Kolja Briedis/Steffen Jaksztat/Julia Schneider/
Anke Schwarzer/Mathias Winde

Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme

HIS:**Projektbericht**
Juni 2013

HIS Hochschul Informations System GmbH

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft

Kolja Briedis
Tel.: (05 11) 12 20 232
E-Mail: briedis@his.de

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

Julia Schneider
Tel.: (030) 322 982 517
E-Mail: julia.schneider@stifterverband.de

Anke Schwarzer
Tel. (0511) 12 20 350
E-Mail: schwarzer@his.de

Mathias Winde
Tel.: (030) 32 29 82 501
E-Mail: mathias.winde@stifterverband.de

HIS Hochschul-Informations-System GmbH
Goseriede 9 | 30159 Hannover | www.his.de
Juni 2013

Wir danken allen beteiligten Hochschulen, Instituten der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Begabtenförderwerken sowie allen teilnehmenden Nachwuchsforscher(inne)n für ihre Unterstützung der Studie. Ferner gilt unser Dank den Zentralen der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft für die Unterstützung der Studie. Für die wissenschaftliche Assistenz bedanken wir uns bei Marcel Volland und Nadine Koenig. Für ihre Expertise danken wir außerdem Volker Meyer-Guckel, Gero Stenke und Karl-Heinz Minks.

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung und Hintergrund: Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftler(innen) ... 1
1.1. Hintergrund und Definitionen ... 1
1.2. Möglichkeiten und Grenzen von Personalentwicklung in Wissenschaftseinrichtungen. 3
2. Ziele der Studie, Methodik und Datengrundlage ... 11
2.1. Zielsetzung der Studie ... 11
2.2. Methodik und Datengrundlage ... 11
2.2.1. Befragung der Nachwuchswissenschaftler(innen) ... 11
2.2.2. Befragung der Wissenschaftseinrichtungen ... 15
2.2.3. Merkmale der Wissenschaftseinrichtungen und ihres wissenschaftlichen Nachwuchses ... 18
3. Empirische Ergebnisse ... 23
3.1. Notwendigkeit von Personalentwicklung aus Sicht der Nachwuchswissenschaftler(innen) ... 23
3.1.1. Berufliche Ziele der Nachwuchswissenschaftler(innen) ... 24
3.1.1.1. Angestrebter Tätigkeitsbereich der Nachwuchswissenschaftler(innen) ... 24
3.1.1.2. Klarheit über berufliche Ziele ... 29
3.1.2. Informiertheit über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Anforderungsprofile ... 32
3.1.3. Personalentwicklung als Aufgabe der Hochschule ... 35
3.1.4. Wahrgenommene Unterstützung durch zentrale Einrichtungen ... 37
3.1.5. Zwischenfazit ... 38
3.2. Relevanz und Ziele von Personalentwicklung aus Sicht der Wissenschaftseinrichtungen ... 40
3.2.1. Relevanz von Personalentwicklung ... 40
3.2.2. Ziele der Wissenschaftseinrichtungen ... 44
3.2.3. Zwischenfazit ... 47
3.3. Organisation, Kommunikation und Finanzierung von Personalentwicklung ... 48
3.3.1. Organisation und Kommunikation ... 48
3.3.2. Finanzierungsstruktur und -entwicklung ... 54
3.3.3. Zwischenfazit ... 57
3.4. Akademische Personalentwicklung: Angebote, Bedarf, Nutzung und Nützlichkeit ... 58
3.4.1. Berufliche Orientierung – Angebote und Bewertung ... 58
3.4.1.1. Angebote der Wissenschaftseinrichtungen ... 58
3.4.1.2. Bedarf der Nachwuchswissenschaftler(innen), Nutzung und Nützlichkeit der Angebote ... 60
3.4.2. Überfachliche Kompetenzentwicklung – Angebote und Bewertung ... 67
3.4.2.1. Angebote der Wissenschaftseinrichtungen ... 67
3.4.2.2. Bedarf der Nachwuchswissenschaftler(innen), Nutzung und Nützlichkeit der Angebote ... 68
3.4.3. Zwischenfazit ... 73
4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen ... 75

4.1. Zusammenfassung ... 75
4.2. Folgerungen ... 77
5. Literatur ... 81
6. Anhang ... 83
Exkurs: Strukturierte Promotionsförderung an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ... 83
Exkurs: Akteure des Forschungssystems ... 84
Autorenschaften ... 86
Tabellenanhang ... 87
Fragebögen ... 93
Fragebogen Befragung der Nachwuchswissenschaftler(innen) ... 93
Fragebögen Befragung der Wissenschaftseinrichtungen ... 153
Fragebogen Hochschulen ... 153
Fragebogen Forschungseinrichtungen ... 160
Fragebogen Begabtenförderwerke ... 167
Anschreiben ... 173
Anschreiben Nachwuchswissenschaftler(innen): Panel ... 173
Anschreiben Nachwuchswissenschaftler(innen): Hochschulen ... 174
Anschreiben Nachwuchswissenschaftler(innen): Forschungseinrichtungen ... 175
1. Erinnerung Nachwuchswissenschaftler(innen): Panel ... 177
1. Erinnerung Nachwuchswissenschaftler(innen): Hochschulen ... 178
1. Erinnerung Nachwuchswissenschaftler(innen): Forschungseinrichtungen ... 179
2. Erinnerung Nachwuchswissenschaftler(innen): Panel ... 180
2. Erinnerung Nachwuchswissenschaftler(innen): Hochschulen ... 181
Anschreiben Wissenschaftseinrichtungen: Hochschulen ... 183
Anschreiben Wissenschaftseinrichtungen: Zentrale der Forschungseinrichtungen ... 185
Anschreiben Wissenschaftseinrichtungen: Forschungseinrichtungen ... 187
Anschreiben Wissenschaftseinrichtungen: Begabtenförderwerke ... 189

1. Einführung und Hintergrund: Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftler(innen)

1.1. Hintergrund und Definitionen

In Deutschland wird der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den letzten Jahren vermehrt Beachtung geschenkt, doch die Umsetzung von Personalentwicklungskonzepten für diese Gruppe ist noch ausbaufähig. Aus diesem Anlass führen der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und das HIS-Institut für Hochschulforschung (HIS-HF) eine gemeinsame Studie zum Thema akademische Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und unterstützt wird.

Spätestens seit der ersten Runde der Exzellenzinitiative verstärken die Hochschulen und Forschungsorganisationen ihre Bemühungen um strukturierte Promotionsprogramme und in diesem Zusammenhang auch um mehr Personalentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftler(innen), d.h. Promovierende und Postdocs inklusive Juniorprofessor(innen).[1] Aber auch aufgrund der ergriffenen Maßnahmen zum Umbau der Governance-Strukturen an Hochschulen und zur Modernisierung der Institution Hochschule ergeben sich neue Aufgaben und Verantwortlichkeiten für ihre Mitglieder jenseits von Forschung und Lehre, zum Beispiel in den Bereichen Qualitätssicherung, Organisationsentwicklung oder Mitteleinwerbung.

Die Institutionalisierung von Qualitätsmanagementsystemen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen führt zudem zu einer stärkeren Fokussierung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf die Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Nicht zuletzt ist der Ruf nach gezielten akademischen Personalentwicklungsmaßnahmen auch durch den zunehmenden internationalen Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftler(innen) lauter geworden. Um die Hochschulen in diesem Wettbewerb zu unterstützen, verleiht die EU mittlerweile ein Gütesiegel für gute Personalentwicklung: „HR Excellence in Research“. Mehr als 100 Hochschulen in Europa führen das Gütesiegel bereits,[2] doch bis Ende 2012 noch keine einzige aus Deutschland – möglicherweise ein Hinweis auf noch ausstehende Entwicklungen in Deutschland.

---

1 Im Rahmen der Exzellenzinitiative konnten sich die Hochschulen von 2006 bis 2011 um insgesamt 1,9 Mrd. Euro bewerben und bauten im Gegenzug Graduiertenschulen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Exzellenzcluster zur Förderung der Spitzenforschung und Zukunftskonzepte zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung auf. Ab 2011 bis 2017 stehen für das Programm 2,7 Mrd. Euro zur Verfügung. Im Juni 2012 wurden insgesamt 45 Graduiertenschulen und 43 Exzellenzcluster ausgewählt und speziell für ihre Zukunftskonzepte die Hochschulen FU Berlin, HU Berlin, Bremen, Dresden, Köln, LMU München, TU München, Konstanz, Heidelberg, RWTH Aachen und Tübingen. Ein Beispiel für eine Personalentwicklungseinheit, die im Zuge der Exzellenzinitiative an einer Hochschule entstanden ist, ist das Center for Leadership and People Management der Ludwig-Maximilians-Hochschule (LMU), an das ein Peer-to-Peer-Mentoring-Programm für Studierende der LMU und eine spezielle Mentor(inn)enausbildung angegliedert sind.

2 Die Hochschule von Edinburgh ist eine davon. Ihr Code of Practice für die Personalentwicklung ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) findet sich als Anschauungsmaterial unter folgendem Link: http://www.docs.hss.ed.ac.uk/iad/Researchers/Research_staff/Code_of_Practice.pdf (Zugriff am 14.01.2013).

Personalentwicklung meint im Allgemeinen „die systematisch vorbereitete, durchgeführte und kontrollierte Förderung der Anlagen und Fähigkeiten des Mitarbeiters in Abstimmung mit seinen Erwartungen und Fähigkeiten“ (Rüter 1988: 3, zitiert nach Rosenstiel 2003: 211). Hingegen ist Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Literatur nicht einheitlich definiert. Grundsätzlich hat, wie der Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus dem Jahr 2008 (BMBF 2008: 6) betont, akademische Nachwuchsförderung zum Ziel, „die besten Bedingungen zu schaffen, damit sich die Potenziale junger Menschen optimal entfalten und Hochqualifizierte ihre Chancen in Deutschland wahrnehmen können“.

Eine inhaltliche Annäherung an den Begriff akademische Personalentwicklung findet sich in der Forschercharta der Europäischen Kommission. Hier wird insbesondere der Aspekt der individuellen Karriereförderung hervorgehoben: „Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten vorzugsweise im Rahmen ihres Humanressourcenmanagements eine spezielle Laufbahnentwicklungsstrategie für Forscher in allen Etappen ihrer Laufbahn aufstellen, und zwar unabhängig von ihrer vertraglichen Situation, auch für Forscher mit befristeten Verträgen. Darin sollten Mentoren vorgesehen werden, die Forscher in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützen und betreuen und sie dadurch motivieren und zum Abbau von Unsicherheiten in ihrer beruflichen Zukunft beitragen. Allen Forschern sollten solche Bestimmungen und Vorkehrungen nahe gebracht werden.“ (Europäische Kommission 2005: 19f.)

In Anlehnung daran definieren wir akademische Personalentwicklungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Rahmen dieser Studie als Angebote zur beruflichen Orientierung und zur überfachlichen Kompetenzentwicklung. Hierbei bezieht sich berufliche Orientierung auf die Identifizierung individueller beruflicher Perspektiven (z. B. durch Berufs- und Karriereberatung). Eine verbesserte frühzeitige berufliche Orientierung hinsichtlich der Perspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaftseinrichtungen, insbesondere vor Beginn und zum Abschluss einer wissenschaftlichen Qualifizierungsphase wie der Promotions- und der Postdoc-Phase bzw. Habilitation kann helfen, zur verbesserten Transparenz und Planbarkeit der beruflichen Zukunft innerhalb wie außerhalb der Wissenschaft beizutragen.

Unter überfachliche Kompetenzen fassen wir nicht fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten (z. B. soziale Kompetenzen oder Sprachkompetenzen). Vor dem Hintergrund der Bemühungen um lebenslanges Lernen, der Erweiterung von Karriereoptionen und der Verbesserung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten erscheint es sinnvoll, durch die Förderung überfachlicher Kompetenzen die Durchlässigkeit der Berufsfelder Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung zu verbessern und den wissenschaftlichen Nachwuchs gezielter auf die angestrebten Karrierewege vorzubereiten. Solche überfachlichen Kompetenzen, die man in allen Berufsfeldern braucht, sind zum Beispiel übertragbare Forschungskompetenzen (wie wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben, Statistik- und Methodikkenntnisse), Lehr- und Didaktikkompetenzen, soziale Kompetenzen (wie Kommunikations- und Teamkompetenzen) oder Sprach- und IT-Kompetenzen. Weitere Schlüsselkompetenzen wie organisatorische Kompetenzen oder Managementkompetenzen erleichtern schon während der Erarbeitung der Dissertation, das selbstgesteckte Qualifikationsziel zu erreichen. Inzwischen bieten viele Hochschulen strukturierte Promotionsprogramme an, die solche Personalentwicklungsangebote als Teil des begleitenden Curriculums vorsehen (siehe Exkurs im Anhang: Strukturierte Promotionsförderung an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen).

Die konkrete Ausgestaltung von Personalentwicklungskonzepten ist vielgestaltig. Die Angebote können von der Hilfestellung bei der Identifikation und Entwicklung berufs- bzw. arbeitsmarktrelevanter Kenntnisse und Fähigkeiten, Hilfe bei der Formulierung von Lern- und Berufszielen bis zu Kursangeboten (etwa im Bereich Schlüsselkompetenzen) oder allgemeinen Beratungsgesprächen (z. B. Laufbahnberatung) reichen. Dass die Umsetzung von Personalentwicklungskonzepten speziell für das wissenschaftliche Personal jedoch noch ausbaufähig ist, belegt eine Umfrage des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft aus dem Jahr 2006 unter Personalverantwortlichen an deutschen Hochschulen (Winde 2006). Zwar gaben fast neun von zehn Befragten an, dass das Thema „akademisches Personalmanagement" in ihren Augen zukünftig eine hohe Priorität besitzen wird. Doch von denjenigen Hochschulen, die Promovierende betreuten, boten zum Zeitpunkt der Befragung nur rund die Hälfte spezielle Kurse zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen an. Programme zur Vorbereitung auf außeruniversitäre Laufbahnen oder individualisierte Entwicklungsprogramme gab es nur an einem Viertel der befragten Hochschulen. Und selbst dort, wo entsprechende Programme angeboten wurden, erreichten diese offenbar nur einen vergleichsweise kleinen Teil der Nachwuchswissenschaftler(innen). Dieses Ergebnis nahm der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft zum Anlass, drei Hochschulen bei der Umsetzung von neuen Personalentwicklungskonzepten zu unterstützen (Schlüter und Winde 2009). Das Ziel lag in der Identifizierung und Förderung „aussichtsreicher Strategien für die Implementierung und Weiterentwicklung von Personalmanagementmaßnahmen an Hochschulen" (ebd: 5).

Trotz bereits bestehender Maßnahmen an akademischer Nachwuchsförderung in Deutschland gibt es also Bedarf an einer passgerechten Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, im Sinne der Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und der überfachlichen Kompetenzentwicklung. Welche Besonderheiten des deutschen Wissenschaftssystems berücksichtigt werden müssen, welche Schwierigkeiten dadurch bei der Umsetzung entstehen können und warum Personalentwicklung für Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorteilhaft sein kann, soll im Folgenden thematisiert werden.

1.2. Möglichkeiten und Grenzen von Personalentwicklung in Wissenschaftseinrichtungen

Eine Besonderheit des deutschen Hochschulsystems liegt in dem langen Weg bis zur dauerhaften beruflichen Etablierung in der Wissenschaft, denn diese erfolgt gemeinhin erst mit dem Erreichen einer Professur (vgl. Jaksztat et al. 2010).[3] Bedingt durch die wenigen festen Stellen unterhalb der Professuren sind wissenschaftliche Laufbahnen in Deutschland mit einem hohen Maß an beruflicher Unsicherheit verbunden. Zwar wird mit dem Übergang in die Promotionsphase der erste Schritt in Richtung einer wissenschaftliche Karriere getan, ob nach der Promotion jedoch tatsächlich eine wissenschaftliche Tätigkeit ausgeübt wird, ist unabhängig von der erbrachten Leistung, häufig ungewiss. Dennoch belegt eine Studie des HIS-Instituts für Hoch-

3 In anderen Ländern stellt sich die wissenschaftliche Karriere anders dar und ist häufig besser planbar. In den USA erhalten beispielsweise alle promovierten Lehrpersonen im so genannten Tenure Track Verfahren Professorentitel. Die Anstellung wird zunächst vorläufig auf vier bis sieben Jahre befristet. In dieser Zeit erfahren die Angestellten strenge Leistungsüberprüfungen und erhalten schließlich bei zufriedenstellender Gesamtleistung einer dauerhafte Anstellung (vgl. Kreckel 2011).

schulforschung, dass die Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen perspektivisch eine wissenschaftlichen Karriere anstrebt (vgl. Jaksztat et al. 2010: 23). Tatsächlich verlassen jedoch im Anschluss an die Promotion etwa drei Viertel des wissenschaftlichen Nachwuchses das Wissenschaftssystem (vgl. Fabian und Briedis 2009: 112).

Daher ist es zentrale Aufgabe akademischer Personalentwicklung in Wissenschaftseinrichtungen, ihren wissenschaftlichen Nachwuchs bei der frühzeitigen Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere zu unterstützen und Alternativen jenseits der Wissenschaft aufzuzeigen. Hierbei sollte einer „über die Forschungsexpertise hinausgehenden Kompetenzentwicklung" (Senger 2009: 66) Beachtung geschenkt werden. Denn die Qualifikationsanforderungen für Tätigkeiten in der Wissenschaft unterscheiden sich von den Anforderungen, die außerhalb des Wissenschaftssystems gestellt werden (Minks und Schaeper 2002: 118ff).[4]

Wenn ein Großteil der Promovierten das Wissenschaftssystem im Anschluss an die Promotion verlässt und das so genannte Hausberufungsverbot verhindert, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) an dieselbe Hochschule berufen werden, an der sie bereits arbeiten, wird der wissenschaftliche Nachwuchs perspektivisch für andere Arbeitgeber ausgebildet. Damit stellt sich jedoch die Frage, wie eine Hochschule oder Forschungseinrichtung durch akademische Personalentwicklung profitiert. Warum ist Personalentwicklung, wie sie in Wirtschaftsunternehmen oder nicht-wissenschaftlichen öffentlichen Einrichtungen unternommen wird, nicht einfach auf wissenschaftliche Einrichtungen übertragbar?

Zum einen unterscheiden sich die **Motivation und Ziele** der Nachwuchsförderung an Hochschulen und anderen Wissenschaftseinrichtungen von jenen, die in der Privatwirtschaft verbreitet sind (Mehrtens 2011: 33). In der Privatwirtschaft sind Maßnahmen der Personalentwicklung in der Regel eine Investition in das eigene Personal, von denen das Unternehmen selbst profitieren kann. Im Wissenschaftsbereich profitiert die Einrichtung häufig nicht langfristig von Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Denn für angehende Wissenschaftler(innen) gilt die Einrichtung, an der die Promotion geschrieben wird, weniger als Arbeitgeber mit langer Perspektive, sondern vielmehr als ‚Durchlaufstation', als eine Etappe im Rahmen der wissenschaftlichen Laufbahn. „Die Fluktuation ist in vielen Wissenschaftsbereichen sehr hoch, und die Universität muss für sich entscheiden, inwiefern sie sich zuständig fühlt für die Vorbereitung ihrer Nachwuchskräfte für andere als universitäre Arbeitsgeber" (Pellert und Widmann 2008: 143). Die Ursache für die hohe Fluktuationsrate liegt an den Hochschulen zum einen im bereits erwähnten Hausberufungsverbot, welches einer Praxis der „Beerbung" von Stellen nach nicht-meritokratischen Kriterien entgegenwirken soll (vgl. Kreckel 2011).

Zum anderen gilt sowohl für Hochschulen wie für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, dass die für die Wissenschaft mittlerweile typischen Projektkarrieren den Spielraum der

4 Ein weiterer zentraler Reformbereich für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses liegt darin, frühzeitig berechenbare und transparente Karrierewege in Forschung und Lehre anzubieten. Hierzu können eine Ausweitung des „Tenure Track", mehr Juniorprofessuren bzw. Alternativen zur Habilitation und verbesserte Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftler(innen) mit Schwerpunkt Lehre gehören. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung moniert, dass „Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler […] zu lange im Unklaren gelassen [werden], ob sie sich auf eine Karriere in Wissenschaft und Forschung dauerhaft einlassen können" (BMBF 2008: 2). Verbesserte Karrierewege verhülfen den Nachwuchswissenschaftler(inne)n zu höherer Selbständigkeit und zu einer besseren Planbarkeit ihrer beruflichen und privaten Zukunft und erhöhten vor dem Hintergrund zunehmender internationaler Konkurrenz die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland.

strategischen akademischen Personalentwicklung beschränken. So hat sich der Anteil des Drittmittelpersonals am gesamten wissenschaftlichen Personal allein schon in den vier Jahren zwischen 2005 und 2009 von 50 auf 59 Prozent erhöht (Expertenkommission Forschung und Innovation 2012). Weiterhin verlässt ein Großteil der Promovierten das Wissenschaftssystem im Anschluss an die Promotion ganz und schlägt eine berufliche Laufbahn außerhalb der Wissenschaft ein (Fabian und Briedis 2009). Das liegt auch an einer zunehmenden Knappheit der verfügbaren Stellen nach der Promotion: So wurde die Anzahl der befristeten Stellen im Mittelbau der Hochschulen in den letzten Jahren erhöht, nicht jedoch im selben Maße die Anzahl der W2/W3-Professurenstellen (Expertenkommission Forschung und Innovation 2012). Allein zwischen 2001 und 2011 veränderte sich an den Hochschulen das Verhältnis zwischen Professor(inn)en[5] einerseits und wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n[6] andererseits von eins zu drei auf eins zu vier (Statistisches Bundesamt 2011, 2012a). Die Zahl der Professuren pro wissenschaftlicher Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlichem Mitarbeiter wird noch geringer, wenn die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) der außeruniversitären Forschungseinrichtungen hinzu gezählt werden.[7]

In unterschiedlichen **Organisationskulturen** in Wirtschaft und Wissenschaft liegt ein weiterer Erklärungsfaktor für mögliche Schwierigkeiten der Übertragbarkeit von Maßnahmen der Personalentwicklung aus der Wirtschaft auf Wissenschaftseinrichtungen. Dies reicht von unterschiedlichen Arbeitsformen über die Wichtigkeit von Sozial- und Führungskompetenzen bis hin zu einem anderen Verständnis von „Personal". Pellert und Widmann sprechen erstens von einer „sehr individualisierten Arbeitsform" in der Forschung, speziell an Hochschulen (Pellert und Widmann 2008: 19). Sie seien „lose gekoppelte Organisationen […], in denen individuelle Leistungserbringung einen hohen Wert hat" (ebd.). Im Hochschulalltag steht das „Postulat der Freiheit von wissenschaftlicher Forschung und Lehre" (Bauer 2011: 23) an oberster Stelle. Es ermöglicht den Professor(inn)en ein hohes Maß an Autonomie und gibt viele Spielräume in der alltäglichen Arbeit (vgl. Bauer 2011: 23; Pellert und Widmann 2008: 19). Maßnahmen des Personalmanagements setzen voraus, dass die festgelegten Anforderungen auch in der Praxis kollektiv umgesetzt werden. Bauer nennt das Beispiel der Mitarbeitergespräche als Maßnahme der Personalentwicklung (vgl. Bauer 2011: 22). Die tatsächliche Umsetzung dieser Gespräche wird seiner Ansicht nach auf der Ebene der Professor(inn)en häufig nicht durchgeführt. Eine wesentliche Ursache dafür sei die hochschulische Arbeits- und Organisationskultur. „Hier trifft in Universitäten zusätzlich die Wissenschaftskultur der Freiheit und Offenheit im Denken und Handeln auf die professionelle Organisationskultur einer universitären Administration" (ebd.). An Hochschulen stehen fachspezifische Strukturen und Veränderungsprozesse einer kollektiven Denkweise gegenüber: Hochschulen „sind für ‚Grass-root'-Veränderungen geeignet, auf der Ebene des einzelnen Faches werden Neuerungen aufgenommen und Innovationen vorangetrieben. Zu kollektiv verbindlichen gemeinsamen Entscheidungen zu kommen und damit institutionelle Veränderungsprozesse zu gestalten, ist äußerst schwierig." (Pellert und

5 Einschließlich Juniorprofessor(inn)en.

6 Einschließlich Dozent(inn)en und Assistent(inn)en).

7 Diese Zahl wird von der amtlichen Statistik nicht erfasst, doch eine Evaluationsstudie des HIS-HF (Jongmanns 2011) zeigt, dass das wissenschaftliche Personal der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft zwischen 2002 und 2008 ebenfalls stark anstieg: um 22 Prozent auf knapp über 32.000 Vollzeitäquivalente.

Widmann, 2008: 20). Dies erschwert eine generelle Einführung von Personalentwicklung an Hochschulen (ebd.).

Pellert und Widmann sprechen von einer „zweifachen Irritation" hinsichtlich des Personalmanagements an Hochschulen: Zum einen sehen sich Wissenschaftler(innen) in erster Linie als autonome Fachexpert(inn)en und nicht als Personal[8] einer Forschungseinrichtung. „Zum anderen will man ungern managen oder gemanagt werden beziehungsweise hat ein ambivalentes Verhältnis zu Leitungsaufgaben" (ebd.: 14). Für den Aufstieg in die Führungsebene (und damit eine Professur) ist in der Wissenschaft die fachliche Kompetenz und Reputation von Bedeutung. Sozial- und Führungskompetenzen finden bei der Personalrekrutierung dagegen seltener Berücksichtigung (vgl. Bauer 2011: 24). Es wird vielmehr von „der Forschungstätigkeit auf die Lehrtätigkeit und die Selbstverwaltungs- und Managementfertigkeit geschlossen" (Pasternack 2011: 42; bezugnehmend auf Welbers 1998: 44). „Viele Professor(inn)en sind der Meinung, kompetente Wissenschaftler(innen) seien auch ohne spezifische Unterstützung fähig, eine gute Stellung zu finden, während andere und vor allem auch professionalisierte Berater(innen) in der ‚managed community' der Meinung sind, dass heute in diesem Bereich eine Hochschule spezifische Unterstützung anbieten muss", so Künzler (2011: 56). Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) werden laut Pellert und Widmann hinsichtlich fachfremder Aspekte als ausreichend qualifiziert angesehen oder zumindest wird angenommen, dass sie in der Lage sind, die Fähigkeiten selbst zu erlernen. Es werde in erster Linie auf fachliche Weiterbildung Wert gelegt (vgl. Pellert und Widmann 2008: 19). Somit scheinen die in Wissenschaft und Nicht-Wissenschaft voneinander abweichenden Motivationen und Ziele wie auch die unterschiedlichen Organisationskulturen dazu zu führen, dass Personalentwicklung für Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf den ersten Blick weniger interessant als für nicht-wissenschaftliche Institutionen ist.

Doch nicht nur die Nachwuchswissenschaftler(innen), sondern auch die Wissenschaftseinrichtungen selbst können von einer systematischen akademischen Personalentwicklung ihres Nachwuchses profitieren. Wie bereits erwähnt, verstärkten die Hochschulen und Forschungsorganisationen in den letzten Jahren ihre Bemühungen um mehr Personalentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftler(innen), um mit den Veränderungen des Wissenschaftssystems Schritt zu halten – weil es ihre Chancen auf Drittmittel erhöht; weil sich durch Deregulierung und Modernisierung der Institution Hochschule neue Aufgaben für ihre Mitglieder ergeben, die nicht mit den originären Aufgaben in Forschung und Lehre in engem Zusammenhang stehen; weil die Institutionalisierung von Qualitätsmanagementsystemen auch an Wissenschaftseinrichtungen systematische Personalentwicklung fordert; und nicht zuletzt, weil sie so um die international umworbenen, besten Nachwuchswissenschaftler(innen) werben. Denn akademische Personalentwicklung trägt positiv zur **Profilbildung** der Hochschule – auch im internationalen Vergleich – bei. Durch attraktive Personalentwicklungsangebote demonstriert die „Hochschule[…], dass Innovations- und Leistungskraft maßgeblich von der Förderung der Nachwuchswissenschaftler(innen) abhängt", so Senger (2009: 33f.). Dies

8 Problematisch an akademischer Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist darüber hinaus, dass ein nicht unbeträchtlicher Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses auch arbeitsrechtlich überhaupt nicht zum „Personal" der Hochschulen und Forschungseinrichtungen im eigentlichen Sinne gehört, sondern sich in anderer Form, z. B. über Stipendien oder Erwerbstätigkeiten außerhalb der Hochschulen, finanziert. Das gilt insbesondere für die Promovierenden. „Aus Personalentwicklungssicht", so Pellert und Widmann (2008: 103), „ist der Begriff „Personal" [daher] weiter zu fassen als im arbeitsrechtlichen Kontext".

führt auch zur Attraktivitätssteigerung der Hochschule für angehende Nachwuchswissenschaftler(innen) (vgl. ebd.: 34).

Aber die Wissenschaftseinrichtungen kümmern sich nicht nur deswegen vermehrt um akademische Personalentwicklungsmaßnahmen, um mit den Veränderungen des Wissenschaftssystems Schritt zu halten. Sie profitieren zugleich inhaltlich davon. Zum einen durch die Vertiefung überfachlicher Kompetenzen des Nachwuchses, beispielsweise durch die Verbesserung von Forschungskompetenzen oder Sprach- oder Managementkompetenzen. Zum anderen kann eine individuell zugeschnittene Berufsorientierung Nachwuchswissenschaftler(innen) motivieren, ihre Qualifikationsphase zielgerichteter und schneller abzuschließen; entweder, um sich danach in Forschung und Lehre erfolgreich in der Wissenschaft zu etablieren, oder um in der Berufsorientierung geborene Ideen für außerwissenschaftliche Tätigkeiten in die Tat umzusetzen. So kommen Theorien zur Zielsetzung (z. B. Locke und Latham 1990) zu dem Ergebnis, dass „spezifische hohe Ziele einen stärkeren Einfluss auf die Leistung ausüben als unklare Ziele" (Braun und Lang 2004: 82, vgl. auch Abschnitt 3.1).

Nicht zuletzt würde ein flächendeckendes akademisches Personalmanagement an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen garantieren, dass neu eingestellte Wissenschaftler(innen) bereits an anderen Einrichtungen nicht nur fachlich, sondern auch überfachlich qualifiziert würden. Dadurch kämen die Hochschulen, die in Deutschland traditionell als einzige Institution im Besitz des Promotions- und Habilitationsrechts sind, auch ihrer Verantwortung nach, nicht nur für sich selbst, sondern auch für die gesamte Forschung- und Innovationslandschaft in Deutschland Nachwuchs auszubilden.[9]

Denn auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive ist das Thema Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses relevant. „Der wissenschaftliche Nachwuchs spielt eine zentrale Rolle zur Sicherung der Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes", heißt es in einem Antrag des Deutschen Bundestags mit dem Titel „Exzellente Perspektiven für den Wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln" (Deutscher Bundestag 2012: 1). „Exzellente Rahmenbedingungen" seien notwendig, „damit begabte, motivierte Hochschulabsolvent(inn)en ihre Potenziale entfalten können und optimale Qualifikationsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven im deutschen Wissenschaftssystem vorfinden" (ebd.: 1). Weiterhin wird betont, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) auch optimal auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft vorbereitet werden sollten (vgl. ebd.: 4). Schließlich fördert akademische Personalentwicklung den „Wissens- und Technologietransfer der jungen Forschenden in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft" und trägt damit zur „soziopolitischen Präsenz und Wirkkraft der Hochschule" bei (Senger 2009: 33f.).

In dieser kurzen Beschreibung der Möglichkeiten und Grenzen von Personalentwicklung in Wissenschaftseinrichtungen wurde deutlich, dass bei der Umsetzung von Maßnahmen der Personalentwicklung im Wissenschaftssystem die institutionellen Besonderheiten wissenschaftlicher Einrichtungen berücksichtigt werden müssen, die sich von denen in der öffentlichen Verwaltung oder in Privatunternehmen unterscheiden. Deutlich wurde auch, dass die Förderung und Entwicklung des Nachwuchses dennoch als originäre Aufgabe der Wissenschaftseinrichtungen anzusehen ist und Hochschulen und Forschungseinrichtungen ebenso

9 Daher definierte das Hochschulrahmengesetz Nachwuchsförderung als Aufgabe der Hochschulen, die einer regelmäßigen Evaluierung bedarf (HRG § 6) und woran sich auch die staatliche Finanzierung orientieren sollte (HRG § 5).

wie die Nachwuchswissenschaftler(innen) von Maßnahmen der Personalentwicklung profitieren. Doch wie stellt sich die Situation hinsichtlich der Personalentwicklung an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen augenblicklich dar? Zur Beantwortung dieser Frage erschien es notwendig, sowohl die Perspektive der Hochschulen und Forschungseinrichtungen als auch jene des wissenschaftlichen Nachwuchses als Zielgruppe von Maßnahmen der Personalentwicklung zu berücksichtigen, um nicht nur ein einseitiges Bild aus Anbieter- oder Nutzerperspektive zu erhalten. Deswegen haben der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und das HIS-Institut für Hochschulforschung eine gemeinsame Studie zum Thema akademische Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs durchgeführt, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und unterstützt wurde.

Für die Studie befragte der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft Leitungen und Personalverantwortliche an Hochschulen mit Promotionsrecht, an außeruniversitären Forschungsorganisationen und in den Begabtenförderwerken. Letztere betreiben zwar für ihre Stipendiat(inn)en keine Personalentwicklung im eigentlichen Sinn, sie haben jedoch in den letzten Jahren vielfach Programme aufgelegt, die oftmals ein wertvolles Angebot zur Persönlichkeitsentwicklung für wissenschaftliche Nachwuchskräfte darstellen. Das HIS-HF befragte Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu ihren persönlichen Erfahrungen und Bedarfen im Bereich Personalentwicklung. Durch die zwei Befragungen wird sowohl die Nutzerperspektive als auch die Anbieterperspektive von Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt und in Bezug zueinander gesetzt. Dadurch entsteht die Möglichkeit, Handlungsbedarf und Ansätze zur Verbesserung der Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu identifizieren und bekannt zu machen. In diesem Bericht werden die Ergebnisse der beiden Studien gegenübergestellt.

Nach einer Beschreibung der Methodik, der Datengrundlage und der grundlegenden Charakteristika der teilnehmenden Wissenschaftseinrichtungen und Nachwuchswissenschaftler(innen) im zweiten Kapitel, wird im dritten Kapitel die Relevanz des Themas aus Sicht der Nachwuchswissenschaftler(innen) (Kapitel 3.1) und der Wissenschaftseinrichtungen (Kapitel 3.2) aufgezeigt. Zentrale Forschungsfragen sind: Inwiefern besteht auf der Seite der Nachwuchswissenschaftler(innen) Klarheit über die eigenen beruflichen Ziele? Welche beruflichen Ziele hat der wissenschaftliche Nachwuchs? Wie gut fühlt sich der Nachwuchs hinsichtlich der beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung unterstützt und sieht er die Unterstützung überhaupt als Aufgabe der Hochschule an? Wie schätzen die Wissenschaftseinrichtungen selbst die Notwendigkeit von Personalentwicklung ein?

In Kapitel 3.3 wird es um die konkrete Umsetzung von Maßnahmen der Personalentwicklung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus Sicht der Leitungen und Personalverantwortlichen gehen (Kapitel 3.3). Hier sind folgende Forschungsfragen vordergründig: Wer bietet Personalentwicklung an den Wissenschaftseinrichtungen an? Wie wird die Zielgruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses überhaupt erfasst? Wie werden Maßnahmen der Personalentwicklung koordiniert, kommuniziert und finanziert? Abschließend werden das Angebot an, der Bedarf an und die tatsächliche Nutzung von Personalentwicklungsmaßnahmen aus Sicht des Nachwuchses und der Wissenschaftseinrichtungen direkt gegenübergestellt, um mögliche Bedarfslücken aufzuzeigen (Kapitel 3.4). Zentrale Forschungsfragen in diesem Abschnitt sind: Welchen Bedarf an Maßnahmen zur beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung äußern Nachwuchswissenschaftler(innen) und wie schätzen Personalverantwortliche den Bedarf ein? Welche Angebote werden von den Wissenschaftseinrichtun-

gen bereitgestellt und welche werden vom wissenschaftlichen Nachwuchs genutzt? Wie wird die Nützlichkeit der genutzten Angebote bewertet? Die Frage des Bedarfs soll dabei nicht zuletzt vor dem Hintergrund der individuellen beruflichen Situation der Nachwuchswissenschaftler(innen) betrachtet werden. Wichtige Fragen sind in diesem Zusammenhang zum Beispiel, inwiefern Nachwuchswissenschaftler(innen) mit unterschiedlichem fachlichem Hintergrund und mit unterschiedlichen beruflichen Zielen (bspw. Verbleib in der Wissenschaft oder angestrebter Wechsel in andere Tätigkeitsbereiche) spezifischer Entwicklungs- und Orientierungsangebote bedürfen.[10]

Basierend auf den Ergebnissen beider Befragungen sollen abschließend Schlussfolgerungen für Handlungsbedarfe und Interventionsmöglichkeiten gezogen werden, um Maßnahmen der Personalentwicklung weiterentwickeln zu können.

10 Eine Übersicht zu den Autorenschaften der einzelnen Kapitel befindet sich in Abbildung A1.1 im Anhang.

2. Ziele der Studie, Methodik und Datengrundlage

2.1. Zielsetzung der Studie

Die akademische Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchses ist vor dem Hintergrund der Ausführungen in Kapitel 1 ein relevantes Thema, das in Zukunft noch potenziell an Bedeutung gewinnen wird. Im Rahmen dieser Studie soll der gegenwärtige Zustand von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs aus der Perspektive von Wissenschaftseinrichtungen sowie von Nachwuchswissenschaftler(innen) ergründet werden. Im Zentrum der Betrachtung steht die Situation an Hochschulen mit Promotionsrecht und außeruniversitären Forschungseinrichtungen[11] sowie die Rolle von Begabtenförderwerken. Das konkrete Ziel liegt dabei nicht nur darin, das Thema jeweils aus der Nutzer- und Anbieterperspektive für sich zu beleuchten, sondern den Blickwinkel zu erweitern und beide Bereiche miteinander zu verknüpfen. Dies ermöglicht eine Offenlegung von potenziellen Schwierigkeiten und Missverständnissen im Rahmen der Umsetzung und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

2.2. Methodik und Datengrundlage

Wie bereits im ersten Kapitel beschrieben, besteht die Studie aus zwei Teilstudien: HIS-HF befragt die Nachwuchswissenschaftler(innen), der Stifterverband die Wissenschaftseinrichtungen. Daher ist es notwendig, Methodik und Datengrundlage jeweils separat zu beschreiben. Die folgenden beiden Abschnitte geben – getrennt für beide Teilstudien – einen Überblick über den Prozess der Datenerhebung sowie über grundlegende soziodemografische und institutionelle Merkmale der verwendeten Stichproben.

2.2.1. Befragung der Nachwuchswissenschaftler(innen)

Der von HIS-HF durchgeführten Teilstudie liegen Befragungen von Nachwuchsforscher(inne)n aus zwei unterschiedlichen institutionellen Kontexten zugrunde. Hierbei handelt es sich um (1) Mittelbauangehörige[12] an deutschen Hochschulen mit Promotionsrecht sowie (2) Doktorand(inn)en und Postdocs, die an außeruniversitären Forschungseinrichtungen hauptberuflich tätig sind bzw. von einer Forschungseinrichtung durch ein Stipendium gefördert werden. Im Fall der Hochschulen liegt der Fokus somit auf dem Personal unter den Nachwuchswissenschaftler(innen). Nachwuchsforscher(innen), die nicht über eine Erwerbstätigkeit (i. d. R. als wissenschaftliche Mitarbeiter(innen)) eingebundenen sind, werden nicht erfasst. Beide Befragtengruppen wurden mittels eines identischen Online-Fragebogens (siehe Anhang) befragt, um vergleichende Analysen zu ermöglichen.

11 Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) und Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL).

12 Als akademischer Mittelbau wird hier das hauptberuflich beschäftigte wissenschaftliche Personal ohne die (regulären) Professor(inn)en bezeichnet.

Ein Teil dieser Befragten setzt sich zusammen aus Teilnehmer(inne)n des Online-Access-Panels WiNbus[13], welches zum Zeitpunkt der Befragung mehr als 7.600 Nachwuchswissenschaftler(innen) aus verschiedenen wissenschaftlichen Kontexten (Hochschulen mit Promotionsrecht, Fachhochschulen, Forschungseinrichtungen und Stipendienprogramme) umfasste. Die Panelteilnehmer(innen) wurden im Rahmen vorangegangener Befragungsprojekte rekrutiert (Jaksztat und Briedis 2009; Jaksztat et al. 2010, 2011). Die Rekrutierung für das WiNbus-Panel erfolgte aktiv durch das HIS-HF, um Verzerrungen durch Selbstselektivität möglichst gering zu halten.

Der überwiegende Teil der Befragten an Hochschulen wurde im Zuge einer für diese Studie durchgeführten Stichprobenziehung gewonnen. Hierzu wurde aus allen 110 Hochschulen mit Promotionsrecht eine nach Hochschulgröße[14] und Hochschulregion (Ost/West) geschichtete Klumpenstichprobe von 22 Hochschulen nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Die Stratifizierung auf Hochschulebene wurde durchgeführt, um den Klumpeneffekt zu reduzieren. An den Hochschulen aus dieser Stichprobe wurde dann versucht, die Namen und E-Mailadressen aller Mittelbauangehörigen über die im Internet frei zugänglichen Hochschulhomepages und Mitarbeiterverzeichnisse zu recherchieren. Insgesamt konnten auf diese Weise 19.097 Personen und E-Mailadressen gefunden werden. An diesen Personenkreis wurde per E-Mail eine Einladung (siehe Anhang) zur Online-Befragung verschickt, welche neben allgemeinen Informationen zur Studie einen Direktlink zum Fragebogen und zusätzlich eine Beschreibung der Zielgruppe enthielt. Vor Beginn der Befragung wurden die Hochschulleitungen durch ein Anschreiben über das Vorhaben informiert.

Um den befragten Personenkreis auch um den wissenschaftlichen Nachwuchs an außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erweitern, wurden darüber hinaus die Leitungen aller Max-Planck-, Helmholtz-, Leibniz- und Fraunhoferinstitute mit der Bitte angeschrieben, die Befragungseinladungen an die bei ihnen tätigen Doktorand(inn)en und Postdocs weiterzuleiten. Das Vorhaben wurde mit Hilfe eines Schreibens vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, welches ebenfalls an die Leitungen gesendet wurde, unterstützt. Insgesamt sind 53 außeruniversitäre Forschungseinrichtungen dieser Bitte nachgekommen, was auf Institutsebene einer Teilnahmequote von insgesamt 20 Prozent entspricht.[15] Unter den teilnehmenden außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist keine wesentliche Verzerrung hinsichtlich bestimmter Forschungsschwerpunkte erkennbar.

Die Feldzeit der Erhebung dauerte von Mitte Juli bis Ende Oktober 2012. Sowohl in der Panel- als auch in der Hochschulbefragung wurden zwei Reminder verschickt, im Rahmen der Befragung an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen aus organisatorischen Gründen lediglich ein Reminder (siehe Anhang).

13 Für genauere Informationen siehe www.winbus.eu.

14 Bezogen auf die Zahl der dort tätigen Wissenschaftler(innen).

15 Teilgenommen haben 13 von 75 Instituten der Fraunhofer-Gesellschaft, 5 von 18 Instituten der Helmholtz-Gemeinschaft, 20 von 86 Instituten der Leibniz-Gemeinschaft sowie 15 von 81 Instituten der Max-Planck-Gesellschaft.

Fragebögen von Teilnehmer(inne)n, die weniger als ein Drittel des Fragebogens beantwortet hatten, wurden ausgeschlossen.[16] Der bereinigte Rücklauf[17] liegt im Fall der Panelbefragung bei 33 Prozent und im Fall der Hochschulbefragung bei 31 Prozent (Abb. 2.2.1). Für die Befragung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen kann keine Aussage über die Rücklaufquote gemacht werden, da die genaue Zahl der an den teilnehmenden Forschungseinrichtungen tätigen Doktorand(inn)en und Postdocs nicht bekannt ist.

Abb. 2.2.1 Stichprobengrößen und Rücklaufquoten der HIS-HF-Befragungen

	Befragungsmodus		
	Panelbefragung	**Befragung an Hochschulen mit Promotionsrecht**	**Befragung an außeruniversitären Forschungs-einrichtungen**
Brutto-Stichprobengröße	7.664	19.097	-
Netto-Stichprobengröße (abzüglich nicht zustellbarer und falsch zugestellter E-Mails)	7.035	18.478	-
Brutto-Rücklaufquote (aufgerufene Fragebögen)	33 % (2.325)	31 % (5.795)	-
Netto-Rücklaufquote (nur auswertbare Interviews)	1.937	4.865	1.309
Ausgewertete Interviews [1)]	1.242	3.450	1.059

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) Personen, die zu einer der beiden Zielgruppen gehören;
- keine Angaben möglich

Insgesamt wurden zwei Teilsamples von 4.425 Mittelbauangehörigen an Hochschulen mit Promotionsrecht und 1.326 Doktorand(inn)en sowie Postdocs an außeruniversitären Forschungseinrichtungen für die Analysen herangezogen (Abb. 2.2.2). Die Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind mit einem Durchschnittsalter von 32,3 Jahren geringfügig älter als die Befragten an Hochschulen[18], deren Durchschnittsalter bei 31,8 Jahren liegt. In beiden Teilnehmergruppen finden sich etwas mehr Männer als Frauen (Frauenanteil an Hochschulen: 44 %; außeruniversitäre Forschungseinrichtungen: 42 %).

16 Die Analysen beschränken sich zudem auf Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht älter als 45 Jahre waren. Diese Altersgrenze wurde als Hilfsmittel verwendet, um sicherzustellen, dass schwerpunktmäßig jene Mittelbauangehörigen berücksichtigt werden, die auch tatsächlich zum wissenschaftlichen Nachwuchs gerechnet werden können.

17 Der bereinigte Rücklauf wurde anhand der zustellbaren E-Mails berechnet.

18 Der Begriff Hochschule wird im Folgenden synonym für Hochschulen mit Promotionsrecht verwendet.

Abb. 2.2.2 **Geschlecht, Alter und Fachrichtung der Befragten differenziert nach Beschäftigungskontext**
(Anteile in %, Alter: Mittelwert)

	Beschäftigungskontext	
	Hochschulen	**Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen**
N:	4.425	1.326
Geschlecht:		
Männlich	56	58
Weiblich	44	42
Alter (in Jahren):	31 ,8	32 ,3
Fachrichtungen:		
Geisteswissenschaften	12	3
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	6	5
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	16	16
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	38	62
Ingenieurwissenschaften	21	14
Andere Fachrichtungen	7	2
Promotionsstatus:		
Promovierend	56	48
Promoviert	37	44
Weder noch	7	8

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

Der größte Anteil der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) gehört der Fachrichtung Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften an (Hochschulen: 38 %; außeruniversitäre Forschungseinrichtungen: 62 %). Nur ein sehr geringer Teil (ca. 6 %) schreibt sich der Fachrichtung Erziehungswissenschaften/Psychologie zu. Auch zu den Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zählen nur etwa 16 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen).[19]

Deutliche Unterschiede zwischen den Kontexten sind in den Fachrichtungen Geisteswissenschaften und Ingenieurwissenschaften zu erkennen. Nur drei Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind Angehörige der Fachrichtung Geisteswissenschaften. Im Verglich dazu gehören zwölf Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen zu dieser Fachrichtung. 14 Prozent der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben an, zur Fachrichtung Ingenieurwissenschaften zu gehören; unter jenen an Hochschulen sind es 21 Prozent. Vor dem Hintergrund dieser kontextspezifischen Fächerschwerpunkte erfolgen die in diesem Bericht dargestellten Analysen in der Regel differenziert nach Fachrichtungen. Für die Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen können aufgrund zu geringer Fallzahlen jedoch nicht alle Fachrichtungen ausgewiesen werden.[20]

Etwa die Hälfte der Studienteilnehmer(innen) promoviert zum Zeitpunkt der Befragung (Hochschulen: 56 %; außeruniversitäre Forschungseinrichtungen: 48 %). Der Anteil der Promovierten liegt bei 37 Prozent (Hochschulen) bzw. 44 Prozent (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen). Ein kleiner Teil der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) gibt zum

19 Aufgrund von Rundungen ergeben die Summenwerte in den Tabellen nicht immer 100 Prozent.

20 Weiterhin werden grundsätzlich Anteilwerte, die auf Angaben von weniger als 50 Befragten basieren, in den Tabellen nicht ausgewiesen.

Zeitpunkt der Befragung an, weder zu promovieren noch promoviert zu sein. Hierbei handelt es sich vorrangig um Personen, die noch nicht mit ihrem Promotionsvorhaben begonnen haben, dies jedoch beabsichtigen.

Da insbesondere mit Blick auf die außeruniversitären Forschungseinrichtungen kaum Informationen über die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorliegen, die zur Validierung der Daten herangezogen werden können, lassen sich keine abschließenden Aussagen zur Repräsentativität der Ergebnisse machen. Aufgrund des gewählten Verfahrens der Stichprobenziehung und der vorgenommenen Prüfungen ist jedoch davon auszugehen, dass die Datengrundlage zumindest belastbare Aussagen ermöglicht. Das Teilsample der Mittelbauangehörigen an Hochschulen wurde zudem mit den verfügbaren Daten des Statistischen Bundesamtes verglichen (Statistisches Bundesamt 2012d). Der Vergleich ergab im Großen und Ganzen keine substantiellen Abweichungen hinsichtlich der Personalstruktur. Kleinere Abweichungen bezüglich der Fächergruppenzusammensetzung wurden durch die Berechnung von Gewichtungsfaktoren ausgeglichen.

2.2.2. Befragung der Wissenschaftseinrichtungen

Die Befragung der Wissenschaftseinrichtungen durch den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft erzielte einen hohen Rücklauf. Dies gewährleistet eine hohe Qualität und Belastbarkeit der erhobenen Daten. Somit können wir die Befragung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n durch HIS-HF der Befragung der Wissenschaftseinrichtungen durch den Stifterverband gegenüberstellen und zu robusten Aussagen kommen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Hochschulstichprobe des HIS-HF auf die dort beschäftigten Nachwuchskräfte fokussiert – das heißt, die Antworten der Vertreter(innen) der Hochschulen aus der Stifterverbandsbefragung beziehen sich auch auf externe Promovierende und Stipendiat(inn)en in Graduiertenprogrammen, deren Einschätzungen im HIS-HF-Sample nicht enthalten sind.

Die Grundgesamtheit der Stifterverbandsbefragung der Wissenschaftseinrichtungen besteht aus 376 Institutionen: alle Hochschulen mit Promotionsrecht (110), alle 254 Institute der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), der Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) und der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) sowie alle zwölf vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Begabtenförderwerke (siehe Exkurs im

Anhang: Akteure des Forschungssystems).[21] Die Feldzeit der Erhebung dauerte von Mitte August bis Mitte November 2012. Mitte September wurde an alle bis dahin noch nicht teilnehmenden Einrichtungen ein Reminder verschickt.[22]

Von den 376 angeschriebenen Einrichtungen unserer Grundgesamtheit antworteten insgesamt 174 (das entspricht 46 %). Der Rücklauf zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist fast identisch (Hochschulen 45 %, Forschungseinrichtungen 46 %). Von den 116 aller 254 angeschriebenen außeruniversitären Forschungseinrichtungen ließen sich nur sechs nicht einer der vier Forschungsgemeinschaften zuordnen. Zwischen den Forschungsorganisationen unterschied sich der Rücklauf zum Teil deutlich (MPG: 32 % [25 von 79]; FhG: 40 % [28 von 70]; WGL: 51 % [44 von 87]; HGF: 72 % [13 von 18]).[23] Die Begabtenförderwerke antworteten mit acht von zwölf (67 %) am häufigsten unter den Wissenschaftseinrichtungen.

Insgesamt ist eine Rücklaufquote von 46 Prozent in einer freiwilligen Befragung sehr zufriedenstellend und lässt auf eine große Relevanz des Themas Personalentwicklung und eine ebenso große Akzeptanz und inhaltliche Qualität des Fragebogens schließen. Ein Vergleich mit der amtlichen Statistik zeigt, dass größere Wissenschaftseinrichtungen mit mehr wissenschaftlichem Nachwuchs etwas häufiger an der Befragung teilnahmen als kleinere. So verzeichnete das Statistische Bundesamt für das Wintersemester 2012/13 an Hochschulen mit Promotionsrecht[24] 1.673.730 Studierende (Statistisches Bundesamt 2012b). An den Hochschulen, die an unserer Befragung teilnahmen, studierten 884.158 Studierende. Das entspricht 53 Prozent aller Studierenden an Hochschulen mit Promotionsrecht. Dieser Wert liegt über dem Anteil der teilnehmenden Hochschulen an allen Hochschulen mit Promotionsrecht (45 %).

Insgesamt gab es im Jahr 2010 1.236 Juniorprofessuren (Statistisches Bundesamt 2012c). Die teilnehmenden Hochschulen gaben an, dass bei ihnen zum Zeitpunkt der Befragung 1.003 Juniorprofessuren angesiedelt sind; dies entspricht 81 Prozent der Zahl der Juniorprofessuren des Jahres 2010. Auch wenn die Studierendenzahl zwischen 2011 und 2012 und die Zahl der Juniorprofessuren zwischen 2010 und 2012 gestiegen ist, ist anzunehmen, dass die großen Hochschulen mit mehr Studierenden und mehr wissenschaftlichem Nachwuchs etwas häufiger

---

21 Zu beachten ist, dass bei der Max-Planck-Gesellschaft sowie bei der Fraunhofer-Gesellschaft die Teilinstitute und Institute mit Sitz im Ausland für die Befragung nicht relevant waren und daher nicht angeschrieben wurden. Bei den Instituten der Fraunhofer-Gesellschaft wurden alle 70 Standorte in Deutschland aufgeführt, ohne die Teilinstitute Bauphysik (Holzkirchen), Biomedizinische Technik (Potsdam), Optronik (Ettlingen), Sichere Informationstechnologie (Sankt Augustin), Verkehrs- und Infrastruktursysteme (Dresden), Werkstoffmechanik (Halle), Werkzeugmaschinen und Umformtechnik (Dresden), Graphische Datenverarbeitung (Rostock), Keramische Technologien und Systeme (Hermsdorf), Kurzzeitdynamik (Efringen-Kirchen), Molekularbiologie und Angewandte Oekologie (Schmallenberg-Grafschaft), Zerstörungsfreie Prüfverfahren (Dresden) sowie die Fraunhofer-Zentrale (München) und das Fraunhofer-Forum in Berlin. Bei den befragten 79 Max-Planck-Instituten fehlen die Teilinstitute für Plasmaphysik, Teilinstitut Greifswald, Max-Planck-Institut für Gravitationsphysik, Teilinstitut Hannover, und Max-Planck-Institut für Ornithologie, Teilinstitut Radolfzell, sowie die Auslandsstandorte Bibliotheca Hertziana – Max-Planck-Institut für Kunstgeschichte, Rome, Max Planck Florida Institute, Jupiter, Kunsthistorisches Institut in Florenz – Max-Planck-Institut, Florenz, Max-Planck-Institut für Psycholinguistik, Nijmegen und das Max Planck Institute Luxemburg for International, European and Regulatory Procedural Law, Luxemburg. Die Liste der 87 Leibniz-Institute enthält die zwei assoziierten Leibniz-Institute BIPS Bremen und ILS Dortmund.

22 Auf Bitte von drei außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurde das Anschreiben an diese noch einmal in Englisch versendet.

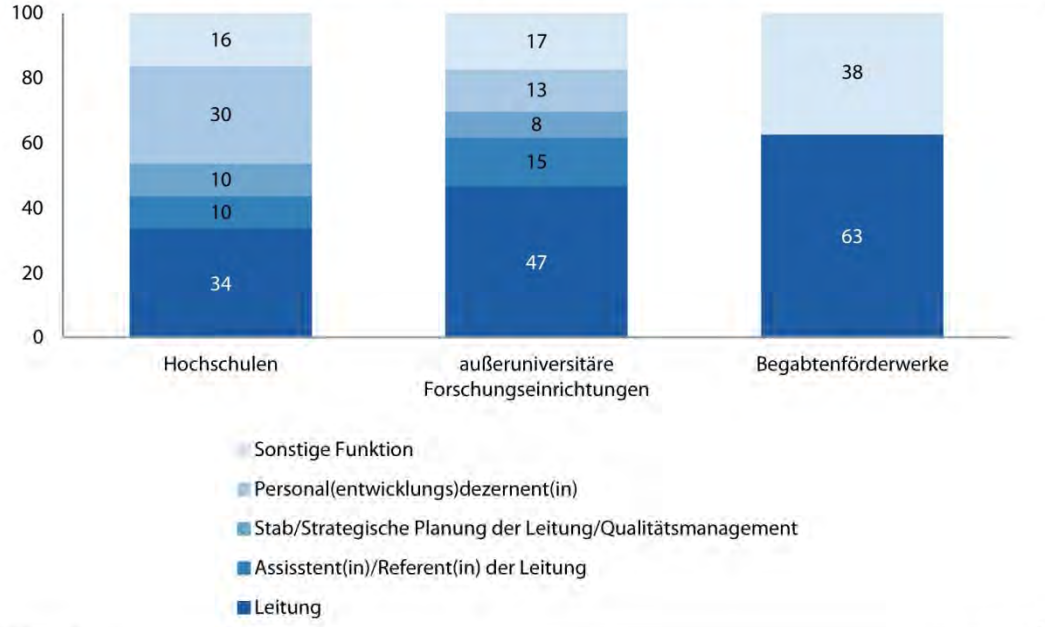
23 Auch in der HIS-HF Befragung partizipierten die Institute der WGL und der HGF etwas häufiger als die FhG- und MPG-Forschungsinstitute.

24 Universitäten, Kunst- und Musikhochschulen, Gesamthochschulen, pädagogische und theologische Hochschulen.

als die kleinen geantwortet haben. Das trifft auch auf die außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu: Im Wintersemester 2010/11 verzeichnete das Statistische Bundesamt 12.400 Promovierende, die an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung beschäftigt waren (Wolters und Schmiedel 2012: 23). Die teilnehmenden Forschungseinrichtungen nennen 7.270 Promovierende auf Haushalts- und Drittmittelstellen – ein Anteil von 59 Prozent an allen Promovierenden, die im Wintersemester 2010/11 an außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt waren. Auch wenn man eine zwischen 2011 und 2012 gestiegene Zahl an Promovierenden berücksichtigt, deutet das auf einen höheren Wert hin, als es der Rücklaufquote von 46 Prozent entsprechen würde. Damit ist auch hier von einem leicht erhöhten Anteil an Forschungseinrichtungen mit überdurchschnittlich viel wissenschaftlichem Nachwuchs auszugehen.

Auch die großen Begabtenförderwerke antworteten etwas häufiger als die kleinen. Nach aktuellen Daten des BMBF wurden im November 2012 insgesamt 24.500 Studierende von einem der zwölf Begabtenförderwerke gefördert.[25] Die antwortenden Begabtenförderwerke förderten im WS 2012/13 19.337 Studierende, ein Anteil von 79 % an allen geförderten Studierenden, auch dieser Anteil liegt höher als die Rücklaufquote (67 %).

Abb. 2.2.3:
Funktion der Antwortenden an der Wissenschaftseinrichtung (Anteile in %)
Frage: Bitte nennen Sie uns Ihre Funktion an der Hochschule/an der Forschungseinrichtung



Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013
Anmerkung: Leitung: Bei den Hochschulen inklusive der Kanzler(innen)

Bei den Personen, die den Fragebogen in den Wissenschaftseinrichtungen ausgefüllt haben, handelt es sich zu einem überwiegenden Teil um die Leitungsebene bzw. deren Assistent(inn)en, Referent(inn)en und Stäbe sowie das Qualitätsmanagement (Abb. 2.2.3). Die Beantwortung durch die Leitungsebene spricht für eine große Relevanz des Themas Personal-

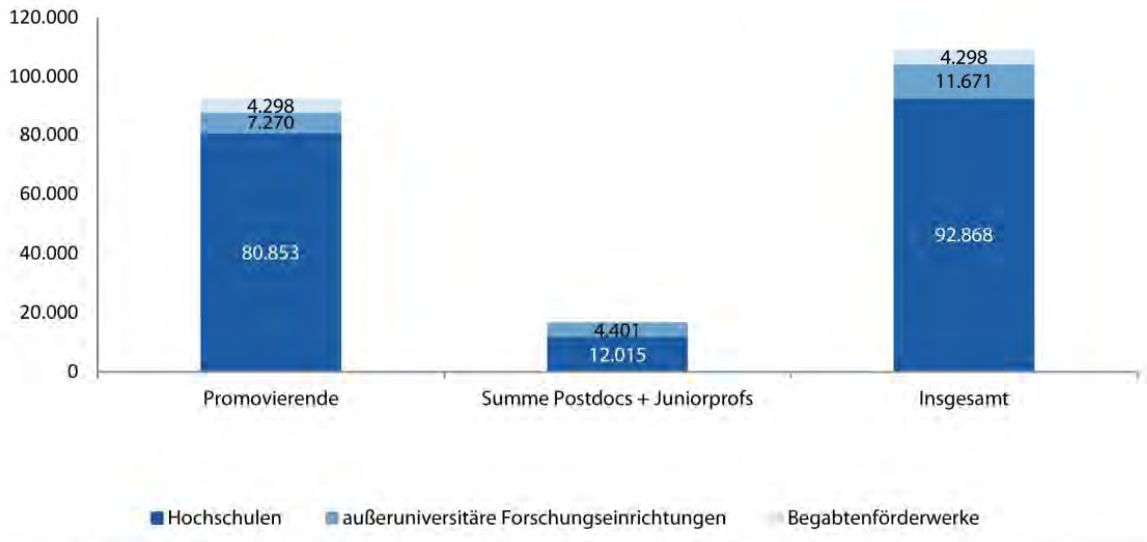
25 Schriftliche Auskunft des BMBF.

entwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Auch den telefonischen und postalischen Rückmeldungen durch teilnehmende Wissenschaftseinrichtungen konnten wir dieses große Interesse entnehmen.

2.2.3. Merkmale der Wissenschaftseinrichtungen und ihres wissenschaftlichen Nachwuchses

Insgesamt stehen die antwortenden 50 Hochschulen für über 80.000 Promovierende und für etwa 11.000 Postdocs und 1.000 Juniorprofessor(inn)en (Abb. 2.2.4). Die teilnehmenden 116 außeruniversitären Forschungseinrichtungen repräsentieren – nach eigenen Angaben – mehr als 7.000 Promovierende und 4.000 Postdocs. Die teilnehmenden Hochschulen und Institute kümmern sich also grob gerechnet um die Personalentwicklung von mehr als 100.000 Personen, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugerechnet werden können. Die teilnehmenden acht Begabtenförderwerke fördern knapp 4.300 Promovierende.

Abb. 2.2.4
Anzahl des wissenschaftlichen Nachwuchses an den teilnehmenden Wissenschaftseinrichtungen (WE) (eigene Schätzungen der Einrichtungen, hochgerechnet auf alle teilnehmenden WE, mit Ausnahme der Begabtenförderwerke)
Fragen: Wie viele Doktoranden promovieren im Jahr 2012/im WS 2012/13 insgesamt an Ihrem Forschungsinstitut/Ihrer Universität?
Wie viele Studierende, Doktoranden und, falls zutreffend, Postdocs fördern Sie im WS 2012/13 insgesamt durch Ihr Begabtenförderungswerk?
Wie viele Postdocs, Juniorprofessoren und Professoren sind im WS 2012/13 insgesamt an Ihrer Universität beschäftigt?
Wie viele Forscher (ohne Promovierende) arbeiten im Jahr 2012 an Ihrem Forschungsinstitut? Wie viele davon sind Postdocs (inkl. Forschungs- und Nachwuchsgruppenleiter), wie viele leitende Forscher (Abteilungs-/Institutsleiter)?



Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

Das heißt, dass allein diejenigen Wissenschaftseinrichtungen, die an unserer Befragung teilgenommen haben, verantwortlich für die Personalentwicklung von mehr als 100.000 Personen sind, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugerechnet werden können. Würde man diese Zahl auf die Grundgesamtheit hochrechnen, käme man auf eine Gruppe von mehr als 230.000 Personen. Da die etwas größeren Wissenschaftseinrichtungen in unserer Stichprobe

leicht überrepräsentiert sind, ist diese Zahl wohl zu hochgegriffen. Dennoch ist davon auszugehen, dass sich die Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Begabtenförderwerke in Deutschland um die akademische Personalentwicklung von weit mehr als 200.000 Nachwuchswissenschaftler(inne)n kümmern. Würde man noch den wissenschaftlichen Nachwuchs, der von den übrigen Akteuren des deutschen Forschungs- und Innovationssystems (beispielsweise von Einrichtungen der Ressortforschung) betreut wird, hinzurechnen, käme man auf eine noch höhere Zahl.

Die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses verteilt sich nicht gleichförmig auf die Einrichtungen. Begibt man sich auf die Ebene der einzelnen Wissenschaftseinrichtungen, wird deutlich, dass die Größenunterschiede und damit auch die Diversität bezüglich der Anzahl und der Struktur des wissenschaftlichen Nachwuchses, der an den Wissenschaftseinrichtungen arbeitet oder betreut wird, beträchtlich sind (Abb. 2.2.5).

Abb. 2.2.5 **Durchschnittsgröße der Wissenschaftseinrichtungen** (eigene Schätzungen der Einrichtungen)
Fragen: Wie viele Doktoranden promovieren im Jahr 2012/im WS 2012/13 insgesamt an Ihrem Forschungsinstitut/Ihrer Universität?
Wie viele Studierende, Doktoranden und, falls zutreffend, Postdocs fördern Sie im WS 2012/13 insgesamt durch Ihr Begabtenförderungswerk?
Wie viele Postdocs, Juniorprofessoren und Professoren sind im WS 2012/13 insgesamt an Ihrer Universität beschäftigt?
Wie viele Forscher (ohne Promovierende) arbeiten im Jahr 2012 an Ihrem Forschungsinstitut? Wie viele davon sind Postdocs (inkl. Forschungs- und Nachwuchsgruppenleiter), wie viele leitende Forscher (Abteilungs-/Institutsleiter)?

	Anzahl der Wissenschaftler(innen)		
	Hochschulen	**außeruniversitäre Forschungseinrichtungen**	**Begabtenförderwerke**
	Durchschnittliche Anzahl der Promovierenden		
Promovierende	1.022	30	350
	Durchschnittliche Anzahl der Postdocs und Juniorprofessor(inn)en		
Postdocs	164	30	0
Juniorprofessor(inn)en	11	x	x
	Durchschnittliche Anzahl der Professor(inn)en/Vorgesetzten und Studierenden		
Leitende Forschende	x	10	x
Professor(inn)en	215	x	x
Studierende	15.988	x	1.050

Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

x = nicht gefragt

Die (fiktive) Durchschnittshochschule hat im Median etwa 1.000 Promovierende, 160 Postdocs und elf Juniorprofessor(inn)en. Die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses ist an den einzelnen Forschungseinrichtungen und -zentren (nicht zu verwechseln mit der Forschungsorganisation als Ganzes) im Durchschnitt viel kleiner als die Hochschulen. Die (fiktive) Durchschnittsforschungseinrichtung hat etwa 30 Promovierende und ebenso viele Postdocs. Daraus ergibt sich ein ganz anderes Verhältnis von Promovierenden und Postdocs als an den Hochschulen. Die Durchschnittshochschule hat ein 1:1 Verhältnis von Postdocs zu Promovierenden, die Durchschnittshochschule ein 1:6 Verhältnis von Postdocs und Juniorprofs zu Promovierenden.

Die Größe der acht der zwölf vom BMBF geförderten Begabtenförderwerke, die an der Umfrage teilgenommen haben, variiert ebenfalls deutlich. Das (fiktive) Durchschnittsbegabtenför-

derwerk fördert etwa 350 Promovierende – keines jedoch Postdocs. Nur ein Begabtenförderwerk gibt an, dass es Stipendien und ideelle Förderung für Postdocs prinzipiell anbietet (Abb. 2.2.6). Die Nachfrage hat jedoch ergeben, dass derzeit in dem Programm keine Personen gefördert werden.

Abb. 2.2.6 **Förderangebote der Begabtenförderwerke** [1] (Anteil der befragten Begabtenförderwerke)
Frage: Welche Förderangebote sind an Ihrem Begabtenförderwerk vorhanden? Für welche sehen Sie einen Bedarf?

Förderangebote	Vorhanden	Geplant	Bedarf, aber nicht geplant	Kein Bedarf
Für Promovierende				
Lebenshaltungsstipendium	8 von 8	0	0	0
Forschungsstipendium [2]	8 von 8	0	0	0
Ideelle Förderung	8 von 8	0	0	0
Für Postdocs [3]				
Lebenshaltungsstipendium	1 von 8	0	3 von 8	0
Forschungsstipendium [2]	1 von 8	0	3 von 8	3 von 8
Ideelle Förderung	1 von 8	0	4 von 8	2 von 8

Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

1) Durch die kleine Fallzahl bedingt weisen wir keine Prozentwerte aus. Sonstige genannte Förderangebote waren Alumni Programme, spezifische Programme (wie "Herausforderung Unternehmen" der Stiftung der deutschen Wirtschaft) und ggf. Familienzuschläge.
2) Zuschüsse für Studienaufenthalte, Sprachkurse und Praktika im Ausland
3) Vertiefungs- oder Aufbaustudien

Da in Deutschland bislang die Anzahl, Struktur und Finanzierung von Promovierenden nicht flächendeckend erfasst wird, haben wir in unserer Befragung auch die Struktur und die Finanzierung der Promotionsvorhaben abgefragt, soweit den Wissenschaftseinrichtungen diese Informationen vorlagen (Abb. 2.2.7).

Zuerst fällt auf, dass besonders die Hochschulen und Begabtenförderwerke, aber auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf erhebliche Informationslücken stoßen, wenn man von ihnen wissen möchte, in welcher Struktur ihr Nachwuchs promoviert und wie er sich finanziert. Das zeigt sich zum einen an den niedrigen Werten der gültigen Angaben, die in der Tabelle abgebildet sind. Doch auch wenn geantwortet wurde, summierten sich häufig die Unterkategorien nicht zur Gesamtsumme der Promovierenden auf. Die Informationslücken sind also noch größer, als der Wert der gültigen Angabe vermuten lässt.

Deutlich wird auch, dass die Promotion an einem Lehrstuhl an der Hochschule oder an einer Abteilung im Institut nach wie vor das dominante Modell darstellt. Doch nur ein knappes Drittel der Nachwuchswissenschaftler(innen) promoviert auf regulären Haushaltsstellen, viel mehr – nämlich die Hälfte der Promovierenden – auf Drittmittelstellen. Dieser Wert ist an den Hochschulen genauso hoch wie an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Ein Drittel aller Promovierenden promoviert in einem strukturierten Promotionsprogramm. Im Vergleich zu den Werten der Stifterverbands-Befragung von 2006 hat sich die Zahl der Promovierenden in Graduiertenkolleg oder -schulen in den letzten sechs Jahren deutlich erhöht: damals promovierten statt der heutigen 31 Prozent erst 18 Prozent der Promovierenden an den teilnehmenden Hochschulen in einem Graduiertenkolleg oder einer Graduiertenschule (Winde 2006).

Abb. 2.2.7 **Promotionsstruktur und -finanzierung des wissenschaftlichen Nachwuchses differenziert nach Kontext** (eigene Schätzungen der Einrichtungen) (Anteile in %; Promovierende: absolute Zahlen)
Fragen: Wie viele Doktoranden promovieren im Jahr 2012/im WS 2012/13 insgesamt an Ihrem Forschungsinstitut/Ihrer Universität? In welcher Struktur promovieren sie und wie finanzieren sie sich hauptsächlich?
Wie viele Studierende, Doktoranden und, falls zutreffend, Postdocs fördern Sie im WS 2012/13 insgesamt durch Ihr Begabtenförderungswerk? In welcher Struktur promovieren Ihre Promotionsstipendiaten?

Promostionstruktur und -finanzierung	Hochschulen	außeruniversitäre Forschungs-einrichtungen	Begabtenförderwerke
Promovierende	1.022	30	350
Davon nach Struktur:			
Gültige Angabe [1]	45-70	85-95	50-75
Davon:			
Promotionsprogramm [2]	31	36	36
Am Lehrstuhl/ in Abteilung integriert	51	64	60
Extern	18	x	4
Davon nach hauptsächlicher Finanzierung:			
Gültige Angabe	60	70-85	x
Davon:			
Stipendium	18	23	x
Haushaltsstelle	31	27	x
Drittmittelstelle	51	50	x

Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

1) Gültige Angabe heißt, dass die Information gegeben wurde – häufig summierten sich aber in diesem Fall die Unterkategorien nicht zu Gesamtsumme auf, daher ist die Informationslücke größer als der Wert der gültigen Angabe vermuten lässt.
2) Graduiertenkollegs, -schulen, aber auch anderweitig finanziert durch DAAD, Stiftungen, universitätsintern, etc.
x = nicht gefragt

Ein weiteres wichtiges Ergebnis ist, dass die Begabtenförderwerke bei der Förderung ihrer Promovierenden mit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen kooperieren: fünf von acht bieten gemeinsam mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen strukturierte Promotionskollegs an, immerhin drei von acht sogar Forschungskooperationen (nicht in der Abbildung dargestellt).

Zusammenfassend ergab unsere Bestandsaufnahme der Wissenschaftseinrichtungen und ihres wissenschaftlichen Nachwuchses folgendes:

Der wissenschaftliche Nachwuchs der teilnehmenden Wissenschaftseinrichtungen ist eine große Gruppe: die Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Begabtenförderwerke, die den Fragebogen ausgefüllt haben, kümmern sich um mehr als 100.000 Personen, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugerechnet werden. An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist die Postdoc-Ebene stärker ausgeprägt als an den Hochschulen (Verhältnis Postdocs zu Promovierenden: Forschungseinrichtungen: 1:1; Hochschulen: 1:6). Die Begabtenförderwerke fördern keine Postdocs. Allerdings formulieren einige einen Bedarf in diesem Feld. Ein Begabtenförderweg fördert Postdocs zumindest hypothetisch.

Die traditionelle Promotion ist nach wie vor dominant: Die Mehrzahl der Promovierenden promoviert auf einer Stelle an einem Lehrstuhl oder an einer Abteilung, doch immer mehr be-

reits in einem strukturierten Programm. Es bestehen Informationslücken: vor allem den Hochschulen, aber auch den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Begabtenförderwerken, fehlt Wissen über ihre Promovierenden.

3. Empirische Ergebnisse

In den folgenden Abschnitten werden die wichtigsten Ergebnisse der beiden Teilstudien zusammengefasst. Im ersten Abschnitt (3.1) werden zunächst die beruflichen Ziele der Nachwuchswissenschaftler(innen) und ihre Erwartungen an die Hochschule bzw. außeruniversitäre Forschungseinrichtung hinsichtlich der Personalentwicklung dargestellt, um die Relevanz des Themas aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses herauszustellen. Anschließend (3.2) wird die Sicht der Wissenschaftseinrichtungen auf das Thema Personalentwicklung und die Ziele, die die Einrichtungen mit der Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses verbinden, thematisiert. Im dritten Abschnitt (3.3) steht die Organisation von Personalentwicklung an den Wissenschaftseinrichtungen im Vordergrund (z. B. Finanzierung und Anbieter). Im letzten Abschnitt (3.4) wird es abschließend um den tatsächlichen Bedarf an strukturierter Personalentwicklung in Form von Angeboten zur beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung sowie um die Nutzung und Nützlichkeit spezifischer Personalentwicklungsangebote gehen. Dabei wird die Perspektive der Nachwuchswissenschaftler(innen) jener der Wissenschaftseinrichtungen gegenübergestellt.

3.1. Notwendigkeit von Personalentwicklung aus Sicht der Nachwuchswissenschaftler(innen)

Angebote zur beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung sollen Nachwuchswissenschaftler(inne)n helfen, ihre berufliche Zukunft und Karriere zu planen und über das Fachliche hinaus Kompetenzen zu erwerben, um sowohl auf ein Berufsleben im als auch außerhalb des Wissenschaftssystems vorbereitet zu sein. Gerade für eine passfähige Karriereberatung ist es von zentraler Bedeutung, die beruflichen Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses zu berücksichtigen und zunächst herauszufinden, welche Erwartungen Nachwuchswissenschaftler(innen) an die Hochschule oder außeruniversitäre Forschungseinrichtung hinsichtlich der Unterstützung bei der beruflichen Orientierung oder der Entwicklung überfachlicher Kompetenzen haben und wie gut sie sich unterstützt fühlen. Für gezielte Maßnahmen ist es also zuerst wichtig zu ergründen, welche beruflichen Ziele Nachwuchswissenschaftler(innen) haben und inwieweit eigentlich Klarheit über die eigenen beruflichen Ziele besteht. In einem weiteren Schritt ist es dann bedeutsam zu erfahren, welche der vorhandenen Informationsquellen der wissenschaftliche Nachwuchs nutzt, um sich über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Anforderungsprofile zu informieren. Auf diesem Wege erhalten Hochschulen und Forschungseinrichtungen wichtige Informationen für die Weiterentwicklung des bestehenden Angebots.

Zunächst soll untersucht werden, inwiefern unter den wissenschaftlichen Nachwuchskräften überhaupt Klarheit über die jeweils eigenen beruflichen Ziele besteht oder ob diese Ziele möglicherweise erst erarbeitet werden müssen. Bevor in Kapitel 3.2 der Perspektivwechsel auf die Seite der anbietenden Einrichtungen erfolgt, wird illustriert, anhand welcher Quellen sich der wissenschaftliche Nachwuchs über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Anforderungsprofile informiert und in welcher Verantwortung er die Hochschulen und Forschungseinrichtungen hinsichtlich Unterstützungsleistungen sieht.

3.1.1. Berufliche Ziele der Nachwuchswissenschaftler(innen)

3.1.1.1. Angestrebter Tätigkeitsbereich der Nachwuchswissenschaftler(innen)

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) hat das berufliche Ziel, in zehn Jahren an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung wissenschaftlich tätig zu sein (Abb. 3.1.1). Eine weitere größere Gruppe (ca. 30 %) möchte zukünftig einer Tätigkeit in der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug nachgehen, und lediglich ein knappes Sechstel strebt eine Beschäftigung ohne Forschungsbezug an.[26]

Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen wollen zu etwa gleichen Anteilen (jeweils knapp 30 %) einer Tätigkeit als Professor(in) an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung, einer Beschäftigung als Wissenschaftler(in) an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung und einer Tätigkeit in der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug nachgehen. Der wissenschaftliche Nachwuchs an außeruniversitären Forschungseinrichtungen präferiert stärker eine Tätigkeit als Wissenschaftler(in) an einer Hochschule bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtung (37 %) und seltener eine als Professor(in) (20 %).

Noch deutlichere Unterschiede in den Zielvorstellungen gibt es zwischen den Fachrichtungen. Fast die Hälfte (47 %) der Geisteswissenschaftler(innen), doch nur 15 Prozent der Ingenieurwissenschaftler(innen) an Hochschulen möchten in zehn Jahren als Professor(in) an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig sein. Letztere sehen sich vergleichsweise häufig im Bereich Forschung und Entwicklung in der Wirtschaft (54 %). Nur fünf Prozent der Geisteswissenschaftler(innen) an Hochschulen streben eine solche Tätigkeit an. Nachwuchswissenschaftler(innen) der Rechts-/Wirtschafts-/ und Sozialwissenschaften nennen als berufliches Ziel in zehn Jahren im Fachrichtungsvergleich häufiger eine Beschäftigung ohne Forschungsbezug.

26 Die Befragten mussten sich bei dieser Frage für ein berufliches Ziel entscheiden. Es gab nicht die Möglichkeit zu sagen, dass noch gar keine Vorstellung hinsichtlich der eigenen beruflichen Zukunft besteht. Der Fragentext „welche der folgenden Tätigkeiten würden Sie am ehesten als Ihr berufliches Ziel bezeichnen“ sollte jedoch auch eine Beantwortung der Frage möglich machen, wenn das berufliche Ziel noch nicht ganz klar ist.

Abb. 3.1.1 **Berufliches Ziel in zehn Jahren differenziert nach Kontext und Fachrichtung**
(Anteile in %)
Frage: Wenn Sie an Ihre berufliche Situation in 10 Jahren denken, welche der folgenden Tätigkeiten würden Sie am ehesten als Ihr berufliches Ziel bezeichnen?

	Berufliches Ziel in zehn Jahren			
Fachrichtung	**Tätigkeit als Professor(in) an einer Hochschule bzw. Forschungs-einrichtung**	**Wissenschaftler(in) an einer Hochschule bzw. Forschungs-einrichtung**	**Tätigkeit in der Wirtschaft mit Forschungs- und Entwicklungsbezug**	**Tätigkeit ohne Forschungs- und Entwicklungsbezug**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen			
Geisteswissenschaften	47	32	5	15
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	35	31	11	23
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	34	17	16	33
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	27	29	33	10
Ingenieurwissenschaften	15	17	54	13
Hochschulen insg. [1]	**29**	**25**	**29**	**16**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen			
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	33	28	16	22
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	18	41	31	10
Ingenieurwissenschaften	10	28	54	8
Forschungseinrichtungen insg. [1]	**20**	**37**	**30**	**12**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Gut die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen hatte nach eigenen Angaben schon zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit bereits das Ziel, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben (Abb. 3.1.2). Noch etwas höher liegen die Anteile beim wissenschaftlichen Nachwuchs an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Ingenieurwissenschaftler(innen) hatten zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit seltener als Nachwuchswissenschaftler(innen) anderer Fachrichtungen das Ziel, dauerhaft in der Wissenschaft tätig zu sein. Unter ihnen ist somit auch schon zu Beginn der Phase als wissenschaftlicher Nachwuchs die Absicht weit verbreitet, die Wissenschaft wieder zu verlassen.

Sowohl zu Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn (retrospektiv erfragt) als auch zum Befragungszeitpunkt sieht sich demnach etwa die Hälfte der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) in einer wissenschaftlichen Tätigkeit an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung. Wie bereits im ersten Kapitel erwähnt, kommen andere Studien jedoch zu dem Ergebnis, dass dreiviertel der Nachwuchswissenschaftler(innen) das Wissenschaftssystem im Anschluss an ihre Promotion verlassen (vgl. Fabian und Briedis 2009: 112). Dies legt die Annahme nah, dass erstens die beruflichen Ziele nicht immer umgesetzt werden, bzw. diese

sich im Zeitverlauf noch mal verändern und zweitens Nachwuchswissenschaftler(innen) nicht ausreichend beruflich orientiert sind.

Abb. 3.1.2 **Dauerhafter Verbleib in der Wissenschaft differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Anteile in %)
Frage: Haben Sie zu Beginn Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit das Ziel gehabt, dauerhaft in der Wissenschaft tätig zu sein?

Fachrichtung	Nachwuchswissenschaftler(innen) Hochschule	Nachwuchswissenschaftler(innen) außeruniversitäre FE
Geisteswissenschaften	60	-
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	49	-
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	45	50
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	66	68
Ingenieurwissenschaften	34	38
Insgesamt [1]	**53**	**60**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

- wegen zu geringer Fallzahlen nicht dokumentiert
1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Knapp 70 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen), die zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit das Ziel hatten, in der Wissenschaft zu verbleiben, sehen sich auch in zehn Jahren in einer forschenden Beschäftigung an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung (ohne Abbildung). Doch annähernd 40 Prozent derjenigen, die nicht das Ziel hatten, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben, streben zukünftig eine Tätigkeit als Professor(in) oder Wissenschaftler(in) an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung an. Die erste Annahme kann demnach bestätigt werden: Viele orientieren sich mit dem Eintritt in die wissenschaftliche Laufbahn noch einmal neu. Im Zuge der wissenschaftlichen Nachwuchsphase finden daher noch Prozesse der beruflichen (Neu)Orientierung statt, bei denen die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit Personalentwicklungsangeboten gezielt Unterstützung leisten können.

Das knappe Drittel der Befragten, die zukünftig eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft anstreben, wurde nach den Gründen[27] für diese Überlegung gefragt. Für die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) sind bei der Überlegung, zukünftig keiner Tätigkeit in der Wissenschaft nachzugehen, primär strukturbezogene Aspekte von Bedeutung (Abb. 3.1.3). Knapp zwei Drittel des wissenschaftlichen Nachwuchses schreiben den schlechteren Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft, den besseren Verdienstmöglichkeiten andernorts und der höheren Beschäftigungssicherheit außerhalb der Wissenschaft eine große oder sehr große Bedeutung zu. So betonen Nachwuchswissenschaftler(innen) an Forschungseinrichtungen – und dort vor allem die Naturwissenschaftler(innen) – besonders häufig die schlechten Beschäf-

27 Diese Gründe lassen sich in strukturbezogene und personenbezogene Aspekte unterteilen. Struktureller Art sind Motive, die die Beschäftigungsperspektiven, Verdienstmöglichkeiten, Mobilitätsanforderungen oder Arbeitsbelastung betreffen. Personenbezogene Gründe sind zum Beispiel fehlendes Interesse oder Zweifel an der fachlichen Eignung.

tigungsperspektiven in der Wissenschaft und die höhere Beschäftigungssicherheit außerhalb der Wissenschaft. In den Erwägungen gegen einen Verbleib im Wissenschaftssystem unterscheiden sich die Nachwuchswissenschaftler(innen) der verschiedenen Fachrichtungen zum Teil deutlich. Ingenieurwissenschaftler(innen) an Hochschulen nennen als Motiv für die Entscheidung „gegen" die Wissenschaft am häufigsten bessere Verdienstmöglichkeiten außerhalb aber selten schlechtere Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft. Weiterhin spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Ingenieurwissenschaftler(innen) sowie Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen) eine geringere Rolle als für Nachwuchswissenschaftler(innen) anderer Fachrichtungen.[28]

28 Diese Differenz kann hinsichtlich der Ingenieurwissenschaftler(innen) mit dem größeren Anteil von männlichen Nachwuchswissenschaftlern begründet werden (74 % Männer, 26 % Frauen). Männer sehen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf seltener Schwierigkeiten als Frauen (vgl. Fabian Briedis 2009: 94).

Abb. 3.1.3 **Strukturbezogene Gründe für eine zukünftige Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Spielt überhaupt keine Rolle" bis 5 = "Spielt eine sehr große Rolle", Anteile in %)
Frage: Sie haben angegeben, dass Sie sich in den nächsten 10 Jahren am ehesten in einem Bereich außerhalb der Wissenschaft sehen. Welche Rolle spielen die folgenden Aspekte bei dieser Überlegung?

	Gründe für eine zukünftige Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft						
Fachrichtung	**Schlechtere Beschäftigungsperspektiven in der Wissenschaft**	**Bessere Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft**	**Höhere Beschäftigungssicherheit außerhalb der Wissenschaft**	**Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie**	**Höhere Mobilitätsanforderungen in der Wissenschaft**	**Mangelhafte Unterstützung bei meiner Entwicklung als Wissenschaftler(in)**	**Höhere Arbeitsbelastungen in der Wissenschaft**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen						
Geisteswissenschaften	84	36	63	46	42	48	29
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	73	49	68	46	51	41	39
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	69	56	56	27	28	39	19
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	74	65	68	44	34	36	25
Ingenieurwissenschaften	55	71	53	23	11	33	17
Hochschulen insg. [1]	**67**	**63**	**61**	**34**	**27**	**36**	**22**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen						
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	70	54	60	38	28	30	19
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	82	71	78	48	38	36	23
Ingenieurwissenschaften	62	77	57	18	17	33	21
Forschungseinrichtungen insg. [1]	**76**	**68**	**70**	**40**	**32**	**35**	**23**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

- wegen zu geringer Fallzahlen nicht dokumentiert

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Neben den genannten strukturbezogenen Aspekten sind auch wenige personenbezogene Gründe bei der Überlegung, zukünftig einer Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft nachzugehen, von Bedeutung (Abb. 3.1.4). Für etwa 60 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen) spielt ein Interesse an anderen Berufsfeldern oder die „Lust, neue Erfahrungen zu sammeln" eine große oder sehr große Rolle. Fehlendes Interesse an wissenschaftlicher Arbeit oder der Zweifel an der eigenen fachlichen Eignung führen eher selten zur beruflichen Abwendung vom Wissenschaftssystem.

Abb. 3.1.4 **Personenenbezogene Gründe für eine zukünftige Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Spielt überhaupt keine Rolle" bis 5 = "Spielt eine sehr große Rolle", Anteile in %)
Frage: Sie haben angegeben, dass Sie sich in den nächsten 10 Jahren am ehesten in einem Bereich außerhalb der Wissenschaft sehen. Welche Rolle spielen die folgenden Aspekte bei dieser Überlegung?

	Gründe für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft			
Fachrichtung	**Lust, neue Erfahrungen zu machen**	**Interesse für andere Berufsfelder**	**Zweifel an meiner fachlichen Eignung für eine wissenschaftliche Karriere**	**Fehlendes Interesse an wissenschaftlicher Arbeit**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen			
Geisteswissenschaften	53	68	20	10
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	67	75	20	4
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	61	65	28	12
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	53	45	25	9
Ingenieurwissenschaften	68	59	17	12
Hochschulen insg. [1)]	**60**	**57**	**23**	**10**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen			
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	64	71	24	9
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	49	46	22	6
Ingenieurwissenschaften	60	51	20	10
Forschungseinrichtungen insg. [1)]	**54**	**52**	**22**	**8**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

- wegen zu geringer Fallzahlen nicht dokumentiert

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Der wissenschaftliche Nachwuchs der Fachrichtung Mathematik/Informatik und Naturwissenschaften an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen begründet einen geplanten Ausstieg aus der Wissenschaft seltener als Nachwuchswissenschaftler(innen) in den Geisteswissenschaften, den Erziehungswissenschaften/der Psychologie und in den Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit dem Interesse an anderen Berufsfeldern.

3.1.1.2. Klarheit über berufliche Ziele

Die Mehrheit des wissenschaftlichen Nachwuchses sieht sich zukünftig in einer wissenschaftlichen Beschäftigung an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung oder in der Forschung außerhalb des Wissenschaftssystems. Die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) hatte bereits zu Beginn der wissenschaftlichen Tätigkeit das berufliche Ziel, dauerhaft in der Wissenschaft beschäftigt zu sein. Die Entscheidung für die zukünftige Tätigkeit unterliegt jedoch auch einem Wandlungsprozess. Nicht alle Nachwuchs-

wissenschaftler(innen) haben zu Beginn der wissenschaftlichen Karriere die gleichen beruflichen Ziele wie zu einem späteren Zeitpunkt der wissenschaftlichen Laufbahn. Mit Hilfe der Selbsteinschätzung der persönlichen Sicherheit über berufliche Ziele soll im Folgenden ergründet werden, wie orientiert der wissenschaftliche Nachwuchs tatsächlich hinsichtlich der eigenen beruflichen Zukunft ist.

Die persönliche berufliche Zielsetzung ist für die Planung und Verwirklichung der beruflichen Karriere von besonderer Bedeutung. Theorien zur Zielsetzung (z. B. Locke und Latham 1990) kommen zu dem Ergebnis, dass „spezifische hohe Ziele einen stärkeren Einfluss auf die Leistung ausüben als unklare Ziele" (Braun und Lang 2004: 82). Wenn hinsichtlich der beruflichen Zielklarheit eine große Unsicherheit unter Nachwuchswissenschaftler(innen) besteht, sollten die Hochschulen und Forschungseinrichtungen den Prozess der Zielfindung und Zielverwirklichung durch Personalentwicklungsmaßnahmen auch deshalb aktiv unterstützen, weil daraus positive Effekte für die Leistungsfähigkeit resultieren können.

Zur Messung der Orientierungssicherheit wurde auf ein bereits erprobtes Instrument von Braun und Lang zurückgegriffen, das zwischen der Anforderungsorientierung, der Zielklarheit und der Mittelklarheit unterscheidet.[29] Die Unterscheidung dieser drei Dimensionen wurde für die Messung der Selbsteinschätzung der persönlichen Sicherheit über zukünftige berufliche Ziele für diese Studie übernommen. Braun und Lang untersuchen die drei Dimensionen mit Hilfe von jeweils acht Items, welche im Rahmen dieser Studie teilweise zusammengefasst und sprachlich angepasst wurden, so dass die drei Dimensionen mit Hilfe von jeweils drei Items gemessen werden konnten (siehe Anhang: Abb. A3.1.1). Diese wurden später auf ihre Reliabilität überprüft und in drei Summenskalen zusammengefasst.

Wenngleich die Befragten auf die direkte Frage nach ihrem beruflichen Verbleib in zehn Jahren eine konkrete Antwort geben können, hat nur gut die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) Klarheit über die eigenen beruflichen Ziele (Zielklarheit) (Abb. 3.1.5). Dieser scheinbare Widerspruch verweist darauf, dass die artikulierten Zukunftspläne bei vielen Nachwuchswissenschaftler(inne)n noch nicht mit einer festen Zielorientierung verbunden sind. Damit kann auch die zweite Annahme, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) teilweise nicht ausreichend orientiert sind (siehe Kapitel 3.1.1), bestätigt werden. Weiterhin meint nur knapp die Hälfte des wissenschaftlichen Nachwuchses, die zukünftigen beruflichen Anforderungen (Anforderungsorientierung) und die Wege, die zu den beruflichen Zielen führen (Mittelklarheit) zu kennen. Für einen großen Teil der Befragten ist also noch unklar, was genau von ihnen beruflich zukünftig verlangt wird und wie sie ihre beruflichen Ziele erreichen können.

In dieser Hinsicht gibt es also ausreichend Anknüpfungspunkte für Personalentwicklungsmaßnahmen im Wissenschaftsbereich, die auch alle Fachrichtungen erreichen sollten, denn der Grad der Unsicherheit über die beruflichen Ziele variiert zwischen den Fachrichtungen nicht

29 Die Wissenschaftler Braun und Lang (2004) der Uni Koblenz-Landau haben eine Studie zum Thema der beruflichen Zielklarheit durchgeführt. Die Autoren unterscheiden im Rahmen der beruflichen Zielsetzung die Anforderungsorientierung, die Zielklarheit und die Mittelklarheit. Sie prüften, inwiefern diese drei Orientierungsdimensionen durch Seminare positiv unterstützt werden können (Braun und Lang 2004: 86f.). In ihrem „Modell Aktiver Anpassung" sehen sie den „Mensch als eine Person, die aktiv identitätsbezogene Ziele anstrebt" (Braun und Lang 2004: 83). Zunächst ist es wichtig, die Anforderungen möglicher Zielberufe zu erschließen, darauf aufbauend können sich die beruflichen Ziele verdichten. Wenn das berufliche Ziel klar ist, können auch die Wege und Mittel gesucht werden, die zur Erlangung der Ziele notwendig sind (Braun und Lang 2004: 83). Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass sowohl die Anforderungsorientierung als auch die Ziel- und Mittelklarheit durch Seminare erhöht werden können (Braun und Lang 2004: 92).

sehr deutlich. Lediglich unter Geisteswissenschaftler(inne)n ist die Zielklarheit etwas größer: Sie haben häufiger Klarheit über ihre beruflichen Ziele (62 %) als Vertreter(innen) anderer Fachrichtungen. Auch hinsichtlich der beruflichen Anforderungen fühlen Geisteswissenschaftler(innen) sich besser informiert (58 %) als der wissenschaftliche Nachwuchs insgesamt (45 %). Dies kann zum Teil damit erklärt werden, dass Geisteswissenschaftler(innen) zukünftig seltener als der wissenschaftliche Nachwuchs andere Fachrichtungen außerhalb der Wissenschaft tätig werden wollen. Nachwuchswissenschaftler(innen) die zukünftig in der Wissenschaft beschäftigt sein wollen, sind sich über ihre beruflichen Ziele sicherer, als der Rest des wissenschaftlichen Nachwuchses.[30] Beispielhaft dafür sind auch die Ingenieurwissenschaftler(innen): Sie möchten vergleichsweise oft außerhalb der Wissenschaft tätig werden, haben aber zugleich eher selten Klarheit über die zukünftigen beruflichen Anforderungen. Es wird also deutlich, dass auch und gerade der Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses, der das Wissenschaftssystem verlassen will, auf Unterstützung der Hochschule oder Forschungseinrichtung angewiesen ist.

Braun und Lang (2004: 83) stellen im Rahmen ihres Modells einen Zusammenhang zwischen den drei Dimensionen Zielklarheit, Mitteklarheit und Anforderungsorientierung her. Demnach hat die Anforderungsorientierung einen Einfluss auf die Zielklarheit und die Mittelklarheit. Letztere wird wiederum zusätzlich durch die Zielklarheit beeinflusst. Dieser Zusammenhang ist auch in dieser Befragung gegeben.

Weitergehende Analysen zeigen, dass Befragte mit einer Vorstellung über zukünftige berufliche Anforderungen nur selten eine geringe Klarheit hinsichtlich ihrer beruflichen Ziele und der Mittel zur Umsetzung der eigenen Ziele haben (ohne Abbildung). Ebenso kennt auch nur ein Drittel derer, die eine Vorstellung über die eigenen beruflichen Ziele haben, die Mittel und Wege zur Umsetzung dieser Ziele nicht.

Diejenigen, die ein deutliches berufliches Ziel haben, wissen also größtenteils auch, wie sie dieses erreichen. Sind die Anforderungen, die in möglichen beruflichen Tätigkeitsfeldern gestellt werden, klar, so sind für die meisten auch das berufliche Ziel und die Mittel zur Umsetzung dieses beruflichen Ziels deutlich.

Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen können Nachwuchswissenschaftler(innen) direkt bei der Zielfindung unterstützen, zum Beispiel indem sie Maßnahmen zur beruflichen Orientierung anbieten. Zusätzlich ist es wichtig, die Anforderungen, die in potenziellen Berufsfeldern zu erwarten sind, zu verdeutlichen, denn erst dadurch können Wege aufgezeigt werden, wie zukünftige berufliche Ziele erreicht werden können. Personalentwicklungsangebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung können dann gezielt auf zukünftige berufliche Anforderungen vorbereiten.

In der Praxis geschieht aus der Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses allerdings zu wenig. Lediglich ein Viertel fühlt sich ausreichend über perspektivisch infrage kommende Tätigkeitsfelder informiert (siehe Anhang: Abb. A3.1.2).

30 60 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen), die zukünftig in der Wissenschaft tätig sein wollen, haben klare Vorstellungen über ihre beruflichen Ziele, dagegen nur 47 Prozent derjenigen, die in den Bereich der Forschung außerhalb der Wissenschaft wechseln wollen (ohne Abbildung). Gut die Hälfte des wissenschaftlichen Nachwuchses, der in der Wissenschaft bleiben möchte, und nur ein knappes Drittel derer, die in der Forschung außerhalb der Wissenschaft tätig sein wollen, haben Klarheit über die beruflichen Anforderungen. Hinsichtlich der Klarheit über die Wege und Mittel zu den beruflichen Zielen sind jene, die in der Wissenschaft bleiben wollen, ebenfalls besser informiert als jene, die die Wissenschaft verlassen wollen (53 % zu 39 %)

Abb. 3.1.5 **Selbsteinschätzungen der persönlichen Sicherheit über berufliche Ziele differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Trifft überhaupt nicht zu" bis 5 = "Trifft voll und ganz zu", Anteile in %)

	Klarheit über ...		
Fachrichtung	**zukünftige berufliche Anforderungen**	**berufliche Ziele**	**Wege zu beruflichen Zielen**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen		
Geisteswissenschaften	58	62	53
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	52	58	59
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	46	52	51
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	43	53	46
Ingenieurwissenschaften	39	53	49
Hochschulen insg. [1)]	**45**	**54**	**49**
	Nachwuchswiss. an außeruniversitären Forschungseinricht.		
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	47	52	49
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	40	52	39
Ingenieurwissenschaften	41	57	51
Forschungseinrichtungen insg. [1)]	**42**	**53**	**43**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

3.1.2. Informiertheit über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Anforderungsprofile

Die Nachwuchswissenschaftler(innen) können zwar Auskunft darüber geben, wo sie sich in zehn Jahren beruflich sehen, tatsächlich hat jedoch die Hälfte bei genauerer Betrachtung keine genaue Vorstellung hinsichtlich der eigenen beruflichen Ziele, der beruflichen Anforderungen und der Mittel zur Umsetzung dieser Ziele (siehe Kapitel 3.1.1). Um dieses Orientierungsdefizit abzubauen, ist es von Belang zu wissen, wo entsprechende Maßnahmen ansetzen können. Zur Identifizierung möglicher Handlungsoptionen, ist es wichtig, zu wissen, aus welchen Quellen sich die Informationen der Nachwuchswissenschaftler(innen) über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Anforderungsprofile in möglichen Berufsfeldern hauptsächlich speisen.

Ein nur sehr kleiner Anteil von etwa sechs Prozent der Befragten hat sich nach eigenen Angaben bisher gar nicht über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Anforderungsprofile informiert (ohne Abbildung). Die meisten Nachwuchswissenschaftler(innen) (ca. 80 %) haben schon einmal Kolleg(inn)en als Informationsquelle genutzt (Abb. 3.1.6). Gut die Hälfte hat sich bei Professor(innen) sowie Freunden und Verwandten über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Anforderungsprofile informiert. Es sind also vorrangig persönliche – und von diesen wiederum sehr stark professionelle persönliche Kontakte, die zu diesen Zwecken genutzt werden. Eine geringere Rolle spielen Netzwerke für Nachwuchsforscher(innen), Fachverbände und

die Agentur für Arbeit; Gewerkschaften werden zu diesem Zwecke nur in Ausnahmefällen genutzt. Auch wenn der wissenschaftliche Nachwuchs mehrheitlich Personalentwicklung als Aufgabe der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung betrachtet (siehe Kapitel 3.1.3), so nimmt er die eigene Einrichtung nur vergleichsweise selten als Informationsquelle wahr, denn lediglich ein Drittel der Nachwuchswissenschaftler(innen) hat sich schon einmal dorthin gewandt. Dagegen sind Betriebe immerhin für etwa ein Fünftel der Nachwuchsforscher(innen) an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen schon einmal Informationsquelle gewesen.

Mit wenigen Ausnahmen ist das Informationsverhalten in den verschiedenen Teilgruppen weitgehend gleich. Um etwas über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Anforderungsprofile zu erfahren, nutzen Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen Professor(innen) seltener (43 %), als jene an Hochschulen (57 %).

Fächerspezifische Besonderheiten treten besonders bei Geisteswissenschaftler(inne)n und den Ingenieur(inn)en zutage. Erstere haben sich vergleichsweise häufig über Kolleg(inn)en, Professor(inn)en, die Hochschule oder Forschungseinrichtung und Netzwerke für Nachwuchswissenschaftler(innen) informiert. Für Ingenieurwissenschaftler(innen) sind wiederum Betriebe oder Unternehmen als Informationsquelle von relativ großem Stellenwert. Die Nutzung von Betrieben als Informationsquellen tritt vermehrt bei Personen auf, die nicht in der Wissenschaft bleiben wollen. Auch aus diesem Grund haben Ingenieurwissenschaftler(innen) besonders häufig schon Betriebe als Informationsquellen genutzt.

Um den Wert der Informationsquellen besser einschätzen zu können, wurden die Nachwuchswissenschaftler(innen) auch danach gefragt, wie sie den Nutzen mit Blick auf die berufliche Orientierung und Entwicklung einschätzen. Vor allem Informationen, die mittels Kolleg(inn)en oder Professor(inn)en gewonnen wurden, werden als besonders nützlich eingestuft (Abb. 3.1.6). Doch auch Betriebe und Unternehmen erweisen sich für 66 Prozent der Befragten, welche diese Informationsquelle genutzt haben, als nützliche oder sehr nützliche Informationsquelle, wenngleich diese insgesamt eher wenig genutzt werden. Eine systematische Ausweitung der Verknüpfung mit Betrieben außerhalb der Wissenschaft erscheint vor diesem Hintergrund eine sinnvolle Option für Hochschulen und Forschungseinrichtungen, um den wissenschaftlichen Nachwuchs besser Informationsmöglichkeiten über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten. Immerhin rund die Hälfte der Befragten, die auch Fachverbände und Netzwerke für Nachwuchsforscher(innen) genutzt haben, geben an, dass diese für sie nützliche Informationsquellen waren. Auch an dieser Stelle könnten Maßnahmen ansetzen, um den wissenschaftlichen Nachwuchs besser zu informieren. Die Hochschule oder Forschungseinrichtung ist dagegen nur für 35 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen und 34 Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses an außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine nützliche oder sehr nützliche Informationsquelle. Wenngleich die Hochschulen vielfältige Angebote machen (vgl. Kapitel 3.2), scheinen diese nicht immer den Bedürfnissen des wissenschaftlichen Nachwuchses zu entsprechen.

Abb. 3.1.6 **Genutzte Informationsquellen und Nützlichkeit der genutzten Informationsquellen differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Nützlichkeit: Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "überhaupt nicht nützlich" bis 5 = "sehr nützlich", Anteile in %, Nutzung: Mehrfachnennung)
Fragen: Welche der folgenden Informationsquellen haben Sie bisher genutzt, um sich über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Anforderungsprofile in möglichen Berufsfeldern zu informieren?
Wie groß war der Nutzen dieser Informationsquellen für Ihre berufliche Orientierung und Entwicklung?

	Informationsquellen									
	Kolleg(inn)en		**Professor-(inn)en**		**Freunde/ Verwandte**		**Hochschule/ Forschungs-einrichtung**		**Betriebe/ Unternehmen**	
Fachrichtung	genutzt	Nütz-lichkeit	genutzt	Nütz-lichkeit	genutzt	Nütz-lichkeit	genutzt	Nütz-lichkeit	genutzt	Nütz-lichkeit
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen									
Geisteswissenschaften	90	73	73	68	55	54	38	33	7	-
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	87	74	66	69	51	47	35	41	12	-
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	85	76	60	65	58	59	31	31	20	64
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	81	68	57	66	54	53	29	37	20	62
Ingenieurwissenschaften	77	67	43	68	55	57	25	31	37	73
Hochschulen insg. [1]	**82**	**70**	**57**	**67**	**55**	**55**	**30**	**35**	**21**	**66**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen									
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	86	77	50	70	63	57	31	38	15	-
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	86	68	43	60	56	49	36	33	19	63
Ingenieurwissenschaften	80	66	28	63	56	61	34	39	25	-
Forschungseinrichtungen insg. [1]	**85**	**69**	**43**	**62**	**57**	**52**	**35**	**34**	**18**	**62**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

- wegen zu geringer Fallzahlen nicht dokumentiert

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Forts. Abb. 3.1.6 **Genutzte Informationsquellen und Nützlichkeit der genutzten Informationsquellen differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Nützlichkeit: Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "überhaupt nicht nützlich" bis 5 = "sehr nützlich", Anteile in %, Nutzung: Mehrfachnennung)
Fragen: Welche der folgenden Informationsquellen haben Sie bisher genutzt, um sich über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Anforderungsprofile in möglichen Berufsfeldern zu informieren?
Wie groß war der Nutzen dieser Informationsquellen für Ihre berufliche Orientierung und Entwicklung?

	Informationsquellen								
	Netzwerke für Nachwuchs-forscher(innen)		**Fachverbände**		**Agentur für Arbeit**		**Gewerkschaften**		**Sonstige**
Fachrichtung	genutzt	Nütz-lichkeit	genutzt	Nütz-lichkeit	genutzt	Nütz-lichkeit	genutzt	Nütz-lichkeit	genutzt
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen								
Geisteswissenschaften	27	51	18	42	13	14	6	-	9
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	23	50	18	44	10	-	5	-	11
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	20	46	15	46	11	11	4	-	9
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	13	46	15	46	12	17	1	-	10
Ingenieurwissenschaften	12	46	19	43	5	19	1	-	9
Hochschulen insg. [1]	**16**	**48**	**16**	**45**	**10**	**16**	**2**	**51**	9
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitäre Forschungseinrichtungen								
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	23	-	12	-	6	-	2	-	14
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	18	40	13	50	10	6	1	-	12
Ingenieurwissenschaften	14	-	21	-	8	-	2	-	11
Forschungseinrichtungen insg. [1]	**18**	**44**	**15**	**44**	**9**	**7**	**1**	**-**	12

Akademische PE: Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF WiNbus-Studie 2013

- wegen zu geringer Fallzahlen nicht dokumentiert

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

3.1.3. Personalentwicklung als Aufgabe der Hochschule

Die bisherigen Ergebnisse der Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses deuten Verbesserungsbedarfe bei Personalentwicklungsmaßnahmen an. Die deutliche Mehrheit der Befragten sieht es als Aufgabe der Hochschulen bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen, entsprechende Angebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs bereit zu stellen (Abb. 3.1.7). Rund drei Viertel der Nachwuchswissenschaftler(innen) äußern diese Meinung. Die Bereitstellung von Maßnahmen der Kompetenzentwicklung wird von einem noch geringfügig größeren Anteil als Aufgabe der Hochschule angesehen. Die Auffassungen variieren zwischen Nachwuchswissenschaftler(inne)n der verschiedenen Fachrichtungen nur sehr wenig. Lediglich Geisteswissenschaftler(innen) und Angehörige der Fachrichtungen Erziehungswissenschaften

oder Psychologie sehen die Hochschule überdurchschnittlich häufig in der Verantwortung, Unterstützungsangebote zur beruflichen Orientierung sowie zu überfachlicher Kompetenzentwicklung bereitzustellen.

Abb. 3.1.7 **Bereitstellung von Orientierungs- und Kompetenzentwicklungsangeboten als Aufgabe der Hochschule oder Forschungseinrichtung differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Anteile in %)
Frage: Ist es Ihrer Meinung nach Aufgabe Ihrer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung, Angebote zur beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs bereit zu stellen?

	Bereitstellung von Angeboten als Aufgabe der Einrichtung					
	Berufliche Orientierung			**Überfachliche Kompetenzentwicklung**		
Fachrichtung	Ja	Nein	Weiß nicht	Ja	Nein	Weiß nicht
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen					
Geisteswissenschaften	81	8	11	82	7	11
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	79	8	13	82	7	11
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	71	13	16	80	9	11
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	71	12	17	74	9	16
Ingenieurwissenschaften	66	16	18	78	9	13
Hochschulen insg. [1]	**72**	**12**	**16**	**78**	**9**	**14**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen					
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	77	14	9	77	11	12
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	75	12	13	80	8	11
Ingenieurwissenschaften	70	16	14	87	8	5
Forschungseinrichtungen insg. [1]	**74**	**13**	**13**	**81**	**9**	**10**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Wird die Bereitstellung von Angeboten zur beruflichen Orientierung sowie zur überfachlichen Kompetenzentwicklung nicht als Aufgabe der Hochschule verstanden, so wird in erster Linie als Begründung angegeben, dass dies im Verantwortungsbereich der Nachwuchswissenschaftler(innen) selbst liege, dass Wissenschaftseinrichtungen andere Aufgaben haben und – dies gilt für den Bereich der beruflichen Orientierung – dass eine Unterstützung in diesem Bereich zu individuell wäre, als dass sie von einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung adäquat geleistet werden könne (ohne Abbildung). Nachwuchswissenschaftler(innen) an Forschungseinrichtungen nennen zusätzlich, die Bereitstellung von Angeboten zur beruflichen Orientierung liege gar nicht im Interesse der Hochschule.

3.1.4. Wahrgenommene Unterstützung durch zentrale Einrichtungen

Die Ergebnisse lassen die Schlussfolgerung zu, dass die Klarheit über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Informiertheit über Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft unter Nachwuchswissenschaftler(inne)n deutlich verbessert werden kann. Weiterhin sehen Nachwuchswissenschaftler(innen) Personalentwicklung als Aufgabe der Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung an. Doch damit ist noch nicht geklärt, inwiefern die bisherigen Unterstützungsleistungen der Hochschule ausreichend und adäquat sind. Deswegen soll in einem nächsten Schritt geprüft werden, wie der wissenschaftliche Nachwuchs die Unterstützung von Seiten zentraler Einrichtungen an der Hochschule wahrnimmt.

Nur eine Minderheit der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) bewertet die Unterstützung von den zentralen Einrichtungen der Hochschule bzw. der außeruniversitären Forschungseinrichtung bei der beruflichen Orientierung oder überfachlichen Kompetenzentwicklung gut oder sehr gut (Abb. 3.1.8). Dies gilt insbesondere für den Bereich der beruflichen Orientierung. Der Anteil derjenigen, die sich (sehr) gut unterstützt fühlen, liegt hier bei 14 Prozent an Hochschulen und bei 17 Prozent an außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Die Förderung überfachlicher Kompetenzentwicklung wird von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n etwas besser bewertet – allerdings auch auf niedrigem Niveau. An den Hochschulen fällt ein Viertel und an den Forschungseinrichtungen ein Drittel der Befragten ein positives Urteil.

Weitergehende Analysen belegen, dass sich insbesondere jene Personen selten (sehr) gut unterstützt fühlen, die perspektivisch eine berufliche Tätigkeit in einem nichtwissenschaftlichen Bereich anstreben (siehe Anhang: Abb. A3.1.3). Vor allem hinsichtlich der beruflichen Orientierung ist die Unterstützung dieser Gruppe durch die zentralen Einrichtungen nur schwach ausgeprägt, denn nur zehn Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen) fühlen sich in diesem Bereich (sehr) gut unterstützt.

Abb. 3.1.8 **Wahrgenommene Unterstützung von zentralen Einrichtungen bei beruflicher Orientierung und überfachlicher Kompetenzentwicklung differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Sehr schlecht" bis 5 = "Sehr gut", Anteile in %)
Frage: Wenn Sie an die zentralen Einrichtungen an Ihrer gegenwärtigen Hochschule bzw. Forschungseinrichtung denken (z.B. Career Services, Graduiertenakademien, Kompetenzzentren oder Ähnliche), wie gut fühlen Sie sich persönlich von dieser bei Ihrer beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung unterstützt?

	Unterstützung bei…	
Fachrichtung	**beruflicher Orientierung**	**überfachlicher Kompetenzentwicklung**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen	
Geisteswissenschaften	14	24
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	14	27
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	13	24
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	17	25
Ingenieurwissenschaften	12	26
Hochschulen insg. [1]	**14**	**25**
	Nachwuchswiss. an außeruniversitären Forschungseinricht.	
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	17	38
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	17	34
Ingenieurwissenschaften	17	35
Forschungseinrichtungen insg. [1]	**17**	**34**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

3.1.5. Zwischenfazit

In diesem Teilkapitel wurden unter anderem die beruflichen Ziele der Nachwuchswissenschaftler(innen) und deren Klarheit über die eigenen beruflichen Ziele dargestellt, um die Bedeutung des Themas Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen herauszustellen. Sofern nämlich auf Seiten des wissenschaftlichen Nachwuchses klare Vorstellungen bezüglich der eigenen beruflichen Ziele und Anforderungen in möglichen Berufsfeldern bestehen und die Mittel zur Umsetzung der Ziele klar sind, würden Personalentwicklungsmaßnahmen, die die berufliche Orientierung stärken sollen, von geringerem Stellenwert sein.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen jedoch ein anderes Bild: Die beruflichen Ziele verändern sich bei einem Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses im Verlauf der Zeit. Etwas mehr als die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) sieht sich zwar in zehn Jahren in einer Tätigkeit im Wissenschaftssystem an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung. Ergebnisse

anderer Studien verdeutlichen jedoch, dass mehr als die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) das Wissenschaftssystem im Anschluss an die Promotion verlassen. Weiterhin stimmt nicht bei allen Befragten das berufliche Ziel zu Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn mit jenem in zehn Jahren überein. Der wissenschaftliche Nachwuchs ist demnach zum Teil noch nicht beruflich orientiert.

Dies wird auch bei der Betrachtung der Ergebnisse zur beruflichen Zielklarheit deutlich: Die Hälfte der Befragten hat keine Klarheit hinsichtlich der eigenen beruflichen Ziele, der beruflichen Anforderungen und der Umsetzung möglicher beruflicher Ziele. Der Großteil sieht sich zwar am ehesten im Bereich Wissenschaft, die beruflichen Ziele sind jedoch bei vielen eher vage. Bei genauerem Hinsehen ist eine verbreitete Unsicherheit bezüglich möglicher beruflicher Entwicklungsperspektiven erkennbar. Es ist also ein Bedarf an Personalentwicklung auf Seiten der Nachwuchswissenschaftler(innen) zu erkennen, welcher sowohl die Unterstützung bei der beruflichen Orientierung als auch bei der Entwicklung überfachlicher Kompetenzen beinhaltet.

Die Deckung dieses Bedarfs und damit die Bereitstellung von Angeboten zur beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung verorten die Befragten im Aufgabenbereich der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Momentan kommen die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen dieser Aufgabe jedoch in den Augen der Befragten nicht ausreichend nach. Der Großteil fühlt sich von den zentralen Einrichtungen an der Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung bei der beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung nicht ausreichend unterstützt. Die Hochschule bzw. außeruniversitäre Forschungseinrichtung wird nur von wenigen als Informationsquelle genutzt und auch nur von einem kleinen Teil als nützlich eingestuft. Eine Ausnahme stellen die Professor(inn)en dar. Diese werden von einem verhältnismäßig großen Teil der Befragten genutzt und auch als nützlich befunden.

Ein wichtiger Befund ist, dass Nachwuchswissenschaftler(innen), die das Wissenschaftssystem verlassen wollen, schlechter beruflich orientiert sind und sich von den zentralen Einrichtungen an der Hochschule oder Forschungseinrichtung seltener ausreichend unterstützt fühlen als jene, die zukünftig im Wissenschaftssystem verbleiben wollen. Betriebe und Unternehmen spielen als Informationsquelle weiterhin für jene, die das Wissenschaftssystem verlassen wollen, eine größere Rolle als für Befragte, die zukünftig einer wissenschaftlichen Tätigkeit innerhalb des Wissenschaftssystems nachgehen wollen. Dies lässt vermuten, dass der wissenschaftliche Nachwuchs je nach beruflichem Ziel (Wissenschaft oder nicht Wissenschaft) unterschiedliche Bedarfe an Personalentwicklung hat und gerade der Teil der Nachwuchswissenschaftler(innen), der das Wissenschaftssystem verlassen will, auf Unterstützung angewiesen ist, die bisher nicht ausreichend verfügbar ist.

Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Sinne von Angeboten zur beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung ist vor diesem Hintergrund ein wichtiges Thema für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Welchen Bedarf die Befragten im Detail äußern, welche Angebote von den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bereits angeboten werden, welche die Nachwuchswissenschaftler(innen) nutzen und welche sie als nützlich erachten soll in den folgenden Teilkapiteln thematisiert werden.

3.2. Relevanz und Ziele von Personalentwicklung aus Sicht der Wissenschaftseinrichtungen

Wie aus den Daten der HIS-HF WiNbus-Erhebung deutlich wurde, ist dem wissenschaftlichen Nachwuchs gezielte und auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Personalentwicklung ein wichtiges Anliegen (siehe Kapitel 3.1 und 3.4). Das wissen auch die vom Stifterverband befragten Vertreter(innen) der Wissenschaftseinrichtungen.[31] Nur ein kleiner Teil der Wissenschaftseinrichtungen (knapp ein Zehntel der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und keins der Begabtenförderwerke) ist der Auffassung, die Nachwuchswissenschaftler(innen) hätten kein Interesse an Personalentwicklung. Ebenso ist der großen Mehrheit der Vertreter(inne)n der Wissenschaftseinrichtungen klar, dass sich die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht auf die alltäglichen Anforderungen und Aufgaben der Nachwuchswissenschaftler(innen) beschränken darf: 15 Prozent der Hochschulen, acht Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und kein einziges der Begabtenförderwerke vertritt die Ansicht, dass es über die Tätigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses hinaus (Forschungsprojekte, -kongresse, Lehrerfahrung) keiner Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs bedürfe. Aber schlagen sich diese Einschätzungen auch in der Bedeutung von Personalentwicklung an den Hochschulen nieder? Und wie hat sich ihr Stellenwert in den vergangenen Jahren entwickelt?

3.2.1. Relevanz von Personalentwicklung

Grundsätzlich räumen Hochschulen der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs eine hohe Priorität ein. Die Anzahl der Hochschulen, die dem Thema nur eine geringe Bedeutung zumessen, ist in den letzten sechs Jahren deutlich zurückgegangen (Abb. 3.2.1). In der Stifterverbands-Befragung aus dem Jahr 2006 gaben immerhin 27 Prozent der befragten Hochschulen an, dass das Thema akademische Personalentwicklung für die eigene Hochschule nur eine niedrige Priorität hat (vgl. Winde 2006). Im Jahr 2012 geben nur noch 14 Prozent der Hochschulen an, dass Personalentwicklung an ihrer Einrichtung eine geringe Priorität hat. Diese Entwicklung wurde von den befragten Hochschulen im Jahr 2006 bereits vorhergesehen: 94 Prozent der Befragten sagten damals, dass das Thema akademisches Personalentwicklung an ihrer Hochschule in Zukunft eine höhere Priorität haben würde (vgl. ebd.).

Dementsprechend haben die Hochschulen ihre Angebote in den vergangenen Jahren deutlich ausgeweitet. Hatte im Jahr 2006 nur gut jede zweite Hochschule Personalentwicklungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs aufgelegt, so war es im Jahr 2012 fast jede Hochschule. Im Bereich der überfachlichen Kompetenzangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs stieg der Anteil von 53 auf 98 Prozent; der Anteil der Hochschulen mit beruflichen Orientierungsangeboten stieg von 31 auf 86 Prozent. Damit kann von einem flächendeckenden Angebot von Personalentwicklungsmaßnahmen für Nachwuchswissen-

31 Im Folgenden ist aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur noch von den Wissenschaftseinrichtungen, Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder Begabtenförderwerke die Rede und nicht von Verterter(inne)n der entsprechenden Einrichtungen.

schaftler(innen) an deutschen Hochschulen gesprochen werden (siehe hierzu vertiefend Kapitel 3.4).

Abb. 3.2.1 **Entwicklung von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an den Hochschulen** (anhand vergleichbarer Indikatoren in den beiden Stifterverbands-Befragungen 2006 und 2012) (Anteile in %)

	Entwicklung vergleichbarer Indikatoren an der Hochschule	
Indikator an der Universität	**2006**	**2012**
	Niedrige Priorität	
Zustimmung, dass das Thema akademische Personalentwicklung eine niedrige Priorität hat	27	14
	Angebot vorhanden	
Personalentwicklungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs	56	98
Überfachliche Kompetenzangebote für den Nachwuchs [1]	53	98
Berufliche Orientierungsangebote für den Nachwuchs [2]	31	86
	Teilnahmequoten	
Anteil der Nachwuchswissenschaftler(innen) die pro Jahr an Personalentwicklung teilnehmen (Median)	15	30
	Promotionsstruktur	
Promovierende in Graduiertenkollegs oder -schulen	18	31

Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2006, 2013

1) Im Jahr 2006 abgefragt als Programme zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen.

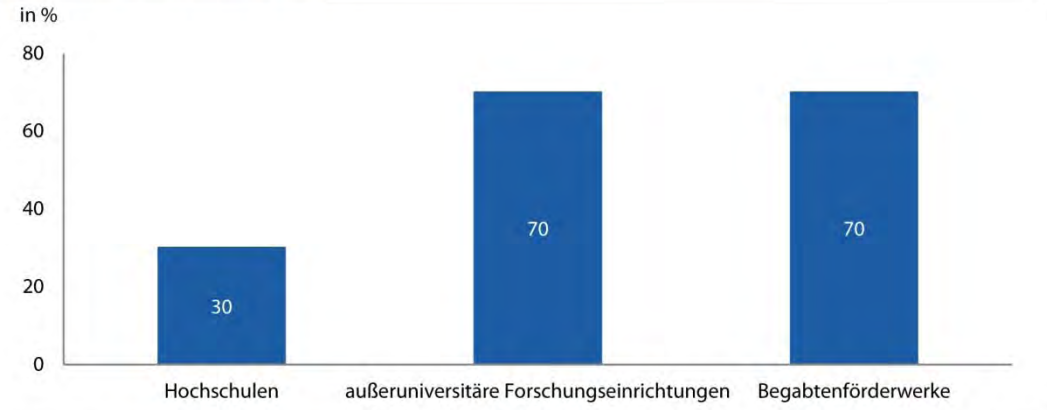
2) Im Jahr 2006 abgefragt als Programme zur Vorbereitung auf außeruniversitäre Laufbahnen.

Anmerkung: In der Stichprobe von 2006 haben 55 Universitäten geantwortet, in der Befragung von 2012 50.

Im Zuge dieser Angebotsausweitung profitiert auch ein immer größerer Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses von den Personalentwicklungsmaßnahmen. Die Teilnahmequoten an Hochschulen haben sich zwischen 2006 und 2012 verdoppelt. Damals gaben die Hochschulen an, dass 15 Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses jährlich an Personalentwicklungsmaßnahmen ihrer Hochschule teilnahm, heute wird die jährliche Teilnahmequote auf rund 30 Prozent geschätzt. Zu dieser größeren Verbreitung hat sicher auch positiv beigetragen, dass immer mehr Promovierende in feste Promotionsstrukturen eingebunden sind. Der Anteil von Promovierenden in Graduiertenschulen oder -kollegs stieg nach Schätzungen der Hochschulen von knapp einem Fünftel im Jahr 2006 auf knapp ein Drittel im Jahr 2012 (siehe Abb. 3.2.1).

Noch deutlich höhere Teilnahmequoten werden von den Forschungseinrichtungen und den Begabtenförderwerken vermeldet (Abb. 3.2.2). Zwei von drei Nachwuchswissenschaftler(inne)n nehmen danach jährlich an Personalentwicklungsmaßnahmen teil. Damit scheinen die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Begabtenförderwerke schon eine sehr hohe Reichweite ihrer Angebote zu haben.

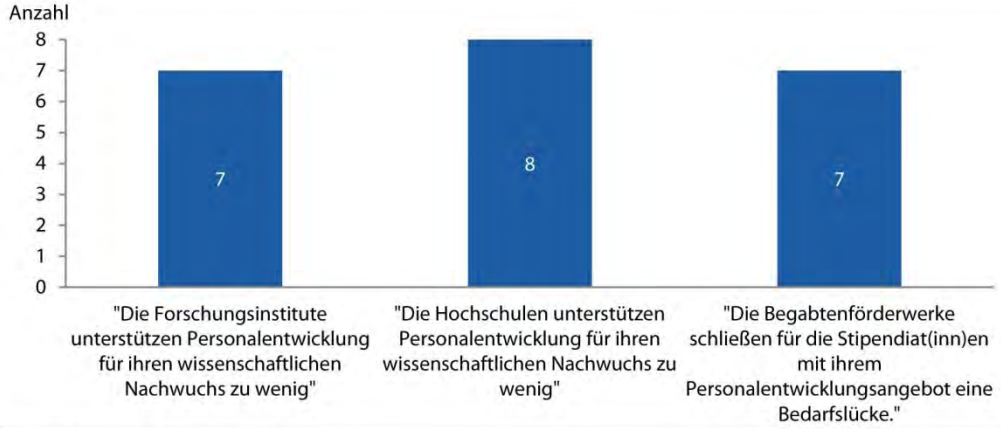
Abb. 3.2.2
Geschätzter Anteil des wissenschaftlichen Nachwuchses, der jährlich an Angeboten zur Personalentwicklung teilnimmt differenziert nach Kontext (Median)
Frage: Bitte schätzen Sie, wie viel Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses nimmt jährlich an Personalentwicklungsangeboten Ihrer Universität/Ihres Forschungsinstitutes/Ihres Begabtenförderungswerkes teil?



Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

Trotz dieser insgesamt positiven Entwicklung in den vergangenen Jahren zeigen die Ergebnisse der Befragung auch gravierende Herausforderungen für Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die in Kapitel 3.1 dargestellten Ergebnisse der Nachwuchswissenschaftler(innen)befragung haben dies bereits deutlich gemacht: Nur wenige Nachwuchswissenschaftler(innen) geben an, dass sie sich von den zentralen Einrichtungen ihrer Hochschule gut unterstützt fühlen, wenn es um berufliche Orientierung und überfachliche Kompetenzentwicklung geht. Zu der gleichen Einschätzung gelangen die Begabtenförderwerke. Sie beurteilen die institutionelle Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich Personalentwicklung durch die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen durchweg kritisch: Fast alle bzw. alle vertreten die Ansicht, Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs werde durch die Forschungseinrichtungen bzw. die Hochschulen zu wenig unterstützt (Abb. 3.2.3).

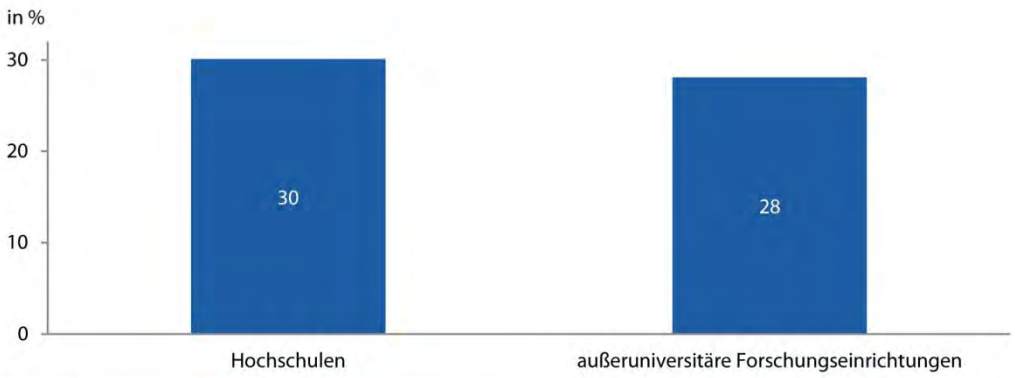
Abb. 3.2.3
Personalentwicklung aus Sicht der Begabtenförderwerke (Werte 3 + 4 einer vierstufigen Skala von 1 = "Trifft überhaupt nicht nicht zu" bis 4 = "Trifft voll zu", Häufigkeiten)
Frage: Wie zutreffend sind die folgenden Aussagen zu Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs?



Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

Eine weitere Herausforderung für Hochschulen und Forschungseinrichtungen liegt offenbar weiterhin darin, dass die direkten Vorgesetzten der jungen Forscher(innen) – an Hochschulen die Professor(inn)enebene, an außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Abteilungsleiter(innen)ebene – der Personalentwicklung nicht die gleiche Bedeutung beimessen, wie die Leitung der Einrichtungen bzw. deren Personalabteilung. So muss ein Teil der Professor(inn)en und Vorgesetzten noch von der Notwendigkeit überzeugt werden, dass Personalentwicklung für „ihren" wissenschaftlichen Nachwuchs notwendig ist. Knapp jede dritte Hochschule und jede dritte Forschungseinrichtung kritisiert, dass die Professor(inn)en und Vorgesetzten an ihren Einrichtungen die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu wenig unterstützen (Abb. 3.2.4).

Abb. 3.2.4
Geringe Unterstützung von Personalentwicklung durch Professor(inn)en/Vorgesetzte differenziert nach Kontext (Werte 3 + 4 einer vierstufigen Skala von 1 = "Trifft überhaupt nicht nicht zu" bis 4 = "Trifft voll zu", Anteile in %)
Itemtext: Die Professoren/Vorgesetzten unterstützen Personalentwicklung für ihren wissenschaftlichen Nachwuchs zu wenig.



Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

Ein Grund könnte in mangelnden Anreizen zu suchen sein. Denn trotz der hohen Priorität von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs gibt es nur bei einem kleineren Teil der Wissenschaftseinrichtungen finanzielle Anreize. 66 Prozent der Hochschulen und 58 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben an, dass die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs keine Relevanz für die leistungsorientierte Mittelverteilung an ihrer Einrichtung hat (ohne Abbildung).

Darüber hinaus werden die personalrechtlichen Rahmenbedingungen teilweise kritisch gesehen. Jede dritte Forschungseinrichtung, aber interessanterweise nur jede fünfte Hochschule, sehen in fehlenden durchgängigen Karrierewegen ein Hindernis für Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs (ohne Abbildung). Dies hängt sicher auch damit zusammen, dass die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ihre Personalentwicklungsangebote auf die Verbesserung von Fähigkeiten ihres Nachwuchses konzentrieren, die den Einrichtungen direkt zugutekommen (vgl. unten).

3.2.2. Ziele der Wissenschaftseinrichtungen

Mit der Ausweitung ihrer Personalentwicklung verfolgen Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Begabtenförderwerke ganz eigene, organisationsspezifische Ziele. Um diese Ziele der Wissenschaftseinrichtungen bei akademischer Personalentwicklung herauszufinden, wurden den Vertreter(inne)n der Wissenschaftseinrichtungen im Fragebogen acht mögliche Ziele[32] vorgelegt und folgende Frage gestellt: "Wie wichtig sind Ihrer Hochschule/Ihrem Forschungsinstitut/Ihrem Begabtenförderwerk die folgenden Ziele von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Bitte verteilen Sie dafür insgesamt 100 Punkte je nach momentan gegebener Wichtigkeit des Ziels." Die 100-Punkte-Skala ermöglicht es, die Punktangaben direkt in Prozentangaben zu überführen. Ein positiver Wert zeigt eine überdurchschnittliche Wichtigkeit, ein negativer Wert eine unterdurchschnittliche Wichtigkeit des Ziels für die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs der befragten Wissenschaftseinrichtung an.

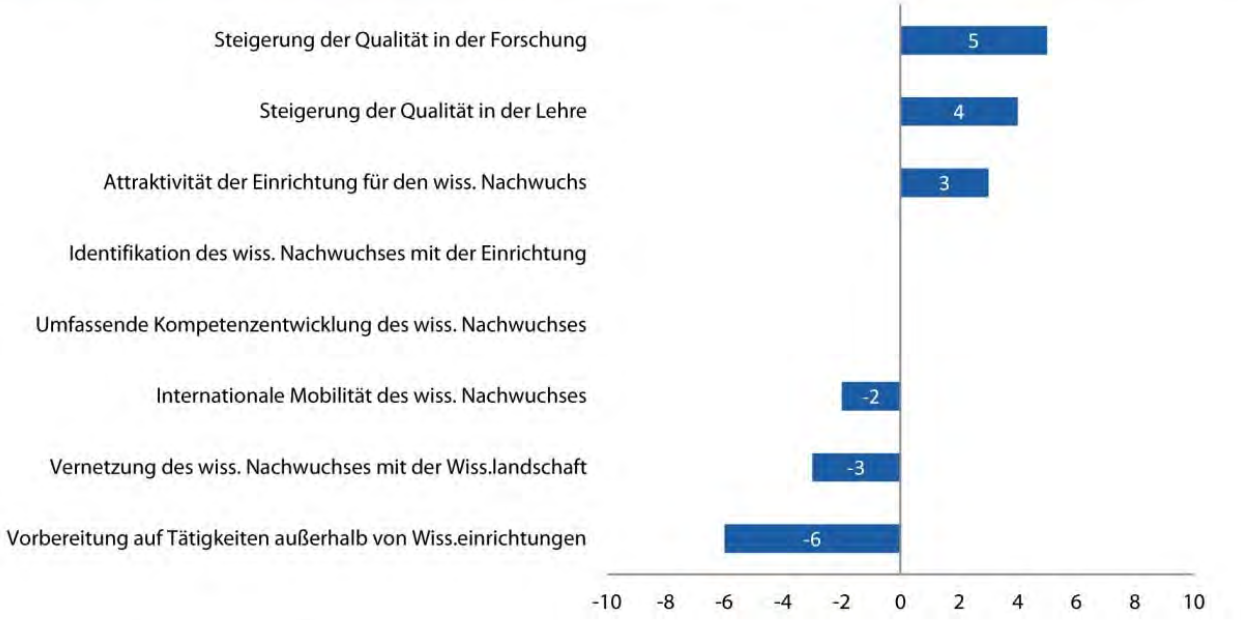
Die Ziele von Personalentwicklung aus Sicht der Wissenschaftseinrichtungen sind nicht identisch: Die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bieten Personalentwicklung vor allem an, um die Qualität der Forschung und im Fall der Hochschulen auch die Qualität der Lehre zu steigern (Abb. 3.2.5 und Abb. 3.2.6). Darüber hinaus spielt der Rekrutierungsaspekt eine wichtige Rolle: Hochschulen und Forschungseinrichtungen wollen mit Personalentwicklungsangeboten die Attraktivität für den talentierten wissenschaftlichen Nachwuchs steigern und damit die Anwerbung von guten Nachwuchswissenschaftler(inne)n erleichtern.

Die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verfolgen durch Personalentwicklungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs also vor allem institutionelle Ziele. Allerdings geben die Forschungseinrichtungen im Gegensatz zu den Hochschulen auch dem Ziel einer umfassenden Kompetenzentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses überdurchschnittliches Gewicht. Auf die persönliche Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses außerhalb der eigenen Wissenschaftseinrichtung legen sowohl Hochschulen als auch Forschungseinrichtungen weniger Wert. Sie gewichten das Personalentwicklungsziel

32 Diese potenziellen Ziele akademischer Personalentwicklung wurden aufgrund vorheriger Recherchen und Expert(inn)engespräche identifiziert.

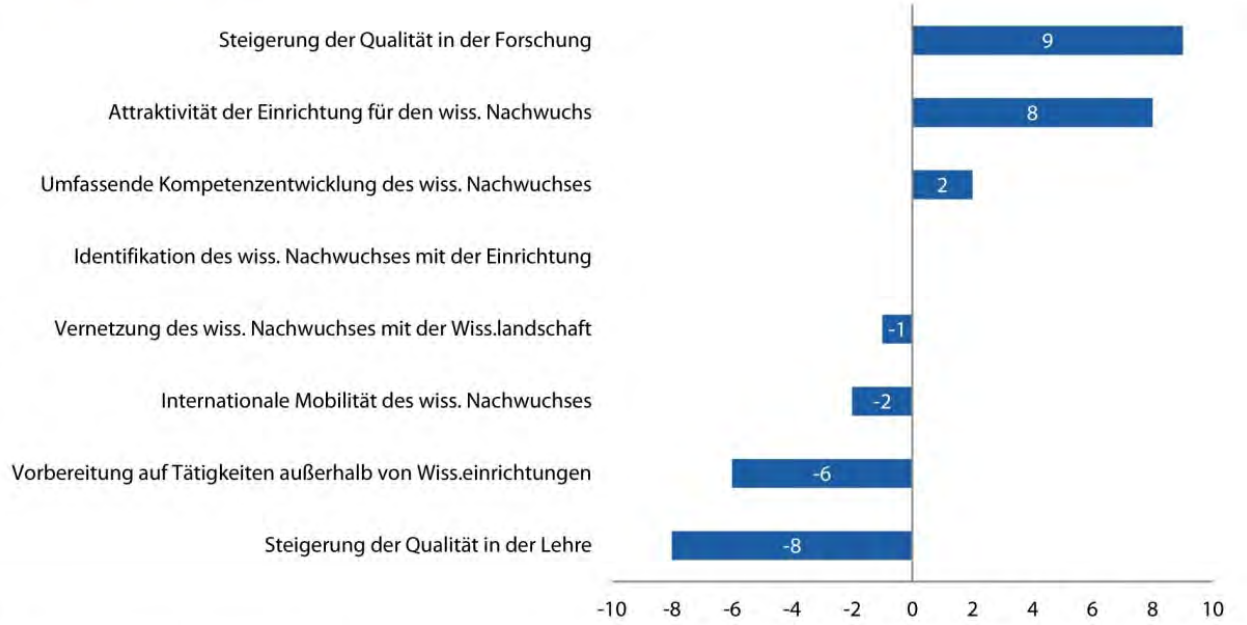
Vorbereitung auf Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen deutlich unterdurchschnittlich.

Abb. 3.2.5
Ziele von Personalentwicklung an Hochschulen (Abweichung vom Durchschnitt in Prozentpunkten)
Frage: Wie wichtig sind Ihrer Universität die folgenden Ziele von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Bitte verteilen Sie dafür insgesamt 100 Punkte je nach momentan gegebener Wichtigkeit des Ziels.



Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

Abb. 3.2.6
Ziele von Personalentwicklung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Abweichung vom Durchschnitt in Prozentpunkten)
Frage: Wie wichtig sind Ihrem Forschungsinstitut die folgenden Ziele von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Bitte verteilen Sie dafür insgesamt 100 Punkte je nach momentan gegebener Wichtigkeit des Ziels.



Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

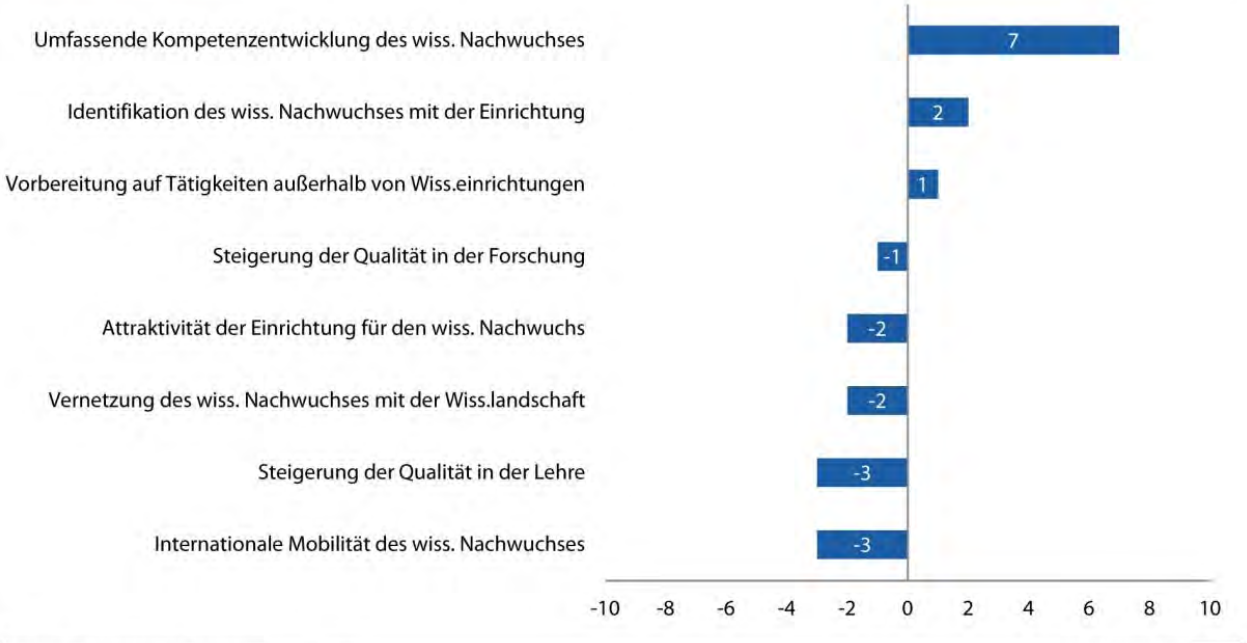
Die Begabtenförderwerke haben ein deutlich anderes Profil, was ihre Ziele bei der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs betrifft (Abb. 3.2.7). Die Begabtenförderwerke kritisieren die zu geringe Personalentwicklung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und möchten mit ihrem Angebot eine Bedarfslücke schließen (siehe Abb. 3.2.3). Die Förderwerke interessiert daher vorrangig die individuelle Förderung ihrer Stipendiat(inn)en, wenn sie Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs anbieten. Ihnen ist die umfassende Kompetenzentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Abstand das wichtigste Ziel, das sie mit Personalentwicklung verfolgen. Auch ist es ihnen überdurchschnittlich wichtig, ihre Stipendiat(inn)en auf Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen vorzubereiten. Die eigene Einrichtung soll von den Angeboten vor allem dadurch profitieren, dass sich die geförderten Jungforscher(innen) mit ihrem Begabtenförderwerk stärker identifizieren.

Aus den institutionellen Zielen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs folgt, dass ihre Angebote der Personalentwicklung hauptsächlich auf die Verbesserung jetziger Fähigkeiten in Forschung und Lehre ausgerichtet sind und dass diese nicht längerfristig orientiert sind. Das erklärt, warum aktuell fehlende durchgängige Karrierewege nicht von der Mehrheit als Hindernis für Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs beklagt werden.

Bei den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt die Priorität bei der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs besonders darauf, mit vergleichbaren Wissenschaftseinrichtungen konkurrieren zu können. Aus diesem Grund versu-

chen die Begabtenförderwerke, für ihre Stipendiat(inn)en eine Bedarfslücke im Bereich der individuellen Förderung zu schließen. Wie wir gesehen haben, bleibt bei den Begabtenförderwerken derzeit die Postdoc-Ebene allerdings außen vor.

Abb. 3.2.7
Ziele von Personalentwicklung an Begabtenförderwerken (Abweichung vom Durchschnitt in Prozentpunkten)
Frage: Wie wichtig sind Ihrem Begabtenförderwerk die folgenden Ziele von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Bitte verteilen Sie dafür insgesamt 100 Punkte je nach momentan gegebener Wichtigkeit des Ziels.



Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

3.2.3. Zwischenfazit

Alle Wissenschaftseinrichtungen halten flankierende Personalentwicklungsangebote zusätzlich zu den Kerntätigkeiten der Nachwuchswissenschaftler(innen) für wichtig: Die Priorität an den Hochschulen für das Thema hat sich seit 2006 deutlich erhöht: Früher sagte noch jede vierte, heute nur noch jede achte Hochschule, dass Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an ihrer Hochschule eine geringe Priorität hat. Die Teilnahmequoten an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Begabtenförderwerken implizieren mit 70 Prozent schon eine bedeutende Reichweite ihres Personalentwicklungsangebotes. Doch auch die Teilnahmequoten an den Hochschulen haben sich seit 2006 von 15 Prozent auf 30 Prozent verdoppelt.

Die hohe Bedeutung von Personalentwicklung hat sich allerdings noch nicht in allen Bereichen niedergeschlagen. Etwa jede dritte Wissenschaftseinrichtung gibt für die eigene Einrichtung an, dass die Professor(inn)en und Vorgesetzten Personalentwicklung zu wenig unterstützen. Fehlende Anreize tragen dazu bei: Nur in jeder dritten Hochschule sind mit Personalentwicklung finanzielle Anreize verbunden. Jede dritte Forschungseinrichtung und jede fünfte Hochschule bemängelt das Fehlen durchgängiger Karrierewege.

Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen verfolgen mit ihren Personalentwicklungsmaßnahmen in erster Linie zwei Ziele: Erstens die Qualität ihrer Kernaufgaben in der Forschung und – im Falle der Hochschulen – in der Lehre zu erhöhen und zweitens als Einrichtung eine hohe Attraktivität für Nachwuchswissenschaftler(innen) zu haben. Eine umfassende Kompetenzentwicklung und die Vorbereitung auf Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen sind weniger wichtige Ziele. Die Begabtenförderwerke versuchen mit ihren Angeboten, ihren Stipendiat(inn)en umfassende Kompetenzen zu vermitteln und sie auch auf Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen vorzubereiten. Derzeit sind ihre Stipendien und damit auch alle Personalentwicklungsmaßnahmen allerdings auf die Gruppe der Promovierenden begrenzt.

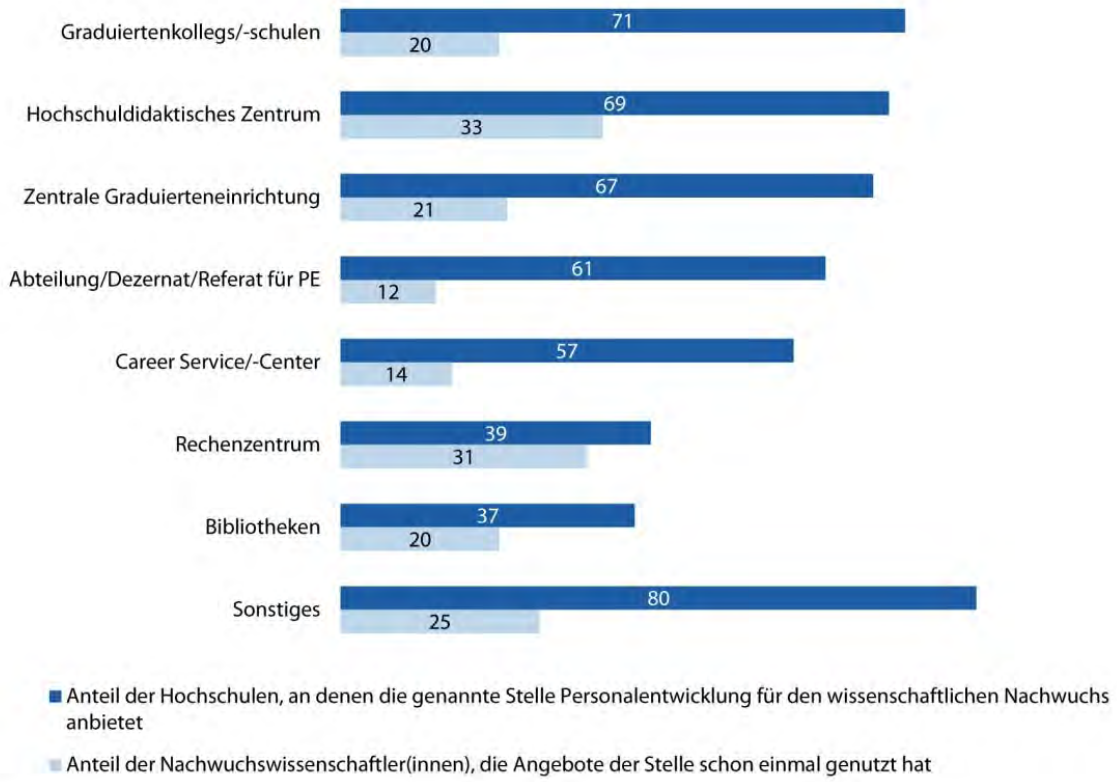
3.3. Organisation, Kommunikation und Finanzierung von Personalentwicklung

3.3.1. Organisation und Kommunikation

An den Hochschulen gibt es eine Fülle von Anbietern von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die am häufigsten vertretenen Anbieter sind zentrale sowie einrichtungsspezifische Graduiertenkollegs/-schulen, hochschuldidaktische Zentren und Abteilungen für Personalentwicklung (Abb. 3.3.1). Darüber hinaus gibt es viele weitere Stellen, die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs anbieten, wie zum Beispiel Gleichstellungsbüros, Sprachenzentren oder Zentren für Qualitätssicherung. Die Anzahl der Anbieter im Bereich Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs scheint in den letzten Jahren gestiegen zu sein. So haben in der Stifterverbands-Befragung aus dem Jahr 2006 gut 40 Prozent der Hochschulen angegeben, ein hochschuldidaktisches Zentrum zu besitzen, im Jahr 2012 waren es 69 Prozent (Winde 2006).

Die Ergebnisse der Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses zeigen, dass die große Bandbreite an Anbietern von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n auch tatsächlich genutzt werden, also keine geballte Nutzung bestimmter Anbieter zu erkennen ist. Allerdings sind es nicht unbedingt die am meisten verbreiteten Anbieter, die auch am häufigsten genutzt werden. Besonders häufig wurden zum Beispiel Rechenzentren genutzt, die von knapp 40 Prozent der Hochschulen als Anbieter von Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs angegeben wurden.

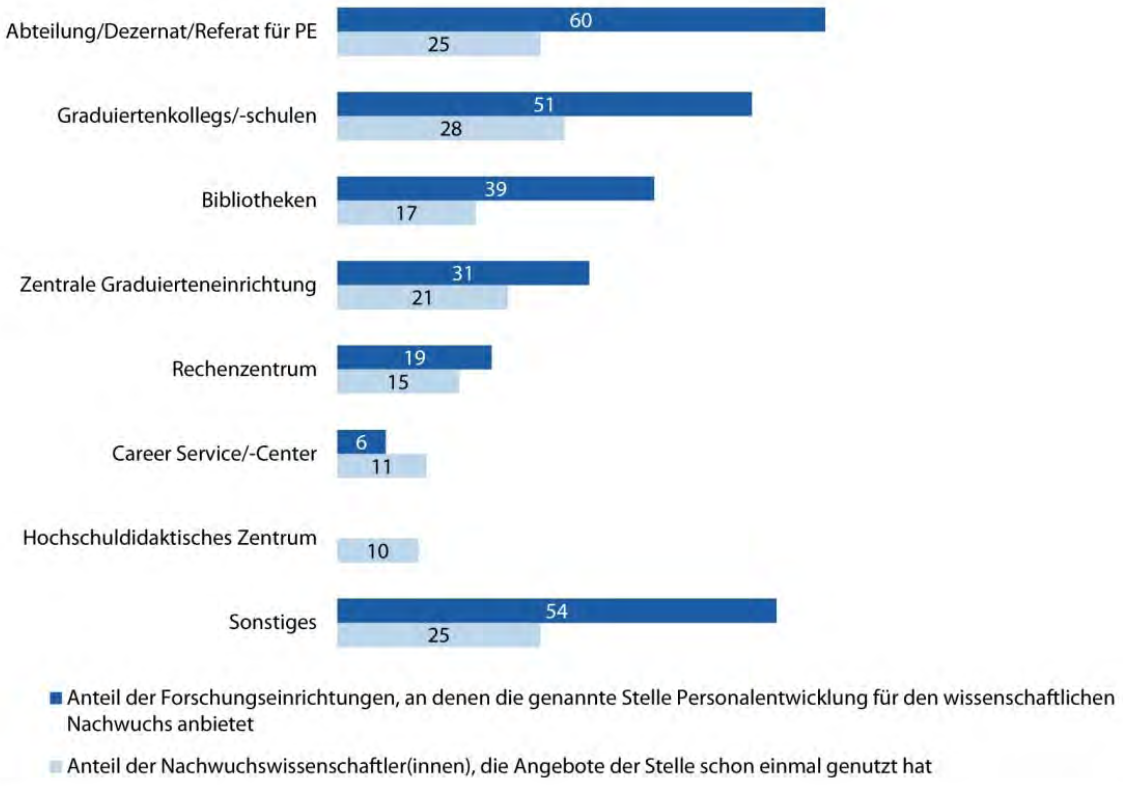
Abb. 3.3.1
An Hochschulen vorhandene und vom wissenschaftlichen Nachwuchs tatsächlich genutzte Anbieter von Personalentwicklung (Anteile in %)
Fragen: Kreuzen Sie bitte an, welche Stellen Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs anbieten. (Stifterverband)
Welche der folgenden Stellen waren die Anbieter der von Ihnen genutzten Angebote (zur überfachlichen Kompetenzentwicklung)? (HIS-HF)



Befragung Wissenschaftseinr. und Nachwuchswiss. — Stifterverband und HIS-HF 2013

An den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gibt es weniger Stellen, die Personalentwicklung anbieten, als an den Hochschulen (Abb. 3.3.2). Besonders viele Einrichtungen berichten, dass ihre Abteilungen für Personalentwicklung und einrichtungsspezifische Graduiertenkollegs/-schulen Personalentwicklung anbieten; aber im Gegensatz zu den Hochschulen hat fast keine Forschungseinrichtung ein Career Service Center. Zusätzliche Stellen, die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs anbieten, waren in der freien Nennung entsprechende Institutionen benachbarter Forschungseinrichtungen bzw. Hochschulen. Kooperationen im Bereich Personalentwicklung zwischen außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Hochschulen scheinen also für erstere ein gängiges Modell zu sein. Genannt wurden aber auch individuelle Mentor(inn)en für die Promovierenden, ein Angebot von zunehmender Bedeutung an den Wissenschaftseinrichtungen (vgl. Kapitel 3.4).

Abb. 3.3.2
An außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorhandene und vom wissenschaftlichen Nachwuchs tatsächlich genutzte Anbieter von Personalentwicklung (Anteile in %)
Fragen: Kreuzen Sie bitte an, welche Stellen Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs anbieten. (Stifterverband)
Welche der folgenden Stellen waren die Anbieter der von Ihnen genutzten Angebote (zur übefachlichen Kompetenzentwicklung)? (HIS-HF)



Befragung Wissenschaftseinr. und Nachwuchswiss. — Stifterverband und HIS-HF 2013

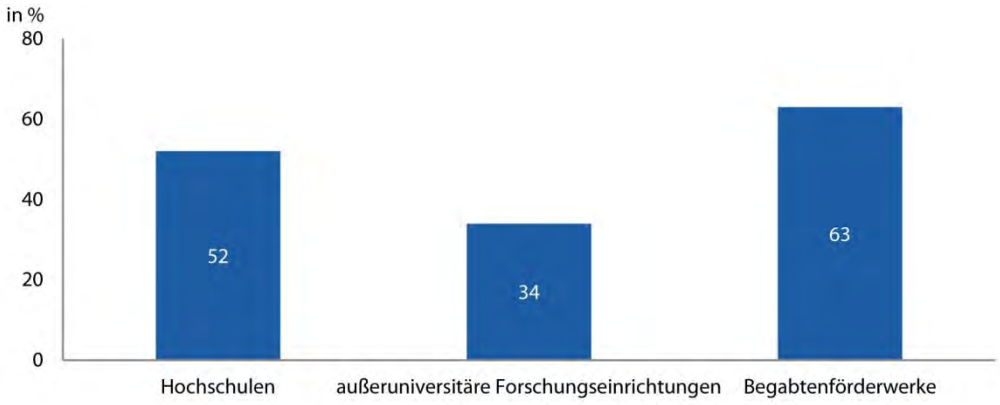
Außerdem bestätigen auch die Antworten der Nachwuchswissenschaftler(innen) an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, dass diese die Angebote der Hochschulen nutzen: So geben zehn Prozent an, Angebote eines hochschuldidaktischen Zentrums, welche ja ausschließlich von den Hochschulen betrieben werden, genutzt zu haben.

Doch die Nachwuchswissenschaftler(innen) nutzen nicht nur die Angebote der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, sondern auch die Angebote weiterer, externer Anbieter. Die Ergebnisse der Befragung der Nachwuchswissenschaftler(innen) zeigen, dass neben den Begabtenförderwerken vor allem private Weiterbildungsanbieter, Volkshochschulen und wissenschaftliche Institute für die Weiterentwicklung der eigenen überfachlichen Kompetenz genutzt werden. Auch mit diesen Institutionen könnten sich also Kooperationen lohnen, wenn die Wissenschaftseinrichtungen ihr Angebot an Personalentwicklung im Bereich überfachliche Kompetenz erweitern möchten.

Die Vielfalt der Anbieter stellt die Hochschulen vor ein relevantes Kommunikationsproblem. Wie lassen sich die Angebote der vielen internen und teilweise auch externen Anbieter an die Nachwuchswissenschaftler(innen) kommunizieren? Wie lässt sich die Angebotsvielfalt ko-

ordinieren? Die Ergebnisse der Befragungen zeigen, dass die Kommunikation tatsächlich noch eine große Herausforderung darstellt. Die Hälfte der Hochschulen, ein Drittel der Forschungseinrichtungen und sogar zwei Drittel der Begabtenförderwerke sagen, sie bieten mehr Personalentwicklung an, als dem Nachwuchs bekannt ist (Abb. 3.3.3).

Abb. 3.3.3
Mehr Personalentwicklung als beim wissenschaftlichen Nachwuchs bekannt differenziert nach Kontext (Werte 3 + 4 einer vierstufigen Skala von 1 = "Trifft überhaupt nicht nicht zu" bis 4 = "Trifft voll zu", Anteile in %)
Itemtext: Wir bieten mehr Personalentwicklung an, als bei unserem wissenschaftlichen Nachwuchs bekannt ist.



Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

Die Schlussfolgerung, dass sich die Kommunikation von Personalentwicklungsangeboten noch verbessern sollte, vor allem an den Hochschulen, bestätigen die Ergebnisse der Befragung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ein großer Teil derjenigen Nachwuchswissenschaftler(innen), die bislang noch keine Personalentwicklungsangebote genutzt haben, weiß nicht, ob die eigene Einrichtung überhaupt solche Angebote macht: zwischen 40 und 50 Prozent im Bereich berufliche Orientierung und zwischen 30 und 40 Prozent im Bereich überfachliche Kompetenzentwicklung (Abb. 3.3.4). Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen wissen noch seltener als jene an außeruniversitären Forschungseinrichtungen, ob die eigene Einrichtung den wissenschaftlichen Nachwuchs überhaupt unterstützt. Besonders im Bereich beruflicher Orientierung bestehen Wissenslücken über vorhandene Angebote.

Eine mögliche Antwort auf die kommunikative Herausforderung ist die Etablierung einer zentralen Koordination, welche die Angebote bündelt und strukturiert. Doch trotz der Anbietervielfalt gibt nur rund die Hälfte der Hochschulen an, der wissenschaftliche Nachwuchs hätte eine zentrale Anlaufstelle für Personalentwicklungsangebote an der Hochschule oder die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs werde strategisch von einer Stelle koordiniert (Abb. 3.3.5). Beide Koordinationsangebote hängen eng zusammen: Hochschulen, die eine Anlaufstelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs haben, haben zu 80 Prozent auch eine strategische Koordination. Insgesamt haben 62 Prozent aller Hochschulen eine dieser beiden Formen einer zentralen Koordination (ohne Abbildung).

Abb. 3.3.4

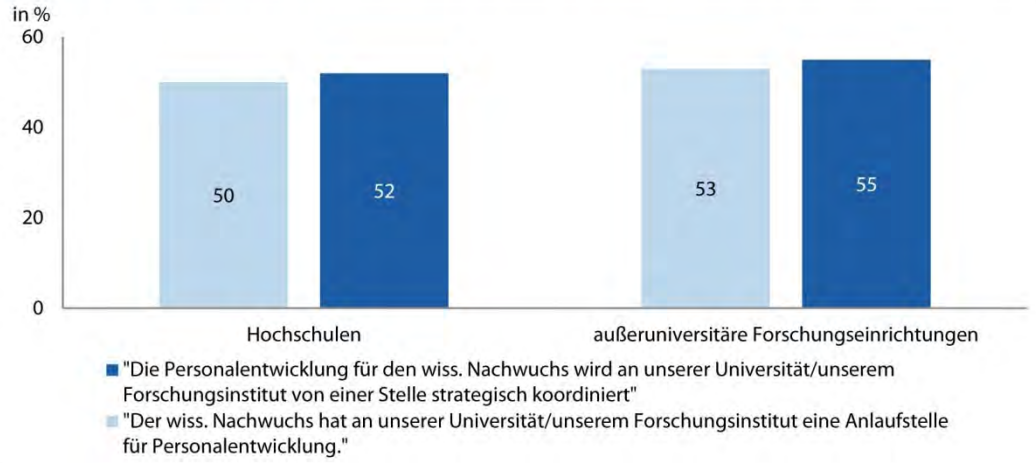
Kenntnis von Orientierungs- und Kompetenzentwicklungsangeboten bei Personen, die bisher keine entsprechenden Angebote genutzt haben differenziert nach Kontext (Anteile in %)
Frage: Sie haben angegeben, keine Angebote Ihrer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung genutzt zu haben. Bietet diese überhaupt spezielle Angebote an, die Nachwuchswissenschaftler(innen) bei der beruflichen Orientierung/bei der Entwicklung überfachlicher Kompetenzen unterstützen sollen?

	Berufliche Orientierung			Überfachliche Kompetenzentwicklung		
Kontext	Ja	Nein	Weiß nicht	Ja	Nein	Weiß nicht
Hochschulen insg.	33	15	52	48	12	41
außeruniversitäre Forschungs-einrichtichtungen insg.	24	34	42	41	28	31

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

Das gleiche Bild ergibt die Befragung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen: Zentrale Anlaufstellen und eine strategische Koordination von Personalentwicklungsangeboten sind bei nur etwas mehr als der Hälfte vorhanden (Abb. 3.3.5): 53 Prozent der Einrichtungen haben eine Anlaufstelle für Personalentwicklung; bei 55 Prozent wird die Personalentwicklung strategisch von einer Stelle koordiniert – 71 Prozent aller Forschungseinrichtungen haben mindestens eine der beiden Formen einer zentralen Koordination.

Abb. 3.3.5
Koordination der Personalentwicklung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen differenziert nach Kontext (Werte 3 + 4 einer vierstufigen Skala von 1 = "Trifft überhaupt nicht nicht zu" bis 4 = "Trifft voll zu", Anteile in %)
Frage: Wie zutreffend sind die folgenden Aussagen zu akademischer Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs?



Befragung Wissenschaftseinrichtungen Stifterverband 2013

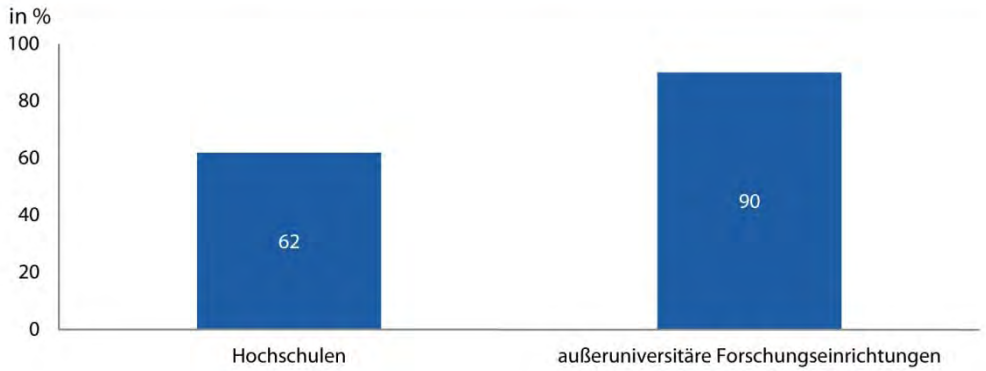
Allerdings ist bei der Frage der zentralen Koordinierung zu beachten, dass auch bei der überfachlichen Kompetenzentwicklung und beruflichen Orientierung der Nachwuchswissenschaftler(innen) die fachlichen Hintergründe der Nachwuchswissenschaftler(innen) eine durchaus gewichtige Rolle spielen. 60 Prozent der Hochschulen und knapp 40 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind der Ansicht, dass die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs deutlich zwischen den Diszipli-

nen/Forschungsbereichen variiert (ohne Abbildung). Bei der Koordination scheint also eine Balance zwischen zentraler Koordinierung und dezentraler Bedarfsermittlung und Angebotsentwicklung geboten zu sein.

Eine wichtige Voraussetzung, die Zielgruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses besser zu erreichen, ist die zentrale Erfassung von Promovierenden, die auch als ein wichtiges Instrument gilt, um die Qualität von Promotionen zu verbessern. Die Zahl des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erfassen, ist jedoch schwierig, da die größte Untergruppe, die Promovierenden, vielfältige Wege zur Promotion einschlagen können: als Studierende immatrikuliert, als wissenschaftliches Personal an der Hochschule oder an der Forschungseinrichtung, als Stipendiat(in) oder als Externe. Bereits im zweiten Kapitel wurde deutlich, dass bei weitem nicht alle Einrichtungen wissen, wie viele Personen bei ihnen promovieren oder in der Postdoc-Phase sind, in welcher Struktur sie promovieren und arbeiten und wie sie sich finanzieren. Und noch seltener wird zentral erfasst, ob ihre Nachwuchswissenschaftler(innen) an den vielfältigen Angeboten der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs teilnehmen. Dies gilt besonders für die im Vergleich zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen größeren und dezentraler organisierten Hochschulen.

Gut 60 Prozent der Befragten geben an, dass die Promovierenden an ihrer Einrichtung zentral erfasst werden (Abb. 3.3.6). Unklar bleibt aber, ob die Hochschulen nur die eingeschriebenen Promotionsstudierenden erfassen oder wirklich auch die externen Promovierenden und diejenigen, die sich noch nicht eingeschrieben haben, aber in der Hochschule an ihrer Promotion arbeiten. Es ist zu vermuten, dass diese oft nicht erfasst werden. Die aktuelle Literatur zu dem Thema (Hornbostel 2012) legt diesen Schluss zumindest nahe.

Abb. 3.3.6
Zentrale Erfassung der Promovierenden an Universitäten und Forschungsinstituten differenziert nach Kontext (Werte 3 + 4 einer vierstufigen Skala von 1 = "Trifft überhaupt nicht nicht zu" bis 4 = "Trifft voll zu", Anteile in %)
Itemtext: Die Promovierenden werden an unserer Universität/unserem Forschungsinstitut zentral erfasst.



Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

Eine deutlich bessere Erfassung liegt an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen vor. An 90 Prozent der befragten Forschungseinrichtungen werden die Promovierenden nach Aussage der Vertreter(innen) dieser Einrichtungen zentral erfasst. Dem entspricht, dass deutlich weniger Forschungseinrichtungen angeben, dass sie ein größeres Angebot an Personalentwicklung hätten, als dem wissenschaftlichen Nachwuchs bekannt sei.

Um den Einfluss von Doktorandenerfassung und zentraler Koordination auf die Kommunikation zu analysieren, wird die Zustimmung zur Aussage „Unsere Einrichtung hat mehr Personalentwicklungsangebote, als dem wissenschaftlichen Nachwuchs bekannt ist“ als Proxy für Defizite in der Kommunikation der Personalentwicklungsangebote genommen. Im Rahmen multivariater Analysen wurde berücksichtigt, dass Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen mit vielen Anbietern und vielen Nachwuchswissenschaftler(inne)n natürlich auch häufiger Schwierigkeiten angeben, ihrem Nachwuchs die gesamte Fülle ihres Personalentwicklungsangebotes zu vermitteln.[33]

Die Ergebnisse dieser Analysen verdeutlichen, dass eine zentrale Anlaufstelle die Kommunikationsherausforderung nicht löst: 55 Prozent der Hochschulen ohne zentrale Anlaufstelle haben danach Probleme, ihre Angebote dem Nachwuchs bekannt zu machen, aber auch 51 Prozent der Hochschulen mit zentraler Anlaufstelle (ohne Abbildung). Die dezentrale Organisation und Verantwortung für die Promotionsphase trägt sicher zu diesem Ergebnis maßgeblich bei. Die Doktorandenerfassung hat hingegen einen deutlich positiven Effekt: Der Anteil der Hochschulen, die Kommunikationsproblemen zustimmen, liegt hier bei nur 43 Prozent. Dagegen berichten 67 Prozent der Hochschulen, die keine Doktorandenerfassung haben, von Defiziten in der Kommunikation. Die zentrale Doktorandenerfassung rückt damit in den Fokus von Aktivitäten, den wissenschaftlichen Nachwuchs über die Personalentwicklungsangebote besser als bisher zu informieren. Bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen ergibt sich ein ähnliches Bild: Bei zentraler Koordination ist kein positiver Effekt erkennbar, bei der Doktorandenerfassung dagegen schon.

3.3.2. Finanzierungsstruktur und -entwicklung

Im folgenden Abschnitt wird es um die personelle und finanzielle Ausgestaltung von Personalentwicklung gehen. Weiterhin wird thematisiert, mit welchem Zeithorizont die Finanzierung gesichert ist. Eines der interessantesten Ergebnisse im Bereich Finanzierung ist, dass die deutliche Mehrheit der Wissenschaftseinrichtungen von Mittelsteigerungen für die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in den letzten fünf Jahren berichtet (vgl. Abb. 3.3.7). Die Mittelsteigerungen betreffen sowohl die Grund- als auch die Drittmittel. Nur sieben Prozent der Hochschulen und drei Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie eines von den hier antwortenden sieben Begabtenförderwerken sagen, sie haben weniger Grundmittel als vor fünf Jahren.

Das zweite interessante Ergebnis ist, dass die Personalentwicklung mit einem Verhältnis von zwei Drittel Grundmittel und einem Drittel Drittmitteln noch etwas stärker projektfinanziert ist, als die Hochschulen derzeit insgesamt. Im Schnitt stammen die Mittel für Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs bei den Hochschulen zu 64 Prozent aus Grundmitteln. Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist der Anteil etwas höher, dort kommen 71 Prozent der Mittel aus Grundmitteln.

33 Dabei schätzten wir mittels einer logistischen Regression den Effekt des Vorhandenseins einer zentralen Doktorandenerfassung oder einer zentralen Anlaufstelle auf die Wahrscheinlichkeit, dass eine Wissenschaftseinrichtung Kommunikationsprobleme äußert, wenn für alle anderen Variablen (Anzahl der Anbieter und Anzahl des wissenschaftlichen Nachwuchses) der Mittelwert angenommen wird („marginal effect at mean“).

Abb. 3.3.7 **Finanzierungsquellen von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs** (Anteile in %, Begabtenförderwerke: Häufigkeiten)
Fragen: Wie wird die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Ihrer Einrichtung finanziert? Wie viel Prozent der Mittel stammen aus Grundmitteln, aus eingeworbenen Drittmitteln und ggfs. sonstigen Mitteln? Bitte schätzen Sie.
Bezogen auf die Grund/Drittmittel: Wie hat sich die Finanzierung für Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in den letzten fünf Jahren geändert? Bitte schätzen Sie.

Personelle und finanzielle Ressourcen	Hochschulen	außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	Begabtenförderwerke [1]
		Herkunft der Mittel	
Grundmittel	64	71	x
Drittmittel (ohne Exzellenzinitiative)	18	22	x
Drittmittel aus Exzellenzinitiative	11	x	x
Sonstige Mittel	7	6	x
		Entwicklung des Mitteleinsatzes in den letzten fünf Jahren	
Grundmittel			
Mehr	59	58	5 von 7
Weniger	7	3	1 von 7
Gleich	35	39	1 von 7
Drittmittel			
Mehr	65	46	x
Weniger	5	2	x
Gleich	30	52	x

Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

1) Durch die kleine Fallzahl bedingt weisen wir keine Prozentwerte aus.
x = nicht gefragt

Mit Drittmittelanteilen von über 30 Prozent ist die finanzielle Planbarkeit im Bereich der Personalentwicklung ein wichtiges Thema. An rund 40 Prozent der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wird Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs nach Aussage der befragten Vertreter(innen) dieser Einrichtungen meist nur projektgebunden und befristet finanziert. Bei den Hochschulen lässt sich zudem ein Trend zu größerer Drittmittelfinanzierung feststellen. 65 Prozent der Hochschulen sind der Auffassung, dass die Drittmittel in den letzten Jahren gestiegen sind, bei den Grundmitteln geben nur 59 Prozent der Befragten eine Steigerung an. Diese Tendenz ist bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen genau umgekehrt: 58 Prozent geben eine Erhöhung der Grundmittel und nur 46 Prozent eine Drittmittelerhöhung an. Eine weitere finanzielle Unsicherheit für die Hochschulen stellt der große Anteil der Exzellenzinitiative an den eingeworbenen Drittmitteln dar. Von den Drittmitteln (inklusive der sonstigen Mittel) stammen 38 Prozent aus der bis 2017 befristeten Initiative. Ein ersatzloses Auslaufen der Exzellenzinitiative würde einen finanziellen Einschnitt für die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen bedeuten.

Die konkreten Angaben der Befragten zu den finanziellen und personellen Ressourcen können nicht als besonders robust beurteilt werden. Vielmehr zeigten sowohl schriftliche als auch eine Reihe von mündlichen Rückmeldungen der Befragten, dass große Schwierigkeiten

bei der Einschätzung der tatsächlichen Mittel existieren (vor allem für die Hochschulen, was auch die fehlenden Angaben von immerhin 13 der 50 antwortenden Hochschulen erklärt) und dass große Unsicherheiten bei der Definition von Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs bestehen. So zählten manche Befragte Stellen für Postdocs oder Juniorprofessuren zu den Personalentwicklungsmaßnahmen, was die Millionenbeträge einiger Einrichtungen erklärt. Andere beschränkten sich auf konkrete Angebote für den Nachwuchs. Die folgenden Angaben sollten als Näherungswerte betrachtet werden – es sind Mediane, die nicht um Extremwerte bereinigt wurden.

Üblicherweise wird die Personalentwicklung nicht aus einem zentralen Budget bezahlt. Dies hat sich zwischen 2006 und 2012 offenbar kaum geändert. Heute haben etwas mehr als ein Viertel (28 %) aller Hochschulen und etwas mehr als ein Drittel (37 %) der außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein zentrales Budget für Personalentwicklungsmaßnahmen für die wissenschaftlichen Zielgruppen, das im Finanzplan explizit ausgewiesen ist (Abb. 3.3.8). 2006 waren es 25 Prozent der Hochschulen, die ein solches Budget hatten.

Abb. 3.3.8 **Ressourcen für Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs**

Fragen: Wie wird die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Ihrer Einrichtung finanziert? Wie viel Prozent der Mittel stammen aus Grundmitteln, aus eingeworbenen Drittmitteln und ggfs. sonstigen Mitteln? Bitte schätzen Sie.
Bezogen auf die Grund/Drittmittel: Wie hat sich die Finanzierung für Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in den letzten fünf Jahren geändert? Bitte schätzen Sie.

Personelle und finanzielle Ressourcen	Hochschulen	außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	Begabtenförderwerke [3]
	Personalentwicklung für wissenschaftliches Personal im allgemeinen		
Zentrales Budget vorhanden	28%	37%	x
Budgethöhe (Median, in Euro)	60.000	100.000	x
Verantwortliches Personal (VZÄ [1])	5	11	x
	Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs		
Ausgaben (Median, in Euro)	120.000	50.000	130.000
Ausgaben korrigiert [2] (Median)	30.000	25.000	x

Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

1) Entspricht einem Vollzeitbeschäftigten, der seine gesamte Arbeitszeit auf Personalentwicklung (PE) verwendet. Bspw. wird ein Vollzeitbeschäftigter, der ein Viertel seiner Arbeitszeit auf PE verwendet, als 0,25 VZÄ berechnet, ein Halbtagsbeschäftigter, der nur für PE eingesetzt wird, als 0,5 VZÄ.
2) Die mündlichen Rückmeldungen ergaben a) besonders an den Universitäten große Schwierigkeiten durch dezentrale Strukturen, die Summe zu ermitteln (was auch die fehlenden Angaben von 13 Universitäten erklärt), sowie b) Definitionsschwierigkeiten, was alles unter Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs fällt (manche zählten Stellen für Juniorprofessuren beispielsweise in die Summe, was die Millionenbeträge mancher Universitäten erklärt, andere beschränkten sich auf konkrete Maßnahmen für den Nachwuchs). In der korrigierten Version berücksichtigen wir nur Beträge unter 100.000 Euro (eine etwas willkürliche Setzung, um die Personalstellen herauszurechnen).
3) Durch die kleine Fallzahl bedingt weisen wir keine Prozentwerte aus.
x = nicht gefragt

Die Höhe dieses Budgets lag im Jahr 2011 bei den Hochschulen im Median bei 60.000 Euro, bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei 100.000 Euro (also deutlich höher als das der vergleichsweise viel größeren Hochschulen). Ebenso ist die personelle Ausstattung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen viel generöser als die der Hochschulen: Durchschnittlich sind an den Hochschulen nur fünf Personen (acht Stellen), an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit elf Personen (15 Stellen) gut doppelt so viele Mitarbeiter(innen) in Vollzeit mit Personalentwicklung beschäftigt. Aber auch bei den Hoch-

schulen scheint die Personalausstattung in den letzten Jahren besser geworden zu sein: 2006 waren an den Hochschulen nur sechs Stellen für die Personalentwicklung zuständig.

Gefragt nach der Summe der Personalentwicklungsmittel für den wissenschaftlichen Nachwuchs, ergibt sich, wie oben aufgeführt, kein eindeutiges Bild. Im Median lag die Summe im Jahr 2011 bei den Hochschulen bei 120.000 Euro bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei 50.000 Euro und bei den Begabtenförderwerken bei 130.000 Euro. Hohe Schwankungen in den Antworten von unter 5.000 Euro bis über 7.000.000 Euro zeigen auch innerhalb der Wissenschaftseinrichtungskategorien, dass die Personalentwicklungsmittel für den wissenschaftlichen Nachwuchs bislang nicht einheitlich definiert und erfasst werden (ohne Abbildung).

Um den Ressourceneinsatz für Personalentwicklung in Zukunft besser beurteilen zu können, erscheint die Erhebung entsprechender Zahlen in den Wissenschaftseinrichtungen nach einheitlichen Definitionen sinnvoll.

3.3.3. Zwischenfazit

Die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen oft dezentral organisiert: Sowohl die Ergebnisse vom Stifterverband als auch von HIS-HF zeigen, dass es eine große Bandbreite an Anbietern gibt, die von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n auch in der Breite genutzt werden, d.h., es ist keine geballte Nutzung bestimmter Anbieter zu erkennen. Es gibt eine Reihe von externen Einrichtungen, die Personalentwicklung anbieten und die von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n genutzt werden. Neben den teilweise auch formell geregelten Kooperationen zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ergänzen Fachgesellschaften und private Institute das Anbieterspektrum. Diese Anbietervielfalt stellt die Wissenschaftseinrichtungen vor ein relevantes Kommunikationsproblem: Sie bieten häufig mehr Personalentwicklung an, als dem wissenschaftlichen Nachwuchs bekannt ist. Defizite in der Kommunikation stellen auch die Begabtenförderwerke fest.

Eine strategische Koordination von Personalentwicklung und eine zentrale Erfassung der Doktorand(inn)en sind noch nicht flächendeckend verbreitet. Insbesondere die zentrale Doktorandenerfassung erleichtert jedoch die Kommunikation der Personalentwicklungsangebote an die Zielgruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses deutlich.

Die Mittel für Personalentwicklung wurden in den letzten Jahren erhöht, und zwar sowohl die Grund- als auch die Drittmittel. Knapp zwei Drittel aller Hochschulen und die Hälfte bis zwei Drittel der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sagen, sie haben mehr Mittel für die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs als vor fünf Jahren. Nur rund fünf Prozent der Hochschulen und drei Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sagen, sie haben weniger Mittel als vor fünf Jahren. Die Hochschulen finanzieren die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs nur zu knapp zwei Dritteln aus Grundmitteln, jeder dritte Euro wird in Form von Drittmitteln eingeworben. Die Drittmittelfinanzierung ist hier in den letzten Jahren etwas stärker gestiegen als die Grundfinanzierung. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben mit 71 Prozent einen etwas höheren Grundmittelanteil. Anders als bei den Hochschulen stiegen bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen häufiger die Grundmittel für Personalentwicklung als die Drittmittel.

Planbarkeit ist wichtig, aber derzeit nur eingeschränkt gegeben: Rund 40 Prozent aller Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben an, die Personalentwick-

lung für den wissenschaftlichen Nachwuchs würde meist nur projektgebunden und befristet finanziert. Für die Hochschulen spielt bei Drittmitteln die Exzellenzinitiative eine Rolle: 38 Prozent ihrer Drittmittel stammen daraus.

Informationen über die Höhe der Budgets für Personalentwicklung und die Anzahl der damit beschäftigten Personen liegen in den Hochschulen häufig nicht vor. Knapp 30 Prozent der Hochschulen und knapp 40 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben ein zentrales Budget für Personalentwicklung für wissenschaftliches Personal. Im Median liegt dieses Budget bei 60.000 Euro (Hochschulen), 100.000 Euro (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) und 130.000 Euro (Begabtenförderwerke).

3.4. Akademische Personalentwicklung: Angebote, Bedarf, Nutzung und Nützlichkeit

Die obigen Analysen haben deutlich gemacht, dass ein großer Teil der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) noch nicht über klare berufliche Zielvorstellungen verfügt und dass sich viele von den Wissenschaftseinrichtungen Unterstützung bei ihrer beruflichen Zukunftsplanung und Entwicklung wünschen (siehe Kapitel 3.1). In den folgenden Abschnitten wird – getrennt für Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung und zur beruflichen Orientierung – zunächst das an den Wissenschaftseinrichtungen vorhandene Personalentwicklungsangebot beschrieben.

Damit ist aber noch nichts darüber ausgesagt, ob und inwiefern die vorhandenen Angebote den Bedürfnissen der Nachwuchswissenschaftler(innen) entsprechen. Deshalb wurden die Nachwuchsforscher(innen) gebeten, sowohl ihren Unterstützungsbedarf in den Bereichen berufliche Orientierung und überfachliche Kompetenzentwicklung als auch ihren Bedarf an speziellen Angebotstypen anzugeben. Diejenigen, die in der Vergangenheit bereits entsprechende Angebote genutzt haben, wurden zudem aufgefordert, deren Nützlichkeit zu bewerten. Durch den Abgleich der seitens der Wissenschaftseinrichtungen angebotenen Personalentwicklung mit dem Bedarf, der Nutzung und der Bewertung dieses Angebotes aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses können Kernelemente guter akademischer Personalentwicklung identifiziert werden.

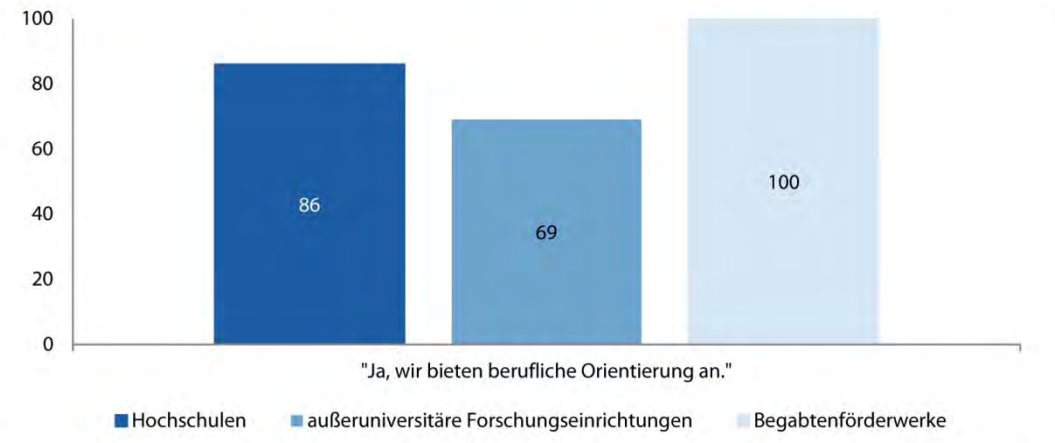
3.4.1. Berufliche Orientierung – Angebote und Bewertung

3.4.1.1. Angebote der Wissenschaftseinrichtungen

Angebote zur beruflichen Orientierung außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen werden von der deutlichen Mehrheit der Wissenschaftseinrichtungen bereitgestellt. Im Jahr 2012 bieten fast neun von zehn Hochschulen berufliche Orientierung an (Abb. 3.4.1). Das Angebot erscheint gegenüber dem Jahr 2006 deutlich ausgeweitet: Damals boten nur 31 Prozent ihrem Nachwuchs Programme zur Vorbereitung auf außeruniversitäre Laufbahnen an. Auch die meisten Forschungseinrichtungen (sieben von zehn) stellen heute Angebote zur beruflichen Orientierung bereit. Dieser im Vergleich zu Hochschulen geringere Anteil steht vermutlich in Zusammenhang mit der an Forschungseinrichtungen geringeren Anzahl an Anbietern (vgl. Abschnitt 3.3).

Die Begabtenförderwerke haben im Bereich beruflicher Orientierung ein exzellentes Angebot: jedes einzelne der acht Begabtenförderwerke bietet für seine Stipendiat(inn)en berufliche Orientierung an. Damit füllen die Begabtenförderwerke für diejenigen ihrer Stipendiat(inn)en eine Angebotslücke, die an Hochschulen und vor allem Forschungseinrichtungen forschen, wo ein solches Angebot nicht vorhanden ist.

Abb. 3.4.1
Organisation von Angeboten zur beruflichen Orientierung differenziert nach Kontext (Anteile in %)
Frage: Organisiert Ihre Einrichtung für den wissenschaftlichen Nachwuchs spezielle Angebote zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen?



Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

Die Formen beruflicher Orientierungsangebote der Wissenschaftseinrichtungen sind ganz unterschiedlich.[34] Die Angebotsspanne reicht von Workshops und Seminaren zur beruflichen Orientierung über Beratung durch die betreuenden Professor(inn)en bis zu Mentoring und Coaching (vgl. Abb. 3.4.2).

Fast alle Hochschulen bieten Workshops und Seminare, Beratung für Existenzgründer(innen) und Beratung durch betreuende Professor(inn)en an. Immerhin drei von vier Hochschulen nennen auch Job- bzw. Hochschulmessen, Mentoring und Coaching. Ein Fünftel nennt weitere Angebotsformen, zum Beispiel Branchentreffs oder Dual Career Beratung.

Wie bereits deutlich wurde, bieten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im Vergleich zu den Hochschulen weniger berufliche Orientierung für Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen an. Ausnahmen sind individuelle Beratungsangebote (Beratung durch Professor(inn)en und Mentoring), die vergleichbar häufig bereitgehalten werden. Jobmessen, Beratung für Existenzgründer(innen), Berufs- und Karriereberatung und Coaching gibt es dagegen deutlich seltener als an Hochschulen.

Weniger als zehn Prozent der Forschungseinrichtungen ergänzen in freier Nennung weitere Angebote, zum Beispiel Abendveranstaltungen mit potenziellen Arbeitgebern. Genannt werden Angebote wie Coaching/Monitoring über die Dachorganisation. Das bestätigt, dass

34 Im Folgenden liegt der Fokus auf Angeboten zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen, da gerade der Teil der Nachwuchswissenschaftler(innen), die das Wissenschaftssystem verlassen wollen, auf Unterstützung angewiesen ist (vgl. Kapital 3.1).

außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ihren Nachwuchswissenschaftler(inne)n Personalentwicklungsangebote in Kooperation mit der Dachorganisation oder mit Hochschulen anbieten. Das Angebotsspektrum der Begabtenförderwerke für ihre Promotionsstipendiat(inn)en ähnelt dem der Forschungseinrichtungen. Sechs von acht nennen zusätzlich Beratungsgespräche mit Vertrauensdozent(inn)en.

Abb. 3.4.2 **Vorhandene Angebote zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen** [1] (Anteile in %; Begabtenförderwerke: Häufigkeiten)
Frage: Bezogen auf berufliche Orientierung für Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen: Bitte kreuzen Sie an, ob das jeweilige Angebot vorhanden ist.

Art des Angebots	Hochschulen	Forschungseinrichtungen	Begabtenförderwerke [2]
Beratung durch die betreuenden Professor(inn)en	84	86	x
Berufs- und Karriereberatung	82	60	5 von 8
Jobmessen, Hochschulmessen	78	22	x
Mentoring [3]	76	70	6 von 8
Coaching [4]	75	40	5 von 8
Workshops und Seminare	89	74	8 von 8

Befragung Wissenschaftseinrichtungen — Stifterverband 2013

1) Wir verstehen an dieser Stelle unter Wissenschaftseinrichtungen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Alle anderen Arbeitgeber gelten hier nicht als Wissenschaftseinrichtungen.
2) Durch die kleine Fallzahl bedingt weisen wir keine Prozentwerte aus.
3) Weitergabe von (Erfahrungs-) Wissen durch fachliche(n) Mentor(in)
4) Reflexion der persönlichen / beruflichen Situation mit Coach
x = nicht gefragt

Anmerkung: Neun Hochschulen nannten auch andere Angebote: Branchentreffs, Dual Career Beratung, Informationsveranstaltungen und -vorträge und kollegiales Coaching. Summerschools, Förderprogramme mit Laufzeiten bis zu zwei Jahren und Graduiertenakademien, die auch genannt wurden, definieren wir hier nicht als berufliche Orientierung für Tätigkeiten außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen. Neun Forschungseinrichtungen nannten als weitere Angebote Abendveranstaltungen mit potenziellen Arbeitgebern, Alumni Events, Career Talks, Coaching/Monitoring über die Dachorganisation oder in Kooperation mit externen Partnern, Vermittlung von Praktika, Talent Management, Training von Soft Skills (inkl. Bewerbungstraining), Unterstützung der Teilnahme an externen Angeboten. Zusätzliche Angebote zur außerwissenschaftlichen beruflichen Orientierung waren in der freien Nennung der Begabtenförderwerke der informelle Rahmen der ideellen Förderung, Mentoring durch Alumni und Qualifizierung für Gründer.

3.4.1.2. Bedarf der Nachwuchswissenschaftler(innen), Nutzung und Nützlichkeit der Angebote

Dass sich viele Befragte über ihre beruflichen Ziele nicht im Klaren sind (siehe Kapitel 3.1.1), spiegelt sich deutlich in ihrem Orientierungsbedarf wider (Abb. 3.4.3). Denn die Mehrheit der Befragten äußert Bedarf an Angeboten zur beruflichen Orientierung. Ein hoher bzw. sehr hoher Orientierungsbedarf besteht bei etwa jeder/m zweiten Nachwuchswissenschaftler(in). Dagegen gibt nur ein Fünftel der Befragten an Forschungseinrichtungen bzw. ein Viertel der Befragten an Hochschulen an, dass nur ein geringer bzw. sehr geringer Wunsch danach vorhanden ist.

Abb. 3.4.3 **Bedarf an Angeboten zur beruflichen Orientierung differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Werte 1 + 2, 3 sowie 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Sehr gering" bis 5 = "Sehr hoch", Anteile in %)
Frage: Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an Angeboten zur beruflichen Orientierung?

	Bedarf hinsichtlich beruflicher Orientierung		
Fachrichtungen	**(sehr) gering (1+2)**	**mittel (3)**	**(sehr) hoch (4+5)**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen		
Geisteswissenschaften	28	29	43
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	24	28	48
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	27	29	45
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	24	29	48
Ingenieurwissenschaften	28	33	39
Hochschulen insg. [1)]	**26**	**29**	**45**
	Nachwuchswiss. an außeruniversitären Forschungseinr.		
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	21	29	50
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	20	27	54
Ingenieurwissenschaften	16	36	47
Forschungseinrichtungen insg. [1)]	**19**	**28**	**53**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Dieser allgemeine Bedarf an Angeboten zur beruflichen Orientierung erweist sich bei Betrachtung verschiedener Angebotstypen als sehr divers. Drei der erfragten Orientierungsangebote werden über alle Kontexte hinweg von der Mehrzahl der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) als besonders relevant beurteilt.[35] Dazu zählen die Beratung durch Professor(inn)en, das Mentoring sowie die Berufs- und Karriereberatung (Abb. 3.4.4 und Abb. 3.4.5). Die große Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler(innen) wünscht sich Beratung

35 Bei der Frage zum Bedarf an verschiedenen Orientierungsangeboten wurde im Fragebogen leider ein unvollständiger Hilfstext verwendet, der einen Bezug zu Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft, jedoch nicht innerhalb der Wissenschaft herstellte. Der Text lautete: „Im Folgenden sind verschiedene Angebote zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft aufgelistet. Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an diesen Angeboten?" (siehe Fragebogen im Anhang). Die Definition von beruflicher Orientierung, die den Studienteilnehmer(inne)n zuvor vorgelegt wurde, war jedoch bewusst nicht auf wissenschaftliche respektive nichtwissenschaftliche Tätigkeitsbereiche beschränkt, sondern beinhaltete beide Bereiche („Unter beruflicher Orientierung verstehen wir die Identifizierung individueller beruflicher Perspektiven (z. B. durch Berufs- oder Karriereberatung)"). Der Bezug auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft findet sich ausschließlich in dem Hilfstext zu dieser Frage, weshalb bei der Interpretation davon ausgegangen wird, dass die Befragten mehrheitlich ihren allgemeinen Bedarf an den jeweiligen Angeboten (z. B. Beratung durch Professor(inn)en) angegeben haben.

durch Professor(inn)en. In nahezu allen Fachrichtungen geben etwa drei Viertel der Befragten an, hier einen mittleren oder hohen Bedarf zu haben.

Abb. 3.4.4

Bedarf, Nutzung und positiver Nutzen spezifischer Angebote zur beruflichen Orientierung aus Sicht des wiss. Nachwuchses an Hochschulen differenziert nach Fachrichtung (Bedarf: Werte 3 + 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Sehr gering" bis 5 = "Sehr hoch", Anteile in %; Nutzung: Anteile in %; positiver Nutzen: Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Überhaupt nicht nützlich" bis 5 = "Sehr nützlich", Anteile in %)
Fragen: Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an diesen Angeboten?
Welche Angebote zur beruflichen Orientierung haben Sie seit Beginn Ihrer wissenschaftlichen Karriere genutzt?
Wie schätzen Sie persönlich die Nützlichkeit der von Ihnen genutzten Orientierungsangebote ein?

		Fachrichtung					
		Geisteswissenschaften	Erziehungswissenschaften/ Psychologie	Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	**Hochschulen insg.** [1]
Beratung durch Professor(inn)en	Bedarf	77	77	74	74	77	**75**
	Nutzung	86	82	72	71	59	**71**
	davon: positiver Nutzen	65	62	62	64	65	**64**
Mentoring	Bedarf	67	71	69	67	67	**68**
	Nutzung	18	19	15	15	12	**15**
	davon: positiver Nutzen	64	74	69	68	67	**67**
Berufs- und Karriereberatung	Bedarf	63	59	63	67	68	**66**
	Nutzung	27	18	21	20	15	**20**
	davon: positiver Nutzen	45	48	46	43	38	**44**
Beratung für Existenzgründer(innen)	Bedarf	26	28	29	33	43	**33**
	Nutzung	5	7	6	7	14	**8**
	davon: positiver Nutzen	-	-	-	50	51	**50**
Job- & Hochschulmessen	Bedarf	35	31	40	59	53	**50**
	Nutzung	17	17	23	38	44	**33**
	davon: positiver Nutzen	17	-	34	39	33	**34**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Abb. 3.4.5 **Bedarf, Nutzung und positiver Nutzen spezifischer Angebote zur beruflichen Orientierung aus Sicht des wiss. Nachwuchses an außeruniversitären Forschungseinrichtungen differenziert nachFachrichtung** (Bedarf: Werte 3 + 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Sehr gering" bis 5 = "Sehr hoch", Anteile in %; Nutzung: Anteile in %; positiver Nutzen: Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Überhaupt nicht nützlich" bis 5 = "Sehr nützlich", Anteile in %)
Fragen: Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an diesen Angeboten?
Welche Angebote zur beruflichen Orientierung haben Sie seit Beginn Ihrer wissenschaftlichen Karriere genutzt?
Wie schätzen Sie persönlich die Nützlichkeit der von Ihnen genutz-ten Orientierungsangebote ein?

		Fachrichtung			
		Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissen-schaften	Mathematik/ Informatik/ Naturwissen-schaften	Ingenieur-wissenschaften	**Forschungs-einrichtungen insg.** [1]
Beratung durch Professor(inn)en	Bedarf	77	74	69	**73**
	Nutzung	69	64	41	**62**
	davon: positiver Nutzen	64	57	62	**59**
Mentoring	Bedarf	79	78	75	**78**
	Nutzung	31	20	21	**22**
	davon: positiver Nutzen	66	65	-	**65**
Berufs- und Karriere-beratung	Bedarf	57	68	65	**66**
	Nutzung	18	22	19	**21**
	davon: positiver Nutzen	-	38	-	**39**
Beratung für Existenz-gründer(innen)	Bedarf	30	33	35	**32**
	Nutzung	4	8	10	**7**
	davon: positiver Nutzen	-	45	-	**49**
Job- & Hochschul-messen	Bedarf	33	55	49	**49**
	Nutzung	23	37	47	**35**
	davon: positiver Nutzen	-	33	35	**31**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Ein vergleichbarer Bedarf ist auch an Mentoringangeboten vorhanden (Hochschulen: 68 %; außeruniversitäre Forschungseinrichtungen: 78 %). Lediglich ein Viertel bis ein Drittel der Befragten gibt an, hier nur einen geringen bzw. sehr geringen Bedarf zu haben. Nur geringfügig niedriger ist der Bedarf an Berufs- und Karriereberatung (Hochschulen: 66 %; außeruniversitäre Forschungseinrichtungen: 66 %).

Beratungsangebote für Existenzgründer(innen) sowie Job- und Hochschulmessen werden dagegen von deutlich weniger Nachwuchswissenschaftler(inne)n nachgefragt. Da insbesondere die Existenzgründungsberatung ein sehr spezielles Beratungsangebot darstellt, das sich verständlicherweise nur an jene Personen richtet, die planen, sich beruflich selbständig zu machen, sieht die Mehrzahl der befragten Nachwuchsforscher(innen) für sich nur geringen Bedarf. Dennoch besitzt diese Beratungsform für potenzielle Gründer(innen) sicherlich eine hohe Relevanz.

Job- und Hochschulmessen, die von der Hälfte aller Studienteilnehmer(innen) nachgefragt werden, weisen – anders als andere Angebote – fachrichtungsspezifisch deutlich unterschiedliche Bedarfe auf. So artikulieren die Vertreter(innen) der Fachrichtungen Geisteswissenschaften, Erziehungswissenschaften/Psychologie sowie Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften einen vergleichsweise geringen Bedarf an einem derartigen Angebot. Stärker nachgefragt wird dieser Angebotstyp hingegen in den Fachrichtungen Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften. Die Gelegenheit, im Rahmen solcher Messen Kontakte zu Wirtschaftsunternehmen aufzubauen und sich auf diesem Wege über mögliche Karrierepfade zu informieren, ist für Vertreter(innen) dieser Fachrichtungen auch angesichts der späteren Karriereoptionen in der privaten Wirtschaft offenbar von größerer Bedeutung (siehe auch Abbildung A3.4.1 im Anhang).

Detailanalysen verdeutlichen, dass der allgemeine Bedarf an Orientierungsangeboten von Personen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben und jenen, die ihre berufliche Karriere außerhalb der Wissenschaft fortsetzen wollen, bei Nachwuchswissenschaftler(inne)n an Universitäten vergleichbar groß und bei Nachwuchswissenschaftler(inne)n an außeruniversitären Forschungseinrichtungen etwas größer ist, wenn sie aus der Wissenschaft aussteigen wollen. Deutlich größer werden die Bedarfsunterschiede jedoch mit Blick auf bestimmte Angebotstypen: Personen mit dem Karriereziel Wissenschaft wünschen sich eher Beratung durch Professor(inn)en. Jene, die außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig sein wollen, äußern dagegen vermehrt Bedarf an Berufs- und Karriereberatung. Job- und Hochschulmessen werden insbesondere von Personen nachgefragt, die ihre berufliche Zukunft im Bereich privatwirtschaftlicher Forschung und Entwicklung sehen (ohne Abbildung).

Der Bedarf an beruflichen Orientierungsangeboten variiert zudem deutlich mit der Klarheit über die beruflichen Ziele. Nachwuchswissenschaftler(innen), die Probleme haben, ihre beruflichen Ziele zu definieren, die unsicher sind, auf welche Kompetenzen es in ihrem späteren Berufsleben ankommen wird oder denen unklar ist, auf welchem Wege sie ihre beruflichen Ziele erreichen können, äußern allgemein einen deutlich überdurchschnittlichen Beratungsbedarf. Diese Personengruppe wünscht sich im Vergleich mehr Berufs- und Karriereberatung sowie Job- und Hochschulmessen (ohne Abbildung).

Im Geschlechtervergleich ist erkennbar, dass Wissenschaftlerinnen mit wenigen Ausnahmen einen höheren Bedarf an Orientierungsangeboten äußern. Dieser Geschlechterunterschied bleibt auch unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Karriereziele und Fächerschwerpunkte bestehen (ohne Abbildung).

Der von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n geäußerte Bedarf an spezifischen Orientierungsangeboten deckt sich im Großen und Ganzen mit den Einschätzungen der befragten

Personalverantwortlichen von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (ohne Abbildung).[36]

Beratung durch Professor(inn)en wurde von den befragten Wissenschaftler(inne)n mit Abstand am häufigsten in Anspruch genommen. Sieben von zehn Befragten an Hochschulen und sechs von zehn Befragten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben dieses Beratungsangebot bereits als Orientierungshilfe genutzt.

Etwa jede(r) dritte Wissenschaftler(in) hat zu diesem Zweck Job- und Hochschulmessen besucht. Unter Ingenieur(inn)en ist der Besuch dieser Messen jedoch deutlich weiter verbreitet als unter Vertreter(inne)n nicht-technischer und nicht-naturwissenschaftlicher Fächer.

Hilfe bei der beruflichen Orientierung hat etwa jede(r) Fünfte bei Anbietern[37] von Berufs- und Karriereberatung gesucht. Mentoringprogramme wurden in ähnlicher Größenordnung genutzt (universitäre Einrichtungen etwas geringer).

Nur ein kleiner Teil der Nachwuchswissenschaftler(innen) hat bereits Beratungsangebote für Existenzgründer(innen) genutzt. Auch hier sind es die Ingenieurinnen und Ingenieure, die von dieser Angebotsart etwas überdurchschnittlich Gebrauch machen. Bis dato keines der genannten Orientierungsangebote genutzt zu haben, gibt etwa jede(r) sechste Studienteilnehmer(in) an.

Nicht nur die Nutzung an sich, sondern auch die Bewertungen der einzelnen Maßnahmen zur beruflichen Orientierung durch die Nutzer(innen) unterscheiden sich zum Teil erheblich. Positiv werden insbesondere die Beratung durch die betreuenden Professor(inn)en und Mentoringangebote bewertet. Kontextübergreifend gilt dies – bei nur geringen Unterschieden zwischen den verschiedenen Fachrichtungen – etwa für zwei Drittel der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen). An Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bewertet zudem etwa jede(r) zweite Nutzer(in) von Gründungsberatung diese als positiv.

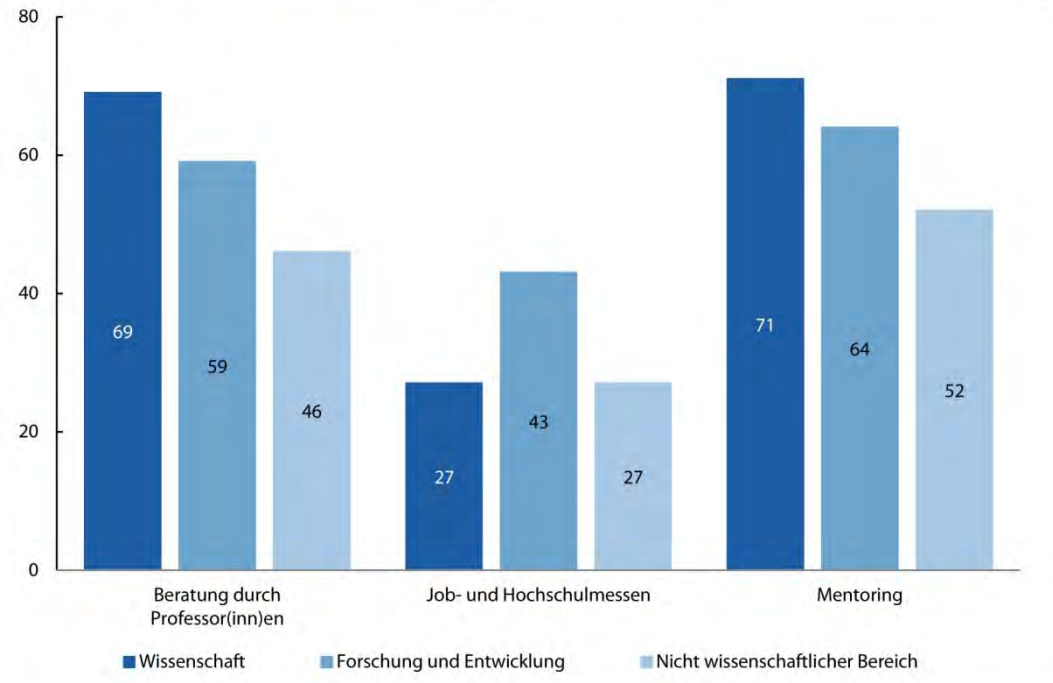
Vergleichsweise schlecht fällt die Bewertung von Berufs- und Karriereberatung sowie von Job- und Hochschulmessen aus. Nur eine Minderheit der Nutzer(innen) bewertet diese Maßnahmen rückblickend als nützlich oder sehr nützlich. Im Fall der Berufs- und Karriereberatung kommen immerhin noch 44 Prozent der Befragten an Hochschulen sowie 39 Prozent an außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu einem positiven Urteil. Angesichts des zuvor festgestellten Ergebnisses, dass Berufs- und Karriereberatung von den

36 Auch diese heben mehrheitlich die Bedeutung der Beratung durch betreuende Professor(inn)en bzw. Vorgesetzte hervor. Etwa acht von zehn Befragten schätzen den diesbezüglichen Bedarf hoch bzw. sehr hoch ein. Insbesondere Personalverantwortliche von Hochschulen erkennen zudem einen hohen Bedarf an Berufs- und Karriereberatung sowie allgemeinen Workshops und Seminaren zum Thema berufliche Orientierung. Etwas geringer erscheint den Personalverantwortlichen der Bedarf an Coaching und Mentoring. Im Vergleich deutlich geringer schätzen sie die Bedeutung von Beratung für Existenzgründer(innen) sowie Job- und Hochschulmessen ein. Personalverantwortliche außeruniversitärer Forschungseinrichtungen erkennen hier auf Seiten der jungen Forscher(innen) mehrheitlich nur ein geringes Bedürfnis. In der Tendenz schätzen die Vertreter(innen) der Begabtenförderwerke den Bedarf ihrer Nachwuchswissenschaftler(innen) ähnlich ein. Zusätzlich nehmen sie jedoch auch einen hohen Bedarf an Vernetzungsveranstaltungen wahr. Dieser Aspekt wurde nur bei dieser Gruppe abgefragt.

37 Bei den Angeboten zur beruflichen Orientierung wird nicht danach differenziert, ob es sich um ein Angebot der Wissenschaftseinrichtung oder um ein Angebot eines anderen Anbieters handelt. Vor allem bei der Berufs- und Karriereberatung sowie der Beratung für Existenzgründer(innen) dürften neben den Wissenschaftseinrichtungen auch andere Anbieter relevant sein. Auch bei den Analysen zur Nützlichkeit der einzelnen Angebote ist folglich zu beachten, dass nicht ausschließlich Angebote der Wissenschaftseinrichtungen beurteilt werden. Die gleiche Einschränkung gilt für die Analysen zu den Kompetenzentwicklungsangeboten (siehe Kapitel 3.4.2).

Nachwuchswissenschaftler(inne)n durchaus in größerem Umfang nachgefragt wird, scheinen diese Angebote somit nicht optimal auf die Erwartungen der Nachwuchswissenschaftler(innen) ausgerichtet zu sein. Auch Job- und Hochschulmessen werden insgesamt nur von rund einem Drittel der Nutzer(innen) positiv beurteilt. Dieser Angebotstyp, der auf die Vernetzung von Forschenden und Studierenden mit Wirtschaftsunternehmen abzielt, ist insbesondere in den Augen der befragten Geisteswissenschaftler(innen) nur selten hilfreich.

Abb. 3.4.6:
Einschätzung der Nützlichkeit ausgewählter Orientierungsangebote differenziert nach angestrebtem Tätigkeitsbereich (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Überhaupt nicht nützlich" bis 5 = "Sehr nützlich", Anteile in %, nur Hochschulmitarbeiter(innen))



Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

Personengruppen mit unterschiedlichen Karrierezielen unterscheiden sich in den Einschätzungen der Nützlichkeit bestimmter Orientierungsangebote (Abb. 3.4.6). Sowohl professorale Beratung als auch Mentoring wird vor allem von jenen als nützlich beurteilt, die eine Tätigkeit in der Wissenschaft anstreben.[38] Befragte, die eine berufliche Laufbahn außerhalb der Wissenschaft planen, schätzen den Nutzen dieser Angebotsformen hingegen deutlich geringer ein. Dies ist nachvollziehbar, weil bei solchen Angeboten vor allem die spezifischen wissenschaftlichen Kompetenzen der Betreuer(innen) zum Tragen kommen. Jedoch wird auch deutlich, dass diese Orientierungsangebote weniger auf die Belange von Wissenschaftsaussteiger(inne)n ausgerichtet sind. Auf der anderen Seite werden Job- und Hochschulmessen vor allem von Personen als hilfreich angesehen, die künftig im Bereich industrieller Forschung und Entwicklung tätig sein wollen.

38 Fallzahlbedingt konnten diese Analysen nur für die Gruppe der Hochschulmitarbeiter(innen) durchgeführt werden.

3.4.2. Überfachliche Kompetenzentwicklung – Angebote und Bewertung

3.4.2.1. Angebote der Wissenschaftseinrichtungen

Wie ein Vergleich mit der Stifterverbandsstudie aus dem Jahr 2006 erkennen lässt, hat sich das Angebot an Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in den letzten Jahren deutlich ausgeweitet (vgl. Winde 2006). Dies gilt insbesondere für den Bereich überfachlicher Kompetenzentwicklung. Tatsächlich gibt es an fast allen Hochschulen und einem Großteil der Forschungseinrichtungen spezielle Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung (vgl. Abb. 3.4.7). Das war 2006 noch anders: damals boten nur 53 Prozent ihrem Nachwuchs Programme zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen an. Heute engagieren sich auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Begabtenförderwerke im Bereich Personalentwicklung, allerdings teils zu einem geringeren Maß und teils mit anderen Schwerpunkten als die Hochschulen.

Die Schwerpunkte des Angebotes zur überfachlichen Kompetenzentwicklung passen gut zu den Zielen, die die Wissenschaftseinrichtungen für ihre Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs formulieren (vgl. Abschnitt 3.2). In Einklang mit ihrem vornehmlichen Ziel einer Steigerung der Qualität in Forschung und Lehre, legen Hochschulen einen stärkeren Schwerpunkt auf Forschungs- und Lehrkompetenzen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen auf Forschungskompetenzen. Da die heutige Forschung international ausgerichtet ist, spielen Sprachkompetenzen im Angebot der Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine große Rolle. Auch die Begabtenförderwerke geben strukturierte Unterstützung zur Kompetenzentwicklung, die im Einklang mit ihrem vornehmlichen Ziel einer individuellen Förderung ihrer Stipendiat(inn)en steht: alle Förderwerke haben Angebote zu sozialen Kompetenzen, organisatorischen und personalen Kompetenzen in ihrem Programm.

Abb. 3.4.7 **An den Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Begabtenförderwerken vorhandene Angebote zur Entwicklung überfachlicher Kompetenzen differenziert nach Kontext** (Anteile in %; Begabtenförderwerke: Häufigkeiten)
Frage: Überfachliche Kompetenzentwicklungsangebote sind Angebote, die über die Vermittlung fachspezifischer Methoden und Kenntnisse hinausgehen. Welche inhaltlichen Schwerpunkte setzen Sie als Universität/Forschungsinstitut/Begabtenförderungswerk hier für den wissenschaftlichen Nachwuchs? Bitte kreuzen Sie an, ob der Schwerpunkt in Ihrem Angebot vorhanden ist.

Art des Angebots	Hochschulen	außeruniversitäre Forschungs-einrichtungen	Begabtenförderwerke [2)]
Überfachliche Forschungskompetenzen [3)]	96	86	6 von 8
Lehrkompetenzen, Didaktik	98	35	5 von 8
Managementkompetenzen [4)]	86	75	5 von 8
Organisatorische und personale Kompetenzen [5)]	86	68	8 von 8
Soziale Kompetenzen [6)]	90	73	8 von 8
Sprachkompetenzen	85	80	5 von 8
IT-Kompetenzen	81	70	1 von 8

Befragung Wissenschaftseinreinrichtungen — Stifterverband 2013

2) Durch die kleine Fallzahl bedingt weisen wir keine Prozentwerte aus.
3) Wie wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben, Methodik und Statistik.
4) Wie Mitarbeiterführung, strategisches Handeln, Projektmanagement.
5) Wie Motivation, Selbstorganisation, Ziel- und Werteorientierung.
6) Wie Kommunikations-, Team-, (inter)kulturelle Kompetenzen.
Anmerkung: Sieben Universitäten nannten auch andere Angebote: Gender-/Diversity-Kompetenzen und Vernetzungskompetenzen (hier soziale Kompetenzen), Forschungsmanagement (hier Managementkompetenzen), sowie politisch-ethische Bildung (eher personelle Kompetenz). Acht Forschungsinstitute nannten auch andere Angebote: "soft skills" (hier soziale Kompetenzen), Datenschutz und Publikationsstrategien (hier Forschungskompetenzen) Projektakquise (hier Managementkompetenzen), sowie Rhetorik/Präsentationsskills (eher personelle Kompetenz), praktische Arbeiten (evtl. organisatorische Kompetenz?) und Gesundheit (eher personelle Kompetenz). Zwei Begabtenförderwerke nannten auch andere Kompetenzangebote: Vereinbarkeit Wissenschaft bzw. Beruf + Familie (evtl. organisatorische Kompetenz?) und Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung (eher personelle Kompetenz).

3.4.2.2. Bedarf der Nachwuchswissenschaftler(innen), Nutzung und Nützlichkeit der Angebote

Ähnlich wie bei der beruflichen Orientierung sieht auch ein Großteil der Nachwuchswissenschaftler(innen) für sich allgemein Bedarf, bei ihrer überfachlichen Kompetenzentwicklung unterstützt zu werden. Nur knapp ein Fünftel der Befragten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und etwa ein Viertel der Befragten an Hochschulen äußert lediglich geringen Bedarf. Dagegen ist dieser bei fast der Hälfte der Personen groß oder sehr groß (Abb. 3.4.8).

Abb. 3.4.8 **Bedarf an Angeboten zur überfachlichen Kompetenzentwicklung differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Werte 1 + 2, 3 sowie 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Sehr gering" bis 5 = "Sehr hoch", Anteile in %)
Frage: Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an Angeboten zur überfachlichen Kompetenzentwicklung?

	Bedarf hinsichtlich überfachlicher Kompetenzentwicklung		
Fachrichtungen	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen		
Geisteswissenschaften	26	36	38
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	27	31	41
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	25	33	43
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	24	33	42
Ingenieurwissenschaften	22	36	42
Hochschulen insg. [1]	**24**	**34**	**42**
	Nachwuchswiss. an außeruniversitären Forschungseinr.		
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	23	32	45
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	19	34	47
Ingenieurwissenschaften	13	33	54
Forschungseinrichtungen insg. [1]	**18**	**34**	**48**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Auch hinsichtlich der Angebotsinhalte zeichnet sich durchgehend ein über die Fachrichtungen und Kontexte hinweg in vielen Bereichen vergleichbarer Bedarf ab (Abb. 3.4.9 und Abb. 3.4.10). Von besonderer Wichtigkeit sind Angebote zur Entwicklung von Managementkompetenzen. Rund acht von zehn der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) äußern einen Wunsch nach Unterstützung in diesem Bereich – insbesondere Ingenieurinnen und Ingenieure. Auftretende Fachrichtungsdifferenzen lassen sich zumindest partiell auf fachspezifische Karrieremuster zurückführen, denn Ingenieurinnen und Ingenieure streben häufig Tätigkeiten außerhalb der akademischen Wissenschaft an. Insgesamt existiert bei rund drei Viertel der Befragten ein mittlerer oder hoher Bedarf im Bereich Didaktik/Lehrkompetenzen. Gleiches gilt für Angebote zur Entwicklung von organisatorischen und personalen Kompetenzen, Sprachkompetenzen sowie überfachlichen Forschungskompetenzen. Rund zwei Drittel der Befragten wünschen sich Angebote im Bereich IT-Kompetenzen und soziale Kompetenzen (siehe auch Abbildung A3.4.2 im Anhang).

Abb. 3.4.9 **Bedarf, Nutzung und positiver Nutzen spezifischer Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung aus Sicht des wiss. Nachwuchses an Hochschulen differenziert nach Fachrichtung** (Bedarf: Werte 3 + 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Sehr gering" bis 5 = "Sehr hoch", Anteile in %; Nutzung: Anteile in %; positiver Nutzen: Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Überhaupt nicht nützlich" bis 5 = "Sehr nützlich", Anteile in %)
Fragen: Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an diesen Angeboten?
Welche Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung haben Sie seit Beginn Ihrer wissenschaftlichen Karriere genutzt?
Wie schätzen Sie persönlich die Nützlichkeit der von Ihnen genutzten Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung ein?

		Fachrichtung					
		Geistes-wissenschaften	Erziehungs-wissenschaften/ Psychologie	Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissen-schaften	Mathematik/ Informatik/ Naturwissen-schaften	Ingenieur-wissenschaften	**Hochschulen insg.** [1]
Management-kompetenzen	Bedarf	75	75	78	80	87	**80**
	Nutzung	24	28	28	25	32	**28**
	davon: positiver Nutzen	57	62	59	64	60	**62**
Lehr-kompetenzen, Didaktik	Bedarf	78	69	74	71	76	**74**
	Nutzung	59	52	52	32	34	**41**
	davon: positiver Nutzen	66	67	59	60	60	**62**
Organisatorische und personale Kompetenzen	Bedarf	65	65	67	73	81	**73**
	Nutzung	35	35	33	29	34	**33**
	davon: positiver Nutzen	61	61	57	58	50	**57**
Sprach-kompetenzen	Bedarf	72	71	77	74	81	**76**
	Nutzung	54	43	47	44	50	**47**
	davon: positiver Nutzen	75	64	68	66	66	**67**
Überfachliche Forschungs-kompetenzen	Bedarf	58	72	69	70	75	**70**
	Nutzung	37	49	38	39	37	**39**
	davon: positiver Nutzen	58	62	60	62	54	**59**
Soziale Kompetenzen	Bedarf	55	54	55	66	72	**64**
	Nutzung	30	33	31	29	32	**32**
	davon: positiver Nutzen	63	64	56	65	56	**61**
IT-Kompetenzen	Bedarf	68	62	62	61	60	**63**
	Nutzung	54	51	49	42	34	**44**
	davon: positiver Nutzen	57	59	57	58	59	**58**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Abb. 3.4.10 **Bedarf, Nutzung und positiver Nutzen spezifischer Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung aus Sicht des wiss. Nachwuchses an außeruniversitärem Forschungseinrichtungen differenziert nach Fachrichtung** (Bedarf: Werte 3 + 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Sehr gering" bis 5 = "Sehr hoch", Anteile in %; Nutzung: Anteile in %; positiver Nutzen: Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Überhaupt nicht nützlich" bis 5 = "Sehr nützlich", Anteile in %)
Fragen: Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an diesen Angeboten?
Welche Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung haben Sie seit Beginn Ihrer wissenschaftlichen Karriere genutzt?
Wie schätzen Sie persönlich die Nützlichkeit der von Ihnen genutz-ten Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung ein?

		Fachrichtung			
		Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissen-schaften	Mathematik/ Informatik/ Naturwissen-schaften	Ingenieur-wissenschaften	**Forschungs-einrichtungen insg.** [1]
Management-kompetenzen	Bedarf	82	86	94	**85**
	Nutzung	34	37	55	**38**
	davon: positiver Nutzen	55	66	64	**63**
Lehr-kompetenzen, Didaktik	Bedarf	78	70	57	**70**
	Nutzung	24	27	21	**26**
	davon: positiver Nutzen	-	59	-	**60**
Organisatorische und personale Kompetenzen	Bedarf	72	79	82	**77**
	Nutzung	34	40	54	**41**
	davon: positiver Nutzen	49	54	64	**55**
Sprach-kompetenzen	Bedarf	77	70	81	**73**
	Nutzung	56	43	43	**46**
	davon: positiver Nutzen	69	67	57	**66**
Überfachliche Forschungs-kompetenzen	Bedarf	74	77	76	**76**
	Nutzung	48	49	40	**48**
	davon: positiver Nutzen	58	65	57	**63**
Soziale Kompetenzen	Bedarf	63	70	80	**70**
	Nutzung	38	41	53	**41**
	davon: positiver Nutzen	61	58	65	**60**
IT-Kompetenzen	Bedarf	65	67	64	**66**
	Nutzung	54	48	42	**48**
	davon: positiver Nutzen	64	57	55	**59**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Der allgemeine Bedarf an Angeboten zur überfachlichen Kompetenzentwicklung ist bei Personen mit Karrierezielen außerhalb der akademischen Wissenschaft tendenziell überdurchschnittlich (ohne Abbildung). Im Detail wünschen sich potenzielle Wissenschaftsaussteiger(innen) häufiger Angebote zur Förderung von Managementkompetenzen. Umgekehrt ist der Bedarf an Didaktikkursen bei jenen besonders hoch, die in der Wissenschaft verbleiben wollen. Wie für den Bereich der beruflichen Orientierung ist auch mit Blick auf die Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung ein höherer Bedarf der Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen erkennbar (ohne Abbildung).

Auch die Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen erkennt auf Seiten der Nachwuchswissenschaftler(innen) über alle der berücksichtigten Kompetenzentwicklungsangebote hinweg einen deutlichen Bedarf (ohne Abbildung).[39]

Obwohl die Studienteilnehmer(innen) einen erkennbaren Bedarf an Angeboten zur überfachlichen Kompetenzentwicklung äußern, hat nur ein Teil entsprechende Angebote bereits genutzt. In der Gruppe der Mittelbauangehörigen an Hochschulen variiert der Anteil der Nutzer(innen) von 28 Prozent bei Angeboten zur Entwicklung von Managementkompetenzen bis zu 47 Prozent bei Angeboten zur Entwicklung von Sprachkompetenzen. Etwa vier von zehn Befragten haben Angebote in den Bereichen Lehrkompetenzen, Sprachkompetenzen, überfachlichen Forschungskompetenzen sowie IT-Kompetenzen genutzt. Im Vergleich der Fachrichtungen wurden insbesondere Didaktikkurse von Vertreter(inne)n der technischen und naturwissenschaftlichen Fächer seltener genutzt.

Damit scheinen sich die organisatorischen Ziele, die Wissenschaftseinrichtungen mit Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs verbinden, im Nutzungsverhalten widerzuspiegeln. So legen Hochschulen ihren Schwerpunkt auf die Erhöhung ihrer Lehr- und Forschungsqualität, während einer umfassenden Persönlichkeitsentwicklung etwas weniger Bedeutung beigemessen wird (vgl. Kapitel 3.2). Die Nutzung entspricht dieser Schwerpunktsetzung: Rund 40 Prozent der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) haben an Angeboten zur Förderung von Lehr- und Forschungskompetenzen teilgenommen. Angebote zur Aneignung personaler, sozialer oder betriebswirtschaftlicher Fähigkeiten hat dagegen nur knapp jede(r) dritte Nachwuchswissenschaftler(in) wahrgenommen, obwohl der Bedarf teilweise höher (Managementkompetenzen), teilweise nur wenig niedriger (Sozialkompetenzen) als der für Lehr- und Forschungskompetenzen ist. Etwa jede(r) vierte bis fünfte Befragte gibt an, in den genannten Bereichen bisher noch kein Angebot genutzt zu haben.

In der Gruppe der Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurden Angebote zur Entwicklung von überfachlichen Forschungskompetenzen, IT- sowie Sprachkompetenzen am häufigsten genutzt (knapp 50 %). Aber auch Angebote zur Erlangung von Managementkompetenzen, organisatorischen und personalen Kompetenzen und sozialen Kompetenzen wurden bereits von rund 40 Prozent der Befragten in Anspruch genommen. Nur ein Viertel hat in der Vergangenheit bereits Didaktikkurse besucht. Fachrichtungsunterschiede sind unter den Befragten an außeruniversitären Forschungseinrichtungen vor allem zwischen Vertreter(inne)n der Ingenieurwissenschaften und der Rechts-/Wirtschafts-

39 Im Vergleich zu den übrigen Angeboten etwas geringer eingeschätzt wird die Relevanz von Angeboten zur Entwicklung von IT-Kompetenzen. Kontextunterschiede werden mit Blick auf Didaktikangebote sichtbar. Die Personalverantwortlichen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen schätzen die Bedeutung dieses Angebotstyps deutlich geringer ein als ihre Kolleg(inn)en an Universitäten. Von letzteren erkennen hier nahezu neun von zehn Befragten einen hohen bzw. sehr hohen Bedarf.

und Sozialwissenschaften erkennbar. Deutlich wird dies beispielsweise für Angebote im Bereich Management, die von Ingenieur(inn)en deutlich häufiger genutzt wurden. Andersherum verhält es sich beispielsweise bei überfachlichen Forschungskompetenzen sowie Sprachkompetenzen.

Anders als bei den Orientierungsangeboten werden sämtliche Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung von den Nutzer(inne)n mehrheitlich positiv bewertet. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Angebotstypen sind eher gering. Jeweils rund sechs von zehn Nutzer(inne)n bewerten die Angebote als nützlich oder sehr nützlich. Bewertungsunterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen sind kaum feststellbar.

Vertiefende Analysen verdeutlichen, dass die Einschätzung der Nützlichkeit der Angebote zur überfachlichen Kompetenzentwicklung nicht mit den Karrierezielen der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) in Zusammenhang steht (ohne Abbildung).

3.4.3. Zwischenfazit

Sowohl die Nachwuchswissenschaftler(innen) als auch die befragten Personalverantwortlichen benennen einen deutlichen Bedarf sowohl an Angeboten zur beruflichen Orientierung als auch zur überfachlichen Kompetenzentwicklung. Innerhalb der Wissenschaftseinrichtungen gibt es dafür viele Anbieter (vgl. Abschnitt 3.3) und eine große Angebotsvielfalt im Bereich Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs – vor allem von den Hochschulen, wo das Angebot seit 2006 merklich gewachsen ist. Nach Ergebnissen des Stifterverbands boten im Jahr 2006 nur 56 Prozent der Hochschulen Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an; 94 Prozent der Befragten vermuteten damals, dass das Thema in Zukunft eine große Priorität in ihrer Hochschule erhalten werde (Winde 2006). Diese Vermutung hat sich augenscheinlich bewahrheitet. Mittlerweile verfügen 98 Prozent der Hochschulen und 86 Prozent der außeruniversitären Forschungseinrichtungen über Personalentwicklungsangebote für ihren Nachwuchs. Die Wissenschaftseinrichtungen setzen dabei etwas anders profilierte Schwerpunkte, die mit ihren Zielen für Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs korrespondieren. Die Wissenschaftseinrichtungen bieten insbesondere Unterstützung im Bereich überfachlicher Kompetenzentwicklung, dagegen sind Angebote zur beruflichen Orientierung noch nicht sehr weit verbreitet. Doch trotz der Angebotsvielfalt fühlt sich nur eine Minderheit der befragten Nachwuchsforscher(innen) von den zentralen Einrichtungen ihrer Wissenschaftseinrichtungen in ausreichendem Maße unterstützt.

Der von den befragten Wissenschaftler(inne)n geäußerte Bedarf an Angeboten zur beruflichen Orientierung konzentriert sich auf Beratung durch Professor(inn)en, Mentoringangebote sowie Karriere- und Berufsberatung. Orientierungsangebote kommen dabei vor allem jenen zugute, die sich hinsichtlich späterer beruflicher Anforderungen als schlecht informiert ansehen, und denen es schwer fällt, berufliche Ziele zu formulieren und zu verfolgen. Dies ist – wie die Analysen der Karrierepläne der Nachwuchswissenschaftler(innen) gezeigt haben – eine relativ große Gruppe. Mehr Unterstützung kann diesen Personen helfen, berufliche Perspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft zu erkennen und sich gezielt weiterzuentwickeln. Auch die Etablierung spezieller Beratungs- und Unterstützungsangebote für Wissenschaftlerinnen (etwa im Rahmen von Mentoringprogrammen) wäre eine mögliche Handlungsoption.

Diejenigen, die in der Wissenschaft verbleiben möchten, schätzen die Angebote zur beruflichen Orientierung zum Teil deutlich positiver ein als diejenigen, welche den Wissenschafts-

sektor verlassen möchten. Für letztere besteht offensichtlich noch eine größere Lücke an zielführenden Angeboten.

Als besonders hilfreich für die berufliche Orientierung werden längerfristige, individuelle Angebote eingeschätzt (Mentoring und Beratung durch Professor(inn)en). Mentoringprogramme wurden jedoch nur von einem vergleichsweise kleinen Teil der Befragten genutzt. Aufgrund ihrer positiven Bewertung erscheint es jedoch sinnvoll, Mentoringprogramme als festen Bestandteil des Personalentwicklungsangebotes der Hochschulen, der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Begabtenförderwerke zu etablieren und auf einen deutlich größeren Personenkreis auszuweiten. Dies gilt umso mehr, als Programme mit Mentor(inn)en aus der beruflichen Praxis besonders jenen zugutekommen können, die ihre berufliche Zukunft außerhalb der akademischen Forschung sehen und für die es derzeit nur wenige geeignete Maßnahmen gibt.

Hervorzuheben ist auch die Beratung durch Professor(inn)en, denn sie wird nicht nur in hohem Maße gewünscht, sondern auch von der Mehrzahl der Befragten in Anspruch genommen und als hilfreich bewertet. Insofern sollten die Professor(inn)en oder auch Vorgesetzten systematisch im Bereich der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs eingebunden werden, denn sie können sowohl fachliche als auch – durch zumeist langjährige persönliche Kontakte zu ihren Promovierenden und Postdocs – individuelle Beratung bieten. Im Unterschied zu anderen Personalentwicklungsangeboten kennzeichnet diese Form der individuellen Beratung, dass sie auf die Person zugeschnitten, niedrigschwellig und sowohl bei der beruflichen Orientierung wie auch bei der überfachlichen Kompetenzentwicklung hilfreich sein kann. Verbesserungsbedarf scheint in der Berufs- und Karriereberatung zu bestehen. Diese wird zwar von vielen nachgefragt, nur etwa vier von zehn Nutzer(inne)n bewerten diese Art von Angebot jedoch rückblickend als nützlich.[40]

Eine adäquate berufliche Orientierung und Klarheit bezüglich persönlicher Entwicklungsziele ist Voraussetzung für eine zielgerichtete überfachliche Kompetenzentwicklung. Insgesamt ist der Bedarf der befragten Wissenschaftler(innen) an Angeboten zur überfachlichen Kompetenzentwicklung breit gefächert; er variiert mit deren beruflichen Zielen. Managementkompetenzen werden insbesondere von Personen mit einem Karriereziel außerhalb der Wissenschaft als wichtig erachtet, Lehrkompetenzen hingegen verstärkt von Personen mit dem Karriereziel Wissenschaft.

40 Hier kann es sich jedoch sowohl um Berufs- und Karriereberatung der Wissenschaftseinrichtungen als auch um Angebote anderer Anbieter handeln.

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

4.1. Zusammenfassung

Das Ziel der Studie lag in der Darstellung des gegenwärtigen Zustands von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Hierfür wurden zunächst die beruflichen Ziele der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) betrachtet, um die Bedeutung des Themas Personalentwicklung herauszustellen. Dabei wurde deutlich, dass sich der Bedarf der Nachwuchswissenschaftler(innen) an Personalentwicklung nach beruflichem Ziel und nach Klarheit über die eigenen beruflichen Ziele unterscheidet. Für einige ist die Personalentwicklung an ihrer Wissenschaftseinrichtung bereits auf den eigenen Bedarf zugeschnitten. Für andere ist dieses Angebot noch optimierbar. Die Nachwuchswissenschaftler(innen), die Personalentwicklung am positivsten beurteilt, sind jene, die eine hohe berufliche Klarheit haben und die in der Wissenschaft ihr langfristiges berufliches Ziel sehen.

Dagegen lassen sich verschiedene Gruppen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n identifizieren, für die Personalentwicklung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen besonders wichtig und zum Teil auch noch verbesserungsfähig erscheint: Erstens die Nachwuchswissenschaftler(innen), die keine Klarheit hinsichtlich der eigenen beruflichen Ziele, der beruflichen Anforderungen und der Wege zu ihren beruflichen Zielen haben. Diese Gruppe ist groß: Mehr als die Hälfte der Befragten ist sich unsicher über die eigenen beruflichen Perspektiven. Sie äußern einen großen Bedarf an beruflicher Orientierung. Zweitens gibt es die Gruppe, für die ein Wechsel von der Wissenschaft in andere Tätigkeitsbereiche in Frage kommt. Die Befragung zeigt, dass sich die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler(innen), die das Wissenschaftssystem verlassen will, deutlich schlechter beruflich orientiert fühlt, als diejenigen, die in der Wissenschaft bleiben wollen. Drittens äußern Frauen einen höheren Bedarf an Orientierungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen als Männer.

Einen hohen Bedarf an beruflicher Orientierung und überfachlicher Qualifizierung haben zudem all jene, die zwar während ihrer Tätigkeit als Nachwuchswissenschaftler(in) ihre Zukunft an Wissenschaftseinrichtungen sehen, die aber, gewollt oder ungewollt, ihre beruflichen Karrieren schließlich außerhalb der Wissenschaft fortsetzen. In der Befragung gab jede(r) Zweite an, sie oder er sähe die eigene berufliche Zukunft in Wissenschaftseinrichtungen. Aus Verbleibstudien ist aber bekannt, dass nur jede(r) Dritte tatsächlich dort eine Laufbahn einschlagen wird. Unterstützungsangebote zur beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung können diesem Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses helfen, die eigenen beruflichen Ziele realistisch einzuschätzen, möglichst früh festzulegen und später auch umzusetzen.

Zur beruflichen Orientierung werden vom wissenschaftlichen Nachwuchs vor allem individuelle Angebote gewünscht und geschätzt, beispielsweise Mentoring oder die Beratung durch Professor(inn)en. Allerdings ist die Nutzung hier sehr unterschiedlich: Während sich zwei von drei Nachwuchswissenschaftler(inne)n durch ihre(n) Professor(in) beraten ließ, nahm nur jede(r) fünfte an einem Mentoring-Programm teil. Der größte Bedarf bei überfachlichen Kompetenzen wird in den Bereichen Management, Didaktik, Sprachen sowie bei den organisatorischen und personalen Kompetenzen gesehen.

Auffällig ist, dass für die berufliche Orientierung vor allem jene Informationsquelle genutzt und auch als nützlich empfunden wird, die sich besonders gut für eine Karriere in der Wissen-

schaft eignet: die betreuenden Professor(inn)en. Andere Informationsquellen, die stärker auf berufliche Perspektiven außerhalb der Wissenschaft fokussieren oder spezialisiert sind (zum Beispiel Career Center der Hochschulen), werden von den Nachwuchswissenschaftler(innen) seltener genutzt und auch nur als wenig hilfreich eingeschätzt.

Die Bilanz der Nachwuchswissenschaftler(innen) über die Personalentwicklung an ihren Einrichtungen lässt alles in allem einen deutlichen Verbesserungsbedarf erkennen. Zwar ist es ihrer Ansicht nach Aufgabe der Wissenschaftseinrichtung, sie bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen und bei der Entwicklung fachübergreifender Kompetenzen zu fördern, in der Realität kommen die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen dieser Aufgabe in ihren Augen jedoch nur unzureichend nach. Nur jede(r) vierte Nachwuchswissenschaftler(in) bestätigt eine gute Förderung überfachlicher Kompetenzen und gerade einmal jede(r) siebte Nachwuchswissenschaftler(in) fühlt sich bei der beruflichen Orientierung von den zentralen Einrichtungen der Hochschulen gut unterstützt. Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen fällt die Beurteilung nur wenig besser aus.

Dieses Ergebnis ist bemerkenswert, da die Wissenschaftseinrichtungen der Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftler(innen) in den letzten Jahren nicht nur durchweg eine hohe Priorität eingeräumt haben, sondern auch deutlich mehr Mittel in diesen Bereich investiert haben. Im Jahr 2006 sagte noch jede vierte, im Jahr 2012 nur noch jede achte Hochschule, dass Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an ihrer Hochschule eine geringe Priorität habe. Knapp zwei Drittel der Hochschulen und fast ebenso viele außeruniversitäre Forschungseinrichtungen geben an, aktuell über mehr Geld für Personalentwicklung zu verfügen als vor fünf Jahren. An Hochschulen stieg die jährliche Teilnahmequote an Personalentwicklungsmaßnahmen von 15 Prozent (2006) auf 30 Prozent (2012) ihres wissenschaftlichen Nachwuchses. Bei außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt die aktuelle Quote noch deutlich höher, nämlich bei 70 Prozent.

Diese Expansion hat auch dazu geführt, dass es an Wissenschaftseinrichtungen mittlerweile eine große Zahl an Anbietern von Personalentwicklungsmaßnahmen gibt: Von Graduiertenschulen über Personalentwicklungsstellen bis hin zu hochschuldidaktischen Zentren. Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe von externen Anbietern, die ebenfalls interessante Angebote aufgelegt haben, nicht zuletzt die Begabtenförderwerke. Im besten Fall ergibt diese Anbietervielfalt ein starkes Netzwerk, im schlechtesten Fall jedoch eine unkoordinierte Sammlung von Einzelaktivitäten. Etwa die Hälfte der Wissenschaftseinrichtungen hat eine zentrale Stelle, die Angebot und Bedarf des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich Personalentwicklung koordiniert: Eine zentrale Anlaufstelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs hat rund die Hälfte der Hochschulen eingerichtet, der Anteil der außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit einer strategischen Koordination liegt ebenfalls bei etwas über 50 Prozent.

Es ist nicht verwunderlich, dass es bei dieser Anbieterfülle und gleichzeitig mangelnder Koordination hinsichtlich der Kommunikation der vielen Personalentwicklungsangebote noch deutlichen Verbesserungsbedarf gibt: An Hochschulen weiß etwa die Hälfte jener Nachwuchswissenschaftler(innen), die bisher keine Angebote der Hochschule bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtung genutzt haben, nicht, ob ihre Einrichtung überhaupt Angebote zur beruflichen Orientierung aufgelegt hat. Über 40 Prozent sind sich über das Angebot zur Entwicklung überfachlicher Kompetenzen nicht im Klaren. Die Ergebnisse der Befragung der Wissenschaftseinrichtungen zeigen, dass insbesondere eine zentrale Erfassung der Doktorand(inn)en eine gezielte und bedarfsgerechte Ansprache der Nachwuchswissenschaft-

ler(innen) und damit eine bessere Kommunikation der vorhandenen Angebote ermöglicht. Etwa 60 Prozent der Hochschulen und 90 Prozent der Forschungseinrichtungen geben mittlerweile an, dies zu tun. Damit fehlt die zentrale Doktorandenerfassung aber immer noch an 40 Prozent der deutschen Hochschulen; und über die Tiefe der Doktorandenerfassung lässt die Befragung keine Schlüsse zu.

Die Finanzierung von Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs basiert an Hochschulen zu knapp zwei Dritteln auf Grundmitteln, jeder dritte Euro wird in Form von Drittmitteln eingeworben. Die Forschungseinrichtungen haben mit 71 Prozent einen noch etwas höheren Grundmittelanteil als die Hochschulen. Die Drittmittelfinanzierung ist in den letzten Jahren stärker gestiegen als die Grundfinanzierung. Für die Hochschulen spielt bei Drittmitteln die Exzellenzinitiative eine herausgehobene Rolle: Knapp 40 Prozent ihrer Drittmittel stammen daraus. Mit dieser Finanzierungsstruktur ist die Personalentwicklung auch mit all jenen Folgen konfrontiert, die eine hohe Drittmittelquote in der Regel mit sich bringt: eingeschränkte Planbarkeit, hohe Personalfluktuation, geringe Strategiefähigkeit.

Informationen über die Höhe der Budgets für Personalentwicklung und die Anzahl der damit beschäftigten Personen liegen in den Wissenschaftseinrichtungen, besonders in den Hochschulen, häufig nicht vor: Uneinheitliche Definitionen, starke Dezentralität und ein fehlendes Controlling verhindern valide Aussagen über die eingesetzten finanziellen und personellen Ressourcen für Personalentwicklung an Hochschulen ebenso wie Aussagen über deren Erfolg.

Wie oben bereits angemerkt, fällt bei dem Vergleich von Angebot und Nachfrage auf, dass Personen, die in der Wissenschaft bleiben wollen, einige Angebote häufiger nutzen und besser bewerten, als Personen, die den Wissenschaftsbereich verlassen wollen. Für letztere besteht noch eine Lücke an zielführenden und individualisierten Angeboten, beispielsweise entsprechenden Mentoringprogrammen mit Vertreter(inne)n der beruflichen Praxis, die die Nachwuchswissenschaftler(innen) neben der Beratung durch Professor(inn)en besonders wünschenswert und nützlich fanden. Als Ansprechpartner(innen) der ersten Wahl für Nachwuchswissenschaftler(innen) sollten auch die Professor(inn)en systematisch in die Personalentwicklung eingebunden und dafür qualifiziert werden.

Die Nutzung von Angeboten folgt den Prioritäten der Wissenschaftsorganisationen, die vor allem an einer hohen Lehr- und Forschungsqualität interessiert sind, weniger an einer umfassenden Kompetenzentwicklung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses. Angebote für die Aneignung von Lehr- und Forschungskompetenzen werden häufiger genutzt als Angebote für personale, soziale oder betriebswirtschaftliche Kompetenzen, obwohl der von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n geäußerte Bedarf für diese Kompetenzen nicht geringer ist. Professor(inn)en und Wissenschaftseinrichtungen sollten jedoch darauf achten, im Rahmen der akademischen Personalentwicklung nicht nur schwerpunktmäßig die Aneignung auch kurzfristig verwertbarer Fähigkeiten für Forschung und Lehre zu unterstützen, sondern eine umfassende Persönlichkeitsentwicklung für Nachwuchswissenschaftler(innen) zu fördern. Von einer weitreichenden Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses profitiert das gesamte Wissenschafts- und letztlich Wirtschaftssystem Deutschlands.

4.2. Folgerungen

- Professor(inn)en müssen von der Richtigkeit und Wichtigkeit akademischer Personalentwicklung überzeugt werden, denn sie sind häufig die ersten und hilfreichsten Ansprech-

partner(innen) für Nachwuchswissenschaftler(innen). Sie haben in der Beratung und Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine wichtige Aufgabe, für die sie sensibilisiert werden müssen. Die Professorenschaft und andere Vorgesetzte in Wissenschaftseinrichtungen sollten kontinuierlich in die Aktivitäten der Personalentwicklungsstellen einbezogen werden, um teilweise vorhandene Vorbehalte gegen Personalentwicklung weiter abzubauen und sich in diesem Bereich weiter zu qualifizieren.

- Hochschulen sollten ihre beruflichen Orientierungsangebote insbesondere für diejenigen Nachwuchswissenschaftler(innen) ausweiten und besser bekannt machen, die die Wissenschaft verlassen wollen. Sie sollten dazu stärker mit Partnern außerhalb der Wissenschaft, insbesondere mit Unternehmen, zusammenarbeiten. Mentoring-Angebote sollten ausgeweitet und auf diejenigen Gruppen zielgerecht zugeschnitten werden, die einen hohen Bedarf an beruflicher Orientierung haben (Frauen, Personen mit Karrierezielen außerhalb der Wissenschaft).
- Wissenschaftseinrichtungen, insbesondere Hochschulen, setzen vor allem auf eine Kompetenzentwicklung für bessere Forschung und Lehre. Sie sollten darüber hinaus auch die umfassende Persönlichkeitsentwicklung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n (personale, soziale Kompetenzen) und die Vorbereitung auf außerwissenschaftliche Laufbahnen (Managementkompetenzen) stärker unterstützen.
- Noch zu viele Nachwuchswissenschaftler(innen) sind über die Personalentwicklungsangebote nicht informiert und können daher nicht davon profitieren. Mit dem Aufbau von Personalentwicklungnetzwerken der einzelnen Anbieter in den Einrichtungen, aber auch über die Einrichtungen hinaus könnte diesem Defizit begegnet werden. Die Angebote sollten einem möglichst großen Kreis der Nachwuchswissenschaftler(innen) offenstehen. Wissenschaftseinrichtungen sollten verstärkt miteinander und mit anderen Akteuren wie Begabtenförderwerken kooperieren.
- Eine zentrale Erfassung von Doktorand(inn)en erleichtert die gezielte Ansprache von Nachwuchswissenschaftler(inne)n hinsichtlich Personalentwicklungsangeboten und damit auch die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Derzeit gibt es in den Ländern zum Teil keine, zum Teil unterschiedliche Regelungen des Doktorandenstatus. Dies sollte über alle Länder hinweg geregelt werden. Eine solche Regelung wäre auch eine Voraussetzung dafür, eine Promovierendenstatistik aufzubauen. Hochschulen sollten die Doktorandenerfassung beispielsweise über elektronische Doktorandenakten, wie sie die Universität Jena eingeführt hat, oder andere Softwarelösungen professionalisieren.
- Die Angebote der Begabtenförderwerke ergänzen die Angebote der Wissenschaftseinrichtungen in sinnvoller Weise, die Kommunikation der Angebote sollte allerdings noch verbessert werden. Aufgrund dieses positiven Beitrags sollten Förderwerke und Politik überlegen, ob eine Ausweitung der Förderaktivitäten auf die Postdoc-Ebene sinnvoll wäre. Ein Nachteil dieser Ausweitung ist jedoch darin zu sehen, dass Stipendiat(inn)en häufig über einen längeren Zeitraum keine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben.
- Die Finanzierung der Personalentwicklung ist abhängig von unterschiedlichen Drittmittelprogrammen; ein ersatzloses Auslaufen der Exzellenzinitiative würde beispielsweise einen deutlichen finanziellen Einschnitt für die Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs an Hochschulen bedeuten. Um eine größere Planbarkeit

und finanzielle Absicherung zu erreichen, sollten die Förderprogramme verstetigt und längerfristige Förderzeiträume ermöglicht werden. Die Finanzierung von Personalentwicklung sollte sich nicht weiter in Richtung Drittmittel verschieben, Personalentwicklung sollte wesentlich durch den Grundhaushalt der Hochschulen und Forschungseinrichtungen gesichert sein.

- Bisher hat ein Teil der Hochschulen ihre interne leistungsorientierte Mittelvergabe an Personalentwicklung gebunden. Es ist zu überlegen, inwieweit die Vergabe von Mitteln an Standards in der Personalentwicklung geknüpft werden sollte, um langfristig ein hohes Niveau in der Personalentwicklung zu gewährleisten. Gütesiegel für Personalentwicklung, wie es sie mit dem EU Excellence in HR (vgl. Kapitel 1) auf europäischer Ebene bereits gibt, sind in Deutschland bisher nicht verbreitet. Ein solches Siegel könnte jedoch zukünftig als Voraussetzung für die Vergabe von Forschungsfördergeldern etabliert werden, um Anreize für den weiteren Ausbau von Personalentwicklung zu schaffen.
- Um den Ressourceneinsatz für Personalentwicklung in Zukunft besser beurteilen und strategisch ausrichten zu können, sollten Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen die entsprechenden Kennzahlen zu Personal- und Mitteleinsatz nach einheitlichen Definitionen erheben und vorhalten.

5. Literatur

Bauer, Ulrich. 2011. Der Stellenwert der Mitarbeiterführung im universitären Personalmanagement. In *Personalmanagement als Schlüssel zur nachhaltigen Hochschulentwicklung*, Hrsg. AQA - Österreichische Qualitätssicherungsagentur, 21–27. Wien: Facultas Veralgs- und Buchhandels AG.

BMBF. 2008. *Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN)*. Berlin.

Braun, Ottmar, und Daniela Lang. 2004. Das Modell Aktiver Anpassung in der Hochschulpraxis - Eine Methode zur Steigerung persönlicher beruflicher Zielklarheit, in *Zeitschrift für Hochschulentwicklung,* Jg. 1, Heft 1, *S.* 80–94.

Deutscher Bundestag. 2012. Exzellente Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs fortentwickeln. *Drucksache 17/9396*.

Europäische Kommission. 2005. Europäische Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern.

Expertenkommission Forschung und Innovation. 2012. *Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2011*. Berlin: EFI http://www.econstor.eu/handle/10419/48678 (Zugegriffen März 6, 2013).

Fabian, Gregor, und Kolja Briedis. 2009. Aufgestiegen und erfolgreich. *Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs*. http://www.wege-ins-studium.de/data/File/HIS_Absolventen_fh-200902.pdf (Zugegriffen Januar 15, 2013).

Hauss, Kalle et al. 2012. *Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland*. Berlin: iFQ-Working Paper No. 13 http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_13_2012.pdf (Zugegriffen März 27, 2013).

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

Jaksztat, Steffen, und Kolja Briedis. 2009. *Studienstrukturreform und berufliche Situation aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ergebnisse der ersten WiNbus-Befragung*. Hannover: HIS.

Jaksztat, Steffen, Nora Schindler, und Kolja Briedis. 2011. *Die internationale Ausrichtung des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: HIS: Forum Hochschule 10|2011.

Jaksztat, Steffen, Nora Schindler, und Kolja Briedis. 2010. *Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses.* Hannover.

Janson, Kerstin, Harald Schomburg, und Urlich Teichler. 2006. *Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA*. Kassel: INCHER https://www.daad.de/id-e_berlin/media/pdf/incher_studie_wissenschaftlicher_arbeistmarkt.pdf (Zugegriffen März 27, 2013).

Jongmanns, Georg. 2011. *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetztes (WissZeitVG). Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.* Hannover: HIS: Forum Hochschule 4|2011.

Kreckel, Reinhard. 2011. Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg. In *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung*, Hrsg. Klemens Himpele, Andreas Keller, und Alexandra Ortmann, 47–60. Bielefeld.

Künzler, Cuno. 2011. Förderung des akademischen Nachwuchses an der ETH Zürich. In *Personalmanagement als Schlüssel zur nachhaltigen Hochschulentwicklung*, Hrsg. AQA - Österreichische Qualitätssicherungsagentur, 55–58. Wien: Facultas Veralgs- und Buchhandels AG.

Locke, Edwin, und Gary Latham. 1990. *A Theory of Goal-Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice Hall.

Mehrtens, Martin. 2011. Führen und Fördern mit systematischer Bescheidenheit. In *Personalmanagement als Schlüssel zur nachhaltigen Hochschulentwicklung*, Hrsg. AQA - Österreichische Qualitätssicherungsagentur, 31–38. Wien: Facultas Veralgs- und Buchhandels AG.

Minks, Karl-Heinz, und Hilde Schaeper. 2002. *Modernisierung der Industrie-und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen: Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen zur beruflichen Integration von Hochschulabsolventinnen und-absolventen*. HIS Hochschul-Informations-System.

Pasternack, Peer. 2011. Bis dass das Leben euch scheidet: Die Hochschulen und ihr wissenschaftliches Personal. In *Personalmanagement als Schlüssel zur nachhaltigen Hochschulentwicklung*, Hrsg. Österreichische Qualitätssicherheitsagentur, 41–46. Wien: Facultas.

Pellert, Ada, und Andrea Widmann. 2008. *Personalmanagement in Hochschule und Wissenschaft*. Münster: Waxmann Verlag (Zugegriffen August 23, 2012).

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

Schlüter, Andreas, und Mathias Winde, Hrsg. 2009. *Akademische Personalentwicklung. Eine strategische Perspektive*. Essen: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft.

Senger, Ulrike. 2009. Personalentwicklung junger Forschender. In *Akademische Personalentwicklung. Eine strategische Perspektive*, Hrsg. Andreas Schlüter und Mathias Winde, 32–67. Essen: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft.

Statistisches Bundesamt. 2011. *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2010*. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt. 2012a. *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen 2011*. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt. 2012b. *Bildung und Kultur. Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen - vorläufige Ergebnisse. Wintersemester 2011/2012*. Wiesbaden https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/SchnellmeldungWSvorlaeufig5213103138004.pdf?__blob=publicationFile (Zugegriffen März 27, 2013).

Statistisches Bundesamt. 2012c. Pressemitteilungen - 11 % weniger Habilitationen im Jahr 2011 - Statistisches Bundesamt (Destatis). https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/06/PD12_209_213.html (Zugegriffen März 7, 2013).

Statistisches Bundesamt. 2012d. *Prüfungen an Hochschulen 2011*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Welbers, Ulrich. 1998. *Die Lehre neu verstehen - die Wissenschaft neu denken*. Opladen [u.a.]: Westdt. Verl.

Winde, Mathias. 2006. Stiefkind Personalmanagement - Ergebnisse einer Stifterverbands-Umfrage. In *Akademisches Personalmanagement*, Hrsg. Stifterverband, 5–9. Essen: Stifterverband für die deutsche Wissenschaft.

Wissenschaftsrat. 2002. Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5459-02.pdf (Zugegriffen März 15, 2013).

Wolters, Miriam, und Sven Schmiedel. 2012. *Promovierende in Deutschland*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/Promovierende5213104109004.pdf?__blob=publicationFile (Zugegriffen März 27, 2013).

6. Anhang

Exkurs: Strukturierte Promotionsförderung an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Das traditionelle deutsche Qualifizierungs-Modell wird auch "Meister-Schüler-Modell" genannt, weil sowohl Promovierende als auch Habilitierende in der Regel individuell durch eine(n) einzige(n) Professorin bzw. Professor (Doktor- bzw. Habilitationsvater/-mutter) betreut werden, die oft gleichzeitig direkte Vorgesetzte der am Lehrstuhl beschäftigten Nachwuchswissenschaftler(innen) sind. Diese(r) Professor(in) begutachtet die Arbeit auch als Erstgutachter(in) und ist federführend bei der mündlichen Verteidigung. Ein Vorteil dieses Modells ist die mögliche intensive Betreuung, ein Nachteil die mögliche starke Abhängigkeit der Promovierenden bzw. Habilitierenden von den betreuenden Professor(inn)en.

In den letzten Jahren wächst die Zahl der Angebote an strukturierten Promotionsprogrammen. Universitäten, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Förderorganisationen wie die DFG und die Begabtenförderwerke kooperieren im Rahmen solcher gemeinsamer strukturierter Promotionsprogramme mit dem gemeinsamen Ziel der Nachwuchsförderung im Sinne der wissenschaftlichen Qualifikation. Dabei sind die Promotionsprogramme entweder bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder bei den Universitäten organisatorisch angesiedelt. Ende der 1980er Jahre entstanden die ersten Programme im Rahmen der Promotionskollegs der Volkswagenstiftung und seit Anfang der 1990er Jahre die DFG-Graduiertenkollegs – charakterisiert durch eine stärkere Formalisierung der Betreuung, die Betreuung durch mehrere Hochschullehrer(innen), ein obligatorisches Lehr- und Kursangebot, das Interdisziplinarität und überfachliche Kompetenzen fördert, ein transparentes Auswahlverfahren und eine Einbindung in einen größeren thematischen Forschungskontext (Hauss et al. 2012). Laut den Ergebnissen von Hauss et al. (2012) hat sich die strukturierte Promotion durch Graduiertenzentren und -schulen sowie Akademien in den letzten 20 Jahren stark ausdifferenziert.

Die Promotionsprogramme kann man in thematische **Graduiertenkollegs** (auch Promotions-/Doktorandenkolleg) und übergeordnete **Graduiertenzentren** bzw. **-schulen** aufteilen. Graduiertenkollegs und Graduiertenzentren bzw. -schulen werden oft in einem Atemzug genannt, sind aber sehr unterschiedlich. Graduiertenkollegs sind befristete Einrichtungen zur Förderung des graduierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Allerdings wird auch manchmal zwischen Promotions- oder Doktorandenkollegs, die an einer Fakultät angesiedelt sind, und hochschulweiten Graduiertenkollegs unterschieden. Graduiertenkollegs werden von einem Verbund von Hochschullehrenden getragen und haben das Ziel der gemeinsamen Ausbildung und Betreuung von Promovierenden. Dabei bleibt die enge, personengebunden Betreuungsbeziehung zwischen Promovierendem und Hauptbetreuenden die Grundlage für eine stärker kooperative Betreuung sowie einer institutionalisierten Verantwortlichkeit (Wissenschaftsrat 2002). Integrierter Bestandteil ist ein Studienprogramm für die Teilnehmer(innen) des Kollegs.

Seit 2006 fördert die DFG Graduiertenschulen (nicht die einzelnen Promovierenden, sondern die Schule als solche), die weite Themenbereiche abdecken. Außer der DFG bieten die HGF, die WGL und die MPG Graduiertenschulen bzw. Research Schools an. Im Rahmen der Ex-

zellenzinitiative wurden neue Graduiertenschulen an deutschen Universitäten gegründet.[41] Graduiertenschulen sind stärker institutionalisiert als Kollegs und haben ein professionelles Management. Häufig forschen mehrere Fakultäten zusammen an einer übergreifenden Fragestellung. Graduiertenschulen sollen Promovierenden in verschiedenen Aspekten der Promotion unterstützen: Strukturiertes Arbeiten, kurze Promotionszeiten, interdisziplinärer Austausch, fachliche, finanzielle Unterstützung und persönliche Betreuung. Graduiertenschulen sollen oft auch Promotionskollegs als „Dachstruktur" unterstützen, an denen Koordinations- und Beratungsaufgaben angesiedelt sind.

Mit der Einführung der strukturierten Promotionsprogramme der Graduiertenkollegs und -schulen nähert sich das traditionelle deutsche "Meister-Schüler-Modell" – mit geringem Strukturierungs- und Formalisierungsgrad und am Lehrstuhl beschäftigten Promovierenden mit hoher Abhängigkeit zum Betreuer – dem amerikanischen System der "Doctoral studies" (Janson et al. 2006). Hier findet sich ein hoher Strukturierungs- und Formalisierungsgrad, die Promovierenden sind als Studierende an einer Graduate school eingeschrieben, und mehrere Professor(inn)en sind an der Promotion beteiligt.

Exkurs: Akteure des Forschungssystems

Die Abbildung A2.2.1 gibt einen Überblick über die wesentlichen Akteure des deutschen Forschungssystems und zeigt, welche Wissenschaftseinrichtungen und Nachwuchswissenschaftler(innen) im Rahmen dieser Studie berücksichtigt wurden. Dies sind Hochschulen mit Promotionsrecht und die vier großen außeruniversitären Forschungsorganisationen: Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Fraunhofer-Gesellschaft (FhG), Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) und Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL). Hintergrund der Erweiterung unserer Stichprobe auf die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist, dass die Hochschulen in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses maßgeblich von diesen unterstützt werden.[42]

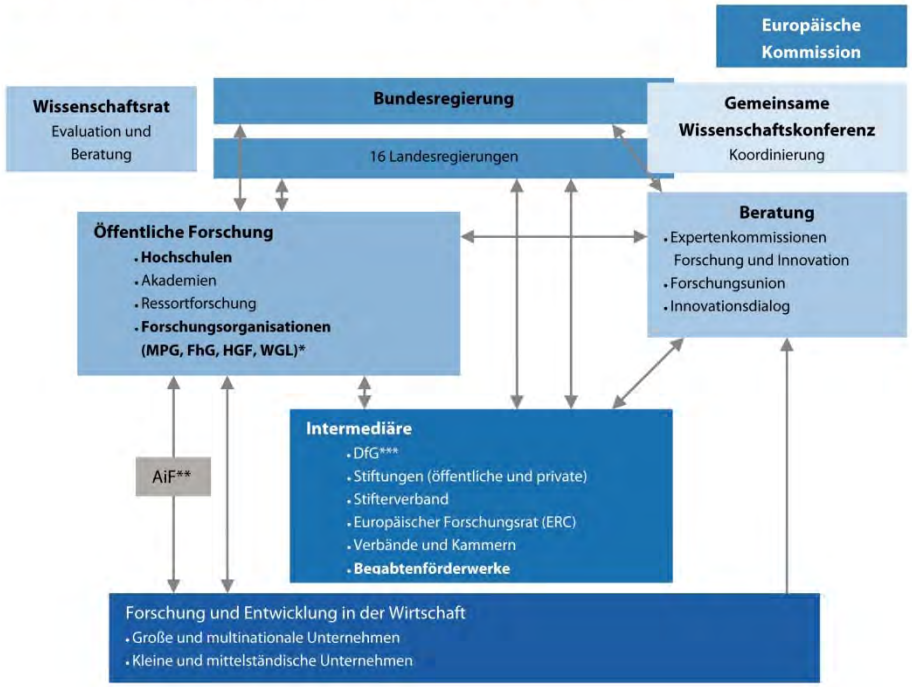
In der Stifterverbandsbefragung der Wissenschaftseinrichtungen wurden darüber hinaus neben den Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch die Einschätzungen der zwölf Begabtenförderwerke als wichtige intermediäre Organisationen in Deutschland berücksich-

41 Jede Graduiertenschule erhält im Durchschnitt pro Jahr eine Million Euro öffentliche Fördermittel.

42 Als fünfte maßgebliche außeruniversitäre Forschungsorganisation wird oft die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) genannt, die jedoch Fördercharakter hat. Die Hauptaufgabe der DFG als Selbstverwaltungsinstitution der Wissenschaft besteht in der finanziellen Unterstützung von Forschung an Hochschulen und öffentlichen Forschungseinrichtungen. Sie setzt sich aus Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Akademien und Wissenschaftsverbänden zusammen. Anders als die Forschungsorganisationen fördert die DFG die Infrastruktur für den wissenschaftlichen Nachwuchs und finanziert den Nachwuchskräften Stipendien und Stellen an den unterschiedlichen Universitäten und Forschungseinrichtungen.

tigt.[43] Schließlich wird in der Abbildung deutlich, dass noch weitere Akteure der öffentlichen Forschung wissenschaftlichen Nachwuchs ausbilden, bspw. die Fachhochschulen oder die Ressortforschungseinrichtungen, auf die unsere Ergebnisse mit den entsprechenden institutionellen Anpassungen übertragen werden können.

Abb. A2.2.1: Akteure des deutschen Forschungs- und Innovationssystems



* Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Fraunhofer Gesellschaft (FhG), Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL)
** Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungsvereinigung
*** Deutsche Forschungsgemeinschaft
Quelle: BMBF (http://www.bmbf.de/de/19882.php;, Zugriff am 30.01.2013; modifizierte Darstellung).

43 Diese umfassen die Studienstiftung des deutschen Volkes (politisch, konfessionell und weltanschaulich unabhängig), die parteinahen Stiftungen (Friedrich-Ebert-Stiftung, Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit, Hanns-Seidel-Stiftung, Heinrich-Böll-Stiftung, Konrad-Adenauer-Stiftung und Rosa-Luxemburg-Stiftung), die beiden von den Sozialpartnern getragenen Einrichtungen (die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes sowie die Stiftung der Deutschen Wirtschaft) und die drei konfessionell geprägten Begabtenförderungswerke (Evangelisches Studienwerk Haus Villigst, Bischöfliche Studienförderung Cusanuswerk und Ernst Ludwig Ehrlich Studienwerk). Von den Bewerber(innen) wird neben herausragenden fachlichen Leistungen typischerweise ein ausgeprägtes gesellschaftliches bzw. gesellschaftspolitisches Engagement erwartet, und sie sollen sich mit den weltanschaulichen Grundsätzen und Zielen des Begabtenförderwerks identifizieren können.

Autorenschaften

Abb. A1.1	Autorenschaften
Kapitel	
1.	
1.1.	Stifterverband/HIS-HF
1.2.	Stifterverband/HIS-HF
2.	
2.1.	Stifterverband/HIS-HF
2.2.	Stifterverband/HIS-HF
2.2.1.	HIS-HF
2.2.2.	Stifterverband
2.2.3.	Stifterverband
3.	Stifterverband/HIS-HF
3.1.	HIS-HF
3.1.1.	
3.1.1.1.	HIS-HF
3.1.1.2.	HIS-HF
3.1.2.	HIS-HF
3.1.3.	HIS-HF
3.1.4.	HIS-HF
3.1.5.	HIS-HF
3.2.	Stifterverband
3.2.1.	Stifterverband
3.2.2.	Stifterverband
3.2.3.	Stifterverband
3.3.	
3.3.1.	Stifterverband
3.3.2.	Stifterverband
3.3.3.	Stifterverband
3.4.	HIS-HF
3.4.1.	
3.4.1.1.	Stifterverband
3.4.1.2.	HIS-HF
3.4.2.	
3.4.2.1.	Stifterverband
3.4.2.2.	HIS-HF
3.4.3.	HIS-HF
4.	
4.1.	Stifterverband/HIS-HF
4.2.	Stifterverband/HIS-HF
Exkurs: Strukturierte Promotionsförderung	Stifterverband
Exkurs: Akteure des Forschungssystems	Stifterverband

Tabellenanhang

Abb. A3.1.1 **Skalen zur Messung der Selbsteinschätzung der persönlichen Sicherheit über zukünftige berufliche Ziele**
(Die Bewertung der Einzelitems erfolgte auf einer fünfstufigen Skala von 1 = "trifft überhaupt nicht zu" bis 5 = "trifft voll und ganz zu")

Skala	Items	Reliabilität
Klarheit über zukünftige berufliche Anforderungen (Anforderungsklarheit)	Ich beschäftige mich intensiv mit den möglichen Anforderungen, die in zukünftigen Tätigkeitsfeldern auf mich zukommen werden. Ich habe genaue Vorstellungen davon, welche Leistungen ich in möglichen zukünftigen Tätigkeitsfeldern erbringen muss. Ich habe mich genau informiert, welche Kenntnisse in dem Bereich, in dem ich zukünftig arbeiten möchte, nötig sind.	α=0,83
Klarheit über berufliche Ziele (Zielklarheit)	Mir fällt es schwer, meine beruflichen Ziele zu definieren. Ich habe einen starken Willen, meine beruflichen Ziele zu erreichen. Eine klare berufliche Zielsetzung fehlt bisher in meinem Lebenskonzept.	α=0,72
Klarheit über Wege zu den beruflichen Zielen (Mittelklarheit)	Mir ist theoretisch klar, wie ich meine beruflichen Ziele erreichen kann. Ich weiß, welche Mittel mich zum Ziel führen. Ich kann genau sagen, welche Schritte noch fehlen, um meine beruflichen Ziele zu erreichen.	α=0,85

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

Abb. A3.1.2 **Informiertheit über mögliche Tätigkeitsfelder differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Unzureichend" bis 5 = "Umfassend", Anteile in %)
Frage: Wie gut fühlen Sie sich gegenwärtig bei Ihren Überlegungen über perspektivisch infrage kommende Tätigkeitsfelder informiert?

	Allgemeine Informiertheit	
Fachrichtung	**Nachwuchswissenschaftler(innen) Hochschule**	**Nachwuchswissenschaftler(innen) außeruniversitäre FE**
Geisteswissenschaften	25	-
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	28	-
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	27	29
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	24	25
Ingenieurwissenschaften	26	26
Insgesamt [1)]	**25**	**26**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

- wegen zu geringer Fallzahlen nicht dokumentiert

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Abb. A3.1.3 **Wahrgenommene Unterstützung von zentralen Einrichtungen bei beruflicher Orientierung und überfachlicher Kompetenzentwicklung differenziert nach Kontext und angestrebtem Tätigkeitsbereich** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Sehr schlecht" bis 5 = "Sehr gut", Anteile in %)
Frage: Wenn Sie an die zentralen Einrichtungen an Ihrer gegenwärtigen Hochschule bzw. Forschungseinrichtung denken (z.B. Career Services, Graduiertenakademien, Kompetenzzentren oder Ähnliche), wie gut fühlen Sie sich persönlich von dieser bei Ihrer beruflichen Orientierung und überfachlichen Kompetenzentwicklung unterstützt?

	Unterstützung bei…	
Angestrebter Tätigkeitsbereich	**beruflicher Orientierung**	**überfachlicher Kompetenzentwicklung**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen	
Wissenschaft	17	26
Forschung und Entwicklung	12	25
Nicht wissenschaftlicher Bereich	10	21
	Nachwuchswiss. an außeruniversitären Forschungseinricht.	
Wissenschaft	19	33
Forschung und Entwicklung	16	38
Nicht wissenschaftlicher Bereich	10	31

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

Abb. A3.4.1 **Bedarf an spezifischen Angeboten zur beruflichen Orientierung differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Werte 1 + 2, 3 sowie 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Sehr gering" bis 5 = "Sehr hoch", Anteile in %)
Frage: Im Folgenden sind verschiedene Angebote zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft aufgelistet. Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an diesen Angeboten?

	Art des Angebots								
	Beratung durch Professor(inn)en			**Mentoring**			**Berufs- und Karriereberatung**		
Fachrichtung	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen								
Geisteswissenschaften	23	22	55	33	25	42	37	25	38
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	23	25	52	29	23	48	41	24	35
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	27	21	53	30	22	47	37	24	39
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	26	24	50	34	31	36	33	29	38
Ingenieurwissenschaften	23	27	50	33	30	37	32	34	34
Hochschulen insg. [1]	**25**	**24**	**51**	**32**	**28**	**40**	**34**	**28**	**38**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen								
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	23	30	47	21	23	56	43	24	33
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	27	27	47	21	23	55	32	27	41
Ingenieurwissenschaften	31	28	41	26	26	49	36	27	38
Forschungseinrichtungen insg. [1]	**27**	**26**	**47**	**22**	**24**	**54**	**34**	**27**	**39**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Forts. Abb. A3.4.1

Bedarf an spezifischen Angeboten zur beruflichen Orientierung differenziert nach Kontext und Fachrichtung (Werte 1 + 2, 3 sowie 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Sehr gering" bis 5 = "Sehr hoch", Anteile in %)
Frage: Im Folgenden sind verschiedene Angebote zur beruflichen Orientierung für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft aufgelistet. Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an diesen Angeboten?

	Art des Angebots					
	Beratung für Existenzgründer(innen)			**Job- & Hochschulmessen**		
Fachrichtung	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen					
Geisteswissenschaften	74	13	13	65	22	13
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	73	13	15	69	19	12
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	71	14	15	61	22	18
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	67	18	15	41	29	30
Ingenieurwissenschaften	58	21	22	47	31	22
Hochschulen insg. [1]	**66**	**17**	**16**	**51**	**27**	**23**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen					
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	70	18	12	67	20	13
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	68	17	16	45	27	28
Ingenieurwissenschaften	65	15	20	51	28	21
Forschungseinrichtungen insg. [1]	**68**	**16**	**16**	**51**	**26**	**23**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Abb. A3.4.2 **Bedarf an spezifischen Angeboten zur überfachlichen Kompetenzentwicklung differenziert nach Kontext und Fachrichtung** (Werte 1 + 2, 3 sowie 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Sehr gering" bis 5 = "Sehr hoch", Anteile in %)
Frage: Im Folgenden sind verschiedene überfachliche Kompetenzbereiche aufgelistet. Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an Angeboten zur Kompetenzentwicklung in den jeweiligen Bereichen?

	Art des Angebots											
	Management-kompetenzen			**Lehrkompetenzen, Didaktik**			**Organisatorische und personale Kompetenzen**			**Sprachkompetenzen**		
Fachrichtung	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen											
Geisteswissenschaften	25	25	50	21	24	54	35	24	41	29	23	49
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	25	24	51	32	27	42	35	26	39	29	28	43
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	22	23	55	26	24	50	32	23	44	22	23	54
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	20	21	59	29	26	45	28	26	47	26	27	47
Ingenieurwissenschaften	13	18	69	24	34	42	19	26	55	19	27	54
Hochschulen insg. [1]	**20**	**21**	**59**	**26**	**27**	**47**	**27**	**25**	**48**	**24**	**26**	**50**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen											
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	18	22	60	22	24	54	28	25	47	23	29	48
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	15	23	63	30	29	41	21	23	56	30	27	43
Ingenieurwissenschaften	7	15	79	43	27	30	18	28	54	19	31	50
Forschungseinrichtungen insg. [1]	**15**	**21**	**64**	**30**	**28**	**42**	**23**	**24**	**53**	**27**	**28**	**45**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Forts. Abb. A3.4.2

Bedarf an spezifischen Angeboten zur überfachlichen Kompetenzentwicklung differenziert nach Kontext und Fachrichtung (Werte 1 + 2, 3 sowie 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = "Sehr gering" bis 5 = "Sehr hoch", Anteile in %)
Frage: Im Folgenden sind verschiedene überfachliche Kompetenzbereiche aufgelistet. Wie hoch ist Ihr persönlicher Bedarf an Angeboten zur Kompetenzentwicklung in den jeweiligen Bereichen?

	Art des Angebots								
	Überfachliche Forschungskompetenzen			**Soziale Kompetenzen**			**IT-Kompetenzen**		
Fachrichtung	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)	(sehr) gering (1+2)	mittel (3)	(sehr) hoch (4+5)
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen								
Geisteswissenschaften	42	24	34	46	25	30	32	30	38
Erziehungswissenschaften/ Psychologie	28	26	46	46	28	26	38	32	30
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	32	27	42	45	25	30	39	27	35
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	30	25	45	34	29	37	39	23	38
Ingenieurwissenschaften	24	30	45	28	30	42	40	25	35
Hochschulen insg. [1]	**30**	**26**	**44**	**36**	**28**	**36**	**38**	**26**	**37**
	Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen								
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwissenschaften	27	24	50	37	27	36	36	28	37
Mathematik/ Informatik/ Naturwissenschaften	22	26	51	29	28	42	33	24	43
Ingenieurwissenschaften	23	31	45	20	35	45	36	32	32
Forschungseinrichtungen insg. [1]	**24**	**26**	**50**	**30**	**29**	**41**	**33**	**26**	**40**

Befragung Nachwuchswissenschaftler(innen) HIS-HF 2013

1) inkl. sonstiger, nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Fragebögen

Fragebogen Befragung der Nachwuchswissenschaftler(innen)

WIN BUS

HIS HF Institut für Hochschulforschung

Bitte wählen Sie eine Sprache aus.
Please choose a language.

- Deutsch
- Englisch

Weiter

WIN BUS

HIS HF Institut für Hochschulforschung

Herzlich willkommen zur WiNbus Online-Befragung zum Thema akademische Personalentwicklung. Das Thema umfasst sowohl die berufliche Orientierung als auch die überfachliche Kompetenzentwicklung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n.

Diese Befragung richtet sich an ...

- Mittelbauangehörige und Juniorprofessor(inn)en an Hochschulen,
- wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), Doktorand(inn)en und Postdocs an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie
- Stipendiat(inn)en.

Die Beantwortung des Fragebogens wird in Abhängigkeit vom Antwortverhalten 5 bis 15 Minuten in Anspruch nehmen. Vielen Dank im Voraus für Ihre Teilnahme.

Kolja Briedis
briedis@his.de
+49 511 1220-232

Anke Schwarzer
schwarzer@his.de
+49 511 1220-350

Steffen Jaksztat
jaksztat@his.de
+45 511 1220-344

Kontakt: winbus@his.de

Weiter

WIN BUS

HIS HF Institut für Hochschulforschung

Was trifft auf Ihre derzeitige Situation zu?
Mehrfachnennungen möglich.

- ☐ Ich bin hauptberuflich erwerbstätig (Voll- undTeilzeittätigkeiten sowie Selbständigkeit).
- ☐ Ich bin geringfügig bzw. nebenberuflich beschäftigt (z.B. „400-Euro-Job“).
- ☐ Ich bin Stipendiat(in).
- ☐ Ich bin nicht erwerbstätig.

Weiter

WIN BUS

HIS HF Institut für Hochschulforschung

(Erste) Hauptberufliche Tätigkeit

Handelt es sich bei Ihrer hauptberuflichen Tätigkeit um eine Tätigkeit als Wissenschaftler(in)?
Sollten Sie mehrere hauptberufliche Tätigkeiten ausüben, beantworten Sie die Fragen bitte zunächst nur für die Tätigkeit, die in Ihren Augen für ihre berufliche Entwicklung am wichtigsten ist.

- ○ Ja
- ○ Nein

Weiter

WIN BUS

HIS HF Institut für Hochschulforschung

(Erste) Hauptberufliche Tätigkeit

Welchem Wirtschaftsbereich gehört der Betrieb bzw. die Einrichtung schwerpunktmäßig an, in dem/der Sie arbeiten?

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

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

Verarbeitendes Gewerbe, Industrie, Bau

- ○ Chemische Industrie
- ○ Maschinen-, Fahrzeugbau
- ○ Elektrotechnik, Elektronik, EDV-Geräte
- ○ Metallerzeugung, -verarbeitung
- ○ Bauunternehmen (Bauhauptgewerbe)
- ○ Sonstiges verarbeitendes Gewerbe, und zwar: _____

Dienstleistungen

- ○ Handel
- ○ Banken, Kreditgewerbe
- ○ Versicherungsgewerbe
- ○ Transport (Personen-, Güterverkehr, Lagerei)
- ○ Telekommunikation (Telefongesellschaft, Internetanbieter)
- ○ Ingenieurbüro (auch Architekturbüro)
- ○ Softwareentwicklung
- ○ EDV-Dienstleistungen (z.B. Schulung, Beratung, Systemeinrichtung))
- ○ Rechts-, Wirtschafts-, Personalberatung
- ○ Presse, Rundfunk, Fernsehen
- ○ Verlagswesen
- ○ Gesundheitswesen
- ○ Soziale Dienstleistungen (z.B. Jugend-, Altenpfelge, Umweltdienste, Drogenberatung)
- ○ Sonstige Dienstleistungen, und zwar: _____

Bildung, Forschung, Kultur

- ○ Private Aus- und Weiterbildung
- ○ Schulen
- ○ Hochschulen
- ○ Forschungseinrichtungen
- ○ Kunst, Kultur

Verbände, Organisationen, Stiftungen (nicht gewinnorientiert)

- ○ Kirchen, Glaubensgemeinschaften
- ○ Berufs-, Wirtschaftsverbände, Parteien, Vereine, internat. Organisationen (z.B. UNO)
- ○ Allgemein öffentliche Verwaltung (Bund, Länder, Gemeinden)

Weiter