenheitsmerkmale auf die Gesamtzufriedenheit wirken. Die in Tabelle 3.5 aufgeführten Regressionskoeffizienten spiegeln den relativen Einfluss jedes Einzelmerkmals auf die allgemeine berufliche Zufriedenheit wider. Liegt der Wert über null, fördert eine Zunahme der Zufriedenheit mit dem jeweiligen Merkmal auch die Gesamtzufriedenheit. Liegt der Wert unter null, so wirkt sich eine höhere Zufriedenheit mit dem jeweiligen Merkmal negativ auf die Gesamtzufriedenheit aus.

Das erste Berechnungsmodell stellt den jeweiligen Einfluss der Einzelmerkmale auf die berufliche Gesamtzufriedenheit dar.²⁴ Es treten vor allem zwei Items hervor, die besonders deutliche Wirkung haben. Dabei handelt es sich um die Zufriedenheit mit den Tätigkeitsinhalten und mit der beruflichen Position. Zwar gibt es auch einen positiven Zusammenhang zwischen zahlreichen weiteren Einzelkomponenten und der beruflichen Gesamtzufriedenheit, allerdings ist die Stärke der Effekte oftmals eher klein. Am ehesten wirken sich noch eine positive Einschätzung der Arbeitsbedingungen, des Arbeitsklimas, der Förderung durch die Betreuer(innen) und der Planbarkeit der Karriere auf die allgemeine berufliche Zufriedenheit aus. Eine umgekehrte Wirkungsweise hat die Zufriedenheit bezüglich der Ausstattung mit Arbeitsmitteln, mit deren Zunahme die Gesamtzufriedenheit abnimmt.²⁵

3.3.2 „Modell 2“

Einige der abgefragten Zufriedenheitsaspekte hängen eng miteinander zusammen. Dies gilt z. B. für die Items zur Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima und den Arbeitsbedingungen. Eine Person mit einer höheren Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima bewertet also zumeist auch die Arbeitsbedingungen besser. Das Problem eines Berechnungsverfahrens, das alle Einzelmerkmale separat berücksichtigt, ist allerdings, dass die Effekte dieser miteinander verknüpften Merkmale im ersten Modell unterschätzt werden können. Eine Lösung für dieses Problem ist die Zusammenfassung zueinander gehöriger Aspekte zu einer Indikatorengruppe. Diese übergeordneten Zufriedenheitsdimensionen gehen im Modell zwei als jeweils zusammengefasste Faktoren in die Berechnungen ein.

Die auf diese Weise mit dem zweiten Modell berechneten Einflüsse bestätigen den hohen Stellenwert der Inhalte und Rahmenbedingungen der Arbeit für die allgemeine Arbeitszufriedenheit. Sie sind mit Abstand der bedeutendste Faktor für eine positive Einschätzung der Arbeitssituation. Dagegen ist die zeitliche Organisation der Arbeit ohne Bedeutung. Die Planbarkeit und die Erträge der Arbeit haben wiederum einen Einfluss auf die Gesamteinschätzung der beruflichen

²³ Zur Bildung der Skalensumme wurden die Werte der Einzelitems aufsummiert und durch die Anzahl der Items geteilt. Die auf diese Weise gebildete Skala kann Werte von 1 bis 5 aufweisen, wobei höhere Werte eine größere allgemeine Zufriedenheit mit der beruflichen Situation anzeigen.

²⁴ Effektkoeffizienten ohne * haben keinen statistisch signifikanten Einfluss.

²⁵ Weitergehende Analysen haben diesen unerwarteten Effekt nicht aufklären können.

Tab. 3.5

Regression der allgemeinen beruflichen Zufriedenheit auf die Bewertung einzelner Aspekte der beruflichen Situation

Erklärende Variablen	Modell 1	Modell 2
	Effektkoeffizient	
Tätigkeitsinhalte	0,20 ***	Bedingungen und Inhalte der Arbeit
Arbeitsbedingungen	0,07 ***	
Möglichkeit zur fachl. Weiterentwicklung	0,04 ***	
Qualifikationsangemessenheit	0,05 ***	
Ausstattung mit Arbeitsmitteln	-0,06 ***	
Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen	0,02	
Arbeitsklima	0,08 ***	
Förderung durch Betreuer(innen)	0,08 ***	
Raum für Privatleben	0,05 ***	
Arbeitszeitorganisation	0,01	
Umfang/Länge der Arbeitszeit	-0,01	Zeitliche Rahmenbedingungen der Arbeit
Familienfreundlichkeit	-0,02	
Aufstiegsmöglichkeiten	0,06 ***	
Arbeitsplatzsicherheit	0,05 ***	Planbarkeit der Beschäftigung
Planbarkeit der Karriere	0,09 ***	
Berufliche Position	0,17 ***	Erträge der Arbeit
Verdienst/Einkommen	0,03 **	
Konstante	3,36 ***	3,35 ***
N	3104	3104
R ²	0,41	0,37

Anmerkungen: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

HIS | WiNbus-Studie 2010

Zufriedenheit. Dieser ist jedoch im Vergleich zum Effekt der Inhalte und Rahmenbedingungen der Arbeit deutlich kleiner.

3.3.3 Schlussfolgerungen

Aus diesen Analysen lassen sich einige Anknüpfungspunkte zur Verbesserung der beruflichen Situation der Nachwuchswissenschaftler(innen) erkennen. Allen voran ist die Befriedigung einer intrinsischen Motivation von großer Bedeutung. Wenn junge Forscher(innen) an den für sie wichtigen Fragestellungen und Inhalten arbeiten können, dann treten andere Fragen der beruflichen Tätigkeit in den Hintergrund. Da die Zufriedenheit mit den Tätigkeitsinhalten bereits hoch ist, scheint an dieser Stelle aktuell wenig Handlungsbedarf zu bestehen. Es stellt sich höchstens die Frage, auf welchem Wege es auch zukünftig gelingen kann, den Nachwuchswissenschaftler(inne)n eine Beschäftigung mit für sie bedeutsamen Themen zu ermöglichen.

Wichtiger erscheint es, die Rahmenbedingungen der Beschäftigung nicht außer Acht zu lassen. Hochschulen und außeruniversitäre Einrichtungen sollten darauf bedacht sein, den jungen

Forscher(inne)n eine gute Betreuung zukommen zu lassen und auf ein Arbeitsklima zu achten, in dem sich Nachwuchswissenschaftler(innen) wohl fühlen können. Größter Handlungsbedarf scheint in dieser Hinsicht vor allem bei der Förderung durch die Betreuer(innen) zu bestehen, da die Unzufriedenheit in diesem Bereich deutlich größer ist als in den anderen zuvor benannten Aspekten.

Die vielleicht wichtigsten Stellschrauben sind das Eröffnen von attraktiven beruflichen Positionen und eine Verlässlichkeit in der Karriereplanung. Die vorangegangenen Analysen haben gezeigt, dass Aspekte der Planbarkeit der Beschäftigung die allgemeine berufliche Zufriedenheit wesentlich beeinflussen. Gleichzeitig wurde deutlich, dass das Zufriedenheitsniveau in diesem Bereich besonders niedrig ist. Eine Verbesserung in diesem Bereich dürfte deshalb wesentlich zu einer Verbesserung der Gesamteinschätzung der beruflichen Situation führen. Diese eher strukturellen Probleme sind schon seit längerer Zeit eine spezifische Besonderheit des Wissenschaftssystems in Deutschland. Für die Nachwuchswissenschaftler(innen) sind diese Schwierigkeiten von besonderer Bedeutung und stellen eine Herausforderung für die zukünftige Wissenschaftspolitik, aber auch für die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen selbst dar.

Das bestätigen auch die Angaben der Befragten auf die Frage, welche Veränderungen sie an ihrer beruflichen Situation vornehmen würden.²⁶ An vorderster Stelle der Angaben zu einer offen gestellten Frage steht mit deutlichem Abstand die Einrichtung unbefristeter Stellen, zudem spielt auch der Wunsch nach mehr Planungssicherheit und besseren Zukunftsperspektiven eine nennenswerte Rolle (Abb. 3.2).²⁷ An zweiter Stelle folgt mit der Bezahlung ein weiterer Aspekt, bei dem viele Änderungsbedarf sehen.

Umgekehrt finden sich zu den Bereichen, in denen die Zufriedenheit hoch ist, nur sehr wenige Nennungen. So gibt es nur wenige Angaben, dass die Befragten sich eine andere inhaltliche Ausgestaltung ihrer Arbeit (wie z. B. mehr Zeit für Forschung, Lehre und Promotion) wünschen. Und immerhin etwa jede zehnte Angabe bezieht sich darauf, an der aktuellen Situation überhaupt nichts ändern zu wollen.

Die übrigen Angaben verweisen auf weitere Änderungsbedarfe, die jedoch für viele Befragte nicht im Zentrum ihrer Wünsche an die Arbeit als Nachwuchswissenschaftler(in) stehen. An vorderster Stelle sind in diesem Kontext die Wünsche nach einem anderen Arbeitsplatz, nach einem anderen Arbeitsort und nach Fortbildungen zu nennen.

²⁶ Die Nachwuchswissenschaftler(innen) wurden in einer offenen Frage gebeten, den folgenden Satz zu vervollständigen: „Wenn ich meine berufliche Situation ändern könnte, dann würde ich ...“.

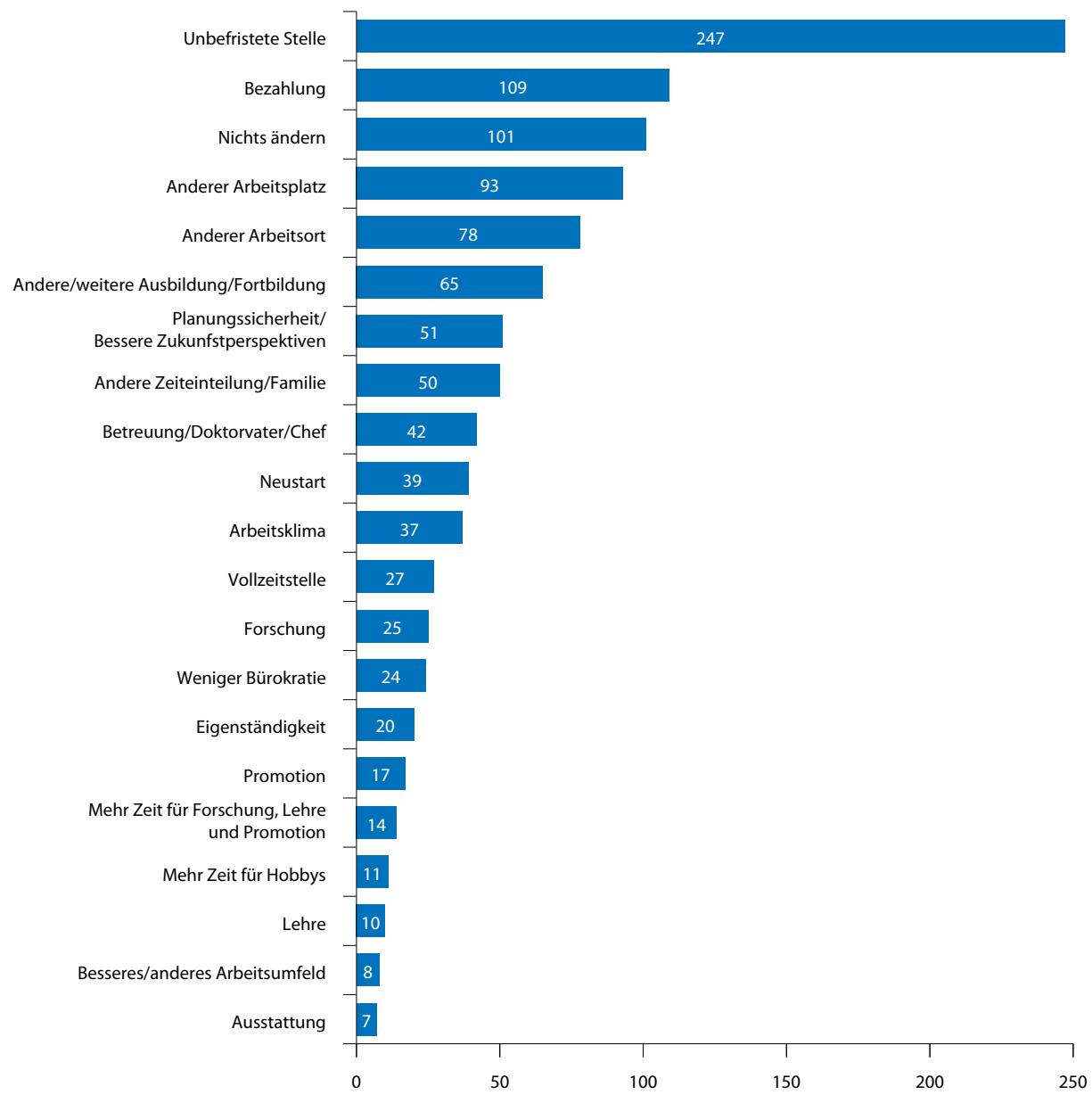
²⁷ Die Ergebnisse zu dieser Frage haben einen eher explorativen Charakter. Diese Frage wurde auch nur einem Teil der Befragten gestellt.

Abb. 3.2

Änderung der beruflichen Situation (offene Angabe)

Frage: "Wenn ich meine berufliche Situation ändern könnte, dann würde ich ..."

(Zahl der Nennungen insgesamt: 1075)



HIS | WiNbus-Studie 2010

4 Berufliche Orientierungen und Lebensziele

4.1 Berufsverbleib und berufliche Orientierung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Eine Promotion gilt gemeinhin als die wesentliche Voraussetzung für eine wissenschaftliche Laufbahn. Gleichwohl ist das Wissenschaftssystem bei weitem nicht der einzige, längerfristig noch nicht einmal der wichtigste Beschäftigungsbereich für Promovierte (vgl. Bornmann/Enders 2001; Enders/Kottmann 2009; Fabian/Briedis 2009). Auch für viele Karrieren außerhalb der Wissenschaft stellt eine Promotion ein wichtiges Qualifikationszeugnis dar. Die Tatsache, dass ein Großteil des wissenschaftlichen Nachwuchses im weiteren Erwerbsverlauf Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaft und Forschung ausübt, verrät jedoch noch nichts über die dahinter stehenden originären Karrierepläne der Wissenschaftler(innen). Daher ist es ein Anliegen des folgenden Kapitels aufzuzeigen, welche beruflichen Ziele Nachwuchswissenschaftler(innen) verfolgen. Darüber hinaus soll untersucht werden, ob und inwiefern sich mit der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere bestimmte übergeordnete Lebensziele verbinden.

Da im Rahmen dieser Studie ausschließlich Personen befragt wurden, die sich aktuell noch im Wissenschaftssystem befinden, können hier keine Aussagen über den tatsächlichen beruflichen Verbleib junger Forscher(innen) getroffen werden. Hierfür muss auf die oben erwähnten vorliegenden Studien verwiesen werden. Gleichwohl bieten die folgenden Daten die Möglichkeit abzuschätzen, wie groß die Gruppe derjenigen Nachwuchswissenschaftler(innen) ist, die perspektivisch im Wissenschaftssystem verbleiben will. Sie zeigen auch, welche Rolle alternative berufliche Perspektiven in der Karriereplanung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n spielen. Mit der letzten WINbus-Studie (Jaksztat/Briedis 2009: 21f) konnte bereits gezeigt werden, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) – insbesondere diejenigen, die noch keine Promotion abgeschlossen haben – in hohem Maß unsicher sind, ob sie weiterhin eine wissenschaftliche Karriere anstreben wollen oder nicht. An dieser Stelle soll nun darüber hinausgehend die subjektive Relevanz verschiedener Beschäftigungsperspektiven aufgezeigt werden.

Um mehr über ihre beruflichen Pläne zu erfahren, wurden die Befragten gebeten, verschiedene berufliche Perspektiven – mit und ohne Forschungsbezug – dahingehend zu bewerten, inwie weit sie mittelfristig²⁸ eine derartige Tätigkeit anstreben. Die Bewertung erfolgte auf einer fünfstufigen Skala von 1 („Überhaupt nicht“) bis 5 („In hohem Maße“).

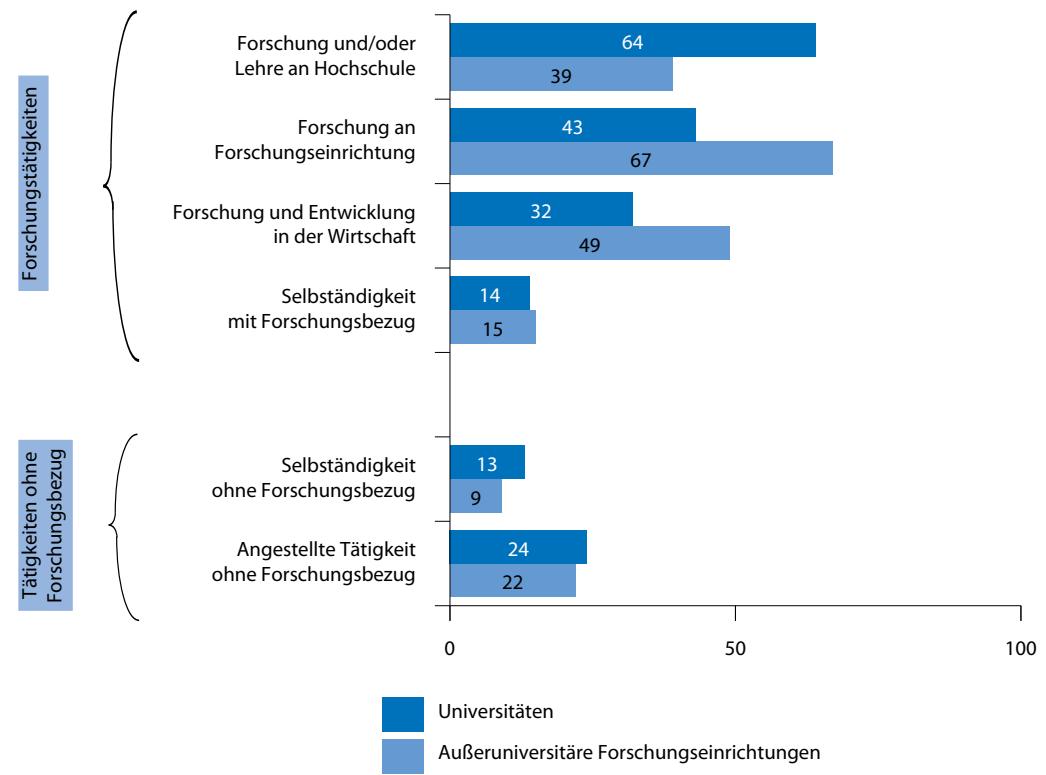
Die Befunde belegen deutlich eine klare Präferenz der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) für Forschungstätigkeiten (Abb. 4.1). Eine Tätigkeit in Forschung und/oder Lehre an einer Hochschule wird von 39 Prozent der Befragten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie von rund zwei Dritteln der Befragten an Universitäten angestrebt. Forschung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen erscheint ebenfalls für beide Befragengruppen als sehr attraktive berufliche Perspektive, wenngleich sich die Präferenzen hier umkehren: Zwei Drittel derjenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung an einer außeruniversitären Einrichtung tätig sind, streben hier auch im weiteren Erwerbsverlauf eine Tätigkeit an. Unter den Angehörigen der Universitäten sind es 43 Prozent.

Auch Tätigkeiten in privatwirtschaftlicher Forschung und Entwicklung sind eine vergleichsweise häufig angestrebte berufliche Perspektive. Etwa die Hälfte der Befragten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und rund ein Drittel der Befragten an Universitäten haben dieses

²⁸ D. h. innerhalb der nächsten zehn Jahre.

Abb. 4.1**Angestrebte Tätigkeitsbereiche (differenziert nach dem organisatorischen Kontext)**

Frage: "Im Folgenden sind verschiedene berufliche Perspektiven aufgeführt. Wie stark streben Sie diese mit Blick auf Ihre eigene berufliche Zukunft (d.h. innerhalb der nächsten zehn Jahre) an?"
 (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1="Überhaupt nicht" bis 5="In hohem Maße", in Prozent)



HIS | WiNbus-Studie 2010

Ziel. Für Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist diese berufliche Perspektive damit attraktiver als eine klassische Forscher(innen)laufbahn an einer Hochschule. Dieser Befund ist teilweise durch den hohen Anteil von Ingenieur(innen) und Naturwissenschaftler(inne)n in dieser Gruppe zu erklären. Selbständige Tätigkeiten mit Forschungsbezug stellen dagegen im Vergleich eine von beiden Befragtengruppen gleichermaßen selten angestrebte berufliche Perspektive dar (Universitäten: 15 Prozent; außeruniversitäre Forschungseinrichtungen: 14 Prozent).

Ähnliches gilt für berufliche Tätigkeiten ohne Forschungsbezug, auf die jeweils nur eine Minderheit der Befragten dezidiert hinarbeitet. Selbständigkeit nennt in beiden Gruppen nur etwa eine(r) von zehn befragten Nachwuchswissenschaftler(inne)n als berufliches Ziel. Angestellte Tätigkeiten ohne Forschungsbezug werden dagegen zwar im Vergleich deutlich häufiger anvisiert, jedoch sind es auch hier insgesamt nur 24 Prozent der Befragten an Universitäten und 22 Prozent der Befragten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die eine solche Tätigkeit anstreben.

4.2 Typen beruflicher Orientierung

In einem weiteren Analyseschritt wurde überprüft, ob sich die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) auf Grundlage ihrer angestrebten Tätigkeitsbereiche gruppieren lassen. Dieser Fragestellung wurde mittels einer Clusteranalyse nachgegangen.²⁹ Die Analysen führten zu drei unterschiedlichen Befragtrentypen (Tab. 4.1), die folgendermaßen beschrieben werden können:

Cluster 1: Akademische Forscher(innen): Personen des ersten Clusters haben eine klare Orientierung in Richtung akademischer Forschung. Im Vergleich finden sich hier besonders viele Befragte, die perspektivisch eine Tätigkeit in Forschung und/oder Lehre an einer Hochschule anstreben. Aber auch eine Forschungstätigkeit an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung stellt in diesem Cluster für viele eine attraktive berufliche Perspektive dar. Die Forschungsorientierung beschränkt sich jedoch auf den akademischen Wissenschaftsbereich. Tätigkeiten in privatwirtschaftlicher Forschung und Entwicklung oder selbständige Tätigkeiten mit Forschungsbezug werden nur sehr selten angestrebt. Etwa ein Drittel der Befragten gehört zu diesem Cluster. Es hat mit 31,2 Jahren im Vergleich das höchste Durchschnittsalter. Entsprechend finden sich hier auch besonders viele Personen, die bereits promoviert sind.

Cluster 2: Ausstiegsorientierte: Personen des zweiten Clusters haben im Vergleich insgesamt die breiteste berufliche Orientierung. Im Vergleich zu den Befragten der übrigen Cluster haben sie eine vergleichsweise starke Orientierung hin zu Tätigkeiten ohne Forschungsbezug und eine hohe Affinität zur Selbständigkeit mit Forschungsbezug. In diesem Cluster befinden sich – vor allem im Vergleich zu Cluster 1 – auch relativ häufig viele Personen, die eine Tätigkeit in Forschung und Entwicklung in der Wirtschaft anstreben. Insgesamt zählt knapp ein Viertel der Befragten zu diesem Typus. Das Durchschnittsalter der Personen in diesem Cluster beträgt 29,9 Jahre. Im Vergleich mit den anderen beiden Typen finden sich hier nur relativ wenige Frauen. Lediglich 34 Prozent der Personen in diesem Cluster sind weiblich.

Cluster 3: Anwendungsorientierte Forscher(innen): Personen des dritten Clusters weisen, wie diejenigen des ersten Clusters, eine starke Forschungsorientierung auf. Jedoch sehen sie ihre berufliche Zukunft besonders häufig in Tätigkeiten in privatwirtschaftlicher Forschung und Entwicklung. Wenn sie sich in Richtung akademischer Forschung orientieren, dann tun sie dies nur selten im Hochschulbereich, sondern vor allem im Bereich außeruniversitärer Forschung. 44 Prozent der Befragten gehören zu diesem Typus. Das Durchschnittsalter dieser Gruppe beträgt ebenfalls 29,9 Jahre. Insbesondere Wissenschaftler(innen) von außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind hier vergleichsweise häufig vertreten.

Diese Typisierung soll im Folgenden dazu dienen, den Zusammenhang zwischen beruflichen Ambitionen auf der einen Seite und den allgemeinen Lebens- und Berufszielen auf der anderen Seite näher zu untersuchen.

²⁹ Die Clusteranalyse basierte auf dem Ward-Verfahren. Als Distanzmaß wurde die quadrierte euklidische Distanz herangezogen. Da die zur Clusterung verwendeten Items zum Teil stark unterschiedliche empirische Verteilungen aufwiesen, wurden alle Items vor Durchführung der Clusteranalyse z-standardisiert.

Tab. 4.1**Beschreibung der Typen beruflicher Orientierung**

Frage: "Im Folgenden sind verschiedene berufliche Perspektiven aufgeführt. Wie stark streben Sie diese mit Blick auf Ihre eigene berufliche Zukunft (d.h. innerhalb der nächsten zehn Jahre) an?"
 (Antwortformat fünfstufig von 1="Überhaupt nicht" bis 5="In hohem Maße")

	Cluster 1 Akademische Forscher(innen)	Cluster 2 Ausstiegsorientierte	Cluster 3 Anwendungsorientierte Forscher(innen)
Tätigkeit in Forschung und/oder Lehre an der Hochschule	++	o	o
Tätigkeit in Forschung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung	++	o	++
Angestellte Tätigkeit in Forschung und Entwicklung in der Wirtschaft	-	o	+
Selbständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit mit Forschungs- oder Entwicklungsbezug	--	o	--
Angestellte Tätigkeit ohne (unmittelbaren) Forschungsbezug	--	+	-
Selbständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit ohne Forschungs-/Entwicklungsbezug	--	-	--

Legende (Umwandlung der Skalenmittelwerte): <2 = --; 2 bis 2,6 = -; 2,7 bis 3,3 = o; 3,4 bis 4 = +; >4 = ++

HIS | WiNbus-Studie 2010

4.3 Zusammenhang zwischen beruflichen Ambitionen und allgemeinen Lebenszielen

Ziele können im Anschluss an Pöhlmann und Brunstein allgemein als „angestrebte Zustände und Ereignisse bezeichnet [werden], die dem Verhalten Richtung, Energie und Zweck verleihen“ (1997: 63). Sie geben – auf unterschiedlichen Abstraktionsniveaus – Auskunft darüber, was eine Person erreichen bzw. erhalten und was sie vermeiden will. Individuell stellen sie damit wichtige motivationale Orientierungspunkte für die persönliche Lebensgestaltung dar.

Zur Messung verschiedener Dimensionen von Berufs- und Lebenszielen wurde eine Itembatterie mit insgesamt 20 Items eingesetzt. Bei den eingesetzten Items handelt es sich zum Teil um eigene Formulierungen, zum Teil wurden sie aus erprobten Skalen übernommen und ggf. leicht modifiziert. Die Mehrzahl der Formulierungen stammt aus der von Seifert und Bergmann (1983) entwickelten deutschsprachigen Adaption des „Work Values Inventory“ von Super (1970). Dabei handelt es sich um ein Verfahren, das speziell zur Messung von Zielen und Werten im beruflichen Kontext entwickelt wurde. Ein Item („Das Leben in vollen Zügen genießen“) stammt aus dem GOALS-Fragebogen von Pöhlmann und Brunstein (1997).

Mittels einer explorativen Faktorenanalyse und anschließender Varimax-Rotation konnten die Einzelitems zu sechs übergeordneten Dimensionen verdichtet werden. Das Endergebnis der dimensionalen Analyse ist in Tabelle 4.2 wiedergegeben.

Die gefundenen Berufs- bzw. Lebenszieldimensionen spiegeln sechs klar voneinander abgrenzbare Bereiche wider. Sie lassen sich als *Karriereorientierung*, *Kreativ sein*, *Berufliche Sicherheit*, *Freizeitorientierung*, *Autonomieorientierung* und *Familienorientierung* charakterisieren. Ein Item

Tab. 4.2**Erhobene Berufs- und Lebenszieldimensionen**

Frage: "Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Berufs- und Lebensziele?"

Dimensionen	Items (Kurzform)	Reliabilität
Karriereorientierung	Über Anderen stehen/in Führungspositionen arbeiten; Hohes Ansehen in meinem Tätigkeitsbereich gewinnen; Tätigkeit, die hohes Ansehen in der Gesellschaft verschafft; Andere Menschen anleiten und führen; Öfter eine Lohn- und Gehaltserhöhung bekommen; Gute Aufstiegsmöglichkeiten haben; Viel Geld verdienen	$\alpha = .80$
Kreativ sein	Neue Ideen entwickeln, etwas erfinden; Komplizierte Zusammenhänge klären; Arbeitsaufgaben, bei denen man geistig herausgefordert wird; Bei Entwicklung neuer Dinge mitwirken	$\alpha = .70$
Berufliche Sicherheit	Mit einer gesicherten beruflichen Zukunft rechnen können; Einen sicheren Arbeitsplatz, eine gesicherte Stellung haben	$\alpha = .84$
Freizeitorientierung	Viel Freizeit haben; Das Leben in vollen Zügen genießen	$\alpha = .57$
Autonomieorientierung	Bei der Arbeit sein eigener Chef/seine eigene Chefin sein; Arbeit selbst planen und einteilen	$\alpha = .61$
Familienorientierung	Kinder haben; Viel Zeit mit der Familie verbringen	$\alpha = .72$

HIS | WiNbus-Studie 2010

(„Gelegenheiten haben, sich beruflich weiterzuentwickeln“) konnte keiner der gefundenen Dimensionen zugeordnet werden und wurde deshalb von den weiteren Analysen ausgeschlossen.

Für die weiteren Auswertungen wurden die Items gemäß ihrer Zuordnung zu den empirisch gefundenen Berufs- und Lebenszieldimensionen zu Summenskalen zusammengefasst.³⁰

In welchem Zusammenhang stehen diese Berufs- und Lebensziele mit den beruflichen Orientierungen der Befragten? Im Großen und Ganzen ähneln sich die Berufs- und Lebensziele der drei Cluster stark. Wenn Unterschiede sichtbar werden, sind diese in ihrer Bedeutung eher als moderat einzuschätzen, wenngleich sie in vielen Fällen statistisch hoch signifikant sind.

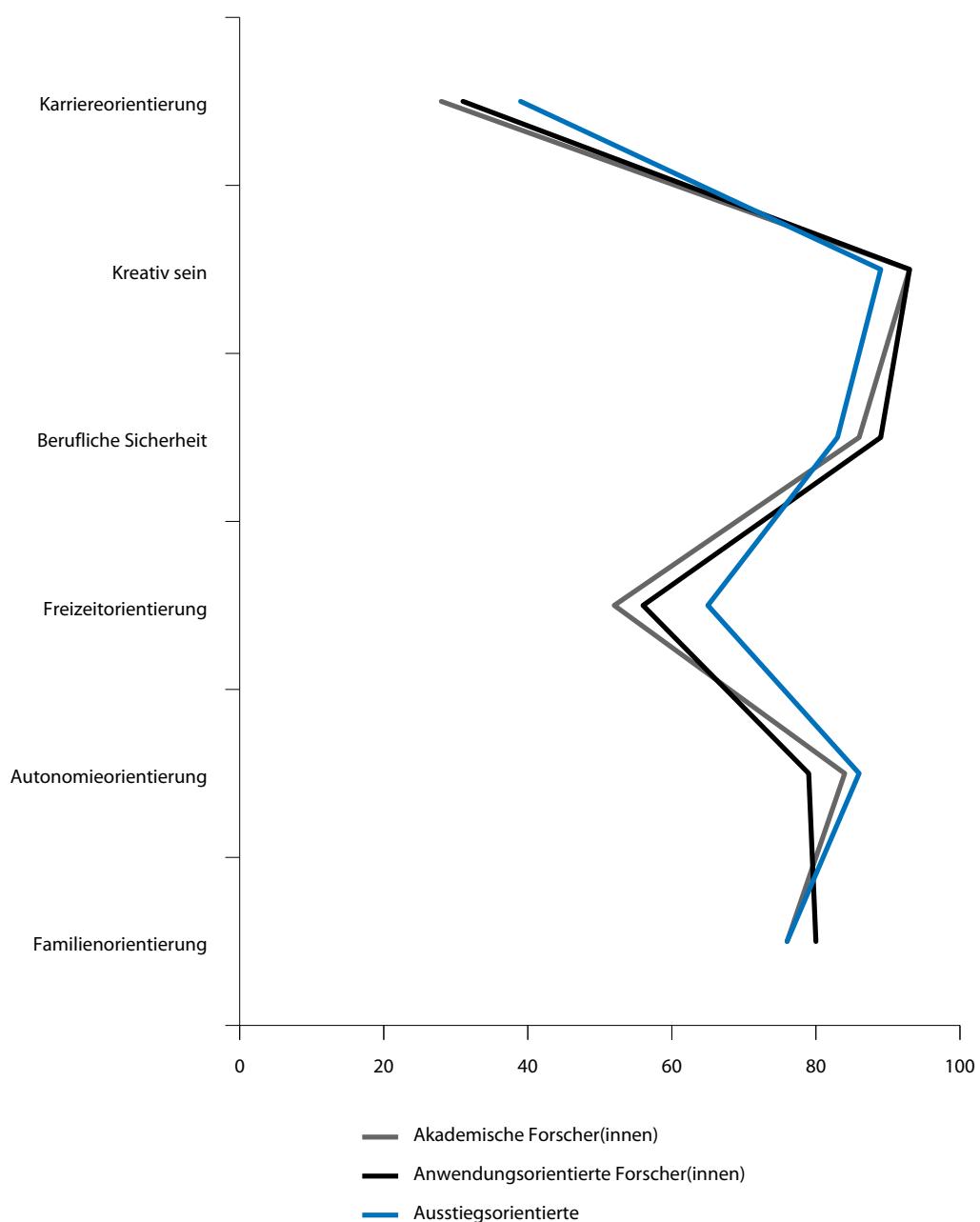
Am geringsten ausgeprägt ist bei allen drei Gruppen die *Karriereorientierung* (Abb. 4.2). Tendenziell sind es die Ausstiegsorientierten, die diesem Aspekt am meisten Wichtigkeit zumessen. Knapp 40 Prozent dieser Gruppe beurteilen Karrierekriterien wie berufliche Aufstiege, einen hohen Verdienst und hohes berufliches Prestige als (sehr) wichtig. Für die akademischen Forscher(innen) sind diese Aspekte im Gruppenvergleich am unwichtigsten. Lediglich 28 Prozent

³⁰ Für die Bildung der Skalenwerte wurden die jeweiligen Itemwerte addiert und dieser Summenwert durch die Anzahl der Items dividiert. Die Skalenwerte können somit Ausprägungen zwischen 1 und 5 annehmen, wobei höhere Skalenwerte eine subjektiv höhere Wichtigkeit der jeweiligen Berufs- bzw. Lebenszieldimension anzeigen. Die Reliabilität der Skalen ist recht unterschiedlich. Cronbachs-Alpha reicht von $\alpha = .57$ für die Skala *Freizeitorientierung* bis $\alpha = .84$ für die Skala *Berufliche Sicherheit*. Damit liegen einige der Skalen deutlich unter dem von Schnell, Hill und Esser (1999: 147) als akzeptabel betrachteten Cronbach-Alpha-Koeffizienten von .8, was vermutlich an der zum Teil sehr geringen Itemzahl pro Skala liegen dürfte. Die inhaltslogische Kohärenz dieser Skalen lässt jedoch ihre weitere Verwendung als gerechtfertigt erscheinen.

schätzen sie als (sehr) wichtig ein. Der Anteil der anwendungsorientierten Forscher(innen) liegt etwas darüber.

Auch die *Freizeitorientierung* fällt in ihrer Bedeutung hinter die übrigen Berufs- und Lebenszieldimensionen zurück, wenngleich sie deutlich stärker ausgeprägt ist als die *Karriereorientierung*. Es sind wiederum die Ausstiegsorientierten (65 Prozent), die dieses Ziel besonders häufig als wichtig einschätzen und die akademischen Forscher(innen) (52 Prozent), die es im Gruppenvergleich als am unwichtigsten erachteten.

Abb. 4.2
Berufs- und Lebensziele (differenziert nach Typen beruflicher Orientierung)
 (Anteile der Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „Völlig unwichtig“ bis 5 = „Sehr wichtig“, in Prozent)



Die vier übrigen Berufs- und Lebenszieldimensionen bewerten die Befragten insgesamt als wesentlich bedeutsamer. Die höchsten Werte der Dimension *Kreativ sein* weisen diejenigen auf, die ihre berufliche Perspektive im Forschungsbereich sehen – unabhängig davon, ob es sich um angewandte oder akademische Forschung handelt. In beiden Gruppen halten 93 Prozent der Befragten diesen Aspekt für (sehr) wichtig. Ausstiegorientierte schätzen kreative und geistig herausfordernde Tätigkeiten jedoch kaum weniger wichtig ein (89 Prozent).

Mit einer gesicherten beruflichen Zukunft rechnen zu können und einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, ist für neun von zehn Befragten aus der Gruppe der anwendungsorientierten Forscher(innen) von großer Bedeutung. Allerdings sind die Gruppenunterschiede auch für diesen Aspekt eher gering, denn auch die anderen beiden Gruppen geben *berufliche Sicherheit* als sehr bedeutsam an. 86 Prozent der akademischen Forscher(innen) und 83 Prozent der Ausstiegorientierten beurteilen sie als (sehr) wichtig.

Die *Autonomieorientierung* ist bei den anwendungsorientierten Forscher(innen) im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen am geringsten ausgeprägt (79 Prozent). Die eigene Arbeit weitgehend selbstbestimmt planen und ausführen zu können, schätzen die akademisch orientierten Forscher(innen) (84 Prozent) und auch die Ausstiegorientierten (86 Prozent) wichtiger ein. Dass insbesondere die Gruppe der Ausstiegorientierten dieses Ziel für sehr wichtig hält, dürfte sich zumindest teilweise dadurch erklären lassen, dass diese Gruppe eine besonders hohe Affinität zu selbständigen Tätigkeiten aufweist.

Nur marginale Unterschiede zwischen den untersuchten Gruppen gibt es hinsichtlich der *Familienorientierung*. Kinder zu haben und viel Zeit mit der Familie verbringen zu können, sehen alles in allem acht von zehn Befragten als (sehr) wichtig an.

In summa besteht also nur ein moderater Zusammenhang zwischen den Berufs- bzw. Lebenszielen und den beruflichen Ambitionen. Weitgehend unabhängig davon, in welchen Bereichen die Befragten mittelfristig beruflich tätig sein wollen, sind wichtige Zielsetzungen der Nachwuchswissenschaftler(innen) vor allem kreative und intellektuell fordernde Tätigkeiten, berufliche Sicherheit, ein hohes Maß an Selbstbestimmung im Beruf sowie ein familienorientiertes Leben.

Interessant werden diese Ergebnisse vor dem Hintergrund der beruflichen Zufriedenheit der jungen Forscher(innen) (siehe Kapitel 3). Die von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n als wichtig angesehenen Berufs- und Lebensziele und die Beurteilung ihrer konkreten beruflichen Situation gehen vor allem dort auseinander, wo es um eine berechenbare berufliche Zukunft und um die Vereinbarkeit von familialer Lebensplanung mit den beruflichen Anforderungen geht. Dem ausgeprägten Wunsch nach beruflicher Sicherheit steht eine geringe Zufriedenheit mit der Planbarkeit der Karriere, mit der Arbeitsplatzsicherheit und auch den Aufstiegsmöglichkeiten gegen-

"Many are considering leaving science simply because the prospects are grim."

Postdoktorand, Sozialwissenschaften, außeruniversitäre Forschungseinrichtung

"Es ist einfach, einige Jahre als Post-Doc zu arbeiten. Die Gefahr nach jahrelangem "durchschlagen" auf befristeten Stellen und einem gewissen "Berufsnomadentum" am Ende keine permanente Stelle zu bekommen ist hoch. Das Risiko, diesen Weg zu gehen, ist mir persönlich zu hoch, auch wenn ich die Arbeit in der Wissenschaft mag."

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Naturwissenschaften, Universität

über. Auch die Möglichkeiten, Kinder und Familie mit einer wissenschaftlichen Karriere zu verbinden, sind, wie die Ausführungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch zeigen werden (siehe Kapitel 6), insbesondere für Frauen begrenzt. Vor allem diejenigen, die längerfristig in der Wissenschaft verbleiben wollen, sind also gezwungen, sich mit den gegebenen Umständen zu arrangieren und als wichtig erachtete Ziele (auf unbestimmte Zeit) hintanzustellen.

Eine Übereinstimmung zwischen Berufs- und Lebenszielen und den tatsächlichen beruflichen Gegebenheiten besteht hingegen zwischen dem ausgeprägten Wunsch nach kreativen und intellektuell herausfordernden Tätigkeiten mit hohem Autonomiegrad und der vergleichsweise hohen Zufriedenheit mit den unmittelbaren Bedingungen der Arbeit (z. B. der Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen).

Alles in allem belegen die Analysen zu den beruflichen Ambitionen, dass viele Nachwuchswissenschaftler(innen) längerfristig eine berufliche Perspektive in der Wissenschaft suchen. Es kann also – trotz der bekannten Defizite – von einer hohen Anziehungskraft wissenschaftlicher Tätigkeiten gesprochen werden. Inwiefern dies als Zeichen hoher Identifikation mit der Tätigkeit interpretiert werden kann oder ob sich dahinter schlicht ein Mangel an beruflichen Alternativen verbirgt, soll im Folgenden erörtert werden.

"I don't think PhD students are given sufficient warning about the poor job prospects within academia when they start. My field is certainly training many more people than there are jobs, which leads to a very stressful career path. Although I would like to continue in research, it makes more sense for me to seek a career outside academia if I want job security."

Postdoktorand, Naturwissenschaften, außeruniversitäre Forschungseinrichtung

„Viele wären bereit, sich die Freiheiten der wissenschaftlichen Tätigkeit durch ein deutlich geringeres Gehalt als in der Wirtschaft zu "erkaufen". Allerdings müsste die Zeit der befristeten Verträge deutlich reduziert werden.“

Doktorandin, Naturwissenschaften, außeruniversitäre Forschungseinrichtung

„Der meiner Meinung nach schwerwiegendste Grund, nicht eine wissenschaftliche Karriere einzuhalten, ist die fehlende Zukunftsperspektive. In der Physik ist die Wahrscheinlichkeit, einen begehrten Professorenjob zu bekommen so gering, dass trotz der sehr angenehmen Arbeit und des hervorragenden Arbeitsklimas nur wenige bereit sind, das große Risiko auf sich zu nehmen, jahrelang schlecht bezahlt als Wissenschaftler ohne berufliche Sicherheit zu arbeiten.“

Doktorand, Naturwissenschaften, außeruniversitäre Forschungseinrichtung

4.4 Einschätzung der Beschäftigungsaussichten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft

Neben den tatsächlich angestrebten Beschäftigungsbereichen und den allgemeinen Berufs- und Lebenszielen wurde auch erhoben, wie die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) ihre Beschäftigungschancen innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems allgemein einschätzen.³¹

Etwa vier von zehn Nachwuchswissenschaftler(inne)n an Universitäten beurteilen ihre Beschäftigungsaussichten innerhalb des Wissenschaftssystems positiv (Tab. 4.3). Bezogen auf Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems sind es knapp die Hälfte. Die Einschätzung der jungen Forscher(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen fällt vor allem mit Blick auf die Aussichten innerhalb des Wissenschaftssystems im Vergleich insgesamt positiver aus. Doch auch außerhalb der Wissenschaft sieht gut die Hälfte von ihnen gute Beschäftigungsaussichten.

Ein differenzierter Blick auf die Antworten von Männern und Frauen offenbart zum Teil erhebliche Geschlechterdifferenzen. Zwar schätzen in der Gruppe der universitären Befragten Männer

Tab. 4.3

Einschätzung der Beschäftigungsaussichten (differenziert nach organisatorischem Kontext, dem Geschlecht, der Fachrichtungen und dem Promotionsstatus)

Frage: "Wie schätzen Sie die Beschäftigungsaussichten für Menschen mit Ihrer Qualifikation innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems ein?"

(Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1="Sehr schlecht" bis 5="Sehr gut", in Prozent)

	Innerhalb des Wissenschaftssystems		Außerhalb des Wissenschaftssystems	
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
Insgesamt	39	54	47	52
Geschlecht:				
Männlich	38	57	54	60
Weiblich	41	49	39	40
Fachrichtung:				
Ingenieurwissenschaften	51	67	70	69
Naturwissenschaften	27	48	40	46
Sozialwissenschaften	49	53	40	35
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	*	54	*	56
Promotionsstatus:				
Nicht promoviert	42	58	54	54
Promoviert	34	42	37	46

* Aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen

HIS | WiNbus-Studie 2010

und Frauen die Situation innerhalb des Wissenschaftssystems in etwa gleich ein, jeweils ca. 40 Prozent fällen hier ein positives Urteil. In der Gesamtschau beurteilen Männer ihre Beschäftigungsaussichten jedoch tendenziell positiver als Frauen. Insbesondere gilt dies – sowohl bei den universitären Befragten als auch bei den Befragten von außeruniversitären Forschungseinrichtungen – für die Einschätzung der Beschäftigungschancen außerhalb des Wissenschaftssystems.

³¹ Die Einschätzung erfolgte jeweils auf einer fünfstufigen Skala von 1 = „Sehr schlecht“ bis 5 = „Sehr gut“

Auch der Blick auf unterschiedliche Fachrichtungen offenbart erhebliche Unterschiede. Etwa die Hälfte der universitären Befragten der Fachrichtung Ingenieurwissenschaften beurteilt die Aussichten innerhalb des Wissenschaftssystems positiv; 70 Prozent sehen außerhalb gute Perspektiven. Die Ingenieurwissenschaftler(innen) der außeruniversitären Einrichtungen beurteilen die Aussichten dagegen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft zu knapp 70 Prozent positiv. Ein ähnliches Muster zeigt sich, wenn auch auf deutlich niedrigerem Niveau, bei den Naturwissenschaftler(inne)n. An den Universitäten beurteilen diese die Perspektiven außerhalb (40 Prozent) deutlich besser als innerhalb des Wissenschaftssystems (27 Prozent). An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zeigt sich auch hier bei insgesamt etwas positiverer Einschätzung kein nennenswerter Unterschied (48 zu 46 Prozent). Die Sozialwissenschaftler(innen) sind sowohl an den Universitäten als auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen die einzigen, die ihre Beschäftigungsaussichten innerhalb des Wissenschaftssystems optimistischer einschätzen als außerhalb des Systems. Mehr als die Hälfte der Angehörigen der Fachrichtung Rechts- und Wirtschaftswissenschaften an den außeruniversitären Einrichtungen beurteilt die Perspektiven in beiden Bereichen als gut.³²

Im Vergleich der Antworten der Befragten mit und ohne abgeschlossene Promotion schätzen die Promovierten sowohl die Perspektiven innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft schlechter ein als Personen, die (noch) keine Promotion abgeschlossen haben. Dieser Befund gilt sowohl für Universitäten als auch für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Möglicherweise spiegelt sich hier wider, dass nach dem Abschluss der Promotion verstärkt ein Reflektionsprozess einsetzt, an dessen Ende Ernüchterung über die eingeschränkten Karriereperspektiven im Wissenschaftssystem zurückbleibt. Weiterführende Analysen deuten zudem darauf hin, dass für die Beurteilung der Beschäftigungsaussichten offenbar nicht nur die Frage eine Rolle spielt, ob bereits eine Promotion abgeschlossen wurde oder nicht. Vielmehr scheint es hier einen deutlichen Alterseffekt zu geben: Je älter die Nachwuchswissenschaftler(innen) sind, desto schlechter schätzen sie ihre Beschäftigungsaussichten ein.

Dass die bereits promovierten Befragten die Beschäftigungsaussichten auch außerhalb der Wissenschaft im Vergleich schlechter einschätzen, könnte an besonderen Charakteristika dieser Befragtengruppe liegen. So kann davon ausgegangen werden, dass diejenigen, die auch nach abgeschlossener Promotion weiterhin im Wissenschaftssystem tätig sind, eher geneigt sind, längerfristig eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen. Dies kann in erster Linie durch persönliche Interessenlagen motiviert sein. Es könnte aber auch dadurch begründet sein, dass insbesondere die in der Wissenschaft verbliebenen Promovierten ein spezifisches Qualifikationsprofil aufweisen, welches außerhalb des Wissenschaftsbereichs weniger nachgefragt wird (z. B. Grundlagenforschung, die nur sehr bedingt ökonomisch verwertbar ist). Demnach hätte hier also eine Selektion einer bestimmten Teilgruppe Promovierter stattgefunden. Diese Vermutungen können an dieser Stelle leider nicht geprüft werden, da keine entsprechende Vergleichsgruppe (Promovierte, die das Wissenschaftssystem nach der Promotion verlassen haben) zur Verfügung steht.

³² Hier ist ein Vergleich mit den universitären Befragten aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

5 Gerechtigkeitsempfinden und Personalentscheidungen

5.1 Gerechtigkeit im organisationalen Kontext

Die Frage nach den Gerechtigkeitseinschätzungen ist zwar für viele Lebensbereiche relevant, jedoch beschränkt sich dieses Kapitel auf die Einschätzungen der Nachwuchswissenschaftler(innen) zur Gerechtigkeit bei Personalentscheidungen. Für die Betrachtung der Karriereziele der Nachwuchswissenschaftler(innen) sind diese von besonderer Bedeutung, da gerade Personalentscheidungen für das Aufsteigen auf der Karriereleiter entscheidend sind.

Die Antworten der Nachwuchswissenschaftler(innen) spiegeln dabei stets die subjektiv wahrgenommene Gerechtigkeit wider, da es über moralische Werte, wie eben Gerechtigkeit, keine objektiven Aussagen gibt (Höffe 2005; Maier et al. 2007).

Organisationale Gerechtigkeit ist allerdings kein homogenes Gebilde, vielmehr lassen sich vier Dimensionen unterscheiden. Es handelt sich dabei um die distributive Gerechtigkeit, die prozedurale Gerechtigkeit, die interpersonale und die informationale Gerechtigkeit (Maier et al. 2007; Klendauer et al. 2006). Die in dieser Befragung verwendeten Items beziehen sich vorwiegend auf die distributive und die prozedurale Gerechtigkeit. Bei der distributiven Gerechtigkeit wird von der ältesten psychologischen Gerechtigkeitstheorie ausgegangen. Es handelt sich dabei um die Equity-Theorie nach Adams (1965). Hiernach werden Ergebnisse als gerecht wahrgenommen, „wenn das Verhältnis des eigenen Beitrags zum eigenen Ertrag dem von Vergleichspersonen entspricht“ (Maier et al. 2007: 98). Prozedurale Gerechtigkeit bezieht sich auf das Vorgehen der Entscheidungsfindung und inwieweit Beteiligungsprozesse vorhanden sind (Maier et al. 2007; Klendauer et al. 2006).

Aus der Organisationsforschung ist zudem bekannt, dass Gerechtigkeitswahrnehmungen einen entscheidenden Einfluss auf das Verhalten und die Befindlichkeit von Beschäftigten ausüben. Die Ergebnisse zweier im Jahr 2001 erschienener Metaanalysen belegen Zusammenhänge mit affektiven Arbeitseinstellungen (Arbeitszufriedenheit, Schuldgefühle, Resignation), funktionalem (Arbeitsleistung) sowie dysfunktionalem Verhalten (Kündigungsgedanken, Diebstahl, Sabotage) (vgl. Maier et al. 2007; Colquitt et al. 2001). „Daher sollten prinzipiell alle Verteilungs- und Entscheidungsprozesse nach Fairnessprinzipien gestaltet werden“ (Klendauer et al. 2006: 194).

Wie allerdings bereits Gross, Jungbauer-Gans und Kriwy (2008) feststellten erfolgt die Berufung auf eine Professor(inn)enstelle häufig nicht allein nach meritokratischen Kriterien wie Forschung, Lehre und Einwerben von Drittmitteln. Auch soziale Kriterien wie die soziale Herkunft, Netzwerkeinbindungen, das Geschlecht oder auch Fächerkulturen wirken auf die Personalentscheidungen ein.

Untersucht werden sollte mittels dieser Befragung zum einen, wie gerecht Personalentscheidungen im Hochschulbereich wahrgenommen werden und zum anderen, ob die Einschätzungen zur Gerechtigkeit in einem Zusammenhang mit den Absichten zum Verbleib im bzw. zum Verlassen des Wissenschaftssystems stehen.

5.2 Gerechtigkeit und Personalentscheidungen

Wie die geringe Zustimmung zu den Fragen der Gerechtigkeit belegt, schätzen die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) Personalentscheidungen in Bezug auf die Besetzung höherer Positionen im Hochschulgremium grundsätzlich als wenig gerecht ein (Tab. 5.1).³³

Tab. 5.1**Einschätzung der Gerechtigkeit von Personalentscheidungen (differenziert nach dem organisatorischen Kontext)**

Frage: "Wenn Sie an die Art und Weise denken, wie im Hochschulgremium höhere Positionen besetzt werden (z. B. Juniorprofessuren oder Professuren): Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu bzw. nicht zu?"

(Werte 4+5 einer 5-stufigen Skala von 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll zu“, in Prozent)

	Universitäten			Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Personalentscheidungen werden unvoreingenommen getroffen.	9	8	9	13	7	10
Der Prozess der Entscheidungsfindung bei Personalentscheidungen ist transparent.	11	13	12	12	9	11
Bewerber(innen) mit gleichen fachlichen Voraussetzungen erhalten die gleichen Chancen.	24	20	22	23	14	19
Personalentscheidungen sind im Allgemeinen fair.	22	20	21	25	15	21

HIS | WiNbus-Studie 2010

Sowohl an den Universitäten als auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen nimmt nur eine Minderheit Personalentscheidungen als gerecht wahr. So ist nur jede(r) zehnte Befragte der Meinung, dass Personalentscheidungen unvoreingenommen getroffen werden. Geringfügig mehr Befragte nehmen den Prozess der Entscheidungsfindung als transparent wahr. Etwa jede(r) fünfte Befragte stimmt der Aussage zu, dass bei gleicher fachlicher Voraussetzung Chancengleichheit herrscht und etwa ebenso viele empfinden die Personalentscheidungen im Allgemeinen als fair.

Auffällig ist, dass die Meinungen an den Universitäten kaum mit dem Geschlecht variieren, während an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen deutlichere Unterschiede zwischen den Einschätzungen von Frauen und Männern auftreten. Am klarsten treten die Geschlechterunterschiede bei der Frage nach der allgemeinen Fairness der Personalentscheidungen zutage. Nur 15 Prozent der Frauen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen stimmen der Aussage zu, dass diese im Allgemeinen fair sind. Bei den Männern liegt der Anteil mit 25 Prozent deutlich über diesem Wert – jedoch bleibt auch dieser auf eher niedrigem Niveau. Ein ebenso deutlicher Unterschied tritt bei der Frage nach der Chancengleichheit bei gleicher fachlicher Qualifikation auf.

Ein genauerer Blick auf die Gerechtigkeitseinschätzungen zeigt, dass Frauen an den Universitäten die Personalentscheidungen häufiger als gerecht ansehen als Frauen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, während sich bei den Männern ein entgegengesetztes Verhältnis andeutet. Es liegt die Vermutung nahe, dass Frauen die Personalentscheidungen eher als ge-

³³ Es hat sich allerdings ein hoher Anteil an Befragten dahingehend geäußert, diese Fragen nicht beurteilen zu können. Ihr Anteil liegt bei etwa 30 Prozent.

recht empfinden, wenn der Anteil der Frauen in der sie beschäftigenden Einrichtung etwas höher ist (vgl. Tab. 2.2).

Auch wenn sich in Teilen Unterschiede in der Gerechtigkeitswahrnehmung von Männern und Frauen zeigen, so bleiben die Einschätzungen insgesamt doch auf eher niedrigem Niveau. Die Frage ist also, womit diese pessimistischen Einschätzungen der Gerechtigkeitsfragen begründet werden können.

Es ist zu erwarten, dass Personen in höheren Positionen, die in ihrer beruflichen Laufbahn somit bereits aufgestiegen sind, die Situation gerechter einschätzen als Personen ohne bisherigen Aufstieg. Diese These kann aber mit den vorhandenen Daten nicht abschließend überprüft werden, da in einer Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses nur wenige Befragte bereits höhere Positionen erreicht haben (vgl. Tab. 2.5 und 2.6) und die angegebenen beruflichen Positionen keinen großen Spielraum lassen bezüglich einer Besser- oder Schlechterstellung. Tendenziell ist allerdings dennoch zu erkennen, dass gerade die wenigen Juniorprofessor(inn)en die Gerechtigkeit von Personalentscheidungen häufiger positiv einschätzen als die anderen universitären Befragten.

Für eine weitere Vermutung können die Ergebnisse von Gross, Jungbauer-Gans und Kriwy (2008) herangezogen werden, die bereits feststellten, dass der Verlauf einer wissenschaftlichen Karriere auch durch eine Reihe weiterer nicht-meritokratischer Personenmerkmale mitbestimmt wird. Diese Erkenntnisse scheinen sich auch in den Antworten der befragten Nachwuchswissenschaftler(inne)n widerzuspiegeln. Dem Wissenschaftsethos im Merton'schen Sinn, dem eine unpersönliche Leistungsbewertung des Wissenschaftlers bzw. der Wissenschaftlerin zugrunde liegt (Gross/Jungbauer-Gans 2007), wird in den Augen der Nachwuchswissenschaftler(innen) offenbar nicht entsprochen.

„Nach mehreren Jahren Teilnahme an Berufungsverfahren bin ich inzwischen ziemlich desillusioniert. Nur bei wenigen Verfahren zählen wirklich sachliche Kriterien, die Verfahren sind undurchsichtig, zu langwierig und es wird zu wenig Wert auf Lehrerfahrung gelegt.“

Akademische Rätin auf Zeit, Geisteswissenschaften, Universität

„Bei der Stellenvergabe sollte die Qualität der Arbeit des Bewerbers eine wichtige Rolle spielen – nicht nur die reine Anzahl der Publikationen.“

Doktorand, Naturwissenschaften, außeruniversitäre Forschungseinrichtung

Auswirkungen der eher pessimistischen Bewertungen der Gerechtigkeit lassen sich nur in Ansätzen bestätigen. Wie in anderen Studien konnte auch hier ein positiver, wenngleich eher schwächer Zusammenhang zwischen den Gerechtigkeitswahrnehmungen und der allgemeinen beruflichen Zufriedenheit festgestellt werden. Das heißt, je gerechter Personalentscheidungen wahrgenommen werden, desto höher ist die berufliche Zufriedenheit, wobei auch der umgekehrte Wirkungszusammenhang nicht ausgeschlossen werden kann.

Schließlich wurde die eingangs formulierte Frage untersucht, ob die Gerechtigkeitseinschätzungen Einfluss auf die Ausstiegsabsichten nehmen. Der Zusammenhang zwischen den Gerechtigkeitswahrnehmungen und den Typen beruflicher Orientierung zeigte sich jedoch nicht, so dass die Annahme, Nachwuchswissenschaftler(innen) werden durch intransparente Stellenbesetzungsverfahren dazu motiviert, das Wissenschaftssystem zu verlassen, nicht belegt werden kann.

6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

6.1 Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist gegeben, wenn sowohl den Karrierewünschen und -anforderungen als auch den familialen Lebenszielen und Anforderungen nachgekommen werden kann (Metz-Göckel 2009). Diese Vereinbarkeit ist in letzter Zeit auch unter dem Namen „Work-Life-Balance“ in die Diskussionen gedrungen. Trotz des neuen Namens handelt es sich weiterhin um das gleiche Problem, dem sich nach wie vor vorwiegend Frauen stellen müssen (Lind 2006).

Besonders wichtig ist dieses Thema für Frauen im Wissenschaftsbereich, da dieses Feld bisher eher männerdominiert war. Es gab zwar in den letzten Jahren einen immensen Zuwachs an Frauen im Wissenschaftsbereich, dennoch blieb ihr Anteil insbesondere bei den Professor(inn)enstellen hinter dem der Männer zurück. Das idealtypische Bild des Wissenschaftlers sah in der Vergangenheit dementsprechend so aus, dass er sich ausschließlich seinen wissenschaftlichen Tätigkeiten widmen konnte und weitgehend von anderen Aufgaben befreit war. Notwendige Voraussetzung dafür war die traditionelle Arbeitsteilung in der Familie. Durch das vermehrte Eindringen von Frauen in den Wissenschaftsbereich und weil es in dessen Folge auch häufiger Doppelkarriere-Paare gibt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Karriere hochschulpolitisch bedeutsam geworden (Metz-Göckel 2009).

Um etwaige negative Konsequenzen für die Karriere zu umgehen (Lind 2008; 2006), planen Frauen im Wissenschaftsbereich ihr erstes Kind bis zum Alter von 38 Jahren ein (Kemkes-Grotenthaler 2003). Für das Aufsteigen der Karriereleiter wird folglich der Kinderwunsch aufgeschenkt, was laut Lind (2006) zumindest bei Frauen eher fruchtlos ist, da bei ihnen weniger die tatsächliche als die potentielle Mutterschaft entscheidend für die Umsetzung der Karrierewünsche ist. In der Folge „haben also nicht nur Mütter sondern auch kinderlose Wissenschaftlerinnen geringere Karrierechancen als Männer“ (Lind 2006: 10).

Kinderwunsch und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind demnach weiterhin wichtige Aufgabenfelder, denen sich der wissenschaftliche Nachwuchs und die Hochschulpolitik stellen müssen. Aus diesem Grund soll in diesem Kapitel darauf eingegangen werden, wie Nachwuchswissenschaftler(innen) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrnehmen und welche Aspekte ihrer beruflichen Situation Einfluss nehmen auf die Umsetzung eines Kinderwunsches.

6.2 Lebensumstände und Einschätzungen zur Vereinbarkeit

Die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) haben mit 21 Prozent etwas häufiger Kinder als ihre durchschnittlich drei Jahre jüngeren Kolleg(inn)en der außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Tab. 6.1). Bei gleichaltrigen Akademiker(inne)n in anderen Beschäftigungsbereichen findet sich ein Elternanteil von gut 30 Prozent.³⁴ Das Hinausschieben des Kinderwunsches zeigt sich also auch bei den Befragten dieser Studie. Der Vergleich zwischen den Geschlechtern zeigt zudem, dass 22 Prozent der Männer Väter sind, während nur 15 Prozent der Frauen Mütter sind. Somit bestätigen sich auch hier die Befunde anderer Studien, dass Frauen weitaus seltener Kinder haben, wenn sie im Wissenschaftsbereich tätig sind (vgl. Harde/Streblow 2008; Metz-Göckel 2009).

³⁴ Sonderauswertung der zweiten Befragungswelle der HIS-Absolventenstudie des Abschlussjahrgangs 1997.

Tab. 6.1

Kinderzahl, „Lebensform“ und Erwerbstätigkeit des Partners/der Partnerin (differenziert nach dem organisatorischen Kontext)

	Organisatorischer Kontext	
	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
Kinderzahl:		
Kein Kind	78	81
Ein Kind	9	11
Zwei Kinder und mehr	13	8
Lebensform:		
Ohne feste(n) Partner(in)	22	24
In fester Partnerschaft	48	49
Verheiratet	30	27
Wenn Partner(in) vorhanden:		
Erwerbs situation des Partners/der Partnerin:		
Partner(in) ist erwerbstätig (Vollzeit)	57	60
Partner(in) ist erwerbstätig (Teilzeit)	32	30
Partner(in) ist nicht erwerbstätig	11	11

HIS | WiNbus-Studie 2010

Etwa jede(r) vierte Befragte ist in keiner festen Beziehung. Etwas mehr Nachwuchswissenschaftler(innen) sind zum Zeitpunkt der Befragung bereits verheiratet. Die restlichen 50 Prozent leben in einer festen Partnerschaft. Zudem ist die Berufstätigkeit der Partner(innen) für die folgenden Analysen relevant. Nur etwa jede(r) zehnte Partner(in) der Nachwuchswissenschaftler(innen) ist nicht erwerbstätig. Weitere 30 Prozent sind teilzeit erwerbstätig. Damit ist die überwiegende Mehrheit der Partner(innen) voll erwerbstätig.

Die Einschätzungen der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf fallen vor allem in Abhängigkeit vom Geschlecht sehr unterschiedlich aus (Tab. 6.2).

Aber auch die Befragten an den Universitäten bewerten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwas häufiger negativ als jene an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. An den Universitäten wird die work-life-balance von jeder zweiten bis dritten befragten Person negativ eingeschätzt, an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind die Urteile dazu um fünf bis zehn Prozentpunkte besser.

Deutlich größer als die Unterschiede zwischen Nachwuchswissenschaftler(innen) an den Universitäten und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind jedoch die Differenzen in den Einschätzungen von Frauen und Männern. Frauen bewerten an beiden untersuchten Einrichtungsgruppen die vorgegebenen Aussagen zur Vereinbarkeit von Kind und Karriere im Vergleich zu den Männern ungefähr doppelt so häufig negativ. So stimmt zum Beispiel die Hälfte der Frauen der Aussage zu, dass man in der Wissenschaft vor die Entscheidung gestellt wird, ob man Kinder haben oder Karriere machen möchte. Von den Männern stimmte dieser Aussage jedoch nur gut jeder Vierte zu.

Vor allem das Erreichen höherer wissenschaftlicher Positionen scheint aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses schwierig, wenn man Kinder hat. Wiederum sind Frauen in dieser Hinsicht wesentlich skeptischer. So vertreten 71 Prozent der Frauen an den Universitäten und 62 Pro-

Tab. 6.2**Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (differenziert nach dem organisatorischen Kontext)**

Frage: "Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wissenschaftssystem zu?"

(Werte 4+5 einer 5-stufigen Skala von 1 = „Stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 = „Stimme voll zu“, in Prozent)

	Universitäten			Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen		
	Männlich	Weiblich	Insgesamt	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht, hat man mit Kind schlechtere Karten.	36	71	51	30	62	42
Wissenschaftler(inne)n mit Kind wird nicht zugetraut, dass sie dieselbe Leistung erbringen wie ihre kinderlosen Kolleg(inn)en.	31	55	41	21	47	31
In der Wissenschaft wird man vor die Entscheidung gestellt, ob man Kinder haben oder Karriere machen möchte.	30	49	38	25	48	34
Familie und Beruf sind in Wissenschaft kaum miteinander zu vereinbaren	21	45	31	19	38	26

HIS | WiNbus-Studie 2010

zent der Frauen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Meinung, mit einem Kind schlechtere Karten zu haben, wenn es um die Besetzung höherer wissenschaftlicher Stellen geht. Der globalen Einschätzung, dass Familie und Beruf in der Wissenschaft kaum miteinander vereinbar sind, schlossen sich mit nur rund 20 Prozent der Männer und rund 40 Prozent der Frauen die wenigsten an.

Weiterführende Analysen³⁵ zeigen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Personen mit Kind und jenen ohne Kind in etwa gleich eingeschätzt wird. Es ist lediglich eine leichte Tendenz zu erkennen, dass die ersten drei genannten Aspekte, die sich ziemlich deutlich auf Karrierewünsche beziehen, von den Befragten mit Kind etwas häufiger als problematisch angesehen werden, während der letzte Aspekt, der den Beruf eher allgemein thematisiert, etwas besser bewertet wurde. Es kann also vermutet werden, dass sich größere Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorwiegend auf Karrierepläne beziehen.

6.3 Berufliche Hindernisse

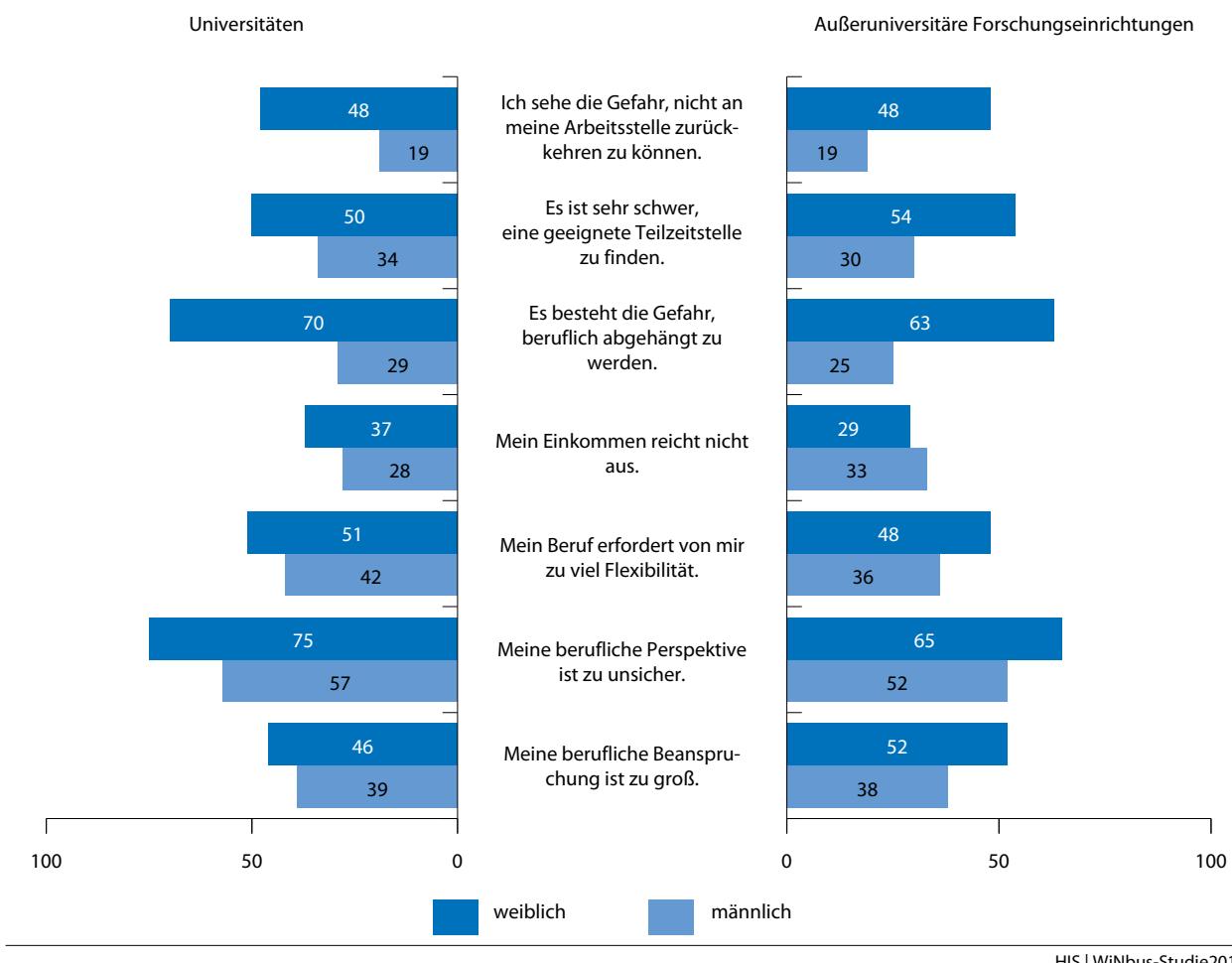
Die Sorgen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spiegeln sich auch in den Antworten zu grundsätzlichen Problemen in Bezug auf den Kinderwunsch wider (Abb. 6.1). Sowohl unter den Beschäftigten an den Universitäten als auch unter den Beschäftigten der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sehen Frauen die beruflichen Hindernisse häufiger kritisch als ihre männlichen Kollegen, wenn es um die Umsetzung eines Kinderwunsches geht. Während von den Männern nur einmal mehr als die Hälfte einen der genannten Gründe, und zwar die Unsicherheit der beruflichen Perspektive, als ausschlaggebend beurteilt wird, so gibt es für Frauen nur einen Grund (unzureichendes Einkommen), den weniger als 50 Prozent für ein Hindernis für die Familiengründung halten.

³⁵ Hier nicht dargestellt.

Abb. 6.1**Berufliche Hindernisse für Umsetzung eines Kinderwunsches (differenziert nach organisatorischem Kontext und Geschlecht)**

Frage: "Wenn Sie an Ihre eigene berufliche Situation denken: Wo sehen Sie grundsätzliche Probleme, wenn es um die Umsetzung eines Kinderwunsches geht?"

(Werte 4+5 einer 5-stufigen Skala von 1= "trifft überhaupt nicht zu" bis 5= "trifft voll zu", in Prozent)



Insbesondere unsichere berufliche Perspektiven werden als wesentlicher Hinderungsgrund gesehen. Drei Viertel der Frauen an den Universitäten und zwei Drittel der Frauen an den außer-universitären Forschungseinrichtungen benennen diesen Aspekt als Problem bei der Umsetzung eines Kinderwunsches. Auch von den Männern wird dieser Grund als größtes Problem angesehen.

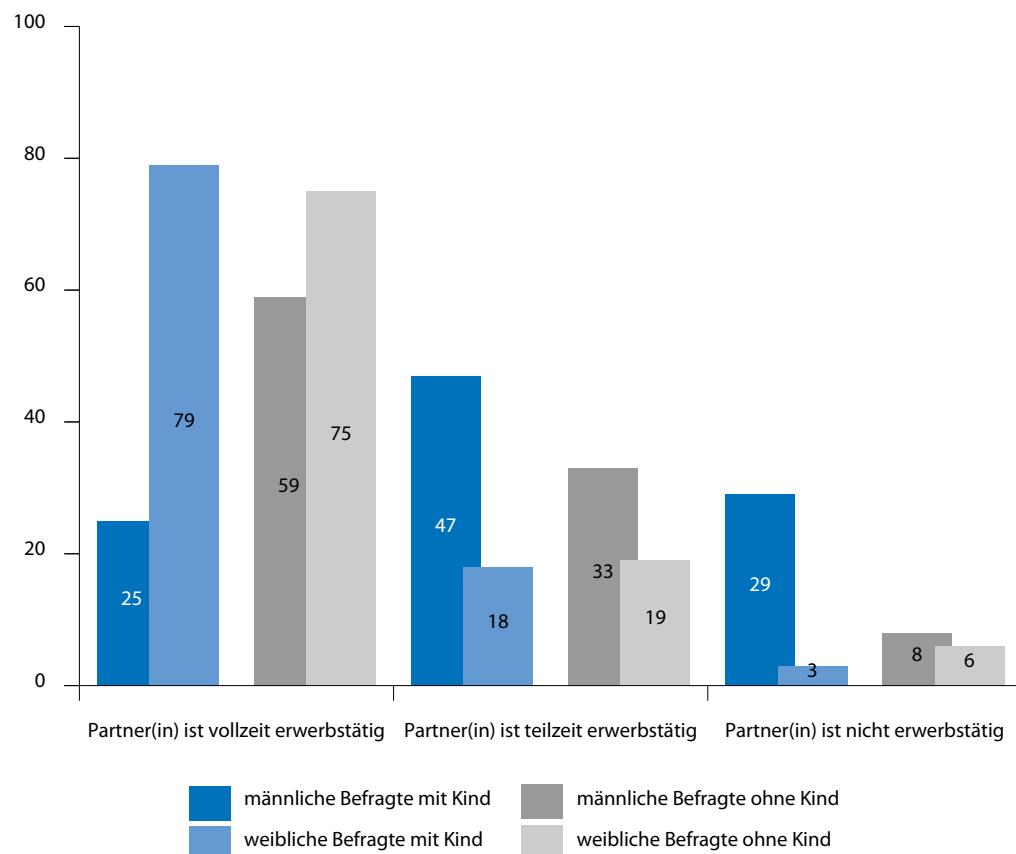
Ein weiterer bedeutender Hinderungsgrund für die Umsetzung des Kinderwunsches bei Frauen ist die Befürchtung, beruflich abhängig zu werden. Bei den Frauen liegen die Anteile der Zustimmung im Vergleich zu den Männern um 40 Prozentpunkte höher. Damit sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in dieser Hinsicht besonders groß. Für Männer stehen hingegen häufig eine große berufliche Beanspruchung und hohe Flexibilitätsanforderungen dem Kinderwunsch entgegen. Den geringsten Einfluss auf den Kinderwunsch haben bei Frauen finanzielle Aspekte und bei Männern die Gefahr, nicht an die Arbeitsstelle zurückkehren zu können.

6.4 Schlussfolgerungen

Die Frage lautet nun, wie die Lebens- und Beschäftigungsbedingungen für junge Menschen, die Wissenschaft betreiben wollen, gestaltet sein müssen, damit eine Karriere auch mit Kindern und in Partnerschaft gelingen kann.

Zum einen müssen die partnerschaftlichen Arrangements ins Visier genommen werden. Deutlich wurde, dass Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser einschätzen als Frauen. Die partnerschaftliche Arbeitsteilung beruht bei den befragten Nachwuchswissenschaftler(inne)n offensichtlich insbesondere dann weiterhin auf traditionellen Rollenmustern, wenn Kinder vorhanden sind (Abb. 6.2). Wird der Blick auf Partnerschaften mit Kind gerichtet, so fällt auf, dass die Partnerinnen von männlichen Nachwuchswissenschaftlern in der Regel in Teilzeit oder überhaupt nicht erwerbstätig sind. Die Partner von Nachwuchswissenschaftlerinnen arbeiten hingegen in der überwiegenden Mehrheit in Vollzeit. In kinderlosen Partnerschaften sind die Partnerinnen der Nachwuchswissenschaftler dagegen ebenfalls in der Mehrzahl vollzeit erwerbstätig.

Abb. 6.2
Erwerbs situation des Partners bzw. der Partnerin in Partnerschaften mit und ohne Kind (differenziert nach dem Geschlecht)
(Nur Befragte von außeruniversitären Forschungseinrichtungen, in Prozent)



HIS | WiNbus-Studie 2010

Dies ist eine mögliche Erklärung für die pessimistischen Einschätzungen der Frauen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da sich den männlichen Befragten unter diesen Bedingungen mehr Möglichkeiten bieten, Karriereziele zu verfolgen und gleichzeitig eine Familie zu gründen.

„Es sollte in dieser Frage (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) eine explizite Trennung zwischen den Erfahrungswelten von Frauen und Männern geben. Es existiert hier aus meiner Sicht wie auch in anderen Bereichen nur eine formale, jedoch keine echte Gleichberechtigung.“

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Ingenieurwissenschaftler, außeruniversitäre Forschungseinrichtung

„Für einen der beiden Partner halte ich Kinder und Karriere problemlos für vereinbar; für beide nicht.“

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Mathematik, Universität

Zum anderen gibt es strukturelle Gegebenheiten, die der Work-Life-Balance entgegenstehen. Der Vergleich der beiden Einrichtungsgruppen zeigt etwas bessere Einschätzungen der Befragten der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, was als Folge von Investitionen in die Chancengleichheit – etwa in Form von Betreuungsprogrammen für Kinder oder speziellen Förderprogrammen für Frauen – gesehen werden könnte. An den Universitäten hingegen wird bisher noch von unterschiedlichen Erfahrungen berichtet (Vedder 2004). Laut Bihler (2010) nutzen allerdings die Universitäten ihre Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch zu wenig und räumen diesem Thema insgesamt einen zu geringen Stellenwert ein. Ziel müsste daher sein, mehr in Betreuungseinrichtungen für Kinder zu investieren und Möglichkeiten zu schaffen, so dass sowohl der Karriere als auch dem Kinderwunsch nachgegangen werden kann.

Eine weitere bedeutsame Konsequenz wäre die Einrichtung von mehr unbefristeten Stellen, da ein entscheidendes Kriterium für die Umsetzung des Kinderwunsches bei beiden Geschlechtern die unsichere berufliche Perspektive bleibt. Allerdings liegt der Anteil an befristeten Stellen, wie in Kapitel 3 bereits beschrieben wurde, bei etwa 90 Prozent.

Zudem zeigen die Ergebnisse aus der Befragung, dass insbesondere Frauen größte Sorgen darum haben, beruflich abgehängt zu werden. Durch den Mutterschutz fallen Frauen, die Kinder bekommen, für zumindest dreieinhalb Monate aus. Bisherige Erkenntnisse zu der durch das Elterngeld geförderten Elternzeit lassen darauf schließen, dass inzwischen jeder zehnte Mann zu Hause bleibt. Allerdings ist die Aufteilung weiterhin ungleich, da Männer größtenteils lediglich für zwei Monate in Elternzeit gehen (Wimbauer/Henninger/Dombrowski 2008: 21). Daraus wird ersichtlich, dass die Gefahr des Abgehängtwerdens eher zu Lasten der Frauen geht.

„Weil es in der wissenschaftlichen Forschung fast ausschließlich befristete Stellen gibt, wird es Frauen damit sehr schwer gemacht, eine Familie zu gründen und Kinder zu bekommen. Im Zweifelsfall läuft der Vertrag während der Elternzeit aus und danach steht man auf der Straße.“

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Naturwissenschaften, außeruniversitäre Forschungseinrichtung

„Zum jetzigen Zeitpunkt ist Mitarbeit in Parteien, Organisation etc. ein Vorteil bei der Bewerbung, während Familie ein klarer Karrierenachteil ist und man insbesondere die Planung von Kindern verschweigen sollte. Es müssen Mechanismen eingeführt werden, die diese Nachteile ausgleichen. Bevorzugte Einstellung und Quoten müssen auf Mütter angewandt werden, in geringerem Maße auf Eltern allgemein.“

Doktorandin, Naturwissenschaften, außeruniversitäre Forschungseinrichtung

7 Kompetenzen und Kompetenzförderung

7.1 Bedeutung von Kompetenzen

Die Diskussion über die Bedeutung überfachlicher Kompetenzen wird häufig mit Verweis auf sich wandelnde berufliche Anforderungen geführt (vgl. z. B. Schaeper/Briedis 2004). Nur einige Schlaglichter der Debatte seien an dieser Stelle erwähnt: Weil Erwerbsbiografien offenbar in zunehmendem Maß von Brüchen gekennzeichnet sind (Blossfeld et al. 2008; Diewald/Sill 2004; Struck et al. 2007), sehen sich Arbeitsmarktteilnehmer(innen) im Laufe ihrer Erwerbsbiografie heute immer häufiger mit der Aufgabe konfrontiert, sich beruflich anzupassen oder gänzlich neu orientieren zu müssen. Neue Formen der Arbeitsorganisation erfordern zudem mehr Selbststeuerung und -kontrolle von den Beschäftigten (Voß/Pongratz 1998). Nicht zuletzt bedingt der rasanten technologische Wandel, dass die Halbwertszeit von speziellem Fachwissen begrenzt ist. Daher ist eine Vorhersage, welches Wissen zukünftig relevant sein wird, in der Regel schwierig oder unmöglich. Die Fähigkeit, sich selbstständig neues Wissen anzueignen und dieses Wissen in variablen Situationen auch anwenden zu können, wird somit zu einer zentralen individuellen Ressource. All diese Entwicklungen bieten Chancen und Risiken. In jedem Fall fordern sie in zunehmendem Maße Flexibilität sowie Lern- und Anpassungsbereitschaft von den Erwerbstägigen. Anzunehmen ist, dass insbesondere von vielen Nachwuchswissenschaftler(inne)n im Laufe ihres Erwerbslebens beträchtliche Anpassungsleistungen erbracht werden müssen, da ein großer Teil der Promovierenden und Promovierten, die heute im Wissenschaftssystem tätig sind, perspektivisch in andere Beschäftigungsbereiche wechseln wird. Das Thema (Schlüssel-)Kompetenzen dürfte für diese Gruppe demnach von besonders großer Bedeutung sein.

Kompetenzen können nach Erpenbeck und von Rosenstiel als „Selbstorganisationsdispositionen des physischen und geistigen Handelns“ definiert werden (Erpenbeck/von Rosentiel 2003: XV). Sie entsprechen mit anderen Worten „dem Potenzial, in konkreten Situationen erfolgreich handeln zu können“ (Maag Merki/Grob 2003: 125). In diesem Sinne verstanden manifestieren sich Kompetenzen in Form von Kenntnissen, Fähigkeiten oder auch Einstellungen, die in gegebenen variablen Situationen die Handlungs- und Problemlösungsfähigkeit eines Individuums bedingen. Kompetenzen können dabei spezielles Fachwissen nicht ersetzen, sondern dessen produktiven Einsatz und Aneignung in einem gegebenen Kontext ermöglichen.

Im Folgenden werden Analysen zum Kompetenzniveau der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) präsentiert. Nach einer Beschreibung des Messinstruments folgt zunächst eine Darstellung des allgemeinen Kompetenzniveaus der Befragten an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. In einer weiterführenden Analyse soll dann der Frage nachgegangen werden, inwiefern und unter welchen Umständen der „Arbeitsplatz Wissenschaft“ im Sinne einer Lernumwelt zur Förderung zentraler überfachlicher Kompetenzen beitragen kann. Im Anschluss an das Thema Kompetenzen wird abschließend gezeigt, wie die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) selbst ihre berufliche Qualifikation einschätzen, wenn es um Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems geht. Ziel der Analysen ist es, einen Eindruck davon zu bekommen, wie der wissenschaftliche Nachwuchs – mit Blick auf Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems – zukünftig besser gefördert werden kann.

7.2 Das allgemeine Kompetenzniveau

Ausgehend von dem oben dargestellten Kompetenzbegriff³⁶ wurden im Rahmen dieser Studie unterschiedliche Kenntnisse und Fähigkeiten anhand von insgesamt 25 Items erfragt, die in vergleichbarer Form seit vielen Jahren regelmäßig in HIS-Absolventenstudien zum Einsatz kommen (vgl. Schaeper/Briedis 2004).³⁷ Die Kompetenzmessung basiert auf der Selbsteinschätzung der Befragten.

Die Aussagekraft eines solchen Messverfahrens, das lediglich subjektive Selbsteinschätzungen erhebt, steht zwar hinter der Aussagekraft von objektiven Leistungstests zurück, weil beispielsweise Beschönigungstendenzen in den Antworten nicht ausgeschlossen werden können oder weil die Befragten möglicherweise unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe anwenden. Sie haben jedoch ihre Existenzberechtigung, da in Mehrthemenbefragungen mit standardisierten Erhebungsinstrumenten der Einsatz eines zeitökonomischen Verfahrens in der Regel unumgänglich ist. Analysen im Rahmen der PISA-Studien haben zudem gezeigt, dass das Selbstkonzept eigener Kompetenzen, d. h. wie gut oder schlecht eine Person die eigenen Fähigkeiten beurteilt, in einem systematischen Zusammenhang mit den Ergebnissen objektiver Leistungstests steht (Klime/Neubrand/Lüdtke 2001: 184f).

Mittels einer explorativen Faktorenanalyse mit anschließender Varimax-Rotation wurde empirisch geprüft, ob sich die 25 Items zu übergeordneten, inhaltlich zusammenhängenden Kompetenzdimensionen zusammenfassen lassen. Das Ziel dieser Analyse bestand darin, übergeordnete Skalen aus mehreren Items zu bilden, die inhaltlich ähnliche Eigenschaften messen. Auf diesem Wege kann die Vielfalt der erhobenen Informationen auf die wesentlichen zugrunde liegenden Dimensionen reduziert werden (zum Verfahren der explorativen Faktorenanalyse siehe z. B. Bühner 2004). Tabelle 7.1 stellt die Zusammenfassung der Analyseergebnisse dar.

Mittels der Analyse konnte die Mehrzahl der erfragten Kenntnisse und Fähigkeiten in vier inhaltlich kohärente Dimensionen zusammengefasst werden. Dabei handelt es sich um die Dimensionen *Managementkompetenz*, *Sozialkompetenz*, *Methodenkompetenz* und *Selbstorganisationskompetenz*.³⁸ Die verbleibenden Items, die sich empirisch keiner Kompetenzdimension zuordnen ließen, gehen im Folgenden ergänzend als Einzelitems in die Analysen ein.

Die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) an Universitäten und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen weisen ein im Wesentlichen sehr ähnliches Kompetenzprofil auf (Abb. 7.1). Besonders hoch ist das Kompetenzniveau in den Dimensionen *Sozialkompetenz* und *Methodenkompetenz*. In beiden Gruppen sind es etwa neun von zehn Befragten, die sich in diesen Bereichen ein hohes Kompetenzniveau zuschreiben. Auf der anderen Seite schätzt jeweils nur knapp jede(r) fünfte Befragte die eigenen *Wirtschaftskenntnisse* als hoch ein.

Die eigene *Managementkompetenz* sowie die *Kenntnisse des Fachs über das eigene Arbeitsfeld hinaus* bewertet jeweils etwa die Hälfte der Befragten als gut bzw. sehr gut. Hinsichtlich der übrigen Merkmale schätzt sich jeweils die Mehrzahl der Befragten als kompetent ein.

³⁶ Neben diesem Verständnis von Kompetenzen existiert eine Vielzahl weiterer Versuche, den Begriff „Kompetenzen“ zu definieren und ebenso viele Versuche, unterschiedliche Kompetenzdimensionen oder -bereiche zu systematisieren, voneinander abzugrenzen und schließlich auch messbar zu machen. Für einen Überblick siehe z. B. Erpenbeck/von Rosentiel (2003).

³⁷ Die Einschätzung der verschiedenen Kenntnisse und Fähigkeiten erfolgte jeweils auf einer fünfstufigen Ratingskala von 1 = „Überhaupt nicht“ bis 5 = „In hohem Maße“.

³⁸ Die zusammengehörenden Items wurden zu Summenskalen zusammengefasst. Hierzu wurden die Werte der entsprechenden Items addiert und durch die jeweilige Anzahl der Items dividiert. Die Skalenwerte können folglich wie die Itemwerte zwischen 1 und 5 variieren. Je höher der Skalenwert, desto besser fällt die subjektive Einschätzung für den jeweiligen Kompetenzbereich aus. Die Reliabilität der jeweiligen Skalen ist insgesamt als zufriedenstellend einzuschätzen: Die Cronbach-alpha-Koeffizienten, Schätzwerte für die innere Konsistenz der neu gebildeten Skalen, liegen zwischen $\alpha = .65$ und $\alpha = .79$.

Tab. 7.1**Erhobene Kompetenzdimensionen****Frage: In welchem Maße verfügen Sie über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten?**

Dimensionen	Items	Reliabilität
Managementkompetenz	Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen; Führungsqualitäten; Selbstbewusstes Auftreten; Verhandlungsgeschick; Konfliktmanagement	$\alpha = .79$
Sozialkompetenz	Kooperationsfähigkeit; Laien mein Fachgebiet erklären; Sich auf veränderte Umstände einstellen; Kommunikationsfähigkeit	$\alpha = .67$
Methodenkompetenz	Selbstständiges Arbeiten; Analytische Fähigkeiten; Entwicklung innovativer Konzepte; Schnelles Einarbeiten in neue Fragestellungen; Problemlösungsfähigkeit;	$\alpha = .72$
Selbstorganisationskompetenz	Zeitmanagement; Durchhaltevermögen; Organisationsfähigkeit	$\alpha = .65$
Einzelitems	Wirtschaftskenntnisse; Kenntnisse des Fachs über das eigene Arbeitsfeld hinaus; Methodenkenntnis und -anwendung; Fremdsprachenkenntnisse; Arbeitsergebnisse gemäß den professionellen Standards dokumentieren; Komplexe Zusammenhänge vor Fachpublikum präsentieren; Forschungsergebnisse in größere Zusammenhänge einordnen; Wissenschaftl. Ergebnisse/Konzepte praktisch umsetzen	

HIS| WiNbus-Studie 2010

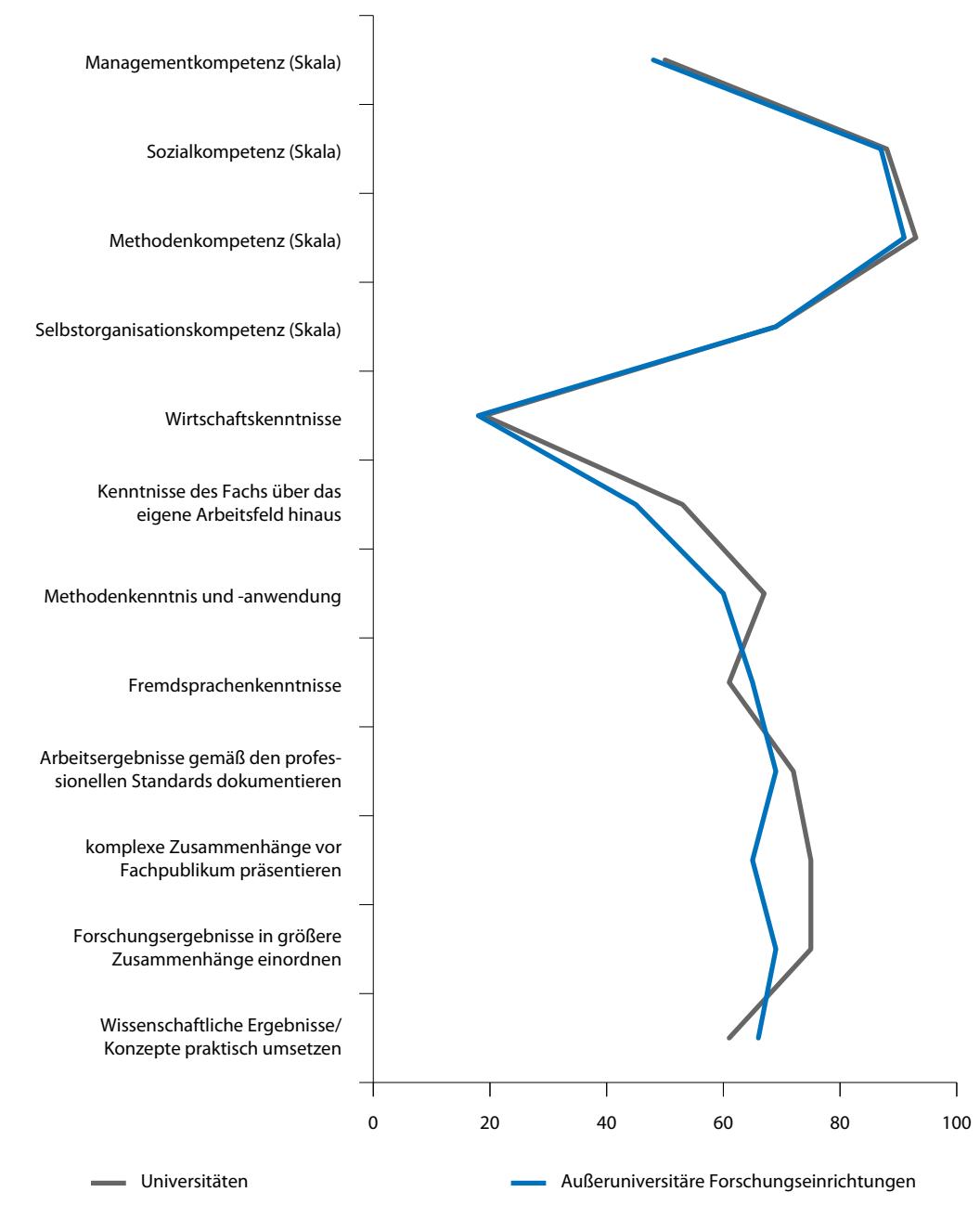
Im Vergleich mit den Nachwuchswissenschaftler(inne)n an außeruniversitären Forschungseinrichtungen weisen die Befragten von Universitäten in einigen Bereichen ein geringfügig höheres Kompetenzniveau auf. In summa sind diese geringen Unterschiede jedoch in den meisten Fällen zu vernachlässigen. Viele Differenzen lassen sich darauf zurückführen, dass die universitären Befragten im Schnitt etwas älter sind und in der Folge insgesamt auch ein etwas höheres Qualifikationsniveau aufweisen.³⁹ Eine weitere Erklärung ist, dass beide Gruppen eine etwas unterschiedliche Fächerzusammensetzung aufweisen und das selbstberichtete Kompetenzniveau auch mit der Fachrichtung variiert. Berücksichtigt man diese Gruppenunterschiede, bleiben lediglich für die Items *Methodenkenntnis und Anwendung* sowie *komplexe Zusammenhänge vor Fachpublikum präsentieren* Kompetenzunterschiede zwischen Befragten an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bestehen.

In welchen Bereichen sehen die Befragten nun für sich selbst noch Qualifizierungsbedarf? Die Kommentare der Nachwuchswissenschaftler(innen) auf eine offen gestellte Frage zum wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf bestätigen im Großen und Ganzen die erkannten Kompetenzdefizite. Besonders häufig äußern die Befragten Nachholbedarf im Bereich der Führungsqualitäten (vor allem: Personalführung), der Fremdsprachen- und der Wirtschaftskenntnisse. Auch fachspe-

³⁹ Vgl. Kapitel 3.

zifisches und fächerübergreifendes Wissen, Forschungsmethoden, Projektmanagement sowie Rhetorik und Präsentation nennen sie vergleichsweise häufig.

Abb. 7.1
Kompetenzeinschätzungen (differenziert nach dem organisatorischen Kontext)
(Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1="Überhaupt nicht" bis 5="In hohem Maße", in Prozent)



HIS | WiNbus-Studie 2010

7.3 Arbeitskulturen und Kompetenzentwicklung

Arbeits- und Organisationskulturen können sich unter anderem hinsichtlich ihrer Hierarchiegebundenheit, den Partizipationsmöglichkeiten für die Beschäftigten, ihrer Innovationsfreundlichkeit, dem Ausmaß der bürokratischen Strukturen, den gebotenen Spielräumen zur Selbstorganisation der Arbeit und zur eigenverantwortlichen Ausübung von Tätigkeiten sowie der Bedeutung von Team- und Projektarbeit unterscheiden (vgl. Minks/Schaeper 2002). Die von diesen Faktoren maßgeblich abhängenden Arbeitsbedingungen sind seit langem als wichtige Determinanten der Arbeitsleistung, der Arbeitsmotivation und des psychischen Wohlbefindens bekannt (vgl. z. B. Fried/Ferris 1987; Warr 1987).

Von den Arbeits- und Organisationskulturen hängen daneben jedoch auch die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten und, eng damit verbunden, die Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung der Beschäftigten ab. Auch für wissenschaftliche Tätigkeiten an Universitäten und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen – so die Ausgangsthese – ist ein breites Spektrum verschiedener Arbeitskulturen vorfindbar. Das Arbeitsumfeld von Nachwuchswissenschaftler(inne)n kann beispielsweise mehr oder weniger teamorientiert und mehr oder weniger stark fachbezogen sein. Es kann mehr oder weniger Chancen bieten, kreativ zu sein und eigene Ideen einzubringen. Es kann mehr oder weniger Möglichkeiten bereithalten, diese Ideen „auf Augenhöhe“ mit den Kolleg(innen), Professor(inn)en oder Betreuer(inne)n zu besprechen und kritisch bewerten zu lassen. Entsprechend dürften wissenschaftliche Tätigkeiten je nach konkretem Kontext sehr unterschiedliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten bieten und somit Einfluß auf die Kompetenzentwicklung nehmen.

Um näher in Erfahrung zu bringen, unter welchen Bedingungen die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) ihren beruflichen Tätigkeiten nachgehen, wurden sie zu verschiedenen Aspekten ihres Arbeitsalltags und ihrer Arbeitsbedingungen befragt (Beispielitems: „Ich arbeite weitgehend allein“; „Meine Arbeit ist weitgehend vordefiniert“; „Ich muss oft über Fachgrenzen hinaus denken“).⁴⁰

Im Großen und Ganzen beschreiben beide Befragtengruppen ihren Arbeitsalltag als äußerst anspruchsvoll und fordernd, wobei insbesondere die Notwendigkeit, eigenständig zu arbeiten betont wird. Die Nachwuchswissenschaftler(innen) an Universitäten wie auch jene an außeruniversitären Forschungseinrichtungen erhalten allerdings verhältnismäßig wenig Feedback zu ihrer Arbeit.

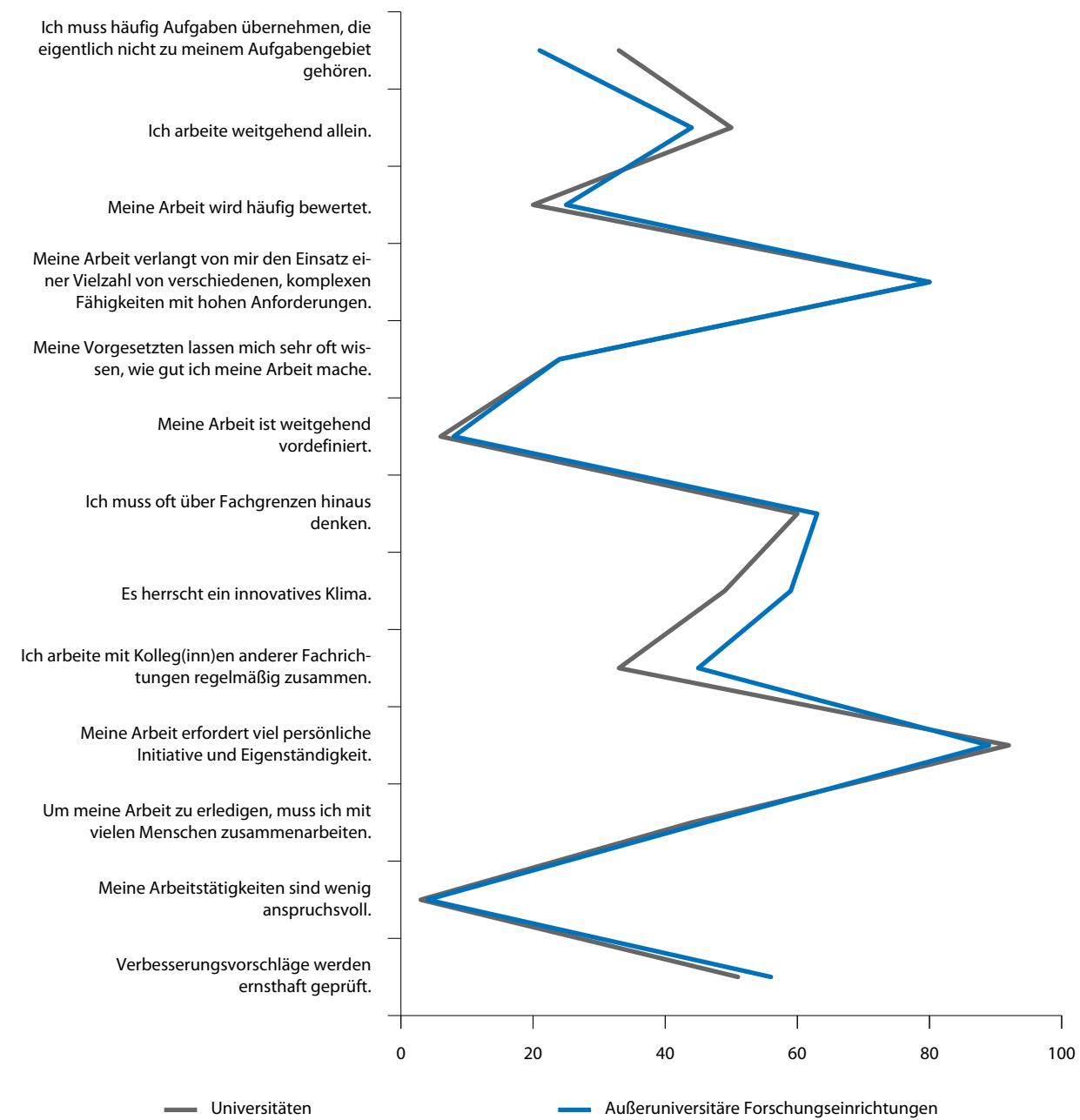
Größere Unterschiede zwischen beiden Befragtengruppen bestehen vor allem in drei Bereichen. So berichten die Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in weitaus stärkerem Maß, dass Interdisziplinarität in Form von Zusammenarbeit mit Wissenschaftler(inne)n anderer Fachrichtungen ein wesentlicher Bestandteil ihres Arbeitsalltags ist. Gleichzeitig beschreiben sie ihre Arbeitsbedingungen als deutlich innovationsfreundlicher als ihre Kolleg(innen) an den Universitäten. Diese geben dagegen im Vergleich häufiger an, Aufgaben übernehmen zu müssen, die eigentlich nicht zu ihrem Aufgabengebiet gehören.

Um herauszufinden, ob sich tatsächlich typische Arbeitskulturen identifizieren lassen, wurde mittels einer Clusteranalyse überprüft, ob sich die Befragten – unabhängig von ihrer organisatorischen Zugehörigkeit – gemäß ihrer Antworten in Gruppen einteilen lassen, die vergleichsweise homogene Antwortmuster aufweisen. Es sollten also in jeder Gruppe diejenigen Personen versammelt sein, die ihren Arbeitsalltag und ihre Arbeitsbedingungen möglichst ähnlich beschrei-

⁴⁰ Eine Auflistung aller Items findet sich in Abbildung 7.2. Die Antwortskala war fünfstufig und reichte von 1 = „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „Trifft voll zu“. Bei den verwendeten Items handelt es sich zum Teil um eigene Formulierungen, zum Teil wurden sie aus bestehenden Instrumenten (Deutsche Fassung des „Job Diagnostic Survey“ (Schmidt et al. 1985)) und den HIS-Absolventenstudien (Kerst/Minks 2005) übernommen.

Abb. 7.2**Beschreibung der Jobcharakteristika (differenziert nach dem organisatorischen Kontext)**

Frage: "Inwiefern beschreiben die folgenden Aussagen Ihren Arbeitsalltag bzw. Ihre Arbeitsbedingungen?"
 (Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1="Trifft überhaupt nicht zu" bis 5="Trifft voll zu")



HIS | WiNbus-Studie 2010

ben. Gleichzeitig sollten sich die Gruppen untereinander möglichst klar voneinander abgrenzen.⁴¹ Die Analysen ergaben zwei Gruppen bzw. Cluster, die sich folgendermaßen skizzieren lassen:

⁴¹ Die Items wurden vor der Durchführung der Clusteranalyse z-standardisiert, um die unterschiedlichen empirischen Verteilungen auszugleichen. Als Distanzmaß wurde die quadrierte euklidische Distanz berechnet, als Fusionierungsalgorithmus diente das Ward-Verfahren (Zum Verfahren der Clusteranalyse siehe z. B. Backhaus et al. 2008: 389ff.).

Cluster 1: Wenig (überfachliche) Kooperation; kaum Feedback: Die Arbeitsbedingungen von Personen des ersten Clusters sind charakterisiert durch ein hohes Maß an Eigenverantwortung und einen vergleichsweise engen Fachbezug. Personen dieses Clusters arbeiten häufig allein. Ein regelmäßiger Austausch mit Kolleg(inn)en, sei es innerhalb des Fachgebiets oder über Disziplingrenzen hinweg, findet nur bedingt statt. Gleichzeitig erhalten sie von ihren Vorgesetzten nur wenig Feedback zu der geleisteten Arbeit. 27 Prozent der Befragten in diesem Cluster haben bereits eine Promotion abgeschlossen. Das Durchschnittsalter beträgt etwa 30 Jahre. Die weit überwiegende Mehrheit, nämlich gut acht von zehn Befragten, wird diesem Typus zugeordnet (Universitäten: 84 Prozent; außeruniversitäre Forschungseinrichtungen: 81 Prozent).

Cluster 2: Innovative, interdisziplinäre und teamorientierte Arbeitsbedingungen: Die Befragten des zweiten Clusters beschreiben ihre Arbeitsbedingungen als sehr anspruchsvoll und vor allem teamorientiert. Ihre Tätigkeiten sind komplex und verlangen den Einsatz verschiedenster Fähigkeiten. Dazu gehören auch die Fähigkeit zu interdisziplinärem Austausch und eine ausgeprägte Bereitschaft zum kooperativen Arbeiten. Weiteres Merkmal dieses Clusters ist ein besonders innovationsfreundliches Arbeitsklima. Mit 36 Prozent haben in diesem Cluster deutlich mehr Personen bereits eine Promotion abgeschlossen als im ersten Cluster. Entsprechend ist auch das Durchschnittsalter mit gut 31 Jahren etwas höher. Etwa ein Fünftel der Befragten werden diesem Typus zugeordnet (Universitäten: 16 Prozent; außeruniversitäre Forschungseinrichtungen: 19 Prozent).

Die Ergebnisse veranschaulichen, dass sich hinter dem „Arbeitsplatz Wissenschaft“ durchaus qualitativ unterschiedliche Arbeits- und Organisationskulturen verbergen können. Inwieweit diese mit den Kompetenzen der dort beschäftigten Nachwuchswissenschaftler(innen) in Zusammenhang stehen, wird im Folgenden gezeigt.

Tab. 7.2**Beschreibung der Arbeitsumwelten-Cluster**

Frage: "Inwiefern beschreiben die folgenden Aussagen Ihren Arbeitsalltag bzw. Ihre Arbeitsbedingungen?"
 (Antwortformat fünfstufig von 1="Trifft überhaupt nicht zu" bis 5="Trifft voll zu")

	Cluster 1	Cluster 2
	Wenig (überfachliche) Kooperation; kaum Feedback	Innovative, interdisziplinäre und teamorientierte Arbeitsbedingungen
Ich muss häufig Aufgaben übernehmen, die eigentlich nicht zu meinem Aufgabengebiet gehören.	-	o
Ich arbeite weitgehend allein.	+	-
Meine Arbeit wird häufig bewertet.	o	o
Meine Arbeit verlangt von mir den Einsatz einer Vielzahl von verschiedenen, komplexen Fähigkeiten mit hohen Anforderungen.	+	++
Meine Vorgesetzten lassen mich sehr oft wissen, wie gut ich meine Arbeit mache.	-	o
Meine Arbeit ist weitgehend vordefiniert.	-	--
Ich muss oft über Fachgrenzen hinaus denken.	+	++
Es herrscht ein innovatives Klima.	+	++
Ich arbeite mit Kolleg(inn)en anderer Fachrichtungen regelmäßig zusammen.	o	++
Meine Arbeit erfordert viel persönliche Initiative und Eigenständigkeit.	++	++
Um meine Arbeit zu erledigen, muss ich mit vielen Menschen zusammenarbeiten.	o	++
Meine Arbeitstätigkeiten sind wenig anspruchsvoll.	--	--
Verbesserungsvorschläge werden ernsthaft geprüft.	+	+

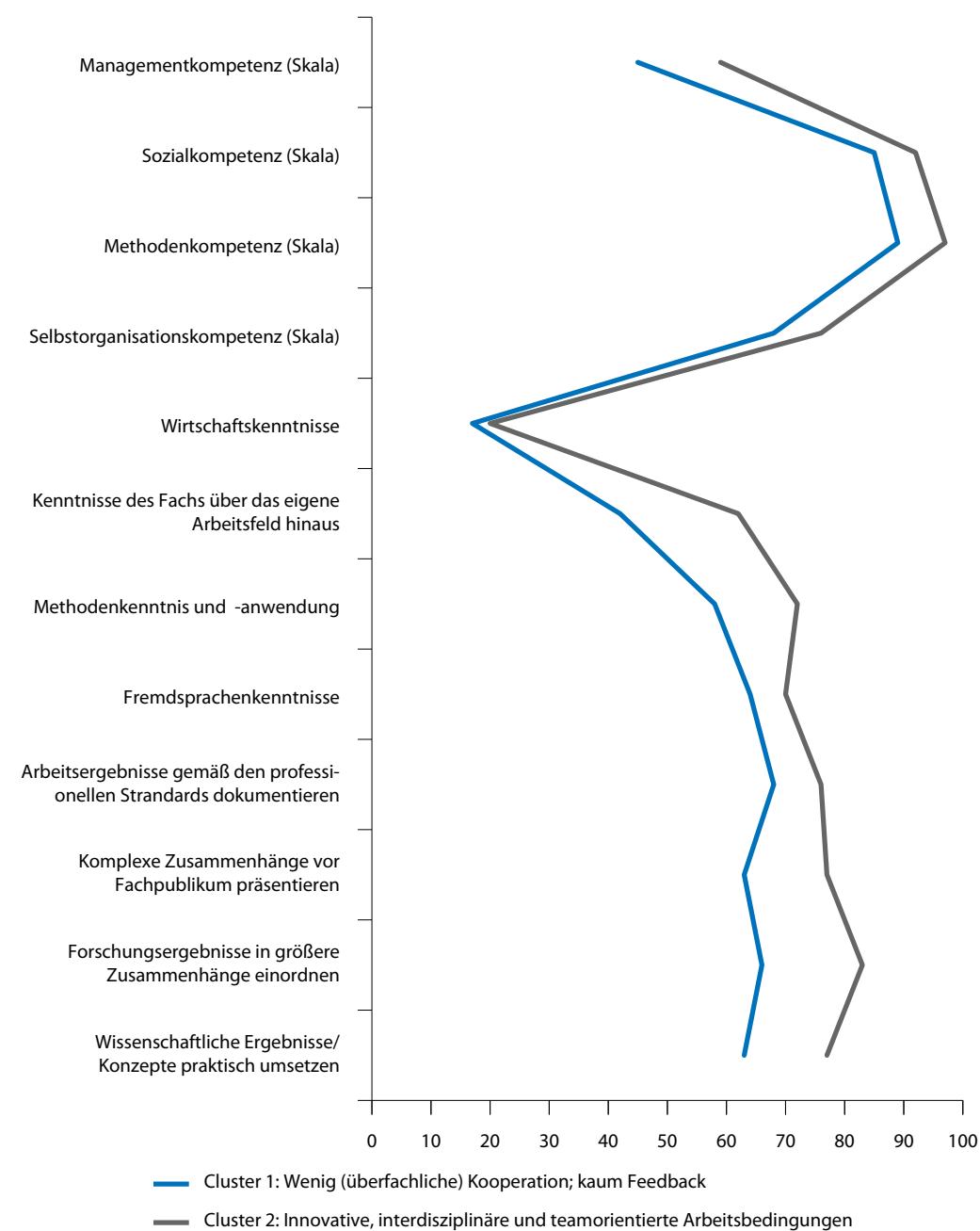
Legende (Umwandlung der Skalenmittelwerte): <2 = --; 2 bis 2,6 = -; 2,7 bis 3,3 = o; 3,4 bis 4 = +; >4 = +

HIS | WiNbus-Studie 2010

7.4 Zusammenhang zwischen Arbeitsumwelten und Kompetenzen

Ein Vergleich des Kompetenzniveaus zwischen Personen des ersten und des zweiten Clusters bestätigt die Annahme, dass das Kompetenzniveau mit der Arbeitskultur variiert (Abb. 7.3). Die Personen des ersten Clusters schätzen sich über sämtliche der hier erfassten Kompetenzen und Kompetenzdimensionen hinweg als weniger kompetent ein als Personen des zweiten Clusters.

Abb. 7.3
Selbsteingeschätztes Kompetenzniveau (differenziert nach Arbeitsumwelten)
(Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1="Überhaupt nicht" bis 5="In hohem Maße", in Prozent)



Trotz der vorhandenen Unterschiede bewegt sich das Kompetenzniveau beider Cluster – mit Ausnahme der Wirtschaftskenntnisse – auf einem insgesamt hohen Niveau.

Die Analysen bestätigen somit den vermuteten Zusammenhang zwischen bestimmten Arbeits- und Organisationsstrukturen und dem Kompetenzniveau der Befragten. Personen, deren Arbeitsbedingungen durch besonders kooperative Strukturen sowie ein hohes Maß an Interdisziplinarität und Innovationsfreundlichkeit geprägt sind, verfügen im Durchschnitt über ein höheres Kompetenzniveau als Personen, die in weniger kooperativen und fächerübergreifenden Arbeitszusammenhängen tätig sind.

Eine mögliche Schlussfolgerung wäre also, dass diese Strukturen im Sinne von „Lernumwelten“ die Entwicklung bestimmter überfachlicher Kompetenzen begünstigen. Diese Interpretation ist sicherlich plausibel, aber auch alternative Erklärungsmöglichkeiten müssen in Betracht gezogen werden. Der Grund hierfür ist, dass eine Querschnittsanalyse wie diese immer nur eine Momentaufnahme darstellt, weshalb bei der Deutung etwaiger Kausalitäten Vorsicht geboten ist.

Eine alternative Erklärung für den gefundenen Zusammenhang wäre beispielsweise, dass sich Menschen mit einem bestimmten Kompetenzprofil (z. B. Personen mit einer besonders hohen Sozialkompetenz) die für sie passenden Organisationsstrukturen suchen (z. B. eine ausgeprägt kommunikative und teamorientierte Arbeitsumgebung).

Auch wäre es zu kurz gegriffen, Menschen ausschließlich als passive „Opfer“ bestimmter Organisationsstrukturen anzusehen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass sie – abhängig von ihren Kompetenzen – ihre Arbeitsbedingungen in erheblichem Maß aktiv mitgestalten. Letztlich schließen sich diese unterschiedlichen Erklärungsansätze gegenseitig nicht logisch aus, sondern sie können gleichzeitig wirksam sein. Im Rahmen der hier vorgenommenen Analyse können sie hinsichtlich ihrer tatsächlichen Relevanz jedoch nicht unterschieden werden.

Trotz dieser Einschränkungen sollten diese Ergebnisse dennoch als Hinweis auf die Bedeutung der Arbeitskultur für die Kompetenzentwicklung aufgefasst werden. Der „Arbeitsplatz Wissenschaft“ kann im Sinne einer Lernumwelttheorie (Dippelhofer-Stiem 1983; Wosnitza 2007) als Lernumgebung begriffen werden, deren Potenzial für Bildungsprozesse (hier: die Kompetenzentwicklung) anhand bestimmter Qualitätskriterien bewertet werden kann. Die genaue Bestimmung der wesentlichen Kriterien könnte zukünftig helfen, gezielt Ansatzpunkte für Verbesserungen zu entwickeln.

In puncto spezifischer Förderangebote wäre es wichtig, den von Fall zu Fall unterschiedlichen Entwicklungsbedarf und die unterschiedlichen Entwicklungsziele zu berücksichtigen (vgl. Schmidt 2007). Dies wäre sowohl mit Blick auf die Unterstützung von Wissenschaftskarrieren als auch mit Blick auf die Schaffung von Beschäftigungsoptionen außerhalb der Wissenschaft von Bedeutung.

Viel versprechend erscheint jedoch vor allem Kompetenzentwicklung „on the job“. So konnte Schaeper (2009) am Beispiel der neu eingeführten Bachelorstudiengänge zeigen, dass Kompetenzentwicklung bei Studierenden offenbar weniger durch Kompetenzkurse, sondern vor allem durch aktivierende Lernformen (z. B. Projektstudium) effektiv gefördert werden kann. Übertragen auf die Situation von Nachwuchswissenschaftler(inne)n würde dies bedeuten, dass Kompetenzentwicklung am besten gefördert werden kann, wenn es gelingt, ein anspruchsvolles und zugleich förderndes Arbeitsumfeld zu schaffen.

7.5 Wahrnehmung der Qualifizierung für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft

Neben dem Kompetenzniveau wurde auch direkt erfragt, ob sich die Nachwuchswissenschaftler(innen) für Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems als ausreichend qualifiziert wahrnehmen. Für einen großen Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses dürfte diese Frage zukünftig von entscheidender Bedeutung sein. Schließlich wechseln insbesondere unmittelbar nach der Promotion Viele in andere Beschäftigungsbereiche. Da sich die Qualifikationsanforderungen für Tätigkeiten in der Wissenschaft nachweislich von denen in anderen für Hochqualifizierte relevanten Tätigkeitsbereichen unterscheiden (Minks/Schaeper 2002: 118ff), ist anzunehmen, dass berufliche Wechsel zwischen diesen Beschäftigungsfeldern oftmals mit Schwierigkeiten verbunden sind.

Tab. 7.3

Allgemeine Einschätzung der Qualifizierung für Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems (differenziert nach organisatorischem Kontext, Geschlecht, Fachrichtungen und Promotionsstatus)
Frage: "Ganz allgemein gesprochen: Halten Sie Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten mit Blick auf fachlich einschlägige Berufsfelder außerhalb des Wissenschaftssystems für ausreichend?"
(Werte 4+5 einer 5-stufigen Skala von 1 = "Nein, überhaupt nicht" bis 5 = "Ja, in hohem Maße", in Prozent)

	Universitäten	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
Insgesamt	65	65
Geschlecht:		
Männlich	72	71
Weiblich	55	55
Fachrichtungen:		
Ingenieurwissenschaften	84	73
Naturwissenschaften	54	60
Sozialwissenschaften	60	52
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	*	70
Promotionsstatus:		
Nicht promoviert	66	65
Promoviert	62	66

* Aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen

HIS | WiNbus-Studie 2010

Sowohl an den Universitäten als auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen schätzen insgesamt jeweils knapp zwei Drittel der Befragten ihre Kenntnisse und Fähigkeiten für Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems als ausreichend ein. Hier wie dort bestehen jedoch erhebliche Geschlechterunterschiede. Jeweils gut 70 Prozent der Männer, aber nur etwas mehr als die Hälfte der Frauen beurteilt ihre Qualifikation als ausreichend. Diese Geschlechterunterschiede sind auch nicht durch unterschiedliche Anteile von Männern und Frauen in den verschiedenen Fachrichtungen zu erklären.

Vor allem die Nachwuchswissenschaftler(innen) in den stärker angewandten Fachrichtungen bewerten ihre Qualifikation für Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems als ausreichend. Die entsprechenden Anteile liegen in den Ingenieurwissenschaften bei gut 70 Prozent (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) bzw. sogar über 80 Prozent (Universitäten). Von den Rechts-

und Wirtschaftswissenschaftler(inne)n an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen schätzen sich 70 Prozent diesbezüglich als gut qualifiziert ein.⁴² Die Naturwissenschaftler(innen) und auch die Sozialwissenschaftler(innen) beurteilen ihre Lage dagegen deutlich kritischer. In diesen Gruppen schwankt der Anteil derer, die sich für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft gut qualifiziert fühlen, zwischen 52 und 60 Prozent.

Ein Vergleich der Promovierten mit den (noch) nicht Promovierten ergibt nur sehr geringe Unterschiede in dieser Frage. In beiden Gruppen geben knapp zwei Drittel an, dass sie problemlos außerhalb der Wissenschaft arbeiten könnten. In der Wahrnehmung der Promovierten bedeutet eine Promotion augenscheinlich keinen Arbeitsmarktvorteil.

Setzt man die Frage nach der subjektiven Qualifikationseinschätzung letztlich in Beziehung zu den beiden weiter oben präsentierten Arbeitskulturtypen, dann zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede.⁴³ Personen des zweiten Clusters, das durch eine besonders kooperative, innovationsfreudliche und fordernde Arbeitskultur charakterisiert ist, verfügen im Vergleich zu Personen des ersten Clusters nicht nur über ein insgesamt höheres Kompetenzniveau. Sie bewerten auch ihre Fähigkeiten und Kenntnisse mit Blick auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft deutlich besser. 76 Prozent aus dieser Gruppe fällen in dieser Frage ein positives Urteil. Bei den Personen des ersten Clusters sind es lediglich 62 Prozent.

⁴² Die Anteile der Fachrichtung Rechts- und Wirtschaftswissenschaften an den Universitäten sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

⁴³ Nicht in Tabelle dargestellt.

8 Schluss

Die in diesem Bericht präsentierten Befunde verdeutlichen die hohe Anziehungskraft, die von dem Berufsziel Wissenschaftler(in) ausgeht. Das hier gezeichnete Bild ist jedoch durchaus ambivalent, denn auf der einen Seite verweisen die Ergebnisse auf die hohe Attraktivität der Wissenschaft, wenn es um die inhaltlichen Möglichkeiten der Tätigkeit als Forscher(in) geht. Auf der anderen Seite gibt es strukturelle (und weitgehend bekannte) Probleme, die insbesondere die Karriereplanbarkeit, die berufliche Sicherheit, die Gerechtigkeit von Personalentscheidungen sowie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Viele, die dauerhaft im Wissenschaftssystem Fuß fassen wollen, sehen sich gezwungen, sich auch mit diesen Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit zu arrangieren. Dennoch führt das nicht zwangsläufig dazu, dass die Nachwuchswissenschaftler(innen) deswegen den Wissenschaftsbereich verlassen möchten. Offenbar nehmen sie die Nachteile oftmals in Kauf, was sicherlich in vielen Fällen Ausdruck einer ausgeprägten Identifikation mit der wissenschaftlichen Arbeit ist. In anderen Fällen mag sich dahinter jedoch ein Mangel an beruflichen Alternativen verbergen.

Aufgrund der eingeschränkten Chancen, eine Dauerstelle an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung zu erhalten, sollten sich Nachwuchswissenschaftler(innen) möglichst frühzeitig Klarheit über die Bedingungen und individuellen Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere in ihrem Fach verschaffen. Solange also die Rahmenbedingungen an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen es nicht ermöglichen, dem wissenschaftlichen Nachwuchs planbare berufliche Perspektiven zu bieten, sollten die jungen Forscher(innen) sich der besonderen Situation in der Wissenschaft bewusst zu sein und auch alternative berufliche Ziele in Betracht ziehen – sie sollten sich dabei allerdings auch der individuellen Möglichkeiten in Wissenschaft, Forschung und Lehre vergewissern. So ließe sich vermeiden, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) nach Jahren in der Wissenschaft beruflich in eine Sackgasse geraten oder sich gezwungen sehen, ihre wissenschaftliche Karriere im Ausland fortzusetzen.

Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen können dabei ebenfalls unterstützend wirken, indem sie die Personalentwicklung in einem weiteren Sinne als ihre Aufgabe begreifen. Neben den formalen wissenschaftlichen Qualifizierungsvorhaben wie der Promotion oder Habilitation können dies weitere Maßnahmen wie beispielsweise die stärkere Förderung überfachlicher Kompetenzen, eine Laufbahnberatung für Berufswege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft oder auch die Vermittlung von Praxiskontakten sein. Nach den Ergebnissen dieser Studie wäre ein Ansatzpunkt (gerade mit Blick auf die Förderung überfachlicher Kompetenzen), Arbeitsbedingungen zu schaffen, die gleichsam fordernd, teamorientiert, innovationsfreudlich und interdisziplinär angelegt sind. Ergänzend wäre eine Betreuung wünschenswert, die über das Fachliche hinausgeht und den weiteren beruflichen Werdegang der Nachwuchswissenschaftler(innen) mit in den Blick nimmt.

Zu den wichtigen Berufs- und Lebenszielen der Nachwuchswissenschaftler(innen) gehört auch das Leben in und mit einer Familie. Dieses Ziel scheint jedoch nach den Ergebnissen dieser Befragung für viele nicht leicht realisierbar. Insbesondere junge Wissenschaftlerinnen können familiale und berufliche Anforderungen und Wünsche oftmals nur schwer in Einklang bringen. Diese Vereinbarkeitsproblematik dürfte im Wesentlichen bedingt sein durch die Projektfähigkeit der Forschung, die damit zusammenhängenden unsicheren Berufsperspektiven sowie durch den so entstehenden hohen Konkurrenzdruck unter den jungen Forscher(inne)n. Um es den Nach-

wuchswissenschaftler(inne)n dennoch zu ermöglichen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, ist es notwendig, unterstützende Maßnahmen zu ergreifen, die vor allem darauf abzielen, dass insbesondere Mütter – aber auch Väter – beruflich nicht abhängt werden. Die Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten kann in diesem Kontext eine Maßnahme sein.

Resümierend bleibt festzuhalten, dass es wichtig ist, jungen Menschen, die sich wissenschaftlich qualifizieren wollen und die ihren beruflichen Weg im Wissenschaftssystem suchen, attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. Die Anziehungskraft von Wissenschaft und Forschung besteht für die Nachwuchswissenschaftler(innen) bereits darin, dass sie die Möglichkeit haben, an interessanten Inhalten zu arbeiten, dabei eigene Ideen einzubringen und sich fachlich weiterzuentwickeln. Deshalb muss es die Aufgabe für die Zukunft sein, diese Attraktivität zu halten bzw. weiter zu steigern – Letzteres vor allem durch weitere Anstrengungen aller Akteure im Wissenschaftssystem in den aufgezeigten Handlungsfeldern.

Literaturverzeichnis

Backhaus, K./Erichson, B./Plinke, W./Weiber, R. (2008): Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung (12. Aufl.). Berlin: Springer.

Behrens, J./Fischer, L./Minks, K./Rösler, L. (2009): Die internationale Positionierung der Geisteswissenschaften in Deutschland. HIS Projektbericht, Hannover: HIS.

Bihler, S. M./Langer, M. F./Müller, U. (2010): Familie im Profil - Vergleich der Familienorientierung ost- und westdeutscher Hochschulen. URL: http://www.che.de/downloads/CHE_AP_133_Familie_im_Profil.pdf (abgerufen am: 25.05.2010)

Birsl, U. (2008): Das Alles-oder-Nichts-Prinzip. Zur Unwägbarkeit von Karriereplanungen in der Politikwissenschaft. In: S. Klecha/ W. Krumbein (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 89-120.

Blossfeld, H. P./Hofäcker, D./Hofmeister, H./Kurz, K. (2008): Globalisierung, Flexibilisierung und der Wandel von Lebensläufen in modernen Gesellschaften. In: Szydlik, M. (Hrsg.): Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 23-46.

Bornmann, L./Enders, J. (2001): Karriere mit Doktortitel? Frankfurt/Main [u.a.]: Campus Verlag.

Bühner, M. (2004): Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion. München: Pearson Studium.

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

Burkhardt, A. (Hrsg.) (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Förder- system in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Burkhardt, A./König, K./Krempkow, R. (2008): Dr. Unsichtbar im Visier – Erwartungen an die For- schung zum Wissenschaftlichen Nachwuchs. In: die hochschule, (1/2008), S. 74-90.

Colquitt, J. A./ Conlon, D. E./ Wesson, M. J./ Porter, C./ Ng, K. Y. (2001): Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. In: Journal of Applied Psychology, Jg. 86, Nr. 3, S. 425-445.

Deutscher Bundestag (2009): Stellungnahmen der Sachverständigen zu der öffentlichen Anhö- rung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“. Berlin. A-Drs. 16(18)428a-i.

- Diewald, M./Sill, S. (2004):** Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: O. Struck/C. Köhler (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel. München: Rainer Hampp, S. 39-62.
- Dippelhofer-Stiem, B. (1983):** Hochschule als Umwelt. Probleme der Konzeptualisierung, Komponenten des methodischen Zugangs und ausgewählte empirische Befunde. Weinheim und Basel: Beltz.
- Dörre, K./Neis, M. (2008a):** Forschendes Prekariat? In: S. Klecha/W. Krumbein (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 127-142.
- Dörre, K./Neis, M. (2008b):** Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren. In: Forschung & Lehre, Jg. 15, Nr. 10, S. 672-674.
- Enders, J. (1996):** Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt & New York: Campus Verlag.
- Enders, J./Kottmann, A. (2009):** Neue Ausbildungsformen - andere Werdegänge?: Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG (1. Aufl.). Weinheim: Wiley-VCH.
- Erpenbeck, J./von Rosentiel, L. (Hrsg.) (2003):** Handbuch Kompetenzmessung: erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Fabian, G./Briedis, K. (2009):** Aufgestiegen und erfolgreich. HIS Forum Hochschule, Bd. 2, Hannover: HIS.
- Fried, Y./Ferris, G. R. (1987):** The Validity of the Job Characteristics Model: A Review and Meta-Analysis. In: Personnel Psychology, Jg. 40, Nr.2, S. 287-322.
- Göritz, A. S. (2001):** Online-Panels. In: A. Theobald, M. Dreyer/T. Starsetzki (Hrsg.): Online-Marktforschung: theoretische Grundlagen und praktische Erfahrungen. 1. Aufl. Wiesbaden: Gabler, S. 67-78.
- Gross, C./Jungbauer-Gans, M. (2007):** Erfolg durch Leistung? Ein Forschungsüberblick zum Thema Wissenschaftskarrieren. In: Soziale Welt, Jg. 58, Nr. 4, S. 453-471.
- Gross, C./Jungbauer-Gans, M./Kriwy, P. (2008):** Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren - Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 30, Nr. 4, S. 8-32.
- Grühn, D./Hecht, H./Rubekt, J./Schmidt, B. (2009) :** Der wissenschaftliche "Mittelbau" an deutschen Hochschulen: Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen.Berlin : ver.di.

Harde, M. E./Streblow, L. (2008): Ja, ab der Promotion wird es eng – Zum Zusammenspiel individueller und struktureller Barrieren für Frauen in der Wissenschaft. In: Haffner, Y./ Krais, B. (Hrsg.): Arbeit als Lebensform – Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt: Campus Verlag, S. 155-175.

Hölle, O. (2005): Gerechtigkeit, In: Nohlen, D./ Schultze, R.-O. (Hrsg.): Lexikon der Politikwissenschaft, Band I: A-M, 3. Auflage, München: Beck, S. 289-295.

Jaksztat, S./Briedis, K. (2009): Studienstrukturreform und berufliche Situation aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ergebnisse der ersten WiNbus-Befragung. HIS: Projektbericht. Hannover: HIS.

Janson, K./Schomburg, H./Teichler, U. (2007): Wege zur Professur: Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Münster [u.a.]: Waxmann.

Kemkes-Grottenthaler, A. (2003): Postponing or rejecting parenthood? Results of a survey among female academic professional. In: Journal of biosocial science, Jg. 35, S. 213-226.

Kerst, C./Minks, K. (2005): Fünf Jahre nach dem Studienabschluss - Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrgangs 1997. HIS Hochschulplanung, Bd. 173, Hannover: HIS.

Klecha, S./Reimer, M. (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. Grundtypologien des Umgangs mit unsicherer Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal. In: S. Klecha/W. Krumbein (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13-87.

Klendauer, R./ Streicher, B./ Jonas, E./ Frey, D. (2006): Fairness und Gerechtigkeit. In: Bierhoff, W./ Frey, D. (Hrsg.): Handbuch der Sozialpsychologie und Kommunikationspsychologie, Göttingen: Hogrefe, S. 187-195.

Klieme, E./Neubrand, M./Lüdtke, O. (2001): Mathematische Grundbildung: Testkonzeption und Ergebnisse. In: Baumert J./ Klieme E./ Neubrand M./Prenzel M./Schiefele U./Schneider W./Statnat P./u. a. (Hrsg.): PISA 2000: Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen: Leske+Budrich, S. 139-190.

Kreckel, R. (2008): Zwischen Promotion und Professur: das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Lang, F. R./Neyer, F. J. (2004): Kooperationsnetzwerke und Karrieren an deutschen Hochschulen - Der Weg zur Professur am Beispiel des Faches Psychologie. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 56, Nr. 3, S. 520-538.

- Lind, I. (2006):** Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Bonn: Robert Bosch Stiftung.
- Lind, I. (2008):** Dossier: Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft – Auswahl erster Ergebnisse der Online-Befragung. URL: <http://www.bawie.de/web/files/49/de/Ergebnisbericht.pdf> (abgerufen am 18.05.2010).
- Lind, I./Samjeske, K. (2009):** Bedingungen für Elternschaft und gelingende Vereinbarkeit in der Wissenschaft. Ergebnisse des Projekts „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ BAWIE. Gehalten auf der Tagung "(Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft", Bonn. URL: http://www.bawie.de/web/files/29/de/Präsentation_BAWIE.pdf (abgerufen am 18.05.2010)
- Maag Merki, K./Grob, U. (2003):** Überfachliche Kompetenzen: Zur Validierung eines Indikatoren-systems. In: Empirische Pädagogik, Jg.17, Nr. 2, S. 123-147.
- Maier, G. W./ Streicher, B./ Jonas, E./ Woschée, R. (2007):** Gerechtigkeitseinschätzungen in Organisationen – Die Validität einer deutschsprachigen Fassung des Fragebogens von Colquitt (2001), In: Diagnostica, Jg. 53, Nr. 2, S. 97-108.
- Metz-Göckel, S. (2009):** Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Nachwuchs? Zwischenergebnisse des Projekts „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland“. URL: http://www.hdz.uni-dortmund.de/fileadmin/Projekte/Wissen_Elternschaft/Zwischenergebnisse_WoE.pdf (abgerufen am 18.05.2010).
- Minks, K. H./Schaeper, H. (2002):** Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen. Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen zur beruflichen Integration von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. HIS Hochschulplanung 159, Hannover: HIS.
- OECD Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2008):** Bildung auf einen Blick 2008.
- Pavot, W./Diener, E. (1993):** Review of the satisfaction with life scale. In: Psychological Assessment, Jg. 5, Nr. 2, S. 164-172.
- Plümper, T./Schimmelfennig, F. (2007):** Wer wird Prof — und wann? Berufsdeterminanten in der deutschen Politikwissenschaft. In: Politische Vierteljahresschrift, Jg. 48, Nr. 1, S. 97-117.
- Pöhlmann, K./Brunstein, J. C. (1997):** GOALS: Ein Fragebogen zur Messung von Lebenszielen. In: Diagnostica, Jg. 43, Nr. 1, S. 63-79.
- Schaeper, H. (2009):** Development of competencies and teaching-learning arrangements in higher education: findings from Germany. In: Studies in higher education, Jg.34, Nr. 6, S. 677-697.

Schaeper, H./Briedis, K. (2004): Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform. HIS-Kurzinformation A6/2004, Hannover: HIS.

Schmidt, B. (2007): Kompetenzentwicklung für junge wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen am „Arbeitsplatz Hochschule“. In: U. Lehrevaluation (Hrsg.): Beschäftigungsfähigkeit, Kompetenz-erwerb und Verwendung von Kompetenzen im Beruf. Gehalten auf der 2. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung, München, S. 1-18.

Schmidt, K./Kleinbeck, U./Ottmann, W./Seidel, B. (1985): Ein Verfahren zur Diagnose von Arbeitsinhalten: der Job Diagnostic Survey(JDS). In: Psychologie und Praxis. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Jg. 29, Nr. 4, S. 162-172.

Schnell, R./Hill, P./ Esser, E. (1999): Methoden der empirischen Sozialforschung (6. Aufl.). München [u.a.]: Oldenbourg.

Seifert, K. H./Bergmann, C. (1983): Deutschsprachige Adaptation des Work Values Inventory von Super. In: Psychologie und Praxis. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Jg. 27, S. 44, S. 160–172.

Statistisches Bundesamt (2009): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 4.4. Wiesbaden.

Struck, O./Grotheer, M./Schröder, T./Köhler, C. (2007): Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 59, Nr. 2, S. 294-317.

Super, D. E. (1970): Work Values Inventory. Boston: Houghton Mifflin.

Torka, M. (2006): Die Projektfähigkeit der Forschung. In: die hochschule, Nr. 1(2006), S. 63-83.

Vedder, G. (2004): Wie familienorientiert sind deutsche Hochschulen? Dilemmata und Paradoxi-en der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Elternschaft. In: Beiträge zur Hochschulfor-schung, Jg. 26, Nr. 2, S. 102-123.

Voß, G. G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, Nr. 1, S. 131-158.

Warr, P. B. (1987): Work, unemployment, and mental health. Oxford: New York: Clarendon Press; Oxford University Press.

Weber, M. (2002): Wissenschaft als Beruf. In: D. Kaesler (Hrsg.): Schriften 1894-1922. Stuttgart: Kröner.

Wimbauer, C./Henninger, A./Dombrowski, R. (2008): Wer hat, dem wird gegeben - Vom neuen Elterngeld profitieren vor allem die Besserverdienenden. In: WZB-Mitteilungen, Heft 120, S. 20-22. URL: <http://www.wzb.eu/publikation/pdf/wm120/20-22.pdf> (abgerufen am 18.05.2010)

Wosnitza, M. (2007): Lernumwelt Hochschule und akademisches Lernen: Die subjektive Wahrnehmung sozialer, formaler und materiell-physischer Aspekte der Hochschule als Lernumwelt und ihre Bedeutung für das akademische Lernen. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Anschreiben, Erinnerung und Fragebogen

Einladung zu einer Online-Befragung

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung führen wir, die Hochschul-Informationssysteme-GmbH (HIS), ein bundesweites Befragungsprojekt mit dem Namen "WiNbus" durch. Im Rahmen dieses Projektes sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in regelmäßigen Abständen zu wechselnden hochschul- und wissenschaftspolitischen Themen mittels Online-Fragebögen befragt werden. Auf diese Weise soll versucht werden, einige der Informationslücken zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland zu schließen.

In diesem Kontext möchten wir Sie nun herzlich bitten, sich an unserer aktuellen Online-Befragung zum Thema „Wissenschaft und Karriere“ zu beteiligen: Welche Berufs- und Lebensziele verbinden sich mit der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere? Welche beruflichen Erfahrungen haben Nachwuchsforscherinnen und -forscher innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems gemacht? Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Situation? Und wie beurteilen Sie Ihre beruflichen Perspektiven?

Sie erhalten diese Einladung, weil Ihr Name von Ihrer Forschungseinrichtung aus der Personalabteilung ausgewählt wurde und von dort an Sie verschickt wurde. **Es wurden in diesem Zusammenhang keine personenbezogenen Daten an HIS übermittelt.**

Selbstverständlich ist die Teilnahme freiwillig. Die erhobenen Daten werden von uns vertraulich und entsprechend den Datenschutzregelungen behandelt. Die Ergebnisse werden so veröffentlicht, dass ein Rückschluss auf Einzelpersonen nicht möglich ist. Eine Weitergabe der Daten ist ausgeschlossen. Der in diesem Schreiben übermittelte Zugangscode dient dazu, eine mehrfache Teilnahme an der Befragung auszuschließen. Der Code ermöglicht es Ihnen zudem, die Befragung an jeder beliebigen Stelle zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzuführen. Die Beantwortung der Fragen wird etwa 10 bis 20 Minuten in Anspruch nehmen.

Sie erreichen den Online-Fragebogen unter:
www.winbus.eu/studie

Ihr persönlicher Zugangscode lautet:

«Code»

(Der Austausch von Befragungsdaten über das Internet erfordert besondere Sicherheitsvorkehrungen. Aus diesem Grund wird eine verschlüsselte Verbindung mit unserem Server aufgebaut. Eventuell werden Sie von Ihrem Internetbrowser aufgefordert, ein Sicherheitszertifikat zu akzeptieren. Bitte importieren Sie das Sicherheitszertifikat, um den Aufbau einer verschlüsselten Verbindung zu ermöglichen)

Mit freundlichem Gruß

Kolja Briedis (Projektleiter)

Invitation to an online survey

Dear Sir or Madam,

funded by the Federal Ministry of Education and Research (BMBF) the Higher Education Information System (HIS) carries out a nationwide survey project called "WiNbus". Within the scope of this project junior scientists will be invited to participate in online surveys dealing with higher education topics. The aim of this project is to fill some of the information gaps about the situation of junior scientists in Germany.

In this context we kindly ask you to participate in our recent online survey dealing with the topic "Science and Career": Which career and life goals are associated with a scientific career? Which vocational experiences have junior scientists made inside and outside the scientific sector? How satisfied are they with their occupational situation? And how do they judge their career perspectives?

You receive this invitation, because your name has been selected by your research institution from their employee data file. This letter has been sent to you from your research institution.
No individual-related information has been transferred to HIS.

Of course, your participation is voluntary. The collected data will be handled confidential taking into account the relevant privacy policies. The results will be published without the possibility to identify individual persons. Passing the data to third parties is forbidden. The code you receive with this letter has the purpose to avoid multiple participations in the survey. It also allows you to interrupt answering the questionnaire at any stage, always being able to continue at a later time. Answering the questions will occupy about 10 to 20 minutes of your time.

The link to the online questionnaire is:
www.winbus.eu/studie

Your individual participation code:

«Code»

(Transmitting survey data over the internet requires specific safety measures. For this reason our server uses an encrypted connection. Your internet browser may ask whether you wish to download a digital certificate. Please accept the certificate to enable our server to build up a secure connection.)

Kind regards,

Kolja Briedis (project manager)

Dank und Erinnerung: Online-Befragung von wissenschaftlichem Nachwuchs

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor kurzem haben wir Sie zu unserer Online-Befragung zum Thema „Wissenschaft und Karriere“ eingeladen. Allen, die sich schon an der Befragung beteiligt haben, möchten wir herzlich für ihre Mitwirkung danken. Diejenigen, die den Fragebogen noch nicht beantwortet haben, möchten wir an dieser Stelle noch einmal freundlich bitten, uns bei der Untersuchung zu unterstützen. Mit Ihrer Teilnahme tragen Sie dazu bei, dass die Ergebnisse der Befragung an Aussagekraft gewinnen. Ob Sie persönlich den Fragebogen bereits ausgefüllt haben oder nicht, kann von uns aufgrund des Versandverfahrens nicht nachvollzogen werden.

Zentrale Fragestellungen dieser Untersuchung sind: Welche Berufs- und Lebensziele verbinden sich mit der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere? Welche beruflichen Erfahrungen haben Nachwuchsforscherinnen und -forscher innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems gemacht? Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Situation? Und wie beurteilen Sie Ihre beruflichen Perspektiven?

Nochmals die allgemeinen Hinweise: Sie erhalten diese Einladung, weil Ihr Name von Ihrer Forschungseinrichtung aus der Personaldatei ausgewählt wurde und von dort an Sie verschickt wurde. **Es wurden in diesem Zusammenhang keine personenbezogenen Daten an HIS übermittelt.** Selbstverständlich ist die Teilnahme freiwillig. Die erhobenen Daten werden von uns vertraulich und entsprechend den Datenschutzregelungen behandelt. Die Ergebnisse werden so veröffentlicht, dass ein Rückschluss auf Einzelpersonen nicht möglich ist. Eine Weitergabe der Daten ist ausgeschlossen. Der in diesem Schreiben übermittelte Zugangscode dient dazu, eine mehrfache Teilnahme an der Befragung auszuschließen. Der Code ermöglicht es Ihnen zudem, die Befragung an jeder beliebigen Stelle zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzuführen. Die Beantwortung der Fragen wird etwa 10 bis 20 Minuten in Anspruch nehmen.

Sie erreichen den Online-Fragebogen unter:
www.winbus.eu/studie

Ihr persönlicher Zugangscode lautet:
«Code»

(Der Austausch von Befragungsdaten über das Internet erfordert besondere Sicherheitsvorkehrungen. Aus diesem Grund wird eine verschlüsselte Verbindung mit unserem Server aufgebaut. Eventuell werden Sie von Ihrem Internetbrowser aufgefordert, ein Sicherheitszertifikat zu akzeptieren. Bitte importieren Sie das Sicherheitszertifikat, um den Aufbau einer verschlüsselten Verbindung zu ermöglichen)

Herzlichen Dank im Voraus!
Mit freundlichen Grüßen

Kolja Briedis (Projektleiter)

Acknowledgment and reminder: Online survey for junior scientists

Dear Sir or Madam,

we have recently invited you to participate in our online survey dealing with the topics „Science and Career“. We would like to thank everybody who has already completed the questionnaire for their support. We also would like to kindly encourage those who have not participated until now to help us conducting this survey. The results will gain significance with your participation. Due to the way this letter has been sent we cannot reconstruct if you personally have already completed the questionnaire.

Central questions of this survey are: Which career and life goals are associated with a scientific career? Which vocational experiences have junior scientists made inside and outside the scientific sector? How satisfied are they with their occupational situation? And how do they judge their career perspectives?

Once more the general remarks: You receive this invitation, because your name has been selected by your research institution from their employee data file. This letter has been sent to you from your research institution. **No individual-related information has been transferred to HIS.** Of course, your participation is voluntary. The collected data will be handled confidential taking into account the relevant privacy policies. The results will be published without the possibility to identify individual persons. Passing the data to third parties is forbidden. The code you receive with this letter has the purpose to avoid multiple participations in the survey. It also allows you to interrupt answering the questionnaire at any stage, always being able to continue at a later time. Answering the questions will occupy about 10 to 20 minutes of your time.

The link to the online questionnaire is:
www.winbus.eu/studie

Your individual participation code:
«Code»

(Transmitting survey data over the internet requires specific safety measures. For this reason our server uses an encrypted connection. Your internet browser may ask whether you wish to download a digital certificate. Please accept the certificate to enable our server to build up a secure connection.)

Kind regards,

Kolja Briedis (project manager)



WiNbus

Bitte wählen Sie eine Sprache aus.

Please choose a language.

- Deutsch
- English

»



WiNbus



Herzlich willkommen zur WiNbus Online-Befragung.

Mit dieser Befragung möchten wir mehr über Ihre berufliche Situation erfahren: Welche beruflichen Erfahrungen haben Sie innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems gesammelt? Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Situation? Und welche Karriereziele verfolgen Sie? Die Beantwortung des Fragebogens wird etwa 10 bis 20 Minuten in Anspruch nehmen. Am Ende der Befragung haben Sie die Gelegenheit, freie Kommentare zu den behandelten Themen abzugeben oder allgemeine Anmerkungen zu machen.

Vielen Dank im Voraus für Ihre Teilnahme.

Kolja Briedis
Steffen Jaksztat

Kontakt: winbus@his.de

»

Menschen unterscheiden sich darin, welche Ziele sie sich im Leben setzen: Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Berufs- und Lebensziele?

	völlig unwichtig 1	2	3	4	sehr wichtig 5
Neue Ideen entwickeln, etwas erfinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgaben bearbeiten, bei denen komplizierte Zusammenhänge zu klären sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Arbeit sein eigener Chef/seine eigene Chefin sein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Über anderen Menschen stehen, in einer Führungsposition arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hohes Ansehen in meinem Tätigkeitsbereich gewinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsaufgaben erfüllen, bei denen man geistig herausgefordert wird	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine Tätigkeit ausüben, die einem hohes Ansehen in der Gesellschaft verschafft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seine Arbeit selbst planen und einteilen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei der Entwicklung neuer Dinge mitwirken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere Menschen anleiten und führen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

»

Fortsetzung: Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Berufs- und Lebensziele?

	völlig unwichtig 1	2	3	4	sehr wichtig 5
Öfter eine Lohn- und Gehaltserhöhung bekommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute Aufstiegsmöglichkeiten haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mit einer gesicherten beruflichen Zukunft rechnen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viel Freizeit haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gelegenheiten haben, sich beruflich weiterzuentwickeln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einen sicheren Arbeitsplatz, eine gesicherte Stellung haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinder haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Leben in vollen Zügen genießen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viel Geld verdienen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viel Zeit mit der Familie verbringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

»



Sind Sie zurzeit erwerbstätig?

Unter Erwerbstätigkeit wird jede bezahlte bzw. mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit verstanden, egal welchen zeitlichen Umfang sie hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

- Ja, ich bin erwerbstätig (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung; auch Selbstständige).
- Ja, ich bin geringfügig beschäftigt (einschließlich: gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt, Mini-Job).
- Ja, ich befindet mich in einer beruflichen Ausbildung/Lehre, Umschulung.
- Ja, aber ich bin zzt. beurlaubt (z. B. Elternzeit oder sonstige Beurlaubung).
- Nein, ich bin nicht erwerbstätig (einschließlich: Stipendiat/inn/en und Studierende ohne berufliches Einkommen)



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt



Handelt es sich bei Ihrer geringfügigen Tätigkeit um eine Tätigkeit in Forschung und Lehre (z.B. als Lehrbeauftragter)?

- Ja
- Nein



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt



Was aus dieser Liste trifft auf Sie zu?

Ich bin zurzeit ...

- Stipendiat/in
- arbeitslos
- Hausfrau/Hausmann
- Student/in
- Sonstiges und zwar:



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt



Handelt es sich bei Ihrer (Haupt-)Tätigkeit schwerpunktmäßig um eine wissenschaftliche und/oder forschende Tätigkeit?

- Ja
- Nein



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt



In welchem organisatorischen Kontext sind Sie schwerpunktmaßig erwerbstätig?

- Universität/Fachhochschule
- Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
- Industrielle Forschung und Entwicklung
- Anderer: _____



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt



Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?

- Professor/in
- Juniorprofessor/in
- Dozent/in oder Assistent/in (auch: Oberingenieur/in)
- Akademische/r (Ober-)Rat/Rätin auf Zeit
- Akademische/r Rat/Rätin, Oberrat/-rätin oder Direktor/in
- Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
- Lehrkraft für besondere Aufgaben (auch: Lehrer/in im Hochschuldienst)
- Sonstige: _____



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt



In welcher Form sind Sie an der Forschungseinrichtung tätig?

Mehrfachnennungen sind möglich

- Doktorand/in
- Postdoktorand/in
- Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
- Nachwuchsgruppenleiter/in
- Sonstiges: _____



In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit beschäftigt?

Wenn Sie mehr als eine berufliche Tätigkeit ausüben, beantworten Sie die folgenden Fragen bitte nur für Ihre derzeitige berufliche Haupttätigkeit.

Angestellte

- Leitende Angestellte (z. B. Abteilungsleiter/in, Prokurist/in, Direktor/in)
- Wissenschaftlich qualifizierte Angestellte mit mittlerer Leitungsfunktion (z. B. Projekt-, Gruppenleiter/in)
- Wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion
- Qualifizierte Angestellte (z. B. Sachbearbeiter/in)
- Ausführende Angestellte (z. B. Verkäufer/in, Schreibkraft)

Selbstständige

- Selbständige in freien Berufen
- Selbständige Unternehmer/innen
- Selbständige mit Honorar-/Werkvertrag

Beamte

- Beamte im höheren Dienst
- Beamte im gehobenen Dienst
- Beamte im einfachen/mittleren Dienst

Arbeiter

- Facharbeiter/innen (mit Lehre)
- Un-/angelernte Arbeiter/innen
- Mithelfende Familienangehörige
- Sonstige, und zwar:



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt

Bitte geben Sie Ihre genaue Berufsbezeichnung an.

Machen Sie bitte eine möglichst genaue Angabe (z.B. nicht Ingenieur/in, sondern Elektroingenieur/in).



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt

Welchem Wirtschaftsbereich gehört der Betrieb bzw. die Einrichtung schwerpunktmäßig an, in dem/der Sie arbeiten?
Bitte wählen Sie einen Bereich aus.

Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Energie und Wasserwirtschaft, Bergbau

- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- Energie- und Wasserwirtschaft, Bergbau

Verarbeitendes Gewerbe, Industrie, Bau

- Chemische Industrie
- Maschinen-, Fahrzeugbau
- Elektrotechnik, Elektronik, EDV-Geräte
- Metallerzeugung, -verarbeitung
- Bauunternehmen (Bauhauptgewerbe)
- Sonstiges verarbeitendes Gewerbe

Dienstleistungen

- Handel
- Banken, Kreditgewerbe
- Versicherungsgewerbe
- Transport (Personen-, Güterverkehr, Lagerei)
- Telekommunikation (Telefongesellschaft, Internetanbieter)
- Ingenieurbüro (auch Architekturbüro)
- Softwareentwicklung
- EDV-Dienstleistungen (z. B. Schulung, Beratung, Systemeinrichtung)
- Rechts-, Wirtschafts-, Personalberatung
- Presse, Rundfunk, Fernsehen
- Verlagswesen
- Gesundheitswesen
- Soziale Dienstleistungen (z. B. Jugend-, Altenpflege, Umweltdienste, Drogenberatung)
- Tourismus
- Tiermedizin
- Werbung
- Grundstücks- und Wohnungswesen
- Sonstige Dienstleistungen

Bildung, Forschung, Kultur

- Private Aus- und Weiterbildung
- Schulen
- Hochschulen
- Forschungseinrichtungen
- Kunst, Kultur
- Kindergärten, Kinderhorte

Verbände, Organisationen, öffentliche Verwaltung

- Kirchen, Glaubensgemeinschaften
- Berufs- und Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften
- Parteien, Vereine, Stiftungen
- Internationale Organisationen (z. B. UNO)
- Allgemeine öffentliche Verwaltung (Bund, Länder, Gemeinden)

Sonstiges,

- und zwar:



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt



WiNbus

Bezogen auf Ihre aktuelle Tätigkeit: Welcher Fächergruppe können Sie sich fachlich zuordnen?

- Sprach- und Kulturwissenschaften
- Sport
- Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Mathematik und Naturwissenschaften
- Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften
- Veterinärmedizin
- Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
- Ingenieurwissenschaften
- Kunst und Kunsthistorie
- andere

»



WiNbus

Welchem Lehr- bzw. Forschungsbereich können Sie sich zuordnen?

- Anderer:

»

Was ist Ihr Lehr- und Forschungsbereich?

»

Inwiefern beschreiben die folgenden Aussagen Ihren Arbeitsalltag bzw. Ihre Arbeitsbedingungen?

	trifft überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	trifft voll zu
Ich muss häufig Aufgaben übernehmen, die eigentlich nicht zu meinem Aufgabengebiet gehören.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich arbeite weitgehend allein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Meine Arbeit wird häufig bewertet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Meine Arbeit verlangt von mir den Einsatz einer Vielzahl von verschiedenen, komplexen Fähigkeiten mit hohen Anforderungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Meine Vorgesetzten lassen mich sehr oft wissen, wie gut ich meine Arbeit mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Meine Arbeit ist weitgehend vordefiniert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich muss oft über Fachgrenzen hinaus denken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Es herrscht ein innovatives Klima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ich arbeite mit Kolleg/inn/en anderer Fachrichtungen regelmäßig zusammen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Meine Arbeit erfordert viel persönliche Initiative und Eigenständigkeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Um meine Arbeit zu erledigen, muss ich mit vielen Menschen zusammenarbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Meine Arbeitstätigkeiten sind wenig anspruchsvoll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Verbesserungsvorschläge werden ernsthaft geprüft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

»



WiNbus

Sind Sie zurzeit außerhalb von Deutschland tätig?

- Ja
- Nein



WiNbus

Sind Sie zurzeit im Ausland tätig?

- Ja
- Nein

Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt



WiNbus

Was sind die Gründe dafür, dass Sie momentan nicht mehr im akademischen Wissenschaftsbereich tätig sind?



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt



WiNbus

Haben sich bei Ihrem Wechsel in ein außeruniversitäres Berufsfeld besondere Probleme ergeben (z.B. hinsichtlich bestimmter Qualifikationsanforderungen) oder verlief der Wechsel weitgehend problemlos?



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt



Streben Sie eine Rückkehr in eine unmittelbar forschungsbezogene Tätigkeit an?

- Ja
- Nein
- Ich bin noch unsicher



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt



Nun zu Ihrem Studium: In welcher der folgenden Fächergruppen haben Sie Ihren ersten Studienabschluss erworben?

Bitte beziehen Sie sich gegebenenfalls auf Ihr erstes Hauptfach.

- Sprach- und Kulturwissenschaften
- Sport
- Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Mathematik und Naturwissenschaften
- Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften
- Veterinärmedizin
- Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
- Ingenieurwissenschaften
- Kunst und Kunsthistorie
- andere





WiNbus

In welchem der folgenden Studienbereiche haben Sie Ihren ersten Studienabschluss erworben?

Bei mehreren Fächern bitte auf das erste Hauptfach beziehen.



Anderer:

 »

WiNbus

Bitte nennen Sie das Studienfach Ihres ersten Studienabschlusses:

Bei mehreren Fächern bitte auf das erste Hauptfach beziehen.

 »



WiNbus

Wann haben Sie Ihren ersten Studienabschluss erworben?

Monat (MM):

Jahr (JJJ):

»



WiNbus

Haben Sie darüber hinaus noch ein weiteres Studium absolviert?

- Ja
 Nein

»



WiNbus

In welcher der folgenden Fächergruppen haben Sie Ihren zweiten Studienabschluss erworben?
Bitte beziehen Sie sich gegebenenfalls auf Ihr erstes Hauptfach.

- Sprach- und Kulturwissenschaften
- Sport
- Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Mathematik und Naturwissenschaften
- Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften
- Veterinärmedizin
- Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
- Ingenieurwissenschaften
- Kunst und Kunstmwissenschaft
- andere

»



WiNbus

In welchem der folgenden Studienbereiche haben Sie Ihren zweiten Studienabschluss erworben?

- Anderer:

»



WiNbus

Bitte nennen Sie das Studienfach Ihres zweiten Studienabschlusses:
Bei mehreren Fächern bitte auf das erste Hauptfach beziehen.

»



WiNbus

Wann haben Sie diesen zweiten Studienabschluss erworben?

Monat (MM):

Jahr (JJJJ):

»



WiNbus



Haben Sie darüber hinaus noch ein weiteres Studium absolviert?

- Ja
- Nein



WiNbus



In welcher der folgenden Fächergruppen haben Sie Ihren dritten Studienabschluss erworben?
Bitte beziehen Sie sich gegebenenfalls auf Ihr erstes Hauptfach.

- Sprach- und Kulturwissenschaften
- Sport
- Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Mathematik und Naturwissenschaften
- Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften
- Veterinärmedizin
- Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
- Ingenieurwissenschaften
- Kunst und Kunstmwissenschaft
- andere





WiNbus

In welchem der folgenden Studienbereiche haben Sie Ihren dritten Studienabschluss erworben?

Bei mehreren Fächern bitte auf das erste Hauptfach beziehen.



Anderer:



WiNbus

Bitte nennen Sie das Studienfach Ihres dritten Studienabschlusses:

Bei mehreren Fächern bitte auf das erste Hauptfach beziehen.





WiNbus

Wann haben Sie diesen dritten Studienabschluss erworben?

Monat (MM):

Jahr (JJJJ):

»



WiNbus

Kommen wir nun zum Thema Promotion: Was aus dieser Liste trifft auf Sie zu?

- Ich habe eine Promotion **abgeschlossen**
- Ich habe meine Promotion noch **nicht beendet**
- Ich habe meine Promotion zurzeit **unterbrochen**
- Ich habe meine Promotion **abgebrochen**
- Ich habe noch nicht begonnen, **plane** aber zu promovieren
- Ich **plane nicht** zu promovieren

»



WiNbus

Mit welcher Note haben Sie Ihre Promotion abgeschlossen?

- summa cum laude (mit Auszeichnung)
- magna cum laude (sehr gut)
- cum laude (gut)
- rite (befriedigend)

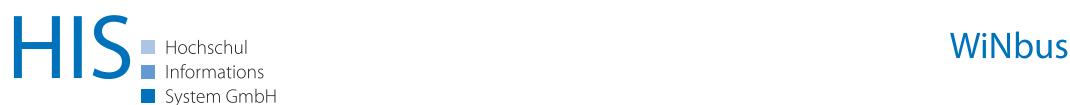


WiNbus

Wann haben Sie Ihre Promotion abgeschlossen bzw. abgebrochen?

Monat (MM):

Jahr (JJJJ):



WiNbus



Wie finanzierten bzw. finanzieren Sie Ihre Promotion?

Mehrfachnennungen möglich

- Darlehen
- Eigenmittel, Ersparnisse
- Private Zuwendungen (z.B. Eltern, Partner/in)
- Jobben
- Hilfskrafttätigkeit
- Eigenes Berufseinkommen
- Promotionsstelle aus Drittmitteln
- Promotionsstelle der Hochschule/Institution
- Auslandsstipendium
- Stipendium
- Sonstige Mittel



WiNbus



Nun zum Thema Habilitation: Was aus dieser Liste trifft auf Sie zu?

- Ich habe eine Habilitation **abgeschlossen**
- Ich habe meine Habilitation noch **nicht beendet**
- Ich habe meine Habilitation **zurzeit unterbrochen**
- Ich habe meine Habilitation **abgebrochen**
- Ich habe noch nicht begonnen, **plane** aber zu habilitieren
- Ich **plane nicht** zu habilitieren





WiNbus

Wann haben Sie Ihre Habilitation abgeschlossen bzw. abgebrochen?

Monat (MM):

Jahr (JJJJ):

»



WiNbus

Planen Sie auch zu habilitieren?

- Ja
- Nein
- Ich bin noch unsicher

»

Kommen wir nun wieder zu Ihrer beruflichen Situation: Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen können.

	stimme überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5	stimme voll zu
Ich bin alles in allem mit meiner beruflichen Situation zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für meine berufliche Situation wünsche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Wenn ich meine berufliche Laufbahn noch einmal beginnen könnte, würde ich kaum etwas ändern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen (Haupt-)Beschäftigung hinsichtlich der folgenden Merkmale?

	sehr unzufrieden	1	2	3	4	5	sehr zufrieden
Tätigkeitsinhalte	<input type="radio"/>						
Berufliche Position	<input type="radio"/>						
Verdienst/Einkommen	<input type="radio"/>						
Arbeitsbedingungen	<input type="radio"/>						
Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="radio"/>						
Möglichkeit zur fachlichen Weiterentwicklung	<input type="radio"/>						
Raum für Privatleben	<input type="radio"/>						
Arbeitszeitorganisation	<input type="radio"/>						
Umfang/Länge der Arbeitszeit	<input type="radio"/>						
Arbeitsplatzsicherheit	<input type="radio"/>						
Qualifikationsangemessenheit	<input type="radio"/>						
Ausstattung mit Arbeitsmitteln	<input type="radio"/>						
Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen	<input type="radio"/>						
Arbeitsklima	<input type="radio"/>						
Familienfreundlichkeit	<input type="radio"/>						
Planbarkeit der Karriere	<input type="radio"/>						
Förderung durch Betreuer/innen/Vorgesetzte	<input type="radio"/>						



Wir würden gern mehr über Ihre bisherige Erwerbsbiografie erfahren. Im Folgenden bitten wir Sie deshalb um eine Beschreibung der beruflichen Tätigkeiten, die Sie in den letzten fünf Kalenderjahren, also **seit Januar 2005**, ausgeübt haben.

Ausfüllhinweise:

Bitte geben Sie auch Tätigkeiten an, die Sie bereits vorher begonnen haben, wenn diese in das Jahr 2005 hineinreichen. Sollte Ihr Studienabschluss noch keine fünf Jahre zurückliegen, führen Sie bitte alle Erwerbstätigkeiten seit Abschluss Ihres Studiums an. Verwenden Sie immer dann ein neues Eingabeformular, wenn Sie nach einer Unterbrechung wieder erwerbstätig geworden sind, wenn sich hinsichtlich der aufgeführten Tätigkeitsmerkmale Veränderungen ergeben haben oder wenn Sie Ihren Arbeitgeber gewechselt haben.

Bitte beginnen Sie mit Ihrer aktuellen bzw. letzten Tätigkeit:

Aktuelle bzw. letzte Tätigkeit	Beginn (Monat/Jahr)		Art der Tätigkeit	Art des Arbeitsverhältnisses

	Ende (Monat/Jahr)		Bereich	Arbeitszeit

<input type="checkbox"/> läuft noch				

Haben Sie seit Januar 2005 noch weitere Erwerbstätigkeiten ausgeübt?

- Nein
- Ja



Bereits angegebene Erwerbstätigkeiten:

Zeitraum	Art der Tätigkeit	Bereich	Arbeitsvertrag	Arbeitszeit
Von bis				

Bitte machen Sie auch Angaben zu dieser weiteren Erwerbstätigkeit.

Ausfüllhinweise:

Zur besseren Orientierung empfehlen wir Ihnen, rückwärts chronologisch vorzugehen. D.h. geben Sie zunächst die Tätigkeit an, die Sie vor Ihrer aktuellen bzw. letzten Tätigkeit ausgeübt haben. Bitte geben Sie auch Tätigkeiten an, die bereits vor Januar 2005 begonnen haben, sofern diese in das Jahr 2005 hineinreichen. Sollte Ihr Studienabschluss noch keine fünf Jahre zurückliegen, führen Sie bitte alle Erwerbstätigkeiten seit Abschluss Ihres Studiums an. Verwenden Sie immer dann ein neues Eingabeformular, wenn Sie nach einer Unterbrechung wieder erwerbstätig geworden sind, wenn sich hinsichtlich der aufgeführten Tätigkeitsmerkmale Veränderungen ergeben haben oder wenn Sie Ihren Arbeitgeber gewechselt haben.

Weitere Tätigkeit	Beginn (Monat/Jahr)		Art der Tätigkeit	Art des Arbeitsverhältnisses

	Ende (Monat/Jahr)		Bereich	Arbeitszeit

<input checked="" type="checkbox"/> läuft noch				

Haben Sie seit Januar 2005 noch weitere Erwerbstätigkeiten ausgeübt?

- Nein
- Ja





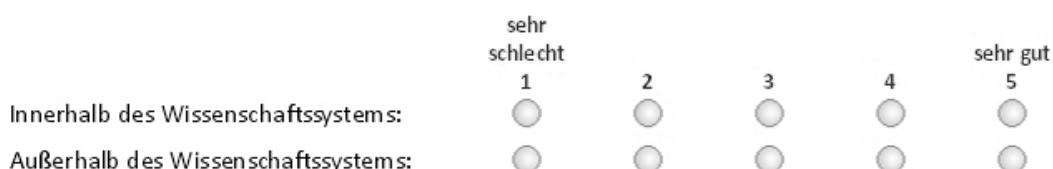
Bitte vervollständigen Sie folgenden Satz: Wenn ich meine berufliche Situation ändern könnte, dann würde ich ...



Anmerkung: Seite wurde nur in Panelumfrage angezeigt



Wie schätzen Sie die Beschäftigungsaussichten für Menschen mit Ihrer Qualifikation innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems ein?





WiNbus



Welche Laufzeit hat Ihr aktueller Arbeitsvertrag insgesamt?
Bei mehreren Erwerbstätigkeiten bitte auf den Hauptberuf beziehen.

Laufzeit in Monaten:



WiNbus



Wenn Sie an die Art und Weise denken, wie im Hochschulbereich höhere Positionen besetzt werden (z.B. Juniorprofessuren oder Professuren): Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu bzw. nicht zu?

	stimme überhaupt nicht zu				stimme voll zu kann ich nicht beurteilen	
	1	2	3	4	5	
Personalentscheidungen werden unvoreingenommen getroffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Prozess der Entscheidungsfindung bei Personalentscheidungen ist transparent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bewerber/innen mit gleichen fachlichen Voraussetzungen erhalten die gleichen Chancen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalentscheidungen sind im Allgemeinen fair.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





Im Folgenden sind verschiedene berufliche Perspektiven aufgeführt. Wie stark streben Sie diese mit Blick auf Ihre eigene berufliche Zukunft (d.h. innerhalb der nächsten zehn Jahre) an?

	überhaupt nicht					in hohem Maße
	1	2	3	4	5	
Tätigkeit in Forschung und/oder Lehre an einer Hochschule	<input type="radio"/>					
Tätigkeit in Forschung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung	<input type="radio"/>					
Angestellte Tätigkeit in Forschung und Entwicklung in der Wirtschaft	<input type="radio"/>					
Selbstständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit mit Forschungs- oder Entwicklungsbezug	<input type="radio"/>					
Angestellte Tätigkeit ohne (unmittelbaren) Forschungsbezug	<input type="radio"/>					
Selbstständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit ohne Forschungs-/Entwicklungsbezug	<input type="radio"/>					



Ganz allgemein gesprochen: Halten Sie Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten mit Blick auf fachlich einschlägige Berufsfelder außerhalb des Wissenschaftssystems für ausreichend?

nein, überhaupt nicht	1 <input type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>	ja, in hohem Maße	kann ich nicht beurteilen
--------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------	----------------------	---------------------------------





Versuchen Sie bitte, sich selbst einzuschätzen: In welchem Maße verfügen Sie über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten?

	überhaupt nicht 1	2	3	4	in hohem Maße 5
Selbständiges Arbeiten	<input type="radio"/>				
Analytische Fähigkeiten	<input type="radio"/>				
Entwicklung innovativer Konzepte	<input type="radio"/>				
Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen	<input type="radio"/>				
Führungsqualitäten	<input type="radio"/>				
Fähigkeit, Forschungsergebnisse in größere Zusammenhänge einzuordnen	<input type="radio"/>				
Zeitmanagement	<input type="radio"/>				
Durchhaltevermögen	<input type="radio"/>				
Wissenschaftliche Ergebnisse/Konzepte praktisch umsetzen	<input type="radio"/>				
Selbstbewusstes Auftreten	<input type="radio"/>				
Verhandlungsgeschick	<input type="radio"/>				
Konfliktmanagement	<input type="radio"/>				
Organisationsfähigkeit	<input type="radio"/>				

»



Fortsetzung: In welchem Maße verfügen Sie über die folgenden Kenntnisse und Fähigkeiten?

	überhaupt nicht 1	2	3	4	in hohem Maße 5
Fremdsprachenkenntnisse	<input type="radio"/>				
Fähigkeit, Arbeitsergebnisse gemäß den professionellen Standards zu dokumentieren	<input type="radio"/>				
Kooperationsfähigkeit	<input type="radio"/>				
Problemlösungsfähigkeit	<input type="radio"/>				
Fähigkeit, Laien mein Fachgebiet zu erklären	<input type="radio"/>				
Fähigkeit, sich auf veränderte Umstände einzustellen	<input type="radio"/>				
Kommunikationsfähigkeit	<input type="radio"/>				
Fähigkeit zum schnellen Einarbeiten in neue Fragestellungen	<input type="radio"/>				
Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge vor Fachpublikum zu präsentieren	<input type="radio"/>				
Wirtschaftskennnisse	<input type="radio"/>				
Fundierte Kenntnisse des Fachs über das eigene Arbeitsfeld hinaus	<input type="radio"/>				
Methodenkenntnis und -anwendung	<input type="radio"/>				

»



WiNbus



Wenn Sie an Ihre weitere berufliche Entwicklung denken, wo sehen Sie für sich noch Qualifizierungsbedarf?

»



WiNbus



Abschließend noch einige Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Sie sind...

- ohne feste/n Partner/in
- in fester Partnerschaft
- verheiratet

»



Ist Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin zurzeit erwerbstätig?

Unter Erwerbstätigkeit wird jede bezahlte bzw. mit einem Einkommen verbundene Tätigkeit verstanden, egal welchen zeitlichen Umfang sie hat. Mehrfachnennungen sind möglich.

- Ja, in Vollzeit.
- Ja, in Teilzeit.
- Ja, geringfügig beschäftigt (einschließlich: Gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt, Mini Job).
- Ja, in einer beruflichen Ausbildung/Lehre, Umschulung.
- Ja, aber zzt. beurlaubt (z. B. Elternzeit oder sonstige Beurlaubung).
- Nein, nicht erwerbstätig (einschließlich: Stipendiaten und Studierende ohne berufliches Einkommen).



Haben Sie Kinder?

(Gemeint sind leibliche oder adoptierte Kinder und ggf. Kinder Ihrer Partnerin/Ihres Partners, für die Sie erzieherische Verantwortung übernehmen)

- Ja
- Nein





WiNbus



Wie viele Kinder haben Sie?



WiNbus



Möchten Sie in Zukunft (weitere) Kinder haben?

- Ja, in der nächsten Zeit.
- Ja, später einmal.
- Ja, aber es gibt Gründe, die dagegen sprechen.
- Nein.
- Das kann ich zurzeit nicht sagen.



Wenn Sie an Ihre eigene berufliche Situation denken: Wo sehen Sie grundsätzlich Probleme, wenn es um die Umsetzung eines Kinderwunsches geht?

	trifft überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5 trifft voll zu
Meine berufliche Beanspruchung ist zu groß.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine berufliche Perspektive ist zu unsicher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Beruf erfordert von mir zu viel Flexibilität.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Einkommen reicht nicht aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es besteht die Gefahr, beruflich abhängig zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist sehr schwer, eine geeignete Teilzeitstelle zu finden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich sehe die Gefahr, nicht an meine Arbeitsstelle zurückkehren zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Andere berufliche Gründe, und zwar:

»

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wissenschaftssystem zu?

	stimme überhaupt nicht zu	1	2	3	4	5 stimme voll zu
Wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht, hat man mit Kind schlechtere Karten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wissenschaftler/inne/n mit Kind wird nicht zugetraut, dass sie dieselbe Leistung erbringen wie ihre kinderlosen Kolleg/inn/en.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Wissenschaft wird man vor die Entscheidung gestellt, ob man Kinder haben oder Karriere machen möchte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familie und Beruf sind in der Wissenschaft kaum miteinander zu vereinbaren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

»



WiNbus



Ihr Geschlecht?

- männlich
 weiblich



WiNbus



In welchem Jahr sind Sie geboren?

A text input field containing the ellipsis character '...', with a small dropdown arrow icon to its right.



WiNbus



Haben Sie die deutsche Staatsangehörigkeit?

- Ja
 Nein



WiNbus



Wir möchten Sie einladen, sich auch weiterhin im Rahmen des WiNbus-Projektes an Befragungen zu beteiligen. Ihre Zustimmung vorausgesetzt, werden wir Sie zukünftig in der Regel ein- bis zweimal pro Jahr zu Online-Surveys einladen, in denen für Nachwuchswissenschaftler/innen relevante Themen behandelt werden. Die spätere Teilnahme an weiteren Befragungen ist selbstverständlich freiwillig und nicht verpflichtend.

Sind Sie bereit, sich weiterhin an WiNbus-Befragungen zu beteiligen?

- Ja
 Nein





WiNbus

Bitte nennen Sie uns Ihre E-Mail-Adresse, damit wir Sie zukünftig kontaktieren können.
(Die E-Mail-Adresse wird ausschließlich dafür verwendet, Sie im Rahmen von weiteren WiNbus-Befragungen zu kontaktieren. Sie wird getrennt von den Befragungsdaten gespeichert. Eine Weitergabe an Dritte ist ausgeschlossen. Die Adress- und Befragungsdaten können jederzeit auf Verlangen gelöscht werden.)



WiNbus

Wenn Sie möchten, haben Sie zum Abschluss nun die Gelegenheit, Kommentare zu den Themen dieser Befragung abzugeben oder allgemeine Anmerkungen zum Fragebogen zu machen.





WiNbus



Sie haben das Ende des Fragebogens erreicht.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme! Ihre Daten wurden erfolgreich übermittelt. Sie können dieses Fenster jetzt schließen.

HIS, Goseriede 9, 30159 Hannover
Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 61246

Herausgeber:

HIS Hochschul-Informations-System GmbH
Goseriede 9 | 30159 Hannover | www.his.de
Postfach 2920 | 30029 Hannover
Tel: +49(0)511 1220 0 | Fax: +49(0)511 1220 250

Geschäftsführer:

Prof. Dr. Martin Leitner

Vorsitzender des Aufsichtsrats:

Ministerialdirigent Peter Greisler

Registergericht:

Amtsgericht Hannover | HRB 6489

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:

DE115665155

Verantwortlich:

Prof. Dr. Martin Leitner

Erscheinungsweise:

In der Regel mehrmals im Quartal

Hinweis gemäß § 33 Datenschutzgesetz (BDSG):

Die für den Versand erforderlichen Daten (Name, Anschrift) werden elektronisch gespeichert.

ISBN 978-3-930447-84-18

