

Abschlussbericht

Umfrage unter Promovierten an der Philipps-Universität Marburg

im Rahmen des Projekts „Monitoring der Situation des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses (Praxis, Förderung, Qualitätssicherung)“

Projektleitung: Dr. Anne Holzapfel (Referat für wissenschaftlichen Nachwuchs, Dezernat Strukturentwicklung und Forschung)

Projektkoordination: Dr. Monika Schötschel-Fleischer

Unterstützt durch Mittel aus dem Studienstrukturprogramm des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst

12. August 2016

Philipps-Universität Marburg
Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie
Institut für Politikwissenschaft
Eva Raschke
Wilhelm-Röpke-Str. 6g
35032 Marburg

Inhalt

1. Methodenbericht.....	1
1.1 Auswahlverfahren und Erhebungsinstrument	1
1.2 Beteiligung	2
1.3 Übersicht statistische Verfahren.....	2
2. Analysebefunde.....	4
2.1 Befragtegruppen	4
2.2 Promotion	9
2.3 Berufliche Biografie und aktuelle berufliche Situation	16
2.3.1 Wissenschaftliches Personal	17
2.3.2 Administrativ-technisches Personal	28
2.3.3 Alle Personengruppen.....	31
2.4 Zukünftige berufliche Planung	47
2.5 Rolle der Universität Marburg.....	54
Anhang	A.1

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Verwendete statistische Verfahren und ihre Funktionen	3
Tabelle 2:	Anbindung an die UMR – Prozente	4
Tabelle 3:	Personengruppen wissenschaftliches Personal – Prozente	5
Tabelle 4:	Personengruppen administrativ-technisches Personal – Prozente	6
Tabelle 5:	Wissenschaftsbereiche nach Personengruppen – Zeilenprozente	7
Tabelle 6:	Soziodemografische Angaben nach Personengruppen – Prozente und Mittelwerte	8
Tabelle 7:	Wissenschaftsbereiche nach Geschlecht – Spaltenprozente	8
Tabelle 8:	Hochschule der Promotion nach Personengruppen – Zeilenprozente	10
Tabelle 9:	Hochschule der Promotion nach Wissenschaftsbereich – Zeilenprozente	10
Tabelle 10:	Dauer der Promotion – Prozente	11
Tabelle 11:	Jahre seit Abschluss der Promotion – Prozente	12
Tabelle 12:	Dauer, Abschlusszeitpunkt und Alter bei Abschluss der Promotion nach Personengruppen – Mittelwerte	13
Tabelle 13:	Dauer, Abschlusszeitpunkt und Alter bei Abschluss der Promotion nach Wissenschaftsbereich – Mittelwerte	13
Tabelle 14:	Jahre netto wissenschaftlich tätig – Spaltenprozente	15
Tabelle 15:	Einbettung der Forschungstätigkeit an der UMR nach Personengruppen – Zeilenprozente	17
Tabelle 16:	Einbettung der Forschungstätigkeit an der UMR nach Wissenschaftsbereichen – Zeilenprozente	18
Tabelle 17:	Wissenschaftliche Weiterqualifizierung als Teil der Arbeitsinhalte im Arbeitsvertrag/in der Tätigkeitsbeschreibung genannt nach Personengruppen – Zeilenprozente	21
Tabelle 18:	Wissenschaftliche Weiterqualifizierung als Teil der Arbeitsinhalte im Arbeitsvertrag/in der Tätigkeitsbeschreibung genannt nach Wissenschaftsbereichen – Zeilenprozente	22
Tabelle 19:	Tätigkeiten als Dienstaufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung nach wissenschaftlicher Erfahrung – Prozente	24
Tabelle 20:	Anteil versch. Tätigkeiten an Aufgaben insgesamt nach Personengruppen – Mittelwerte	26
Tabelle 21:	Aspekte der gegenwärtigen beruflichen Situation nach Personengruppen – Mittelwerte	27
Tabelle 22:	Aspekte der gegenwärtigen beruflichen Situation nach Wissenschaftsbereich – Mittelwerte	28
Tabelle 23:	Zeitpunkt der Entscheidung für eine administrativ-technische Stelle – Prozente	28
Tabelle 24:	Gründe für die Entscheidung, eine Stelle außerhalb des Wissenschaftsbereichs anzutreten – Prozente	29
Tabelle 25:	Wissenschaftliche Tätigkeit derzeit und seit der Promotion – Spaltenprozente	30
Tabelle 26:	Möglichkeiten in der Wissenschaft aktiv zu bleiben – Häufigkeiten	30
Tabelle 27:	Zeitpunkt der Entscheidung, nach der Promotion als Postdoktorandin an einer Universität weiterzuarbeiten nach Personengruppe – Spaltenprozente	32
Tabelle 28:	Befristung u. andere Verträge nach Geschlecht u. nach Jahren seit Promotion – Prozente	33
Tabelle 29:	Laufzeit und Anzahl von Verträgen nach Geschlecht und nach Jahren seit Promotion – Mediane, Mittelwerte (MW) und Standardabweichungen (SD)	33
Tabelle 30:	Befristung u. andere Verträge nach Personengruppe – Prozente	35
Tabelle 31:	Laufzeit und Anzahl von Verträgen nach Personengruppe – Mediane, Mittelwerte (MW) und Standardabweichungen (SD)	36
Tabelle 32:	Arbeitszeiten nach Geschlecht, Kinderbetreuung und Personengruppe	37
Tabelle 33:	Erfahrungen nach Jahren seit der Promotion und Dauer der Promotion – Korrelationen	40
Tabelle 34:	Postdoktoranden/innen als Gutachter/innen von Promotionen nach Personengruppen – Spaltenprozente	41
Tabelle 35:	Postdoktoranden/innen als Gutachter/innen von Promotionen nach Wissenschaftsbereichen – Spaltenprozente	42

Tabelle 36: Einschränkungen für die Begutachtung von Promotionen durch Postdoktoranden/innen – Prozente	42
Tabelle 37: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach Vertragssituation und Kinderbetreuung – Mittelwerte	45
Tabelle 38: Angestrebtes Berufsziel – Spaltenprozente	48
Tabelle 39: Gründe für die Entscheidung für eine Karriere außerhalb der Wissenschaft - Prozente	49
Tabelle 40: Vorbereitung auf Karriere nach Personengruppen - Mittelwerte	51
Tabelle 41: Habilitation nach Jahren seit Promotion - Spaltenprozente	53
Tabelle 42: Gründe, nach der Promotion an der Philipps-Universität Marburg zu arbeiten, nach Personengruppe - Mittelwerte	55
Tabelle 43: Weiterbildungsangebote nach Personengruppe - Prozente	57
Tabelle 44: Weiterbildungsangebote nach Wissenschaftsbereichen – Prozente	58
Tabelle 45: Wunsch nach mehr oder besonderer Unterstützung von Personen oder Anlaufstellen an der Philipps-Universität Marburg – Prozente	61
Tabelle 46: Hindernisse im Arbeitsumfeld oder im Arbeitsalltag für die kontinuierliche Verfolgung der Karriereziele – Spaltenprozente	61
Tabelle 47: Nennung der Hindernisse im Arbeitsumfeld oder im Arbeitsalltag für die kontinuierliche Verfolgung der Karriereziele – Prozente	62
Tabelle 48: Nennungen für Hilfen zur intensiven Verfolgung von Karrierezielen – Prozente	63
Anhang Tabelle 1: Lebenssituation nach Personengruppen - Prozente	A.1
Anhang Tabelle 2: Hochschule der Promotion nach Geschlecht - Zeilenprozente	A.1
Anhang Tabelle 3: Dauer, Abschlusszeitpunkt und Alter bei Abschluss der Promotion nach Personengruppen - Mittelwerte	A.2
Anhang Tabelle 4: Gründe für die Promotion nach Wissenschaftsbereichen - Mittelwerte	A.2
Anhang Tabelle 5: Gründe für die Promotion nach Personengruppen - Mittelwerte	A.3
Anhang Tabelle 6: Einbettung der Forschungstätigkeit an der UMR nach Geschlecht	A.4
Anhang Tabelle 7: Aufgaben und Funktionen nach Personengruppen – Prozente	A.4
Anhang Tabelle 8: Aufgaben und Funktionen nach Wissenschaftsbereichen – Prozente	A.5
Anhang Tabelle 9: Aufgaben und Funktionen nach Geschlecht – Prozente	A.5
Anhang Tabelle 10: Aufgaben und Funktionen – Prozente nach wissenschaftlicher Erfahrung	A.6
Anhang Tabelle 11: Tätigkeiten als Dienstaufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung nach Personengruppen - Prozente	A.6
Anhang Tabelle 12: Tätigkeiten als Dienstaufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung nach Wissenschaftsbereichen – Prozente	A.7
Anhang Tabelle 13: Anteil versch. Tätigkeiten an Aufgaben insgesamt – nach Wissenschaftsbereich	A.8
Anhang Tabelle 14: Aspekte der gegenwärtigen beruflichen Situation – nach Geschlecht	A.9
Anhang Tabelle 15: Verträge nach Wissenschaftsbereich	A.10
Anhang Tabelle 16: Erfahrungen nach Personengruppen - Mittelwerte	A.11
Anhang Tabelle 17: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach Personengruppen- Mittelwerte	A.12
Anhang Tabelle 18: Berufliche Situation nach Personengruppen – Mittelwerte	A.13
Anhang Tabelle 19: Berufliche Situation nach Wissenschaftsbereichen - Mittelwerte	A.13
Anhang Tabelle 20: Planung einer Veränderung der beruflichen Position nach Personengruppen – Spaltenprozente	A.14
Anhang Tabelle 21: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Berufswahl nach Personengruppe - Mittelwerte	A.14
Anhang Tabelle 22: Habilitation nach Personengruppen - Spaltenprozente	A.15
Anhang Tabelle 23: Habilitation nach Wissenschaftsbereichen - Spaltenprozente	A.15
Anhang Tabelle 24: Habilitation nach Geschlecht - Spaltenprozente	A.16
Anhang Tabelle 25: Angebote der Philipps-Universität Marburg - Zeilenprozente	A.16
Anhang Tabelle 26: Kompetenzfelder - Zeilenprozente	A.17

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Personengruppe zusammengefasst – Prozenze	5
Abbildung 2: Wissenschaftsbereiche – Prozenze	6
Abbildung 3: Lebenssituation nach Personengruppen – Prozenze	9
Abbildung 4: Gründe für die Promotion nach Wissenschaftsbereichen – Mittelwerte	16
Abbildung 5: Aufgaben und Funktionen nach Personengruppen – Prozenze	19
Abbildung 6: Aufgaben und Funktionen nach Wissenschaftsbereich – Prozenze.....	20
Abbildung 7: Aufgaben und Funktionen nach Geschlecht – Prozenze.....	21
Abbildung 8: Tätigkeiten als Dienstaufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung nach Personengruppen – Prozenze	23
Abbildung 9: Tätigkeiten als Dienstaufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung nach Wissenschaftsbereichen – Prozenze	23
Abbildung 10: Anteil versch. Tätigkeiten an Aufgaben insgesamt nach Personengruppen – Mittelwerte	25
Abbildung 11: Derzeitige wissenschaftliche Tätigkeit – Prozenze	29
Abbildung 12: Zeitpunkt der Entscheidung nach der Promotion als Postdoktorandin an einer Universität weiterzuarbeiten – Prozenze	31
Abbildung 13: Vertragsarbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit – Prozenze	37
Abbildung 14: Erfahrungen nach Personengruppen – Mittelwerte.....	39
Abbildung 15: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation.....	44
Abbildung 16: Berufliche Situation nach Personengruppen – Mittelwerte	47
Abbildung 17: Planung einer Veränderung der beruflichen Position nach Personengruppe – Prozenze	48
Abbildung 18: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Berufswahl nach Personengruppe – Mittelwerte	50
Abbildung 19: Habilitation nach Personengruppen - Prozenze	52
Abbildung 20: Habilitation nach Wissenschaftsbereichen - Prozenze	52
Abbildung 21: Habilitation nach Geschlecht - Prozenze	53
Abbildung 22: Angebote der Philipps-Universität Marburg - Prozenze.....	59
Abbildung 23: Kompetenzfelder - Prozenze.....	60

1. Methodenbericht

Die vorliegende Studie wurde vom Präsidium der Philipps-Universität Marburg im Rahmen des Projekts „Monitoring der Situation des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses (Praxis, Förderung, Qualitätssicherung)“ in Auftrag gegeben und aus Mitteln des Studienstrukturprogramms des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst kofinanziert.

Ziel des Projektes und dieser Studie ist es, einen empirisch fundierten Bestand an Daten und Informationen zur Gruppe der promovierten Angehörigen der Philipps-Universität Marburg¹, zur bisherigen Karriereentwicklung und zukünftigen Berufsplänen der Nachwuchswissenschaftler/innen zu gewinnen. Zudem sollen die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und Unterstützungsangeboten an der Philipps-Universität ermittelt und Wünsche erfasst werden, um die Karrierechancen der promovierten Angehörigen der Universität Marburg weiter zu verbessern und zur Entwicklung einer nachhaltigen Qualitätssicherung beizutragen.

Der Fragebogen wurde von den Projektmitarbeitern/innen unter Einbeziehung der Zielgruppen und verschiedener Stellen der Zentralverwaltung entwickelt, wobei Frau Eva Raschke (Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg) diese Arbeiten unterstützend begleitet hat. Durchgeführt wurde die Online-Umfrage mit freundlicher Genehmigung des GIS Labors Marburg (Fachbereich Geographie) auf einer dort betriebenen Installation der Umfragesoftware LimeSurvey. Die Daten wurden von der Studentischen Hilfskraft des Projekts, Herrn Marcel Fischer, aufbereitet und an Frau Raschke zur Auswertung und zur Erstellung des Abschlussberichts weitergeleitet. Für die Veröffentlichung wurde der Bericht von Frau Dr. Schötschel-Fleischer leicht bearbeitet; dies betrifft in erster Linie Kürzungen, Umstellungen und einige kleinere Ergänzungen.

Weitere Informationen zum Projekt sind unter <https://www.uni-marburg.de/forschung/wissnachwuchs/gsnachwuchs/monitoringpostdocs> zu finden. Für inhaltliche Fragen sind Dr. Anne Holzapfel und Dr. Monika Schötschel-Fleischer zuständig.

In dem vorliegenden Bericht wird zunächst kurz das methodische Vorgehen der Befragung erläutert, dann folgt eine Übersicht und Erklärung der in der Auswertung verwendeten statistischen Verfahren. Anschließend werden die Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

1.1 Auswahlverfahren und Erhebungsinstrument

Die Zielgruppe der Befragung waren alle promovierten Angehörigen der Philipps-Universität Marburg, die keine unbefristete Professur innehaben. Es wurden sowohl wissenschaftlich als auch technisch-administrativ tätige Personen berücksichtigt. Die genaue Anzahl von Postdoktoranden/innen an der Philipps-Universität Marburg ist allerdings nicht bekannt. Mit Unterstützung der Personalabteilung wurden die E-Mail-Adressen der entsprechenden Personengruppe ermittelt. Durch zusätzliche Abfragen an den Fachbereichen wurde versucht, auch nicht in einem Dienstverhältnis zur Philipps-Universität Marburg stehende Personen, die z.B. im Rahmen eines Stipendiums oder in anderer Form wissenschaftlich an die Philipps-Universität angebunden sind, zu berücksichtigen.

Die Befragung wurde online durchgeführt, nach der Durchführung eines Pretests fand die eigentliche Online-Phase vom 05.04.2016 bis 05.05.2016 statt. Drei Wochen nach Umfragebeginn wurde an den gleichen Verteiler eine Erinnerungsmail verschickt.

¹ „Angehörige der Philipps-Universität“ wird hier alltagsprachlich verwendet und umfasst sowohl Mitglieder als auch Angehörige der UMR im hochschulrechtlichen Sinn.

1.2 Beteiligung

Insgesamt wurde 697 Personen aus allen Fachbereichen und zentralen Einrichtungen im Auftrag der Präsidentin der Philipps-Universität erfolgreich eine E-Mail zugestellt, in der sie zur Teilnahme an der Umfrage aufgefordert wurden. 240 Teilnehmer/innen füllten die Umfrage so weit aus, dass eine Auswertung möglich ist. Die Netto-Rücklaufquote beträgt damit 34,4%.

Im Folgenden wird der Begriff „Befragte“ in der Bedeutung „Umfrageteilnehmer/innen“ verwendet.

1.3 Übersicht statistische Verfahren

In den folgenden Auswertungen werden verschiedene statistische Verfahren angewandt. Einige Tabellen stellen lediglich prozentuelle Verteilungen und Häufigkeiten einzelner Fragen dar. In vielen Tabellen werden Fragen in Bezug zu der Zugehörigkeit zur Personengruppe (z.B. wissenschaftliches oder administrativ-technisches Personal), dem Wissenschaftsbereich oder dem Geschlecht der Befragten gesetzt. Je nach den Antwortmöglichkeiten wurden hier die prozentualen Verteilungen (bei Fragen mit ja/nein Antworten oder mit mehreren Kategorien → nominale Fragen) oder die Mittelwerte (bei Fragen mit einer Skala – z.B. von 1 ‚sehr schlecht‘ bis 5 ‚sehr gut‘ → ordinale Fragen) verglichen. Zudem wurde berechnet, ob es statistische Zusammenhänge (Korrelationen) zwischen zwei Fragen gibt. In vielen Fällen wurde dann geprüft, ob der Unterschied oder der Zusammenhang zwischen verschiedenen Gruppen statistisch ‚signifikant‘ ist. Statistische Signifikanz (im Folgenden auch nur Signifikanz) bedeutet, dass die in diesem Sample, also in dieser Gruppe von Befragten, gefundenen Gruppenunterschiede mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit auch in der Grundgesamtheit vorzufinden sind. Die Werte, die statistisch signifikant sind, werden in den Tabellen mit einem Sternchen bzw. einem Kreuz markiert. Dies bedeutet, dass es diesen Unterschied oder diesen Zusammenhang mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit auch in der Grundgesamtheit gibt. Bei den Markierungen werden folgende p-Werte unterschieden: $^+$ → p-Wert < 0,1, $*$ → p-Wert < 0,05, $**$ → p-Wert < 0,01, $***$ → p-Wert < 0,001. Ein p-Wert von 0,1 bedeutet, dass die Irrtumswahrscheinlichkeit, dass dieser Unterschied auch in der Grundgesamtheit zu finden ist, bei 10% liegt. Bei einem p-Wert von unter 0,001 ist die Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 0,1%. Einschränkend muss hier aber erwähnt werden, dass die Signifikanz nur eine eingeschränkte Bedeutung hat, da es sich weder um eine komplette Vollerhebung noch um eine repräsentative Stichprobe handelt und damit auch bei signifikanten Werten nur begrenzt Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit gezogen werden können.

In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten hier verwendeten Verfahren und ihre Funktionen aufgelistet.

Tabelle 1: Verwendete statistische Verfahren und ihre Funktionen

Verfahren	Funktion
Mittelwerte	
Mittelwert	Der Mittelwert, oder auch das arithmetische Mittel, stellt den Durchschnitt einer Verteilung dar. Hierfür werden alle gültigen Werte addiert und anschließend durch die Anzahl der Fälle geteilt. Nachteil des arithmetischen Mittels ist die Anfälligkeit für Verzerrungen bei Extremwerten in der Verteilung (z.B. wenn eine Person in der Befragung eine deutlich längere Vertragslaufzeit hat als alle anderen Befragten). Der Mittelwert ist aber sehr sinnvoll bei festen Skalen.
Median	Der Median stellt den mittleren Wert der Verteilung dar. Würde man alle Befragten der Größe des jeweiligen Wertes nach ordnen (z.B. nach Vertragsdauer) nimmt der Median den Wert der Person an, die genau in der Mitte der Aufreihung ist. Dies macht den Median deutlich unempfindlicher gegenüber extremen Werten. Er ist aber gerade bei kurzen Skalen weniger präzise als der Mittelwert.
Streuung	
Standardabweichung	Die Standardabweichung errechnet sich aus der Wurzel der durchschnittlichen quadratischen Abweichung vom Mittelwert. Sie zeigt an, wie stark die Streuung der Werte vom Mittelwert ist. Eine niedrigere Standardabweichung deutet auf eine höhere Homogenität der Antworten hin, eine höhere Standardabweichung hingegen auf eine größere Heterogenität.
Mittelwertvergleiche	
T-Test	Der T-Test wird genutzt um zu prüfen, ob der Unterschied zwischen zwei Mittelwerten bei zwei unterschiedlichen Gruppen signifikant ist, das heißt, ob mit einer Wahrscheinlichkeit von mindestens 95% angenommen werden kann, dass dieser Unterschied auch in der Grundgesamtheit vorliegt.
Varianzanalyse	Die Varianzanalyse wird hier dazu genutzt zu prüfen, ob die Mittelwertunterschiede zwischen mehreren Gruppen signifikant sind (siehe T-Test). Durch die multiplen Gruppenvergleiche wird die Komplexität jedoch stark erhöht, so dass nicht in jedem möglichen Fall eine Varianzanalyse durchgeführt wird.
Zusammenhangsmaße	
Cramérs V	Cramérs V ist ein Zusammenhangsmaß für zwei kategoriale Variablen. Es zeigt keine Richtung des Zusammenhangs an und kann Werte zwischen 0 und +1 annehmen.
Pearsons Korrelationskoeffizient	Pearsons Korrelationskoeffizient wird genutzt um den Zusammenhang von zwei metrischen (oder quasi-metrischen) Variablen zu messen. Er kann auch genutzt werden um festzustellen, ob es einen Zusammenhang zwischen einer (quasi-) metrischen Variable und einer dichotomen Variable (mit 2 Ausprägungen, z.B. Ja/Nein) gibt. Er zeigt die Richtung des Zusammenhangs an und kann Werte zwischen -1 und +1 annehmen.

Die Auswertungen wurden mit SPSS durchgeführt.

2. Analysebefunde

2.1 Befragtengruppen²

In diesem Kapitel werden die unterschiedlichen Befragtengruppen vorgestellt, die für die folgenden Analysen relevant sind. Hier ist zum einen die Anbindung an die Philipps-Universität Marburg ein entscheidendes Merkmal. Weitere Unterscheidungskriterien sind die Art der Anstellung des wissenschaftlichen Personals (Haushalts- oder Drittmittelstellen) und der Wissenschaftsbereich, in dem die Befragten promoviert haben. Weiterhin sind die Frage, wann die Befragten promoviert haben, und verschiedene soziodemografische Merkmale für die vergleichenden Analysen von Bedeutung.

Tabelle 2: Anbindung an die UMR – Prozente

Personengruppen: Anbindung an die UMR	Prozent	N
Wissenschaftliches Personal der UMR oder andere Form der wissenschaftlichen Anbindung.	83,3	200
Administrativ-technisches Personal.	15,0	36
Stipendiat/in an der UMR.	0,8	2
Keine offizielle Anbindung an die UMR.	0,8	2
Gesamt	100,0	240

N = alle Befragte

Bei Befragten, die angaben, keine offizielle Anbindung an die UMR zu haben, wurde die Befragung beendet, da diese nicht zu der interessierenden Grundgesamtheit gehören. Diese Personen wurden von den folgenden Analysen ausgeschlossen und werden auch nicht mehr in der Gesamtzahl der Befragten berücksichtigt.

Aufgrund der geringen Anzahl der Stipendiaten und Stipendiatinnen werden diese für einen Teil der Analysen dem wissenschaftlichen Personal zugeordnet.

Die Angabe N bezieht sich auf die Anzahl der Befragten, die diese Frage beantwortet haben. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass manche Fragen auch nur denjenigen gestellt wurden, die bei früheren Fragen bestimmte Antworten ausgewählt hatten (Filterbedingungen). Um dies zu verdeutlichen, wird unter den Tabellen jeweils angeführt, auf welche Gruppen sich N bezieht. Die N-Angabe innerhalb der Tabellen bezieht sich auf die Personen, die diese Frage nicht nur gestellt bekommen haben, sondern auch tatsächlich beantwortet haben (also ohne fehlende Angaben durch Nicht-Beantwortung dieser speziellen Frage oder durch Abbruch der Befragung). Unter den Abbildungen ist zunächst die Anzahl der Personen festgehalten, die die Frage beantwortet haben, in Klammern ist anschließend vermerkt, welche Befragtengruppen diese Frage gestellt bekommen haben. Fehlende Angaben (missings) werden weder in die Prozentangaben o.Ä. noch in die Gesamtanzahl einberechnet. Fehlende Werte, die dadurch entstehen, dass eine gestellte Frage nicht beantwortet wurde, gibt es allerdings in der vorliegenden Befragung relativ selten, da die Beantwortung vieler Fragen obligatorisch war, um den Fragebogen fortzusetzen. Bei Fragen mit Mehrfachnennungen kann die Gesamtprozentzahl 100% übersteigen. Nicht alle Ergebnisse in diesem Bericht sind in Tabellen dargestellt. Einige Ergebnisse werden in Grafiken präsentiert, andere nur in einer kurzen Beschreibung im Text. In beiden Fällen findet sich ein Hinweis, in welcher Tabelle im Anhang die detaillierten Ergebnisse zu finden sind.

² Wie oben (s. Kapitel 1.2) erwähnt, wird der Begriff „Befragte“ in diesem Bericht gleichbedeutend mit „Umfrageteilnehmer/innen“ verwendet.

Personengruppen

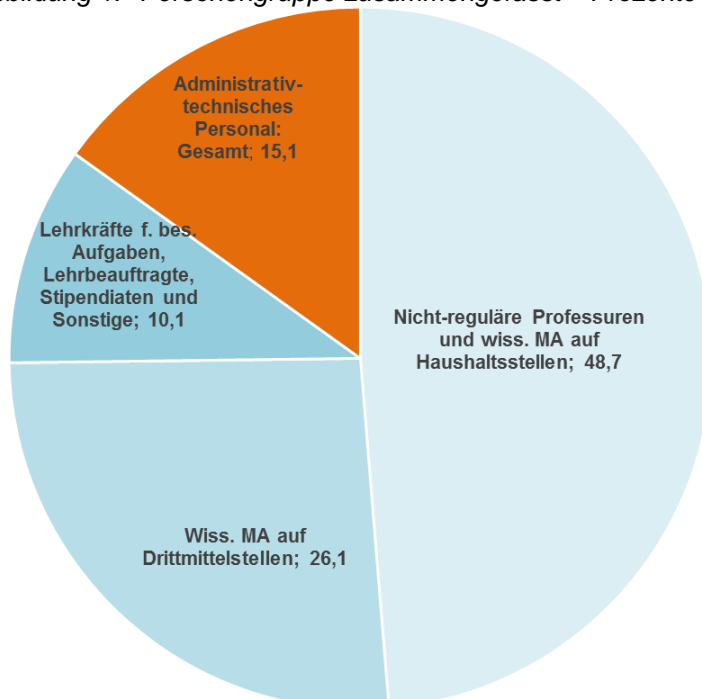
Tabelle 3: Personengruppen wissenschaftliches Personal – Prozente

Wissenschaftliches Personal	Prozent	N
Junior- und Heisenbergprofessoren/innen, Professoren/innen auf befristeten Stellen	2,5	5
Privatdozenten/innen ohne Anstellung an der UMR	0	0
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen	55,5	111
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen (inkl. QSL-Mittel, LOEWE u.Ä.).	31,0	62
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	3,0	6
Lehrbeauftragte	2,0	4
Sonstiges wissenschaftliches Personal	6,0	12
Gesamt	100,0	200

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören

Beim wissenschaftlichen und beim administrativ-technischen Personal wurde zwischen verschiedenen Personengruppen unterschieden. Die größten Gruppen beim wissenschaftlichen Personal sind die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Haushaltsstellen (55,5%) und auf Drittmittelstellen (31%). Für die weitere Auswertung wurden die Kategorien zusammengefasst (siehe Tabelle 5) und die Stipendiaten/innen, soweit die Fragen an diese gestellt wurden, ebenfalls der Gruppe des wissenschaftlichen Personals zugeordnet.

Abbildung 1: Personengruppe zusammengefasst – Prozente



N = 202 (Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören, und Stipendiaten/innen)

Tabelle 4: Personengruppen administrativ-technisches Personal – Prozenete

Administrativ-technisches Personal	Prozent	N
Verwaltungs- oder Bibliothekspersonal	63,9	23
Technisches oder Laborpersonal	8,3	3
Sonstiges administrativ-technisches Personal	27,8	10
Gesamt	100,0	36

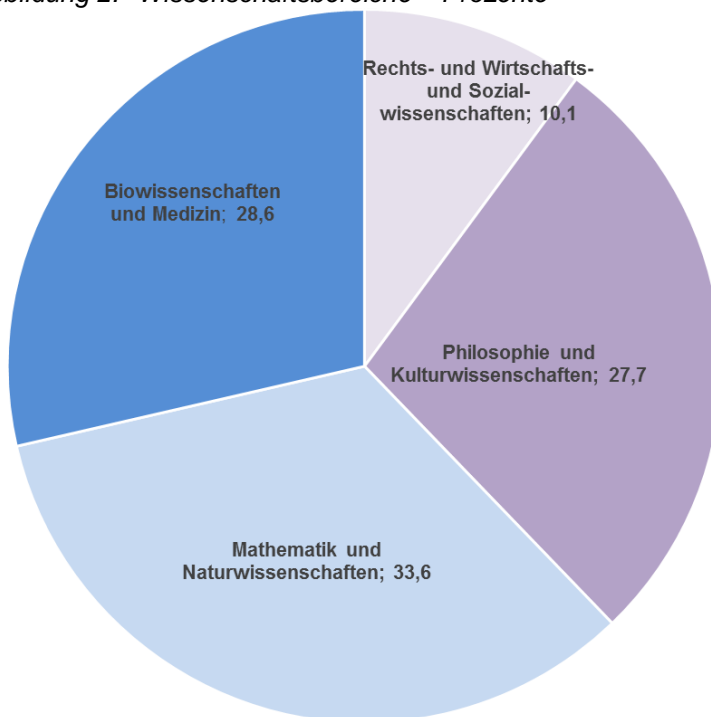
N = Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören

- Beim administrativ-technischen Personal stellt das Verwaltungs- und Bibliothekspersonal die größte Gruppe (63,9%) dar, gefolgt vom sonstigen administrativ-technischen Personal (27,8%).
- Aufgrund der relativ geringen Gesamtfallzahl wird aber bei der weiteren Auswertung nicht nach den Personengruppen des administrativ-technischen Personals differenziert.

Wissenschaftsbereiche

- Der größte Anteil der Befragten hat im Wissenschaftsbereich Mathematik und Naturwissenschaften promoviert bzw. ist heute in diesem Bereich tätig (33,6%). Die kleinste Gruppe kommt aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (10,1%).
- Bei den Personengruppen des wissenschaftlichen Personals zeigt sich eine ähnliche Verteilung, allerdings sind bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen auf Drittmittelstellen die Promovierten aus dem Bereich Mathematik und Naturwissenschaften am stärksten vertreten (40,3%), während es sehr wenige Promovierte aus Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in dieser Gruppe gibt (4,8%).
- Beim administrativ-technischem Personal bilden hingegen Promovierte aus Philosophie und Kulturwissenschaften mit Abstand die größte Gruppe (44,4%).

Abbildung 2: Wissenschaftsbereiche – Prozenete



N = 238 (alle Befragte)

Tabelle 5: Wissenschaftsbereiche nach Personengruppen – Zeilenprozente

Wissenschaftsbereiche		RechtWirtSoz ¹	PhilKult ²	MathNat ³	BioMed ⁴
Personengruppen		Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Wissenschaftliches Personal und Stipendiaten/innen	Nicht-reguläre Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	12,1	24,1	32,8	31,0
	Wiss. MA auf Drittmittelstellen	4,8	21,0	40,3	33,9
	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben, Lehrbeauftragte, Stipendiaten/innen und sonst. wiss. Personal	8,3	37,5	29,2	25,0
Wissenschaftliches Personal und Stipend.: Gesamt		9,4	24,8	34,7	31,2
Administrativ-technisches Personal: Gesamt		13,9	44,4	27,8	13,9
Gesamt		10,1	27,7	33,6	28,6
N		24	66	80	68

N = alle Befragte

¹ Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

² Philosophie und Kulturwissenschaften

³ Mathematik und Naturwissenschaften

⁴ Biowissenschaften und Medizin

Soziodemografische Angaben

- Fast drei Viertel des administrativ-technischen Personals sind Frauen (74,3%), wohingegen der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal unter der Hälfte liegt. Am geringsten ist er bei den nicht-regulären Professuren und wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen auf Haushaltsstellen (41,1%).
- Das Durchschnittsalter liegt bei allen Befragten um die 42 Jahre, wobei Angehörige des administrativ-technischen Personals im Durchschnitt ca. vier Jahre älter sind als das wissenschaftliche Personal. Dieser Unterschied ist auch statistisch signifikant. Die jüngste Gruppe sind die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen mit einem Durchschnittsalter von 39 Jahren.
- Bei den Wissenschaftsbereichen sind die Promovierten aus Philosophie und Kulturwissenschaften mit einem Durchschnittsalter von fast 45 Jahren signifikant älter als Promovierte aus den Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften sowie Biowissenschaften und Medizin, bei denen das durchschnittliche Alter bei ca. 41 Jahren liegt. (Nicht in der Tabelle abgebildet). Zwischen den Geschlechtern gibt es keine signifikanten Altersunterschiede.
- In der Stichprobe gibt es keine nicht-deutschen Staatsangehörigen beim administrativ-technischen Personal. Bei der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragten, Stipendiaten/innen und des sonstigen wissenschaftlichen Personals der Universität Marburg besitzt hingegen ein Fünftel eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit. Insgesamt liegt der Anteil beim wissenschaftlichen Personal bei 7,8%. Zwischen den Wissenschaftsbereichen und den Geschlechtern gibt es hier keine auffälligen Unterschiede.

Tabelle 6: Soziodemografische Angaben nach Personengruppen – Prozenzte und Mittelwerte

Soziodemografische Angaben		Frauenanteil	Alter	Nicht-deutsche Staatsangehörigkeit
Personengruppen		Prozent	MW	Prozent
Wissenschaftliches Personal und Stipendiaten/innen	Nicht-reguläre Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	41,1	42,3	5,8
	Wiss. MA auf Drittmittelstellen	42,9	39,2	7,1
	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben, Lehrbeauftragte, Stipendiaten/innen und sonst. wiss. Personal	66,7	43,6	20,0
Wissenschaftliches Personal und Stipendiaten/innen: Gesamt		44,6	41,5	7,8
Administrativ-technisches Personal: Gesamt		74,3	45,6	0
Gesamt		49,3	42,2	6,5
N		219	207	214

N = alle Befragte

- Bei den Wissenschaftsbereichen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Biowissenschaften und Medizin ist das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 47,8% bzw. 47,6% fast ausgeglichen. Dahingegen sind ca. zwei Drittel (63,9%) der Promovierten aus dem Wissenschaftsbereich Philosophie und Kulturwissenschaften Frauen während das Geschlechterverhältnis bei Promovierten aus Mathematik und Naturwissenschaften genau umgekehrt ist (33,3%) (Cramérs V = 0,24*).

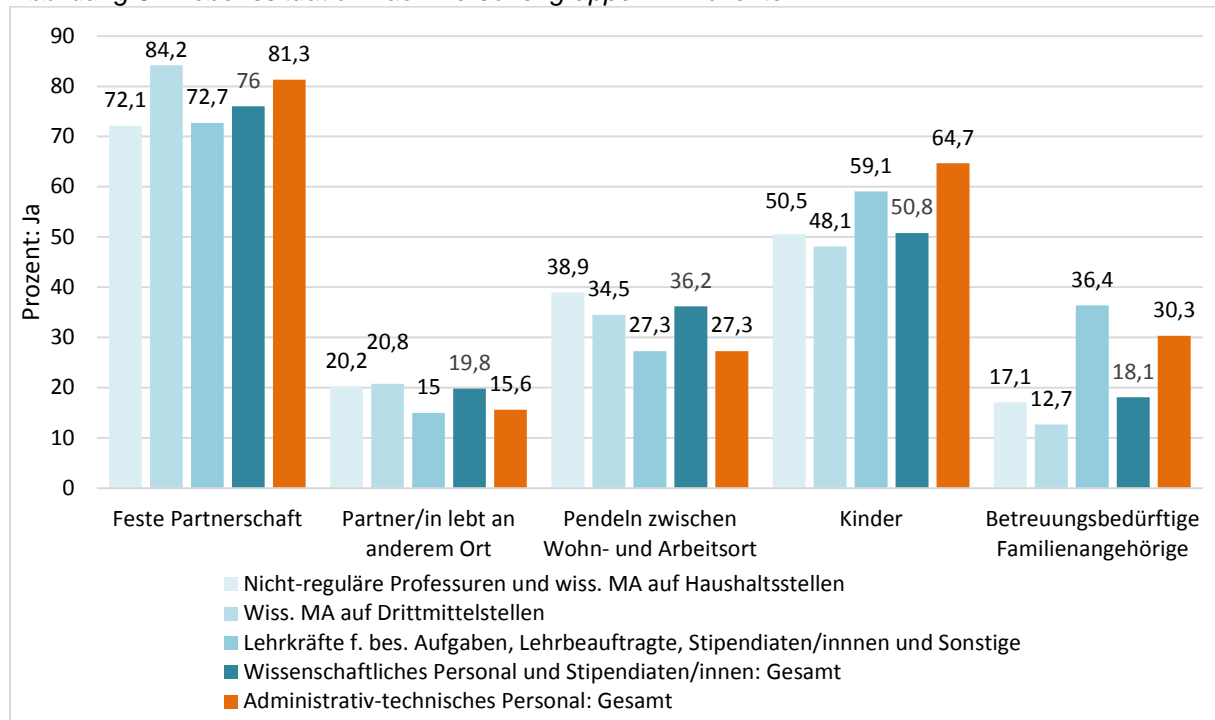
Tabelle 7: Wissenschaftsbereiche nach Geschlecht – Spaltenprozenzte

Wissenschaftsbereiche	RechtWirtSoz	PhilKult	MathNat	BioMed
Geschlecht	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Weiblich	52,2	63,9	33,3	52,4
Männlich	47,8	36,1	66,7	47,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
N	23	61	72	63

N = alle Befragte

Lebenssituation

Abbildung 3: Lebenssituation nach Personengruppen – Prozen



N = 199-218 (alle Befragte)

- Über drei Viertel der Befragten leben in einer festen Partnerschaft. Bei ca. einem Viertel lebt die Partnerin oder der Partner allerdings an einem anderen Ort, während etwa ein Drittel zwischen Wohn- und Arbeitsort pendelt. Kinder, für die die Befragten oder deren Partner/in die erzieherische Verantwortung tragen, haben etwas über die Hälfte der Befragten. Ein Fünftel hat betreuungsbedürftige Familienangehörige (*Anhang Tabelle 1*).
- Angehörige des administrativ-technischen Personals leben eher in einer festen Beziehung (81,3%) und haben häufiger Kinder (64,7%) als Angehörige des wissenschaftlichen Personals insgesamt (50,8%). Zudem leben sie auch eher am gleichen Ort wie ihr Partner oder ihre Partnerin (84,4%) und pendeln seltener zwischen Wohn- und Arbeitsort (27,3%). Sie haben aber auch häufiger pflegebedürftige Familienangehörige (30,3%). Diese Unterschiede könnten auch mit dem höheren Durchschnittsalter des administrativ-technischen Personals zusammenhängen. Die Gruppe mit dem geringsten Durchschnittsalter, die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen, leben zwar überdurchschnittlich in einer festen Partnerschaft (84,2%), haben aber deutlich seltener Kinder (48,1%) oder pflegebedürftige Familienangehörige (12,7%). Diese Unterschiede sind jedoch statistisch nicht signifikant (*Anhang Tabelle 1*).
- Zwischen den Geschlechtern und den Wissenschaftsbereichen gibt es bei der Lebenssituation keine auffälligen Unterschiede, die Unterschiede zwischen diesen Gruppen sind auch statistisch nicht signifikant.

2.2 Promotion

Im folgenden Kapitel sind die relevanten Informationen zur Promotion der Befragten dargestellt. Hierzu gehören die Hochschule, an der die Befragten promoviert haben, die Dauer der Promotion und der Zeitpunkt des Abschlusses sowie das Alter beim Abschluss der Promotion. Zudem wurde nach den Gründen für die Promotion gefragt. Besonders interessant ist hier der Vergleich zwischen den Personengruppen, den Wissenschaftsbereichen und wie lange die Promotion zurück liegt.

Hochschule der Promotion

Tabelle 8: Hochschule der Promotion nach Personengruppen – Zeilenprozent

Hochschule der Promotion		Philipps-Universität Marburg	andere deutsche Universität	ausländische Universität	
Personengruppen		Prozent	Prozent	Prozent	N
Wissenschaftliches Personal und Stipendiaten/innen	Nicht-reguläre Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	51,8	43,8	4,5	112
	Wiss. MA auf Drittmittelstellen	47,5	45,8	6,8	59
	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben, Lehrbeauftragte, Stipendiaten/innen und sonst. wiss. Personal	37,5	37,5	25,0	24
Wissenschaftliches Personal und Stipendiaten/innen: Gesamt		48,7	43,6	7,7	195
Administrativ-technisches Personal: Gesamt		33,3	63,9	2,8	36
Gesamt		46,3	46,8	6,9	231
N		107	108	16	231

N = alle Befragte

- Ungefähr die Hälfte der Befragten hat an der Philipps-Universität Marburg promoviert (46,3%). Ein etwa gleich großer Anteil (46,8%) hat an einer anderen deutschen Universität promoviert während ca. 7% an einer ausländischen Universität ihre Promotion abgeschlossen haben.
- Das wissenschaftliche Personal hat signifikant häufiger (Cramérs $V = 0,71^+$) an der Universität Marburg promoviert (48,7%) als Personen des administrativ-technischen Personals (33,3%).

Tabelle 9: Hochschule der Promotion nach Wissenschaftsbereich – Zeilenprozent

Hochschule der Promotion	Philipps-Universität Marburg	Andere deutsche Universität	Ausländische Universität	
Wissenschaftsbereich	Prozent	Prozent	Prozent	N
Rechts- und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	30,4	69,6	0	23
Philosophie und Kulturwissenschaften	55,4	43,1	1,5	65
Mathematik und Naturwissenschaften	55,7	35,4	8,9	79
Biowissenschaften und Medizin	31,3	56,3	12,5	64
N	107	108	16	231

N = alle Befragte

- Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Wissenschaftsbereich und der Hochschule der Promotion (Cramérs $V = 0,21^*$). Über die Hälfte der Promovierten aus Philosophie und Kulturwissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften haben an der Universität Marburg promoviert (55,4 bzw. 55,7%), wohingegen dies bei den Promovierten aus Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Biowissenschaften und Medizin auf knapp ein Drittel zutrifft (30,4 bzw. 31,3%). Der Anteil derer, die an einer ausländischen Hochschule promovierten, ist bei den Promovierten der Biowissenschaften und Medizin mit 12,5% am größten, während in Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften keiner der Befragten im Ausland promoviert hat.
- Männer haben mit 50,9% etwas häufiger an der Universität Marburg promoviert als Frauen (41,7%). Diese Unterschiede sind jedoch statistisch nicht signifikant (*Anhang Tabelle 2*).
- Nur vier Befragte (1,8%) gaben an, dass es sich bei ihrer Promotion um eine binationale Promotion handelte. Aufgrund der geringen Fallzahl werden hierzu keine weiteren Analysen durchgeführt.

Dauer³, Abschlusszeitpunkt und Alter bei Abschluss der Promotion

- Die größte Gruppe der Befragten (40,5%) hat die Promotion in über drei Jahren, aber unter vier Jahren abgeschlossen. 6,9% brauchten länger als sechs Jahre für die Promotion, fast 15% haben die Promotion in drei Jahren oder weniger abgeschlossen.
- Für ein Viertel der Befragten liegt die Promotion über 13 Jahre zurück, während ein weiteres Viertel die Promotion vor weniger als vier Jahren abgeschlossen hat.
- Es gibt keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen der Dauer der Promotion und den Jahren seit Abschluss der Promotion. Das bedeutet, dass Personen, deren Promotion schon länger zurück liegt, nicht signifikant länger oder kürzer für ihre Promotion gebraucht haben als Personen, die erst vor wenigen Jahren promoviert haben.
- Es gibt allerdings eine signifikante, wenn auch schwache, positive Korrelation zwischen dem Alter beim Abschluss der Promotion und den Jahren seit der Promotion. Demnach waren Personen, deren Promotion länger zurück liegt, etwas älter beim Abschluss der Promotion als Personen, die erst vor kurzem promoviert haben (Pearson $r = 0,17^*$).

Tabelle 10: Dauer der Promotion – Prozenzte

Dauer der Promotion	Prozent	N
1. Bis zu 3 Jahre	14,7	34
2. Über 3 bis zu 4 Jahren	40,5	94
3. Über 4 bis zu 5 Jahren	25,0	58
4. Über 5 bis zu 6 Jahren	12,9	30
5. Über 6 Jahre	6,9	16
N	100,0	232

N = alle Befragte

³ Die Dauer der Promotion beschreibt den Zeitraum von der ersten Absprache bis zur mündlichen Prüfung.

- Die Jahre seit Abschluss der Promotion wurden auf einer 5-stufigen Skala abgefragt. Für die Mittelwertberechnungen und Korrelationen wird aufgrund des höheren Informationsgehalts auch die ursprüngliche Skala verwendet. Für Gruppenvergleiche werden hingegen wegen der besseren Übersichtlichkeit die Kategorien 3 (‚Vor 7 bis unter 10 Jahren‘) und 4 (‚Vor 10 bis unter 13 Jahren‘) zusammengefasst.

Tabelle 11: Jahre seit Abschluss der Promotion – Prozenze

Jahre seit Abschluss der Promotion	Prozent	N
1. Vor weniger als 4 Jahren	25,6	61
2. Vor 4 bis unter 7 Jahren	21,8	52
3. Vor 7 bis unter 10 Jahren	16,4	39
4. Vor 10 bis unter 13 Jahren	10,5	25
5. Vor 13 Jahren und mehr	25,6	61
N	100,0	238

N = alle Befragte

- Für die Gruppenvergleiche wurden Skalenmittelwerte verwendet bei einer Skala von eins bis fünf.
- Ein Vergleich der Personengruppen zeigt keine signifikanten Unterschiede bei der Dauer der Promotion oder dem Alter beim Abschluss der Promotion.
- Beim administrativ-technischem Personal liegt die Promotion allerdings signifikant länger zurück als beim wissenschaftlichen Personal. Dies könnte wieder auf das höhere Durchschnittsalter zurück zu führen sein. Innerhalb des wissenschaftlichen Personals gibt es hier keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 12: Dauer, Abschlusszeitpunkt und Alter bei Abschluss der Promotion nach Personengruppen – Mittelwerte

Informationen zur Promotionen		Dauer der Promotion	Jahre seit Abschluss der Promotion	Alter bei Abschluss der Promotion
Personengruppen		MW*	MW*	MW
Wissenschaftliches Personal und Stipendiaten/innen	Nicht-reguläre Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	2,6	2,8	32,2
	Wiss. MA auf Drittmittelstellen	2,3	2,5	31,4
	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben, Lehrbeauftragte, Stipendiaten/innen und sonst. wiss. Personal	2,6	3,1	32,2
Wissenschaftliches Personal und Stipendiaten/innen: Gesamt		2,5	2,7	32,0
Administrativ-technisches Personal: Gesamt		2,8	3,7	32,8
Gesamt		2,6	2,9	32,1
N		232	238	236

N = alle Befragte

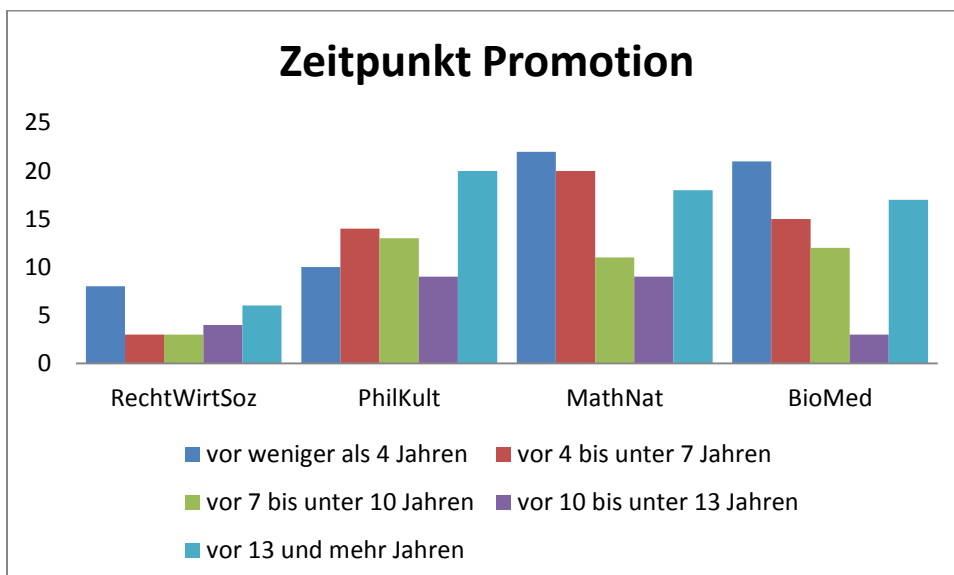
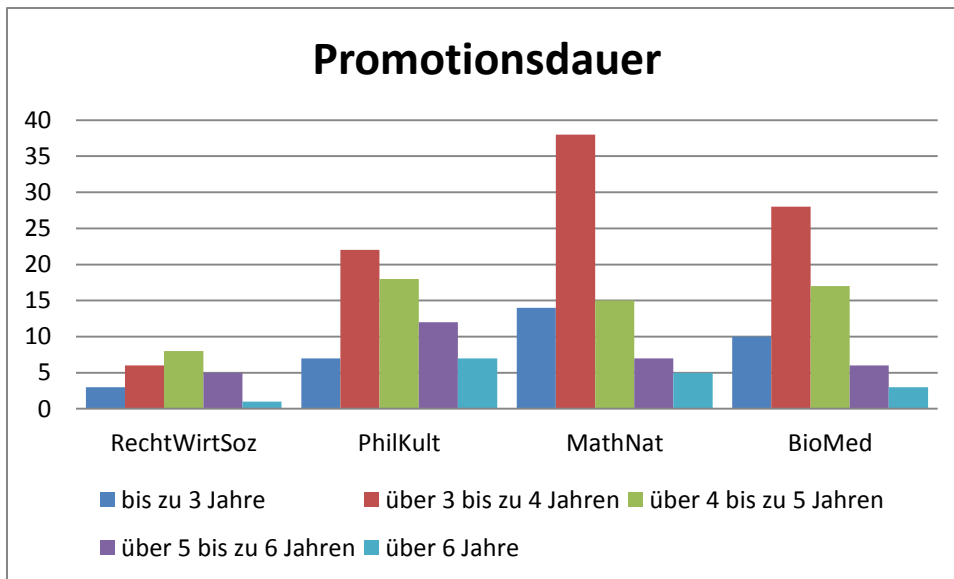
*Bei den Werten handelt es sich um die Mittelwerte einer 5er-Skala (vgl. Tab. 11 und 12) und nicht um die Jahre der Dauer oder die Jahre seit dem Abschluss der Promotion.

Tabelle 13: Dauer, Abschlusszeitpunkt und Alter bei Abschluss der Promotion nach Wissenschaftsbereich – Mittelwerte

Informationen zur Promotionen	Dauer der Promotion	Jahre seit Abschluss der Promotion	Alter bei Abschluss der Promotion
Wissenschaftsbereich	MW*	MW*	MW
Rechts- und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2,8	2,9	33,8
Philosophie und Kulturwissenschaften	2,8	3,2	33,9
Mathematik und Naturwissenschaften	2,4	2,8	30,7
Biowissenschaften und Medizin	2,4	2,7	31,3
N	232	238	236

N = alle Befragte

*Bei den Werten handelt es sich um die Mittelwerte einer 5er-Skala (vgl. Tab. 11 und 12) und nicht um die Jahre der Dauer oder die Jahre seit dem Abschluss der Promotion.



- Beim Vergleich der Wissenschaftsbereiche hinsichtlich der Promotionsdauer ist der Unterschied der entsprechenden Skalenmittelwerte zwischen Promovierten aus dem Bereich Mathematik und Naturwissenschaften und aus dem Bereich Philosophie und Kulturwissenschaften statistisch signifikant.
- Hinsichtlich der Frage, wie lange der Abschluss der Promotion zurückliegt, gibt es hingegen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Wissenschaftsbereichen.
- Promovierte aus dem Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften sind signifikant jünger als Promovierte aus den Bereichen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Philosophie und Kulturwissenschaften.
- Hinsichtlich des Geschlechts zeigen sich nur bei den Skalenmittelwerten der Promotionsdauer statistisch signifikante Unterschiede. So brauchen Frauen etwas länger für die Promotion (MW: 2,7) als Männer (MW: 2,4) (*Anhang Tabelle 3*).
- Es wurde zudem gefragt, wie lange die Befragten netto wissenschaftlich tätig sind, das bedeutet ohne Zeiten der Arbeitslosigkeit, nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit, Elternzeit etc.
- Die größte Gruppe der Befragten ist weniger als vier Jahre netto wissenschaftlich tätig, knapp ein Fünftel ist bereits 13 Jahre und mehr wissenschaftlich tätig.
- Betrachtet man die Jahre der wissenschaftlichen Erfahrung im Kontext der Frage, vor wie vielen Jahren die Promotion abgeschlossen wurde, zeigt sich, dass etwas über drei Viertel seit der

Promotion durchgehend wissenschaftlich tätig sind. Ca. ein Fünftel hatten seit der Promotion auch Phasen der nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit (andere Beschäftigung, Elternzeit, Erwerbslosigkeit). 2,8% gaben an, dass sie seit der Promotion länger netto wissenschaftlich tätig sind, als die Promotion her ist. Ein Vergleich der Befragten, die durchgehend wissenschaftlich tätig waren, mit Befragten, die Phasen hatten in denen sie nicht wissenschaftlich tätig sind, zeigt deutliche und statistisch signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen (Cramérs $V = 0,23^{**}$). Während 90% der Männer seit ihrer Promotion ohne Unterbrechungen in der Wissenschaft sind, trifft dies nur auf 70% der Frauen zu.

Tabelle 14: Jahre netto wissenschaftlich tätig – Spaltenprozente

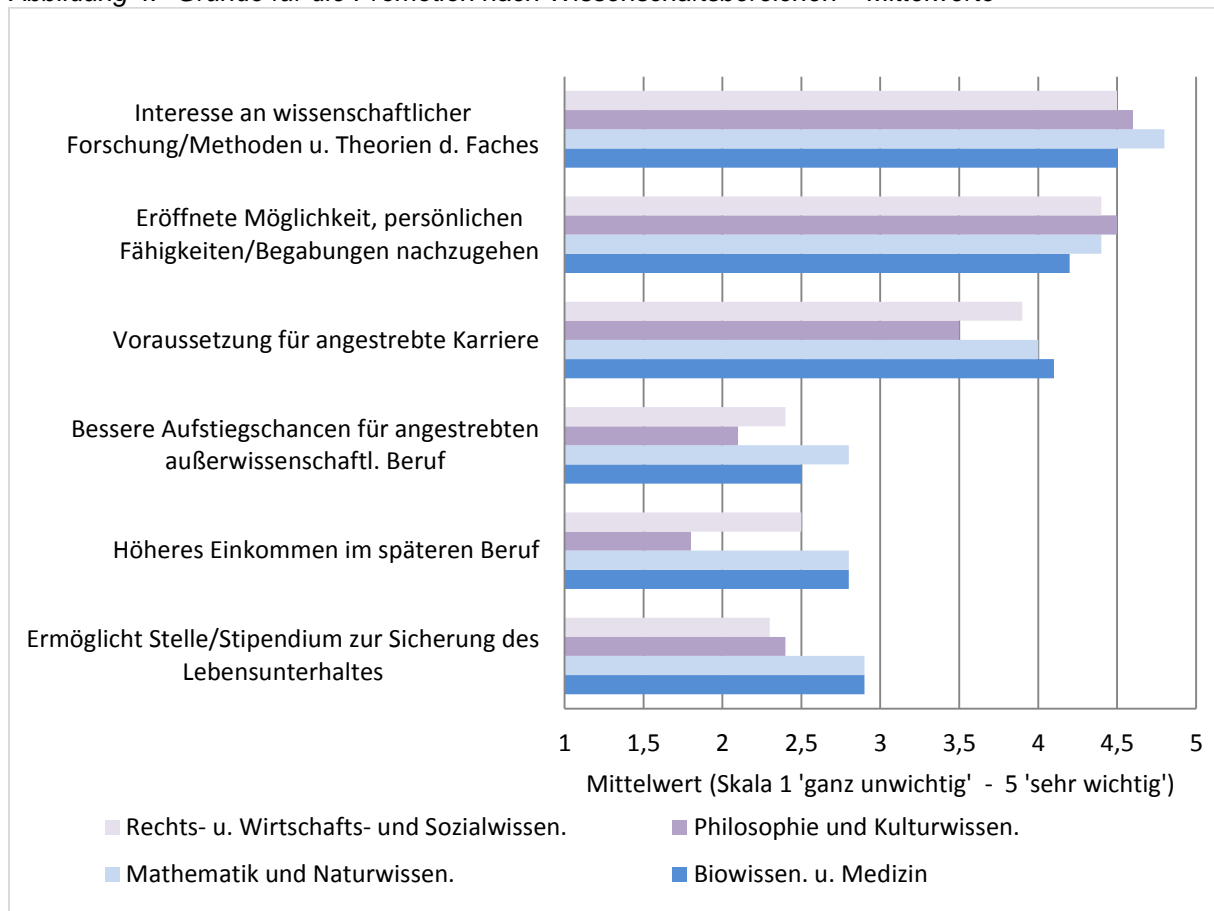
Geschlecht	Weiblich	Männlich	Gesamt
Jahre netto wissenschaftlich tätig	Prozent	Prozent	Prozent
Weniger als 4 Jahre	41,6	28,6	34,5
4 bis unter 7 Jahre	27,0	22,9	24,7
7 bis unter 13 Jahre	16,9	27,6	22,7
13 Jahre und mehr	14,6	21,0	18,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0
N	89	105	194

N = Befragte, die dem wissenschaftlichen Personal angehören, und Befragte, die dem adm.-techn. Personal angehören und zugleich auch wissenschaftlich tätig sind.

Gründe für die Promotion

- Bei den Gründen für die Promotion stehen persönliche und inhaltliche Gründe deutlich stärker im Vordergrund als karrieretechnische oder andere externe Gründe. Das Nachgehen von persönlichen Fähigkeiten und Begabungen und das Interesse an wissenschaftlicher Forschung beziehungsweise den Methoden und Theorien des Faches werden als sehr wichtige Gründe für die Promotion genannt (*Anhang Tabelle 4*). Am wenigsten wichtig waren das Versprechen eines höheren Einkommens und bessere Aufstiegschancen, obwohl aus den Fragen nicht erkennbar ist, ob diese Faktoren als nicht relevant oder als nicht zutreffend eingeschätzt wurden (so ist es z.B. möglich, dass einige Befragte nicht mit einem höheren Einkommen durch die Promotion rechneten und dieser Faktor deshalb irrelevant war).
- Für Promovierte aus dem Bereich der Philosophie und Kulturwissenschaften ist das Versprechen eines höheren Einkommens durch die Promotion signifikant weniger wichtig als Grund sich für die Promotion entschieden zu haben als für Promovierende aus allen anderen Wissenschaftsbereichen (*Anhang Tabelle 4*).
- Bessere Aufstiegschancen für einen angestrebten außerwissenschaftlichen Beruf waren für Promovierte aus Philosophie und Kulturwissenschaften ebenfalls eine signifikant geringere Motivation für die Promotion im Vergleich zu Promovierten aus Mathematik und Naturwissenschaften. Die Promotion als Voraussetzung für eine Karriere im Wissenschaftsbereich war für Befragte aus dem Bereich Philosophie und Kulturwissenschaften zudem ein signifikant weniger wichtiger Grund, warum sie sich für eine Promotion entschieden haben, im Vergleich zu Promovierten aus Biowissenschaften und Medizin. Diese Befunde deuten darauf hin, dass Karrieregründe für Promovierte aus Philosophie und Kulturwissenschaften insgesamt eine geringere Rolle bei der Entscheidung für die Promotion spielen als für Promovierte aus anderen Wissenschaftsbereichen (*Anhang Tabelle 4*).

Abbildung 4: Gründe für die Promotion nach Wissenschaftsbereichen – Mittelwerte



N = 238 (alle Befragte)

- Beim Vergleich der Personengruppen spielte für das wissenschaftliche Personal die Tatsache, dass die Promotion die Voraussetzung für das gewünschte Berufsziel war, eine signifikant wichtigere Rolle als Grund für die Promotion als für das administrativ-technische Personal. Sonst gab es keine signifikanten Unterschiede bei den Gründen für die Promotion zwischen den Personengruppen. (*Anhang Tabelle 5*).
- Es zeigen sich auch keine Mittelwertunterschiede bei den Jahren seit der Promotion. Da sowohl die Items zu den Fragen nach den Gründen der Promotion als auch die Frage, wie lange die Promotion zurück liegt, als quasi-metrisch betrachtet werden können, wurden zudem Korrelationen berechnet. Hier zeigt sich, dass je länger die Promotion zurück liegt desto weniger wichtig wird ein höheres Einkommen als Grund für die Promotion eingeschätzt. Der Zusammenhang ist jedoch eher schwach ausgeprägt (Pearson's $r = -0,16^*$).

2.3 Berufliche Biografie und aktuelle berufliche Situation

Im Folgenden werden die beruflichen Biografien und die aktuelle berufliche Situation der Post-Doktorandinnen und –Doktoranden genauer beleuchtet. Bei der beruflichen Biografie geht es um die bisherigen beruflichen Erfahrungen und beruflichen Wege sowie um die Gründe für die Entscheidung für die aktuelle berufliche Ausrichtung. Die berufliche Situation umfasst das aktuelle Aufgabengebiet, die Vertragssituation und die Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der derzeitigen Tätigkeit.

Teilweise wurden dem wissenschaftlichen Personal und dem administrativ-technischen Personal unterschiedliche Fragen gestellt. Dementsprechend findet sich im Folgenden zunächst ein Abschnitt, in dem es um spezielle Aspekte des beruflichen Lebens des wissenschaftlichen Personals geht, wobei die entsprechenden Fragen Lehrbeauftragten und Stipendiaten/innen nicht gestellt wurden. Daraufhin folgt ein Abschnitt zur beruflichen Situation des administrativ-technischen Personals, hier geht es u. a.

um die bisherige Karriereentwicklung. Der letzte Abschnitt bezieht sich dann wieder auf alle Personengruppen. Hier geht es dann vor allem um die Vertragssituation, die beruflichen Erfahrungen und die Zufriedenheit mit dem Beruf.

2.3.1 Wissenschaftliches Personal

Einbettung der Forschungstätigkeit

- Knapp über die Hälfte des wissenschaftlichen Personals ist Teil einer größeren Gruppe von Personen, die an der Universität Marburg zu eng verwandten Themen forschen (52,8%). Am häufigsten sind wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen in dieser Weise in die Forschungstätigkeit der Universität Marburg eingebettet (60%). Ein statistischer Zusammenhang zwischen der Einbettung der Forschungstätigkeit und der Personengruppe besteht allerdings nicht.
- Ein Drittel der Befragten, die dem wissenschaftlichen Personal angehören, bearbeiten ihr Thema ohne Anbindung an eine größere Gruppe, haben aber an der UMR gute Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Austausch (33,5%). Knapp 14% haben weder eine Anbindung an eine größere Gruppe noch bieten sich ihnen an der UMR Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Austausch.

Tabelle 15: Einbettung der Forschungstätigkeit an der UMR nach Personengruppen – Zeilenprozente

Einbettung der Forschungstätigkeit an der UMR	Teil einer größeren Gruppe von Personen, die an der UMR zu eng verwandten Themen forschen	Bearbeitung eines individ. Themas ohne Anbindung an größere Gruppe, gute Möglichkeiten zum wiss. Austausch an UMR	Bearbeitung eines individ. Themas ohne Anbindung an größere Gruppe, kaum Möglichkeiten zum wiss. Austausch an UMR	
Wissenschaftliches Personal	Prozent	Prozent	Prozent	N
Nicht-reguläre Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	50,0	34,0	16,0	100
Wiss. MA auf Drittmittelstellen	60,0	31,7	8,3	60
Lehrkräfte f. bes. Aufgaben und sonst. wiss. Personal	43,8	37,5	18,8	16
Gesamt	52,8	33,5	13,6	176
N	93	59	24	176

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

- Es besteht ein deutlicher statistischer Zusammenhang zwischen der Einbettung der Forschungstätigkeit und dem Wissenschaftsbereich (Cramérs $V = 0,34^{***}$). Während drei Viertel der Promovierten der Biowissenschaften und Medizin und ca. 60% der Promovierten aus dem Wissenschaftsbereich Mathematik und Naturwissenschaften Teil einer größeren Gruppe sind, die zu einem ähnlichen Thema forscht, trifft dies bei den Promovierten der Philosophie und Kulturwissenschaften nur auf 15,4% zu, bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern auf 37,5%.
- Promovierte aus der Philosophie und den Kulturwissenschaften sind zu zwei Dritteln (66,7%) nicht in eine größere Gruppe eingebunden, haben aber an der UMR gute Möglichkeiten zum wissenschaftlichen Austausch. Diese Gruppe und Promovierte aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bearbeiten jedoch ihr Thema auch des Öfteren ohne Anbindung an eine größere Gruppe oder die Möglichkeit zum wissenschaftlichen Austausch an der UMR (17,9 bzw. 18,8%). Bei den Promovierten der Mathematik und Naturwissenschaften sind dies nur ca. 10%.

- Es gibt einen schwach signifikanten Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Einbettung der Forschungstätigkeit (Cramérs $V = 0,17^+$). Hier zeigt sich, dass Frauen häufiger als Männer ohne Anbindung an eine größere Gruppe oder die Möglichkeit zum wissenschaftlichen Austausch an der UMR forschen (20,6% gegenüber 9,3% bei den Männern). Dies könnte aber auch mit der ungleichen Geschlechterverteilung innerhalb der Wissenschaftsbereiche Philosophie und Kulturwissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften zusammenhängen (Anhang Tabelle 6).

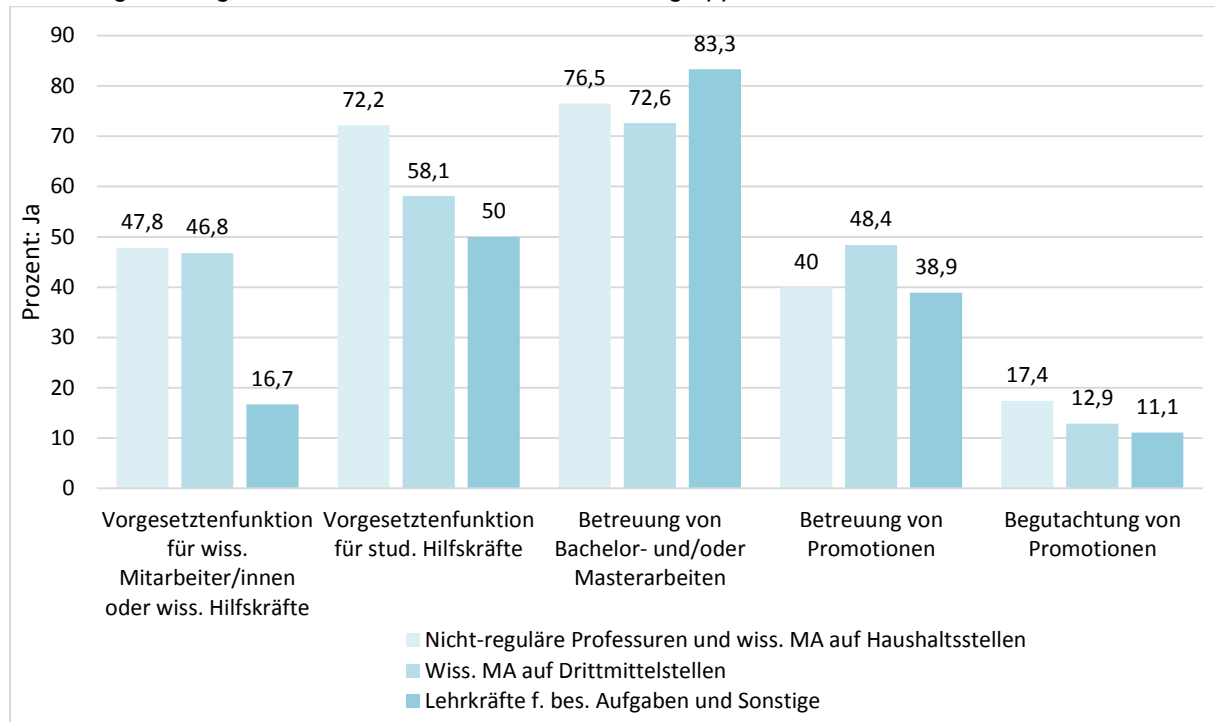
Tabelle 16: Einbettung der Forschungstätigkeit an der UMR nach Wissenschaftsbereichen – Zeilenprozent

Einbettung der Forschungstätigkeit an der UMR	Teil einer größeren Gruppe von Personen, die an der UMR zu eng verwandten Themen forschen	Bearbeitung eines ind. Themas ohne Anbindung an größere Gruppe; an UMR gute Möglichkeiten zum wiss. Austausch	Bearbeitung eines ind. Themas ohne Anbindung an größere Gruppe; an UMR kaum Möglichkeiten zum wiss. Austausch	
Wissenschaftsbereich	Prozent	Prozent	Prozent	N
Rechts- und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	37,5	43,8	18,8	16
Philosophie und Kulturwissenschaften	15,4	66,7	17,9	39
Mathematik und Naturwissenschaften	59,4	29,7	10,9	64
Biowissenschaften und Medizin	75,4	12,3	12,3	57
Gesamt	52,8	33,5	13,6	176
N	93	59	24	176

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

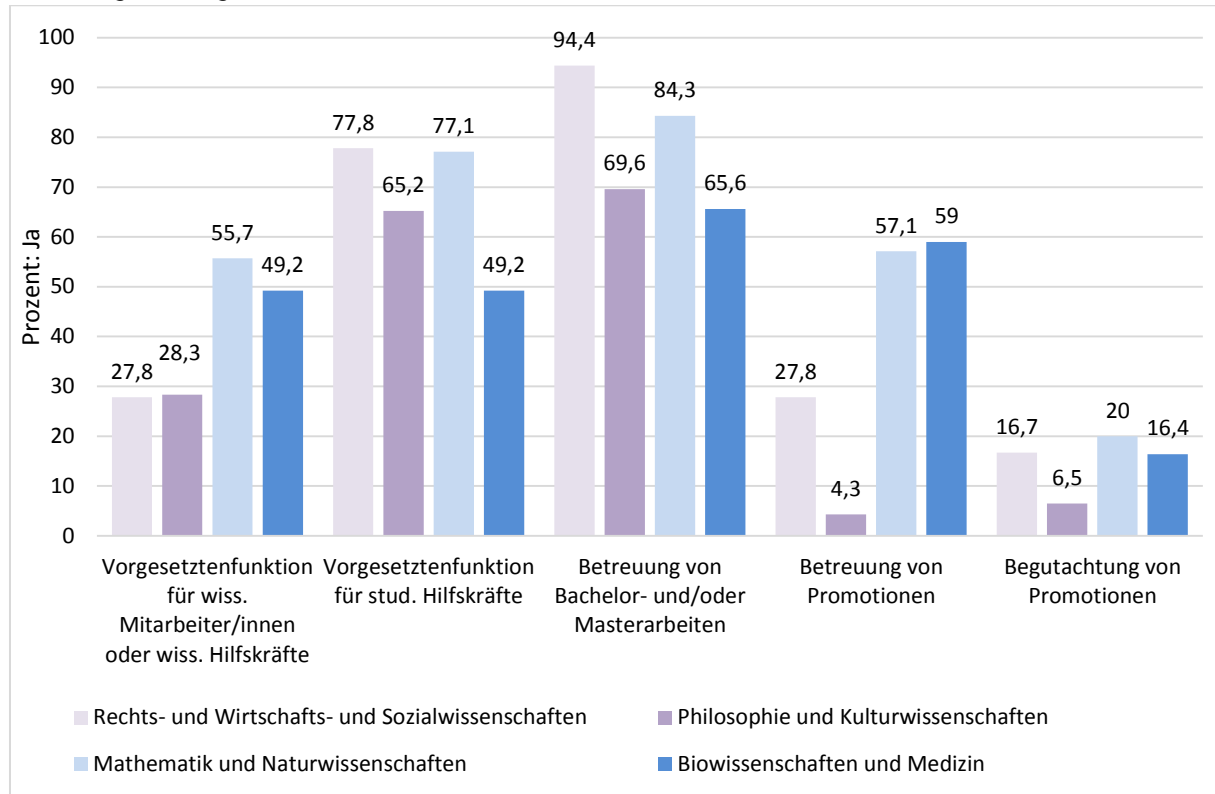
Aufgaben und Funktionen

Abbildung 5: Aufgaben und Funktionen nach Personengruppen – Prozente



- Während knapp die Hälfte der Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen und auf Drittmittelstellen eine Vorgesetztenfunktion für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen oder wissenschaftliche Hilfskräfte hat, ist dies nur für knapp 17% der Lehrkräfte für besondere Aufgaben und des sonstigen wissenschaftlichen Personals der Fall (Cramér's $V = 0,18^*$).
- Wissenschaftliches Personal auf Haushaltsstellen hat hingegen signifikant häufiger Vorgesetztenfunktion für studentische Hilfskräfte (72,2%) als andere Personengruppen (Cramér's $V = 0,17^*$).
- Bei der Begutachtung von Bachelor- und Masterarbeiten sowie bei der Betreuung und Begutachtung von Promotionen gibt es hingegen keinen signifikanten Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zur Personengruppe (Anhang Tabelle 7).

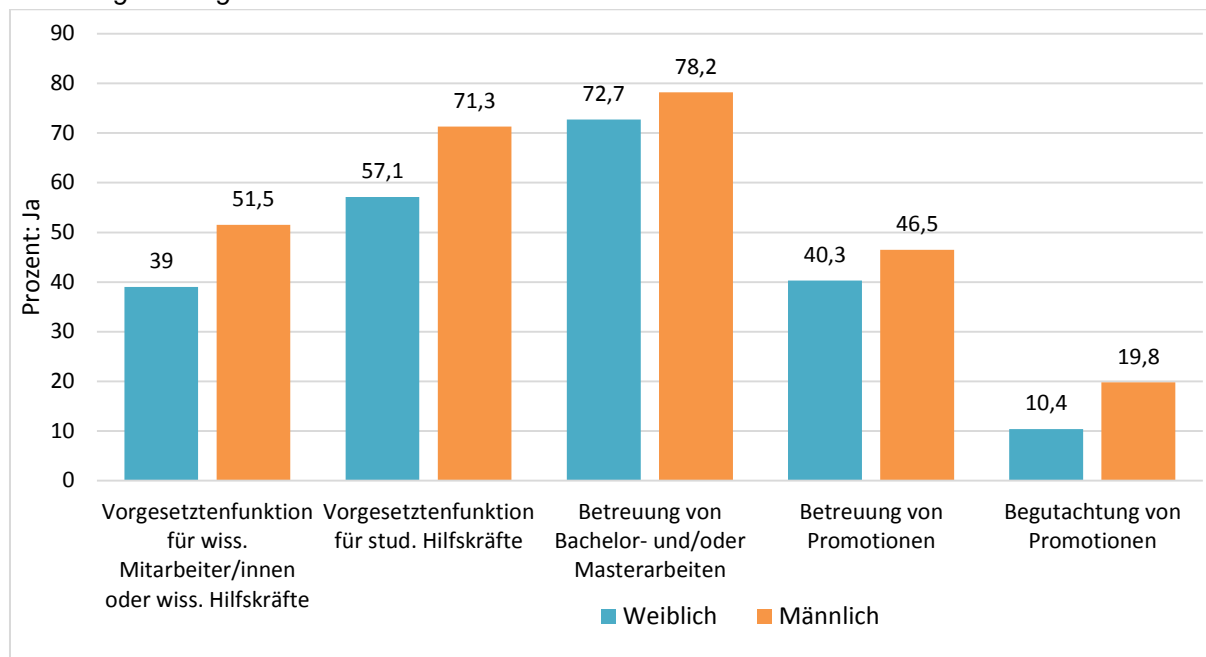
Abbildung 6: Aufgaben und Funktionen nach Wissenschaftsbereich – Prozenzte



N = 195 (Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen))

- Bei den Aufgaben und Funktionen gibt es außer bei der Begutachtung von Promotionen bei allen Aspekten einen signifikanten Zusammenhang mit dem Wissenschaftsbereich: Promovierte der Mathematik und Naturwissenschaften sowie der Biowissenschaften und Medizin haben deutlich häufiger eine Vorgesetztenfunktion für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und betreuen auch häufiger Promotionen als Promovierte der anderen Wissenschaftsbereiche, insbesondere der Philosophie und Kulturwissenschaften. Hier betreuen nur ca. 4% Promotionen (*Anhang Tabelle 8*).
- Auch Frauen und Männer unterscheiden sich zum Teil signifikant in ihren Aufgaben und Funktionen obwohl auch hier wiederum ein Teil der Unterschiede durch die unterschiedliche Geschlechterverteilung innerhalb der Wissenschaftsbereiche erklärt werden könnte. Insgesamt aber geben Frauen durchweg seltener an, die abgefragten Aufgaben und Funktionen wahrzunehmen, als die Männer. Die Geschlechterunterschiede bei der Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten sowie Promotionen sind allerdings nicht signifikant. Auch sonst ist der Zusammenhang eher schwach ausgeprägt, mit einem Cramérs V von 0,12 bis 0,15 (*Anhang Tabelle 9*).

Abbildung 7: Aufgaben und Funktionen nach Geschlecht – Prozen



N = 195 (Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen))

- Vergleicht man die Aufgaben und Funktionen nach wissenschaftlicher Erfahrung (in Jahren der wissenschaftlichen Tätigkeit seit der Promotion) ist festzustellen, dass erfahrenere Mitarbeiter/innen eher Vorgesetztenfunktionen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen oder Hilfskräfte übernehmen und vor allem eher Promotionen begutachten (Cramér's V = 0,22⁺ bzw. 0,36^{***}). Bei den anderen Aufgaben und Funktionen gibt es keine systematischen oder statistisch signifikanten Unterschiede. (Anhang Tabelle 10).

Wissenschaftliche Weiterqualifizierung

Tabelle 17: Wissenschaftliche Weiterqualifizierung als Teil der Arbeitsinhalte im Arbeitsvertrag/in der Tätigkeitsbeschreibung genannt nach Personengruppen – Zeilenprozente

Wissenschaftliche Weiterqualifizierung als Teil der Arbeitsinhalte im Arbeitsvertrag/in der Tätigkeitsbeschreibung genannt	Ja	Nein	Weiß nicht	
Wissenschaftliches Personal	Prozent	Prozent	Prozent	N
Nicht-reguläre Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	43,5	48,7	7,8	115
Wiss. MA auf Drittmittelstellen	16,1	56,5	27,4	62
Lehrkräfte f. bes. Aufgaben und sonst. wiss. Personal	5,6	61,1	33,3	18
Gesamt	31,3	52,3	16,4	195
N	61	102	32	195

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

- Bei der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung zeigen sich deutliche und auch statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Personengruppen (Cramér's V = 0,27^{***}).
- Während für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen die wissenschaftliche Weiterqualifizierung bei über 40% im Arbeitsvertrag genannt ist, trifft das bei wissenschaftlichen

Mitarbeitern/innen auf Drittmittelstellen nur bei 16% zu, bei Lehrkräften für besondere Aufgaben und sonstigem wissenschaftlichen Personal sind es sogar nur knapp 6%. Diese beiden Gruppen wissen allerdings auch häufig nicht, ob die wissenschaftliche Weiterqualifizierung laut ihrem Arbeitsvertrag vorgesehen ist (27,4% bzw. 33,3%).

- Auch zwischen den Wissenschaftsbereichen zeigen sich signifikante Unterschiede (Cramérs $V = 0,23^{**}$). Bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern/innen ist eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung am häufigsten im Arbeitsvertrag festgeschrieben (61,1%), bei den Promovierten der Biowissenschaft und Medizin ist dies hingegen deutlich seltener der Fall (18%). Ein Viertel dieser Gruppe gibt allerdings auch an, nicht zu wissen, ob die wissenschaftliche Weiterqualifizierung in der Tätigkeitsbeschreibung ihres Arbeitsvertrags genannt ist, so dass es möglich ist, dass der Anteil tatsächlich höher ist. Bei den Promovierten der Mathematik und Naturwissenschaften sind es immerhin ein Fünftel die nicht wissen, ob die wissenschaftliche Weiterqualifizierung in ihrer Tätigkeitsbeschreibung genannt wird, während nur ca. 5% der Promovierten der anderen beiden Wissenschaftsbereiche nicht wissen, ob die wissenschaftliche Weiterqualifizierung Teil ihres Arbeitsvertrags ist.

Tabelle 18: Wissenschaftliche Weiterqualifizierung als Teil der Arbeitsinhalte im Arbeitsvertrag/in der Tätigkeitsbeschreibung genannt nach Wissenschaftsbereichen – Zeilenprozente

Wissenschaftliche Weiterqualifizierung als Teil der Arbeitsinhalte im Arbeitsvertrag/in der Tätigkeitsbeschreibung genannt	Ja	Nein	Weiß nicht	
Wissenschaftsbereich	Prozent	Prozent	Prozent	N
Rechts- und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	61,1	33,3	5,6	18
Philosophie und Kulturwissenschaften	43,5	52,2	4,3	46
Mathematik und Naturwissenschaften	27,1	52,9	20,0	70
Biowissenschaften und Medizin	18,0	57,4	24,6	61
Gesamt	31,3	52,3	16,4	195
N	61	102	32	195

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

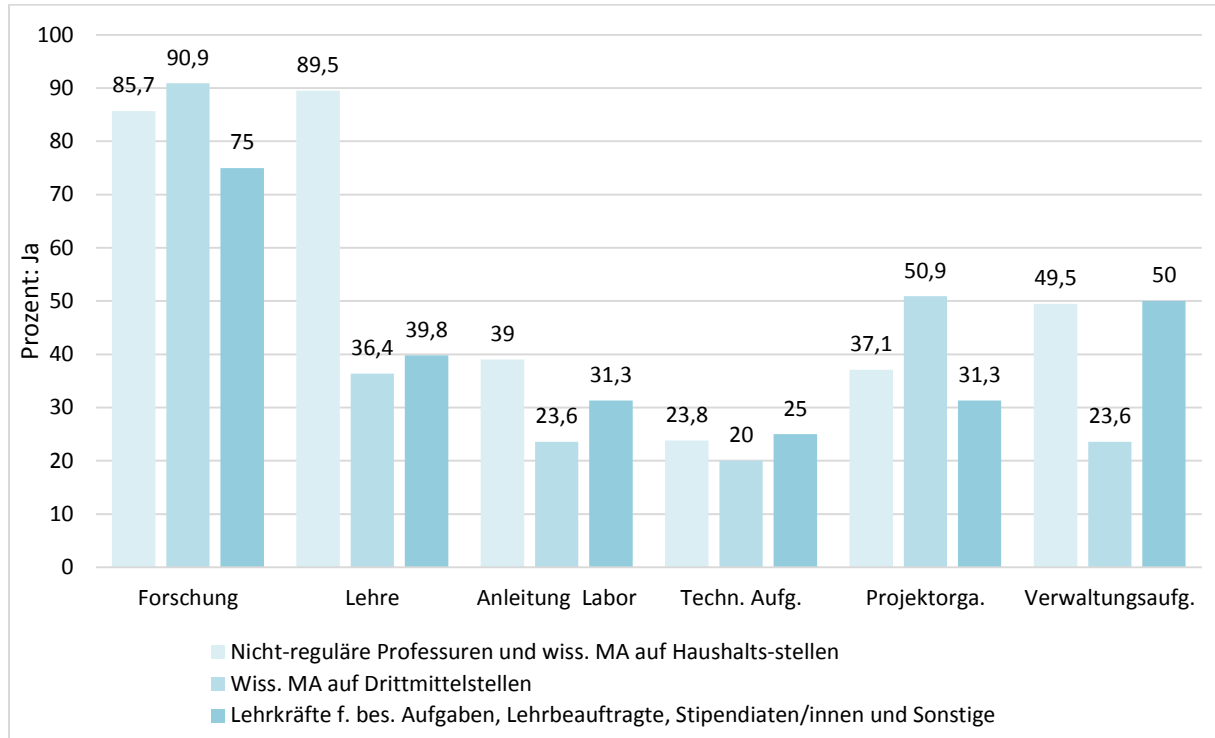
Tätigkeiten als Dienstaufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung

Im Folgenden sollten die Befragten angeben, ob bestimmte Tätigkeiten laut ihrer Tätigkeitsbeschreibungen zu ihren Dienstaufgaben gehören.

- Forschung gehört bei fast allen (86,4%) der Befragten zu den Dienstaufgaben. Fast drei Viertel geben zudem an, dass Lehre in ihren Tätigkeitsbeschreibungen als Dienstaufgabe genannt wird. Etwas über ein Fünftel ist für technische Aufgaben zuständig, während ca. ein Drittel laut Tätigkeitsbeschreibung für die Anleitung von Studierenden im Labor verantwortlich ist. Bei jeweils ca. 40% sind die Projektorganisation und nicht projektspezifische Verwaltungsaufgaben Teil der Dienstaufgaben. 8% der Befragten geben an, ihre Tätigkeitsbeschreibung nicht zu kennen und haben entsprechend keine Angaben zu den einzelnen Tätigkeiten gemacht.
- Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Personengruppen zeigen sich hier bei der Lehre (Cramérs $V = 0,56^{***}$) und den nicht projektspezifischen Verwaltungsaufgaben (Cramérs $V = 0,24^*$). So gehört bei fast 90% der nicht-regulären Professuren und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen die Lehre zu den Dienstaufgaben, während dies bei ca. 36% der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen und knapp 40% der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben und des sonstigen wissenschaftlichen Personals der Fall ist.

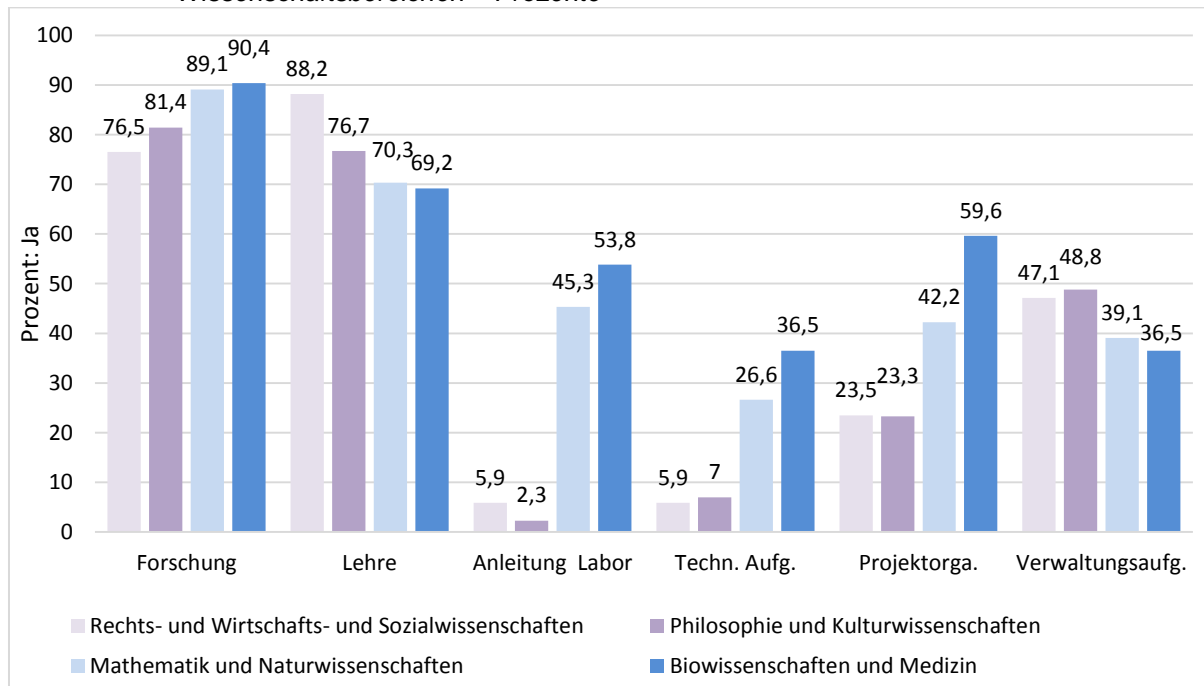
- Nicht projektspezifische Verwaltungsaufgaben gehören nach der Tätigkeitsbeschreibung bei je ca. der Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen und der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben und des sonstigen wissenschaftlichen Personals zu den Dienstaufgaben, aber nur bei knapp einem Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen. Letztere nennen jedoch mit 50,9% häufiger als die anderen beiden Gruppen Projektorganisation als Dienstaufgabe (Anhang Tabelle 11).

Abbildung 8: Tätigkeiten als Dienstaufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung nach Personengruppen – Prozente



N = 176 (Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen))

Abbildung 9: Tätigkeiten als Dienstaufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung nach Wissenschaftsbereichen – Prozente



N = 176 (Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen))

- Auch bei dem Vergleich der Wissenschaftsbereiche zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen bezüglich der technischen Aufgaben (Cramérs $V = 0,29^{**}$), der Anleitung Studierender im Labor (Cramérs $V = 0,47^{***}$) und der Projektorganisation (Cramérs $V = 0,29^{**}$). Diese drei Tätigkeiten sind deutlich öfter in den Dienstaufgaben der Promovierten aus dem Bereich Mathematik und Naturwissenschaften sowie Biowissenschaften und Medizin enthalten als bei den anderen beiden Wissenschaftsbereichen (*Anhang Tabelle 12*).
- Im Vergleich der Dienstaufgaben nach der wissenschaftlichen Erfahrung (in Jahren der wissenschaftlichen Tätigkeit seit der Promotion) ist festzustellen, dass bei Befragten mit mehr wissenschaftlicher Erfahrung häufiger Lehre (Cramérs $V = 0,25^{**}$), die Anleitung Studierender im Labor (Cramérs $V = 0,26^{**}$) und technische Aufgaben (Cramérs $V = 0,23^+$) als Dienstaufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung enthalten sind.

Tabelle 19: Tätigkeiten als Dienstaufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung nach wissenschaftlicher Erfahrung – Prozenz

Welche Tätigkeiten gehören laut Tätigkeitsbeschreibung zu den Dienstaufgaben	Forschung	Lehre	Anleitung Studierender im Labor	Technische Aufgaben	Projektorganisation	Verwaltungsaufgaben (nicht projektspezifisch)
Wissenschaftliche Erfahrung	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja
Weniger als 4 Jahre	88,9	75,9	27,8	13,0	33,3	40,7
4 bis unter 7 Jahre	89,4	68,1	27,7	19,1	36,2	38,3
7 bis unter 10 Jahre	78,6	60,7	25,0	25,0	57,1	50,0
10 bis unter 13 Jahre	86,7	60,0	33,3	26,7	33,3	20,0
13 Jahre und mehr	84,4	93,8	59,4	40,6	50,0	50,0
Gesamt	86,4	73,3	33,5	22,7	40,9	41,5
N	176	176	176	176	176	176

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

Anteil verschiedener Tätigkeiten an den Aufgaben

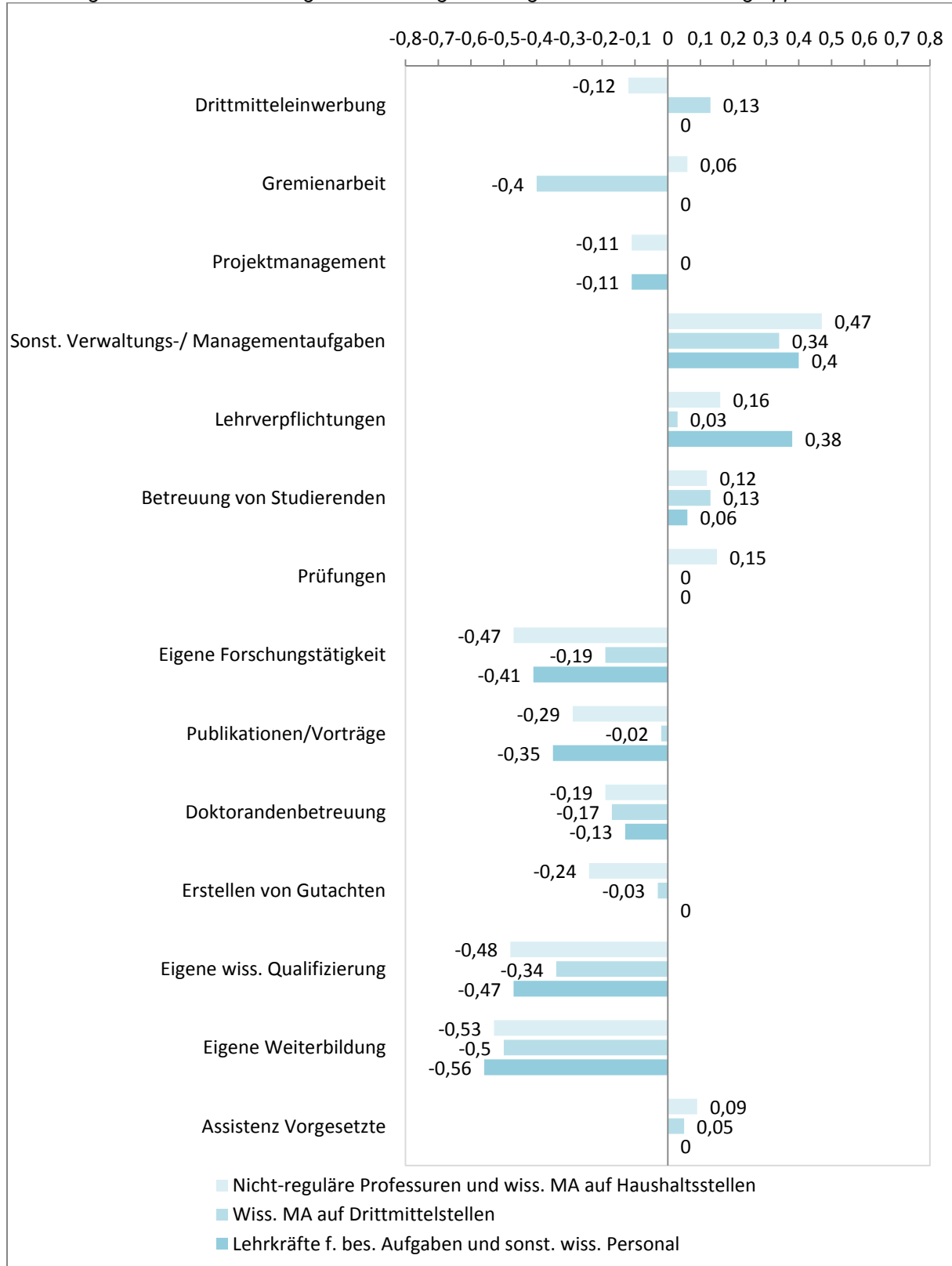
Hier sollten die Befragten angeben, ob der Anteil bestimmter Tätigkeiten an ihren Arbeitsaufgaben zu gering, angemessen oder zu hoch ist. Es wurde der Mittelwert für alle Items und Gruppen berechnet. Ein positiver Mittelwert deutet darauf hin, dass der Anteil einer Tätigkeit zu hoch ist, ein negativer Mittelwert drückt einen zu geringen Anteil der Tätigkeit an den Arbeitsaufgaben aus. Ein Mittelwert von null besagt, dass die Befragten den Anteil der Tätigkeit als angemessen einstufen.

- Beim Vergleich der Personengruppen des wissenschaftlichen Personals liegt der Fokus auf den Unterschieden zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen auf Haushaltsstellen und wissenschaftliche Mitarbeitern/innen auf Drittmittelstellen, da diese die beiden Hauptgruppen des wissenschaftlichen Personals bilden. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss allerdings beachtet werden, dass diese zum Teil auf eher kleinen Fallzahlen beruhen, da bei einigen Tätigkeiten über ein Drittel der Befragten angeben, dass diese nicht zu ihren Tätigkeiten gehören.
- Die Belastung durch sonstige Verwaltungs- und Managementaufgaben wurden von allen Gruppen am ehesten als zu hoch eingeschätzt. Der Anteil von eigener Weiterbildung an den Aufgaben wird hingegen am ehesten als zu gering eingeschätzt. Auch der Anteil der eigenen Forschungstätigkeit

und der eigenen wissenschaftlichen Weiterqualifizierung werden häufig als zu gering eingeschätzt.

- Der Anteil von Gremienarbeit, Prüfungen und der Assistenz des/der Vorgesetzten werden zumeist als angemessen eingestuft.

Abbildung 10: Anteil versch. Tätigkeiten an Aufgaben insgesamt nach Personengruppen – Mittelwerte



N = 193 (Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)) Dreistufige Skala von -1 bis +1 für die Angaben „Anteil zu gering“, „Anteil angemessen“ und „Anteil zu hoch“

- Signifikant unterscheiden sich wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen von Mitarbeitern/innen auf Drittmittelstellen bei der Bewertung des Anteils von Drittmittelinwerbung, Gremienarbeit, der eigenen Forschungstätigkeit und von Publikationen und Vorträgen. Mit Ausnahme der Gremienarbeit schätzen die Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen den Anteil dieser Tätigkeiten häufiger als zu gering ein als die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen.
- Zwischen den Wissenschaftsbereichen zeigen sich nur wenige schwach signifikante Unterschiede. So wird der Anteil an Gremienarbeit von Promovierten der Biowissenschaften und Medizin insgesamt als zu gering eingeschätzt (MW = -0,28) während dieser von den Promovierten der Philosophie und Kulturwissenschaften sowie der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften als zu hoch eingeschätzt wird. (*Anhang Tabelle 13*).

Tabelle 20: Anteil versch. Tätigkeiten an Aufgaben insgesamt nach Personengruppen – Mittelwerte

Wissenschaftliches Personal	Nicht-reguläre Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittelstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben und sonst. wiss. Personal	Gesamt	% „gehört nicht zu meinen Tätigkeiten“ Gesamt	
Anteil an folgenden Tätigkeiten an Aufgaben (-1 ‚zu gering‘, 0 ‚angemessen‘, 1 ‚zu hoch‘)	MW	MW	MW	MW	Prozent	N
Drittmittelinwerbung	- 0,12	0,13	0	-0,03	29,5	193
Gremienarbeit	0,06	-0,4	0	-0,04	39,9	193
Projektmanagement	-0,11	0	-0,11	-0,07	25,9	193
Sonst. Verwaltungs-/ Managementaufgaben	0,47	0,34	0,4	0,44	23,8	193
Lehrverpflichtungen	0,16	0,03	0,38	0,15	15,5	193
Betreuung von Studierenden	0,12	0,13	0,06	0,11	8,3	193
Prüfungen	0,15	0	0	0,1	25,4	193
Eigene Forschungstätigkeit	-0,47	-0,19	-0,41	-0,37	5,7	193
Publikationen/Vorträge	-0,29	-0,02	-0,35	-0,21	4,1	193
Doktorandenbetreuung	-0,19	-0,17	-0,13	-0,18	42,5	193
Erstellen von Gutachten	-0,24	-0,03	0	-0,15	37,8	193
Eigene wiss. Qualifizierung	-0,48	-0,34	-0,47	-0,44	10,9	193
Eigene Weiterbildung	-0,53	-0,5	-0,56	-0,52	4,7	193
Assistenz ihres/r Vorgesetzten	0,09	0,05	0	0,07	29,0	193

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

FETT gedruckte Werte zeigen den niedrigsten bzw. höchsten Wert in einer Gruppe an.

Aspekte der aktuellen beruflichen Situation

Bei dieser Frage sollten die Befragten aus der Gruppe des wissenschaftlichen Personals auf einer 5-stufigen Skala angeben, wie sie bestimmte Aspekte ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation beurteilen. Negative Werte sind hier Ausdruck einer schlechten Bewertung während positive Werte eine gute Bewertung eines Aspekts zum Ausdruck bringen.

- Durchweg am positivsten bewertet wird die Autonomie in der Forschung. Ebenfalls insgesamt positiv bewertet wird die institutionelle Einbindung. Am negativsten bewertet werden die Mitwirkungsrechte (z.B. in Berufungskommissionen, Senat, Fakultäts-/Fachbereichsrat). Auch die finanzielle, räumliche oder personelle Ausstattung wird im Gesamtmittelwert negativ beurteilt.
- Beim Vergleich der Gruppe der nicht-regulären Professuren und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen auf Drittmittelstellen fällt auf, dass die Mitwirkungsrechte von letzteren deutlich und statistisch signifikant schlechter bewertet werden. Auch die Autonomie in der Lehre wird von Mitarbeitern/innen auf Haushaltsstellen signifikant besser bewertet als von Mitarbeitern/innen auf Drittmittelstellen.
- Auch insgesamt betrachtet sind wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen zufriedener mit den abgefragten Aspekten ihrer beruflichen Situation als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen.
- Bei den Wissenschaftsbereichen zeigen sich signifikante Unterschiede bei der Bewertung verschiedener Aspekte der beruflichen Situation. Insgesamt sind Promovierte der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Philosophie und Kulturwissenschaften zufriedener mit den abgefragten Aspekten als Promovierte der Mathematik und Naturwissenschaften sowie der Biowissenschaften und Medizin. Diese Unterschiede zeigen sich besonders bei der Bewertung der Mitwirkungsrechte, der Autonomie in der Lehre und der Autonomie in der Forschung. Bei der Zufriedenheit mit der Ausstattung gibt es hingegen keine signifikanten Unterschiede.
- Zwischen den Geschlechtern gibt es keine signifikanten Unterschiede bei der Beurteilung dieser Aspekte der gegenwärtigen beruflichen Situation. (*Anhang Tabelle 14*).

Tabelle 21: Aspekte der gegenwärtigen beruflichen Situation nach Personengruppen – Mittelwerte

Wissenschaftliches Personal	Nicht-reguläre Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittelstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben und sonst. wiss. Personal	Gesamt	
Aspekte der gegenwärtigen beruflichen Situation (-2 'sehr schlecht', - +2 ,sehr gut')	MW	MW	MW	MW	N
Institutionelle Einbindung	0,31	0,19	0,06	0,25	183
Mitwirkungsrechte (z.B. in Berufungskommissionen, Senat, Fakultäts-/Fachbereichsrat)	0,07	-0,86	-0,38	-0,23	172
Autonomie in der Lehre	0,71	0,27	0,78	0,6	170
Autonomie in der Forschung	0,89	0,84	1,29	0,91	184
Ausstattung (finanziell, personell, räumlich)	-0,16	0,17	-0,33	-0,07	192

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

FETT gedruckte Werte zeigen den niedrigsten bzw. höchsten Wert in einer Gruppe an.

Tabelle 22: Aspekte der gegenwärtigen beruflichen Situation nach Wissenschaftsbereich – Mittelwerte

Wissenschaftsbereich	RechtWirt Soz	PhilKult	MathNat	BioMed	Gesamt	
Aspekte der gegenwärtigen beruflichen Situation (-2 'sehr schlecht', - +2 'sehr gut')	MW	MW	MW	MW	MW	N
Institutionelle Einbindung	0,41	0,56	0,23	-0,02	0,25	183
Mitwirkungsrechte (z.B. in Berufungskommissionen, Senat, Fakultäts-/Fachbereichsrat)	0,69	0,3	-0,4	-0,76	-0,23	172
Autonomie in der Lehre	1,18	1,37	0,34	0,02	0,6	170
Autonomie in der Forschung	1,06	1,48	0,85	0,52	0,91	184
Ausstattung (finanziell, personell, räumlich)	-0,11	0,13	0,09	-0,41	-0,07	192

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

FETT gedruckte Werte zeigen den niedrigsten bzw. höchsten Wert in einer Gruppe an.

2.3.2 Administrativ-technisches Personal

- Fast alle Befragten haben sich erst nach Abschluss der Promotion entschlossen, eine administrativ-technische Stelle anzutreten. Für viele kam diese Entscheidung auch erst einige Jahre nach der Promotion, der Mittelwert lag hier bei 6,1 Jahren. Hier gab es aber große Unterschiede zwischen den Befragten, was auch die Standardabweichung von 5,3 zeigt. Das Minimum lag bei -1, was wahrscheinlich bedeutet, dass die Entscheidung bis zu einem Jahr nach Abschluss der Promotion getroffen wurde, das Maximum bei 16 Jahren nach der Promotion.

Tabelle 23: Zeitpunkt der Entscheidung für eine administrativ-technische Stelle – Prozente

Zeitpunkt der Entscheidung ¹	Prozent	N
Vor der Promotion	2,8	1
Während der Promotion	8,3	3
Nach Abschluss der Promotion	88,9	32
Gesamt	100,0	36
	MW	N
Wie viele Jahre nach Abschluss der Promotion entschlossen, eine administrativ-technische Stelle anzutreten? ²	6,1	32

¹ N = Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören

² N = Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören und sich nach dem Abschluss der Promotion für eine administrativ-technische Stelle entschieden haben

- Die unsichere Stellensituation in der Wissenschaft war für fast 60% der Befragten ein Grund für die Entscheidung, eine Stelle außerhalb der Wissenschaft anzutreten. Veränderte berufliche oder fachliche Interessen spielten für etwa ein Viertel eine Rolle, für ein Fünftel waren private Gründe für die Entscheidung für eine Stelle außerhalb der Wissenschaft wichtig. Knapp 23% gaben an, dass die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft ein Grund für diese Entscheidung war.

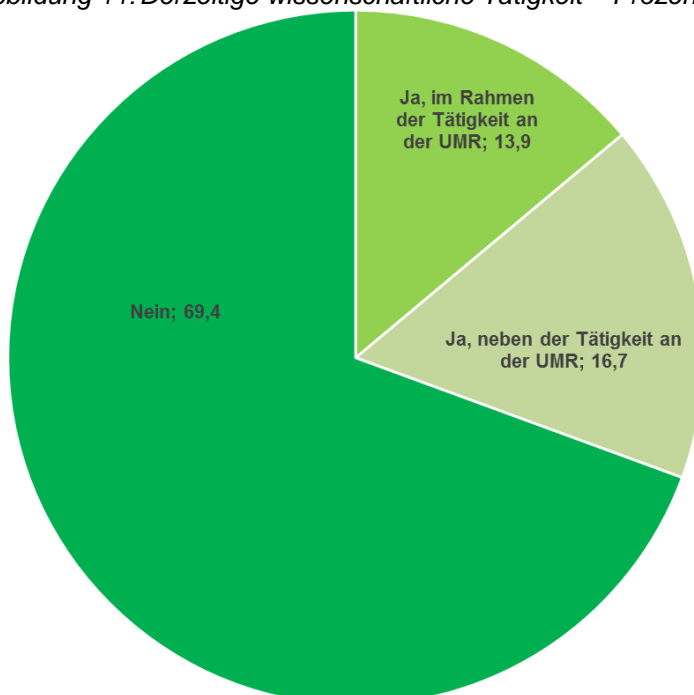
Tabelle 24: Gründe für die Entscheidung, eine Stelle außerhalb des Wissenschaftsbereichs anzutreten – Prozente

Gründe für die Entscheidung, eine Stelle außerhalb des Wissenschaftsbereichs anzutreten	Prozent: Ja	N
Veränderte berufliche/fachliche Interessen	27,8	36
Die schwierige Vereinbarkeit von Familie & Beruf in der Wissenschaft	22,2	36
Die unsichere Stellensituation in der Wissenschaft	55,6	36
Private Gründe	19,4	36
Sonstige	27,8	36

N = Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören

- Ungefähr die Hälfte des befragten administrativ-technischen Personals war nach der Promotion und vor Antritt der jetzigen Stelle von einem Jahr bis zu 16 Jahren hauptberuflich wissenschaftlich tätig (MW = 6,2 Jahre).
- Gut 30% des administrativ-technischen Personals sind auch derzeit wissenschaftlich tätig, entweder im Rahmen der Tätigkeit an der Universität Marburg (13,9%) oder neben der Tätigkeit an der Universität Marburg (16,7%).

Abbildung 11: Derzeitige wissenschaftliche Tätigkeit – Prozente



N = 36 (Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören)

Tabelle 25: Wissenschaftliche Tätigkeit derzeit und seit der Promotion – Spaltenprozent

Administrativ-technisches Personal	Nach der Promotion vor Antritt der jetzigen Stelle hauptberuflich wissenschaftlich tätig		Prozent	
	Prozent	Prozent		
Wissenschaftliche Tätigkeit	Prozent	Prozent	Prozent	
Derzeit auch wissenschaftlich tätig	Ja	Nein	Gesamt	N
Ja, im Rahmen der Tätigkeit an der UMR	10,5	17,6	13,9	5
Ja, neben der Tätigkeit an der UMR	15,8	17,6	16,7	6
Nein	73,7	64,7	69,4	25
Gesamt	100,0	100,0	100,0	36
N	19	17	36	36

N = Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören

- Angehörige des administrativ-technischen Personals, die neben der Tätigkeit an der Universität Marburg wissenschaftlich tätig sind oder die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, wurden gefragt, wie sie wissenschaftlich aktiv bleiben und ob sie die angegebenen Möglichkeiten hierfür gar nicht, manchmal oder häufig nutzen. Aufgrund dieser Filterung wurden diese Fragen nur sechs Personen gestellt, weshalb eine detailliertere Interpretation der Ergebnisse nicht sinnvoll ist. Der Vollständigkeit halber werden die Antworten tabellarisch dargestellt.

Tabelle 26: Möglichkeiten in der Wissenschaft aktiv zu bleiben – Häufigkeiten

Möglichkeiten um in der Wissenschaft aktiv zu bleiben	Gar nicht	Manchmal	Häufig	Gesamt
Mitarbeit in Forschungsprojekten	4	2	0	6
Publikation von Artikeln	0	6	0	6
Publikation von Rezensionen	1	4	1	6
Gutachtertätigkeit für Zeitschriften	5	1	0	6
Aktive Konferenzteilnahmen (mit Vortrag, Poster o.Ä.)	1	4	1	6
Passive Konferenzteilnahmen (ohne eigenen Beitrag)	0	5	1	6
Rezeption der aktuellen Veröffentlichungen des Fachgebiets	0	2	4	6
Pflege von Netzwerken	0	4	2	6
Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen	1	3	2	6
Übernahme von Lehraufträgen	2	1	3	6

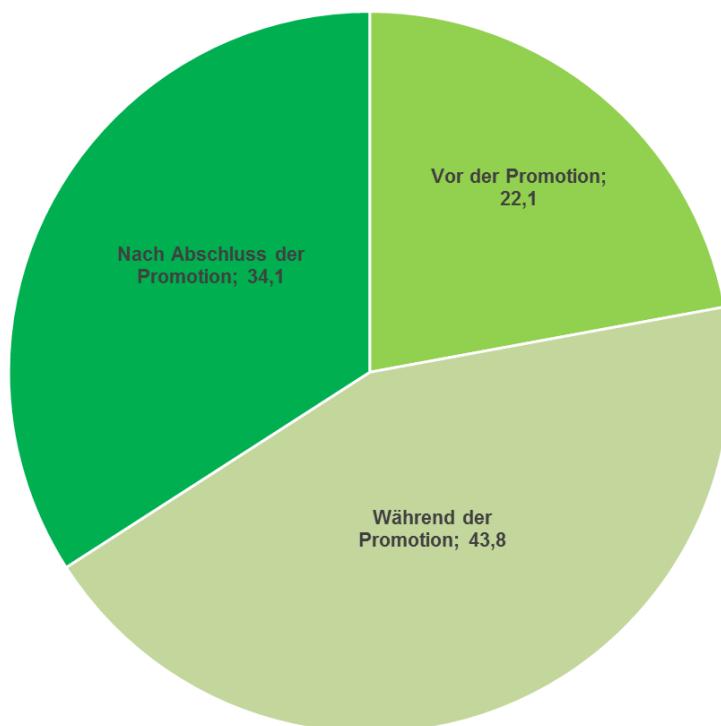
N = Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören und derzeit neben der Tätigkeit an der Universität Marburg wissenschaftlich tätig sind oder eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben

2.3.3 Alle Personengruppen

Zeitpunkt der Entscheidung, nach der Promotion an einer Universität zu arbeiten

- Etwas über ein Fünftel hat vor der Promotion entschieden, als Postdoktorand/in an einer Universität weiterzuarbeiten. Die größte Gruppe (44,4%) hat diese Entscheidung während der Promotion getroffen, knapp ein Drittel nach der Promotion.
- Es gibt hier keinen Zusammenhang zwischen dem Zeitpunkt der Entscheidung und den Personengruppen des wissenschaftlichen Personals. Auch die Wissenschaftsbereiche und die Geschlechter unterscheiden sich nicht signifikant voneinander. Ebenso spielt es keine Rolle, wie lange die Promotion zurückliegt.

Abbildung 12: Zeitpunkt der Entscheidung nach der Promotion als Postdoktorandin an einer Universität weiterzuarbeiten – Prozente



N = Befragte, die dem wissenschaftlichen Personal angehören (ohne Lehrbeauftragte), und Befragte, die dem adm.-techn. Personal angehören und nach der Promotion und vor Antritt der jetzigen Stelle hauptberuflich wissenschaftlich tätig waren.

Tabelle 27: Zeitpunkt der Entscheidung, nach der Promotion als Postdoktorandin an einer Universität weiterzuarbeiten nach Personengruppe – Spaltenprozent

Personengruppen	Nicht-reguläre Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittellstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben, Stipend. und sonst. wiss. Personal	Adm.-techn. Personal, das nach der Promotion und vor Antritt der jetzigen Stelle hauptberuflich wissenschaftlich tätig war	Gesamt
Zeitpunkt der Entscheidung nach der Promotion als Postdoktorandin an einer Universität weiterzuarbeiten	Prozente	Prozente	Prozente	Prozente	Prozente
Vor der Promotion	24,1	22,6	15,0	15,8	22,1
Während der Promotion	40,5	45,2	65,0	36,8	43,8
Nach Abschluss der Promotion	35,3	32,3	20,0	47,4	34,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	116	62	20	19	217

N = Befragte, die dem wissenschaftlichen Personal angehören (ohne Lehrbeauftragte), und Befragte, die dem adm.-techn. Personal angehören und nach der Promotion und vor Antritt der jetzigen Stelle hauptberuflich wissenschaftlich tätig waren.

Verträge

- Knapp zwei Drittel der Befragten geben an, derzeit einen befristeten Vertrag zu haben. Die mittlere Laufzeit liegt bei 24 Monaten. Über drei Viertel hatten seit der Promotion andere Verträge an einer Hochschule, bei fast allen war mindestens einer dieser Verträge befristet, im Durchschnitt hatten die Befragten 4,3 befristete Verträge seit der Promotion. Die kürzeste mittlere Laufzeit der bisherigen befristeten Verträge beträgt 8 Monate mit einer durchschnittlichen Laufzeit von 13,4 Monaten. Die große Standardabweichung von 15,1 zeigt aber, dass es hier eine große Streuung gibt. Die mittlere Laufzeit des längsten befristeten Vertrags ist 36 Monate, die durchschnittliche Laufzeit 33,1 Monate.
- Zwischen den Geschlechtern zeigen sich bei der Befristung, der Laufzeit und der Anzahl und Länge der bisherigen Verträge keine signifikanten Unterschiede.
- Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen den Jahren seit der Promotion und der Befristung des aktuellen Vertrags (Cramérs $V = 0,53^{***}$). Personen, deren Promotion länger zurück liegt, haben häufiger einen unbefristeten Vertrag als Promovierte, die ihre Promotion erst vor wenigen Jahren abgeschlossen haben. Auch haben Personen, die vor weniger als vier Jahren promoviert haben, seltener andere Verträge gehabt. Dementsprechend korreliert auch die Anzahl der bisherigen befristeten Verträge mit den Zeiträumen seit Abschluss der Promotion (Pearson's $r = 0,21^{**}$). Es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Länge der bisherigen Verträge und den Jahren seit der Promotion.

Tabelle 28: Befristung u. andere Verträge nach Geschlecht u. nach Jahren seit Promotion – Prozenzte

Befristung und andere Verträge	Geschlecht		Jahre seit Promotion				Gesamt
	Weiblich	Männlich	< 4 Jahre	4 - 7 Jahre	7 - 13 Jahre	>13 Jahre	
	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja
Aktueller Vertrag befristet ¹	64,1	67,3	94,9	76,9	64,1	26,3	65,5
N	103	110	59	52	64	57	232
Seit Promotion andere Verträge an UMR oder anderer Hochschule ²	75,9	76,6	60,7	84,6	81,3	80,3	76,5
N	108	111	61	52	64	61	238
Seit Promotion andere befristete Verträge an UMR oder anderer Hochschule ³	100,0	96,5	100,0	100,0	96,2	98,0	98,4
N	82	85	37	44	52	49	182

¹ N = Befragte, die an der UMR beschäftigt sind (ohne Lehrbeauftragte und Stipendiaten/innen)

² N = Alle Befragte

³ N = Befragte, die seit ihrer Promotion andere Verträge an der UMR oder einer anderen Hochschule hatten

Tabelle 29: Laufzeit und Anzahl von Verträgen nach Geschlecht und nach Jahren seit Promotion – Mediane, Mittelwerte (MW) und Standardabweichungen (SD)

Laufzeit und Anzahl von Verträgen	Geschlecht		Jahre seit Promotion				Gesamt
	Weiblich	Männlich	< 4 Jahre	4 - 7 Jahre	7 - 13 Jahre	>13 Jahre	
	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)
Laufzeit des derzeitigen Vertrags (in Monaten) ⁴	24,0 (26,0) (13,0)	24,0 (24,5) (16,0)	24,0 (23,7) (14,6)	24,0 (27,1) (14,8)	24,0 (25,4) (13,7)	20,0 (24,3) (16,4)	24,0 (25,1) (14,6)
Anzahl bisheriger befristeter Verträge ⁵	4,0 (5,2) (11,0)	3,0 (3,4) (2,3)	2,0 (2,1) (1,4)	3,0 (3,2) (1,9)	4,0 (4,6) (3,4)	4,0 (6,7) (14,0)	3,0 (4,3) (7,7)
Laufzeit kürzester Vertrag (in Monaten) ⁵	6,0 (12,8) (14,9)	8,0 (12,6) (14,5)	6,0 (12,7) (17,9)	6,0 (12,6) (16,1)	10,0 (14,5) (15,6)	12,0 (13,9) (11,4)	8,0 (13,4) (15,1)
Laufzeit längster Vertrag (in Monaten) ⁵	36,0 (35,5) (16,6)	30,0 (32,0) (14,6)	19,5 (27,1) (25,7)	30,0 (30,6) (10,9)	36,0 (36,3) (11,2)	36,0 (37,1) (12,4)	36,0 (33,1) (15,7)

⁴ N = Befragte, die an der UMR beschäftigt sind (ohne Lehrbeauftragte und Stipendiaten/innen) und einen befristeten Vertrag haben

⁵ N = Befragte, die seit ihrer Promotion andere befristete Verträge an der UMR o. einer anderen Hochschule hatten

- Beim Vergleich der Personengruppen des wissenschaftlichen Personals zeigt sich, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu Personengruppen und der Befristung des aktuellen Vertrags gibt. Während ausnahmslos alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen einen befristeten Vertrag haben, ist dies bei ca. 60% der nicht-regulären Professoren/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen der Fall. Es gibt auch einen schwachen aber signifikanten Zusammenhang zwischen der Personengruppe des wissenschaftlichen Personals und der Frage, ob die Befragten seit der Promotion andere Verträge an einer Hochschule hatten (Cramérs $V = 0,16^*$). So trifft dies häufiger auf wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen als auf wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen zu.
- Die Laufzeit des aktuellen Vertrags ist bei Beschäftigten auf Haushaltsstellen zudem signifikant länger als bei Beschäftigten auf Drittmittelstellen. Bei der Anzahl der bisherigen befristeten Verträge und der Laufzeiten der bisherigen Verträge gibt es keine signifikanten Unterschiede.
- Der Vergleich des wissenschaftlichen Personals insgesamt mit dem administrativ-technischen Personal zeigt große Unterschiede der beiden Gruppen bei der Befristung des aktuellen Vertrags (Cramérs $V = 0,34^{***}$). So haben fast drei Viertel des wissenschaftlichen Personals derzeit einen befristeten Vertrag, aber nur etwas über ein Viertel des administrativ-technischen Personals. Diejenigen des administrativ-technischen Personals, die bereits andere Verträge seit der Promotion an einer Hochschule hatten, hatten zudem seltener befristete Verträge als das wissenschaftliche Personal.
- Es gibt keine signifikanten Unterschiede bei der Laufzeit des aktuellen Vertrags – wobei diese Frage aufgrund der geringen Anzahl an befristeten Verträgen in der Gruppe des administrativ-technischen Personals auch nur von sehr wenigen Personen aus dieser Gruppe beantwortet wurde –, der Anzahl bisheriger befristeter Verträge und den Laufzeiten dieser Verträge.
- Bei den Wissenschaftsbereichen gibt es keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Frage, ob der aktuelle Vertrag befristet ist, oder hinsichtlich der Fragen nach bisherigen und bisherigen befristeten Verträgen. (*Anhang Tabelle 15*)
- Die Laufzeit des aktuellen Vertrags bei Promovierten aus den Wissenschaftsbereichen Mathematik und Naturwissenschaften ist signifikant kürzer als bei denjenigen aus den Wissenschaftsbereichen Philosophie und Kulturwissenschaften. Zudem ist die Laufzeit des längsten Vertrag bei Promovierten aus den Wissenschaftsbereichen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften signifikant länger als bei denjenigen aus den Wissenschaftsbereichen Mathematik und Naturwissenschaften sowie Biowissenschaften und Medizin. (*Anhang Tabelle 15*).

Tabelle 30: Befristung u. andere Verträge nach Personengruppe – Prozente

Befristung und andere Verträge	Personengruppe					Gesamt
	Nicht-reguläre Prof. und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittelstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben, sonst. wiss. Personal (u. Lehrbeauftragte, Stipend.)	Wiss.. Personal (und Stipend.): Gesamt	Admin. – techn. Personal: Gesamt	
	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	
Aktueller Vertrag befristet ¹	61,2	100,0	50,0	72,4	27,8	65,5
N	116	62	18	196	36	232
Seit Promotion andere Verträge an UMR oder anderer Hochschule ²	72,4	87,1	70,8	76,7	75,0	76,5
N	116	62	24	202	36	238
Seit Promotion andere befristete Verträge an UMR oder anderer Hochschule ³	98,8	100,0	100,0	99,4	92,6	98,4
N	83	54	17	154	27	179

¹ N = Befragte, die an der UMR beschäftigt sind (ohne Lehrbeauftragte und Stipendiaten/innen)

² N = Alle Befragte

³ N = Befragte, die seit ihrer Promotion andere Verträge an der UMR oder einer anderen Hochschule hatten

Tabelle 31: Laufzeit und Anzahl von Verträgen nach Personengruppe – Mediane, Mittelwerte (MW) und Standardabweichungen (SD)

Laufzeit und Anzahl von Verträgen	Personengruppen					
	Nicht-reguläre Prof. u. wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittellstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben, sonst. wiss. Pers. (u. Lehrbeauftragte, Stipend.)	Wiss.. Personal (u. Stipend.): Gesamt	Admin. – techn. Personal: Gesamt	Gesamt
	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)
Laufzeit des derzeitigen Vertrags (in Monaten) ⁴	36,0 (29,1) (14,1)	18,5 (21,5) (14,6)	12,0 (17,6) (12,3)	24,0 (25,0) (14,7)	24,0 (27,0) (12,5)	24,0 (25,1) (14,6)
Anzahl bisheriger befristeter Verträge ⁵	3,0 (3,4) (2,4)	4,0 (5,9) (13,3)	3,0 (4,8) (5,0)	3,0 (4,4) (8,3)	4,0 (3,5) (2,3)	3,0 (4,3) (7,7)
Laufzeit kürzester Vertrag (in Monaten) ⁵	8,0 (14,7) (18,4)	8,0 (12,7) (13,3)	21,0 (18,3) (12,5)	8,0 (14,2) (15,7)	3,0 (8,6) (10,5)	8,0 (13,4) (15,1)
Laufzeit längster Vertrag (in Monaten) ⁵	36,0 (33,0) (16,7)	30,0 (30,8) (13,9)	30,0 (30,0) (-)	36,0 (31,8) (15,0)	36,0 (41,8) (19,1)	36,0 (33,1) (15,7)

⁴ N = Befragte, die an der UMR beschäftigt sind (ohne Lehrbeauftragte und Stipendiaten/innen) und einen befristeten Vertrag haben

⁵ N = Befragte, die seit ihrer Promotion andere *befristete* Verträge an der UMR oder einer anderen Hochschule hatten

Arbeitszeiten

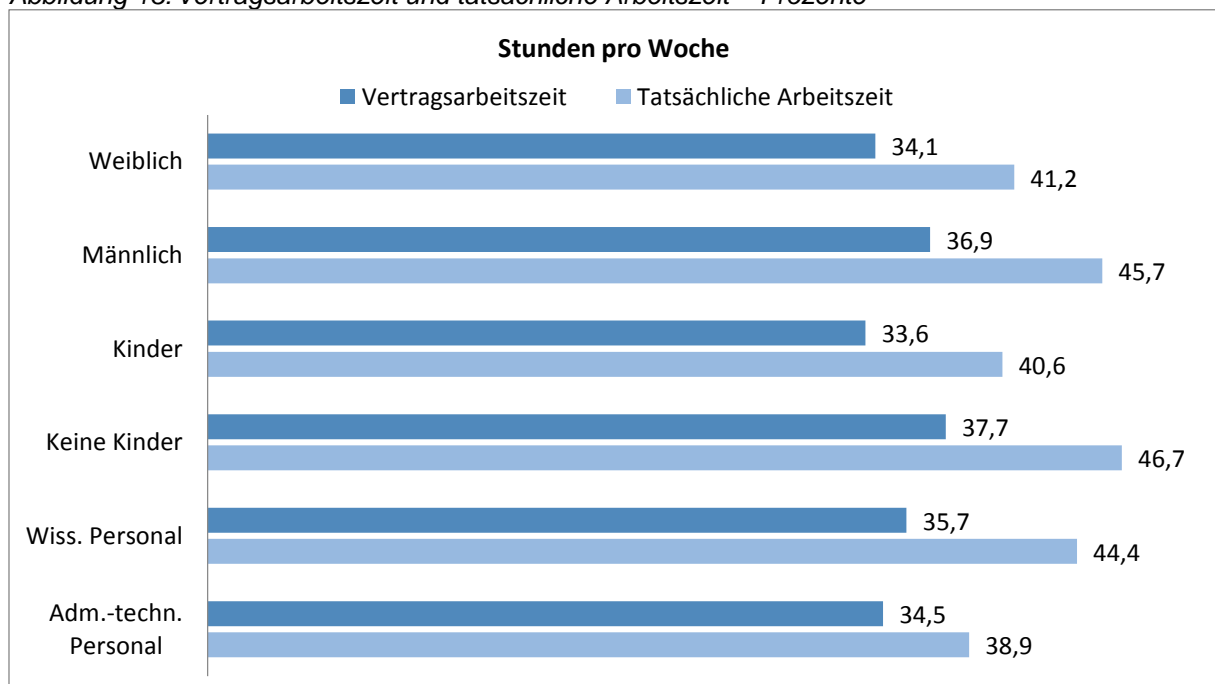
- Drei Viertel der Befragten arbeiten in Vollzeit. Die durchschnittliche Vertragsarbeitszeit beträgt 36,5 Stunden pro Woche, die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit liegt mit 43,6 Stunden deutlich höher.
- Frauen arbeiten signifikant seltener in Vollzeit als Männer (Cramérs $V = 0,21^{**}$), entsprechend haben sie auch eine signifikant geringere vertragliche sowie tatsächliche Wochenarbeitszeit. Bei Männern ist zudem die Differenz von vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit größer als bei Frauen. Während Männer im Durchschnitt angeben, knapp neun Stunden pro Woche mehr als ihre vertraglichen Arbeitszeiten zu arbeiten, sind es bei den Frauen 7,1 Stunden.
- Es ist plausibel, dass diese Unterschiede auch mit dem familiären Status zusammenhängen. So zeigt sich, dass Personen, die erzieherische Verantwortung für Kinder haben, signifikant seltener in Vollzeit arbeiten als Personen ohne Kinder. Sie haben zudem im Mittel eine geringere wöchentliche Vertrags- und tatsächliche Arbeitszeit.
- Vergleicht man nun Frauen und Männer mit einer erzieherischen Verantwortung für Kinder wird offensichtlich, dass diese Unterschiede fast ausschließlich durch eine geringere Arbeitszeit der Frauen zustande kommen. Während es bei den Männern hier keine signifikanten Unterschiede gibt, arbeiten 81,6% der Frauen ohne Kinder in Vollzeit, bei Frauen mit Kindern sind dies nur 45,8% (Cramérs $V = 0,37^{***}$) (keine Tabelle vorhanden).

Tabelle 32: Arbeitszeiten nach Geschlecht, Kinderbetreuung und Personengruppe

	Geschlecht		Kinder		Personengruppe		Gesamt
	Weiblich	Männlich	Ja	Nein	Wiss. Personal	Adm.-techn. Personal	
Arbeitszeit	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Vollzeit	65,0	83,6	67,3	84,8	78,6	63,9	76,3
Teilzeit	35,0	16,4	32,7	15,2	21,4	36,1	23,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	103	110	110	99	196	36	232
	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)	Median (MW) (SD)
Wöchentliche Vertragsarbeitszeit	40,0 (34,1) (9,2)	40,0 (36,9) (8,9)	40,0 (33,6) (11,0)	40,0 (37,7) (6,7)	40,0 (35,7) (9,4)	40,0 (34,5) (9,4)	40,0 (36,5) (9,3)
Wöchentliche tatsächliche Arbeitszeit	45,0 (41,2) (11,8)	45,0 (45,7) (9,2)	42,0 (40,6) (12,0)	45,5 (46,7) (9,2)	45,0 (44,4) (11,0)	41,5 (38,9) (10,2)	45,0 (43,6) (11,1)

N = Befragte des wissenschaftlichen Personals ohne Lehrbeauftragte und Stipendiaten/innen sowie Befragte des administrativ-technischen Personals

Abbildung 13: Vertragsarbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit – Prozente



N = 232 (Befragte des wissenschaftlichen Personals ohne Lehrbeauftragte und Stipendiaten/innen sowie Befragte des administrativ-technischen Personals)

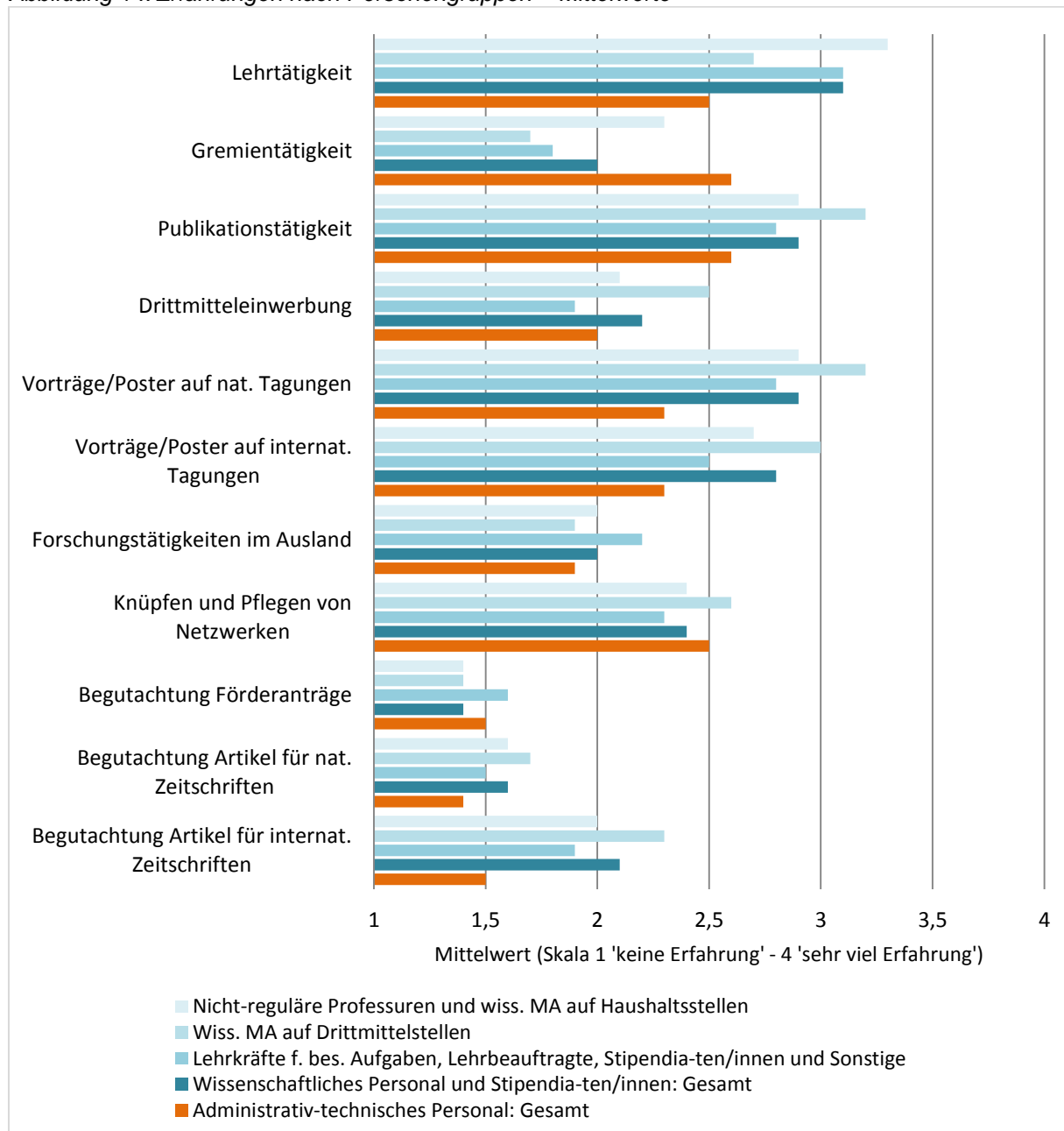
- Zwischen den verschiedenen Personalgruppen des wissenschaftlichen Personals gibt es keine Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie den Arbeitszeiten. Es zeigt sich aber, dass signifikant mehr Personen des wissenschaftlichen Personals in Vollzeit arbeiten als dies beim administrativ-technischen Personal der Fall ist, der Zusammenhang ist aber nur schwach ausgeprägt (Cramérs $V = 0,13^*$) und kann auch durch den höheren Frauenanteil beim administrativ-technischen Personal zustande kommen. Während es keinen Unterschied bei den beiden Gruppen bei der vertraglichen Arbeitszeit gibt, ist die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit beim administrativ-technischen Personal signifikant niedriger als beim wissenschaftlichen Personal. Diese ist beim administrativ-technischen Personal um mehr als fünf Stunden geringer als beim wissenschaftlichen Personal. Hierbei ist auch anzumerken, dass ein größerer Anteil des administrativ-technischen Personals Kinder hat, was dazu beitragen kann, dass in dieser Gruppe die vertragliche Arbeitszeit weniger überschritten wird.
- Es gibt bei der Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeit und der Arbeitszeit keine signifikanten Unterschiede zwischen den Wissenschaftsbereichen und auch keinen signifikanten Zusammenhang mit den Jahren seit der Promotion.

Erfahrungen

Die Befragten sollten für verschiedene Gebiete ihre Erfahrungen auf einer vierstufigen Skala einstufen.

- Am meisten Erfahrung haben die Befragten bei der Lehrtätigkeit, der Publikationstätigkeit und bei Vorträgen oder Posterpräsentationen auf nationalen Tagungen. Am geringsten wurde die Erfahrung der Begutachtung von Förderanträgen für Forschungsförderorganisationen und der Begutachtung von Zeitschriftenartikeln für nationale Fachzeitschriften eingeschätzt.
- Während wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen signifikant mehr Erfahrung bei der Lehrtätigkeit und der Gremienarbeit haben, sind wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen erfahrener in forschungsbezogenen Bereichen wie der Publikationstätigkeit, Drittmittelinwerbung und Vorträgen und Posterpräsentationen auf internationalen Tagungen.
- Insgesamt hat das wissenschaftliche Personal signifikant mehr Erfahrung als das administrativ-technische Personal bei der Lehr- und Publikationstätigkeit, bei Vorträgen und Posterpräsentationen auf nationalen und internationalen Tagungen sowie der Begutachtung von Zeitschriftenartikeln für internationale Fachzeitschriften.
- Einzelne Wissenschaftsbereiche unterscheiden sich bei verschiedenen Aspekten signifikant untereinander, die Unterschiede sind jedoch unsystematisch (Ergebnisse nicht dargestellt).
- Männer schätzen ihre Erfahrung in verschiedenen Gebieten signifikant höher ein als Frauen. Dies gilt für die Publikationstätigkeit, die Drittmittelinwerbung, Vorträge und Posterpräsentationen auf nationalen und internationalen Tagungen sowie die Begutachtung von Zeitschriftenartikeln für internationale Fachzeitschriften. (Ergebnisse nicht dargestellt).

Abbildung 14: Erfahrungen nach Personengruppen – Mittelwerte



N = 233-237 (alle Befragte)

- Je länger die Promotion zurück liegt desto mehr Erfahrung haben die Post-Doktoranden/innen bei der Lehrtätigkeit, der Gremienarbeit und der Begutachtung von Förderanträgen für Forschungsförderorganisationen sowie von Zeitschriftenartikeln für internationale Fachzeitschriften. Im Kontrast dazu zeigen die Ergebnisse, dass je kürzer die Promotion zurück liegt, desto höher schätzen die Postdoktoranden/innen ihre Erfahrung bei Vorträgen und Posterpräsentationen auf nationalen und internationalen Tagungen ein.
- Die Dauer der Promotion steht in einem negativen Zusammenhang mit der Erfahrung. So haben Personen mit einer längeren Promotionsdauer signifikant weniger Erfahrungen bei der Publikationstätigkeit, der Drittmittelinwerbung, Vorträgen und Posterpräsentationen auf nationalen und internationalen Tagungen sowie bei der Begutachtung von Zeitschriftenartikeln für internationale Fachzeitschriften. Viel Erfahrung im Bereich Gremientätigkeit korreliert mit einer längeren Promotionsdauer.

Tabelle 33: Erfahrungen nach Jahren seit der Promotion und Dauer der Promotion – Korrelationen

	Jahre seit der Promotion	Dauer der Promotion	
Erfahrungen (1 ‚keine Erfahrung‘, 2 ‚wenig Erfahrung‘, 3 ‚viel Erfahrung‘, 4 ‚sehr viel Erfahrung‘)	Pearson's r	Pearson's r	N
Lehrtätigkeit	0,13*	0,05	236
Gremientätigkeit	0,2**	0,16*	234
Publikationstätigkeit	-0,03	-0,28***	237
Drittmittelwerbung	0,07	-0,14*	236
Vorträge/Poster auf nationalen Tagungen	-0,14*	-0,18**	237
Vorträge/Poster auf internationalen Tagungen	-0,14*	-0,18**	237
Forschungstätigkeiten im Ausland	0,1	-0,05	233
Knüpfen und Pflegen von Netzwerken	-0,01	0,0	236
Begutachtung von Förderanträgen für Forschungsförderorganisationen	0,2**	0,03	233
Begutachtung von Zeitschriftenartikel für nationale Fachzeitschriften	0,13 ⁺	-0,09	235
Begutachtung von Zeitschriftenartikel für internationale Fachzeitschriften	-0,01	-0,16*	236

N = alle Befragte

Signifikanzniveau: ⁺ < 0,1, * < 0,05, ** < 0,01, *** < 0,001

Postdoktoranden/innen als Gutachter/innen von Promotionen

- Knapp ein Drittel der Befragten spricht sich uneingeschränkt für eine Begutachtung von Promotionen durch Postdoktoranden/innen aus. Ebenfalls knapp ein Drittel stimmt dem ebenfalls zu, aber nur unter bestimmten Einschränkungen bzw. Bedingungen. Fast ein Fünftel ist generell dagegen, dass Postdoktoranden/innen als Gutachter/innen von Promotionen fungieren dürfen, 13% haben hierzu keine feste Meinung.
- Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen unterscheiden sich hier nicht signifikant von Mitarbeitern/innen auf Drittmittelstellen. Personen die zur Gruppe des administrativen Personals gehören, lehnen hingegen die uneingeschränkte Begutachtung von Promotionen durch Postdoktoranden/innen eher ab als das wissenschaftliche Personal. In der Gruppe des administrativ-technischen Personals hat allerdings über ein Viertel keine Meinung zu diesem Thema. Der Zusammenhang zwischen der Personalgruppe ist aber mit einem Cramérs V von 0,19* nur schwach ausgeprägt.

Tabelle 34: Postdoktoranden/innen als Gutachter/innen von Promotionen nach Personengruppen – Spaltenprozente

Personengruppen	Nicht-reguläre Prof. und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittelstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufg., Lehrbeauftragte, Stipend. u. sonst. wiss. Personal	Wiss. Personal und Stipend.: Gesamt	Adm.-techn. Personal: Gesamt	Gesamt
„Sollten Ihrer Meinung nach Postdoktoranden/innen als Gutachter/innen von Promotionen fungieren dürfen?“	Prozente	Prozente	Prozente	Prozente	Prozente	Prozente
Ja	34,5	30,6	37,5	33,7	22,2	31,9
Ja, mit bestimmten Einschränkungen / unter bestimmten Umständen	33,6	32,3	20,8	31,7	30,6	31,5
Nein	23,3	22,6	33,3	24,3	19,8	23,5
Weiß nicht	8,6	14,5	8,3	10,4	27,8	13,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	116	62	24	202	36	238

N = alle Befragte

- Auch zwischen den Wissenschaftsbereichen zeigen sich bei dieser Frage signifikante Unterschiede, der Zusammenhang fällt aber auch hier nur schwach aus (Cramérs $V = 0,17^*$). Es fällt auf, dass Promovierte aus dem Bereich der Philosophie und Kulturwissenschaften mit 40,9% in einem sehr viel größerem Ausmaß gegen die Begutachtung von Promotionen durch Postdoktoranden/innen sind. Am stärksten ausgeprägt ist die Zustimmung zu dieser Frage bei den Promovierten der Mathematik und Naturwissenschaften sowie der Biowissenschaften und Medizin. Die Promovierten aus Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind mit 41,7% am häufigsten für eine Begutachtung unter bestimmten Einschränkungen oder Umständen, haben aber mit 20,8% auch am häufigsten keine feste Meinung zu diesem Thema.
- In einer offenen Frage konnten diejenigen Befragten, die sich bedingt für eine Übernahme ausgesprochen hatten, zudem angeben, welche Einschränkungen für die Begutachtung von Promotionen durch Postdoktoranden/innen sinnvoll wären bzw. unter welchen Umständen sie diese befürworten würden. Hier wurde am häufigsten die Erfahrung der Postdoktoranden/innen genannt, gefolgt von der thematischen Expertise oder der Passung des Themas.

Tabelle 35: Postdoktoranden/innen als Gutachter/innen von Promotionen nach Wissenschaftsbereichen – Spaltenprozent

Wissenschaftsbereich	RechtWirtSoz	PhilKult	MathNat	BioMed	Gesamt
„Sollten Ihrer Meinung nach Postdoktoranden/innen als Gutachter/innen von Promotionen fungieren dürfen?“	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Ja	20,8	28,8	35,0	35,3	31,9
Ja, mit bestimmten Einschränkungen / unter bestimmten Umständen	41,7	18,2	35,0	36,8	31,5
Nein	16,7	40,9	17,5	16,2	23,5
Weiß nicht	20,8	12,1	12,5	11,8	13,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	24	66	80	68	238

N = alle Befragte

Tabelle 36: Einschränkungen für die Begutachtung von Promotionen durch Postdoktoranden/innen – Prozente

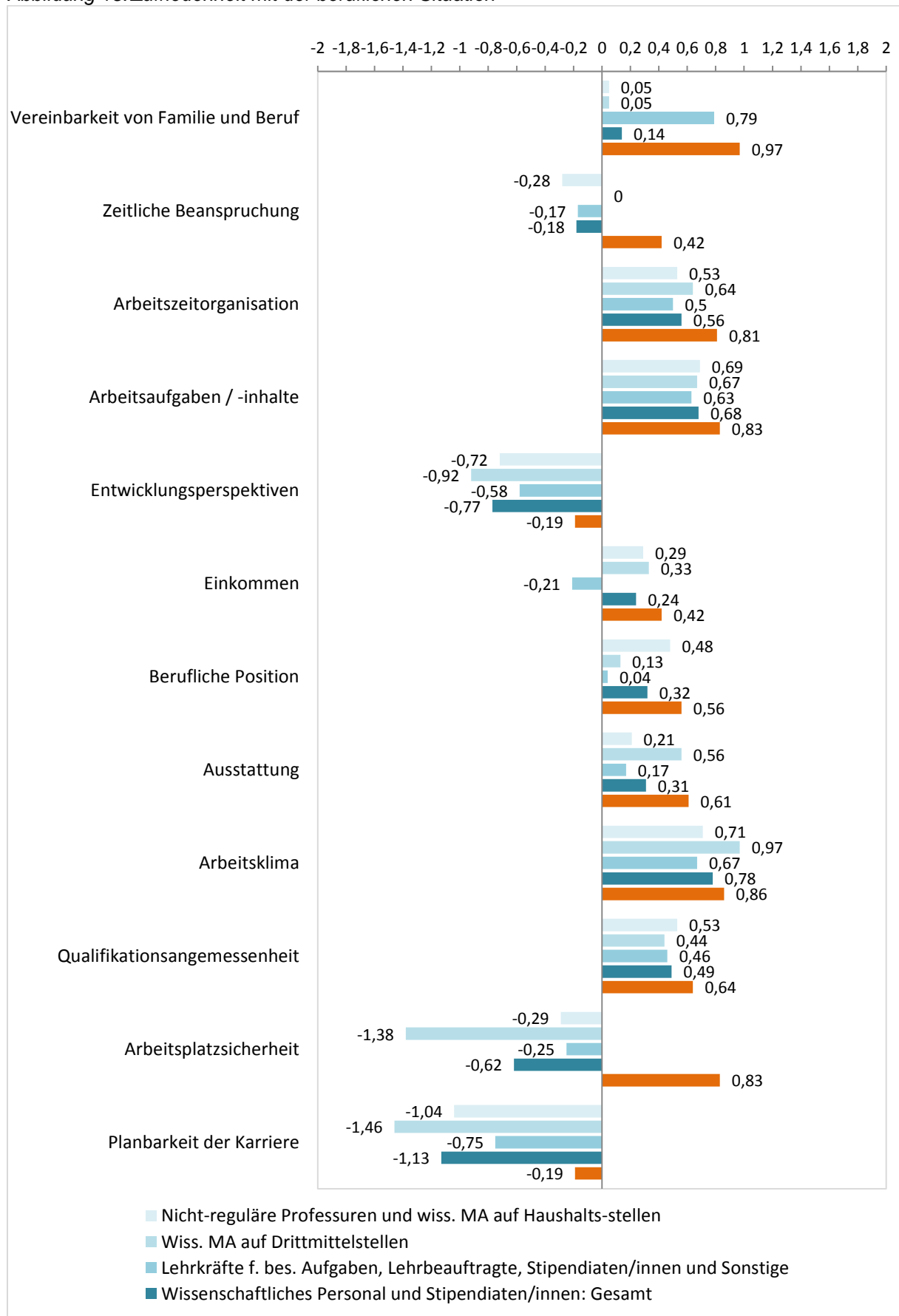
Einschränkungen für die Begutachtung von Promotionen durch Postdoktoranden/innen	Erste Nennung - Prozent	N	Zweite Nennung - Prozent	N
Erfahrung (ohne nähere Angabe oder zeitlich)	34,4	24	-	-
Thematische Expertise, Passung des Themas	30,0	21	5,0	1
Prüfungserfahrung, Betreuungskompetenz, -erfahrung, ggf. nach Schulungen/Weiterbildungen	2,9	2	15,0	3
Bestimmte Position/Status ([Nachwuchs-]gruppenleitung, Juniorprofessur, Ratsstelle; Habilitation, veröffentlichte Paper)	7,1	5	35,0	7
Qualität der eigenen Promotion	2,9	2	-	-
(Zunächst) nur Zweit-Betreuer/in, Supervision durch erfahrene Wissenschaftler/innen, Genehmigung durch Prüfungsausschuss	7,1	5	5,0	1
Sonstiges (u.a. Freiwilligkeit, Motivation, Unabhängigkeit; Betreuen, aber nicht begutachten)	15,7	11	20,0	4
Gesamt	100,0	70	100,0	20

Zufriedenheit mit der beruflichen Situation

Auf einer fünfstufigen Skala, die von „sehr unzufrieden“ bis „sehr zufrieden“ ging, sollten die Befragten eintragen, wie zufrieden sie mit verschiedenen Aspekten ihrer beruflichen Situation sind. Negative Werte drücken demnach eine Unzufriedenheit mit einem Aspekt aus, positive Werte eine Zufriedenheit. Ein Wert von null ist Ausdruck einer eher neutralen Haltung.

- Am zufriedensten sind die Befragten mit dem Arbeitsklima, die größte Unzufriedenheit herrscht hingegen bei der Planbarkeit der Karriere und den Entwicklungsperspektiven.
- Ein Vergleich von Mitarbeiter/innen auf Haushalts- und Drittmittelstellen zeigt, dass wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen signifikant zufriedener sind mit ihrer beruflichen Position, der Arbeitsplatzsicherheit und der Planbarkeit der Karriere. Gerade die letzten beiden Aspekte werden hierbei von den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen auf Drittmittelstellen besonders negativ bewertet. Die Ausstattung wird hingegen von dieser Gruppe signifikant positiver bewertet als von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen.
- Das wissenschaftliche Personal insgesamt unterscheidet sich signifikant vom administrativ-technischen Personal bei der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der zeitlichen Beanspruchung, den Entwicklungsperspektiven, der Arbeitsplatzsicherheit und der Planbarkeit der Karriere. Die Zufriedenheit mit all diesen Aspekten ist beim administrativ-technischen Personal deutlich höher als beim wissenschaftlichen Personal. Am negativsten werden vom administrativ-technischen Personal die Entwicklungsperspektiven und die Planbarkeit der Karriere eingeschätzt. Mit letzterem ist auch das wissenschaftliche Personal am unzufriedensten ebenfalls gefolgt von den Entwicklungsperspektiven. Dies scheinen also Aspekte zu sein, die durchgehend als problematisch betrachtet werden (*Anhang Tabelle 17*).

Abbildung 15: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation



N = 233 (alle Befragte)

Fünfstufige Skala von -2 (für „sehr unzufrieden“) bis +2 (für „sehr zufrieden“)

- Ein Vergleich von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zeigt, dass Teilzeitbeschäftigte mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf signifikant zufriedener sind als Vollzeitbeschäftigte, während letztere die Aspekte Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit und Planbarkeit der Karriere signifikant positiver beurteilen. Absolut fällt jedoch die Beurteilung der Aspekte Arbeitsplatzsicherheit, Entwicklungsperspektiven und Planbarkeit der Karriere auch in der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten negativ aus.
- Insgesamt sind Vollzeitbeschäftigte deutlich zufriedener als Teilzeitbeschäftigte.
- Personen mit einem befristeten Vertrag sind signifikant weniger zufrieden mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den Entwicklungsperspektiven, der beruflichen Position, der Qualifikationsangemessenheit, der Arbeitsplatzsicherheit und der Planbarkeit der Karriere als Personen mit einem unbefristeten Vertrag. Lediglich die Zufriedenheit mit dem Arbeitsklima liegt bei Personen mit einem befristeten Vertrag höher als bei Personen mit einem unbefristeten Vertrag. Insgesamt sind letztere jedoch deutlich zufriedener; dies zeigt sich besonders bei der Arbeitsplatzsicherheit. Die Entwicklungsperspektiven werden allerdings auch von dieser Gruppe im Ganzen negativ bewertet.

Tabelle 37: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach Vertragssituation und Kinderbetreuung – Mittelwerte

Personengruppe	Teilzeit	Vollzeit	Befristet	Unbefristet	Kinder	Keine Kinder
Zufriedenheit mit Aspekten der gegenwärtigen beruflichen Situation (-2 ‚überhaupt nicht zufrieden‘ – +2 ‚sehr zufrieden‘)	MW	MW	MW	MW	MW	MW
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	0,65	0,10	-0,01	0,68	0,61	-0,14
Zeitliche Beanspruchung	0,02	-0,12	-0,02	-0,20	0,08	-0,26
Arbeitszeitorganisation	0,73	0,55	0,60	0,58	0,75	0,46
Arbeitsaufgaben / -inhalte	0,69	0,70	0,68	0,72	0,69	0,70
Entwicklungsperspektiven	-0,82	-0,63	-0,77	-0,49	-0,68	-0,69
Einkommen	-0,16	0,45	0,23	0,44	0,27	0,30
Berufliche Position	0,20	0,44	0,24	0,66	0,41	0,28
Ausstattung	0,16	0,42	0,34	0,39	0,37	0,27
Arbeitsklima	0,78	0,78	0,87	0,61	0,83	0,75
Qualifikationsangemessenheit	0,49	0,55	0,43	0,72	0,54	0,49
Arbeitsplatzsicherheit	-0,73	-0,24	-1,43	1,66	-0,13	-0,58
Planbarkeit der Karriere	-1,22	-0,89	-1,48	-0,01	-0,83	-1,20

N = alle Befragte

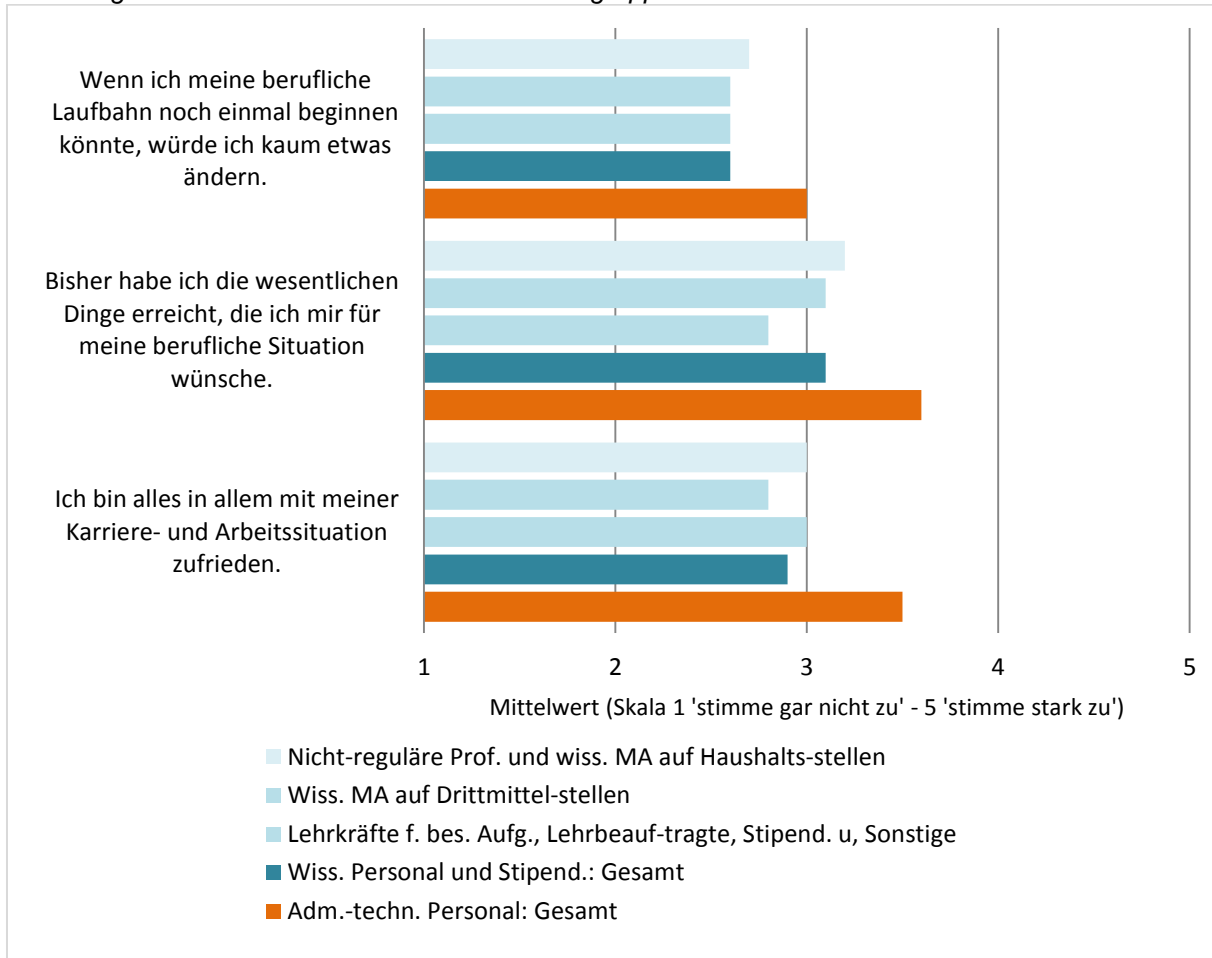
FETT gedruckte Werte zeigen den niedrigsten bzw. höchsten Wert in einer Gruppe an.

- Es zeigt sich, dass Personen mit Kindern insgesamt zufriedener sind als Personen ohne Kinder. So schätzen Personen mit Kindern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die zeitliche Beanspruchung, die Arbeitszeitorganisation und Arbeitsplatzsicherheit sowie die Planbarkeit der Karriere alle positiver ein als Personen ohne Kinder. Diese Ergebnisse können nur zum Teil durch einen Zusammenhang mit anderen Aspekten der beruflichen Situation erklärt werden. So haben Personen des administrativ-technischen Personals häufiger Kinder (diese Gruppe macht aber nur einen geringen Teil der Gesamtfallzahl aus) und Personen mit Kindern haben auch eher einen unbefristeten Vertrag (40,9% im Vergleich zu 30,3%), so dass die positivere Bewertung zum Teil durch die größere Zufriedenheit dieser Gruppen erklärt werden könnte. Allerdings arbeiten Personen mit Kindern auch häufiger in Teilzeit, was mit einer größeren Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation korreliert (s. S. 45).
- Zwischen den Geschlechtern und den Wissenschaftsbereichen gibt es keine signifikanten Unterschiede bei der Zufriedenheit mit den abgefragten Aspekten der beruflichen Situation.

Zur Erfassung der beruflichen Situation sollten die Befragten zudem ihre Zustimmung zu Aussagen zur allgemeinen Zufriedenheit mit der Karriere- und Arbeitssituation, dazu inwieweit wesentliche Dinge in Bezug auf die berufliche Situation erreicht wurden und ob sie an ihrer Laufbahn etwas ändern würden, ausdrücken.

- In Hinblick auf diese drei Aussagen gab es keine Unterschiede zwischen Mitarbeitern/innen auf Haushalts- und auf Drittmittelstellen. Es zeigt sich aber, dass Angehörige des administrativen Personals alles in allem mit der Karriere- und Arbeitssituation signifikant zufriedener sind als Angehörige des wissenschaftlichen Personals. Auch stimmen sie signifikant häufiger der Aussage zu, dass sie bisher wesentliche Dinge erreicht haben, die sie sich für ihre berufliche Situation wünschen (*Anhang Tabelle 18*).
- Zwischen den Wissenschaftsbereichen (*Anhang Tabelle 19*) und den Geschlechtern gibt es bei der Zustimmung zu diesen Aussagen keine signifikanten Unterschiede. Auch Personen mit Kindern unterscheiden sich hier nicht signifikant von Personen ohne Kindern.
- Personen mit einem unbefristeten Vertrag sind insgesamt mit der Karriere- und Arbeitssituation signifikant zufriedener als Personen mit einem befristeten Vertrag (Befristet: MW = 2,8, Unbefristet: MW = 3,6***), auch geben sie häufiger an, dass sie die wesentlichen Dinge für ihre berufliche Situation erreicht haben (Befristet: MW = 3,0, Unbefristet: MW = 3,5**). Vollzeitbeschäftigte stimmen signifikant häufiger der Aussage zu, dass sie wesentliche Dinge, die sie sich für ihre berufliche Situation gewünscht haben, erreicht haben (Vollzeit: MW = 3,3, Teilzeit: MW = 2,9*).
- Interessant ist, dass trotz der eben beschriebenen Unterschiede zwischen den Gruppen und den zuvor dargestellten zum Teil erheblichen Unterschieden bei der Zufriedenheit mit der beruflichen Situation es bei keinem Gruppenvergleich einen Unterschied bei der Zustimmung zu der Aussage gibt, dass die Befragten bei einem Neubeginn der beruflichen Laufbahn kaum etwas ändern würden.

Abbildung 16: Berufliche Situation nach Personengruppen – Mittelwerte



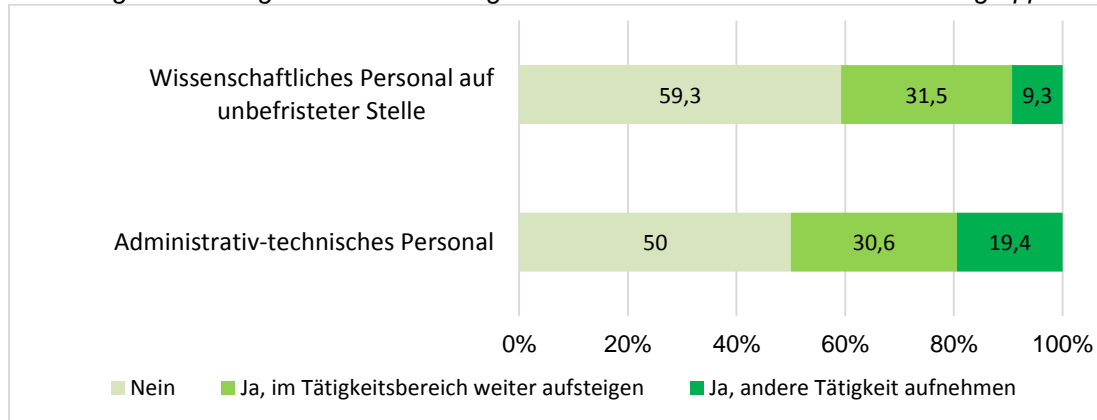
2.4 Zukünftige berufliche Planung

In diesem Kapitel geht es darum, wie sich die Postdoktoranden/innen ihre berufliche Zukunft vorstellen. Hierzu gehört die Frage, ob eine Veränderung der beruflichen Situation überhaupt geplant ist und falls ja, was die Gründe für diese Veränderung sind und in welche Richtung sie gehen soll. Weiterhin geht es darum, wie wichtig bestimmte Aspekte für die Berufswahl sind und wie gut sich die Postdoktoranden/innen auf ihre weitere Karriere vorbereitet fühlen. Im letzten Abschnitt geht es um die Habilitation.

Planung einer Veränderung der beruflichen Position, angestrebte Berufsziele und Gründe für eine Karriere außerhalb der Wissenschaft

- Fast 60% des wissenschaftlichen Personals auf unbefristeter Stelle plant keine Veränderung der beruflichen Position, ca. 30% wollen innerhalb ihres Tätigkeitsbereichs weiter aufsteigen. Eine andere Tätigkeit aufnehmen wollen knapp ein Zehntel. Beim administrativ-technischen Personal will hingegen ein Fünftel eine andere Tätigkeit aufnehmen, während die Hälfte keine berufliche Veränderung plant (*Anhang Tabelle 20*).

Abbildung 17: Planung einer Veränderung der beruflichen Position nach Personengruppe – Prozente



N = 90 (Befragte, die dem wissenschaftlichen Personal angehören und eine unbefristete Stelle haben (N = 54) und Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören (N = 36))

- Vom wissenschaftlichen Personal, das eine befristete Stelle hat, oder denjenigen des wissenschaftlichen Personals, die eine unbefristete Stelle haben, aber eine Veränderung der beruflichen Situation anstreben, haben fast 60% universitäre Forschung und Lehre als Berufsziel. Knapp ein Zehntel strebt einen Beruf im Bereich Forschung und Entwicklung in der Privatwirtschaft oder Industrie an, während 15% noch unentschieden sind. Aufgrund der geringen Fallzahlen beim administrativ-technischen Personal werden diese Ergebnisse nicht weiter interpretiert.

Tabelle 38: Angestrebtes Berufsziel – Spaltenprozente

Personengruppe	Wissenschaftliches Personal auf befristeter Stelle oder auf unbefristeter Stelle, die eine Veränderung der beruflichen Position anstreben
Angestrebtes Berufsziel	Prozent
Universitäre Forschung und Lehre	58,8
Forschung an außeruniversitärer Forschungseinrichtung	3,9
Forschung/Entwicklung in Privatwirtschaft/Industrie	9,2
Administrative Stelle an der Universität (z.B. Wissenschaftsmanagement und -administration, Bibliotheksberufe o.Ä.).	7,8
Sonstige Tätigkeit in Privatwirtschaft/Industrie	3,3
Sonstige Tätigkeit im öffentlichen Sektor	2,0
Noch unentschieden	15,0
Gesamt	100,0
N	153

N = Befragte, die dem wissenschaftlichen Personal angehören und eine unbefristete Stelle haben und zudem eine Veränderung der beruflichen Situation anstreben, Befragte des wissenschaftlichen Personals mit einer befristeten Stelle.

Diejenigen, die als Berufsziel andere Antworten als „Universitäre Forschung und Lehre“ oder „Forschung an außeruniversitärer Forschungseinrichtung“ wählten – also auch diejenigen, die angaben, noch unentschieden zu sein – wurden gefragt, warum sie (möglicherweise) eine Karriere außerhalb der Wissenschaft anstreben.

- Die unsichere Stellensituation und die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft sind die wichtigsten Gründe für eine angestrebte Karriere außerhalb der Wissenschaft. Veränderte berufliche oder fachliche Interessen und private Gründe spielen hingegen kaum eine Rolle.

Tabelle 39: Gründe für die Entscheidung für eine Karriere außerhalb der Wissenschaft - Prozente

Gründe für die Entscheidung für eine Karriere außerhalb der Wissenschaft	Prozent: Ja	N
Veränderte berufliche /fachliche Interessen	8,8	57
Schwierige Vereinbarkeit von Familie & Beruf in der Wissenschaft	43,9	57
Unsichere Stellensituation in der Wissenschaft	91,8	57
Private Gründe	5,3	57
Sonstige Gründe	17,5	57

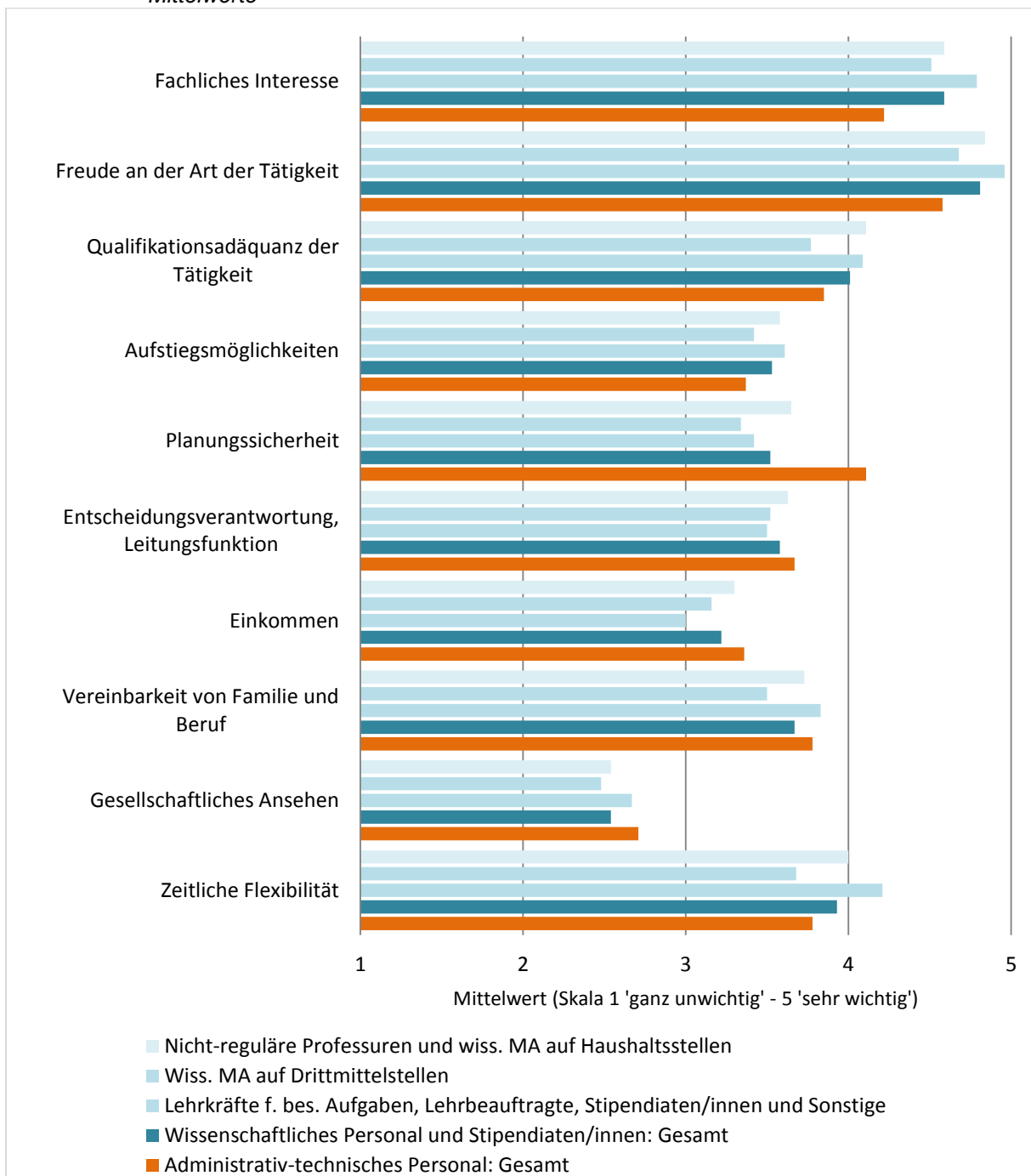
N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören

Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Berufswahl

Um mehr über die Motivationen für die Berufswahl herauszufinden, sollten die Befragten auf einer fünfstufigen Skala die Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Berufswahl einstufen.

- Die Freude an der Tätigkeit und das fachliche Interesse sind mit Abstand die wichtigsten Aspekte für die Berufswahl. Am unwichtigsten ist hingegen das gesellschaftliche Ansehen.
- Beim Vergleich von Beschäftigten auf Haushaltsstellen und Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen zeigt sich, dass für erstere die Freude an der Art der Tätigkeit, Qualifikationsadäquanz und die zeitliche Flexibilität signifikant wichtiger für die Berufswahl sind als für Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen. Für das wissenschaftliche Personal insgesamt sind das fachliche Interesse und die Freude an der Art der Tätigkeit hingegen signifikant wichtiger für die Berufswahl als für das administrativ-technische Personal. Für dieses ist die Planungssicherheit bei der Berufswahl von signifikant höherer Bedeutung als für das wissenschaftliche Personal.
- Zwischen den Wissenschaftsbereichen und den Geschlechtern gibt es keine signifikanten Unterschiede bei der Wichtigkeit bestimmter Aspekte der Berufswahl.
- Die Korrelation der Wichtigkeit der einzelnen Aspekte der Berufswahl mit den Jahren seit der Promotion zeigt, dass, je länger die Promotion zurück liegt, das fachliche Interesse (0,18*) an Wichtigkeit für die Berufswahl gewinnt, die Relevanz von Aufstiegsmöglichkeiten (-0,15*), Planungssicherheit (-0,15*), Entscheidungsverantwortung und Leitungsfunktion (-0,1*), Einkommen (-0,13*) sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (-0,18*) bei der Berufswahl jedoch sinkt (*Anhang Tabelle 21*).

Abbildung 18: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Berufswahl nach Personengruppe – Mittelwerte



N = 217-236 (alle Befragte)

Vorbereitung auf Karriere

Alle derzeit im Rahmen ihrer Stelle an der UMR oder nebenher wissenschaftlich tätigen Personen, die seit ihrer Promotion netto weniger als sieben Jahre wissenschaftlich tätig waren, wurden gefragt, wie gut sie sich auf eine Karriere inner- bzw. außerhalb der Wissenschaft vorbereitet fühlen.

- Die Befragten geben an, sich eher gut auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereitet zu fühlen als auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft.
- Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen fühlen sich im Vergleich zu wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Haushaltsstellen besser auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft vorbereitet.
- Zwischen den Wissenschaftsbereichen und den Geschlechtern gibt es keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 40: Vorbereitung auf Karriere nach Personengruppen - Mittelwerte

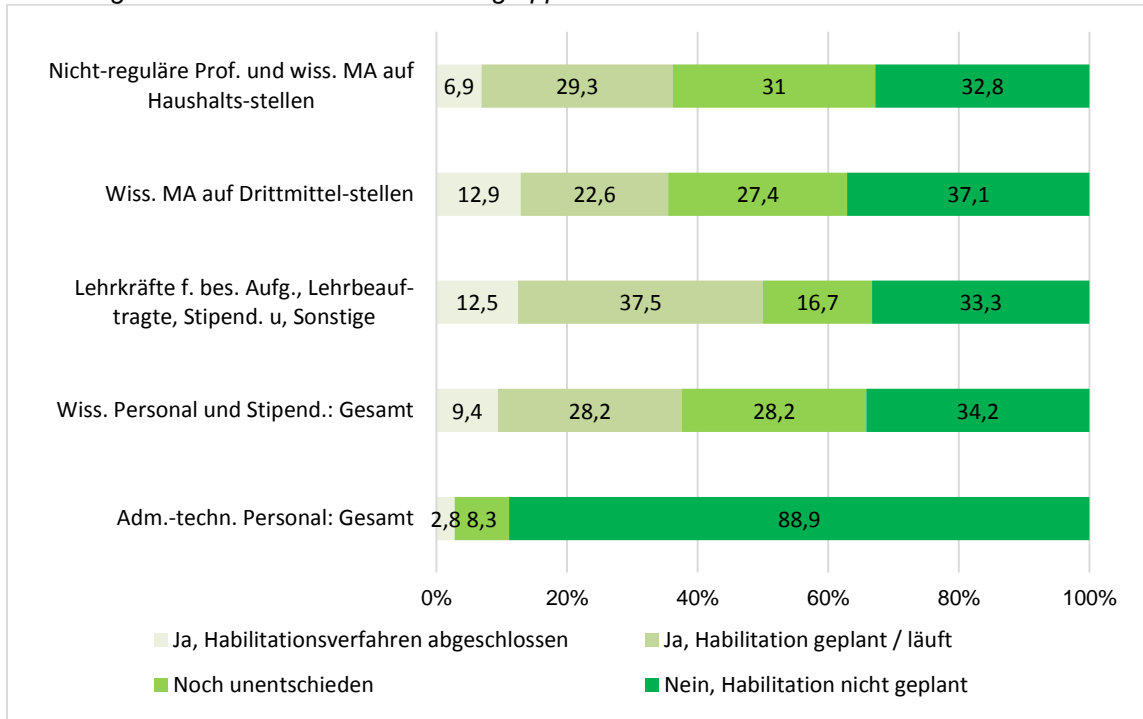
Personengruppen wissenschaftliches Personal	Nicht-reguläre Prof. und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittelstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufg., Lehrbeauftragte, Stipend. u. sonst. wiss. Personal	Gesamt	
Zustimmung zu folgenden Aussagen: (Skala: 1 ‚stimme gar nicht zu‘ – 5 ‚stimme voll und ganz zu‘)	MW	MW	MW	MW	N
„Ich fühle mich gut auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereitet.“	3,47	3,6	3,67	3,54	114
„Ich fühle mich gut auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft vorbereitet.“	2,31	2,82	2,67	2,53	114

N = Befragte, die derzeit wissenschaftlich tätig sind und seit ihrer Promotion netto weniger als sieben Jahre wissenschaftlich tätig waren.

Habilitation

- Von den Befragten haben ca. 8% eine Habilitation abgeschlossen, ein Viertel arbeitet gerade an einer oder plant eine Habilitation, ein weiteres Viertel ist noch unentschieden. 42% planen keine Habilitation.
- Zwischen den Personengruppen des wissenschaftlichen Personals gibt es hier keine signifikanten Unterschiede. Das wissenschaftliche und das administrativ-technische Personal unterscheiden sich aber signifikant voneinander (Cramérs $V = 0,4^{***}$): Während knapp 10% des wissenschaftlichen Personals habilitiert sind, sind es beim administrativ-technischen Personal knapp 3%. Fast 90% des administrativ-technischen Personals geben zudem an keine Habilitation zu planen, beim wissenschaftlichen Personal ist dies gut ein Drittel (*Anhang Tabelle 22*).

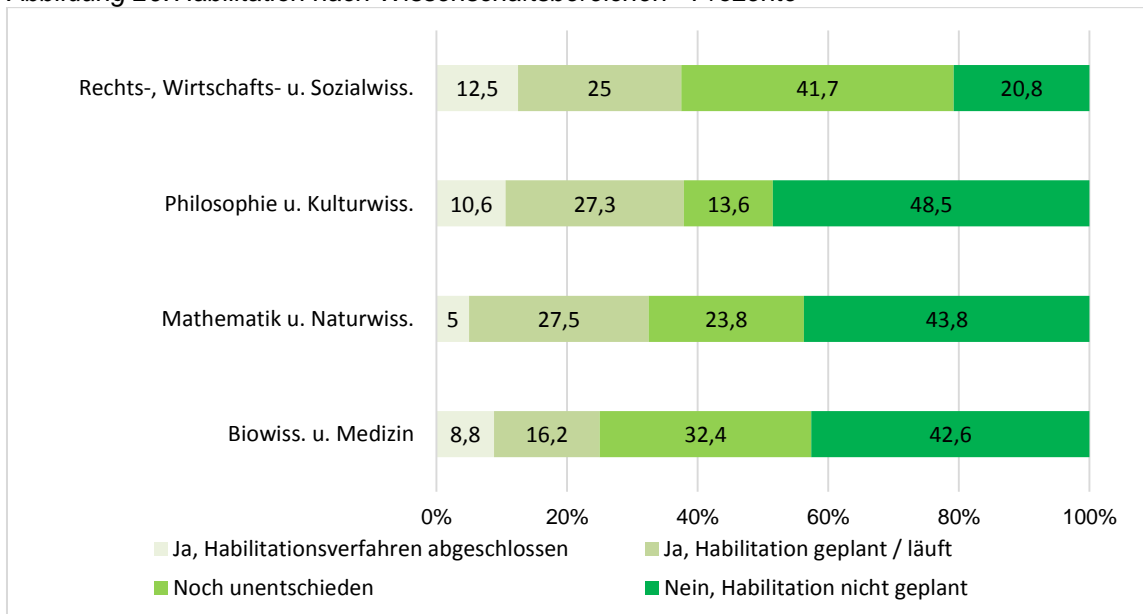
Abbildung 19: Habilitation nach Personengruppen - Prozente



N = 238 (alle Befragte)

- Auch zwischen den Wissenschaftsbereichen gibt es signifikante Unterschiede, der Zusammenhang fällt aber eher schwach aus (Cramérs $V = 0,15^+$). Von den Promovierten aus Mathematik und Naturwissenschaften sind deutlich weniger habilitiert als bei denjenigen aus den anderen Wissenschaftsbereichen. Bei den Promovierten der Biowissenschaften und Medizin hat ein relativ kleiner Anteil zurzeit eine Habilitation geplant, während ein Drittel noch unentschieden ist. Ein noch größerer Anteil (41,7%) ist bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern noch unentschieden. Bei dieser Gruppe ist aber der Anteil der angibt, dass eine Habilitation nicht geplant ist, mit einem Fünftel mit Abstand am geringsten (Anhang Tabelle 23).

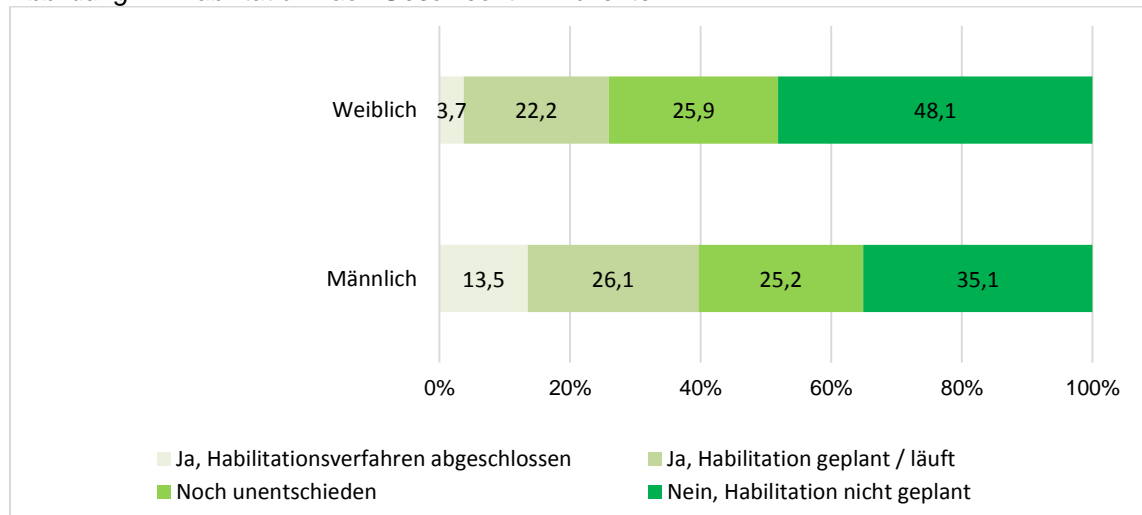
Abbildung 20: Habilitation nach Wissenschaftsbereichen - Prozente



N = 238 (alle Befragte)

- Männer haben signifikant häufiger habilitiert als Frauen. Der Anteil von Männern, die angeben eine Habilitation zu planen bzw. zurzeit zu habilitieren, ist aber mit 26,1% nur etwas höher als bei den Frauen (22,2%). 13 Prozentpunkte mehr Frauen als Männer geben allerdings an keine Habilitation zu planen (Cramérs V = 0,2*) (Anhang Tabelle 24).

Abbildung 21: Habilitation nach Geschlecht - Prozente



N = 238 (alle Befragte)

- Es haben fast ausschließlich Befragte, deren Promotion mehr als sieben Jahre her ist, eine Habilitation abgeschlossen. Hingegen ist eine Habilitation eher in Arbeit oder geplant, wenn die Promotion weniger als sieben Jahre her ist, auch ist bei dieser Gruppe ein deutlich größerer Anteil noch unentschieden. Personen, deren Promotion mehr als sieben Jahre zurück liegt, geben in einem deutlich höheren Maße an keine Habilitation zu planen.

Tabelle 41: Habilitation nach Jahren seit Promotion - Spaltenprozente

Jahre seit Promotion	Weniger als 4 Jahre	4 bis unter 7 Jahre	7 bis unter 13 Jahre	13 Jahre und mehr	Gesamt
Habilitation	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Ja, Habilitationsverfahren abgeschlossen	0	1,9	10,9	19,7	8,4
Ja, Habilitation geplant / läuft	32,8	40,4	20,3	4,9	23,9
Noch unentschieden	34,4	28,8	25,0	13,1	25,2
Nein, Habilitation nicht geplant	32,8	28,8	43,8	62,3	42,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	62	52	64	61	238

N = alle Befragte

2.5 Rolle der Universität Marburg

Im letzten Abschnitt dieses Berichts geht es darum, welche Rolle die Philipps-Universität Marburg für die Postdoktoranden/innen spielt. Dabei ist zunächst interessant, welche Gründe für die Entscheidung, nach der Promotion an der Philipps-Universität Marburg zu arbeiten und zu forschen, relevant waren. Zudem wird dargestellt, welche Weiterbildungsangebote sich die Befragten wünschen und ob die bestehenden Angebote der Universität Marburg bekannt sind und genutzt werden.

Gründe für die Entscheidung nach der Promotion an der Philipps-Universität Marburg zu arbeiten oder zu forschen

- Die Passung von Forschungsaktivität oder Arbeitsinhalten und eigenen Interessen war mit Abstand der wichtigste Grund für die Entscheidung, an der Universität Marburg zu arbeiten, gefolgt von beruflichen Kontakten und Netzwerken und dem Umstand, dass zur Zeit der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten eine Stelle oder ein Stipendium an der Universität Marburg ausgeschrieben war. Eher unwichtig waren das Prestige der Universität Marburg sowie die Ausstattung und Infrastruktur.
- Bei den Gründen für die Entscheidung, nach der Promotion an der Philipps-Universität Marburg zu arbeiten und zu forschen gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen auf Haushaltsstellen und auf Drittmittelstellen. Auch unterscheidet sich das wissenschaftliche Personal insgesamt hier nicht signifikant vom administrativ-technischen Personal.
- Es gibt zudem keine Unterschiede zwischen den Wissenschaftsbereichen. Beim Vergleich von Frauen und Männern zeigt sich, dass private Gründe für Frauen (MW = 3,29) signifikant wichtiger für die Entscheidung an der Universität Marburg zu arbeiten waren als für Männer (MW = 2,87).

Tabelle 42: Gründe, nach der Promotion an der Philipps-Universität Marburg zu arbeiten, nach Personengruppe - Mittelwerte

Personengruppe	Nicht-reguläre Prof. und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittellstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufg., Stipend. u. sonst. wiss. Pers.	Wiss. Personal und Stipend.: Gesamt	Adm.-techn. Personal: Gesamt	Gesamt	
Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Berufswahl (Skala: 1 ‚ganz unwichtig‘ – 5 ‚sehr wichtig‘)	MW	MW	MW	MW	MW	MW	N
Private Gründe (z.B. Familiäre Kontakte nach Marburg, Arbeitsstelle des/der Partners/in hier o.Ä.)	2,94	2,95	3,05	2,95	3,71	3,07	225
Berufliche Kontakte/Netzwerke (z.B. Kontakte zu Angehörigen der Einrichtung; bereits zuvor Mitarbeiter/in an der UMR; an der UMR studiert oder promoviert)	3,35	3,62	3,33	3,43	2,88	3,35	222
Prestige der UMR bzw. von Mitarbeitern/innen der UMR	2,06	2,14	2,53	2,13	1,88	2,09	220
Ausstattungsangebot/Infrastruktur der UMR	2,51	2,45	2,80	2,52	2,36	2,5	220
Passung (Forschungsaktivitäten /Arbeitsinhalte passten zu eigenen Interessen)	4,05	4,25	4,00	4,11	3,91	4,08	225
An der UMR war eine Stelle/ein Stipendium ausgeschrieben, als ich eine Finanzierungsmöglichkeit suchte	3,41	3,02	3,26	3,28	3,34	3,29	213

N = Befragte ohne Lehrbeauftragte

FETT gedruckte Werte zeigen den niedrigsten bzw. höchsten Wert in einer Gruppe an.

Weiterbildungsangebote

- Bei den Weiterbildungsangeboten besteht das größte Interesse an Weiterbildungen im Bereich des Projektmanagements, gefolgt von der Beschaffung und Akquisition von Forschungsmitteln. Über ein Viertel der Befragten würde zudem Weiterbildungen zu Führungsqualitäten, Personalmanagement, Konfliktmanagement und der Fähigkeit, wichtige Kontakte zu knüpfen, wahrnehmen. Maximal 15% der Befragten haben Interesse an Weiterbildungsangeboten zu Büro- und Arbeitsorganisation, der öffentlichen Präsentation von Arbeitsergebnissen oder Planung und Verwaltung von Forschungsarbeiten.
- Beschäftigte auf Haushaltsstellen würden eher Fortbildungen zu Personalmanagement (Cramérs $V = 0,16^*$), Zeitmanagement (Cramérs $V = 0,15^*$) und zur wissenschaftlichen Lehrtätigkeit (Cramérs $V = 0,18^*$) besuchen. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen haben hingegen ein etwas größeres Interesse an Weiterbildungen zur Finanzverwaltung. (Cramérs $V = 0,13^+$).
- Zwischen dem wissenschaftlichen Personal und dem administrativ-technischen Personal gibt es zum Teil Unterschiede beim Interesse an Weiterbildungsangeboten. So sind Personen des wissenschaftlichen Personals deutlich interessierter an Weiterbildungen zur Beschaffung/Akquisition von Forschungsmitteln (Cramérs $V = 0,2^{**}$) und zur wissenschaftlichen Lehrtätigkeit (Cramérs $V = 0,19^*$). Das administrativ-technische Personal hat hingegen eher Interesse an Weiterbildungsangeboten in den Bereichen Finanzverwaltung (Cramérs $V = 0,16^*$) und Konfliktmanagement (Cramérs $V = 0,117^+$).
- Die Wissenschaftsbereiche unterscheiden sich signifikant beim Interesse an Weiterbildungen in den Bereichen Büro- und Arbeitszeitorganisation (Cramérs $V = 0,18^+$), Projektmanagement (Cramérs $V = 0,25^{**}$), Personalmanagement (Cramérs $V = 0,17^+$), der Fähigkeit wichtige Kontakte zu knüpfen (Cramérs $V = 0,17^+$), Zeitmanagement (Cramérs $V = 0,25$), und der wissenschaftlichen Beratung (Cramérs $V = 0,2^*$). Die genauen Verteilungen sind der entsprechenden Tabelle zu entnehmen. Allgemein lässt sich aber feststellen, dass die Promovierten der Biowissenschaften und Medizin von allen Wissenschaftsbereichen bei 13 von 17 Aspekten das größte Interesse an Weiterbildungsangeboten haben, während die Promovierten der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 11 von 17 möglichen Aspekten das geringste Interesse an dem Besuch von Weiterbildungsangeboten haben.

Tabelle 43: Weiterbildungsangebote nach Personengruppe - Prozente

Personengruppen	Nicht-reguläre Prof. und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittelstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufg., Lehrbeauftragte, Stipend. u. sonst. wiss. Personal	Wiss. Personal und Stipend.: Gesamt	Adm.-techn. Personal: Gesamt	Gesamt	
Weiterbildungsangebote	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	N
Büro- und Arbeitsorganisation	17,0	8,2	12,5	13,7	22,2	15,0	233
Finanzverwaltung	11,6	21,3	8,3	14,2	30,6	16,7	233
Projektmanagement	42,0	52,5	45,8	45,7	44,4	45,5	233
Kommunikationsfähigkeit (schrift./mündl.)	17,0	18,0	16,7	17,3	19,4	17,6	233
Organisationsfähigkeit allgemein	22,3	16,4	16,7	19,8	30,6	21,5	233
Führungsqualitäten	37,5	39,3	25,0	36,5	47,2	38,2	233
Personalmanagement	36,6	21,3	16,7	29,4	38,9	30,9	233
Fähigkeit, wichtige Kontakte zu knüpfen	23,2	27,9	29,2	25,4	30,6	26,2	233
Zeitmanagement	24,1	11,5	8,3	18,3	13,9	17,6	233
Konfliktmanagement	27,7	23,0	33,3	26,9	41,7	29,2	233
Öffentliche Präsentation von Arbeitsergebnissen	8,9	13,1	4,2	9,6	11,1	9,9	233
Beschaffung/ Akquisition von Forschungsmitteln	43,8	49,2	50,0	46,2	19,4	42,1	233
Forschungsbezogene Öffentlichkeitsarbeit	23,2	16,4	29,2	21,8	16,7	21,0	233
Planung und Verwaltung von Forschungsarbeiten	15,2	18,0	16,7	16,2	8,3	15,0	233
Wissenschaftliche Beratung	20,5	23,0	25,0	21,8	33,3	23,6	233
Wissenschaftliche Lehrtätigkeit	31,3	14,8	41,7	27,4	5,6	24,0	233

N = alle Befragte

FETT gedruckte Werte zeigen den niedrigsten bzw. höchsten Wert in einer Gruppe an.

Tabelle 44: Weiterbildungsangebote nach Wissenschaftsbereichen – Prozenzte

Wissenschaftsbereich	RechtWirt Soz	PhilKult	MathNat	BioMed	Gesamt	
Weiterbildungsangebote	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	N
Büro- und Arbeitsorganisation	8,7	6,1	20,3	20,0	15,0	233
Finanzverwaltung	13,0	12,1	15,2	24,6	16,7	233
Projektmanagement	21,7	37,9	44,3	63,1	45,5	233
Kommunikationsfähigkeit (schrift./mündl.)	8,7	10,6	20,3	24,6	17,6	233
Organisationsfähigkeit allgemein	8,7	13,6	21,5	33,8	21,5	233
Führungsqualitäten	21,7	36,4	36,7	47,7	38,2	233
Personalmanagement	21,7	25,8	27,8	43,1	30,9	233
Fähigkeit, wichtige Kontakte zu knüpfen	13,0	21,2	25,3	36,9	26,2	233
Zeitmanagement	0	9,1	20,3	29,2	17,6	233
Konfliktmanagement	21,7	33,3	25,3	32,3	29,2	233
Öffentliche Präsentation von Arbeitsergebnissen	8,7	6,1	11,4	12,3	9,9	233
Beschaffung/ Akquisition von Forschungsmitteln	26,1	42,4	39,2	50,8	42,1	233
Forschungsbezogene Öffentlichkeitsarbeit	17,4	21,2	15,2	29,2	21,0	233
Planung und Verwaltung von Forschungsarbeiten	8,7	10,6	13,9	23,1	15,0	233
Wissenschaftliche Beratung	39,1	19,7	15,2	32,3	23,6	233
Wissenschaftliche Lehrtätigkeit	13,0	16,7	30,4	27,7	24,0	233

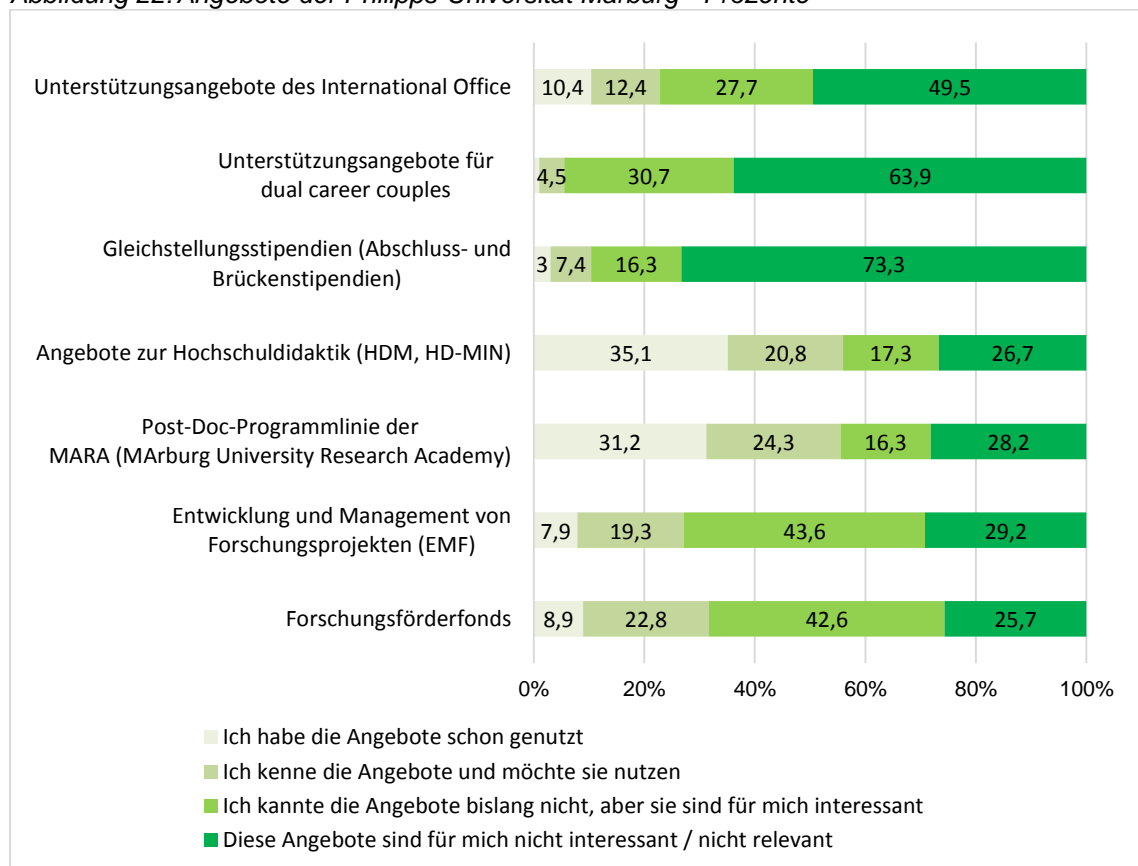
N = alle Befragte

FETT gedruckte Werte zeigen den niedrigsten bzw. höchsten Wert in einer Gruppe an, **KURSIV** gedruckte Werte zeigen an, dass es einen Extremwert zweimal gibt

Angebote der Philipps-Universität Marburg

- Mit je ca. einem Drittel am meisten genutzt werden die Angebote der Universität Marburg zur Post-Doc-Programmlinie der MARA (MARburg University Research Academy) und die Angebote zur Hochschuldidaktik. Zudem plant ein Viertel bzw. ein Fünftel der Befragten, diese Angebote noch zu nutzen. Weniger als ein Zehntel hat bereits Angebote zu Entwicklung und Management von Forschungsprojekten und den Forschungsförderfonds genutzt. Dies könnte daran liegen, dass jeweils ca. 40% angeben, diese Angebote nicht zu kennen. Am geringsten ist das Interesse an Gleichstellungsstipendien und Unterstützungsangeboten für *dual career couples*. Bisher genutzt wurden diese Angebote von 3% bzw. 1% der Befragten während 73% bzw. 64% angeben, dass diese Angebote für sie nicht relevant sind. Die Unterstützungsangebote des International Office haben bisher 10% der Befragten wahrgenommen, ca. einem Viertel waren diese Angebote bisher unbekannt, sie haben aber Interesse sie zu nutzen. Für die Hälfte der Befragten sind diese Angebote hingegen nicht relevant (*Anhang Tabelle 25*).

Abbildung 22: Angebote der Philipps-Universität Marburg - Prozenzte

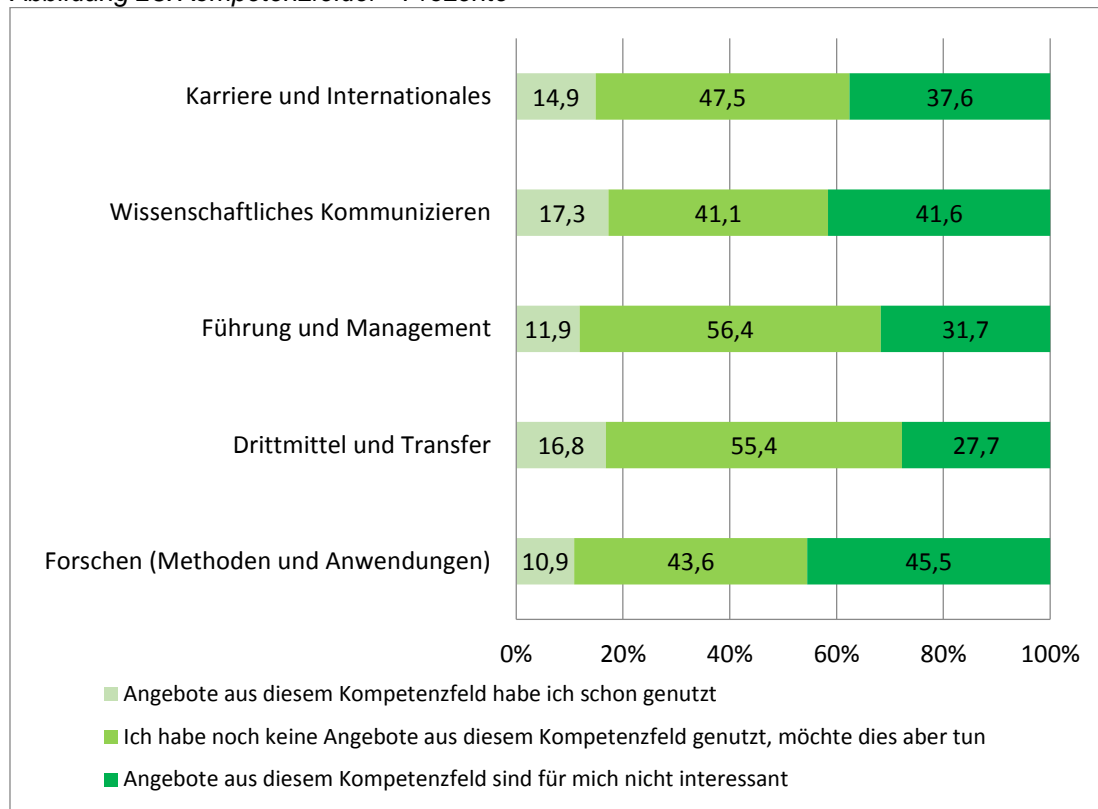


N = 202 (N = Befragte, die dem wissenschaftlichen Personal angehören und Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören und nebenbei wissenschaftlich tätig sind oder Interesse an einer Karriere in der Wissenschaft haben)

Kompetenzfelder der MARburg University Research Academy

- Während zwischen 40 und 56% der Befragten angeben, noch keine Angebote aus einem Kompetenzfeld wahrgenommen zu haben aber diese nutzen möchten, haben bisher zwischen 10 und 17% tatsächlich eines der Angebote genutzt. Am häufigsten genutzt wurden Angebote aus dem Kompetenzfeld wissenschaftliches Kommunizieren, gefolgt vom Kompetenzfeld Drittmittel und Transfer. Am wenigsten wurden Angebote aus dem Kompetenzfeld Forschen genutzt. Zu diesem Kompetenzfeld geben auch die meisten Befragten an, kein Interesse an Angeboten aus diesem Bereich zu haben. Für das Kompetenzfeld Drittmittel und Transfer wird dies am seltensten angegeben (*Anhang Tabelle 26*).

Abbildung 23: Kompetenzfelder - Prozenzte



N = 202 (Befragte, die dem wissenschaftlichen Personal angehören, und Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören und nebenbei wissenschaftlich tätig sind oder Interesse an einer Karriere in der Wissenschaft haben)

Unterstützung, Hindernisse und Hilfen bei der Verfolgung von Karrierezielen

- Etwas über ein Drittel der Befragten wünscht sich mehr oder besondere Unterstützung von Personen oder Anlaufstellen an der Philipps-Universität Marburg. Hier gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Personengruppen, Wissenschaftsbereichen, Geschlechtern oder den Jahren seit der Promotion.

Tabelle 45: Wunsch nach mehr oder besonderer Unterstützung von Personen oder Anlaufstellen an der Philipps-Universität Marburg – Prozenste

Wunsch nach mehr oder besonderer Unterstützung von Personen oder Anlaufstellen an der Philipps-Universität Marburg	Prozent	N
Ja	35,3	82
Nein	64,7	150
Gesamt	100,0	232

N = alle Befragte

- Unter den Nennungen, von welchen Stellen Unterstützung gewünscht wird, finden sich am häufigsten Wünsche an verschiedene Bereiche der Verwaltung, dem folgen etwa gleich häufig Wünsche an Vorgesetzte oder die nächsthöhere Leitungsebene (Projekt-, Instituts- oder Dezernatsleitung) sowie an die Hochschulleitung.
- Etwas über die Hälfte der Befragten gibt an, dass es in ihrem Arbeitsumfeld oder ihrem Arbeitsalltag Hindernisse für die kontinuierliche Verfolgung ihrer Karriereziele gibt. Auch hier gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Befragtengruppen. Es geben jedoch ca. 10 Prozentpunkte mehr Frauen als Männer an, Hindernisse in ihrem Arbeitsumfeld oder Arbeitsalltag zu haben (57,4% im Vergleich zu 46,8%)

Tabelle 46: Hindernisse im Arbeitsumfeld oder im Arbeitsalltag für die kontinuierliche Verfolgung der Karriereziele – Spaltenprozenste

Personengruppen	Wiss. Personal und Stipend.: Gesamt	Adm.-techn. Personal: Gesamt	Gesamt
	Prozenste	Prozenste	Prozenste
Ja	54,1	41,7	52,2
Nein	45,9	58,3	47,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0
N	196	36	232

N = alle Befragte

- Von den 121 Personen, die angegeben haben, dass es in ihrem Arbeitsumfeld oder Arbeitsalltag etwas gibt, dass sie an der kontinuierlichen Verfolgung ihrer Karriereziele hindert, haben 95 mindestens eine Angabe gemacht, wie diese Hindernisse aussehen. Da es bei dieser offenen Frage möglich war mehrere Angaben zu machen, gab es insgesamt 123 Nennungen. Am häufigsten wurden mit ca. 30% die Befristung von Verträgen, kurze Vertragslaufzeiten oder die fehlende Stellensicherheit genannt. Etwas weniger als ein Viertel der Nennungen bezieht sich auf die hohe Belastung durch die Beschäftigung allgemein oder durch zusätzliche Aufgaben.

Aufgrund der relativ vielen Kategorien mit geringen Fallzahlen wird hier nicht weiter nach Befragten Gruppen unterschieden. Signifikanztests zeigen keine Unterschiede zwischen den Befragten Gruppen, die Ergebnisse sind aber aufgrund der genannten Fallzahlenprobleme eher unzuverlässig.

Tabelle 47: Nennung der Hindernisse im Arbeitsumfeld oder im Arbeitsalltag für die kontinuierliche Verfolgung der Karriereziele – Prozente

Hindernisse im Arbeitsumfeld oder im Arbeitsalltag für die kontinuierliche Verfolgung der Karriereziele	Prozent	N
Befristung von Verträgen/kurze Vertragslaufzeiten, keine Stellensicherheit	30,6	38
Hohe Belastung allgemein oder durch zusätzliche Aufgaben	23,4	29
Allgemeinere Forderungen (Bildungspolitik, Karrierewege, Karriereziele neben Prof)	12,1	15
(Infra-)strukturelle Probleme	10,5	13
Genderspezifische Fragestellungen (v.a. Organisation Arbeit + Familie)	5,6	7
Mangelnde Wertschätzung, Diskrepanz zwischen Einsatz und Zukunftsaussichten	3,2	4
Einschränkungen bei Berufungen (Altersgrenze, Hausberufungsregel)	2,4	3
Sonstiges	12,1	15
Gesamt	100	124

N = Anzahl der Nennungen

- Es wurde außerdem die offene Frage gestellt, was den Postdoktoranden/innen helfen würde ihre Karriereziele intensiv zu verfolgen. Diese Frage beantworteten 133 Personen, insgesamt gab es 184 Nennungen. Bei den Antworten zeigen sich die gleichen Prioritäten wie bei der vorherigen Frage. Die Laufzeit von Verträgen und die Stellensicherheit stehen auch hier mit einem Drittel der Nennungen an erster Stelle, die Belastung durch die Arbeit im Allgemeinen oder durch besondere Aufgaben mit 13,6% an dritter Stelle. Am zweithäufigsten wurde der Wunsch nach einer besseren Infrastruktur genannt, hierzu gehören auch Geldmittel, zum Beispiel für Kongressreisen.
- Beim Vergleich der verschiedenen Befragten Gruppen zeigten sich die gleichen Ergebnisse und fallzahlbedingten Probleme wie bei der Frage nach den Karrierehindernissen, weshalb auf diese hier nicht genauer eingegangen wird.

Tabelle 48: Nennungen für Hilfen zur intensiven Verfolgung von Karrierezielen – Prozente

Nennungen für Hilfen zur intensiven Verfolgung von Karrierezielen	Prozent	N
Entfristung von Verträgen, Stellensicherheit	34,2	63
Bessere (Infra-)Struktur inkl. Geldmittel (z.B. für Kongressreisen)	14,7	27
Weniger Belastung / mehr freie Gestaltung der Arbeitszeit allgemein oder Entlastung von bestimmten zusätzlichen Aufgaben	13,6	25
Allgemeinere Verbesserungswünsche (Bildungspolitik, Karrierewege, Karriereziele neben Professur)	10,3	19
Beratungs-, Weiterbildungs-, sonstige Unterstützungsangebote, Antragsberatung	8,7	16
Hilfe bei genderspezifische Fragestellungen (v.a. Organisation Arbeit + Familie)	5,4	10
Sonstiges	13,0	24
Gesamt	100	184

N = Anzahl der Nennungen

A. Anhang

Anhang Tabelle 1: Lebenssituation nach Personengruppen - Prozenzte

Lebenssituation		Feste Partnerschaft	Partner/in lebt an anderem Ort	Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort	Kinder	Betreuungsbedürftige Familienangehörige
Personengruppen		Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja
Wissenschaftliches Personal und Stipendiaten	Nicht-reguläre Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	72,1	20,2	38,9	50,5	17,1
	Wiss. MA auf Drittmittelstellen	84,2	20,8	34,5	48,1	12,7
	Lehrkräfte f. bes. Aufgaben, Lehrbeauftragte, Stipendiaten/innen u. sonst. wiss. Personal	72,7	15,0	27,3	59,1	36,4
Wissenschaftliches Personal und Stipendiaten/innen: Gesamt		76,0	19,8	36,2	50,8	18,1
Administrativ-technisches Personal: Gesamt		81,3	15,6	27,3	64,7	30,3
Gesamt		76,7	19,1	34,9	53,0	20,0
N		215	199	218	215	215

N = alle Befragte

Anhang Tabelle 2: Hochschule der Promotion nach Geschlecht - Zeilenprozenzte

Hochschule der Promotion	An der Philipps-Universität Marburg	An einer anderen deutschen Universität	An einer ausländischen Universität	N
Geschlecht	Prozent	Prozent	Prozent	N
Weiblich	41,7	51,9	6,5	108
Männlich	50,9	41,8	7,3	110
N	101	102	15	218

N = alle Befragte

Anhang Tabelle 3: Dauer, Abschlusszeitpunkt und Alter bei Abschluss der Promotion nach Personengruppen - Mittelwerte

Informationen zur Promotionen	Dauer der Promotion	Jahre seit Abschluss der Promotion	Alter bei Abschluss der Promotion
Geschlecht	MW*	MW*	MW
Weiblich	2,7	2,9	32,7
Männlich	2,4	2,9	31,6
N	232	238	236

N = alle Befragte

*Bei den Werten handelt es sich um die Mittelwerte einer 5er-Skala und nicht um die Jahre der Dauer oder die Jahre seit dem Abschluss der Promotion.

Anhang Tabelle 4: Gründe für die Promotion nach Wissenschaftsbereichen - Mittelwerte

Gründe für die Promotion (1 'ganz unwichtig' – 5 'sehr wichtig')	Recht Wirt Soz	PhilKult	MathNat	BioMed	Gesamt	N
Die Promotion ermöglichte ein/e Stelle/Stipendium zur Sicherung des Lebensunterhaltes	2,3	2,4	2,9	2,9	2,7	238
Die Promotion versprach höheres Einkommen im späteren Beruf	2,5	1,8	2,8	2,8	2,5	238
Für den angestrebten außerwissenschaftlichen Beruf versprach die Promotion bessere Aufstiegschancen	2,4	2,1	2,8	2,5	2,5	238
Für die angestrebte Karriere im Wissenschaftsbereich war die Promotion Voraussetzung	3,9	3,5	4,0	4,1	3,9	238
Die Promotion eröffnete die Möglichkeit, meinen persönlichen Fähigkeiten/ Begabungen nachzugehen	4,4	4,5	4,4	4,2	4,4	238
Ich hatte Interesse an wissenschaftlicher Forschung bzw. den Methoden und Theorien des Faches	4,5	4,6	4,8	4,5	4,6	238

N = alle Befragte

Anhang Tabelle 5: Gründe für die Promotion nach Personengruppen - Mittelwerte

Gründe für die Promotion (1 'ganz unwichtig' – 5 'sehr wichtig')	Nicht-reg. Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmitteln	Lehrkräfte f. bes. Aufg., Lehrbeauftragte, Stipend. und sonst. wiss. Personal	Wissen. Personal und Stipend.: Gesamt	Administrativ-technisches Personal: Gesamt	Gesamt	N
Die Promotion ermöglichte ein/e Stelle/Stipendium zur Sicherung des Lebensunterhaltes	2,7	2,6	2,7	2,7	2,6	2,7	238
Die Promotion versprach höheres Einkommen im späteren Beruf	2,5	2,6	2,1	2,5	2,4	2,5	238
Für den angestrebten außerwissenschaftlichen Beruf versprach die Promotion bessere Aufstiegschancen	2,4	2,7	2,2	2,5	2,6	2,5	238
Für die angestrebte Karriere im Wissenschaftsbereich war die Promotion Voraussetzung	4,0	3,8	4,3	4,0	3,2	3,9	238
Die Promotion eröffnete die Möglichkeit, meinen persönlichen Fähigkeiten/Begabungen nachzugehen	4,3	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4	238
Ich hatte Interesse an wissenschaftlicher Forschung bzw. den Methoden und Theorien des Faches	4,6	4,6	4,7	4,6	4,6	4,6	238

N = alle Befragte

Anhang Tabelle 6: Einbettung der Forschungstätigkeit an der UMR nach Geschlecht

Einbettung der Forschungstätigkeit an der UMR	Teil einer größeren Gruppe von Personen, die an der UMR zu eng verwandten Themen forschen	Bearbeitung eines ind. Themas ohne Anbindung an größere Gruppe, gute Möglichkeiten zum wiss. Austausch	Bearbeitung eines ind. Themas ohne Anbindung an größere Gruppe, kaum Möglichkeiten zum wiss. Austausch	N
Geschlecht	Prozent	Prozent	Prozent	
Weiblich	52,9	26,5	20,6	68
Männlich	54,6	36,1	9,3	97
Gesamt	53,9	32,1	13,9	165
N	89	53	23	165

N = alle Befragte

Anhang Tabelle 7: Aufgaben und Funktionen nach Personengruppen – Prozente

Aufgaben und Funktionen	Vorgesetztenfunktion. für wiss. Mitarb. /innen oder wiss. Hilfskräfte	Vorgesetztenfunktion für stud. Hilfskräfte	Betreuung von Bachelor- und/oder Masterarbeiten	Betreuung von Promotionen	Begutachtung von Promotionen
Wissenschaftliches Personal	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja
Nicht-reguläre Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	47,8	72,2	76,5	40,0	17,4
Wiss. MA auf Drittmittelstellen	46,8	58,1	72,6	48,4	12,9
Lehrkräfte f. bes. Aufgaben und sonst. wiss. Personal	16,7	50,0	83,3	38,9	11,1
Gesamt	44,6	65,6	75,9	42,6	15,4
N	195	195	195	195	195

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

Anhang Tabelle 8: Aufgaben und Funktionen nach Wissenschaftsbereichen – Prozente

Aufgaben und Funktionen	Vorgesetztenfunktion für wiss. Mitarbeiter /innen oder wissen, Hilfskräfte	Vorgesetztenfunktion für stud. Hilfskräfte	Betreuung von Bachelor- und/oder Masterarbeiten	Betreuung von Promotionen	Begutachtung von Promotionen
Wissenschaftsbereich	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja
Rechts- und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	27,8	77,8	94,4	27,8	16,7
Philosophie und Kulturwissenschaften	28,3	65,2	69,6	4,3	6,5
Mathematik und Naturwissenschaften	55,7	77,1	84,3	57,1	20,0
Biowissenschaften und Medizin	49,2	49,2	65,6	59,0	16,4
Gesamt	44,6	65,6	75,9	42,6	15,4
N	195	195	195	195	195

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

Anhang Tabelle 9: Aufgaben und Funktionen nach Geschlecht – Prozente

Aufgaben und Funktionen	Vorgesetztenfunktion für wiss. Mitarbeiter /innen oder wissen, Hilfskräfte	Vorgesetztenfunktion für stud. Hilfskräfte	Betreuung von Bachelor- und/oder Masterarbeiten	Betreuung von Promotionen	Begutachtung von Promotionen
Geschlecht	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja
Weiblich	39,0	57,1	72,7	40,3	10,4
Männlich	51,5	71,3	78,2	46,5	19,8
Gesamt	46,1	65,2	75,8	43,8	15,7
N	178	178	195	178	195

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

Anhang Tabelle 10: Aufgaben und Funktionen – Prozenzte nach wissenschaftlicher Erfahrung

Aufgaben und Funktionen	Vorgesetztenfunktion für wiss. Mitarbeiter /innen oder wissen, Hilfskräfte	Vorgesetztenfunktion für stud. Hilfskräfte	Betreuung von Bachelor- und/oder Masterarbeiten	Betreuung von Promotionen	Begutachtung von Promotionen
Wissenschaftliche Erfahrung	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja
Weniger als 4 Jahre	36,1	63,9	80,3	32,8	1,6
4 bis unter 7 Jahre	35,3	68,6	72,5	39,2	9,8
7 bis unter 10 Jahre	53,3	56,7	63,3	43,3	23,3
10 bis unter 13 Jahre	52,6	68,4	84,2	52,6	21,1
13 Jahre und mehr	61,8	70,6	79,4	58,8	38,2
Gesamt	44,6	65,6	75,9	42,6	15,4
N	195	195	195	195	195

N = Befragte, die zum wissenschaftlichem Personal gehören

Anhang Tabelle 11: Tätigkeiten als Dienstaufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung nach Personengruppen - Prozenzte

Welche Tätigkeiten gehören laut Tätigkeitsbeschreibung zu den Dienstaufgaben	Forschung	Lehre	Anleitung Studierender im Labor	Technische Aufgaben	Projektorganisation	Verwaltungsaufgaben
Wissenschaftliches Personal	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja
Nicht-reguläre Professuren und wiss. MA auf Haushaltsstellen	85,7	89,5	39,0	23,8	37,1	49,5
Wiss. MA auf Drittmittelstellen	90,9	36,4	23,6	20,0	50,9	23,6
Lehrkräfte f. bes. Aufgaben u. sonst. wiss. Personal	75,0	39,8	31,3	25,0	31,3	50,0
Gesamt	86,4	73,3	33,5	22,7	40,9	41,5
N	176	176	176	176	176	176

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

Anhang Tabelle 12: Tätigkeiten als Dienstaufgaben in der Tätigkeitsbeschreibung nach Wissenschaftsbereichen – Prozenzte

Welche Tätigkeiten gehören laut Tätigkeitsbeschreibung zu den Dienstaufgaben	Forschung	Lehre	Anleitung Studierender im Labor	Technische Aufgaben	Projektorganisation	Verwaltungsorganisation
Wissenschaftsbereich	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja	Prozent: Ja
Rechts- und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	76,5	88,2	5,9	5,9	23,5	47,1
Philosophie und Kulturwissenschaften	81,4	76,7	2,3	7,0	23,3	48,8
Mathematik und Naturwissenschaften	89,1	70,3	45,3	26,6	42,2	39,1
Biowissenschaften und Medizin	90,4	69,2	53,8	36,5	59,6	36,5
Gesamt	86,4	73,3	33,5	22,7	40,9	41,5
N	176	176	176	176	176	176

N = Befragte, die zum wissenschaftlichen Personal gehören (nicht Lehrbeauftragte oder Stipendiaten/innen)

Anhang Tabelle 13: Anteil versch. Tätigkeiten an Aufgaben insgesamt – nach Wissenschaftsbereich

Wissenschaftsbereich	RechtWirt Soz	PhilKult	MathNat.	BioMed	Gesamt	% „gehört nicht zu meinen Tätigkeiten“ Gesamt	
Anteil an folgenden Tätigkeiten an Aufgaben (-1 ‚zu gering‘, 0 ,angemessen‘, 1 ‚zu hoch‘)	MW	MW	MW	MW	MW	Prozent	N
Drittmiteleinwerbung	0	-0,08	-0,02	-0,02	-0,03	29,5	193
Gremienarbeit	0,17	0,12	-0,07	-0,28	-0,04	39,9	193
Projektmanagement	-0,1	0	-0,08	-0,1	-0,07	25,9	193
Sonst. Verwaltungs-/ Managementaufgaben	0,47	0,5	0,45	0,36	0,44	23,8	193
Lehrverpflichtungen	0,07	0,15	0,12	0,2	0,15	15,5	193
Betreuung von Studierenden	0,06	0,17	0,19	0	0,11	8,3	193
Prüfungen	0,19	0,15	0,1	0,03	0,1	25,4	193
Eigene Forschungstätigkeit	-0,5	-0,41	-0,34	-0,35	-0,37	5,7	193
Publikationen/Vorträge	-0,29	-0,32	-0,06	-0,27	-0,21	4,1	193
Doktorandenbetreuung	-0,13	-0,44	-0,17	-0,15	-0,18	42,5	193
Erstellen von Gutachten	-0,09	-0,29	-0,1	-0,14	-0,15	37,8	193
Eigene wiss. Qualifizierung	-0,38	-0,46	-0,37	-0,51	-0,44	10,9	193
Eigene Weiterbildung	-0,47	-0,49	-0,52	-0,57	-0,52	4,7	193
Assistenz ihres/r Vorgesetzten (Lehre, Klausurkorrektur, Publikations- vorbereitung)	0,25	0	0,06	0,09	0,07	29,0	193
Summe	-0,75	-1,4	-0,81	-1,71	-1,14	-	-

N = Befragte, die zum wissenschaftlichem Personal gehören

Anhang Tabelle 14: Aspekte der gegenwärtigen beruflichen Situation – nach Geschlecht

Wissenschaftliches Personal	Weiblich	Männlich	Gesamt	
Aspekte der gegenwärtigen beruflichen Situation (-2 'sehr schlecht', - +2 'sehr gut')	MW	MW	MW	N
Institutionelle Einbindung	0,28	0,22	0,24	168
Mitwirkungsrechte (z.B. in Berufungs-kommissionen, Senat, Fakultäts-/Fachbereichsrat)	-0,22	-0,2	-0,21	159
Autonomie in der Lehre	0,71	0,57	0,63	155
Autonomie in der Forschung	0,96	0,92	0,94	169
Ausstattung (finanziell, personell, räumlich)	-0,22	0,06	-0,06	176
Summe	1,51	1,57	1,54	-

N = Befragte, die zum wissenschaftlichem Personal gehören

Anhang Tabelle 15: Verträge nach Wissenschaftsbereich

Personengruppe	RechtWirt Soz	PhilKult	MathNat.	BioMed	Gesamt
	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja	Prozent: ja
Aktueller Vertrag befristet ¹	65,2	58,1	68,8	68,7	65,5
N	23	62	80	67	232
Seit Promotion andere Verträge an UMR oder anderer Hochschule ²	62,5	74,2	77,5	82,4	76,5
N	24	66	80	68	238
Seit Promotion andere <i>befristete</i> Verträge an UMR oder anderer Hochschule ³	100,0	100,0	96,8	98,2	98,4
N	15	49	62	56	179
	Median (MW)	Median (MW)	Median (MW)	Median (MW)	Median (MW)
Laufzeit des derzeitigen Vertrags (in Monaten) ⁴	36,0 (25,9)	36 (31,0)	18,0 (21,6)	24,0 (24,5)	24,0 (25,1)
Anzahl bisheriger befristeter Verträge ⁵	3,0 (3,5)	2,0 (3,0)	3,0 (3,7)	4,0 (6,4)	3,0 (4,3)
Laufzeit kürzester Vertrag (in Monaten) ⁵	5,5 (5,5)	20,0 (22,1)	7,0 (11,3)	3,0 (7,8)	8,0 (13,4)
Laufzeit längster Vertrag (in Monaten) ⁵	61,5 (61,5)	36,0 (38,6)	30,0 (29,3)	36,0 (29,4)	36,0 (33,1)

¹ N = Befragte, die an der UMR beschäftigt sind

² N = Alle Befragte

³ N = Befragte, die seit ihrer Promotion andere Verträge an der UMR oder einer anderen Hochschule hatten

⁴ N = Befragte, die an der UMR beschäftigt sind und einen befristeten Vertrag haben

⁵ N = Befragte, die seit ihrer Promotion andere *befristete* Verträge an der UMR oder einer anderen Hochschule hatten

Anhang Tabelle 16: Erfahrungen nach Personengruppen - Mittelwerte

Personengruppe	Nicht-reguläre Prof. und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittellstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufg., Lehrbeauftragte, Stipend. u, sonst. wiss. Personal	Wiss. Personal und Stipend.: Gesamt	Adm.-techn. Personal: Gesamt	Gesamt	
Erfahrungen (1 ‚keine Erfahrung‘, 2 ‚wenig Erfahrung‘, 3 ‚viel Erfahrung‘, 4 ‚sehr viel Erfahrung‘)	MW	MW	MW	MW	MW	MW	N
Lehrtätigkeit	3,3	2,7	3,1	3,1	2,5	3,0	236
Gremientätigkeit	2,3	1,7	1,8	2,0	2,6	2,1	234
Publikationstätigkeit	2,9	3,2	2,8	2,9	2,6	2,9	237
Drittmiteleinwerbung	2,1	2,5	1,9	2,2	2,0	2,2	236
Vorträge/Poster auf nationalen Tagungen	2,9	3,2	2,8	2,9	2,3	2,9	237
Vorträge/Poster auf internationalen Tagungen	2,7	3,0	2,5	2,8	2,3	2,7	237
Forschungstätigkeiten im Ausland	2,0	1,9	2,2	2,0	1,9	2,0	233
Knüpfen und Pflegen von Netzwerken	2,4	2,6	2,3	2,4	2,5	2,4	236
Begutachtung von Förderanträgen für Forschungsförderorganisationen	1,4	1,4	1,6	1,4	1,5	1,4	233
Begutachtung von Zeitschriftenartikeln für nationale Fachzeitschriften	1,6	1,7	1,5	1,6	1,4	1,6	235
Begutachtung von Zeitschriftenartikeln für internationale Fachzeitschriften	2,0	2,3	1,9	2,1	1,5	2,0	236

N = alle Befragte

Anhang Tabelle 17: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation nach Personengruppen- Mittelwerte

Personengruppe	Nicht-reguläre Prof. und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittelstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufg., Lehrbeauftragte, Stipend. u. sonst. wiss. Personal	Wiss. Personal und Stipend.: Gesamt	Adm.-techn. Personal: Gesamt	Gesamt	
Zufriedenheit mit Aspekten der gegenwärtigen beruflichen Situation (-2 ‚überhaupt nicht zufrieden‘ – +2 ‚sehr zufrieden‘)	MW	MW	MW	MW	MW	MW	N
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	0,05	0,05	0,79	0,14	0,97	0,27	233
Zeitliche Beanspruchung	-0,28	0	-0,17	-0,18	0,42	-0,09	233
Arbeitszeitorganisation	0,53	0,64	0,50	0,56	0,81	0,6	233
Arbeitsaufgaben / -inhalte	,69	,67	,63	,68	,83	0,7	233
Entwicklungsperspektiven	-0,72	-0,92	-0,58	-0,77	-0,19	-0,68	233
Einkommen	0,29	0,33	-0,21	0,24	0,42	0,27	233
Berufliche Position	0,48	0,13	0,04	0,32	0,56	0,36	233
Ausstattung	0,21	0,56	0,17	0,31	0,61	0,36	233
Arbeitsklima	0,71	0,97	0,67	0,78	0,86	0,79	233
Qualifikationsangemessenheit	0,53	0,44	0,46	0,49	0,64	0,52	233
Arbeitsplatzsicherheit	-0,29	-1,38	-0,25	-0,62	0,83	-0,4	233
Planbarkeit der Karriere	-1,04	-1,46	-0,75	-1,13	-0,19	-0,99	233
Summe	1,15	0,03	1,29	0,82	6,56	1,71	-

N = alle Befragte

FETT gedruckte Werte zeigen den niedrigsten bzw. höchsten Wert in einer Gruppe an.

Anhang Tabelle 18: Berufliche Situation nach Personengruppen – Mittelwerte

Personengruppe	Nicht-reguläre Prof. und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittellstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufg., Lehrbeauftragte, Stipend. u. sonst. wiss. Personal	Wiss. Personal und Stipend.: Gesamt	Adm.-techn. Personal: Gesamt	Gesamt	
Zustimmung zu Aussagen zur beruflichen Situation (1 ‚stimme gar nicht zu‘ – 5 ‚stimme stark zu‘)	MW	MW	MW	MW	MW	MW	N
Ich bin alles in allem mit meiner Karriere- und Arbeitssituation zufrieden.	3,0	2,8	3,0	2,9	3,5	3,0	235
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für meine berufliche Situation wünsche.	3,2	3,1	2,8	3,1	3,6	3,2	235
Wenn ich meine berufliche Laufbahn noch einmal beginnen könnte, würde ich kaum etwas ändern.	2,7	2,6	2,6	2,6	3,0	2,7	235

N = alle Befragte

Anhang Tabelle 19: Berufliche Situation nach Wissenschaftsbereichen - Mittelwerte

Wissenschaftsbereich	RechtWirt Soz	PhilKult	MathNat	BioMed	Gesamt	
Zustimmung zu Aussagen zur beruflichen Situation (1 ‚stimme gar nicht zu‘ – 5 ‚stimme stark zu‘)	MW	MW	MW	MW	MW	N
Ich bin alles in allem mit meiner Karriere- und Arbeitssituation zufrieden.	3,3	3,2	3,0	2,8	3,0	236
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für meine berufliche Situation wünsche.	3,4	3,3	3,2	3,0	2,1	234
Wenn ich meine berufliche Laufbahn noch einmal beginnen könnte, würde ich kaum etwas ändern.	2,8	2,8	2,9	2,4	2,9	237

N = alle Befragte

Anhang Tabelle 20: Planung einer Veränderung der beruflichen Position nach Personengruppen – Spaltenprozent

Personengruppe	Wissenschaftliches Personal auf unbefristeter Stelle	Administrativ-technisches Personal
Planung einer Veränderung der beruflichen Position	Prozent	Prozent
Nein	59,3	50,0
Ja, im Tätigkeitsbereich weiter aufsteigen	31,5	30,6
Ja, andere Tätigkeit aufnehmen	9,3	19,4
Gesamt	100,0	100,0
N	54	36

N = Befragte, die dem wissenschaftlichen Personal angehören und eine unbefristete Stelle haben und Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören

Anhang Tabelle 21: Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Berufswahl nach Personengruppe - Mittelwerte

	Nicht-reguläre Prof. und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittellstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufg., Lehrbeauftragte, Stipend. u. sonst. wiss. Personal	Wiss. Personal und Stipend.: Gesamt	Adm.-techn. Personal: Gesamt	Gesamt	
Wichtigkeit verschiedener Aspekte für die Berufswahl (Skala: 1 ‚ganz unwichtig‘ – 5 ‚sehr wichtig‘)	MW	MW	MW	MW	MW	MW	N
Fachliches Interesse	4,59	4,51	4,79	4,59	4,22	4,53	236
Freude an der Art der Tätigkeit	4,84	4,68	4,96	4,81	4,58	4,78	233
Qualifikationsadäquanz der Tätigkeit	4,11	3,77	4,09	4,01	3,85	3,98	217
Aufstiegsmöglichkeiten	3,58	3,42	3,61	3,53	3,37	3,51	231
Planungssicherheit	3,65	3,34	3,42	3,52	4,11	3,62	231
Entscheidungsverantwortung, Leitungsfunktion	3,63	3,52	3,50	3,58	3,67	3,6	235
Einkommen	3,30	3,16	3,00	3,22	3,36	3,25	233
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3,73	3,50	3,83	3,67	3,78	3,69	232
Gesellschaftliches Ansehen	2,54	2,48	2,67	2,54	2,71	2,56	235
Zeitliche Flexibilität	4,00	3,68	4,21	3,93	3,78	3,91	232

N = alle Befragte

Anhang Tabelle 22: Habilitation nach Personengruppen - Spaltenprozent

Personengruppe	Nicht-reguläre Prof. und wiss. MA auf Haushaltsstellen	Wiss. MA auf Drittmittellstellen	Lehrkräfte f. bes. Aufg., Lehrbeauftragte, Stipend. u. sonst. wiss. Personal	Wiss. Personal und Stipend.: Gesamt	Adm.-techn. Personal: Gesamt	Gesamt
Habilitation	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Ja, Habilitationsverfahren abgeschlossen	6,9	12,9	12,5	9,4	2,8	8,4
Ja, Habilitation geplant / läuft	29,3	22,6	37,5	28,2	0	23,9
Noch unentschieden	31,0	27,4	16,7	28,2	8,3	25,2
Nein, Habilitation nicht geplant	32,8	37,1	33,3	34,2	88,9	42,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	116	62	24	202	36	238

N = alle Befragte

Anhang Tabelle 23: Habilitation nach Wissenschaftsbereichen - Spaltenprozent

Wissenschaftsbereich	RechtWirt Soz	PhilKult	MathNat	BioMed	Gesamt
Habilitation	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Ja, Habilitationsverfahren abgeschlossen	12,5	10,6	5,0	8,8	8,4
Ja, Habilitation geplant / läuft	25,0	27,3	27,5	16,2	23,9
Noch unentschieden	41,7	13,6	23,8	32,4	25,2
Nein, Habilitation nicht geplant	20,8	48,5	43,8	42,6	42,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	24	66	80	68	238

N = alle Befragte

Anhang Tabelle 24: Habilitation nach Geschlecht - Spaltenprozente

Geschlecht	Weiblich	Männlich	Gesamt
Habilitation	Prozent	Prozent	Prozent
Ja, Habilitationsverfahren abgeschlossen	3,7	13,5	8,7
Ja, Habilitation geplant / läuft	22,2	26,1	24,2
Noch unentschieden	25,9	25,2	25,6
Nein, Habilitation nicht geplant	48,1	35,1	41,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0
N	108	111	219

N = alle Befragte

Anhang Tabelle 25: Angebote der Philipps-Universität Marburg - Zeilenprozente

Angebote der Philipps-Universität Marburg	Ich habe die Angebote schon genutzt	Ich kenne die Angebote und möchte sie nutzen	Ich kannte die Angebote bislang nicht, aber sie sind für mich interessant	Diese Angebote sind für mich nicht interessant / nicht relevant	Gesamt	N
Forschungsförderfonds	8,9	22,8	42,6	25,7	100,0	202
Entwicklung und Management von Forschungsprojekten (EMF)	7,9	19,3	43,6	29,2	100,0	202
Post-Doc-Programmlinie der MARA (MARburg University Research Academy)	31,2	24,3	16,3	28,2	100,0	202
Angebote zur Hochschuldidaktik (HDM, HD-MIN)	35,1	20,8	17,3	26,7	100,0	202
Gleichstellungsstipendien (Abschluss- und Brückenstipendien)	3,0	7,4	16,3	73,3	100,0	202
Unterstützungsangebote für <i>dual career couples</i>	1,0	4,5	30,7	63,9	100,0	202
Unterstützungsangebote des International Office	10,4	12,4	27,7	49,5	100,0	202

N = Befragte, die dem wissenschaftlichen Personal angehören und Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören und nebenbei wissenschaftlich tätig sind oder Interesse an einer Karriere in der Wissenschaft haben

Anhang Tabelle 26: Kompetenzfelder - Zeilenprozent

Kompetenzfelder der MArburg University Research Academy	Angebote aus diesem Kompetenzfeld sind für mich nicht interessant	Angebote aus diesem Kompetenzfeld habe ich schon genutzt	Ich habe noch keine Angebote aus diesem Kompetenzfeld genutzt, möchte dies aber tun	Gesamt	N
Forschen (Methoden und Anwendungen)	45,5	10,9	43,6	100,0	202
Drittmittel und Transfer	27,7	16,8	55,4	100,0	202
Führung und Management	31,7	11,9	56,4	100,0	202
Wissenschaftliches Kommunizieren	41,6	17,3	41,1	100,0	202
Karriere und Internationales	37,6	14,9	47,5	100,0	202

N = Befragte, die dem wissenschaftlichen Personal angehören und Befragte, die dem administrativ-technischen Personal angehören und nebenbei wissenschaftlich tätig sind oder Interesse an einer Karriere in der Wissenschaft haben