

Kolja Briedis | Steffen Jaksztat | Nora Preßler |  
Ramona Schürmann | Anke Schwarzer

## Berufswunsch Wissenschaft?

Laufbahnentscheidungen für oder gegen  
eine wissenschaftliche Karriere

Forum Hochschule  
8 | 2014

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen M505600 gefördert.

Die Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH trägt die Verantwortung für den Inhalt.

Kolja Briedis  
Tel. +49(0) 511 12 20 232  
E-Mail: briedis@dzhw.eu

Dr. Ramona Schürmann  
Tel.: +49(0) 511 12 20 472  
E-Mail: schuermann@dzhw.eu

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH  
Goseriede 9 | 30159 Hannover | [www.dzhw.eu](http://www.dzhw.eu)  
August 2014

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Theoretischer Hintergrund .....</b>	<b>5</b>
2.1	Die sozial-kognitive Laufbahntheorie .....	5
2.2	Umsetzung des Model of Career Choice .....	9
<b>3</b>	<b>Datengrundlage und Methodik .....</b>	<b>11</b>
3.1	Datenerhebung .....	11
3.2	Profil der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) .....	12
<b>4</b>	<b>Analysen zur beruflichen Laufbahnintention unter Verwendung des Model of Career Choice .....</b>	<b>15</b>
4.1	Selbstwirksamkeitserwartungen .....	16
4.1.1	Selbstwirksamkeitserwartungen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n ...	18
4.1.2	Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeitserwartungen und Laufbahnintention .....	19
4.2	Ergebniserwartungen .....	20
4.2.1	Ergebniserwartung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n .....	22
4.2.2	Zusammenhang zwischen Ergebniserwartungen und Laufbahn- intention .....	24
4.3	Interessen .....	27
4.3.1	Interessen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n .....	29
4.4	Gelegenheitsstrukturen .....	31
4.4.1	Gelegenheitsstrukturen aus der Sicht von Nachwuchswissen- schaftler(inne)n .....	33
4.5	Zusammenfassende Analysen .....	36
<b>5</b>	<b>Exkurs: Informationen zu den noch unentschlossenen Nachwuchswissen- schaftler(inne)n .....</b>	<b>47</b>
<b>6</b>	<b>Sekundäranalyse: Laufbahnentscheidungen nach Abschluss der Promotion .....</b>	<b>51</b>
6.1	Analyseziel und Datengrundlage .....	51
6.2	Einflussfaktoren auf die Laufbahnentscheidungen Promovierter .....	52
6.3	Ausblick: Wo sind die Promovierten heute? .....	56
6.4	Zusammenfassung .....	59
<b>7</b>	<b>Schlussbetrachtung .....</b>	<b>61</b>
<b>8</b>	<b>Literatur .....</b>	<b>65</b>
<b>Anhang .....</b>	<b>71</b>	
A.1	Anschreiben .....	78
A.2	1. Erinnerung .....	79
A.3	2. Erinnerung .....	80
A.4	Fragebogen .....	82

## Tabellen-/Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1:	Model of Career Choice .....	6
Tab. 3.1:	Stichprobengröße und Rücklaufquote .....	12
Tab. 3.2:	Geschlecht, Alter, Fachrichtung und Promotionsstatus nach Beschäftigungskontext .....	13
Tab. 4.1:	Idealistisches und realistisches Berufsziel nach der Laufbahnintention.....	16
Tab. 4.2:	Selbstwirksamkeitserwartungen für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention .....	18
Tab. 4.3:	Einfluss der Selbstwirksamkeitserwartungen auf die Laufbahnintention .....	20
Tab. 4.4:	Wichtigkeit der Lebensziele nach der Laufbahnintention.....	22
Tab. 4.5:	Erreichbarkeit der Lebensziele innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention .....	24
Tab. 4.6:	Einfluss der Ergebniserwartung auf die Laufbahnintention .....	25
Tab. 4.7:	Interesse an Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention .....	29
Tab. 4.8:	Einschätzung der persönlichen und allgemeinen Beschäftigungsaussichten für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention.....	34
Tab. 4.9:	Unterstützungsnetzwerke für Karrierewege innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention .....	35
Tab. 4.10:	Personenbezogene Merkmale nach der Laufbahnintention.....	37
Tab. 4.11:	Geschlechterrelation der Promovierenden und Promovierten nach der Laufbahnintention .....	38
Tab. 4.12:	Promotionsmotive der Promovierenden und Promovierten nach der Laufbahnintention .....	39
Tab. 4.13:	Individuelle Kontextfaktoren der Promovierenden und Promovierten nach der Laufbahnintention.....	40
Tab. 4.14:	Lernerfahrung der Promovierenden und Promovierten für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention .....	42
Tab. 4.15:	Vergleich der Beschäftigungsbedingungen innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre von Promovierenden und Promovierten nach der Laufbahnintention.....	43
Tab. 4.16:	Einfluss der Modellkomponenten des Model of Career Choice auf die Laufbahnintention .....	44
Tab. 5.1:	Gesamtüberblick zu den Unentschlossenen im Vergleich zu den Entschlossenen.....	48
Tab. 5.2:	Einschätzung der Beschäftigungsaussichten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention .....	49
Tab. 6.1:	Einflussfaktoren auf die Laufbahnentscheidung Promovierter .....	53
Tab. 6.2:	Berufliche Situation der Promovierten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre .....	58
Tab. A.1:	Variablen und Skalenübersicht.....	73

Tab. A2:	Direkte Lernerfahrung außerhalb und innerhalb der akademischen Forschung und Lehre .....	76
Tab. A3:	Operationalisierungen und deskriptive Statistiken .....	77



# 1 Einleitung

In Deutschland wurden 2012 ca. 26.800 Promotionen abgeschlossen, auf der nächsthöheren Qualifikationsstufe jedoch nur ca. 1.650 Habilitationen (Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen 2013). Dieser kurze Blick auf die Statistik lässt erahnen, dass die Zahl der verbleibenden Nachwuchswissenschaftler(innen), die sich für eine Professur qualifizieren, im akademischen Karriereverlauf erkennbar kleiner wird. Insofern ist die Frage nach dem Verbleib in der akademischen Forschung und Lehre oder nach dem Wechsel in andere Bereiche für alle Nachwuchswissenschaftler(innen) früher oder später relevant.

Zwischen 60 und 80 Prozent der promovierten Nachwuchswissenschaftler(innen)<sup>1</sup> verlassen die akademische Forschung und Lehre (nach der Promotion) und gehen einer Beschäftigung in anderen Sektoren nach (Schomburg et al. 2007: 76f.; Fabian & Briedis 2009; Briedis et al. 2013). Warum entscheiden sich Nachwuchswissenschaftler(innen) für eine Karriere innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre?<sup>2</sup> Die Gründe dafür können vielseitig, individuell und im Lebensverlauf verankert sein (wie z. B. Elternschaft, Partnerschaft, Einschätzung der Berufsaussichten oder berufliche Alternativen). Dennoch stellt sich die Frage, ob es Gemeinsamkeiten in den Motivlagen bezüglich der Laufbahnintentionen gibt. Die vorliegende Studie versucht auf der Grundlage des Model of Career Choice von Lent, Brown und Hackett (1994) die gemeinsamen Faktoren für bestimmte Laufbahnintentionen anhand einer Online-Befragung zu analysieren und darzustellen.

Die Hochschulen verstehen sich als Ausbildungsstätten, die den wissenschaftlichen Nachwuchs auf befristeten voll- oder teilzeitigen Stellen sowie auf Stipendien ausbilden. Aber die Hochschulen bilden nicht nur den Nachwuchs für das akademische Wissenschaftssystem aus, sondern gleichermaßen für alle anderen Beschäftigungsbereiche (vgl. Enders 2005). Dennoch zielt die Personalentwicklung an Hochschulen nahezu ausschließlich auf den Verbleib in der akademischen Wissenschaft (vgl. Briedis et al. 2013).

Die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz lauten vor diesem Hintergrund, den Blick auf die außerwissenschaftlichen Beschäftigungssektoren zu erweitern und einerseits die Kontakte zwischen den Nachwuchswissenschaftler(inne)n und der privaten Wirtschaft zu befördern sowie andererseits die Nachwuchswissenschaftler(innen) ggf. von der Weiterverfolgung einer wissenschaftlichen Karriere in der akademischen Forschung und Lehre abzuraten (HRK 2012).

Die Nachwuchswissenschaftler(innen), die das Karriereziel der Lebenszeitprofessur verfolgen, müssen sich auf jahrelange Unsicherheiten (aufgrund von Befristung), lange Qualifizierungswege sowie eine schlecht planbare Karriere mit hohem persönlichem Risiko (z. B. bei nicht Erreichen einer Lebenszeitprofessur oder einer Dauerbeschäftigung unterhalb der Professur) einstellen (vgl. Heusgen et al. 2010). Wer also eine wissenschaftliche Laufbahn in der akademischen Forschung und Lehre anstrebt, hat im Regelfall nur zwei Optionen: entweder das Erreichen einer Professur

1 Wir verwenden den Begriff Nachwuchswissenschaftler(innen) in Anlehnung an die Definition des Wissenschaftsrates für alle befragten Personen, „die sich durch wissenschaftliche Arbeit an einer Hochschule oder an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung für eine Tätigkeit qualifizieren“ (1980: 3) bzw. qualifiziert haben und dadurch eine Teilhabe an der Weiterentwicklung wissenschaftlicher Erkenntnis zugesprochen werden kann.

2 Unter Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre werden ausschließlich wissenschaftliche Tätigkeiten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verstanden. Synonym dazu werden die Begriffe „akademische Wissenschaft“ bzw. „akademisches Wissenschaftssystem“ verwendet. Tätigkeiten in anderen Kontexten oder mit anderen inhaltlichen Schwerpunkten werden hier als Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre bezeichnet.

(Jaksztat et al. 2010; Kreckel 2011; Burkhardt 2008) oder die Dauerbefristung (Kahlert 2011, dazu auch GEW 2012).

Durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)<sup>3</sup> und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)<sup>4</sup> besteht die Möglichkeit, den wissenschaftlichen Nachwuchs für einen langen Zeitraum befristet zu beschäftigen. Nach Ablauf der zulässigen Befristungshöchstgrenze ohne Sachgrund von 12 Jahren<sup>5</sup> (Medizin 15 Jahre) sollte dem/der Wissenschaftler(in) der Sprung auf eine sichere Position geglückt sein, andernfalls bleibt nur die dauerhafte Befristung über Drittmittel (vgl. Burkhardt 2011) oder der Wechsel in Beschäftigungssektoren außerhalb der akademischen Forschung und Lehre. Insofern gibt es beim Ablauf eines Vertrages systematische Sollbruchstellen, an denen der Wechsel in andere Bereiche wahrscheinlicher wird. Zumindest aber befördern sie das Nachdenken über einen Wechsel in andere Berufssektoren.

Der Wechsel in außerakademische Bereiche wird mit zunehmender Beschäftigungsdauer im Wissenschaftssystem durch die Spezifik der wissenschaftlichen Arbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen erschwert (vgl. dazu auch Minks & Schaeper 2002: 118ff). Das Risiko eines Wechsels in andere Beschäftigungssektoren tragen die Individuen, wenn sie z. B. keine adäquate Beschäftigung finden und einen geringeren Verdienst als „Berufsanfänger(in)“ akzeptieren müssen. Die Hochschulen dagegen spüren die Folgen des Ausscheidens von Wissenschaftler(innen) erst dann direkt, wenn es zu einem vermehrten Rückzug aus der akademischen Forschung und Lehre kommt. Durch die segmentierten Forschungsstrukturen bleibt das Risiko i. d. R. aber beim Lehrstuhl oder im Institut und wird selten von der ganzen Hochschule wahrgenommen.

Dass die individuellen Karriereziele und -planungen nicht ausschließlich auf das Verfolgen einer wissenschaftlichen Laufbahn fokussieren, insbesondere nicht bei denjenigen, die noch promovieren (wollen), konnte bereits gezeigt werden. Häufig wird die Promotion angestrebt, um außerhalb von Hochschule und Wissenschaft qualifizierte Positionen zu erreichen (vgl. Enders & Kottmann 2009). Die Promotion dient nicht zwingend nur der Qualifizierung für Tätigkeiten im akademischen Wissenschaftssystem.

Insbesondere in der Chemie<sup>6</sup> und in den Ingenieurwissenschaften<sup>7</sup> fungiert die Promotion als „Karrierehelfer“, wenngleich der Titel noch kein Garant für den Erfolg bedeutet (vgl. Schreiber 2009; dazu auch Fabian & Briedis 2009: 108f). Für die Medizin gilt: Wer Karriere in einem Krankenhaus machen will, z. B. als Oberarzt, braucht den Dokortitel (Deutsches Ärzteblatt 2007), auch wenn dieser in der akademischen Forschung umstritten ist.

Wie sich die Promotion auf den Berufseinstieg und -erfolg auswirkt und wie sich der Übergang von der Promotion in die erste Beschäftigung gestaltet, haben Enders und Bornmann (2001) untersucht. Häufig sind Hochschulen unmittelbar nach der Promotion erste Arbeitgeber, allerdings dient die erste Beschäftigung auch der Berufslaufbahnwahl und -findung. Zu einem späteren Zeitpunkt folgen dann Wechsel in andere Bereiche.

3 Für die Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) genügt ein vorliegender Sachgrund, um über Jahre hinweg befristet beschäftigt werden zu können.

4 Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ist im April 2007 in Kraft getreten und geht von einer zulässigen Befristung über Haushaltsmittel von sechs Jahren vor der Promotion und weiteren sechs Jahren nach der Promotion aus.

5 Die zulässige Befristungshöchstgrenze über Haushaltsmittel erhöht sich nochmals, wenn Kinder in der genannten Zeit geboren wurden.

6 Mit einer Promotion in der Chemie zeigen sich deutliche Unterschiede in den Einstiegsgehältern der Jungchemiker: für diplomierte Angestellte in der chemischen Industrie beläuft sich das Jahresgehalt auf ca. 57.950 Euro; für Angestellte mit Promotion dagegen auf 67.540 Euro (Gesellschaft Deutscher Chemiker 2014).

7 „Schon ein oder zwei Jahre nach der Doktorprüfung hat die Hälfte eine Führungsposition mit Personalverantwortung. Das unterscheidet die Ingenieur-Promotion von den Geistes-, Sozial- und Rechtswissenschaften, aber auch von der Betriebswirtschaft.“ (Horstkotte 2011)



Die vorliegende WiNbus-Befragung versucht, die Einflussfaktoren für den Verbleib in der akademischen Forschung und Lehre bzw. für den Wechsel in andere Beschäftigungssektoren zu erfassen und deren Vorhersagekraft auf die Laufbahnintentionen zu bestimmen. Dabei sind die zentralen Fragestellungen:

- Welche Laufbahnintention wird von den Nachwuchswissenschaftler(innen) verfolgt?
- Welche Faktoren beeinflussen den Verbleib in bzw. den Wechsel aus der akademischen Forschung und Lehre?

Mit der vorliegenden Studie werden zwei Ziele verfolgt. Zunächst soll das laufbahntheoretische Modell von Lent et al. (1994) auf die beruflichen Ziele von Promovierenden und Promovierten angewendet werden. Daran anknüpfend soll der Einfluss von personenbezogenen Merkmalen, den individuellen Kontextfaktoren (wie z. B. Unterstützungsangebote und Unterstützungsnetzwerke) und den Lernerfahrungen auf die Verbleibs- bzw. Wechselintention der Nachwuchswissenschaftler(innen) untersucht werden.

Im ersten inhaltlichen Kapitel (Kap. 2) wird das theoretische Modell zur Berufslaufbahnwahl von Lent et al. (1994) vorgestellt. Eine Stärke des Modells besteht darin, dass neben den psychologischen Komponenten wie Selbstwirksamkeitserwartungen und Ergebniserwartungen auch die individuellen Kontextfaktoren (Promotionskontexte, Beschäftigungsbedingungen sowie unterstützende Angebote bzw. Netzwerke) und damit zusammenhängende Lernerfahrungen berücksichtigt werden können. Hieran anknüpfend erfolgt in Kapitel 3 die Beschreibung der Methode, der Datengrundlage und der personenbezogenen Merkmale der Befragten (z. B. Alter, Geschlecht, Promotionsstatus).

In Kapitel 4 werden zunächst die einzelnen Modellkomponenten mit direktem Einfluss auf die Laufbahnentscheidung analysiert und dargestellt. Außerdem werden die einzelnen Modellkomponenten hinsichtlich ihrer empirischen Anwendbarkeit kritisch reflektiert. Anschließend wird in einem Gesamtmodell überprüft, welche Faktoren für die Wahl des beruflichen Ziels innerhalb oder außerhalb der akademischen Forschung und Lehre bestimmend sind. Dabei soll der Blick auch weiterhin auf die Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen gerichtet werden.

In einem Exkurs (Kap. 5) werden die Unterschiede zwischen Befragten, die zum Befragungszeitpunkt noch unentschieden hinsichtlich der eigenen Laufbahn waren, und denjenigen herausgearbeitet, die sich für oder gegen den Verbleib in der akademischen Forschung und Lehre vorerst entschieden haben.

Aufgrund der Spezifik des WiNbus-Panels, das lediglich Nachwuchswissenschaftler(innen) umfasst, die sich noch in der Wissenschaft befinden, wird zur Beantwortung der Frage, welche kontext- und lernbezogenen Faktoren den tatsächlichen Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem bzw. den Verbleib beeinflussen, ergänzend auf Sekundäranalysen der DZHW-Absolventendaten des Jahrgangs 2001 zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums rekurriert (Kap. 6). In den Analysen werden diejenigen Absolvent(inn)en berücksichtigt, die innerhalb des Zehnjahreszeitraums eine Promotion abgeschlossen haben und im Anschluss daran erwerbstätig waren bzw. sind.

In einer Schlussbetrachtung werden die zentralen Ergebnisse zusammengefasst und diskutiert.



## 2 Theoretischer Hintergrund

### 2.1 Die sozial-kognitive Laufbahntheorie

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie von Lent et al. (1994) bildet den theoretischen Hintergrund der vorliegenden Studie, da sie auf Faktoren fokussiert, die für die berufliche Laufbahnentscheidung von zentraler Bedeutung sind. Wesentliche Bestandteile der Laufbahntheorie sind drei sozial-kognitive Faktoren: die Selbstwirksamkeits-, die Ergebniserwartungen sowie die Interessen.

Während die sozial-kognitive Laufbahntheorie stärker die Entscheidungsfindung ins Visier nimmt, legt die Wert-Erwartungstheorie nach Esser (1999) zum Beispiel ihren Fokus verstärkt auf die Bewertung der Folgen. Die Kernaussage der Wert-Erwartungstheorie lautet, dass Individuen vorrangig Handlungen vollziehen (bzw. Entscheidungen für Handlungen treffen), in deren Folge zum einen erwartete Ergebnisse mit einer hohen Wahrscheinlichkeit eintreffen und zum anderen Resultate eintreten, die vom Individuum auch gewünscht sind. Im Umkehrschluss vermeiden Individuen Handlungen, die für sie schädlich oder zu aufwändig sind und das Empfinden des Individuums nicht positiv beeinflussen (Esser 1999: 248). Nach diesem Modell gibt es für jede Handlung alternative Optionen, die sich gegenseitig ausschließen. Jedes Handeln hat auch antizipierte Folgen (outcomes), die von den Handelnden unterschiedlich bewertet werden können. Die verschiedenen Folgen treten mit unterschiedlichen Wahrscheinlichkeiten ein (Erwartungen). Entscheidend für das individuelle Handeln sind vor allem die subjektive Bewertung von antizipierten Folgen und die subjektive Einschätzung der Wahrscheinlichkeit, dass diese Folgen aufgrund der Handlung tatsächlich eintreten. Alle Alternativen werden schließlich einer Evaluation unterzogen und es wird die Handlungsalternative mit dem größten Gesamtnutzen gewählt.

Die Wert-Erwartungstheorien sind strikt zweckrational orientiert und die eigentliche Handlung sowie die damit verbundenen kognitiven Prozesse erhalten keine Valenz (vgl. Krapp 1999).

Das Interesse dieser Arbeit liegt aber vor allem auf den selbstbezogenen kognitiven Prozessen in den Entscheidungen für oder gegen die akademische Wissenschaft, so dass die sozial-kognitive Laufbahntheorie diesem Anliegen am ehesten entspricht.

Um die Fülle der Faktoren, die die Laufbahnintention von Nachwuchswissenschaftler(inne)n direkt und indirekt beeinflussen, zu erfassen, wurde auf die sozial-kognitive Laufbahntheorie von Lent et al. (1994) recurriert. Die Theorie stützt sich in großen Teilen auf Banduras sozial-kognitive Theorie (1986). Bandura betont die reziproke Beeinflussung aus der Interaktion zwischen der Person und der Umwelt sowie dem Verhalten bzw. Handeln (ähnlich den Wert-Erwartungstheorien). Übertragen auf die Fragestellung der Studie bedeutet das, dass die Laufbahnentscheidung sowohl von der Person als auch von der Umwelt beeinflusst wird, aber eben auch durch das Zusammenspiel beider.

Lent et al. (1994: 81) entwickelten ein Modell, das auf akademische und auf nicht-akademische berufliche Laufbahnen angewandt werden kann. Darin unterscheidet sich dieses Modell von anderen sozial-kognitiven Theorien (vgl. Bandura 1991, 1994; Jonas & Brömer 2002; Super 1990). Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, entlang dieser Theorie, jene Bedingungen (z. B. Lernerfahrungen, Erreichbarkeit von Lebenszielen) zu identifizieren, die sowohl mit einem Verbleib innerhalb als auch mit einem Wechsel in Tätigkeitsbereiche außerhalb der akademischen Forschung und Lehre in Verbindung stehen.

Die sozial-kognitive Laufbahntheorie besteht aus drei eng miteinander zusammenhängenden Modellen, wobei deren Übergänge fließend sind. Es handelt sich um das Model of Interest

Development, das Model of Performance und das Model of Career Choice, letzteres bildet die Grundlage der weiteren Überlegungen (s. Abb. 1).

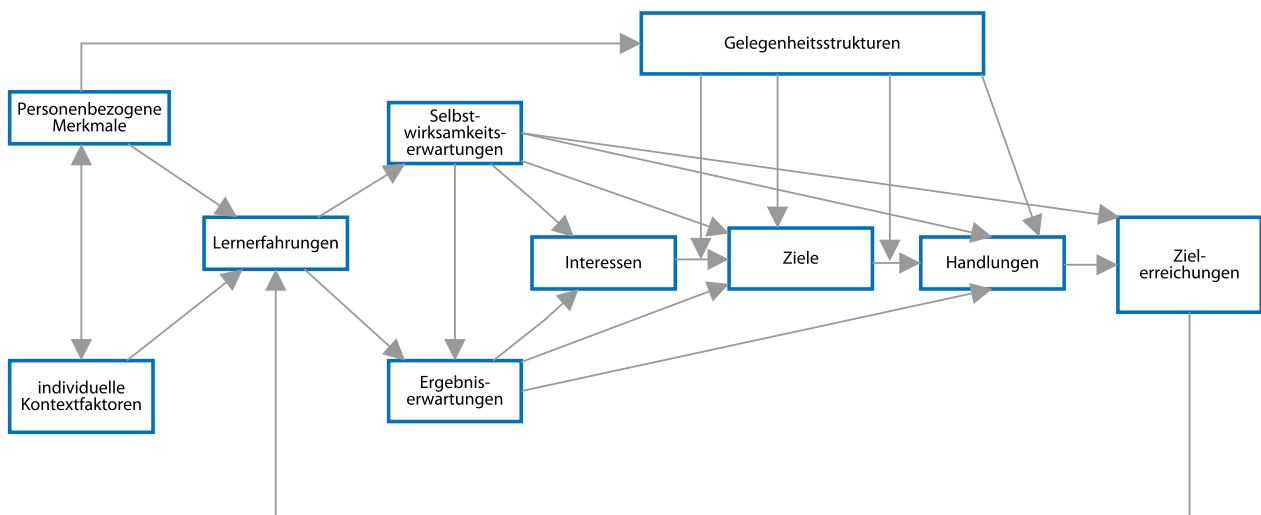
In dem *Model of Interest Development* wird erklärt, wie sich grundlegende Interessen herausbilden. Lent et al. (1994) postulieren, dass Menschen bereits während ihrer Kindheit verschiedene Aktivitäten kennen lernen, die für spätere (berufliche) Interessen relevant sein können. Durch Austesten und Nachahmen interessanter Aktivitäten sowie einem Feedback von wichtigen Personen (Eltern, Freunde, Mentor(inn)en) bilden sich positive bzw. negative Selbstwirksamkeitserwartungen heraus. Menschen entwickeln auf diese Weise ein Interesse an Tätigkeiten, von denen sie annehmen, diese gut ausführen zu können und von denen sie ein positives Ergebnis erwarten (vgl. Lent et al. 1994: 89). Je mehr positive Erfahrungen eine Person mit einer bestimmten Tätigkeit macht, desto stärker festigt sich das Interesse.

Daran anknüpfend greift das *Model of Career Choice* die Prozesse der Interessenbildung (Model of Interest Development) auf und beschäftigt sich darüber hinaus mit der Entwicklung beruflicher Ziele. Durch beständiges Verfolgen der eigenen Interessen formen sich berufliche Ziele, denen wiederum Handlungen folgen, die die Umsetzung der Ziele fördern. Ziele werden in diesem Modell als Intention, eine bestimmte Handlung auszuführen, definiert (vgl. Lent et al. 1994: 93f).

Das *Model of Performance* beschreibt die Auswirkungen der Zielerreichung, die wiederum davon abhängig sind, welche Ziele gesteckt wurden. Mit der Zielerreichung wird eine Kontrollschleife durchlaufen: die positiven bzw. negativen Erfahrungen, die beim Verfolgen bestimmter Laufbahnziele gemacht werden, führen dazu, dass individuelle Ziele entweder gefestigt oder korrigiert werden (vgl. Lent et al. 1994). Dieser Prozess wiederholt sich kontinuierlich. Deshalb ist es möglich, dass Menschen über alle Altersphasen hinweg neue berufliche Wege wählen. Auslöser für solche Veränderungen können Interessenverschiebungen (zum Beispiel durch die Geburt eines Kindes), aber auch Änderungen der Selbstwirksamkeitserwartungen oder der Ergebniserwartungen sein. Über diese Kontrollschleife greift auch dieses Modell in die beiden zuvor beschriebenen Modelle ein.

Im Folgenden werden die Komponenten des Model of Career Choice sowie theoretisch angenommene Zusammenhänge im Detail vorgestellt, da sie die Grundlage für die Operationalisierung und Analysen darstellen.

Abb. 2.1: Model of Career Choice (Lent et al. 1994: 93)



### Personenbezogene Merkmale (Person Inputs)

Lent et al. (1994) fokussieren bei personenbezogenen Merkmalen Geschlechteraspekte und Ethnizität, wobei sie betonen, dass zwischen den personenbezogenen Merkmalen und der Entscheidung für einen bestimmten Berufsweg kein direkter Zusammenhang besteht. In einer späteren Veröffentlichung fügen sie hinzu, dass personenbezogene Merkmale, vor allem die Sozialisation, zu Barrieren in der Laufbahnentscheidung werden können (Lent et al. 1996). Über die Sozialisation werden bestimmte Lernerfahrungen gemacht, während andere nicht zugänglich sind. Somit beeinflussen die personenbezogenen Merkmale zunächst die Lernerfahrungen, die wiederum auf die Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen wirken.

### Kontextfaktoren

Bezüglich der Kontextfaktoren bedienen sich Lent et al. (1994) zweier bereits existierender Konzepte – den „structures of opportunity“ von Astin (1984) und den „contextual affordances“ von Vondracek et al. (1986). Letztere beschreiben, dass „the concept of affordance centers on the idea that environments offer, provide, and/or furnish something to the organism as long as the organism can perceive ‘it’ as such“ (Vondracek et al. 1986: 38, zitiert nach Lent et al. 1994: 106). Lent et al. (1994) differenzieren Kontextfaktoren in zwei Gruppen. Zum einen handelt es sich um solche Faktoren, die distal zu den Laufbahnentscheidungen stehen, aber den eigenen Werdegang beeinflussen (wie emotionale und finanzielle Unterstützung, Möglichkeiten, bestimmte Aufgaben kennenzulernen). Die Autoren bezeichnen diese Faktoren als „background contextual affordances“ (individuelle Kontextfaktoren). Sie beeinflussen die personenbezogenen Merkmale ebenso wie die Lernerfahrungen.

Zum anderen existieren auch solche Kontextfaktoren, die proximal zu den Laufbahnentscheidungen sind. Sie werden als „contextual influences“ oder auch als Gelegenheitsstrukturen benannt (ebd.). Unter Gelegenheitsstrukturen werden sowohl die Einschätzungen der vorgegebenen Strukturen (z. B. Einschätzung der Arbeitsmarktlage) als auch die Integration in die „scientific community“ verstanden. Werden die Gelegenheitsstrukturen als Barrieren für die Umsetzung der Interessen wahrgenommen, kann die Berufswahl auch vor allem aufgrund der Einschätzung der vorherrschenden Strukturen getroffen werden. Somit nehmen die Gelegenheitsstrukturen direkten Einfluss auf die Berufsziele und auf die zum Erreichen der Ziele notwendigen Handlungen.

### Lernerfahrungen (Learning Experiences)

Lent et al. (1994), aber auch schon Bandura (1986) gehen davon aus, dass es vier Informationsquellen (learning experiences) gibt, die einen direkten Einfluss auf die Ergebniserwartung und die Selbstwirksamkeit nehmen: direkte und indirekte Lernerfahrungen, soziale Persuasion/Ermunterung und der Gemütszustand.

Positive direkte Lernerfahrungen (also eigene Erfahrungen mit einer bestimmten Tätigkeit) erhöhen die Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen, sofern der Schweregrad der gestellten Aufgaben angemessen ist, denn dauerhaft zu leichte Aufgaben können zu anhaltender Unterforderung und dauerhaft zu schwere Aufgaben zu Überforderungen führen. In der Folge würden in diesen Fällen sowohl die Selbstwirksamkeit als auch die antizipierten Ergebnisse negativ bewertet werden. Ähnliche Effekte sind durch indirekte Lernerfahrungen (wie beispielsweise die Beobachtungen erfolgreicher oder gescheiterter Karrierewege von anderen) denkbar, allerdings vor allem dann, wenn es an eigenen Erfahrungen mangelt. Positive Auswirkungen auf die Selbstwirksamkeit und die Ergebniserwartung sind auch anzunehmen, sofern eine optimistische Grundhaltung bzw. ein optimistischer Gemütszustand zum Zeitpunkt der eigenen Einschätzung vorliegt. Und

schließlich trägt auch die Ermunterung durch Dritte dazu bei, dass Einschätzungen der Selbstwirksamkeit und der Ergebniserwartung positiv ausfallen (vgl. Lent et al. 1994: 102).

### **Selbstwirksamkeitserwartungen (Self-Efficacy)**

Bandura (1986) definiert Selbstwirksamkeitserwartungen als „People’s judgements of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performances“ (ebd.: 391). Somit entsprechen Selbstwirksamkeitserwartungen nicht ohne Weiteres objektiv vorhandenen bzw. erworbenen Fähigkeiten, sondern sind subjektive Erwartungen der eigenen Wirksamkeit. Über die Beantwortung der Frage „Kann ich das schaffen?“ nehmen Selbstwirksamkeitserwartungen direkten Einfluss auf das Interesse und die Wahl der beruflichen Ziele.

### **Ergebniserwartungen (Outcome Expectations)**

Während sich die Selbstwirksamkeitserwartungen auf die Umsetzbarkeit einer Handlung beziehen, werden bei den Ergebniserwartungen die Folgen der Handlungen mitgedacht. Lent et al. (1994) unterscheiden zwischen physischen, sozialen, symbolischen und selbstbewertenden antizipierten Folgen einer Handlung. Vor dem Hintergrund der erwarteten Ergebnisse wird dann die Handlung bewertet. Sind die antizipierten Folgen der Handlung für das Individuum positiv, steigt zum einen das Interesse an einer solchen Handlung und zum anderen die Chance, diese Handlung zu vollziehen.

### **Interesse (Interest)**

Lent et al. (1994) definieren berufliches Interesse als „patterns of likes, dislikes and indifferences regarding career-relevant activities and occupations“ (ebd.: 88).

Sie gehen davon aus, dass Menschen Interessen an bestimmten Tätigkeiten herausbilden, wenn sie sich kompetent dafür einschätzen und sie sich gleichzeitig Ergebnisse versprechen, die ihnen wichtig sind. Entsprechend der herausgebildeten Interessen werden Entscheidungen bezüglich beruflicher Ziele getroffen. Das Modell postuliert Interesse als bereits vorhandenes Interesse und unterschlägt an dieser Stelle, dass berufliche Laufbahnen auch Interesse ausbilden können (dazu ausführlicher in Kap. 4.3).

### **Ziele (Choice Goals), Handlungen (Choice Actions) und Zielerreichung (Performance Domains and Attainments)**

Ziele werden als Intentionen verstanden, eine bestimmte berufliche Richtung einzuschlagen.<sup>8</sup> „A goal may be defined as the determination to engage in a particular activity or to effect a particular future outcome“ (Lent et al. 1994: 85). Diesen Zielen folgen entsprechende Handlungen, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Mittels der Kontrollschleife werden die gewählten Berufe einer persönlichen Kontrolle unterzogen, so dass sich die Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen schwächen oder stärken und schließlich zu einer langfristigen beruflichen Festigung führen (ebd.: 95).

---

<sup>8</sup> Aus diesem Grund wird im Folgenden von der Laufbahnintention von Nachwuchswissenschaftler(inne)n bzw. in Kapitel 6 von Laufbahnentscheidungen berichtet.

## 2.2 Umsetzung des Model of Career Choice

Angewendet auf die Situation von Nachwuchswissenschaftler(inne)n kann mit diesem theoretischen Modell geprüft werden, ob Lernerfahrungen, gesammelt in verschiedenen Lernumgebungen, über die Selbstwirksamkeitserwartungen der Wissenschaftler(innen) sowie über die erwarteten Konsequenzen einer Karriereoption die Laufbahnintention beeinflussen. So kann beispielsweise angenommen werden, dass die Arbeit in einem anwendungsbezogenen Forschungsprojekt sowie ein hohes Maß an Kooperationen mit Partnern außerhalb der akademischen Forschung und Lehre dazu beitragen, dass Wissenschaftler(innen) die Überzeugung entwickeln, nicht ausschließlich für eine Tätigkeit innerhalb der akademischen Forschung und Lehre fachlich sowie persönlich geeignet zu sein und dementsprechend berufliche Ziele wählen.

Aufgrund der Komplexität der Inhalte erscheint dieses theoretische Modell geeignet, den vielschichtigen Entscheidungsprozess für oder gegen eine Tätigkeit innerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu beschreiben und empirisch zu prüfen.

Wesentliche Kritikpunkte an der Theorie sind allerdings die ungeklärten Wirkungsrichtungen der theoretischen Komponenten von Interesse und Wahrnehmung der Gelegenheitsstrukturen. Beide Komponenten des Modells sollen die Laufbahnintention beeinflussen, nicht bedacht ist eine umgekehrte Wirkungsrichtung des Einflusses.

Die Laufbahnintention kann ebenso das Interesse und die Wahrnehmung von Gelegenheitsstrukturen beeinflussen (ausführlicher dazu in Kap. 4.3 und 4.4), wie z. B. die Einschätzung der Arbeitsmarktlage oder die Integration in die Scientific Community.

Die Person nimmt Strukturen, die den Verbleib unterstützen stärker und positiver wahr als solche Strukturen, die den Wechsel begünstigen würden. Das Fokussieren auf die wahrgenommenen Gelegenheitsstrukturen kann u. E. die Kausalität nicht hinreichend klären.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass die sozial-kognitive Laufbahntheorie für die akademischen Karrierewege in den USA entwickelt wurde, für die es im Vergleich zu Deutschland z. B. keine Habilitationspflicht<sup>9</sup> gibt. Auch dieser kulturelle Unterschied in den Karrierewegen kann u. U. bedeuten, dass einige Faktoren in der vorliegenden Studie nicht ausreichend greifen und belegt werden können.

Methodisch kann die sozial-kognitive Laufbahntheorie und daraus vor allem das Model of Career Choice mit den WiNbus-Panelist(inn)en bis zu den beruflichen Zielen umgesetzt werden, da sich die meisten der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) in der Promotions- bzw. in der Berufseinstiegsphase befinden und dementsprechend noch keine Beobachtung der Umsetzung der beruflichen Ziele möglich ist. Um das Model of Career Choice darüber hinaus anzuwenden, wurden zusätzliche Analysen mit Hilfe der DZHW-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2001 zehn Jahre nach dem Hochschulabschluss durchgeführt.

<sup>9</sup> Erst 2002 wurde die Juniorprofessur als neue Personalkategorie eingeführt, auch mit dem Ziel, die Habilitationspflicht abzuschaffen.





### 3 Datengrundlage und Methodik

Die Datengrundlage zur empirischen Überprüfung der umrissenen Fragestellung bildet eine Befragung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n aus verschiedenen institutionellen Kontexten. In den folgenden zwei Unterkapiteln wird zunächst die Durchführung der Befragung erläutert sowie das methodische Vorgehen beschrieben, bevor abschließend die Stichprobe vorgestellt wird.

#### 3.1 Datenerhebung

Die Befragung wurde mit Teilnehmer(inne)n des WiNbus-Panels<sup>10</sup> durchgeführt. In diesem Panel befinden sich Nachwuchswissenschaftler(innen) aus verschiedenen institutionellen Kontexten (Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen). Im Wesentlichen gehören Mittelbauangehörige an deutschen Hochschulen, Doktorand(inn)en und Postdocs an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Stipendiat(inn)en, die bspw. durch ein Begabtenförderwerk unterstützt werden, zu den Panelteilnehmer(inne)n.

Diese wurden im Kontext vergangener Befragungen des WiNbus-Projekts rekrutiert (Jaksztat & Briedis 2009; Jaksztat et al. 2010, 2011, 2012; Briedis et al. 2013).<sup>11</sup> Die Einladung zur Teilnahme an der Befragung wurde per E-Mail versandt, in der neben den Informationen zur Befragung der personalisierte Link zum Fragebogen enthalten war.<sup>12</sup>

Die Feldphase dauerte von Anfang August 2013 bis Mitte September 2013. Innerhalb dieses Zeitraums wurden alle Teilnehmer(innen), die den Fragebogen noch nicht beantwortet hatten, mittels zweier Erinnerungsschreiben erneut zur Teilnahme aufgefordert.<sup>13</sup>

Von den 10.193 Teilnehmer(inne)n des WiNbus-Panels konnten 9.275 Personen über die E-Mail-Adressen erreicht werden (Tab. 3.1).<sup>14</sup> Die Bruttoreklaufquote – also die Quote derjenigen, die den Befragungslink aufgerufen haben – liegt bei 32 Prozent (2.988 Befragte). Abzüglich der Befragten, die die Teilnahme an der Befragung zu früh abgebrochen haben und/oder nicht zur Zielgruppe<sup>15</sup> gehören, konnten die Daten von 2.222 Befragten für die Auswertungen genutzt werden.

<sup>10</sup> Das WiNbus-Panel ist ein Online-Access-Panel, das heißt, darin befinden sich Personen, die ihr Einverständnis zur wiederholten Teilnahme an Online-Studien gegeben haben (vgl. Jaksztat et al. 2010: 7). Nähere Informationen zum WiNbus-Projekt sind unter folgendem Link zu finden: <http://www.winbus.eu>.

<sup>11</sup> Hierfür wurden auf den Homepages verschiedener – mittels Zufallsstichprobe ausgewählter – Hochschulen frei zugängliche Mail-Adressen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n recherchiert. Die recherchierten Nachwuchswissenschaftler(innen) wurden zur Befragung eingeladen. Die medizinischen Hochschulen sowie die medizinischen Fakultäten an Universitäten wurden nicht berücksichtigt.

Darüber hinaus wurden die Leitungen der einzelnen Institute der vier Forschungsgemeinschaften (Max-Planck-Institut, Helmholtz-Institut, Leibniz-Institut und Fraunhofer-Institute) angeschrieben und um die Weitergabe eines Befragungslinks an ihre Mitarbeiter(innen) gebeten. Da sich die Panelteilnehmer(innen) beruflich weiterentwickeln und möglicherweise im Verlauf der jährlichen Befragungen nicht mehr zum wissenschaftlichen Nachwuchs zählen, wird das Panel in der Regel zu jeder Befragung durch eine Neurekrutierung von Teilnehmer(inne)n erweitert. Die Rekrutierungen fanden durch das DZHW statt, um Verzerrungen durch Selbstselektivität weitestgehend zu verhindern. Im Rahmen der diesjährigen Befragung war eine erneute Rekrutierung aufgrund einer sehr engen Zeitplanung nicht möglich.

<sup>12</sup> Der personalisierte Link ermöglichte eine Unterbrechung der Befragung und die Wiederaufnahme zu einem späteren Zeitpunkt. Außerdem konnte so die Weitergabe des Links an Dritte und somit die Beantwortung der Befragung von Teilnehmer(inne)n, die nicht zur Zielgruppe gehören, verhindert werden.

<sup>13</sup> Das Anschreiben sowie die Erinnerungsschreiben sind ebenso wie der Fragebogen im Anhang dieses Berichts zu finden.

<sup>14</sup> 918 Panel-Teilnehmer(innen) konnten nicht kontaktiert werden, da die E-Mail-Adressen nicht mehr gültig waren. Eine mögliche Erklärung hierfür ist ein Arbeitsplatzwechsel.

<sup>15</sup> Zur Zielgruppe der Befragung gehören Beschäftigte, die an einer Universität, Fachhochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung schwerpunktmäßig wissenschaftlich und/oder forschend tätig sind. Unabhängig von der Beschäftigungssituation werden auch Stipendiat(inn)en, Promovend(inn)en und Habilitierende zur Zielgruppe gezählt.

**Tab. 3.1**  
**Stichprobengröße und Rücklaufquote**

	<b>Panelbefragung</b>
Brutto-Stichprobengröße	10.193
Netto-Stichprobengröße (abzüglich nicht zustellbarer und falsch zugestellter E-Mails)	9.275
Brutto-Rücklaufquote	32,0 %
Aufgerufene Fragebögen	2.988
Netto-Rücklaufquote	30,0 %
Auswertbare Interviews	2.776
Ausgewertete Interviews	2.222
DZHW   WiNbus 2014	

Um Aussagen über die Repräsentativität der Ergebnisse treffen zu können, sind Informationen über die Grundgesamtheit erforderlich. Da über die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses an außeruniversitären Forschungseinrichtungen keine Informationen vorliegen, kann über diesen Teil der Stichprobe keine Aussage bezüglich möglicher Abweichungen gegenüber der Grundgesamtheit getroffen werden. Grundsätzlich ist jedoch aufgrund der in den letzten Jahren gewählten Verfahren der Stichprobenziehung davon auszugehen, dass die Datengrundlage zumindest belastbare Aussagen auch für diese Teilgruppe ermöglicht (Briedis et al. 2013: 15). Für die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler(innen) an Hochschulen liegen hingegen Daten zur Struktur der Grundgesamtheit vor. Die Angaben der Befragten an Universitäten und Fachhochschulen wurden mit Daten des Statistischen Bundesamtes verglichen (Statistisches Bundesamt 2013). Die (zumeist kleinen) Abweichungen in der Fächerzusammensetzung wurden durch Gewichtungsfaktoren ausgeglichen.<sup>16</sup>

### 3.2 Profil der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen)

Die Mehrheit der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) (62 %) ist an einer Universität beschäftigt (Tab. 3.2). Die zweitgrößte Gruppe geht einer Erwerbstätigkeit an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung nach (21 %). An Fachhochschulen sind neun Prozent der Befragten tätig und nur acht Prozent der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) sind zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig. Letztgenannte Gruppe setzt sich hauptsächlich (55 %) aus Stipendiat(inn)en zusammen.<sup>17</sup>

Die Befragten an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind im Durchschnitt 33 Jahre alt. Die an Fachhochschulen beschäftigten Nachwuchswissenschaftler(innen) sind im Schnitt 34 Jahre alt und durchschnittlich etwa drei Jahre älter als die Gruppe der Nichterwerbstätigen. Insgesamt befinden sich im Sample etwas mehr Männer als Frauen (54 % zu 46 %; ohne Tabelle). In fast allen Gruppen ist das Geschlechterverhältnis weitgehend ausgewogen, aus-

Folgende Gruppen gehören nicht zur Zielgruppe: Personen, die jünger als 20 Jahre oder älter als 45 Jahre sind, die nicht wissenschaftlich arbeiten und auch kein Stipendium beziehen und nicht promovieren oder promoviert haben; Professor(inn)en sowie Humanmediziner(innen).

16 In der WiNbus-Stichprobe waren z. B. an Universitäten Nachwuchswissenschaftler(innen) der Geisteswissenschaften, der Fächergruppe Erziehungswissenschaften/Psychologie und der Sozial- und Gesundheitswissenschaften überrepräsentiert. Geringer als in den Statistiken des Statistischen Bundesamtes waren sowohl an Universitäten als auch an Fachhochschulen die Anteile der Ingenieurwissenschaftler(innen).

17 Gut ein Drittel der Nichterwerbstätigen gibt an, zum Befragungszeitpunkt arbeitslos zu sein, sechs Prozent sind in Elternzeit und ein Prozent ist arbeitsunfähig (7 % sonstiges wie z. B. ohne Einkommen). Alle befragten Nichterwerbstätigen, die zum Befragungszeitpunkt nicht promovieren oder habilitieren, gehören nicht zur Zielgruppe und werden in den Auswertungen somit nicht berücksichtigt.

**Tab. 3.2**  
**Geschlecht, Alter, Fachrichtung und Promotionsstatus nach Beschäftigungskontext**  
 (Anteile in %, Alter in Jahren)

	Beschäftigungskontext			
	Universität	Fachhochschule	Außeruniversitäre Forschungs- einrichtung	Nicht erwerbstätig
<b>Fallzahl</b>	1.386	196	466	174
<b>Verteilung</b>	62	9	21	8
<b>Geschlecht</b>				
Männlich	56	55	55	36
Weiblich	44	45	45	64
<b>Durchschnittliches Alter</b>	33	34	33	31
<b>Promotionsstatus</b>				
Promovierend	49	45	38	93
Promoviert	48	12	55	7
Weder noch	3	43	7	0
<b>Fachrichtung</b>	...der aktuellen Tätigkeit:		...der Promotion:	
Geisteswissenschaften	12	4	4	21
Erziehungswissenschaften/Psychologie/Neurowissenschaften	7	8	6	10
Rechts-/Wirtschaftswissenschaften	11	19	7	6
Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften	38	15	56	39
Ingenieurwissenschaften	21	42	16	7
Sozial-/Gesundheitswissenschaften	5	4	10	15
Andere Fachrichtungen	7	8	1	3

DZHW | WiNbus 2014

geglichen, lediglich in der Gruppe der Nichterwerbstätigen sind deutlich mehr Frauen als Männer (64 % zu 36 %). Das verwundert nicht, da Frauen häufiger als Männer über ein Stipendium promovieren (11 % der Frauen und 7 % der Männer). Darüber hinaus haben nicht erwerbstätige Frauen häufiger Kinder als nicht erwerbstätige Männer (43 % zu 19 %). Frauen verändern ihre berufliche Situation familienbedingt häufiger als Männer, da sie eher die Familienarbeit übernehmen oder aufgrund von Elternzeit häufiger und länger als Männer ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen (vgl. Fabian et al. 2013: 33f.; Rusconi 2013: 90).

Über alle Beschäftigungskontexte hinweg sind die meisten Befragten in den Fachrichtungen Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften oder Ingenieurwissenschaften zu verzeichnen. Personen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften sind deutlich seltener vertreten. Besonders gering ist der Anteil an Geisteswissenschaftler(inne)n unter den Befragten an Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (jeweils 4 %) – vor allem bedingt durch die spezifischen Fächerstrukturen an diesen Einrichtungen. Gleichzeitig ist ihr Anteil unter den Nichterwerbstätigen besonders hoch.<sup>18</sup>

Etwa die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist zum Zeitpunkt der Befragung bereits promoviert (Universitäten: 48 %; außeruniversitäre Forschungseinrichtungen: 55 %). Aufgrund der besonderen Personalstruktur an und der Aufgaben von Fachhochschulen (Kreckel 2010) ist der Anteil der promovierten Befragten unter Nachwuchswissenschaftler(inne)n an Fachhochschulen deutlich geringer (12 %).<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Wie aus den Befunden von Jaksztat et al. (2012: 7ff.) bekannt ist, ist der Anteil der Geisteswissenschaftler(innen) sowohl unter den frei Promovierenden als auch unter den Stipendiat(inn)en am höchsten.

<sup>19</sup> In diesem Punkt unterscheiden sie sich von den Universitäten, für welche die Qualifizierung und Beschäftigung des

Die meisten nicht promovierten Befragten an Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen befinden sich zum Befragungszeitpunkt in der Promotionsphase. Unter den Studienteilnehmer(inne)n an Fachhochschulen gibt es zudem einen großen Anteil an Nachwuchswissenschaftler(inne)n (43 %), die weder aktuell promovieren noch die Promotion bereits abgeschlossen haben, aber dennoch wissenschaftlich<sup>20</sup> tätig sind. In den anderen Beschäftigungskontexten finden sich dagegen nur sehr wenige Nachwuchswissenschaftler(innen) ohne abgeschlossene oder laufende Promotion und gleichzeitiger wissenschaftlicher Tätigkeit (Universitäten: 3 %; außeruniversitäre Forschungseinrichtung: 7 %).<sup>21</sup>

---

wissenschaftlichen Nachwuchses eine wichtige Aufgabe darstellt. Ebenso unterscheiden sich die Zugangsbedingungen für Professor(inn)en, die für eine Anstellung an Fachhochschulen zuvor einschlägige Berufserfahrung außerhalb des Hochschulbereichs gesammelt haben müssen.

- 20 Zwar ist der Forschungsanteil an den Fachhochschulen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen (BMBF 2012), dennoch ist zu vermuten, dass die wissenschaftlichen Tätigkeiten überwiegend Lehrtätigkeiten sind.
- 21 Von den Nichterwerbstätigen promovieren zum Befragungszeitpunkt alle Befragten; jene, die nicht erwerbstätig sind und aktuell nicht promovieren, wurden im Voraus aus der Stichprobe entfernt, da sie nicht zur Zielgruppe der Befragung zählen.

## 4 Analysen zur beruflichen Laufbahnintention unter Verwendung des Model of Career Choice

Dem laubahntheoretischen Modell von Lent et al. (1994) zufolge haben sozial-kognitive Faktoren, also die Selbstwirksamkeitserwartung, die Ergebniserwartung und das Interesse, eine hohe direkte Erklärungskraft für das berufliche Wahlverhalten und die Umsetzung der beruflichen Ziele. Zusätzlich zu diesen drei Faktoren haben auch die Gelegenheitsstrukturen einen direkten Einfluss auf die beruflichen Ziele und deren Umsetzung. In den folgenden Unterkapiteln werden diese vier Modellkomponenten und ihr Einfluss auf die Laufbahnintention zunächst getrennt voneinander vorgestellt und kritisch reflektiert. Abschließend wird in einem Gesamtmodell der Einfluss derjenigen Modellkomponenten berechnet, die sich als inhaltlich konsistent und plausibel hinsichtlich des beruflichen Zieles erwiesen haben.<sup>22</sup>

Zuvor soll der Fokus auf die beruflichen Ziele der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) und somit auf die abhängige Variable der Analysen gerichtet werden. Die abhängige Variable geht auf folgende Frage zurück: „Und nun zu Ihren konkreten Absichten: In welchem Bereich streben Sie eine berufliche Tätigkeit an?“ 1 = „innerhalb der akademischen Forschung und Lehre“, 2 = „außerhalb der akademischen Forschung und Lehre“ und 3 = „weiß nicht“ (realistisches Berufsziel). 22 Prozent der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) haben zum Befragungszeitpunkt keine Klarheit über den künftigen beruflichen Tätigkeitsbereich (Antwortmöglichkeit 3 = „weiß nicht“). Diese werden in den weiteren Analysen nicht berücksichtigt und in einem Exkurs (Kap. 5) genauer dargestellt.

Werden die vorherrschenden Bedingungen, die zu Restriktionen führen können, außer Acht gelassen (idealistisches Berufsziel), würden 73 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen) innerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden wollen und nur 27 Prozent in anderen Bereichen (Tab. 4.1). Dieses Ergebnis weicht stark von den tatsächlichen Verbleibsquoten in der Wissenschaft ab. Studien kommen zu dem Schluss, dass zwischen 60 Prozent und 80 Prozent der promovierten Nachwuchswissenschaftler(innen) die Wissenschaft verlassen und einer Beschäftigung in anderen Beschäftigungsbereichen nachgehen (vgl. Janson et al. 2006: 76f.; Fabian & Briedis 2009).

Unter Berücksichtigung der vorherrschenden Beschäftigungsbedingungen und Strukturen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (z. B. schlechte Karriereplanbarkeit, geringe berufliche Sicherheit an Hochschulen, andere Lebensziele) verschiebt sich dieses Verhältnis etwas in Richtung der tatsächlichen Verbleibsquoten. 60 Prozent der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) möchten zukünftig innerhalb und 40 Prozent außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig sein (realistisches Berufsziel).

Zwei Gründe können eine Erklärung dafür liefern, dass der Anteil der Befragten mit dem Berufsziel Wissenschaft sehr hoch, in anderen Untersuchungen der Anteil an Personen, die in der Wissenschaft verbleiben, dagegen eher gering ist.

Zum einen liegt die Besonderheit der WiNbus-Studie darin, dass sie zahlreiche Promovierte umfasst, die als Postdocs (zunächst) im Wissenschaftssystem verbleiben. Knapp die Hälfte der Befragten dieser WiNbus-Untersuchung ist bereits promoviert.<sup>23</sup> Die befragten Promovierten haben

<sup>22</sup> Im Anhang sind die einzelnen Variablen der Modellkomponenten in einer Tabelle in univariater Form aufgeführt (Tab. A1).

<sup>23</sup> Da lediglich Personen befragt werden, die sich noch im Wissenschaftssystem befinden, ist diese Gruppe hoch selektiv. Diejenigen, die (direkt) nach der Promotion aussteigen, werden (wenn überhaupt) nur in sehr geringem Umfang durch WiNbus erfasst.

sich also nach der Schnittstelle „Promotion“ einstweilen für eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere entschieden. So möchten 84 Prozent der promovierten Nachwuchswissenschaftler(innen) im Wissenschaftssystem verbleiben. Von den Promovierenden sind es dagegen nur 37 Prozent (ohne Tabelle).<sup>24</sup> Zum anderen wurden die Nachwuchswissenschaftler(innen) in der vorliegenden Untersuchung nur nach Laufbahnintentionen gefragt. Der tatsächliche Verbleib kann jedoch mit einer Befragung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n während der Promotionsphase und kurze Zeit danach nicht erfasst werden. Viele von ihnen werden sich nach der Befragung noch umorientieren und das Wissenschaftssystem verlassen, weil beispielsweise die verhältnismäßig geringe Zahl an Dauerstellen oder Zweifel an der persönlichen Eignung dazu führen, dass ein Wechsel in eine Tätigkeit außerhalb des Wissenschaftssystems attraktiv erscheint.

**Tab. 4.1**

**Idealistisches und realistisches Berufsziel nach der Laufbahnintention (Zeilenprozente)**

Fragen: „Wenn Sie einmal alle möglichen strukturellen Schwierigkeiten und Hindernisse außer Acht lassen: Welche dieser Tätigkeiten würden Sie dann bevorzugen?“ sowie „Und nun zu Ihren konkreten Absichten: In welchem Bereich streben Sie eine berufliche Tätigkeit an?“

	Beruf. Ziel: innerhalb der akad. F & L <sup>1)</sup>	Beruf. Ziel: außerhalb der akad. F & L
Idealistisches Berufsziel	73	27
Realistisches Berufsziel	60	40

DZHW | WiNbus 2014

1) akad. F & L wird in allen Tabellen synonym für akademische Forschung und Lehre verwendet.

Jene Nachwuchswissenschaftler(innen), die nach Abwägung der Vor- und Nachteile außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden wollen, wurden zudem gefragt, wie ihre zukünftige Tätigkeit aussehen soll.<sup>25</sup> Jede(r) dritte Nachwuchswissenschaftler(in) möchte weiterhin an den Tätigkeitsinhalten arbeiten, die auch in der bisherigen wissenschaftlichen Tätigkeit im Fokus standen.

42 Prozent der Befragten ist es wichtig, zukünftig adäquat beschäftigt zu sein (bei der Tätigkeit sollte eine Promotion in der Regel erwartet werden) und 57 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen) möchten ihre wissenschaftlichen Kompetenzen auch weiterhin in ihre Arbeit einbringen können (ohne Tabelle). Der Wechsel in Bereiche außerhalb der akademischen Forschung und Lehre bedeutet somit nicht, dass gleichzeitig die bisherigen wissenschaftlichen Kompetenzen keine Anwendung mehr finden (sollen).

Welche Faktoren schließlich für einen Wechsel aus bzw. für einen Verbleib in der akademischen Forschung und Lehre sprechen, soll im Folgenden analysiert werden.

#### 4.1 Selbstwirksamkeitserwartungen

Abele et al. (2000) definieren Selbstwirksamkeitserwartungen als „die Einschätzung der eigenen Fähigkeit, bestimmte Verhaltensweisen, die zur Erreichung eines Zieles führen, ausführen zu können“ (ebd.: 146). Dabei handelt es sich um die subjektive Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, „that operates partially independently of underlying skills“ (Bandura 1986: 391). Studien be-

<sup>24</sup> Es erscheint sinnvoll, in den folgenden Analysen Promovierende und Promovierte immer auch getrennt zu betrachten. Wenn Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zu erkennen sind, werden diese erwähnt. Gleiches gilt für Unterschiede zwischen den Beschäftigungskontexten (Universität, Fachhochschule, Außeruniversitäre Forschungseinrichtung, nicht erwerbstätig).

<sup>25</sup> Bei den folgenden Angaben handelt es sich um Aussagen, die auf einer fünfer Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“ beantwortet werden konnten. Beschrieben werden die Werte 4 + 5.

legen, dass die Einschätzung des eigenen Könnens jederzeit veränderbar ist, aber auch die tatsächlichen Leistungen beeinflusst (vgl. Bandura 1986, mit Verweis auf Collins aus dem Jahr 1982). Selbstwirksamkeit beeinflusst demnach sowohl die Wahl bestimmter Tätigkeiten, als auch die Leistung einer Person. Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung erhöht somit die Wahrscheinlichkeit, Aufgaben erfolgreich zu beenden, womit wiederum eine Steigerung der Selbstwirksamkeitserwartung einhergehen kann. Es handelt sich um eine positive Spirale, die aber auch in die entgegengesetzte Richtung wirkt. Menschen mit geringer Selbstwirksamkeitserwartung meiden zum einen schwierigere Situationen und zum anderen sind sie weniger erfolgreich, was sich erneut negativ auf die Selbstwirksamkeitserwartungen auswirken kann (vgl. Speier 1994). Aus diesem Grund ist die Selbstwirksamkeitserwartung ein wichtiger Indikator für die Realisierung von geplanten Handlungen (Bandura 1986).

In der Theorie wird zwischen allgemeiner (beruflicher) Selbstwirksamkeitserwartung und aufgabenbezogener Selbstwirksamkeitserwartung unterschieden. Abele et al. (2000) nutzen „eine Zwischenlösung, da [...] [sie] Selbstwirksamkeit berufsbezogen, aber nicht auf einzelne Berufe oder Aufgaben bezogen messen“ (ebd.: 147). Da im Rahmen dieses Berichts die Modellkomponente Selbstwirksamkeitserwartung darüber Aufschluss geben soll, für wie selbstwirksam sich Nachwuchswissenschaftler(innen) in Bezug auf Tätigkeiten außerhalb sowie innerhalb der akademischen Forschung und Lehre halten, wäre eine aufgabenbezogene Erhebung zu umfangreich. Deshalb wurde die Komponente Selbstwirksamkeitserwartung für die Befragung in Anlehnung an die berufliche Selbstwirksamkeitsskala von Abele et al. (2000) operationalisiert (siehe Fragebogen im Anhang).

Für die Auswertung der Daten wurden die jeweils sechs Items zur beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung für Tätigkeiten innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu den Summenskalen „berufliche Selbstwirksamkeitserwartung für Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre“ und „berufliche Selbstwirksamkeitserwartung für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre“ zusammengefasst.<sup>26</sup>

Der Einfluss der Selbstwirksamkeitserwartung auf die berufliche Laufbahnintention wurde bereits in verschiedenen Studien getestet. So postulierten Betz und Klein Voyten (1997), dass mit stärkerer Selbstwirksamkeitserwartung und positiven Ergebniserwartungen klarere berufliche Ziele einhergehen, wobei sie neben den genannten Faktoren auch die berufliche Unentschlossenheit in ihren Modellen kontrollierten. Schließlich fanden sie heraus, dass die Ergebniserwartung signifikant auf die Laufbahnintention wirkt, allerdings die Einschätzung der Selbstwirksamkeit keinen signifikanten Einfluss auf Laufbahnintentionen hat, sondern vielmehr den Grad der Unentschlossenheit über berufliche Ziele entscheidend beeinflusst (vgl. Betz & Klein Voyten 1997). Berweger (2008) hingegen fand einen starken, direkten Effekt der Selbstwirksamkeitserwartungen auf die Laufbahnintention. In ihrer Studie zum Verbleib von Promovierenden und Promovierten im Wis-

26 Die Summenskalen setzen sich aus folgenden Items zusammen (die Items konnten auf einer Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“ jeweils für den Bereich innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre beantwortet werden): „Wenn ich nur will, kann ich die Anforderungen erfüllen, die eine solche Tätigkeit mit sich bringen würde.“, „Ich weiß nicht, ob ich die erforderlichen Fähigkeiten für eine solche Tätigkeit wirklich habe.“, „Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle Anforderungen aufbringen könnte, die mit einer solchen Tätigkeit verbunden sind.“, „Schwierigkeiten, die in diesem Bereich entstehen könnten, sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.“, „Es würde mir keine Schwierigkeiten bereiten, in diesem Bereich beruflich erfolgreich zu sein.“, „Ich glaube nicht, dass ich im Rahmen einer solchen Tätigkeit motiviert genug wäre, um große Schwierigkeiten meistern zu können.“ (s. Fragebogen im Anhang)

Die Reliabilität der jeweiligen Skalen ist insgesamt als gut einzuschätzen: Die Cronbachs-Alpha-Koeffizienten liegen für die Skala der Selbstwirksamkeitserwartungen für Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre bei  $\alpha = .81$  und für die Skala Selbstwirksamkeitserwartungen für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre bei  $\alpha = .78$ .



senschaftssystem wendete Berweger die sozial-kognitive Laufbahntheorie an und überprüfte die Zusammenhänge mittels verschiedener Pfadmodelle. In ihren Modellen sind die jeweils höchsten Effekte auf das berufliche Ziel (Wissenschaftskarriere) bei den Selbstwirksamkeitserwartungen und den Interessen zu finden.

Die folgenden Hypothesen sollen geprüft werden:

- Mit steigender Selbstwirksamkeitserwartung für Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) zukünftig innerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden möchten.
- Mit steigender Selbstwirksamkeitserwartung für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) zukünftig außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden möchten.

#### 4.1.1 Selbstwirksamkeitserwartungen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n

Mehr als zwei Drittel der Nachwuchswissenschaftler(innen) schätzen ihre Selbstwirksamkeit in Bezug auf Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre hoch ein (70 %, Tab. 4.2). Hinsichtlich der Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre geben weniger Befragte eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung an (58 %). Von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n, die eine Tätigkeit innerhalb der akademischen Forschung und Lehre anstreben, geben sogar 86 Prozent eine hohe Selbstwirksamkeit hinsichtlich einer Tätigkeit innerhalb des Wissenschaftssystems an.

Nachwuchswissenschaftler(innen), die außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden wollen, trauen sich dagegen überwiegend Tätigkeiten zu, die außerhalb der akademischen Forschung und Lehre liegen (70 %). Knapp die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) fühlt sich auch für den Bereich gerüstet, in dem sie beruflich nicht Fuß fassen möchten. Ein wesentlicher Grund dafür, dass die Befragten sich für einen Bereich nicht als geeignet sehen, ist das fehlende Interesse für eine Tätigkeit, die sie beruflich nicht anstreben. Außerdem erwarten sie, dass sie in dem Bereich, den sie nicht anstreben, beruflich auch nicht erfolgreich sein würden.<sup>27</sup>

**Tab. 4.2**

**Selbstwirksamkeitserwartung für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“, in %)

Frage: „Wenn Sie an berufliche Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre denken, die Ihrer formalen Qualifikation angemessen sind: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?“

	Insgesamt	Berufl. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufl. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz
Hohe Selbstwirksamkeitserwartungen für Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre	70	86	46	***
Hohe Selbstwirksamkeitserwartungen für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre	58	50	70	***

DZHW | WiNbus 2014

Anmerkungen: # p < 0.10, \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

27 Es handelt sich bei diesen Aussagen um Einzelitems aus der genutzten Summenskala. Nur jeweils zwölf Prozent der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) stimmen der Aussage (voll und ganz) zu, dass sie sich sicher sind, das nötige Interesse für Tätigkeiten innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre aufbringen zu können, wenn sie in dem jeweiligen Bereich nicht tätig werden wollen. Nur sieben bzw. 16 Prozent (innerhalb bzw. außerhalb) der Nachwuchswissenschaftler(innen) glauben, dass sie in dem nicht angestrebten Bereich beruflich erfolgreich werden können (ohne Tabelle).



### Selbstwirksamkeitserwartungen differenziert nach dem Beschäftigungskontext

Nachwuchswissenschaftler(innen) ohne Erwerbstätigkeit haben seltener eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung als diejenigen in einem Beschäftigungsverhältnis – und zwar unabhängig davon, ob sie an einer Universität, einer Fachhochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig sind.

Besonders groß ist dieser Unterschied dann, wenn die Befragten ihre Selbstwirksamkeit für Bereiche einschätzen sollen, in denen sie nicht beruflich tätig werden wollen.<sup>28</sup>

### Selbstwirksamkeitserwartungen differenziert nach dem Promotionsstatus

Auch unter Berücksichtigung des Promotionsstatus unterscheiden sich die Angaben zu den Selbstwirksamkeitserwartungen. Promovierende schätzen ihre Selbstwirksamkeit in Bezug auf Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre schlechter ein (56 %) als für Tätigkeiten außerhalb dieses Bereichs (63 %; Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala). Das kann damit zusammenhängen, dass nur 37 Prozent der Promovierenden im Wissenschaftssystem verbleiben wollen. Genau gegenteilig verhält es sich bei den Promovierten. Sie schätzen ihre Selbstwirksamkeit für Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre besser ein (82 %) als für Tätigkeiten außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems (52 %; Werte 4+5 einer fünfstufigen Skala). 84 Prozent der Promovierten streben eine Laufbahn in der akademischen Forschung und Lehre an. Die Selbstwirksamkeit ist immer dann besonders hoch, wenn sie für den angestrebten Tätigkeitsbereich angegeben wird.

## 4.1.2 Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeitserwartungen und Laufbahnintention

Auch die Ergebnisse einer logistischen Regression stützen die zuvor formulierten Hypothesen: Je besser die Selbstwirksamkeit innerhalb der akademischen Forschung und Lehre eingeschätzt wird, desto geringer ist die statistische Chance, dass die Befragten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden wollen<sup>29</sup> (Tab. 4.3).

Auf der anderen Seite erhöht sich die statistische Chance außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden zu wollen um das 3,4-fache, je besser die Selbstwirksamkeit für Tätigkeiten außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems eingeschätzt wird. Auch unter Kontrolle der Fachzugehörigkeit und des Promotionsstatus bleiben die Zusammenhänge vergleichbar stark.

Noch deutlicher wird dieser Zusammenhang bei nicht erwerbstätigen Nachwuchswissenschaftler(inne)n (ohne Tabelle).

28 Nur jede(r) vierte Nachwuchswissenschaftler(in) ohne Erwerbstätigkeit schätzt sich für Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre selbstwirksam ein (26 %), wenn das berufliche Ziel außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems liegt; unter den an Universitäten Beschäftigten liegt der Anteil dagegen bei 44 Prozent, unter den an außeruniversitären Forschungseinrichtungen Beschäftigten sogar bei 49 Prozent (ohne Tabelle). Ein ähnliches Bild bei etwas geringeren Differenzen ergibt sich für die Selbstwirksamkeitserwartungen in Bezug auf Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre bei einem beruflichen Ziel innerhalb des akademischen Wissenschaftssystems.

29 Der Odds-Ratio gibt den Faktor an, um den sich die statistische Chance erhöht bzw. verringert, außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden zu wollen. Dabei verringert sich die statistische Chance das akademische Wissenschaftssystem verlassen zu wollen bei Werten zwischen 0 und 1 wie im Beispiel der Selbstwirksamkeitserwartungen für berufliche Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre um den Faktor 0,16 mit jedem Schritt auf der fünfstufigen Antwortskala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“. Werte zwischen 1 und  $+\infty$  bedeuten, dass sich die statistische Chance, außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden zu wollen, erhöht. Der Begriff „Chance“ wird dabei als statistische Größe und nicht im Sinne des alltäglichen Gebrauchs für günstige Gelegenheit genutzt.

**Tab. 4.3**  
**Einfluss der Selbstwirksamkeitserwartung auf die Laufbahnintention (Logistische Regression)**

	Odds Ratio <sup>1)</sup>
<b>Berufliche Selbstwirksamkeitserwartungen</b>	
für berufliche Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre	0,16 ***
für berufliche Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre	3,41 ***
Fallzahl	1469
Pseudo R <sup>2</sup>	0,28
DZHW   WiNbus2014	

Anmerkungen: # p < 0.10, \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

Abhängige Variable: „In welchem Bereich streben Sie eine berufliche Tätigkeit an?“ 0 = „Innerhalb der akademischen Forschung und Lehre“, 1 = „Außerhalb der akademischen Forschung und Lehre“

1) Siehe Kap. 4.1.2, Fußnote 29

Die statistische Chance, außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden zu wollen, erhöht sich mit steigender Selbstwirksamkeit in diesem Bereich bei den Nichterwerbstätigen um das 16-fache; im Vergleich erhöht sich diese Chance bei den Beschäftigten an einer Universität oder einer Fachhochschule lediglich um das Dreifache, bei Beschäftigten an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung um das Vierfache. Dagegen bestehen keine Unterschiede beim Zusammenhang zwischen den Selbstwirksamkeitserwartungen und der Laufbahnintention zwischen Promovierenden und Promovierten.

In Anlehnung an die Arbeit von Berweger hat auch in den vorliegenden Analysen die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung eine hohe Erklärungskraft (Pseudo R<sup>2</sup>=0,28): 28 Prozent der Varianz in der Laufbahnintention lassen sich über die Selbstwirksamkeitserwartung erklären.

## 4.2 Ergebniserwartungen

Während die Selbstwirksamkeitserwartungen auf die potenzielle Umsetzbarkeit einer Handlung fokussieren, werden bei den Ergebniserwartungen die (möglichen) Folgen der Handlungen mitgedacht (vgl. Lent et al. 1994: 83). Bandura erklärt den Unterschied zwischen den Ergebniserwartungen und den Selbstwirksamkeitserwartungen wie folgt: „Perceived self-efficacy is a judgment of one’s capability to accomplish a certain level of performance, whereas an outcome expectation is a judgment of the likely consequence such behavior will produce. [...] An outcome is the consequence of an act, not the act itself“ (Bandura 1986: 391). Er betont aber, dass das antizipierte Ergebnis stark von der Einschätzung der eigenen Selbstwirksamkeit beeinflusst wird. Wer somit eine hohe Selbstwirksamkeit für Tätigkeiten innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre hat, der erwartet auch ein besseres Ergebnis „such as gainful employment, self-satisfaction, and admiration“ (Diegelman & Subich 2001: 394).

Neben der Einschätzung der eigenen Selbstwirksamkeit beeinflussen auch Lernerfahrungen die Ergebniserwartung (Lent et al. 1994). Vor allem indirekte Lernerfahrungen können die eigene Ergebniserwartung positiv oder negativ beeinflussen, wie beispielsweise das Verfolgen von Werdegängen anderer Nachwuchswissenschaftler(innen).

Die Ergebniserwartung hingegen stärkt oder schwächt vor allem das Interesse an bestimmten beruflichen Tätigkeiten. So kann die negative Einschätzung der Folgen einer Wahl für eine Laufbahn innerhalb der akademischen Forschung und Lehre (z. B. aufgrund von wenigen unbefristeten Stellen, fehlende Übereinstimmung mit Werten und Normen des Beschäftigungssegments) das Interesse an einer solchen Tätigkeit reduzieren. Entsprechend nimmt die Ergebniserwartung auch direkten Einfluss auf das berufliche Ziel. Können Nachwuchswissenschaftler(innen) mit einer aus

ihrer Sicht verheißungsvollen Position rechnen, werden sie (unter Berücksichtigung der Selbstwirksamkeitserwartung) mit größerer Wahrscheinlichkeit eine Tätigkeit in diesem Bereich anstreben.

Bisherige Untersuchungen mit verschiedenen Populationen bestätigen einen Zusammenhang zwischen Ergebniserwartungen und Laufbahnintentionen (Berweger & Keller 2005; Betz & Klein Voyten 1997; Diegelman & Subich 2001). Neuere Analysen kommen jedoch unter Verwendung pfadanalytischer Modelle zu dem Schluss, dass kein direkter Zusammenhang existiert (Berweger 2008).

In Anlehnung an Berweger (2008) und Abele-Brehm und Stief (2004) wurden im Kontext dieser Studie die Ergebniserwartungen so operationalisiert, dass zunächst die Wichtigkeit verschiedener Lebensziele erfragt wurden. Anschließend sollten die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) angeben, für wie realistisch sie die Umsetzung der Lebensziele innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre einschätzen (siehe Fragebogen im Anhang).

Mittels einer explorativen Faktorenanalyse wurde empirisch geprüft, ob sich die 13 Items zur Wichtigkeit der Lebensziele und deren Erreichbarkeit innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu übergeordneten, inhaltlich zusammenhängenden Dimensionen zusammenfassen lassen. Es konnten folgende drei inhaltlich kohärente Dimensionen gefunden werden: Karriere, Familie sowie autonome Arbeit. Zwei Items konnten keiner der drei Dimensionen zugeordnet werden und fließen als eigenständige Items in die Analysen ein.<sup>30</sup>

Die folgenden Hypothesen werden geprüft.

- Mit steigender Wahrscheinlichkeit, die eigenen Lebensziele im Rahmen einer Tätigkeit innerhalb des Wissenschaftssystems erreichen zu können, wollen Nachwuchswissenschaftler(innen) zukünftig innerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden.
- Entsprechend steigt die Chance, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) das Wissenschaftssystem verlassen wollen, wenn sie vermuten, die eigenen Lebensziele eher außerhalb des Wissenschaftssystems erreichen zu können.

<sup>30</sup> Die Items zur Wichtigkeit der Lebensziele (Karriere-, Familien- und Arbeitsziele) konnten auf einer Skala von 1 = „sehr unwichtig“ bis 7 = „sehr wichtig“ beantwortet werden. Die Items zur Erreichbarkeit der Lebensziele konnten ebenfalls auf einer siebenstufigen Skala von 1 = „sehr geringe Chance“ bis 7 = „sehr große Chance“ jeweils für den Bereich innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre beantwortet werden.

Die Dimension *Karriereziele* setzt sich aus folgenden Items zusammen: „sehr viel Geld verdienen“, „großen Einfluss ausüben können“, „sehr gute Aufstiegsmöglichkeiten haben“, „in einer bedeutenden Führungsposition arbeiten“ und „einen sehr hohen sozialen Status besitzen“. Bei Wichtigkeit der Karriereziele ist die interne Konsistenz (Cronbachs Alpha) mit  $\alpha = .80$  gut, auch die Erreichbarkeit der Karriereziele innerhalb und außerhalb liegt bei  $\alpha = .80$  und  $\alpha = .85$ . Die Dimension *Familienziele* setzt sich aus zwei Items „sehr viel Zeit mit der Familie verbringen“ und „Beruf und Familie problemlos miteinander vereinbaren“ zusammen. Cronbachs Alpha liegt bei für die Wichtigkeit der Familienziele bei  $\alpha = .82$ . Für die Erreichbarkeit innerhalb und außerhalb der akademischen Wissenschaft liegt Cronbachs Alpha bei  $\alpha = .85$  und  $\alpha = .80$ .

Die Dimension *autonome und anspruchsvolle Arbeit* umfasst die Items „Arbeitsaufgaben erfüllen, bei denen ich geistig stark herausgefordert werde“, „viele neue Ideen entwickeln“ und „meine Arbeit selbst planen und einteilen können.“ Bei Wichtigkeit liegt Alpha bei  $\alpha = .69$ , bei der Erreichbarkeit innerhalb und außerhalb bei  $\alpha = .74$  und  $\alpha = .71$ . Die Items „einen sicheren Arbeitsplatz haben“ und „sehr viel Freizeit haben“ gehen gesondert in die Analysen ein.

#### 4.2.1 Ergebniserwartung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n

Da die Operationalisierung der Ergebniserwartungen in zwei Teilen erfolgte (zuerst Abfrage der Lebensziele, danach Abfrage der Erreichbarkeit dieser Lebensziele in den Tätigkeitsfeldern) orientiert sich die Darstellung der Befunde an dieser Logik. Zunächst werden also die Lebensziele berichtet.

Nachwuchswissenschaftler(inne)n ist vor allem eine autonome und anspruchsvolle Tätigkeit (sehr) wichtig (90 %, vgl. Tab. 4.4). Für Nachwuchswissenschaftler(innen), die innerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden wollen, ist dieses Ziel noch häufiger von Bedeutung als für diejenigen, die ein berufliches Ziel außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems verfolgen (96 % zu 82 %). Familienziele und ein sicherer Arbeitsplatz sind den Nachwuchswissenschaftler(inne)n in nahezu gleichem Umfang (und sehr häufig) wichtig – dies gilt für jene mit beruflichen Zielen innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre gleichermaßen. Weniger wichtig wird der Freizeitaspekt (32 %) angegeben. Für Nachwuchswissenschaftler(innen), die ihre berufliche Zukunft außerhalb der akademischen Forschung und Lehre sehen, ist dieser Aspekt häufiger relevant als für jene, die im akademischen Wissenschaftssystem verbleiben wollen.

Nur gut jedem/jeder vierten Nachwuchswissenschaftler(in) sind Karriereziele wichtig – seltener noch den Befragten, die zukünftig im Wissenschaftssystem verbleiben möchten. Hinsichtlich des Promotionsstatus sowie des Beschäftigungskontextes zeigen sich diesbezüglich keine Unterschiede. Nachwuchswissenschaftler(innen) legen beruflich somit vor allem Wert auf eine kreative und fordernde Arbeit. Sie arbeiten gerne in der Wissenschaft, weil sie ein Interesse an der inhaltlichen Arbeit haben (vgl. Jaksztat et al. 2010); Karriereerwägungen wie eine Führungsposition oder ein hohes Einkommen sind dagegen nachrangig. In diesem Sinne folgen sie Webers (1919) Leitmotiv, Wissenschaft nur mit Leidenschaft zu betreiben.

Eine autonome und anspruchsvolle Arbeit ausüben zu können, erwarten Nachwuchswissenschaftler(innen) vor allem innerhalb der akademischen Forschung und Lehre (94 %) und weniger außerhalb (42 %, Tab. 4.5).

Auch die Realisierung des Lebensziels „Familie“ wird im Kontext einer Tätigkeit in der akademischen Forschung und Lehre generell besser eingeschätzt als außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems. Etwa die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) sieht die Erreichbarkeit dieser Ziele innerhalb des akademischen Wissenschaftssystems als gut an. In Bezug auf Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre teilt sogar nur etwa jede(r) vierte Nachwuchswissenschaftler(in) eine solche optimistische Einschätzung.

**Tab. 4.4**

**Wichtigkeit der Lebensziele nach der Laufbahnintention** (Werte 5, 6, 7 einer siebenstufigen Skala von 1 = „sehr unwichtig“ bis 7 = „sehr wichtig“, in %)

Frage: „Jeder Mensch hat gewisse Ziele, die im Leben besonders wichtig sind und andere, die im Vergleich weniger wichtig sind. Wir möchten Ihnen im Folgenden eine Reihe von Berufs- und Lebenszielen vorstellen. Bitte geben Sie an, wie wichtig Ihnen persönlich die einzelnen Ziele sind.“

Lebensziele	Wichtigkeit der Lebensziele			Signifikanz
	Insgesamt	Berufl. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufl. Ziel: außerhalb der akad. F & L	
Autonome Tätigkeit	90	96	82	***
Sicherer Arbeitsplatz	87	87	89	n. s.
Familie	86	84	89	**
Viel Freizeit	32	28	38	***
Karriere	28	24	33	**

DZHW | WiNbus 2014

Die Chance, bestimmte Karriereziele (wie großen Einfluss besitzen, sehr viel Geld verdienen – s. o.) umsetzen zu können, wird von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n für Bereiche außerhalb der akademischen Forschung und Lehre recht hoch eingeschätzt (76 %). Dagegen glauben nur 29 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen), diese Karriereziele innerhalb des akademischen Wissenschaftssystems realisieren zu können.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Einschätzungen zur Erreichbarkeit eines sicheren Arbeitsplatzes: Die Mehrheit der Nachwuchswissenschaftler(innen) (56 %) sieht die Chance, dieses Ziel außerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu erreichen, als gut an. Die Chancen innerhalb des akademischen Wissenschaftssystems einen sicheren Arbeitsplatz zu erhalten, werden deutlich seltener so gut eingeschätzt (27 %).

Eher selten wird erwartet, im Kontext einer beruflichen Tätigkeit viel Freizeit haben zu können (18 % außerhalb vs. 34 % innerhalb der akademischen Forschung und Lehre).

Grundsätzlich wird die Erreichbarkeit der persönlichen Lebensziele in dem Tätigkeitsfeld, in dem Nachwuchswissenschaftler(innen) zukünftig beruflich Fuß fassen möchten, besser wahrgenommen als in dem jeweils anderen Bereich. Lediglich die Einschätzung der Erreichbarkeit einer autonomen und anspruchsvollen Tätigkeit wird von allen Nachwuchswissenschaftler(inne)n – unabhängig vom persönlich angestrebten Tätigkeitsbereich – für Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre recht ähnlich eingeschätzt. Allerdings liegen die Einschätzungen zur Erreichbarkeit der Lebensziele bei Personen, die innerhalb und außerhalb der Wissenschaft häufig nicht so weit auseinander, wenn es darum geht, die Erreichbarkeit innerhalb des Wissenschaftssystems einzuschätzen.

Hingegen finden sich bei der Einschätzung der Erreichbarkeit dieser Ziele für Bereiche außerhalb der akademischen Forschung und Lehre größere Unterschiede. Während immerhin 61 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen), die außerhalb der akademischen Forschung und Lehre beruflich tätig werden wollen, glauben, eine autonome und anspruchsvolle Tätigkeit außerhalb erreichen zu können, teilen die Nachwuchswissenschaftler(innen), die innerhalb des akademischen Wissenschaftssystems verbleiben wollen, diese Einschätzung deutlich seltener (30 %). Ähnlich große Unterschiede finden sich auch hinsichtlich der Erreichbarkeit von Karrierezielen innerhalb der akademischen Forschung und Lehre.

### **Ergebniserwartung differenziert nach dem Beschäftigungskontext**

Die Nichterwerbstätigen machen seltener positive Angaben zur Erreichbarkeit der eigenen Lebensziele innerhalb der akademischen Forschung und Lehre als Nachwuchswissenschaftler(innen), die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Dagegen bewerten sie die Erreichbarkeit der eigenen Lebensziele außerhalb des Wissenschaftssystems durchweg besser. Besonders deutlich werden die Unterschiede in den Einschätzungen bezüglich der Erreichbarkeit eines sicheren Arbeitsplatzes (ohne Tabelle).

### **Ergebniserwartung differenziert nach dem Promotionsstatus**

In der Einschätzung zur Erreichbarkeit der Karriereziele unterscheiden sich die Angaben zwischen den Promovierenden und den Promovierten am deutlichsten. Die Erreichbarkeit der Lebensziele außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems wird von den Promovierenden (etwas) besser eingeschätzt. In den Einschätzungen bezüglich der Erreichbarkeit der Lebensziele innerhalb der akademischen Forschung und Lehre unterscheiden sich die beiden Gruppen nicht erheblich.

Tab. 4.5

**Erreichbarkeit der Lebensziele innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention**  
(Werte 5, 6, 7 einer siebenstufigen Skala von 1 = „sehr geringe Chance“ bis 7 = „sehr große Chance“, in %)

Frage: „Unabhängig von Ihren beruflichen Plänen: Wie schätzen Sie die Chancen ein, die einzelnen Ziele durch den Verbleib in der Wissenschaft bzw. durch einen Wechsel in eine beruflichen Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu erreichen?“

Lebensziele	Gute Erreichbarkeit des Lebensziels innerhalb der akad. F & L <sup>1)</sup>				Gute Erreichbarkeit des Lebensziels außerhalb der akad. F & L <sup>1)</sup>			
	Insgesamt	Beruf. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Beruf. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz	Insgesamt	Beruf. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Beruf. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz
Autonome Tätigkeit	94	96	90	***	42	30	61	***
Sicherer Arbeitsplatz	27	33	18	***	56	48	67	***
Familie	54	58	50	**	28	19	39	***
Viel Freizeit	34	36	32	n. s.	18	12	24	**
Karriere	29	45	11	***	76	62	89	***

DZHW | WiNbus 2014

Anmerkung: # p < 0.10, \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

1) Es wurden die Angaben von den Personen genutzt, die das jeweilige Lebensziel als wichtig und gut erreichbar bezeichnet haben.

Während nur 21 Prozent der Promovierenden der Meinung sind, die Karriereziele innerhalb der akademischen Forschung und Lehre umsetzen zu können, glauben das immerhin 40 Prozent der Promovierten (ohne Tabelle).

#### 4.2.2 Zusammenhang zwischen Ergebniserwartungen und Laufbahnintention

Die Wichtigkeit der Lebensziele kann bereits Hinweise auf die angestrebten Tätigkeitsbereiche geben (Modell 1, Tab. 4.6). Mit zunehmender Bedeutung einer autonomen und anspruchsvollen Tätigkeit verringert sich die statistische Chance, außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig werden zu wollen. Steigt die Relevanz eines sicheren Arbeitsplatzes, verringert sich ebenfalls die statistische Chance, außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems tätig werden zu wollen.<sup>31</sup> Auf der anderen Seite erhöht sich die statistische Chance, eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu wählen, wenn die Wichtigkeit von Karrierezielen und Freizeitbedürfnissen steigt.

Sofern die Einschätzungen über die Erreichbarkeit der Lebensziele außerhalb der akademischen Forschung und Lehre positiv sind, steigt auch die statistische Chance, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) eben dort tätig werden wollen. Entsprechend sinkt die statistische Chance, außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems tätig werden zu wollen, je positiver die Erreichbarkeit der Lebensziele innerhalb der akademischen Forschung und Lehre gesehen wird.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Dieser Befund scheint auf den ersten Blick nicht mit der Annahme einherzugehen, dass insbesondere Tätigkeiten im akademischen Wissenschaftssystem unsicher und wenig planbar sind, doch es ist ebenso denkbar, dass es Nachwuchswissenschaftler(inne)n wichtiger ist, mit relativer Sicherheit eine, wenn auch befristete, Stelle zu haben (demzufolge im Wissenschaftssystem zu verbleiben) als zu riskieren, gar keine oder eine nicht-adäquate Stelle außerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu bekommen.

<sup>32</sup> Eine detaillierte Interpretation der in Tabelle 4.6, Modell 1 dargestellten Ergebnisse zur Erreichbarkeit der Lebensziele soll an dieser Stelle nicht erfolgen, da die Interpretation der Erreichbarkeit der Lebensziele nicht ohne die Berücksichtigung der Wichtigkeit dieser Ziele erfolgen kann.

Tab. 4.6

## Einfluss der Ergebniserwartungen auf die Laufbahnintention (Logistische Regression)

	Odds Ratio <sup>1)</sup>	
	Modell 1	Modell 2
<b>Wichtigkeit des Lebensziels</b>		
Karriere	1,34 ***	0,83
Familie	1,05	0,9
Autonome Tätigkeit	0,35 ***	0,84
Sicherer Arbeitsplatz	0,86 *	0,66 #
Viel Freizeit	1,23 **	1,24
<b>Einschätzung der Erreichbarkeit der Ziele innerhalb der akademischen Forschung und Lehre</b>		
Karriere	0,46 ***	0,7 #
Familie	0,95	1,22
Autonome Tätigkeit	1,01	4,04 ***
Sicherer Arbeitsplatz	0,84 ***	1,19
Viel Freizeit	1,07	1,33 #
<b>Interaktionseffekt aus Wichtigkeit und Erreichbarkeit der Ziele innerhalb der akademischen Forschung und Lehre</b>		
Karriere		0,86 *
Familie		0,95
Autonome Tätigkeit		0,74 ***
Sicherer Arbeitsplatz		0,93 #
Viel Freizeit		0,95
<b>Einschätzung der Erreichbarkeit der Ziele außerhalb der akademischen Forschung und Lehre</b>		
Karriere	1,31 **	0,79
Familie	1,55 ***	0,96
Autonome Tätigkeit	2,03 ***	0,73
Sicherer Arbeitsplatz	1,13 #	0,64 #
Viel Freizeit	0,86 #	0,68 *
<b>Interaktionseffekt aus Wichtigkeit und Erreichbarkeit der Ziele außerhalb der akademischen Forschung und Lehre</b>		
Karriere		1,24 **
Familie		1,11
Autonome Tätigkeit		1,22 *
Sicherer Arbeitsplatz		1,12 *
Viel Freizeit		1,06
Fallzahl	1278	1278
Pseudo R <sup>2</sup>	0,34	0,37

DZHW | WiNbus 2014

Anmerkungen: # p &lt; 0.10, \* p &lt; 0.05, \*\* p &lt; 0.01, \*\*\* p &lt; 0.001

Abhängige Variable: „In welchem Bereich streben Sie eine berufliche Tätigkeit an?“ 0 = „Innerhalb der akademischen Forschung und Lehre“, 1 = „Außerhalb der akademischen Forschung und Lehre“

1) Siehe Kap. 4.1.2, Fußnote 29

In Modell 2 (Tab 4.6) wurde der Interaktionseffekt aus den Haupteffekten „Wichtigkeit des jeweiligen Lebensziels“ sowie „Erreichbarkeit dieses Lebensziels innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre“ ergänzt.<sup>33</sup> Dieser wurde gebildet, um bei konstanter Fallzahl den

<sup>33</sup> Die beiden Haupteffekte wurden miteinander multipliziert. Die Interpretation eines Haupteffektes ist (nach Bildung des Interaktionseffektes, s. Tab. 4.6 Modell 2) nur unter Berücksichtigung des jeweils anderen Haupteffektes möglich, wenn dieser den Wert 0 annimmt (also sehr unwichtig bzw. sehr geringe Erreichbarkeit). So lässt sich der Odds



Einfluss der „Erreichbarkeit der Lebensziele“ unter gleichzeitiger Berücksichtigung der „Wichtigkeit der Lebensziele“ zu ermitteln.

Die aufgestellten Hypothesen können mit diesen Analysen größtenteils bestätigt werden. Mit steigender Wichtigkeit der Lebensziele und gleichzeitig zunehmender Erwartung, die Lebensziele innerhalb der akademischen Forschung und Lehre umsetzen zu können, sinkt die statistische Chance, außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems berufstätig werden zu wollen. Gleichzeitig steigt die statistische Chance, außerhalb des Wissenschaftssystems Fuß fassen zu wollen, wenn die Möglichkeit der Umsetzung der wichtigen Lebensziele in diesem Bereich besser wahrgenommen wird.

Wenn Personen das Ziel haben, eine autonome und anspruchsvolle Tätigkeit auszuüben, und erwarten, dieses Ziel innerhalb des Wissenschaftssystems gut erreichen zu können, sinkt die statistische Chance, in Tätigkeitsbereiche außerhalb der akademischen Forschung und Lehre wechseln zu wollen, deutlich. Damit wirkt sich gerade diese Einstellung – im Vergleich zu den anderen erhobenen Merkmalen – besonders auf den Verbleib in der Wissenschaft aus. Doch umgekehrt gilt auch, dass Personen, die das Ziel einer autonomen und anspruchsvollen Tätigkeit verfolgen und erwarten, es außerhalb des Wissenschaftssystems gut erreichen zu können, eher zu Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre neigen (Faktor 1,22).

Ein in der Stärke vergleichbarer Zusammenhang besteht zwischen den karrierebezogenen Aspekten und der Laufbahnintention. Mit steigender Wichtigkeit des Lebensziels „Karriere“ und zugleich steigender Erwartung, dieses Ziel außerhalb akademischer Forschung und Lehre umsetzen zu können, steigt die statistische Chance, dass Personen mit diesem Ziel zukünftig nicht weiter im Wissenschaftssystem verbleiben wollen (Faktor 1,24). Umgekehrt ist dieser Zusammenhang, sofern die Befragten die Chance auf Realisierung dieses, ihnen wichtigen Ziels innerhalb der Wissenschaft als gut einschätzen. Dann verringert sich die statistische Chance, außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden zu wollen.

Aufgrund der Größe der Koeffizienten sind es diese beiden Aspekte – Autonomie und Karriere –, die wesentlich im Zusammenhang mit der Absicht zum Verbleib in oder zum Wechsel aus dem akademischen Wissenschaftssystem stehen. Gleichwohl haben auch die Wichtigkeit und die Erreichbarkeit eines sicheren Arbeitsplatzes noch Bedeutung.

Mit den Aspekten der Ergebniserwartung lassen sich 34 bzw. 37 Prozent der Varianz in der Laufbahnintention erklären, wenngleich die einzelnen Variablen keine sehr großen Koeffizienten aufweisen.

### **Ergebniserwartungen differenziert nach dem Beschäftigungskontext**

Wenn die selbstständige Tätigkeit für die Universitätsbeschäftigten wichtig ist und sie gleichzeitig denken (Interaktionseffekt), diese innerhalb der akademischen Forschung und Lehre realisieren zu können, dann reduziert sich die statistische Chance außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig werden zu wollen (Odds Ratio 0,8). Andererseits erhöht sich die Chance außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig werden zu wollen, wenn die Karriereziele und ein sicherer Arbeits-

---

Ratio von 0,7 für die Einschätzung der Erreichbarkeit der Karriereziele innerhalb der akademischen Forschung und Lehre so erklären: Bei fehlender Wichtigkeit und gleichzeitig zunehmender Einschätzung, die Karriereziele innerhalb der akademischen Forschung und Lehre erreichen zu können, sinkt die statistische Chance in Bereiche außerhalb des Wissenschaftssystems wechseln zu wollen. Im Folgenden wird nur noch der Interaktionsterm interpretiert und nicht mehr die beiden Haupteffekte (vgl. Leonhart 2009: 381). Die Ergebnisse des Interaktionsterms werden folgendermaßen interpretiert: Mit zunehmender Wichtigkeit des Lebensziels bei gleichzeitig steigender Erwartung, das Lebensziel innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre erreichen zu können, steigt bzw. sinkt die statistische Chance außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems tätig werden zu wollen.



platz wichtig sind und sie gleichzeitig schätzen, diese Ziele außerhalb der akademischen Wissenschaft erreichen zu können (Odds Ratio 1,3 und 1,2).

Bei den *Fachhochschulbeschäftigten*, denen der sichere Arbeitsplatz wichtig ist und die gleichzeitig glauben, diesen innerhalb der akademischen Wissenschaft erreichen zu können, reduziert sich die Chance außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig werden zu wollen (Odds Ratio 0,7). Die Chance eines Wechsels reduziert sich auch dann, wenn der sichere Arbeitsplatz und die Freizeit nicht nur wichtig sind, sondern deren Erreichbarkeit für außerhalb der akademischen Wissenschaft gut eingeschätzt wird (Odds Ratio 0,7 und 0,5).

Sind den Beschäftigten an *außeruniversitären Forschungseinrichtungen* die selbstständige Tätigkeit und Freizeitziele wichtig und denken sie gleichzeitig, diese Ziele innerhalb der akademischen Wissenschaft erreichen zu können, reduziert sich die Chance außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig werden zu wollen (Odds Ratio 0,6 und 0,8). Ist dagegen der sichere Arbeitsplatz von Bedeutung und schätzen die Beschäftigten, diesen außerhalb der akademischen Wissenschaft erreichen zu können, erhöht sich die Chance außerhalb der akademischen Forschung und Lehre arbeiten zu wollen (Odds Ratio 1,3).

Bei den Nichterwerbstätigen zeigen sich keinerlei signifikante Zusammenhänge zwischen der Erreichbarkeit der Lebensziele unter Berücksichtigung der Wichtigkeit und den Laufbahnintentionen.

### Ergebniserwartungen differenziert nach dem Promotionsstatus

Mit Blick auf den Promotionsstatus zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen der Wichtigkeit von Karrierezielen und des Freizeitaspekts bei den Promovierenden. Je wichtiger diese Lebensziele bewertet werden, desto größer ist die Chance, dass Promovierende zukünftig außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden wollen. Bei Promovierenden und Promovierten sinkt die statistische Chance bei steigender Bedeutung einer autonomen Tätigkeit, in Bereiche außerhalb der akademischen Forschung und Lehre wechseln zu wollen.

Werden die Wichtigkeit der einzelnen Lebensziele und deren Erreichbarkeit gemeinsam betrachtet (Interaktionseffekt), zeigt sich bei den Promovierenden lediglich ein Zusammenhang zwischen den Einschätzungen der Karriereziele für Bereiche außerhalb der akademischen Forschung und Lehre. Bei Promovierenden steigt somit die statistische Chance außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden zu wollen (Odds Ratio 1,5, ohne Tabelle), wenn die o. g. Karriereziele wichtig werden und deren Umsetzung außerhalb des Wissenschaftssystems gut eingeschätzt wird. Bei den Promovierten zeigen sich zwei signifikante Zusammenhänge: zum einen ebenfalls bezüglich der in der Befragung definierten Karriereziele, allerdings steigt in diesem Fall die Chance, dass die Befragten sich für den Wissenschaftsbereich entscheiden (Odds Ratio 0,52). Zum anderen zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang für das Ziel einen sicheren Arbeitsplatz zu erhalten, wenn es um Bereiche außerhalb der akademischen Forschung und Lehre geht (Odds Ratio 1,26).

## 4.3 Interessen

In Kapitel 2 wurden „Interessen“ bereits im Kontext des „Model of Interest Development“ als Teil der sozial-kognitiven Laufbahntheorie beschrieben. Dem Modell zufolge wird die Ausbildung von Interesse z. B. an einer forschenden Beschäftigung im akademischen Tätigkeitsfeld durch Selbstwirksamkeitserwartungen beeinflusst. Positive Ergebniserwartungen bestärken zudem das Interesse an einer bestimmten Tätigkeit. Das Interesse wiederum hat nach Annahme des Modells einen direkten Einfluss auf das berufliche Ziel.

(Berufliche) Interessen bilden sich bereits in der Kindheit und Jugend aus und entwickeln sich im Zeitverlauf von kindlicher Neugierde zu realistischen und konkreter werdenden beruflichen Perspektiven und Interessen heraus. Menschen sind somit jederzeit „einer Reihe von Situationen mit potenzieller beruflicher Relevanz ausgesetzt“ (Berweger 2008: 99), in welchen sie durch Beobachtung anderer Menschen in deren beruflichen Umfeld oder durch Erzählungen Lernerfahrungen sammeln (vgl. ebd.).

Berweger (2008) hat sich mit der Frage nach dem Verbleib im akademischen Wissenschaftssystem auf der Grundlage der sozial-kognitiven Laufbahntheorie beschäftigt und bestätigt den theoretisch hergeleiteten Einfluss des Interesses auf die akademische Laufbahnintention (ebd.: 153).

In Anlehnung an Berweger wurden die von ihr eingesetzten Items zur Erfassung von Interessen mit leichten Modifizierungen verwandt. Die Autorin hat fünf Items eingesetzt, die Interesse auf drei Dimensionen „Forschung“, „Publizieren/Kommunikation“ und „Lehre“ messen (ebd.: 129, 210). Die „gute Anpassung [...] an die empirischen Daten“ (ebd.: 152), die von Berweger gefunden wurde, können wir bei Überprüfung der Ergebnisse nicht bestätigen.

Im Kontext der vorliegenden Studie wird das Interesse an Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre als mehrdimensionales Konstrukt anhand von sechs Items operationalisiert.<sup>34</sup>

Mittels Hauptkomponentenanalyse können aus den sechs erfragten Items zwei Komponenten extrahiert werden, die eine unterschiedliche Ausrichtung akademischer Tätigkeiten erkennen lassen: „Interesse an forschender Tätigkeit“ und „Interesse an lehrender Tätigkeit“.<sup>35</sup> Eine dritte Dimension „Interesse an Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre“ wird anhand eines Items operationalisiert und erfasst.<sup>36</sup>

Die zwei Dimensionen nach Berweger (2008) weisen zwar eine zufriedenstellende interne Konsistenz auf, aber in der Interpretation der Wirkungsrichtung zeigen sich erste Schwierigkeiten.

Dem Modell nach sollten die Interessen auf die Laufbahnentscheidungen wirken. Voraussetzung für diese theoretische Annahme ist jedoch, dass sich die Interessen zu einem früheren Zeitpunkt herausgebildet haben. Diese Annahme ist zwar plausibel und Interessen können sich lange vor der Laufbahnintention entwickelt haben und diese somit beeinflussen; aber es ist auch möglich, dass das Interesse erst als unbedachte Folge einer eher zufälligen Berufswahl entsteht.

So ist es z. B. denkbar, dass eine Person bei einem hohen Interesse an der Lehre genau solche Laufbahnen für sich wählt, die Lehraufgaben beinhalten. Umgekehrt ist es aber auch denkbar, dass die Person (z. B. zur Überbrückung bestimmter Lebensphasen wie der Promotion) Tätigkeiten ausübt, die nicht zwingend an das Interesse gekoppelt sind. Erst in der Auseinandersetzung mit diesen Tätigkeiten entwickelt sich ein neues Interesse. Daraus resultieren entsprechende Schwierigkeiten.

34 Das Originalitem „Einen theoretischen Beitrag publizieren“ wurde durch die Items zur Lehr- und Betreuungstätigkeit ersetzt.

35 Die Summenskala „Interesse an forschenden Tätigkeiten“ setzt sich aus folgenden Items zusammen (fünfstufige Likertskala von 1 = „sehr gering“ bis 5 = „sehr groß“): „Wissenschaftliche Forschungsprojekte bearbeiten“, „Wissenschaftliche Beiträge publizieren“, „Vorträge auf wissenschaftlichen Tagungen/Kongressen halten“, „neue Forschungsprojekte entwickeln/Projektanträge schreiben“ ( $\alpha = .74$ ). Die Summenskala „Interesse an lehrenden Tätigkeiten“ umfasst die folgenden Items: „Lehrveranstaltungen halten“ und „Studierende betreuen“ (fünfstufige Likertskala von 1 = „sehr gering“ bis 5 = „sehr groß“,  $\alpha = .82$ ).

36 Das Interesse an Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre sollte von den Befragten auf einer Skala von 1 = „sehr gering“ bis 5 = „sehr stark“ bewertet werden. Eine konkrete Definition der Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems ist sehr vielschichtig und unterliegt der Definition der Befragten. Um eine erste Vorstellung über mögliche konkrete Tätigkeiten im Berufsfeld außerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu bekommen, wurden die Befragten nach den Lernerfahrungen gefragt, die für Tätigkeiten außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems von Bedeutung sind. Eine Auflistung der wichtigsten operationalisierten Lernerfahrungen ist im Anhang dieses Berichts zu finden (Tab. A1).

rigkeiten bei der Interpretation der Befunde. Wenn nun retrospektiv das Interesse an der Lehre oder Forschung erfragt wird, zeigt sich nur, ob entsprechende Interessen vorhanden sind. Es kann aber nicht geschlussfolgert werden, dass das Interesse die Laufbahn tatsächlich beeinflusst hat, da umgekehrt die Laufbahn auch das Interesse beeinflussen haben könnte und im Sinne einer Spirale dann wiederum auf die Laufbahnintention wirkt. Zwar postulieren Lent et al. (1994) genau dieses prozesshafte Durchlaufen der Interessenbildung, dennoch ist es schwierig die Laufbahnintention und das zu dem konkreten Zeitpunkt vorhandene Interesse zu erfassen.

Eine weitere empirische Schwierigkeit hat sich in der Übereinstimmung zwischen dem Interesse und der Laufbahnintention offenbart. Die abhängige und die unabhängige Variable liegen für eine zuverlässige Interpretation der Ergebnisse zu nah zusammen, so dass aufgrund der beschriebenen Kritikpunkte das Interesse auf bivariater Ebene vorgestellt, aber in der multivariaten Berechnung des Gesamtmodells nicht weiter beachtet wird.

#### 4.3.1 Interessen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n

Der überwiegende Teil der Nachwuchswissenschaftler(innen) hat ein (sehr) großes Interesse an forschenden (73 %) und an lehrenden (71 %) Tätigkeiten (Tab. 4.7). Personen, die innerhalb der akademischen Forschung verbleiben wollen, äußern fast durchgehend ein Interesse an forschenden Tätigkeiten (89 %); etwas geringer ist ihr Interesse an lehrenden Tätigkeiten (79 %). Nur ein Viertel der Nachwuchswissenschaftler(innen) mit Verbleibsinention ist an Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre interessiert.

Dagegen haben Personen, die das akademische System verlassen wollen, sehr häufig ein Interesse an Tätigkeiten außerhalb von akademischer Forschung und Lehre. Dass bei ihnen das Interesse an forschenden und lehrenden Tätigkeiten seltener hoch ausgeprägt ist, erscheint plausibel. Es überrascht jedoch, dass Nachwuchswissenschaftler(innen), die außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden möchten, noch eher ein Interesse an lehrenden als an forschenden Tätigkeiten haben (59 % zu 48 %), obwohl lehrende Tätigkeiten – auch unter Berücksichtigung von Lehrertätigkeiten an schulischen Institutionen – außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems von geringerer Bedeutung sind als forschende.<sup>37</sup>

Hier zeigt sich, dass die Wirkungsrichtung von Interesse auf die Laufbahnintention nicht eindeutig ist. Diejenigen, die ein hohes Interesse für Lehrertätigkeiten angeben, wollen dennoch außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden. Für den Beschäftigungskontext und das Geschlecht zeigen sich keine Unterschiede.

Tab. 4.7

**Interesse an Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „sehr gering“ bis 5 = „sehr groß“ bzw. Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „sehr wenig“ bis 5 = „sehr stark“, in %)

Fragen: „Wie groß ist Ihr Interesse an den folgenden Tätigkeiten?“ und „Wie stark interessieren Sie sich grundsätzlich für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre?“

	Insgesamt	Berufl. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufl. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz
<b>Interesse an Tätigkeiten innerhalb der akad. Forschung und Lehre</b>				
Interesse an forschenden Tätigkeiten	73	89	48	***
Interesse an lehrenden Tätigkeiten	71	79	59	***
<b>Interesse an Tätigkeiten außerhalb der akad. Forschung und Lehre</b>				
	50	24	90	***

DZHW | WiNbus2014

Anmerkung: #  $p < 0.10$ , \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

37 Interesse an lehrenden Tätigkeiten kann vielfältige Formen auch außerhalb des akademischen Sektors annehmen, z. B. Mentoring von Praktikant(inn)en oder Betreuung von Praxissemestern oder wissenschaftlichen Arbeiten in Betrieben oder anderen Einrichtungen der Weiterbildung (VHS, Sprachinstitute).

### Interessen differenziert nach dem Beschäftigungskontext

Nachwuchswissenschaftler(innen) an Fachhochschulen mit dem Ziel einer akademischen Laufbahn haben seltener ein (sehr) großes Interesse an forschenden Tätigkeiten als der wissenschaftliche Nachwuchs in anderen Beschäftigungskontexten oder Nichterwerbstätige mit dem Ziel einer wissenschaftlichen Laufbahn.<sup>38</sup> Bei Nachwuchswissenschaftler(inne)n an den Fachhochschulen ist das Interesse an lehrenden Tätigkeiten höher.

Nach einer Studie von Jacob und Teichler (2011), die Arbeitszeiten an Universitäten und Fachhochschulen getrennt nach Arbeitsbereichen (Lehre, Forschung, Dienstleistungen und Verwaltungen) erfasst hat, verbringen die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) an Fachhochschulen mehr Zeit mit Lehraufgaben und deutlich weniger mit Forschungsaufgaben als diejenigen an Universitäten. Die Mitarbeiter(innen) an Fachhochschulen verwenden etwa ein Drittel ihres Zeitbudgets mit Lehraufgaben und nur ca. ein Viertel mit der Forschung (34% und 24%).<sup>39</sup> Umgekehrt verwenden die Mitarbeiter(innen) an Universitäten 55% der Arbeitszeit mit Forschungsaufgaben und nur ein Fünftel mit Lehraufgaben.

Das höhere Interesse an Lehraufgaben kann dazu geführt haben, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) gezielt an Fachhochschulen berufstätig geworden sind. Umgekehrt ist aber auch denkbar, dass die hohe Dichte von Lehraufgaben an Fachhochschulen dazu beigetragen hat, dass die Mitarbeiter(innen) ein stärkeres Interesse für diese Tätigkeiten entwickeln konnten. Nach Lent et al. (1994) entwickeln Personen in der Auseinandersetzung mit bestimmten (berufsrelevanten) Tätigkeiten ein Interesse und sollten sich dann in der Laufbahnwahl daran orientieren (vgl. auch Berweger 2008).

Hier wird noch einmal die empirische Schwierigkeit hinsichtlich der Operationalisierung und Erfassung von Interessen deutlich: Einerseits muss Interesse so operationalisiert werden, dass es berufsbezogenes Interesse erfasst und andererseits muss die Wirkrichtung von Interesse auf ausgewählte Tätigkeiten vorgegeben sein (Interesse beeinflusst die Laufbahn, nicht umgekehrt). Auf theoretischer Ebene erschien dieses Modell geeignet, diese Komponenten genau abzubilden, empirisch haben sich Schwierigkeiten sowohl in der Operationalisierung wie auch in der Wirkrichtung der Komponenten gezeigt. Aus diesem Grund gehen die Interessen nicht in die Regressionsanalysen des Gesamtmodells ein.

Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen hingegen äußern ein geringeres Interesse an lehrenden Tätigkeiten als der wissenschaftliche Nachwuchs anderer institutioneller Kontexte. Lehrende Tätigkeiten sind an außeruniversitären Forschungseinrichtungen von geringerer Bedeutung, da diese zuvorderst auf Forschung und weniger auf Lehre ausgerichtet sind.<sup>40</sup>

38 73 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen) an Fachhochschulen, die innerhalb der akademischen Forschung und Lehre erwerbstätig sein wollen, geben an, ein (sehr) großes Interesse an einer forschenden Tätigkeit zu haben. An Universitäten sind es 92 Prozent, an außeruniversitären Forschungseinrichtungen 91 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen). Unter den Nichterwerbstätigen, die zukünftig innerhalb des Wissenschaftssystems tätig werden wollen, äußern 96 Prozent ein (sehr) großes Interesse an forschenden Tätigkeiten (ohne Tabelle).

39 Die Werte wurden auf ein Jahreszeitbudget hochgerechnet (vgl. Jacob & Teichler 2011: 129ff.).

40 Lediglich 19 Prozent der Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben an, im laufenden Semester Lehrveranstaltungen abzuhalten; dagegen 66 Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten und 60 Prozent an Fachhochschulen (ohne Tabelle, eigene Auswertungen auf Basis der Daten der WINbus-Befragung zum Thema Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs: Briedis et al. 2013; s. auch Jaksztat et al. 2012: 62).

### Interessen differenziert nach Promotionsstatus

Nachwuchswissenschaftler(innen) mit Dokortitel äußern häufiger ein (sehr) großes Interesse an forschenden Tätigkeiten als Promovierende (85 % zu 65 % mit einem (sehr) großen Interesse an forschenden Tätigkeiten, ohne Tabelle). Letztere sind wiederum eher an Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems interessiert. In diesen Ergebnissen spiegeln sich die primären Laufbahnintentionen der beiden Gruppen wider: Die befragten Promovierten wollen größtenteils im Wissenschaftssystem verbleiben, mit einer Verbleibsintention geht auch ein größeres Interesse an forschenden Tätigkeiten einher, mit der Absicht das Wissenschaftssystem zu verlassen ein größeres Interesse an Tätigkeiten außerhalb. Promovierte, die trotz eines ersten Verbleibs im akademischen Wissenschaftssystem, perspektivisch eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung und Lehre anstreben, äußern häufiger Interesse an lehrenden Tätigkeiten als Nachwuchswissenschaftler(innen), die sich noch im Promotionsprozess befinden und die gleiche Laufbahnintention äußern (69 % zu 56 %, ohne Tabelle).

## 4.4 Gelegenheitsstrukturen

Kognitive (Bewertungs-)Prozesse spielen „bei der Wahrnehmung von bzw. der Reaktion auf Gegebenheiten, Ressourcen und Barrieren, die sich in einer bestimmten Umwelt präsentieren“, eine wichtige Rolle (Berweger 2008: 102). Sie sind von besonderem Stellenwert für die Verhaltenssteuerung (ebd.: 102) und demnach auch für die Laufbahnintention. Lent et al. (1994) unterscheiden zwei Gruppen von Kontextfaktoren, die diese Prozesse abbilden: die (individuellen) Kontextfaktoren<sup>41</sup> und die Gelegenheitsstrukturen (ebd.: 107). Im Folgenden sollen die Gelegenheitsstrukturen und ihr im Modell postulierter direkter Einfluss auf die Laufbahnintention im Vordergrund stehen.

Gelegenheitsstrukturen geben den „Rahmen [vor], innerhalb dessen laufbahnbezogene Ziele verfolgt und realisiert werden“ (Berweger 2008: 133). Sie sind insbesondere in Entscheidungsphasen – also meist an Übergängen zu neuen (Lebens-)Abschnitten – von Bedeutung und berücksichtigen mögliche erwartete Barrieren<sup>42</sup> ebenso wie Unterstützungsnetzwerke bei der Laufbahnt Entscheidung (z. B. persönliche Kontakte zu laufbahnrelevanten Netzwerken oder die (antizipierte) Unterstützung bei der Ausführung notwendiger Karriereschritte) (ebd.: 103). Unterstützung kann auf verschiedene Art und in unterschiedlicher Intensität erfolgen. Sie kann z. B. auf emotionale Stärkung gerichtet sein, aber auch in sachlichem Coaching oder in der Förderung der ganzen Laufbahnplanung wirksam werden (Blickle et al. 2003: 119).

Berweger (2008) untersucht vier verschiedene Unterstützungsfaktoren und deren Einfluss auf die Laufbahnintention mittels Pfadmodellen. Sie stellt einen direkten Einfluss einer universitären Anstellung auf die akademische Laufbahnintention fest. Aspekte wie wissenschaftliche Unterstützung, Netzwerkeinbindung und Promotionsbetreuung beeinflussen die Laufbahnintention hingegen nur indirekt (ebd.: 164). Laufbahnbarrieren untersucht sie anhand limitierender Bedingungen wie „Abhängigkeit von hierarchisch höher gestellten Wissenschaftler(inne)n“, „unsichere Aufstiegs- und Laufbahnperspektiven“ und anhand der erwarteten Kosten im privaten Bereich bei der Verfolgung einer akademischen Laufbahn (ebd.: 136). Sie bestätigt einen Effekt der erwar-

41 Die (individuellen) Kontextfaktoren „[tragen] zur personenspezifischen Formung von Lernerfahrungen“ (wie z. B. Fachrichtungen, Beschäftigungskontexte bei Berweger 2008: 133 in Anlehnung an Lent et al. 1994). Nach dem Modell von Lent et al. (1994) haben sie einen direkten Einfluss auf die Lernerfahrungen und die personenbezogenen Merkmale, jedoch nicht auf die Laufbahnintention.

42 Dazu zählen z. B. schlechte Beschäftigungsaussichten, Antizipation von beruflichen Wertvorstellungen, die nicht geteilt werden usw.

teten Kosten im privaten Bereich und der Wahrnehmung unsicherer Aufstiegs- und Laufbahnperspektiven auf die Laufbahnintention (ebd.: 160).

Im Rahmen dieser Studie werden die von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n wahrgenommenen Gelegenheitsstrukturen anhand der Einschätzung der persönlichen und allgemeinen *Beschäftigungsaussichten*<sup>43</sup> sowie anhand der wahrgenommenen *Unterstützungsnetzwerke* im Umfeld der Nachwuchswissenschaftler(innen) jeweils für den Bereich innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre operationalisiert.

Die Einschätzungen der persönlichen und allgemeinen *Beschäftigungsaussichten* aus Sicht der Nachwuchswissenschaftler(innen) wurden je anhand einer Frage im Fragebogen gemessen.<sup>44</sup> Diese Unterscheidung erfolgte, weil allgemeine und persönliche Einschätzungen häufig divergieren.<sup>45</sup>

Die *Unterstützungsnetzwerke* für Tätigkeiten innerhalb sowie für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre wurden jeweils mit Hilfe mehrerer Items operationalisiert und für die Analysen mittels einer Summenskala zu je einem Konstrukt „Unterstützungsnetzwerke innerhalb der akademischen Forschung und Lehre“ sowie „Unterstützungsnetzwerke außerhalb der akademischen Forschung und Lehre“ zusammengefasst.<sup>46</sup>

Sowohl die Beschäftigungsaussichten als auch die Unterstützungsnetzwerke werden anhand einer subjektiven Perspektive der Befragten operationalisiert.

Trotz des im Modell postulierten Einflusses der Gelegenheitsstrukturen auf die Laufbahnintention, werden die Gelegenheitsstrukturen im späteren Gesamtmodell (Kap. 4.5) nicht berücksichtigt, da die Kausalität des Zusammenhangs nicht eindeutig geklärt werden kann. Denn es ist anzunehmen, dass weniger die Gelegenheitsstrukturen die Laufbahnintention beeinflussen, sondern vielmehr die Gelegenheitsstrukturen je nach Laufbahnintention unterschiedlich wahrgenommen werden, da bereits die Ziele einer Person wie ein Filter wirken und die Wahrnehmung jener Bedingungen verstärken, die die Erreichung der Ziele begünstigen (s. auch „Rubikon-Modell der Handlungsphasen“, Achtziger & Gollwitzer 2006: 280). So ist zu vermuten, dass aufgrund der Absicht, in der akademischen Wissenschaft zu verbleiben, jene Unterstützungsnetzwerke sehr stark wahrgenommen werden, die für eine solche Tätigkeit hilfreich sein können. Andere Netzwerke werden – obwohl sie vorhanden sind – möglicherweise (gar) nicht wahrgenommen. Daran schließt sich zudem eine weitere Schwierigkeit an: Die Wahrnehmung bestimmter Unterstützungsnetzwerke hat noch keinen Einfluss auf die Laufbahnintention. Erst durch die Nutzung vorhandener

43 Hiermit sollen die erwarteten Laufbahnbarrieren abgebildet werden.

44 Die Einschätzung der Beschäftigungsaussichten für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre erfolgte jeweils auf einer fünfstufigen Skala von 1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“. Die Befragten sollten sich bei der Einschätzung auf Tätigkeiten beziehen, die der (angestrebten) formalen Qualifikation angemessen sind.

45 So kann es sein, dass ein(e) Nachwuchswissenschaftler(in) die Beschäftigungsaussichten allgemein (z. B. für Personen seiner/ihrer Qualifikation) gut einschätzt, die persönlichen Beschäftigungsaussichten jedoch schlechter beurteilt werden (z. B. aufgrund von geringer Bereitschaft zur Flexibilität oder fehlender Zusatzqualifikationen).

46 Die beiden Konstrukte (Unterstützungsnetzwerke für Tätigkeiten innerhalb sowie für Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystem) setzen sich jeweils aus folgenden Items zusammen (in Anlehnung an Blickle et al. 2003): „Personen, die bei der Karriereplanung helfen“, „Personen, die Tipps für die berufliche Zukunft geben“, „Personen, die gute Hinweise und Ratschläge geben“, „Personen, die beim Erlernen neuer Dinge unterstützen“, „Personen, die emotional unterstützen und Mut machen“, „Personen, die ein offenes Ohr für berufliche Sorgen und Probleme haben“, „Personen, die Kontakt zu Personen verschaffen, die die berufliche Karriere positiv beeinflussen könnten“, „Personen, die ihren Einfluss nutzen könnten, um die Karriere voranzubringen“, „Personen, die als Vorbilder dienen könnten“, „Personen, deren Arbeitsweise übernommen werden könnte“, „Personen, die eine adäquate Stelle vermitteln könnten“. Die Befragten wurden um Antwort gebeten, ob es in ihrem Umfeld Personen gibt, die die jeweilige Unterstützung im Falle eine Beschäftigung innerhalb bzw. außerhalb des Wissenschaftssystems leisten könnten. Die Einschätzungen erfolgten auf einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“. Cronbachs Alpha liegt für das Konstrukt „Unterstützungsnetzwerke außerhalb der akademischen Forschung und Lehre“ bei  $\alpha = .94$ , für das Konstrukt „Unterstützungsnetzwerke innerhalb der akademischen Forschung und Lehre“ bei  $\alpha = .92$ .



Ressourcen können sich Vorteile und Einfluss auf bestimmte Laufbahnen manifestieren. Gefragt wurde jedoch nur indirekt nach der antizipierten Unterstützung („Inwiefern beschreiben die folgenden Aussagen die Unterstützung, die Sie aus Ihrem Umfeld erwarten könnten.“).

Aufgrund der aufgeführten empirischen Schwierigkeiten werden die wahrgenommenen Gelegenheitsstrukturen auf bivariater Ebene vorgestellt werden, um mögliche – im Sinne des laufbahntheoretischen Modells vorhandene – Tendenzen zu prüfen.

#### 4.4.1 Gelegenheitsstrukturen aus der Sicht von Nachwuchswissenschaftler(inne)n

Die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) schätzen ihre **persönlichen Beschäftigungsaussichten** innerhalb etwas seltener (sehr) gut ein als ihre persönlichen Beschäftigungsaussichten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre (40 % vs. 48 %, Tab. 4.8).

Personen mit einem Berufsziel innerhalb der akademischen Forschung und Lehre schätzen die persönlichen beruflichen Perspektiven im akademischen Wissenschaftssystem deutlich positiver ein (53 %) als diejenigen, die eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung und Lehre anstreben (21 %). Letztere schätzen hingegen häufiger die persönlichen Beschäftigungsaussichten außerhalb des Wissenschaftssystems (sehr) gut ein (66 %). Von denen, die innerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden möchten, sieht nur ein gutes Drittel (35 %) für sich gute Perspektiven außerhalb akademischer Tätigkeitsfelder.

Die **allgemeinen Beschäftigungsaussichten** in Forschung und Lehre werden dagegen unabhängig vom angestrebten Tätigkeitsbereich selten als (sehr) gut eingeschätzt (30 % bzw. 28 %). Die Einschätzungen fallen für dieses Betätigungsfeld deutlich schlechter aus als für Bereiche außerhalb der akademischen Forschung und Lehre. Allerdings gibt es in dieser Hinsicht je nach Laufbahnintention deutliche Unterschiede. Der Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses, der zukünftig außerhalb des Wissenschaftssystems tätig werden will, schätzt die allgemeinen Beschäftigungsaussichten dort häufiger (sehr) gut ein als jene, die innerhalb der Wissenschaft verbleiben wollen (68 % außerhalb zu 44 % innerhalb).

Wie bereits angedeutet, ist anzunehmen, dass eine positive Einschätzung der persönlichen nicht mit einer guten Einschätzung der allgemeinen Beschäftigungsaussichten einhergehen muss.<sup>47</sup>

Werden die persönlichen und allgemeinen Beschäftigungsaussichten bezogen auf den Verbleib im akademischen Wissenschaftssystem unterschiedlich bewertet<sup>48</sup>, so glauben die befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) eher selbst gute Chancen auf eine Tätigkeit innerhalb des Wissenschaftssystems zu haben, selbst wenn sie die Beschäftigungsperspektiven dort allgemein schlecht bewerten. Dies kann z. B. damit erklärt werden, dass Nachwuchswissenschaftler(innen) mit dem Ziel einer wissenschaftlichen Karriere bereits die Voraussetzungen geschaffen haben, die eine solche Laufbahn erfordert (wie z. B. die Promotion, Publikationen in einschlägigen Medien, Lehrerfahrung, Einbindung in Netzwerke).

47 Umgekehrt muss auch eine negative Einschätzung der persönlichen nicht mit einer negativen Einschätzung der allgemeinen Beschäftigungsaussichten einhergehen.

48 Nur jede(r) fünfte Nachwuchswissenschaftler(in) bewertet sowohl die persönlichen als auch die allgemeinen beruflichen Perspektiven innerhalb der akademischen Forschung und Lehre als (sehr) gut. 55 Prozent der befragten Nachwuchswissenschaftler(innen) schätzen sowohl die persönlichen als auch die allgemeinen Beschäftigungsaussichten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre nicht gut ein (Werte 1, 2 und 3 auf einer Skala von 1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“).

Tab. 4.8

**Einschätzung der persönlichen und allgemeinen Beschäftigungsaussichten für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“, in %)

Fragen: „Wie schätzen Sie Ihre persönlichen Beschäftigungsaussichten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre ein?“ und „Und wie schätzen Sie allgemein die Beschäftigungsaussichten für Menschen mit Ihrer Qualifikation innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre ein?“

	Insgesamt	Berufl. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufl. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz
<b>Gute persönliche Beschäftigungsaussichten:</b>				
Innerhalb der akademischen Forschung und Lehre	40	53	21	***
Außerhalb der akademischen Forschung und Lehre	48	35	66	***
<b>Gute allgemeine Beschäftigungsaussichten:</b>				
Innerhalb der akademischen Forschung und Lehre	29	30	28	n. s.
Außerhalb der akademischen Forschung und Lehre	54	44	68	***

DZHW | WiNbus 2014

Anmerkungen: #  $p < 0.010$ ; \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

### Beschäftigungsaussichten differenziert nach dem Beschäftigungskontext

Die Einschätzungen der persönlichen und allgemeinen Beschäftigungsaussichten für Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems unterscheiden sich je nach Beschäftigungskontext nicht nennenswert voneinander.

Anders ist dies bei den Bewertungen der Aussichten innerhalb des Wissenschaftssystems, die in persönlicher Hinsicht von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n an außeruniversitären Forschungseinrichtungen deutlich besser eingeschätzt werden (52 % mit einer (sehr) guten Einschätzung, ohne Tabelle) als von Nachwuchswissenschaftler(inne)n an Universitäten oder Fachhochschulen (38 bzw. 41 % schätzen die persönlichen beruflichen Aussichten (sehr) gut ein, ohne Tabelle). Nichterwerbstätige bewerten die Beschäftigungsaussichten innerhalb des akademischen Wissenschaftssystems insgesamt schlechter als Nachwuchswissenschaftler(innen) an Universitäten, Fachhochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen (21 % mit einer (sehr) guten Einschätzung, ohne Tabelle).

### Beschäftigungsaussichten differenziert nach dem Promotionsstatus

Promovierte schätzen die persönlichen Beschäftigungsaussichten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre besser ein als Promovierende, dagegen werden die persönlichen wie auch die allgemeinen Aussichten für Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft von Promovierenden besser beurteilt als von Nachwuchswissenschaftler(inne)n mit Dokortitel. Diese Ergebnisse stehen in Zusammenhang mit den jeweiligen Laufbahnintentionen der Promovierenden (welche zu 63 % außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig werden wollen) und der Promovierten (welche zu gut 84 % im Wissenschaftssystem verbleiben wollen, ohne Tabelle).

**Unterstützungsnetzwerke** bilden einen weiteren Teilaspekt, mit dem die Gelegenheitsstrukturen im Rahmen dieser Studie operationalisiert wurden. Mehr als die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen) gibt an, im näheren Umfeld Unterstützungsnetzwerke<sup>49</sup> zu haben, die für den weiteren Karriereweg in der akademischen Forschung hilfreich sein können (Tab. 4.9).<sup>50</sup> Unterstüt-

49 Es wurde nicht unterschieden, ob diese Unterstützungsnetzwerke auf beruflicher oder privater Ebene vorhanden sind.

50 Eine Betrachtung der Einzelitems der Skala verdeutlicht, dass die Befragten besonders häufig Unterstützung im Hin-



Tab. 4.9

**Unterstützungsnetzwerke für Karrierewege innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“, in %)

Frage: „Wenn Sie an potentielle Karrierewege innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre denken: Inwiefern beschreiben die folgenden Aussagen die Unterstützung, die Sie aus Ihrem Umfeld erwarten könnten?“

	Insgesamt	Berufl. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufl. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz
<b>Unterstützungsnetzwerke für Karrierewege:</b>				
Innerhalb der akademischen Forschung und Lehre	56	64	46	***
Außerhalb der akademischen Forschung und Lehre	26	21	33	***

DZHW | WiNbus 2014

Anmerkungen: # p < 0.10; \* p < 0.05; \*\* p < 0.01; \*\*\* p < 0.001

unterstützungsnetzwerke für Tätigkeiten außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems geben Nachwuchswissenschaftler(innen) dagegen eher selten an (26 %).<sup>51</sup>

Liegen die beruflichen Pläne außerhalb des Wissenschaftssystems, dann geben Nachwuchswissenschaftler(innen) etwas häufiger an, Netzwerke zu haben, die für diesen weiteren Karriereweg nützlich sein können (33 %). Der Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses, der innerhalb der akademischen Forschung und Lehre verbleiben möchte, sieht im eigenen Umfeld häufig (64 %) Unterstützungsnetzwerke für Tätigkeiten im Wissenschaftssystem.

#### Unterstützungsnetzwerke differenziert nach dem Beschäftigungskontext

Die Anteile der Befragten mit Unterstützungsnetzwerken unterscheiden sich auch in Abhängigkeit von den Beschäftigungskontexten. Nachwuchswissenschaftler(innen) an außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben in ihrem Umfeld seltener als andere Befragte Unterstützungsnetzwerke für Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems (18 % vs. 26 % insgesamt, ohne Tabelle). Vergleichsweise häufig berichten dagegen Personen an Fachhochschulen über solche Kontakte (33 %). Offensichtlich führt die starke Praxisanbindung der Fachhochschulen dazu, dass die Nachwuchswissenschaftler(innen) in diesem Kontext ein besseres Unterstützungsnetzwerk aufbauen können, das den Wechsel in Tätigkeiten außerhalb von Forschung und Lehre erleichtert (und umgekehrt).

#### Unterstützungsnetzwerke differenziert nach Promotionsstatus

Die Unterstützungsnetzwerke für Tätigkeiten innerhalb des akademischen Wissenschaftssystems werden von Promovierenden und Promovierten ähnlich wahrgenommen (55 % zu 58 %). Die Unterstützungsnetzwerke für Tätigkeiten außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems werden von den Promovierenden besser wahrgenommen als von den Promovierten (29 % der Promovierenden bewerten die Unterstützungsnetzwerke für Tätigkeiten außerhalb gut, 18 % der Promovierten, ohne Tabelle). Auch unter Berücksichtigung der Laufbahnintention zeigt sich diese Einschätzung. Eine mögliche Erklärung könnte die erste berufliche Etablierung der Promovierten im

blick auf die Karriereplanung, bei Tipps für die berufliche Zukunft sowie gute Hinweise und Ratschläge für Karrierewege innerhalb der akademischen Forschung und Lehre erwarten können. Eher selten gibt es nach Angaben der Befragten im eigenen Umfeld Personen, deren Arbeitsweise übernommen werden könnte oder die eine adäquate Stelle innerhalb des Wissenschaftssystems vermitteln könnten.

51 Für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre wird von den Nachwuchswissenschaftler(inne)n insbesondere emotionale und weniger inhaltliche und karriereorientierte Unterstützung erwartet.

Wissenschaftssystem sein, da sie einerseits die erste Qualifizierungsphase durchlaufen und andererseits eine Entscheidung für den Verbleib im Wissenschaftssystem (vorerst) getroffen haben. Aus diesen Gründen ist es wahrscheinlich, dass die Promovierten seltener die Möglichkeit (genutzt) haben, Netzwerke für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre aufzubauen.

#### 4.5 Zusammenfassende Analysen

Nachdem in den vorherigen Unterkapiteln die Modellkomponenten mit direktem Einfluss auf das Laufbahnziel vorgestellt wurden, soll im Folgenden in einem Gesamtmodell geprüft werden, ob der Einfluss der einzelnen Komponenten unter Berücksichtigung aller im Model of Career Choice postulierten direkten und indirekten Einflussfaktoren (s. Kap. 2) bestehen bleibt. Die Gelegenheitsstrukturen sowie die Interessen gehen nicht in die logistische Regressionsanalyse des Gesamtmodells ein, weil hinsichtlich der Gelegenheitsstrukturen die Wirkrichtung nicht eindeutig festgelegt werden kann (s. Kap. 4.4). Für die Interessen hat sich auf empirischer Ebene gezeigt, dass die abgebildeten Interessen zu nah an der abhängigen Variable liegen. Um Interdependenzen zu vermeiden, gehen die Interessen ebenfalls nicht in das Gesamtmodell ein (s. Kap. 4.3).

Da angesichts der Besonderheit der Stichprobe zu erwarten ist, dass die Laufbahnintention stark mit dem Promotionsstatus zusammenhängt,<sup>52</sup> soll zunächst ein kurzer Überblick über die Laufbahnintentionen von Promovierenden und Promovierten erfolgen. Anschließend werden die indirekten Einflussfaktoren in ihrem Zusammenhang zur Laufbahnintention beschrieben. Abschließend wird das Gesamtmodell mit den einzelnen Komponenten des Model of Career Choice vorgestellt.

54 Prozent der Befragten promovieren zum Befragungszeitpunkt, entsprechend sind 46 Prozent promoviert. Die Promovierten sind mit durchschnittlich 35 Jahren vier Jahre älter als die Promovierenden (31 Jahre, ohne Tabelle).

Die Promovierten sind auch aufgrund der abgeschlossenen Promotion und des höheren Lebensalters im Schnitt länger im akademischen Wissenschaftssystem als die Promovierenden, insofern überraschen weder die längere Tätigkeitsdauer (8,7 zu 4,1 Jahren) noch die höhere Anzahl der Verträge (5,8 zu 3,6 Verträgen, ohne Tabelle) von Promovierten.

Differenziert man den Promotionsstatus nach der Laufbahnintention, dann wollen 37 Prozent der Promovierenden, aber 84 Prozent der Promovierten in der akademischen Forschung und Lehre tätig bleiben.<sup>53</sup> Dieses Ergebnis ist plausibel, da die Promovierten, die in der akademischen Wissenschaft verblieben sind, bereits Anstrengungen und Entscheidungen für die wissenschaftliche Hochschullaufbahn auf sich genommen haben. Bei ihnen ist die Entscheidung für den Verbleib im akademischen Wissenschaftssystem gefallen, wenngleich es sich dabei nicht um unveränderbare Entscheidungen handelt.

Im Folgenden sollen die indirekten Einflussfaktoren vorgestellt werden: als **personenbezogene Merkmale** gehen das Alter, das Geschlecht, die Elternschaft und die Promotionsmotive in das Gesamtmodell ein.

52 An dieser Stelle muss erneut auf die Besonderheit der Stichprobe verwiesen werden. Da sich im WiNbus-Panel hauptsächlich Nachwuchswissenschaftler(innen) befinden, die zum Befragungszeitpunkt noch in der Wissenschaft tätig sind, ist es nicht verwunderlich, dass ein Großteil der Promovierten im Wissenschaftssystem verbleiben will. Die Promovierten mit dem Ziel außerhalb der akademischen Forschung und Lehre beruflich Fuß zu fassen, verlassen das Wissenschaftssystem sehr bald nach der Promotion und können somit nicht mehr Bestandteil der Stichprobe sein.

53 Entsprechend streben 63 Prozent der Promovierenden, aber nur 16 Prozent der Promovierten eine Beschäftigung außerhalb der akademischen Forschung und Lehre an.

## Alter

Diejenigen Promovierenden, die im Wissenschaftssystem verbleiben wollen, sind mit 32 Jahren durchschnittlich zwei Jahre älter als Promovierende, die in Tätigkeitsbereiche außerhalb der akademischen Forschung und Lehre wechseln wollen (Tab. 4.10). Ein ähnlicher Altersunterschied besteht auch bei den Promovierten: Promovierte, die weiterhin innerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig sein wollen, sind im Schnitt ebenfalls zwei Jahre älter als Promovierte mit Wechselabsicht (36 zu 34 Jahre). Das Alter korreliert insgesamt mit der Dauer der Tätigkeit hoch ( $r = .78$ ), bei Differenzierung nach Promotionsstatus gibt es leichte Unterschiede. Für die Promovierenden liegt der Korrelationskoeffizient bei  $r = .62$  und für die Promovierten bei  $r = .77$ .

**Tab. 4.10**

**Personenbezogene Merkmale nach der Laufbahnintention (Zeilenprozente; Alter in Jahren)**

	Promovierende			Promovierte		
	Beruf. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Beruf. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz	Beruf. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Beruf. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz
<b>Durchschnittliches Alter</b>	32	30	***	36	34	***
<b>Geschlecht</b>						
Männlich	34	66	#	86	14	n. s.
Weiblich	40	60		80	20	
<b>Kinder</b>						
Ja	48	52	*	85	15	n. s.
Nein	34	66		82	18	
<b>Bildungsherkunft</b>						
Beide Eltern ohne HS-Abschluss	40	60	#	83	17	n. s.
Ein Elternteil mit HS-Abschluss	41	59		81	19	
Beide Eltern mit HS-Abschluss	30	70		86	14	

DZHW | WiNbus 2014

Anmerkungen: #  $p < 0.10$ , \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

HS-Abschluss = Hochschulabschluss; die Fragen zu den dargestellten Variablen sind im Anhang abgedruckt.

## Geschlecht

40 Prozent der promovierenden Frauen und 34 Prozent der promovierenden Männer wollen künftig im akademischen Wissenschaftssystem bleiben, dagegen streben 80 Prozent der promovierten Frauen und 86 Prozent der promovierten Männer eine Tätigkeit innerhalb der akademischen Forschung und Lehre an. Hinsichtlich der Laufbahnintentionen gibt es nur geringfügige Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Tab. 4.10).

Wird jedoch auf die Geschlechterrelation fokussiert (Tab. 4.11), ist der Frauenanteil insgesamt bei den Promovierten geringer als der bei den Promovierenden (41 % zu 48 %). Unter den Promovierenden unterscheiden sich Frauen und Männer auch nicht stark, wenn es um die Verbleibs- bzw. Wechselintentionen geht. Dagegen liegt der Frauenanteil bei den Promovierten mit wissenschaftlicher Laufbahnintention knapp unter dem Frauenanteil aller Promovierten (39 % zu 41 %). In der Gruppe der Promovierten, die eine Laufbahn außerhalb der akademischen Wissenschaft anstrebt, steigt der Frauenanteil deutlich über den Anteil an der Gesamtgruppe (50 % zu 41 %).

Warum sich Frauen beim Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase gegen eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, darüber ist bislang nicht viel bekannt. Zwar verweisen bisherige Studien auf die stärkere familiäre Belastungen von Frauen, auf die schlechtere Betreuung von Doktorandinnen und deren schlechtere Netzwerkeinbindungen, aber in den Ergebnissen sind die Studien nicht eindeutig (vgl. Heintz et al. 2004; Leemann 2002; von Stebut 2003).

Tab. 4.11

**Geschlechterrelation der Promovierenden und Promovierten nach der Laufbahnintention (Spaltenprozente)**

	Promovierende				Promovierte			
	Insgesamt	Berufli. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufli. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz	Insgesamt	Berufli. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufli. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz
<b>Geschlecht</b>								
Männlich	52	48	54	#	59	61	50	n. s.
Weiblich	48	52	46		41	39	50	

DZHW | WiNbus 2014

Anmerkungen: #  $p < 0.10$ , \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ **Elternschaft**

24 Prozent der Promovierenden und 45 Prozent der Promovierten sind zum Befragungszeitpunkt Eltern. Dass Wissenschaftler(innen) oft erst nach der Promotion Eltern werden, konnte in verschiedenen Studien gezeigt werden (Metz-Göckel et al. 2014; Brandt 2012).

Von den promovierenden Eltern wollen 48 Prozent innerhalb der akademischen Forschung und Lehre verbleiben, während 52 Prozent eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft anstreben. 34 Prozent der kinderlosen Promovierenden wollen innerhalb der akademischen Forschung und Lehre bleiben, entsprechend präferieren 66 Prozent eine Tätigkeit außerhalb. Interessant vor dem Hintergrund der Familienfreundlichkeit an Hochschulen ist der Befund, dass promovierende Eltern im Vergleich zu den noch kinderlosen Promovierenden häufiger eine Laufbahn in der akademischen Forschung und Lehre anstreben. Es scheint, als würde die Elternschaft besser mit der Wissenschaft zu vereinbaren sein als dies für andere Beschäftigungskontexte antizipiert wird. Bei den Promovierten steht die Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit nicht in Zusammenhang mit der Laufbahnintention (Tab. 4.10). Von den promovierten Eltern präferieren 85 Prozent den Verbleib in der akademischen Wissenschaft, aber auch 82 Prozent der noch kinderlosen Promovierten streben eine wissenschaftliche Laufbahn an.

Dass fast die Hälfte der Eltern unter den Promovierenden und 85 Prozent unter den Promovierten sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden (wollen), kann ein Indiz dafür sein, dass die wissenschaftliche Arbeit im Vergleich mit anderen Tätigkeiten außerhalb der akademischen Wissenschaft für die Befragten gut mit der familiären Sorgeleistung vereinbar ist.

Es ist aber auch denkbar, dass Kinder die räumliche Mobilität einschränken. Insbesondere bei noch sehr kleinen Kindern (bis zu sechs Jahre) ist die Betreuungsleistung sehr intensiv und die Eltern streben häufiger den Verbleib an einem Ort an. Dies mag auf den ersten Blick paradox erscheinen, weil die Mobilität in der akademischen Wissenschaft angestiegen ist, wird aber die Promotion in einem Forschungskontext oder an einem Lehrstuhl erarbeitet, bleibt man häufig an dem Ort bis die Promotion beendet wurde. Die Mobilität wird erst wieder nach der Promotion strategisch relevant. Die promovierten Eltern, die noch in der Wissenschaft sind, werden Modi der Vereinbarkeit gefunden haben, diejenigen ohne Vereinbarkeitsmodi sind vermutlich nicht mehr in der Wissenschaft tätig.

**Bildungsherkunft**

Die Laufbahnintention unterscheidet sich je nach Bildungsherkunft bei den Promovierten nicht nennenswert voneinander. Wenn beide Eltern einen Hochschulabschluss haben, präferieren Promovierende besonders häufig eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft (70 %). Hat nur ein Elternteil einen oder beide Eltern haben keinen Hochschulabschluss, dann streben die

Promovierenden zwar auch mehrheitlich eine Laufbahn außerhalb der akademischen Forschung an, allerdings in etwas geringerem Ausmaß (59 % und 60 %, Tab. 4.10).

Die soziale Herkunft scheint sich ab der Postdoc-Phase für die weiteren Karriereabsichten zu relativieren (vgl. dazu auch Jungbauer-Gans & Gross 2013).

### Promotionsmotive

Die meisten Promovierenden, die in der akademischen Forschung und Lehre verbleiben wollen, geben an, dass sie mit der Promotion die Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere schaffen wollen (85 %). Hingegen war für 68 Prozent der Promovierenden, die aktuell ihre beruflichen Ziele außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems sehen, die Entscheidung zur Promotion bereits mit dem Motiv der Verbesserung der Berufschancen außerhalb der Wissenschaft verbunden. In dieser Hinsicht stimmen die Motive für die Promotionsaufnahme bei vielen Doktorand(inn)en mit den genannten Laufbahnintentionen überein.

30 Prozent der Promovierenden mit (aktueller) Wechselabsicht geben an, dass sie mit der Promotion die Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Karriere schaffen wollten. Und ein gutes Viertel derjenigen, die zum Befragungszeitpunkt im Wissenschaftssystem verbleiben wollen, nahm die Promotion ursprünglich auf, um die Berufschancen außerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu verbessern.

Allerdings hat ein Teil der Promovierenden mit der Promotion beide Optionen verfolgt (22 %, ohne Tabelle). Bei einigen Promovierenden verändert sich während der Promotionsphase die vorher angestrebte Laufbahnintention, und bei denjenigen, die sich anfänglich offen für beide Tätigkeitsbereiche gezeigt haben, fällt häufig eine Entscheidung im Verlauf der Promotion.

Bei den Promovierten waren die Promotionsmotive erwartungsgemäß häufiger wissenschaftsbezogen und seltener auf die Verbesserung der Berufschancen für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre gerichtet (s. Tab. 4.12).<sup>54</sup>

Tab. 4.12

**Promotionsmotive der Promovierenden und Promovierten nach der Laufbahnintention** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“, in %)  
Frage: „Inwiefern beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Motivation zur Aufnahme einer Promotion?“

	Promovierende				Promovierte			
	Insgesamt	Berufl. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufl. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz	Insgesamt	Berufl. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufl. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz
<b>Promotionsmotive</b>								
Ich wollte mit der Promotion die Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere schaffen.	51	85	30	***	78	83	49	***
Ich wollte mit der Promotion meine Berufschancen außerhalb der Wissenschaft verbessern.	54	28	68	***	33	28	55	***

DZHW | WiNbus 2014

Anmerkungen: # p < 0.10, \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

In das Analysemodell fließen zudem **individuelle Kontextfaktoren** wie die Fachrichtung, die Anzahl der bisherigen Arbeitsverträge im akademischen Wissenschaftssystem und die Gesamt-

<sup>54</sup> Auch an dieser Stelle muss auf die Besonderheit der Stichprobe verwiesen werden. Der Großteil der Promovierten, die die Promotion zur Verbesserung der Berufschancen außerhalb der akademischen Forschung und Lehre begonnen hat, hat das Wissenschaftssystem wahrscheinlich bereits verlassen und ist nicht Teil der Stichprobe.

dauer der wissenschaftlichen Tätigkeiten ein, die zunächst im Folgenden hinsichtlich ihrer Verteilung unter den Befragten dargestellt werden sollen.

**Tab. 4.13**  
**Individuelle Kontextfaktoren der Promovierenden und Promovierten nach der Laufbahnintention**  
(Zeilenprozente)

	Promovierende			Promovierte		
	Berufli. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufli. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signi- fikanzt	Berufli. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufli. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signi- fikanzt
<b>Fachrichtung</b>						
Geisteswissenschaften	64	36		94	6	
Erziehungswissenschaften/Psychologie/ Neurowissenschaften	56	44		90	10	
Rechts-/Wirtschaftswissenschaften	26	74		90	10	
Mathematik/Informatik/ Naturwissenschaften	29	71	***	79	21	***
Ingenieurwissenschaften	31	69		76	24	
Sozial-/Gesundheitswissenschaften	52	48		91	9	
andere Fachrichtung	57	43		84	16	
<b>vorhandene Angebote im derzeitigen Forschungsinstitut (1 = „vorhanden“)</b>						
Kooperationsprojekte mit der Wirtschaft	35	65	n. s.	82	18	n. s.
Kolleg(inn)en mit beruflicher Erfahrung außerhalb der akademischen Forschung und Lehre	43	57	***	87	13	**
Mentoringprogramme mit Vertreter(inne)n aus der Wirtschaft	43	57	n. s.	85	15	n. s.
Beratungsangebote für Karrierewege außerhalb der akademischen Forschung und Lehre	42	58	n. s.	80	20	n. s.
Unterstützung für wissenschaftliche Tätigkeiten	41	59	#	88	12	**

DZHW | WiNbus 2014

Anmerkungen: #  $p < 0.10$ , \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

### Fachrichtung

Die Promovierenden der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, der Fachgruppe „Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften“ sowie der Ingenieurwissenschaften tendieren besonders häufig zu einer Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung und Lehre (74 %, 71 % und 69 %, Tab. 4.13). Die Promovierenden der Geisteswissenschaften, der Fachgruppe „Erziehungswissenschaften, Psychologie und Neurowissenschaften“ sowie die anderer Fachrichtungen tendieren umgekehrt eher zum Verbleib in der akademischen Wissenschaft (64 %, 56 % und 57 %). Dieses Muster schwächt sich bei den Promovierten deutlich ab, aber es ist dennoch zu erkennen, dass die Promovierten der MINT-Fächer im Vergleich zu denen der anderen Fächer relativ häufig eine Beschäftigung außerhalb der akademischen Forschung und Lehre präferieren (21 % und 24 %).

### Unterstützungsangebote in der derzeitigen Forschungseinrichtung bzw. im derzeitigen Institut

Die Unterstützungsangebote von Instituten und Forschungseinrichtungen wurden für Angebote (Mentoring oder Beratung) bzw. Aktivitäten (Kooperationsprojekte) außerhalb der akademischen Forschung und Lehre sowie für wissenschaftliche Angebote erfasst. Die Summenskala zu den wissenschaftlichen Angeboten setzt sich aus fünf Items zusammen.<sup>55</sup> Die Angebote hinsichtlich einer Kooperation mit der Wirtschaft (vier Items) wurden einzeln in die Berechnung aufgenommen.

Hatten die Befragten die Möglichkeit, Kontakte in die Wirtschaft zu knüpfen, wollen Promovierende häufiger außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig werden als innerhalb (Tab. 4.13). Aber auch, wenn sie große Unterstützung bei typisch wissenschaftlichen Tätigkeiten erhalten haben, streben Promovierende mehrheitlich eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung und Lehre an (59 %).

Kritisch bleibt anzumerken, dass lediglich das Vorhandensein bestimmter Angebote im Institut erfragt wurde, nicht aber das tatsächliche Nutzungsverhalten der Individuen. Da beides jedoch auch schon davon geprägt sein kann, welche beruflichen Optionen die Befragten für sich im Kopf haben, besteht das Problem, dass sowohl die Nutzung solcher Angebote, aber auch das Wissen über solche Angebote auch davon beeinflusst sein kann, welche Karriereoptionen die Befragten für sich sehen bzw. welche sie präferieren. Denn nicht nur das Wissen um die Angebote kann Laufbahnintentionen beeinflussen, sondern umgekehrt können auch die Laufbahnintentionen die Aufmerksamkeit auf bestimmte Angebote lenken. Aus diesem Grund gehen die Unterstützungsangebote nicht in die Berechnung des Gesamtmodells ein.

Im Vergleich der Beschäftigungskontexte geben die an Fachhochschulen tätigen Promovierenden am häufigsten an, dass an ihrer Einrichtung auf Wirtschaftskontakte zielende Angebote (Kooperationsprojekte mit der Wirtschaft, Kolleginnen mit beruflicher Erfahrung außerhalb, Mentoring-Programme mit Vertreter(inne)n aus der Wirtschaft sowie Beratungsangebote für Karrierewege außerhalb der akademischen Forschung und Lehre) existieren. Umgekehrt nennen sie Unterstützungsangebote für wissenschaftliche Tätigkeiten etwas seltener als andere Promovierende. Angesichts der unterschiedlichen Aufgabenbereiche beider Hochschularten erstaunen diese Ergebnisse nicht: die Fachhochschulen arbeiten auch aufgrund ihres Bildungsauftrags enger mit der Wirtschaft zusammen. Zwischen den Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gibt es dagegen kaum Unterschiede in der Einschätzung zu den Unterstützungsangeboten (ohne Tabelle).

In Anlehnung an die sozial-kognitive Laufbahntheorie (s. Kap. 2) werden die **Lernerfahrungen** der Nachwuchswissenschaftler(innen) über die Nützlichkeit von erlernten Tätigkeiten für eine Beschäftigung innerhalb sowie außerhalb der akademischen Forschung und Lehre erfasst. Darüber hinaus werden die Erfahrungen mit externen Stellenangeboten ebenfalls als Lernerfahrungen definiert. Hat die Person bereits positive Erfahrungen mit Bewerbungen und Stellenangeboten für Tätigkei-

<sup>55</sup> Die fünf Items konnten auf einer dreistufigen Likertskala beantwortet werden (1 = „ja“, 2 = „nein“ und 3 = „weiß nicht“). Die Befragten sollten angeben, ob die jeweiligen Angebote an ihrem Institut bzw. ihrer Einrichtung vorhanden sind („Inwiefern beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Forschungseinrichtung bzw. Ihr Institut“). Die fünf Items, die sich auf wissenschaftliche Angebote beziehen, lauteten: „erhalten Nachwuchsforscher(innen) gezielte Unterstützung beim Schreiben und Publizieren wissenschaftlicher Texte“, „werden Nachwuchsforscher(innen) bei der Integration in wissenschaftliche Netzwerke gezielt unterstützt“, „wird die Teilnahme an wissenschaftlichen Fortbildungen gezielt unterstützt“, „gibt es Forschungskolloquien für Nachwuchswissenschaftler(innen)“, „wird die didaktische Weiterentwicklung junger Forscher(innen) gezielt unterstützt“, interne Konsistenz liegt bei  $\alpha = .76$ .



Tab. 4.14

**Lernerfahrung der Promovierenden und Promovierten für Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach der Laufbahnintention** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „gar nicht“ bis 5 = „in hohem Maße“, in %; externe Stellenangebote in abs.), Frage: „Wenn Sie auf Ihre bisherigen Aufgaben und Tätigkeiten zurückblicken: In welchem Maße haben Sie Dinge gelernt, die für die beruflichen Tätigkeiten innerhalb (außerhalb) der akademischen Forschung und Lehre nützlich sind?“

	Promovierende				Promovierte			
	Insgesamt	Beruf. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Beruf. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz	Insgesamt	Beruf. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Beruf. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz
<b>Nützliche Lernerfahrungen für Tätigkeiten</b>								
innerhalb der akademischen Forschung und Lehre	83	89	79	***	94	96	84	***
außerhalb der akademischen Forschung und Lehre	44	41	46	n. s.	36	37	31	n. s.
<b>Durchschnittliche Anzahl der externen Stellenangebote</b>	1,3	1,6	1,3	n. s.	1	1	1,2	n. s.

DZHW | WiNbus 2014

Anmerkungen: #  $p < 0.10$ , \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Die Fragen zu den dargestellten Variablen sind im Anhang abgedruckt.

ten außerhalb der akademischen Wissenschaft gemacht, sollte das im Sinne der Laufbahntheorie die Selbstwirksamkeit erhöhen und den Blick für solche Tätigkeiten öffnen. Weiterhin wurde als Lernerfahrung die subjektive Belastung durch die Beschäftigungsbedingungen<sup>56</sup> erfasst (Tab. 4.14).

Insgesamt geben sowohl die Promovierenden als auch die Promovierten an, (in hohem Maße) Dinge<sup>57</sup> gelernt zu haben, die für typische Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre hilfreich sind (83 % und 94 %).

Dagegen schätzen nur 44 Prozent der Promovierenden und 36 Prozent der Promovierten die gemachten Lernerfahrungen für typische Tätigkeiten außerhalb der akademischen Wissenschaft als nützlich ein.<sup>58</sup>

Auch wenn die Ergebnisse im Hinblick auf die Vorbereitung für Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems eher ungünstig erscheinen, muss jedoch relativierend erwähnt werden, dass es für die Befragten möglicherweise schwierig ist, eine adäquate Einschätzung zu Tätigkeitsbereiche abzugeben, in denen die Befragten (bislang) keinen oder wenig Einblick gewinnen konnten.

56 Nach der Theorie von Lent et al. (1994) sowie Bandura (1986) gibt es vier Informationsquellen, die die Selbstwirksamkeitserwartung beeinflussen: direkte und indirekte Lernerfahrungen, den Gemütszustand und die soziale Persuasion (s. Kap. 2). Diese Informationsquellen werden im Modell als Lernerfahrungen zusammengefasst. Der Gemütszustand wurde im Fragebogen durch Belastungserfahrungen erhoben, da laut Lent et al. (1994) davon ausgegangen werden kann, dass dauerhafte Belastungen die Einschätzungen der Selbstwirksamkeit sowie der Ergebniserwartungen negativ beeinflussen. Ebenso kann die soziale Persuasion, im Fragebogen gemessen über die Anzahl der externen Stellenangebote, dazu beitragen, sich auch für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre wirksam zu fühlen.

57 Zu den wichtigsten Lernerfahrungen für typische Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre zählen (offene Angaben): „Lehre“, „wissenschaftliches Schreiben und Publizieren“, „wissenschaftliches Arbeiten allgemein“, „Projektmanagement“, „selbständiges Arbeiten“ sowie „Anträge schreiben bzw. Drittmittel einwerben“. In Bezug auf Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre sind die wichtigsten Lernerfahrungen: „Kommunikationsfähigkeit“, „Projektmanagement“, „Networking“, „Personalführung/Projektleitung“, „selbständiges Arbeiten“ sowie „Problemlösungsstrategien“.

Eine Auflistung der von den Befragten angegebenen Lernerfahrungen für die Tätigkeitsbereiche innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre ist im Anhang in Abbildung A2 dargestellt.

58 Auch hier ist möglicherweise die erste bereits getroffene Entscheidung der Promovierten für das Wissenschaftssystem von Bedeutung. Eine größere Zahl von Promovierten, die nützliche Dinge für Tätigkeiten außerhalb gelernt haben, hat das Wissenschaftssystem vielleicht bereits verlassen.



### Anzahl der Stellenangebote für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Wissenschaft

Promovierende haben im Durchschnitt bereits 1,3 Stellenangebote für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre erhalten; Promovierte mit im Schnitt 1,0 Stellenangebot etwas seltener. Es kann allerdings davon ausgegangen werden, dass viele der Promovierten, die Stellenangebote für Tätigkeiten außerhalb des Wissenschaftssystems erhalten haben, diese bereits angenommen und somit das Wissenschaftssystem verlassen haben.<sup>59</sup>

### Einschätzungen zur Belastung durch die Beschäftigungsbedingungen

Die Einschätzung der Belastung durch die Beschäftigungsbedingungen weist nur mit der Laufbahnintention der promovierenden Befragten einen Zusammenhang auf: wird die Belastung außerhalb des akademischen Bereichs geringer eingeschätzt als innerhalb, geben 69 Prozent der Promovierenden an, außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden zu wollen (31 % wollen im akademischen Wissenschaftssystem bleiben, Tab. 4.14).

Von den Promovierenden, die die Beschäftigungsbedingungen außerhalb belastender einschätzen als innerhalb, wollen dennoch über die Hälfte der (55 %) außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden (45 % wollen innerhalb verbleiben).

Die Promovierten dagegen präferieren ungeachtet der Einschätzung zu den Beschäftigungsbedingungen größtenteils den Verbleib in der akademischen Wissenschaft.

Tab. 4.15

Vergleich der Beschäftigungsbedingungen innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre von Promovierenden und Promovierten nach der Laufbahnintention (Zeilenprozente)

Frage: „Wie schätzen Sie im Vergleich dazu die Beschäftigungsbedingungen außerhalb der akademischen Forschung und Lehre ein?“

	Promovierende			Promovierte		
	Berufli. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufli. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz	Berufli. Ziel: innerhalb der akad. F & L	Berufli. Ziel: außerhalb der akad. F & L	Signifikanz
Die Beschäftigungsbedingungen außerhalb der akademischen Forschung und Lehre sind						
weniger belastend als innerhalb der akademischen Forschung und Lehre.	31	69		78	22	
gleich belastend.	42	58	**	86	14	**
belastender als innerhalb der akademischen Forschung und Lehre.	45	55		91	9	

DZHW | WiNbus 2014

Anmerkungen: # p < 0.10, \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

Die Fragen zu den dargestellten Variablen sind im Anhang abgedruckt.

Im Folgenden wird das Analysemodell unter Berücksichtigung der einzelnen Modellkomponenten, die jeweils schrittweise in die logistische Regression eingehen, vorgestellt. Die Ergebnisse werden in vier Teilmodellen dargestellt, getrennt nach dem Promotionsstatus<sup>60</sup> (Tab. 4.16), bevor in Modell 5 alle erklärenden Komponenten simultan in die logistische Regression eingehen.

**Modell 1** zeigt einen starken Zusammenhang zwischen der Laufbahnabsicht und den *Selbstwirksamkeitserwartungen* für die berufliche Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der akademischen Forschung und Lehre: bei hoher Selbstwirksamkeitserwartung für Tätigkeiten innerhalb der akade-

<sup>59</sup> Eine Differenzierung nach Fächern kann aufgrund der geringen Fallzahlen in den Fächern nicht vorgenommen werden.

<sup>60</sup> 63 Prozent der Promovierenden und nur 16 Prozent der Promovierten möchten zukünftig außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden.

Tab. 4.16

## Einfluss der Modellkomponenten des Model of Career Choice auf die Laufbahnintention (Logistische Regression)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5	
	Promovierende	Odds Ratio <sup>1)</sup>	Promovierende	Odds Ratio	Promovierende	Odds Ratio	Promovierende	Odds Ratio	Promovierende	Odds Ratio
<b>Selbstwirksamkeitserwartungen</b>										
für berufliche Tätigkeiten innerhalb der akad. F & L	0,17 ***	0,23 ***	0,24 ***	0,31 ***	0,34 ***	0,39 ***	0,37 ***	0,39 **	0,36 **	0,34 ***
für berufliche Tätigkeiten außerhalb der akad. F & L	3,28 ***	2,97 ***	2,31 ***	1,92 **	1,9 *	1,76 *	1,69 #	1,96 *	1,71 #	2,38 **
<b>Ergebniserwartungen</b>										
Wichtigkeit der Lebensziele <sup>2)</sup>										
Erreichbarkeit der Lebensziele innerhalb der akad. F & L <sup>2)</sup>										
Erreichbarkeit der Lebensziele außerhalb der akad. F & L <sup>2)</sup>										
Interaktionseffekte aus <b>Wichtigkeit und Erreichbarkeit</b> der Lebensziele innerhalb der akad. F & L										
Karriere			0,91	0,82	0,85	0,84	0,78	0,88	0,75	0,87
Familie			1,01	0,94	0,96	0,99	0,99	0,93	0,97	0,94
Autonome Tätigkeit			0,95	0,81 *	0,89	0,81	1,09	0,8	1,07	0,9
Sicherer Arbeitsplatz			0,97	0,91	0,89 #	0,82 *	0,79 *	0,85	0,82	0,83
viel Freizeit			0,95	1,02	0,91	1,02	0,9	1,07	0,89	1,07
Interaktionseffekte aus <b>Wichtigkeit und Erreichbarkeit</b> der Lebensziele außerhalb der akad. F & L										
Karriere			1,41 **	1,1	1,41 *	1,12	1,65 **	1,11	1,83 **	1,09
Familie			1,02	1,04	1,01	1,03	1,03	1,04	0,96	1,01
Autonome Tätigkeit			1,2	1,29	1,17	1,25	1,15	1,48	1,15	1,34
Sicherer Arbeitsplatz			1,2 *	1,26 *	1,24 *	1,26 *	1,31 *	1,33 *	1,35 *	1,36 *
viel Freizeit			1,03	1,11	0,95	1,05	0,95	1,02	1,0	1,02
<b>Personenbezogene Merkmale</b>										
Alter					0,88 *	0,93	0,95	0,98	0,98	0,97
Kinder (1 = Kind vorhanden, 0 = keine Kinder)					0,87	1,51	0,54	2,09	0,52	2,08
Geschlecht (1 = Mann; 0 = Frau)					0,8	0,75	1,22	0,93	1,27	0,98
Promotionsmotive										
Promotion als Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere					0,31 ***	0,49 ***	0,22 ***	0,54 **	0,21 ***	0,5 ***
Promotion zur Verbesserung der Berufschancen außerhalb der Wissenschaft					1,9 ***	1,28	1,96 ***	1,25	2,03 ***	1,2
<b>Kontextfaktoren</b>										
<b>Fachrichtung (Referenz: Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften)</b>										
Geisteswissenschaften					0,14 *	0,28 #	0,14 *	0,28 #	0,11 **	0,29
Erziehungswissenschaften/Psychologie					0,57	0,9	0,57	0,9	0,54	0,99
Rechts-/Wirtschaftswissenschaften					2,13	0,64	2,13	0,64	2,08	0,6
Ingenieurwissenschaften					1,73	1,24	1,73	1,24	1,8	1,8
Sozial-/Gesundheitswissenschaften					0,35	0,57	0,35	0,57	0,34	0,47
andere Fachrichtungen					0,08 **	0,33	0,08 **	0,33	0,11 *	0,29
Anzahl der Arbeitsverträge im Wissenschaftssystem					0,82 *	1,05	0,82 *	1,05	0,83 #	1,04
Tätigkeitsdauer im Wissenschaftssystem					0,89	0,9	0,89	0,9	0,85	0,9
Beschäftigungskontext (Referenz: Universität)										
Fachhochschule					0,28 *	0,54	0,28 *	0,54	0,34 #	0,64
Außenuniversitäre Forschungseinrichtung					0,55	1,53	0,55	1,53	0,61	1,76
Nicht-erwerbstätig					1,03		1,03		1,07	
<b>Lernerfahrung</b>										
Nützlichkeit der Lernerfahrung innerhalb der akad. F & L									1,06	1,72
Nützlichkeit der Lernerfahrung außerhalb der akad. F & L									0,87	0,72
Stellenangebote für Tätigkeiten außerhalb (Referenz: kein Stellenangebot erhalten)									1,66	1,27
Stellenangebote erhalten									1,28	0,69
Keine Bewerbung geschrieben									1,99	0,9
Einschätzung der Beschäftigungsbedingungen (Referenz: innerhalb und außerhalb gleich belastend)									3,91 *	0,68
Weniger belastend außerhalb der akad. F & L									0,66	0,54
Belastender außerhalb der akad. F & L									0,52	
Fallzahl	684	699	588	598	568	561	521	509	509	496
Pseudo R <sup>2</sup>	0,26	0,18	0,44	0,43	0,60	0,50	0,66	0,52	0,66	0,54

DZHW WINBUS 2014

Anmerkungen: # p &lt; 0,10, \* p &lt; 0,05, \*\* p &lt; 0,01, \*\*\* p &lt; 0,001

Abhängige Variable: In welchem Bereich streben Sie eine berufliche Tätigkeit an? 0 = „Innerhalb der akademischen Forschung und Lehre“; 1 = „Außerhalb der akademischen Forschung und Lehre“

1) Siehe Kap. 4.1.2, Fußnote 29

2) In die Regression fließen neben den einzelnen Komponenten zur Wichtigkeit und Erreichbarkeit der Lebensziele auch die Interaktionseffekte aus beiden ein. Die einzelnen Komponenten werden in der Tabelle zur besseren Übersicht nicht dargestellt.

mischen Forschung und Lehre reduziert sich die statistische Chance<sup>61</sup>, in Bereiche außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems wechseln zu wollen. Umgekehrt steigt mit höherer Selbstwirksamkeitserwartung für Tätigkeiten außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems die Chance, in diesen Bereichen tätig werden zu wollen (Tab. 4.16).

In **Modell 2** gehen sowohl die *Selbstwirksamkeitserwartungen* als auch die *Ergebniserwartungen*<sup>62</sup> in die Regression ein. Die in Modell 1 gefundenen Zusammenhänge für die Selbstwirksamkeitserwartungen bleiben in Modell 2 bestehen. Darüber hinaus zeigt sich ein Zusammenhang für die Karriereziele und das Streben nach einem sicheren Arbeitsplatz. Sind diese Ziele den Promovierenden wichtig und glauben sie, diese außerhalb der akademischen Forschung und Lehre erreichen zu können<sup>63</sup>, erhöht sich die statistische Chance, eine berufliche Zukunft in Bereichen außerhalb der akademischen Wissenschaft anzustreben. Auch für die Promovierten zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Streben nach einem sicheren Arbeitsplatz und der Laufbahnabsicht: wenn ihnen ein sicherer Arbeitsplatz wichtig ist und sie gleichzeitig erwarten, diesen (sicheren Arbeitsplatz) außerhalb erreichen zu können, erhöht sich die statistische Chance, die akademische Forschung und Lehre zu verlassen.

Für die Wichtigkeit und Erreichbarkeit der Lebensziele innerhalb der akademischen Forschung und Lehre zeigt sich nur für die Promovierten ein Zusammenhang zwischen dem Streben nach einer autonomen Tätigkeit und der Laufbahnintention. Streben die Promovierten eine autonome Tätigkeit an und glauben sie, diese innerhalb der akademischen Forschung und Lehre erreichen zu können, reduziert sich die statistische Chance für den Wechsel in Beschäftigungsbereiche außerhalb der akademischen Wissenschaft.

Die Zusammenhänge zwischen Selbstwirksamkeits-, Ergebniserwartungen und Laufbahnintention bleiben in **Modell 3** auch unter Hinzunahme der *personenbezogenen Merkmale* (Alter, Kinder, Geschlecht und Promotionsmotive) bestehen, lediglich der Zusammenhang zwischen der autonomen Tätigkeit innerhalb der akademischen Wissenschaft für die Promovierten verliert sich. Stattdessen ergibt sich ein Zusammenhang zwischen dem Streben nach einem sicheren Arbeitsplatz innerhalb der akademischen Wissenschaft und der Laufbahnabsicht: wird ein sicherer Arbeitsplatz angestrebt und glauben sowohl die Promovierenden als auch die Promovierten, diesen innerhalb der akademischen Forschung und Lehre erreichen zu können, reduziert sich die Chance, in Bereiche außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems wechseln zu wollen.

Darüber hinaus findet sich ein Zusammenhang zwischen dem Alter und der Laufbahnabsicht; mit zunehmendem Alter der Promovierenden, reduziert sich die statistische Chance, die akademische Wissenschaft verlassen zu wollen.

Deutliche Zusammenhänge finden sich zwischen den Promotionsmotiven und der Laufbahnintention unabhängig vom Promotionsstatus. Wurde die Promotion als Voraussetzung für die wissenschaftliche Laufbahn begonnen, reduziert sich sowohl bei den Promovierenden als auch bei den Promovierten die Chance außerhalb der akademischen Forschung und Lehre eine berufliche Perspektive zu sehen. Entsprechend erhöht sich die Chance für eine Tätigkeit außerhalb der

61 Noch einmal zur Erinnerung: Wenn im Folgenden von „Chance“ gesprochen wird, dann impliziert das keine alltagsgebräuchliche Verwendung, sondern ist ausschließlich als „statistische Chance“, d. h. als Quotient aus der Wahrscheinlichkeit, dass ein Ereignis eintritt (Laufbahnintention außerhalb des akademischen Bereichs) und der Wahrscheinlichkeit, dass es nicht eintritt (Laufbahnintention im akademischen Bereich) zu verstehen.

62 Berichtet werden die Interaktionseffekte aus der Wichtigkeit und der Erreichbarkeit der abgefragten Lebensziele.

63 Die Befragten sollten die Chancen einschätzen, die einzelnen Lebensziele durch den Verbleib in der Wissenschaft bzw. durch den Wechsel in eine berufliche Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu erreichen. „Wie schätzen Sie die Chancen ein, die einzelnen Ziele durch den Verbleib in der Wissenschaft bzw. durch einen Wechsel (...) zu erreichen?“ (s. Kap. 4.2)

akademischen Wissenschaft, wenn die Promotion zur Verbesserung der Berufschancen außerhalb begonnen wurde – hier jedoch nur für die Promovierenden.

Unter Hinzunahme der *Kontextfaktoren* „Fachrichtung“, „Anzahl der Arbeitsverträge“, „Tätigkeitsdauer“ und „Beschäftigungskontext“ in **Modell 4** bleiben die bisherigen Zusammenhänge bestehen, variieren aber in ihrer Stärke.

Promovierende der Geisteswissenschaften und sonstiger Fachrichtungen haben im Vergleich zur Referenzgruppe Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften eine geringere statistische Chance, außerhalb der akademischen Forschung und Lehre eine berufliche Zukunft zu sehen. Andere Studien konnten ebenfalls zeigen, dass Geistes- und Sozialwissenschaftler(innen) häufiger im akademischen Wissenschaftssystem verbleiben, während Angehörige der MINT-Fächer und der Ingenieurwissenschaften auch attraktive Angebote außerhalb finden (Kehm 2010). Auch bei den Promovierten der Geisteswissenschaften ist Chance, die eigenen beruflichen Perspektiven außerhalb der akademischen Wissenschaft zu sehen, im Vergleich zur Referenzgruppe Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften geringer. Darüber hinaus reduziert sich für die Promovierenden, nicht aber für die Promovierten bei zunehmender Vertragsanzahl im akademischen Wissenschaftssystem die Chance, in andere Bereiche wechseln zu wollen.

Zusätzlich zu den genannten Ergebnissen steht auch der „Beschäftigungskontext“ im Zusammenhang mit der Laufbahnintention. Bei Promovierenden, die an Fachhochschulen tätig sind, ist die statistische Chance, beruflich außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden zu wollen, im Vergleich zur Referenzgruppe der Universitätsbeschäftigten geringer. Dabei dürften vor allem die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen an Fachhochschulen und Universitäten eine Rolle spielen: Während die Befristung an Universitäten 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur betrifft (Hochschulpersonalstatistik 2009, eigene Berechnung 2013), sind die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) Beschäftigten an den Fachhochschulen mehrheitlich dauerbeschäftigt (64 %, vgl. Metz-Göckel et al. 2014).

Abschließend bleibt noch der Blick auf das **Modell 5**, in dem alle Modellkomponenten gleichzeitig in die logistische Regression eingegangen sind. Für die Selbstwirksamkeits-, die Ergebniserwartungen, die personenbezogenen Merkmale und Kontextfaktoren verändern sich die oben aufgeführten Befunde lediglich in der Zusammenhangsstärke. Für die Lernerfahrungen gemessen anhand der Nützlichkeit von Lernerfahrungen innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre und den Stellenangeboten lassen sich keine Zusammenhänge finden.

Ein wenig intuitiver Zusammenhang findet sich für die Einschätzung der Beschäftigungsbedingungen und der Laufbahnabsicht; bei den Promovierenden, nicht aber bei den Promovierten, steigt mit der Einschätzung, dass Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre belastender sein dürften als Tätigkeiten im Wissenschaftssystem, die statistische Chance, eine Tätigkeit außerhalb von Forschung und Lehre anzustreben. Eine Erklärung für diesen Zusammenhang konnte auch durch weitergehende Analysen nicht gefunden werden.

In allen Modellen ist Pseudo- $R^2$  für die Gruppe der Promovierenden höher als für die der Promovierten (von 0,26 bzw. 0,18 bis 0,66 bzw. 0,54). Die Stärke der aufgeklärten Varianz hängt also auch wesentlich vom Promotionsstatus ab. Während die untersuchten Modellkomponenten in der Promotionsphase eine höhere Bedeutung für die Laufbahnabsicht haben, schwächt sich die Relevanz bei den Promovierten ab. Diese haben sich größtenteils für den Verbleib im akademischen Wissenschaftssystem entschieden, weshalb auch die Modellkomponenten an Vorhersagekraft verlieren. Umgekehrt sind diejenigen Promovierten, die ihre berufliche Zukunft außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems gesehen haben, nicht mehr in der Stichprobe enthalten.

## 5 Exkurs: Informationen zu den noch unentschlossenen Nachwuchswissenschaftler(inne)n

Der Großteil der Befragten hat bereits eine Vorstellung über den zukünftigen Tätigkeitsbereich und möchte innerhalb (47 %) bzw. außerhalb (32 %) der akademischen Forschung und Lehre erwerbstätig werden. Ein Fünftel der Nachwuchswissenschaftler(innen) (21 %) ist allerdings noch unentschlossen.<sup>64</sup> Diese Gruppe soll im Folgenden näher betrachtet werden, um die Frage zu beantworten, wer sich hinter den Unentschlossenen verbirgt und was sie von den „Entschlossenen“ (die wissen, dass sie innerhalb oder außerhalb des Wissenschaftssystems tätig werden wollen) unterscheidet. Auf diese Weise ist es möglich, Anhaltspunkte zu identifizieren, die eine zögerliche Haltung erklären könnten.

Immerhin drei Viertel der unentschlossenen Nachwuchswissenschaftler(innen) geben als idealistisches Berufsziel an, innerhalb der akademischen Forschung und Lehre erwerbstätig sein zu wollen (also unter der Voraussetzung, dass alle „möglichen strukturellen Schwierigkeiten und Hindernisse“ nicht existieren, Tab. 5.1). Ein Großteil von ihnen möchte demnach eigentlich innerhalb des akademischen Wissenschaftssystems tätig werden, ist jedoch aufgrund äußerer Umstände oder persönlicher Erwägungen unsicher, ob eine Tätigkeit in diesem Bereich angestrebt werden sollte.

Der Frauenanteil unter den Unentschlossenen ist etwas höher als unter denjenigen, die eine Tätigkeit innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre anstreben. Zudem sind die Unentschlossenen vergleichsweise selten an Universitäten beschäftigt, dafür überdurchschnittlich oft an außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Ein möglicher Grund könnte sein, dass die Unentschlossenen solche Einrichtungen bzw. Institutionen wählen, an denen sowohl eine wissenschaftliche Laufbahn als auch andere Beschäftigungswege offen stehen. Außerdem sind Wissenschaftler(innen), die an Hochschulen tätig sind, häufiger in die Lehre und akademische Selbstverwaltung eingebunden, so dass dieser größere Erfahrungsfundus mit den verschiedenen Aufgaben im Wissenschaftssystem eine Entscheidung für den Verbleib befördern kann. Wer dagegen nahezu ausschließlich mit Forschungsaktivitäten betraut ist, kann unsicher sein, ob andere Aufgaben wie z. B. die Lehre erfolgreich bewältigt werden können.

Im Vergleich zu denjenigen, die sich für eine Tätigkeit innerhalb der akademischen Forschung und Lehre entschieden haben, sind die Unentschlossenen im Schnitt drei Jahre jünger. Gleichzeitig sind die Unentschlossenen häufiger in der Promotionsphase als diejenigen, die sich bereits für die akademische Forschung und Lehre entschieden haben.

Diejenigen, die sich für eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung und Lehre entschieden haben, sind durchschnittlich ein Jahr jünger als die Unentschlossenen. Trotz der geringen Altersdifferenz von einem Jahr, haben die Unentschlossenen häufiger Kinder. Eine mögliche Erklärung für die höheren Elternanteile (31 % zu 24 %) kann darin liegen, dass noch 80 Prozent derer, die sich für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre entschieden haben, promovieren, wohingegen dies nur noch auf 64 Prozent der Unentschlossenen zutrifft. Rund ein Fünftel der Unentschlossenen denkt über eine Habilitation nach bzw. ist bereits habilitiert. Diese Gruppe ist deshalb hochschul- und wissenschaftspolitisch interessant, weil sie sich zwar für eine Tätigkeit in der akademischen Forschung und Lehre qualifizieren will bzw. qualifiziert ist, aber gleichzeitig offen in der Wahl des künftigen Tätigkeitsbereichs bleibt. Insofern ist selbst mit einer Entscheidung für eine Habilitation noch nicht zwingend der endgültige Entschluss für den Verbleib in der Wissenschaft gefallen.

<sup>64</sup> Im Folgenden werden diese „Unentschlossene“ genannt.

Tab. 5.1

**Gesamtüberblick zu den Unentschlossenen im Vergleich zu den Entschlossenen** (Frage: „In welchem Bereich streben Sie eine berufliche Tätigkeit an?“ 1 = „innerhalb der akademischen Forschung und Lehre“, 2 = „außerhalb der akademischen Forschung und Lehre“ und 3 = „weiß nicht“; Angaben in %; Alter und Tätigkeitsdauer in Jahren, Anzahl der Arbeitsverträge abs.)

	Unent- schlossene	Innerhalb der akad. F & L	Außerhalb der akad. F & L	Signi- fikanz
<b>Alter</b>	32	35	31	***
<b>Geschlecht</b>				
Männlich	48	56	54	*
Weiblich	52	44	46	
<b>Anteil der Eltern</b>	31	42	24	***
<b>Bildungsherkunft</b>				
Beide Eltern ohne HS-Abschluss	37	39	36	
Ein Elternteil mit HS-Abschluss	29	27	29	n. s.
Beide Eltern mit HS-Abschluss	34	34	35	
<b>Promotionsmotive</b> (jeweils die Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“)				
Ich wollte mit der Promotion die Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere schaffen.	57	83	34	***
Ich wollte mit der Promotion meine Berufschancen außerhalb der Wissenschaft verbessern.	46	28	66	***
<b>Beschäftigungskontext</b>				
Universität	57	63	64	
Fachhochschule	8	11	7	
Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	27	20	18	***
Nicht erwerbstätig	8	6	11	
<b>Fachrichtung</b>				
Geisteswissenschaften	7	15	4	
Erziehungswissenschaften/Psychologie	7	8	5	
Rechts-/Wirtschaftswissenschaften	7	10	12	
Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften	47	41	44	***
Ingenieurwissenschaften	21	13	29	
Sozial-/Gesundheitswissenschaften	7	7	3	
Andere Fachrichtungen	5	6	3	
<b>Promotion</b>				
Promovierend	64	32	80	***
Promoviert	36	68	20	
<b>Habilitation</b>				
Keine Habilitationsabsicht	78	39	95	***
Habilitiert/Habilitationsplan	22	61	5	
<b>Anzahl der Arbeitsverträge</b>	4	5	4	***
<b>Tätigkeitsdauer im Wissenschaftssystem</b>	5	8	5	***
<b>Idealistisches Ziel</b>				
Innerhalb der akad. F & L	75	98	34	***
Außerhalb der akad. F & L	25	2	66	

DZHW | WiNbus 2014

Die Gruppe der unentschlossenen Befragten bewertet sowohl die persönlichen als auch die allgemeinen Beschäftigungsaussichten im Wissenschaftssystem nur geringfügig besser als diejenigen, die außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden wollen. Zugleich schätzen sie die persönlichen Beschäftigungsaussichten im Wissenschaftssystem deutlich schlechter ein als diejenigen, die in der Wissenschaft verbleiben wollen (Tab. 5.2). Die Zurückhaltung bei

der Entscheidung zugunsten des Wissenschaftssystems steht also auch im Zusammenhang mit der eher skeptischen Einschätzung der eigenen Aussichten, sich in der akademischen Forschung und Lehre dauerhaft erfolgreich zu etablieren. Offen bleiben muss jedoch, ob die Einschätzung der persönlichen Beschäftigungsaussichten mit anderen Faktoren (wie z. B. der Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit, Bereitschaft zur Erfüllung von bestimmten Anforderungen des Wissenschaftssystems) zusammenhängt.

**Tab. 5.2**

**Einschätzung der Beschäftigungsaussichten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nach Laufbahnintention** (Werte 4 + 5 einer fünfstufigen Skala von 1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“, in %)

Frage: „Wie schätzen Sie Ihre persönlichen Beschäftigungsaussichten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre ein?“ und „Und wie schätzen Sie allgemein die Beschäftigungsaussichten für Menschen mit Ihrer Qualifikation innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre ein?“

	Beschäftigungsaussichten			
	Innerhalb der akad. F & L		Außerhalb der akad. F & L	
	Persönlich	Allgemein	Persönlich	Allgemein
<b>Laufbahnintention</b>				
Innerhalb der akad. F & L	53	30	35	43
Außerhalb der akad. F & L	21	28	66	68
Unentschlossene	29	33	49	57

DZHW | WiNbus 2014





## 6 Sekundäranalyse: Laufbahnentscheidungen nach Abschluss der Promotion

Wer eine Promotion plant, gerade promoviert oder bereits promoviert ist, hat sicherlich schon über den qualitativen und quantitativen Nutzen der Promotion nachgedacht. Grundsätzlich verhilft die Promotion(sphase) zu einer Auseinandersetzung mit einem wissenschaftlichen Thema und mehrt das individuelle Humankapital. Darüber hinaus ist eine Promotion in bestimmten Fächern und Beschäftigungsbereichen sowohl Statussymbol als auch Voraussetzung für das Erreichen beruflicher Positionen (vgl. dazu Moes 2006: 414).

Die Studie von Enders und Bornmann (2001) lieferte erstmals Angaben darüber, wo Promovierte tätig sind, wie viel sie verdienen und ob sie beruflich zufrieden sind (dazu auch Enders & Kottmann 2009). Die Absolventenstudien des DZHW erfassen die Promovierten und deren Berufswege im Rahmen von Langzeitstudien (Fabian et al. 2013; Fabian & Briedis 2009), bislang wurden jedoch die Gründe für bestimmte Laufbahnentscheidungen nicht analysiert.

Mit den Daten der Absolventenstudie des Abschlussjahrgangs 2001 sollen die Einflussfaktoren zu den Laufbahnentscheidungen vor dem Hintergrund des Laufbahnwahlmodells analysiert und vorgestellt werden. Zunächst wird der Zusammenhang zwischen den einzelnen Komponenten des laufbahntheoretischen Modells<sup>65</sup> (s. Kap. 2) und der tatsächlichen Laufbahnentscheidung dargestellt (Kap. 6.1 und 6.2). Abschließend wird die berufliche Situation von Promovierten zehn Jahre nach dem Studienabschluss betrachtet (Kap. 6.3).

### 6.1 Analyseziel und Datengrundlage

Die im Folgenden dargestellten Analysen basieren auf einer Sekundäranalyse der Daten der bundesweit repräsentativen DZHW-Absolventenstudie des Abschlussjahrgangs 2001. Zur Grundgesamtheit der Untersuchung gehören alle Personen, die im Prüfungsjahr 2001 einen ersten Studienabschluss an einer deutschen Hochschule erworben haben.<sup>66</sup> Der Untersuchungszeitraum umfasst die ersten zehn Jahre nach dem Studienabschluss. In die folgenden Auswertungen wurden all jene Personen einbezogen, die innerhalb dieses Zehnjahreszeitraums eine Promotion abgeschlossen haben und im Anschluss daran erwerbstätig waren bzw. sind.

Da die Daten nicht explizit für die hier bearbeitete Fragestellung erhoben wurden, ist eine Operationalisierung der Komponenten der sozial-kognitiven Laufbahntheorie nur in Ansätzen möglich. So stehen beispielsweise keine Informationen über berufsbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen oder Ergebniserwartungen zur Verfügung (s. Kap. 2). Nichtsdestotrotz eignen sich die Daten, um Zusammenhänge zwischen verschiedenen personen- und kontextbezogenen Merkmalen sowie bestimmten Erfahrungen während der Promotionsphase auf der einen Seite und den Laufbahnentscheidungen nach Abschluss der Promotion auf der anderen Seite zu analysieren.

Die Laufbahnentscheidungen werden anhand dreier Beschäftigungsbereiche operationalisiert, in denen die Promovierten zum Befragungszeitpunkt tätig waren:

65 Es können nur einzelne Komponenten des Model of Career Choice berücksichtigt werden. Wesentliche Faktoren wie die Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen wurden mit der Absolventenbefragung nicht erhoben.

66 Zur genaueren Anlage der Untersuchung siehe Briedis und Minks 2004, Kerst und Schramm 2008 und Fabian et al. 2013.

- erstens die Beschäftigung an einer Hochschule bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtung<sup>67</sup> (21 % der befragten Promovierten)
- zweitens die Beschäftigung in Forschung und Entwicklung außerhalb von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (21 %) mit überwiegend industrieller Forschung und Entwicklung und
- drittens die Beschäftigung ohne Forschungsbezug außerhalb des Wissenschaftssystems und der industriellen Forschung (58 %).

Da es sich hierbei um eine abhängige Variable mit drei verschiedenen Ausprägungen handelt, werden multinomiale logistische Regressionsmodelle geschätzt.

Als personenbezogene, erklärende Variablen werden das Alter, das Geschlecht, die Elternschaft, die Bildungsherkunft, der subjektive Stellenwert karrierebezogener und intrinsischer Promotionsmotive sowie die Abschlussnote der Promotion berücksichtigt. Der formale Promotionskontext, die Art der Finanzierung der Promotion sowie das Promotionsfach werden als kontextuelle Rahmenbedingungen in das Modell aufgenommen. Mit promotionsbedingten Auslandsaufenthalten und der subjektiven Einschätzung der Integration in die Scientific Community werden zudem spezifische (Lern-)Erfahrungen während der Promotionsphase einbezogen.

Die Stichprobe besteht mehrheitlich aus männlichen Promovierten (58 %). Das durchschnittliche Alter zum Zeitpunkt des Promotionsabschlusses lag bei 30,5 Jahren. Über die Hälfte der Befragten (55 %) hat mit institutioneller Einbindung z. B. über ein Forschungsprojekt, an einem Lehrstuhl oder an einer Forschungseinrichtung promoviert.<sup>68</sup>

## 6.2 Einflussfaktoren auf die Laufbahnentscheidungen Promovierter

Für alle Modellkomponenten werden zunächst Schätzmodelle berechnet (**Modelle 1, 2 und 3**). Die kontextbezogenen Einflussfaktoren („Promotionskontext und externe Finanzierung“ sowie „Promotionsfach“) gehen dabei sukzessive in die Modelle 2 und 3 ein, um mit jedem Analyseschritt die Einflüsse der einzelnen Faktoren getrennt darzustellen, bevor in **Modell 4** der simultane Einfluss aller erklärenden Variablen berechnet wird (Tab. 6.1). Die Zeit, die zwischen dem Abschluss der Promotion und dem Befragungszeitpunkt vergangen ist, dient in den Analysen als Kontrollvariable. Die dargestellten Average Marginal Effects (AME) geben an, ob und in welchem Umfang die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person in einem dieser drei Bereiche tätig ist, von den erklärenden Variablen abhängig ist (Williams 2012).

<sup>67</sup> Dabei kann es sich sowohl um eine Tätigkeit mit als auch ohne Forschungs- oder Entwicklungsbezug handeln. Der überwiegende Teil geht jedoch einer Tätigkeit im Bereich Forschung und Entwicklung nach (95 %), denn der so genannte Mittelbau stellt die größte Personalkategorie an Hochschulen dar. Zwar können die Beschäftigten an einer Hochschule bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtung auch nicht-wissenschaftlich beschäftigt sein und z. B. in der Verwaltung oder im IT-Bereich arbeiten, dies trifft jedoch nur auf einige Ausnahmen zu (5 %).

<sup>68</sup> Detaillierte Informationen zur Stichprobenzusammensetzung und zur Operationalisierung der Merkmale können der Tabelle A3 des Anhangs entnommen werden.

**Tab. 6.1**  
**Einflussfaktoren auf die Laufbahnentscheidung Promovierter**  
 (Multinomiale Regression, N=547)

	Modell 1			Modell 2			Modell 3			Modell 4		
	HS/AFE	F&E	nicht wiss. Tätigkeit	HS/AFE	F&E	nicht wiss. Tätigkeit	HS/AFE	F&E	nicht wiss. Tätigkeit	HS/AFE	F&E	nicht wiss. Tätigkeit
<i>Personenbezogene Einflussfaktoren</i>	AME <sup>1)</sup>		AME			AME			AME			AME
Alter bei Abschluss der Promotion		0,01	0,004	0,007	0,004	-0,011	0,004	0,018	-0,022	0,004	0,018	-0,022
Geschlecht (0 = Mann, 1 = Frau)	0,035	-0,08	0,044	0,025	-0,082	0,057	0,006	-0,04	0,034	0,011	-0,038	0,027
Elternschaft während der Promotion (0 = nein, 1 = ja)	-0,043	-0,094	0,137	-0,032	-0,075	0,107	-0,018	-0,062	0,08	-0,016	-0,063	0,078
<i>Bildungsherkunft (Referenz: Beide Eltern ohne Hochschulabschluss)</i>												
Ein Elternteil mit Hochschulabschluss	-0,043	0,055	-0,012	-0,048	0,037	0,011	-0,011	0,054	-0,044	-0,017	0,051	-0,034
Beide Eltern mit Hochschulabschluss	-0,063	0,056	0,007	-0,068	0,057	0,011	-0,04	0,091	-0,051	-0,047	0,087	-0,04
Karrierebezogenes Promotionsmotiv (1 = „sehr stark“ bis 5 = „überhaupt nicht“)	-0,049	0,03	0,02	-0,05	0,029	0,021	-0,048	0,013	0,035	-0,049	0,01	0,039
Intrinsisches Promotionsmotiv (1 = „sehr stark“ bis 5 = „überhaupt nicht“)	0,113	0,066	-0,179	0,103	0,047	-0,015	0,051	0,018	-0,069	0,044	0,012	-0,056
Promotionsnote (0 = andere Note, 1 = summa cum laude)	0,155	0,024	-0,179	0,131	-0,002	-0,128	0,094	0,06	-0,155	0,067	0,055	-0,142
<i>Kontextbezogene Einflussfaktoren</i>												
<b>Schwerpunkt des institutionellen Promotionskontextes (Referenz: ohne inst. Einbindung)</b>												
Wiss. Mitarbeiter(in) in Projekt (Hochschule)				0,095	0,114	-0,209	0,168	-0,045	-0,123	0,15	-0,06	-0,087
Wiss. Mitarbeiter(in) an Lehrstuhl				0,044	0,119	-0,162	0,072	-0,017	-0,055	0,057	-0,03	-0,026
Wiss. Mitarbeiter(in) an außeruniv. Forschungseinrichtung				0,034	0,271	-0,305	0,064	0,066	-0,13	0,024	0,042	-0,066
Sonst./Kein eindeutiger Schwerpunkt				0,108	0,131	-0,239	0,087	0,049	-0,136	0,065	0,033	-0,098
<b>Externe Finanzierung</b> (0 = nicht vorhanden, 1 = vorhanden)				-0,097	-0,037	0,133	-0,072	-0,008	0,08	-0,064	-0,005	0,07
<b>Promotionsfach (Referenz: Mathematik/Naturwissenschaften/Informatik)</b>												
Geisteswissenschaften							0,26	-0,37	0,11	0,266	-0,364	0,098
Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften							-0,055	-0,396	0,451	-0,037	-0,39	0,428
Medizin							-0,109	-0,324	0,433	-0,098	-0,318	0,416
Ingenieurwissenschaften							-0,11	-0,057	0,167	-0,094	-0,057	0,152
Sonstiges Fach							0,21	-0,187	-0,022	0,253	-0,181	-0,072
<i>Erfahrungen während der Promotionsphase</i>												
<b>Auslandsaufenthalte Promotionsphase</b> (0 = nein, 1 = ja)										0,099	0,013	-0,112
<b>Integration in die Scientific Community während der Promotion</b> (0 = nein, 1 = ja)										0,021	0,012	-0,033
<i>Kontrollvariable</i>												
<b>Zeit zwischen Promotionsabschluss und Befragungszeitpunkt</b>	-0,017	-0,01	0,027	-0,022	-0,005	0,026	-0,016	0,015	0,001	-0,013	0,013	-0,00
Pseudo R <sup>2</sup>		0,13			0,17			0,28			0,29	
												DZHW   WINBUS 2014

Anmerkungen: # p < 0,10, \* p < 0,05, \*\* p < 0,01, \*\*\* p < 0,001; gewichtete Daten

HS/AFE = „Tätigkeitsbereich Hochschule bzw. außeruniversitäre Forschungseinrichtung“; F&E = „Tätigkeitsbereich privatwirtschaftliche Forschung und Entwicklung“, nicht wiss. = „nicht wissenschaftlicher Tätigkeitsbereich“

1) AME = „average marginal effects“

Auf Seite der personenbezogenen Einflussfaktoren ist eine Reihe signifikanter Effekte erkennbar. **Modell 1** zufolge sind Frauen mit geringerer Wahrscheinlichkeit im Bereich privatwirtschaftlicher Forschung und Entwicklung tätig als Männer.

Die Wahrscheinlichkeit einer Tätigkeit in diesem Bereich ist für Frauen im Vergleich zu den Männern um acht Prozentpunkte geringer (AME = -0,08).

Auch von den Promotionsmotiven gehen deutliche Effekte aus. Je stärker die Promotion mit karrierebezogenen Zielen<sup>69</sup> verfolgt wurde, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass der/die Promovierte an einer Hochschule bzw. einer außeruniversitären Forschungseinrichtung be-

69 Promotionsziele: „Verbesserung der Berufschancen“, „Leitungsfunktion übernehmen“, „sehr gut verdienen“.

schäftigt ist. Eine stärker intrinsisch dominierte Motivlage<sup>70</sup> erhöht hingegen die Wahrscheinlichkeit einer wissenschaftlichen Tätigkeit im hochschulischen oder außeruniversitären Bereich. Eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit wird dagegen unwahrscheinlicher, je wichtiger intrinsische Motive für die Aufnahme einer Promotion waren.

Signifikante Effekte gehen auch von der Promotionsnote aus. Ein Abschluss mit der Note *summa cum laude* erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung an einer Hochschule bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtung nach der Promotion. Promovierte mit sehr guten Abschlussnoten sind deutlich seltener ohne Forschungsbezug tätig als Promovierte mit einer schlechteren Note.

Darüber hinaus erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit, wenn die Promovierten bereits während der Promotionsphase Kinder hatten. In Modell 1 gehen keine Effekte vom Alter und von der Bildungsherkunft aus.

In **Modell 2** werden zusätzlich der Promotionskontext und die (externen) Finanzierungsquellen berücksichtigt. Die negativen Vorzeichen der Effekte zeigen deutlich, dass der akademische Promotionskontext, sei es ein Drittmittelprojekt, eine Stelle am Lehrstuhl oder an einer außeruniversitären Einrichtung, die Wahrscheinlichkeit eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit auszuüben signifikant verringert im Vergleich zu einer Promotion ohne institutionelle Einbindung; deutlich wird dieser negative Effekt in Fällen der Anbindung der Promotion an die Beschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Gleichzeitig erhöht jede Form der institutionellen Einbindung der Promotion die Wahrscheinlichkeit, später in Forschung und Entwicklung außerhalb von Hochschulen und Forschungseinrichtungen tätig zu sein (Tab. 6.1). Für einen Verbleib im Bereich Hochschule und außeruniversitäre Forschungseinrichtung zeigt der ehemalige Promotionskontext keinen Effekt.

War die Promotion extern finanziert, reduziert sich die Wahrscheinlichkeit, später an einer Hochschule oder an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung beschäftigt zu sein, während sie sich für eine Tätigkeit im nicht-wissenschaftlichen Bereich erhöht.

Für die personenbezogenen Einflussfaktoren zeigen sich in Modell 2 gegenüber Modell 1 keine Veränderungen in der Wirkungsrichtung der Effekte, wenngleich sich das Signifikanzniveau und die Effektstärke verändern. Für die Elternschaft während der Promotion zeigt sich eine kleine Veränderung gegenüber Modell 1; diejenigen, die während der Promotion Eltern waren, sind seltener (-7,5 Prozentpunkte) in Forschung und Entwicklung außerhalb der akademischen Forschung tätig.

In das **Modell 3** wird als weitere unabhängige Variable das Promotionsfach hinzugefügt. Als Referenz dient die Fachrichtung Mathematik/Naturwissenschaften/Informatik. Im Vergleich zu dieser Fachrichtung liegt für die Angehörigen der Geisteswissenschaften die Wahrscheinlichkeit um 26 Prozentpunkte höher, an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig zu werden, während sie für eine Tätigkeit in Forschung und Entwicklung um 37 Prozentpunkte niedriger liegt. Die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen) münden im Vergleich zur Referenzgruppe um 45,1 Prozentpunkte, die Mediziner(innen) um 43,3 Prozentpunkte und die Ingenieure und Ingenieurinnen um 16,7 Prozentpunkte häufiger in nicht-wissenschaftlichen Beschäftigungen ein (z. B. in Kanzleien oder Krankenhäusern). Die Angehörigen der ersten beiden Fächergruppen sind umgekehrt mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit in Forschung und Entwicklung tätig als die Angehörigen der Mathematik/Naturwissenschaften (-39,6

70 Promotionsziele: „Realisierung fachlicher Neigungen“, „persönliche Weiterbildung“, „Neugierde befriedigen“, „Arbeit an interessantem Thema“. Anzumerken bleibt, dass sowohl intrinsische als auch extrinsische Motivlagen vorliegen können, die unter bestimmten Bedingungen miteinander konkurrieren. In der wissenschaftlichen Arbeit geht es zum einen darum, neue Erkenntnisse zu gewinnen und sich mit einem Thema intensiv auseinanderzusetzen zu können (intrinsisch), weshalb diese Tätigkeit einen hohen Anreiz besitzt. Zum anderen aber müssen diese Erkenntnisse auch publiziert werden, wodurch auch das eigene Ansehen in der Community steigt (extrinsisch).

bzw. -32,4 Prozentpunkte), während die Angehörigen der Fachrichtungen Medizin und Ingenieurwissenschaften seltener an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt sind (Tab. 6.1).

Auffallend ist, dass die in Modell 2 erkennbaren Effekte personenbezogener Merkmale und der Promotionskontexte im Modell 3 nicht mehr signifikant sind und dass neue Effekte auftreten, die durch die Promotionsfächer aufgeklärt werden. War in den vorherigen Modellen kein Alters-effekt erkennbar, verringert sich unter Hinzunahme der Promotionsfächer die Wahrscheinlichkeit einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit mit zunehmendem Alter zum Zeitpunkt der Promotion (um -2,2 Prozentpunkte je Lebensjahr) und umgekehrt erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung in Forschung und Entwicklung nachzugehen (pro Lebensjahr um 1,8 Prozent).

Darüber hinaus tritt ein signifikanter Effekt für die Bildungsherkunft auf. Promovierte, deren Eltern beide einen Hochschulabschluss erworben haben, sind im Vergleich zu den Promovierten aus nicht-akademischen Elternhäusern mit größerer Wahrscheinlichkeit in Forschung und Entwicklung außerhalb des akademischen Bereiches tätig (vgl. Tab. 6.1).

Weiterhin zeigt sich: Je stärker die Promotion intrinsisch motiviert war, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer nicht-wissenschaftlichen Beschäftigung. Ein karrierebezogenes Promotionsmotiv dagegen erhöht nicht nur die Wahrscheinlichkeit einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit, sondern reduziert gleichzeitig die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung.

Die mit dem Einbezug der Promotionsfächer fast vollständige Auflösung der in Modell 2 erkennbaren Kontexteffekte bedarf einer Erklärung: Offensichtlich sind die verschiedenen Arbeitskontexte, in die Promovierende integriert sind, sehr stark fachspezifisch determiniert, so dass sich die Kontexteffekte (und ihre Auflösung in Modell 3) aus den jeweiligen Gepflogenheiten der Beschäftigung von Promovierenden in den Fachrichtungen ergeben. Mit dem Einbezug der Fächer zeigt sich ein neuer Kontexteffekt: Diejenigen Promovierten, die auf einer Mitarbeiterstelle in Projekten promoviert haben, fanden im Anschluss an die Promotion häufiger eine Beschäftigung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen als jene, die ohne institutionelle Einbindung promoviert haben.

Hier zeigt sich auch die hohe Erklärungskraft der Promotionsfächer, an die, wie beschrieben, ihrerseits bestimmte Promotionskontexte gebunden sind; so wird z. B. in den Ingenieurwissenschaften häufig im Projektkontext promoviert, während in den Geisteswissenschaften die Promotion häufig losgelöst von Projekten erfolgt. Die Promotionsfächer lösen nicht nur den Einfluss der Promotionskontexte auf, sondern haben von den kontextbezogenen Faktoren insgesamt den stärksten Einfluss auf die weitere Laufbahnentscheidung. Die hohe Erklärungskraft der Promotionsfächer spiegelt sich auch in dem Anstieg von Pseudo  $R^2$  wider (von 0,17 auf 0,28).

Der simultane Einfluss aller Erklärungsfaktoren ist in **Modell 4** dargestellt. Zunächst gilt für Promovierte, die während der Promotionsphase in hohem Maße in die Scientific Community integriert waren:<sup>71</sup> Je stärker die Integration in die Scientific Community erfolgte, desto unwahrscheinlicher sind die Promovierten nicht-wissenschaftlich beschäftigt. Ein absolvierter Auslandsaufenthalt erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Tätigkeit an einer Hochschule bzw. an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung im Gesamtmodell um fast zehn Prozent und reduziert gleichzeitig eine Beschäftigung im nicht-wissenschaftlichen Bereich (-11,2 Prozentpunkte).

<sup>71</sup> Die Integration in die Scientific Community wurde rückblickend erfasst. Trotz der Problematik einer Erfassung aus der Retrospektive können Tendenzen abgebildet werden. Mehrheitlich fühlten sich die Promovierten während der Promotionsphase (sehr) gut in die wissenschaftliche Gemeinschaft eingebunden (55 %), etwa ein Fünftel (21 %) fühlte sich (überhaupt) nicht integriert und ca. ein Viertel platziert sich in der Mitte (24 %).

Bei Einbeziehung aller Erklärungsfaktoren ändert sich in Modell 4 nur wenig. Im Vergleich zu Modell 3 hat sich der Effekt einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit für die Ingenieure und Ingenieurinnen aufgelöst, ebenso wie die geringere Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung für Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen) an einer Hochschule bzw. an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Insgesamt aber bleibt der starke Einfluss des Promotionsfaches (Pseudo  $R^2 = 0,29$ ).

### 6.3 Ausblick: Wo sind die Promovierten heute?

Im Folgenden werden die Informationen zur Beschäftigungssituation der Promovierten auf deskriptiver Ebene vorgestellt, um über die regressionsanalytischen Berechnungen hinaus einen Einblick über die berufliche Situation von Promovierten (zehn Jahre nach dem Studienabschluss) zu geben.

In die Berechnungen fließen Angaben von 806 Promovierten (47 % Männer und 53 % Frauen)<sup>72</sup> ein; je nach Fragestellung variiert die Stichprobengröße. Die Promovierten sind zehn Jahre nach dem Studienabschluss durchschnittlich 37 Jahre alt (ohne Geschlechterdifferenzen).

Da 99 Prozent der Promovierten zwischen 33 und 43 Jahre alt sind, zeigen sich für die Variablen (derzeitige Tätigkeit, Beschäftigungsverhältnis, berufliche Position und Verdienst) keine Altersdifferenzen, weshalb alle Promovierten in die bivariaten Berechnungen einfließen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Sekundäranalyse in Bezug auf diese Variablen vorgestellt.

#### Wie sind die Befragten derzeit beschäftigt?

Von den Promovierten sind nur drei Prozent nicht erwerbstätig (arbeitslos oder Hausfrau bzw. Hausmann) und acht Prozent sind in Elternzeit (Tab. 6.2). Entsprechend ist der Großteil (89 %) erwerbstätig, davon sind acht Prozent Postdocs und weitere acht Prozent haben eine Juniorprofessur oder eine Habilitationsstelle.

Ein Fünftel der Promovierten, die an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig sind, hat eine Juniorprofessur bzw. Habilitationsstelle. Eine solche Stelle haben nur fünf Prozent der Personen, die in Forschung und Entwicklung außerhalb akademischer Forschung bzw. zwei Prozent, die nicht-wissenschaftlich tätig sind.

Die Stabilität der derzeitigen beruflichen Situation zeigt, dass die Phase der Berufsfindung weitestgehend abgeschlossen ist: Über alle Tätigkeitsbereiche hinweg geben 83 Prozent der Promovierten an, dass ihre berufliche Situation mittel- bis langfristig stabil ist. Promovierte an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen schätzen die berufliche Stabilität etwas niedriger ein (78 %) als Promovierte in anderen Beschäftigungsbereichen (85 % bzw. 84 %).

#### In welchen Positionen sind die Befragten beschäftigt?

44 Prozent der Promovierten sind in leitenden Positionen entweder als leitende Angestellte oder als wissenschaftlich qualifizierte Angestellte mit Leitungsaufgaben beschäftigt (vgl. Tab. 6.2). Die Anteile an Personen in leitenden Positionen variieren zwischen den verschiedenen Beschäftigungsbereichen von 40 Prozent (nicht-wissenschaftliche Tätigkeit) bis 51 Prozent (Forschung und Entwicklung außerhalb des Wissenschaftssystems). Beschäftigte an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegen mit 46 Prozent im Mittelfeld. Darüber hinaus sind Männer häufiger auf einer Leitungsposition beschäftigt als Frauen (52 % zu 37 %, ohne Tabelle).

<sup>72</sup> Die Abweichung der Fallzahlen zwischen den Regression und den deskriptiven Berechnungen kommen durch fehlende Werte in den jeweiligen Kategorien zustande. Dadurch verschiebt sich auch die Geschlechterverteilung, hier zugunsten der Frauen.



### Wie viel verdienen die Befragten durchschnittlich?

Damit der Bruttoverdienst nicht durch die Teilzeitbeschäftigten zu stark verzerrt wird, werden für den Vergleich nur vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer berücksichtigt.<sup>73</sup> In die Berechnungen gingen die reinen Bruttoverdienstangaben der Promovierten ein, ohne Gehaltszulagen wie z. B. das 13. Monatsgehalt oder variable Zulagen.<sup>74</sup>

Promovierte im nicht-wissenschaftlichen Bereich erzielen mit einem durchschnittlichen Verdienst von ca. 5.400 Euro die höchsten monatlichen Einkommen, gefolgt vom Bereich Forschung und Entwicklung außerhalb des Wissenschaftssystems (ca. 4.900 Euro). Weit dahinter liegen die Gehälter der an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Beschäftigten mit ca. 4.100 Euro (Tab. 6.2).

Darüber hinaus zeigt sich ein Geschlechterunterschied: Männer verdienen über alle Beschäftigungsbereiche hinweg mehr als Frauen. Diese Differenz variiert jedoch zwischen den Beschäftigungsbereichen und ist mit ca. 700 Euro für nicht-wissenschaftliche Tätigkeiten am größten, innerhalb der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist die Differenz am niedrigsten (ca. 400 Euro). Der Bereich Forschung und Entwicklung außerhalb der akademischen Forschung und Lehre liegt mit einer Gehaltsdifferenz von ca. 550 Euro im Mittelfeld.

Somit sind Erwerbstätigkeiten außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems zwar lukrativer als innerhalb, allerdings ist die Geschlechterdifferenz in diesem Bereich auch am deutlichsten.

### Unbefristet und Vollzeit: Einzelfall oder Selbstverständlichkeit?

Um die Vergleichbarkeit zwischen den Beschäftigungsbereichen zu gewährleisten, wird zunächst nur auf unbefristete und befristete Beschäftigung eingegangen.<sup>75</sup>

Mehr als drei Viertel der Promovierten in nicht-wissenschaftlichen Beschäftigungsbereichen sind unbefristet beschäftigt (80 %), dagegen nur etwas mehr als ein Drittel derjenigen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (35 %). Die Stellen von Promovierten in Forschung und Entwicklung außerhalb des Wissenschaftssystems sind zu 69 Prozent unbefristet (Tab. 6.2).

Während eine Dauerbeschäftigung außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nahezu selbstverständlich ist, stellt die Befristung im Wissenschaftssystem den Regelfall dar.

Ob sich eine ähnliche Struktur auch für die Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung finden lässt, soll im folgenden Abschnitt untersucht werden. Um wiederum die Vergleichbarkeit zwischen den Beschäftigungsbereichen zu gewährleisten, wird nur auf Voll- und Teilzeit fokussiert.<sup>76</sup>

Die Promovierten in Forschung und Entwicklung außerhalb des akademischen Wissenschaftssystems sind am häufigsten vollzeitbeschäftigt (88 %), nur etwas geringer ist der Anteil Vollzeit-

73 Auch hier zeigt sich die Homogenität des Alters: 99 Prozent aller Befragten waren zwischen 33 und 43 Jahren, so dass die Kontrolle des Alters zu keinem anderen Ergebnissen führt. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse aller Befragten dargestellt.

74 Für die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen scheint eine übliche Gehaltszulage aus einer Sonderzahlung, die aber weniger als das 13. Monatsgehalt umfasst, zu bestehen. In den Bereichen Forschung und Entwicklung außerhalb von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie in nicht-wissenschaftlichen Beschäftigungsbereichen bestehen die Sonderzahlungen aus variablen Zulagen und Zahlungen, die einem 13. Monatsgehalt entsprechen.

75 Unberücksichtigt bleiben die Bereiche Ausbildung (< 1 %), Honorar- bzw. Werkverträge (1 %), selbständige bzw. freiberufliche Tätigkeiten (10 %, überwiegend aus den Fächern Medizin und Mathematik) und sonstige Arbeitsverhältnisse (< 1 %). Freiberufliche Tätigkeit ist überwiegend ein Beschäftigungsmerkmal für den außerhochschulischen und außerwissenschaftlichen Sektor.

76 Unberücksichtigt bleiben nicht geregelte Arbeitsvolumina (14 %), die Männer etwas häufiger treffen als Frauen (17 % zu 12 %) und Merkmal des nicht-wissenschaftlichen Beschäftigungsbereichs sind (22 % zu 5 % bzw. 6 %), hier insbesondere die Selbständigen und Freiberufler.

beschäftigter unter Promovierten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (80 %). In den Beschäftigungsbereichen ohne Wissenschaftsbezug ist Vollzeitbeschäftigung mit 69 Prozent am niedrigsten. Die geringe Vollzeitbeschäftigung in dem Bereich ohne Wissenschaftsbezug kann durch die hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen aufgeklärt werden (49 % der Frauen sind teilzeitig beschäftigt, dagegen 29 % in der akademischen Forschung und Lehre und 22 % in Forschung und Entwicklung).

Männer sind in allen Bereichen häufiger vollzeitig beschäftigt als Frauen (Tab. 6.2). Eine Erklärung in der höheren Teilzeitbeschäftigung der Frauen liegt in der Sorge- und Hausarbeit, die Frauen immer noch häufiger verantwortlich übernehmen als die Männer. Bathmann et al. (2011) fanden in ihrer Untersuchung zu Karriere und Partnerschaften, dass bei egalitärer Verteilung der Hausarbeiten und gleichem Status quo der Karriere beider Partner, Frauen dann in alte Rollenmuster (Re-Traditionalisierung) zurückfallen, wenn das erste Kind geboren wird. Frauen priorisieren dann die Karriere des Partners und arbeiten häufiger in Teilzeit (ebd.). Auch in den Absolventendaten zeigt sich: 90 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen sind Mütter (unter den teilzeitbeschäftigten Männern sind 56 % Väter), dagegen sind nur 40 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen Mütter (67 % Väter, geringe Fallzahl).

Unbefristete Beschäftigung ist offensichtlich ein Merkmal von Arbeitsverträgen außerhalb der akademischen Forschung und Lehre, während an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen befristete Beschäftigung im Sinne der Fluktuation und Selektion eine typische Rahmenbedingung darstellt. Interessant ist weiterhin, dass Promovierte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen größtenteils vollzeitbeschäftigt sind, hingegen ist für (noch) nicht promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) Teilzeitbeschäftigung keine Seltenheit (vgl. dazu Metz-Göckel et al. 2014).

**Tab. 6.2**  
**Berufliche Situation der Promovierten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre**  
(in %, Verdienst in €)

	Insgesamt	Hochschulen/ außeruniversitäre Forschungs- einrichtungen	Forschung und Entwicklung	Nicht wiss. Tätigkeit
<b>Erwerbstätig</b>	<b>89</b>	<b>95</b>	<b>90</b>	<b>86</b>
davon: Juniorprofessur	8	20	5	2
Postdocs	8	18	10	0
<b>nicht Erwerbstätig</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>14</b>
davon: Arbeitslos	3	2	3	3
Elternzeit	8	3	7	11
<b>Subjektive berufliche Stabilität</b>				
Mittel- bis langfristige Perspektive	83	78	85	84
<b>Beschäftigungsstatus</b>				
Unbefristet	65	35	69	80
Vollzeit	80	80	88	69
<b>Leitungsposition</b>	44	46	51	40
<b>Verdienst Vollzeit (brutto)</b>	4.900	4.100	4.900	5.400
<b>Selbstständigkeit</b>				
Ich bin selbständig.	14	5	5	23
Ich denke ernsthaft drüber nach.	7	3	3	12
<b>Fallzahl</b>	<b>806</b>	<b>170</b>	<b>217</b>	<b>397</b>

DZHW | WiNbus 2014



**Selbständigkeit: gewählte Form der Erwerbstätigkeit**

Eine weitere, in Teilbereichen relevante Form der Erwerbstätigkeit ist die Selbständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit: 14 Prozent der Promovierten sind selbständig oder freiberuflich tätig und weitere sieben Prozent denken zum Zeitpunkt der Befragung ernsthaft über eine Selbständigkeit nach. Selbständigkeit ist vor allem ein Merkmal der Promovierten, die in nicht-wissenschaftlichen Bereichen tätig sind (23 %). In die Selbständigkeit führt überwiegend die Gründung oder Übernahme einer Praxis oder Kanzlei (70 %, ohne Tabelle). An Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie in Forschung und Entwicklung außerhalb der akademischen Forschung dagegen äußert sich Selbständigkeit eher in Form von Werk- und Honorarverträgen (wie z. B. Lehraufträge oder Beratungstätigkeiten).

**Der wissenschaftliche Hazard: „Rien ne va plus“**

Wer nicht wissenschaftlich beschäftigt ist, hat auch keine Neigung, sich zukünftig für die akademische Wissenschaft weiterzubilden: Lediglich sechs Prozent der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten, aber jede(r) Zweite an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen will habilitieren oder ist bereits habilitiert (50 %, davon waren 6 % habilitiert, ohne Tabelle). Entsprechend plant die Hälfte der Postdocs an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen keine Habilitation. Allerdings ist unklar, ob in diesen Fällen über alternative Wege zur Professur (wie z. B. die Juniorprofessur oder habilitationsadäquate Veröffentlichungen) nachgedacht wird, ob eine FH-Professur angestrebt wird (die keine Habilitation erfordert) oder die Professur schlicht kein Berufsziel darstellt.

**6.4 Zusammenfassung**

Die gerechneten Schätzmodelle konnten einen deutlichen Einfluss auf den Verbleib an der Hochschule oder an außeruniversitären Forschungseinrichtungen für die personenbezogenen und Kontextfaktoren wie z. B. das Geschlecht, die Motivlage und das Promotionsfach belegen.

Mit einer hohen intrinsischen Motivation zu Promotionsbeginn steigt die Wahrscheinlichkeit einer späteren Beschäftigung an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung; umgekehrt reduziert sich mit hohen karrierebezogenen Promotionsmotiven die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung in diesem Bereich.

Weiterhin sind die institutionelle Einbindung während der Promotion sowie das Promotionsfach bedeutsam für den Beschäftigungssektor. Bei denjenigen, die in hochschulischen Forschungsprojekten promoviert haben, ist die Wahrscheinlichkeit, weiterhin an Hochschulen und an außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig zu sein gegenüber anderen Personengruppen erhöht. Im Vergleich zu den Angehörigen der Fachgruppe Mathematik/Naturwissenschaften haben Geisteswissenschaftler(innen) eine höhere Wahrscheinlichkeit, an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig zu sein. Dagegen ist für Mediziner(innen) sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler(innen) die Wahrscheinlichkeit einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit vergleichsweise hoch.

Im Geschlechtervergleich liegt für Frauen die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung in Forschung und Entwicklung außerhalb der akademischen Forschung niedriger als für Männer.<sup>77</sup>

Alles in allem erreichen die Promovierten jedoch einen Status quo, der als gut etabliert bezeichnet werden kann, denn die Mehrheit ist beschäftigt und die Berufsfindungsphase nach der Promotion (Enders & Bornmann 2001) kann als weitestgehend abgeschlossen angesehen werden. Die Promovierten sind häufig in Vollzeit beschäftigt. Außerhalb von Hochschulen und außeruniversitären

<sup>77</sup> Auch weil es sich hierbei um typische MINT-Bereiche handelt, in denen Frauen ohnehin eher unterrepräsentiert sind.

sitären Forschungseinrichtungen sind sie auch meist unbefristet angestellt. 44 % der Promovierten haben eine Leitungsfunktion<sup>78</sup> inne, die Promovierten verdienen mit im Schnitt fast 5.000 Euro brutto mehr als Universitätsabsolvent(inn)en ohne Promotion (durchschnittlich etwa 700 Euro).

---

<sup>78</sup> 30 Prozent der nicht Promovierten waren in vergleichbaren Positionen.

## 7 Schlussbetrachtung

In Deutschland ist die Promotion nicht automatisch mit einer Karriere innerhalb der akademischen Wissenschaft verknüpft und ein Großteil der Nachwuchswissenschaftler(innen) verlässt nach der Promotion das akademische Wissenschaftssystem (Enders & Bornmann 2001; Enders & Kottmann 2009). Wer bleibt und wie diese Entscheidungen zustande kommen, hat die vorliegende Studie versucht zu beantworten. Das Ziel bestand darin, die Faktoren zu analysieren, die einen Verbleib in der akademischen Forschung und Lehre oder einen Wechsel in andere Tätigkeitsbereiche begünstigen. Um die direkten und indirekten Einflussfaktoren zu identifizieren, wurde auf das Model of Career Choice von Lent, Brown und Hackett (1994) rekurriert.

In der Empirie allerdings zeigten sich kleine Schwächen hinsichtlich der direkten Faktoren wie Interesse und Gelegenheitsstrukturen, die nach Lent et al. (1994) sowie Berweger (2008) die beruflichen Laufbahnziele beeinflussen sollten. In der vorliegenden Studie konnte für beide Faktoren keine eindeutige Wirkungsrichtung festgelegt werden. So sollten z. B. die Gelegenheitsstrukturen wie Unterstützungsangebote für die wissenschaftliche Karriere die Laufbahnintention positiv beeinflussen. Es wurde kritisch angemerkt, dass auch eine umgekehrte Wirkungsrichtung denkbar ist. Die Laufbahnintention „in der akademischen Wissenschaft zu verbleiben“ beeinflusst die Wahrnehmung bestimmter Angebote seitens der Einrichtung bzw. Institution (Kap. 4.4). Auch für das Interesse konnte keine Wirkungsrichtung eindeutig festgelegt werden (Kap. 4.3), so dass die Faktoren zwar bivariat vorgestellt wurden, um Tendenzen aufzuzeigen, aber in die Berechnung des Gesamtmodells (Regression) gingen nur Faktoren mit eindeutiger Wirkungsrichtung ein.

Ergänzend zu den Laufbahnintentionen von Wissenschaftler(innen) wurden auf der Grundlage des Winbus-Panels (Kap. 4) anhand einer Sekundäranalyse des Absolventenpanels des DZHW die Laufbahnentscheidungen von Promovierten zehn Jahre nach Abschluss des Studiums untersucht (Kap. 6).

Die Befragten sind zu einem Großteil an einer Universität beschäftigt, gefolgt von der Erwerbstätigkeit an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung und an Fachhochschulen. Nur ein kleiner Teil ist nicht erwerbstätig, promoviert jedoch während dieser Phase z. B. über ein Stipendium (Kap. 3.2). In der Stichprobe befinden sich mit 54 Prozent etwas mehr Männer als Frauen (46 %). Der Anteil der Promovierenden ist an den Universitäten mit 49 Prozent am höchsten und wird nur von den nicht Erwerbstätigen mit 93 Prozent deutlich übertroffen. Letztere promovieren häufig über ein Stipendium und gelten als nicht erwerbstätig. Der Anteil der Promovierten ist an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit 55 Prozent am höchsten, gefolgt von den Universitäten mit 48 Prozent. Nur zwölf Prozent der Promovierten sind an Fachhochschulen tätig. Hierin spiegeln sich die unterschiedlichen Personalstrukturen und die unterschiedlichen Aufgabenbereiche der Beschäftigungskontexte wider. An Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtung liegt der Schwerpunkt auf Forschung, während umgekehrt die Fachhochschulen überwiegend mit Lehraufgaben betraut sind, auch wenn sich in den letzten Jahren die Drittmitteleinwerbung deutlich erhöht hat.

Die Mehrheit (60 %) der im akademischen Wissenschaftssystem beschäftigten Nachwuchswissenschaftler(innen) möchte auch zukünftig einer Tätigkeit in diesem Bereich nachgehen (Kap. 4). Der Anteil würde sich, wenn die strukturellen Schwierigkeiten und Hindernisse außer Acht gelassen würden, auf 73 Prozent erhöhen. Das zeigt, dass die Schwierigkeiten und Hindernisse von den Wissenschaftler(innen) auch wahrgenommen und mit Hürden in der wissenschaftlichen Lauf-

bahn antizipiert werden sowie, dass es attraktive, alternative Karrierewege außerhalb der akademischen Forschung und Lehre gibt.

Ein wichtiger Indikator für die Umsetzung von geplanten Handlungen ist die Selbstwirksamkeitserwartung. Wird für die akademische Wissenschaft eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung angegeben, reduziert sich die statistische Chance außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig werden zu wollen (Kap. 4.1).

Von der Umsetzbarkeit zu den antizipierten Folgen einer Handlung: die Ergebniserwartungen wurden über die Wichtigkeit und die Erreichbarkeit von Lebenszielen wie Familie, viel Freizeit oder Karriere erfasst. Insgesamt zeigt sich, wenn die Erreichbarkeit der Lebensziele innerhalb oder außerhalb der akademischen Wissenschaft positiv eingeschätzt wird, dann wollen die Befragten in diesen Bereichen tätig werden (Kap. 4.2).

Bivariat findet sich für das Interesse, dass alle Nachwuchswissenschaftler(innen) ein hohes Interesse sowohl an forschenden wie auch an lehrenden Tätigkeiten angeben (Kap. 4.3). Diejenigen, die eine Laufbahn innerhalb der akademischen Wissenschaft präferieren, geben ein stärkeres Interesse an als jene, die eine Laufbahn außerhalb anstreben.

Die Gelegenheitsstrukturen wurden als persönliche und allgemeine Beschäftigungsaussichten sowie als Unterstützungsnetzwerke erfasst. Die persönlichen Beschäftigungsaussichten werden positiver eingeschätzt als die allgemeinen Beschäftigungsaussichten (Kap. 4.4). Allerdings werden die Beschäftigungsaussichten bezogen auf Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre besser eingeschätzt als bezogen auf Tätigkeiten innerhalb der Wissenschaft, ungeachtet davon, ob es persönliche oder allgemeine Beschäftigungsaussichten sind. Unterstützungsnetzwerke für eine Laufbahn in der akademischen Wissenschaft haben mehr als die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler(innen), dagegen hat nur ein Viertel solche Unterstützungsnetzwerke bezogen auf die Laufbahn außerhalb der akademischen Forschung und Lehre.

Darüber hinaus gibt es einen Zusammenhang zwischen der Laufbahnintention und den Promotionsmotiven bei den Promovierenden: wurde die Promotion als Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere begonnen, reduziert sich die Chance außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig werden zu wollen (Kap. 4.5). Entsprechend erhöht sich die Chance einer Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft, wenn die Promotion zur Verbesserung der Berufschancen außerhalb begonnen wurde. Der Beginn der Promotion ist somit bereits eine erste Entscheidung für die (wissenschaftliche) Laufbahn, wenngleich diese noch veränderbar ist.

Eine Promotion in den Geisteswissenschaften und sonstigen Fächern reduziert im Vergleich zur Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften die Chance, außerhalb der akademischen Forschung und Lehre tätig werden zu wollen. Weiterhin reduziert sich mit zunehmender Anzahl an Arbeitsverträgen für die Promovierenden die Chance außerhalb der akademischen Wissenschaft tätig werden zu wollen. Wer länger im akademischen Wissenschaftssystem beschäftigt ist, hat mehr Arbeitsverträge und festigt den Verbleib in der akademischen Forschung und Lehre.

Ca. ein Fünftel ist noch nicht beruflich festgelegt bzw. weiß nicht, in welchem Bereich eine zukünftige Tätigkeit verortet sein soll (Kap. 5). Unentschlossenheit über die weitere berufliche Laufbahn entsteht nach den vorgelegten Befunden häufig dann, wenn die Arbeitsbedingungen im Wissenschaftssystem als eher ungünstig angesehen werden. Aus diesen Gründen wäre ein Anknüpfungspunkt für die Herausbildung und Beförderung von Laufbahnintentionen zugunsten des Wissenschaftssystems die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Nachwuchswissenschaftler(inne)n. Offen bleiben muss jedoch, inwiefern die Unentschlossenheit mit der Leistungsfähigkeit der Nachwuchswissenschaftler(innen) zusammenhängt – und u. U. vor allem diejenigen bei der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere zögern, die für eine Tätigkeit in der Wissenschaft

besonders geeignet sind. Generell wäre es aber gerade mit Blick auf diese Personengruppe förderlich, solche Laufbahnentscheidungen durch gezielte Maßnahmen (wie z. B. Angebote zur beruflicher Orientierung und Karriereentwicklung) zu befördern. Ansätze zu Konzepten für Personalentwicklung an Hochschulen sehen dies zum Teil bereits vor und sollten weiter ausgebaut werden.

Die aufgeführten Befunde konnten mit der durchgeführten Sekundäranalyse anhand der Daten über Promovierte zehn Jahre nach Abschluss des (Erst-)Studiums bestätigen werden (Kap. 6). Sofern die Motive zur Aufnahme einer Promotion stark intrinsisch geprägt sind, verbleiben die Promovierten eher in der Wissenschaft. Geht es den Befragten dagegen eher um die Beförderung der eigenen Karriere, um mit Hilfe des Dokortitels hohe Einkommen zu erzielen oder in eine Führungsposition zu gelangen, dann steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie nicht dauerhaft im Wissenschaftssystem verbleiben. Aber auch die Fächerzugehörigkeit spielt eine große Rolle bei der Laufbahnentscheidung. Hingegen sind personenbezogene Einflussfaktoren von geringerer Bedeutung bei der Laufbahnentscheidung (z. B. das Geschlecht und die Bildungsherkunft).

Insgesamt konnten mit dem Model of Career Choice von Lent et al. (1994) die direkten und indirekten Faktoren, die die berufliche Laufbahnintention beeinflussen, analysiert und z. T. bestätigt werden. Entgegen der Studie von Berweger (2008) konnten in der vorliegenden Studie der Einfluss von Interessen und Gelegenheitsstrukturen nicht nachgewiesen werden, weil keine eindeutige Wirkungsrichtung der Faktoren festgelegt werden konnte und diese nicht in das Gesamtmodell zur Berechnung eingegangen sind.



## 8 Literatur

- Abele, A. E., Stief, M., & Andrä, M. S. (2000).** Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen – Neukonstruktion einer BSW-Skala. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44(3), 145–151.
- Abele-Brehm, A. E., & Stief, M. (2004).** Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Befunde zur ersten und zweiten Erhebung der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48(1), 4–16.
- Achtziger, A., & Gollwitzer, P. M. (2006).** Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In J. Heckhausen, & H. Heckhausen (Hrsg.) *Motivation und Handeln* (S. 277–302). Heidelberg: Springer Verlag.
- Astin, H. S. (1984).** The Meaning of Work in Women's Live: A Sociopsychological Model of Career Choice and Work Behavior. *The Counseling Psychologist*, 12(3-4), 117–126.
- Bandura, A. (1986).** *Social Foundations of Thought and Action. A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991).** Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 248–287.
- Bandura, A. (1994).** Social cognitive theory of mass communication. In I. Bryant, & D. Zillmann (Hrsg.) *Media effects: Advances in theory and research* (S. 61–90). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bathmann, N., Müller, D., & Cornelißen, W. (2011).** Karriere, Kinder, Krisen: Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen. In W. Cornelißen, A. Rusconi, & R. Becker (Hrsg.) *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt* (S. 105–149). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Berweger, S. (2008).** „Doktorat? Ja. Akademische Karriere? Vielleicht ... Sozial-kognitive Aspekte und Kontext der akademischen Laufbahnentwicklung aus einer geschlechtervergleichenden Perspektive“ (Univ.Diss.), Zürich.
- Berweger, S., & Keller, C. (2005).** Prädiktoren der akademischen Laufbahnintention. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 19(3), 145–158.
- Betz, N. E., & Klein Voyten, K. (1997).** Efficacy and Outcome Expectations Influence Career Exploration and Decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179–189.
- Blickle, G., Kuhnert, B., & Rieck, S. (2003).** Laufbahnförderung durch ein Unterstützungsnetzwerk. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2(3), 118–128.
- BMBF (2012).** Fachhochschule auf Erfolgskurs. Pressemitteilung vom 29. August 2012. [http://presseservice.pressrelations.de/standard/result\\_main.cfm?aktion=jour\\_pm&r=505895&quelle=o&pfach=1&n\\_firmanr\\_=101897&sektor=pm&detail=1](http://presseservice.pressrelations.de/standard/result_main.cfm?aktion=jour_pm&r=505895&quelle=o&pfach=1&n_firmanr_=101897&sektor=pm&detail=1) (Zugegriffen am: 05.05.2014)
- Brandt, G. (2012).** *Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en*. (HIS:Forum Hochschule 8/2012). Hannover: HIS.
- Briedis, K., & Minks, K.-H. (2004).** *Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt: Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001*. (HIS: Hochschulplanung 169). Hannover: HIS.



- Briedis, K., Jaksztat, S., Schneider, J., Schwarzer, A., & Winde, M. (2013).** *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme.* (HIS-Projektbericht 2013). Hannover: HIS.
- Burkhardt, A. (2008).** *Wagnis Wissenschaft: Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland.* Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Burkhardt, A. (2011).** „Bewundert viel und viel gescholten“ – Aktuelles vom Arbeitsplatz Hochschule. In K. Himpele, A. Keller, & A. Ortmann (Hrsg.), *Traumjob Wissenschaft. Karrierewege in Hochschule und Forschung* (S. 19–29). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Deutsches Ärzteblatt. (2007).** Oberarzt-Einstufung: Kriterien erstmals klar geregelt (27.04.2007). <http://www.aerzteblatt.de/archiv/55387/Oberarzt-Einstufung-Kriterien-erstmal-klar-geregelt> (Zugegriffen am: 05.03.2014).
- Diegelman, N. M., & Subich, L. M. (2001).** Academic and vocational interests as a function of outcome expectancies in social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 394–405.
- Enders, J. (2005).** Brauchen die Universitäten in Deutschland ein neues Paradigma der Nachwuchsausbildung. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 27(1), 34–47.
- Enders, J., & Bornmann, L. (2001).** *Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten.* Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Enders, J., & Kottmann, A. (2009).** *Neue Ausbildungsformen – andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG.* Wiley-VCH [http://doc.utwente.nl/88836/1/studie\\_ausbildungsformen\\_110131.pdf](http://doc.utwente.nl/88836/1/studie_ausbildungsformen_110131.pdf) (Zugegriffen am: 05.03.2014).
- Esser, H. (1999).** *Soziologie. Spezielle Grundlagen.* Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Fabian, G., & Briedis, K. (2009).** *Aufgestiegen und erfolgreich: Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen.* (HIS:Forum Hochschule 2/2009). Hannover: HIS.
- Fabian, G., Rehn, T., Brandt, G., & Briedis, K. (2013).** *Karriere mit Hochschulabschluss? Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrgangs 2001 zehn Jahre nach dem Studienabschluss.* (HIS:Forum Hochschule 10/2013). Hannover: HIS.
- Gesellschaft Deutscher Chemiker. (2014).** GDCh – Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. – Einstiegsgehälter. <https://www.gdch.de/ausbildung-karriere/karriere-und-beruf/gehaltsinformationen/einstiegsgehaelter.html> (Zugegriffen am: 22.05.2014).
- GEW (2012).** *Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen.* Frankfurt am Main: Druckerei Leutheußer.
- Heintz, B., Merz, M., & Schumacher, C. (2004).** *Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich.* (Reihe Sozialtheorie). Bielefeld: transkript.
- Heusgen, K., Schürmann, R., Selent, P., & Möller, C. (2010).** Der wissenschaftliche Nachwuchs in der Abseitsfalle? Auswirkungen der Beschäftigungsbedingungen auf die Elternschaft von Wissenschaftler/innen. In C. Bauschke-Urban, M. Kamphans, & F. Sagebiel (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*, (S.179–199). Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

- Horstkotte, H. (2011).** Ingenieure: Beneidenswerte Doktor-Titel. <http://www.ingenieur.de/Arbeit-Beruf/Arbeitsmarkt/Ingenieure-Beneidenswerte-Doktor-Titel> (Zugegriffen am: 22.05.2014).
- HRK (2012).** *Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012.* <http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/leitlinien-fuer-die-ausgestaltung-befristeter-beschaef-tigungsverhaeltnisse-mit-wissenschaftlichem-un/> (Zugegriffen am: 13.01.2014).  
[http://www.gew.de/Binaries/Binary92222/Bro\\_Hersch\\_Kodex\\_web.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary92222/Bro_Hersch_Kodex_web.pdf) (Zugegriffen am: 13.01.2014).
- Jacob, A. K., & Teichler, U. (2011).** *Der Wandel des Hochschullehrerberufs im internationalen Vergleich. Ergebnisse einer Befragung in den Jahren 2007/08.* Bonn, Berlin: BMBF.
- Jaksztat, S., & Briedis, K. (2009).** *Studienstruktureform und berufliche Situation aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses.* (HIS:Projektbericht). Hannover: HIS
- Jaksztat, S., Preßler, N., & Briedis, K. (2012).** *Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich.* (HIS:Forum Hochschule 15/2012). Hannover: HIS.
- Jaksztat, S., Schindler, N., & Briedis, K. (2010).** *Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierung und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses.* (HIS:Forum Hochschule 14/2010). Hannover: HIS
- Jaksztat, S., Schindler, N., & Briedis, K. (2011).** *Die internationale Ausrichtung des wissenschaftlichen Nachwuchses.* (HIS:Forum Hochschule 10/2011). Hannover: HIS.
- Janson, K., Schomburg, H., & Teichler, U. (2006).** *Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA.* Kassel: INCHER.
- Jonas, K. & Brömer, P. (2002).** Die sozial-kognitive Theorie von Bandura. In D. Frey & M. Irle (Hrsg.), *Theorien der Sozialpsychologie. Band 2: Gruppen-, Interaktions- und Lerntheorien* (S. 277–299). Bern: Verlag Hans Huber.
- Jungbauer-Gans, M., & Gross, C. (2013).** Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. *Zeitschrift für Soziologie*, 42(1), 74–92.
- Kahlert, H. (2011).** „Man ist Prof oder nichts, Turnschuh oder Lackschuh, dazwischen gibt's nix.“ – Karrierehandeln des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich. In *Politikwissenschaft. Rundbrief der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft Nr. 144* (S. 143–151).
- Kerst, C., & Schramm, M. (2008).** Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss. (HIS:Forum Hochschule 10/2008). Hannover: HIS.
- Krapp, A. (1999).** Intrinsische Lernmotivation und Interesse. Forschungsansätze und konzeptuelle Überlegungen. *Zeitschrift für Pädagogik*, 45(3), 387–406.
- Kreckel, R. (2010).** Zwischen Spitzenforschung und Breitenausbildung. Strukturelle Differenzierungen an deutschen Hochschulen im internationalen Vergleich. In H.H. Krüger, U. Rabe-Kleberg, R.-T. Kramer, & J. Budde (Hrsg.), *Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule* (S.235–258). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Kreckel, R. (2011).** Universitäre Karrierestruktur als deutscher Sonderweg. In K. Himpele, A. Keller, & A. Ortmann (Hrsg.), *Traumjob Wissenschaft? Karrierewege in Hochschule und Forschung* (S. 47–60). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Leemann, R. J. (2002).** *Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen*. Zürich: Rüegger.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994).** Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior* 45(1), 79–122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996).** Career Development from a Social Cognitive Perspective. In D. Brown (Hrsg.), *Career Choice and Development* (S. 373–421). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Leonhart, R. (2009).** *Lehrbuch Statistik. Einstieg und Vertiefung*. Bern: Hans Huber Verlag.
- Metz-Göckel, S., Heusgen, K., Möller, C., Schürmann, R., & Selent, P. (2014).** Karrierefaktor Kind. *Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Berlin: Verlag Barbara Budrich.
- Minks, K.-H., & Schaeper, H. (2002).** *Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen: Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen zur beruflichen Integration von Hochschulabsolventinnen und -absolventen*. (Hochschulplanung 159). Hannover: HIS.
- Moes, J. (2006).** Promotion und Berufsperspektiven. In C. Koepf, J. Moes, & S. Tiefel (Hrsg.), *GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen* (S. 414–422). Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Rusconi, A. (2013).** Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 35(1), 78–97.
- Schomburg, H., Janson, K., & Teichler, U. (2007).** *Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA*. Münster: Waxmann Verlag.
- Schreiber, A. (2009).** *So promovieren Sie richtig! Der Leitfaden zum Doktorhut*. Berlin: littera Redaktionsbüro.
- Speier, C. (1994).** Selbstwirksamkeit als Einflussfaktor im Selektionsprozess. In L. von Rosenstiel, T. Lang, & E. Sigl (Hrsg.) *Fach- und Führungsnachwuchs finden und fördern* (S. 179–187). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Statistisches Bundesamt (2013).** *Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen*. (Fachserie 11, Reihe 4.4). Wiesbaden: Destatis.
- Super, D. E. (1990).** A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, & L. Brooks (Hrsg.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (S. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Von Stebut, N. (2003).** *Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft*. Opladen: Leske + Budrich.

- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986).** *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Weber, M. (1919).** *Wissenschaft als Beruf*. Alfred Kröner Verlag.
- Williams, R. (2012).** Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects. *The Stata Journal*, 12(2), 308–331.
- Wissenschaftsrat (1980).** *Empfehlung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*. (Drs. 4526/80). Berlin.



## Anhang





**Tab. A1**  
**Variablen und Skalenübersicht**

Variablen und Skalen	Abgaben in Prozent und AM <sup>1)</sup>	Standardabweichung
<b>Laufbahnintention</b>		
1 = innerhalb der akademischen Forschung und Lehre.	47	
2 = außerhalb der akademischen Forschung und Lehre.	32	
3 = weiß nicht	22	
<b>Selbstwirksamkeitserwartungen</b>		
<b>Selbstwirksamkeitserwartungen in Bezug auf Tätigkeiten innerhalb der akad. F &amp; L</b> (fünfstufige Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“)	AM = 3,8	SD = 0,8
<b>Selbstwirksamkeitserwartungen in Bezug auf Tätigkeiten außerhalb der akad. F &amp; L</b> (fünfstufige Skala von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“)	AM = 3,6	SD = 0,8
<b>Ergebniserwartungen</b>		
<b>Wichtigkeit der Lebensziele</b> (siebenstufige Skala von 1 = „sehr unwichtig“ bis 7 = „sehr wichtig“)		
Wichtigkeit von Karrierezielen	AM = 3,8	SD = 1,1
Wichtigkeit von Familie/Freizeit	AM = 5,8	SD = 1,2
Wichtigkeit einer autonomen Tätigkeit	AM = 5,7	SD = 1,0
Einen sicheren Arbeitsplatz haben (Einzelitem)	AM = 5,8	SD = 1,2
Sehr viel Freizeit haben (Einzelitem)	AM = 4,0	SD = 1,4
<b>Einschätzungen zur Erreichbarkeit der Lebensziele innerhalb der akad. F &amp; L</b> (siebenstufige Skala von 1 = „sehr geringe Chance“ bis 7 = „sehr große Chance“)		
Erreichbarkeit von Karrierezielen	AM = 3,3	SD = 1,2
Erreichbarkeit von Familienzielen	AM = 4,4	SD = 1,6
Erreichbarkeit einer autonomen Beschäftigung	AM = 5,9	SD = 1,0
Einen sicheren Arbeitsplatz haben (Einzelitem)	AM = 3,1	SD = 1,9
Sehr viel Freizeit haben (Einzelitem)	AM = 3,1	SD = 1,5
<b>Einschätzungen zur Erreichbarkeit der Lebensziele außerhalb der akad. F &amp; L</b> (siebenstufige Skala von 1 = „sehr geringe Chance“ bis 7 = „sehr große Chance“)		
Erreichbarkeit von Karrierezielen	AM = 4,7	SD = 1,1
Erreichbarkeit von Familienzielen	AM = 3,8	SD = 1,2
Erreichbarkeit einer autonomen Beschäftigung	AM = 4,2	SD = 1,1
Einen sicheren Arbeitsplatz haben (Einzelitem)	AM = 4,6	SD = 1,4
Sehr viel Freizeit haben (Einzelitem)	AM = 3,0	SD = 1,2
<b>Interessen</b>		
<b>Interesse an wissenschaftlichen Tätigkeiten</b> (fünfstufige Skala von 1 = „sehr gering“ bis 5 = „sehr groß“)		
Interesse an forschenden Tätigkeiten	AM = 3,9	SD = 0,8
Interesse an lehrenden Tätigkeiten	AM = 3,9	SD = 1,0
Interesse an beruflichen Tätigkeiten außerhalb der akad. F & L	AM = 3,5	SD = 1,1
<b>Gelegenheitsstrukturen</b>		
<b>Persönliche Beschäftigungsaussichten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft</b> (fünfstufige Skala von 1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“)		
<b>Innerhalb</b> der akad. F & L	AM = 3,0	SD = 1,2
<b>Außerhalb</b> der akad. F & L	AM = 3,4	SD = 1,1
<b>Allgemeine Beschäftigungsaussichten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft</b> (fünfstufige Skala von 1 = „sehr schlecht“ bis 5 = „sehr gut“)		
<b>Innerhalb</b> der akad. F & L	AM = 2,9	SD = 1,1
<b>Außerhalb</b> der akad. F & L	AM = 3,5	SD = 1,0
<b>Unterstützungsnetzwerk für Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft</b>		
<b>Innerhalb</b> der akad. F & L	AM = 3,5	SD = 1,0
<b>Außerhalb</b> der akad. F & L	AM = 2,8	SD = 1,0

## Fortsetzung Tab. A 1

<b>Personenbezogene Einflussfaktoren</b>		
Durchschnittliches Alter (in Jahren)	AM = 33	SD = 4,5
<b>Geschlecht</b>		
0 = Mann	54	
1 = Frau	46	
<b>Partnerschaft</b>		
1 = ohne feste(n) Partner(in)	19	
2 = in einer festen Partnerschaft	41	
3 = verheiratet/in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft	40	
<b>Kinder</b>		
0 = Nein	66	
1 = Ja	34	
Durchschnittliche Anzahl an Kindern	AM = 1,6	SD = 0,7
Durchschnittliches Alter des jüngsten Kindes (in Jahren)	AM = 3,0	SD = 3,3
<b>Bildungsherkunft</b>		
1 = Beide Eltern ohne HS-Abschluss <sup>2)</sup>	38	
2 = Ein Elternteil mit HS-Abschluss	28	
3 = Beide Eltern mit HS-Abschluss	34	
<b>Promotionsmotive</b>		
(fünfstufige Skalierung von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“)		
Ich wollte mit der Promotion die Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere schaffen.	AM = 3,7	SD = 1,2
Ich wollte mit der Promotion meine Berufschancen außerhalb der Wissenschaft verbessern.	AM = 3,2	SD = 1,3
<b>Allgemeine Kontextfaktoren</b>		
<b>Beschäftigungskontext</b>		
1 = Universität	62	
2 = Fachhochschule	9	
3 = Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	21	
6 = Nicht erwerbstätig	8	
<b>Fachrichtung</b>		
1 = Geisteswissenschaften	10	
2 = Erziehungswissenschaften/Psychologie/Neurowissenschaften	7	
4 = Rechts-/Wirtschaftswissenschaften	10	
5 = Mathematik/Informatik/Naturwissenschaften	43	
9 = Ingenieurwissenschaften	20	
11 = Andere Fachrichtung	5	
12 = Sozial-/Gesundheitswissenschaften	6	
<b>Promotionsstatus</b>		
0 = promovierend	54	
1 = promoviert	46	
<b>Habilitationsneigung</b>		
0 = Habilitation nicht geplant	65	
1 = Habilitiert/Habilitation geplant/läuft	35	
<b>Anzahl an Arbeitsverträgen</b>	AM = 4,5	SD = 3,2
<b>Tätigkeitsdauer in Forschung und Lehre</b>	AM = 6,1	SD = 3,6
<b>Durchschnittliche Vertragslaufzeit in Forschung und Lehre</b>	AM = 2,0	SD = 1,4
<b>Kontextuelle Angebote</b>		
In meiner Einrichtung/meinem Institut ...		
gibt es Kooperationsprojekte mit der Wirtschaft.		
0 = Nein	33	
1 = Ja	67	
arbeiten Personen mit beruflichen Erfahrungen außerhalb der akademischen Forschung und Lehre.		
0 = Nein	40	
1 = Ja	60	
gibt es Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftler(innen) mit Vertreter(innen) aus der Wirtschaft.		
0 = Nein	78	
1 = Ja	22	
gibt es Beratungsangebote für Karrierewege außerhalb der akademischen Forschung und Lehre.		
0 = Nein	64	
1 = Ja	36	
gibt es wissenschaftliche Unterstützung (Skala)		
0 = Nein	55	

## Fortsetzung Tab. A 1

## Lernerfahrungen

**Lernerfahrungen innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre***(fünfstufige Skalierung von 1 = „gar nicht“ bis 5 = „in hohem Maße“)*

Wenn Sie auf Ihre bisherigen Aufgaben und Tätigkeiten zurückblicken: In welchem Maße haben Sie Dinge gelernt, die für Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre nützlich sind?

AM = 4,3 SD = 0,8

Wenn Sie auf Ihre bisherigen Aufgaben und Tätigkeiten zurückblicken: In welchem Maße haben Sie Dinge gelernt, die für berufliche Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nützlich sind?

AM = 3,2 SD = 0,9

**Bewerbung auf Stellenangebote außerhalb der akademischen Forschung und Lehre**

0 = Nein

65

1 = Ja

35

**Durchschnittliche Anzahl der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen**

AM = 1,9 SD = 2,1

**Durchschnittliche Anzahl der erhaltenen Stellenangebote**

AM = 1,1 SD = 1,8

**Belastungsvergleich: Die Beschäftigungsbedingungen außerhalb der akad. F & L sind**

1 = weniger belastend als innerhalb der akad. F &amp; L.

41

2 = gleich belastend wie innerhalb der akad. F &amp; L.

45

3 = belastender als innerhalb der akad. F &amp; L.

13

## Choice Goals

**Idealistische Ziele**

1 = Eine Tätigkeit innerhalb der akademischen Forschung und Lehre.

70

2 = Eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung und Lehre.

26

3 = Eine andere Tätigkeit.

4

**Adäquanz der angestrebten Tätigkeit außerhalb der akad. F & L***(fünfstufige Skalierung von 1 = „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 = „trifft voll und ganz zu“)*

Die Tätigkeitsinhalte sollten in einem engen Zusammenhang zu meiner bisherigen wissenschaftlichen Arbeit stehen.

AM = 3,0 SD = 1,1

Es sollte sich um eine Tätigkeit handeln, für die eine Promotion in der Regel erwartet wird.

AM = 3,2 SD = 1,2

Es sollte sich um eine Tätigkeit handeln, bei der meine wissenschaftlichen Kompetenzen ein wichtiger Teil meiner Arbeit sind.

AM = 3,6 SD = 1,0

DZHW | WiNbus 2014

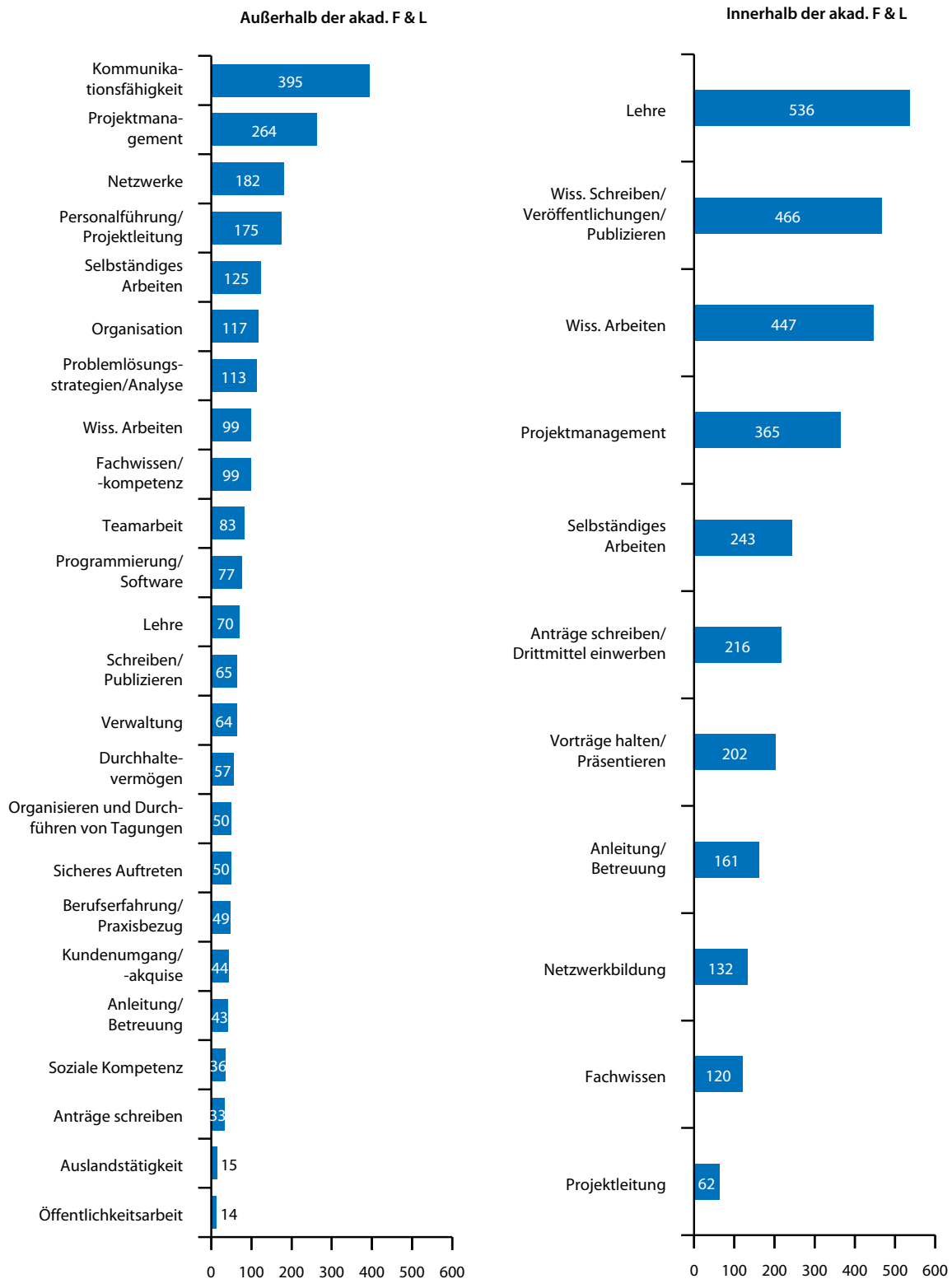
Anmerkungen: Prozentangaben wurden gerundet; Abweichungen zu 100 Prozent sind möglich.

1) AM = arithmetisches Mittel

Abb. A2

**Direkte Lernerfahrung außerhalb und innerhalb der akademischen Forschung und Lehre** (offene Angaben; außerhalb: N = 1.434; innerhalb: N = 1.539)

Frage: „Was waren in Ihren Augen die wichtigsten Lernerfahrungen für Tätigkeiten außerhalb/innerhalb der akademischen Forschung und Lehre?“



DZHW | WiNbus 2014

**Tab. A3**  
**Sekundäranalyse: Operationalisierungen und deskriptive Statistiken**

	Prozente und Mittelwerte	Standardabweichung
<b>Tätigkeitsbereich</b>		
1 = Hochschule/außerhochschulische Forschungseinrichtungen	21	
2 = Forschung und Entwicklung außerhalb von Hochschule/außerhochschulische Forschungseinrichtungen	21	
3 = anderer Tätigkeitsbereich außerhalb von Hochschule/außerhochschulischer Forschungseinrichtungen	58	
<b>Personenbezogene Einflussfaktoren</b>		
<b>Alter bei Abschluss der Promotion (in Jahren)</b>	AM <sup>1)</sup> = 30,5	SD <sup>2)</sup> = 2,9
<b>Geschlecht</b>		
0 = Mann	58	
1 = Frau	42	
<b>Promotion mit Kind</b>		
0 = Nein	83	
1 = Ja	17	
<b>Bildungsherkunft</b>		
1 = Beide Eltern ohne HS-Abschluss <sup>3)</sup>	36	
2 = Ein Elternteil mit HS-Abschluss	30	
3 = Beide Eltern mit HS-Abschluss	35	
<b>Karrierebezogenes Promotionsmotiv</b> (fünfstufige Skala von 1 = „überhaupt nicht“ bis 5 = „sehr stark“)		
Wie stark verfolgen Sie folgende Ziele mit Ihrer Promotion?		
Verbesserung der Berufschancen; Eine Leitungsfunktion übernehmen; Sehr gut verdienen	AM = 3,2	SD = 1,0
<b>Intrinsisches Promotionsmotiv</b> (fünfstufige Skala von 1 = „überhaupt nicht“ bis 5 = „sehr stark“)		
Wie stark verfolgen Sie folgende Ziele mit Ihrer Promotion?		
Realisierung fachlicher/beruflicher Neigungen; Persönliche Weiterbildung; Neugierde befriedigen; Arbeit an einem interessanten Thema	AM = 4,0	SD = 0,8
<b>Abschluss mit summa cum laude</b>		
0 = Nein	79	
1 = Ja	21	
<b>Allgemeine Kontextfaktoren</b>		
<b>Schwerpunkt des institutionellen Promotionskontextes</b>		
1 = Ohne institutionelle Einbindung	29	
2 = Als wiss. Mitarbeiter(in) in einem Forschungsprojekt an einer Hochschule	17	
3 = Als wiss. Mitarbeiter(in) an einem Lehrstuhl an einer Hochschule	29	
4 = Als wiss. Mitarbeiter(in) an einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung	9	
5 = Sonstiger/Kein eindeutiger Schwerpunkt	16	
<b>Finanzierung der Promotion durch ein weiteres Berufseinkommen</b>		
0 = Nein	85	
1 = Ja	15	
<b>Promotionsfach</b>		
1 = Mathematik/Naturwissenschaften/Informatik	27	
2 = Geisteswissenschaften	11	
3 = Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	14	
4 = Medizin	32	
5 = Ingenieurwissenschaften	9	
6 = Sonstiges Fach	7	
<b>Lernerfahrungen</b>		
<b>Promotionsbedingte Auslandsphase</b>		
0 = Nein	86	
1 = Ja	14	
<b>Integration in die Scientific Community während der Promotion</b> (fünfstufige Skala von 1 = „überhaupt nicht“ bis 5 = „sehr stark“)	AM = 3,3	SD = 1,2
<b>Kontrollvariable</b>		
<b>Zeit zwischen Abschluss der Promotion und Befragungszeit (in Jahren)</b>	AM = 6,0	SD = 2,3

DZHW | WINbus 2014

Anmerkungen: N = 547; gewichtete Daten; Prozentangaben wurden gerundet, Abweichungen zu 100 Prozent möglich.

1) AM = arithmetischer Mittelwert

2) SD = Standardabweichung

3) HS-Abschluss = Hochschulabschluss

## A.1 Anschreiben

Sehr geehrte WiNbus-Teilnehmerin,  
Sehr geehrter WiNbus-Teilnehmer,

wir möchten Sie hiermit herzlich zu einer weiteren WiNbus-Befragung einladen.

Im Zentrum der diesjährigen Befragung stehen die beruflichen Pläne und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses. Unter anderem interessieren uns die folgenden Fragen: Welche persönlichen Berufs- und Lebensziele haben Sie? Wie sehen Sie die Chance, die Ziele, die Ihnen wichtig sind, innerhalb oder außerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu erreichen? Gibt es in Ihrem Umfeld Personen, von denen Sie bei wichtigen beruflichen Entscheidungen mit Rat und Tat unterstützt werden? Und wie nehmen Sie die Beschäftigungsaussichten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre wahr?

Die Beantwortung der Fragen wird in Abhängigkeit vom Antwortverhalten etwa 10 bis 20 Minuten in Anspruch nehmen. Teilnahmeschluss ist der 1. September 2013.

Zur Teilnahme auffordern möchten wir

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

Zur Befragung gelangen Sie über diesen verschlüsselten Zugang:

#code\_complete#

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

Selbstverständlich ist Ihre Teilnahme freiwillig. Die erhobenen Befragungsdaten werden von uns vertraulich und entsprechend der Datenschutzregelungen behandelt. Eine Weitergabe an Dritte ist ausgeschlossen. Die Ergebnisse werden so veröffentlicht, dass ein Rückschluss auf Einzelpersonen nicht möglich ist. Der in diesem Schreiben übermittelte persönliche Link zum Fragebogen dient dazu, eine mehrfache Teilnahme an der Befragung auszuschließen. Der Link ermöglicht es Ihnen zudem, die Befragung an jeder beliebigen Stelle zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzuführen.

Leider können wir aufgrund des Einsatzes einer Standardsoftware derzeit keinen barrierefreien Fragebogen zur Verfügung stellen. Wie bieten blinden und sehbehinderten Nachwuchswissenschaftler(inne)n an, die Befragung telefonisch durchzuführen. Bitte rufen Sie uns dazu unter 0511/1220-343 an oder schicken Sie eine E-Mail an [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). Wir setzen uns dann umgehend mit Ihnen in Verbindung.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, kontaktieren Sie uns bitte unter [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). Weitere Informationen zum WiNbus-Projekt finden Sie auf [www.winbus.eu](http://www.winbus.eu). Auf dieser Seite stehen

Ihnen auch alle Berichte, die im Rahmen des WiNbus-Projekts veröffentlicht wurden, zum kostenlosen Download zur Verfügung. Wenn Sie nicht mehr zu weiteren WiNbus-Befragungen eingeladen werden möchten, schicken Sie uns einfach eine kurze Benachrichtigung an [unsubscribe\\_winbus@his.de](mailto:unsubscribe_winbus@his.de).

Mit freundlichen Grüßen

Nora Preßler  
Anke Schwarzer  
Kolja Briedis

## A.2 1. Erinnerung

Sehr geehrte WiNbus-Teilnehmerin,  
Sehr geehrter WiNbus-Teilnehmer,

vor kurzem haben wir Sie zu unserer aktuellen WiNbus-Befragung zum Schwerpunktthema berufliche Pläne und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses eingeladen. Da Sie bisher noch nicht teilgenommen haben, möchten wir Sie an dieser Stelle noch einmal herzlich um Ihre Unterstützung bitten. Die Zuverlässigkeit unserer Studienergebnisse hängt maßgeblich davon ab, dass sich möglichst viele Panelteilnehmer(innen) an der Befragung beteiligen und uns Auskunft über Ihre Erfahrungen und Eindrücke geben. Sie haben noch bis zum 01.09.2013 Gelegenheit, den Fragebogen zu beantworten.

Zur Teilnahme auffordern möchten wir

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

Zur Befragung gelangen Sie über diesen verschlüsselten Zugang:

#code\_complete#

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

Nochmals das Wichtigste in Kürze: Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig. Die erhobenen Befragungsdaten werden von uns vertraulich und entsprechend den Datenschutzregelungen behandelt. Eine Weitergabe der Daten an Dritte ist ausgeschlossen. Die Ergebnisse werden so veröffentlicht, dass ein Rückschluss auf Einzelpersonen nicht möglich ist. Sie haben die Möglichkeit, die Befragung an jeder beliebigen Stelle zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzuführen.

Leider können wir aufgrund des Einsatzes einer Standardsoftware derzeit keinen barrierefreien Fragebogen zur Verfügung stellen. Wie bieten blinden und sehbehinderten Nachwuchswis-



senschaftler(inne)n an, die Befragung telefonisch durchzuführen. Bitte rufen Sie uns dazu unter 0511/1220-434 an oder schicken Sie eine E-Mail an [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). Wir setzen uns dann umgehend mit Ihnen in Verbindung.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, kontaktieren Sie uns bitte unter [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). Weitere Informationen zum WiNbus-Projekt finden Sie auf [www.winbus.eu](http://www.winbus.eu). Auf dieser Seite stehen Ihnen auch alle Berichte, die im Rahmen des WiNbus-Projekts veröffentlicht wurden, zum kostenlosen Download zur Verfügung. Wenn Sie nicht mehr zu weiteren WiNbus-Befragungen eingeladen werden möchten, schicken Sie uns einfach eine kurze Benachrichtigung unter der Angabe Ihrer (registrierten) E-Mail-Adresse an [unsubscribe\\_winbus@his.de](mailto:unsubscribe_winbus@his.de).

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.  
Mit freundlichen Grüßen

Nora Preßler  
Anke Schwarzer  
Kolja Briedis

### A.3 2. Erinnerung

Letzte Möglichkeit zur Teilnahme: WiNbus-Befragung zum Thema „berufliche Pläne und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses“

Sehr geehrte WiNbus-Teilnehmerin,  
Sehr geehrter WiNbus-Teilnehmer,

da die Feldphase der WiNbus-Befragung zum Thema berufliche Pläne und Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses in Kürze abgeschlossen sein wird, möchten wir Sie hiermit ein letztes Mal herzlich darum bitten, uns bei der Untersuchung zu unterstützen. Die Zuverlässigkeit unserer Studienergebnisse hängt maßgeblich davon ab, dass sich möglichst viele Panelteilnehmer(innen) an der Befragung beteiligen und uns Auskunft über Ihre Erfahrungen und Eindrücke geben. Sie haben noch bis zum 01.09.2013 Gelegenheit, den Fragebogen zu beantworten.

Zur Teilnahme auffordern möchten wir

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

Zur Befragung gelangen Sie über diesen verschlüsselten Zugang:

#code\_complete#

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

Nochmals das Wichtigste in Kürze: Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig. Die erhobenen Befragungsdaten werden von uns vertraulich und entsprechend den Datenschutzregelungen behandelt. Eine Weitergabe der Daten an Dritte ist ausgeschlossen. Die Ergebnisse werden so veröffentlicht, dass ein Rückschluss auf Einzelpersonen nicht möglich ist. Sie haben die Möglichkeit, die Befragung an jeder beliebigen Stelle zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt fortzuführen.

Leider können wir aufgrund des Einsatzes einer Standardsoftware derzeit keinen barrierefreien Fragebogen zur Verfügung stellen. Wie bieten blinden und sehbehinderten Nachwuchswissenschaftler(inne)n an, die Befragung telefonisch durchzuführen. Bitte rufen Sie uns dazu unter 0511/1220-350 an oder schicken Sie eine E-Mail an [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). Wir setzen uns dann umgehend mit Ihnen in Verbindung.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, kontaktieren Sie uns bitte unter [winbus@his.de](mailto:winbus@his.de). Weitere Informationen zum WiNbus-Projekt finden Sie auf [www.winbus.eu](http://www.winbus.eu). Auf dieser Seite stehen Ihnen auch alle Berichte, die im Rahmen des WiNbus-Projekts veröffentlicht wurden, zum kostenlosen Download zur Verfügung. Wenn Sie nicht mehr zu weiteren WiNbus-Befragungen eingeladen werden möchten, schicken Sie uns einfach eine kurze Benachrichtigung mit der Angabe Ihrer (registrierten) E-Mail-Adresse an [unsubscribe\\_winbus@his.de](mailto:unsubscribe_winbus@his.de).

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.  
Mit freundlichen Grüßen

Anke Schwarzer  
Kolja Briedis  
Nora Preßler

## A.4 Fragebogen



**Herzlich willkommen zur Winbus-Befragung zum Thema "berufliche Perspektiven und Pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses".**

Die Beantwortung des Fragebogens wird in Abhängigkeit vom Antwortverhalten 10 bis 20 Minuten in Anspruch nehmen. Vielen Dank im Voraus für Ihre Teilnahme.

Nora Preßler  
pressler@his.de  
+49 511 1220-434

Anke Schwarzer  
schwarzer@his.de  
+45 511 1220-350

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

**Kontakt:** winbus@his.de

Weiter



Promotion



Beginnen möchten wir mit ein paar Fragen zu Ihrer Bildungsbiografie.

**Haben Sie bereits eine Promotionsprüfung abgeschlossen?**

- ☐ Ja  
☐ Nein

Weiter

WIN  
BUS

## Promotionsstatus

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Was aus dieser Liste trifft auf Sie zu?

- ☐ Ich arbeite an meiner Promotion (inklusive Vorbereitungs- und Orientierungsphase).
- ☐ Ich habe meine Dissertationsschrift (oder alle relevanten Arbeiten) eingereicht und muss meine letzte(n) Prüfung(en) noch absolvieren.
- ☐ Ich habe meine Promotion zurzeit unterbrochen (seit mindestens zwei Monaten).
- ☐ Ich habe meine Promotion abgebrochen.
- ☐ Ich habe noch nicht begonnen, habe aber die feste Absicht, zu promovieren.
- ☐ Ich habe nicht vor zu promovieren.

Weiter

WIN  
BUS

## Promotionsrahmen

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

In welchem institutionellen Kontext promovieren bzw. promovierten Sie vorwiegend?

- ☐ In einem Forschungsprojekt an einer Hochschule.
- ☐ An einem Lehrstuhl an einer Hochschule (ohne direkte Projektzuordnung).
- ☐ In einem Graduiertenkolleg, einem Promotionskolleg, einer graduate school o.Ä.
- ☐ In der Privatwirtschaft/Industrie.
- ☐ An einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung.
- ☐ Im Rahmen eines Promotionsprogramms einer Fördereinrichtung.
- ☐ Sonstiges und zwar:
- ☐ Ohne institutionelle Einbindung.

Weiter



### Promotionsmotive



Inwiefern beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Motivation zur Aufnahme einer Promotion?

	Trifft überhaupt nicht zu				Trifft voll und ganz zu
	1	2	3	4	5
Ich wollte mit der Promotion die Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere schaffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich wollte mit der Promotion meine Berufschancen außerhalb der Wissenschaft verbessern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



### Fachrichtung der Promotion



Welcher Fächergruppe ist Ihre Promotion thematisch (vorrangig) zuzuordnen?

- ☐ Geisteswissenschaften
- ☐ Erziehungswissenschaften und Psychologie
- ☐ Sport
- ☐ Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- ☐ Mathematik und Naturwissenschaften
- ☐ Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften
- ☐ Veterinärmedizin
- ☐ Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
- ☐ Ingenieurwissenschaften
- ☐ Kunst, Musik und Gestaltung
- ☐ Andere Fachrichtung

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
PromotionHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchem Fach ist Ihre Promotion thematisch (vorrangig) zuzuordnen?

- ☐ Evangelische Theologie
- ☐ Katholische Theologie
- ☐ Philosophie
- ☐ Geschichte
- ☐ Bibliothekswiss., Dokumentation, Publizistik
- ☐ Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft
- ☐ Altphilologie (klassische Philologie)
- ☐ Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)
- ☐ Anglistik, Amerikanistik
- ☐ Romanistik
- ☐ Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik
- ☐ Sonstige/Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften
- ☐ Kulturwissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
PromotionHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchem Fach ist Ihre Promotion thematisch (vorrangig) zuzuordnen?

- ☐ Erziehungswissenschaften
- ☐ Psychologie
- ☐ Sonderpädagogik
- ☐ Sozialwesen
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



Lehr- und Forschungsbereich der  
Promotion



Welchem Fach ist Ihre Promotion thematisch (vorrangig) zuzuordnen?

- ☐ Wirtschaftswissenschaften
- ☐ Politikwissenschaften
- ☐ Sozialwissenschaften
- ☐ Rechtswissenschaften
- ☐ Verwaltungswissenschaften
- ☐ Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt
- ☐ Geographie (Humangeographie)
- ☐ Geographie (Physische Geographie)
- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)

Lehr- und Forschungsbereich der  
Promotion



Welchem Fach ist Ihre Promotion thematisch (vorrangig) zuzuordnen?

- ☐ Mathematik
- ☐ Informatik
- ☐ Physik, Astronomie
- ☐ Chemie
- ☐ Pharmazie
- ☐ Biologie
- ☐ Geowissenschaften (ohne Geographie)
- ☐ Geographie (Humangeographie)
- ☐ Geographie (Physische Geographie)
- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)



WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
PromotionHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchem Fach ist Ihre Promotion thematisch (vorrangig) zuzuordnen?

- ☐ Humanmedizin allgemein
- ☐ Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)
- ☐ Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschließlich Zahnmedizin)
- ☐ Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)
- ☐ Zahnmedizin (klinisch-praktisch)
- ☐ Gesundheitswissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
PromotionHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchem Fach ist Ihre Promotion thematisch (vorrangig) zuzuordnen?

- ☐ Vorklinische Veterinärmedizin
- ☐ Klinisch-Theoretische Veterinärmedizin
- ☐ Klinisch-Praktische Veterinärmedizin
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



### Lehr- und Forschungsbereich der Promotion



Welchem Fach ist Ihre Promotion thematisch (vorrangig) zuzuordnen?

- ☐ Landespflege, Umweltgestaltung
- ☐ Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie
- ☐ Forstwissenschaft, Holzwirtschaft
- ☐ Ernährungs- und Haushaltswissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



### Lehr- und Forschungsbereich der Promotion



Welchem Fach ist Ihre Promotion thematisch (vorrangig) zuzuordnen?

- ☐ Bergbau/Hüttenwesen
- ☐ Maschinenbau/Verfahrenstechnik
- ☐ Elektrotechnik
- ☐ Verkehrstechnik, Nautik
- ☐ Raumplanung
- ☐ Bauingenieurwesen
- ☐ Architektur
- ☐ Vermessungswesen
- ☐ Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
PromotionHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchem Fach ist Ihre Promotion thematisch (vorrangig) zuzuordnen?

- ☐ Kunst, Kunstwissenschaft
- ☐ Bildende Kunst
- ☐ Gestaltung
- ☐ Architektur
- ☐ Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft
- ☐ Musik, Musikwissenschaft
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
PromotionHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchem Fach ist Ihre Promotion thematisch (vorrangig) zuzuordnen?

- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSFachrichtung der Promotion auch  
StudienabschlussHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Haben Sie in diesem Fach auch einen Studienabschluss?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Weiter



Fachrichtung des  
Studienabschlusses



**Welcher Fächergruppe ist Ihr Studienabschluss thematisch zuzuordnen?**

Bei mehreren Fächern bitte auf das 1. Hauptfach beziehen. Bei mehreren Abschlüssen bitte auf den letzten Studienabschluss beziehen.

- ☐ Geisteswissenschaften
- ☐ Erziehungswissenschaften und Psychologie
- ☐ Sport
- ☐ Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- ☐ Mathematik und Naturwissenschaften
- ☐ Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften
- ☐ Veterinärmedizin
- ☐ Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
- ☐ Ingenieurwissenschaften
- ☐ Kunst, Musik und Gestaltung
- ☐ Andere Fachrichtung

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich des  
StudienabschlussesHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

In welchem Fach haben Sie diesen Studienabschluss gemacht?

- ☐ Evangelische Theologie
- ☐ Katholische Theologie
- ☐ Philosophie
- ☐ Geschichte
- ☐ Bibliothekswiss., Dokumentation, Publizistik
- ☐ Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft
- ☐ Altphilologie (klassische Philologie)
- ☐ Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)
- ☐ Anglistik, Amerikanistik
- ☐ Romanistik
- ☐ Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik
- ☐ Sonstige/Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften
- ☐ Kulturwissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich des  
StudienabschlussesHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

In welchem Fach haben Sie diesen Studienabschluss gemacht?

- ☐ Erziehungswissenschaften
- ☐ Psychologie
- ☐ Sonderpädagogik
- ☐ Sozialwesen
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

**Lehr- und Forschungsbereich des  
Studienabschlusses**

In welchem Fach haben Sie diesen Studienabschluss gemacht?

- ☐ Wirtschaftswissenschaften
- ☐ Politikwissenschaften
- ☐ Sozialwissenschaften
- ☐ Rechtswissenschaften
- ☐ Verwaltungswissenschaften
- ☐ Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt
- ☐ Geographie (Humangeographie)
- ☐ Geographie (Physische Geographie)
- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)**Lehr- und Forschungsbereich des  
Studienabschlusses**

In welchem Fach haben Sie diesen Studienabschluss gemacht?

- ☐ Mathematik
- ☐ Informatik
- ☐ Physik, Astronomie
- ☐ Chemie
- ☐ Pharmazie
- ☐ Biologie
- ☐ Geowissenschaften (ohne Geographie)
- ☐ Geographie (Humangeographie)
- ☐ Geographie (Physische Geographie)
- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)



### Lehr- und Forschungsbereich des Studienabschlusses



In welchem Fach haben Sie diesen Studienabschluss gemacht?

- ☐ Humanmedizin allgemein
- ☐ Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)
- ☐ Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschließlich Zahnmedizin)
- ☐ Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)
- ☐ Zahnmedizin (klinisch-praktisch)
- ☐ Gesundheitswissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



### Lehr- und Forschungsbereich des Studienabschlusses



In welchem Fach haben Sie diesen Studienabschluss gemacht?

- ☐ Vorklinische Veterinärmedizin
- ☐ Klinisch-Theoretische Veterinärmedizin
- ☐ Klinisch-Praktische Veterinärmedizin
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

**Lehr- und Forschungsbereich des  
Studienabschlusses**

In welchem Fach haben Sie diesen Studienabschluss gemacht?

- ☐ Landespflege, Umweltgestaltung
- ☐ Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie
- ☐ Forstwissenschaft, Holzwirtschaft
- ☐ Ernährungs- und Haushaltswissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)**Lehr- und Forschungsbereich des  
Studienabschlusses**

In welchem Fach haben Sie diesen Studienabschluss gemacht?

- ☐ Bergbau/Hüttenwesen
- ☐ Maschinenbau/Verfahrenstechnik
- ☐ Elektrotechnik
- ☐ Verkehrstechnik, Nautik
- ☐ Raumplanung
- ☐ Bauingenieurwesen
- ☐ Architektur
- ☐ Vermessungswesen
- ☐ Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt
- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)



WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich des  
StudienabschlussesHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

In welchem Fach haben Sie diesen Studienabschluss gemacht?

- ☐ Kunst, Kunstwissenschaft
- ☐ Bildende Kunst
- ☐ Gestaltung
- ☐ Architektur
- ☐ Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft
- ☐ Musik, Musikwissenschaft
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich des  
StudienabschlussesHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

In welchem Fach haben Sie diesen Studienabschluss gemacht?

- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



### Studienabschlüsse



**Welchen Studienabschluss haben Sie erworben? Bitte geben Sie auch die Abschlussnote und die Fachstudiendauer an.**

Bei mehreren Abschlüssen bitte auf den letzten Studienabschluss beziehen. Falls außerhalb Deutschlands erworben, wählen Sie bitte das bestmögliche Äquivalent zu Ihrem Abschluss.

Abschlussart	Note	ggf. Punktzahl	Fachsemester
Bitte auswählen ▼	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Weiter



### Habilitation



Nun zum Thema Habilitation:

**Was aus dieser Liste trifft auf Sie zu?**

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

Weiter

**WIN  
BUS****Aktueller Erwerbsstatus****HIS<sup>HF</sup>**  
Institut  
für Hochschulforschung

Im Folgenden möchten wir Ihnen ein paar Fragen zu Ihrer beruflichen Situation stellen.

**Gehen Sie aktuell einer Erwerbstätigkeit nach?**

- ☐ Ja
- ☐ Nein

**Weiter****WIN  
BUS****Aktueller Beschäftigungskontext****HIS<sup>HF</sup>**  
Institut  
für Hochschulforschung

**In welchem organisatorischen Kontext sind Sie schwerpunktmäßig erwerbstätig?**

Sollten Sie mehrere Tätigkeiten ausüben, beantworten Sie die Fragen bitte zunächst nur für Ihre Haupttätigkeit.

- ☐ Universität
- ☐ Fachhochschule
- ☐ Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
- ☐ Privatwirtschaft
- ☐ Anderer Kontext, und zwar:

**Weiter**



### Art der aktuellen Tätigkeit



**Handelt es sich bei Ihrer Tätigkeit schwerpunktmäßig um eine wissenschaftliche und/oder forschende Tätigkeit?**

Als wissenschaftliche bzw. forschende Tätigkeiten verstehen wir an dieser Stelle alle Tätigkeiten, in denen unter Anwendung wissenschaftlicher Arbeitsweisen neue Erkenntnisse, Verfahren und/oder Produkte generiert oder wissenschaftliche Erkenntnisse vermittelt werden (z.B. im Rahmen universitärer Lehre).

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Weiter



### Fachrichtung der aktuellen Tätigkeit



Bezogen auf die Inhalte Ihrer aktuellen Tätigkeit:

**Welcher Fächergruppe können Sie sich in fachlicher Hinsicht zuordnen?**

- ☐ Geisteswissenschaften
- ☐ Erziehungswissenschaften und Psychologie
- ☐ Sport
- ☐ Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- ☐ Mathematik und Naturwissenschaften
- ☐ Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften
- ☐ Veterinärmedizin
- ☐ Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
- ☐ Ingenieurwissenschaften
- ☐ Kunst, Musik und Gestaltung
- ☐ Andere Fachrichtung

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
aktuellen TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Evangelische Theologie
- ☐ Katholische Theologie
- ☐ Philosophie
- ☐ Geschichte
- ☐ Bibliothekswiss., Dokumentation, Publizistik
- ☐ Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft
- ☐ Altphilologie (klassische Philologie)
- ☐ Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)
- ☐ Anglistik, Amerikanistik
- ☐ Romanistik
- ☐ Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik
- ☐ Sonstige/Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften
- ☐ Kulturwissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
aktuellen TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Erziehungswissenschaften
- ☐ Psychologie
- ☐ Sonderpädagogik
- ☐ Sozialwesen
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



Lehr- und Forschungsbereich der  
aktuellen Tätigkeit



Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Wirtschaftswissenschaften
- ☐ Politikwissenschaften
- ☐ Sozialwissenschaften
- ☐ Rechtswissenschaften
- ☐ Verwaltungswissenschaften
- ☐ Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt
- ☐ Geographie (Humangeographie)
- ☐ Geographie (Physische Geographie)
- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)

Lehr- und Forschungsbereich der  
aktuellen Tätigkeit



Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Mathematik
- ☐ Informatik
- ☐ Physik, Astronomie
- ☐ Chemie
- ☐ Pharmazie
- ☐ Biologie
- ☐ Geowissenschaften (ohne Geographie)
- ☐ Geographie (Humangeographie)
- ☐ Geographie (Physische Geographie)
- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
aktuellen TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Humanmedizin allgemein
- ☐ Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)
- ☐ Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschließlich Zahnmedizin)
- ☐ Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)
- ☐ Zahnmedizin (klinisch-praktisch)
- ☐ Gesundheitswissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
aktuellen TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Vorklinische Veterinärmedizin
- ☐ Klinisch-Theoretische Veterinärmedizin
- ☐ Klinisch-Praktische Veterinärmedizin
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



Lehr- und Forschungsbereich der  
aktuellen Tätigkeit



Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Landespflege, Umweltgestaltung
- ☐ Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie
- ☐ Forstwissenschaft, Holzwirtschaft
- ☐ Ernährungs- und Haushaltswissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



Lehr- und Forschungsbereich der  
aktuellen Tätigkeit



Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Bergbau/Hüttenwesen
- ☐ Maschinenbau/Verfahrenstechnik
- ☐ Elektrotechnik
- ☐ Verkehrstechnik, Nautik
- ☐ Raumplanung
- ☐ Bauingenieurwesen
- ☐ Architektur
- ☐ Vermessungswesen
- ☐ Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
aktuellen TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Kunst, Kunstwissenschaft
- ☐ Bildende Kunst
- ☐ Gestaltung
- ☐ Architektur
- ☐ Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft
- ☐ Musik, Musikwissenschaft
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
aktuellen TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



Personalkategorie Universität/FH



Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?

- ☐ Professor(in)
- ☐ Juniorprofessor(in)
- ☐ Dozent(in)
- ☐ Assistent(in)
- ☐ Akademische (Ober-)Rätin bzw. Akademischer (Ober-)Rat
- ☐ Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in)
- ☐ Lehrkraft für besondere Aufgaben (auch: Lehrer(in) im Hochschuldienst, Lektor(in))
- ☐ Wissenschaftliche Hilfskraft
- ☐ Lehrbeauftragte(r)
- ☐ Privatdozent(in)
- ☐ Sonstige und zwar:

Weiter



Personalkategorie außeruniversitäre Forschungseinrichtung



Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?

- ☐ Instituts-/Abteilungsleiter(in)
- ☐ Gruppenleiter(in)
- ☐ Nachwuchsgruppenleiter(in)
- ☐ Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in)
- ☐ Wissenschaftliche Hilfskraft
- ☐ Doktorand(in) mit Stipendium
- ☐ Sonstige und zwar:

Weiter

**WIN  
BUS****Personalkategorie  
Privatwirtschaft****HIS<sup>HF</sup>**  
Institut  
für Hochschulforschung

Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?

**Angestellte**

- ☐ Leitende(r) Angestellte(r) (z.B. Abteilungsleiter(in), Prokurist(in), Direktor(in))
- ☐ Wissenschaftlich qualifizierte(r) Angestellte(r) mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projekt-, Gruppenleiter(in))
- ☐ Wissenschaftlich qualifizierte(r) Angestellte(r) ohne Leitungsfunktion
- ☐ Qualifizierte(r) Angestellte(r) (z.B. Sachbearbeiter(in))
- ☐ Sonstige(r) Angestellte(r)

**Selbständige**

- ☐ Selbständige(r) in freien Berufen
- ☐ Selbständige(r) Unternehmer(in)
- ☐ Selbständige(r) mit Honorar-/Werkvertrag
- ☐ Sonstige und zwar:

**Weiter**



### Andere Personalkategorie



Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?

#### Angestellte

- ☐ Leitende(r) Angestellte(r) (z.B. Abteilungsleiter(in), Prokurist(in), Direktor(in))
- ☐ Wissenschaftlich qualifizierte(r) Angestellte(r) mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projekt-, Gruppenleiter(in))
- ☐ Wissenschaftliche qualifizierte(r) Angestellte(r) ohne Leitungsfunktion
- ☐ Qualifizierte(r) Angestellte(r) (z.B. Sachbearbeiter(in))
- ☐ Sonstige(r) Angestellte(r)

#### Selbständige

- ☐ Selbständige(r) in freien Berufen
- ☐ Selbständige(r) Unternehmer(in)
- ☐ Selbständige(r) mit Honorar-/Werkvertrag

#### Beamte

- ☐ Beamte(r) im höheren Dienst
- ☐ Beamte(r) im gehobenen Dienst
- ☐ Beamte(r) im einfachen/mittleren Dienst
- ☐ Sonstige und zwar:

Weiter



### Weitere Erwerbstätigkeit



Üben Sie eine weitere Erwerbstätigkeit aus?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Weiter

WIN  
BUS

## Weiterer Beschäftigungskontext

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für HochschulforschungAngaben zur zweiten Erwerbstätigkeit:

In welchem organisatorischen Kontext sind Sie erwerbstätig?

- ☐ Universität
- ☐ Fachhochschule
- ☐ Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
- ☐ Privatwirtschaft
- ☐ Anderer Kontext, und zwar:

Weiter

WIN  
BUS

## Art der weiteren Tätigkeit

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für HochschulforschungAngaben zur zweiten Erwerbstätigkeit:

Handelt es sich bei Ihrer Tätigkeit schwerpunktmäßig um eine wissenschaftliche und/oder forschende Tätigkeit?

Als wissenschaftliche bzw. forschende Tätigkeiten verstehen wir an dieser Stelle alle Tätigkeiten, in denen unter Anwendung wissenschaftlicher Arbeitsweisen neue Erkenntnisse, Verfahren und/oder Produkte generiert oder wissenschaftliche Erkenntnisse vermittelt werden (z.B. im Rahmen universitärer Lehre).

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Weiter



Fachrichtung der weiteren Tätigkeit



Bezogen auf die Inhalte Ihrer zweiten Tätigkeit:

**Welcher Fächergruppe können Sie sich in fachlicher Hinsicht zuordnen?**

- ☐ Geisteswissenschaften
- ☐ Erziehungswissenschaften und Psychologie
- ☐ Sport
- ☐ Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- ☐ Mathematik und Naturwissenschaften
- ☐ Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften
- ☐ Veterinärmedizin
- ☐ Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
- ☐ Ingenieurwissenschaften
- ☐ Kunst, Musik und Gestaltung
- ☐ Andere Fachrichtung

Weiter



**Lehr- und Forschungsbereich der  
weiteren Tätigkeit**



Bezogen auf die Inhalte Ihrer zweiten Tätigkeit:

**Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?**

- ☐ Evangelische Theologie
- ☐ Katholische Theologie
- ☐ Philosophie
- ☐ Geschichte
- ☐ Bibliothekswiss., Dokumentation, Publizistik
- ☐ Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft
- ☐ Altphilologie (klassische Philologie)
- ☐ Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)
- ☐ Anglistik, Amerikanistik
- ☐ Romanistik
- ☐ Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik
- ☐ Sonstige/Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften
- ☐ Kulturwissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



### Lehr- und Forschungsbereich der weiteren Tätigkeit



Bezogen auf die Inhalte Ihrer zweiten Tätigkeit:

**Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?**

- ☐ Erziehungswissenschaften
- ☐ Psychologie
- ☐ Sonderpädagogik
- ☐ Sozialwesen
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



### Lehr- und Forschungsbereich der weiteren Tätigkeit



Bezogen auf die Inhalte Ihrer zweiten Tätigkeit:

**Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?**

- ☐ Wirtschaftswissenschaften
- ☐ Politikwissenschaften
- ☐ Sozialwissenschaften
- ☐ Rechtswissenschaften
- ☐ Verwaltungswissenschaften
- ☐ Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt
- ☐ Geographie (Humangeographie)
- ☐ Geographie (Physische Geographie)
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
weiteren TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für HochschulforschungBezogen auf die Inhalte Ihrer zweiten Tätigkeit:

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Mathematik
- ☐ Informatik
- ☐ Physik, Astronomie
- ☐ Chemie
- ☐ Pharmazie
- ☐ Biologie
- ☐ Geowissenschaften (ohne Geographie)
- ☐ Geographie (Humangeographie)
- ☐ Geographie (Physische Geographie)
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
weiteren TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für HochschulforschungBezogen auf die Inhalte Ihrer zweiten Tätigkeit:

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Humanmedizin allgemein
- ☐ Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)
- ☐ Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschließlich Zahnmedizin)
- ☐ Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)
- ☐ Zahnmedizin (klinisch-praktisch)
- ☐ Gesundheitswissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

**Lehr- und Forschungsbereich der  
weiteren Tätigkeit**

Bezogen auf die Inhalte Ihrer zweiten Tätigkeit:

**Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?**

- ☐ Vorklinische Veterinärmedizin
- ☐ Klinisch-Theoretische Veterinärmedizin
- ☐ Klinisch-Praktische Veterinärmedizin
- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)**Lehr- und Forschungsbereich der  
weiteren Tätigkeit**

Bezogen auf die Inhalte Ihrer zweiten Tätigkeit:

**Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?**

- ☐ Landespflege, Umweltgestaltung
- ☐ Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie
- ☐ Forstwissenschaft, Holzwirtschaft
- ☐ Ernährungs- und Haushaltswissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
weiteren TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für HochschulforschungBezogen auf die Inhalte Ihrer zweiten Tätigkeit:

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Bergbau/ Hüttenwesen
- ☐ Maschinenbau/Verfahrenstechnik
- ☐ Elektrotechnik
- ☐ Verkehrstechnik, Nautik
- ☐ Raumplanung
- ☐ Bauingenieurwesen
- ☐ Architektur
- ☐ Vermessungswesen
- ☐ Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
weiteren TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für HochschulforschungBezogen auf die Inhalte Ihrer zweiten Tätigkeit:

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Kunst, Kunstwissenschaft
- ☐ Bildende Kunst
- ☐ Gestaltung
- ☐ Architektur
- ☐ Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft
- ☐ Musik, Musikwissenschaft
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

**Lehr- und Forschungsbereich der  
weiteren Tätigkeit**

Bezogen auf die Inhalte Ihrer zweiten Tätigkeit:

**Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?**

- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)**Personalkategorie Universität/FH**

Angaben zur zweiten Erwerbstätigkeit:

**Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?**

- ☐ Professor(in)
- ☐ Juniorprofessor(in)
- ☐ Dozent(in)
- ☐ Assistent(in)
- ☐ Akademische (Ober-)Rätin bzw. Akademischer (Ober-)Rat
- ☐ Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in)
- ☐ Lehrkraft für besondere Aufgaben (auch: Lehrer(in) im Hochschuldienst, Lektor(in))
- ☐ Wissenschaftliche Hilfskraft
- ☐ Lehrbeauftragte(r)
- ☐ Privatdozent(in)
- ☐ Sonstige und zwar:

[Weiter](#)

**WIN  
BUS**

**Personalkategorie außeruniversi-  
täre Forschungseinrichtung**

**HIS<sup>HF</sup>**  
Institut  
für Hochschulforschung

Angaben zur zweiten Erwerbstätigkeit:

**Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?**

- ☐ Instituts-/Abteilungsleiter(in)
- ☐ Gruppenleiter(in)
- ☐ Nachwuchsgruppenleiter(in)
- ☐ Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in)
- ☐ Wissenschaftliche Hilfskraft
- ☐ Doktorand(in) mit Stipendium
- ☐ Sonstige und zwar:

Weiter



Personalkategorie  
Privatwirtschaft



Angaben zur zweiten Erwerbstätigkeit:

Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?

**Angestellte**

- ☐ Leitende(r) Angestellte(r) (z.B. Abteilungsleiter(in), Prokurist(in), Direktor(in))
- ☐ Wissenschaftlich qualifizierte(r) Angestellte(r) mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projekt-, Gruppenleiter(in))
- ☐ Wissenschaftlich qualifizierte(r) Angestellte(r) ohne Leitungsfunktion
- ☐ Qualifizierte(r) Angestellte(r) (z. B. Sachbearbeiter(in))
- ☐ Sonstige(r) Angestellte(r)

**Selbständige**

- ☐ Selbständige(r) in freien Berufen
- ☐ Selbständige(r) Unternehmer(in)
- ☐ Selbständige(r) mit Honorar-/Werkvertrag
- ☐ Sonstige und zwar:

Weiter

WIN  
BUS

Andere Personalkategorie

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für HochschulforschungAngaben zur zweiten Erwerbstätigkeit:

Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?

**Angestellte**

- ☐ Leitende(r) Angestellte(r) (z.B. Abteilungsleiter(in), Prokurist(in), Direktor(in))
- ☐ Wissenschaftlich qualifizierte(r) Angestellte(r) mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projekt-, Gruppenleiter(in))
- ☐ Wissenschaftliche qualifizierte(r) Angestellte(r) ohne Leitungsfunktion
- ☐ Qualifizierte(r) Angestellte(r) (z.B. Sachbearbeiter(in))
- ☐ Sonstige(r) Angestellte(r)

**Selbständige**

- ☐ Selbständige(r) in freien Berufen
- ☐ Selbständige(r) Unternehmer(in)
- ☐ Selbständige(r) mit Honorar-/Werkvertrag

**Beamte**

- ☐ Beamte(r) im höheren Dienst
- ☐ Beamte(r) im gehobenen Dienst
- ☐ Beamte(r) im einfachen/mittleren Dienst
- ☐ Sonstige und zwar:

Weiter

WIN  
BUS

Weitere Erwerbstätigkeit

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Üben Sie noch eine weitere Erwerbstätigkeit aus?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Weiter

**Weiterer Beschäftigungskontext**

Angaben zur dritten Erwerbstätigkeit:

**In welchem organisatorischen Kontext sind Sie erwerbstätig?**

- ☐ Universität
- ☐ Fachhochschule
- ☐ Außeruniversitäre Forschungseinrichtung
- ☐ Privatwirtschaft
- ☐ Anderer Kontext, und zwar:

Weiter

**Art der weiteren Tätigkeit**

Angaben zur dritten Erwerbstätigkeit:

**Handelt es sich bei Ihrer Tätigkeit schwerpunktmäßig um eine wissenschaftliche und/oder forschende Tätigkeit?**

Als wissenschaftliche bzw. forschende Tätigkeiten verstehen wir an dieser Stelle alle Tätigkeiten, in denen unter Anwendung wissenschaftlicher Arbeitsweisen neue Erkenntnisse, Verfahren und/oder Produkte generiert oder wissenschaftliche Erkenntnisse vermittelt werden (z.B. im Rahmen universitärer Lehre).

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Weiter





Fachrichtung der weiteren Tätigkeit



Bezogen auf die Inhalte Ihrer dritten Tätigkeit:

**Welcher Fächergruppe können Sie sich in fachlicher Hinsicht zuordnen?**

- ☐ Geisteswissenschaften
- ☐ Erziehungswissenschaften und Psychologie
- ☐ Sport
- ☐ Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- ☐ Mathematik und Naturwissenschaften
- ☐ Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften
- ☐ Veterinärmedizin
- ☐ Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
- ☐ Ingenieurwissenschaften
- ☐ Kunst, Musik und Gestaltung
- ☐ Andere Fachrichtung

Weiter



Lehr- und Forschungsbereich der  
weiteren Tätigkeit



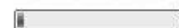
Bezogen auf die Inhalte Ihrer dritten Tätigkeit:

**Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?**

- ☐ Evangelische Theologie
- ☐ Katholische Theologie
- ☐ Philosophie
- ☐ Geschichte
- ☐ Bibliothekswiss., Dokumentation, Publizistik
- ☐ Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft
- ☐ Altphilologie (klassische Philologie)
- ☐ Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)
- ☐ Anglistik, Amerikanistik
- ☐ Romanistik
- ☐ Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik
- ☐ Sonstige/Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften
- ☐ Kulturwissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

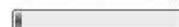
WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
weiteren TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für HochschulforschungBezogen auf die Inhalte Ihrer dritten Tätigkeit:

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Erziehungswissenschaften
- ☐ Psychologie
- ☐ Sonderpädagogik
- ☐ Sozialwesen
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
weiteren TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für HochschulforschungBezogen auf die Inhalte Ihrer dritten Tätigkeit:

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Wirtschaftswissenschaften
- ☐ Politikwissenschaften
- ☐ Sozialwissenschaften
- ☐ Rechtswissenschaften
- ☐ Verwaltungswissenschaften
- ☐ Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt
- ☐ Geographie (Humangeographie)
- ☐ Geographie (Physische Geographie)
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

**Lehr- und Forschungsbereich der  
weiteren Tätigkeit**

Bezogen auf die Inhalte Ihrer dritten Tätigkeit:

**Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?**

- ☐ Mathematik
- ☐ Informatik
- ☐ Physik, Astronomie
- ☐ Chemie
- ☐ Pharmazie
- ☐ Biologie
- ☐ Geowissenschaften (ohne Geographie)
- ☐ Geographie (Humangeographie)
- ☐ Geographie (Physische Geographie)
- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)**Lehr- und Forschungsbereich der  
weiteren Tätigkeit**

Bezogen auf die Inhalte Ihrer dritten Tätigkeit:

**Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?**

- ☐ Humanmedizin allgemein
- ☐ Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)
- ☐ Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschließlich Zahnmedizin)
- ☐ Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)
- ☐ Zahnmedizin (klinisch-praktisch)
- ☐ Gesundheitswissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

[Zurück](#)[Weiter](#)

**WIN  
BUS****Lehr- und Forschungsbereich der  
weiteren Tätigkeit****HIS<sup>HF</sup>**  
Institut  
für HochschulforschungBezogen auf die Inhalte Ihrer dritten Tätigkeit:**Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?**

- ☐ Vorklinische Veterinärmedizin
- ☐ Klinisch-Theoretische Veterinärmedizin
- ☐ Klinisch-Praktische Veterinärmedizin
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

**WIN  
BUS****Lehr- und Forschungsbereich der  
weiteren Tätigkeit****HIS<sup>HF</sup>**  
Institut  
für HochschulforschungBezogen auf die Inhalte Ihrer dritten Tätigkeit:**Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?**

- ☐ Landespflege, Umweltgestaltung
- ☐ Agrarwissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie
- ☐ Forstwissenschaft, Holzwirtschaft
- ☐ Ernährungs- und Haushaltswissenschaften
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter



Lehr- und Forschungsbereich der  
weiteren Tätigkeit



Bezogen auf die Inhalte Ihrer dritten Tätigkeit:

**Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?**

- ☐ Bergbau/Hüttenwesen
- ☐ Maschinenbau/Verfahrenstechnik
- ☐ Elektrotechnik
- ☐ Verkehrstechnik, Nautik
- ☐ Raumplanung
- ☐ Bauingenieurwesen
- ☐ Architektur
- ☐ Vermessungswesen
- ☐ Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
weiteren TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für HochschulforschungBezogen auf die Inhalte Ihrer dritten Tätigkeit:

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Kunst, Kunstwissenschaft
- ☐ Bildende Kunst
- ☐ Gestaltung
- ☐ Architektur
- ☐ Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft
- ☐ Musik, Musikwissenschaft
- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

WIN  
BUSLehr- und Forschungsbereich der  
weiteren TätigkeitHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für HochschulforschungBezogen auf die Inhalte Ihrer dritten Tätigkeit:

Welchem Fach können Sie Ihre Tätigkeit inhaltlich zuordnen?

- ☐ Sonstiges und zwar:

Zurück

Weiter

**WIN  
BUS****Personalkategorie Universität/FH****HIS<sup>HF</sup>**  
Institut  
für HochschulforschungAngaben zur dritten Erwerbstätigkeit:**Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?**

- ☐ Professor(in)
- ☐ Juniorprofessor(in)
- ☐ Dozent(in)
- ☐ Assistent(in)
- ☐ Akademische (Ober-)Rätin bzw. Akademischer (Ober-)Rat
- ☐ Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in)
- ☐ Lehrkraft für besondere Aufgaben (auch: Lehrer(in) im Hochschuldienst, Lektor(in))
- ☐ Wissenschaftliche Hilfskraft
- ☐ Lehrbeauftragte(r)
- ☐ Privatdozent(in)
- ☐ Sonstige und zwar:

**Weiter**





Personalkategorie außeruniversi-  
täre Forschungseinrichtung



Angaben zur dritten Erwerbstätigkeit:

Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?

- ☐ Instituts-/Abteilungsleiter(in)
- ☐ Gruppenleiter(in)
- ☐ Nachwuchsgruppenleiter(in)
- ☐ Wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in)
- ☐ Wissenschaftliche Hilfskraft
- ☐ Doktorand(in) mit Stipendium
- ☐ Sonstige und zwar:

Weiter



Personalkategorie  
Privatwirtschaft



Angaben zur dritten Erwerbstätigkeit:

Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?

**Angestellte**

- ☐ Leitende(r) Angestellte(r) (z.B. Abteilungsleiter(in), Prokurist(in), Direktor(in))
- ☐ Wissenschaftlich qualifizierte(r) Angestellte(r) mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projekt-, Gruppenleiter(in))
- ☐ Wissenschaftlich qualifizierte(r) Angestellte(r) ohne Leitungsfunktion
- ☐ Qualifizierte(r) Angestellte(r) (z.B. Sachbearbeiter(in))
- ☐ Sonstige(r) Angestellte(r)

**Selbständige**

- ☐ Selbständige(r) in freien Berufen
- ☐ Selbständige(r) Unternehmer(in)
- ☐ Selbständige(r) mit Honorar-/Werkvertrag
- ☐ Sonstige und zwar:

Weiter

WIN  
BUS

Andere Personalkategorie

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für HochschulforschungAngaben zur dritten Erwerbstätigkeit:

Welcher der folgenden Personalkategorien können Sie sich zuordnen?

**Angestellte**

- ☐ Leitende(r) Angestellte(r) (z.B. Abteilungsleiter(in), Prokurist(in), Direktor(in))
- ☐ Wissenschaftlich qualifizierte(r) Angestellte(r) mit mittlerer Leitungsfunktion (z.B. Projekt-, Gruppenleiter(in))
- ☐ Wissenschaftliche qualifizierte(r) Angestellte(r) ohne Leitungsfunktion
- ☐ Qualifizierte(r) Angestellte(r) (z.B. Sachbearbeiter(in))
- ☐ Sonstige(r) Angestellte(r)

**Selbständige**

- ☐ Selbständige(r) in freien Berufen
- ☐ Selbständige(r) Unternehmer(in)
- ☐ Selbständige(r) mit Honorar-/Werkvertrag

**Beamte**

- ☐ Beamte(r) im höheren Dienst
- ☐ Beamte(r) im gehobenen Dienst
- ☐ Beamte(r) im einfachen/mittleren Dienst
- ☐ Sonstige und zwar:

Weiter

WIN  
BUS

Stipendium

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Erhalten Sie aktuell ein Stipendium, welches der Finanzierung Ihres Lebensunterhalts dient?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Weiter



### Sonstige Tätigkeit



Sie haben angegeben, weder erwerbstätig zu sein noch ein Stipendium zu erhalten.

**Was trifft auf Ihre momentane berufliche Situation zu?**

- ☐ Ich bin zurzeit arbeitslos.
- ☐ Ich bin zurzeit in Elternzeit.
- ☐ Ich bin zurzeit arbeitsunfähig.
- ☐ Sonstiges und zwar:

Weiter



### Tätigkeitsdauer in Forschung & Lehre



**Seit wie vielen Jahren und Monaten sind Sie insgesamt in der akademischen Forschung und/oder Lehre tätig?**

Bitte berücksichtigen Sie alle Zeiten seit Ihrem Studienabschluss ( z. B. 1 Jahr und 7 Monate).  
Erwerbsunterbrechungen bitte nicht hinzuzählen.

Jahre:  Monate:

Weiter

WIN  
BUS

Anzahl an Arbeitsverträgen

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Wie viele Arbeitsverträge hatten Sie in diesem Zeitraum?

Bitte berücksichtigen Sie mehrere, parallel verlaufende Verträge nur einmal und beziehen Sie sich nur auf Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre.

Anzahl der Arbeitsverträge:

Weiter

WIN  
BUSHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Bei den folgenden Fragen interessieren wir uns für Ihre Wahrnehmung Ihrer persönlichen beruflichen Möglichkeiten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre.

Unter **Tätigkeiten innerhalb** der akademischen Forschung und Lehre fassen wir hier ausschließlich wissenschaftliche Tätigkeiten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (z.B. als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) oder Professor(in)).

Tätigkeiten in anderen Kontexten (z.B. in der Privatwirtschaft) oder mit anderen inhaltlichen Schwerpunkten werden hier als **Tätigkeiten außerhalb** der akademischen Forschung und Lehre bezeichnet. Bitte beziehen Sie sich dabei nur auf Tätigkeiten, die Ihrer (angestrebten) formalen Qualifikation angemessen sind.

Weiter



### Lernerfahrungen inner- halb/außerhalb der akad. F & L



Wenn Sie auf Ihre bisherigen Aufgaben und Tätigkeiten zurückblicken:  
In welchem Maße haben Sie Dinge gelernt, ...

... die für berufliche Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre nützlich sind?

Gar nicht 2 3 4 In hohem Maße

1 2 3 4 5

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

... die für berufliche Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre nützlich sind?

Gar nicht 2 3 4 In hohem Maße

1 2 3 4 5

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Weiter



### Lernerfahrungen innerhalb der akad. F & L



Was waren in Ihren Augen die wichtigsten Lernerfahrungen für Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre?

Weiter



### Lernerfahrungen außerhalb der akad. F & L



Was waren in Ihren Augen die wichtigsten Lernerfahrungen für Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre?

Weiter



### Kontextuelle Angebote



Inwiefern beschreiben die folgenden Aussagen Ihre Forschungseinrichtung bzw. Ihr Institut?

	Ja	Nein	Weiß nicht
<b>In meiner Einrichtung/ meinem Institut ...</b>			
gibt es Kooperationsprojekte mit der Wirtschaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gibt es Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftler(innen) mit Vertreter(inne)n aus der Wirtschaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gibt es Beratungsangebote für Karrierewege außerhalb der akademischen Forschung und Lehre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
arbeiten Personen mit beruflichen Erfahrungen außerhalb der akademischen Forschung und Lehre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
erhalten Nachwuchsforscher(innen) gezielte Unterstützung beim Schreiben und Publizieren wissenschaftlicher Texte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
werden Nachwuchsforscher(innen) bei der Integration in wissenschaftliche Netzwerke gezielt unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wird die Teilnahme an wissenschaftlichen Fortbildungen gezielt unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gibt es Forschungskolloquien für Nachwuchswissenschaftler(innen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wird die didaktische Weiterentwicklung junger Forscher(innen) gezielt unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

### Unterstützungsnetzwerk für Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft

Wenn Sie an potentielle Karrierewege innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre denken:  
 Inwiefern beschreiben die folgenden Aussagen die Unterstützung, die Sie aus Ihrem Umfeld erwarten könnten?

Für Karrierewege <u>innerhalb</u> der akad. Forschung und Lehre						Für Karrierewege <u>außerhalb</u> der akad. Forschung und Lehre				
Trifft überhaupt nicht zu				Trifft voll und ganz zu		Trifft überhaupt nicht zu				Trifft voll und ganz zu
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<b>In meinem Umfeld gibt es Personen, ...</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	...die mir bei der Karriereplanung helfen könnten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	...die mir Tipps für meine berufliche Zukunft geben könnten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	...die mir gute Hinweise und Ratschläge geben könnten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	...die mich beim Erlernen neuer Dinge unterstützen könnten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	...die mich emotional unterstützen und mir Mut machen würden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	...die ein offenes Ohr für meine beruflichen Sorgen und Probleme hätten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	...die mir Kontakt zu Personen verschaffen könnten, die meine Karriere positiv beeinflussen könnten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	...die ihren Einfluss nutzen könnten, um meine Karriere voranzubringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	...die für mich als Vorbilder dienen könnten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	...deren Arbeitsweise ich übernehmen könnte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	...die mir eine adäquate Stelle vermitteln könnten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter





### Persönliche Beschäftigungsaussichten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft



Wie schätzen Sie Ihre persönlichen Beschäftigungsaussichten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre ein?

Nochmals zur Erinnerung: Unter Tätigkeiten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre fassen wir hier ausschließlich wissenschaftliche Tätigkeiten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Tätigkeiten in anderen Kontexten oder mit anderen inhaltlichen Schwerpunkten werden hier als Tätigkeiten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre bezeichnet. Bitte beziehen Sie sich dabei nur auf Tätigkeiten, die Ihrer (angestrebten) formalen Qualifikation angemessen sind.

Beschäftigungsaussichten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre

Sehr schlecht

1



2



3



4



Sehr gut

5



Beschäftigungsaussichten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre

Sehr schlecht

1



2



3



4



Sehr gut

5



Weiter



### Allgemeine Beschäftigungsaussichten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft



Und wie schätzen Sie allgemein die Beschäftigungsaussichten für Menschen mit Ihrer Qualifikation innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre ein?

Beschäftigungsaussichten innerhalb der akademischen Forschung und Lehre

Sehr schlecht

1



2



3



4



Sehr gut

5



Beschäftigungsaussichten außerhalb der akademischen Forschung und Lehre

Sehr schlecht

1



2



3



4



Sehr gut

5



Weiter

**Belastungserfahrung**

Wie sehr trifft die folgende Aussage auf Sie zu?

Die Beschäftigungsbedingungen innerhalb der akademischen Forschung und Lehre belasten mich insgesamt sehr.

Trifft überhaupt nicht zu

1



2



3



4



Trifft voll und ganz zu

5



Weiter

**Belastungsvergleich**

Wie schätzen Sie im Vergleich dazu die Beschäftigungsbedingungen außerhalb der akademischen Forschung und Lehre ein?

- ☐ Sie sind weniger belastend als innerhalb der akademischen Forschung und Lehre.
- ☐ Sie sind genauso belastend wie innerhalb der akademischen Forschung und Lehre.
- ☐ Sie sind belastender als innerhalb der akademischen Forschung und Lehre.

Weiter

### Selbstwirksamkeitserwartungen in Bezug auf Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der akad. F & L

Wenn Sie an berufliche Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der akademischen Forschung und Lehre denken, die Ihrer formalen Qualifikation angemessen sind:

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

Innerhalb der akad. Forschung und Lehre						Außerhalb der akad. Forschung und Lehre				
Trifft überhaupt nicht zu				Trifft voll und ganz zu		Trifft überhaupt nicht zu				Trifft voll und ganz zu
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Wenn ich nur will, kann ich die Anforderungen erfüllen, die eine solche Tätigkeit mit sich bringen würde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ich weiß nicht, ob ich die erforderlichen Fähigkeiten für eine solche Tätigkeit wirklich habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ich weiß nicht, ob ich genügend Interesse für alle Anforderungen aufbringen könnte, die mit einer solchen Tätigkeit verbunden sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Schwierigkeiten, die in diesem Bereich entstehen könnten, sehe ich gelassen entgegen, da ich meinen Fähigkeiten vertrauen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Es würde mir keine Schwierigkeiten bereiten, in diesem Bereich beruflich erfolgreich zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ich glaube nicht, dass ich im Rahmen einer solchen Tätigkeit motiviert genug wäre, um große Schwierigkeiten meistern zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

**Allgemeine Ergebniserwartungen**

**Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.**

Durch einen Wechsel in Tätigkeitsbereiche außerhalb der akademischen Forschung und Lehre könnte ich die Ziele, die mir wichtig sind, eher erreichen als durch einen Verbleib in der Wissenschaft.

Trifft überhaupt nicht zu

1  
☐

2  
☐

3  
☐

4  
☐

Trifft voll und ganz zu

5  
☐

In einem Job außerhalb der akademischen Forschung und Lehre wäre mein Berufsleben insgesamt eher so wie ich es mir wünsche als bei einem Verbleib in der Wissenschaft.

Trifft überhaupt nicht zu

1  
☐

2  
☐

3  
☐

4  
☐

Trifft voll und ganz zu

5  
☐

Weiter



### Wichtigkeit der Lebensziele



Jeder Mensch hat gewisse Ziele, die im Leben besonders wichtig sind und andere, die im Vergleich weniger wichtig sind. Wir möchten Ihnen im Folgenden eine Reihe von Berufs- und Lebenszielen vorstellen.

Bitte geben Sie an, wie wichtig Ihnen persönlich die einzelnen Ziele sind.

	Sehr unwichtig	1	2	3	4	5	6	Sehr wichtig
Sehr viel Geld verdienen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit selbst planen und einteilen können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einen sicheren Arbeitsplatz haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Großen Einfluss ausüben können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sehr viel Zeit mit meiner Familie verbringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viel zu einer besseren Gesellschaft beitragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viele neue Ideen entwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sehr gute Aufstiegsmöglichkeiten haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsaufgaben erfüllen, bei denen ich geistig stark herausgefordert werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beruf und Familie problemlos miteinander vereinbaren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sehr viel Freizeit haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In einer bedeutenden Führungsposition arbeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einen sehr hohen sozialen Status besitzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



### Einschätzung zur Erreichbarkeit der Ziele innerhalb und außerhalb der akad. F & L



Unabhängig von Ihren beruflichen Plänen:

Wie schätzen Sie die Chancen ein, die einzelnen Ziele durch den Verbleib in der Wissenschaft bzw. durch einen Wechsel in eine beruflichen Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung und Lehre zu erreichen?

Innerhalb der akad. Forschung und Lehre							Außerhalb der akad. Forschung und Lehre									
Sehr geringe Chance	1	2	3	4	5	6	Sehr große Chance	Sehr geringe Chance	1	2	3	4	5	6	7	Sehr große Chance
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



### Interesse an wissenschaftlichen Tätigkeiten



Wie groß ist Ihr Interesse an den folgenden Tätigkeiten?

	Sehr gering	1	2	3	4	5	Sehr groß
Wissenschaftliche Forschungsprojekte bearbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wissenschaftliche Beiträge publizieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorträge auf wissenschaftlichen Tagungen/Kongressen halten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehrveranstaltungen halten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studierende betreuen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neue Forschungsprojekte entwickeln/Projektanträge schreiben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

WIN  
BUSInteresse an beruflichen Tätigkei-  
ten außerhalb der akad. F & LHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Wie stark interessieren Sie sich grundsätzlich für Tätigkeiten außerhalb der akademischen  
Forschung und Lehre?

Sehr wenig

1



2



3



4



Sehr stark

5



Weiter

WIN  
BUSBewerbung auf Stellenangebote  
außerhalb der akad. F & LHIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Bitte denken Sie im Folgenden an die Zeit seit Beginn Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit.

Haben Sie sich bereits auf attraktive Stellenangebote außerhalb der akademischen Forschung  
und Lehre beworben?



Ja



Nein

Weiter

WIN  
BUS

Stellenangebote

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Wie viele Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und wie viele Stellenangebote haben Sie in  
diesem Zusammenhang erhalten?

Zahl der Einladungen zu  
Vorstellungsgesprächen:

Zahl der erhaltenen  
Stellenangebote:

Weiter



**Idealistische Ziele**

Wenn Sie einmal alle möglichen strukturellen Schwierigkeiten und Hindernisse außer Acht lassen:

**Welche dieser Tätigkeiten würden Sie dann bevorzugen?**

- ☐ Eine Tätigkeit innerhalb der akademischen Forschung und Lehre.
- ☐ Eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung und Lehre.
- ☐ Eine andere Tätigkeit.

Weiter

**Laufbahnintention**

Und nun zu Ihren konkreten Absichten:

**In welchem Bereich streben Sie eine berufliche Tätigkeit an?**

- ☐ Innerhalb der akademischen Forschung und Lehre
- ☐ Außerhalb der akademischen Forschung und Lehre
- ☐ Weder noch
- ☐ Weiß nicht

Weiter



WIN  
BUS

### Angestrebte Adäquanz (außerhalb der akad. F & L)

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

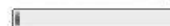
Wie sollte eine solche Tätigkeit außerhalb der akademischen Forschung und Lehre für Sie aussehen?

	Trifft überhaupt nicht zu	1	2	3	4	Trifft voll und ganz zu
Die Tätigkeitsinhalte sollten in einem engen Zusammenhang zu meiner bisherigen wissenschaftlichen Arbeit stehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es sollte sich um eine Tätigkeit handeln, für die eine Promotion in der Regel erwartet wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es sollte sich um eine Tätigkeit handeln, bei der meine wissenschaftlichen Kompetenzen ein wichtiger Teil meiner Arbeit sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

WIN  
BUS

### Angestrebte Adäquanz (Unentschiedene)

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Wie sollte eine berufliche Tätigkeit für Sie aussehen?

	Trifft überhaupt nicht zu	1	2	3	4	Trifft voll und ganz zu
Die Tätigkeitsinhalte sollten in einem engen Zusammenhang zu meiner bisherigen wissenschaftlichen Arbeit stehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es sollte sich um eine Tätigkeit handeln, für die eine Promotion in der Regel erwartet wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es sollte sich um eine Tätigkeit handeln, bei der meine wissenschaftlichen Kompetenzen ein wichtiger Teil meiner Arbeit sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

**Geschlecht**

Zum Abschluss noch einige Fragen zu Ihrer Person sowie zu Ihrer Lebenssituation:

**Sind Sie männlich oder weiblich?**

- ☐ Männlich  
☐ Weiblich

**Weiter****Alter**

**Wann sind Sie geboren?**

**Monat:**

Bitte auswählen ▼

**Jahr:**

Bitte auswählen ▼

**Weiter****Partnerschaft**

**Sie sind...**

- ☐ Ohne feste(n) Partner(in)?  
☐ In einer festen Partnerschaft?  
☐ Verheiratet/in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft?

**Weiter**

WIN  
BUS

Kinder

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung**Haben Sie Kinder?**

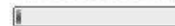
Damit sind sowohl eigene Kinder als auch Pflege- und Adoptivkinder gemeint. Geben Sie bitte alle Kinder an, die in Ihrem Haushalt leben oder dort gelebt haben.

- ☐ Ja, und zwar:  Kind(er)
- ☐ Nein

Weiter

WIN  
BUS

Alter des (jüngsten) Kindes

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung**Wann wurde Ihr (jüngstes) Kind geboren?**

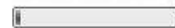
Monat: Jahr:

Bitte auswählen ▼ Bitte auswählen ▼

Weiter

WIN  
BUS

Kinderpläne

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung**Sind in Ihrem zukünftigen Lebensentwurf (weitere) Kinder vorgesehen?**

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Weiter

WIN  
BUS

## Bildungsherkunft

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Ihre Eltern?

	Vater	Mutter
Promotion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abschluss an einer Universität (einschl. Lehrerbildung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abschluss an einer Fachhochschule, Ingenieurschule, Handelsakademie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abschluss an einer Fachschule (nur DDR)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abschluss an einer Meister-/Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beruflicher Ausbildungsabschluss (z. B. Lehre, Abschluss an einer Berufsfachschule)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keinen beruflichen Abschluss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beruflicher Abschluss unbekannt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

WIN  
BUS

## Kommentar

HIS<sup>HF</sup>  
Institut  
für Hochschulforschung

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

Weiter



**Sie gehören leider nicht zur Zielgruppe dieser Befragung.**

Wir danken Ihnen trotzdem vielmals für Ihr Interesse.

Weiter



**Sie haben das Ende des Fragebogens erreicht.**

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

DZHW, Goseriade 9, 30159 Hannover

Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 61246

**Herausgeber:**

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)  
Goseriade 9 | 30159 Hannover | [www.dzhw.eu](http://www.dzhw.eu)

Postfach 2920 | 30029 Hannover

Tel.: +49(0)511 1220 0 | Fax: +49(0)511 1220 250

**Geschäftsführer:**

Dr. Bernhard Hartung

**Vorsitzender des Aufsichtsrats:**

Ministerialdirigent Peter Greisler

**Registergericht:**

Amtsgericht Hannover | B 210251

**Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:**

DE291239300

**Verantwortlich:**

Dr. Bernhard Hartung

**Hinweis gemäß § 33 Datenschutzgesetz (BDSG):**

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

ISBN 978-3-86426-043-8

