

Präsentation der Befragungsergebnisse

Vielfalt und Karrierewege

Diversity Monitoring für Wissenschaftler*innen der Universitätsallianz Ruhr

Workshop an der Ruhr-Universität Bochum, 10.03.2026

Vielfalt und Karrierewege

Zielgruppe der Befragung nach universitären Karriereprofilen, dem European Framework for Research Careers (2011, 2023) folgend:



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

R1: First Stage Researcher

Promovierende, d.h. Personen, die sich aktuell in der Promotion befinden, unabhängig von ihrer formalen Position oder ihren Verantwortungsbereichen.

R2: Recognised Researcher

Wissenschaftler*innen in der frühen Postdoc-Phase, die noch keine umfassenden Leitungsaufgaben übernommen haben, wie z.B. Postdocs, Junior Fellows und wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit abgeschlossener Promotion/Ph.D. und ohne Leitungsfunktion

R3: Established Researcher

Wissenschaftler*innen, die entweder durch formale Positionen oder durch die Übernahme mehrerer Verantwortungsbereiche ihre zunehmende wissenschaftliche Eigenständigkeit nachweisen, wie z.B. Habilitierende, Juniorprofessor*innen, Führung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, eigenständige Drittmittelakquise und Projektleitung, (Nachwuchs)Gruppenleitung

R4: Leading Researcher

Forscher*innen mit Leitungsfunktionen: Universitätsprofessur, Professor*innen mit Leitung eines Instituts, internationale Führung von Forschungsteams

Vielfalt und Karrierewege

Die Befragten:

Wissenschaftler*innen an der Universitätsallianz Ruhr

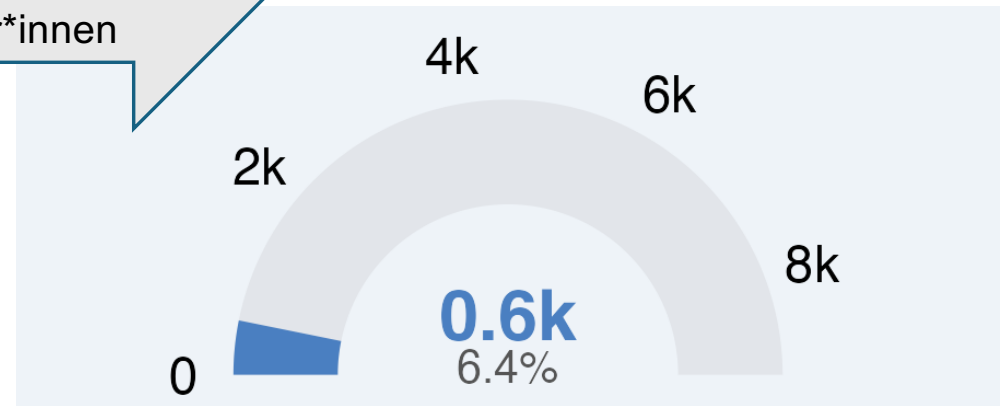
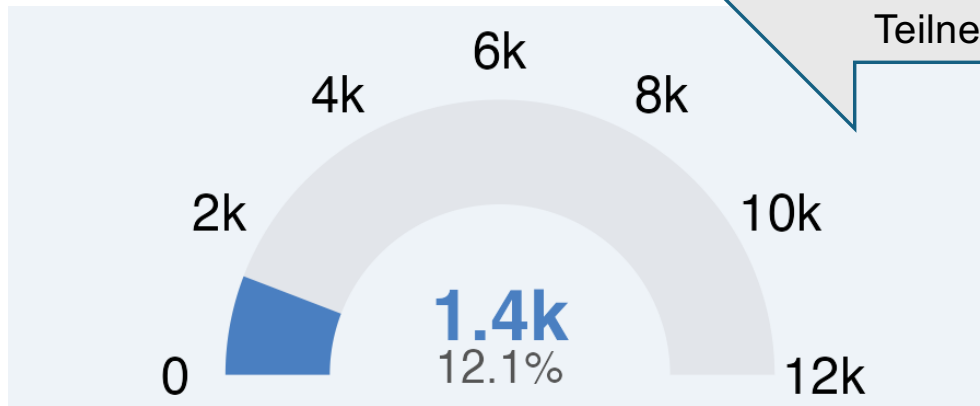


Zielgruppe:

11.595 Beschäftigte, davon haben 1.399 an der Befragung teilgenommen (12.1%)

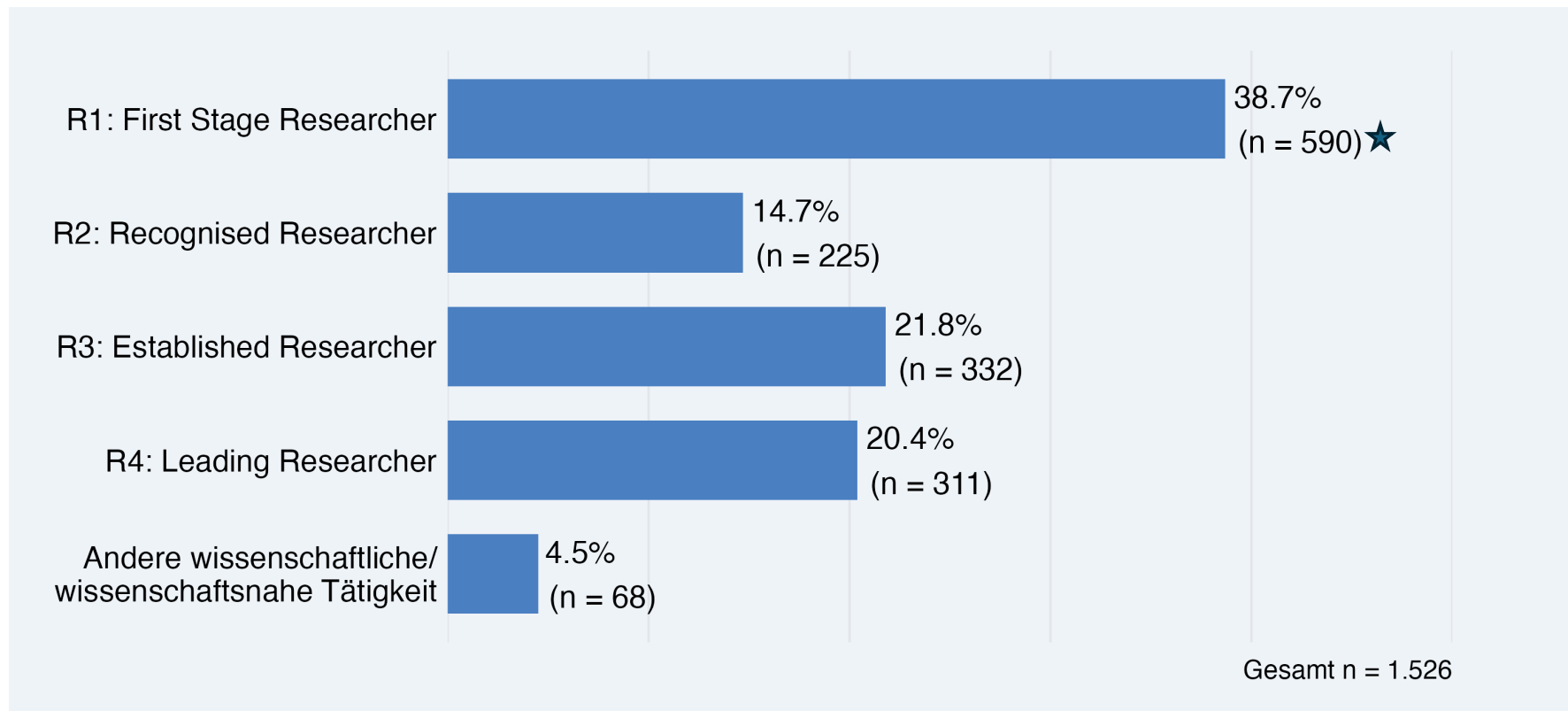
Zielgruppe:

8.968 Promotionsstudierende, davon haben 570 an der Befragung teilgenommen (6.4%)



Vielfalt und Karrierewege

Teilnehmende nach Karrierephase



★ 20 R1, die nicht an den UA Ruhr Unis promovieren

Vielfalt und Karrierewege

Auswertung

Deskriptive Analysen

Kreuztabellen zur Identifikation zentraler Muster der Vielfalt

Multivariate Verfahren

- Logistische Regressionsanalysen zu den Karrierestufen & Korrespondenzanalysen zur Identifikation zentraler Muster der Vielfalt
- Lineare Regressionsmodelle & Varianzanalysen zur Untersuchung der Karriereperspektiven

Qualitative Analyse

Auswertung offener Fragen zur kontextuellen Einordnung der quantitativen Ergebnisse zu Hürden und Promotoren von Karriereverläufen

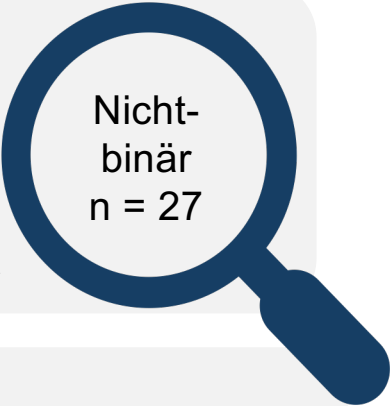
Operationalisierung der zentralen Diversitätsmerkmale

Bildungshintergrund

- Wissenschaftsnah: Mindestens ein Elternteil mit Promotion
- Akademisch: Mindestens ein Elternteil mit Hochschulabschluss & kein Elternteil mit Promotion
- Nicht akademisch: Kein Elternteil mit Hochschulabschluss

Geschlecht

- Weiblich
- Männlich
- Nicht-binär:
Divers/Kein Geschlecht



Nicht-
binär
n = 27

Internationalität

- Ausländische Staatsangehörigkeit
- Auch deutsche Staatsangehörigkeit

Internationaler Bildungshintergrund

- International: Hochschulzugangsberechtigung (HZB), promotionsberechtigter Abschluss (PBA) oder Promotion im Ausland erworben
- Nicht international: Hochschulzugangsberechtigung, promotionsberechtigter Abschluss und ggf. Promotion in Deutschland erworben

Einwanderungsgeschichte

- Mit Einwanderungsgeschichte: Nicht in Deutschland geboren oder beide Elternteile sind nach 1949 in das heutige Staatsgebiet Deutschlands zugezogen
- Ohne Einwanderungsgeschichte: In Deutschland geboren & maximal ein Elternteil ist nach 1949 in das heutige Staatsgebiet Deutschlands zugezogen

Merkmalsanteile (in %) nach Karrierephase

Weiblich	69.7%	54.8%	57.7%	48.1%	39.0%
Nicht akademischer Bildungshintergrund	63.2%	40.7%	46.8%	44.0%	46.9%
Wissenschaftsnaher Bildungshintergrund	5.9%	11.3%	10.9%	15.6%	19.9%
Einwanderungsgeschichte	10.3%	21.3%	22.5%	23.0%	14.2%
Ausschließlich ausländische Staatsangehörigkeit	0.0%	11.7%	15.2%	16.4%	6.2%
Internationaler Bildungshintergrund	4.4%	15.8%	25.0%	24.4%	21.6%
Elternschaft	43.1%	13.7%	41.1%	44.7%	75.4%
Religionszugehörigkeit	41.5%	50.1%	51.9%	41.1%	52.2%
Betreuung/Pflege von Angehörigen	12.9%	12.9%	16.3%	14.2%	27.4%
Behinderung oder chronische Erkrankung	17.2%	16.5%	17.7%	14.4%	11.9%
Diskriminierungserfahrung	16.9%	14.8%	18.2%	18.8%	12.0%
Teilzeitbeschäftigung	45.6%	56.9%	30.7%	14.0%	1.0%
Befristete Beschäftigung	62.7%	96.0%	64.4%	67.6%	5.6%
	Andere	R1	R2	R3	R4

Abweichungen der Merkmalsanteile (in %) nach Karrierephase im Vergleich zu allen Befragten


Weiblich	15.8%	0.9%	3.9%	-5.8%	-14.8%
Nicht akademischer Bildungshintergrund	14.9%	-7.7%	-1.5%	-4.3%	-1.4%
Wissenschaftsnaher Bildungshintergrund	-6.8%	-1.4%	-1.8%	2.9%	7.2%
Einwanderungsgeschichte	-7.9%	3.1%	4.2%	4.7%	-4.1%
Ausschließlich ausländische Staatsangehörigkeit	-9.9%	1.8%	5.3%	6.5%	-3.7%
Internationaler Bildungshintergrund	-13.8%	-2.5%	6.8%	6.2%	3.4%
Elternschaft	-0.5%	-29.9%	-2.5%	1.1%	31.8%
Religionszugehörigkeit	-5.8%	2.7%	4.6%	-6.3%	4.8%
Betreuung/Pflege von Angehörigen	-3.8%	-3.8%	-0.5%	-2.5%	10.7%
Behinderung oder chronische Erkrankung	1.7%	1.0%	2.2%	-1.2%	-3.6%
Diskriminierungserfahrung	0.8%	-1.4%	2.1%	2.7%	-4.2%
Teilzeitbeschäftigung	16.0%	27.2%	1.1%	-15.6%	-28.6%
Befristete Beschäftigung	3.4%	36.8%	5.1%	8.3%	-53.6%
	Andere	R1	R2	R3	R4

Dargestellt werden die Abweichungen der Anteilswerte je Merkmal und Karrierephase vom jeweiligen Gesamtanteil aller Befragten.

Positive Werte kennzeichnen eine Überrepräsentation.

Negative Werte kennzeichnen eine Unterrepräsentation.

Abweichung vom Gesamtanteil (in Prozentpunkten)

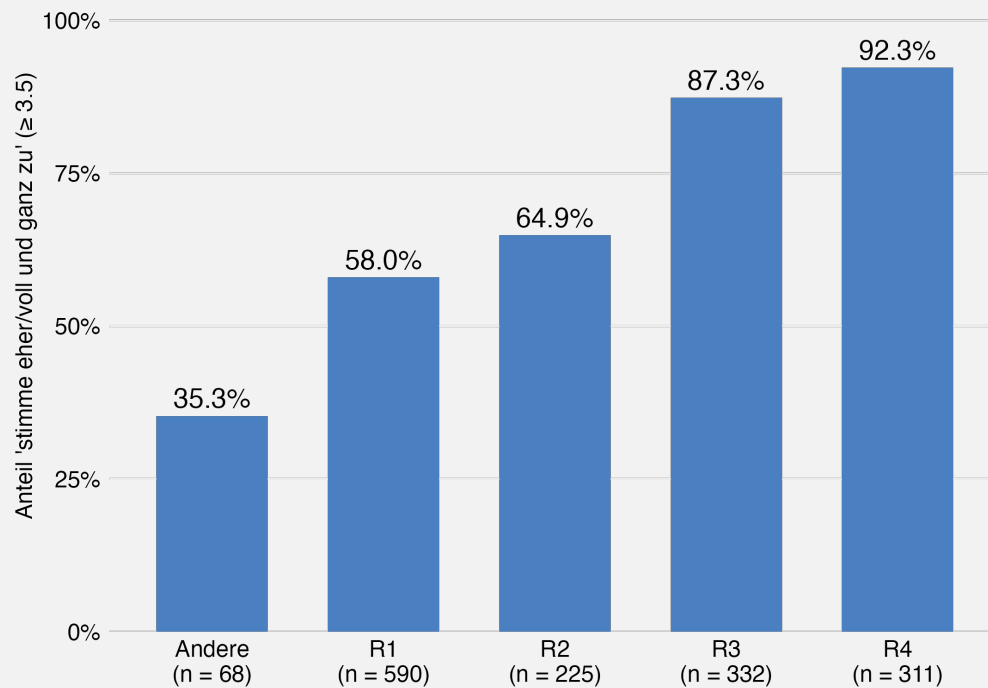


-40% 20% 0% 20%

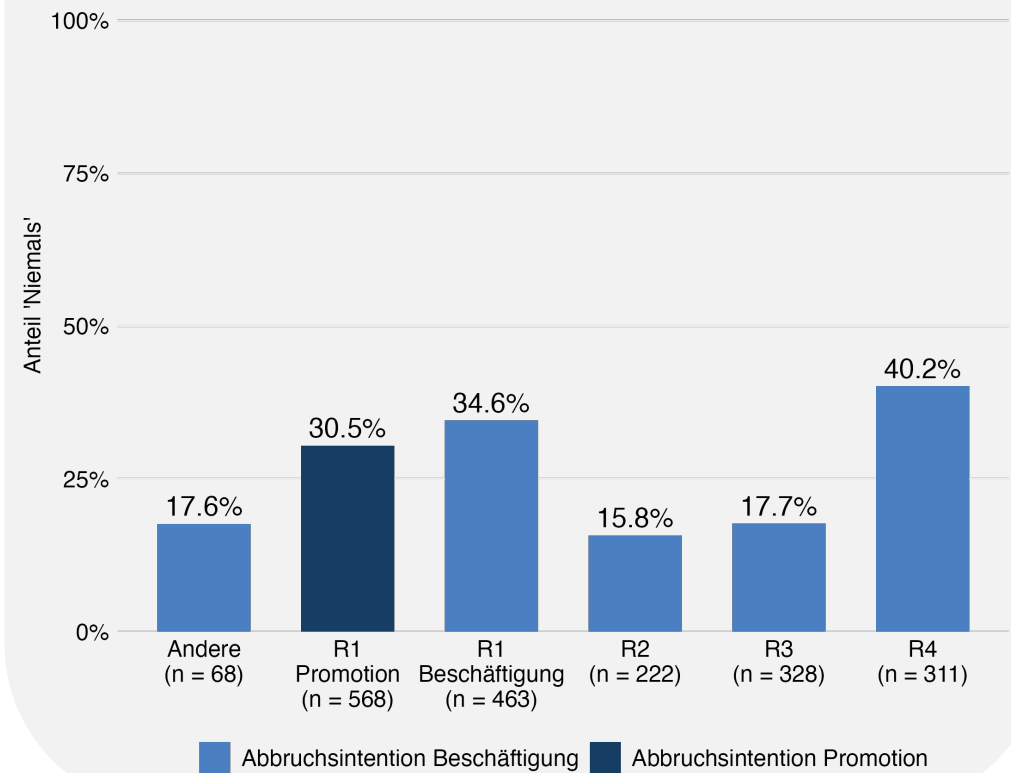
Identifikation & Abbruchsintention nach Karrierephase

Identifikation als Wissenschaftler*in

(Index aus fünf Items, Cronbachs $\alpha = .88$)



Abbruchsintention

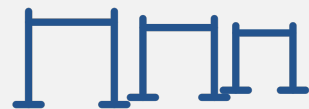


Hürden und Promotoren

In der akademischen Karriere werden Sie mit verschiedenen Begebenheiten konfrontiert, die Einfluss auf den Verlauf der Karriere nehmen können. Bitte geben Sie bis zu fünf Hürden/förderliche Faktoren an, die Sie bis einschließlich Ihrer derzeitigen Karrierephase für sich selbst wahrgenommen haben.

Bitte formulieren Sie dabei möglichst knapp (die Eingabe ist auf max. 150 Zeichen pro Hürde/Promotor begrenzt).

7.497 offene Nennungen



Hürden

4.019 Nennungen zu Hürden von **1.199 Befragten**.

71.0% der Personen nannten mehr als zwei Hürden.



Promotoren

3.478 Nennungen zu Promotoren von **1.131 Befragten**.

56.1% der Personen nannten mehr als zwei Promotoren.

Genannte Hürden

Konflikte und soziale
Probleme im Arbeitsumfeld
n = 621
(15.5%)

Arbeitsbelastung
und -verteilung
n = 398
(9.9%)

Anforderungen des
Wissenschaftssystems
n = 396
(9.9%)

Beschäftigungsbedingungen
n = 527
(13.1%)

Vereinbarkeit
n = 354
(8.8%)

Unsicherheit
bezüglich der Zukunft
n = 297
(7.4%)

Allgemeine persönliche
Hintergründe und Kontextfaktoren
n = 274
(6.8%)

Individuelle Eigenschaften
n = 154
(3.8%)

Passung in das
Wissenschaftssystem
n = 124
(3.1%)

Institutionelle Rahmenbedingungen
n = 420
(10.5%)

Diskriminierung und
strukturelle Benachteiligung
n = 196
(4.9%)

Nicht zuordenbar
n = 118
(2.9%)

Einstieg und
Übergänge
n = 102
(2.5%)

Folgen der Covid-Pandemie
n = 38
(0.9%)

Genannte Promotoren

Soziale Beziehungen und Unterstützung im Arbeitsumfeld

n = 1.192
(34.3%)

Institutionelle
Rahmenbedingungen
n = 523
(15%)

Individuelle Faktoren
n = 329
(9.5%)

(Internationale) Netzwerke
n = 293
(8.4%)

Nicht zuordenbar
n = 248
(7.1%)

Flexibilität und
Arbeitsorganisation
n = 222
(6.4%)

Unterstützung
im privaten Umfeld
n = 160
(4.6%)

(Internationale) Mobilität
n = 89
(2.6%)

Frühe akademische
Orientierung und
Vorbereitung
n = 87
(2.5%)

Beschäftigungsbedingungen
n = 119
(3.4%)

Wissenschaftliche Leistungen
n = 70
(2%)

Diversitätsbezogene Faktoren
n = 43
(1.2%)

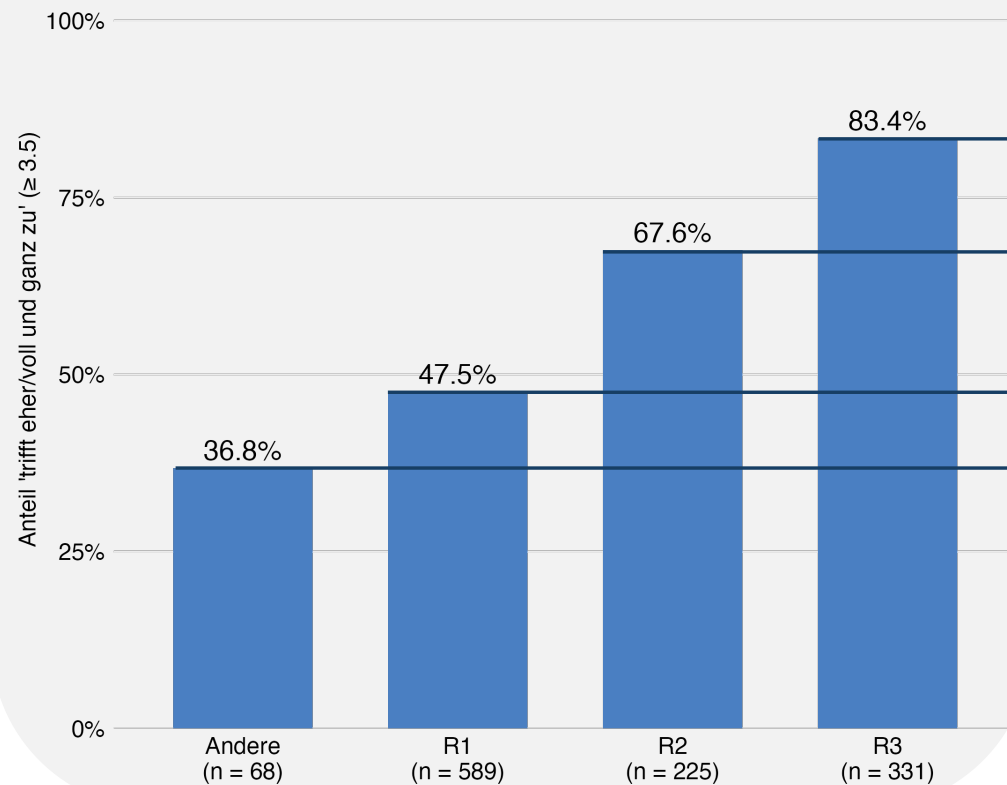
Autonomie /
wissenschaftliche Freiheit
n = 61
(1.8%)

Glück / Zufall / Timing
n = 42
(1.2%)

Karriereziel & -erwartung nach Karrierephase

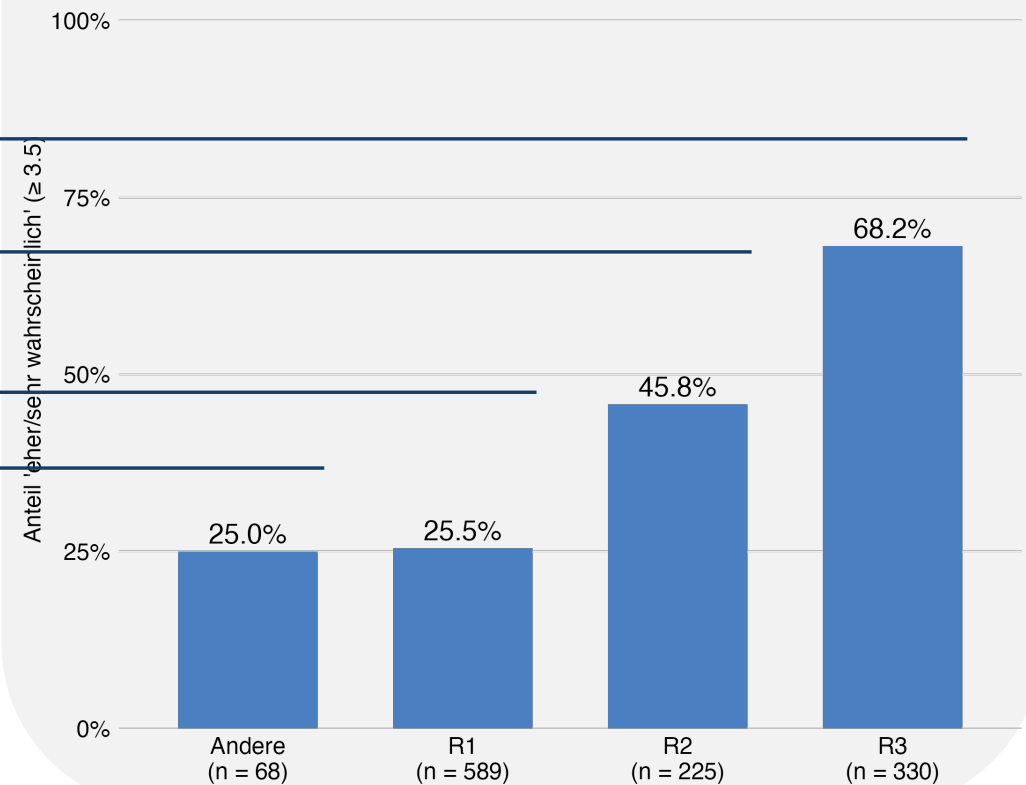
Karriereziel Wissenschaft

(Index aus fünf Items, Cronbachs $\alpha = .70$)



Karriereerwartung Wissenschaft

(Index aus fünf Items, Cronbachs $\alpha = .77$)



Workshop zu Ergebnissen

Vielfalt und Karrierewege:

Diversity Monitoring für Wissenschaftler*innen der Universitätsallianz Ruhr

Ruhr-Universität Bochum, 10:00 Uhr bis 14:00 Uhr

Moderation: Karl-Heinz Stammen & Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis



Vielfalt und Karrierewege

Workshop zu Ergebnissen und Transferperspektiven
10.03.2026



Ziel der Workshoparbeit ist es, datenbasiert Maßnahmen zur Stärkung der Chancengerechtigkeit in der Förderung wissenschaftlicher Karrieren an den UA Ruhr Universitäten (weiter-)zu entwickeln.

Workshop

Programm



10:00 Uhr: Begrüßung

Prof. Dr. Isolde Karle

Prorektorin für Diversität, Inklusion und Talententwicklung, Ruhr-Universität Bochum

10:15 Uhr: Anmoderation zu Befragungsergebnissen und Workshopprogramm

Prof. Karen Shire (Ph.D.)

Projektleitung und Prorektorin für Universitätskultur, Diversität und Internationales der Universität Duisburg-Essen

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Moderation, Team- und Projektleitung im ZHQE der Universität Duisburg – Essen

10:30 – 11:00 Uhr: Impulsvortrag zu Befragungsergebnissen

Anna Ebert & Thomas Hoss

Projektumsetzung im ZHQE der Universität Duisburg – Essen

11:00 – 13:15 Uhr: Interaktive Studioarbeit (siehe nächste Folie)

13:30 – 14:00 Uhr: Fazit und Abschluss

Workshop

Programm Studioarbeit



11:00 – 13:15 Uhr

A) Handlungsfeld Promotionsphase: First Stage Researcher (R1)

gemeinsam mit Simon Kresmann, Sylke Hallmann und Karl-Heinz Stamm

B) Handlungsfeld Orientierung & Etablierung: Recognised (R2) & Established Researcher (R3)

gemeinsam mit Dr. Bastian Walter-Bogedain und Anna Ebert

C) Handlungsfeld (Anti-)Diskriminierung: Erfahrungen von Wissenschaftler*innen

gemeinsam mit Nadine Finke-Micheel, Dr. Hayfat Hamidou-Schmidt und Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Drei Schritte in der Studioarbeit:

- 1. Deskriptiv: Was ist los?** (Präsentation)
- 2. Diagnostisch: Warum? Woran liegt das?** (Blitzlichttrunde)
- 3. Präskriptiv: Wie sollte es sein, wie kommen wir dahin, was soll(t)en wir tun?** (Kartenfrage)