



# Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen

Zwischen Karriereaussichten  
und Abbruchtendenzen

Dieter Grühn · Heidemarie Hecht · Jürgen Rubelt · Boris Schmidt

Berlin, Januar 2009



## **Autor/-innen der Studie**

### **Heidemarie Hecht**

Arbeitsbereich Absolventenforschung  
am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin  
Tel.: 030.83 85 52 71  
Heidemarie.Hecht@fu-berlin.de

### **Dr. Dieter Grühn**

Arbeitsbereich Absolventenforschung  
am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin  
Tel.: 030.83 85 50 90  
gruehn@zedat.fu-berlin.de

### **Dr. Jürgen Rubelt**

Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt  
an der Zentraleinrichtung Kooperation der Technischen Universität Berlin  
Tel.: 030.31 42 11 81  
J.Rubelt@zek.tu-berlin.de

### **Dr. Boris Schmidt**

Universitätsprojekt Lehrevaluation der Friedrich-Schiller-Universität Jena  
Tel.: 0 36 41.94 52 39  
Schmidt@thema31.de

## **Impressum**

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung  
Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin

### **Verantwortlich:**

Petra Gerstenkorn, Bundesfachbereichsleiterin

### **Bearbeitung:**

Hans-Jürgen Sattler, ver.di Bundesverwaltung Berlin  
Maya Schwiegershausen, ver.di Bundesverwaltung Berlin

### **Gestaltung**

einsatz · Wolfgang Wohlers, Berlin

### **Druck und Herstellung**

PrintNetwork pn GmbH, Stralauer Platz 33–34, 10243 Berlin

### **© Copyright**

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
1. Auflage: 3000, Januar 2009, W-2032-21-0109

Internet: <http://biwifo.verdi.de/>

# Inhalt

Vorwort .....	5
<b>1. Eine kürzere Fassung in 10 Punkten .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Einleitung, Fragestellung und Herangehensweise .....</b>	<b>13</b>
2.1. Die Diskussion über den wissenschaftlichen Nachwuchs .....	13
2.1.1. Kleiner Zitatespiegel zum Hintergrund der Diskussion .....	13
2.1.2. „Der Mittelbau“ und der „wissenschaftliche Nachwuchs“ auf dem Wege zur Professur? .....	14
2.1.3. Objektive und subjektive Prekarität des Mittelbaus .....	15
2.1.4. Der wissenschaftliche Nachwuchs: „Selbstmanager“ und „Hoffende“ .....	16
2.1.5. Die Grundtypologie des Umgangs wissenschaftlichen Nachwuchses mit Prekarität von Klecha/Reimer .....	17
2.1.6. Anstieg der Drittmittelstellen gegenüber den Haushaltstellen sowie Ausbau des wissenschaftlichen Mittelbaus insgesamt .....	18
2.1.7. Zur gewerkschaftlichen Organisation des wissenschaftlichen Nachwuchses ..	19
2.2. Fragestellungen dieser Studie .....	19
2.3. Vorgehen, „Versendung“ und Beteiligung: Stichprobe und Beteiligungsquoten .....	20
2.3.1. Der Fragebogen und seine „Versendung“ .....	20
2.3.2. Beteiligung an der Befragung .....	21
2.4. Aufbau des Berichts und einbezogene Teilstichproben .....	24
<b>3. Bisherige Beschäftigungssituation, Tätigkeitsfelder, Arbeitszufriedenheit und Zukunftserwartungen .....</b>	<b>26</b>
3.1. Bisherige Beschäftigungssituation sowie Umfang der Arbeit in Tätigkeitsfeldern .....	26
3.1.1. Bisherige Beschäftigungen, Stipendien und Lehraufträge .....	26
3.1.2. Vertraglich vereinbarte und tatsächliche Gesamtarbeitszeit .....	27
3.1.3. Drittmittel kontra Haushaltstellen .....	28
3.2. Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und dem Beschäftigungsbereich insgesamt .....	29
3.2.1. Beurteilung der Arbeitssituation insgesamt .....	29
3.2.2. Würden Sie wieder einen Arbeitsplatz an einer Hochschule wählen? ..	30
3.2.3. Haben Sie schon einmal aus beruflichen oder finanziellen Gründen die Erfüllung eines Kinderwunsches aufgeschoben? .....	30
3.3. Erwartungen an die zukünftige Beschäftigungssituation und an die berufliche Zukunft .....	31
3.3.1. Womit rechnen Sie nach Ablauf des Vertrags? .....	31
3.3.2. Angestrebte berufliche Perspektive der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen .....	32
3.3.3. Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft (insgesamt)? .....	32

<b>4. Die Arbeits- und Motivationssituation des „wissenschaftlichen Mittelbaus“</b>	35
4.1. Motive für die Aufnahme einer Tätigkeit an einer Hochschule.	35
4.2. Die Einarbeitungszeit am „Arbeitsplatz Hochschule“	35
4.2.1. Rückblickende Bewertung der Einarbeitungszeit	35
4.2.2. Veränderungswünsche für die Einarbeitungszeit	36
4.3. Einschätzung der persönlichen Arbeitssituation am „Arbeitsplatz Hochschule“	37
4.3.1. Arbeitszeitanteile der Befragten	37
4.3.2. Lehrverpflichtung und tatsächliche Lehrleistung	38
4.3.3. Unklarheiten bei Autorenschaften	38
4.3.4. Motivationsstruktur der „Arbeitswelt Hochschule“	40
4.3.5. Weiterbildungsangebot	41
4.3.6. Zusammenfassende Einschätzung der persönlichen Arbeitssituation	42
4.4. Brennpunkt Promotion	43
4.4.1. Unterstützungsmöglichkeiten für die Promotionsphase	43
4.4.2. Abbruchtendenzen und Unterbrechungen des Promotionsvorhabens	44
4.4.3. Gründe für Abbruch oder Unterbrechung	44
4.4.4. Schwierigkeiten im Laufe der Promotion	45
4.5. Zwischenfazit: Eine Arbeits- und Motivationssituation voller Spannungsfelder und Widersprüche	46
4.5.1. Unklare Perspektiven von Anfang an	46
4.5.2. Fehlende Unterstützung – bleibende Unsicherheit	48
4.5.3. Prekarität oder vorübergehendes Arrangement mit einer unsicheren Situation?	51
<b>5. Gewerkschaften und Personalrat im Urteil der Nachwuchswissenschaftler/-innen</b>	55
5.1. Gewerkschaftferne und –nähe: ein erster Eindruck	55
5.2. Die objektive Situation der „gewerkschaftlich Interessierten“ und „nicht Interessierten“: Übereinstimmungen und Unterschiede	58
5.3. Subjektive Bewertungen der Gruppen hinsichtlich ihrer aktuellen persönlichen Lage und ihrer beruflichen Zukunftserwartungen	61
5.4. Erwartungen und Wünsche der Gruppen an Gewerkschaften und Personalräte	65
5.5. Das Verhältnis von Gewerkschaften und wissenschaftlichem Nachwuchs im Überblick	70
<b>6. Zehn Empfehlungen</b>	72
Literatur	77
Abbildungsverzeichnis: Tabellen	79
Abbildungsverzeichnis: Grafiken	81
Anhang A: Frei formulierte Antworten zur Frage E3	83
Anhang B: Frei formulierte Antworten zur Frage F5	85
Anhang C: Fragebogen	91

---

## Vorwort

Der Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung beschloss vor zweieinhalb Jahren das Projekt „Campus der Zukunft“. Erstes Projektziel war und ist die beteiligungsorientierte Zusammenführung von Akteuren des Campus – auf dem Campus. Der gemeinsame Dialog soll gemeinschaftliche Themen feststellen, den interdisziplinären Erfahrungsaustausch fördern, verbindende Ziele erkennen und die Solidarität der „Campus-Akteure“ fördern. Folgen sollen lokale Projekte auf dem Campus. Gemäß dem programmatischen Projektansatz sind wir dem Prinzip des „work in progress“ gefolgt. Drei Zielgruppen werden im Projekt besonders angesprochen: die Sekretäre und Sekretärinnen an Hochschulen, das gewerblich-technische Personal sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen.

Um die Arbeitssituation der genannten Zielgruppe besser beurteilen zu können, hat der ver.di Bundesfachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung die Ihnen/Euch vorliegende Studie zum wissenschaftlichen Nachwuchs initiiert.

Uns interessierte vor allem die Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen, der Nachwuchswissenschaftler/-innen und extern Promovierenden auf ihren „Arbeitsplatz Hochschule“. Welche beruflichen Ziele steuern sie für die Zukunft mit wie viel Zuversicht an? Welche Erwartungen haben sie bezüglich ihrer beruflichen Situation, aber auch an die Interessenvertretungen und Gewerkschaft?

Die Untersuchung zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses fand im Rahmen des ver.di Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung-Projektes Campus der Zukunft statt und wurde von der Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt der Technischen Universität Berlin, Dr. Jürgen Rubelt, koordiniert, und vom Arbeitsbereich Absolventenforschung der Freien Universität Berlin, Heidemarie Hecht und Dr. Dieter Grühn, durchgeführt. Wissenschaftlich beraten wurde die Untersuchung von Dr. Boris Schmidt, Universitätsprojekt Lehr-

evaluation der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Mit der Carl von Ossietzky-Universität Oldenburg, der Technischen Universität Berlin und der Friedrich-Schiller-Universität Jena nehmen drei ganz unterschiedliche Universitäten an der Studie teil.

Die Studie zeigt, dass nur Wenige der allgemein als „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichneten Gruppe an der Universität bleiben. Eine geringe Anzahl von Stellen, Teilzeitstellen und Befristungen schaffen Unsicherheit und eine wenig aussichtsreiche universitäre Perspektive.

Der Begriff vom „subjektiven Prekarat“ lässt sich in diesem Zusammenhang generieren. Schließlich zeigt die Studie, dass der „wissenschaftliche Nachwuchs“ seine Situation, auch wenn sie objektiv allen Prekaritätskriterien entspricht, subjektiv als nicht prekär perzipiert. Die Hoffnung auf eine „bessere Zeit“ nach der Promotion, sowie die intrinsische Motivation das eigene Forschungsvorhaben zu realisieren, können hierbei als mögliche Erklärungsvariablen gelten.

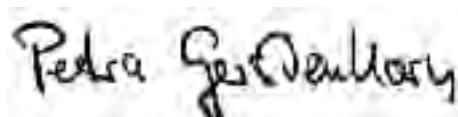
Dennoch stimmen die Ergebnisse der Studie nachdenklich. Über 30 Prozent der Befragten haben bereits einmal einen Kinderwunsch aufgrund der unsicheren Perspektive zurückgestellt. Dies verwundert kaum, wenn einmal ein Blick auf die Relation von vertraglicher Arbeitszeit und tatsächlich geleisteter Arbeit geworfen wird. Das Faktum der negativen Proportionalität von tatsächlich abgeleisteter Arbeit zu vertraglich zu leistender Arbeit ist skandalös. Der/Die durchschnittliche wissenschaftliche Mitarbeiter/-in ist 42 Stunden in der Woche an der Universität tätig, unabhängig von seiner/ihrer vertraglichen Arbeitszeit von 40, 30, 20 oder weniger Stunden pro Woche. Eine zusätzliche Befristung der Stellen ist, wenn sie flexibel auf den Zeitraum der Promotion abgestimmt ist, durchaus nachvollziehbar. Die zunehmende Stellenbefristung von wenigen Monaten hingegen fördert die prekäre Situation von Nachwuchswissenschaftlern/-innen.

Die Studie bietet ein großes Potenzial an weiteren Fragen:

- Wie und womit können wir der prekären Situation von Nachwuchswissenschaftler/-innen entgegnen und einen potenziellen „Brain-Drain“ verhindern?
- Mit welcher Zuversicht sehen die Betroffenen selbst ihre berufliche Perspektive und was kann ver.di unterstützend leisten, um diese zu verbessern?
- In der Studie wird deutlich, dass die meisten Nachwuchswissenschaftler/-innen einen gemischt realistischen Blick bezüglich ihrer beruflichen Zukunft teilen. Welche Veränderungen sind möglich?
- Auch der wissenschaftliche Nachwuchs kann nicht losgelöst vom gesamtuniversitären Kontext agieren. Welche Rolle nimmt der aktuelle Umstrukturierungsprozess der Hochschullandschaft für die Analyse der Situation des akademischen Nachwuchses ein? Wo gibt es Interferenzen und welche Folgen resultieren daraus?
- Inwiefern können wir es angesichts des demografischen und sozialen Wandels verantworten, dass sich angehende Akademiker/-innen aus beruflichen Gründen gegen ihren Kinderwunsch entscheiden? Es bleibt zu klären, ob eine familiengerechte Hochschule hierfür eine Lösungsperspektive ist, oder ob es anderer, struktureller Maßnahmen bedarf.

Mit der vorliegenden Studie verknüpfen wir die Hoffnung, die Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses transparent darzustellen, die höchst aktuelle Debatte über die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses zu beleben und mit empirisch repräsentativem Datenmaterial zu unterfüttern. ver.di ist sich der besonderen Rolle der Nachwuchswissenschaftler/-innen für die Zukunft Deutschlands bewusst und ist bereit, notwendige Maßnahmen gemeinsam mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs zu diskutieren und zu befördern.

Mein besonderer Dank gilt allen, die an dieser Studie mitgewirkt haben. Besonders zu nennen sind hierbei der Arbeitsbereich Absolventenforschung der FU Berlin, die Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt an der TU Berlin, sowie das Universitätsprojekt Lehrevaluation der Universität Jena, deren Engagement der Studie ihre Qualität verliehen haben.



Petra Gerstenkorn

Bundesfachbereichsleiterin  
Bildung, Wissenschaft und Forschung

## 1. Eine kürzere Fassung in 10 Punkten

Das deutsche Hochschulsystem unterstellt implizit, dass wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen auch Hochschullehrer/-innen werden. Allerdings trifft dies nur auf ca. zehn Prozent der Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen zu. Viele wollen gar nicht länger als bis zur Promotion bleiben, und für viele derjenigen, die dauerhaft im Hochschulsystem bleiben würden, gibt es keine längerfristigen Stellenperspektiven. Die Konkurrenz um die begehrten Stellen ist also hoch – und damit die berufliche Zukunft ungewiss. Wie erlebt der so genannte wissenschaftliche Nachwuchs diese potenziell prekäre Situation? Was erwartet er von seiner Zukunft? Werden die restlichen 90 Prozent auch auf eine berufliche Situation außerhalb der Hochschule vorbereitet, und welchen Stellenwert messen sie in dieser Situation den Gewerkschaften und den Personalräten bei?

Die ver.di Studie an drei deutschen Hochschulen macht deutlich, dass es viele wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gibt, die weit mehr arbeiten, als im Vertrag steht und zahlreiche Aufgaben übernehmen, die über das notwendige Maß hinausgehen – und mit dieser Situation absolut zufrieden sind. Offenbar liegt bei vielen das Verständnis vor, dass die Zeit der Promotion eine vorübergehende ist, und dass die Eigenarten dieser Phase akzeptabel sind und durch das Ziel belohnt werden. Die objektiv prekäre Situation wird von den Promovierenden subjektiv nicht als solche empfunden und sie schauen weit überwiegend recht optimistisch in die Zukunft.

Gleichwohl existieren nicht unerhebliche Probleme. Als ein Indiz dafür mag einerseits gelten, dass etwa ein Drittel aller Promovierenden und fast die Hälfte der Frauen unter ihnen schon einmal aus beruflichen oder finanziellen Gründen die Erfüllung eines Kinderwunsches aufgeschoben haben. Berufliches und Privates scheinen in dieser Phase schwer zu vereinbaren.

Zudem existiert bei den Promovierenden ein erheblicher nicht gedeckter Bedarf an Betreuung der Promotion, an Angeboten zur Fort- und Weiterbildung

und zur Orientierung für ihren zukünftigen Berufs- weg. Dass dieser für die große Mehrheit aus dem Wissenschaftssystem herausführt, reflektiert das Hochschulsystem nicht und hinterlässt hier eine Bedarfslücke, an der gewerkschaftliche Organisationsarbeit – auch jenseits der mit Nachdruck zu fordernden Ausweitung der Post-Doc-Stellen – ansetzen kann, z.B. mit einem „ver.di Career Service für Promovierende“.

### **(1) Der wissenschaftliche Nachwuchs: Ein Sammelbegriff für eine große und vielfältige Gruppe von Beschäftigten mit unklaren Perspektiven**

Die Situation der Wissenschaftler/-innen an den Hochschulen ist „gegenwärtig dadurch gekennzeichnet, dass außer dauerbeschäftigen Professorinnen und Professoren auf Beamtenstellen im Wesentlichen nur zwei Arten wissenschaftlichen Personals existieren: Qualifikant/-innen (hauptsächlich Doktorand/-innen) sowie ‚Projektbeschäftigte‘, die über Dritt- mittel finanziert werden. Beide Gruppen sind befristet beschäftigt. Nach Abschluss der Qualifikation bzw. nach Auslaufen der Befristungsmöglichkeiten haben sie die Hochschule zu verlassen“ (Steinheimer 2007: 35). Daneben existieren andere, bislang noch kleinere Gruppen von Promovierenden, die ihren Lebensunterhalt auf andere Art und Weise decken, z.B. durch berufliche Arbeit außerhalb der Hochschule oder durch Stipendien, etwa im Rahmen von Promotions- und Graduiertenkollegs, die gegenwärtig einen starken Aufschwung erleben. Etwa 90 Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses muss sich nach Ablauf der befristeten Beschäftigung an der Hochschule bzw. nach Abschluss der Promotion die Frage stellen, wie es beruflich weiter geht. Diese Schätzung basiert auf folgenden Daten:

- Es gibt an deutschen Hochschulen ca. 100.000 Promovierende.
- Die Zahl der jährlichen Promotionen außerhalb der Medizin wird mit einer Größenordnung von ca. 20.000 angegeben.

- Es existieren insgesamt schätzungsweise ca. 20.000 Post-Doc-Stellen.
- Jährlich werden ca. 2000 Habilitationen abgeschlossen.

Da die Zahl der Promovierenden steigt und die der Hochschullehrerstellen stabil bleibt bzw. seit 1995 sogar leicht sinkt, wird die Konkurrenz um diese Stellen härter. Gleichzeitig unterstellt das Hochschulsystem mit dem Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“, dass die Promovierenden die Hochschullehrerlaufbahn eingeschlagen haben und interpretiert damit implizit die gesellschaftlichen Kosten für Promovierende bzw. die für die Förderung der Nachwuchswissenschaftler/-innen als Fehlinvestitionen, wenn diese nicht Hochschullehrer/-innen werden.

## **(2) Die Fragestellung: Vier Fragen, drei ausgewählte Universitäten**

Vor diesem Hintergrund legten wir Promovierenden der Technischen Universität Berlin (TUB), der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (Universität Oldenburg) und der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Universität Jena) Fragen zu folgenden Themen vor:

- Wie sieht die bisherige und derzeitige berufliche Situation der Nachwuchswissenschaftler/-innen aus?
- Wie erleben sie diese Situationen und als wie unsicher bzw. „prekär“ empfinden sie diese?
- Wie schätzen sie ihre berufliche Zukunft ein?
- Wie stehen sie den Gewerkschaften gegenüber?

## **(3) Die Stichprobe: Fast 1.000 Teilnehmende; rund 20 Prozent Nettorücklauf in der Kernstichprobe der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen**

Wir erhielten insgesamt 931 ausgefüllte, auswertbare Fragebögen zurück. Etwa zwei Drittel der Antwortenden waren an den Hochschulen befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen. Jeweils etwa ein Zehntel der Fragebögen stammte erstens von „externen Stipendiaten“, zweitens von

Personen, die weder ein Beschäftigungsverhältnis inne hatten noch ein Stipendium erhielten und drittens von Personen, die ihre Promotion überwiegend über ein Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Hochschule finanzierten.

Nur für die Kerngruppe der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen liegen Zahlen über die Grundgesamtheit vor, sodass wir hier Schätzungen einer Rücklaufquote vornehmen können. Etwa ein Fünftel, fast 20 Prozent der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen an den ausgewählten Hochschulen haben sich an der Befragung beteiligt.

Die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse beziehen sich in den Kapiteln 3 und 4 zur Beschäftigungssituation sowie Arbeits- und Motivationslage lediglich auf die Antworten dieser etwa 600 befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen an den Hochschulen. Soweit Überschlagsrechnungen zu Geschlecht und Fachrichtung der Befragten solche Aussagen erlauben, scheint unsere Stichprobe repräsentativ. In Kapitel 5 über das Verhältnis der Nachwuchswissenschaftler/-innen zu Gewerkschaften und Personalräten sind hingegen die Ergebnisse für alle Promovierenden einbezogen, also von gut 900 Befragten.

## **(4) Die Beschäftigungssituation der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen: Großes Interesse an Forschung und dem Promotionsvorhaben, als selbstverständlich empfundene Mehrarbeit, eine überwiegend positive Einschätzung der Gesamtsituation und eine klare Bereitschaft, dieselbe Entscheidung noch einmal zu treffen**

Die beiden wichtigsten Motive zur Aufnahme einer Tätigkeit an der Hochschule sind das Interesse zu forschen bzw. eine Promotion zu verfassen (jeweils von über 80 Prozent genannt). Der Weg in das Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/-in verlief nur für etwa ein Drittel einfach, schnell und

gerade ohne vorherige Erfahrungen mit dem Beschäftigungssystem und oder mit dem Stipendienwesen.

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen arbeiten überwiegend deutlich mehr als in ihren Arbeitsverträgen vereinbart. Dies trifft ganz besonders für diejenigen zu, die Teilzeitstellen innehaben. Insgesamt haben 42 Prozent der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen volle Stellen, 12 Prozent Zwei-Drittel Stellen und 45 Prozent halbe Stellen. Die durchschnittliche Vertragsdauer beträgt 28 Monate. Das Verhältnis zwischen bezahlter und tatsächlich geleisteter Arbeit wird mehrheitlich als nicht angemessen eingeschätzt (von etwa 60 Prozent). Der mit Abstand größte Arbeitszeitanteil entfällt mit durchschnittlich 40 Prozent während der Vorlesungszeit bzw. 50 Prozent während der vorlesungsfreien Zeit auf die Arbeit an der Promotion bzw. an anderen eigenen Forschungsprojekten. Fast die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen berichtet von zu wenig Zeit für die Promotion. Für die Mehrzahl ist also die Promotion weitgehend ein „Privatvergnügen“, das großenteils unbezahlt erleidet wird, eine private Investition in eine äußerst unsichere Zukunft – zumindest als Wissenschaftler/-in.

43 Prozent schätzen die aktuelle Arbeitssituation positiv ein, während sich nur acht Prozent demotiviert fühlen. Am zufriedensten sind die Mediziner/-innen und Pharmazeut/-innen (58 Prozent) gegenüber 38 Prozent der Sprach- und Kulturwissenschaftler/-innen, die sich in einem Fächervergleich am wenigsten durch ihre aktuelle Arbeitssituation motiviert fühlen. Gleichwohl hat über ein Drittel der Befragten bereits einmal aus beruflichen oder finanziellen Gründen die Erfüllung eines Kinderwunsches aufgeschoben. Von den Frauen gaben das sogar mit 43 Prozent fast die Hälfte an, von den Männern hingegen nur 28 Prozent.

Fast drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen würden wieder einen Arbeitsplatz an einer Hochschule wählen, was ebenfalls die überwiegend positive Beurteilung der Arbeitssituation widerspiegelt. Drei Viertel der Sprach- und Kulturwissenschaftler/-innen würden diesen Weg noch einmal einschlagen, jedoch nur 55 Prozent der Mediziner/-

innen und Pharmazeuten. Diese Entscheidung ist vor allem davon abhängig, ob die wissenschaftlichen Nachwuchskräfte auch außerhalb der Hochschule Möglichkeiten sehen, sich mit den Inhalten ihres Faches bzw. ihres Forschungs(um)feldes zu befassen. Je stärker konturierte fachnahe Berufsbilder, also klar erkennbare berufliche Alternativen auf den außerwissenschaftlichen bzw. außerhochschulischen Teilarbeitsmärkten existieren, desto weniger wichtig ist aus dieser Perspektive der Hochschulbereich.

## **(5) Die Zukunftserwartungen:**

**Wenig Phantasien für einen langfristigen Verbleib an der Hochschule, wenig gefühlte Prekarität „trotz“ objektiv prekärer Bedingungen, befristete Arbeitsverträge als realistische Zukunftserwartung**

Phantasien über einen langfristigen Verbleib in der Hochschule bestehen bei der Mehrzahl der Befragten nicht. Sie schätzen die Chance auf eine längerfristige berufliche Perspektive an der Hochschule realistisch ein: Nur sechs Prozent erwarten eine unbefristete Stelle an einer Hochschule zu bekommen, wohingegen 88 Prozent nicht davon ausgehen. Das Bewusstsein, einer unsicheren beruflichen Zukunft entgegen zu gehen, spiegelt sich auch in den Antworten bezüglich einer unbefristeten Stelle außerhalb der Hochschule wider: Nur etwa ein Viertel der Befragten erwartet dies, mehr als die Hälfte der Befragten hingegen nicht.

Die objektiv prekäre Situation wird allerdings vom wissenschaftlichen Nachwuchs überwiegend nicht auch subjektiv als solche empfunden: Fast 80 Prozent sehen ihre berufliche Zukunft optimistisch, während lediglich sieben Prozent ihre berufliche Zukunft (eher) pessimistisch einschätzen. Die Absolvent/-innen von Fächern, die auf dem Arbeitsmarkt stärker nachgefragt sind, wie z.B. Ingenieure, strahlen einen höheren Optimismus aus. Entsprechend ist der berufliche Optimismus dort am geringsten, wo alternative Berufsbilder und Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb von Wissenschaft und Forschung am seltensten existieren, in den Sprach- und Kulturwissenschaften. In ihnen äußern 66 Prozent der

Promovierenden, sie sähen ihre berufliche Zukunft (eher) optimistisch, von den Mathematikern und Naturwissenschaftlern hingegen 76, von den Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern 78 und von den Mediziner und Pharmazeuten 82 sowie von den Ingenieurwissenschaften sogar 91 Prozent.

Nach dem Auslaufen des aktuellen befristeten Vertrages arbeitslos zu werden, befürchtet rund ein Fünftel. Etwa zwei Drittel richten sich darauf ein, für eine bestimmte Zeit nur befristete Arbeitsverträge zu bekommen. Die hohe Identifikation mit den Inhalten der Arbeit und dem eigenen Forschungsthema sowie die Möglichkeit zu promovieren, führen gleichwohl zu einer Zufriedenheit mit der Situation bzw. zu bewussten und negativen Seiten in Kauf nehmenden Arrangements mit der Realität.

**(6) Die Promotion: Weniger Zeit als erhofft für die Arbeit an der Promotion, Unterbrechungen und Abbruchtendenzen keine Seltenheit und Befristungsregeln fördern keinesfalls die Motivation**

Viele der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen klagen über zu wenig Zeit für die Promotion. Und die Hälfte von ihnen gibt an, die Arbeit an der Promotion für einen längeren Zeitraum unterbrochen oder ernsthaft über einen Abbruch nachgedacht zu haben. Fragt man zur Klärung der Gründe nach der Unterstützung bei der Promotion, so zeigt sich ein Viertel unzufrieden mit der Hilfestellung durch Betreuende und 20 Prozent mit den Gelegenheiten zum kollegialen Austausch auf fachlicher Ebene. Auch bei der Klarheit der fachlich-inhaltlichen Anforderungen an die Promotion, bei planerisch-organisatorischen Fragen der Durchführung der Promotion, bei der Unterstützung beim Eintritt in die Scientific Community, den Hilfestellungen bei der Publikationstätigkeit sowie bei der Unterstützung in puncto Auslandsaufenthalten sind ein Drittel bis 40 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen unzufrieden. Lediglich die Möglichkeiten zur Teilnahme an internationalen Konferenzen, Tagungen und Workshops wird von zwei Dritteln der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen als gut eingestuft.

Jeder vierte Befragte empfindet folgende Punkte als hoch belastend und promotionshinderlich: Die Arbeitsbelastung durch dissertationsfremde Aufgaben in der Lehre (fast die Hälfte gibt dies als „hoch“ an), inhaltliche Schwierigkeiten mit der Dissertation (mehr als ein Drittel hoch, und 31 Prozent gering). Und von Problemen bzw. Unzulänglichkeiten bei der Betreuung fühlt sich knapp ein Drittel beeinträchtigt. Die Arbeitsbelastung durch dissertationsfremde Forschungsaufgaben betrifft ebenfalls knapp ein Drittel, und die unklare Weiterbeschäftigung bzw. Befristung der Arbeitsverträge wird von gut einem Drittel als belastend und promotionshinderlich eingeschätzt (38 Prozent hoch, 45 Prozent gering).

**(7) Unzufriedenheit mit den Unterstützungsangeboten der Hochschule sowie mit den Weiterbildungs- und beruflichen Orientierungsangeboten: Mangelnde Unterstützung während der Einstiegsphase, nicht ausreichende Angebote während der Promotionsphase, fehlende Vorbereitung auf den Übergang in nachfolgende Karrierephasen**

Bei den Unterstützungsangeboten insgesamt existieren erhebliche Mängel: 43 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen sind der Auffassung, dass die Unterstützungsangebote an ihrer Hochschule nicht an ihren beruflichen Anforderungen und ihrem Bedarf ausgerichtet sind.

Ein Drittel der befristet beschäftigten Mitarbeiter/-innen ist der Überzeugung, dass die Angebote der Hochschulen zum „Einstieg in den Arbeitsplatz“ nicht das Prädikat „ausreichend“ verdienen.

Erhebliche Kritik wird auch an der Unterstützung und den Weiterbildungsangeboten im weiteren Verlauf der Arbeit geäußert. Das Angebot wird in keinem der sechs zur Bewertung gestellten Themenfelder von Fort- und Weiterbildung auch nur annähernd als ausreichend eingestuft, allerdings gibt es hier bemerkenswerte Unterschiede zwischen den Hochschulen. Am günstigsten wird der Bereich der Hochschul-

didaktik (z.B. Präsentation, Rhetorik) eingeschätzt: Aber auch hier nehmen nur die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen das Angebot als ausreichend wahr. Ähnlich sind die Ergebnisse hinsichtlich der Weiterbildungsangebote zu Zeit- und Projektmanagement, im Bereich ‚Softskills‘/„transferable skills“ sowie bei den Angeboten zu wissenschaftlichen Methoden. Die absolute Mehrheit kennt keine oder fast keine derartigen Angebote. Allerdings können jeweils etwa ein Drittel der Antwortenden überhaupt keine Einschätzung abgeben.

Vor allem artikulieren die Promovierenden jedoch einen Bedarf an Weiterbildungs- und Orientierungsangeboten, um sich bereits während der Promotionsphase auf berufliche Perspektiven außerhalb des Hochschulbereichs vorzubereiten und mit diesen auseinandersetzen zu können. So wird die Vorbereitung auf berufliche Perspektiven außerhalb des Hochschulbereichs von drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen als „nicht gut“ eingestuft. Und die Hälfte ist mit der Unterstützung bei der persönlichen Karriereplanung unzufrieden (nur ein Viertel ist damit zufrieden).

## **(8) Die Einstellung zu Gewerkschaften und Personalräten: Interesse an den Gewerkschaften bei den Promovierenden keine Randerscheinung, prinzipielles Interesse und erhebliche Offenheit, aber große Unterschiede in den Einzelmeinungen**

Fast die Hälfte aller Befragten äußert sich generell zustimmend zu gewerkschaftlichen Aktivitäten an der Hochschule und ca. 40 Prozent können sich sogar eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft vorstellen. Und 40 Prozent wollen mehr Informationen über gewerkschaftliche Hochschularbeit bekommen. Ablehnend steht gewerkschaftlichen Aktivitäten an der Hochschule nur eine kleine Minderheit von ca. 10–20 Prozent der Nachwuchswissenschaftler/-innen gegenüber. Allerdings haben viele an ihrer Hochschule bisher keine Kontakte zu Gewerkschaftlern und Personalräten bzw. zu deren Aktivitäten gehabt. Viele kritisieren die Unsichtbarkeit der Gewerkschaften und

bemängeln die Nichtbeachtung der speziellen Interessen des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Promovierenden allgemein durch Gewerkschaften und Personalräte. Die Befragten fordern nachdrücklich mehr Engagement der Gewerkschaften und der Personalräte für ihre Belange (ca. 45 Prozent), und ein Drittel empfindet den für sie geltenden Tarifvertrag als nicht angemessen. Nur ein Viertel stimmt ihm zu, und die meisten können keine Wertung abgeben (42 Prozent). Große Unsicherheit herrscht bei der Frage, ob die Gewerkschaften für die eigene berufliche Laufbahn nützlich sein könnten: Jeweils ca. ein Viertel bejaht bzw. verneint dies und ca. die Hälfte ist in dieser Frage unentschieden.

Hier scheiden sich also die Geister: Während die Gruppe der gewerkschaftlich Interessierten, die sich eine Gewerkschaftsmitgliedschaft vorstellen können, den Gewerkschaften eine Relevanz für ihre eigene berufliche Laufbahn bescheinigen (46 Prozent), teilt die andere Gruppe der gewerkschaftlich nicht Interessierten diese Auffassung nur zu weniger als zehn Prozent – hier besteht offenbar ein besonders großer Diskussionsbedarf mit den Gewerkschaften.

Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen der Interessierten und nicht Interessierten sind weniger in deren aktuellen beruflichen oder sozialen Situationen begründet, sondern eher in deren objektiven, unterschiedlichen mittelfristigen fachspezifischen Arbeitsmarktlagen und in den damit verbundenen unterschiedlichen subjektiven Wahrnehmungen und Bewertungen der eigenen Prekarität. So rekrutieren sich die gewerkschaftlich Interessierten eher aus den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern und sehen ihre aktuelle Lage daher etwas kritischer und ihre Zukunftsaussichten etwas pessimistischer als die Mitglieder der Gegengruppe, die sehr viel häufiger aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften stammen. Und die gewerkschaftlich Interessierten favorisieren – wiederum im Zusammenhang stehend mit den fachspezifischen Arbeitsmarktlagen und der Existenz beruflicher Alternativrollen – stärker eine berufliche Tätigkeit im Bereich Forschung, Wissenschaft und Lehre als die gewerkschaftlich nicht Interessierten, die sich auch eher eine leitende Funktion außerhalb des wissenschaftlichen Bereiches oder eine freiberufliche Tätigkeit vorstellen können.

Überragend ist bei beiden Gruppen ihr Interesse an der Promotion und allgemein an wissenschaftlicher Tätigkeit. Diese inhaltliche Orientierung wirkt für sie absolut Identität stiftend und lässt sie die objektiv prekäre Berufssituation subjektiv nicht als solche empfinden. 40 Prozent der gewerkschaftlich Interessierten werden aber langsam ungeduldig, kritisieren schärfer die Zustände und fordern von den Gewerkschaften und Personalräten eine Vertretung ihrer besonderen Interessen – dann können sie sich sogar vorstellen – über die bloße Mitgliedschaft hinaus sogar selber gewerkschaftlich aktiv zu werden (28 Prozent).

### **(9) Fazit: Aktive und passive Potenziale für die Gewerkschaften, Fokus auf die Ausrichtung der Promotionsphase und auf realistische Anschlussmöglichkeiten**

Es existiert ein Potenzial für gewerkschaftliche Aktivitäten – sei es passiv oder aktiv – beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Entsprechende Aktivitäten zur Ansprache dieser Gruppe sollten bei deren nicht gedeckten Bedarf an Unterstützung in dieser besonderen Lebensphase ansetzen.

Unterstützungsangebote für Promovierende müssen selbstverständlich einerseits bzw. primär auf die erfolgreiche Bewältigung der Promotionsphase und der in dieser Zeit anfallenden Arbeitsaufgaben in der Hochschule gerichtet sein, andererseits ist die bei den meisten nicht vorhandene Ausrichtung auf eine Hochschulkarriere bzw. die realistische Einschätzung einer notwendigen Orientierung auf außeruniversitäre Karrierewege zu respektieren.

### **(10) Empfehlungen für gewerkschaftliche Organisationsbemühungen**

Gewerkschaftliche Organisationsbemühungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs dürfen sich nicht auf „formalisierte Normalarbeitsverhältnisse“ sowie auf die Arbeitsbedingungen und die objektive Prekarität fokussieren. Promovierende sind eine sehr spezifische gewerkschaftliche Zielgruppe. Deren Spezifika müssen anerkannt werden. Prekarität an der Hochschule ist etwas anderes als Prekarität im sonstigen Beschäftigungssystem.

Als Einstieg in die gewerkschaftliche Arbeit mit und für Promovierende bieten sich Informations-, Betreuungs- sowie Unterstützungs- und Vernetzungsangebote an. Vor allem die ersten Wochen und Monate am „Arbeitsplatz Hochschule“ sollten genutzt werden, um Kontakt aufzunehmen. Hierzu finden sich im letzten Kapitel „Empfehlungen“ erste Vorschläge, z.B. den, in enger Zusammenarbeit mit den Promovierenden und mit Experten, Modellprojekte für Fortbildungs- und Unterstützungsprogramme zu entwickeln, z.B. den „ver.di Career Service für Promovierende“.

## 2. Einleitung, Fragestellung und Herangehensweise

### 2.1. Die Diskussion über den wissenschaftlichen Nachwuchs

#### 2.1.1. Kleiner Zitatespiegel zum Hintergrund der Diskussion

*„Wie soll es weitergehen?“ – diese Frage müssen sich die Universitäten in Deutschland heute stärker denn je auch im Bereich einer ihrer Kernaufgaben, der Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs, stellen.“*

Margret Wintermantel, Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz. Begrüßung zur HRK-Tagung „Quo vadis Promotion? Doktorandenausbildung im Spiegel internationaler Erfahrungen“. In: Beiträge zur Hochschulpolitik 7/2007: 6

*„Hoch motiviert und qualifiziert, aber unterbezahlt – so sieht die Situation vieler Nachwuchswissenschaftler/-innen an deutschen Universitäten aus. Seit Jahren erlauben immer weniger Arbeitsverhältnisse noch eine sichere Karriereplanung. Befristete und schlecht bezahlte Stellen sind vielmehr die Regel.“*  
Maximilian Grosser; Prekäre Lage. Immer mehr Akademiker/-innen können von ihren Hochschulstellen nicht leben. Anmerkungen zur Tagung des Bundes demokratischer Wissenschaftler/-innen und Wissenschaftler/-innen zur Prekarisierung wissenschaftlicher Arbeitsverhältnisse in Leipzig. In: campus & karriere; dradio.de vom 11.1.2008

*„Wir brauchen in Deutschland ein attraktives und konkurrenzfähiges Wissenschaftssystem. Die Voraussetzung dafür ist die bestmögliche Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Das bedeutet auch, Lösungen zu finden, wie wir dem wissenschaftlichen Nachwuchs mit berechenbaren Karrierewegen frühzeitig attraktive Perspektiven in Wissenschaft und Forschung bieten können.“*

Petra Maria Jung. Leiterin des Referats Wissenschaftlicher Nachwuchs, wissenschaftliche Weiterbildung im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Geleitwort zu der vom BMBF geförderten Publikation von Stephan Klecha und

Wolfgang Krumbein (Hg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs (2008): 8

*„Wir freuen uns, dass sich in letzter Zeit vieles in Deutschland bewegt. Nichtsdestotrotz sehen wir weiterhin großen Handlungsbedarf. ... Leider aber scheitert eine Rückkehr (nach Deutschland; d. V.) oft daran, dass das deutsche System keine langfristige Karriereperspektiven und nicht die individuellen Freiheiten bietet, die in Nordamerika wesentlich zu unserer Entfaltung beitragen.“*

Ansprache von Conny Davidson (Assistant Professor an der University of Calgary) und Tobias Schulze-Cleven (Doctoral Candidate an der University of California) bei Bundespräsident Horst Köhler anlässlich der Wissenschaftskonferenz der German Scholars Organization am 19./20. April 2007

*„In den letzten beiden Jahren haben zwei meiner ohnehin wenigen Doktoranden ihr Dissertationsvorhaben aufgegeben, weil sie in fachfremde Positionen in der Wirtschaft gewechselt sind. Zwei weitere haben mitgeteilt, ihr Forschungsprojekt nicht weiter verfolgen zu können, weil ihre berufliche Tätigkeit das nicht erlauben würde. Alle vier besitzen das Potential für eine akademische Laufbahn; in allen vier Fällen: Gut für die (ehemaligen) Doktoranden, schlecht für die Wissenschaft.*

*Für die Wissenschaft prekärer noch ein anderer, aktueller Fall: Eine Absolventin mit einem Prädikatsexamen ..., sechssprachig, 24 Jahre alt, eben mit dem Exposé ihres Stipendienantrages für eine Dissertation beschäftigt, hat einen Zweijahresvertrag bei der Lokalredaktion eines dem „Unterschichtfernsehen“ angehörigen privaten Sender erhalten, wo sie 1.900 € netto verdient und die Aussicht auf eine Dauerbeschäftigung erhält. Wird sie es verantworten können, im Falle, dass diese Arbeit ihr die Fertigstellung des Forschungsförderungsantrages ermöglicht und dieser bewilligt werden sollte, an die Universität zurückzukehren, um mit einem ca. 50 Prozent ihres vorherigen Gehaltes entsprechenden Stipendium an einer akademischen Laufbahn ohne feste Aussicht auf Dauerbeschäftigung zu arbeiten?*

*Wohl kaum. Und niemand, ihr akademischer Lehrer schon gar nicht, wird versuchen, sie dazu zu überreden.“*

Frank Möbus, „Lasciate ogni speranza“. Nachwuchsförderung in der Germanistik oder die Furcht vor dem Prekarariat. In: Stephan Klecha und Wolfgang Krumbein (Hrsg.): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs, 2008: 121 f.

Die Liste derartiger Zitate aus Hochschulpolitik, Hochschulforschung, aus dem Wissenschaftsalltag, von Konferenzen von Wissenschaftsorganisationen und Gewerkschaften, aber auch von Betroffenen selbst, ließe sich endlos fortsetzen. Die wenigen Beispiele sollen hier nur als Einstieg gelten zur Veranschaulichung des Kontextes, in dem die von uns für ver.di durchgeführte Studie steht.

Die hohe Aufmerksamkeit, die den Missständen in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses derzeit geschenkt wird, ist auf die Befürchtungen zurück zu führen, diese könnten zu einer Schwächung des Wissenschaftssystems insgesamt führen, da – und darauf spielte ja auch das letzte der vorangestellten Zitate ab – durch die schlechten Arbeitsbedingungen des akademischen Mittelbaus und durch Prekarisierungstendenzen im Bereich des akademischen Mittelbaus dem Wissenschaftssystem die „fähigsten“ Köpfe verloren gingen.<sup>1</sup>

In der Diskussion um die Ursachen und Hintergründe stößt man auf fehlende oder unzureichende Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei der Arbeit an der Promotion, auf hohe Arbeitsbelastungen und umfangreiche unbezahlte Mehrarbeit des wissenschaftlichen Nachwuchses, die die Möglichkeiten zur Promotion beschneiden, auf häufig problematische Kommunikationsstrukturen in den Fachbereichen/Fakultäten und auf mangelnde Weiterqualifikationsmöglichkeiten und auf fehlende Unterstützung für die Kompetenzentwicklung und immer wieder vor allem auf die ja in fast allen Zitaten erwähnten unsicheren Karriereaussichten, auf die Prekaritäten als „typische Bedingungen für die strategische Verfolgung von Karriereinteressen von

Nachwuchswissenschaftlern als ‚Bastelexistenzen‘ und ‚Selbstunternehmer‘“ (Enders 2003: 254).

## **2.1.2. „Der Mittelbau“ und der „wissenschaftliche Nachwuchs“ auf dem Wege zur Professur?**

Dörre/Neis (2008: 139 bzw. 2007: 14) haben darauf aufmerksam gemacht, dass in der Diskussion i.d.R. unterstellt wird, es sei erklärt Ziel der Promovierenden, den Berufsweg des Wissenschaftlers an einer Hochschule einzuschlagen. Bereits am Begriff „Nachwuchs“ sei „ablesbar, dass das deutsche Wissenschaftssystem prinzipiell nur Hochschullehrer kennt und solche, die es noch werden wollen. Wissenschaftliche Arbeit unterhalb der Professur ist entsprechend immer auch Qualifikationsarbeit, ganz gleich, ob sie tatsächlich auf einer Qualifikationsstelle, im Zusammenhang eines Projektes oder – die eigentlich schärfste Form materieller Prekarität – im Rahmen eines Stipendiums verrichtet wird“.

Das Hochschulsystem unterstellt also bisher weitestgehend, dass der „Mittelbau“ und „Promovierende“ generell die Hochschullehrerlaufbahn bzw. den Weg dorthin eingeschlagen haben. Das wiederum führt bzw. verführt dazu, dass das System die Kosten für eine/n Promovierende/n bzw. die für die Förderung eines Nachwuchswissenschaftlers als Fehlinvestition interpretiert, wenn dieser bzw. diese dann nicht Hochschullehrer(in) wird/werden will, aber auch dazu, dass die Nicht-Berufung von vielen Nachwuchswissenschaftlern – wenn nicht als Makel – so doch als Belastung empfunden werden kann.

Vor diesem Hintergrund schreibt der frühere Bereichsleiter Hochschul- und Forschungspolitik beim ver.di-Bundesvorstand Berlin, Karl-Heinrich Steinheimer (2007: 35), die Situation der Wissenschaftler/-innen an den Hochschulen sei „gegenwärtig dadurch gekennzeichnet, dass außer dauerbeschäftigte Professorinnen und Professoren auf Beamtenstellen im Wesentlichen nur zwei Arten wissenschaftlichen Personals existieren: Qualifikant/-innen (hauptsächlich Doktorand/-innen) sowie ‚Projektbeschäftigte‘, die über Drittmittel finanziert werden.

<sup>1</sup> So heißt es im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD von 2005: „Wir wollen junge Talente und Nachwuchswissenschaftler fördern und ihnen Karriereperspektiven eröffnen. Die Besten aus aller Welt müssen in Deutschland attraktive Studien und Arbeitsbedingungen vorfinden“ (CDU/CSU/SPD 2005: 36).

Beide Gruppen sind befristet beschäftigt. Nach Abschluss der Qualifikation bzw. nach Auslaufen der Befristungsmöglichkeiten haben sie die Hochschule zu verlassen.“ Und er stellt die Frage, die sich, wie wir gleich zeigen werden, die meisten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen stellen bzw. stellen sollten: „Wohin?“.

So schätzen wir auf Basis nachfolgender Überschlagsdaten, dass die überwältigende Mehrheit des „wissenschaftlichen Nachwuchses“ mittelfristig keine berufliche Perspektive innerhalb der Hochschule hat, also nicht Professor oder Professorin werden wird (weitere Zahlen und Quellen zu Größenordnung dieser Gruppe bei Klecha/Reimer 2008:18):

- Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen wird in Deutschland auf ca. 100.000 geschätzt, (damit trägt diese Gruppe übrigens den größten Teil der Lehre und der Forschung an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstituten).
- Die Zahl der jährlichen Promotionen (ohne Mediziner) wird mit ca. 26.000 angegeben.
- Es existieren insgesamt schätzungsweise ca. 20.000 Post-Doc-Stellen.
- Jährlich werden ca. 2000 Habilitationen abgeschlossen.
- Ca. 90 Prozent der jungen wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen haben demnach keine längfristige berufliche Perspektive innerhalb der Hochschule.
- Und der Konkurrenzkampf um Hochschullehrerstellen wird härter, da seit 1995 bundesweit mehr als 1500 Universitätsprofessuren eingespart worden sind (vgl. Kempen 2008 sowie Klecha/Krumbein: 21ff.).

### **2.1.3. Objektive und subjektive Prekarität des Mittelbaus<sup>2</sup>**

Vor dem Hintergrund des „Kampfes“ des wissenschaftlichen Nachwuchses um immer weniger Hochschullehrerstellen ergeben sich u.a. folgende Fragen:

- Ist der Weg zum/zur Nachwuchswissenschaftler/-in für die meisten von ihnen also eine Sackgasse für die Karriere?
- Oder streben viele von ihnen gar nicht die Wissen-

schaftslaufbahn an einer Hochschule an, sondern erfüllen damit lediglich eine Eintrittsvoraussetzung für den fachspezifischen Arbeitsmarkt (Chemiker/-innen) oder für Teile davon (Mediziner/-innen) bzw. wollen lediglich ihre Position auf dem sowie-so schon vergleichsweise guten Arbeitsmarkt für Akademiker/-innen verbessern (vgl. Grün/Hecht 2008 und Grün/Hecht/Braun 2008).

- Und in welchem Maße und auf welche Art und Weise werden diese 90 Prozent überhaupt auf ihre außeruniversitäre Berufstätigkeit vorbereitet?
- Wie wirkt sich diese Situation auf den wissenschaftlichen Nachwuchs aus?

Prekar ist, was erstens unsicher bzw. was zweitens nicht Normalarbeitsverhältnis ist, so eine der gängigen Definitionen.

Prekar ist die Lage wissenschaftlicher Nachwuchskräfte, da ihre berufliche Zukunft sehr unsicher ist und das „System“ eine Vorbereitung auf den Umgang mit dieser Unsicherheit typischerweise nicht einschließt.

Das gilt allerdings für viele junge Hochschulabsolvent/-innen, deren Studiengänge nicht auf klar umrissene Berufsfelder zugeschnitten sind, und über die wir in zwei aktuellen Studien im Vergleich zu nicht-akademischen Beschäftigten folgendes festgestellt haben: „*Lassen sich unsere Ergebnisse – vor allem für die Phase des Übergangs von der Hochschule in den Beruf – einerseits lesen als eine Bestätigung der Tendenzen in Richtung Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse von Akademikern, so darf andererseits nicht übersehen werden, dass auch unsere Studien die vergleichsweise gute Situation von Hochschulabsolvent/-innen auf dem Arbeitsmarkt bestätigt. ... Studieren lohnt sich*“ (Grün/Hecht 2008: 60). Und an anderer Stelle sagen wir dementsprechend: „*Höherqualifikation schützt vor Arbeitslosigkeit*“, verweisen jedoch mit Nachdruck auf die deutlich gestiegenen Flexibilitätsanforderung an die jungen Hochschulabsolvent/-innen (ebd.: 37 ff. sowie Grün/Hecht/Braun 2008: 19 ff.) und machen auf die gestiegenen Unsicherheiten der Beschäftigungspositionen aufmerksam.

<sup>2</sup> Die Auseinandersetzung mit der Prekaritätsdiskussion kann an dieser Stelle nur sehr kuriosch stattfinden. Vgl. ausführlich und mit Verweisen auf die weitere Diskussion Dörre (2005) sowie Dörre/Neis 2007 bzw. 2008.

Das Normalarbeitsverhältnis wird definiert durch:

- Sozialversicherungspflicht,
- gesetzlichen Anspruch auf Mitbestimmung,
- Kündigungsschutz,
- regelmäßige Arbeitszeiten,
- monatliche Vergütung und
- Trennung von Arbeits- und Lebenswelt.

Auch aus dieser Sicht sind die wissenschaftlichen Nachwuchskräfte prekär beschäftigt.

Wie sieht es jedoch aus, wenn man den Begriff „subjektive Prekarität“<sup>3</sup> in die Betrachtung einbezieht? Der Begriff subjektive Prekarität zielt auf die subjektiven Einstellungen der Beschäftigten. D.h., ob eine Arbeit prekär ist, entscheidet sich nicht ausschließlich durch die objektive Art des Beschäftigungsverhältnisses, sondern wird auch durch die subjektiven Einstellungen der Beschäftigten zu ihrer Arbeit (mit-)bestimmt.

Subjektive Prekarität schließt also das persönliche Empfinden der Beschäftigten und ihre Beurteilung der eigenen Beschäftigungssituation ein. Denn auch wenn die eigene Arbeitsform vom Standard der Gesellschaft abweicht, muss sie nicht als prekär empfunden werden. So mag in einer Familie, in der eine handwerklich-selbständige Tradition über Generationen vorherrschte, die Perspektive auf einen tarifvertraglich, hinsichtlich Arbeitszeiten und -aufgaben geregeltes „Normalarbeitsverhältnis“ als überaus prekär empfunden werden. Umgekehrt kann aber eine „normale“ Anstellung prekäres Potenzial haben, wenn sie von der betroffenen Person so empfunden wird. Was objektiv „heikel“ ist, muss subjektiv nicht als „heikel“ empfunden werden. Ebenso muss was objektiv als „Norm“ und positiv gilt, nicht zwingendermaßen als „normal“ und positiv empfunden werden. Die Definition muss also ergänzt werden. Erwerbsarbeit gilt dann als prekär, wenn sie (nach Dörre) subjektiv mit Sinnverlust, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zu Ungunsten der Beschäftigten korrigiert.

Vor diesem Hintergrund muss man die Aussage von Dörre/Neis verstehen, „das prekäre Potential wissen-

schaftlicher Mitarbeiter/-innen (sei) als begrenzt anzusehen“ (2007:13).

Für die „Mittelbauer“ könnte man die These wagen: Viele leben objektiv prekär, empfinden es aber nicht, weil andere Momente – z.B. ein spannendes Thema der Dissertation oder des Forschungsprojektes und damit zusammenhängend die Verdrängung der Zukunft – diese Selbsteinschätzung überlagern bzw. verhindern. Vielen ist klar, dass die Promotionsphase für sie nicht zur Professur führen wird, sondern sie planen von Anfang an, nach wenigen Jahren die Hochschule zu verlassen und nehmen diese Übergangsphase damit ebenfalls nicht als prekäre Dauersituation, sondern als individuelle Qualifikationsphase wahr.

Viele sind eventuell mit ihrer Situation zufrieden, weil sie sie gegenüber der gerade erst beendeten Studienzeit als äußerst attraktiv erleben, in der sie weitgehend dasselbe geleistet haben und dafür nicht nur kein Geld bekommen, sondern ggf. sogar (vgl. die Einführung von Studiengebühren) welches gezahlt haben. Offenbar liegt bei vielen unter Umständen das Verständnis vor, dass die Promotionsphase eine vorübergehende Phase ist, und dass die Eigenarten dieser Phase akzeptabel sind und durch das Ziel belohnt werden. Andere wiederum wollen den Doktortitel „mitnehmen“, richten sich jedoch individuell bereits auf Alternativen außerhalb des Wissenschaftssystems ein.

Die bisherigen Überlegungen schlagen sich in zwei Typologien zur Erfassung der Prekarität des „Mittelbaus“ nieder, auf die als Hintergrund für die weitere Studie sehr kurz eingegangen werden soll.

#### **2.1.4. Der wissenschaftliche Nachwuchs: „Selbstmanager“ und „Hoffende“**

Dörre u.a. haben mit Hilfe einer Befragung von etwa 100 Personen aus allen „Zonen“ der Arbeitsgesellschaft neun Typen zur Erfassung von Prekarität empirisch gewonnen. Ihr Konzept der „Zonen sozialer Kohäsion“ haben sie Castell (2000) entlehnt, der diese als ein Analyseraster konstruiert, das nicht mit „sozialen Schichten“ zu verwechseln ist. Danach

<sup>3</sup> Es wäre interessant, der Fragen nach dem Normalarbeitsverhältnis und der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses einmal vor dem Begriff der (fehlenden?) „Entfremdung“ zu diskutieren. Vgl. Neuerdings zum Begriff „Entfremdung“ Jaeggi 2007

befinden sich die Arbeitnehmer idealtypisch in einer von drei Zonen (vgl. Dörre/Neis 2008, 130f.).

Erstens: Zone der Integration: In dieser befinden sich Personen mit festen, stabilen, sicheren Arbeitsverhältnissen.

Zweitens: Zone der Entkopplung: Hier befinden sich „arbeitsmarktferne“ Personen; also Personen die sich gar nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt bewegen, diesem letztlich nicht mehr zur Verfügung stehen.

Drittens: Zone der Instabilität bzw. Zone der „Verwundbarkeit“: In dieser Zone befinden sich Personen deren Verankerung im Beschäftigungssystem bzw. auf dem Arbeitsmarkt „prekär“ d.h. unsicher ist, die also Gefahr laufen, in die Zone der Entkopplung abzurutschen.

Von den neun auf dieser Basis entwickelten Typen diskutieren Dörre/Neis (2008) zwei zur Charakterisierung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses: die „Selbstmanager“ und die „Hoffenden“. Diese beiden Typen könnte man als Pole eines möglichen Empfindungskontinuums des wissenschaftlichen Nachwuchses bezeichnen.

Bei der Berufssituation der Selbstmanager kann nach Dörre/Neis (ebd.: 132–134) einerseits von einer gesicherten Integration in den Arbeitsmarkt gesprochen werden, im Sinne der bereits erwähnten vergleichsweise sicheren Situation von Hochschulabsolvent/-innen gegenüber geringer qualifizierten Arbeitnehmer/-innen. Andererseits existiert angesichts einer völlig offenen und ungewissen beruflichen Zukunft beim wissenschaftlichen Nachwuchs ein Empfinden sozialer Unsicherheit, das zugleich jedoch überlagert wird vom persönlichen Interesse an der Tätigkeit und vom Freiheitsgewinn, der mit flexiblen Arbeitsformen verbunden ist. Dörre/Neis charakterisieren die Situation der Selbstmanager wie folgt:

- Kombination von kreativer Arbeit u. marktgetriebener Flexibilisierung
- das Interesse an der Tätigkeit und der Freiheitsgewinn flexibler Arbeitsformen überlagern die soziale Unsicherheit
- je weniger realistisch es erscheint, den eigenen Lebensentwurf auf den Arbeitsmarkt und die

Beschäftigungsbedingungen begrenzenden kollektive Regelungen und Sicherheiten zu gründen, desto wahrscheinlicher wird eine Verinnerlichung des Marktwanges

Auf die Dauer spüren jedoch viele dieser Selbstmanager die Belastungen, die mit dieser Form von Berufsexistenz verbunden sind. Dörre/Neis beschreiben ein Szenario, in dem das Privatleben eventuell unter der Situation leidet und früher oder später die Sozialbeziehungen belastet, was wiederum auf das Arbeitsvermögen belastend zurückwirken kann. Der innere Antrieb für hohe Arbeitsleistungen kann hieran Schaden nehmen, Kreativität verloren gehen und das Arbeitsvermögen dauerhaft geschädigt werden. Doch „solche Schwierigkeiten resultieren gerade nicht mehr aus den Belastungen standardisierter, monotoner Teilarbeit“ (ebd.: 133) – um noch einmal an die Fußnote mit dem Hinweis auf die Entfremdungsdebatte anzuknüpfen. Denn die Arbeitschritte der Selbstmanager sind nicht klar vorgegeben, die Arbeit muss weitgehend eigenständig organisiert und es muss der eigene Arbeitsrhythmus gefunden werden. Das kann befreiend wirken, aber auch Unsicherheiten erzeugen, zumal die Betroffenen individuell schauen müssen, wie es mit ihrem Berufsweg weiter gehen kann.

Die Hoffenden (ebd.: 134 f.) hingegen leben in der „Zone der Verwundbarkeit“, haben aber die „Zone der Integration“, „der Normalität“ noch vor Augen:

- es droht der Absturz, ein Abrutschen in die „Zone der Entkopplung“ (wenn keine adäquate Anschlussbeschäftigung gefunden wird)
- sie haben jedoch noch Hoffnung, dass das prekäre Arbeitsverhältnis das Sprungbrett in eine Normalbeschäftigung ist (Hoffnung auf den so genannten „Klebeeffekt“)
- die Betroffenen kritisieren das Fehlen von Weiterbildungsmöglichkeiten

## 2.1.5. Die Grundtypologie des Umgangs wissenschaftlichen Nachwuchses mit Prekarität von Klecha/Reimer

Bevor wir zum Zuschnitt/zur Fragestellung unserer eigenen quantitativen Studie kommen, werfen wir einen kurzen Blick auf eine plausible und anregende Typologie, die Klecha/Reimer (2008) im Rahmen einer

qualitativen Studie auf Basis von recht wenigen Interviews gewonnen haben, die jedoch noch einer quantitativen Erhartung bedarf, (die ev. auf Basis unserer Daten zu einem spateren Zeitpunkt zumindest annäherungsweise geleistet werden kann). Sie bilden ihre Typologie vor dem Hintergrund von drei Handlungsmöglichkeiten bzw. von drei Richtungen der Grundorientierung ab, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfolgung seiner Karrieren potenziell zur Verfigung stehen:

- a. dem Versuch, eine Professur zu erreichen, also die „fortgesetzte Orientierung auf die Professur“, wobei Prekarität als mögliche „bergangsserscheinung“ angesehen wird, aus der heraus eine Dauerzeitstelle als Professor erreicht wird.
- b. dem „Ausstieg aus der Wissenschaft“ und die Orientierung auf außerwissenschaftliche Berufsbereiche und
- c. „die Einrichtung in der Prekarität“, wobei „die prekare Beschäftigung als (...) Dauerzustand angesehen wird, mit dem man sich arrangieren muss“ (ebd.: 35).

Auf diese Weise destillieren sie fünf Typen des wissenschaftlichen Nachwuchses heraus: Die Prekaritätsmanager; die karriereorientierten Idealisten; die fragile Mitte; die Gelegenheits- und die bergangswissenschaftler. Diese fünf Typen werden nachfolgend in sehr gebündelter Form in Anlehnung an die Kurzfassung von Klecha (2008) mit einigen eigenmächtigen Erganzungen bzw. Zusitzungen ange deutet:

- Die Prekaritätsmanager orientieren sich zunächst am idealtypischen Verlauf wissenschaftlicher Karrieren, zweifeln aber zunehmend am Erfolg, ohne bewusst alternative Karrieren ernsthaft zu erwagen und vorzubereiten.
- Die karriereorientierten Idealisten sind sehr von sich und ihrer Qualifikation überzeugt, zweifeln nicht am Erfolg, sondern ordnen sich „den Ambitionen ihres Doktorvaters“ unter in der Hoffnung, damit von ihrer Anpassung und Zuarbeit zu profitieren<sup>4</sup>.
- Personen aus der fragilen Mitte agieren aktiv im Wissenschaftsnetzwerk (Publikationen, Tagungen

etc.) und nehmen zur Vertiefung ihrer Fachkenntnisse eine Verlängerung des Studiums und der Qualifizierungsphase in Kauf, da sie „einer Wissenschaftslaufbahn gegenüber keineswegs abgeneigt“, sind. Dafür verzichten sie auf Freizeit und nehmen kurzzeitig auch finanzielle Einschränkungen hin. Längerfristige prekäre Beschäftigung wird von ihnen jedoch als Bedrohung wahrgenommen, weshalb sie auch einen Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem sehr bewusst ins Kalkül ziehen.

- Die Gelegenheitswissenschaftler/-innen kommen zufällig zur Promotion, weil sie z.B. vom „Doktorvater“ bzw. von der „Doktormutter“ gefragt worden sind, ob sie nicht promovieren wollen. Sie streben jedoch zu keinem Zeitpunkt eine wissenschaftliche Karriere an, da sie vage Perspektiven ablehnen. Sie empfinden sich in dem Sinne als zielorientiert, dass sie nur realistische Ziele ansteuern, auch wenn sie (noch) keine konkreten Berufsvorstellungen außerhalb des Wissenschaftsbetriebes haben. Auch wenn sie prekar leben, empfinden sie diese Prekarität nicht als solche.
- Die bergangswissenschaftler/-innen besitzen sowohl Ähnlichkeiten mit der fragilen Mitte als auch mit den Gelegenheitswissenschaftlern. Sie bringen sich kenntnisreich in das Wissenschaftssystem ein, sind innovativ, verfolgen damit jedoch auch praxisbezogene Themen und orientieren sich auch bzw. fast ausschließlich auerwissenschaftlich und verlangen dabei Sicherheiten in der Finanzierung und Strukturierung ihrer Vorhaben. „Sie empfinden ihre Tatigkeit deswegen auch keineswegs als prekar.“

#### **2.1.6. Anstieg der Drittmittelstellen gegenüber den Haushaltstellen sowie Ausbau des wissenschaftlichen Mittelbaus insgesamt**

In der Diskussion um den Ausbau von Drittmittelstellen geht es um zwei Fragen zu den dadurch verursachten Veränderungen der objektiven Prekarität: Erstens darum, ob Drittmittelstellen preker sind als Haushaltstellen und zweitens, ob der Ausbau der Drittmittelstellen in den vergangenen Jahren/Jahrzehnten, der zu einem relativen Anstieg

<sup>4</sup> Zu Zeiten „des Muffs unter den Talaren“ wurden Vertreter dieses problematischen Selbstrekrutierungsprozesses auch als „Talarwanzen“ bezeichnet. Eine andere Formulierung soll, so erzalte mir vor einem Vierteljahrhundert Michael Buttgereit, gelautet haben: Die deutsche Hochschullehrerschaft ist in Teilen das Ergebnis einer Selbstselektion problematischer Charaktere.

der Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs am Anteil aller Wissenschaftler/-innen an den Hochschulen geführt hat, nicht ebenfalls auch zu einem Anstieg der objektiven Prekarität der Positionen des wissenschaftlichen Nachwuchses führte.

Während Klecha/Reimer (2008: 22) auf eine Untersuchung von Enders verweisen, der zufolge in den projektbezogenen Stellen eine hohe Unzufriedenheit vorherrsche, weist Enders selbst (1996: 106 f.) auch auf Befunde von 1986 hin, die besagen, „dass die drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/-innen überwiegend in die Lehre eingebunden werden und die Mitarbeit und Kooperation in der Projektforschung die Qualifizierungsarbeiten befördert“ (ebd.: 107). Dies, so könnten wir schlussfolgern, mag zu einer Verbesserung der späteren Position auf Arbeitsmärkten außerhalb des Hochschulsektors führen.

Unabhängig davon besteht jedoch bezüglich der zweiten Frage Einigkeit darüber, dass für den wissenschaftlichen Nachwuchs das Erreichen einer Lebenszeitstelle als Professor vor dem geschilderten Hintergrund immer unwahrscheinlicher geworden ist. Es hat sich faktisch „ein für Forschung und Nachwuchsförderung bedeutender Bereich der Beschäftigung nicht-professoraler Wissenschaftler/-innen etabliert, der parallel zum traditionellen ‚Königsweg‘ der wissenschaftlichen Karriere liegt“ (ebd.), und dass für diese Gruppe ein folgenreicher Mangel der Anbindung an die Hochschullehrerlaufbahn gegeben ist.

### **2.1.7. Zur gewerkschaftlichen Organisation des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Wie ist vor diesem Hintergrund die Frage nach der kollektiven bzw. gewerkschaftlichen Organisierbarkeit der Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses einzuschätzen?

Was Brethauer und von Fromberg (2008) für „linke Wissenschaftler/-innen“ und deren Versuche feststellen, in staatlichen Institutionen ihren Berufsweg zu finden, trifft im besonderem Maße für die Berufswege des wissenschaftlichen Nachwuchses zu: Sie verlaufen „primär über individuelle Karriere-

strategien“ und sie lassen „wenig Raum für kollektive Organisationsprozesse“ (ebd.: 35). Die „Mittelbauer“ stehen bei dieser Suche nach ihrem Berufsweg in scharfer Konkurrenz zueinander, was häufig die im Wissenschaftsbetrieb der Hochschulen erzeugte Isolation verstärkt. Diese Feststellungen, zusammengenommen mit denen, die wir bereits früher zur hohen Identifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses mit den Inhalten ihrer Arbeit getroffen haben, führen dazu, dass kollektive Organisationsversuche mit drei Problemen bzw. Fragen konfrontiert sind:

Erstens dürfen sich gewerkschaftliche Organisationsbemühungen nicht auf „formalisierte Normalarbeitsverhältnisse“ fokussieren. Aber entlang „welcher Linien (können) diese Gruppen“ dann „organisiert werden“ (ebd.: 37)?

Zweitens dürfen sich die Bemühungen um Organisation dieser Gruppen nicht auf Serviceorientierungen für diejenigen von ihnen beschränken, „die verängstigt über die unsichere Amortisierung ihrer hochqualifizierten Bildungsabschlüsse eine Organisation in Betracht ziehen“ (ebd.:38). Mit welchen Themen sollen aber diejenigen erreicht werden, deren gefühlte Prekarität gering oder gleich Null ist, die sich also durchaus zu Recht als Akademiker/-innen ihrer privilegierten Situation auf dem Arbeitsmarkt bewusst sind?

Und drittens „stellt die Fixierung gewerkschaftlicher Strategien auf Arbeitsbedingungen ein weiteres Problem dar“ (ebd.). Welche Ansatzpunkte ergeben sich aber dann für gewerkschaftliche Arbeit mit oder für den wissenschaftlichen Nachwuchs?

## **2.2. Fragestellungen dieser Studie**

Vor dem Hintergrund der bis hier knapp umrissenen Diskussionen über den wissenschaftlichen Nachwuchs stehen folgende vier Kernfragen im Mittelpunkt unserer Studie:

- Wie sieht die bisherige und derzeitige berufliche Situation der Nachwuchswissenschaftler/-innen aus?

- Bisherige und aktuelle berufliche und persönliche Situation
  - aktuelles Beschäftigungsverhältnis
  - derzeitige Arbeits- und Tätigkeitssituation
- b. Wie erleben sie diese Situationen und als wie unsicher bzw. „prekär“ empfinden sie diese?
- Zufriedenheit mit der derzeitigen Beschäftigungs-, Arbeits- und Tätigkeitssituation
  - Zufriedenheit mit der Betreuung der Promotion und mit dem Weiterbildungs- und Fortbildungsangebot
  - Verbesserungsvorschläge
- c Wie schätzen sie ihre berufliche Zukunft ein?
- Karrierewunsch Hochschullehrer bzw. Wissenschaftler/-innen
  - Erwartungen an die berufliche Zukunft
- d. Wie stehen sie zu den Gewerkschaften?
- Potenziale für eine Mitarbeit in Gewerkschaften
  - Wünsche an Personalräte und Gewerkschaften
  - Inhaltliche Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Arbeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs

### **2.3. Vorgehen, „Versendung“ und Beteiligung: Stichprobe und Beteiligungsquoten**

**2.3.1. Der Fragebogen und seine „Versendung“**

Der Auftrag sah bereits zu Projektbeginn eine empirische Erhebung unter Nachwuchswissenschaftlern an der Technischen Universität Berlin (TUB) und der Universität Oldenburg vor. Diese Wahl hatte angesichts eines knappen Geld- und Zeitbudgets auch pragmatische Gründe: Die an diesen beiden Universitäten existierenden Kooperationsstellen (TUB: Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt; Universität Oldenburg: Kooperationsstelle Hochschule – Gewerkschaften) hatten sich bereits im Vorfeld des Auftrags für eine solche Studie eingesetzt und ihre Kooperation und Unterstützung bei der Durchführung der Befragung zugesagt. Zudem schien uns

die Wahl von zwei unterschiedlichen Universitäten für spätere vergleichende Analysen sinnvoll, eine große technische Großstadtuniversität mit ca. 28.000 Studierenden im November 2007 und eine kleinere nicht-technische Universität mit im Dezember 2007 etwa 10.600 Studierenden.

Eine dritte Universität auszuwählen und zur Mitarbeit zu bewegen war Bestandteil des Projektauftrages. Es sollte eine mittelgroße Universität aus einem der neuen Bundesländer sein. Unsere Wahl fiel auf die zur Teilnahme bereite Universität Jena mit ca. 21.000 Studierenden incl. 2200 Studierende der Medizin.

Auf Grundlage der von Mitgliedern des Befragungsteams bereits zu früheren Zeitpunkten durchgeführten Studien (vgl. z.B. Grün/Hecht 2008, Grün/Hecht/Braun 2008 sowie vor allem Schmidt 2007a und 2007b) und einer Sekundäranalyse (vgl. unter vielen Klemmert/Kubath/Leitner 2002 sowie Kubath/Leitner 2007) entwickelten wir einen Fragebogen und führten einen Pretest durch.

Die auf Basis dieses Pretestes überarbeitete, endgültige Version des Fragebogens (Anhang) wurde sowohl auf die Homepages der beteiligten Universitäten als auch auf die des Arbeitsbereiches Absolventenforschung am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin (wo die wissenschaftliche Leitung des Vorhabens lag) gestellt. Der Fragebogen konnte dort online ausgefüllt oder als Papierversion (PDF-Datei) ausgedruckt, ausgefüllt und dann per Post an uns gesendet werden. Die Befragung wurde zwischen Ende Januar und Ende März 2008 durchgeführt.

Unabhängig von dem Kernauftrag, der sich auf den „Mittelbau“ bezog, also auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter, auf „Haushalts- und Drittmittelstellen“ an den Hochschulen, fassten wir – zu Vergleichszwecken für eventuelle, spätere, den Kernauftrag übersteigende Auswertungen z.B. zwischen verschiedenen Gruppen von Promovierenden – die Zielgruppe zunächst weiter und versuchten auch die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zur Universität stehenden (Promotions-)Stipendiaten sowie alle extern Promovierenden, also den gesamten „wissenschaftlichen Nachwuchs“ zu erreichen.

Die Akquise der Teilnehmer fand über verschiedene Wege statt (auf kleine Abweichungen im Vorgehen an den beteiligten Hochschulen gehen wir hier nicht ein):

Zunächst versandten wir erstens über die Fakultäten der einbezogenen Universitäten einen Brief an alle Lehrstühle mit der Bitte um Weiterleitung an den einbezogenen, weiten Personenkreis (die Hochschullehrer erhielten hierfür einen von uns vorgefertigten Brief an die Zielgruppe sowie ein Schreiben, in dem die Hochschulleitungen um Beteiligung an der Studie baten).

Zweitens stellten wir entsprechende Hinweise ggf. auf den Homepages der beteiligten Universität auf vorhandene „Newsticker“ bzw. Hinweise auf laufende „Online-Befragungen“.

Drittens versandten wir per E-Mail die Hinweise auf die Studie mit der Bitte um Mitarbeit mit den Unterstützungsschreiben der Universitätsleitungen direkt an den einbezogenen Personenkreis, soweit derartige Verteiler vorhanden waren oder aufgebaut werden konnten.

Viertens versandten wir entsprechende Briefe an alle wissenschaftlichen Mitarbeiter, von denen die postalische Adresse ermittelt werden konnten, mit einem Anschreiben der Hochschulleitungen mit der Bitte um Beteiligung.

Und fünftens fand eine „Erinnerungsaktion“ an die Lehrstühle und über die E-Mailverteiler an die Zielgruppe statt.

### **2.3.2. Beteiligung an der Befragung**

Auf diese Weise erhielten wir insgesamt 931 ausgefüllte, auswertbare Fragebögen, die sich wie in Tabelle 1 dargestellt auf die beteiligten Hochschulen und auf die mit den ggf. bestehenden arbeitsvertraglichen Verhältnisse verteilen.

259 auswertbare Fragebögen erhielten wir von wissenschaftlichen Nachwuchskräften der Technischen Universität Berlin zurück, 454 von der Universität Jena und 178 von der Universität Oldenburg. 40 Fragebögen stammen darüber hinaus von wissen-

schaftlichen Nachwuchskräften anderer Hochschulen, die über Publikationen, Vorträge oder über das „Netz“ auf die Untersuchung gestoßen waren. Auch Letztere haben wir in die Untersuchung bei den Gesamtzahlen einbezogen.

Im folgenden Bericht über die Antworten dieser 931 Personen werden nicht immer alle Personen berücksichtigt werden können, da nicht alle auf alle Fragen geantwortet haben. Einerseits kam es im Laufe der Beantwortung des Fragebogens bei einem Teil der Antwortenden zu Ermüdungserscheinungen, andererseits waren auch nicht alle Fragen für alle Antworten gedacht. Häufig ist daher in den Tabellen angegeben, wie viele Fragebögen in die Auswertung der jeweiligen Frage(n) eingegangen sind. So haben 926 Personen auf die Frage nach der „Beschäftigungsform“ geantwortet, und von diesen N=926 für die Frage auswertbaren Fragebögen stammten zwei Drittel (68 Prozent, N=629) von an Hochschulen beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern. Und nur diese konnten dann auf diesbezügliche weitere Fragen antworten.

Wenn wir im Folgenden unsere Fragestellung auf Fragen zur Prekarität sowie auf die Arbeits- und Betreuungssituation der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen fokussieren, sind die N=8 unbefristet beschäftigten Mitarbeiter/-innen nicht einbezogen. Wir können für die Auswertung insofern von einer Kerngruppe von 621 an den Hochschulen befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitern sprechen.

Fast ein Zehntel (neun Prozent; N=85) der Fragebögen stammen von „externen Stipendiaten“ und drei Prozent (N=31) von Stipendiaten an Graduiertenkollegs. 11 Prozent (N=99) haben kein Beschäftigungsverhältnis und erhalten kein Stipendium und fast ein weiteres Zehntel (9 Prozent; N=82) promoviert und finanziert sich überwiegend über eine Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Hochschule.

Besonders in Jena sind die Promovierenden, die nicht wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen sind, erreicht worden. Hier beträgt der Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen nur 58 Prozent, an der TUB und in Oldenburg hingegen 85 bzw. 66 Prozent.

**Tabelle 1:**  
**Auswertbare Fragebögen nach Art des arbeitsvertraglichen Verhältnisses mit der Hochschule, der Stipendien oder anderer Arten der Finanzierung der Promotion nach Hochschulen** (in absoluten Zahlen und in Prozent)

Art der Stelle/ des Stipendiums	Technische Universität Berlin		Friedrich- Schiller- Universität Jena		Carl von Ossietzky Universität Oldenburg		Andere Hochschulen		Gesamt	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
unbefristete Stelle aus Haushaltssmitteln	3	1	–	–	2	1	3	8	8	0,9
befristete Haushaltssstelle	127	49	132	29	60	34	5	13	324	35
befristete Drittmittelstelle	92	36	132	29	57	32	16	41	297	32
externe Stipendien ohne „Uniprogramm“	14	5	57	13	10	6	4	10	85	9
Stipendien in Graduiertenkollegs	4	2	19	4	7	4	1	3	31	3
kein Beschäftigungsverhältnis	3	1	71	16	20	11	5	13	99	11
anderes Beschäftigungsverhältnis	15	6	42	9	20	11	5	13	82	9
<b>Gesamt</b>	<b>259</b>	<b>100</b>	<b>454</b>	<b>100</b>	<b>178</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>	<b>931</b>	<b>100</b>

**Frage A1:** In welchem „Beschäftigungsverhältnis“ stehen Sie derzeit zu „Ihrer“ Hochschule?

In Jena und in Oldenburg verteilen sich die befristet beschäftigten Mitarbeiter/-innen in etwa gleich auf solche, die Haushaltssstellen und solche die Drittmittelstellen innehaben. An der TUB ist der Anteil von Personen auf Drittmittelstellen deutlich geringer.

Präzise Aussagen über Rücklaufquoten können wir nicht machen, da wir nicht wissen, wie viele Personen unserer Zielgruppe unsere Anfrage und Bitte um Beteiligung erreicht hat. Dies ist kein methodisches Versäumnis dieser Studie, sondern reflektiert die Tatsache, dass sowohl in Deutschland insgesamt als auch an den einzelnen Hochschulen praktisch keine zuverlässigen Zahlen über die Promovierenden insgesamt und über die Stipendiaten als Teilgruppe vorliegen. Lediglich die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen sowie die Anzahl der im wissenschaftlichen Bereich Beschäftigten lassen sich mit relativ großer Genauigkeit angeben, wobei im Bereich der befristet Beschäftigten Promovierende und Nicht-Promovierende zumeist zusammengefasst werden. Die Berechnung von Stichprobengrößen ist somit bei der derzeitigen Datenlage auf einige Schätzungen und Spekulationen angewiesen. Wir sprechen daher

nur von Beteiligung und sehr eingeschränkt von einer Teil-„Beteiligungsquote“, denn grundsätzlich sind bezüglich der gesamten, „erweiterten“ Zielgruppe an den Universitäten keine oder nur sehr fragmentarische Daten wie bereits erwähnt über (Promotions-)Stipendiaten und über extern Promovierende vorhanden.

Eine weitere Einschränkung unserer Stichprobe betrifft die unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen, die jedoch nicht zur „eigentlichen“ engeren Zielgruppe der Befragung gehören. In Jena, wo uns Zahlen für diese Gruppe vorliegen, beträgt der Anteil 171 unbefristete Stellen, also etwa 13 Prozent aller 1335 wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen (Stand 31.12.2007). Dort erhielten wir aus diesem Personenkreis keinen Fragebogen zurück, da aufgrund der ortsspezifischen Einladung zur Befragung vor allem die befristet Beschäftigten und/oder gegenwärtig Promovierenden angesprochen worden waren.

Anders bei der Differenzierung nach „Haushaltssstellen“ und „Drittmittelstellen“ (befristet und unbe-

fristet). Hier sind die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen auf Haushaltsstellen und auf Drittmittelstellen in der Stichprobe entsprechend der Grundgesamtheit vertreten: An der TUB haben etwa 56 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen Haushaltsstellen inne, und sie sind in unserer Stichprobe mit 58 Prozent unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen vertreten. In Jena beträgt der Anteil der Haushaltsstellen an der Grundgesamtheit etwa 60 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen, in unserer Stichprobe hingegen 50 Prozent.

Die im Weiteren dargestellten Ergebnisse beziehen sich also ganz überwiegend auf die 629 Personen, die befristete Mittelbaustellen innehaben, sei es, dass diese aus Haushalts- oder aus Drittmitteln finanziert sind. Lediglich im fünften Kapitel über die Gewerkschaften und Personalräte im Urteil der Nachwuchswissenschaftler/-innen beziehen wir uns auf die Daten aller Antwortenden. Aber nur für die Hauptgruppe der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen können wir Angaben über eine „Beteiligungsquote“ machen.

**Tabelle 2:  
Beteiligungsquoten der befristet beschäftigten  
wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen  
(in absoluten Zahlen und in Prozent)**

Technische Universität Berlin (TUB)	Friedrich-Schiller-Universität Jena	Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
219 von 1916	264 von 1164	117 von 582
11 Prozent	23 Prozent	20 Prozent

Die Gesamtzahlen der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen stammen aus dem Dezember 2007 bzw. aus dem laufenden Jahr 2008. Sie beruhen auf öffentlich zugänglichen Universitätsstatistiken bzw. sind von den Universitätsverwaltungen zur Verfügung gestellt worden

Die geringere Rücklaufquote an der TUB kann nach Aussagen einiger befragter Mitarbeiter/-innen mit „Ermüdungserscheinungen“ zu tun haben: Hier wurden in den Jahren 2002 (Klemmert/Kubath/Leitner) und 2007 (Kubath/Leitner) Befragungen der wissen-

schaftlichen Mitarbeiter/-innen durchgeführt, ohne dass – so die Einzelaussagen einiger der von uns Befragten – hieraus von der Universitätsleitung anvisierte Maßnahmen bereits umgesetzt wurden oder deren Folgen ggf. bemerkbar wurden (vgl. allerdings Strate/Köppel, 2008).

Auch wenn wir entsprechende Angaben über Beteiligungsquoten anderer Personenkreise nicht machen können, da uns dort keine Daten und auch keine vertretbaren Schätzahlen über deren Grundgesamtheiten vorliegen, werden wir deren Aussagen mit entsprechenden Hinweisen zumindest in Teile der Auswertung einbeziehen. Diese Personengruppe umfasst etwa laut Tabelle eins 85 extern geförderte Stipendiaten, knapp über 30 Stipendiaten, die im Rahmen von Graduiertenkollegs promovieren und knapp 100 Personen, die promovieren aber kein Stipendium erhalten und kein Beschäftigungsverhältnis innehaben. Die Mehrzahl der Auswertungen (wenn nicht anders benannt) beziehen sich jedoch, wie schon mehrfach erwähnt, auf die etwa 629 befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter, die sich wie folgt auf die Universitäten, auf die von uns gebildeten Fachgebietsgruppen und auf Männer und Frauen verteilen:

621 der 629 ausgefüllten Fragebögen von wissenschaftlichen Mitarbeitern enthielten eine Angabe über den Ort der Hochschule: 219 von der TUB, 264 von der Universität Jena und 117 von der Universität Oldenburg (Tabelle 3 Zeile 1).

56 Prozent der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen sind männlichen und 44 Prozent weiblichen Geschlechts. An der Technischen Universität Berlin liegt der Männeranteil mit etwa zwei Dritteln wie zu erwarten deutlich höher (Oldenburg 59 Prozent).

84 Prozent der Antwortenden gaben an zu promovieren bzw. dies zu planen, 14 Prozent sind bereits promoviert und zu vernachlässigende zwei Prozent wollen nicht promovieren.

Die Verteilung auf die von uns gebildeten Fächergruppen (in denen die Befragten beschäftigt sind oder promovieren) ist „selbstverständlich“ je nach

Tabelle 3:

**Verteilung der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen der Universitäten nach Geschlecht, Stand der Promotion und nach Fächergruppen** (in Prozent; Gesamtzahl absolut)

		Technische Universität Berlin		Friedrich-Schiller-Universität Jena		Carl von Ossietzky Universität Oldenburg		Andere Hochschulen		Gesamt	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Geschlecht</b>	männlich	141	65	124	49	67	59	7	35	339	56
	weiblich	75	35	131	51	46	41	13	65	265	44
<b>Stand der Promotion (zus. gef.)</b>	ich arbeite dran	172	85	203	84	92	85	10	53	477	83
	bin bereits promoviert	22	11	39	16	13	12	8	42	82	14
	will nicht promovieren	9	4	—	—	3	3	1	5	13	2
<b>Fachrichtung derzeitige Tätigkeit</b>	Sprach- und Kulturwiss.	15	7	57	22	31	27	4	20	107	18
	Wirtschafts- und Sozialw.	20	9	35	13	23	20	3	15	81	13
	Mathematik und Naturw.	66	31	141	54	57	50	9	45	273	45
	Ingenieurwissensch.	98	46	1	—	—	—	1	5	100	16
	Medizin, Pharmazie	2	1	21	8	—	—	1	5	24	4
	Anderes	13	6	6	2	3	3	2	10	24	4
<b>Gesamt</b>		<b>219</b>	<b>100</b>	<b>264</b>	<b>100</b>	<b>117</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>621</b>	<b>100</b>

**Frage A12:** Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

**Frage D1:** Bitte geben Sie den aktuellen Stand Ihrer Promotion/Habilitation an.

**Frage A8:** In welcher der nachfolgenden Fachrichtungen haben Sie Ihren Abschluss erworben und sind Sie derzeit tätig? Und in welcher der nachfolgenden Fachrichtungen sind Sie jetzt tätig?

Typ der Universität verschieden. Von allen befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen kommen aus den Sprach- und Kulturwissenschaften 18 Prozent (N=107), an der TUB sind dies jedoch nur 7 Prozent. Aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften kommen insgesamt 13 Prozent (N=81), aus der Mathematik und den Naturwissenschaften 45 Prozent (N=273). An der TUB jedoch kommen nur 31 Prozent (N=66) aus der Mathematik und den Naturwissenschaften, aber 46 Prozent (N=98) aus den Ingenieurwissenschaften. Aus der Medizin und der Pharmazie sowie aus „anderen“ Fachgebieten kommen jeweils vier Prozent (N=24).

So weit die vorliegenden Daten überschlagsartige Vergleiche der Grundgesamtheiten der Hochschulen und unserer erreichten Stichproben bei den befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen hinsichtlich Geschlecht, Vollzeit-, Teilzeit- sowie Drittmittel-Haushaltstellen soweit Fächerverteilung zuließen, signalisieren diese weitgehende Repräsentativität für die jeweiligen Hochschulen. Eine weitergehende Prüfung der Repräsentativität hinsichtlich der potenziell relevanten Variablen (z.B. Fächer-

zugehörigkeit, Stand der Promotion) ist alleine aus dem Grund derzeit nicht möglich, da die Hochschulen selber bislang nur über bruchstückhafte Informationen über ihre Promovierenden verfügen und die Informationen über das wissenschaftliche Personal nur in stark zusammengefasster Form vorliegen (vgl. BMBF, 2008).

## 2.4. Aufbau des Berichts und einbezogene Teilstichproben

Die folgenden Auswertungen sind in drei Hauptteile gegliedert. Dabei ist den Tabellen und Grafiken sowie dem Text jeweils zu entnehmen, auf welche der Teilstichproben sich die Aussagen beziehen.

Kapitel 3: Bisherige Beschäftigungssituation, Tätigkeitsfelder, Arbeitszufriedenheit und Zukunftserwartungen. Bis auf die Frage nach aufgeschobenen Kinderwünschen beziehen sich fast alle Aussagen auf die maximal 629 befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen (soweit diese auf die jeweiligen Fragen geantwortet haben).

---

Kapitel 4: Die Arbeits- und Motivationssituation des „wissenschaftlichen Mittelbaus“ bezieht sich wiederum, jedoch hier ausschließlich, auf die 629 befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen (mit der zuvor gemachten Einschränkung).

Kapitel 5: Gewerkschaften und Personalrat im Urteil der Nachwuchswissenschaftler/-innen: Hier werden alle Befragten unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus einbezogen und dann Teil bzw. Untergruppen verglichen (hier könnten maximal Antworten von 931 Personen in die Berechnungen eingehen; aufgrund der bereits erwähnten „Ermüdungserscheinungen“ beim Ausfüllen des Fragebogens liegen hier jedoch maximal von etwa 800 Personen Antworten vor).

Kapitel 6: Zehn Empfehlungen: Wir konzentrieren uns in diesem Kapitel auf einige ganz offensichtliche Empfehlungen und zeigen ansonsten Forschungsdesiderate auf, also Punkte, an denen uns ein Bedarf an weiterer Forschung zu existieren scheint.

### 3. Bisherige Beschäftigungssituation, Tätigkeitsfelder, Arbeitszufriedenheit und Zukunftserwartungen

Hier nun die ersten Ergebnisse unserer Befragung: Zunächst geht es in Kapitel 3.1 um eine Annäherung an die „objektive Prekarität“: Wir betrachten die Zahl der bisherigen Beschäftigungsverhältnisse, die die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen seit dem Abschluss des Studiums innehatten und nehmen diese Zahl als Indikator für die Anforderungen an die Beschäftigungsflexibilität (Mobilität; objektive Prekarität). Und wir gehen, am Beispiel des Verhältnisses von vertraglich vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit, der Arbeitsbelastung und der Angemessenheit nach und betrachten in diesem Kontext, ob es die in der Literatur gelegentlich behauptete Schlechterstellung von Personen gibt, die Stellen innehaben, die aus Drittmitteln finanziert werden gegenüber denen aus Haushaltssmitteln.

In Kapitel 3.2 nähern wir uns der „subjektiven Prekarität“, und zwar anhand der Fragen, ob die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen noch einmal eine Tätigkeit an einer Hochschule wählen würden bzw. ob sie mit der Arbeitssituation insgesamt zufrieden sind (Details dazu später in Kapitel 4). Als weitere Indikatoren für die subjektive Prekarität nehmen wir die Antworten

auf die Frage, ob sie bereits einmal aufgrund finanzieller oder beruflicher Belastungen die Erfüllung eines Kinderwunsches aufgeschoben haben.

Vor diesem Hintergrund gehen wir dann in Kapitel 3.3 der Einschätzung der beruflichen Zukunft, der eigenen zukünftigen Beschäftigungssituation nach: z.B. der geschätzten Wahrscheinlichkeit des Übergangs in eine unbefristete Stelle an der Hochschule, aber auch der, arbeitslos zu werden.

#### 3.1. Bisherige Beschäftigungssituation sowie Umfang der Arbeit in Tätigkeitsfeldern

##### 3.1.1. Bisherige Beschäftigungen, Stipendien und Lehraufträge

Nur selten ist die Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/-in auf einer befristeten Stelle die erste Beschäftigung (hier incl. Stipendien und Lehraufträge): 57 Prozent der Befragten gibt an, früher schon Arbeitsverträge gehabt zu haben, 11 Prozent Stipendien und 10 Prozent Lehraufträge (Tabelle 4, Spalte 1).

Tabelle 4:  
Arbeitsverträge, Stipendien und Lehraufträge der befristet beschäftigten Mitarbeiter/-innen seit Ende des Studiums (in Prozent)

Hatten Sie schon früher befristete Arbeitsverträge/ Stipendien/Lehraufträge?	Frühere... (Mehrfach-antworten)	Wenn ja, wie viele?		
		Ein(en) weiteren(s)	Zwei weitere	Drei weitere
Nein, ich hatte keine früheren Verträge – laufender Arbeitsvertrag/Stipendium/Lehrauftrag ist bisher mein einziger	39	–	–	–
Ja, ich hatte früher schon Arbeitsverträge	57	38	23	40
Ja, ich hatte früher schon Stipendien	11	81	11	8
Ja, ich hatte früher schon (semesterbegleitende) Lehraufträge	10	32	22	46

**Frage A7:** Hatten Sie schon früher befristete Arbeitsverträge/Stipendien/Lehraufträge? Bitte geben Sie die Anzahl aller Arbeitsverträge, Stipendien und/oder Lehraufträge nach dem ersten Studienabschluss an – ggf. ungefähre Angabe.

In Spalte „Frühere...“, addieren sich die Werte auf über 100 Prozent, da die Befragten ja vorher auch alle drei Formen – Arbeitsverträge, Stipendien oder Lehraufträge inne gehabt haben können. Die Zeilenprozente rechts dieser Spalte addieren sich hingegen jeweils auf 100 Prozent. Die Zahlen in Zeile 2 bedeuten also: 57 Prozent hatten vorher mindestens einen Arbeitsvertrag und von diesen 38 Prozent einen, 23 Prozent zwei und 40 Prozent sogar drei oder mehr Arbeitsverträge.

Verschiedene Stipendien vor dem derzeitigen Arbeitsvertrag sind hingegen sehr viel seltener.

Insgesamt ist die Einmündung in das Beschäftigungsverhältnis nur für knapp über ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen ein einfacher, schneller und gerader Weg, vielmehr haben sie bereits einige Erfahrungen im Beschäftigungssystem und/oder Stipendienwesen gesammelt/sammeln müssen. Und die zehn Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen, die vor der Einstellung Lehraufträge inne hatten, gaben an, diese schlecht bezahlten Lehraufträge auch wegen der Kontakte zum Lehrstuhl oder Institut mit Blick auf eine potenzielle spätere Beschäftigung durchgeführt zu haben.

### 3.1.2. Vertraglich vereinbarte und tatsächliche Gesamtarbeitszeit

Tabelle 5 zeigt zum einen, dass die Differenzen zwischen den tatsächlichen Arbeitszeiten in der Vorlesungszeit und in der vorlesungsfreien Zeit zu vernachlässigen sind.

Vergleicht man hingegen die tatsächliche Arbeitszeit der Personen auf ganzen, Zwei-Drittel- und auf halben Stellen, so zeigt sich überaus deutlich, dass es sich bei dieser Differenzierung des Vertragsumfangs fast ausschließlich um eine der vereinbarten, also bezahlten Arbeitszeiten handelt: Je geringer das Volumen der bezahlten Arbeit, desto höher ist die tatsächliche Arbeitszeit. Die Personen die ganze Stellen inne haben, arbeiten durchschnittlich 45 bzw. 46 Stunden in der Woche, die mit Zwei-Drittel-Stellen 42 Stunden und die auf 20-Stunden-Stellen – den so genannten „halben Stellen“ – arbeiten fast doppelt soviel, nämlich 37 bzw. 38 Stunden.

Für eine große Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen ist also die Promotion weitestgehend ein „Privatvergnügen“, diese wissenschaftliche Arbeit wird für die Gesellschaft weitgehend unbefriedigt, ist private Qualifizierungsarbeit, eine

**Tabelle 5:**  
**Wöchentliche Arbeitszeit laut Arbeitsvertrag und tatsächliche Gesamtarbeitszeit der befristet beschäftigten Mitarbeiter/-innen in der Vorlesungszeit (VZ) und in der vorlesungsfreien Zeit (VfZ)**  
(durchschnittliche Zeit in Stunden, in Prozent der jeweiligen „Gruppe“: HH=Haushalt und DM= Drittmittel)

	Vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit								Gesamt	
	Volle Stelle/ ca. 40 Std.		2/3 Stelle/ ca. 30 Std		halbe Stelle/ ca. 20 Std.		weniger/ ca. 10 Std.			
	HH	DM	HH	DM	HH	DM	HH	DM	HH	DM
<b>Befristet beschäftigte Mitarbeiter/-innen</b>	<b>45 %</b>	<b>40 %</b>	<b>11 %</b>	<b>14 %</b>	<b>44 %</b>	<b>46 %</b>	<b>0 %</b>	<b>1 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
Tatsächliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit in VZ	46 Std.	44 Std.	42 Std.	42 Std.	37 Std.	39 Std.	30 Std.	40 Std.	42 Std.	41 Std.
Tatsächliche wöchentliche Gesamtarbeitszeit in VfZ	45 Std.	43 Std.	42 Std.	42 Std.	38 Std.	39 Std.	20 Std.	40 Std.	41 Std.	41 Std.

**Frage A3:** Welche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Hochschule gilt für Sie laut Arbeitsvertrag?

**Frage C1:** Nachfolgend sind einige Tätigkeitsfelder wissenschaftlicher Nachwuchskräfte aufgeführt. Bitte geben Sie jeweils für die Vorlesungszeit (linke Spalte) und für die vorlesungsfreie Zeit (rechte Spalte) an, wie viele Stunden Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Durchschnitt ungefähr auf die jeweilige Tätigkeit entfallen.

private Investition in eine, wie wir gezeigt haben, äußerst unsichere Zukunft – zumindest als Wissenschaftler/-in.<sup>5</sup>

### 3.1.3. Drittmittel kontra Haushaltsstellen

In Tabelle 1 hatten wir bereits gesehen, dass 35 Prozent aller 931 Befragten eine befristete Haushaltsstelle und 32 Prozent eine befristete Drittmittelstelle innehaben. Betrachtet man nun ausschließlich die Personen mit befristeten Beschäftigungen an Hochschulen so stehen 52 Prozent aus Haushaltssmitteln finanzierte Stellen 48 Prozent aus Drittmitteln finanzierten Stellen gegenüber.

In Tabelle 5 ist auch dargestellt, dass von den Haushaltsstellen 45 Prozent ganze Stellen, 11 Prozent 2/3-Stellen und 44 Prozent halbe Stellen sind. Die Verteilung bei den Drittmittelstellen ist ähnlich: 40 Prozent ganze Stellen, 14 Prozent 2/3-Stellen und 46 Prozent halbe Stellen. Hier ist also keine Benachteiligung einer der beiden Gruppen zu erkennen, und auch bei der Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeit nicht: Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 42 bzw. 41 Stunden.

In Kapitel 2.1.6. hatten wir kurz angesprochen, ob der Anstieg des Anteils der Drittmittelstellen die Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses beeinflusst. Anhand unserer Daten können wir selbstverständlich nicht die Entwicklung der Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses insgesamt beurteilen. Was wir jedoch sagen können ist, dass wissenschaftliche Mitarbeiter, die Drittmittelstellen innehaben, ein größeres Kontingent ihrer Arbeitszeit, ihrer Dissertation oder anderen eigenen Forschungsarbeiten, mithin ihrer eigenen Weiterqualifikation, widmen können. Im Durchschnitt können laut Tabelle 6 wissenschaftliche Mitarbeiter, unabhängig vom zeitlichen Umfang der Stelle (Vollzeit versus Teilzeit), in der vorlesungsfreien Zeit die Hälfte ihrer Arbeitszeit für diese wesentliche Form der Weiterqualifikation einsetzen, in der Vorlesungszeit hingegen nur 41 Prozent. In der Vorlesungszeit sind die Mitarbeiter/-innen auf Haushaltsstellen deutlich stärker durch die Lehre und andere in dieser Zeit anfallenden Aufgaben eingebunden, sodass sie nur noch knapp über ein Drittel der Arbeitszeit (35 Prozent) auf die Dissertation verwenden können, die Drittmittelbeschäftigte hingegen immer noch fast die Hälfte (48 Prozent) ihrer Arbeitszeit.

**Tabelle 6:**  
**Wie viel Prozent ihrer Arbeitszeit können sich die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen mit ihrer eigenen Promotion/Habilitation in der Vorlesungszeit und in der vorlesungsfreien Zeit beschäftigen?**  
(Durchschnittliche Zeit in Prozent der jeweiligen ermittelten wöchentlichen Gesamtstundenzahl;  
WMA = wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen)

Art der Stelle	WMA Vollzeit beschäftigt		alle WMA	
	vorlesungsfreie Zeit	Vorlesungszeit	vorlesungsfreie Zeit	Vorlesungszeit
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>33</b>	<b>50</b>	<b>41</b>
Haushaltsstelle	36	25	47	35
Drittmittelstelle	48	43	53	48

**Frage C1:** Wie viele Stunden Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit entfallen im Durchschnitt ungefähr auf die Arbeit an eigener Promotion/Habilitation oder an anderen eigenen Forschungsprojekten

<sup>5</sup> Wir können das Argument im Rahmen dieser Arbeit nicht aus individual-bildungs-ökonomischer Perspektive weiter betrachten. Es deutet sich jedoch mit Nachdruck an, dass diese Investitionen für viele keine (sehr hohe) Rendite haben (werden), und dass andere Motive das Verhalten steuern, und dass die Gesellschaft sich diese Motive zu eigen macht, oder um einen in diesem Kontext häufig vernachlässigten Begriff zu verwenden, dass diese Personen aus bildungsökonomischer Perspektive „ausgebeutet“ werden.

Betrachtet man die Mitarbeiter/-innen auf Vollzeitstellen, so reduzieren sich lediglich die Anteile die für die eigene Forschung zur Verfügung stehen, aber die erwähnten Relationen zwischen den Drittmittel- und Haushaltstellen und zwischen vorlesungsfreier und Vorlesungszeit bleiben erhalten.

### 3.2. Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und dem Beschäftigungsbereich insgesamt

#### 3.2.1. Beurteilung der Arbeitssituation insgesamt

Gehen wir nun der Frage nach den Differenzen zwischen Inhabern von Drittmittel- und Haushaltstellen am Beispiel des letzten Items der Frage C4 nach, wie die Befragten ihre persönliche Arbeitssituation insgesamt einschätzen und zwar auf einer der 7-stufigen Skala von +3 „motiviert mich“ bis -3 „demotiviert mich“.

In Tabelle 7 sind hierfür u.a. die Mittelwerte wiedergegeben sowie die Verteilungen, wobei wir jeweils die zwei negativen (-3 und -2) und die beiden positiven (+2 und +3) zusammengefasst haben sowie die

eher unentschiedenen „Kandidaten“ (-1, 0 und +1). Alle Mittelwerte liegen im positiven Bereich und 43 Prozent kommen zu einer positiven Einschätzung ihrer Arbeitssituation insgesamt und nur acht Prozent zu einer negativen Einschätzung. Die diesbezüglichen Unterschiede zwischen Personen mit Drittmittelstellen und Haushaltstellen sind dabei zu vernachlässigen (eine sehr geringfügig bessere Einschätzung der Personen auf Drittmittelstellen).

Die Unterschiede zwischen den Fachrichtungen, in denen die Stellen der Befragten angesiedelt sind, sind deutlich. Die Reihenfolge der Fachrichtungen von zufrieden bis unzufrieden (unter Angabe der jeweiligen Mittelwerte und Prozentpunkte positiver Einschätzungen +3 und +2 sieht wie folgt aus): Medizin/Pharmazie (1,33/58 Prozent), Mathematik und Naturwissenschaften (1,05/47 Prozent), Ingenieurwissenschaften (0,92/42 Prozent), Sprach- und Kulturwissenschaften, aber auch Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (0,83/38 Prozent).

Dabei sollte nicht übersehen werden, dass selbst bei diesen letzten beiden Fachgebieten immer noch positive Einschätzungen der Arbeitssituation deutlich überwiegen: 38 Prozent fühlen sich durch ihre

**Tabelle 7:**  
**Einschätzung der persönlichen Arbeitssituation insgesamt** (Skala: +3= „motiviert mich“ bis -3= „demotiviert mich“). Kennwerte: N=Anzahl der Antwortenden, M=Mittelwert, SD=Standardabweichung.  
 Balkendiagramm: Mittelwerte. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien)

		Kennwerte			Balkendiagramm					%-Verteilung		
		N	M	SD	0,0	0,5	1,0	1,5	-3, -2 demotiviert mich	-1, 0, +1 +/-	+2, +3 motiviert mich	
	<b>Gesamt</b>	565	<b>0,97</b>	1,40					8	49	43	
Art der Stelle	Haushalt	292	<b>0,96</b>	1,38					8	50	42	
	Drittmittel	273	<b>0,99</b>	1,43					8	47	45	
Fachrichtung derzeitige Tätigkeit	Sprach- und Kulturwiss.	103	<b>0,83</b>	1,41					10	52	38	
	Wirtschafts- und Sozialw.	76	<b>0,83</b>	1,56					11	51	38	
	Mathematik und Naturw.	247	<b>1,05</b>	1,35					8	46	47	
	Ingenieurwissenschaften	89	<b>0,92</b>	1,47					9	49	42	
	Medizin, Pharmazie	24	<b>1,33</b>	1,20					4	38	58	
	Anderes	24	<b>1,00</b>	1,38					0	58	42	

**Frage A4, Item Nr. 21:** Faktoren der Arbeitswelt: Insgesamt gesehen: Meine persönliche Arbeitssituation

Arbeitssituation insgesamt motiviert, jeweils etwa die Hälfte kommt zu einer mittleren Einschätzung (+/-), und nur 10 bzw. 11 Prozent geben an, die persönlich Arbeitssituation demotiviere sie.

### 3.2.2. Würden Sie wieder einen Arbeitsplatz an einer Hochschule wählen?

Auch die Antworten auf die Frage, ob die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen noch einmal eine Tätigkeit an einer Hochschule wählen würden, nehmen wir als einen Indikator für die Berufszufriedenheit. Auf einer fünfstufigen Skala stimmen 71 Prozent dieser Aussage zu bzw. stimmen ihr voll zu (Werte 1 oder 2), 11 Prozent stimmen ihr nicht zu (Werte 4 und 5) und 18 Prozent sind unentschieden. Die Hypothese einer Schlechterstellung der Personen auf Drittmittelstellen lässt sich auch hier nicht bestätigen. Eher im Gegenteil würden diejenigen, die Haushaltstellen inne haben, geringfügig seltener wieder an einer Hochschule arbeiten wollen (69 Prozent gegenüber 73 bei den Personen mit Drittmittelstellen). Und auch die Varianz ist größer, sodass es mehr Personen unter den mit Haushaltstellen gibt, die nicht wieder an einer Hochschule arbeiten würden. Aber wie gesagt, die Differenzen sind gering.

Deutliche Differenzen existieren hingegen wiederum zwischen den Fachrichtungen: Während 77 bzw. 75 Prozent der Mathematiker und Naturwissenschaftler/-innen bzw. der Sprach- und Kulturwissenschaftler/-innen wieder einen Arbeitsplatz an einer Hochschule wählen würden, täten dies nur 64 bis 55 Prozent der Mitarbeiter/-innen anderer Fächer, die überwiegend stärker konturierte Berufsbilder also klar erkennbare Alternativen auf den außerwissenschaftlichen bzw. außerhochschulischen Teilarbeitsmärkten haben.

### 3.2.3. Haben Sie schon einmal aus beruflichen oder finanziellen Gründen die Erfüllung eines Kinderwunsches aufgeschoben?

Auch wenn die gefühlte Prekarität bei den Zufriedenheitsindikatoren nicht so stark durchschlägt, zeigt sich bei den Antworten auf die Frage, ob die Befragten schon einmal aus beruflichen oder finanziellen Gründen die Erfüllung eines eventuellen Kinderwunsches aufgeschoben haben, dass in einem ganz wesentlichen Element der Lebensplanung, die beruflich unsichere und schwer planbare Situation massive Auswirkungen auf diese hat.

Tabelle 8:

**Berufszufriedenheit am Beispiel des Indikators „Ich würde wieder eine Tätigkeit am Arbeitsplatz Hochschule wählen“** (Skala: 1= „stimme voll zu“ bis 5= „stimme gar nicht zu“).

Kennwerte: N=Anzahl der Antwortenden, M=Mittelwert, SD=Standardabweichung. Balkendiagramm: Mittelwerte. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien).

	N	M	SD	Balkendiagramm				%-Verteilung		
				1,5	2,0	2,5	3,0	1 + 2	3	4 + 5
<b>Gesamt</b>	535	<b>2,04</b>	1,10					71	18	11
Art der Stelle										
Haushalt	284	<b>2,07</b>	1,16					69	19	12
Drittmittel	251	<b>2,00</b>	1,04					73	18	10
Fachrichtung derzeitige Tätigkeit										
Sprach- und Kulturwiss.	99	<b>1,98</b>	1,06					75	15	10
Wirtschafts- und Sozialw.	69	<b>2,32</b>	1,31					61	19	20
Mathematik und Naturw.	236	<b>1,88</b>	0,98					77	16	7
Ingenieurwissenschaften	86	<b>2,21</b>	1,18					64	22	14
Medizin, Pharmazie	22	<b>2,27</b>	1,12					55	36	9
Anderes	21	<b>2,19</b>	1,12					71	18	11

**Frage E2, Item Nr. 1:** Wenn ich nochmals wählen könnte, ... würde ich wieder eine Tätigkeit am Arbeitsplatz Hochschule wählen

Tabelle 9:  
Erfüllung eines Kinderwunsches aufgeschoben? (in Prozent)

		Kinderwunsch aufgeschoben?		
		Ja, aus beruflichen Gründen	Ja, aus anderen Gründen	Nein
<b>Gesamt</b>		35	10	55
<b>Geschlecht</b>	Männlich	28	10	<b>62</b>
	Weiblich	<b>43</b>	11	46
<b>Kinder</b>	Personen ohne Kinder	34	12	54
	Personen mit Kinder	36	4	60
<b>WiMi</b>	Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	35	10	55

**Frage A16:** Haben Sie die Erfüllung eines eventuellen Kinderwunsches aus beruflichen oder finanziellen Gründen bereits einmal aufgeschoben?

Über ein Drittel der Befragten, 35 Prozent, haben nach Tabelle 9 bereits einmal aus beruflichen oder finanziellen Gründen die Erfüllung eines Kinderwunsches aufgeschoben. Von den Frauen gaben das sogar 43 Prozent an, fast die Hälfte, von den Männern hingegen nur 28 Prozent.

### 3.3. Erwartungen an die zukünftige Beschäftigungssituation und an die berufliche Zukunft

#### 3.3.1. Womit rechnen Sie nach Ablauf des Vertrags?

In Tabelle 10 sind die Ergebnisse der Antworten auf die Frage A6 – falls es sich um eine befristete Stelle an der Hochschule handelt: Womit rechnen Sie nach Ablauf des Vertrags? – zusammenfassend wiedergegeben.

In Kapitel 2.1.2. haben wir unter der als Frage formulierten Überschrift „Der Mittelbau“ und der „wissenschaftliche Nachwuchs“ auf dem Wege zur Professur?“ u.a. festgehalten, dass nach Schätzungen lediglich ca. 10 Prozent der jungen wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen die Chance auf eine längerfristige berufliche Perspektive an der Hochschule haben. Tabelle 10 zeigt, dass die Befragten dieser unserer Einschätzung folgen.

Nur sechs Prozent erwarten eine unbefristete Stelle an einer Hochschule zu erreichen und genau so viele können sich nicht entscheiden, ob sie damit rechnen sollen oder nicht. Entsprechend geben fast 90 Prozent (88 Prozent) an, damit nicht zu rechnen. Und 55 Prozent stimmen der Antwortvorgabe zu, sie rechneten nicht mit einer unbefristeten Stelle außerhalb der Hochschule. Nur etwa ein Viertel der Antwortenden erwartet dies und fast 20 Prozent wissen nicht so recht, ob sie damit rechnen können. Das „Prekaritätsbewusstsein“, das Bewusstsein, einer unsicheren beruflichen Zukunft entgegen zu gehen, ist also stark ausgeprägt.

Tabelle 10:

**Womit rechnen Sie nach Ablauf des Vertrags?** (Skala: 1 = „sehr wahrscheinlich“ bis 5 = „sehr unwahrscheinlich“. Kennwerte: N = Anzahl der Antwortenden, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung. Balkendiagramm: Mittelwerte. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien).

	Kennwerte			Balkendiagramm				%-Verteilung		
	N	M	SD	2,0	3,0	4,0	5,0	1 + 2 sehr wahr- scheinlich	3 +/-	4 + 5 sehr unwahr- scheinlich
Verlängerung des befristeten Vertrags bzw. neuer befristeter Vertrag an ihrer gegenwärtigen Hochschule	564	<b>2,69</b>	1,56					53	16	31
Verlängerung des Stipendiums bzw. neues Stipendium	63	<b>4,06</b>	1,29					16	13	71
Übergang in eine befristete Stelle an einer anderen Hochschule	395	<b>3,84</b>	1,18					16	22	62
Übergang in eine befristete Stelle außerhalb der Hochschule	426	<b>3,33</b>	1,28					30	25	45
Übergang in eine befristete Stelle an einer Hochschule	408	<b>4,59</b>	0,88					6	6	88
Übergang in eine unbefristete Stelle außerhalb der Hochschule	429	<b>3,58</b>	1,33					26	19	55
Arbeitslosigkeit	450	<b>3,90</b>	1,20					15	17	68
Selbstständige/freiberufliche Tätigkeit	409	<b>4,11</b>	1,05					9	17	74
Erst einmal keine berufliche Tätigkeit	349	<b>4,44</b>	1,03					7	10	83
Anderes	37	<b>2,62</b>	1,64					51	19	30

**Frage A6:** Falls es sich um eine befristete Stelle handelt: Womit rechnen Sie nach Ablauf des Vertrages/Stipendiums?

### 3.3.2. Angestrebte berufliche Perspektive der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen

Frage man hingegen nicht, womit die Befragten rechnen, sondern was sie anstreben, so zeigt sich, dass unabhängig vom Realitätsgehalt des Wunsches einer Hochschultätigkeit in Forschung und Lehre (z.B. Professur, Juniorprofessur), diese Perspektive nur von weniger als der Hälfte (47 Prozent) nicht angestrebt, sondern ausgeschlossen wird. 37 Prozent streben dies an und 17 sind sich nicht sicher, ob sie diese Perspektive aufrechterhalten wollen oder sollen. In den Antworten auf die Fragen, deren Antworten in Tabelle 11 wiedergegeben sind, fließen Wünsche und die eingeschätzte Wahrscheinlichkeit, eine bestimmte Perspektive auch realisieren zu können, zusammen.

Die weitaus meisten streben eine führende Position im Bereich Wissenschaft, Forschung und Entwicklung an – allerdings außerhalb des Hochschulbereichs, 61 Prozent streben nach einer Stelle als „Führungs-kraft/Projektleiter/-in außerhalb des Hochschul-bereichs“, und fast genauso viele, 59 Prozent,

suchen eine Position mit dem „Schwerpunkt Forschung/Entwicklung außerhalb des Hochschul-bereichs“.

21 Prozent streben an, sich selbstständig zu machen bzw. freiberuflich zu arbeiten und 61 Prozent schließen das aus.

### 3.3.3. Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft (insgesamt)?

Auch wenn Frage E 3 das hier in Klammern gesetzte „insgesamt“ nicht enthielt, so handelt es sich hier doch um eine summarische Frage, und die Antworten auf diese spiegeln am ehesten die subjektiv empfundene Prekarität wider. Hier zeigt sich mit aller Deutlichkeit, dass die in Kapitel 2.1.3. von uns aufgeworfene Einschätzung, dass die objektive Unsicherheit über das, was die berufliche Zukunft bringen mag, nicht dahingehend gedeutet werden darf, dass sie auch subjektiv als „prekär“ empfunden wird.

So zeigt Tabelle 12, dass lediglich sieben Prozent ihre berufliche Zukunft (eher) pessimistisch einschätzen,

Tabelle 11:

**Angestrebte berufliche Perspektive der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen.**

(Skala: 1 = „strebe ich an“ bis 5 = „schließe ich aus“. Kennwerte: N = Anzahl der Antwortenden, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung. Balkendiagramm: Mittelwerte.

%-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien).

	Kennwerte			Balkendiagramm			%-Verteilung		
	N	M	SD	Mittelwerte			1 + 2 strebe ich an	3 +/-	4 + 5 schließe ich aus
	2,0	3,0	4,0						
Hochschultätigkeit in Forschung und Lehre (z.B. Professur, Juniorprofessur)	529	3,20	1,44		□		37	17	47
Tätigkeit in Hochschulverwaltung bzw. -politik	509	4,20	1,04		■		9	11	79
Schwerpunkt Lehre/Unterricht (Weiter-)Bildung außerhalb des Hochschulbetriebs	523	3,54	1,19		■		21	25	54
Schwerpunkt Forschung/Entwicklung außerhalb des Hochschulbetriebs	535	2,53	1,20		□		59	21	20
Führungsleiter/Projektleiter/-in außerhalb des Hochschulbetriebs	529	2,43	1,19		□		61	20	19
Nicht-leitende/r Angestellte/r außerhalb des Hochschulbetriebs	521	3,26	1,13		□		27	31	24
Ich mache mich selbstständig/arbeitet freiberuflich	504	3,67	1,24		■		21	18	61
Andere berufliche Perspektive	391	3,38	1,14		□		23	33	45
Ich möchte mich später (nach der Promotion, Habilitation) erst einmal nur um meine Familie bzw. Kinder kümmern	435	4,00	1,07		■		9	23	69

**Frage E1:** Nachfolgend sind mögliche berufliche Perspektiven aufgeführt. Bitte geben Sie zu jeder Perspektive an, in welchem Maße Sie diese auf mittelfristige Sicht (4–6 Jahre) anstreben

Tabelle 12:

**Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft?** (Skala: 1 = „eher optimistisch“ bis 5 = „eher pessimistisch“).

Kennwerte: N = Anzahl der Antwortenden, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung. Balkendiagramm: Mittelwerte.

%-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien).

	Kennwerte			Balkendiagramm			%-Verteilung		
	N	M	SD	1,7	2,2	2,7	1 + 2 eher optimistisch	3 +/-	4 + 5 eher pessimistisch
Insgesamt	545	1,98	0,93		■		77	15	7
Ge- schlecht	Männlich	305	1,83	0,91	■		82	12	6
	Weiblich	240	2,18	0,90		■	71	20	9
Art der Stelle	Haushalt	287	1,96	0,92	■		78	14	8
	Drittmittel	260	2,00	0,93	■		76	17	7
Fachrichtung derzeitige Tätigkeit	Sprach- und Kulturwiss.	100	2,31	0,90		■	66	21	13
	Wirtschafts- und Sozialw.	71	2,06	0,94	■		78	17	6
	Mathematik und Naturw.	241	1,94	0,96	■		76	17	7
	Ingenieurwissenschaften	89	1,70	0,76	■		91	5	5
	Medizin, Pharmazie	23	1,91	0,79	■		83	13	4
	Anderes	22	1,91	0,97	■		82	14	5

**Frage E3:** Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft?

15 Prozent sind indifferent und fast 80 Prozent sagen, sie sehen ihre berufliche Zukunft (eher) optimistisch.

Die Männer sind optimistischer: 82 Prozent gegenüber 71 Prozent der Frauen.

Die Verteilung nach Fächergruppen spiegelt das Ergebnis wider, dass auch aus der Forschung über den allgemeinen beruflichen Verbleib von Hochschulabsolvent/-innen bekannt ist: Die Absolvent/-innen von Fächern mit klareren Berufsbildern strahlen einen höheren Optimismus aus. Hier ist diese Einschätzung zusätzlich vermittelt über die doch anhaltend hohe Attraktivität einer Position als Wissenschaftler/-in an einer Hochschule bzw. als Hochschullehrer/-in. Denn sollte diese Perspektive sich als nicht realistisch erweisen und auch die im Bereich von Forschung und Entwicklung außerhalb der Hochschulen nicht, so ist auf Berufspositionen außerhalb dieser Bereiche zurückzugreifen, und diese sind bei Fächern eher deutlich erkennbar, wo klare Berufsbilder vorliegen. Entsprechend ist der berufliche Optimismus dort am geringsten, wo solche außerwissenschaftlichen und „außerforscherischen“ Berufsbilder am wenigsten ausgeprägt sind, in den Sprach- und Kulturwissenschaften. Hier sagen (nur) 66 Prozent der Befragten, sie sähen ihre berufliche Zukunft (eher) optimistisch, von den Mathematikern und Naturwissenschaftlern geben dies hingegen 76 Prozent an, von den Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern 78 Prozent und von den Medizinern und Pharmazeuten 82 Prozent sowie von den Ingenieurwissenschaften sogar 91 Prozent.

Die offenen Antworten spiegeln dieses Spektrum wider. Einige seien hier zur Illustration zitiert:

„Alles ist möglich“; „alles ist unsicher, nichts ist planbar“; „es gibt keine Stellen für Ökologen“; „als Apotheker sehe ich in verschiedenen Bereichen gute bis sehr gute Berufsaussichten“; „als bald promovierter Ingenieur mit Budget-, Projekt- und Führungs erfahrung stehen mir nach Abschluss meiner Hochschultätigkeit (fast) alle Türen offen“; und eine Geisteswissenschaftlerin antwortet: „als grundsätzlich optimistischer Mensch sehe ich relativ guten Gewissens in die Zukunft, auch wenn mich meine berufliche Karriere auf vollkommen fachfremde

Pfade führen sollte (was mich nicht verwundern würde)“, hingegen ein Naturwissenschaftler: „als gut ausgebildeter Naturwissenschaftler werde ich einen Job meiner Wahl finden“.

Die Attraktivität einer Hochschullehrlaufbahn bei erstens unsicherem Berufsverlauf und zweitens realistischer Einschätzung der Realisierungswahrscheinlichkeit spiegeln die folgenden beiden Auskünfte wider: Erstens ein Sozialwissenschaftler: „Viel Geld werde ich wohl nie verdienen, bzw. immer wieder zwischen einzelnen Projekten arbeitslos werden, aber das, was ich mache, macht mir Spaß und so lange es irgend eine Möglichkeit gibt in diesem Beruf zu arbeiten, werde ich dies tun“; und eine andere Person schreibt: „Schade, dass die Aussichten für eine Hochschullehrerkarriere so miserabel sind: jahrelang befristete Verträge, um dann im Alter von 45 Jahren arbeitslos zu werden, weil es nicht zu einer Professur gereicht hat, und es keine anderen unbefristeten Stellen an den Unis mehr gibt. Daher werde ich nach dem Abschluss meiner Promotion die Hochschule schweren Herzens verlassen.“ Und eine andere Person sagt in ähnlichem Kontext abschließend: „Vielleicht soll man doch ins Ausland gehen.“

## 4. Die Arbeits- und Motivationssituation des „wissenschaftlichen Mittelbaus“

### 4.1. Motive für die Aufnahme einer Tätigkeit an einer Hochschule

Dominierende Motive bei der Aufnahme einer Tätigkeit an der Hochschule sind das Interesse zu forschen (für 81,3 Prozent der Befragten ausschlaggebend) sowie die Absicht zu promovieren (81,2 Prozent ausschlaggebend). Ebenfalls von großer Bedeutung sind bereits im Vorfeld bestehende Kontakte zum betreffenden Lehrstuhl (71,1 Prozent ausschlaggebend) sowie das konkrete Angebot einer Stelle oder eines Promotionsthemas (70,9 Prozent ausschlaggebend).

Von einer gewissen, allerdings nicht von allen Befragten gleichermaßen geteilten Bedeutung sind die Annahme der Hochschulstelle als günstige Gelegenheit (54,6 Prozent ausschlaggebend), das Interesse an Lehrtätigkeiten (51,5 Prozent ausschlaggebend), ferner die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen an der Hochschule als attraktiv (39,8

Prozent ausschlaggebend, aber 31,4 Prozent nicht ausschlaggebend) sowie das Interesse an einer Hochschulkarriere (35,0 Prozent ausschlaggebend, aber 40,3 Prozent nicht ausschlaggebend).

Außerhalb der Hochschule keine Einstellungschancen zu sehen war demgegenüber nur für eine Minderheit der Befragten von Bedeutung (19,2 Prozent ausschlaggebend, 66,5 Prozent nicht ausschlaggebend).

### 4.2. Die Einarbeitungszeit am „Arbeitsplatz Hochschule“

#### 4.2.1. Rückblickende Bewertung der Einarbeitungszeit

Die stärkste Unterstützung beim Einstieg in den „Arbeitsplatz Hochschule“ erfuhren die jungen wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen durch ihre Kolleginnen und Kollegen (71,5 Prozent Zustim-

Tabelle 13:

#### Gründe für die Aufnahme der Hochschultätigkeit.

(Skala: 1 = „sehr ausschlaggebend“ bis 5 = „gar nicht ausschlaggebend“.

Kennwerte: N = Anzahl der Antwortenden, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung. Balkendiagramm: Mittelwerte.

%-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien).

	Kennwerte			Balkendiagramm Mittelwerte		% - Verteilung		
	N	M	SD	ausschlaggebend 1,0	nicht ausschlaggebend 2,0	3,0	4,0	5,0
Der/die Professor/in hat mir eine Stelle/ ein Promotionsthema angeboten	501	2,11	1,33		■			
Ich streb(t)e eine Hochschulkarriere an	563	3,13	1,32		□			
Ich wollte promovieren	600	1,72	1,05		■			
Ich habe außerhalb der Hochschule keine Einstellungschancen gesehen	475	3,92	1,30		■			
Ich hatte vorher schon direkten Kontakt zu „meinem“ Lehrstuhl/zur Hochschule	530	2,11	1,38		■			
Die Arbeitsbedingungen in der Hochschule schienen mir attraktive	590	2,91	1,22		□			
Ich wollte forschen/wissenschaftlich arbeiten	614	1,75	0,93		■			
Ich hatte Interesse an Lehrtätigkeiten	579	2,65	1,30		□			
Die Hochschule bot sich als günstige Gelegenheit an	581	2,59	1,33		□			

**Frage B1:** Warum haben Sie eine Tätigkeit an der Hochschule aufgenommen?

mung, aber auch 11,2 Prozent Ablehnung zu dieser Aussage). Innerhalb der ersten Tage erhielten die meisten Befragten Informationen über ihren Arbeitsbereich und die dort arbeitenden Personen (65,7 Prozent Zustimmung, aber auch 17,7 Prozent Ablehnung). Bei der Mehrheit der Befragten führte der/die Vorgesetzte in der ersten Phase ein Gespräch zur Klärung von Arbeitsinhalten und Zielen durch (57,1 Prozent Zustimmung, aber sogar 27,3 Prozent Ablehnung).

Ein gemischtes Bild zeigt sich bei der Frage, ob der/die Vorgesetzte ein Gefühl von Sicherheit und Orientierung zu geben vermochte (42,7 Prozent Zustimmung und 36,4 Prozent Ablehnung). Auch die Angebote, um mit Personen in ähnlicher Situation in Kontakt zu kommen, standen nur einem Teil der Befragten in ihrer Einarbeitungszeit zur Verfügung (31,7 Prozent Zustimmung, 46,1 Prozent Ablehnung).

Zwei Aussagen über die Einarbeitungszeit werden von einer deutlichen Mehrheit zurückgewiesen: Nur eine Minderheit erhielt Informationen über Möglichkeiten zur Fort-/Weiterbildung (21,7 Prozent

Zustimmung gegenüber 57,9 Prozent Ablehnung), und eine Klärung beruflicher Perspektiven und Entwicklung erfolgte nur bei den wenigsten innerhalb der ersten Monate (14,6 Prozent Zustimmung gegenüber 63,2 Prozent Ablehnung).

Unter dem Strich zeigt sich fast die Hälfte der Befragten überwiegend zufrieden mit der Unterstützung in der Einstiegsphase (48,8 Prozent), während knapp ein Drittel (29,6 Prozent) überwiegende Unzufriedenheit angeben und rund jede/r Fünfte (21,5 Prozent) von einer gemischten Einschätzung berichtet.

#### 4.2.2. Veränderungswünsche für die Einarbeitungszeit

Um über die quantitative Bewertung hinaus auch ergänzende Aspekte sowie Anregungen und Wünsche der Befragten mit Blick auf ihre Einarbeitungszeit zu erheben, wurde Frage B.3 „Was hätten Sie sich in Ihrer Einstiegsphase anders gewünscht?“ gestellt. Die von den Befragten bei dieser offenen Frage genannten Aussagen lassen sich auf Grundlage einer qualitativen Inhaltsanalyse zu folgenden Themenschwerpunkten zusammenfassen,

Tabelle 14:

#### Zustimmung zu Aussagen über die Einarbeitungszeit.

(Skala: 1=„stimme voll zu“ bis 5=„stimme gar nicht zu“. Kennwerte: N=Anzahl der Antwortenden, M=Mittelwert, SD=Standardabweichung. Balkendiagramm: Mittelwerte. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien).

Aussage über Einarbeitungszeit	Kennwerte			Balkendiagramm					%-Verteilung		
	N	M	SD	stimme zu 1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	Mittelwerte	1 + 2 stimme zu	3 +/-
Vorgesetzte/r führte Gespräch zur Klärung von Arbeitsinhalten und Zielen	601	2,52	1,40						57,1	15,6	27,3
Vorgesetzte/r gab Gefühl von Sicherheit und Ordnung	602	2,91	1,34						42,7	20,9	36,4
Erhielt Informationen über Möglichkeiten zur Fort-/Weiterbildung zu Beginn der Tätigkeit	584	3,67	1,30						21,7	20,4	57,9
Kollegen/-innen unterstützen beim Einstieg	608	2,06	1,09						71,5	17,3	11,2
Klärung berufl. Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der ersten Monate	585	3,83	1,17						14,6	22,2	63,2
Erhielt Informationen über Arbeitsbereich und dort arbeitende Pers. innerhalb der ersten Tage	581	2,23	1,23						65,7	16,5	17,7
Bekam Angebote, um mit Personen in ähnlicher Situation in Kontakt zu kommen	568	3,33	1,37						31,7	22,2	46,1
Insgesamt mit der Unterstützung während der Einstiegsphase zufrieden	608	2,73	1,29						48,8	21,5	29,6

**Frage B1:** Nachfolgend finden Sie Aussagen über Ihre Einarbeitungszeit an Ihrem ersten wissenschaftlichen Arbeitsplatz in der Hochschule. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen.

wobei die Reihenfolge der Nennung keine Gewichtung hinsichtlich der Antworthäufigkeit darstellt (Antwortkategorien jeweils mit ausgewählten Originalzitaten unterlegt):

- Wunsch nach Hinweisen/Hilfestellungen/Unterstützung zur Promotion, z.B. „*Promotionsplan, mit Zeitplan*“ oder „*Unterstützung beim Finden des Promotionsthemas: regelmäßige Gesprächsangebote über den Promotionsfortschritt und -schwierigkeiten*“.
- Einführung in das Leben und Arbeiten/ Karrieremöglichkeiten in der Hochschule/Universität, z.B. „*Vorstellung der Universität und des Fachbereichs mit den jeweils zuständigen Personen*“ oder „*Professionell unterstützte Einführung/Begleitung (nicht dem Zufall und den gerade im Bereich tätigen Personen und deren Engagement überlassen*“ oder „*gezielteres Einarbeitungsmangement (roter Faden)*“.
- Klärung der Rolle und Erwartungen an die neue Person/den Doktoranden/den Mitarbeiter, z.B. „*Aufgaben und Erwartungen nicht nur aus juristischer Sicht (Verwaltung), sondern auch aus fachlicher erklären*“ oder „*bessere Einweisung in das Arbeitsumfeld*“.
- Sicherheit/weniger Ungewissheit/Kompliziertheit in formalen Dingen/Arbeitsvertrag/Stipendium, z.B. „*Details zum Sozialversicherungsstatus*“ oder „*Die Personalverwaltung war unfreundlich und hat mir auf meine Frage nach dem konkreten monatlichen Gehalt erklärt, das sähe ich mit der ersten Lohnabrechnung!*“.
- Bessere Rahmenbedingungen für die Arbeit/ Ausstattung, z.B. „*Büroausstattung, vor allem Computer, war in den ersten Wochen noch nicht vorhanden*“ oder „*Zudem gehen damit 4–5 Wochen ‚teure‘ Arbeitszeit eines qualifizierten Mitarbeiters drauf, wenn man sich in erster Linie um Schreibtische, Druckerkabel, Putzen etc. kümmern muss – ohne in diesen Punkten Hilfestellung zu bekommen*“.
- Mehr/bessere Vernetzung/gegenseitige Unterstützung mit anderen Doktoranden/Personen in ähnlicher Situation, z.B. „*Ich wäre gerne als Lehr-tätige vom Kollegium überhaupt wahrgenommen worden*“.
- Stärkere Betreuung durch direkten Vorgesetzten/Promotionsbetreuer, z.B. „*direkte Hilfe des*

*Vorgesetzten*“ oder „*einen fähigen Vorgesetzten, der die Richtung vorgibt, selbst forschen möchte und nicht nur Kaffee trinkt, der mit mir angemessen kommuniziert und nicht seine ‚Untergebenen‘ schikaniert*“.

- Unterstützung/Hilfestellung für die Bewältigung der Arbeitsaufgaben in fachlicher oder didaktischer/lehrbezogener Hinsicht, z.B. „*Eine Erklärung, wie die wichtigsten Dinge erledigt werden können*“.
- Information über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, z.B. „*Information über Weiterbildungmaßnahmen*“.
- Explizite Zufriedenheit mit Gestaltung der Einstiegsphase, z.B. „*war alles gut*“, „*keine Wünsche blieben offen*“.

### 4.3. Einschätzung der persönlichen Arbeitssituation am „Arbeitsplatz Hochschule“

#### 4.3.1. Arbeitszeitanteile der Befragten

Der mit Abstand größte Arbeitszeitanteil entfällt mit durchschnittlich 40,5 Prozent während der Vorlesungszeit bzw. 49,9 Prozent während der vorlesungsfreien Zeit auf die Arbeit an der Promotion bzw. an anderen eigenen Forschungsprojekten.

Während der Vorlesungszeit liegt der zweitgrößte Arbeitszeitanteil mit 17,9 Prozent im Bereich der Lehre (incl. Vor- und Nachbereitung, Prüfungen, Studierendenberatung); in der vorlesungsfreien Zeit liegt dieser Anteil bei 7,0 Prozent. Ebenfalls von Bedeutung ist die Mit-/Zuarbeit bei anderen Forschungsprojekten; hierauf entfallen 12,7 Prozent bzw. 13,7 Prozent der wöchentlich geleisteten Arbeitszeit. Weitere Zuarbeiten für Vorgesetzte machen mit 10,2 Prozent bzw. 9,7 Prozent ebenfalls einen über die Vorlesungs- und die vorlesungsfreie Zeit weitgehend konstanten Anteil aus.

Jeweils rund fünf Prozent der Arbeitszeit entfallen auf Verwaltung/universitäre Selbstverwaltung sowie auf die Teilnahme an Fort-/Weiterbildung, Tagungen und/oder Workshops.

Tabelle 15:

**Durchschnittliche Arbeitszeit in verschiedenen Tätigkeitsfeldern.**

(Kennwerte: M = Mittelwert (Zeitstunden), SD = Standardabweichung, %-Anteil = an der Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden prozentuierte Arbeitszeitanteile.)

Tätigkeitsfeld	Vorlesungszeit			Vorlesungsfreie Zeit		
	M	SD	%-Anteil	M	SD	%-Anteil
Lehre inkl. Vorbereitung etc.	7,6	9,5	17,9%	2,9	4,9	7,0%
Verwaltung und universitäre Selbstverwaltung (Gremienarbeit etc.)	2,7	5,7	6,4%	2,2	3,6	5,4%
Zuarbeit für Vorgesetzte	4,3	7,7	10,2%	4,0	5,7	9,7%
Arbeit an eigener Promotion/an anderen eigenen Forschungsprojekten	17,2	12,5	40,5%	20,8	13,4	49,9%
Mit-/Zuarbeit an/zu anderen Forschungsprojekten	5,4	7,9	12,7%	5,7	8,2	13,7%
Fort-/Weiterbildung, Tagungen, Workshops etc.	2,0	2,4	4,8%	2,6	2,7	6,1%
Andere Tätigkeiten	3,2	5,3	7,6%	3,4	5,8	8,1%
<b>Gesamt</b>	<b>42,6</b>		<b>100 %</b>	<b>41,6</b>		<b>100 %</b>

**Frage C1:** Nachfolgend sind einige Tätigkeitsfelder wissenschaftlicher Nachwuchskräfte aufgeführt.

Bitte geben Sie an, wie viele Stunden Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Durchschnitt ungefähr auf die jeweilige Tätigkeit entfallen.

#### 4.3.2. Lehrverpflichtung und tatsächliche Lehrleistung

Während die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Lehrverpflichtung der Befragten bei 2,0 Stunden liegt, werden von ihnen tatsächlich im Mittel 2,8 Stunden Lehrveranstaltungen durchgeführt. Bei der ausschließlichen Betrachtung derjenigen, denen überhaupt eine Lehrverpflichtung zukommt (d.h. >0 Stunden Lehrverpflichtung angegeben, mit n=302 entsprechend 53,4 Prozent der Befragten), liegt die Relation zwischen Lehrverpflichtung zu tatsächlich

geleisteten Lehrstunden bei 3,8 Stunden zu 4,4 Stunden pro Woche. Bei denjenigen ohne Lehrverpflichtung (n=264, entsprechend 46,6 Prozent der Stichprobe), liegt die tatsächlich geleistete Stundenzahl bei durchschnittlich 0,9.

#### 4.3.3. Unklarheiten bei Autorenschaften

In zwei Fragestellungen wurden etwaige Unklarheiten bei Autorenschaften erhoben. Gemeint sind damit einerseits Publikationen, an denen die befragten Nachwuchswissenschaftler/-innen mitgewirkt

Tabelle 16:

**Durchschnittliche Lehrverpflichtung bzw. tatsächlich geleistete Lehrveranstaltungen (in Stunden).**

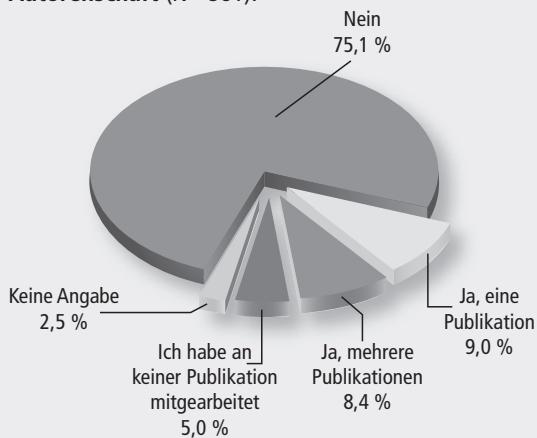
(Kennwerte: N = Anzahl der Antwortenden, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung)

	Alle Befragten (N=566)		Nur Befragte mit Lehrverpflichtung (N=302)		Nur Befragte ohne Lehrverpflichtung (N=264)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Stunden Lehrverpflichtung	2,0	3,0	3,8	3,1	0,0	0,0
Tatsächlich durchgeführte Lehrveranstaltungen (in Stunden)	2,8	3,2	4,4	3,3	0,9	1,8

**Fragen C2 und C3:** Wie viele Stunden Lehrverpflichtung haben Sie? Und wie viele Stunden führen Sie tatsächlich Lehrveranstaltungen durch?

haben, ohne dass diese Autorenschaft in der tatsächlichen Publikation Erwähnung findet (Frage C5). Andererseits geht es um Publikationen der Befragten, bei welchen dem oder der betreuenden Hochschullehrer/-in eine (Co-)Autorenschaft zugeschrieben wird, ohne dass er oder sie tatsächlich an der Erstellung mitgewirkt hätte (Frage C6). In beiden Fällen ist die offizielle Autorenschaft gegenüber der tatsächlich erfolgten Arbeitsleistung zugunsten der Betreuenden bzw. Vorgesetzten verschoben.

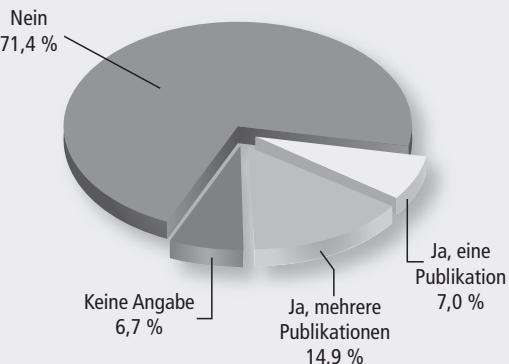
**Grafik 1:**  
**Häufigkeit der eigenen Mitwirkung an Publikationen ohne spätere Erwähnung der Autorenschaft (N=581).**



**Frage C5:** Gibt es an Ihrem Fachgebiet Publikationen ohne Nennung Ihrer (Co-)Autorenschaft, an denen Sie aber inhaltlich mitgearbeitet haben?

Rund drei Viertel der Befragten (75,1 Prozent) haben bislang nicht die Erfahrung gemacht, an Publikationen mitgearbeitet zu haben, ohne später als Autor/-in erwähnt zu werden. Demgegenüber berichten jeweils knapp zehn Prozent, dass dies bei einer einzigen Publikation der Fall gewesen sei (9,0 Prozent) oder aber schon mehrfach vorgekommen sei (8,4 Prozent). Weitere 5,3 Prozent haben bislang überhaupt nicht an Publikationen mitgearbeitet, und 2,5 Prozent machen keine Angabe.

**Grafik 2:**  
**Häufigkeit der offiziellen (Co-)Autorenschaft von betreuenden/vorgesetzten Hochschullehrern/-innen ohne deren tatsächliche Mitwirkung (N=583).**



**Frage C6:** Haben Sie (evtl. mit anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern) Publikationen erarbeitet, bei denen Ihr Hochschullehrer als (Mit)Autor auftritt, ohne dass er an den Publikationen mitgearbeitet hat?

**Tabelle 17:**

**Kreuztabellierung der Antworten von Personen, die bei beiden Fragen zu unklaren oder problematischen Autorenschaften eine Angabe gemacht haben. (C5 und C6, N=580. Publikationen ohne Nennung Autorenschaft · Publikationen mit HSL ohne Autorenschaft. Kreuztabelle in % der Gesamtzahl).**

	Publikationen mit HSL ohne Autorenschaft				Gesamt	
	Nein	Ja, eine Publikation	Ja, mehrere Publikationen	Keine Angaben		
Publikationen ohne Nennung Autorenschaft	Nein	56,7 %	4,0 %	10,3 %	3,8 %	74,8 %
	Ja, eine Publikation	5,3 %	1,6 %	1,6 %	0,3 %	8,8 %
	Ja, mehrere Publikationen	4,5 %	1,0 %	2,8 %	0,2 %	8,4 %
	Ich habe an keiner Publikation mitgearbeitet	3,8 %	0,3 %	0,2 %	1,0 %	5,3 %
	Keine Angabe	1,0 %		0,2 %	1,4 %	2,6 %
Gesamt		71,4 %	6,9 %	15,0 %	6,7 %	100 %

Die Mehrheit der Befragten (71,4 Prozent) berichtet nicht von Publikationen, bei denen Vorgesetzte und/oder Promotionsbetreuende als (Co-)Autoren genannt werden, ohne tatsächlich an der Publikation mitgewirkt zu haben. Demgegenüber berichten 7,0 Prozent von einer einzigen solchen Publikation und weitere 14,9 Prozent von mehreren derartigen Autorenschaften ohne eigenen Beitrag. Weitere 6,7 Prozent machen an dieser Stelle keine Angabe.

Die Kreuztabellierung der beiden Fragen ergab, dass sich die als unklar oder problematisch einzustuften Fäle bei den beiden Fragen C5 und C6 nicht

vollständig überschneiden: 56,7 Prozent der bei beiden Fragen antwortenden Personen geben bei beiden Fragen „nein“ an, während insgesamt 32,3 Prozent bei mindestens einer Publikation mindestens eine der beiden aufgeworfenen Problematiken erlebt haben.

#### 4.3.4. Motivationsstruktur der „Arbeitswelt Hochschule“

Als stark motivierende Faktoren der „Arbeitswelt Hochschule“ (d.h. durchschnittliche Einschätzung fällt positiver als Mittelwert 1,5 aus) werden das generelle Themenfeld der Arbeit (nur von 1,9 Prozent

Tabelle 18:

#### Einschätzung der Motivationsstruktur von Faktoren der „Arbeitswelt Hochschule“.

(Skala: -3 = „demotiviert mich“ bis +3 = „motiviert mich“. Kennwerte: N=Anzahl der Antwortenden, M=Mittelwert, SD=Standardabweichung. Balkendiagramm: Mittelwerte. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien).

Faktor der „Arbeitswelt Hochschule“	Kennwerte			Balkendiagramm					%-Verteilung		
	N	M	SD	Mittelwerte					-3, -2 demotiviert	-1, 0, +1, 0 +/-	+2, +3 motiviert
Generelles Themenfeld	580	<b>2,26</b>	1,06						1,9	12,8	85,3
Betreuung der Promotion	554	<b>0,60</b>	1,83						17,3	42,8	39,9
Arbeit an der Promotion	552	<b>1,83</b>	1,30						3,4	24,8	71,7
Lehre	451	<b>0,78</b>	1,57						10,9	50,3	38,8
Betreuung von Studierenden	517	<b>1,10</b>	1,38						6,0	47,2	46,8
Arbeit an Publikationen	549	<b>1,33</b>	1,37						4,9	42,4	52,6
Arbeit an Forschungsvorhaben	530	<b>1,56</b>	1,29						3,2	34,3	62,5
Zusammenarbeit mit Vorgesetzter/m	566	<b>1,04</b>	1,63						10,4	42,2	47,7
Zuarbeit für Vorgesetzte	522	<b>0,08</b>	1,50						17,4	64,0	18,6
Betreuung/Führung von Mitarbeitern	504	<b>1,40</b>	1,17						1,8	44,2	54,0
Kollegiale Zusammenarbeit	573	<b>1,96</b>	1,14						1,7	23,2	75,0
Kommunikation im Arbeitsbereich	577	<b>1,51</b>	1,54						7,1	31,0	61,9
Mitwirkung Selbstverwaltung	369	<b>-0,44</b>	1,63						30,4	56,6	13,0
Technisch-materielle Ausstattung	567	<b>0,48</b>	1,75						18,0	48,0	34,0
Ausstattung mit personellen Ressourcen	525	<b>0,00</b>	1,76						24,0	54,3	21,7
Möglichkeiten der Fort-/Weiterbildung	517	<b>0,26</b>	1,58						15,7	61,7	22,6
Teilnahme an Fachtagungen/Konferenzen	567	<b>1,44</b>	1,33						4,6	39,9	55,6
Bezahlung	576	<b>0,00</b>	1,79						24,3	52,6	23,1
Befristung/Vertragsgestaltung	563	<b>-1,15</b>	1,64						47,4	45,5	7,1
Persönliche Arbeitsbelastung	617	<b>-0,24</b>	1,68						25,3	57,1	17,5
Insgesamt persönliche Arbeitssituation	630	<b>0,93</b>	1,43						8,1	48,5	43,4

**Frage C4:** In der folgenden Liste sind verschiedene Faktoren der „Arbeitswelt Hochschule“ aufgeführt. Diese Faktoren können Sie in Ihrer gegenwärtigen persönlichen Arbeitssituation als motivierend, demotivierend oder aber als neutral wahrnehmen. Bitte geben Sie zu jedem Faktor eine Einschätzung auf der 7-stufigen Motivationsskala an.

als demotivierend empfunden), die Arbeit an der eigenen Promotion (nur 3,4 Prozent demotivierend), die kollegiale Zusammenarbeit (nur 1,7 Prozent demotivierend), die Arbeit an Forschungsvorhaben (nur 3,2 Prozent demotivierend) sowie die Kommunikation im Arbeitsbereich (nur 7,1 Prozent demotivierend) empfunden.

Als ebenfalls überwiegend motivierend werden Tätigkeiten in der Lehre wahrgenommen (allerdings auch von 10,9 Prozent als demotivierend empfunden), außerdem die Betreuung von Studierenden (6,0 Prozent demotivierend), die Arbeit an Publikationen (4,9 Prozent demotivierend), die Zusammenarbeit mit dem/der Vorgesetzten (allerdings auch 10,1 Prozent demotivierend), ferner die Betreuung/Führung von Mitarbeitern (auch: studentische Hilfskräfte, 1,8 Prozent demotivierend) sowie die Teilnahmemöglichkeit an Fachtagungen/Konferenzen (4,6 Prozent demotivierend).

Von zweischneidigem Motivationspotenzial (Mittelwerte im Bereich des Skalenmittelpunkts von 0,0) sind die Betreuung der Promotion (von 39,9 Prozent als motivierend, aber von 17,3 Prozent als demotivierend empfunden), die Zuarbeit für Vorgesetzte (18,6 Prozent motivierend, 17,4 Prozent demotivierend),

die Mitwirkung an der Selbstverwaltung (auch: Gremientätigkeit, 13,0 motivierend, 30,4 Prozent demotivierend). Auch die technisch-materielle Ausstattung (34,0 Prozent motivierend, 18,0 Prozent demotivierend), die Ausstattung mit personellen Ressourcen (außerhalb der eigenen Stelle, 21,7 Prozent motivierend, 24,0 Prozent demotivierend), die Möglichkeiten der Fort-/Weiterbildung (22,6 Prozent motivierend, 15,7 Prozent demotivierend) und die Bezahlung (23,1 Prozent motivierend, 24,3 Prozent demotivierend) werden als zweischneidig eingestuft.

Als klar demotivierend wird nur ein einziger Faktor, nämlich die Befristung/Vertragsgestaltung empfunden (47,4 Prozent demotivierend, nur 7,1 Prozent motivierend).

#### 4.3.5. Weiterbildungsangebot

Keines der eingeschätzten Weiterbildungsangebote wird als uneingeschränkt ausreichend wahrgenommen. Am günstigsten wird der Bereich der Hochschuldidaktik (z.B. Präsentation, Rhetorik) eingeschätzt (51,9 Prozent nehmen das Angebot als ausreichend wahr, allerdings 24,5 Prozent als nicht ausreichend, und 165 Personen können das Angebot überhaupt nicht einschätzen).

Tabelle 19:

**Einschätzung des Ausmaßes bereitgestellter Weiterbildungsangebote an der jeweiligen Hochschule.**  
 (Skala: 1 = „ausreichend“ bis 5 = „gar nicht“. Kennwerte: N = Anzahl der Antwortenden ohne ‚weiß nicht‘, w.n. = Anzahl Ankreuzungen ‚weiß nicht‘, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung. Balkendiagramm: Mittelwerte. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien).

Ausmaß bereitgestellter Weiterbildungsangebote...	Kennwerte				Balkendiagramm Mittelwerte					%-Verteilung		
	N	w.n.	M	SD	ausreichend 2,0	2,5	3,0	3,5	gar nicht 4,0	1 + 2 ausreichend	3 +/-	4 + 5 gar nicht
zu hochschuldidaktischen Themen (z.B. Präsentation, Rhetorik)	416	165	<b>2,63</b>	1,18			<input type="checkbox"/>			51,9	23,6	24,5
zu Zeit- und Projektmanagement	412	167	<b>2,85</b>	1,26			<input type="checkbox"/>			45,6	21,6	32,8
zu ‚soft skills‘/ ‚transferable skills‘ (Kommunikation, Moderation, etc.)	404	171	<b>2,90</b>	1,19			<input type="checkbox"/>			41,1	25,7	33,2
zu wissenschaftl. Methoden (z.B. Datenerhebung u.-auswertung)	406	171	<b>3,23</b>	1,19			<input type="checkbox"/>			30,5	26,4	43,1
zur Forschungsförderung (z.B. Dritt-mittelförderung, Antragsstellung)	444	135	<b>3,04</b>	1,15			<input type="checkbox"/>			35,4	29,3	35,4
zum Einstieg in den Arbeitsplatz Hochschule (z.B. Orientier., Zielfind.)	407	170	<b>3,60</b>	1,20			<input type="checkbox"/>			19,9	24,8	55,3

**Frage C7:** In welchem Ausmaß werden Weiterbildungsangebote an Ihrer Hochschule zur Verfügung gestellt? Bitte schätzen Sie das Angebot auf einer Skala zwischen ‚ausreichend‘ und ‚gar nicht‘ ein. Bitte kreuzen Sie ‚weiß nicht‘ an, wenn Sie über das Angebot nicht informiert sind oder keine Einschätzung treffen können.

Ein gänzlich gemischtes Bild ergibt sich hinsichtlich der Weiterbildungsangebote zu Zeit- und Projektmanagement (45,6 Prozent ausreichend, 32,8 Prozent nicht ausreichend, 167 können nicht einschätzen), bei den Angeboten im Bereich „Softskills“/ „transferable skills“ (41,1 Prozent ausreichend, 33,2 Prozent nicht ausreichend, 171 ohne Einschätzung) sowie bei den Angeboten zu wissenschaftlichen Methoden (30,5 Prozent ausreichend, 43,1 Prozent nicht ausreichend, 171 ohne Einschätzung). Der beste Informationsstand bei gleichwohl gemischter Einschätzung der Angebotsstärke ergibt sich bei den Angeboten zur Forschungsförderung (35,4 Prozent ausreichend, 35,4 Prozent nicht ausreichend, „nur“ 135 und damit der geringste Anteil ohne Einschätzung).

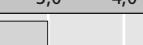
Vollends kritisch wird das Ausmaß der Angebote zum Einstieg in den Arbeitsplatz Hochschule gesehen: Die absolute Mehrheit nimmt keine oder fast keine Angebote wahr (55,3 Prozent nicht ausreichend, nur 19,9 Prozent ausreichend), und 170 Personen sind nicht hinreichend informiert, um überhaupt eine Einschätzung abgeben zu können.

#### 4.3.6. Zusammenfassende Einschätzung der persönlichen Arbeitssituation

Die stärkste Zustimmung erfährt die Aussage, wieder eine Tätigkeit an der Hochschule zu wählen (70,9 Prozent zustimmend, nur 10,8 Prozent ablehnend). Ebenfalls überwiegend positiv fallen die Antworten zur möglichen Befürchtung aus, nach Auslaufen des jetzigen Vertrages arbeitslos zu werden (63,1 Prozent ablehnend, also ohne derartige Befürchtung, jedoch auch 21,5 Prozent der Befürchtung zustimmend).

Zweischneidige Einschätzungen werden zu drei der Aussagen abgegeben. Dass die Unterstützungsangebote der Hochschulen an den beruflichen Anforderungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen ausgerichtet seien, wird eher abgelehnt als bestätigt (19,1 Prozent Zustimmung, 42,6 Prozent Ablehnung). Die (relative) Mehrheit der Befragten berichtet von zu wenig Zeit für die Promotion (45,7 Prozent zustimmend, jedoch auch 36,4 Prozent ablehnend, also mit genügend Zeit für die Promotion). Dass das derzeitige Einkommen zur Sicherung eines zufriedenstellenden Lebensunterhalts ausreiche, bestätigt die Mehrheit (53,0 Prozent), jedoch ein Viertel der Befragten lehnt diese Aussage ab (24,1 Prozent).

**Tabelle 20:**  
**Zustimmung zu zusammenfassenden Aussagen über Arbeitsplatz Hochschule und Nachwuchsförderung.**  
 (Skala: 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme gar nicht zu“).  
 Kennwerte: N = Anzahl der Antwortenden, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung. Balkendiagramm: Mittelwerte.  
 %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien).

Aussage über Arbeitsplatz Hochschule und Nachwuchsförderung	Kennwerte			Balkendiagramm			% -Verteilung		
	N	M	SD	Mittelwerte			1 + 2 stimme zu	3 +/-	4 + 5 stimme nicht zu
				2,0	3,0	4,0			
Würde wieder eine Tätigkeit an der Hochschule wählen	553	<b>2,04</b>	1,10				70,9	18,3	10,8
Unterstützungsangebote sind an beruflichen Anforderungen der wissenschaftl. MA ausgerichtet	509	<b>3,35</b>	1,01				19,1	38,3	42,6
Verhältnis zwischen bezahlter und tatsächlich geleisteter Arbeit angemessen	558	<b>3,60</b>	1,33				24,7	14,9	60,4
Insgesamt habe ich zu wenig Zeit für meine Promotion	538	<b>2,81</b>	1,37				45,7	17,8	36,4
Nach dem Auslaufen meiner jetzigen Tätigkeit befürchte ich arbeitslos zu werden	540	<b>3,75</b>	1,36				21,5	15,4	63,1
Richte mich darauf ein, für mehrere Jahre nur befristete Arbeitsverträge zu bekommen	552	<b>2,34</b>	1,38				63,4	13,0	23,6
Derzeitiges Einkommen reicht für zufriedenstellenden Lebensunterhalt aus	560	<b>2,59</b>	1,25				53,0	22,9	24,1
Gute Vorbereitung auf Perspektiven auch außerhalb des Hochschulbetriebs	512	<b>4,01</b>	0,96				8,2	18,4	73,4

**Frage E2:** Bitte geben Sie abschließend Ihre Einschätzung zu den nachfolgenden Aussagen ab.

Überwiegend kritische Einschätzungen ergeben sich bei den drei verbleibenden Aussagen. Das Verhältnis zwischen bezahlter und tatsächlich geleisteter Arbeit wird überwiegend als nicht angemessen eingeschätzt (nur 24,7 Prozent zustimmend, jedoch 60,4 Prozent ablehnend). Sich auf befristete Arbeitsverträge in den kommenden Jahren einzustellen, gibt ebenfalls die Mehrheit an (63,4 Prozent Zustimmung, 23,6 Prozent Ablehnung), und die Vorbereitung der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen auch auf berufliche Perspektiven außerhalb des Hochschulbereichs wird von einer stark überwiegenden Mehrheit nicht als „gut“ eingeschätzt (nur 8,2 Prozent Zustimmung, gegenüber 73,4 Prozent Ablehnung).

#### 4.4. Brennpunkt Promotion

##### 4.4.1. Unterstützungsmöglichkeiten für die Promotionsphase

Die größte berichtete Zufriedenheit herrscht bei den Möglichkeiten zur Teilnahme an internationalen Kon-

ferenzen, Tagungen und Workshops (66,0 Prozent zufrieden, aber auch 17,1 Prozent unzufrieden).

Abgestuft positiv wird die zeitnahe Hilfestellung durch Betreuende eingeschätzt (54,5 Prozent zufrieden, aber 25,2 Prozent unzufrieden), ebenso wie die Gelegenheiten zum kollegialen Austausch auf fachlicher Ebene (57,0 Prozent zufrieden, 20,9 Prozent unzufrieden).

Ein deutlich gemischtes Bild wird zu insgesamt fünf Aspekten abgeben. Dies betrifft die Klarheit der fachlich-inhaltlichen Anforderungen der Promotion (39,0 Prozent zufrieden, 32,1 Prozent unzufrieden), Hilfestellung bei planerisch-organisatorischen Fragen (28,7 Prozent zufrieden, 40,8 Prozent unzufrieden) und die Unterstützung beim Eintritt in die jeweils fachbezogene Scientific Community (36,7 Prozent zufrieden, 39,7 Prozent unzufrieden). Ferner werden auch die Hilfestellungen bei der Publikationstätigkeit unterschiedlich beurteilt (45,0 Prozent zufrieden, aber auch 30,2 Prozent unzufrieden), ebenso wie bei

Tabelle 21:  
Zufriedenheit mit Unterstützungsmöglichkeiten bei der Promotion.

(Skala: 1 = „voll zufrieden“ bis 5 = „gar nicht zufrieden“.

Kennwerte: N = Anzahl der Antwortenden, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung. Balkendiagramm: Mittelwerte.

%-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien).

Unterstützungsmöglichkeit bei Promotion	Kennwerte			Balkendiagramm			% - Verteilung		
	N	M	SD	Mittelwerte			1 + 2 zufrieden	3 +/-	4 + 5 unzufrieden
				2,0	3,0	4,0			
Zeitnahe Hilfestellung durch Betreuende/n	532	<b>2,60</b>	1,25				54,5	20,3	25,2
Klarheit über die fachlich-inhaltlichen Anforderungen	533	<b>2,92</b>	1,18				39,0	28,9	32,1
Hilfestellung bei der Planung und Organisation	520	<b>3,18</b>	1,18				28,7	30,6	40,8
Unterstützung zum Eintritt in die Scientific Community (z.B. Kontakte)	521	<b>3,06</b>	1,29				36,7	23,6	39,7
Hilfestellung bei der Publikationstätigkeit	507	<b>2,80</b>	1,30				45,0	24,9	30,2
Möglichkeiten zur Teilnahme an internationalen Konferenzen/Tagungen	527	<b>2,25</b>	1,23				66,0	16,9	17,1
Unterstützung bei der Anbahnung von Auslandsaufenthalten	387	<b>3,09</b>	1,37				35,7	24,8	39,5
Gelegenheiten zum kollegialen Austausch auf fachlicher Ebene	532	<b>2,50</b>	1,23				57,0	22,2	20,9
Unterstützung bei meiner persönlichen Karriereplanung	494	<b>3,41</b>	1,24				25,3	23,9	50,8
Vorbereitung auch auf Perspektiven außerhalb des Hochschulbetriebs	465	<b>3,90</b>	1,14				12,7	21,3	66,0

**Frage D8:** Nachfolgend finden Sie eine Reihe von Aspekten, zu denen Sie im Laufe Ihrer Promotion von Seiten Ihrer Hochschule Unterstützung erhalten können. Bitte geben Sie an, wie zufrieden Sie mit den für Sie persönlich zur Verfügung gestellten Unterstützungsmöglichkeiten sind/waren.

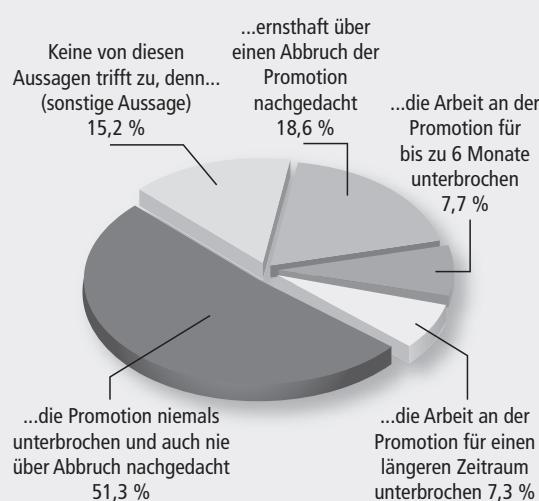
der Unterstützung in puncto Auslandsaufenthalten (35,7 Prozent zufrieden, 39,5 Prozent unzufrieden).

Zu zwei Aspekten wird jeweils von einer absoluten Mehrheit der Befragten überwiegend Unzufriedenheit geäußert: Weder die Unterstützung bei der persönlichen Karriereplanung (50,8 Prozent unzufrieden, allerdings 25,3 Prozent durchaus zufrieden) noch die Vorbereitung auf Perspektiven mit Promotion außerhalb des Hochschulbereichs (66,0 Prozent unzufrieden, nur 12,7 Prozent zufrieden) werden als ausreichend eingestuft.

#### 4.4.2. Abbruchtendenzen und Unterbrechungen des Promotionsvorhabens

Eine knappe Mehrheit von 51,3 Prozent der Befragten gibt an, zu keinem Zeitpunkt die Arbeit an der Promotion für einen längeren Zeitraum unterbrochen oder ernsthaft über einen Abbruch nachgedacht zu haben. Demgegenüber berichten 18,6 Prozent ernsthaft einen solchen Abbruch erwogen zu haben. 7,7 Prozent haben die Arbeit an der Promotion für bis zu 6 Monate unterbrochen, und 7,3 Prozent berichten über eine Unterbrechung über einen noch längeren Zeitraum hinweg. Auf 15,2 Prozent trifft keine der vorgegebenen Aussagen zu (z.B. Originalaussage „habe Arbeit an der Promotion noch nicht aufgenommen, kann sie daher nicht

Grafik 3:  
Aussagen über Abbruchtendenzen oder Unterbrechungen der Arbeit an der Promotion.  
(N=560. %-Verteilung der Antwortenden).



Frage D3: Welche der Aussagen über den Stand Ihrer Promotion trifft auf Sie zu? Ich habe...

unterbrechen“, „weiß mein Thema noch nicht“ oder „ich wollte eigentlich nie promovieren“).

#### 4.4.3. Gründe für Abbruch oder Unterbrechung

Um ergänzende Hinweise auf die Hintergründe der individuellen Abbruch- bzw. Unterbrechungsentcheidung zu erhalten, wurden die Befragten im Rahmen der offenen Frage D12 gebeten, ihre Gründe hierfür zu benennen: „Falls Sie Ihre Promotion tatsächlich abgebrochen oder derzeit unterbrochen haben: Welche Gründe hatten Sie dafür?“

Im Gegensatz zu Frage D.3 bezog sich diese Frage nicht auf Erwägungen des Abbruchs bzw. der Unterbrechung, sondern auf einen tatsächlich vollzogenen Abbruch oder auf eine zum gegenwärtigen Zeitpunkt bestehende Unterbrechung. Die Anzahl der Befragten, auf die eine dieser Bedingungen zutrifft, ist so gering, dass eine quantitative Auswertung der gegebenen Antworten aus methodischen Gründen nicht sinnvoll ist (d.h. keine Schlussfolgerung über die Häufigkeit bestimmter Abbruchs- oder Unterbrechungsgründe möglich). Ohne inhaltsanalytische Schwerpunktbildung werden daher nachfolgend einige Originalzitate zur Illustration der individuell genannten Gründe wiedergegeben. Die aufgeworfenen Themen ähneln den in der Studie von Bornmann & Enders (2001, S. 76) erhobenen Aspekten.

- „Unterbrochen wegen Hochschulabschluss meiner Frau und daraus folgende Belastung durch Kinderbetreuung und Geldverdienen“
- „Einmal abgebrochen vor vielen Jahren in einer anderen Abteilung ... wegen mangelnder Betreuung und Kompetenz. Dann Neuanfang und besser.“
- „Anstellung auf Drittmittelprojekten, die nichts mit meinem Promotionsthema zu tun haben.“
- „Pause nach Geburt von Tochter“
- „Keine Unterstützung durch Prof, weil ich wahrscheinlich zu alt bin“
- „Arbeitsbelastung in Forschung und Lehre, mangelnde Disziplin/Zeitmanagement“
- „Arbeitslosigkeit, Arbeitssuche, Umzug wegen neuer Arbeit, Einarbeitung in den neuen Job alles in allem ca. 4–5 Monate, schätzungsweise...“
- „Die beiden Betreuer haben sich zerstritten. Einer davon war mein Vorgesetzter, der mir vorwarf,

*mich vom anderen instrumentalisieren zu lassen. Diesen Promotionsversuch habe ich abgebrochen."*

- „*Die Promotion war unterbrochen: Halbe Stelle reichte nicht zum Leben, zusätzliche Berufstätigkeit war nötig, besonders nach Wechsel von BAT auf TVL für Familienvater mit Kind deutlich weniger Netto!!*“
- „*Elternzeit*“
- „*Externe Promotion abgebrochen, da die Betreuung mangelhaft war. An der Uni ist sie gut.*“
- „*Hochschulpolitische Probleme im Projekt verzögern den Fortschritt.*“
- „*Hohe Arbeitsbelastung (Lehre/Zuarbeit)*“
- „*Hohe Belastungen am Arbeitsplatz und die daraus resultierende Demotivation, abends sich noch mal an den Schreibtisch zu setzen.*“
- „*Ich habe 6 Monate Elternzeit genommen.*“
- „*Ich muss meine Promotion ständig unterbrechen, weil ich eine Anstellung suchen muss, um mein Leben zu finanzieren. Damit wechsele ich teilweise täglich die Prioritäten – mal Promotion, mal Vorstellungsgespräch oder Treffen mit potenziellen Arbeitgebern, mal Bewerbungsmappe...*“
- „*Ich schaffe es immer wieder nicht, an der Diss zu arbeiten, auch für Wochen am Stück, da es so viel zu tun gibt im Forschungsprojekt etc. Meist bin ich dann froh, wenn ich nach Hause gehen kann und habe dann nicht mehr die Energie, mich auch noch an meine Diss zu machen...*“
- „*Keine Motivation des Chefs den Drittmitelantrag zeitnah zu verlängern. .... Unzuverlässigkeit und Desinteresse des Chefs an Projekttätigkeit und meiner Person.*“
- „*Keine Zeit, um daran zu arbeiten; aus Überbelastung resultierende gesundheitliche Probleme (Burnout)*“
- „*Meine früheren Promotionsabsichten in einem anderen Fach an einer anderen Hochschule habe ich abgebrochen, da sich unüberbrückbare Missverständnisse zu meinem fachlichen Vorgesetzten aufgebaut hatten. Es war dort von Anbeginn kein Vertrauen in meine Fähigkeiten gesetzt worden und somit kein für eine Promotion selbständiges Arbeiten möglich.*“

- „*Motivationsverlust aufgrund mangelnder Erfolge über längere Zeit*“
- „*Sehr schlechtes Verhältnis zum Chef*“
- „*Während des Semesters blieb keine Zeit für die Diss. Nächstes Semester werde ich mir einen Tag dafür freihalten.*“
- „*War mehrmals kurz davor abzubrechen: aus Mangel an Motivation und damit verbunden der Frage nach dem Zweck/Nutzen einer Dissertation im außeruniversitären Berufsleben.*“
- „*Werde wegen Kind unterbrechen!*“
- „*Zu hohe Arbeitsbelastung durch Geldverdienen zum Lebensunterhalt/zur Finanzierung der Promotion*“

#### **4.4.4. Schwierigkeiten im Laufe der Promotion**

Zwei potenzielle Schwierigkeiten werden von einer deutlichen Mehrheit der Befragten als Hindernisse beim Promotionsvorhaben ausgeschlossen: Weder die Arbeitsbelastung durch Gremienarbeit (77,7 Prozent geringe Belastung, nur 11,9 Prozent hohe Belastung) noch die außerhochschulische Arbeitsbelastung (69,3 Prozent gering, 15,0 Prozent hoch) werden in wesentlichem Maße von den hier befragten Personen (mit eigener Stelle an der Hochschule) als Schwierigkeiten wahrgenommen.

Drei der vorgegebenen möglichen Schwierigkeiten werden weniger klar, aber immer noch überwiegend als nicht zutreffend eingestuft: Eine etwaige Arbeitsbelastung durch Zuarbeiten für Vorgesetzte oder für die promotionsbetreuende(n) Person(en) wird von der Mehrheit nicht als problematisch empfunden (60,9 Prozent gering, allerdings 15,6 Prozent hoch). Eine etwaige finanzielle Unsicherheit wird von der Mehrheit nicht als promotionshinderliche Schwierigkeit eingestuft (58,6 Prozent gering, allerdings 27,8 Prozent hoch), und persönliche/familiäre Belastungen treffen die Mehrheit ebenfalls nicht (57,5 Prozent gering, allerdings 23,5 Prozent hoch).

Alle weiteren bei dieser Frage thematisierten potenziellen Schwierigkeiten werden jeweils von mehr als jeder vierten befragten Person als erheblich belastend und dadurch promotionshinderlich empfunden: Dies betrifft die Arbeitsbelastung durch dissertationsfremde Aufgaben in der Lehre (47,9 Prozent hoch, gegenüber 31,7 Prozent gering), inhaltliche Schwierig-

Tabelle 22:

**Wahrgenommenes Ausmaß der Konfrontation mit Schwierigkeiten im Zuge des Promotionsvorhabens.**

(Skala: 1 = „Belastung in hohem Maße“ bis 5 = „gar keine Belastung“).

Kennwerte: N = Anzahl der Antwortenden, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung. Balkendiagramm: Mittelwerte.

%-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien).

Konfrontation mit Schwierigkeiten	Kennwerte			Balkendiagramm					%-Verteilung		
	N	M	SD	Mittelwerte					1 + 2 hohe Belastung	3	4 + 5 geringe Belastung
				hohe Belastung 1,0	2,0	3,0	4,0	5,0			
Arbeitslosigkeit durch dissertationsfremde Aufgaben in der Lehre	463	2,75	1,36			□			47,9	20,3	31,7
Inhaltliche Schwierigkeiten mit der Dissertation	527	2,94	1,11			□			36,2	33,0	30,7
Planerisch-organisatorische Schwierigkeiten mit der Dissertation	523	3,02	1,18			□			37,7	25,4	36,9
Motivationsprobleme	532	3,09	1,26			□			36,1	21,6	42,3
Probleme bei der Betreuung	528	3,25	1,32			□			29,2	25,0	45,8
Arbeitsbelastung durch dissertationsfremde Forschungsaufgaben	490	3,29	1,40			□			31,4	18,6	50,0
Arbeitsbelastung durch Gemienarbeit in der Hochschule	336	4,18	1,10			■			11,9	10,4	77,7
Arbeitsbelastung durch Zuarbeit für den/die Vorgesetzte(n)/Hochschullehrer/in	493	3,69	1,13			□			15,6	23,5	60,9
Belastung durch unklare Weiterbeschäftigung/Befristung	496	3,16	1,53			□			38,3	16,9	44,8
Äußerhochschulische Arbeitsbelastung	400	3,99	1,22			■			15,0	15,8	69,3
Finanzielle Unsicherheit	493	3,60	1,44			□			27,8	13,6	58,6
Persönliche/familiäre Belastung	493	3,63	1,36			□			23,5	19,5	57,0

**Frage D9:** In welchem Ausmaß sind oder waren Sie im Laufe Ihrer Promotion mit folgenden Schwierigkeiten konfrontiert?

keiten mit der Dissertation (36,2 Prozent hoch, 30,7 Prozent gering) sowie planerisch-organisatorische Schwierigkeiten (37,7 Prozent hoch, 36,9 Prozent gering). Motivationsprobleme werden von rund einem Drittel angegeben (36,1 Prozent hoch, allerdings auch 42,3 gering), und von Problemen bei der Betreuung fühlt sich knapp ein Drittel beeinträchtigt (29,2 Prozent hoch, allerdings auch 45,8 Prozent gering). Die Arbeitsbelastung durch dissertationsfremde Forschungsaufgaben betrifft ebenfalls knapp ein Drittel (31,4 Prozent hoch, allerdings auch 50,5 Prozent gering), und die unklare Weiterbeschäftigung bzw. Befristung der Arbeitsverträge wird von gut einem Drittel als belastend und promotionshinderlich eingeschätzt (38,3 Prozent hoch, 44,8 Prozent gering).

## 4.5. Zwischenfazit: Eine Arbeits- und Motivationssituation voller Spannungsfelder und Widersprüche

### 4.5.1. Unklare Perspektiven von Anfang an

Der „Arbeitsplatz Hochschule“ ist ein Arbeitsplatz, der von vielfältigen Spannungsfeldern und Widersprüchen gekennzeichnet ist. Ein Teil dieser Widersprüchlichkeit ist ohne Zweifel in der Natur der Sache begründet: Den eigenen Weg, das eigene Thema, die eigene wissenschaftliche Arbeitsweise zu finden, sich über längere Zeit mit denselben Fragestellungen auseinanderzusetzen und dabei sowohl erfolgreiche wie auch erfolglose Arbeitsphasen zu erleben, sind kennzeichnend für wissenschaftliche Arbeit. Sie bietet vielfältige Anlässe zu motivationalen und emotionalen Höhen und Tiefen.

Ein weiterer Teil des Konfliktpotenzials ergibt sich jedoch auch aus der Art und Weise, wie der jeweilige Arbeitsplatz gestaltet wird, wie sich die Vor-

gesetzten und/oder die mit der Betreuung der Promotion befassten Personen verhalten und welche Unterstützungsmöglichkeiten die Hochschule bietet. Inwieweit gelingt es „dem System“ und den hier agierenden Personen, die der Natur der Sache innewohnenden Problematiken aufzufangen und den jungen Wissenschaftlern/-innen dabei zu helfen, diese Phase erfolgreich abzuschließen, um am Ende gestärkt aus ihr hervorzugehen? Diese Unterstützung kann einsetzen mit dem Zeitpunkt des Entschlusses, sich in das „Arbeitsfeld Hochschule“ zu wagen, sie führt über die Gestaltung der Arbeitssituation und der Promotionsphase bis hin zur Unterstützung für den nächsten, an die Promotionsphase anschließenden Schritt – mit dem Interesse an einer weiterführenden wissenschaftlichen Karriere in der Hochschule zu verbleiben oder aber mit (oder auch ohne) Dr.-Titel berufliche Perspektiven außerhalb der Hochschule zu suchen.

Der Weg in die Hochschule nach einem ersten, für die Promotion qualifizierenden Abschluss wird in vielen Fällen vor allem dadurch geebnet, dass die betreffenden Personen schon vorher einen Kontakt zu einem bestimmten Lehrstuhl haben und/oder dass der Professor oder die Professorin eine Tätigkeit, eine Stelle, ein Dissertationsthema anbietet. Hieraus ergibt sich im Gegenschluss: Nur rund 30 Prozent (vgl. Tabelle 13 zu Frage B1) der jungen Nachwuchswissenschaftler/-innen kommen „von außerhalb“, von anderen Hochschulen oder aus einer zwischenzeitlichen anderen Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs. Für die im Sinne des Bologna-Prozesses geforderte und geförderte Mobilität der Studierenden und Promovierenden besteht damit ein erhebliches Potenzial, künftig auch vermehrt diejenigen anzusprechen, die an einem ganz anderen Ort im In- oder Ausland ihr Studium absolviert oder zwischenzeitlich Praxiserfahrungen gesammelt haben. Hauptmotiv ist bei allen, wie beispielsweise auch in der Bayerischen Promovierendenbefragung (Berning & Falk, 2006, S. 36), das Interesse an einer wissenschaftlichen, forschenden Tätigkeit.

Die häufig offen und noch viel häufiger verdeckt anzutreffende pauschale Vorannahme „Wer einen Job an der Hochschule annimmt, strebt eine Hochschulkarriere an“ wird durch die Befragungs-

ergebnisse hingegen nicht bestätigt. Sie sollte von allen Beteiligten differenzierter als bislang verstanden werden: Promotionsinteresse? Ja! Interesse an einer forschenden und wissenschaftlichen Tätigkeit? Ja! Interesse an Lehrtätigkeiten? Ein bisschen! Interesse an Hochschulkarriere? Nein, für die meisten erst einmal nicht, bestenfalls vielleicht.

Der Fokus derjenigen, die eine Stelle an der Hochschule antreten, liegt nach den vorliegenden Befragungsergebnissen zunächst „nur“ auf den direkt vor ihnen liegenden zwei bis fünf Jahren bis zu dem von den meisten angestrebten Ziel der Promotion. Darüber hinausgehende Phantasien, die auf einen langfristigen Verbleib in der Hochschule gerichtet wären, bestehen bei der Mehrzahl der Befragten augenscheinlich nicht. Hieraus folgt zunächst, dass die Hochschule ihre Unterstützungsangebote gezielt auf die erfolgreiche Bewältigung der Promotionsphase und der in dieser Zeit anfallenden Arbeitsaufgaben zu richten hat – und auch, dass die Hochschule rund zwei bis fünf Jahre Zeit hat, um in den Nachwuchswissenschaftlern/-innen den anfänglich noch nicht unbedingt ausgeprägten Wunsch heranreifen zu lassen, zeitlich und inhaltlich auch darüber hinaus dem Hochschulsystem zur Verfügung zu stehen. Ebenso entspricht es auch der Verantwortung der Hochschule als Arbeitgeberin, die bei den meisten weder am Anfang noch am Ende vorhandene Ausrichtung auf eine Hochschulkarriere zu respektieren und die Promovierenden dabei zu unterstützen, sich bereits während der Promotionsphase auf berufliche Perspektiven außerhalb des Hochschulbereichs vorzubereiten.

Immerhin rund ein Drittel der Befragten (vgl. Tabelle 13 zu Frage B1) gibt an, beim Eintritt in die Hochschule eine Hochschulkarriere zumindest erwogen zu haben. Tatsächlich verbleiben allerdings nur um die 10 Prozent derjenigen, die eine Promotion aufnehmen, zeitlich deutlich über die Promotionsphase hinaus an der Hochschule. So wird bereits ein wesentlicher Anteil aller Promotionsvorhaben vor deren Abschluss abgebrochen, womit sich ein weiterer Verbleib im System zumeist ebenfalls ausschließt (vgl. Grafik 3 zu Frage D3). Schätzungen gehen von rund einem Drittel aus, wobei angesichts fehlender Zahlen über die Gesamtzahl der Promovierenden die Berechnung derartiger Quoten kaum möglich ist.

Den über 20.000 erfolgreichen Promotionen pro Jahr stehen wiederum nur rund 2.000 Habilitationen und ungefähr gleich viele zu besetzende Professuren gegenüber (vgl. Janson, Schomburg & Teichler, 2007). Auch von den rund 15.000 Dauerstellen im akademischen „Mittelbau“ und im Bereich unbefristeter Stellen für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben sind jährlich schätzungsweise 1.000 Stellen zu besetzen: Nur ein Bruchteil derjenigen, die mit einer Promotion beginnen, verbleiben somit längerfristig im Hochschulsystem. Die allermeisten verlassen es freiwillig oder gezwungenermaßen. Anscheinend verblasst ein anfängliches Interesse an einem weiteren Verbleib bei vielen binnen weniger Jahre, oder aber die ursprüngliche Idee stellt sich mangels entsprechender Perspektiven oder nicht ausreichender eigener Kompetenz als unrealistisch heraus, oder sie hatte von Anfang an überhaupt nicht bestanden.

Die vorliegende Studie kann als Momentaufnahme keine Aussagen darüber treffen, welche Faktoren diese Entwicklung der Motivationssituation und die Entscheidung für oder gegen einen langfristigen Verbleib im Hochschulsystem beeinflussen. Möglicherweise sind es tatsächlich „die Besten“, die nach wenigen Jahren weiterhin an der Hochschulkarriere interessiert und hierfür auch wirklich am besten geeignet sind (in diesem Falle erfüllt die Promotionsphase ihre „Selektionsfunktion“), möglicherweise sind es aber auch gerade „die Besten“, die nicht im Hochschulsystem verbleiben, und es bleiben statt dessen diejenigen, die sich erfolgreich „festgebissen“ haben oder die mit schwierigen Bedingungen am besten umgehen konnten – ohne dadurch zwingend auch fachlich zu den Besten geworden zu sein. Hier besteht weiterer Untersuchungsbedarf, insbesondere im Sinne von Zeitreihen und individuellen Entwicklungspfaden (z.B. auf Grundlage der Typologie von Klecha, 2007) und unter besonderer Berücksichtigung des individuellen Umgangs mit den über lange Zeitabschnitte unklaren und unsicheren Entwicklungsperspektiven. Bedenklich erscheint in jedem Fall die massive Diskrepanz in der anfänglichen Motivationslage im Vergleich zwischen „Ich wollte forschen/wissenschaftlich arbeiten“ (Mittelwert  $M=1,74$ , also starkes Interesse) und „Ich hatte Interesse an Lehrtätigkeiten“ (Mittelwert  $M=2,65$ , also nur knapp ober-

halb der Trennlinie zwischen Interesse und Desinteresse). Im Sinne einer guten Lehre erscheint es notwendig, die Schere der Interessen zwischen Forschung und Lehre in Zukunft nicht noch größer werden zu lassen, sondern möglichst im Laufe der Promotionsphase um einige Grade zu schließen – damit nicht nur diejenigen sich für eine Hochschulkarriere entscheiden, die forschen, nicht aber lehren möchten, sondern gerade auch diejenigen, die in beiden Aufgabenbereichen gleichermaßen oder – optimal – in der humboldtschen Verbindung zwischen diesen beiden ihre Motivation gefunden haben. Welche Einflussgrößen hier wirksam sind und welche gestalterischen Spielräume der Hochschule überhaupt bleiben, ist bislang noch nicht hinreichend wissenschaftlich untersucht.

#### **4.5.2. Fehlende Unterstützung – bleibende Unsicherheit**

Während der Einarbeitungsphase berichten die Befragten von einer sehr starken gegenseitigen Hilfestellung auf informeller kollegialer Ebene (vgl. Tabelle 14 zu Frage B2). Dieser Befund bestätigt die Ergebnisse aus vorangehenden Studien (vgl. Schmidt, 2007b; 2008), in denen sich die spontane, selbstorganisierte gegenseitige Unterstützung als wesentliches Erfolgsmerkmal zur Bewältigung des Einstiegs in die „Arbeitswelt Hochschule“ erweist. Aber reicht diese zufällige Vernetzung mit denjenigen, die sich gerade in einer ähnlichen Situation befinden aus, um die Unsicherheit konstruktiv und im Sinne der Beteiligten zu bewältigen?

Die Rolle der direkten Vorgesetzten ist zweischneidig – zwar wird in der Mehrzahl der Fälle zu Beginn ein Gespräch über Arbeitsinhalte und Ziele geführt (vgl. Schmidt, 2008), jedoch gelingt es der Mehrheit der Vorgesetzten im Laufe der Einarbeitungszeit nur bedingt, ihren neuen Mitarbeitern/-innen ein Gefühl von Sicherheit und Orientierung zu vermitteln. Was bleibt, ist die Unsicherheit.

Als gänzlich unbefriedigend sind die gezielten Informations- und Vernetzungsangebote seitens der Hochschulen einzuschätzen: Nur rund ein Drittel der Befragten erhielt in den ersten Wochen überhaupt konkrete Angebote, um sich mit anderen Personen in ähnlicher Situation zu vernetzen und um in dieser

schwierigen Situation des Übergangs zwischen Studium und in der Regel erster Arbeitstätigkeit Unterstützung zu finden. Nur ein Fünftel bekam in dieser entscheidenden ersten Phase Informationen über die Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung am „Arbeitsplatz Hochschule“, und bei weniger als jeder sechsten Person erfolgte eine Klärung der möglichen beruflichen Perspektiven und Entwicklungschancen innerhalb der ersten Monate.

Wer behauptet, dass dies alles förderlich sei und eine angemessene Methode, um den jungen Nachwuchswissenschaftlern/-innen unmissverständlich klar zu machen, dass Selbststeuerung und Eigenverantwortung die zentralen Erfolgsfaktoren für die Arbeit in der Hochschule seien und das aussichtsreiche Bestehen der Promotionsphase sichern, vertritt eine allzu optimistische Einschätzung, die von den betroffenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht geteilt wird: Keine einzige der gut 600 hier befragten Personen hat sich über zuviel Betreuung, zuviel Unterstützung, zuviel Hilfestellung während der Einstiegsphase beschwert (vgl. Antwortkategorien zu Frage B3). Nur einige wenige (Größenordnung: 5 Prozent) zeigen sich ausdrücklich zufrieden mit der Gestaltung ihrer Einstiegsphase, während die große Mehrheit eine Reihe von Wünschen im Rückblick auf ihre Einarbeitungsphase äußert und sich mehr Unterstützung gewünscht hätte, um die anfängliche Unsicherheit zu bewältigen. Der Status Quo wird nicht als befriedigend erlebt. Im Vordergrund der Veränderungsvorschläge stehen die Klärung von Erwartungen, Rollen und Zielen, Austausch- und Informationsmöglichkeiten, die angemessene Gestaltung administrativer und ressourcenbezogener Rahmenbedingungen sowie Hilfestellungen zur Aufnahme der Promotion.

Der Tenor all dieser Aussagen lässt sich als Wunsch nach Unterstützung zur baldigen Übernahme von Eigenverantwortung und zur Bewältigung der Unsicherheit lesen und nicht etwa als Wunsch, die Eigenverantwortung dauerhaft abzugeben, zu minimieren oder gar nicht erst übernehmen zu müssen. Offenbar gibt es Schwierigkeiten bei der Bewältigung der individuellen Transformation von der Arbeitsweise des grundständigen Studiums mit vorgegebenen Themen und Anforderungen hin zur stärker

eigenverantwortlichen Arbeitsweise als Nachwuchswissenschaftler/-in und während einer Promotion – und ebenso offenbar sind die Befragten der Überzeugung, dass eine stärkere systematische Unterstützung durch die Hochschulen und deren Akteure bei dieser Transformation vorstellbar ist und machbar wäre. In den einzelnen Statements spielen sowohl die Vorgesetzten, die Promotionsbetreuung als auch die Schaffung gezielter Austauschmöglichkeiten mit anderen Nachwuchswissenschaftler/-innen wie auch übergreifende Angebote der Hochschulen (z.B. Workshops für den Einstieg, Gelegenheiten zur Vernetzung, verbessertes Informationsmanagement) eine wesentliche Rolle.

Das durchschnittliche Tätigkeitsprofil der jungen Wissenschaftler/-innen (vgl. Tabelle 15 zu Frage C1) wird von der Arbeit an der Promotion und weiteren eigenen Forschungsvorhaben dominiert. Hinzu treten bereits in dieser Phase all diejenigen Arbeitsfelder, die in späteren Karriereabschnitten innerhalb der Hochschule noch weiter an Bedeutung gewinnen: Lehre, Verwaltung/Gremienarbeit und die Mitwirkung an weiteren Forschungsprojekten machen jeweils nicht zu vernachlässigende Arbeitszeitanteile aus. Als Spezifikum der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, der gleichzeitig in eine hierarchische Struktur zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern/-innen eingebunden ist, macht die Zuarbeit für Vorgesetzte rund zehn Prozent der Arbeitszeit aus, wobei eine erhebliche Streuung der individuellen Anteile besteht.

Die Lehrverpflichtung der jungen Wissenschaftler/-innen (vgl. Tabelle 16 zu Fragen C2 und C3) liegt im Durchschnitt aller Befragten bei zwei Stunden pro Woche – bei denjenigen, die eine von Null abweichende Verpflichtung haben, beträgt sie knapp vier Stunden. Die tatsächlich geleistete Stundenanzahl liegt, wiederum über alle gesehen, bei knapp drei Stunden und damit um 50 Prozent über der Verpflichtung. Betrachtet man nur diejenigen, die überhaupt eine Lehrverpflichtung haben, wird knapp eine Stunde mehr geleistet, als der Verpflichtung entspräche (ca. 15 Prozent über dem Soll), ähnlich bei denjenigen, die laut Vertrag und Stellenbeschreibung keine Lehrverpflichtung haben (knapp eine Stunde dennoch geleistet). Beide Gruppen – jene mit und

jene ohne Lehrverpflichtung – leisten somit im Durchschnitt knapp eine Stunde mehr, als sie gemäß Vertrag und Vereinbarung müssten. Die Standardabweichungen sowohl der Verpflichtung als auch der tatsächlich geleisteten Stunden sind erheblich, sodass es eine Reihe von Fällen gibt, in denen eine deutlich höhere Lehrtätigkeit anfällt. Die Motivation zur Durchführung der über das Soll hinausgehenden Lehrveranstaltungen wurde allerdings nicht erhoben – ein erheblicher Anteil der Mehrleistung könnte also durchaus auf freiwilliger Basis erfolgen. Eine generelle Ausnutzung der Abhängigkeitsposition und das Erzwingen von mehr Stunden, als dem Vertrag entspräche, ist aus diesen Daten daher keinesfalls zu schlussfolgern, Einzelfälle und spezielle Gegebenheiten ausgenommen.

Ein überraschend hohes Ausmaß nehmen unklare oder problematische (Co-)Autorenschaften bei den Publikationen der Befragten an: Knapp ein Drittel berichtet über mindestens einen einzigen Fall, in dem sie an einer Publikation mitgewirkt haben, ohne später als Autor/-in genannt zu werden, oder aber einen Fall, bei dem Vorgesetzte oder Promotionsbetreuende als (Co-)Autoren benannt wurden – ohne tatsächlich an der Publikation und der dahinter stehenden wissenschaftlichen Arbeit mitgewirkt zu haben. Ausdrücklich ist anzumerken, dass bei dieser Frage keine *Bewertungen* dieser Vorgänge erhoben wurden, sondern ausschließlich nach den *Fakten* gefragt wurde. Welche Gründe die nicht vollständig dem tatsächlichen Arbeitsbeitrag entsprechende abweichende Benennung der Autorenschaft im Einzelfall hatte, ob sie von Vorgesetzten bzw. Promotionsbetreuenden erwartet oder gar gefordert wurde oder aber als Dank für Unterstützung oder inhaltliche Inspirationen von den Nachwuchswissenschaftlern/-innen selbst angeboten wurde, ob sie auf Basis einer transparenten, für beide Seiten akzeptablen Vereinbarung erfolgte oder eher unter Zwang und unter Ausnutzung der faktisch bestehenden Abhängigkeitsposition – all dies wurde nicht erfragt und kann daher nicht aus den bloßen Zahlen geschlussfolgert werden. Bemerkenswert ist dennoch der hohe Anteil derjenigen, die mindestens eine der beiden Formen schon erlebt haben. Das Phänomen der unklaren Autorenschaften bei Publikationen von Nachwuchswissenschaftlern/-innen ist

damit kein seltener Ausnahmefall, sondern häufig und weit verbreitet.

Auf Fort-/Weiterbildung und den Besuch von Tagungen entfallen rund fünf Prozent, also rund ein Zwanzigstel der gesamten Arbeitszeit der Befragten – bei Vollbeschäftigung rund zwei Zeitstunden pro Woche. Hochgerechnet auf ein Arbeitsjahr mit knapp 50 Arbeitswochen, entspricht dies 100 Zeitstunden oder acht bis zehn Fortbildungstagen im Jahr. Dieses durchschnittliche Zeitbudget ist zu investieren in den Besuch der ersten Fachtagungen, in Workshops im Bereich der Hochschuldidaktik, in Seminare zu wissenschaftlichen Methoden, in Veranstaltungen zum Zeit- und Projektmanagement, in Kommunikations- und Moderationsworkshops, in Informationsveranstaltungen zur Forschungsförderung und in alle weiteren unter dem Stichwort „Fort- und Weiterbildung“ zu fassenden Veranstaltungen, Angebote und Aktivitäten. Nimmt man die Information hinzu, dass der allergrößte Teil dieser Fort- und Weiterbildungsaktivität der jungen Wissenschaftler/-innen auf die fachbezogene Entwicklung entfällt (vgl. Schmidt, 2007a: rund 75 Prozent der Fort- und Weiterbildungszeit), bleibt insbesondere für die Vorbereitung auf die Aufgaben im Hochschulmanagement (Projektplanung, Budgetierung, Führung) sowie in der Hochschullehre (Veranstaltungsplanung, didaktische Methoden, Evaluation und Qualitätsmanagement) nur noch ein minimales Fort- und Weiterbildungskontingent übrig. Die als „Qualifizierungsphase“ verstandene Promotion weist damit erhebliche Engpässe bei der gezielten Ausbildung der Management-/Führungskompetenz sowie der lehrbezogenen/didaktischen Kompetenz des wissenschaftlichen Nachwuchses und damit: der künftigen Professorinnen und Professoren auf. Auch diese Ergebnisse stehen in Kontinuität mit anderen Studien wie beispielsweise der Bayerischen Promovierendenbefragung (Berning & Falk, 2006, S. 82ff.).

Die geringe Nutzungsintensität der Fort- und Weiterbildung spiegelt sich wider in einer kritischen Bewertung der entsprechenden Angebote der Hochschulen in diesem Bereich (vgl. Tabelle 19 zu Frage C7). Das Angebot in keinem der sechs zur Bewertung gestellten Themenfelder von Fort- und Weiterbildung wird auch nur annähernd als „ausrei-

chend" eingestuft, dem in dieser Befragung gewählten positivsten Antwortpol (welcher mit der Bezeichnung „ausreichend“ den Befragten nicht einmal ein besonders ausgefallenes Anspruchsniveau nahe legte – ein „ausreichendes“ Angebot dürfte sehr viel leichter zu erzielen sein als beispielsweise ein „gutes“ oder gar „exzellentes“). Die günstigsten Bewertungen reichen nur knapp über den Skalenmittelpunkt hinaus in den positiven Abschnitt der Antwortskala. Zwar zeigen sich knapp über 50 Prozent der bei dieser Frage antwortenden Personen zumindest mit dem hochschuldidaktischen Angebot zufrieden – allerdings sind 165 Befragte und damit gut ein Viertel der Stichprobe so wenig über diese Angebote informiert, dass sie sich gar nicht erst im Stande sehen, deren Ausmaß überhaupt nur einzuschätzen. Diese Daten erlauben auch nicht bei optimistischer Interpretation, das Weiterbildungsangebot an den Hochschulen als zufriedenstellend zu bezeichnen – zu viele Nachwuchswissenschaftler/-innen erreichen offenbar die für eine Nutzung notwendigen Informationen über diese Angebote überhaupt gar nicht erst und diejenigen, die zumindest über das Angebot informiert sind, schätzen dieses in den meisten Punkten bestenfalls als mehr oder weniger ausreichend ein. Gerade in puncto „Einstieg in den Arbeitsplatz“ ist sogar die absolute Mehrheit der Überzeugung, dass die Angebote der Hochschulen nicht das Prädikat „ausreichend“ verdienen. Auffällig ist auch hier der Anteil derjenigen, die so wenig über das Angebot informiert sind, dass sie nicht einmal eine Einschätzung abgeben können – 170 Befragte und damit rund ein Drittel der Stichprobe geben eine entsprechend fehlende Informationsgrundlage an, sie haben nicht einmal genügend Informationen erhalten, um einschätzen zu können, ob die eigene Hochschule ein ausreichendes Angebot bereithält oder nicht.

#### **4.5.3. Prekarität oder vorübergehendes Arrangement mit einer unsicheren Situation?**

In der Motivationsstruktur der „Arbeitswelt Hochschule“ (vgl. Tabelle 18 zu Frage C4) zeigt sich, dass die meisten Befragten in ihrer Arbeitssituation zumindest einige Faktoren entdecken können, die sie als motivierend oder sogar sehr motivierend empfinden. Zu den eher zweischneidigen Faktoren zählen dem-

gegenüber sowohl die Zuarbeit für Vorgesetzte, die Mitwirkung in der Selbstverwaltung (offenbar wird diese von vielen derjenigen, die sich hierfür bereit erklären, als frustrierend erlebt), die Ausstattung mit technischen und personellen Ressourcen, die bereits diskutierten Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung sowie die Bezahlung, einem in puncto „Prekarität“ besonders wichtigem Faktor. Dieser letztere Faktor wird von der absoluten Mehrheit der Befragten (knapp über 50 Prozent) als weder motivierend noch demotivierend (oder als beides zugleich) erlebt, und bei jeweils rund einem Viertel überwiegt die eine oder aber die andere motivationale Tendenz. Die Bezahlung an sich wird somit „im Durchschnitt“ nicht als überwiegend problematischer Faktor empfunden. Bei der für das Konzept der Prekarität ebenfalls bedeutsamen Befristung/Vertragsgestaltung hingegen herrscht fast vollständige Einigkeit unter den Befragten: Weniger als 10 Prozent nehmen diese als motivierend wahr, während knapp die Hälfte diesen Faktor – als einzigen – als klar demotivierend einschätzt, mit Abstand zu allen anderen Faktoren der „Arbeitswelt Hochschule“.

Die Idee, dass die Befristung einen Motivationsschub bewirkt und dafür sorgen wird, dass sich die Promovierenden eben aufgrund ihrer Befristung mit noch größerer innerer Anstrengung darum bemühen werden, ihre knappe Zeit optimal zu nutzen, wird durch diese Einschätzungen nicht bestätigt: Befristung motiviert nicht – sie demotiviert. Die Unsicherheit fördert nicht die Begeisterung – sie hemmt sie. Offenbar empfinden es sehr viele, nämlich rund die Hälfte der Befragten, als problematisch und belastend, dass für sie nur eine, wenn auch wiederhol- und verlängerbare, jedoch prinzipiell begrenzte zeitliche Perspektive besteht (die bei vielen für die Fertigstellung einer Dissertation nicht ausreicht, wenn an 1-Jahres- oder 2-Jahresverträge gedacht wird). Inwieweit dieser objektive Faktor für Prekarität auch zu einem subjektiven Prekaritätsempfinden der Betroffenen beiträgt, kann aufgrund dieser Daten nicht entschieden werden, denn „Beschäftigungsverhältnisse, die objektiv als prekär gelten können (z.B. befristete Verträge in Forschungsprojekten), müssen nicht als solche empfunden werden“ (Goes, 2008, S. 12), und es gibt in der Motivationsstruktur

des „Arbeitsfeldes Hochschule“ einige Faktoren, die einem potenziellen Prekaritätsempfinden auch entgegenwirken könnten. In einer vorangehenden deutschlandweiten Befragung von jungen wissenschaftlichen Mitarbeitern/-innen (Schmidt, 2007b, S. 153) zeigten sich vier Motivationstypen, von denen nur zwei die Vertragsgestaltung/Befristung als stark demotivierend empfanden. Ähnliche Ergebnisse erbrachte die Interviewstudie von Klecha (2007), in der die „karriereorientierten Idealisten“ und die „Übergangswissenschaftler“ ebenfalls kein entsprechendes Prekaritätsempfinden angaben.

Die finanzielle Unsicherheit und die Belastung durch unklare Weiterbeschäftigung/die Befristung, also zwei Faktoren objektiver Prekarität, zählen nicht zu den einzigen Schwierigkeiten, welche die Befragten als besondere Belastungsfaktoren im Promotionsprozess ansehen (vgl. Tabelle 22 zu Frage D9). Zwar gibt rund ein Viertel (finanzielle Unsicherheit) bzw. gut ein Drittel (unklare Weiterbeschäftigung/Befristung) den jeweiligen Faktor als wesentliche Schwierigkeit mit hoch belastender Wirkung für den Promotionsprozess an. Jedoch gibt es einige weitere Faktoren, die mit Blick auf die Promotion in gleichem oder sogar noch höherem Maße als hinderlich wahrgenommen werden. Hierzu zählen insbesondere die Arbeitsbelastung durch dissertationsfremde Aufgaben in der Lehre sowie – abgestuft – solche in der Forschung, individuelle Probleme mit Motivation, Planung oder dem konkreten Inhalt sowie Probleme bei der Betreuung (vgl. Berning & Falk, 2006, S. 135, bei denen Betreuungsprobleme an erster Stelle standen, gefolgt von der Belastung mit dissertationsfremden Aufgaben).

Aus diesen Daten lässt sich ein bislang nicht befriedigend gelöster Widerstreit zwischen den beruflichen Anforderungen einer Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/-in einerseits und der Bezeichnung dieser Beschäftigung als „Qualifikationsstelle“ verbunden mit dem Ziel einer Promotion feststellen: Einerseits dienen, wie es oftmals auch explizit in der Ausschreibung und der Stellenbeschreibung genannt wird, die entsprechenden Haushalts- und auch die Drittmittelstellen dem Zweck, dass die Stelleninhaber/-innen sich qualifizieren und die Tätigkeit mit einer Promotion abschließen mögen. Doch anderer-

seits sind es gerade die Inhalte und Aufgaben, die mit einer solchen Stellenkonstruktion einhergehen, welche sich für den Promotionsprozess als hinderlich erweisen. Hier erscheint eine Klärung der Prioritäten und ein Ausgleich der Interessen notwendig: Gelegenheit für mehr Fort-/Weiterbildung als nur 100 Stunden pro Jahr (Schmidt, 2007a) und für mehr Gelegenheit zur Promotion einerseits, Aufgaben in Forschung, Lehre, Zuarbeit und Mitwirkung in definiertem und verlässlichem Umfang andererseits. Jeweils mehr als ein Viertel der Befragten gibt mindestens eines dieser vier Aufgabengebiete als hoch belastend im individuellen Promotionsprozess an. Niedrigschwellige und wie selbstverständlich verfügbare Unterstützungsangebote der Hochschulen zum Umgang mit derartigen Schwierigkeiten und zum Ausgleich der widersprüchlichen Anforderungen fehlen weitgehend – die Promovierenden bleiben mit diesen Konfliktfeldern alleine, insbesondere falls eine zusätzliche Problematik im Verhältnis zu promotionsbetreuenden Lehrenden liegt, was bei knapp 30 Prozent der Befragten zumindest phasenweise der Fall ist.

Der Anteil derjenigen, die von einer substanzialen, sich zum Teil über sechs Monate erstreckenden Unterbrechungsphase der Dissertation berichten oder über ernsthafte Erwägungen, das Promotionsvorhaben ganz abzubrechen, liegt bei rund einem Drittel (vgl. Grafik 3 zu Frage D3). Die Stichprobe ist – besonders bei denjenigen, die schon seit längerer Zeit an der Hochschule beschäftigt sind – positiv zugunsten derjenigen verzerrt, die sich trotz etwaiger Probleme und Schwierigkeiten für eine Fortführung entschieden haben. Viele derjenigen, die tatsächlich einen Abbruch vollzogen haben, sind zum Zeitpunkt der Befragung bereits aus dem Hochschulsystem ausgeschieden und daher nicht in der Stichprobe enthalten. Bei den rund 15 Prozent, auf die keine der Aussagen zutrifft, dominiert der Status einer noch nicht begonnenen Promotion – d.h. diese Befragten sind noch nicht so lange als wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen beschäftigt, als dass sie ein Promotionsvorhaben bereits unter- oder abbrechen können. Die hier über alle Befragten hinweg ermittelte Abbruchtendenz von rund einem Drittel ist daher eine vermutlich positiv verzerrte Einschätzung; der tatsächliche Anteil liegt mit großer

Wahrscheinlichkeit höher, wobei belastbare Zahlen (auch über die Anzahl der Promovierenden insgesamt, vgl. Janson, Schomburg & Teichler, 2007) fehlen. Es kann aufgrund der vorliegenden Daten auch nicht beurteilt werden, ob derartige Abbruchtendenzen zu einer „gesunden“ Promotion dazugehören oder ob sie per se als alarmierend und als Zeichen der Prekarität zu verstehen sind. Sie gehören jedoch – diese Interpretation erlauben die Daten durchaus – zu einer „typischen“ Promotion an deutschen Universitäten zu Beginn des 21. Jahrhunderts, wobei auch zu betonen ist: Unterbrechungen und ernsthafte Abbruchgedanken spielen bei rund 50 Prozent der hier befragten Promovierenden (bislang) keine Rolle, es gibt also auch weit verbreitete Konstellationen, Betreuungs- und Unterstützungssituationen sowie eine große Anzahl von „unbeirrbar“ oder „zielstrebigen“ Promovierenden, bei denen die Promotion zumindest bis zum aktuellen Stand zum Zeitpunkt der Befragung ohne größere Schwierigkeiten voranschreitet. Von diesen zahlreichen positiven Beispielen und „günstigen Konstellationen“ könnte auch für die bislang weniger erfolgreichen und weniger ermutigenden Fälle gelernt werden.

Die Betreuungssituation bei der Promotion wird – wie viele der anderen hier untersuchten Aspekte auch – zweischneidig beurteilt. Positiv hervorzuheben sind die Möglichkeiten zur Teilnahme an internationalen Konferenzen/Tagungen, die Gelegenheiten zum kollegialen Austausch sowie die Möglichkeit, bei den jeweils betreuenden Personen eine zeitnahe Hilfestellung zu erhalten (allerdings auch jeweils ein Viertel bis ein Fünftel mit kritischer Einschätzung). Deutliche Defizite ergeben sich bei der Unterstützung der persönlichen Karriereplanung und bei der Vorbereitung auf etwaige berufliche Perspektiven auch außerhalb der Hochschule – welche für die meisten die realistische Zukunftsoption sind und nicht etwa nur der „Plan B“, der in dem unwahrscheinlichen Fall zum Einsatz kommen müsste, falls die „eigentlich“ geplante Hochschulkarriere scheitert.

Dieses Szenario der von Anfang an geplanten Hochschulkarriere entspricht weder den Interessen der hier befragten Nachwuchswissenschaftler/-innen, noch ist es angesichts der Stellensituation realistisch.

Wie beispielsweise auch in der qualitativen Interviewstudie von Klecha (2007, vgl. dort: „Übergangswissenschaftler“ und „Gelegenheitswissenschaftler“), gibt auch in der hier vorliegenden quantitativen ein großer Teil der Promovierenden an, keine Hochschulkarriere anzustreben. Dennoch scheinen die Unterstützungsangebote der Hochschule nach wie vor von der Vorstellung auszugehen, dass eine individuelle Karriereplanung mit dem Abwägen von Für und Wider einer Hochschulkarriere nicht notwendig sei. Implizit schwingt hierbei mit: ...weil es nur die Hochschulkarriere mit ihren doch mehr oder weniger wohlbekannten und bewährten Schritten gebe und weil alles andere ein „Scheitern“ bedeute, für welches das Individuum selbst verantwortlich sei und sich daher selber um entsprechende Alternativplanung zu bemühen habe. Ebenfalls scheinen sich die bestehenden Unterstützungsangebote der Hochschulen an der Idee zu orientieren, dass eine Vorbereitung für außerhochschulische Berufsperspektiven und für den Übergang aus der Hochschule heraus nicht sein müsse (vgl. „karriereorientierte Idealisten“ in der Typologie von Klecha, 2007), implizit mitschwingend: ...weil dies auch gar nicht die Aufgabe der Hochschule sei (vgl. Vorbehalte gegenüber der Zielstellung der „Beschäftigungsfähigkeit“ von Bachelor- und Masterabsolvent/-innen). Jeweils mehr als 50 Prozent der Befragten sind mit dieser Art und diesem Grad der Unterstützung durch die Hochschulen in diesen beiden Aspekten (Karriereplanung und Vorbereitung auf außerhochschulische Berufe) explizit unzufrieden und erhoffen sich mehr Unterstützung von „ihrer“ Hochschule.

Unter dem Strich (vgl. Tabelle 20 zu Frage E2) steht für die Mehrheit trotz aller Schwierigkeiten und Kritikpunkte außer Frage, dass sie sich – wenn sie nochmals wählen könnten – wieder für eine Tätigkeit an der Hochschule entscheiden würden. Dieser Befund deckt sich mit früheren Befragungen (z.B. Enders & Bornmann, 2001). Allerdings stellt rund ein Drittel diese Entscheidung im Rückblick zumindest teilweise in Frage – darunter zehn Prozent, die sich sicher sind, nicht nochmals den Weg zu gehen, wenn sie denn zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Eindrücke verfügt hätten, die sie jetzt haben. Die Sorge, nach dem Auslaufen des aktuellen befristeten

Vertrages arbeitslos zu sein, nimmt nur bei rund einem Fünftel ein wesentliches Ausmaß ein und rund zwei Drittel richten sich darauf ein, für eine bestimmte Zeit nur befristete Arbeitsverträge zu bekommen. Dieser letzte Punkt erweckt den Eindruck einer resignativen Zufriedenheit mit der Situation oder eines getroffenen Arrangements mit der Realität (vgl. „Prekaritätsmanager“ in der Typologie von Klecha, 2007).

Das Verhältnis zwischen geleisteter und bezahlter Arbeitsleistung wird von der absoluten Mehrheit als *nicht* angemessen eingeschätzt – ein Hinweis auf ein dauerhaft verletztes Gerechtigkeitsempfinden im individuellen Kalkül zwischen dem, was eine Person an Arbeit und Engagement investiert und dem, was die Hochschule als Institution zurückgibt. Für die Mehrheit genügt das gegenwärtige Einkommen allerdings durchaus, um einen zufrieden stellenden Lebensunterhalt zu sichern (jedoch ist dies bei einem Viertel auch nicht der Fall). Der Seitenblick auf das Motivationsprofil legt nahe, dass die augenscheinliche Dysbalance zwischen „gefühlter Arbeitsleistung“ und „gefühlter Entlohnung“ nicht unbedingt durch eine Verminderung der Arbeitsleistung oder durch eine Erhöhung der Entlohnung wieder ins Lot zu bringen wäre. Vielmehr könnte eine positive Beeinflussung der anderen, bislang als nur moderat motivierend empfundenen Faktoren der „Arbeitswelt Hochschule“ helfen, die Wertschätzung gegenüber den Beiträgen der Nachwuchswissenschaftler/-innen und damit die nicht-monetäre Kompensation der Arbeitsleistung zu erhöhen und den individuellen Tätigkeiten und Aufgaben noch mehr spürbaren Sinn zu verleihen. Dies wäre sowohl eine Aufgabe der Hochschulen als Institutionen als auch der unmittelbar am stärksten beeinflussenden Personen, insbesondere der dienstlichen Vorgesetzten und/oder der Promotionsbetreuer/-innen und Promotionsbetreuer.

## 5. Gewerkschaften und Personalrat im Urteil der Nachwuchswissenschaftler/-innen

### 5.1. Gewerkschaftsferne und -nähe: ein erster Eindruck

Im letzten inhaltlichen Bereich des Fragebogens (F1 bis F6) konnten die Befragten sich in vier standardisierten und zwei offenen Frageblöcken zu Problemen und Fragen der Gewerkschaften und des Personalrats äußern und eigene Wünsche und Kritiken formulieren.

Zwar bestätigt eine klare Mehrheit der Befragten die bekannte traditionelle Gewerkschaftsferne der Akademiker:

- 57 Prozent wollen weder Gewerkschaftsmitglied werden (Frage F2)
- noch gar sich gewerkschaftlich betätigen (72 Prozent, F3),
- und auch nichts über die gewerkschaftliche Hochschularbeit erfahren (61 Prozent, F4).

Aber eine starke Minderheit von rund einem Drittel ist ohne weiteres gewerkschaftlich ansprechbar:

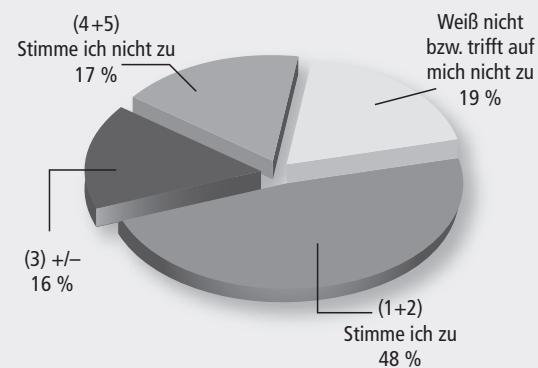
- 37 Prozent können sich eine zukünftige Gewerkschaftsmitgliedschaft vorstellen (heute nur 5 Prozent Mitglied),
- 28 Prozent können sich sogar vorstellen, selber gewerkschaftlich aktiv zu werden (heute nur 1 Prozent aktiv)
- 39 Prozent verlangen nach mehr Informationen über die Arbeit der Gewerkschaften im Hochschulbereich.

Erste inhaltliche Akzente konnten die Befragten bei der Frage F1 setzen, deren Statements zum gelgenden Tarifvertrag, zur Arbeit des Personalrats und zur gewerkschaftlichen Hochschularbeit anhand einer fünf-stufigen – Skala (1 = stimme voll zu bis 5 = stimme gar nicht zu) bewertet werden konnten. Da wir vermuteten, dass größere Teile der Befragten relativ wenige Kenntnisse über Tarifverträge, Gewerkschaften und Personalrat besitzen, haben wir alternativ noch die Antwortkategorie „weiß nicht bzw. trifft nicht zu“ angeboten, von der auch reichlich Gebrauch gemacht wurde. Rund ein Viertel der

Antwortenden wollte oder konnte die vorgegebenen Statements nicht bewerten und kreuzte „weiß nicht“ an, wobei die Werte an den 3 Hochschulen zwischen 19 Prozent und 28 Prozent oszillieren.

#### Grafik 4: Mehr Engagement der Gewerkschaften für Nachwuchswissenschaftler/-innen

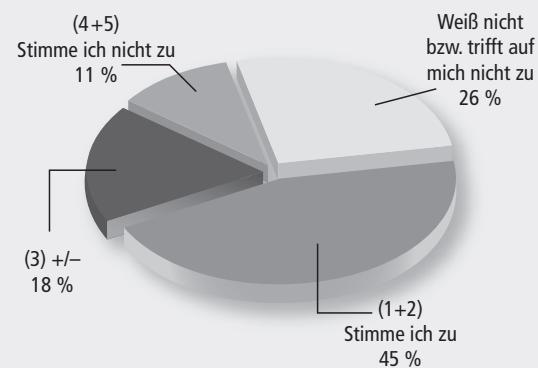
(Skala: 1= „stimme voll zu“ bis 5= „stimme gar nicht zu“  
6= „weiß nicht“. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien)



**Frage F1:** Von den Gewerkschaften erhoffe ich mir ein stärkeres Engagement für die Belange der Nachwuchswissenschaftler/-innen

#### Grafik 5: Mehr Engagement des Personalrats für Nachwuchswissenschaftler/-innen

(Skala: 1= „stimme voll zu“ bis 5= „stimme gar nicht zu“  
6= „weiß nicht“. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien)



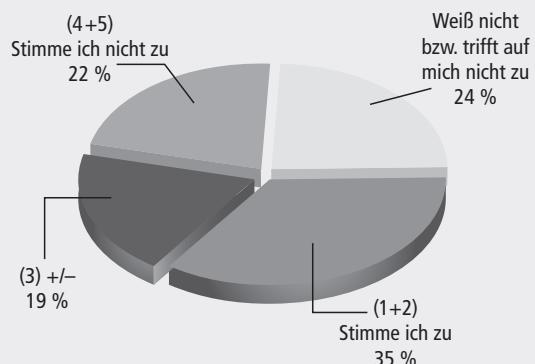
**Frage F1:** Der Personalrat an unserer Hochschule sollte sich mehr um uns Nachwuchswissenschaftler/-innen kümmern

Eindeutige Spitzenreiter sind die Aufforderungen an die Gewerkschaften (48 Prozent) und an die Personalräte (45 Prozent), sich mehr um die Nachwuchswissenschaftler/-innen zu kümmern, (vgl. Grafiken 4 und 5). Nur eine kleine Minderheit von 17 Prozent (gewerkschaftliches Engagement) und 11 Prozent (Engagement des Personalrats) lehnt deziert diesen verstärkten Einsatz ab, gut ein Drittel „weiß nicht“ oder ist indifferent.

Eng mit diesem Themenfeld verbunden ist die Einschätzung des Bedarfs an einer verstärkten Aktivität der Gewerkschaften im Hochschulbereich: 35 Prozent der Befragten stimmen dieser Forderung zu, aber 23 Prozent verneinen dies und 24 Prozent wissen nicht so recht (vgl. Grafik 6) – hier deuten sich schon individuelle Grundüberzeugungen von einer gewissen gewerkschaftlichen Nähe oder Distanz an, die wir später durch spezielle Gruppenbildungen noch deutlicher erkennen können.

**Grafik 6:**  
**Verstärkte Aktivität der Gewerkschaften im Hochschulbereich**

(Skala: 1=„stimme voll zu“ bis 5=„stimme gar nicht zu“  
6=„weiß nicht“. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien)



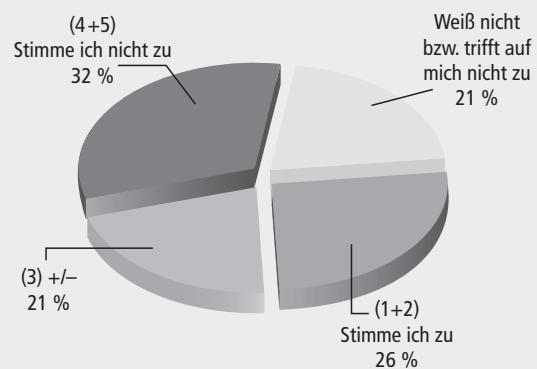
**Frage F1:** Es besteht nach meiner Einschätzung ein Bedarf an einer verstärkten Aktivität der Gewerkschaften im Hochschulbereich

Kritik wird am geltenden Tarifvertrag geübt (vgl. Grafik 7): Den für sie geltenden Tarifvertrag empfinden viele nicht oder gar nicht angemessen (32 Prozent), aber auch 26 Prozent haben daran nichts auszusetzen und jeweils 21 Prozent „wissen nicht so recht“ oder entscheiden sich für die neutrale

Bewertungskategorie 3 (weder Zustimmung noch Ablehnung). Während lediglich 6 Prozent der Befragten volle Zustimmung zum geltenden Tarifvertrag signalisieren, wählten 15 Prozent die schärfste Ablehnung und „stimmten gar nicht zu“.

**Grafik 7:**  
**Angemessener Tarifvertrag?**

(Skala: 1=„stimme voll zu“ bis 5=„stimme gar nicht zu“  
6=„weiß nicht“. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien)



**Frage F1:** Den für mich ggf. geltenden Tarifvertrag empfinde ich als angemessen

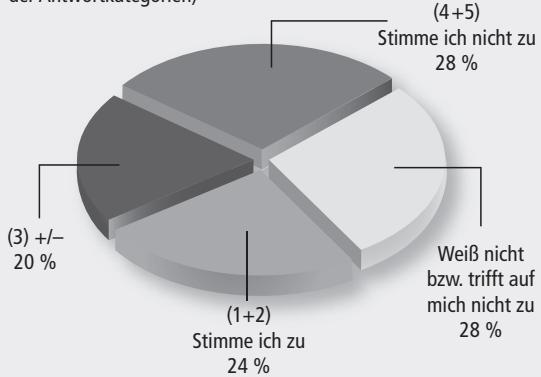
Hier spiegeln sich einerseits die häufig sehr unterschiedlichen materiellen Situationen des wissenschaftlichen Mittelbaus als Ausdruck ihrer teilweise prekären Arbeitsverträge wider, wie wir noch später anhand der Daten sehen werden und andererseits die tariflichen Schlechterstellungen besonders beim wissenschaftlichen Personal mit der Ablösung des alten Tarifvertrages (BAT/BAT IIa) durch die Einführung der neuen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in den letzten Jahren (TV-Länder bzw. TVöD, Entgeltgruppe 13) bei Neueinstellungen oder Arbeitgeberwechsel sowie dem Anwendungstarifvertrag in Berlin.

Ob die Aktivitäten der Gewerkschaften bei der beruflichen Laufbahn nützlich sein können, ist heftig umstritten: Jeweils 28 Prozent verneinen dies oder wissen es nicht, 24 Prozent bejahen es und 20 Prozent signalisieren weder Zustimmung noch Ablehnung (Bewertung 3) – hier scheint der größte und schwierigste Bedarf nach Aufklärung, Diskussion und Spezifikation zu liegen (vgl. Grafik 8). Die Beant-

wortung der Frage, inwieweit die Promotionsphase noch als letzte Ausbildungsphase oder schon als erste Berufsphase zu werten ist, zeigt drastisch die reale Ambivalenz der beruflichen Situation der Nachwuchswissenschaftler/-innen: Individuelles Leistungs- und Konkurrenzstreben bei personaler Abhängigkeit und kollektive Regelungen der Arbeitsverhältnisse stehen in einem komplizierten Spannungs- und Ergänzungsverhältnis. Nicht zuletzt die Lösung oder wenigstens positive Bewegung dieser Gemengelage wird über Erfolg oder Misserfolg einer gewerkschaftlichen Ansprache des akademischen Mittelbaus entscheiden – und vor dem Hintergrund des jeweiligen Arbeitsmarkts der verschiedenen Nachwuchswissenschaftler/-innen.

**Grafik 8:**  
**Nützlichkeit der Gewerkschaften für berufliche Laufbahn**

(Skala: 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme gar nicht zu“  
6 = „weiß nicht“. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien)

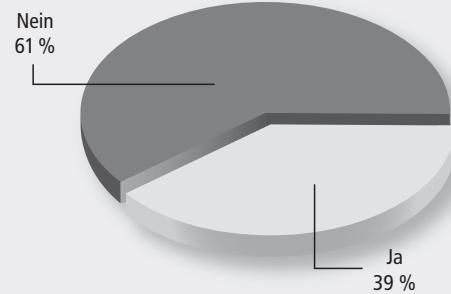


**Frage F1:** Aktivitäten der Gewerkschaften könnten mir bei meiner beruflichen Laufbahn nützlich sein

Dafür ist es günstig, dass eine relativ hohe Informationsbereitschaft vorhanden ist: Schon oben erwähnten wir, dass viele Befragte gerne mehr über die Arbeit der Gewerkschaften im Hochschulbereich erfahren möchten (vgl. Grafik 9).

Ein zentrales Anliegen der Studie besteht in der Klärung der Frage, ob die Nachwuchswissenschaftler/-innen an den Universitäten für die Gewerkschaften ansprechbar sind und ob der Mittelbau spezielle Anforderungen und Wünsche an die Gewerkschaften artikuliert. Oben haben wir schon gesehen, dass hinsichtlich einer gewerkschaft-

**Grafik 9:**  
**Informationsbedürfnis über gewerkschaftliche Hochschularbeit**



**Frage F4:** Möchten Sie gerne mehr über die Arbeit der Gewerkschaften im Hochschulbereich erfahren?

lichen Mitgliedschaft und Betätigung (Fragen F2 und F3) ca. ein Drittel der Befragten positiv reagierten und ca. 40 Prozent nach mehr Informationen über die Arbeit der Gewerkschaften im Hochschulbereich (F4) verlangen. Für eine differenzierte Auswertung der Studie werden wir daher zwei Gruppen bilden: Alle diejenigen, die in der Frage F2 angaben, selber schon Gewerkschaftsmitglied zu sein (5 Prozent) oder sich vorstellen können, Mitglied zu werden (37 Prozent), bilden die Gruppe der gewerkschaftlich Interessierten (G: 43 Prozent, vgl. Tabelle 23).

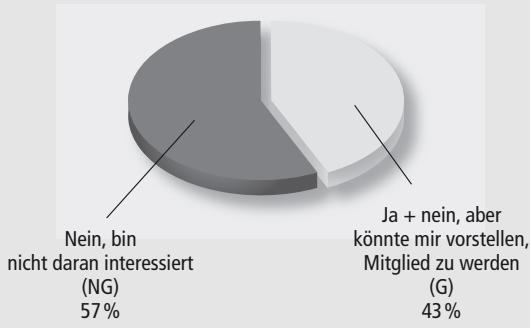
Die Gegengruppe, die **gewerkschaftlich nicht Interessierten** (NG), haben ihr Interesse an einer Gewerkschaftsmitgliedschaft explizit verneint (57 Prozent) – die zusätzlichen knapp 3 Prozent der Befragten, die früher einmal Gewerkschaftsmitglieder waren und jetzt sowohl teilweise dem einen wie dem anderen „Lager“ zugerechnet werden können, ordnen wir wegen dieser Ambivalenz keiner Gruppe zu und rechnen sie heraus.

Eine weitere Gruppenbildung nach der Bereitschaft zur gewerkschaftlichen Aktivität (Frage F3) werden wir im Folgenden nur heranziehen, wenn es einzelne bemerkenswerte Abweichungen zu den gewerkschaftlich Interessierten gibt, ansonsten ist das Antwortverhalten mit diesen weitgehend identisch: **Gewerkschaftlich Aktive** (GA: 28 Prozent) wollen wir diejenigen nennen, die sich bereits aktiv gewerkschaftlich betätigen (1 Prozent) oder sich vorstellen können, aktiver zu werden (27 Prozent), **gewerkschaftlich Interessierte** (GI: 43 Prozent) sind diejenigen, die sich vorstellen können, Mitglied zu werden (37 Prozent) oder selber schon Gewerkschaftsmitglied zu sein (5 Prozent).

Tabelle 23:  
Gewerkschaftliche Mitgliedschaft

	N	%	% (zus. gef.)
Ja	39	4,9	42,7
Nein, aber ich könnte mir vorstellen, Mitglied zu...	291	36,6	
Nein, bin nicht daran interessiert	443	55,8	57,3
Nein, war aber früher Mitglied	21	2,6	–
<b>Gesamt</b>	<b>794</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Frage F2:** Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?



**schaftlich nicht Aktive**“ (GNA : 72 Prozent) lehnen für sich jede persönliche gewerkschaftliche Aktivität ab (vgl. Tabelle 24).

Die Aktiven sind gewissermaßen besonders engagierte Interessierte, ihre Anzahl (GA: 28 Prozent) liegt deutlich unter derjenigen der bloß an einer Mitgliedschaft interessierten Befragten (G: 42 Prozent). Ebenso ähneln sich bis auf wenige Ausnahmen die Antworten der nicht Aktiven (GNA:72 Prozent) und der nicht Interessierten (NG:57 Prozent):

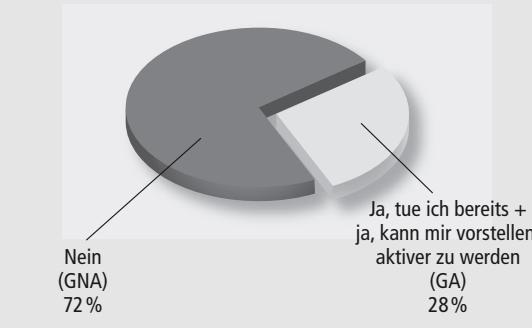
Im Folgenden wollen wir drei grundlegenden Fragen nachgehen:

- (1) Finden wir relevante Unterschiede bei den sozialen, qualifikatorischen und beruflichen objektiven Merkmalen (hard-facts) zwischen den Gruppen?
- (2) Gibt es relevante Unterschiede in der subjektiven Bewertung, in den Zielen, Befürchtungen und Hoffnungen (soft-facts) zwischen den Gruppen hinsichtlich ihrer gegenwärtigen und zukünftigen beruflichen und persönlichen Situation?
- (3) Generieren unterschiedliche objektive Verhäl-

Tabelle 24:  
Gewerkschaftliche Aktivität

	N	%
Ja, tue ich bereits	10	1,3
Ja, kann mir vorstellen, aktiver zu werden	214	27,0
Nein	569	71,8
<b>Gesamt</b>	<b>793</b>	<b>100</b>

**Frage F3:** Könnten Sie sich vorstellen, sich aktiv gewerkschaftlich zu betätigen?

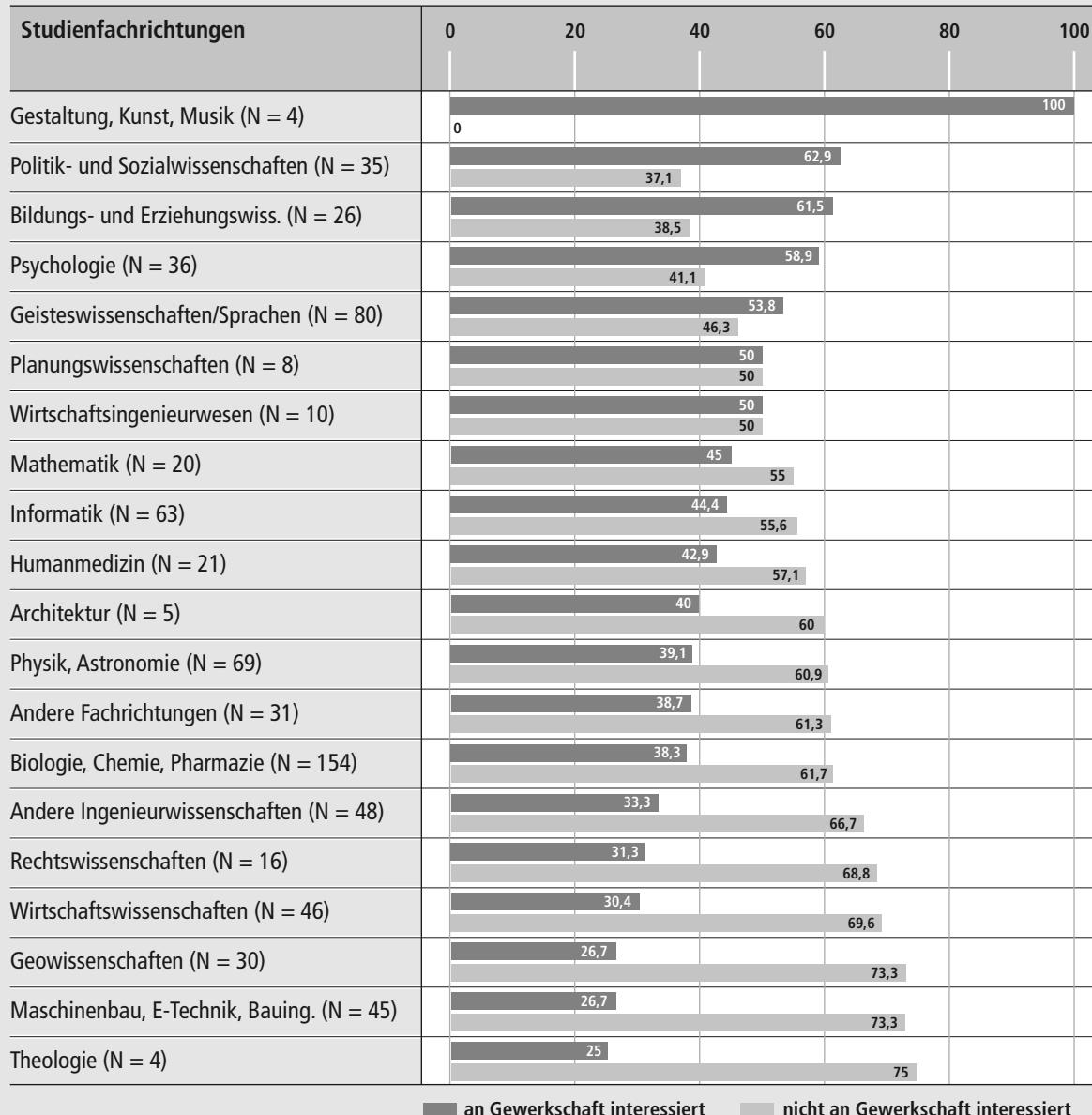


nisse im Berufs- und Privatleben der Nachwuchswissenschaftler/-innen auch dementsprechende subjektive Bewertungen und Einstellungen, d.h. auch unterschiedliche Chancen der Ansprechbarkeit für gewerkschaftliche Positionen?

## 5.2. Die objektive Situation der „gewerkschaftlich Interessierten“ und „nicht Interessierten“: Übereinstimmungen und Unterschiede

Bei den objektiven sozialen Merkmalen unterscheiden sich die Gruppen kaum: Geschlecht, Familienstand, Kinderzahl und Nationalität sind fast identisch, lediglich beim Lebensalter (Frage A11) gibt es minimale Unterschiede, da die gewerkschaftlich Interessierten (G) stärker in der Alterskategorie 31 Jahre und älter mit 39 Prozent vertreten sind, während die nicht Interessierten (NG) hier nur auf einen Wert von 33 Prozent kommen. Beide Gruppen haben jedoch ihren eindeutigen Schwerpunkt bei 26–30 Jahren (G: 56 Prozent, NG: 58 Prozent) – das Durchschnittsalter ist fast gleich (G: 31 Jahre, NG: 30 Jahre).

Grafik 10:  
**Studienfachrichtungen bei „gewerkschaftlich Interessierten“ und „nicht Interessierten“**  
(Größenangaben in Prozenten)



**Frage A8:** In welcher der nachfolgenden Fachrichtungen haben Sie Ihren Abschluss erworben?

Bei der Frage A8 nach der Fachrichtung des erworbenen Abschlusses und der jetzigen Tätigkeit unterscheiden sich die Gruppen meistens schwerpunktmäßig (Grafik 10).

Gewerkschaftlich Interessierte findet man besonders bei den Sozialwissenschaftlern (63 Prozent), den Erziehungswissenschaftlern (62 Prozent), den Psychologen (59 Prozent) und den Geisteswissenschaftlern

(54 Prozent) – Fachrichtungen übrigens, in denen in der Regel die Frauen überproportional vertreten sind. Die gewerkschaftlich nicht Interessierten dominieren bei den Biologen, Chemikern und Pharmazeuten (62 Prozent), den verschiedenen Ingenieuren (ca. 70 Prozent), den Juristen (69 Prozent), den Wirtschaftswissenschaftlern (70 Prozent) und den Physikern (61 Prozent) – in diesen Fächern studieren meistens besonders viele Männer.

Daneben gibt es einige ausgewogene Fachrichtungen, die nur leichte Vorlieben erkennen lassen: Humanmedizin (NG: 57 Prozent, G: 43 Prozent), Informatik (NG: 56 Prozent, G: 44 Prozent), Mathematik (NG: 55 Prozent, G: 45 Prozent) und den Wirtschaftsingenieuren (NG: 50 Prozent, G: 50 Prozent) – von den Theologen, Architekten, Künstlern und Planungswissenschaftlern lassen sich wegen ihrer geringen Fallzahlen keine Aussagen machen.

Diese differenzierende Betrachtungsweise soll jedoch die Gewerkschaften und die Personalräte nicht dazu verführen, sich nur um die Nachwuchswissenschaftler/-innen in den gewerkschaftlich interessierten oder ausgewogenen Fachrichtungen zu kümmern – bedingt durch die absolute Größe belegen die eigentlich relativ gewerkschaftsfernen Biologen, Chemiker und Pharmazeuten sowohl prozentual (18 Prozent) als auch absolut (59 Personen) den ersten Platz bei den gewerkschaftlich Interessierten in unserer Studie.

Bei den objektiven beruflichen Situationsbeschreibungen finden wir wenige Unterschiede zwischen den beiden Gruppen.

Fast ein Drittel der gewerkschaftlich Interessierten (30 Prozent) sind Promotionsstudenten/-innen, die über keinen Arbeitsvertrag mit der Hochschule verfügen, sondern als Promotionsstipendiaten, extern Promovierende oder im Rahmen eines Graduiertenkollegs ihren „Doktor bauen“ (Frage D 7). Sie besitzen formal nur einen Studentenstatus und können offiziell nicht vom Personalrat vertreten werden, zuständig für ihre Interessen und ansprechbar für sie sind lediglich die Allgemeinen Studierendenausschüsse (Asten) und die studentischen Gremienvertreter der Hochschulen. Beziehen sie kein Stipendium oder kann ihr Lebenspartner bzw. die Eltern sie nicht finanziell unterstützen müssen, sie sich durch eigene Arbeit außerhalb der Hochschule ihr Einkommen sichern. Bei den gewerkschaftlich nicht Interessierten trifft dies nur auf jeden fünften zu (22 Prozent).

Bei den Promovierenden mit Arbeitsvertrag verteilen sich die Vertreter beider Gruppen gleichmäßig mit 33 Prozent auf die Qualifizierungsstellen (Haushalts/Hochschulstelle, G: 32 Prozent, NG: 33 Prozent), aber

bei den Stellen in den Drittmittel-/Forschungsprojekten dominieren die nicht Interessierten (G: 38 Prozent, NG: 45 Prozent).

Für das Beschäftigungsverhältnis bzw. der Promotionsfinanzierung lässt sich festhalten, dass sich die berufliche Situation der gewerkschaftlich Interessierten und nicht Interessierten weitgehend gleicht.

Nennenswerte inhaltliche Unterschiede zeigen sich lediglich bei den „Drittmittelforschern“ (G: 38 Prozent, NG: 45 Prozent), den reinen Promotionsstudenten, die keiner reglementierten beruflichen Arbeit nachgehen (G: 30 Prozent, NG: 22 Prozent) und der kleinen Teilgruppe mit festem Anstellungsverhältnis außerhalb der Hochschule (G: 2 Prozent, NG: 5 Prozent).

Jetzt wollen wir bei den beiden Gruppen noch nach den objektiven beruflichen Merkmalen fahnden, die sich auf die konkrete Arbeit in der Lehre und zur Promotion beziehen.

Keine Lehrverpflichtung haben 30 Prozent der gewerkschaftlich Interessierten und 32 Prozent der nicht Interessierten – hier bestehen also auf der formalen arbeitsvertraglichen Ebene faktisch keine Differenzen (Frage C2).

Leichte Unterschiede gibt es bei der Frage (D 4) nach dem Ort der Promotion und der derzeitigen Arbeitsstelle: Immerhin 11 Prozent der Interessierten, aber nur 6 Prozent der nicht Interessierten promovierten oder promovieren an einer anderen Universität als der, an der sie ihre derzeitige Arbeitsstelle haben.

Bei ihrer Promotion werden die Gruppen etwas unterschiedlich betreut (Frage D 5): Während 63 Prozent der nicht Interessierten nur einen einzigen Betreuer angeben (G: 54 Prozent), können sich die gewerkschaftlich Interessierten zu 41 Prozent über einen Hauptbetreuer und weitere unterstützende Betreuer freuen (NG: 32 Prozent). Die durchschnittliche Anzahl der Besprechungen mit ihren Betreuern unterscheidet sich bei den Gruppen nennenswert überhaupt nicht – meistens gibt es einen Termin im Monat (26 Prozent), einen im Quartal (23 Prozent)

oder einen pro Woche (22 Prozent) (Frage D6). Obwohl die beiden letzten Fragen streng genommen nicht ganz objektiv zu beantworten sind, halten wir mögliche subjektive Verzerrungen für extrem gering und daher zu vernachlässigen.

### 5.3. Subjektive Bewertungen der Gruppen hinsichtlich ihrer aktuellen persönlichen Lage und ihrer beruflichen Zukunftserwartungen

Wir hatten oben schon gesehen, dass sich die Gruppen hinsichtlich ihrer Kinder (Frage A15) nicht unterscheiden, gewisse Unterschiede existieren jedoch beim Kinderwunsch: Bei den gewerkschaftlich nicht Interessierten haben die meisten (37 Prozent) bisher noch keinen Kinderwunsch (deutlich weniger G: 31 Prozent), während die gewerkschaftlich Interessierten häufig (35 Prozent) ihren Wunsch nach

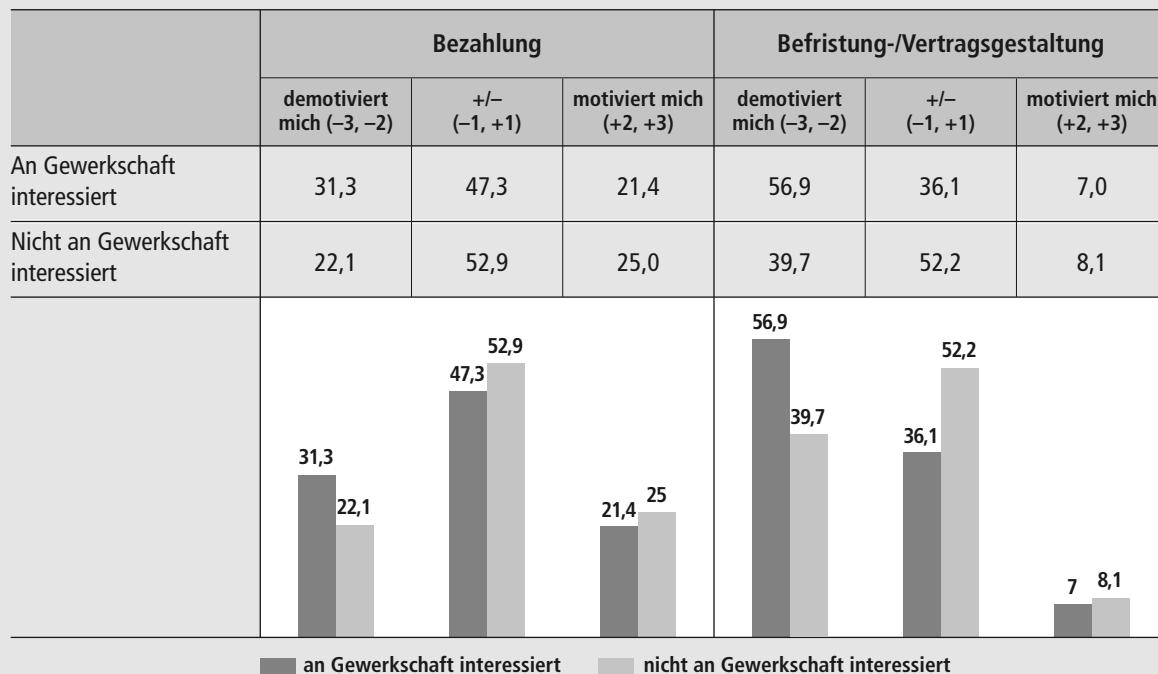
Kindern zwischenzeitlich aus beruflichen Gründen verschoben haben (etwas weniger NG: 33 Prozent) (Frage A16).

Ähnlich sieht es bei der Bezahlung und den befristeten Verträgen aus: So reicht das derzeitige Einkommen bei ca. 28 Prozent der Befragten nicht aus, um sich einen zufrieden stellenden Lebensunterhalt zu sichern (G: 30 Prozent, NG: 26 Prozent) (Frage E2).

Demotiviert die geringe Bezahlung schon speziell die gewerkschaftlich Interessierten (G: 31 Prozent, NG: 22 Prozent), so werden noch stärker die befristeten Arbeitsverträge abträglich für die Arbeit bei beiden Gruppen empfunden – allerdings noch weit mehr bei den Gewerkschaftlichen (G: 57 Prozent, NG: 39 Prozent) (Frage C4, vgl. Tabelle 25).

Diese unklare Weiterbeschäftigung durch Befristungen wird von vielen als belastend empfunden: Für

**Tabelle 25:**  
**Motivationsfaktoren „Bezahlung“ und „Befristung“**  
(Skala: -3 = „demotiviert mich“ bis +3 = „motiviert mich“. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien).



**Frage C4:** In der folgenden Liste sind verschiedene Faktoren der „Arbeitswelt Hochschule“ aufgeführt. Diese Faktoren können Sie in Ihrer gegenwärtigen persönlichen Arbeitssituation als motivierend, demotivierend oder als neutral wahrnehmen. Bitte geben Sie zu jedem Faktor eine Einschätzung auf der 7-stufigen Skala an. (hier nur die Faktoren „Bezahlung“ und „Befristung“)

fast jeden zweiten gewerkschaftlich Interessierten und für jeden dritten nicht Interessierten (Frage D9: G: 45 Prozent, NG: 35 Prozent) erschweren finanzielle Probleme die Arbeit an der eigenen Promotion.

Sieht man sich die Bewertung aller Motivations-

faktoren für die Arbeitswelt Hochschule in der Frage C4 an (vgl. Tabelle 26), so fällt erstens auf, dass die Mittelwerte für die Bewertung der einzelnen Faktoren bei den beiden Gruppen fast immer im gleichen Trend der Motivation oder Demotivation liegen und sich – meist nur relativ leicht – lediglich in den

Tabelle 26:

**Motivationsfaktoren in der gegenwärtigen Arbeitssituation**

(Skala: -3 = „demotiviert mich“ bis +3 = „motiviert mich“. Darstellung der Skalen-Mittelwerte)



**Frage C4:** In der folgenden Liste sind verschiedene Faktoren der „Arbeitswelt Hochschule“ aufgeführt. Diese Faktoren können Sie in Ihrer gegenwärtigen persönlichen Arbeitssituation als motivierend, demotivierend oder als neutral wahrnehmen. Bitte geben Sie zu jedem Faktor eine Einschätzung auf der 7-stufigen Skala an (+3 „motiviert mich“ bis -3 „demotiviert mich“).

Ausprägungen unterscheiden. Zweitens überwiegen die positiven Einschätzungen bei weitem: von 21 Faktoren werden nur 3 bei den nicht Interessierten und 7 bei den gewerkschaftlich Interessierten negativ eingestuft, wobei diese Negativwerte durchweg noch sehr moderat ausfallen.

Einen kleinen, aber interessanten Unterschied finden wir bei den relativ hohen positiven Werten: Die gewerkschaftlich Interessierten führen die Liste

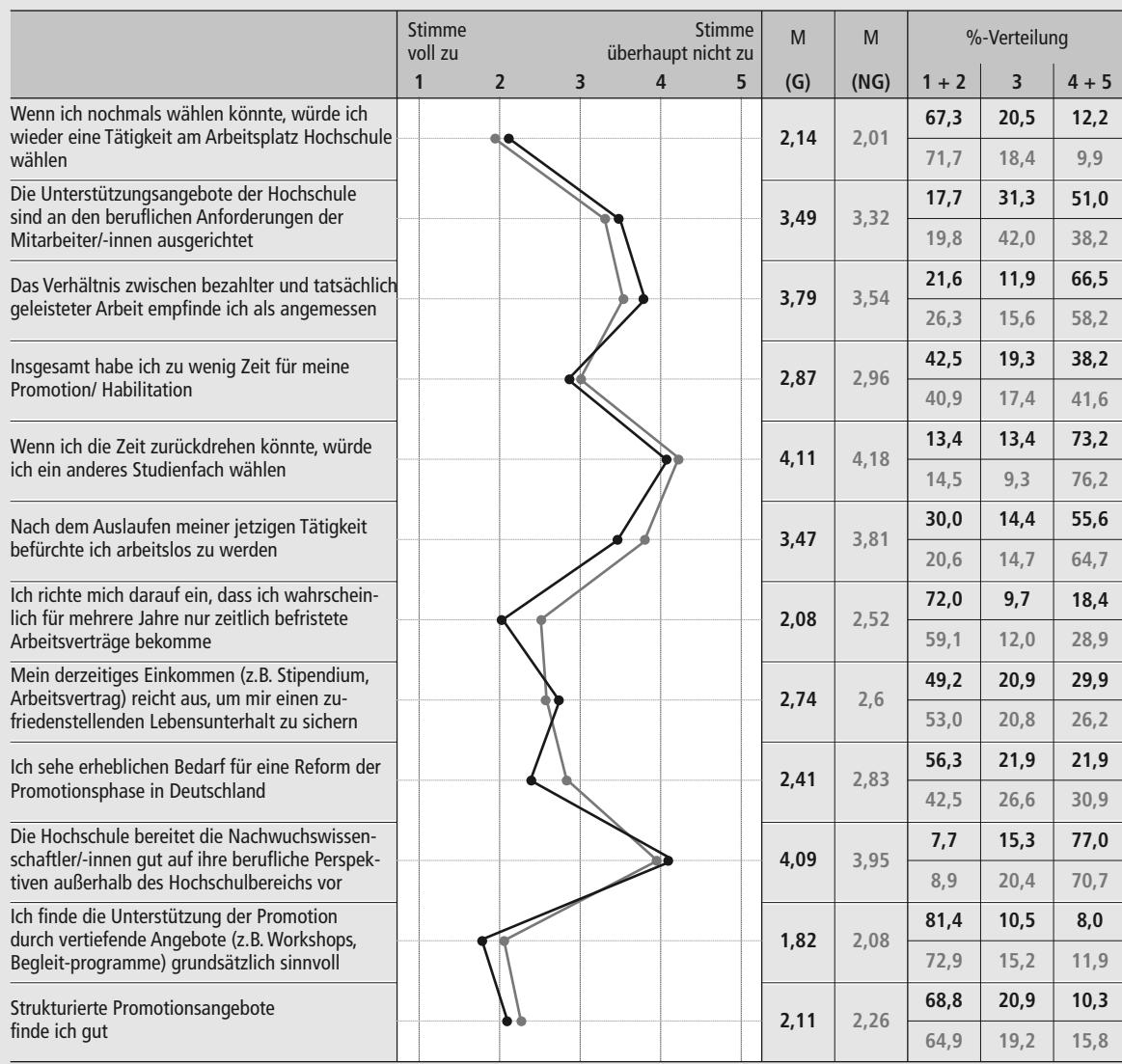
der wissenschaftlichfachlichen Motivationsfaktoren (Themenfeld, Promotion, Forschungsvorhaben, Fachtagungen) durchweg an, für sie gilt die Identifikation mit der eigenen inhaltlichen Arbeit noch etwas mehr als bei den gewerkschaftlich nicht Interessierten.

Das letzte, zusammenfassende Statement (Insgesamt gesehen: meine persönliche Arbeitssituation) wird von allen durchschnittlich als einigermaßen motivie-

Tabelle 27:

**Stimmungsbild über aktuelle und zukünftige Arbeitssituation**

(Skala: 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme gar nicht zu“ 6 = „weiß nicht“. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien)



**Frage E2:** Bitte geben Sie abschließend Ihre Einschätzung zu den nachfolgenden Aussagen ab.

rend beurteilt: Hier wie bei fast allen Bewertungen der konkreten Arbeitssituation urteilen die gewerkschaftlich Interessierten wieder etwas kritischer und fordernder als die Gegengruppe (G: 0,77, NG: 1,05).

Auch der Blick in die eigene berufliche Zukunft offenbart meistens nur sehr geringe Unterschiede zwischen den Gruppen: die gewerkschaftlich Interessierten blicken skeptischer und kritischer auf die nächsten Jahre. Sie befürchten im Durchschnitt eher arbeitslos zu werden bzw. nur zeitlich befristete Arbeitsverträge zu bekommen, sie fordern energetischer eine Reform der Promotionsphase in Deutschland und finden die Unterstützung der Promotion durch vertiefende Angebote besonders sinnvoll (vgl. Tabelle 27).

Eine kleiner aber feiner Unterschied im Antwortverhalten der Gruppen betrifft das Verhältnis von bezahlter und tatsächlich geleisteter Arbeit: Die gewerkschaftlich Interessierten äußern hier etwas deutlichere Kritik als ihre gewerkschaftsfernen Kolleginnen und Kollegen. Dies liegt vielleicht daran, dass auch auf halben oder Zwei-Drittel-Stellen fast immer voller Einsatz gefordert wird. So führen z.B. die Befragten mit Lehrverpflichtung und gewerkschaftlichem Interesse nicht nur ihre durchschnittlich geforderten 3,9 Semesterwochenstunden Lehre durch, sondern nach eigenen Angaben 4,6 Stunden, d.h. 0,7 Stunden oder 18 Prozent Lehre gratis (Fragen C2 und C3). Die gewerkschaftlich nicht Interessierten haben eine etwas geringere Stundenverpflichtung (3,7 Lehrstunden), aber auch sie arbeiten mehr, als ihr Arbeitsvertrag fordert: 4,2 Stunden oder 14 Prozent mehr. Ob freiwillig oder gezwungen, nur eine kleine Minderheit fühlt sich durch Lehrveranstaltungen demotiviert (G: 16 Prozent, NG: 19 Prozent), obwohl doppelt so viele über dementsprechende Belastungen klagen (keine Gruppenunterschiede: alle ca. 42 Prozent) (Frage D9).

Die Lehrtätigkeit spielte auch ursprünglich bei der Entscheidung, einen Arbeitsvertrag mit einer Hochschule zu schließen, eine wichtige Rolle: bei den gewerkschaftlich Interessierten mit 54 Prozent deutlich mehr als bei den nicht Interessierten (44 Prozent) (Frage B1).

Dieses etwas stärkere wissenschaftliche Interesse bei den gewerkschaftlich Interessierten, wie wir es schon oben bei der Frage C4 (Tabelle 26) entdeckten, findet man auch bei den Gründen für die Aufnahme einer Promotion (Frage D2): Mit einem Spitzenmittelwert von 1,71 dominiert das Interesse an der Thematik deutlich alle anderen Beweggründen – auch bei den nicht Interessierten ragt die inhaltliche Motivation heraus, wenn auch nicht ganz so stark (1,82).

Eine deutliche Minderheit beider Gruppen will durch die Promotion eine Hochschulkarriere anstreben – bei den gewerkschaftlich Interessierten ausgeprägter als bei den nicht Interessierten (G: 38 Prozent, NG: 32 Prozent) (Frage D2). Eine Hochschultätigkeit in Forschung und Lehre in den nächsten 4 bis 6 Jahren erwarten folglich auch 45 Prozent der gewerkschaftlich Interessierten, aber nur 33 Prozent der nicht Interessierten (Frage E1). Dafür streben diese in erster Linie eine Stelle als Führungskraft außerhalb des Hochschulbereichs an (NG: 64 Prozent, G: 53 Prozent;) oder wollen später selbstständig bzw. freiberuflich arbeiten (NG: 26 Prozent, G: 15 Prozent).

Insgesamt blicken die meisten optimistisch in ihre berufliche Zukunft (sehr optimistisch: G: 30 Prozent, NG: 36 Prozent; eher optimistisch: G: 43 Prozent, NG: 41 Prozent) (Frage E3), nur eine kleine Minderheit bewertet ihre eigene berufliche Zukunft pessimistisch (G: 10 Prozent, NG: 7 Prozent) – der sonst durchgängig etwas skeptischere und kritischere Blick der gewerkschaftlich Interessierten ist hier bei der zusammenfassenden Beurteilung der eigenen Zukunft allerdings schwach ausgeprägt.

Der Bitte, mit einem prägnanten Satz ihre berufliche Zukunft zu beschreiben, kamen im zweiten Teil dieser Frage (E3) erfreulich viele Befragte nach (G: 67 Prozent, NG: 60 Prozent). Auch hier überwiegen mehrheitlich die positiven Zukunftserwartungen (bei beiden Gruppen ca. 56 Prozent), allerdings befürchtet auch jeder dritte der gewerkschaftlich Interessierten und jeder vierte der nicht Interessierten negative Entwicklungen, der Rest hegt unbestimmte bzw. widersprüchliche Erwartungen. Häufig werden in den frei formulierten Antworten Hinweise auf das eigene Studienfach gegeben, das stark differierende Chancen auf dem Arbeitsmarkt generiert – wie z.B.

die Ingenieurwissenschaften, die Medizin oder das Lehrerstudium, die im Urteil der Befragten generell gute berufliche Chancen eröffnen.

Über alle Fächer hinweg wird jedoch die Hauptschwierigkeit für ein erfülltes Berufs- und Familienleben einerseits in Form der beruflich erwarteten hohen räumlichen Mobilität und zeitlichen Flexibilität und andererseits in dem privaten Bedürfnis nach Familie und Kinder gesehen:

*„Nach der Promotion habe ich die Wahl zwischen einem unterbezahlten, befristeten, statusarmen Job in einem relativ trägen deutschen Unisystem und einem gut bezahlten, möglicherweise unbefristeten, angesehen Job in einem flexibleren und leistungsorientierteren ausländischen Unisystem. Entscheide ich mich für den guten Job im Ausland, wird mein Privatleben leiden (Familie, Freunde, Beziehung), entscheide ich mich für die deutsche Uni, stimmt das Privatleben, aber die Karriereaussichten sind schlecht.“*

*„Werde mich nach dem Abschluss der Promotion von Drittmittelprojekten zu Drittmittelprojekten hängeln, und somit mich mit prekären Arbeitsverhältnissen abfinden müssen.“*

*„Unklarheit, Unsicherheit, Befristung, viel Arbeit – geringe Bezahlung, interessante Inhalte.“*

Die enorme Bedeutung der Fachrichtung für die eigene berufliche Zukunft betonen viele Befragte:

*„Da ich örtlich und inhaltlich flexibel bin, erwarte ich als Dipl. Wirtsch.-Ing. oder später als Dr.-Ing. keinerlei Schwierigkeiten.“*

*„Der Fachkräftemangel spielt Naturwissenschaftlern in die Hände, allerdings scheinen noch viele Arbeitgeber Frauen mit Kindern skeptisch gegenüberzustehen.“*

*„Die derzeit guten Berufsaussichten für Ingenieure ermöglichen mir einen leichten Einstieg ins Berufsleben.“*

*„Als Soziologe wird es schwer, einen vernünftigen Job an einer vernünftigen Hochschule in meinem Bundesland zu bekommen.“*

## 5.4. Erwartungen und Wünsche der Gruppen an Gewerkschaften und Personalräte

Wie wir gesehen haben, ließen sich wenige nennenswerte objektive Unterschiede hinsichtlich sozialer, qualifikatorischer und beruflicher Merkmale zwischen den beiden Gruppen finden, lediglich bei den akademischen Fachrichtungen ließen sich relevante Unterschiede aufzeigen (vgl. Grafik 10), die sich nicht zuletzt in unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen niederschlagen.

Die subjektiven Bewertungen der beruflichen und persönlichen Situation und die beruflichen Erwartungen für die Zukunft fallen hingegen zwischen den Gruppen schon unterschiedlicher aus. Generell empfinden die Gewerkschafter ihre Situation durchgehend belastender und kritischer als die Gewerkschaftsfernen, obwohl sich die objektiven Lagen beider Gruppen hinsichtlich der aktuellen materiellen und arbeitsvertraglichen Dimensionen nicht wesentlich unterscheiden. Inwieweit die berufliche Situation der gewerkschaftlich Interessierten im konkreten Arbeitsalltag abseits formaler Regelungen tatsächlich schwieriger und belastender ist oder nur auf einer besonderen individuellen Sensibilität bzw. auf einem kritischeren Bewusstsein der Befragten – nicht zuletzt durch unterschiedlich empfundene zukünftige Arbeitsmarktchancen infolge unterschiedlicher Fachrichtungen – beruht, können wir nicht nachprüfen und ist letztlich hier auch nicht wichtig – entscheidend für uns ist die subjektiv empfundene, handlungsleitende Situation für jeden Befragten. So kumulieren gewissermaßen die (subjektiven) Unterschiede beider Gruppen bei den gewerkschaftlichen Fragen (F1 – F6), denen wir uns jetzt detailliert zuwenden wollen. Wir greifen dazu die am Anfang des Kapitels im Überblick vorgestellten Ergebnisse zum gewerkschaftlichen Fragebereich F (Grafiken 4–9) wieder auf, differenzieren sie nach den Gruppen und diskutieren das unterschiedliche Antwortverhalten.

Bei beiden Gruppen steht der Wunsch, dass sich „der Personalrat an unserer Hochschule ...mehr um uns Nachwuchswissenschaftler/-innen kümmert“ mit deutlichem Abstand an erster Stelle (Mittelwerte: G:

2,00, NG: 2,65) (vgl. Tabelle 28) – allerdings, wie man auch schon an den unterschiedlichen Mittelwerten erkennt, fordern dies erheblich mehr Gewerkschafter (62 Prozent) als Gewerkschaftsferne (33 Prozent). Diese lehnen weniger die Aufforderung dezidiert ab (NG: 15 Prozent, G: 5 Prozent), sondern sie besitzen häufig zu wenig Wissen über die Personalvertretung, um sich ein Urteil bilden zu können (weiß nicht: NG: 33 Prozent, G: 16 Prozent).

Ähnliches trifft für die Aufforderung an die Gewerkschaften zu, sich mehr für die speziellen Belange der Nachwuchswissenschaftler/-innen zu engagieren: 71 Prozent der gewerkschaftlich Interessierten, aber nur 31 Prozent der nicht Interessierten erhoffen sich dies (weiß nicht: NG: 27 Prozent, G: 8 Prozent). Gleichzeitig lehnen 25 Prozent dieser Gruppe ein stärkeres Engagement der Gewerkschaften ab, bei den Gewerkschaftern nur 7 Prozent.

An dritter Stelle der Wünsche steht der Bedarf an einer verstärkten Aktivität der Gewerkschaften im Hochschulbereich, den die Gruppen noch unterschiedlicher fordern (G: 61 Prozent, NG: 15 Prozent)

und ablehnen (G: 9 Prozent, NG: 33 Prozent). Gleichzeitig ist das Unwissen bei den nicht Gewerkschaftern nach ihren eigenen Angaben wieder sehr ausgeprägt (NG: 34 Prozent, G: 11 Prozent).

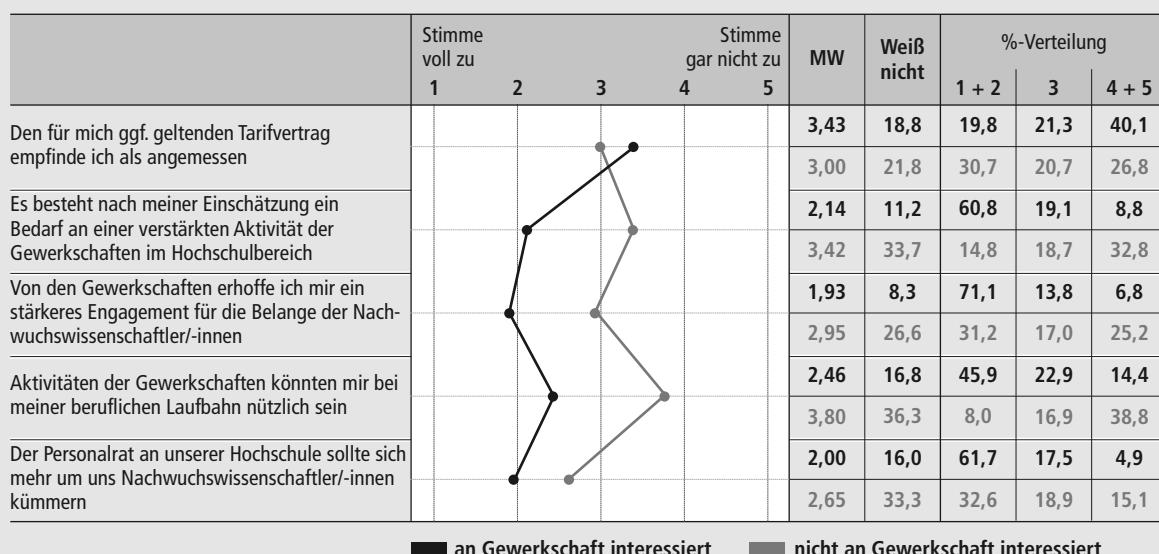
Als zentrale Kategorie der Gewerkschaftsnähe entpuppt sich die Einschätzung, ob Aktivitäten der Gewerkschaften „...mir bei meiner beruflichen Laufbahn nützlich sein“ können: Hier stimmen 46 Prozent der Gewerkschaftlichen zu, aber nur 8 Prozent der Gewerkschaftsfernen. Diese verneinen zu 39 Prozent (G: 14 Prozent) explizit jeden persönlichen Nutzen durch die Gewerkschaften, aber immerhin 36 Prozent wissen es auch nicht (G: 17 Prozent). (Unabhängig von ihren gewerkschaftlichen Neigungen beurteilen 40 Prozent der Frauen die Gewerkschaften als nützlich für ihre berufliche Laufbahn, während dies nur 29 Prozent der Männer behaupten.)

Weitaus informierter fühlen sich beide Gruppen bei der Frage, ob sie den für sie geltenden Tarifvertrag als angemessen empfinden: Während die Gewerkschaftlichen dies eindeutig verneinen (40 Prozent) und nur eine Minderheit zustimmt (20 Prozent),

Tabelle 28:

**Forderungen an Gewerkschaften und Personalräte nach Gruppen**

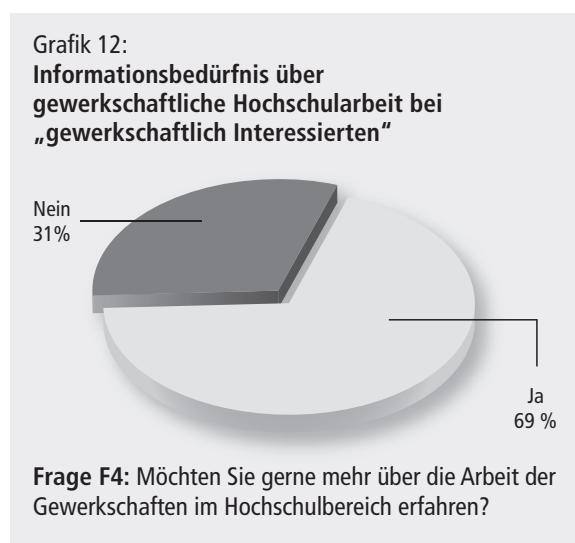
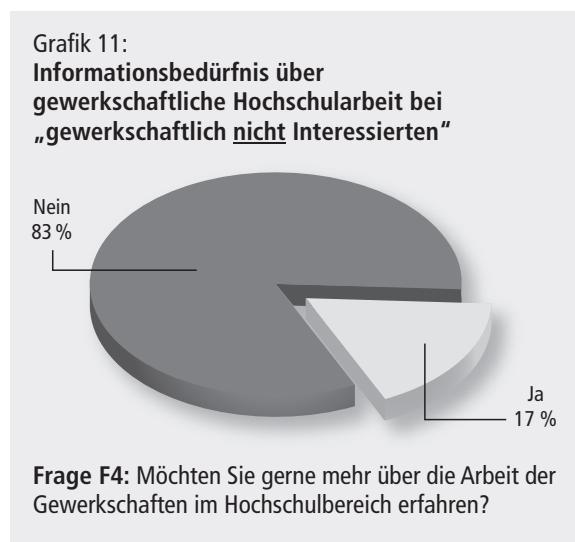
(Skala: 1 = „stimme voll zu“ bis 5 = „stimme gar nicht zu“ 6 = „weiß nicht“. %-Verteilung: Zusammengefasste Häufigkeiten der Antwortkategorien)



**Frage F1:** Die Gewerkschaften ver.di und GEW engagieren sich im Bereich „Hochschulen“ u.a. durch Verhandlungen mit den öffentlichen Arbeitgebern Bund, Länder und Kommunen. Bitte bewerten Sie dazu folgende Aussagen.

überwiegt bei den Gewerkschaftsfernern leicht die Zustimmung (31 Prozent) vor der Ablehnung (27 Prozent) – nur eine kleinere Minderheit bei beiden Gruppen wissen es nicht (G: 19 Prozent, NG: 22 Prozent).

Erstaunlich fallen die Antworten bei der Frage F4 aus, bei der der Wunsch nach mehr Informationen über die Arbeit der Gewerkschaften im Hochschulbereich erkundet wird: Obwohl die Gewerkschaftsfernern häufig zu gut einem Drittel ihre Unkenntnis über gewerkschaftliche und tarifvertragliche Zusammenhänge dokumentiert haben, möchten von ihnen lediglich 17 Prozent mehr Informationen (vgl. Grafik 11), während dies die relativ gut informierten Gewerkschaftlichen zu 69 Prozent wünschen (vgl.



Grafik 12) – hier liegt mit 52 Prozent die größte Differenz im Antwortverhalten beider Gruppen für alle Fragen vor.

Diese Differenz ist bei den gewerkschaftlich Aktiven (GA) indes noch größer: Hier wollen 81 Prozent mehr über die gewerkschaftliche Arbeit erfahren (um sich dann gewerkschaftlich aktiv zu betätigen?), während die gewerkschaftlich nicht Aktiven (GNA) dieses Bedürfnis nur zu 22 Prozent äußern.

Aus gewerkschaftlicher Sicht positiv festzuhalten wäre, dass sogar ca. 20 Prozent der gewerkschaftlich nicht Interessierten und der gewerkschaftlich nicht Aktiven gerne mehr über die Arbeit der Gewerkschaften im Hochschulbereich erfahren wollen und somit für eine gewerkschaftliche Ansprache erreichbar sind bzw. sogar darauf warten. Obwohl diese Teilgruppen aktuell weder für eine Mitgliedschaft noch für Aktionen nach ihren eigenen Aussagen motivierbar erscheinen, besteht doch ein gewisses (Informations-) und Diskussionsinteresse, das die Gewerkschaften aufgreifen können. Dies trifft insbesondere für Frauen zu, die – unabhängig von ihren gewerkschaftlichen Neigungen – zu 44 Prozent mehr Informationen wünschen, bei den Männern sind dies nur 35 Prozent. Inwieweit hier Zusammenhänge mit geschlechtspezifischen Fachrichtungen oder/und Arbeitszeiten (hoher Frauenanteil bei halben Stellen) bestehen, kann hier nicht geklärt werden.

Dies spiegelt sich auch bei den offenen Fragen nach den Wünschen an die Gewerkschaften (Frage F5) und an den Personalrat (Frage F6) wider: Die frei formulierten Vorschläge und Kritiken, die 39 Prozent der gewerkschaftlich Interessierten und 24 Prozent der gewerkschaftlich nicht Interessierten bei der Frage F5 äußern, betreffen in erster Linie den Wunsch nach mehr gewerkschaftlichen Informationen (G: 25 Prozent, NG: 16 Prozent), Kritik am bürokratischen, polemisierenden Gewerkschaftsapparat (G: 15 Prozent, NG: 29 Prozent) und der Forderung nach einer stärkeren und spezielleren Interessenvertretung für befristete, teilzeitangestellte Wissenschaftler (G: 32 Prozent, NG: 11 Prozent). Weitere Wünsche betreffen den Arbeitsvertrag bzw. die Arbeitszeit (G: 14 Prozent, NG: 9 Prozent) und den geltenden Tarifvertrag (G: 8 Prozent, NG: 13 Prozent).

**(1) Mehr Informationen über die Hochschularbeit der Gewerkschaften:**

„Ist mir nicht bekannt, dass diese existiert.“  
„Habe keine Ahnung, was die eigentlich genau machen – kurze prägnante Rund(e)mails an Beschäftigte wären schön, um über momentane Tätigkeiten zu informieren.“  
„Bis jetzt habe ich nichts wahrgenommen, daher müsste ich zuerst die Arbeit der Gewerkschaften überhaupt kennen lernen.“  
„Die Gewerkschaften nehme ich an meiner Hochschule gar nicht wahr. Sollte es also tatsächlich ein Engagement geben, wäre eine Zusammenarbeit und Informationspolitik wünschenswert.“

**(2) Kritik am Gewerkschaftsapparat**

„Ich habe das Gefühl, dass die Gewerkschaften oftmals das leben, was sie anderswo anprangern: hohe Managergehälter, starres Beharren auf Prinzipien, teilweise Ausnutzen der eigenen Mitarbeiter, Auslagerungen an Fremdfirmen. Die Gehaltsforderungen sind meiner Meinung nach oft überzogen.“  
„Dass deren Chefs moralisch integer agieren. Saubere Argumentationsweise (ohne Totschlagargumente wie der Ruf nach „Sozialer Gerechtigkeit“). Keine Phrasendrescherei! Kampfgetöse/Den-Dicken-Max-Markieren (auch nicht ausnahmsweise oder weil es die Arbeitgeber auch machen oder weil es dazu gehört).“  
„Kritik: Klüngel und ideologische Interessenpolitik.“  
„Pöbelhaftes Auftreten, unangemessene Forderungen, streikwütig.“

**(3) Interessenvertretung auch für Wissenschaftler/-innen**

„Gewerkschaften an der Uni kümmern sich um unbefristet Beschäftigte, sprich: Vor allem um das nichtwissenschaftliche Personal. An befristet Beschäftigten zeigen sie wenig Interesse. Vermutlich, da diese bei der nächsten Wahl größtenteils schon wieder weg sind. Entsprechend sind die ausgehandelten Tarife oft massiv zu Lasten der wissenschaftlichen Beschäftigten.“  
„Besitzstandswahrer für Dauerbeschäftigte in der Verwaltung. Die eigentliche Aufgabe der

Hochschulen (Forschung und Lehre) wird aber von ganz anderen Berufsgruppen maßgeblich getragen!“

„Die Gewerkschaft kümmert sich nur um Festangestellte – ich fühle mich in keiner Weise durch ver.di vertreten, die üble Tarifverträge für befristete Nachwuchswissenschaftler aus-handeln.“

**(4) Änderungswunsche bzgl. des Arbeitsvertrages und der Arbeitszeit**

„Die Gegebenheiten, .eine halbe Stelle bedeutet ja oft für eine volle arbeiten‘ nicht einfach hin-zunehmen.“  
„Bessere Tarife, bessere Arbeitszeiten, Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes besser nach-prüfen und durchsetzen.“  
„Da mein Vorgesetzter und mein fachlicher Betreuer die gleiche Person sind, kann er sämt-liche arbeitszeitrechtliche Regelungen außer Kraft setzen „wissenschaftlicher Notwendigkeit“.“  
„Die Gewerkschaften vertreten oft ein „klassi-sches Familien- und Arbeitsbild“. Z. B. weniger Arbeit (35h Woche) ist besser. Wenn mir meine Arbeit Spaß macht, will ich aber u. U. auch 55h für den Projekterfolg arbeiten dürfen. Ich denke solche Dinge kann man am Besten innerbetrieb-lich regeln (Betriebsrat finde ich sinnvoll) aber nicht durch Gewerkschaften von außen...“  
„Diese halben Stellen sind eine Zumutung, da wäre eine Kampagne gut.“

**(5) Kritik am geltenden Tarifvertrag**

„Die Ersetzung des BAT durch den TVöD ist ein Armutszeugnis der gewerkschaftlichen Arbeit an der Hochschule gewesen.“  
„Die klammheimliche Zustimmung zu den neuen TV-Verträgen ist im Hochschulbereich ein Skandal, da es nur Einsparpotenziale für die Hochschulen brachte, während der Mittelbau zum Job-Hopping gezwungen wurde und reale Einkommensverluste, die sich im Vergleich zum alten BAT massiv auf das Lebenseinkommen negativ auswirken, hinnehmen musste.“  
„Beschissener TVL bzw. TVöD haben für mich mehrere hundert Euro monatlich Verlust bedeutet (Familievater mit Kind), da ich nach

*Auslaufen einer Befristung (BAT) auf die neuen Billigverträge einsteigen durfte!! Die Interessen der Dauerbeschäftigte im nicht akademischen Bereich stehen deutlich im Vordergrund.“*

Ganz ähnlich sieht das Antwortverhalten bei der Frage F6 (Wünsche an Personalrat) aus: Hier dominiert bei den Gewerkschaftlichen der Wunsch nach einer besseren Vertretung der speziellen Interessen des wissenschaftlichen Mittelbaus (G: 22 Prozent, NG: 9 Prozent), wozu sich der Personalrat aber stark ändern müsste (G: 18 Prozent, NG: 17 Prozent). Ziemlich einheitlich wird eine wesentlich größere Öffentlichkeitsarbeit angemahnt, da viele von der Existenz und den Aufgaben des Personalrats keine Ahnung haben (G: 19 Prozent, NG: 15 Prozent) – wahrscheinlich scheint dies auch der Grund für die relativ geringe Antwortquote bei dieser Frage zu sein (G: 29 Prozent, NG: 18 Prozent), die ca. 10 Prozent niedriger ausfällt als die vorige nach den gewerkschaftlichen Wünschen. Letztlich werden ähnliche Wünsche hinsichtlich der Arbeitsvertragsgestaltung formuliert wie gegenüber den Gewerkschaften (beide Gruppen 9 Prozent) oder wie ein Befragter formuliert: „Für den Personalrat gilt sinngemäß das Gleiche, wie für die Gewerkschaften.“

### **(1) Bessere Vertretung der speziellen Interessen des wissenschaftlichen Mittelbaus im Personalrat**

*„Es hat den Anschein, dass der Personalrat nur das Interesse des Verwaltungspersonals an der Hochschule vertritt.“*

*„Der Personalrat hat sich leider in den allermeisten Fällen als Verhinderungsinstanz erwiesen – vor allem bei Versuchen, Regelungen zu finden, die es ermöglichen, wissenschaftlichen Nachwuchs an der Universität zu halten! Wenn wir talentierte Kräfte an der Universität halten wollen, brauchen wir Unterstützung und Flexibilität für jeden einzelnen Fall.“*

*„Mehr feste Anstellungen und betreuendes festangestelltes Personal für Praktika und laufenden Lehrbetrieb, damit dieser nicht auf den Schultern der Doktoranden getragen wird.“*

*„Zu viele Aufgaben (Verwaltung Geräte-Wartung, Studienberatung) werden von WiMis durchgeführt, anstatt von dem Personal,*

*welches dafür verantwortlich ist, weil dieses eingespart wurde oder nur noch „Dienst nach Vorschrift“ leistet.“*

### **(2) Arbeitsweise, Auftreten und Kompetenz des Personalrats problematisch**

*„Personalrat ist eher mit internen Machtkämpfe mit der Verwaltung beschäftigt, als mit der Unterstützung des Personals. Bei uns am Institut wird der Personalrat eher als Hürde denn als Unterstützung wahrgenommen.“*

*„Fühle mich definitiv durch den Personalrat nicht vertreten. Wird an den Stellen, wo es wichtig wäre, nicht aktiv.“ Zahnlos.“*

*„Fühlt Euch etwas weniger als kleine Könige.“*

*„Der Personalrat ist zum Teil schlecht informiert.“*

### **(3) Bessere Öffentlichkeitsarbeit**

*„Ich wusste bis vor kurzem gar nicht, dass es einen Personalrat an der Universität gibt – und habe dann dadurch davon erfahren, dass ich Wahlwerbung von ver.di für die Wahlen zum Personalrat bekommen habe. Anscheinend besteht die Haupttätigkeit des Personalrats darin, jahrelang nicht in Erscheinung zu treten und sich dann wieder zu Wort zu melden, wenn er gewählt werden will!?”*

*„Ich könnte Ihnen noch nicht einmal bestätigen, dass wir einen haben.“*

*„Kaum einer meiner Kollegen kennt die Aufgaben und den Nutzen des Personalrates. Mehr Informationen!“*

### **(4) Arbeitsvertrag und Arbeitszeit**

*„Doktoranden sollten Zeitverträge nicht kürzer als 2 Jahre bekommen!“*

*„Keine halben Stellen mehr für wissenschaftliche Mitarbeiter (sie arbeiten alle voll!).“*

*„Die Gegebenheiten, eine halbe Stelle bedeutet ja oft für eine volle arbeiten, nicht einfach hinzunehmen.“*

### **(5) Aber es gibt auch (einige wenige) andere Stimmen – positive und zustimmende Statements:**

*„Der Personalrat vertritt engagiert die Belegschaft der Hochschule, an der ich arbeite!“*

*„Immer ein offenes Ohr für Probleme – keine Kritik.“*

*„Keine Kritik – der PR ist immer da, wenn man ihn braucht, großes Lob!“*

*„Bin selbst im Personalrat; leider gleicht er z.T. mehr einem Papiertiger; nur über beharrliche Themenarbeit erreicht man manchmal etwas; den Abbau des Mittelbaus kann der Personalrat auch nicht aufhalten; die Zeit beim Personalrat muss ich größtenteils durch Mehrarbeit abknappen“.*

## **5.5. Das Verhältnis von Gewerkschaften und wissenschaftlichem Nachwuchs im Überblick**

Zusammenfassend kann man zum Verhältnis von Gewerkschaften bzw. Personalräten und Nachwuchswissenschaftlern/-innen folgenden Thesen formulieren:

1. Gewerkschaften und Personalräte stellen für die Mehrheit des wissenschaftlichen Mittelbaus unbekannte Wesen dar. Man weiß relativ wenig bzw. gar nichts über diese Arbeitnehmervereinigungen und -vertretungen, im Urteil vieler Wissenschaftler gilt dies auch umgekehrt: Akademiker und ihre berufliche Situation spielen im gewerkschaftlichen Denken keine Rolle. Von daher erschallt der Ruf nach mehr Informationen und Transparenz über gewerkschaftliche Hochschularbeit und das Wirken der Personalräte – man will ohne weiteres auf Entdeckungstour gehen.
2. Explizit fordern die Nachwuchswissenschaftler/-innen, dass sich die Gewerkschaften und die Personalräte mehr um die besonderen Belange des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Promotionsstudierenden an den Hochschulen kümmern und nicht mehr nur die Interessen der dauerhaft Angestellten im Verwaltungsbereich verfolgen.
3. Trotz der bisherigen systematischen Vernachlässigung können sich viele Befragte (ca. 40 Prozent) vorstellen, Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden, wenn sich die Gewerkschaften den Problemen des wissenschaftlichen Mittelbaus öffnen.

Diese Gruppe der gewerkschaftlich Interessierten fordert wesentlich deutlicher eine aktive Informations- und Vertretungspolitik von den Gewerkschaften und Personalräten als die Gruppe der gewerkschaftlich nicht Interessierten.

4. Die gewerkschaftlich Interessierten unterscheiden sich hinsichtlich ihrer objektiven beruflichen und sozialen Situationen keinesfalls von den nicht Interessierten – beide Gruppen zeichnen sich aus durch prekäre Beschäftigungs- und Arbeitssituationen wie kurzzeitige Vertragsbefristungen, Teilzeitstellen, unbezahlte und teilweise fachfremde Mehrarbeit und hochgradige personelle Abhängigkeit von ihren professoralen Promotionsbetreuern und Dienstvorgesetzten. Allerdings kritisieren diese Zustände die gewerkschaftlich Interessierten schärfer – die geltenden Tarifverträge werden von ihnen skeptischer eingeschätzt, eine umfassende Reform der Promotion akzentuierter eingefordert und die persönlichen Arbeitsbelastungen und Arbeitsmarktrisiken stärker empfunden.
5. Eine gewisse Erklärung für diese Unterschiede zwischen den beiden Gruppen liefern deren Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Fachrichtungen: Die gewerkschaftlich Interessierten stammen überproportional aus Fächern, die auf dem Arbeitsmarkt als kritisch gelten, wie z.B. Sozial- und Geisteswissenschaften, während die gewerkschaftlich nicht Interessierten in Fachrichtungen anzutreffen sind, wie z.B. in den Ingenieur- und Naturwissenschaften.
6. Die größte Arbeitsmotivation erwächst bei beiden Gruppen aus ihrer sehr hohen Identifikation mit ihrer fachlichen Forschungsarbeit, die in aller Regel mit dem Abschluss der Promotion gekrönt wird. Alle materiellen, fachlichen und sozialen Umstände, die ihre persönliche wissenschaftliche Arbeit ermöglichen und fördern werden extrem hoch bewertet. Dabei übertreffen die gewerkschaftlich Interessierten die gewerkschaftlich nicht Interessierten in ihrer positiven Bewertung von Wissenschaft, Forschung und Lehre leicht.

7. In ihrer Mehrheit blicken beide Gruppen optimistisch in ihre berufliche Zukunft, hier aber auch wieder die gewerkschaftlich Interessierten etwas verhaltener und skeptischer, die noch für viele Jahre nur befristete Arbeitsverträge oder gar Arbeitslosigkeit für sich erwarten. Die hohe fachliche Orientierung und erwartungsvolle berufliche Zukunftshoffnung beider Gruppen relativieren die von ihnen klar erkannten Missstände in der aktuellen Arbeitssituation, die sie offenbar erstaunlich duldsam ertragen (duldsames akademisches Prekariat) – evtl. auch individuell mutlos aufgrund fehlender betrieblicher Unterstützung durch den Personalrat und ausbleibender gewerkschaftlicher Alternativen. Schier resignativ nehmen sie schon heute die kommenden „schwarzen Wolken“ am rosigen Zukunftshimmel wahr: Die drohende Unvereinbarkeit eines befriedigenden Familienlebens mit den räumlichen, zeitlichen und sozialen Flexibilitätsansprüchen des ersehnten wissenschaftlichen Berufslebens.
8. Die Frauen unter den Befragten äußern eine Reihe von speziellen Problemen, die von ihrem sehr hohen Anteil von halben Stellen, Aufschub ihrer Kinderwünsche, drohender Arbeitslosigkeit nach der Promotion und starker Unvereinbarkeit von Beruf und Familie handeln. Für Gewerkschaften und Personalräte sind sie wesentlich leichter als ihre männlichen Berufskollegen ansprechbar: 44 Prozent wollen gerne mehr über die Arbeit der Gewerkschaften im Hochschulbereich erfahren, bei den Männern sind dies nur 35 Prozent.
9. Die „Duldsamkeit des akademischen Prekariats“ hängt wesentlich mit der Heimatlosigkeit der Nachwuchswissenschaftler/-innen in den Gewerkschaften und Personalräten zusammen: Kollektive (Kampf) – Maßnahmen und Schutzstrategien für diese wissenschaftlichen Zwickerwesen von vollwertig arbeitenden Auszubildenden in quasi feudalen Abhängigkeitsverhältnissen sind bisher kaum konzipiert und angewendet worden, individuelles Duckmäusertum und gnadenloses Konkurrenzverhalten scheinen die einzige wirkungsvolle Überlebens- und Karrierestrategien zu sein. Nirgendwo verläuft die Trennungslinie zwischen gewerkschaftlich Interessierten und nicht Interes-

sierten schärfer als bei der Einschätzung, ob die Gewerkschaften bei der beruflichen Laufbahn nützlich sein können: Während diese Überzeugung 46 Prozent der gewerkschaftlich Interessierten äußern, tun dies nur 8 Prozent der Gewerkschaftsfernen. Hier ist wohl der bedeutsamste Punkt für Gewerkschaften und Personalräte mit der größten Arbeitnehmergruppe in den Hochschulen ins Gespräch zu kommen, und sie durch konkrete Handlungen zu überzeugen. Sachliches, rationales Auftreten gepaart mit ernsthaftem Willen aufeinander zu zugehen und zuzuhören, sollte zu energischem Handeln bei der Interessenvertretung für das akademische Prekariat führen. Es ist abzuwarten, ob bei interessanten Angeboten nicht auch die Gruppe der Gewerkschaftsfernen an diesen Interesse findet und dann ihre Einstellung ändert. Aber auch nur für die Gruppe der gewerkschaftlich Interessierten lohnen sich Bemühungen, an diese mit sie interessierenden, konkreten Angeboten heranzutreten. Viele der Befragten zeigten schon angesichts unserer Befragung eine gewisse Dankbarkeit, dass man sich überhaupt mit ihrer Situation beschäftigt, wie die folgende Auswahl von Statements am Ende des Fragebogens belegt:

„Danke dass Ihr Euch um uns kümmert.“

„Endlich nimmt sich jemand des Themas systematisch an! Prima!! Viel Erfolg!“

„Ich finde das Anliegen gut – macht weiter so!“

„Schön, wenn jemand das mal eruiert, ich hoffe das wird dann veröffentlicht, unter welch prekären Bedingungen wir hier arbeiten (müssen/dürfen)... danke. Viel Erfolg dabei...“

„Sehr gut, dass die Situation des Mittelbaus/Nachwuchswissenschaftler/-innen Thema ist. Weiter und stärker so!!!“

„Schön, dass mal jemand danach fragt!!!“

„Bin gespannt auf die Auswertung! Wäre gut wenn Führungskräfte die Ergebnisse der Auswertung erhalten!“

„Ich hoffe, dass die hier erhobenen Daten auch tatsächlich Wirkung erzielen könnten, bin jedoch eher pessimistisch.“

## 6. Zehn Empfehlungen

**1. Gewerkschaftliche Organisationsbemühungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sollten sich nicht auf „formalisierte Normalarbeitsverhältnisse“ und auf die Arbeitsbedingungen sowie die objektive Prekarität fokussieren.**

**a. Tarifvertragliche Regelungen nicht in den Vordergrund stellen**

Tarifvertragliche Regelungen sind ein wichtiges Thema gewerkschaftlicher Arbeit, für die meisten Promovierenden jedoch sind andere Themen von größerer Bedeutung: Nach wie viel Jahren Dienstzeit ein Aufstieg erfolgt, ist eine Frage ohne jede Bedeutung, wenn die Dienstzeit von vornherein als befristete Qualifizierungszeit verstanden wird. Auch die Höhe der Bezahlung an sich wird nur von wenigen als demotivierend empfunden – geldwerte wie auch der eigenen Weiterqualifikation dienende Mehrarbeit wird von fast allen geleistet und als selbstverständlich wahrgenommen.

**b. Auch formal Arbeitszeiten und Stellenprofile nicht ins Zentrum stellen**

Gewerkschaftliche Arbeit muss anerkennen, dass es viele wissenschaftliche Mitarbeiter/innen gibt, die weit mehr arbeiten, als im Vertrag steht und die zahlreiche Aufgaben übernehmen, die über das notwendige Maß hinausgehen – und mit dieser Situation absolut zufrieden sind (und sie möglicherweise vergleichen mit dem vorange gegangenen Studium, in dem sie weitgehend dasselbe geleistet und dafür nicht nur kein Geld bekommen, sondern ggf. welches gezahlt haben). Offenbar liegt bei vielen das Verständnis vor, dass die Promotion eine vorübergehende Durchgangsphase, eine individuelle Investition in die Zukunft ist, und dass die Eigenarten dieser Phase akzeptabel sind und durch das Ziel belohnt werden.

**2. Bei den Promovierenden handelt es sich um eine sehr spezifische gewerkschaftliche Zielgruppe. Diese Spezifika müssen für aussichtsreiche gewerkschaftliche Arbeit anerkannt werden. Prekarität an der Hochschule ist anders als Prekarität im sonstigen Beschäftigungssystem.**

**a. Vielfalt und Individualität respektieren**

Auch wenn die objektiven Arbeitsbedingungen an der Hochschule (Befristungen, selbstverständliche Mehrarbeit, unklare Zukunftsperspektiven) ein hohes Prekaritätspotenzial aufweisen, ist das subjektive Empfinden der Mehrheit nicht als prekär zu kennzeichnen. Pauschale Forderungen, beispielsweise nach Abschaffung der Befristungen, würden zu Recht als illusorisch und daher als nicht hilfreich empfunden und können Ressentiments gegenüber den Gewerkschaften eher befördern.

**b. Hilfe zur Selbsthilfe für die Zukunftsgestaltung**

Viele sind sich gleichwohl im Unklaren über ihre berufliche Zukunft, empfinden einzelne oder sogar viele Punkte ihrer Beschäftigungs- und Arbeitssituation durchaus als zum Teil sehr belastend und sind auf der Suche nach ihrem individuellen Weg. An dieser Stelle können gewerkschaftliche Angebote und Projekte der Personalräte ansetzen: Den Umgang mit einer objektiv prekären Arbeitssituation weiter zu erleichtern und die Promovierenden dabei zu unterstützen, sich innerhalb dieser Bedingungen zu orientieren und individuell befriedigende Perspektiven zu finden und zu eröffnen.

**3. Als Einstieg in die gewerkschaftliche Arbeit mit und für Promovierende bieten sich Informations-, Betreuungs- sowie Unterstützungs- und Vernetzungsangebote an.**

Am Klagen oder an Radikalforderungen orientierte Gewerkschaftsstammtische, an denen sich angesichts fehlenden Prekaritätsempfindens nur eine Minderheit beteiligen würden, erscheinen als Einstieg nicht geeignet. Ansatzpunkt gewerkschaftlicher Aktivitäten könnten hingegen u.a. Vernetzungsangebote, z.B. ein Gesprächskreis Promotion und wissenschaftlicher Nachwuchs sein. Sinnvoll scheint es, hierzu einschlägige Referenten einzubeziehen, z.B. zu folgenden Themen: Wege durchs Dickicht der Promotion? – Wo drückt der Schuh? – Der Arbeitsplatz Hochschule? – Wie plane ich meine Zukunft?

**4. Fokus: Gestaltung der Einstiegsphase. Die ersten Wochen und Monate am „Arbeitsplatz Hochschule“ nutzen, um Kontakt aufzunehmen.**

Das Interesse der Promovierenden an der Arbeit der Gewerkschaften und Personalräte ist prinzipiell groß, aber das Zeitfenster für eine Kontaktaufnahme ist klein. Die meisten Promovierenden – rund 90 Prozent – verlassen die Hochschule spätestens kurze Zeit nach Abschluss der Promotion, haben also eine Verweildauer von zwei bis sechs Jahren an der Hochschule. Um die Gewerkschaften und Personalräte als kompetente Ansprechpartner kennen zu lernen, ist die Einstiegsphase der günstigste Zeitpunkt: Wer in dieser Phase erfährt, dass die gewerkschaftlichen Angebote verfügbar und hilfreich sind, wird bei Bedarf am ehesten auf sie zurückkommen oder sich sogar persönlich engagieren.

**5. Nicht auf Eintritte warten, sondern aktiv auf die Promovierenden zugehen. Sichtbarwerden durch aktive Informationspolitik. Unterstützungsangebote für Promovierende fordern und bereitstellen.**

**Aktive Informationspolitik mit Themen, die die Promovierenden beschäftigen. Erstellung einer Informationsbroschüre „Der Arbeitsplatz Hochschule für Neueinsteiger“.**

Eine solche Broschüre könnte zum Zeitpunkt der Einstellung überreicht werden. Sie sollte Angebote und Hilfestellungen enthalten bzw. auf solche hinweisen, die auf freiwilliger Basis genutzt werden können und dazu dienen, möglichst früh Klarheit über das Arbeitsfeld Hochschule zu gewinnen und Austauschmöglichkeiten über die Arbeit in der Hochschule und an der Promotion zu schaffen. Bei jedem Angebot an die Promovierenden muss für diese allerdings angesichts der knappen Zeit ein individueller Nutzen erkennbar sein: Verspricht ein Angebot interessante Diskussionsmöglichkeiten, Unterstützung für die Promotion oder die Gelegenheit zu einem vertraulichen Austausch über heikle Themen, besteht eine größere Chance, dass es von den Promovierenden genutzt wird, als ein Angebot, bei dem ein direkter Nutzen nicht erkennbar ist.

**6. Verbesserung der Betreuung der Promovierenden. Genug Zeit für die Promotion?**

Es sollte mehr Unterstützung für die Lösung von Problemen während der Promotion gefordert, aber nicht alles an den gegenwärtigen Promotions- und Beschäftigungsbedingungen problematisiert werden, denn bei einem Drittel bis zur Hälfte der Betroffenen läuft das meiste oder sogar fast alles recht gut. Natürlich ist vieles optimierbar. Es geht darum, diese Vorteile auch den Anderen zugute kommen zu lassen und die Defizite, die alle betreffen – insbesondere und mangelnde Einstiegshilfen – anzugehen.

Die zentrale Frage ist, wie kann man dem wissenschaftlichen Nachwuchs dabei behilflich sein, einen vernünftigen Ausgleich zwischen den mit der Stelle einhergehenden Verwaltungs-, Lehr- und Forschungsaufgaben und

Zuarbeiten für den Lehrstuhl bzw. dessen Inhaber einerseits und der zeitlichen und inhaltlichen Anforderung an die eigene Promotion und für Fort- und Weiterbildungsaktivitäten andererseits zu finden? Hier könnten Anregungen entwickelt und gegeben werden, wie feste Regelungen gefunden, vereinbart und eingehalten werden können (z.B. nicht rechtlich, aber moralisch und inhaltlich bindende Promotionsverträge). Eventuell können auch Seminare angeboten werden, in denen die Promovierenden Kompetenzen erwerben können, sich selbst gegenüber unberechtigten Ansprüchen der Vorgesetzten zu behaupten oder mit problematischen Situationen umzugehen, bevor diese tatsächlich eintreten. Kontrapunktiv erscheinen demgegenüber starre, für alle verbindliche Regelungen wie du darfst nur zwei Stunden die Woche lehren, weil viele gerne zusätzliche Lehrveranstaltungen anbieten und sich aus diesen eventuell auch Anregungen für ihre Promotion versprechen.

Eine weitere Möglichkeit wäre in diesem Kontext ein kleines Projekt, das die in Zeitschriften und im Internet erscheinenden Stellenbeschreibungen auswertet und dies mit der Realität vergleicht (Stellenbeschreibung reine Prosa ohne Bezug zur Realität?).

## **7. Auf Lücken im Fort- und Weiterbildungsangebot hinweisen, Entwicklung entsprechender Angebote anmahnen und eventuelle eigene Angebote unterbreiten.**

Neben den Einstiegshilfen und Unterstützung bei der Promotion fehlt es an einschlägigen Angeboten zur Fort- und Weiterbildung z.B. in den Bereichen Hochschuldidaktik sowie Management der eigenen Arbeit, Forschung und persönlichen beruflichen Entwicklung. Hier sollte mit den Betroffenen selbst ggf. ein Angebot entwickelt werden (s.u.). Insbesondere die Auseinandersetzung mit dem eigenen Arbeitsplatz Hochschule und mit alternativen Karrierewegen incl. dem Plan B für einen möglichen rechtzeitigen und geordneten Ausstieg aus der Wissenschaft scheinen hier

erhebliche Potenziale zu bieten, die bislang von den Hochschulen nur sehr spärlich genutzt werden.

## **8. Vorbereitung auf die Zeit nach der Promotionsphase und ggf. nach der Hochschule. Career Service für Promovierende!**

Unterstützungsangebote für Promovierende müssen primär auf die erfolgreiche Bewältigung der Promotionsphase und der in dieser Zeit anfallenden Arbeitsaufgaben in der Hochschule gerichtet sein. Daneben ist auch die bewusste und aktive Auseinandersetzung mit möglichen Karrierewegen, mit Optionen und möglichen Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren zu unterstützen. Diese Orientierung bildet sich bei vielen erst spät heraus, wenn es vielleicht bereits zu spät ist, um Alternativen zu entwickeln oder drohenden Misserfolgen oder Konflikten entgegenzuwirken. Seminar- und Beratungsangebote sowie die Arbeit von Career Services für Promovierende könnten folgende Themen adressieren:

- Was bedeutet es, Wissenschaft als Beruf anzustreben und sich auf das Risiko eine Hochschullehrlaufbahn einzulassen? Was kann man individuell tun, um die Planbarkeit der eigenen Karriere innerhalb der Hochschulen zu erhöhen und was muss vom Hochschulsystem dazu getan werden (Post-Doc-Stellen und Tenure Track)?
- Welche alternativen Berufswege gibt es am Arbeitsplatz Hochschule zwischen Professur und Verlassen des Hochschulsystems für die 90 Prozent, die die Professur nicht erreichen werden oder dies nicht anstreben. Wie lange mit welchen Folgen kann ich befristete Verträge an den Hochschulen aneinanderreihen (Befristung als Brennpunkt)?
- Welche Alternativen existieren ev. auch außerhalb des Kernwissenschaftsbereichs, aber jenseits der äußerst selten angestrebten Verwaltungslaufbahn z.B. in den neuen Hochschulprofessionen zwischen Wissenschaft und Administration (vgl. Klumpp/Teichler 2006)?

- Was kann getan werden zur Vorbereitung auf Perspektiven außerhalb der Hochschule? Welche Informationen und Hilfestellungen könnten auch von der Gewerkschaft kommen, wenn diese nicht von der Hochschule z.B. in einem Career Service für Promovierende (Grühn/Hecht/Schmidt 2008) angeboten werden?

**9. Forschung über Promovierende intensivieren und bislang wenig erforschte Problemfelder fokussieren, z.B. eine Absolventenstudie von Promovierenden: „Zehn Jahre danach“ oder „Abbruchgründe und -ursachen“.**

Es gibt erheblich Informationslücken über den beruflichen Verbleib von Promovierenden. ver.di könnte anregen, über 20 Jahre nach der einschlägigen Studie von Michael Bochow und Hans Joas in einer neuen follow-up Studie der Frage nach zu gehen, was aus Promovierten zehn Jahre nach Abschluss der Promotion beruflich geworden ist, und wie sie im Rückblick ihrer Berufslaufbahn die Promotion einschätzen. Bislang weitgehend unerforscht ist auch der Brennpunkt des Promotionsabbruchs. Zwar liegen einige quantitative Daten und Einschätzungen hierzu vor – jedoch ist das individuelle Erleben und die Entwicklung der Abbruchentscheidung und deren (ggf. rückwirkende Bewertung) bislang kaum in den Blick von Forschungsarbeiten genommen worden. Um hier wirksame Präventionsprogramme zu entwickeln, ist eine verstärkte Forschungsaktivität notwendig, die auch von gewerkschaftlicher Seite eingefordert und mit gefördert werden könnte.

**10. Modellprojekte gemeinsam mit der Zielgruppe entwickeln!**

Die Arbeitsplätze an den Hochschulen sind aus der Sicht der Nachwuchswissenschaftler/-innen in wesentlichen Punkten anders als normale Arbeitsplätze. Zudem ist eine starke Binnen-differenzierung zu beachten: zwischen Fächergruppen, Promotionsformaten bis hin zu

Unterschieden auf der ganz individuellen Ebene. Auch die Hochschulen selbst haben noch nicht das Patentrezept gefunden, um die notwendigen Unterstützungsangebote für die verschiedenen Zielgruppen zu entwickeln, und manch ein am Reißbrett entwickeltes Konzept trifft nicht die Interessen derjenigen, für die es gedacht ist. Ein Weg aus dieser Schwierigkeit könnte sein, in den einzelnen Hochschulen, in Initiative der Gewerkschaften oder Personalräte Arbeitsgruppen mit Promovierenden aus verschiedenen Fächergruppen einzurichten und evtl. für verschiedene Fachgruppen (Natur-, Ingenieur-, Geisteswissenschaftler) unterschiedliche Modellprojekte zu entwickeln, wie Promovierende angesprochen werden können, welche Unterstützung sie sich erhoffen würden, welche gewerkschaftliche Forderungen sie gerne gestellt wüssten. So könnte z.B. im Rahmen von alternativen Stammtischen in Zusammenarbeit mit Experten von den Promovierenden selbst ein speziell an ihren Bedürfnissen ausgerichtetes eigenes Fortbildungs- und Unterstützungsprogramm entwickelt werden, der ver.di Career Service für Promovierende.



## Literatur

**Berning, E./Falk, S.** (2006): Promovieren an den Universitäten in Bayern: Praxis – Modelle – Perspektiven. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

**Bretthauer, Lars/Fromberg, Daniel von** (2008): Prekarisierung und Marginalisierung der Kritik. Eine politische Polemik. In: Torsten Bultmann (Hrsg.), Prekarisierung der Wissenschaft, Rosa-Luxenburg-Stiftung, Manuscripte 78, S. 23–40

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

**Castel, Robert** (2008): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz

**CDU/CSU/SPD** (2005): Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Berlin

**Dörre, Klaus/Neis, Matthias** (2008): Mögliche Beiträge der Prekarisierungsforschung zur Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.), Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden, S. 127–142. Zuerst 2007 in ver.di (Hrsg.) (2007): Unter dem Titel: Geduldige Prekarierinnen? – Atypische Beschäftigung in der Wissenschaft und ihre politische Gestaltbarkeit. In: Anstöße, Bildung, Wissenschaft und Forschung: Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Erwartungen und Realität, Berlin, S. 7–18

**Enders, Jürgen** (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt/New York

**Enders, Jürgen** (2003): Flickwerkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession. Ein Beitrag zur Nachwuchspolitik an den Hochschulen. In: Hitzler, Ronald/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.), Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgesorientierten Handelns, Opladen, S. 253–262

**Enders, J./Bornmann, L.** (2001): Karriere mit Doktortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt

**Goes, T.** (2008): Die Hochschule als Wandelhalle. Anmerkungen und Fragen zu Prekarisierung und deren (politische) Verarbeitungsformen im Wissenschaftsbetrieb. In: T. Bultmann (Hrsg.), Prekarisierung der Wissenschaft (Manuscripte 78) (S. 12–22). Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung

**Grühn, Dieter/Hecht, Heidemarie** (2008): Hochschulabsolventen in der Grauzone des Arbeitsmarktes? Mythos GENERATION Praktikum, Hrsg.: Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Arbeitspapiere 157

**Grühn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Braun, Edith** (2008): FU Absolventen/-innen zehn Jahre nach Studienabschluss – Eine Panelstudie, Berlin

**Grühn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Schmidt, Boris** (2008, im Erscheinen): Career Services für Promovierende? In: career service papers (csp, hrsg. von Dieter Grühn und Susanne Jörns) 6/2008

**Jaeggi, Rahel** (2005): Entfremdung. Zur Aktualität eines sozialphilosophischen Problems, Frankfurt/M.

**Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ullrich** (2007): Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Münster: Waxmann

**Hammer, Hildegard/Lähnemann, Martin** (1995): Der wissenschaftliche Mittelbau. In: Enders, Jürgen/Teichler, Ulrich (Hrsg.), *Der Hochschullehrerberuf. Aktuelle Studien und ihre hochschulpolitische Diskussion*, Neuwied, Kriftel, Berlin. S. 59–64

**Kempen, Bernhard** (2008): DHV fordert bessere Karriereperspektiven für wissenschaftlichen Nachwuchs. Unsere Zukunfts- und Hoffnungsträger werden wie Bittsteller behandelt. In: Newsletter des Projektes Qualitätsmanagement der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) Nr. 1 vom April 2008 S. 10 f.

**Klecha, Stephan** (2007): Wissenschaftler und unsichere Beschäftigung – unter dem Blickwinkel der Selbstreflexion einer Berufsgruppe. In: Institut für Regionalforschung (Hrsg.), *Prekäre Hochschulkarrieren? Zwei Beiträge zur Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses*. (S. 27–67). Göttingen: Institut für Regionalforschung

**Klecha, Stephan** (2008): Prekäre Wissenschaft. Wie der wissenschaftliche Nachwuchs seine Lage beurteilt. In: *Forschung & Lehre* 4/2008, S. 230–232

**Klecha, Stephan/Reimer, Melanie** (2008): Wissenschaft als besonderer Arbeitsmarkt. Grundtypologien des Umgangs mit unsicherer Beschäftigung beim wissenschaftlichen Personal. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.), *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*. Wiesbaden, S. 13–87

**Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang** (2008): Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs. Wiesbaden

**Klemmert, Hella/Kubath, Sascha/Leitner, Konrad** (2002): Bericht der Projektgruppe „WM-Studie 2002 an den Präsidenten der TU Berlin, MS Berlin

**Klumpp, Matthias/Teichler, Ulrich** (2006): Hochschulprofessionen zwischen Wissenschaft und Administration. In: *hi – Hochschule innovativ*, Darmstadt-Kassel-Runde, Ausgabe 16, 2006, S. 2 f.

**Kubath, Sascha/Leitner, Konrad** (2007): Bericht der Projektgruppe „WM-Studien 2007“ an die dritte Vizepräsidentin der TU Berlin (<http://wm-studie.tu-berlin.de>)

**Möbus, Frank** (2008): „Lasciate ogni speranza“. Nachwuchsförderung in der Germanistik oder die Furcht vor dem Prekarat. In: Klecha, Stephan/Krumbein, Wolfgang (Hrsg.), *Die Beschäftigungssituation von wissenschaftlichem Nachwuchs*. Wiesbaden, S. 121–127

**Schmidt, Boris** (2007a): 100 Stunden pro Jahr – Kompetenzentwicklung am „Arbeitsplatz Hochschule“ aus der Sicht junger wissenschaftlicher Mitarbeiter/-innen. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 2 (3), 21–40

**Schmidt, Boris** (2007b): Lust und Frust am „Arbeitsplatz Hochschule“: Eine explorative Studie zur Arbeitssituation junger wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Beiträge zur Hochschulforschung, 29 (4), 140–161

**Schmidt, Boris** (2008, im Druck): „Ich war vor allem auf mich alleine gestellt.“ – Die Einstiegsphase junger Nachwuchswissenschaftler/-innen in den „Arbeitsplatz Hochschule“. *Zeitschrift für Pädagogik*

**Steinheimer, Karl-Heinz** (2007): Berufliche Realität und Perspektiven in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. In: ver.di (Hrsg.) (2007): *Anstöße, Bildung, Wissenschaft und Forschung: Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Erwartungen und Realität*, Berlin, S. 33–42

**Strate, Ulrike/Köppel, Johan** (2008): Verbesserung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Technischen Universität Berlin

**Wintermantel, Margret** (2007): In: *Quo vadis Promotion – Doktorandenausbildung in Deutschland im Spiegel internationaler Erfahrungen*, (so auch der Titel der Tagung der Hochschulrektorenkonferenz im Juni 2006). In: *Beiträge zur Hochschulpolitik* 7/2007, S. 5–11

## Abbildungsverzeichnis: Tabellen

Tabelle 1: Auswertbare Fragebögen nach Art des arbeitsvertraglichen Verhältnisses mit der Hochschule, der Stipendien oder anderer Arten der Finanzierung der Promotion nach Hochschulen . . . . .	22
Tabelle 2: Beteiligungsquoten der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen . . . . .	23
Tabelle 3: Verteilung der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen der Universitäten nach Geschlecht, Stand der Promotion und nach Fächergruppen . . . . .	24
Tabelle 4: Arbeitsverträge, Stipendien und Lehraufträge der befristet beschäftigten Mitarbeiter/-innen seit Ende des Studiums . . . . .	26
Tabelle 5: Wöchentliche Arbeitszeit laut Arbeitsvertrag und tatsächliche Gesamtarbeitszeit der befristet beschäftigten Mitarbeiter/-innen in der Vorlesungszeit (VZ) und in der vorlesungsfreien Zeit (VfZ) . . . . .	27
Tabelle 6: Wie viel Prozent ihrer Arbeitszeit können sich die wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen mit ihrer eigenen Promotion/Habilitation in der Vorlesungszeit und in der vorlesungsfreien Zeit beschäftigen? . . . . .	28
Tabelle 7: Einschätzung der persönlichen Arbeitssituation insgesamt . . . . .	29
Tabelle 8: Berufszufriedenheit am Beispiel des Indikators „Ich würde wieder eine Tätigkeit am Arbeitsplatz Hochschule wählen“ . . . . .	30
Tabelle 9: Erfüllung eines Kinderwunsches aufgeschoben? . . . . .	31
Tabelle 10: Womit rechnen Sie nach Ablauf des Vertrags? . . . . .	32
Tabelle 11: Angestrebte berufliche Perspektive der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen.) . . . . .	33
Tabelle 12: Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft?. . . . .	33
Tabelle 13: Gründe für die Aufnahme der Hochschultätigkeit.. . . . .	34
Tabelle 14: Zustimmung zu Aussagen über die Einarbeitungszeit. . . . .	36
Tabelle 15: Durchschnittliche Arbeitszeit in verschiedenen Tätigkeitsfeldern. . . . .	38
Tabelle 16: Durchschnittliche Lehrverpflichtung bzw. tatsächlich geleistete Lehrveranstaltungen (in Stunden). . . . .	38
Tabelle 17: Kreuztabellierung der Antworten von Personen, die bei beiden Fragen zu unklaren oder problematischen Autorenschaften eine Angabe gemacht haben. . . . .	39
Tabelle 18: Einschätzung der Motivationsstruktur von Faktoren der „Arbeitswelt Hochschule“ . . . . .	40
Tabelle 19: Einschätzung des Ausmaßes bereitgestellter Weiterbildungsangebote an der jeweiligen Hochschule. . . . .	41
Tabelle 20: Zustimmung zu zusammenfassenden Aussagen über Arbeitsplatz Hochschule und Nachwuchsförderung. . . . .	42
Tabelle 21: Zufriedenheit mit Unterstützungsmöglichkeiten bei der Promotion. . . . .	43
Tabelle 22: Wahrgenommenes Ausmaß der Konfrontation mit Schwierigkeiten im Zuge des Promotionsvorhabens. . . . .	46
Tabelle 23: Gewerkschaftliche Mitgliedschaft . . . . .	58
Tabelle 24: Gewerkschaftliche Aktivität . . . . .	58
Tabelle 25: Motivationsfaktoren „Bezahlung“ und „Befristung“ . . . . .	61
Tabelle 26: Motivationsfaktoren in der gegenwärtigen Arbeitssituation . . . . .	62
Tabelle 27: Stimmungsbild über aktuelle und zukünftige Arbeitssituation . . . . .	63
Tabelle 28: Forderungen an Gewerkschaften und Personalräte nach Gruppen . . . . .	66



## Abbildungsverzeichnis: Grafiken

Grafik 1: Häufigkeit der eigenen Mitwirkung an Publikationen ohne spätere Erwähnung der Autorenschaft .....	39
Grafik 2: Häufigkeit der offiziellen (Co)-Autorenschaft von betreuenden/vorgesetzten Hochschullehrern/-innen ohne deren tatsächliche Mitwirkung .....	39
Grafik 3: Aussagen über Abbruchtendenzen oder Unterbrechungen der Arbeit an der Promotion .....	44
Grafik 4: Mehr Engagement der Gewerkschaften für Nachwuchswissenschaftler/-innen .....	55
Grafik 5: Mehr Engagement des Personalrats für Nachwuchswissenschaftler/-innen .....	55
Grafik 6: Verstärkte Aktivität der Gewerkschaften im Hochschulbereich .....	56
Grafik 7: Angemessener Tarifvertrag? .....	56
Grafik 8: Nützlichkeit der Gewerkschaften für berufliche Laufbahn .....	57
Grafik 9: Informationsbedürfnis über gewerkschaftliche Hochschularbeit .....	57
Grafik 10: Studienfachrichtungen bei „gewerkschaftlich Interessierten“ und „Nicht-Interessierten“ .....	59
Grafik 11: Informationsbedürfnis über gewerkschaftliche Hochschularbeit bei „gewerkschaftlich nicht Interessierten“ .....	67
Grafik 12: Informationsbedürfnis über gewerkschaftliche Hochschularbeit bei „gewerkschaftlich Interessierten“ .....	67



## Anhang A: Frei formulierte Antworten zur Frage E3

**Frage E3: Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft? Bitte versuchen Sie, mit einem prägnanten Satz Ihre beruflichen Zukunftsaussichten zu beschreiben:**

(Auswahl der wichtigen Aspekte:  
„Unvereinbarkeit Beruf und Familie“ und „Bedeutung der Fachrichtung“)

### **(1) Unvereinbarkeit Beruf und Familie**

„Als Mutter mit 2 Kindern und mit nicht täglich verfügbarem Vater habe ich extrem schlechte berufliche Zukunftsaussichten.“

„Die Aussicht auf überwiegend befristete Arbeitsverhältnisse in der wissenschaftlichen Forschung mit ggf. ständigem Wohnsitzwechsel ist leider nur schwer mit einem gesundem Familienleben zu vereinbaren, daher strebe ich nach der Promotion notgedrungen eher die unbefristete Arbeit in der Wirtschaft an.“

„Wenn man auf Familie, einen festen Wohnsitz (also ein Zuhause) und einen gewissen Lebensstandard (also eine angemessene Bezahlung der Tätigkeit) verzichten kann und will und mit der Unsicherheit befristeter Arbeitsverträge zurechtkommt (also keine Zukunftsplanung macht), dann liegt ein befristetes, schlecht bezahltes/unterbezahltes Arbeitsverhältnis zumindest im Bereich des Möglichen. Wir anderen gucken hoch qualifiziert in die Röhre!“

„Das Problem ist wohl nicht das Finden irgend eines Arbeitsplatzes, sondern eines, der mit Familienplanung verträglich ist – alle zwei Jahre.“

„Der zunehmende Mobilitätsdruck macht Familien mit Kindern zu einem „Wanderzirkus“.“

„Eine Zukunft voller Veränderungen und Unsicherheiten.“

„Unsichere Zukunft, familienunfreundlich, aber immer wieder Möglichkeit für kurze Arbeitsverhältnisse.“

„Wenn in Zukunft Frauen mit Kinderwunsch in der Wissenschaft besser unterstützt werden durch flexiblere Arbeitszeiten und flexible

Unterbringungsmöglichkeiten für die Kinder und die Lohneinbußen durch Elternzeit nicht so stark wären, würde ich meine beruflichen Zukunftsaussichten positiv sehen.“

„Ich denke es wird nicht schwer sein, einen Job zu finden. Jedoch denke ich, es wird schwer sein Familie und Job unter einen Hut zu bringen.“

„Prekäre Zufriedenheit“

„Ich sehe wenige Chancen, dass es möglich sein wird, mit einem Doktortitel eine nicht karriere-orientierte, familienfreundliche und unbefristete Stelle zu finden.“

„Insgesamt positive Aussichten auf Kosten der Familie und Freizeit.“

„Für Frauen in der Wissenschaft wird es weiterhin problematisch sein, Forschung und Familie (mit Kindern) zu vereinbaren.“

„In Kombination mit Kind und Familie sehe ich einer hoffentlich guten Zukunft, mit befristeten Arbeitsverträgen an der FSU-Jena entgegen.“

### **(2) Bedeutung der Fachrichtung**

„Biologin an sich ist kein Beruf, aber es gibt eine Menge an Betätigungsfeldern, obwohl man die z.T. erst finden bzw. für sich erschließen muss.“

„Die Situation für Ingenieure ist z.Z. glänzend.“

„Die Tatsache, dass es sehr gute Aussichten im Lehrerberuf gibt und diese Tätigkeit für mich sehr in Frage kommt, erleichtert mir den Blick an die Zukunft, egal ob an der Hochschule oder an der Schule.“

„Für Naturwissenschaftler und insbesondere Physiker sind die Aussichten generell hervorragend.“

„Ich bin zuversichtlich nach der Promotion in der schulischen Laufbahn Fuß fassen zu können und dort ein geregeltes Arbeits- und damit auch Familienleben beginnen zu können.“

„Ich hoffe auf eine Richterstelle, die mir die Möglichkeit der Vereinbarung von Beruf und geben wird.“

„Im Bereich der Hörforschung sind die Zukunftsperspektiven für meine Qualifikation gut im weiteren Bereich Elektrotechnik/-informationstechnik und Physik sogar sehr gut.“

„Promovierter Pharmazeut mit biotechnologischen, molekularbiologischen und mikrobiologischen Erfahrungen hat, denke ich, eine gute Grundlage für den Pharmaeinstieg.“

„ES GIBT KEINE STELLEN FÜR ÖKOLOGEN; Nirgends.“

„Als Lehrerin sehr gut, aber will ich das?“

„Apotheker werden immer gebraucht.“

„Erfolgreicher Psychologe, aber mit wenig Geld, unsicherem Job und immer noch nicht ausgebildet.“

„Ich habe ein sehr gutes Studium in Informatik absolviert, aufgrund der familiären Situation ohne Berufserfahrung (Branchenerfahrung ja) sehe ich schlechte Berufschancen für mich.“

„Mathematiker werden vergleichsweise selten arbeitslos und in vielen Branchen eingesetzt.“

„Promotion und wissenschaftliches Arbeiten in meinem Arbeitsbereich (Design) ist immer noch selten und eine wertvolle Zusatzqualifikation.“

„In meinem Fachbereich (Kunstgeschichte, Universität) -- sehr schwierig, noch dazu für immer unsicher und schlecht bezahlt.

Außerhalb der Uni – da wird sich schon was ergeben... klüger wahrscheinlich. Von Idealismus alleine kann/will ich nicht ewig leben.“

„Als Ökonom kommt man immer irgendwo unter!“

„Als Arzt gute Aussichten, v.a. Allgemeinmedizin als Vertiefungsfach. Angst vor Ablehnung als Mutter, die viel ausfällt wegen Krankheit des Kindes oder erneuter Schwangerschaft.“

„Gute Zukunft in der ärztlichen Tätigkeit.“

„Ich hoffe durch den Dr. Titel, eine entsprechende Zahl von Publikationen/Patenten und ein berufsbegleitendes Masterstudium (Wissenschaftsmarketing) das Manko des Titels Dipl. Biol. ausgleichen zu können und dennoch eine gehobene Stelle als Laborleiter im F&E-Bereich zu finden.“

„Im Bereich Pharmazie sind genügend Arbeitsplätze vorhanden, man kann somit wählen.“

„Im Bereich Ökologie/Bodenkunde/Landschaftsplanung gibt es kaum Stellen.“

„In absehbarer Zukunft werden Fachkräfte aus dem Bereich Physik gesucht werden, nicht physikalischen Berufen.“

„Als Apotheker sehe ich in verschiedenen Bereichen gute bis sehr gute Berufsaussichten.“

## Anhang B: Frei formulierte Antworten zur Frage F5

**Frage F5: Was wünschen Sie sich von den Gewerkschaften? Welche Kritik haben Sie an der gewerkschaftlichen Arbeit? Ausgewählte freitextliche Antworten zu den für die gewerkschaftliche Arbeit wichtigen Themenfeldern**

**(1) Mehr Informationen über gewerkschaftliche Arbeit:**

„Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Ausnutzung qualifizierten Personals mit wissenschaftlichen Hilfskraftverträgen, ich habe die Existenz von irgendwelcher gewerkschaftlichen Arbeit in den 8 Jahren meiner Hochschultätigkeiten nie auch nur ansatzweise wahrnehmen können.“

„Ich nehme sie nicht wahr, habe aber auch kein offenes Auge dafür. Gewerkschaften haben für mich einen verstaubten Beigeschmack, obwohl ihre Arbeit sicherlich sinnvoll sein kann.“

„Mehr Transparenz und Aktivität („auf einen zukommen“).“

„Die Gewerkschaften, die für mich zuständig sind, treten meiner Meinung nach zu wenig in Erscheinung.“

„Die Präsenz (und sichtbare Kompetenz) im Wissenschaftsbetrieb muss sehr viel besser werden.“

„Es ist kaum transparent, wer für den wissenschaftl. Mittelbau aktiv wird. Die Informationspolitik ist vor allem anderen zu überdenken.“

„ich bin noch nie(!) mit gewerkschaftlicher arbeit an der uni in berührung gekommen und bis heute keine kenntnis davon gehabt, dass sich gewerkschaften „verstärkt“ an universitäten engagieren.“

„In den 6 Jahren die ich an der Uni gearbeitet habe ist die Gewerkschaft nicht auf mich zugekommen und ich wusste nicht mal, dass es eine Gewerkschaft gibt.“

„Sie muss sichtbar sein, sich hörbar einmischen und auch mal auf E-Mails antworten, wenn ein Mitglied schon mal was fragt.“

**(2) Kritik am Gewerkschaftsapparat**

„Lobbyismus- Aktivismus (zielloser)- oftmals plakative und ungenaue Forderungen.“

„Mehr sichtbare Arbeit auch jenseits von Streiksituacionen, - weniger Bürokratie.“

„Forderungen erscheinen oft abgehoben und unrealistisch und schaden mitunter dem Standort Deutschland, obwohl der Wunsch nach entsprechender Bezahlung absolut nachvollziehbar ist.“

„Gewerkschaften sind m.E. (zumindest in Deutschland, zumindest heutzutage) nahtlos in den kapitalistischen Machtdiskurs integrierte Institutionen, die für die wesentlichen Belange und Interessen der Arbeiterschaft nichts leisten.“

„Gewerkschaftler reden sehr polemisch und sehen alles nur schwarz oder weiß.“

„Ich habe das Gefühl, jede Gewerkschaft versucht nur das Beste für sich zu erhalten, ohne dabei wirklich den wirtschaftlichen Wert ihrer Mitglieder realistisch zu betrachten. Es fehlt eine nationale Richtlinie, welche Arbeit welchen Wert hat. Im Moment gewinnt nur der Stärkere.“

„Oft von Nicht-Insidern gemachte Politik, zu viel Bürokratisches als echte Problemlösungen und Reformen.“

„Realistische Ziele, statt visionärer Weltverbesserungsrhetorik.“

„Schwer zu erreichen, teilweise wird ein inkompakter Eindruck vermittelt.“

„Seid ein gutes Vorbild.“

„Sollen von der Hochschule wegbleiben. Das wäre nur noch ein Gremium mehr, das berücksichtigt werden muss, und wir haben schon jetzt viel zu viel Verwaltung. Die großen Gewerkschaften sind überwiegend an dem Fortbestand ihrer Organisation und der Versorgung ihrer Funktionäre interessiert.“

„Weniger Funktionäre und dafür mehr Taten und Erfolge. Mehr SINNVOLLE Ideen und Konzepte.“

„Zu sehr im gestern verankert und zu wenig im hier und jetzt angekommen.“

**(3) Interessenvertretung auch für Wissenschaftler/-innen**

„Interessen des wissenschaftlichen Mittelbaus schlecht bis gar nicht vertreten.“  
„Mehr Interesse und Konzepte bzgl. d. Bedürfnisse v. Nachwuchswissenschaftler/-innen – Offenheit für die Situation junger Akademiker/-innen.“  
„ver.di hat keine Ahnung von der Realität und beutet den Mittelbau zugunsten der Festangestellten aus. Warum soll jemand, der keine Arbeit leistet und nur den Sessel warm hält, unkündbar sein?? Diese nicht geleistete Arbeit müssen die WiMis machen, die ohnehin schon an ihrer Belastungsgrenze sind und einen läppischen echten Stundenlohn dafür bekommen.“  
„Wissenschaft funktioniert nicht nach den allgemeinen Mechanismen der Lohnarbeit – wenn Gewerkschafter sich daran orientieren, könnten sie die Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vermutlich besser verstehen.“  
„Ich erlebe zu oft Besitzstandswahrung der dauerhaft Vollzeit – Beschäftigten auf Kosten von befristet Teilzeit-Beschäftigten.“  
„....Abgesehen davon halte ich es persönlich für unmöglich, dass sich gerade ver.di auf die spezifischen Ansprüche der Nachwuchswissenschaftler einstellen kann, da diese Gewerkschaft ein zu umfassendes Klientel hat. Hier wären angepasste starke Arbeitsgruppen in den Gewerkschaften sinnvoll, die sich ausschließlich um die Bedürfnisse der Nachwuchswissenschaftler kümmern können.“  
„Meine Wahrnehmung von Gewerkschaften ist, dass es vor allem ums Gehalt geht; das scheint mir der wiss. Arbeit nicht so wichtig, man muss schon Kompromisse machen bzw. bekommt viel nicht Geldwertes von der univ. Arbeit (Reisen zu Konferenzen, interessante Kooperationen, etc.)- die Gewerkschaftsarbeit nehme ich als zu sehr an den Verwaltungsangestellten orientiert wahr, die völlig andere Interessen haben (zu Recht )- wünschen würde ich mir eine stärkere Vertretung der Interessen der wiss. Angestellten, also dass die Lehrbelastung fair bleibt oder wieder wird, dass politisch versprochene Stärkung der Ausbildung/Forschung zur

*Folge haben muss, dass in Personen und Ausrüstung investiert werden muss; weniger in jede Person individuell.“*

*„Dass als echte Interessenvertretung des Personals endlich was unternommen wird gegen Stellenabbau, Mittelkürzungen, chronische Unterfinanzierung, Geräteausstattung aus den 60er Jahren u.ä., kurzum gegen die katastrophalen Zustände bei der Ausbildung von Studenten (das sollte doch die Zukunft von Deutschland sein!)“*

*„Dass sie sich auch um diejenigen Arbeitnehmer kümmern, die für die Zukunft unseres Landes arbeiten.“*

*„Die Gewerkschaften sind natürlicherweise dominiert durch die „festen“ Mitarbeiter der Hochschulen und arbeiten auch praktisch nur für diese. Die ach-so-wichtige Frage nach längeren/kürzeren Arbeitszeiten zum Beispiel ist für Promovierende/Habilitierende absolut irrelevant.“*

*„Die Gewerkschaften sind zu sehr auf die Bedürfnisse der Dauermanitärbeiter insbesondere in der Verwaltung ausgerichtet. Mehr Mut zu Forderungen für den Mittelbau, siehe Tarifvertrag von ver.di und Marburger Bund an der Charité.“*

*„GEW: Viel zu bezogen auf die Schule und die Mitbestimmung, die die GEW an der Hochschule wahrt, ist häufig gekennzeichnet durch absolute Unkenntnis des Arbeitsraumes Universität. Deshalb müssten viel mehr Wissenschaftler dort aktiv werden, andererseits auch die Gewerkschaft selbst mehr auf die Universitäten zugehen und sich mit mehr beschäftigen, als nur mit der Frage Gesamtschule oder nicht.“*

*„Konstruktive Beiträge auf Hochschulebene jenseits öffentlicher Lamento sind mir nicht bekannt. Es hat den Anschein, dass Gewerkschaften nur die Interessen des Verwaltungspersonals an der Hochschule vertreten. Siehe TVL!!! Benachteiligung von Berufseinstieg und Herabstufung bei Wechsel in neues Bundesland, was für Jungwissenschaftler notwendig ist. Kündigungsschutz vs. befristete Beschäftigungsverhältnisse.“*

*„Möglichkeiten und Sinn für Wissenschaftlerin-*

nen unklar; Aktivitätsform des Streiks für Promovierende völlig wertlos, was können Gewerkschaften sonst tun?"

„Zu starke Fokussierung auf Verwaltungsangestellte: Und was nützt mir ein einigermaßen guter Tarifvertrag, wenn es an der Hochschule üblich ist, dass ich nur halb bezahlt aber (mehr als) ganz arbeite? Und es gibt einfach Realitäten im Abhängigkeitsverhältnis zu betreuenden Hochschullehren den, die mit „platten“ Vorgehensweisen nicht wirklich zu erfassen sind, z.B. nicht genommene Urlaubstage, Nichterwähnung in Publikationen etc. Das ist ein völlig anderer Schuh als Teilzeitarbeit in der Verwaltung durchzusetzen!!“

#### 4) Änderungswünsche bzgl. des Arbeitsvertrages und der Arbeitszeit

„Einhaltung der vertraglichen Arbeitszeit!!!“

„Bessere Teilzeitangebot für wiss. Mitarbeiter/-innen, vor allem: wenn Teilzeitvertrag, dann auch Teilzeitarbeit und nicht Vollzeit-Erwartungen.“

„Dass das Problem der erzwungenen Teilzeit aufgegriffen wird und der damit schlechten Bezahlung von Hochschulabsolventen.“

„Die Bezahlung für Nachwuchswissenschaftler wäre prinzipiell in Ordnung, aber dass diese immer nur eine halbe Stelle oder weniger erhalten, aber ein Arbeitspensum von weit über 40H/Woche erwartet wird, finde ich nicht in Ordnung. Das könnte auch von den Gewerkschaften berücksichtigt werden.“

„Diese halben Stellen sind eine Zumutung, da wäre eine Kampagne gut.“

„Schön wäre Schaffung von fairen Verträgen, wie überall anders auch, d.h. KEINE halbe Bezahlung bei 50-Stunden-Woche.“

#### 5) Kritik am geltenden Tarifvertrag

„Die klammheimliche Zustimmung zu den neuen TV-Verträgen ist im Hochschulbereich ein Skandal, da es nur Einsparpotenziale für die Hochschulen brachte, während der Mittelbau zum Job-Hopping gezwungen wurde und reale Einkommensverluste, die sich im Vergleich zum alten BAT massiv auf das Lebenseinkommen negativ auswirken, hinnehmen musste.“

„Die unflexiblen Tarifsysteme werden der Tätigkeit von Promovierenden/Habilitierenden überhaupt nicht gerecht (gelegentliche Arbeit an Wochenenden und nachts, flexible Arbeitszeitregelung).- Bereitstellung von mehr und längerfristigen Arbeitsverhältnissen ist viel wichtiger als 5% mehr Gehalt oder 1 Stunde weniger wöchentliche Arbeitszeit.“

„Kritik: Wie kann man sich nur, wie in Berlin passiert, so über den Tisch ziehen lassen, dass über 5 Jahre das Gehalt um 12% gekürzt wurde und jegliche Lohnsteigerung ausgeschlossen wurde. Die Anzahl der Stellen werden doch trotzdem gesenkt!“

„Berücksichtigung der Belange von befristeten Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase und keine Tarifabschlüsse, die sich vorrangig um die Bedürfnisse der festangestellten abgesicherten Mitarbeiter in Hochschulverwaltung kümmern, wie die vorher z.B. beim Anwendungstarifvertrag Berl. Hochschulen der Fall war.“

„Das die Gehälter die seit 5 Jahren nicht mehr angepasst wurden soweit erhöht werden, dass man davon Leben kann, mit Kind(ern).“

„Den TV-L zu feiern, obwohl jegliche Gehaltserhöhungen für 2 Jahre eingefroren waren (infolge des Überleitungsvertrags) war vollkommen UNANGEMESSEN!!!“

„Die Aushandlung eines Mindestlohns für Akademiker/-innen. Es besteht kaum noch ein Einkommensunterschied zwischen Personen mit wiss. Ausbildung und Nichtakademikern/-innen.“

„Keine für Doktoranden unsinnige Tarifverträge: 12% weniger Lohn und dafür 12% mehr Urlaub, den man sowieso nicht nimmt. Stattdessen ist zumindest in meinem Umfeld die 6 Tage-Woche Standard, um das gewählte Promotionsthema zufrieden stellend abschließen zu können.“

„Rücknahme oder Verbesserung des TVöD, es kann nicht sein, dass Personen mit langer Berufserfahrung wie Neueinsteiger eingestuft werden.“

**Frage F6: Was wünschen Sie sich vom Personalrat Ihrer Hochschule? Welche Kritik haben Sie am Personalrat? Ausgewählte freitextliche Antworten zu den für die Arbeit der Personalräte wichtigen Themenfeldern.**

**1) Bessere Vertretung der speziellen Interessen des wissenschaftlichen Mittelbaus**

„Zu stark orientiert an den Bedürfnissen des nicht wissenschaftl. Personals. Mehr Interesse an der Situation junger Akademiker/-innen.“ „Außerdem verzögert/verkompliziert der Personalrat Einstellungen, insbesondere dort, wo schnelle und pragmatische Lösungen gefordert sind.“

„Stärkere Öffentlichkeitsarbeit – Einbeziehen von Themen des akademischen Mittelbaus (vor allem der befristet Beschäftigten.“

„Über die Arbeitssituation Promovierender ist nichts bekannt und es wird sich dafür auch nicht interessiert. Das muss geändert werden.“

„Aktuell unzureichende Interessenvertretung von Drittmitelbeschäftigten.“

„Bessere Kontrolle der Professoren bezüglich ihrer Aufgaben (Mitarbeiterbefragungen u.ä.“

„Dass mehr Druck auf die Professoren ausgeübt wird, dass sie ihre Mitarbeiter nicht mehr so ausnutzen; dass sie Einfluss nehmen auf Berufungsverfahren und sie gerechter machen; Kritik: Externe Doktoranden und Stipendiaten zählen nicht!“

„Die Anliegen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen mit bearbeiten (bei der Statusgruppe überhaupt erst einmal in Erscheinung treten). Eigene Akzente setzen (nicht nur reaktiv agieren). Problematisch ist die Konkurrenz zweier Listen, die zu

Unstimmigkeiten führt und zu Kompromissen mit dem kleinsten gemeinsamen Nenner. Typ: traditionelle Interessenvertretung: Besitzstandswahrung.“

„Die Verantwortlichen sollten sich bewusst werden, welch prekäre Situation befristete Mitarbeiter habe, und für mehr fest Stellen streiten, statt für kürzere Arbeitszeiten oder mehr Geld.“

„Er sollte verstärkt mit den Nachwuchskräften

Kontakte aufnehmen.“

„Es sollte darauf hingewirkt werden, dass Professoren auch hinsichtlich ihrer Führungsqualitäten bewertet werden (wie jeder Abteilungsleiter in der freien Wirtschaft auch).“ „Falls es tatsächlich im Rahmen der Möglichkeiten des Personalrates liegt: Dass Stipendiaten (DFG) in die Uni eingebunden und ihre Interessen dort vertreten werden. Ich mache genau so viel Lehre wie Mitarbeiter – meine Uni-Vertretung ist aber der Studentenrat. Ich darf also meine Studierenden wählen, damit sie meine Interessen vertreten. Das finde ich absurd.“

„Kein „Verheizen“ von Nachwuchswissenschaftlern.“

„Kritik (wenn wahrscheinlich auch nicht Schuld des Personalrats): dass alle Vertragsverlängerungen erst durch den Personalrat müssen, was bei z.T. sehr kurzfristigen Verlängerungen immer ein Unsicherheitsfaktor ist und Stress bereitet.“

„Mehr Interesse an den Problemen des WISSENSCHAFTLICHEN Mittelbaus, insbes. der Doktoranden.“

„Mehr unbefristete Stellen im Mittelbau; warum wird jede Sekretärin sofort unbefristet eingesetzt und bei WMs sind unbefristete Verträge nahezu ausgeschlossen.“

„Mehr Zugeständnisse auch für Verwaltungsreformen, da Abmachungen der Gewerkschaften mit den Hochschulen meist zu Lasten des (befristeten) Mittelbaus gehen.“

„Tut endlich was für uns.“

„Scheint sich nur um die in der Gewerkschaft organisierten Hochschulverwaltungsmitglieder zu kümmern und nicht um die Nachwuchswissenschaftler.“

**(2) Arbeitsweise, Auftreten und Kompetenz des Personalrats problematisch**

„Als ich den Personalrat vor meiner Elternzeit um Rat bzgl. meines Arbeitsvertrages ersuchte, schien ich besser informiert als der Vertreter.“

„Konzeptlosigkeit.“

„Sofern durch ermüdende Arbeitsgeschwindigkeit des PA unkritische Einstellungsvorgänge um einen halben Monat

verzögert werden, erfüllt er seine Pflichten nicht!"

„Von Festangestellten für Festangestellte.“

„Weniger bürokratischen Aufwand.“

„Der Personalrat erscheint mir zu sehr parteipolitisch zu agieren.“

„Auf die Veränderungen der heutigen Zeit flexibel zu reagieren!“

„Abbau von Bürokratie.“

„Dadurch, dass bei den meisten Doktoranden der Chef in Personalunion Doktorvater ist, ist der Personalrat machtlos. Es muss rechtlich untersagt werden, zu dem Doktorvater in einer wirtschaftlichen Abhängigkeit zu stehen!“

„Schnellere, direktere Arbeit.“

„Deutlichere politische Artikulation, weniger Verwaltungsorientierung.“

### **(3) Bessere Öffentlichkeitsarbeit**

„Der Personalrat ist für mich noch nicht auffällig geworden.“

„Für mich arbeitet er „im Verborgenen“ – sprich, ich merke oder höre nicht viel von seiner Arbeit.“

„Der Personalrat ist für mich noch nicht auffällig geworden.“

„Er tritt nie in Erscheinung.“

„Für mich arbeitet er „im Verborgenen“ – sprich, ich merke oder höre nicht viel von seiner Arbeit.“

„Ich wusste bis vor kurzem gar nicht, dass es einen Personalrat an der Universität gibt – und habe dann dadurch davon erfahren, dass ich Wahlwerbung von ver.di für die Wahlen zum Personalrat bekommen habe. Anscheinend besteht die Haupttätigkeit des Personalrats darin, jahrelang nicht in Erscheinung zu treten und sich dann wieder zu Wort zu melden, wenn er gewählt werden will!“

„Keine Ahnung wie und wo der tätig ist.“

„Kritik: völlige Unsichtbarkeit.“

„Was ist das? Wie funktioniert das?“

„Aus Unkenntnis keine Angabe.“

### **(4) Arbeitsvertrag und Arbeitszeit**

„Eine Einschränkung der Aufsplittung von ganzen Stellen in halbe Stellen, um damit der Entwertung der Arbeitsleistung von wissen-

schaftlichen Mitarbeitern entgegenzuwirken.“

„Mehr Druck für bessere Arbeitszeiten.“

„Unterbezahlung der Nachwuchswissenschaftler.“

### **(5) Positive und zustimmende Statements:**

„Ist okay.“

„Gute Arbeit bzgl. des Beratungsangebotes! Sonst: keine Ahnung.“

„Die Aufgaben und Erfolge des Personalrates sind mir unklar. Ich werte das als gutes Zeichen. Wenn etwas negativ für mich laufen würde, wäre mir das sicher bewusst.“

„Der Personalrat hat m.E. – so wie alle anderen Gremien – nach dem neuen NHG keine Möglichkeit, der autokratischen Entscheidungsgewalt des Präsidiums entgegenzuwirken. Deshalb keine Wünsche und keine Kritik am Personalrat.“



## Anhang C: Der Fragebogen



## Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen

### - Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen

#### - Fragebogen (Papierversion)-

**Sehr geehrte wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen, Nachwuchswissenschaftler/-innen und extern Promovierende,**

in der Öffentlichkeit und Politik wird seit einigen Jahren viel über den sogenannten wissenschaftlichen Mittelbau diskutiert, insbesondere über die wissenschaftliche Nachwuchsförderung und Promotionsprogramme. Wie diese Gruppe selbst die eigene Situation einschätzt wird jedoch selten erfragt. Die vorliegende Studie stellt genau diese Fragen: Wie erleben Sie Ihren „Arbeitsplatz Hochschule“? Welche beruflichen Zukunftsperspektiven steuern Sie an? Welche Unterstützung und Hilfestellung erhalten Sie ggf. bei Ihrer Promotion, wie zufrieden sind Sie damit? Welche Erwartungen haben Sie bezüglich Ihrer beruflichen Situation an die Gewerkschaften und den Personalrat?

Die Untersuchung läuft im Rahmen des Projekts „Campus der Zukunft“ der Gewerkschaft ver.di (<http://biwifo.verdi.de/>), sie wird von der Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt der TU Berlin (<http://www2.tu-berlin.de/zek/koop/>) koordiniert, vom Arbeitsbereich Absolventenforschung der FU Berlin (<http://www.fu-berlin.de/absolventenforschung>) durchgeführt und vom Universitätsprojekt Lehrevaluation der Friedrich-Schiller-Universität Jena (<http://www.ule.uni-jena.de/>) wissenschaftlich beraten.

Mit der Carl von Ossietzky-Universität Oldenburg, der Technischen Universität Berlin und der Friedrich-Schiller-Universität Jena nehmen drei ganz unterschiedliche Universitäten an dieser Studie teil.

Je mehr wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen, Promotions-Stipendiaten/-innen und extern Promovierende den Fragebogen ausfüllen, desto aussagekräftiger und vollständiger wird das Bild. Die Ergebnisse der Studie werden in die höchst aktuelle Debatte um die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses eingebracht werden. Mit Ihrer Beteiligung leisten Sie einen Beitrag, diese Diskussion zu versachlichen und der Sichtweise der Betroffenen dabei stärker Geltung zu verleihen.

Die Ergebnisse der Studie werden als Broschüre und online veröffentlicht und dienen als Grundlage für eine Tagung in Berlin im nächsten Jahr.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie sich an dieser Befragung beteiligen und Sie Ihren kritischen Einschätzungen Ausdruck verleihen. Das Ausfüllen dauert ca. 30 Minuten. Die Datenschutzrichtlinien werden bei der Durchführung und Auswertung berücksichtigt; eine personenbezogene Auswertung erfolgt nicht. Die völlige Anonymität ist gesichert und technisch gewährleistet. In einigen Jahren ist eine Fortsetzung der Studie auf freiwilliger Basis geplant, z.B. um zu erfahren, was aus Ihren beruflichen Plänen geworden ist. Als Ansprechpartner stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

FU Berlin, Arbeitsbereich Absolventenforschung:

Dr. Dieter Grünn (gruehn@zedat.fu-berlin.de, Tel.030-8385 5090)  
Heidemarie Hecht (hhecht@zedat.fu-berlin.de, Tel.030-8385 5271)  
Internet: <http://www.fu-berlin.de/absolventenforschung/>

TU Berlin, Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt:

Dr. Jürgen Rubelt (j.rubelt@zek.tu-berlin.de, Tel.030 – 314 211 81)  
Internet: <http://www2.tu-berlin.de/zek/koop/>

Carl von Ossietzky-Universität Oldenburg, Kooperationsstelle Hochschule – Gewerkschaften  
Harald Büsing (kooperationsstelle@uni-oldenburg.de, Tel.0441–798 29 09)  
Internet: <http://www.uni-oldenburg.de/kooperationsstelle/>

Friedrich-Schiller-Universität Jena, Universitätsprojekt Lehrevaluation

Dr. Boris Schmidt (mittelbaustudie@uni-jena.de), Tel. 03641 – 94 52 39, Mo-Do 10-12)  
Internet: <http://www.ule.uni-jena.de/>

**Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Mitarbeit**

**Hinweis:**

Als Dankeschön für Ihre Teilnahme haben Sie die Möglichkeit, am Ende der Befragung einen von 20 Büchergutscheinen zu je 25 Euro zu gewinnen, falls Sie uns Ihre e-mail bzw. Post-Adresse am Ende des Fragebogens nennen (Rechtsweg ausgeschlossen).

## **Erläuterungen zum Ausfüllen des Fragebogens**

### **Wie lange dauert das Ausfüllen des Fragebogens?**

Das hängt selbstverständlich vom Umfang Ihrer Erfahrungen in den letzten Jahren ab.

Die meisten von Ihnen werden etwa 30 Minuten benötigen.

Wir haben einen hochstandardisierten Fragebogen entwickelt, der Ihnen im Wesentlichen das Ankreuzen von zutreffenden Antwortvorgaben ermöglicht.

### **Wie sollen Sie den Fragebogen ausfüllen?**

Bitte beantworten Sie alle Fragen, die auf Sie zutreffen. Wenn eine Frage nicht auf Sie zutrifft, kreuzen Sie bitte die entsprechende Vorgabe (z.B. trifft nicht zu) an.

Bitte schreiben Sie deutlich, da die Fragebögen maschinell mit Hilfe eines Scanners erfasst werden.

Falls Antwortkästchen vorgegeben sind, markieren Sie das Zutreffende bitte so →  (Bitte möglichst zentrieren-nicht außerhalb!)

Bei einigen Fragen haben wir Antwortskalen von 1 bis 5 verwendet (z.B. von 1 = trifft völlig zu bis 5 = trifft überhaupt nicht zu), mit denen Sie Ihre Antworten wie Schulnoten abstimmen können.

**E3 Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft?**

1 2 3 4 5

Eher optimistisch      Eher pessimistisch

**Beispiel einer Antwortskala:**

**Bitte nur ein Kästchen für jede Antwortvorgabe ankreuzen**

**Falls Sie Ihre Antwort korrigieren wollen: schwärzen Sie bitte die falsche Markierung; markieren Sie das richtige Kästchen.**

**E3 Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft?**

1 2 3 4 5

Eher optimistisch      Eher pessimistisch

Bei einigen Fragen bitten Sie wir Sie um die Angabe von Zahlen, z.B. **0|2**.

Falls Ihre Antwort "Null" ist, tragen Sie bitte **0|0** ein.

Sollten Sie sich in den vorgegebenen Kästchen verschrieben haben, schwärzen Sie bitte die falschen Angaben und schreiben die richtigen Zahlen daneben: z.B.: **0|2|0|6**

Bei einigen Fragen haben wir Platz für Ihre Antworten gelassen ( \_\_\_\_\_ ) Bitte möglichst leserlich oder in Druckbuchstaben schreiben.

Sollte der Platz für Ihre Antworten nicht ausreichen, fügen Sie bitte ein zusätzliches Blatt bei.

**Ihre Kommentare zum Fragebogen und zusätzliche Informationen sind uns herzlich willkommen.**

## A Ihre aktuelle berufliche (und persönliche) Situation

### A0 An welcher Hochschule sind Sie tätig bzw. promovieren Sie?

- Carl von Ossietzky-Universität Oldenburg
- Technische Universität Berlin
- Friedrich-Schiller-Universität Jena
- an einer anderen Universität

### A1 In welchem „Beschäftigungsverhältnis“ stehen Sie derzeit zu „Ihrer“ Hochschule?

(Bitte geben Sie nur das wichtigste Beschäftigungsverhältnis an):

- befristete Stelle an der Hochschule
- unbefristete Stelle an der Hochschule
- extern gefördertes Stipendium (z.B. DFG, Sokrates, ...)
- Stipendium im Rahmen eines Graduiertenkollegs
- kein Beschäftigungsverhältnis
- anderes Beschäftigungsverhältnis (z.B. An-Institut etc.)

bitte angeben: \_\_\_\_\_

### A2 Welche „arbeitsvertraglichen Verhältnisse“ treffen momentan auf Sie zu?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Arbeitsvertrag nach Tarif (z.B. BAT, TV – L , TVöD, incl. Beamte) aus Haushaltsmitteln (z.B. sogenannte Qualifikationsstelle)
- Arbeitsvertrag nach Tarif (z.B. BAT, TV – L , TVöD, incl. Beamte) aus Drittmitteln
- Privatdienstvertrag
- Wissenschaftliche Hilfskraft
- Werkvertrag/Honorarvertrag
- Arbeitsvertrag nach Anwendungstarifvertrag Berliner Hochschulen (Tarifvertrag zur Anwendung von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes, ab 2003)
- Lehrauftrag
- Stipendium
- Anderes (festes) Anstellungsverhältnis an einer Hochschule
- Anderes (festes) Anstellungsverhältnis außerhalb einer Hochschule
- Kein Vertrag

### A3 Welche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Hochschule gilt für Sie laut Arbeitsvertrag?

- volle Stelle/ca. 40 Std.
- 2/3 Stelle/ca. 30 Std.
- halbe Stelle/ca. 20 Std.)/
- weniger als eine halbe Stelle/ca. 10 Std.
- keine (z.B. bei Stipendium)

### A4 Falls es sich um eine befristete Stelle an der Hochschule /ein Stipendium handelt: Welche Gesamtaufzeit hat Ihr gegenwärtiges Beschäftigungsverhältnis insgesamt (z.B. der aktuell laufende Arbeitsvertrag oder das Stipendium)?

- trifft nicht zu        \_\_\_\_\_ Monate

### A5 Falls es sich um eine befristete Stelle an der Hochschule /ein Stipendium handelt: Welche verbleibende Laufzeit hat das gegenwärtige Beschäftigungsverhältnis (z.B. der aktuelle Arbeitsvertrag oder das Stipendium) noch?

- trifft nicht zu        \_\_\_\_\_ Monate

**A6 Falls es sich um eine befristete Stelle an der Hochschule/ein Stipendium handelt: Womit rechnen Sie nach Ablauf des Vertrags/Stipendiums?**

5-stufig von 1= „sehr wahrscheinlich“ bis 5= „sehr unwahrscheinlich“

Geben Sie bitte nur dann "trifft auf mich nicht zu" an, wenn die betreffende Option prinzipiell nicht zutreffen kann (z.B. wenn Sie derzeit keinen befristeten Vertrag haben).

	sehr wahr- schein- lich 1	2	3	4	5 sehr un- wahr- schein- lich	trifft auf mich nicht zu
Verlängerung des befristeten Vertrags bzw. neuer befristeter Vertrag an Ihrer gegenwärtigen Hochschule .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlängerung des Stipendiums bzw. neues Stipendium .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übergang in eine befristete Stelle an einer anderen Hochschule ..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übergang in eine befristete Stelle außerhalb der Hochschule.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übergang in eine unbefristete Stelle an einer Hochschule .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Übergang in eine unbefristete Stelle außerhalb der Hochschule..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitslosigkeit.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbständigkeit/ freiberuflich.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erst einmal keine berufliche Tätigkeit.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderes: (bitte angeben)						

---

**A7 Hatten Sie schon früher befristete Arbeitsverträge/Stipendien/Lehraufträge?**

Bitte geben Sie die Anzahl aller Arbeitsverträge, Stipendien und/oder Lehraufträge nach dem ersten Studienabschluss an - ggf. ungefähre Angabe:

- Nein, ich hatte keine früheren Verträge, laufender Arbeitsvertrag/Stipendium/Lehrauftrag ist bisher mein einziger.
- Ja, ich hatte früher schon Arbeitsverträge - wie viele? \_\_\_\_
- Ja, ich hatte früher schon Stipendien - wie viele? \_\_\_\_
- Ja, ich hatte früher schon (semesterbegleitende) Lehraufträge – wie viele? \_\_\_\_ (Blockveranstaltungen nicht mitzählen)

**A8 In welcher der nachfolgenden Fachrichtungen haben Sie Ihren Abschluss erworben und sind Sie derzeit tätig? Und in welcher der nachfolgenden Fachrichtungen sind Sie jetzt tätig?**

erworben  
Abschluss

derzeitige  
Tätigkeit  
in:

<input type="checkbox"/>	Architektur	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Bildungs- und Erziehungswissenschaften	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Biologie, Chemie, Pharmazie	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Geistes- und Kulturwissenschaften, Sprachen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Gestaltung, Kunst, Musik	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Humanmedizin, Zahnmedizin	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Informatik	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Mathematik	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Maschinenbau, Elektrotechnik, Bauingenieurwesen	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Andere Ingenieurwissenschaften (Umwelt-, Verfahrenstechnik, Verkehrswesen usw.)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Planungswissenschaften (Stadt-, Regional-, Landschaftsplanung)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Politik- und Sozialwissenschaften	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Physik, Astronomie	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Psychologie	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Rechtswissenschaften	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Theologie	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Veterinärmedizin	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Wirtschaftswissenschaften	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Wirtschaftsingenieurwesen	<input type="checkbox"/>

**A9 Bitte geben Sie Ihren höchsten bisherigen akademischen Abschluss an:**

- Diplom
- Magister
- Staatsexamen (Erstes. bzw. Zweites, incl. Lehramt)
- Bachelor
- Master
- Promotion
- Habilitation
- Sonstiger Abschluss,

bitte angeben: \_\_\_\_\_

**A10 Wann haben Sie diesen Abschluss erworben?**

im Jahr \_\_\_\_\_

**A11 Wie alt sind Sie?**

\_\_\_\_ Jahre

**A12 Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an:**

- männlich
- weiblich

**A13 Welche Nationalität haben Sie?**

- deutsch
- europäisch (EU)
- europäisch (nicht-EU)
- andere Nationalität

**A14 Wie ist Ihr Familienstand?**

- ledig
- in Partnerschaft lebend
- verheiratet
- getrennt lebend
- anderer

**A15 Haben Sie Kinder?**

- nein
- ja, 1 Kind
- ja, 2 Kinder
- ja, mehr als 2 Kinder

**A16 Haben Sie die Erfüllung eines eventuellen Kinderwunsches aus beruflichen oder finanziellen Gründen bereits einmal aufgeschoben?**

- nein, ich will keine Kinder haben
- nein, bisher habe ich keinen Kinderwunsch
- nein, ich habe schon ein Kind bzw. mehrere Kinder, bzw. ich/wir erwarte(n) ein Kind
- ja, ich habe derzeit / hatte zwischenzeitlich meinen Kinderwunsch aus beruflichen Gründen verschoben
- ja, ich habe bisher/hatte meinen Kinderwunsch aus anderen Gründen verschoben
- sonstiges: (bitte ggf. erläutern)

## B Ihr Einstieg in den „Arbeitsplatz Hochschule“

- B1** Warum haben Sie eine Tätigkeit an der Hochschule aufgenommen? Bitte geben Sie zu jedem der nachfolgenden potenziellen Gründe an, wie sehr er für Ihre Entscheidung ausschlaggebend war:

5-stufig 1= „sehr ausschlaggebend“ bis 5= „gar nicht ausschlaggebend“.

Geben Sie bitte nur dann "trifft auf mich nicht zu" an, wenn der betreffende Grund prinzipiell nicht vorliegen konnte (z.B. wenn Ihnen keine Stelle/ kein Promotionsthema angeboten wurde).

	sehr ausschlag- gebend	aus- schlag- gebend	gar nicht aus- schlag- gebend	trifft zu	
	1	2	3	4	5
Der/die Professor/-in hatte mir eine Stelle angeboten.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich streb(t)e eine Hochschulkarriere an.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wollte promovieren .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe außerhalb der Hochschule keine Einstellungschancen gesehen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hatte vorher schon direkten Kontakt zu „meinem“ Lehr- stuhl/Institut bzw. Erfahrungen in wissenschaftlichem Arbeiten gesammelt (z.B. als stud. Hilfskraft) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Arbeitsbedingungen in der Hochschule schienen mir attraktiv ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wollte forschen/wissenschaftlich arbeiten .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hatte Interesse an Lehrtätigkeiten.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Hochschulstelle bot sich als günstige Gelegenheit an.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- B2** Nachfolgend finden Sie Aussagen über Ihre Einarbeitungszeit an Ihrem ersten wissenschaftlichen Arbeitsplatz in der Hochschule. Gemeint sind damit die ersten Wochen und Monate, bis Sie „Ihren Platz“ gefunden haben und voll einsatzfähig waren. Bitte geben Sie an, in wie weit Sie den Aussagen zustimmen:

5-stufig 1= „stimme voll zu“ bis 5= „stimme gar nicht zu“.

Geben Sie bitte nur dann "trifft auf mich nicht zu" an, wenn der betreffende Grund prinzipiell nicht vorliegen konnte (z.B. wenn Sie keinen Vorgesetzten/keine Vorgesetzte haben).

	stimme voll zu	stimme gar nicht zu	stimme auf mich nicht zu		
	1	2	3	4	5
Mein/-e Vorgesetzte/-r hat mit mir innerhalb der ersten Arbeitswochen ein Gespräch geführt, um Arbeitsinhalte und Ziele zu klären.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein/-e Vorgesetzte/-r hat mir in der ersten Phase ein Gefühl von Sicherheit und Orientierung gegeben .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu Beginn meiner Tätigkeit in der Hochschule bin ich über die Möglichkeiten zur Fort-/Weiterbildung informiert worden .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Kollegen/innen haben mir dabei geholfen, einen guten Einstieg zu bekommen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten am „Arbeitsplatz Hochschule“ sind innerhalb der ersten Monate geklärt worden .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin innerhalb der ersten Tage über meinen Arbeitsbereich und die Personen, die dort arbeiten, informiert worden.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gab Angebote, um mit Personen in einer ähnlichen Situation in Kontakt zu kommen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insgesamt gesehen bin ich mit der Unterstützung, die ich während meiner Einstiegsphase erhalten hatte, zufrieden .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- B3 Was hätten Sie sich in Ihrer Einstiegsphase anders gewünscht? Denken Sie an zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten, an Rahmenbedingungen oder an das Verhalten der Personen in Ihrem Arbeitsbereich. Bitte nennen Sie maximal die drei wichtigsten Punkte schlagwortartig:**

---

---

---

## C Ihr „Arbeitsplatz Hochschule“

- C1 Nachfolgend sind einige Tätigkeitsfelder wissenschaftlicher Nachwuchskräfte aufgeführt. Bitte geben Sie jeweils für die Vorlesungszeit (linke Spalte) und für die vorlesungsfreie Zeit (rechte Spalte) an, wie viele Stunden Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit im Durchschnitt ungefähr auf die jeweilige Tätigkeit entfallen:**

Ausfülltipp: Geben Sie zunächst Null in die Felder ein, die auf Sie nicht zutreffen.

Vorlesungszeit wöchentliche Stundenzahl		Vorlesungsfreie Zeit wöchentliche Stundenzahl
	Lehre incl. Vorbereitung etc.	
	Betreuung von Studierenden incl. Prüfungen und Abschlussarbeiten)	
	Verwaltung und universitäre Selbstverwaltung (Gremienarbeit etc.)	
	Zuarbeit für Vorgesetzte	
	Arbeit an eigener Promotion/Habilitation oder an anderen eigenen Forschungsprojekten	
	(Mit-/Zuarbeit an / zu anderen Forschungsprojekten	
	Fort-/Weiterbildung / Tagungen/ Workshops, ...)	
	andere Tätigkeiten	
(bitte ggf. hier angeben)		

- C2 Wie viel Stunden Lehrverpflichtung haben Sie?**

\_\_\_\_ Semesterwochenstunden

- C3 Wie viele Stunden führen Sie tatsächlich Lehrveranstaltungen durch?**

\_\_\_\_ Semesterwochenstunden

- C4 In der folgenden Liste sind verschiedene Faktoren der „Arbeitswelt Hochschule“ aufgeführt. Diese Faktoren können Sie in Ihrer gegenwärtigen persönlichen Arbeitssituation als motivierend, demotivierend oder als neutral wahrnehmen.**

Bitte geben Sie zu jedem Faktor eine Einschätzung auf der 7-stufigen Skala an:

7-stufig von +3 „motiviert mich“ bis -3 „demotiviert mich“. Geben Sie bitte nur dann „trifft auf mich nicht zu“ an, wenn der betreffende Faktor prinzipiell nicht vorliegen kann (z.B. wenn Sie kein festes Arbeitsthema haben“).

	motiviert mich	demotiviert mich						trifft auf mich nicht zu
		+3	+2	+1	0	-1	-2	
Das generelle Themenfeld meiner Arbeit .....	<input type="checkbox"/>							
Betreuung der eigenen Promotion/Habilitation durch Professoren.....	<input type="checkbox"/>							
Arbeit an eigener Promotion/Habilitation .....	<input type="checkbox"/>							
Vor-, Nachbereitung und Durchführen von Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>							
Betreuung von Studierenden (auch: Prüfungen, schriftliche Arbeiten) .....	<input type="checkbox"/>							
Arbeit an Publikationen.....	<input type="checkbox"/>							
Arbeit an Forschungsvorhaben/Studien/Erhebungen.....	<input type="checkbox"/>							
Zusammenarbeit mit direkter/m Vorgesetzten.....	<input type="checkbox"/>							
Zuarbeit für Vorgesetzte .....	<input type="checkbox"/>							
Betreuung/Führung von Mitarbeitern/innen (auch: stud. Hilfskräfte) .....	<input type="checkbox"/>							
Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen .....	<input type="checkbox"/>							
Kommunikation im Arbeitsbereich .....	<input type="checkbox"/>							
Mitwirkung in hochschulischer Selbstverwaltung (z.B. Gremien, Kommissionen) .....	<input type="checkbox"/>							
Technisch-materielle Ausstattung (z.B. Computer, Labor, Seminarräume) .....	<input type="checkbox"/>							
Ausstattung mit personellen Ressourcen (z.B. Hilfskräfte, Laborassistenten).....	<input type="checkbox"/>							
Möglichkeiten der Fort-/Weiterbildung (z.B. Softskills, Hochschuldidaktik, EDV).....	<input type="checkbox"/>							
Möglichkeiten der Teilnahme an Fachtagungen/Konferenzen.....	<input type="checkbox"/>							
Bezahlung .....	<input type="checkbox"/>							
Befristung/Vertragsgestaltung	<input type="checkbox"/>							
Persönliche Arbeitsbelastung	<input type="checkbox"/>							
Insgesamt gesehen: Meine persönliche Arbeitssituation .....	<input type="checkbox"/>							

- C5 Gibt es an Ihrem Fachgebiet Publikationen ohne Nennung Ihrer (Co-) Autorenschaft, an denen Sie aber inhaltlich mitgearbeitet haben?**

- nein
- ja, eine Publikation
- ja, mehrere Publikationen
- Ich habe an keiner Publikation mitgearbeitet
- keine Angabe

**C6** **Haben Sie (evl. mit anderen wissenschaftlichen Mitarbeitern) Publikationen erarbeitet, bei denen Ihr Hochschullehrer als (Mit)Autor auftritt, ohne dass er an den Publikationen mitgearbeitet hat?**

- nein
- ja, eine Publikation
- ja, mehrere Publikationen
- keine Angabe

**C7 In welchem Ausmaß werden Weiterbildungsangebote an Ihrer Hochschule zur Verfügung gestellt? Bitte schätzen Sie das Ausmaß ein:**

5-stufig 1= „ausreichend“ bis 5= „gar nicht“. Bitte kreuzen Sie „weiß nicht“ an, wenn Sie über das Angebot nicht informiert sind oder keine Einschätzung treffen können.

Kurse/Workshops	ausreichend 1	2	3	4	gar nicht 5	weiß nicht nicht
zu hochschulidaktischen Themen (z.B. Präsentation, Rhetorik) .....	<input type="checkbox"/>					
zu Zeit- und Projektmanagement.....	<input type="checkbox"/>					
zu „soft skills“ / „transferable skills“ (Kommunikation, Moderation, ...).....	<input type="checkbox"/>					
zu wissenschaftlichen Methoden (z.B. Datenerhebung und –auswertung).....	<input type="checkbox"/>					
zur Forschungsförderung (z.B. Drittmittelförderung, Antragstellung) .....	<input type="checkbox"/>					
zum Einstieg in den „Arbeitsplatz Hochschule“ (z.B. Orientierung, Zielfindung) .....	<input type="checkbox"/>					

## D Promotion / Habilitation

**D1 Bitte geben Sie den aktuellen Stand Ihrer Promotion / Habilitation an: (bitte nur eine Angabe)**

- Ich wollte nie/will nicht promovieren → *bitte weiter mit Fragenbereich E*
- Ich bin habilitiert
- Ich habe die Habilitation endgültig abgebrochen
- Ich arbeite an einer Habilitation
- Ich plane eine Promotion, habe aber noch nicht angefangen
- Ich habe eine geplante Promotion endgültig abgebrochen
- Ich bin in der Abschlussphase meiner Promotion
- Ich arbeite an einer Promotion
- Ich bin promoviert und plane keine Habilitation
- Ich bin promoviert und erwäge eine Habilitation

**D2 Nachfolgend werden mögliche Gründe für die Aufnahme einer Promotion/Habilitation genannt. Bitte geben Sie zu jedem Grund an, wie sehr er für Ihre Entscheidung ausschlaggebend war, eine Promotion/Habilitation aufzunehmen:**

5-stufig 1= „sehr ausschlaggebend“ bis 5= „gar nicht ausschlaggebend“. Geben Sie bitte nur dann „trifft auf mich nicht zu“ an, wenn der betreffende Grund prinzipiell nicht vorliegen konnte (z.B. wenn die Thematik noch nicht feststeht).

	sehr aus- schlag- gebend 1	2	3	4	5	gar nicht auschlag- gebend auf mich nicht zu
Aus Interesse an der Thematik.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Promotion / Habilitation wird für mein Berufsziel vorausgesetzt bzw. erwartet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich möchte meine Berufschancen durch eine Promotion/Habilitation verbessern .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich strebe eine Hochschulkarriere an .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Rahmen der Stelle wird die Durchführung einer Promotion / Habilitation erwartet.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der/die Professor/in bzw. Kollegen hat/haben mich zu einer Promotion / Habilitation ermutigt .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es bot sich als Gelegenheit an .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch Befristungsregelungen ausgeübter Druck.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Renommee eines Dr.-Titels / einer Habilitation.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fand mit dem zunächst erworbenen Abschluss keine Anstellung.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**D3 Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?**

**Ich habe...**

- ...ernsthaft über einen Abbruch der Promotion nachgedacht es dann aber nicht getan
- ...die Arbeit an der Promotion für bis zu 6 Monaten unterbrochen
- ...die Arbeit an der Promotion für einen längeren Zeitraum von mehr als 6 Monaten unterbrochen
- ...die Promotion niemals unterbrochen und auch niemals einen Abbruch erwogen
- Keine von diesen Aussagen trifft zu, denn...(bitte erläutern)

**D4 Haben Sie an einer anderen Universität promoviert oder promovieren Sie derzeit an einer anderen Universität als der, an welcher Sie Ihre derzeitige Arbeitsstelle haben?**

- nein
- ja, an einer anderen Universität  
→ bitte beziehen Sie sich in den folgenden Fragen auf die Bedingungen Ihrer „Promotionsuniversität“

**D5 Wie viele Betreuer/innen gibt/gab es für Sie?**

- keine/n Betreuer/in
- eine/n einzige/n Betreuer/in
- eine/n Hauptbetreuer/in und unterstützende/n Betreuer/in/innen
- eine Gruppe von Betreuenden

**D6 Wenn Sie eine/n oder mehrere Betreuer/in/innen haben/hatten:**

**Wie oft findet/fand durchschnittlich eine Besprechung Ihres Forschungsthemas mit der/m bzw. einer/m der Betreuer/innen statt?**

- Gar nicht
- 1 mal die Woche
- 1 mal im Monat
- 1 mal im Semester
- 1 mal im Jahr

**D7 Welche Art von Promotion verfolg(t)en Sie?**

- Promotion im Rahmen einer Qualifizierungsstelle (Haushalts-/Hochschulstelle)
- Promotion im Rahmen eines Drittmittel-/Forschungsprojekts
- Strukturiertes Promotionsstudium
- Promotion im Rahmen eines Graduierten- oder Promotionskollegs (Graduiertenschule)
- Externe Promotion
- Sonstiges (bitte angeben): \_\_\_\_\_

**D8 Nachfolgend finden Sie eine Reihe von Aspekten, zu denen Sie im Laufe Ihrer Promotion von Seiten Ihrer Hochschule Unterstützung erhalten können. Bitte geben Sie zu jedem Aspekt an, wie zufrieden Sie mit den für Sie persönlich zur Verfügung gestellten Unterstützungs möglichkeiten sind/waren:**

5-stufig 1= voll zufrieden bis 5= gar nicht zufrieden. Bitte geben Sie "trifft auf mich nicht zu" nur dann an, wenn Sie in dem betreffenden Punkt keinen Unterstützungsbedarf hatten (z.B. weil Sie keinerlei Hilfestellung benötigt haben).

	voll zufrieden		gar nicht zufrieden		trifft auf mich nicht zu
	1	2	3	4	5

Zeitnahe Hilfestellung durch Betreuer/-in/-innen .....

Klarheit über die fachlich-inhaltlichen Anforderungen .....

Hilfestellungen bei der Planung und Organisation meines Promotionsvorhabens .....

Unterstützung zum Eintritt in die Scientific Community meines Fachs (z.B. Herstellen von Kontakten) .....

Hilfestellungen bei der Publikationstätigkeit .....

Möglichkeiten zur Teilnahme an internationalen Konferenzen/ Tagungen/ Workshops .....

Unterstützung bei der Anbahnung von Auslandsaufenthalten .....

Gelegenheiten zum kollegialen Austausch auf fachlicher Ebene .....

Unterstützung bei meiner persönlichen Karriereplanung .....

Vorbereitung auch auf berufliche Perspektiven außerhalb des Hochschulbereichs .....

**D9 In welchem Ausmaß sind/waren Sie im Laufe Ihrer Promotion mit folgenden Schwierigkeiten konfrontiert?**

5-stufig 1= in hohem Maße bis 5= überhaupt nicht. Bitte geben Sie "trifft auf mich nicht zu" nur dann an, wenn der betreffende Punkt prinzipiell nicht zutreffen konnte (z.B. weil Sie keine dissertationsfremden Forschungsaufgaben haben/hatten).

	in hohem Maße	über- haupt nicht	trifft nicht zu		
	1	2	3	4	5

- Inhaltliche Schwierigkeiten mit der Dissertation .....
- Planerisch-organisatorische Schwierigkeiten mit der Dissertation .....
- Motivationsprobleme .....
- Probleme bei der Betreuung .....
- Arbeitsbelastung durch dissertationsfremde Aufgaben in der Lehre .....
- Arbeitsbelastung durch dissertationsfremde Forschungsaufgaben .....
- Arbeitsbelastung durch Gremienarbeit in der Hochschule .....
- Arbeitsbelastung durch Zuarbeit für den Vorgesetzten/Hochschullehrer..
- Belastung durch unklare Weiterbeschäftigung / Befristung .....
- Außerhochschulische Arbeitsbelastung .....
- Finanzielle Unsicherheit .....
- Persönliche/ familiäre Belastungen .....

**D10 Gibt es etwas, was Sie sich mit Blick auf Ihr Promotionsvorhaben anders wünschen würden oder Sie sich anders gewünscht hätten? Denken Sie an zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten, an Rahmenbedingungen oder an das Verhalten der Personen in Ihrem Arbeitsbereich. Bitte nennen Sie maximal die drei wichtigsten Punkte schlagwortartig:**

---



---



---

**D11 Wie lange wird es voraussichtlich noch bis zur Abgabe / Einreichung Ihrer Promotion / Habilitation dauern?**

- trifft nicht zu  
 noch ca. \_\_\_\_ Monate

**D12 Falls Sie Ihre Promotion/ Habilitation abgebrochen oder derzeit unterbrochen haben: Welche Gründe hatten Sie dafür? Bitte geben Sie schlagwortartig Ihre Gründe an.**

---



---



---

## E Zukunftsaussichten

**E1 Nachfolgend sind mögliche berufliche Perspektiven aufgeführt. Bitte geben Sie zu jeder Perspektive an, in welchem Maße Sie diese auf mittelfristige Sicht (4-6 Jahre) anstreben:**  
 5-stufig 1=strebe ich an bis 5= schließe ich aus

	stre be ich an	1	2	3	4	5	weiß nicht bzw. trifft nicht zu
Hochschultätigkeit in Forschung und Lehre (z.B. Professur, Juniorprofessur).....	<input type="checkbox"/>						
Tätigkeit in Hochschulverwaltung bzw. -politik .....	<input type="checkbox"/>						
Schwerpunkt Lehre/Unterricht/ (Weiter-) Bildung außerhalb des Hochschulbereichs.....	<input type="checkbox"/>						
Schwerpunkt Forschung/Entwicklung außerhalb des Hochschulbereichs .....	<input type="checkbox"/>						
Führungs-/Projektleiter/-in außerhalb des Hochschulbereichs.....	<input type="checkbox"/>						
Nicht-leitende/-r Angestellte/-r außerhalb des Hochschulbereichs .....	<input type="checkbox"/>						
Ich mache mich selbstständig/arbeitet freiberuflich.....	<input type="checkbox"/>						
Andere berufliche Perspektive.....	<input type="checkbox"/>						
Ich möchte mich später (nach der Promotion / Habilitation erst mal) nur um meine Familie bzw. Kinder kümmern .....	<input type="checkbox"/>						

**E2 Bitte geben Sie abschließend Ihre Einschätzung zu den nachfolgenden Aussagen ab:**  
 5-stufig von „stimme voll zu“ bis „stimme gar nicht zu“.

	stim- me voll- zu	1	2	3	4	5	weiß nicht bzw. trifft nicht zu
Wenn ich nochmals wählen könnte, würde ich wieder eine Tätigkeit am „Arbeitsplatz Hochschule“ wählen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Unterstützungsangebote der Hochschule sind an den beruflichen Anforderungen ihrer Mitarbeiter/innen ausgerichtet .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Verhältnis zwischen bezahlter und tatsächlich geleisteter Arbeit empfinde ich als angemessen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insgesamt habe ich zu wenig Zeit für meine Promotion / Habilitation Wenn ich die Zeit zurückdrehen könnte, würde ich ein anderes Studienfach wählen .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nach dem Auslaufen meiner jetzigen Tätigkeit befürchte ich arbeitslos zu werden.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich richte mich darauf ein, dass ich wahrscheinlich für mehrere Jahre nur zeitlich befristete Arbeitsverträge bekomme .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein derzeitiges Einkommen (z.B. Stipendium, Arbeitsvertrag) reicht aus, um mir einen zufriedenstellenden Lebensunterhalt zu leisten....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich sehe erheblichen Bedarf für eine Reform der Promotionsphase in Deutschland .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Hochschule bereitet die Nachwuchswissenschaftler/innen gut auf ihre berufliche Perspektiven außerhalb des Hochschulbereichs vor .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich finde die Unterstützung der Promotion durch vertiefende Angebote (z.B. Workshops/ Begleitprogramme) grundsätzlich sinnvoll .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strukturierte Promotionsangebote finde ich gut.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**E3 Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft?**

1 2 3 4 5  
Eher optimistisch      Eher pessimistisch

Bitte versuchen Sie, mit einem prägnanten Satz Ihre beruflichen Zukunftsaussichten zu beschreiben.:

---

---

**F Fragen zur Gewerkschaft**

**F1 Die Gewerkschaften ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) und GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) engagieren sich im Bereich „Hochschulen“ u.a. durch Verhandlungen mit den öffentlichen Arbeitgebern Bund, Länder und Kommunen. Bitte bewerten Sie dazu folgende Aussagen:**

5-stufig 1= „stimme voll zu“ bis 5= „stimme gar nicht zu“

	stimme voll zu	stimme gar nicht zu	weiß bzw. trifft nicht zu
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Den für mich ggf. geltenden Tarifvertrag empfinde ich als angemessen .....

Es besteht nach meiner Einschätzung ein Bedarf an einer verstärkten Aktivität der Gewerkschaften im Hochschulbereich.....

Von den Gewerkschaften erhoffe ich mir ein stärkeres Engagement für die Belange der Nachwuchswissenschaftler/innen .....

Aktivitäten der Gewerkschaften könnten mir bei meiner beruflichen Laufbahn nützlich sein .....

Der Personalrat an unserer Hochschule sollte sich mehr um uns Nachwuchswissenschaftler/innen kümmern.....

**F2 Sind Sie Mitglied einer Gewerkschaft?**

- ja
- nein, war aber früher Mitglied
- nein, aber ich könnte mir vorstellen, Mitglied zu werden
- nein, bin nicht daran interessiert

**F3 Könnten Sie sich vorstellen, sich aktiv gewerkschaftlich zu betätigen?**

- ja, tue ich bereits
- ja, kann mir vorstellen, aktiver zu werden
- nein

**F4 Möchten Sie gerne mehr über die Arbeit der Gewerkschaften im Hochschulbereich erfahren?**

- ja
- nein

**F5 Was wünschen Sie sich von den Gewerkschaften? Welche Kritik haben Sie an der gewerkschaftlichen Arbeit?**

---

---

**F6 Was wünschen Sie sich vom Personalrat Ihrer Hochschule? Welche Kritik haben Sie am Personalrat?**

## Anmerkungen

Hier können Sie ggf. weitere Anmerkungen zum Thema des Fragebogens oder zum Fragebogen an sich schreiben.

## **G Organisatorisches:**

Wenn Sie eine der folgenden Fragen mit Ja beantworten, möchten wir Sie bitten, uns auf der nachfolgenden Seite Ihre E-Mail-Adresse anzugeben, damit wir den Kontakt zu Ihnen herstellen können.

**G1 Als Dankeschön für die Teilnahme an dieser Befragung werden 20 Büchergutscheine im Wert von jeweils 25 Euro verlost. Möchten Sie an der Verlosung teilnehmen?**

- Ja, gerne (bitte unten E-Mail-Adresse und Namen angeben).
- Nein, danke.

**G2 Wollen Sie den Ergebnisbericht zugesandt bekommen? (frühestens ab September 2008)**

- Ja, gerne (bitte unten E-Mail-Adresse und Namen angeben).
- Nein, danke.

**G3 Im Anschluss an diese Studie sind weitere Befragungen geplant. Sind Sie interessiert, zu einer weiteren Befragung eingeladen zu werden?**

- Ja, ich bin daran interessiert (bitte unten E-Mail-Adresse und Namen angeben).
- Eventuell, bitte sprechen Sie mich zu gegebener Zeit erneut an (bitte unten E-Mail-Adresse und Namen angeben).
- Nein, ich möchte an weiteren Studien nicht teilnehmen.

**Bitte geben Sie hier Ihre email Adresse an.** Sie können diese aber auch gesondert per E-Mail über die Adresse [mstudie@career.fu-berlin.de](mailto:mstudie@career.fu-berlin.de) an uns schicken. Ihre Adresse wird ausschließlich zum genannten Zweck eingesetzt, sie wird nicht zur Identifikation Ihrer Person verwendet oder an Dritte weitergegeben.

**Ihre Adresse:** (...@.....):

Falls Sie an einer weiteren Befragung teilnehmen wollen, bitten wir Sie, einen **persönlichen Code** anzugeben, der dazu herangezogen werden kann, um Einschätzungen derselben Person - aber vollkommen anonym - zu verschiedenen Zeitpunkten aufeinander zu beziehen.

Als persönlichen Code schlagen wir einen 5-stelligen Code vor, der aus dem **ersten** Buchstaben Ihres Geburtsorts, dem **zweiten** Buchstaben Ihres Vornamens und dem **dritten** Buchstaben Ihres Nachnamens (ggf. Mädchenname, ohne Namenszusätze) sowie den **jeweils letzten** Ziffern Ihres Geburtstags und -monats gebildet wird.

Beispiel:

der Code **HNÜ63** steht für  
die aus **Halle** (1. Position des Codes) : **H**  
stammende **Anja** von **Krüger** (2. + 3. Position des Codes): **NÜ**  
geboren am **26.03.1964** (4. und 5. Position des Codes): **63**

**Ihr persönlicher Code:** \_\_\_\_\_

**Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen an folgende Adresse:**

Arbeitsbereich Absolventenforschung  
z.Hd. Heidemarie Hecht  
Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften  
Freie Universität Berlin  
Ifisstr. 7  
14195 Berlin

Hier noch einmal unsere Homepage [www.fu-berlin.de/absolventenforschung](http://www.fu-berlin.de/absolventenforschung) , sowie eine Hotmail-Adresse für Nachfragen oder Notfälle: [mstudie@career.fu-berlin.de](mailto:mstudie@career.fu-berlin.de) oder unsere Telefonnummer (Heidemarie Hecht): 030 - 838 55271

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung.**

## In der „anstöße“-Reihe sind bisher erschienen

### **„Finanzierung der Bildung – Was ist uns Bildung wert?“**

Dokumentation eines Seminars am  
24./25. Februar 2003  
erschienen: Juni 2003

### **„Leistungsbezogene Mittelverteilung als Element von Hochschulentwicklung – Stand in den Bundesländern und kritische Argumente aus gewerkschaftlicher Sicht“**

Autor: Andres Friedrichsmeier  
erschienen: Dezember 2003

### **„Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Wissenschaftsbereich – Zur Diskussion um einen Tarifvertrag Wissenschaft“**

erschienen: Januar 2004

### **„Innovatives soziales Wissen in der Wissensgesellschaft – Welche Rolle können Hochschulen und Gewerkschaften als Medien bzw. Orte des sozialinnovativen Wissens spielen?“**

Autorin: Dr. Birgit Roßmanith  
erschienen: September 2004

### **„Gegen den Trend – Mitgliederwerbung als Alltagsgeschäft“**

erschienen: November 2004

### **„Studium als wissenschaftliche Berufsausbildung“**

Dokumentation eines Seminars vom  
27.–29. Oktober 2004  
erschienen: Januar 2005

### **„Rechtsformänderungen bei Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Bibliotheken und Studentenwerken –**

Handlungshilfe für Beschäftigte“  
erschienen: Dezember 2006

### **„CAMPUS DER ZUKUNFT – ein Expertengespräch“**

Erschienen: März 2007

### **„Beschäftigungsbedingungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen“**

erschienen: August 2007

### **Campus der Zukunft (Fachtagung)**

Dokumentation einer Veranstaltung des ver.di-  
Fachbereichs Bildung, Wissenschaft und Forschung  
erschienen: September 2007

### **„Bessere Bildungspolitik braucht ein Bibliotheksgesetz –**

### **Forderungen für unsere Bibliotheken der Zukunft“**

Gesetzesentwurf der ver.di-Bundesarbeits-  
gruppe Archive, Bibliotheken,  
Dokumentationseinrichtungen  
erschienen: Berlin, Dezember 2008

Alle Broschüren können aus dem Internet unter  
<http://biwifo.verdi.de/publikationen>  
als pdf-Datei runtergeladen werden.



# Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

## Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: \_\_\_\_\_

von: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_  
Monat/Jahr Monat/Jahr

## Persönliche Daten:

Name

Vorname/Titel

Straße/Hausnr.

PLZ Wohnort

Geburtsdatum

Telefon

E-Mail

Staatsangehörigkeit

Geschlecht  weiblich  männlich

## Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschrifteinzugsverfahren

zur Monatsmitte  zum Monatsende

monatlich  halbjährlich  vierteljährlich  jährlich  
oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren\* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. \*(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort)

Bankleitzahl Kontonummer

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben)

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in

Tarifvertrag

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe

regelmäßiger monatlicher  
Bruttoverdienst Euro \_\_\_\_\_

**Monatsbeitrag:** Euro \_\_\_\_\_

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorrueständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

## Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden.  
Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift

## Werber/in:

Name

Vorname

Telefon

Mitgliedsnummer