



Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in DFG-geförderten Projekten

Rekrutierung, Erfahrungen und Perspektiven

Herausgeber:

Deutsche Forschungsgemeinschaft / Informationsmanagement, Bonn 2009

Projektleitung:

Dr. Jürgen Güdler

Projektteam:

Dr. Alexis-Michel Mugabushaka

Dominik Sack

Dr. Beate Wilhelm

Der Bericht kann beim Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (PuÖ), Herrn Hönscheid (0228/885-2109 bzw. michael.hoenscheid@dfg.de) angefordert werden.

Die Onlinefassung ist unter www.dfg.de >> DFG im Profil >> Evaluation und Statistik zu erreichen.

Deutsche Forschungsgemeinschaft
Kennedyallee 40, 53175 Bonn
Postanschrift: 53170 Bonn
Telefon: 0228/885-1
Telefax: 0228/885-2777
E-Mail: postmaster@dfg.de
Internet: <http://www.dfg.de>

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Aufbau des Berichts	5
1.2	Die wichtigsten Ergebnisse in zehn Punkten.....	6
2	Datenbasis und Methodik	8
2.1	Berücksichtigte Förderprogramme	8
2.2	Stichprobenziehung und Erhebungsverfahren	8
2.3	Rücklauf und Repräsentativität.....	8
2.4	Fachsystematik.....	9
3	Bewilligung und Besetzung von wissenschaftlichen Stellen in DFG-geförderten Projekten.....	10
3.1	Personelle Zusammensetzung von Projekten	10
3.2	Besetzung bewilligter Stellen.....	13
4	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an DFG-Projekten - ein statistisches Profil	16
4.1	Soziodemographische Merkmale	16
4.2	Beteiligung von Frauen.....	18
4.3	Akademischer Werdegang	20
4.4	Staatsangehörigkeit.....	21
5	Rekrutierung und Beschäftigungssituation von Projektmitarbeiterinnen und - mitarbeitern	24
5.1	Formen der Rekrutierung	24
5.2	Stellensituation wissen-schaftlicher Mitarbeiter-innen und Mitarbeiter	26
5.3	Nicht-promovierte Mitarbeitende auf ganzen Stellen.....	28
5.4	Wahrnehmung projekt-übergreifender Aufgaben	29
6	Berufliche Erfahrung, Qualifizierung im Projekt und berufliche Perspektive	32
6.1	Berufliche Aktivitäten vor Beginn der Tätigkeit im Projekt	32
6.2	Promotion und Habilitation	34
6.3	Projektbezogene Formen der wissenschaftlichen Qualifizierung	36
6.4	Berufliche Ziele	38
7	Mobilität.....	42
7.1	Interinstitutionelle Mobilität	42
7.2	Internationale Mobilität	44
8	Interdisziplinarität	46
9	Zusammenfassende Betrachtung und Ausblick.....	50
10	Literaturverzeichnis	52
11	Fragebogen-Anhang	53
11.1	Fragebogen für Antragstellerinnen und Antragsteller	53
11.2	Fragebogen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	63

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 2.01	Vergleich der Befragungsstichprobe und der realisierten Stichprobe nach Wissenschaftsbereichen und Förderprogramm	9
Tabelle 3.01	Mitarbeiter in DFG-Projekten nach Finanzierung und Wissenschaftsbereichen (Prozent und Mittelwerte)	10
Tabelle 3.02	Personalstruktur in DFG-geförderten Projekten nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)	11
Tabelle 3.03	Stellenvakanzen in Abhängigkeit von der Projektdauer nach Wissenschaftsbereichen	14
Tabelle 3.04	Besetzung von Stellen (Prozent)	14
Tabelle 4.01	Alter wissenschaftlicher Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Befragung nach akademischem Status und Fachgebiet des Projekts (Mittelwert, Standardabweichung)	17
Tabelle 4.02	Wissenschaftliche Mitarbeiter nach Geschlecht und Fachgebiet (Anzahl und Prozent)	18
Tabelle 4.03	Promovierte und nicht promovierte Mitarbeiter (Prozent)	20
Tabelle 4.04	Herkunftsregionen ausländischer wissenschaftlicher Mitarbeiter (Prozent)	22
Tabelle 5.01	Art des Kontakts mit der Projektleitung (Prozent; Mehrfachnennungen)	25
Tabelle 5.02	Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter (2008) (Prozent)	26
Tabelle 5.03	Vergütungsgruppe nach Wissenschaftsbereichen und Promotion (Prozent)	27
Tabelle 5.04	Mitarbeiter mit ganzen BAT Ila-Stellen und Promotion nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)	29
Tabelle 6.01	Berufstätigkeit nach Abschluss des Studiums und vor Beginn der Promotion außerhalb des Projektes nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)	32
Tabelle 6.02	Art/Ort der Berufstätigkeit nach Abschluss des Studiums und vor Beginn der Promotion außerhalb des Projektes nach Geschlecht (Prozent; Mehrfachnennungen)	32
Tabelle 6.03	Art/Ort der Berufstätigkeit nach Abschluss der Promotion und außerhalb des Projektes nach Wissenschaftsbereichen (Prozent; Mehrfachnennungen)	33
Tabelle 6.04	Betreuung der Dissertation (Prozent)	34
Tabelle 6.05	Habilitationsabsicht nach Geschlecht (Prozent)	35
Tabelle 6.06	Habilitationsabsicht nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)	35
Tabelle 6.07	Aspekte der wissenschaftlichen Arbeit – Wichtigkeit nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)	37
Tabelle 6.08	Fachliche Unterstützung bei eigenen wissenschaftlichen Arbeiten durch die Projektleitung – (Wichtigkeit) nach akademischem Status und Wissenschaftsbereichen (Prozent)	37
Tabelle 6.09	Fachliche Unterstützung bei eigenen wissenschaftlichen Arbeiten durch die Projektleitung – (Zufriedenheit) nach akademischem Status und Wissenschaftsbereichen (Prozent)	38

Tabelle 6.10	Berufliche Ziele nach Geschlecht (Prozent)	39
Tabelle 6.11	Berufliche Ziele - Art der Tätigkeit nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)	39
Tabelle 6.12	Berufliche Ziele nach Wissenschaftsbereichen – Sektor der Tätigkeit (Prozent)	41
Tabelle 7.01	Hochschule des ersten qualifizierenden Abschlusses nach Staatsangehörigkeit (Prozent)	43
Tabelle 7.02	Hochschule des ersten qualifizierenden Abschlusses nach Fachgebieten - Befragte mit deutscher Staatsangehörigkeit (Prozent)	43
Tabelle 7.03	Hochschule der Promotion nach Staatsangehörigkeit (Prozent)	44
Tabelle 7.04	Absicht einer wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland (Prozent)	45
Tabelle 8.01	Fachgebiet des Forschungsprojekts nach Studienfach (aggregiert; Zeilenprozent)	47
Tabelle 8.02	Interdisziplinär mobile Mitarbeitende nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)	49

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 3.01	Gründe für Stellenvakanzen nach Wissenschaftsbereichen	15
Abbildung 5.01	Wie sind Sie auf Ihre jetzige Stelle aufmerksam geworden?	24
Abbildung 5.02	Tätigkeiten neben der Mitarbeit im Projekt (Prozent)	30

1 Einleitung

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) fördert ihrer Satzung gemäß Wissenschaft „in allen Zweigen“ – von der Archäologie bis zur Zoologie, von der Angewandten Mathematik bis hin zu den Werkstoffwissenschaften. In ihren verschiedenen Programmen führen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit DFG-Förderung jährlich mehr als 20.000 Forschungsvorhaben zum Erfolg – klassische Einzelprojekte in der Einzelförderung, Projekte unter dem gemeinsamen Dach eines koordinierten Programms (z.B. Sonderforschungsbereiche oder Schwerpunktprogramme), Einrichtungen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder und nicht zuletzt Maßnahmen der direkten Nachwuchsförderung, etwa im Emmy Noether-Programm oder finanziert über ein Forschungsstipendium.

Auch in der hier vorgelegten Studie steht der wissenschaftliche Nachwuchs im Fokus der Betrachtung, und dabei insbesondere die Frage nach dessen Arbeitssituation in DFG-geförderten Projekten. In Abgrenzung zu den Stipendienprogrammen der DFG handelt es sich bei der projektförmigen Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf befristeten Stellen eher um eine „indirekte“ Nachwuchsförderung. Stellt man jedoch in Rechnung, dass im Rahmen dieser Projekte jährlich Mittel für mehr als 15.000 halbe und ganze Stellen nach (bzw. in Anlehnung an) TV-L E 13¹ von der DFG bewilligt werden (vgl. Kapitel 5, Tab. 5.02) und dass es sich bei den diese Stellen besetzenden Personen ganz überwiegend um junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in der Phase ihrer Promotion oder kurz nach deren Abschluss handelt, wird deutlich, welches besondere Gewicht auch und gerade dieser indirekten Form der Nachwuchsförderung zukommt.

¹ Zum Befragungszeitpunkt entsprach dies einer Vergütung nach BAT IIa.

Die DFG legt mit diesem Bericht zusammenfassend die Ergebnisse einer Befragung vor, die bereits im Jahre 2002 stattgefunden hat. Die lange Fertigstellungsdauer ist maßgeblich personellen Wechseln geschuldet – ein „Projekt-Schicksal“, das, wie der hier vorgelegte Bericht mit seinen Daten belegt, auch manche DFG-geförderte Forschungsarbeit trifft.

Gleichwohl bieten eine Vielzahl der in dieser Erhebung gewonnenen Daten auch heute noch Neuigkeitswert. So ist es auf Basis der in der Befragung ermittelten Befunde erstmals möglich, genauere Aussagen zu den „Personen hinter den Projekten“, d.h. zu den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu treffen, die mit ihrer täglichen Forschungsarbeit einen zentralen Beitrag zum Gelingen dieser Projekte leisten: Wie stark sind Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an DFG-geförderten Projekten beteiligt und welche Unterschiede bezüglich ihrer Partizipation zeigen sich – siehe oben – „in allen Zweigen“, d.h. in den verschiedenen von der DFG-Förderung profitierenden Fächern? In welchem Alter beteiligen sich Nachwuchswissenschaftler/-innen an diesen Projekten? In welchem Umfang gelingt es, ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für eine Mitarbeit an DFG-geförderten Vorhaben zu gewinnen – zeigen sich auch hier Unterschiede zwischen den Fächern? Aus welchen Ländern stammt das wissenschaftliche Forschungspersonal, welche Ausbildung hat es vor Projektbeginn genossen? Welche Ziele verbinden junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit der Beteiligung an einem DFG-geförderten Projekt, welche Erwartungen stellen sie an die Projektarbeit und bis zu welchem Grad werden diese Erwartungen erfüllt? Welchen Werdegang haben Projektmitarbeitende und wie ist es um ihre Mobilität – sowohl regional als auch zwischen den Disziplinen – bestellt? Welche langfristigen Perspektiven verbinden sie schließlich mit dem Engagement in „ihrem“ Projekt?

Die Daten der Befragung, die im vorliegenden Bericht vorgestellt werden, sind in Teilen bereits in weitere Veröffentlichungen eingeflossen. So hat die DFG in der Zielsetzung, Gleichstellungsmaßnahmen noch effektiver im Förderhandeln zu verankern, eine Studie über „Wissenschaftlerinnen in der DFG“ in Auftrag gegeben, die zahlreiche Auswertungen der Daten dieser Befragung vornimmt (vgl. Hinz/Findeisen 2008). Ferner leistete die DFG mit diesen Daten einen Beitrag zur jährlich aktualisierten Dokumentation „Wissenschaft weltweit“, welche die Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland zum Gegenstand haben (vgl. DAAD 2009).

Sonderauswertungen zu einzelnen Themenbereichen sind darüber hinaus geschäftsstellenintern genutzt worden und unterfütterten strategische Entscheidungen zu den Förderprogrammen der DFG.

Der vorliegende Bericht stellt die wichtigsten Befunde der Studie dar. Verzichtet wurde auf die Wiedergabe von inzwischen erkennbar veralteten Informationen, insbesondere auch auf eine Auswertung der Fragenbatterie zur 5. Novelle des HRG (Frage 14 des Fragebogens für Antragstellerinnen und Antragsteller bzw. Fragen 33 bis 36 des Fragebogens für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)², die u.a. eine Neuregelung des Befristungsrechts zum Gegenstand hatte. Um die Ergebnisse im heutigen Kontext beurteilen zu können, werden ergänzend einzelne neuere Untersuchungen zur DFG-geförderten Forschung herangezogen und deren Befunde gegenübergestellt (Böhmer et al. 2008, Enders/Mugabushaka 2004, Hornbostel/Sondermann 2009, Sondermann et al. 2008).

Die Erhebungsinstrumente wurden von einer DFG-internen Arbeitsgruppe entwickelt³ und mit externer Beratung

² Die Druckversionen der Fragebögen sind im Anhang wiedergegeben.

³ Frau Burgbacher, Frau Dr. Scholz, Frau Dr. Wilhelm, Herr Dr. Güdler und Herr Dr. von Kalm

durch Frau Prof. Dr. Allmendinger (WZB), Herrn Dr. Braun (ZUMA Mannheim), Herrn Prof. Dr. Enders (University of Twente) und Herrn Prof. Dr. Hornbostel (iFQ) erstellt. Mit der technischen Durchführung der Erhebung wurde die Firma Globalpark (Hürth) betraut.

Der Bericht wurde in großen Teilen von Alexis-Michel Mugabushaka vorbereitet und nach dessen Ausscheiden aus der DFG von Mitarbeitern des Bereichs Informationsmanagement überarbeitet und aktualisiert.

1.1 Aufbau des Berichts

Kapitel 2 des Berichts beschreibt zunächst die Methodik, die dieser Studie zugrunde liegt. Eine Besonderheit ist dabei in der Auswahl der Befragtengruppen zu sehen bzw. in dem gewählten zweistufigen Erhebungsansatz: In einer ersten Stufe wurden zunächst repräsentativ ausgewählte Antragstellerinnen und Antragsteller befragt, d.h. Personen, die erfolgreich bei der DFG Mittel für die Durchführung von Forschungsprojekten eingeworben haben. Den zweiten Teil bildet die Befragung der an den Projekten dieser Antragstellenden beteiligten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Kontaktdaten bei den befragten Antragstellenden ermittelt wurden.

In Entsprechung zu dieser Erhebungsmethodik berichtet Kapitel 3 zunächst die Ergebnisse der Befragung von Antragstellenden. Folgende Leitfragen stehen im Vordergrund:

- In welcher personellen Zusammensetzung werden DFG-geförderte Projekte durchgeführt?
- In welchem Umfang und in welcher Zeit können bewilligte Stellen besetzt werden?

Kapitel 4 und folgende berichten dann die Befunde der Befragung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter, die in DFG-geförderten Projekten ihre Forschungskompetenz unter Beweis stellen:

- Wie lassen sich die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in DFG-geförderten Projekten nach soziodemographischen Kriterien beschreiben?
- Bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede unter den Mitarbeitenden?
- Wie verlief die bisherige wissenschaftliche Laufbahn, und welche weiteren beruflichen Schritte werden angestrebt?
- Wie bewerten wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Qualifikationsprozess im Rahmen DFG-geförderter Projekte und dabei insbesondere die Unterstützung durch ihre Projektleiterinnen und Projektleiter?
- Wie mobil sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Erfolg DFG-geförderter Projekte beitragen?
- Welchen Stellenwert nimmt interdisziplinäre Zusammenarbeit in diesen Projekten ein?

Der Berichtsteil wird ergänzt durch einen umfangreichen Anhang mit vertiefendem Tabellenmaterial.

1.2 Die wichtigsten Ergebnisse in zehn Punkten

1. Jede bzw. jeder erfolgreiche Antragstellende DFG-geförderter Forschungsvorhaben beschäftigt im Durchschnitt insgesamt zwei bis drei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschl. Hilfskräfte) in dem von ihr/ihm geleiteten Projekt. Studentische Hilfskräfte sind in den

verschiedenen Wissenschaftsbereichen unterschiedlich stark in Forschungsprojekte eingebunden.

2. Fast 90 Prozent der zu besetzenden Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in DFG-geförderten Projekten konnten bis zum Zeitpunkt der Befragung (und damit zwischen 4 und 16 Monate nach der Förderentscheidung) besetzt werden. Als wichtigsten Grund für Stellenvakanzen benennen Antragstellende den Mangel an qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten.
3. Im Durchschnitt sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an DFG-geförderten Projekten zum Zeitpunkt der Befragung 32 Jahre alt gewesen. Die jüngsten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler finden sich in der Biologie sowie in der Mathematik, die ältesten in den Geisteswissenschaften. Der Altersabstand zwischen nicht-promovierten und promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beträgt durchschnittlich knapp sieben Jahre.
4. Der Frauenanteil unter den Befragten beträgt 35 Prozent. In den Ingenieurwissenschaften und den Naturwissenschaften liegt der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen unter dem in den anderen beiden anderen Wissenschaftsgebieten, wo Frauen nahezu die Hälfte der Mitarbeitenden stellen.
5. Ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Erfolg DFG-geförderter Forschung beitragen, war zum Zeitpunkt der Erhebung bereits promoviert. Besonders hoch ist der Anteil Promovierter mit 45 Prozent in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Außeruniversitäre Institutionen greifen stärker

ker als universitäre auf promo-
vierte Nachwuchswissenschaftle-
rinnen und -wissenschaftler zu-
rück. Der weit überwiegende Teil
der Nichtpromovierten plant in
naher Zukunft einen entspre-
chenden Abschluss.

6. 14 Prozent der befragten Mitar-
beitenden weisen eine ausländi-
sche Staatsangehörigkeit auf. Den
größten Anteil der Befragten mit
ausländischer Staatsangehörigkeit
stellen Nachwuchswissenschaftle-
rinnen und -wissenschaftler aus
Osteuropa, gefolgt von solchen
aus dem westeuropäischen Aus-
land.
7. Die überwiegende Mehrheit der
befragten Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter an DFG-geförderten
Projekten gibt an, durch einen
Hinweis der Projektleiterin bzw.
des Projektleiters oder von bereits
im Projekt tätigen Personen auf
die jetzt besetzte Stelle aufmerk-
sam geworden zu sein. Ein deut-
lich geringerer Anteil ist durch
eine Stellenanzeige vermittelt
worden.
8. Über die Hälfte der wissenschaft-
lichen Mitarbeiterinnen und Mit-
arbeiter in DFG-geförderten Pro-
jekten arbeitet auf Teilzeitbasis;
43 Prozent der befragten Mitar-
beitenden haben eine Vollzeit-
stelle inne.
9. Nur knapp ein Drittel der befrag-
ten Nachwuchswissenschaftle-
rinnen und -wissenschaftler gibt
an, sich ausschließlich der For-
schung im jeweiligen Projekt zu
widmen. Über die Hälfte qualifi-
ziert sich darüber hinaus mit
Lehrtätigkeiten für eine Laufbahn
als Hochschullehrerin bzw. Hoch-
schullehrer.
10. Nach ihren beruflichen Zielen be-
fragt, strebt ein Fünftel der
Untersuchungspopulation eine
Karriere als Hochschullehrerin
bzw. Hochschullehrer an, ein
Drittel eine reine For-

schungstätigkeit ohne Lehrver-
pflichtung. Immerhin knapp 40
Prozent der befragten Nach-
wuchswissenschaftlerinnen und
Nachwuchswissenschaftler sind
zum Befragungszeitpunkt noch
unentschieden, wie sich ihre wei-
tere berufliche Laufbahn ge-
stalten soll.

2 Datenbasis und Methodik

2.1 Berücksichtigte Förderprogramme

Die hier vorgelegte Studie richtete sich in stufenartiger Form an zwei Befragtengruppen: 1.) Erfolgreiche Antragstellerinnen und Antragsteller DFG-geförderter Projekte und 2.) wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an diesen Projekten.

In die Befragung einbezogen wurden Antragstellende, die im Jahr 2001 eine Projektbewilligung mit Mitteln für wissenschaftliches Personal erhalten hatten (Antragstellendenbefragung), respektive die für diese Projekte als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter rekrutiert wurden (Mitarbeitendenbefragung). Programmbasis der Studie bilden die sog. Einzelförderung sowie ausgewählte koordinierte Programme (Schwerpunktprogramm, Forschergruppen und Sonderforschungsbereiche).

2.2 Stichprobenziehung und Erhebungsverfahren

Aus den insgesamt 11.803 Einzelprojekten in den oben genannten Programmen wurde für die Bestimmung der Grundgesamtheit der hier vorgestellten Studie eine Vorauswahl getroffen. Berücksichtigt wurden Forschungsprojekte, für die im Berichtsjahr ein Neu- oder Fortsetzungsantrag mit einer Mindestlaufzeit von 18 Monaten positiv entschieden wurde. Der Fragestellung der hier vorgelegten Studie entsprechend wurden nur Projekte berücksichtigt, in denen Mittel für wissenschaftliches Personal bewilligt wurden. Beide Bedingungen trafen auf insgesamt 7.837 Projekte zu. Knapp die Hälfte dieser Projekte wurde im Rahmen von Sonderforschungsbereichen gefördert, ein gutes Drittel entfällt auf die Einzelförderung, 14 Prozent der Projekte beziehen sich auf das Schwerpunktprogramm,

weitere fünf Prozent sind schließlich als Forschergruppen gefördert worden.

Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine nach prozentualer Verteilung der ausgewählten Förderprogramme geschichtete Zufallsstichprobe von insgesamt 2.000 Fällen gezogen. Die Leiterinnen und Leiter dieser Projekte wurden mit der Bitte angeschrieben, einen an sie gerichteten Online-Fragebogen zu beantworten.

Darüber hinaus wurden sie gebeten, die E-Mailadressen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die am Stichtag 1. Mai 2002 an diesen Projekten beteiligt waren und mit DFG-Mitteln finanziert wurden, zu übermitteln. Das Projekt, auf das sich die Fragen bezogen, wurde in einem begleitenden Anschreiben zur Befragung konkret benannt (Angabe von Förderkennzeichen und Titel). Antragstellende, die mit mehreren Projekten an der Erhebung beteiligt waren, erhielten für jedes Projekt einen eigenen Erhebungsbogen. Auf diese Weise konnten 1.803 Kontaktadressen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern DFG-geförderter Projekte gewonnen werden, die somit die zweite Befragtenstichprobe bildeten.

2.3 Rücklauf und Repräsentativität

Von den 1.963 angeschriebenen Antragstellerinnen und Antragstellern beteiligten sich 1.338 Personen, von 1.803 Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern konnten 1.270 zur Übersendung eines vollständig ausgefüllten Online-Fragebogens motiviert werden. Die Rücklaufquote von knapp 70 Prozent in den beiden Befragungsgruppen ist sehr hoch – und weist damit nicht zuletzt auf das besondere Interesse hin, welches das Thema unter DFG-geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern findet.

Tabelle. 2.01: Vergleich der Befragungsstichprobe und der realisierten Stichprobe nach Wissenschaftsbereichen und Förderprogramm

	Befragungsstichprobe		Realisierte Stichprobe	
	N	Prozent	N	Prozent
Wissenschaftsbereich				
Geistes- und Sozialwissenschaften	288	14,4	192	14,3
Lebenswissenschaften	786	39,3	501	37,4
Naturwissenschaften	497	24,9	337	25,2
Ingenieurwissenschaften	429	21,5	308	23,0
Gesamt	2.000	100,0	1.338	100,0
Förderprogramm				
Einzelförderung	820	41,0	606	45,3
Schwerpunktprogramme	286	14,3	191	14,3
Forschergruppe	91	4,6	57	4,3
Sonderforschungsbereiche	803	40,2	484	36,2
Gesamt	2.000	100,0	1.338	100,0

Wie aus der Gegenüberstellung der Befragungsstichprobe und der realisierten Stichprobe hervorgeht, sind die gewonnenen Daten für die Untersuchungspopulation der Antragstellenden in hohem Maße repräsentativ (vgl. Tabelle 2.01). Ein Vergleich nach Wissenschaftsbereichen zeigt eine nahezu identische Verteilung in beiden Stichproben. Bezogen auf die Förderprogramme zeigt sich, dass Antragstellende in Sonderforschungsbereichen eine geringfügig niedrigere Beteiligungsrate aufweisen, leicht überrepräsentiert sind dagegen Projektleiterinnen und Projektleiter in der Einzelförderung. Die Unterschiede in den Partizipationsraten je Förderprogramm sind jedoch insgesamt zu klein, um eine Verzerrung der Daten herbeizuführen.

In den Datenbanken der DFG-Geschäftsstelle werden bisher keine Informationen über das wissenschaftliche Personal geförderter Projekte erfasst. Diesbezüglich ist daher keine Aussage zur Repräsentativität möglich. Im Kontext der laufenden Elektronifizierung der Antragstellung (Projekt ELAN) ist es zukünftig jedoch vorgesehen, im Zuge der Abwicklung und Betreuung von Forschungsprojekten auch Daten über die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfassen. Dies dient auch der Durchführung von Studien wie der hier vorgestellten.

2.4 Fachsystematik

Die in dieser Befragung eingesetzte Fachsystematik für Projekte beruht auf der (alten) Fachausschuss-Systematik der DFG. Sie unterscheidet insgesamt 186 Fächer und 37 Fachausschüsse (vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft 2003: 149ff.). Die Erhebung der Studienabschlüsse von Befragten erfolgte mit Hilfe der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes und dort unter Zugriff auf die Ebene sog. Lehr- und Forschungsbereiche (N=78). Um eine für statistische Analysen hinreichend breite Basis zu gewährleisten und eine Vergleichbarkeit beider Klassifikationen zu erreichen, wurde in beiden Fällen eine Aggregation der Daten auf insgesamt zwölf Fachgebiete vorgenommen. Diese Fachgebiete orientieren sich an der neuen Fächersystematik der DFG (vgl. Tabelle A-1 und A-2 im Anhang).

3 Bewilligung und Besetzung von wissenschaftlichen Stellen in DFG-geförderten Projekten

3.1 Personelle Zusammensetzung von Projekten

Im ersten Schritt wurden Antragstellende um Auskunft zur Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im von ihnen durchgeführten Projekt gebeten.

Die 1.338 Antragstellenden, die sich an der Befragung beteiligten, berichten insgesamt von 2.657 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 148 wissenschaftlichen Hilfskräften und 1.227 studentischen Hilfskräften. 1.631 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 60 wissenschaftliche Hilfskräfte und 789 Studierende werden mit DFG-Mitteln finanziert. Über das aus DFG-Mitteln finanzierte Personal hinaus wird in diesen Projekten also auch eine

Vielzahl von Kräften beschäftigt, die aus anderen Quellen finanziert werden. Mischfinanzierung von Projekten, dies zeigen die hier vorgestellten Zahlen recht eindrucksvoll, ist damit eher Regel als Ausnahme (vgl. Tabelle 3.01).

Setzt man die Zahl der wissenschaftlichen Stellen zur Zahl der hierzu Auskunft gebenden Antragstellerinnen und Antragsteller in Beziehung, wird folgendes deutlich: Jede bzw. jeder Antragstellende beschäftigt im Durchschnitt insgesamt zwei bis drei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschl. Hilfskräfte) im von ihr/ihm geleiteten Bezugsprojekt.

Aufschlussreich ist weiterhin die Frage, in welcher Besetzung das „typische“ DFG-Projekt bearbeitet wird.

Tabelle 3.01: Mitarbeiter in DFG-Projekten nach Finanzierung und Wissenschaftsbereichen (Prozent und Mittelwerte)

	Geistes- und Sozialwissenschaften		Lebenswissenschaften		Naturwissenschaften		Ingenieurwissenschaften		Gesamt		
	Prozent	Mittelwert	Prozent	Mittelwert	Prozent	Mittelwert	Prozent	Mittelwert	Prozent	Mittelwert	
Wissenschaftliche Mitarbeitende											
mit DFG-Finanzierung	72,4	1,6	59,0	1,1	56,0	1,2	67,1	1,3	61,4	1,3	
ohne DFG-Finanzierung	27,6	0,7	41,0	0,9	44,0	1,1	32,9	0,7	38,6	0,9	
Gesamt	100,0	2,2	100,0	1,9	100,0	2,2	100,0	1,9	100,0	2,0	
N	402		866		918		471		2.657		
Wissenschaftliche Hilfskräfte											
mit DFG-Finanzierung	73,5	0,2	32,2	0,1	24,3	0,0	38,9	0,0	40,5	0,1	
ohne DFG-Finanzierung	26,5	0,1	67,8	0,1	75,7	0,1	61,1	0,1	59,5	0,1	
Gesamt	100,0	0,2	100,0	0,2	100,0	0,1	100,0	0,1	100,0	0,1	
N	34		59		37		18		148		
Studentische Hilfskräfte											
mit DFG-Finanzierung	77,2	1,6	35,3	0,3	55,1	0,4	77,7	1,3	64,3	0,8	
ohne DFG-Finanzierung	22,8	0,5	64,7	0,5	44,9	0,4	22,3	0,4	35,7	0,5	
Gesamt	100,0	1,9	100,0	0,7	100,0	0,7	100,0	1,6	100,0	1,1	
N	347		255		243		382		1.227		

Basis: 1.338 befragte Antragstellende

Frage 3: Wie viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten Sie am 1. Mai 2002 (Stichtag) im Rahmen des im Anschreiben benannten Projekts mit Finanzierung durch die DFG?

Frage 10: Wie viele weitere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter arbeiteten am 1. Mai 2002 in diesem Projekt ohne Finanzierung durch DFG-Mittel?

Tabelle 3.02: Personalstruktur in DFG-geförderten Projekten nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)

	Anzahl	Prozent
Geistes- und Sozialwissenschaften		
Eine ganze Stelle* und Mittel für studentische Hilfskräfte	31	16,1
Zwei halbe Stellen** und Mittel für studentische Hilfskräfte	28	14,6
Eine halbe Stelle und Mittel für studentische Hilfskräfte	26	13,5
Eine halbe Stelle	18	9,4
Eine ganze Stelle, eine halbe Stelle und Mittel für studentische Hilfskräfte	16	8,3
Eine ganze Stelle	15	7,8
weitere Kombinationen	74	30,2
gesamt	192	100,0
Lebenswissenschaften		
Eine halbe Stelle	166	33,1
Zwei halbe Stellen	98	19,6
Eine ganze Stelle	97	19,4
Eine halbe Stelle und Mittel für studentische Hilfskräfte	29	5,8
Eine ganze Stelle und eine halbe Stelle	27	5,4
Eine ganze Stelle und Mittel für studentische Hilfskräfte	17	3,4
weitere Kombinationen	68	13,4
gesamt	501	100,0
Naturwissenschaften		
Eine halbe Stelle	96	28,5
Eine ganze Stelle	96	28,5
Zwei halbe Stellen	41	12,2
Eine halbe Stelle und Mittel für studentische Hilfskräfte	25	7,4
Eine ganze Stelle und Mittel für studentische Hilfskräfte	14	4,2
Zwei ganze Stellen und Mittel für studentische Hilfskräfte	13	3,9
weitere Kombinationen	52	15,4
gesamt	337	100,0
Ingenieurwissenschaften		
Eine ganze Stelle und Mittel für studentische Hilfskräfte	170	55,2
Eine ganze Stelle	34	11,0
Zwei ganze Stellen und Mittel für studentische Hilfskräfte	23	7,5
Eine halbe Stelle	11	3,6
Eine ganze Stelle, eine halbe Stelle und Mittel für studentische Hilfskräfte	9	2,9
Eine halbe Stelle und Mittel für studentische Hilfskräfte	8	2,6
weitere Kombinationen	53	17,2
gesamt	308	100,0
Insgesamt	1.338	100,0

* Ganze Stelle = BAT IIa oder höher

** Halbe Stelle = BAT IIa/2, wissenschaftliche Hilfskräfte zusammengefasst

Basis: 1.338 befragte Antragstellende

Frage 3: Wie viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten Sie am 1. Mai 2002 (Stichtag) im Rahmen des im Anschreiben benannten Projekts mit Finanzierung durch die DFG?

Mehr als die Hälfte aller Projekte beschäftigen ein oder zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei den studentischen Hilfskräften zeigt sich hingegen, dass sie in den verschiedenen Wissenschaftsbereichen unter-

schiedlich stark in Forschungsprojekte eingebunden werden. Im naturwissenschaftlichen Bereich beschäftigen 70 Prozent der Projekte keine studentischen Hilfskräfte. Das gleiche gilt für drei Viertel der Projekte aus den Lebenswissenschaften. Hingegen kommt nur etwa ein Fünftel der Projekte in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften ohne studentische Hilfskräfte aus.

Tabelle 3.02 weist je Wissenschaftsbereich die sechs häufigsten Stellenkombinationen aus, die von den Befragten genannt wurden. Es zeigt sich, dass die Personalstruktur in Projekten der Geistes- und Sozialwissenschaften deutlich stärker streut als in den übrigen Wissenschaftsgebieten. Das häufigste Modell in den Geistes- und Sozialwissenschaften stellen Projekte dar, die eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. einen wissenschaftlichen Mitarbeiter auf einer ganzen Stelle beschäftigen und darüber hinaus Mittel für studentische Hilfskräfte beinhalten. Diese Struktur ist jedoch bei weitem nicht als „vorherrschend“ zu bezeichnen, denn sie trifft nur für gut 16 Prozent aller geistes- und sozialwissenschaftlichen Projekte zu. 15 Prozent der Projekte dieses Wissenschaftsbereichs beschäftigen zwei wissenschaftliche Mitarbeitende auf halben Stellen mit Mitteln für studentische Hilfskräfte, ähnlich viele (14 Prozent) umfassen eine halbe Stelle und studentische Hilfskräfte.

In den Lebenswissenschaften, den Naturwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften ist eine stärkere Konzentration auf eine begrenzte Anzahl von Stellenkombinationen zu beobachten: Die jeweils häufigsten drei Kombinationen machen 74 (Ingenieurwissenschaften), 72 (Lebenswissenschaften) und 69 Prozent (Naturwissenschaften) aller auftretenden Profile aus. In den Ingenieurwissenschaften ist dabei die Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ganzen Stellen dominierend. Dieses Ergebnis ist auf die häufige Inanspruchnahme der früheren „Katalogfachregelung“ zurückzuführen,

welche seit Ende 1999 in DFG-Projekten der ingenieurwissenschaftlichen sowie einiger naturwissenschaftlichen Fächer die Beschäftigung nicht-promovierter Mitarbeitender auf ganzen Stellen nach BAT IIa/TV-L E 13⁴ ermöglichte.⁵

In den Lebenswissenschaften und den Naturwissenschaften ist das Bild weniger einheitlich. Jeweils etwa ein Drittel der Projekte dieser Wissenschaftsbereiche haben einen Beschäftigungsumfang von einer halben Stelle. Während in den Naturwissenschaften ebenso viele Projekte eine ganze Stelle aufweisen, trifft dies in den Lebenswissenschaften nur auf 19 Prozent zu. Projekte, die wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf zwei halben Stellen beschäftigen, werden von 20 Prozent der lebenswissenschaftlichen und zwölf Prozent der naturwissenschaftlichen Antragstellenden benannt.

Die große Heterogenität der Inanspruchnahme von Mitteln für Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter macht vor allem eines deutlich: Es gibt kein „Einheitsformat“ für DFG-geförderte Projekte – vielmehr ist es gerade die Vielfalt der Formate, die für die Förderung durch die DFG charakteristisch ist.

⁴ Für den Bereich der Landesangestellten wurde der BAT zum 1. November 2006 durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ersetzt. Die Vergütungsgruppe BAT IIa entspricht der Entgeltgruppe TV-L E 13.

⁵ Zur Beschäftigung nicht-promovierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ganzen Stellen vgl. Kap. 5.3.

3.2 Besetzung bewilligter Stellen

Eine häufig gestellte Frage bezieht sich auf den Umfang, in dem von der DFG bewilligte Stellen nicht oder nur mit zeitlicher Verzögerung besetzt werden können. Entsprechende Zahlen können unmittelbar auf Probleme der Nachwuchsrekrutierung hinweisen und bilden insofern vor allem in einer nach Fächern differenzierenden Betrachtung ein wichtiges „Frühwarnsystem“ für die spezifische Nachwuchssituation.

Dementsprechend wurde auch nach dem Umfang gefragt, in dem vorgesehene Stellen (noch) nicht besetzt werden konnten. Da die Antragstellerinnen und Antragsteller der Stichprobe ihre Bewilligung im Jahre 2001 erhalten haben, liegt zwischen Bewilligungszeitpunkt und Befragungsstichtag (1. Mai 2002) ein Zeitraum im Intervall zwischen vier und 16 Monaten.

Die befragten Projektleiterinnen und Projektleiter berichten von 226 wissenschaftlichen Stellen und 98 studentischen Hilfskraftstellen, die zu diesem Zeitpunkt vakant waren. Im Verhältnis zu den insgesamt zu besetzenden Stellen bedeutet dies, dass die überwiegende Mehrzahl von etwa 90 Prozent der Stellen in dieser Zeit besetzt werden konnte.

Tabelle 3.03 weist die Anzahl der Stellenvakanzen in Abhängigkeit von der seit Bewilligung verstrichenen Zeit aus. Es zeigt sich, dass etwa 36 Prozent der vakanten Stellen bis zu sieben Monate lang unbesetzt blieben. In diesen Fällen ist anzunehmen, dass im späteren Projektverlauf noch Mitarbeitende gewonnen werden konnten. Ein ebenso großer Anteil der Stellenvakanzen entfällt jedoch auf solche Positionen, die auch 13 bis 16 Monate nach Bewilligung des Projekts nicht besetzt werden konnten. Vor allem in den Lebenswissenschaften ist zu beobachten, dass Stellen sowohl bei Projekten, die zum Befragungszeitpunkt eine kurze Laufzeit aufwiesen, als auch bei schon seit längerem durchge-

fürten Projekten vakant blieben; beide Kategorien umfassen je über 40 Prozent der Stellenvakanzen in diesem Wissenschaftsbereich. Anders in den Geistes- und Sozialwissenschaften: Hier ist die Besetzung von Stellen vor allem eine Frage der Zeit; 45 Prozent der Stellenvakanzen entfallen auf Projekte mit jüngerem Bewilligungsdatum.

Der Anteil der nicht besetzten Stellen in den Geistes- und Sozialwissenschaften beträgt 6 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften 12 Prozent (vgl. Tabelle 3.04). Allerdings war jede sechste Stelle für wissenschaftliche Mitarbeitende in den Lebenswissenschaften (15 Prozent) und jede zehnte Stelle (13 Prozent) in den Naturwissenschaften zum Befragungszeitpunkt noch nicht besetzt.

Bei den Stellen für studentische Hilfskräfte waren etwa 18 Prozent in den Lebenswissenschaften und 17 Prozent in den Naturwissenschaften vakant. In den Ingenieurwissenschaften war nahezu jede zehnte Stelle unbesetzt. In den Geistes- und Sozialwissenschaften hingegen konnten nahezu alle Stellen besetzt werden (94 Prozent).

Hier wie da sind es also vor allem die Lebenswissenschaften, in denen die Besetzung von Projektstellen zuweilen nur mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung gelingt.

Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneten Personals gehen auch aus weiteren evaluierenden Untersuchungen zu DFG-Programmen hervor. Weniger als 20 Prozent der befragten Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter im Emmy Noether-Programm geben an, sehr schnell geeignetes Personal gefunden zu haben (Böhmer et al. 2008: 72).⁶ Auch die Förderlinien Graduiertenschulen und Exzellenzcluster der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zeigten zunächst Stellenvakanzen.

⁶ Gegenüber der hier vorgestellten Studie berichten Böhmer et al., dass die Lebenswissenschaften den geringsten Anteil offener Stellen aufweisen (Böhmer et al. 2008: 75f.).

Tabelle 3.03: Stellenvakanzen in Abhängigkeit von der Projektdauer nach Wissenschaftsbereichen

	Geistes- und Sozialwissenschaften		Lebenswissenschaften		Naturwissenschaften		Ingenieurwissenschaften		Gesamt	
	n	Prozent	n	Prozent	n	Prozent	n	Prozent	n	Prozent
4 bis 7 Monate	18	45,0	51	41,1	25	35,7	22	24,4	116	35,8
8 bis 12 Monate	11	27,5	21	16,9	21	30,0	38	42,2	91	28,1
13 bis 16 Monate	11	27,5	52	41,9	24	34,3	30	33,3	117	36,1
Insgesamt	40	100,0	124	100,0	70	100,0	90	100,0	324	100,0

Basis: 1.338 Befragte

Tabelle 3.04: Besetzung von Stellen (Prozent)

		Geistes- und Sozialwissenschaften		Lebenswissenschaften		Naturwissenschaften		Ingenieurwissenschaften		Gesamt	
		n	Prozent	n	Prozent	n	Prozent	n	Prozent	n	Prozent
Ganze Stellen											
Gesamt	n	105		173		165		334		777	
davon unbesetzt	n	3		21		17		29		70	
	Prozent	2,9		12,1		10,3		8,7		9,0	
Halbe Stellen											
Gesamt	n	204		489		285		91		1.069	
davon unbesetzt	n	17		78		40		9		144	
	Prozent	8,3		16,0		14,0		9,9		13,5	
Wissenschaftliche Hilfskräfte											
Gesamt	n	28		28		6		10		72	
davon unbesetzt	n	4		6		0		2		12	
	Prozent	14,3		21,4		0,0		20,0		16,7	
Studentische Hilfskräfte											
Gesamt	n	284		110		161		332		887	
davon unbesetzt	n	16		20		27		35		98	
	Prozent	5,6		18,2		16,8		10,5		11,0	

Basis: 1.338 Befragte

Frage 7: Wenn Sie wiederum alle von der DFG bewilligten Stellen berücksichtigen: Wie viele Stellen sind von der DFG bewilligt, waren am Stichtag 1. Mai 2002 aber nicht besetzt?

Nach 21 (erste Förderrunde der Exzellenzinitiative) bzw. zehn Monaten (zweite Förderrunde) waren zum April 2008 etwa 40 Prozent der Positionen besetzt (Sondermann et al. 2008: 20, 56ff.)⁷.

⁷ Anders als bei der hier vorgestellten Befragung handelt es sich allerdings im Rahmen der Exzellenzinitiative nicht ausschließlich um Projektstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Wie die Befragung

Die Exzellenzinitiative stellt andererseits jedoch aufgrund des besonders großen insgesamt und nahezu zum gleichen Zeitpunkt zu besetzenden Stellenpools einen Sonderfall dar. Der zunächst vereinzelt vermutete Angebotsengpass auf Seiten des wissenschaftlichen Personals

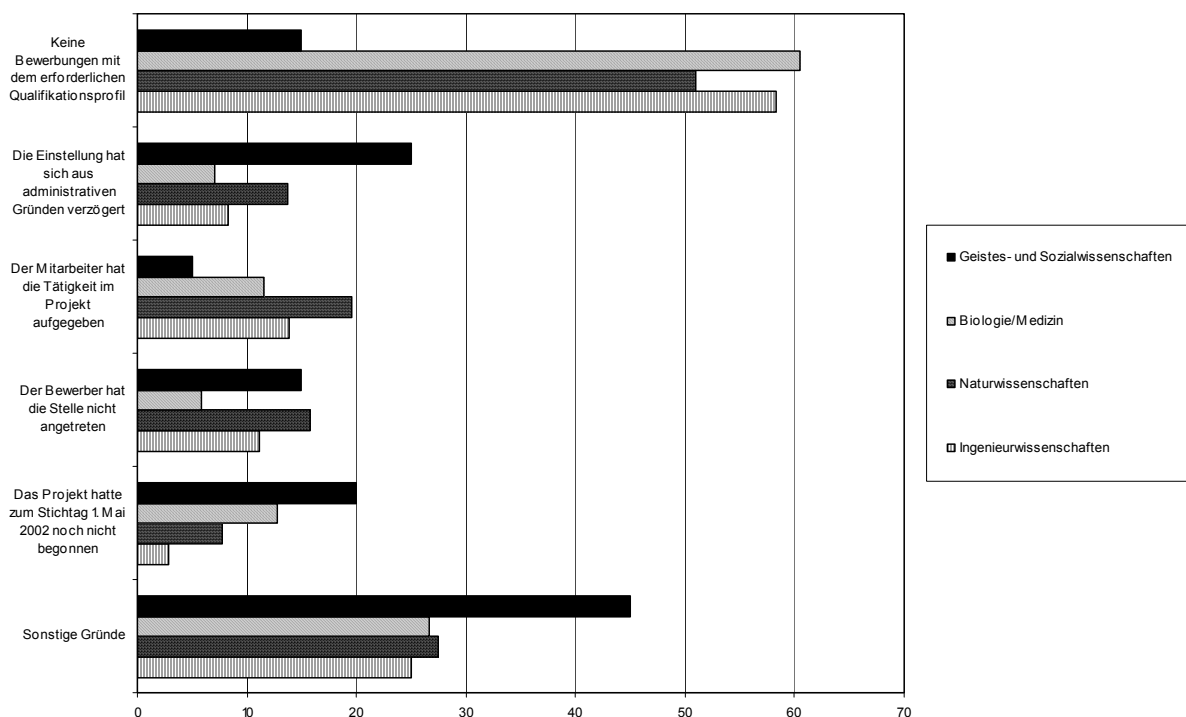
der Principal Investigators von Exzellenzeinrichtungen zeigt, sind die Rekrutierungsprobleme bei Positionen von höherem akademischen Status teilweise stärker ausgeprägt.

bestätigte sich jedenfalls nicht: Eine Wiederholungserhebung der Daten zur Personalsituation an den Exzellenzeinrichtungen im Februar 2009 zeigt, dass vor allem die 2007 bewilligten Graduiertenschulen und Exzellenzcluster überproportional gewachsen sind. Verglichen mit dem Vorjahr ist eine Erhöhung des Personalbestands um gut 200 Prozent zu verzeichnen (Hornbostel/Sondermann 2009). Die von den Befragten als Ursache für Stellenvakanzen genannten Gründe verlieren demnach in der seit Projektbewilligung vergangenen Zeit erkennbar an Gewicht.

Als wichtigster Grund für Stellenvakanzen wird in der hier vorgestellten Studie der Mangel an qualifizierten Bewerbungen genannt (vgl. Abbildung 3.01). Insbesondere Geistes- und Sozialwissenschaftler benennen administrative Probleme (24 Prozent). Nicht selten erfolgt der Hinweis, dass eine ins Auge gefasste Person die Mitarbeit am Projekt zugunsten einer anderen Tätigkeit aufgegeben habe – ein Phänomen, das vor allem in den Naturwissenschaften zu beobachten ist (19 Prozent).

Ein ähnliches Bild ergibt sich sechs Jahre nach dieser Befragung für die Einrichtungen der Exzellenzinitiative (vgl. Sondermann et al. 2008: 62f.). Der am häufigsten genannte Grund für Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung ist auch hier der Mangel an geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten, gefolgt von dem im Urteil der Befragten nicht wettbewerbsfähigen Gehaltsniveau sowie der als unattraktiv wahrgenommenen Befristung der ausgeschriebenen Positionen.

Abbildung 3.01: Gründe für Stellenvakanzen nach Wissenschaftsbereichen (Prozent, Mehrfachnennung)



4 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an DFG-Projekten - ein statistisches Profil

Boten die bisher vorgestellten Ergebnisse der Studie einen ersten Eindruck von den besonderen Umständen, mit denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in oft fachspezifisch geprägter Weise bei der Besetzung von Projektstellen für wissenschaftliches Personal konfrontiert sind, dienen die folgenden Ausführungen dem Ziel, diese Sicht um Angaben der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst zu ergänzen bzw. zu vertiefen. Bildeten bis hier die Antworten befragter DFG-Antragstellerinnen und -Antragsteller die Untersuchungsbasis, werden nun also die Angaben befragter Projektmitarbeiter zur Analyse herangezogen.

Die Mehrheit der Befragten arbeitet in Projekten, die in der Einzelförderung gefördert werden, oder in Teilprojekten der Sonderforschungsbereiche (jeweils 40 Prozent). In Teilprojekten der Schwerpunktprogramme arbeiten 14 Prozent, die kleinste Gruppe besteht aus Mitarbeitern, die in Forschergruppen beschäftigt sind (sechs Prozent).

Im Vergleich der Wissenschaftsbereiche zeigt sich, dass jeder dritte Befragte an einem Projekt der Lebenswissenschaften beteiligt ist, jede vierte ist in den Ingenieurwissenschaften aktiv und gut jede fünfte in den Naturwissenschaften. Ein ähnlicher Anteil der Befragten arbeitet in geistes- und sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekten.

Die überwiegende Mehrheit (90 Prozent) der an DFG-geförderten Projekten beteiligten wissenschaftlichen Mitarbeiter ist an einer Hochschule beschäftigt. Vier Prozent arbeiten an Fraunhofer-Instituten und drei Prozent an Max Planck-Instituten. Der Rest ist an Instituten der Leibniz- oder Helmholtz-Gemeinschaft tätig.

4.1 Soziodemographische Merkmale

Im Durchschnitt sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an DFG-geförderten Projekten zum Zeitpunkt der Befragung 32 Jahre alt gewesen. Die Hälfte der Befragten ist unter 30 Jahre alt, etwa 30 Prozent sind zwischen 31 und 35 und elf Prozent zwischen 36 und 40 Jahre alt. Der Gruppe der über 40-Jährigen sind zehn Prozent der Befragten zuzurechnen.

Eine deutliche Abweichung vom Altersdurchschnitt ergibt sich, mit fast 35 Jahren für die Geistes- und Sozialwissenschaften (vgl. Tabelle 4.01). Dieser vergleichsweise hohe Altersdurchschnitt ist vor allem auf das Fachgebiet Geisteswissenschaften zurückzuführen. Mitarbeiter dieses Fachgebiets weisen insgesamt nicht nur das höchste durchschnittliche Alter auf, sondern auch die größte Streuung (Standardabw. 8 Jahre). Die jüngsten Nachwuchskräfte finden sich in der Biologie sowie in der Mathematik. Sie sind im Durchschnitt zwischen 30 und 31 Jahre alt, wobei die Streuung (Standardabw. jeweils 4 Jahre) gering ausfällt. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Biologie sowie in der Mathematik bilden die altersmäßig homogenste Gruppe.

Der Altersabstand zwischen nicht-promovierten und promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beträgt durchschnittlich knapp sieben Jahre. Am geringsten fällt er im Fachgebiet Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik (3 Jahre) und in der Biologie (5 Jahre) aus. Die höchsten Altersdifferenzen zwischen Promovierten und Nicht-Promovierten sind in den Geisteswissenschaften und im Fachgebiet Bauwesen und Architektur (jeweils knapp 10 Jahre) zu beobachten. In diesen beiden Fachgebieten ist der Altersabstand im Durchschnitt mithin mehr als doppelt so groß wie im Fachgebiet Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik.

Tabelle 4.01: Alter der wissenschaftlicher Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Befragung nach akademischem Status und Fachgebiet des Projekts (Mittelwert; Standardabweichung)

	Promovierte			Nicht-Promovierte			Gesamt		
	Mittelwert	Standardabweichung	N	Mittelwert	Standardabweichung	N	Mittelwert	Standardabweichung	N
Geistes- und Sozialwissenschaften									
Geisteswissenschaften	40,6	7,6	64	31,1	3,7	61	36,0	7,7	125
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	37,7	7,3	34	30,5	5,1	59	33,1	6,9	93
Gesamt	39,6	7,6	98	30,8	4,5	120	34,8	7,5	218
Lebenswissenschaften									
Biologie	33,7	4,0	93	28,8	2,7	188	30,4	3,9	281
Medizin	35,4	6,0	49	30,1	4,5	54	32,6	5,9	103
Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin	35,2	5,4	6	29,7	3,6	20	31,0	4,6	26
Gesamt	34,3	4,8	148	29,2	3,2	262	31,0	4,6	410
Naturwissenschaften									
Chemie	37,6	9,0	35	29,1	3,7	69	31,9	7,2	104
Physik	34,8	4,9	30	29,4	3,0	71	31,0	4,4	101
Mathematik	34,2	3,5	9	28,9	2,8	22	30,5	3,9	31
Geowissenschaften (einschl. Geographie)	36,1	5,4	24	30,2	3,5	32	32,8	5,3	56
Gesamt	36,1	6,7	98	29,4	3,3	194	31,6	5,7	292
Ingenieurwissenschaften									
Maschinenbau und Produktionstechnik	39,1	8,4	32	30,7	4,3	155	32,2	6,2	187
Werkstoffwissenschaften	39,7	12,0	7	31,9	3,2	12	34,8	8,3	19
Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik	33,5	5,6	13	30,1	4,3	64	30,7	4,7	77
Bauwesen und Architektur	39,0	5,5	4	29,3	2,2	21	30,9	4,6	25
Gesamt	37,9	8,4	56	30,5	4,2	252	31,8	5,9	308
Insgesamt	36,6	6,9	400	29,8	3,8	828	32,0	5,9	1.228

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe
Frage 37: In welchem Jahr sind Sie geboren?

Tabelle 4.02: Wissenschaftliche Mitarbeiter nach Geschlecht und Fachgebiet (Prozent)

	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Geistes- und Sozialwissenschaften						
Geisteswissenschaften	63	50,8	61	49,2	124	100,0
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	41	44,1	52	55,9	93	100,0
Gesamt	104	47,9	113	52,1	217	100,0
Lebenswissenschaften						
Biologie	140	50,2	139	49,8	279	100,0
Medizin	46	45,1	56	54,9	102	100,0
Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin	13	50,0	13	50,0	26	100,0
Gesamt	199	48,9	208	51,1	407	100,0
Naturwissenschaften						
Chemie	29	27,6	76	72,4	105	100,0
Physik	16	15,8	85	84,2	101	100,0
Mathematik	4	12,9	27	87,1	31	100,0
Geowissenschaften (einschl. Geographie)	16	28,6	40	71,4	56	100,0
Gesamt	65	22,2	228	77,8	293	100,0
Ingenieurwissenschaften						
Maschinenbau und Produktionstechnik	33	17,6	155	82,4	188	100,0
Werkstoffwissenschaften	6	31,6	13	68,4	19	100,0
Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik	11	14,1	67	85,9	78	100,0
Bauwesen und Architektur	5	20,0	20	80,0	25	100,0
Gesamt	55	17,7	255	82,3	310	100,0
Insgesamt	423	34,5	804	65,5	1.227	100,0

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe
Frage 38: Welches Geschlecht haben Sie?

4.2 Beteiligung von Frauen

Über die Beteiligung von Frauen in den verschiedenen Förderprogrammen sowie mögliche Unterschiede der geschlechtsspezifischen Förderchancen hat die DFG eine umfangreiche Untersuchung in Auftrag gegeben und im vergangenen Jahr veröffentlicht (Hinz et al. 2008). Diese Studie bezieht sich in weiten Teilen auch auf das Datenmaterial, das der vorliegende Bericht vorstellt (insbes. Hinz et al. 2008: 66ff.). Die Dokumentation zeigt, dass eine strukturelle Benachteiligung von Frauen im Sinne niedrigerer Bewilligungschancen trotz teils größerer geschlechtsspezifischer Unterschiede nach Fächern, Alter und weiteren Variablen nur in verhältnismäßig geringem Maße nachzuweisen ist (Hinz et al. 2008: 44). Im Begutachtungsverfahren für die DFG-Förderprogramme kann Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern somit als in sehr weitgehen-

dem Maße realisiert angesehen werden.

Im Hinblick auf die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist zunächst festzuhalten, dass der Frauenanteil an Promotionen im Jahre 2004 bundesweit bei 39 Prozent lag (Hinz et al. 2008: 17). Er streut in den verschiedenen Fächergruppen erheblich: zwischen 77 Prozent in der Veterinärmedizin und 11 Prozent in den Ingenieurwissenschaften (Hinz et al. 2008: 17). In Graduiertenkollegs betrug der Frauenanteil unter den mit Stipendien aus DFG-Mitteln geförderten Promovierenden im Vergleichsjahr 41 Prozent (Hinz et al. 2008: 64). Auch in den Graduiertenkollegs zeigt sich eine in Abhängigkeit vom Wissenschaftsbereich schwankende Repräsentanz weiblicher Promovierender. So liegt der Anteil der Stipendiatinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften und den Lebenswissenschaften 2004 jeweils zwischen 52 und 53 Prozent, wobei für die vorange-

gangenen Jahre eine Zunahme des Frauenanteils zu verzeichnen ist. Keine eindeutige Richtung weisen im Zeitraum zwischen 1997 und 2004 hingegen die Frauenanteile in den ingenieurwissenschaftlichen Graduiertenkollegs auf; im Jahr 2004 sind Stipendiatinnen in diesen zu 16 Prozent vertreten. Ebenfalls, allerdings mit steigender Tendenz, im unterdurchschnittlichen Bereich liegt der Frauenteil in den Graduiertenkollegs der Naturwissenschaften, der 27 Prozent betrug (Hinz et al. 2008: 65).

Der Frauenanteil unter den Befragten beträgt in der vorliegenden Untersuchung, die die Situation im Jahre 2002 wiedergibt, 35 Prozent – mit großen Unterschieden zwischen den Wissenschaftsbereichen, wie aus Tabelle 4.02 hervorgeht. In den Ingenieur- und Naturwissenschaften liegt der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen erheblich unter dem in den anderen beiden Wissenschaftsgebieten, wo Frauen nahezu die Hälfte der Mitarbeitenden stellen. Im Vergleich mit dem Anteil von Dozentinnen und Mitarbeiterinnen an Universitäten auf halben und ganzen Stellen, der bei etwa 32 Prozent liegt (Hinz et al. 2008: 66), sind Frauen als Mitarbeitende an DFG-geförderten Forschungsprojekten stärker vertreten.

Das Bild diversifiziert sich bei einer Betrachtung der Frauenanteile in den einzelnen Fachgebieten. Die Frauenanteile der natur- und ingenieurwissenschaftlichen liegen ausnahmslos unter denen der lebenswissenschaftlichen bzw. geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachgebiete. Während die Anteile wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften und in den Lebenswissenschaften nur in einem Intervall von 44 Prozent (Sozial- und Verhaltenswissenschaften) bis knapp 51 Prozent (Geisteswissenschaften) streuen, ist die Verteilung in den Fachgebieten der Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften durch erheblich größere Heterogenität gekennzeichnet. So finden sich etwa in der Mathematik, dem Fachgebiet mit dem ins-

gesamt geringsten Frauenanteil, nur 13 Prozent Wissenschaftlerinnen, während der Anteil der Frauen unter den Befragten in den Geowissenschaften mit 29 Prozent und in der Chemie (28 Prozent) jeweils mehr als doppelt so hoch ist. Ähnlich stellt sich die Situation im Verhältnis zwischen Elektrotechnik, Information und Systemtechnik (Frauenanteil 14 Prozent) und Werkstoffwissenschaften (32 Prozent)⁸ dar.

Die Daten der vorliegenden Untersuchung zeigen, dass weibliche und männliche Mitarbeitende unterschiedliche Berufsziele verfolgen (vgl. Kapitel 6.4), was Auswirkungen auf den akademischen Werdegang zeitigt: Während 40 Prozent der promovierten Mitarbeiter eine Habilitationsabsicht äußern, sind es unter der Mitarbeiterinnen nur 27 Prozent – und dies, obgleich promovierte Mitarbeiterinnen gegenüber promovierten Mitarbeitern leicht überrepräsentiert sind (Hinz et al. 2008: 67f.).

Während sich hinsichtlich der Beschäftigung auf vollen Stellen in den Lebenswissenschaften keine geschlechtsspezifischen Unterschiede finden, werden Frauen in den Geistes- und Sozialwissenschaften und den Naturwissenschaften geringfügig und in den Ingenieurwissenschaften deutlich seltener auf ganzen Stellen beschäftigt als männliche Wissenschaftler. Dies führt insgesamt dazu, dass im Berichtsjahr 2002 66 Prozent Prozent der Mitarbeiterinnen, aber nur 45 Prozent der Mitarbeiter auf halben BAT IIA-Stellen beschäftigt wurden (Hinz et al. 2008: 67) (vgl. Kapitel 5.2).

Die Daten der Erhebung lassen keine Rückschlüsse darüber zu, ob diese geschlechtsspezifischen Unterschiede durch Mangel an Alternativen oder bewusste Entscheidungen (z.B. aus familiären Gründen) begründet sind. Um dieser Frage auf den Grund zu gehen, wäre eine weitergehende Untersuchung erforderlich.

⁸ Wegen der geringen Fallzahl im Fachgebiet Werkstoffwissenschaften ist dieser Prozentwert allerdings nur eingeschränkt interpretierbar.

Tabelle 4.03: Promovierte und nicht promovierte Mitarbeiter (Prozent)

		Promoviert		Nicht-promoviert		Gesamt	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Geschlecht	weiblich	144	35,4	286	34,0	430	34,5
	männlich	263	64,6	555	66,0	818	65,5
	Gesamt	407	100,0	841	100,0	1.248	100,0
Staatsangehörigkeit	Deutsche	330	82,5	733	87,5	1.063	85,9
	Ausländer	70	17,5	105	12,5	175	14,1
	Gesamt	400	100,0	38	100,0	1.238	100,0
Wissenschaftsbereich	Geistes- und Sozialwissenschaften	98	24,5	120	14,5	218	17,8
	Lebenswissenschaften	148	37,0	262	31,6	410	33,4
	Naturwissenschaften	98	24,5	194	23,4	292	23,8
	Ingenieurwissenschaften	56	14,0	252	30,4	308	25,1
	Gesamt	400	100,0	828	100,0	1.228	100,0
Institution	universitär	352	88,0	758	91,5	1110	90,4
	außeruniversitär	48	12,0	70	8,5	118	9,6
	Gesamt	400	100,0	828	100,0	1.228	100,0

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe

Frage: 15: Sind Sie promoviert oder haben Sie eine Dissertation beim zuständigen Fachbereich bzw. der zuständigen Fakultät eingereicht?

4.3 Akademischer Werdegang

Ein Drittel der an der Befragung teilnehmenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war zum Zeitpunkt der Erhebung bereits promoviert. Die überwiegende Mehrheit davon (70 Prozent) hat ihre mündliche Doktorprüfung innerhalb von fünf Jahren vor Beginn der Befragung absolviert.

Von der DFG geförderte Forschungsprojekte werden also zu großen Teilen durch Forscherinnen und Forscher unterstützt, die eine formale wissenschaftliche Ausbildung (die Promotion) bereits abgeschlossen haben, sich jedoch nach wie vor in einer frühen Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere befinden und ihre Forschungskompetenzen daher zunächst in befristeten Beschäftigungsverhältnissen ausbauen.

Besonders hoch ist der Anteil promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit 45 Prozent in den Geistes- und Sozialwissenschaften, wie aus Tabelle 4.03 hervorgeht. Auf der anderen Seite finden sich die Ingenieurwissenschaften, in denen weniger als ein Fünftel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Promotion verfügt.

Unterschiede im Anteil nicht-promovierter und promovierter Mitarbeitender bestehen auch zwischen Projekten in universitären und außeruniversitären Einrichtungen. Außeruniversitäre Institutionen greifen stärker als universitäre auf promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler zurück: Knapp 41 Prozent der Befragten in außeruniversitären Forschungsprojekten können die Promotion vorweisen. Keine Unterschiede bestehen hingegen nach dem Geschlecht der Befragten.

Die Unterschiede im Anteil promovierter Mitarbeiter zwischen universitären und außeruniversitären Institutionen fallen mit gut drei Prozentpunkten nur gering aus.

4.4 Staatsangehörigkeit

Eines der Kernmerkmale wissenschaftlichen Arbeitens ist die internationale Ausrichtung. Dass Internationalität dabei nicht nur eine abstrakte, vor allem in Form von Publikationen in fremder Sprache und dem gelegentlichen Besuch internationaler Konferenzen gelebte Randerfahrung, sondern in nicht seltenen Fällen tägliche Forschungspraxis ist, zeigen die mit dieser Studie erstmals erhobenen Zahlen zur internationalen Rekrutierung der wissenschaftlichen Mitarbeiter DFG-geförderter Projekte.⁹

14 Prozent der Befragten weisen eine ausländische Staatsangehörigkeit auf. Unter den weiblichen Befragten geben sogar 17 Prozent (gegenüber 13 Prozent bei den männlichen Kollegen) eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit an. Den größten Anteil der Befragten mit ausländischer Staatsangehörigkeit stellen mit 37 Prozent Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler aus Osteuropa, gefolgt von solchen aus dem westeuropäischen Ausland (26 Prozent). Eine weitere bedeutende Minderheit bilden Befragte aus Ostasien, die 15 Prozent der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausmachen.

Fragt man nach den konkreten Ländern, aus denen ausländische wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Weg in die deutsche Forschung gefunden haben, wird die Rangreihe angeführt von der Russischen Föderation (13 Prozent) (vgl. Tabelle 4.04). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Polen machen sieben Prozent der ausländischen Mitarbeitenden aus, aus der Ukraine und Rumänien kommen jeweils ca. fünf Prozent.

Von den Ländern des asiatischen Raums sind vor allem China (zehn Prozent) und Indien (fünf Prozent) zu nennen. Weitere relativ stark vertretene Länder

⁹ Zur Frage der internationalen Mobilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Verlauf ihres akademischen Werdegangs vgl. Kapitel 7.2.

sind Italien und Österreich (jeweils fünf Prozent).

Vergleicht man die Staatsangehörigkeit der befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler mit den Herkunftsländern des aus Mitteln der Exzellenzinitiative finanzierten wissenschaftlichen Personals (Sondermann et al. 2008: 22ff.),¹⁰ ergeben sich interessante Beobachtungen. Auffallend ist zunächst, dass unter den nicht-promovierten Mitarbeitenden der Exzellenzeinrichtungen Indien und China die am häufigsten genannten Herkunftsländer sind. Auch wenn man für beide Untersuchungen die geringen Fallzahlen in Rechnung stellt, wird darin deutlich, dass in diesen beiden Ländern, die als „Boom-Nationen“ zunehmend in den Blick der Öffentlichkeit geraten sind und im Bereich Forschung und Entwicklung ein erhebliches Potenzial zeigen, seit dem Zeitpunkt der vorliegenden Befragung deutliche Rekrutierungserfolge zu verzeichnen sind. Auch Russland findet sich unter den Herkunftsländern des Personals der Exzellenzeinrichtungen auf einem der vorderen Plätze.

¹⁰ Hierbei ist allerdings die unterschiedliche Fragestellung zu berücksichtigen. Während in der vorliegenden Befragung die Staatsangehörigkeit erhoben wird, ist es in der Untersuchung zur Exzellenzinitiative das Herkunftsland, d.h. dasjenige Land, aus dem die Personen an die Exzellenzeinrichtungen gekommen sind (vgl. Sondermann et al. 2008: 22, FN 12). Dies schließt auch deutsche Staatsbürger ein, die nach einem Auslandsaufenthalt nach Deutschland zurückkehren.

Tabelle 4.04: Herkunftsregionen ausländischer wissenschaftlicher Mitarbeiter (Prozent)

		Anzahl	Prozent (von Insgesamt)
Afrika	4 Staaten (Kamerun, Madagaskar, Marokko, Tunesien)	7	4,0
	Gesamt	7	4,0
Ostasien	China	19	10,9
	4 weitere Staaten (Japan, Nepal, Süd-Korea, Taiwan)	8	4,6
	Gesamt	27	15,4
Südasien und Südostasien	Indien	8	4,6
	3 weitere Staaten (Indonesien, Thailand, Vietnam)	4	2,3
	Gesamt	12	6,9
Vorderasien	Iran	4	2,3
	2 weitere Staaten (Israel, Libanon)	3	1,7
	Gesamt	7	4,0
Australien und Ozeanien	Australien	1	0,6
	Neuseeland	1	0,6
	Gesamt	2	1,1
Osteuropa	Russ. Föderation	22	12,6
	Polen	12	6,9
	Ukraine	9	5,1
	Rumänien	8	4,6
	6 weitere Staaten (Bulgarien, Jugoslawien, Kroatien, Lettland, Ungarn, Weißrussland)	14	8,0
	Gesamt	65	37,1
Westeuropa	Italien	8	4,6
	Österreich	8	4,6
	Griechenland	6	3,4
	Niederlande	5	2,9
	10 weitere Staaten (Belgien, Dänemark, Irland, Luxemburg, Norwegen, Portugal, Schweden, Schweiz, Spanien, Türkei)	18	10,3
	Gesamt	45	25,7
Nord und Südamerika	Mexiko	2	1,1
	Brasilien	2	1,1
	6 weitere Staaten (Argentinien, Costa Rica, Kanada, Kolumbien, Kuba, Peru)	6	3,4
	Gesamt	10	5,7
Insgesamt		175	100,0

Basis: 175 Befragte mit ausländischer Staatsangehörigkeit
Frage 39: Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

Die Altersverteilung der in der vorliegenden Untersuchung befragten Mitarbeitenden unterscheidet sich zwischen Deutschen und Ausländern nur geringfügig: Unter den ausländischen Befragten findet sich ein leicht höherer Anteil der über 40-Jährigen (zwölf Prozent gegenüber zehn Prozent bei den Deutschen).

Drei Viertel der befragten ausländischen Mitarbeitenden geben an, ihren ersten Hochschulabschluss im Ausland erworben zu haben. 88 Prozent der Befragten aus Osteuropa und 76 Prozent der Befragten aus Südasien - die beiden Regionen, aus denen die meisten ausländischen Wissenschaftler stammen - haben an einer Hochschule ihres Heimatlandes ihr Studium absolviert. Daraus kann geschlossen werden, dass es sich bei den ausländischen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über-

wiegend um „Bildungsausländer“ handelt (im Gegensatz zu sog. „Bildungsinländern“, also Personen, die zwar aus Gründen bestimmter ausländerrechtlicher Regelungen eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen, jedoch in Deutschland geboren und aufgewachsen sind bzw. hier ihren Schulabschluss gemacht haben).

40 Prozent der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind promoviert. Die Promovierten sind unter den ausländischen Befragten also überrepräsentiert. Dies erklärt sich aus der Postdoc-Kultur in vielen Fächern, die als nahezu zwingenden Bestandteil auch eine Auslandsmobilität umfasst. Mehr als zwei Drittel der Mitarbeitenden mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit haben ihre Promotion außerhalb Deutschlands – in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle

wahrscheinlich im Herkunftsland – abgeschlossen. Detailanalysen ergeben deutliche Unterschiede hinsichtlich der Herkunftsregionen: Drei Viertel (76 Prozent) der aus Osteuropa stammenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler geben an, an einer ausländischen Hochschule promoviert zu haben, von den ostasiatischen Befragten hingegen hat die Hälfte in Deutschland ihre Dissertation angefertigt.

Der Anteil ausländischer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in allen Wissenschaftsbereichen, mit Ausnahme der Geistes- und Sozialwissenschaften, relativ konstant:

In den Naturwissenschaften beträgt er 19 Prozent, in Biologie und Medizin 18 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften sind es 15 Prozent. In den Geistes- und Sozialwissenschaften stammen hingegen nur sieben Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland. Bestimmte Schwerpunktfächer, bei denen ausländische Mitarbeiter aus bestimmten Regionen stärker vertreten wären als andere, lassen sich nicht feststellen.¹¹

¹¹ Die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in DFG-geförderten Forschungsprojekten und die damit verbundene Internationalisierung schlagen sich auch sprachlich nieder: Verschiedene Befragte äußerten in Kommentaren zum Erhebungsinstrument den Wunsch nach einer alternativen englischsprachigen Fassung der Fragebogens.

5 Rekrutierung und Beschäftigungssituation von Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern

5.1 Formen der Rekrutierung

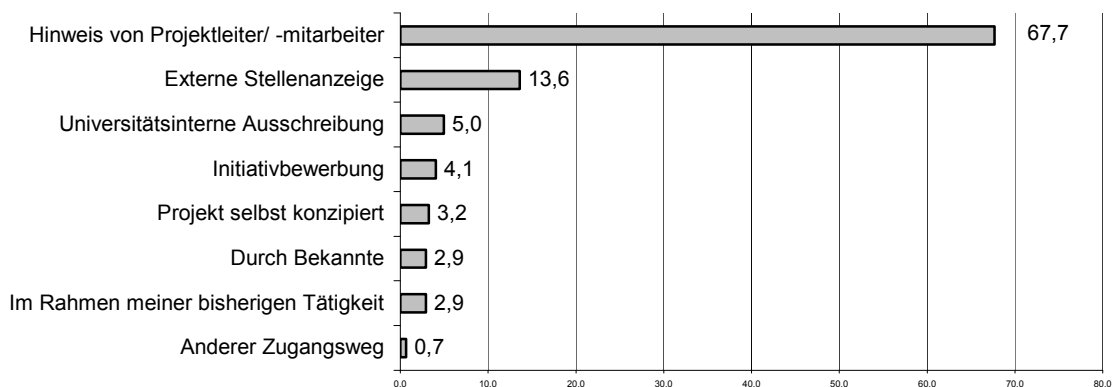
Auf welchem Wege erfahren Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler von der Möglichkeit, ihr Forschungs-Knowhow im Rahmen eines DFG-geförderten Projekts vertiefen zu können? Wie begegnen umgekehrt Projektleiterinnen und Projektleiter der Herausforderung, die für ein Projekt besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren? Ist der Markt offen und von starker Konkurrenz geprägt, oder werden DFG-Bewilligungen eher genutzt, um bereits etablierte Kooperationskontakte weiter auszubauen und zu festigen?

Eine kleine Gruppe der Befragten (drei Prozent) gibt an, ihr Projekt selbst konzipiert zu haben. Nicht überraschend ist, dass der entsprechende Anteil unter promovierten Befragten mit sieben Prozent höher ausfällt als unter nicht-promovierten (zwei Prozent)¹².

Dem gegenüber stehen 14 Prozent Befragte, die auf ihre Stelle durch eine Stellenanzeige aufmerksam gemacht wurden, weitere vier Prozent haben eine Initiativbewerbung eingereicht.

Beobachtungen zur Stellenbesetzung in Einrichtungen, die im Rahmen der Exzellenzinitiative gefördert werden, zeigen, dass vor allem in den Graduiertenschulen zunehmend aufwendigere Auswahlverfahren zum Einsatz kommen, die teilweise Assessment-Center-ähnlichen Formen annehmen (Sondermann et al. 2008: 56f.). Darin kommen verstärkte aktive Rekrutierungsbemühungen der Institutionen zum Ausdruck.

Abbildung 5.01: Wie sind Sie auf Ihre jetzige Stelle aufmerksam geworden?



Zwei Drittel der befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben an, durch einen Hinweis der Projektleiterin bzw. des Projektleiters oder von bereits im Projekt tätigen Personen auf die jetzt besetzte Stelle aufmerksam geworden zu sein (vgl. Abbildung 5.01). Die Projektleitung hat demnach zum Zeitpunkt der Antragstellung in der Mehrzahl der Fälle recht konkrete Vorstellungen von den Wunschkandidatinnen oder -kandidaten für zu besetzende Stellen.

¹² Seit dem Jahre 2001 besteht für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler die Möglichkeit, im Rahmen der Einzelförderung die Finanzierung der eigenen Stelle zu beantragen (vgl. www.dfg.de/foerderung/programme/_einzelfoerderung/eigene_stelle/index.html). Die Einrichtung dieser Antragsart folgte dem Bedürfnis nach früher Selbständigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Unterzieht man das Ergebnis der vorliegenden Befragung einer detaillierten Betrachtung, ergeben sich vereinzelt Besonderheiten:

Männer verweisen häufiger als Frauen darauf, durch Projektleiterinnen bzw. -leiter oder andere Mitarbeitende auf ihre Stelle aufmerksam gemacht worden zu sein (71 gegenüber 61 Prozent). Dementsprechend geben Frauen häufiger an, von ihrer Stelle über eine Stellenanzeige erfahren zu haben (18 zu elf Prozent).

Jede fünfte Stelle für wissenschaftliche Mitarbeitende in den Lebenswissenschaften wurde über eine Stellenanzeige vermittelt bzw. besetzt. In den anderen Wissenschaftsgebieten liegen die Anteile mit zwölf Prozent in den Ingenieurwissenschaften, zehn Prozent in den Naturwissenschaften und acht Prozent in den Geistes- und Sozialwissenschaften niedriger.

Die Rekrutierung ausländischer Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter unterscheidet sich nur in geringem Maße von der ihrer deutschen Kollegen. Auch bei ihnen dominiert der Hinweis der Projektleiterin bzw. des Projektleiters als Rekrutierungsform, die entsprechende Antwortkategorie wird sogar geringfügig häufiger (71 Prozent) genannt als von Befragten deutscher Herkunft (67 Prozent). 17 Prozent der Befragten mit ausländischer Staatsangehörigkeit

haben sich auf eine Ausschreibung beworben, bei den Deutschen beträgt der Anteil 13 Prozent.

Die Befragung ergibt insgesamt einen deutlichen Hinweis auf den Stellenwert bereits bestehender Kontakte zwischen Projektleiterinnen/-leitern bzw. Mitarbeitenden und den zur Bearbeitung von DFG-finanzierten Forschungsvorhaben zu rekrutierenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Auf welchem Wege es zu diesen Kontakten kam, weist Tabelle 5.01) aus.

Mehr als die Hälfte der deutschen, aber nur knapp ein Viertel der ausländischen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichtet von bestehenden Kontakten zur Projektleiterin bzw. zum Projektleiter schon während des Studiums. Deren Kontaktaufnahme erfolgt in der Regel dementsprechend häufiger in einer späteren Phase wissenschaftlicher Professionalisierung, etwa durch eine Postdoktorandentätigkeit, die von ausländischen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern weit häufiger als erste Kontaktaufnahme zu ihrem Projektleiter genannt wird als von deutschen (21 zu sieben Prozent). Bei letzteren zeichnet sich in vielen Fällen ein als „klassisch“ zu bezeichnender Rekrutierungsweg ab: Mehr als 25 Prozent der Mitarbeitenden waren schon als studentische Hilfskraft in das Forschungsgeschehen am Institut der Projektleiterin bzw. des Projektlei-

Tabelle 5.01: Art des Kontakts mit der Projektleitung (Prozent; Mehrfachnennungen)

	Deutsche	Ausländer	Gesamt
Während des Studiums	52,9	23,6	49,0
Durch die Tätigkeit als Studentische Hilfskraft	25,9	10,4	23,8
Die Projektleiterin/der Projektleiter hat meine Diplom/Magisterarbeit betreut	42,0	11,1	37,9
Im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit zwischen Studienabschluss und Promotion	20,3	24,3	20,8
Die Projektleiterin/der Projektleiter war mein "Doktorvater"	19,6	17,4	19,3
Durch eine Postdoktoranden-Tätigkeit	7,2	20,8	9,0
Sonstiges	18,8	24,3	19,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0
Anzahl (n)	(942)	(144)	(1.086)

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe

Frage 29: In welchem beruflichen bzw. wissenschaftlichen Kontext hatten Sie schon Kontakt mit dem Projektleiter dieses DFG-Projektes?

Tabelle 5.02: Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter (2008) (Prozent)

	Geistes- und Sozialwissenschaften		Lebenswissenschaften		Naturwissenschaften		Ingenieurwissenschaften		Gesamt	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
E13 > 50% TZ	1.100	41,2	2.151	34,9	2.645	55,1	2.625	86,7	8.521	51,1
E13 <= 50% TZ, wiss. HK	1.569	58,8	4.017	65,1	2.157	44,9	402	13,3	8.145	48,9
Insgesamt	2.669	100,0	6.168	100,0	4.802	100,0	3.027	100,0	16.666	100,0
davon 2008 neu eingerichtet:										
E13 > 50% TZ	528	41,6	841	34,7	1.001	51,9	1121	84,8	3.491	50,3
E13 <= 50% TZ, wiss. HK	741	58,4	1.580	65,3	927	48,1	201	15,2	3.449	49,7
Summe 2008 neu eingerichtet	1.269	100,0	2.421	100,0	1.928	100,0	1.322	100,0	6.940	100,0
Prozent von Insgesamt		47,5		39,3		40,1		43,7		41,6

* ohne pauschale Personalmitelarten

ters involviert. Der entsprechende Anteil unter den ausländischen Befragten beträgt zehn Prozent. 42 Prozent der deutschen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler haben bei ihrer Projektleiterin bzw. ihrem Projektleiter ihren ersten Hochschulabschluss absolviert, unter den ausländischen Mitarbeitenden jedoch nur elf Prozent. 20 Prozent der deutschen, aber nur 17 Prozent der ausländischen Befragten schlossen bei dieser Betreuerin bzw. diesem Betreuer die Promotion ab.

5.2 Stellensituation wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im Jahre 2008 wurden von der DFG Personalmitel für insgesamt knapp 17.000 Stellen bewilligt. Je etwa die Hälfte dieser Stellen wurden auf Halbtagsbasis oder als wissenschaftliche Hilfskräfte (TV-L E 13 50 Prozent oder weniger), bzw. nach vollem TV-L E 13 vergütet (vgl. Tab. 5.02).

Eine ähnliche Verteilung findet sich in der Befragungsstichprobe: Über die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeitet auf Teilzeitbasis. 52 Prozent geben an, dass sie nach BAT IIa/2 (max. 50 Prozent einer vollen Stelle) bezahlt werden, weitere zwei Prozent der Befragten

verweisen auf einen Vertrag als wissenschaftliche Hilfskraft (der in der Regel einen maximalen Beschäftigungsumfang von 82 Stunden im Monat ermöglicht). 43 Prozent der Befragten haben eine Vollzeitstelle inne und werden nach vollem BAT IIa vergütet, während weitere drei Prozent eine höhere Bezahlung als BAT IIa erhalten.

Insgesamt ergibt sich folgender Zusammenhang zwischen akad. Status und Beschäftigungsverhältnis: 73 Prozent der Promovierten werden mit mind. BAT IIa bezahlt, 65 Prozent der Nicht-Promovierten sind auf einer halben Stelle tätig.

Tabelle 5.03 gibt ein detailliertes Bild der Vergütungsgruppen in den einzelnen Wissenschaftsbereichen. Analog zu den Ergebnissen der Befragung von Antragstellenden (vgl. Kapitel 3.1) zeigt sich, dass in den Ingenieurwissenschaften 77 Prozent der nicht-promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Vollzeitstelle innehaben (vgl. Kapitel 5.3). In den Naturwissenschaften trifft dies nur noch auf einen Anteil von 23 Prozent der Befragten zu. In den Lebenswissenschaften sinkt der Anteil schließlich auf nur noch acht Prozent bei Nicht-Promovierten ab, in den Geistes- und Sozialwissenschaften gelingt es gar nur sechs Prozent dieser Befragtengruppe, eine projektfinanzierte Ganztagsstelle zu besetzen.

Besondere Aufmerksamkeit verdient die

Tabelle 5.03: Vergütungsgruppe nach Wissenschaftsbereichen und Promotion (Prozent)				
		promoviert		
		Ja	Nein	Gesamt
Geistes- und Sozialwissenschaften	Wissenschaftliche Hilfskraft	1,9	9,6	6,1
	BAT IIa halbe (max. 50 % einer vollen Stelle)	23,3	84,0	56,6
	BAT IIa (mind. 51 % einer vollen Stelle)	68,9	6,4	34,6
	BAT Ib und höher	5,8	0,0	2,6
	Sonstige Vergütungsgruppe	0,0	0,0	0,0
	Gesamt	100,0	100,0	100,0
	Anzahl	103	125	228
Lebenswissenschaften	Wissenschaftliche Hilfskraft	0,7	2,3	1,8
	BAT IIa halbe (max. 50 % einer vollen Stelle)	29,6	89,1	68,0
	BAT IIa (mind. 51 % einer vollen Stelle)	60,6	8,1	26,8
	BAT Ib und höher	7,7	0,0	2,8
	Sonstige Vergütungsgruppe	1,4	0,4	0,8
	Gesamt	100,0	100,0	100,0
	Anzahl	142	258	400
Naturwissenschaften	Wissenschaftliche Hilfskraft	0,0	1,1	0,7
	BAT IIa halbe (max. 50 % einer vollen Stelle)	31,1	75,8	61,2
	BAT IIa (mind. 51 % einer vollen Stelle)	62,2	23,1	35,9
	BAT Ib und höher	5,6	0,0	1,8
	Sonstige Vergütungsgruppe	1,1	0,0	0,4
	Gesamt	100,0	100,0	100,0
	Anzahl	90	186	276
Ingenieurwissenschaften	Wissenschaftliche Hilfskraft	0,0	2,0	1,7
	BAT IIa halbe (max. 50 % einer vollen Stelle)	14,8	21,3	20,1
	BAT IIa (mind. 51 % einer vollen Stelle)	70,4	76,7	75,6
	BAT Ib und höher	14,8	0,0	2,6
	Sonstige Vergütungsgruppe	0,0	0,0	0,0
	Gesamt	100,0	100,0	100,0
	Anzahl	54	249	303

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe

Frage 3: Wie werden Sie in Bezug auf Ihre Projektarbeit bezahlt?

Gruppe promovierter Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die eine halbe Stelle innehaben: In den Ingenieurwissenschaften, in denen die ganze Stelle auch für Nicht-Promovierte eher die Regel darstellt, werden

immerhin 15 Prozent der Promovierten gleichwohl auf einer halben Stelle beschäftigt. In den anderen Wissenschaftsbereichen liegt der Anteil sogar bei 23 (Geistes- und Sozialwissenschaften) bis circa 30 Prozent (Lebens- bzw. Naturwissenschaften).

Differenziert man diesen Befund nach Geschlecht, ergeben sich große Unterschiede: In den Naturwissenschaften ist jede zweite promovierte Frau, aber nur jeder vierte entsprechend qualifizierte

Mann auf einer halben Stelle tätig. In den Lebenswissenschaften arbeiten 39 Prozent der promovierten Mitarbeiterinnen auf halben Stellen, aber nur 24 Prozent der Männer. In den Geistes- und Sozialwissenschaften betragen die entsprechenden Anteile 31 bzw. 21 Prozent. Nur in den Ingenieurwissenschaften gleichen sich die Anteile der Promovierten mit einer halben Stelle bei Männern und Frauen an (15 Prozent).

5.3 Nicht-promovierte Mitarbeitende auf ganzen Stellen

Nach den Förderrichtlinien der DFG konnten zum Befragungszeitpunkt im Jahre 2002 ganze BAT Iia-Stellen nahezu ausschließlich mit Promovierten besetzt werden. Halbe Stellen für den nicht promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs dienen der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung und erlauben aus diesem Grund im Höchstfall die Beschäftigung zu 50 Prozent der regulären Wochenarbeitszeit. Nur in Ausnahmefällen konnten ganze Stellen mit Genehmigung durch die DFG mit nicht-promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besetzt werden.

In manchen Fächern wurde allerdings beklagt, dass halbe Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs gegenüber Beschäftigungsmöglichkeiten in der Privatwirtschaft nicht konkurrenzfähig seien. Neben der grundsätzlichen Regelung galt daher eine Reihe von Ausnahmetatbeständen. Um in einzelnen Fächern die Konkurrenzfähigkeit gegenüber Beschäftigungsmöglichkeiten in der freien Wirtschaft bei bestehendem Mangel an Hochschulabgängern und damit die Verfügbarkeit einer hinreichenden Zahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber für eine Mitarbeit in DFG-geförderten Projekten zu gewährleisten, konnten seit Ende 1999 in den so genannten „Katalogfächern“ Ingenieurwissenschaften, Informatik (einschließlich Wirtschaftsinformatik), Physik, Chemie und Angewandte Mathematik ganze Stellen ohne vorherige Zustimmung der DFG auch mit Nicht-Promovierten besetzt werden (vgl. Kapitel 9).

Beispielsweise konnten nicht-promovierte wissenschaftliche Mitarbeitende volle Stellen erhalten, wenn einer der folgenden Gründe vorlag:

- Die für das Projekt nötigen, qualifizierten Kräfte sind nachweislich mit einer geringeren Bezahlung nicht verfügbar;

- Ein in Aussicht genommener Mitarbeiter verfügt im Hinblick auf bestimmte Anforderungen des Projektes über spezielle wissenschaftliche Qualifikationen, die es ermöglichen, in diesem Einzelfall von dem üblichen Erfordernis der Promotion abzuweichen;
- Die bzw. der Mitarbeitende erfüllt ausnahmsweise ausschließlich wissenschaftliche Routineaufgaben und eine weitere wissenschaftliche Qualifikation ist im Rahmen dieses Projektes nicht beabsichtigt.

Diese Möglichkeit wurde auch für Projekte anderer Fächer beschlossen, sofern Diplom-Ingenieure, -Informatiker, -Chemiker und -Mathematiker (Angewandte M.) beschäftigt werden.

Durch einen entsprechenden Beschluss des Hauptausschusses vom April 2009 besteht nunmehr darüber hinaus die Möglichkeit, in allen Fächern nicht-promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ganzen Stellen nach TV-L E 13¹³ zu beschäftigen.¹⁴ Diese Neuregelung zur Steigerung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit von DFG-Projektstellen gilt für Neuanträge ab September 2009.

Tabelle 5.04 zufolge sind in den früheren Katalogfächern 74 Prozent der Mitarbeiter mit vollen BAT Iia-Stellen nicht promoviert. Sieht man in den Naturwissenschaften von den Katalogfächern ab, liegt hier der Anteil der Nicht-Promovierten auf BAT Iia-Stellen immer noch höher als in den Geistes- und Sozialwissenschaften (22 Prozent) und in den Lebenswissenschaften (24 Prozent).

¹³ Die Entgeltgruppe TV-L E 13 entspricht der Vergütungsgruppe Iia des früheren BAT.

¹⁴ Vgl. www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/info_wissenschaft_09_28/

Tabelle 5.04: Mitarbeiter mit ganzen BAT IIa-Stellen und Promotion nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)

	Ganze Stelle	davon nicht promoviert	davon promoviert	% nicht promoviert
Geistes- und Sozialwissenschaften				
Geisteswissenschaften	70	13	57	18,6
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	32	9	23	28,1
Insgesamt	102	22	80	21,6
Lebenswissenschaften				
Biologie	95	17	78	17,9
Medizin	49	14	35	28,6
Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin	8	6	2	75,0
Insgesamt	152	37	115	24,3
Naturwissenschaften				
Chemie*	29	7	22	24,1
Physik*	76	44	32	57,9
Mathematik**	18	11	7	61,1
Geowissenschaften (einschl. Geographie)	25	9	16	36,0
Insgesamt	148	71	77	48,0
Ingenieurwissenschaften				
Maschinenbau und Produktionstechnik*	192	167	25	87,0
Werkstoffwissenschaften*	29	21	8	72,4
Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik*	65	62	3	95,4
Bauwesen und Architektur*	19	17	2	89,5
Insgesamt*	305	267	38	87,5

* Katalogfächer

**zum Zeitpunkt der Erhebung galt nur die 'angewandte Mathematik' als Katalogfach

Basis: 1.338 befragte Antragstellende

Frage 3: Wie viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen Sie am 1. Mai 2002 (Stichtag) im Rahmen des im Anschreiben benannten Projekts mit Finanzierung durch die DFG?

Frage 5: War der Stelleninhaber zum Zeitpunkt der Stellenbesetzung promoviert?

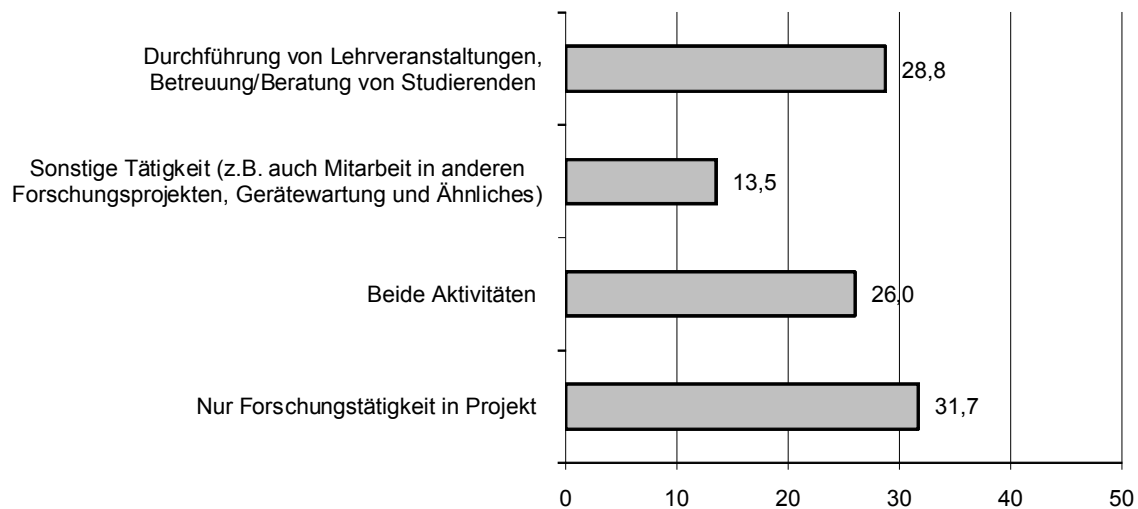
5.4 Wahrnehmung projektübergreifender Aufgaben

In einer Erhebung über die Arbeitsaufgaben von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fand Enders (1996) heraus, dass Mitarbeitende in Drittmittelprojekten gut ein Fünftel ihres beruflichen Zeitbudgets für die Mitwirkung bei der Lehre sowie für die Erledigung von Verwaltungsaufgaben und für wissenschaftliche Dienstleistungen aufwenden. Auf Planstellen tätige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen dagegen gut die Hälfte ihrer Zeit für entsprechende Aufgaben einplanen. Weiteren Analysen zufolge waren drittmittelfinanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seltener in die Lehre eingebunden (36 Prozent) als aus der Grundausrüstung finanzierte Wissenschaftler (81 Prozent).

Die Ergebnisse der vorliegenden Erhebung deuten darauf hin, dass die Einbindung in projektübergreifende Aufgabenfelder für Mitarbeitende an DFG-geförderten Projekten von höherem Gewicht ist, als es Enders Mitte der 90er Jahre für seine Stichprobe ermittelte. Nur ein Drittel der Befragten gibt an, sich ausschließlich der Forschung im jeweiligen Projekt zu widmen, die Mehrzahl qualifiziert sich demnach auch mit anderen Tätigkeiten für die weitere wissenschaftliche Laufbahn.

Erwartungsgemäß an vorderster Stelle genannt werden dabei Aufgaben auf dem Gebiet der Lehre: Mehr als die Hälfte aller Befragten gibt entsprechende Aktivitäten an, wobei sich in 29 Prozent der Fälle das Aufgabenprofil auf unmittelbar projekt- und lehrbezogene Aufgaben beschränkt, während immerhin 26 Prozent der Befragten darüber hinaus noch mit weiteren Aufgaben –

Abbildung 5.02: Tätigkeiten neben der Mitarbeit im Projekt (Prozent)



z.B. Mitarbeit an anderen Forschungsprojekten, Gerätwartung oder ähnliches – betraut sind (vgl. Abbildung 5.02).

Fragt man nach Faktoren, die eine Bereitschaft zu projektübergreifender Tätigkeit beeinflussen, ergeben sich etwa die folgenden Zusammenhänge:

40 Prozent aller weiblichen, aber nur 25 Prozent der männlichen Befragten geben an, dass sie neben ihrer unmittelbaren Projektarbeit keiner weiteren Tätigkeit nachgehen. 62 Prozent der Männer gegenüber 45 Prozent der Frauen führen Lehrveranstaltungen durch oder betreuen Studierende.

Projektmitarbeiter an außeruniversitären Forschungseinrichtungen konzentrieren sich weit häufiger auf die „reine“ Forschung als ihre Kolleginnen und Kollegen an Hochschulen (56 zu 28 Prozent).

52 Prozent der ausländischen Befragten gehen keiner weiteren Tätigkeiten nach. Bei den Deutschen sind es nur 27 Prozent. 60 Prozent der deutschen Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter führen Lehrveranstaltungen durch oder betreuen bzw. beraten Studierende, während dies nur bei 35 Prozent der ausländischen Forscherinnen und Forscher der Fall ist.

Geht man davon aus, dass promovierte weit selbstverständlicher als ihre nicht-promovierten Kolleginnen und Kollegen eine Hochschullaufbahn vor sich haben, überrascht der Befund eines relativ geringen Unterschieds im Ausmaß projektübergreifender Tätigkeit zwischen diesen beiden Statusgruppen: 34 Prozent der Promovierten und 28 Prozent der Nichtpromovierten qualifizieren sich neben ihrer Forschungstätigkeit im Projekt für eine spätere Forschungs- und Lehrtätigkeit. Auffallend ist, dass auf die explizite Frage nach einer das Projekt begleitenden Lehrtätigkeit Nicht-Promovierte sogar etwas aktiver erscheinen als ihre auf dem Weg der beruflichen Etablierung weiter vorangeschrittenen Kolleginnen und Kollegen (57 Prozent bzw. 54 Prozent).

Eine Befragung von Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern im Emmy Noether-Programm fördert zutage, dass die Belastung durch nicht unmittelbar forschungsbezogene Tätigkeiten von vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern als hoch eingeschätzt wird (Böhmer et al. 2008: 76f.). Bei dieser Befragungspopulation sind es vor allem Verwaltungs- und Managementaufgaben, die im Zeitbudget zu Buche schlagen und deren Anteil von der Hälfte der Befragten als zu hoch beurteilt wird. Insbesondere die

Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter aus den Lebenswissenschaften sehen den Anteil der eigentlichen Forschungstätigkeiten als zu gering an (Böhmer et al. 2008: 76).

Eine weitere Untersuchung zur Arbeitssituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern beinhaltet auch eine Zeitbudgetanalyse (Grühn et al. 2009: 37f.). Durchschnittlich 41 (Vorlesungszeit) bis 50 Prozent (vorlesungsfreie Zeit) der Arbeitszeit entfallen demnach auf Forschungstätigkeiten.

Ebenfalls als im weiteren Sinne forschungsbezogen können Zuarbeiten für andere als die eigenen Forschungsprojekte angesehen werden, die 13 (Vorlesungszeit) bzw. 14 Prozent (vorlesungsfreie Zeit) der wöchentlichen Arbeitszeit ausmachen. Demgegenüber schlagen Lehrtätigkeiten sowie deren Vor- und Nachbereitung, Prüfungen und Studierendenberatung mit 18 (Vorlesungszeit) bzw. sieben Prozent (vorlesungsfreie Zeit) zu Buche. Durchschnittlich insgesamt etwa 24 Prozent der Arbeitszeit entfallen auf Verwaltungstätigkeiten, Zuarbeit für Vorgesetzte und sonstige Tätigkeiten.

6 Berufliche Erfahrung, Qualifizierung im Projekt und berufliche Perspektive

In der hier vorgestellten Befragung wurde versucht, die Qualifikationsmöglichkeiten, die Projekte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern bieten, empirisch möglichst breit zu fassen. Der Überblick widmet sich zunächst der Frage nach den beruflichen Aktivitäten, denen befragte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor ihrem Eintritt in das von der DFG finanzierte Projekt nachgingen. Anschließend wird untersucht, in welchem Maße wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an DFG-geförderten Projekten diese zum Abschluss ihrer Promotion oder Habilitation nutzen. Es folgen Analysen, die Auskunft über die Möglichkeiten zur Publikation von wissenschaftlichen Arbeiten, über die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen sowie über die Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an

anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen geben. Das Kapitel endet mit einer Betrachtung der Antworten auf die Frage nach den beruflichen Absichten, die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter vor dem Hintergrund dieser Qualifizierungsmöglichkeiten mit ihrer aktuellen Projektstätigkeit verbinden.

6.1 Berufliche Aktivitäten vor Beginn der Tätigkeit im Projekt

Dass gut zwei Drittel der Befragten ihre Stelle einem Hinweis der jeweiligen Projektleiterin bzw. des jeweiligen Projektleiters verdanken und gut die Hälfte von ihnen schon während des Studiums Kontakte mit der Projektleiterin oder dem Projektleiter hatte, lässt im Regelfall einen geradlinigen Übergang vom Studium ins Projekt vermuten. Die Ergebnisse der Befragung zeigen jedoch, dass ein großer Teil der Projektmitar-

Tabelle 6.01: Berufstätigkeit nach Abschluss des Studiums und vor Beginn der Promotion außerhalb des Projektes nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)

	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Gesamt
Ja	65,8	40,2	37,9	45,0	45,2
Nein	34,2	59,8	62,1	55,0	54,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl (n)	202	396	280	300	1.178

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe

Frage 12: Waren Sie nach Abschluss Ihres Studiums und vor einer eventuellen Promotion schon für mindestens drei Monate außerhalb dieses Projektes berufstätig?

Tabelle 6.02: Art/Ort der Berufstätigkeit nach Abschluss des Studiums und vor Beginn der Promotion außerhalb des Projektes nach Geschlecht (Prozent; Mehrfachnennungen)

	weiblich	männlich	Gesamt
An der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung, an der ich zur Zeit tätig bin	34,2	36,5	35,6
An einer anderen Hochschule	36,7	29,6	31,9
In der Forschung außerhalb der Hochschule, oder in Forschung und Entwicklung (FuE)	19,1	20,7	20,1
In einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit (außerhalb von Lehre/Forschung und FuE)	31,2	30,7	30,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Anzahl (n)	199	348	547

Basis: 547 Befragte die nach Abschluss des Studiums und vor einer eventuellen Promotion außerhalb des Projektes berufstätig waren

Frage 12: Waren Sie nach Abschluss Ihres Studiums und vor einer eventuellen Promotion schon für mindestens drei Monate außerhalb dieses Projektes berufstätig? Wo haben Sie diese Tätigkeit ausgeübt?

beiterinnen und -mitarbeiter nach dem Studium zunächst anderen Aktivitäten nachgegangen ist. Eine erste Frage richtete sich auf die Phase zwischen Studienabschluss und einer eventuellen Promotion. Die Frage, ob in dieser Zeit eine mindestens dreimonatige Beschäftigung außerhalb des jetzt besetzten Projektes erfolgte, bejahen immerhin 45 Prozent aller Befragten (vgl. Tabelle 6.01).

Dabei zeigen sich in den verschiedenen Wissenschaftsbereichen Unterschiede: 66 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Projekten aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, aber nur 38 Prozent in naturwissenschaftlichen Projekten geben entsprechende Zwischenbeschäftigungen an. In Projekten der Lebenswissenschaften sowie der Ingenieurwissenschaften liegen die Anteile in mittleren Bereichen (40 bzw. 45 Prozent).

Die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Abschluss des Studiums und vor einer Promotion schon einmal einer Tätigkeit außerhalb des aktuell bearbeiteten Projekts nachgingen, berichten von einem weit gestreuten Tätigkeitsspektrum (vgl. Tabelle 6.02). 36 Prozent der Befragten waren an der Forschungseinrichtung beschäftigt, an der sie auch zum Zeitpunkt der Erhebung tätig sind. 20 Prozent arbeiteten in der außeruniversitären Forschung. Mehr als 31 Prozent aller Befragten gingen, ohne Unterschied zwischen den Geschlechtern, einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit nach.

Auf die Frage, welche Stationen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihrer Promotion durchlaufen haben, ergeben sich erwartungsgemäß Antworten, die auf eine zunehmende Professionalisierung des Berufs-

Tabelle 6.03: Art/Ort der Berufstätigkeit nach Abschluss der Promotion und außerhalb des Projektes nach Wissenschaftsbereichen (Prozent; Mehrfachnennungen)

	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Gesamt
An der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung, an der ich z.Z. tätig bin	35,6	42,0	42,1	43,2	40,5
An einer anderen Hochschule	50,8	44,9	59,6	43,2	50,0
In der Forschung bzw. Forschung und Entwicklung (FuE) außerhalb der Hochschule	25,4	21,7	17,5	43,2	25,2
In einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit (außerhalb von Forschung und Lehre und FuE)	23,7	5,8	8,8	10,8	12,2
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl (n)	59	69	57	37	222

Basis: 226 Befragte, die nach Abschluss der Promotion und vor der Mitarbeit im Projekt berufstätig waren

Frage 18: Wo waren Sie nach Abschluss der Promotion für mindestens drei Monate tätig (außer der Tätigkeit in diesem Projekt)?

Zwischen Frauen und Männern sind geringere Abweichungen zu beobachten (43 Prozent der Frauen und 49 Prozent der Männer waren zwischen Studium und Promotion anderweitig tätig). Differenziert nach Staatsangehörigkeit zeigt sich, dass ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufiger von einer beruflichen Tätigkeit zwischen dem Studium und einer eventuellen Promotion berichten (57 Prozent) als deutsche (44 Prozent).

weges hindeuten (vgl. Tabelle 6.03). So steigt der Anteil derer, die vor Aufnahme der Projektstätigkeit an einer anderen Hochschule tätig und damit innerhalb des Forschungssystems mobil waren: Etwa die Hälfte der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter mit Promotion berichtet von solchen Ortswechseln. Dementsprechend sinkt der Anteil der Personen, die nach ihrer Promotion vorübergehend einer außerwissenschaftlichen Tätigkeit nachgingen (12 Prozent).

Augenfällig sind hier die Unterschiede zwischen den Wissenschaftsbereichen, die aus Tabelle 6.03 hervorgehen. In Projekten aus den Geistes- und Sozialwissenschaften ist knapp ein Viertel der promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Abschluss der Dissertation und vor Projektantritt einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit nachgegangen. In Projekten aus den Naturwissenschaften und den Lebenswissenschaften trifft dies auf nur sechs bzw. neun Prozent der Fälle zu (Ingenieurwissenschaften: elf Prozent).

In vielen Fällen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an DFG-Projekten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit ein Stipendium in Anspruch genommen: Immerhin 15 Prozent aller Befragten geben an, zwischen Abschluss des Studiums und vor Beendigung ihrer Promotion Stipendiatin bzw. Stipendiat gewesen zu sein. Im Vergleich nach Staatsangehörigkeit berichten ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufiger von einem Stipendium (31 Prozent) als Deutsche (zwölf Prozent).

Stipendien für Postdoktoranden haben etwa 17 Prozent aller promovierten Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in Anspruch genommen. Auch hier fällt auf, dass ausländische häufiger als deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Form der Personalförderung in Anspruch genommen haben (39 zu 13 Prozent).

6.2 Promotion und Habilitation

Etwa ein Drittel der Befragten war zum Zeitpunkt der Befragung promoviert. Der weit überwiegende Teil der Nicht-promovierten – 97 Prozent – plant in naher Zukunft einen entsprechenden Abschluss. Die Absicht zu promovieren ist somit in gleichem Maße für Frauen wie für Männer, für ausländische wie deutsche Wissenschaftler und schließlich für Angehörige aller Fächer charakteristisch.

80 Prozent der Befragten, die eine Promotionsabsicht hegen, geben an, dass sie bereits die Arbeit an ihrer Dissertation begonnen hätten. In der Regel kann dabei davon ausgegangen werden, dass die überwiegende Mehrheit an Promotionsvorhaben arbeitet, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Projekt stehen, in dem diese beschäftigt sind. Darauf weisen auch die in Tabelle 6.04 berichteten Daten zur Betreuung der Dissertation hin: Beim größten Teil der Befragten (83 Prozent) ist hierfür die Leiterin bzw. der Leiter des Projektes verantwortlich.

Tabelle 6.04: Betreuung der Dissertation (Prozent)		
	Prozent	Anzahl
Die Leiterin/der Leiter des Projektes	82,9	675
Eine Hochschullehrerin bzw. ein Hochschullehrer an dieser Hochschule	7,9	64
Eine Hochschullehrerin bzw. ein Hochschullehrer an einer anderen Hochschule	4,4	36
Ich weiß es noch nicht	4,8	39
Insgesamt	100,0	814

Basis: 814 Befragte, die eine Dissertation anstreben
Frage 23: Wer betreut Ihre Dissertation?

Tabelle 6.05: Habilitationsabsicht nach Geschlecht (Prozent)

	weiblich	männlich	Gesamt
ja	25,9	39,8	34,7
nein	36,7	25,5	29,3
Ich habe mich noch nicht entschieden	37,4	35,2	36,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0
Anzahl (n)	139	236	375

Basis: Befragte die zum Zeitpunkt der Erhebung promoviert waren
Frage 28: Streben Sie eine Habilitation an?

Acht Prozent der Befragten sagen, dass ihre Dissertation von einer Hochschul-lehrerin oder einem Hochschullehrer an der gleichen Hochschule betreut werde, in weiteren vier Prozent der Fälle erfolgt die Betreuung durch eine auswärtige Hochschullehrerin oder einen auswärtigen Hochschullehrer. Lediglich fünf Prozent der Befragten haben sich bezüglich der Betreuung noch nicht festgelegt.

Aus den Angaben über das voraussichtliche Ende der Dissertation geht hervor, dass ein großer Teil der Befragten den Abschluss noch innerhalb der Laufzeit des Projekts plant. 11 Prozent geben an, dass sie ihre Doktorarbeit noch im Jahr der Befragung (2002), weitere 34 Prozent im darauf folgenden Jahr beenden werden. Gleichwohl war gut ein Fünftel der Befragten der Ansicht, dass sich die Arbeit an der Dissertation noch mindestens drei weitere Jahre hinziehen werde, wobei vor allem in den Geistes- und Sozialwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften längere Bearbeitungszeiten erwartet werden. Zwischen den anderen Wissenschaftsbereichen zeigen sich keine auffälligen Abweichungen.

Unter promovierten Wissenschaftlern war nur ein geringer Anteil von sechs Prozent habilitiert oder hatte die Habilitationsschrift bereits eingereicht. Auf die Frage, ob die Absicht bestehe sich zu habilitieren, zeigten sich keine klaren Präferenzen. Der Anteil derjenigen, die die Frage bejahten, und derjenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung noch unentschlossen waren, hält sich in etwa die Waage.

Der relativ hohe Anteil Unentschlossener kann in engem Zusammenhang mit der Tatsache gesehen werden, dass zum Zeitpunkt der Befragung grundlegende Änderungen hinsichtlich der formalen Qualifikationsanforderungen an den eine Professorenlaufbahn planenden wissenschaftlichen Nachwuchs eingeleitet wurden, die eine Habilitation nicht mehr als zwingende Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur vorsahen.

Bei allen generellen Unsicherheiten bezüglich der Einschätzung der Zweckmäßigkeit einer Habilitation zeigen sich hinsichtlich der eigenen Planung deutliche Unterschiede sowohl zwischen den Geschlechtern wie im Vergleich der verschiedenen Fachkulturen. So geben

Tabelle 6.06: Habilitationsabsicht nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)

	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Gesamt
ja	44,7	39,0	24,4	22,6	34,2
nein	24,7	22,0	38,9	41,5	29,5
Ich habe mich noch nicht entschieden	30,6	39,0	35,7	35,8	36,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl (n)	85	141	90	53	369

Basis: Befragte die zum Zeitpunkt der Erhebung promoviert waren
Frage 28: Streben Sie eine Habilitation an?

zum einen Frauen deutlich häufiger als Männer an, nicht habilitieren zu wollen (37 zu 26 Prozent) (vgl. Tabelle 6.05).

Zum anderen zeigen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler des geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächerspektrums eine deutlich größere Habilitationsneigung als Angehörige anderer Fächer: 45 Prozent aller Promovierten in den Geistes- und Sozialwissenschaften geben an, eine Habilitation anzustreben, auch in den Lebenswissenschaften ist der entsprechende Anteil vergleichsweise hoch (39 Prozent). In den Natur- und Ingenieurwissenschaften hat die Habilitation als elementarer Karrierebaustein dagegen nur geringen Stellenwert, nur zwischen 24 und 23 Prozent der befragten Promovierten in diesen Bereichen sind sich sicher, habilitieren zu wollen (vgl. Tabelle 6.06).

6.3 Projektbezogene Formen der wissenschaftlichen Qualifizierung

Die Befragten wurden weiterhin um Auskunft darüber gebeten, wie wichtig ihnen verschiedene Formen der Partizipation am nationalen und internationalen wissenschaftlichen Austausch sowohl innerhalb ihrer Disziplin, als auch über deren Grenzen hinweg sind. Explizit wurde danach gefragt, wie wichtig ihnen persönlich die Publikation wissenschaftlicher Ergebnisse (bzw. Zwischenergebnisse), die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen sowie Kontakte zu Wissenschaftlern an anderen Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen seien.

Die Antworten hierzu sind klar: Alle drei genannten Aspekte sind für die befragten Wissenschaftler von sehr großer Bedeutung, unabhängig von der fachlichen Ausrichtung, dem akademischen Status oder persönlichen Merkmalen: 86 Prozent aller Nachwuchswissenschaftler sagen, dass ihnen die Publikation der (Zwischen-)Ergebnisse ihrer

wissenschaftlichen Arbeiten wichtig sei. 78 Prozent halten die Kontakte zu Wissenschaftlern aus anderen Einrichtungen für wichtig, und 74 Prozent der Befragten schätzen die persönliche Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen als wichtige Rahmenbedingung für ihre weitere wissenschaftliche Laufbahn ein (vgl. Tabelle 6.07).

Stellt man der Frage nach der Wertschätzung dieser für eine wissenschaftliche Tätigkeit allgemein als elementar einzuschätzenden Aktivitäten die konkreten Möglichkeiten gegenüber, sie im Kontext des DFG-geförderten Projekts auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen, zeigt sich allerdings eine gewisse Diskrepanz: In Bezug auf die eben genannten Aspekte wissenschaftlicher Arbeit bleiben die Möglichkeiten hinter der Einschätzung ihrer Wichtigkeit zurück.

Die Diskrepanz zwischen Erwartung und Realität ist bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ausgeprägter als bei Mitarbeitern. Insbesondere im Hinblick auf die Tagungsteilnahme und Kontakte zu anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besteht bei den weiblichen Befragten eine Differenz von bis zu 21 Prozentpunkten zwischen Bedeutsamkeit und Möglichkeit zur Realisierung (Hinz et al. 2008: 69).

Tabelle 6.07: Aspekte der wissenschaftlichen Arbeit – Wichtigkeit nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)

	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Gesamt
Die Publikation der (Zwischen-) Ergebnisse meiner wissenschaftlichen Arbeiten					
unwichtig	2,8	1,5	2,1	1,0	1,7
teils/teils	11,2	8,3	15,9	14,1	12,1
wichtig	86,0	90,3	82,1	85,0	86,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl	214	400	290	306	1.210
Die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen					
unwichtig	4,2	3,5	3,8	2,6	3,5
teils/teils	24,3	24,1	23,1	20,3	23,0
wichtig	71,5	72,4	73,1	77,0	73,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl	214	402	290	305	1.211
Kontakte zu Wissenschaftlern an anderen Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen					
unwichtig	1,4	1,5	1,7	1,3	1,5
teils/teils	13,6	25,1	21,7	18,4	20,6
wichtig	85,0	73,4	76,6	80,3	78,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl	214	402	290	305	1.211

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe

Frage 5: Wie wichtig sind Ihnen im Zusammenhang mit Ihrer wissenschaftlichen Arbeit in diesem Forschungsprojekt die folgenden Aktivitäten? (Skala von 1 = unwichtig bis 6 = sehr wichtig; hier Skala 1/ 2; 3/4 und 5/ 6 zusammengefasst)

Tabelle 6.08: Fachliche Unterstützung bei eigenen wissenschaftlichen Arbeiten durch die Projektleitung – (Wichtigkeit) nach akademischem Status und Wissenschaftsbereichen (Prozent)

	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Gesamt
Promovierte					
unwichtig	14,9	4,2	4,2	7,4	7,2
teils/teils	26,6	25,0	36,5	24,1	28,1
wichtig	58,5	70,8	59,4	68,5	64,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl	94	144	96	54	388
Nicht Promovierte					
unwichtig	6,8	0,0	0,0	1,6	1,5
teils/teils	22,0	11,6	15,5	14,9	15,0
wichtig	71,2	88,4	84,5	83,5	83,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl	118	258	193	249	818

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe

Frage 7a: Wie wichtig ist Ihnen die fachliche Begleitung durch die Projektleiterin oder den Projektleiter bei der Arbeit an Ihrer eigenen wissenschaftlichen Qualifikation (z.B. Dissertation) und an Ihren wissenschaftlichen Publikationen? (Skala von 1= unwichtig bis 6 = sehr wichtig; hier Skalenwerte 1/2; 3/4 und 5/6 zusammengefasst)

Eine weitere Frage bezog sich auf den Stellenwert einer fachlichen Anleitung durch die Projektleiterin bzw. den Projektleiter. 65 Prozent der Promovierten

und 84 Prozent der Nicht-Promovierten gaben an, dass ihnen eine solche Betreuung wichtig sei. Immerhin ein Zehntel der Nachwuchswissenschaftle-

Tabelle 6.09: Fachliche Unterstützung bei eigenen wissenschaftlichen Arbeiten durch die Projektleitung – (Zufriedenheit) nach akademischem Status und Wissenschaftsbereichen (Prozent)

	Geistes- und Sozial- wissenschaften	Lebenswis- sensschaften	Natur- wissenschaften	Ingenieurwis- sensschaften	Gesamt
Promovierte					
nicht zufrieden	6,3	5,1	3,9	0,0	4,3
teils/teils	11,1	17,1	14,5	11,1	14,3
zufrieden	82,5	77,8	81,6	88,9	81,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl	63	117	76	45	301
Nicht Promovierte					
nicht zufrieden	8,4	5,3	3,2	5,2	5,2
teils/teils	24,2	21,4	21,1	20,4	21,4
zufrieden	67,4	73,3	75,7	74,4	73,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl	95	243	185	211	734

Basis: 1.097 Befragte, die eine Unterstützung durch ihren Projektleiter erfahren haben.

Frage 8: Wie zufrieden sind Sie mit dem Umfang dieser fachlichen Unterstützung? (Skala von 1 = unzufrieden bis 6 = sehr zufrieden; hier Skalenergebnisse 1/2; 3/4 und 5/6 zusammengefasst)

rinnen und Nachwuchswissenschaftler, die sich entsprechend äußerten, gab allerdings zu Protokoll, eine solche Anleitung nicht erfahren zu haben und so mit dem Projekt weitgehend allein gelassen worden zu sein. Auf die explizite Nachfrage nach der Zufriedenheit mit der fachlichen Unterstützung äußern entsprechend fünf Prozent aller Befragten Unzufriedenheit mit dem Umfang, in dem Projektleiterinnen und Projektleiter sie unterstützen.

Eine Aufschlüsselung nach soziodemographischen Merkmalen oder fachlicher Zugehörigkeit zeigt kaum Diskrepanzen in der Zufriedenheit mit der erfahrenen Unterstützung. Insgesamt lässt sich festhalten, dass Mitarbeitende ihre Projektleiterinnen bzw. Projektleiter in der Pflicht sehen, ihnen bei der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation zur Seite zu stehen, und dass Projektleiterinnen und Projektleiter dieser Anforderung in der Regel auch gerecht werden.

6.4 Berufliche Ziele

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in DFG-Projekten befristet beschäftigt. In der Regel werden Bewilligungen mit einer Dauer von zwei bis drei Jahren ausgesprochen, danach besteht die Möglichkeit zur Verlängerung des Projekts oder der Weiterfinanzierung im Rahmen eines neuen Vorhabens. Solche „Projekt-Biographien“ sind mit Unsicherheiten verbunden, Unsicherheiten, die, wie die vorhergehenden Ausführungen schon deutlich gemacht haben, von vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern bewusst in Kauf genommen werden.

Tabelle 6.10: Berufliche Ziele nach Geschlecht (Prozent)

	weiblich	männlich	Gesamt
Eine Hochschullehrerlaufbahn	15,7	23,8	21,0
Eine andere wissenschaftliche Tätigkeit	37,9	29,9	32,7
Eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit	4,9	9,3	7,8
Ich habe mich noch nicht entschieden	41,6	36,9	38,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0
Anzahl (n)	(428)	(815)	(1.243)

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe
Frage 30: Welches berufliche Ziel streben Sie vorrangig an?

Tabelle 6.11: Berufliche Ziele - Art der Tätigkeit nach Wissenschaftsbereichen (Prozent)

	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Gesamt
Eine Hochschullehrerlaufbahn	36,7	18,0	19,2	13,3	20,6
Eine andere wissenschaftliche Tätigkeit	23,6	32,7	40,6	33,0	32,8
Eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit	5,7	6,8	6,2	12,0	7,8
Ich habe mich noch nicht entschieden	34,1	42,4	34,1	41,7	38,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl (n)	(229)	(410)	(276)	(309)	(1.224)

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe
Frage 30: Welches berufliche Ziel streben Sie vorrangig an? Art der Tätigkeit

Welches aber sind nun die „typischen“ Karrierevorstellungen, die wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an DFG-geförderten Projekten mit ihrer Projektarbeit verbinden? Lassen sich überhaupt Muster erkennen, welche Unterschiede gibt es zwischen den Fächern und möglicherweise auch zwischen den Geschlechtern? Diese Fragen werden mit Hilfe der folgenden Analysen untersucht.

Überraschend hoch erscheint zunächst der Anteil derjenigen Befragten, die sich noch im Entscheidungsfindungsprozess befinden: Immerhin 39 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben an, dass sie noch keine genauen Vorstellungen über ihren weiteren beruflichen Werdegang haben. Etwa ein Fünftel strebt eine Laufbahn als Hochschullehrerin bzw. Hochschul-lehrer an, ein Drittel der Befragten kann

sich dagegen eher vorstellen, ohne eine Verpflichtung zur Lehre im Wissenschaftssystem Fuß zu fassen. Auffallend gering ist schließlich mit acht Prozent der Anteil der Personen, die ihre Projekt-tätigkeit eher als Qualifizierungskontext für eine außerwissenschaftliche Laufbahn sehen (vgl. Tabelle 6.10).

Gerade bei der Frage nach den beruflichen Zielen zeigen sich allerdings zum Teil beträchtliche Unterschiede, wenn man persönliche Merkmale der Befragten in die Betrachtung einbezieht.

Während nur jede siebte Mitarbeiterin später den Beruf der Hochschullehrerin bzw. des Hochschullehrers ergreifen möchte, ist dies für nahezu jeden vierten männlichen Befragten der Fall (vgl. Tabelle 6.10). Auf der anderen Seite sind es auch Männer, die sich – doppelt so häufig wie die weiblichen Befragten –

eine spätere Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft vorstellen können (neun bzw. fünf Prozent). Der scheinbare Widerspruch löst sich auf, wenn man zum einen berücksichtigt, dass Frauen eher als Männer eine wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule anstreben (38 zu 30 Prozent). Zum anderen findet sich unter weiblichen Befragten ein etwas höherer Anteil Unentschlossener (42 zu 37 Prozent).

Wenig überraschend ist, dass der Anteil der Unentschlossenen mit zunehmendem Alter sinkt. Bei den unter 30-Jährigen können 45 Prozent noch nicht sagen, welche Tätigkeitsfelder sie später ergreifen wollen. Bei den Befragten, die zwischen 30 und 40 Jahre alt sind, sinkt der Anteil auf 35 Prozent. Im Vergleich der Altersgruppen niedrig, gleichwohl höher als erwartet fällt der Anteil der Unentschlossenen in der Gruppe der über 40-Jährigen aus: Immerhin fast 20 Prozent dieser Altersgruppe haben sich noch nicht entschieden, welche berufliche Laufbahn sie anstreben.

41 Prozent der deutschen Befragten sagen, dass sie sich noch nicht für ein bestimmtes Tätigkeitsfeld entschieden haben, bei ausländischen Forscherinnen und Forschern beträgt der Anteil nur 24 Prozent. Ein weiterer interessanter Befund bei der Betrachtung der nach Staatsangehörigkeit differenzierten Antworten: Während die Anteile derjenigen, die „eine andere wissenschaftliche Tätigkeit“ anstreben, bei deutschen und ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nahezu identisch sind (33 bzw. 34 Prozent), geben die letzteren deutlich häufiger als ihre deutschen Kollegen an, eine Laufbahn als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer anzustreben (39 Prozent bzw. 18 Prozent).

Nach Wissenschaftsbereichen differenziert sind die Anteile der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die noch keine feste Vorstellung von ihrem zukünftigen Berufsfeld haben, in den Lebenswissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften (jeweils 42 Prozent) am höchsten. In den Naturwissen-

schaften und in den Geistes- und Sozialwissenschaften sagen jeweils 34 Prozent, dass sie sich noch nicht für ein Tätigkeitsfeld entschieden haben. Auch das Interesse an einer Laufbahn als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer ist in den Wissenschaftsbereichen unterschiedlich ausgeprägt: Nur 13 Prozent der Befragten in den Ingenieurwissenschaften möchten diese Richtung einschlagen, ein deutlich niedrigerer Anteil als beispielsweise in den Geistes- und Sozialwissenschaften (37 Prozent). In den Lebenswissenschaften streben 18 Prozent eine Karriere als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer an, in den Naturwissenschaften 19 Prozent.

Neben der Frage nach einer späteren Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Hochschule wurde weiterhin gefragt, welcher Wirtschaftssektor angestrebt wird. Hierzu gibt ein großer Anteil der Befragten (47 Prozent) an, dass sie noch keine Entscheidung diesbezüglich getroffen haben. 36 Prozent wollen im öffentlichen Sektor verbleiben, und 18 Prozent streben in die Privatwirtschaft.

Die Kombination aus den Antworten zur beruflichen Tätigkeit und zum Wirtschaftssektor erlaubt es, eine Typisierung der späteren Tätigkeiten nach folgenden Kategorien vorzunehmen:

- Tätigkeit als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer (Befragte, die eine entsprechende Laufbahn anstreben, unabhängig von einem bestimmten Tätigkeitssektor).
- Forschungstätigkeiten im öffentlichen Sektor („andere wissenschaftliche Tätigkeit“ und öffentlicher Sektor)
- Forschungstätigkeit in der Privatwirtschaft („andere wissenschaftliche Tätigkeit“ und Privatwirtschaft)

Tabelle 6.12: Berufliche Ziele nach Wissenschaftsbereichen - Sektor der Tätigkeit (Prozent)

	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Gesamt
Hochschullehrer	38,0	18,0	19,2	13,3	20,6
Forschung bzw. FuE in öffentlichen Einrichtungen	18,3	9,0	14,8	8,4	11,9
Forschung bzw. FuE in Privatwirtschaft/Industrie	0,5	9,3	11,0	11,0	8,6
Forschung bzw. FuE ohne sektorale Präferenz	5,2	14,4	13,4	13,6	12,3
eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit	5,6	6,8	6,2	12,0	7,8
noch nicht entschieden	32,4	42,4	35,1	41,7	38,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl (n)	213	410	291	309	1.223

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe

Frage 30: Welches berufliche Ziel streben Sie vorrangig an? (Art und Sektor der Tätigkeit)

- Forschungstätigkeit ohne sektorale Präferenz (Befragte die sich für eine wissenschaftliche Tätigkeit entschieden haben, jedoch noch unentschieden sind bezüglich des Sektors der Tätigkeit)
- eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit (unabhängig vom Wirtschaftssektor)
- Unentschiedene (Befragte, die sich bezüglich der beruflichen Tätigkeit noch nicht entschieden haben, unabhängig vom Tätigkeitssektor).

Auffällig an den in Tabelle 6.12 ausgewiesenen Werten ist zunächst das relativ homogene Antwortverhalten der Befragten aus den Lebens-, Natur- und Ingenieurwissenschaften, respektive das sich hiervon deutlich unterscheidende Antwortmuster in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Für Letztere ist die Laufbahn der Hochschullehrerin bzw. der Hochschullehrers nach wie vor „die erste Wahl“, immerhin 38 Prozent der in diesem Wissenschaftsbereich tätigen Projektmitarbeiter/-innen orientieren sich in diese Richtung.

Überdurchschnittlich hoch ist allerdings auch der Anteil der Befragten, die ihre geistes- oder sozialwissenschaftliche Forschungstätigkeit später einmal außeruniversitär, zum Beispiel einem Max-Planck-Institut oder einem Museum, fortsetzen möchten – allein in den Naturwissenschaften werden ähnlich hohe Werte erreicht.

Angesichts der allgemein als hoch eingeschätzten Unsicherheit des Stellenmarktes gerade für die Geistes- und Sozialwissenschaften mag schließlich überraschen, dass gerade in diesem Gebiet der Anteil der Unentschlossenen nicht über, sondern – wenn auch nur leicht – unter dem Durchschnitt aller Befragten liegt.

7 Mobilität

Eine wissenschaftliche Ausbildung gründet sich nur zum Teil auf dem Wissen, das eine Nachwuchswissenschaftlerin bzw. ein Nachwuchswissenschaftler über den unmittelbaren Forschungsgegenstand erwirbt. Ein wesentliches Fundament stellt darüber hinaus die Zusammenarbeit in wechselnden Teams, der Austausch mit unterschiedlichen Expertinnen und Experten - aus dem In- wie aus dem Ausland, aus der eigenen wie aus benachbarten Disziplinen, aus dem heimatlichen wie aus fernen Instituten - dar. Nachwuchswissenschaftler, denen es früh gelingt, durch institutionsübergreifende Zusammenarbeit und/oder Mobilität Netzwerke wissenschaftlicher Kooperation aufzubauen, tragen auf diese Weise nicht nur zu einer Vertiefung und Erweiterung ihres theoretischen und methodischen Know-hows bei. Ihnen gelingt es darüber hinaus, Netzwerke aufzubauen und sich somit auch sozial in das Forschungssystem zu integrieren. Studien, etwa zur deutschen Soziologie (Güdler 2003), zeigen, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die ihr Forschungshandeln früh durch institutionsübergreifende bzw. durch Mobilität geprägte Zusammenarbeit mit anderen Forscherinnen und Forschern verbinden, sich später erfolgreicher in der Wissenschaft platzieren als Personen, die das enge Rund ihres Labors oder Heimatinstituts nie verlassen und auf die Zusammenarbeit mit (räumlich wie fachlich) „fernen“ Kolleginnen und Kollegen verzichtet haben. Wissenschaft als Kommunikationssystem lebt nicht nur vom Austausch der Ideen und Ergebnisse, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über etablierte und weniger etablierte Kommunikationskanäle wie wissenschaftliche Veröffentlichungen, Fachveranstaltungen oder elektronische Kontakte austauschen, sie profitiert auch von persönlichen Austausch „face-to-face“.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft

trägt diesem Umstand seit ihren frühen Jahren mit eigenen Programmangeboten Rechnung: Seien es die Programme zur Personalförderung, die in Form von Stipendien vor allem jungen Nachwuchswissenschaftlern längere Forschungsaufenthalte im Ausland ermöglichen und so einen besonderen Akzent auf den Faktor „Mobilität“ legen,¹⁵ oder seien es die verschiedenen Programme, die die Förderung von inner- und interinstitutionellen Kooperation¹⁶ in den Vordergrund stellen – etwa Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen und Schwerpunktprogramme: Die Förderung von Mobilität und instituts- wie fachübergreifender Zusammenarbeit spielt in allen DFG-Programmen eine ausgeprägte Rolle.

In die Erhebung fanden Fragen zur interinstitutionellen und internationalen Mobilität Eingang. Die folgenden Abschnitte stellen die Antworten auf die entsprechenden Fragen vor.

7.1 Interinstitutionelle Mobilität

Aussagen zur Mobilität der befragten Nachwuchswissenschaftler liegen für verschiedene Phasen der wissenschaftlichen Laufbahn vor. So wurde mit einer frühen Frage etwa ermittelt, ob der erste qualifizierende Abschluss eines Nachwuchswissenschaftlers an einer anderen Hochschule als der ihn heute beschäftigenden erfolgte.

¹⁵ Empirische Befunde zu den Zielländern entsprechender Auslandsaufenthalte sowie zur Frage, in welchem Umfang DFG-geförderte Stipendien einen solchen Aufenthalt auf Dauer oder zeitlich begrenzt nutzen, finden sich in Enders/Mugabushaka 2004.

¹⁶ Die sich aus diesen Kooperationen ableitenden strukturbildenden Effekte, etwa bezüglich der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftlern an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, sind Gegenstand der Untersuchung in den Förder-Rankings der DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2003, 2006, 2009).

Tabelle 7.01: Hochschule des ersten qualifizierenden Abschlusses nach Staatsangehörigkeit (Prozent)

	Deutsche	Ausländer	Gesamt
An der Hochschule, an der ich jetzt beschäftigt bin	59,2	14,0	52,5
An einer anderen inländischen Hochschule	38,8	12,9	35,0
An einer ausländischen Hochschule	2,0	73,0	12,4
Insgesamt	1.041	178	1.219

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe

Frage 10: An welcher Hochschule haben Sie diesen ersten qualifizierenden Hochschulabschluss erworben?

Tabelle 7.02: Hochschule des ersten qualifizierenden Abschlusses nach Fachgebiet - Befragte mit deutscher Staatsangehörigkeit (Prozent)

	An der Hochschule, an der ich jetzt beschäftigt bin	An einer anderen inländischen Hochschule	An einer ausländischen Hochschule	Gesamt	Anzahl
Geisteswissenschaften	57,0	42,1	0,9	100,0	107
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	53,5	45,3	1,2	100,0	86
Biologie	56,7	42,4	0,9	100,0	224
Medizin	34,1	64,6	1,2	100,0	82
Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin	77,3	22,7	0,0	100,0	22
Chemie	71,6	27,2	1,2	100,0	81
Physik	63,2	32,2	4,6	100,0	87
Mathematik	58,3	41,7	0,0	100,0	24
Geowissenschaften (einschl. Geographie)	36,4	56,8	6,8	100,0	44
Maschinenbau und Produktionstechnik	66,5	31,6	1,9	100,0	155
Werkstoffwissenschaften	46,7	46,7	6,7	100,0	15
Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik	79,4	17,6	2,9	100,0	68
Bauwesen und Architektur	66,7	33,3	0,0	100,0	24
Insgesamt	59,1	39,1	1,9	100,0	1.019

Basis: 1.273 Befragte. Differenz zu insgesamt : keine Angabe

Frage 10: An welcher Hochschule haben Sie diesen ersten qualifizierenden Hochschulabschluss?

47 Prozent der Befragten geben an, dass sie den ersten qualifizierenden Hochschulabschluss an einer anderen Hochschule erworben haben als an der Einrichtung, an der sie zum Befragungszeitpunkt beschäftigt waren. Für 35 Prozent aller Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter war dies eine Hochschule in Deutschland, die verbleibenden 12 Prozent haben den ersten qualifizierenden Abschluss an einer ausländischen Hochschule erworben. Wie Tabelle 7.01 zeigt, sind diese Abschlüsse an Hochschulen außerhalb Deutschlands nahezu ausschließlich von Ausländerinnen und Ausländern – und

damit in der Regel vermutlich in deren Heimatländern – absolviert worden. Deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an DFG-geförderten Projekten haben in weniger als zwei Prozent der Fälle ein Studium im Ausland abgeschlossen.¹⁷ Unter den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern mit deutscher Staatsangehörigkeit haben immerhin knapp 60 Prozent bereits ihr Studium an derjenigen Hochschule ab-

¹⁷ Zeitlich begrenzte Auslandsaufenthalte, die bereits während des Studiums absolviert wurden, sind in der vorliegenden Untersuchung nicht erhoben worden.

Tabelle 7.03: Hochschule der Promotion nach Staatsangehörigkeit (Prozent)

	Deutsche	Ausländer	Gesamt
An der Hochschule, an der ich jetzt beschäftigt bin	50,8	14,1	43,7
An einer anderen inländischen Hochschule	47,1	19,2	41,7
An einer ausländischen Hochschule	2,1	66,7	14,5
Insgesamt	329	78	407

Basis: 407 Befragte, die zum Zeitpunkt der Befragung promoviert waren

Frage 17: An welcher Hochschule haben Sie promoviert oder haben Sie Ihre Dissertation eingereicht?

solviert, an der sie zum Zeitpunkt der Befragung auch in einem DFG-geförderten Projekt beschäftigt waren. Unter den ausländischen Befragten liegt dieser Anteil bei 14 Prozent.

Tabelle 7.02 zeigt, dass das Bild etwas differenzierter ausfällt, wenn nach den Fachgebieten der Befragten unterschieden wird. So berichten Projektmitarbeiter in den Geowissenschaften und – bei allerdings sehr geringer Fallzahl – den Werkstoffwissenschaften mit jeweils knapp sieben Prozent, gefolgt von Nachwuchswissenschaftlern in der Physik (fünf Prozent) besonders häufig von Studienabschlüssen im Ausland. Umgekehrt zeigen sich Befragte aus dem Fachgebiet Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik, die zu fast 80 Prozent ihren qualifizierenden Abschluss an der Hochschule ihrer gegenwärtigen Tätigkeit erworben haben, sowie Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter des Fachgebiets Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin, bei denen dies auf mehr als drei Viertel zutrifft, besonders standorttreu.

Das Bild ändert sich nur geringfügig, wenn man den Blick auf die nächste Stufe der wissenschaftlichen Karriere richtet und nach der Hochschule fragt, an der die Promotion erfolgt ist. Zwar nimmt die Bereitschaft zur „Wanderschaft“ mit dem Vorliegen des ersten akademischen Titels tendenziell zu: Während mehr als die Hälfte aller Befragten ihren ersten Abschluss an der Hochschule ihrer heutigen Tätigkeit erworben, gilt dies für die Promotion nur noch in 44 Prozent der Fälle; aber auch hier zeigt sich für die befragten Deut-

schen, dass diese mehrheitlich auch in dieser Phase ihrer Heimathochschule treu blieben (51 Prozent). Entsprechend niedrig fällt der Anteil der deutschen Befragten mit einem ausländischen Dokortitel aus. Er liegt bei zwei Prozent (vgl. Tabelle 7.03) – und bestätigt so den bereits oben berichteten Befund für den ersten Studienabschluss.

7.2 Internationale Mobilität

Bei der Frage nach der internationalen Mobilität von in DFG-Projekten tätigen Personen richten wir das Augenmerk auf deutsche Befragte (zur Herkunft ausländischer Projektmitarbeiter vgl. Kapitel 4.3). Auf die Frage, ob diese nach ihrem erstem Hochschulabschluss einen mindestens dreimonatigen Forschungsaufenthalt im Ausland absolviert haben, konnten sechs Prozent aller um Auskunft gebetenen Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter auf entsprechende Erfahrungen verweisen. Hauptzielland für einen solchen Aufenthalt waren die USA (32 Prozent), gefolgt von Großbritannien (zwölf Prozent) und Frankreich (elf Prozent).

Tabelle 7.04: Absicht einer wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland (Prozent)

	Geistes- und Sozialwissenschaften	Lebenswissenschaften	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Gesamt
Ja, auf jeden Fall	25,3	24,1	23,1	14,0	21,5
Vielleicht	56,2	59,0	59,7	63,5	59,8
Nein	18,4	17,0	17,2	22,5	18,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anzahl	200	337	237	264	1.038

Basis: 1.038 Befragte mit deutscher Staatsangehörigkeit

Frage 31: Haben Sie vor, eine mindestens sechsmonatige wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland auszuüben?

Neben der Frage nach bereits erfolgten Auslandsaufenthalten interessierte weiterhin, ob in naher Zukunft ein solcher Auslandsaufenthalt geplant sei. Knapp 20 Prozent der befragten Deutschen können diese Frage mit einem sicheren „Ja, auf jeden Fall“ beantworten, der Anteil der diese Frage Verneinenden ist allerdings genauso hoch. Wie schon an anderer Stelle erweist sich auch hier der Anteil derjenigen Personen, die sich zu diesem Aspekt der beruflichen Lebensplanung noch keine konkreten Gedanken gemacht haben, als auffallend hoch: sechs von zehn befragten Projektmitarbeiterinnen und –mitarbeitern können die Frage nach einem möglichen späteren Auslandsaufenthalt (noch) nicht beantworten.

Unterschiede zwischen den Wissenschaftsbereichen sind gering: Während ein Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem geistes- und sozialwissenschaftlichen Projekt und mehr als 20 Prozent der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in den Lebens- sowie Naturwissenschaften auf jeden Fall ins Ausland möchte, trifft dies für nur 14 Prozent aller Befragten in den Ingenieurwissenschaften zu (vgl. Tabelle 7.04).

8 Interdisziplinarität

Seit langem ist unbestritten, dass relevante, wissenschaftstreibende Entdeckungen nicht nur in disziplinären, sondern auch und vor allem in übergreifenden interdisziplinären Kontexten fußen. Zu den Förderungszielen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zählt daher ausdrücklich die Unterstützung interdisziplinärer Projekte. Die DFG erwartet von interdisziplinärer Forschung Wissensfortschritt und Orientierungswissen in einer globalisierten Welt¹⁸.

Wissenschaft ist an den Universitäten traditionell disziplinär verfasst. Auch in den Förderprogrammen der DFG durchlaufen Anträge in der Einzelförderung sowie Stipendienanträge bei ihrer Bearbeitung einen zunächst stark auf das jeweilige Fach ausgerichteten Bearbeitungs- und Begutachtungsprozess.¹⁹ In fachbezogen gegliederten Organisationseinheiten der DFG-Geschäftsstelle erfolgt die Auswahl der ein Konzept begutachtenden Expertinnen und Experten, und es sind Fachkollegien, in denen die schlussendliche Förderempfehlung gegeben wird. Obwohl bereits bei der Auswahl der Gutachter abhängig vom Einzelfall regelmäßig auch fachfremde Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gehört werden, führt die fachbezogene Ausrichtung des Fördergeschehens vereinzelt zu Kritik: Projekte mit fachübergreifender Zusammenarbeit hätten es besonders schwer, für interdisziplinär ausgerichtete Vorhaben fehle es an den entsprechenden Entscheidungsgremien und -strukturen.

Mit den Daten dieser Erhebung ist es erstmals möglich, das disziplinäre Profil der Forschungsprojekte, die gemäß ihrer thematischen Ausrichtung jeweils ei-

nem bestimmten einzelnen Fach zugeordnet wurden, genauer zu ermitteln. Mit den Informationen zu den Fächern des Studienabschlusses, der Promotion und der Habilitation sowie zum Fachgebiet des bearbeiteten Projekts liegen wichtige disziplinäre „Momentaufnahmen“ einer Forscherinnen- bzw. Forscherbiographie vor, die sich im Längsschnitt betrachtet als aufschlussreich erweisen und Aussagen über das Ausmaß ermöglichen, in dem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorwiegend im Rahmen eines einzelnen Fachs oder aber interdisziplinär tätig sind.

Zu Fragestellungen der interdisziplinären Mobilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern lassen sich auf der Aggregatenebene erste Beobachtungen mitteilen. So wurde in den vorangegangenen Kapiteln unter fachlicher Herkunft das Fachgebiet des bearbeiteten Projekts verstanden. Doch rekrutieren sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Projekte eines bestimmten Fachs zwingend aus genau diesem fachlichen Kontext, oder zielt die Zusammensetzung eines Forschungsprojekts durch Beteiligung von Forscherinnen und Forschern unterschiedlicher Disziplinen bewusst auf Synergieeffekte ab?

Diese Frage lässt sich durch eine Gegenüberstellung von Studienfach und Fachgebiet des jeweiligen Projektes²⁰ beantworten, wie sie in Tabelle 8.01 vorgenommen wurde. Der Tabelle liegen Angaben zu der Fächern der Projekte aus der Datenbank der DFG sowie die von den Befragten nach der Fächergruppen- und Studienbereichssystematik des statistischen Bundesamtes angegebenen Studienfächer zugrunde. Die Daten wurden auf der Ebene von Fachgebieten aggregiert, um eine für statistische Analysen hinreichend breite Basis zu gewährleisten und eine Vergleichbarkeit beider Klassifikationen zu erreichen.

¹⁸Vgl. www.dfg.de/dfg_profil/aufgaben/zusammenarbeit_wissenschaft/

¹⁹ Das Begutachtungssystem der DFG wurde 2004 mit der Umstellung von Fachausschüssen auf Fachkollegien einer weitreichenden Reform unterzogen. Nähere Informationen bietet http://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/fachkollegien/index.html

²⁰ Zur zugrunde liegenden Fachsystematik vgl. Kap. 2.4.

Die zeilenweisen Prozentangaben geben Aufschluss darüber, wie viele in Projekten eines Fachgebiets beschäftigte Befragte in diesem oder einem anderen Fachgebiet ihren Hochschulabschluss erworben haben. In der überwiegenden Mehrzahl der Fälle, dies geht aus den hohen Prozentwerten auf der Diagonalen hervor, sind die Befragten erwartungsgemäß auf demjenigen Fachgebiet tätig, für das sie durch ihr Studium formal qualifiziert sind.

Dass interdisziplinäre Mobilität dennoch alles andere als eine Randerscheinung ist, wird darin deutlich, dass in praktisch allen Fachgebieten eine relativ breite Streuung über die verbleibenden Fachgebiete festzustellen ist. Mit anderen Worten: In jedem Fachgebiet gibt es Forschungsprojekte, die von der Mitarbeit von fachlichen Seiteneinsteigern profitieren. Im geringsten Maße trifft dies für die Geisteswissenschaften zu: 93

Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geisteswissenschaftlichen Forschungsprojekten haben auch ein geisteswissenschaftliches Fach studiert. Daraus zu schließen, dass interdisziplinäre Forschungstätigkeit in den Geisteswissenschaften nur eine untergeordnete Rolle spielte, wäre jedoch falsch: Wie Detailanalysen zeigen, garantieren vielmehr auch in den Geisteswissenschaften fächerübergreifende Ansätze den Erfolg DFG-geförderter Projekte. Dies erklärt sich dadurch, dass zwar nur in geringem Umfang *zwischen* den Geisteswissenschaften und anderen Fachgebieten, *innerhalb* der Geisteswissenschaften jedoch durchaus in nennenswertem Maße interdisziplinärer Austausch stattfindet, der sich unterhalb der Aggregierungsebene von Tabelle 8.01 abspielt. So werden etwa Austauschbeziehungen zwischen Philosophinnen und Historikern, zwischen Vertreterinnen bzw. Vertretern unterschiedlicher

Tabelle 8.01: Fachgebiet des Forschungsprojekts nach Studienfach (aggregiert; Zeilenprozente)

Fachgebiet des Projekts	Studienfach Geisteswissenschaften	Sozial- und Verhaltenswissenschaften	Biologie	Medizin	Agrarwissenschaften	Chemie	Physik	Mathematik	Geowissenschaften	Elektrotechnik	Bauwesen und Architektur	Maschinenbau	Insgesamt
Geisteswissenschaften	92,9	4,5	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	112
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	12,6	75,9	2,3	0,0	1,1	0,0	1,1	4,6	1,1	0,0	0,0	1,1	87
Biologie	0,0	0,0	72,5	8,0	3,4	13,4	2,3	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	262
Medizin	0,0	9,5	41,1	22,1	1,1	6,3	10,5	4,2	0,0	4,2	0,0	1,1	95
Agrarwissenschaften	0,0	0,0	34,6	0,0	50,0	0,0	3,8	0,0	7,7	0,0	0,0	3,8	26
Chemie	0,0	0,0	2,0	4,0	0,0	69,0	20,0	1,0	0,0	1,0	0,0	3,0	100
Physik	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	4,0	83,0	1,0	5,0	3,0	0,0	2,0	100
Mathematik	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,1	74,2	0,0	9,7	0,0	0,0	31
Geowissenschaften	1,9	9,6	3,8	0,0	3,8	5,8	15,4	0,0	50,0	1,9	7,7	0,0	52
Elektrotechnik	0,0	4,0	0,0	1,3	0,0	1,3	8,0	8,0	0,0	69,3	0,0	8,0	75
Bauwesen und Architektur	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	8,0	0,0	4,0	8,0	72,0	4,0	25
Maschinenbau	1,0	1,0	1,5	0,0	0,0	7,8	14,2	4,4	4,4	7,4	2,9	55,4	204

Philologien, zwischen Kulturwissenschaftlern und Theologen oder zwischen Psychologen und Erziehungswissenschaftlern auf diesem Differenzierungsniveau nicht erfasst. Dies gilt auch etwa für die Beteiligung von Soziologinnen bzw. Soziologen in politikwissenschaftlichen Forschungsprojekten.

Besonders auffällig stellt sich das Bild dem gegenüber in medizinischen Forschungsprojekten dar: Nur 22 Prozent der in diesen Projekten beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ihrer ursprünglichen fachlichen Herkunft nach Medizinerinnen und Mediziner; mit 41 Prozent weitaus mehr haben ihren ersten qualifizierenden Hochschulabschluss im Fach Biologie abgelegt, zwischen zehn und elf Prozent in den Sozialwissenschaften bzw. der Physik und einige in der Chemie (sechs Prozent) sowie der Elektrotechnik bzw. der Mathematik (jeweils vier Prozent).

Jeweils etwa 50 Prozent interdisziplinäre Mobilität²¹ weisen die Agrarwissenschaften und die Geowissenschaften auf; auch im Maschinenbau²² zeigt sich eine vergleichsweise hohe interdisziplinäre Mobilität (45 Prozent). Mit einem Anteil von zwischen 24 und 31 Prozent im Mittelfeld rangieren die Chemie und die Elektrotechnik, das Fachgebiet Bauwesen und Architektur, die Biologie, die Mathematik und die Sozial- und Verhaltenswissenschaften. Hinsichtlich ihrer Herkunftsdisziplin vergleichsweise hoch ist demgegenüber die Homogenität der Befragten in Projekten der Physik: 83 Prozent der in physikalischen Forschungsprojekten Tätigen haben auch einen einschlägigen Studienabschluss.

²¹ Unter „interdisziplinärer Mobilität“ wird hier verkürzend die Differenz des Prozentwerts der Diagonalzelle zu hundert Prozent verstanden.

²² In den Ingenieurwissenschaften unterscheidet die Fachgebiets-Systematik der DFG im Bereich des Maschinenbaus seit 2004 drei Fachgebiete: Maschinenbau und Produktionstechnik, Wärmetechnik/Verfahrenstechnik und Werkstoffwissenschaften. Da die beiden in dieser Befragung verwendeten Fachsystematiken keine Aggregation auf diese Fachgebiete zulassen, wurden die drei Gebiete zu „Maschinenbau“ zusammengefasst.

Der Umkehrschluss, dass ein Physikstudium in erster Linie für die Mitarbeit in physikalischen Forschungsprojekten qualifiziere, ist jedoch verkehrt – im Gegenteil: Kein anderes Fachgebiet gibt ähnlich viele Absolventen an Projekte anderer Fachgebiete ab wie die Physik. So sind 20 Prozent der Mitarbeitenden in Forschungsprojekten der Chemie ausgebildete Physiker, des Weiteren 16 Prozent der in mathematischen, 15 Prozent der in geowissenschaftlichen Forschungsprojekten Mitarbeitenden sowie 14 Prozent der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in Projekten des Maschinenbaus. Vergleichbare Querschnittsdisziplinen sind – wenngleich mit großem Abstand und unter Absehung von den Austauschbeziehungen zwischen Biologie und Medizin – nur noch die Chemie und die Elektrotechnik.

Welche Faktoren beeinflussen bzw. begünstigen interdisziplinäre Forschungskarrieren? Um diese Frage zu beantworten, lassen sich die interdisziplinär mobilen Mitarbeitenden mit den disziplinär gebundenen vergleichen. Über die in Tabelle 8.01 dargestellte Datenlage hinaus wurden dabei als interdisziplinär mobil sämtliche Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler identifiziert, die nach Abschluss des Studiums in einem anderen Fach tätig waren – im Rahmen des aktuellen Forschungsvorhabens oder durch ihr Promotions- bzw. Habilitationsfach.

Angesichts der disziplinären Gliederung von Universitäten liegt die Vermutung nahe, dass sich interdisziplinäre Forscherinnen und Forscher eher in außeruniversitären Einrichtungen finden. Die Daten stützen diese Einschätzung: In Fraunhofer- und Max Planck-Instituten sowie in Einrichtungen der Helmholtz- sowie der Leibniz-Gemeinschaft sind 56 Prozent der Mitarbeitenden interdisziplinär mobil, in den Hochschulen hingegen 47 Prozent. Diese Beobachtung lässt

Tabelle 8.02: Interdisziplinär mobile Mitarbeiter nach Wissenschaftsbereich (Prozent)

	Geistes- und Sozialwissen- schaften	Lebenswissen- schaften	Naturwissen- schaften	Ingenieurwis- sensschaften	Gesamt
Nicht interdisziplinär mobil	70,9	52,5	66,7	22,1	51,5
Interdisziplinär mobil	29,1	47,5	33,3	77,9	48,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Basis: 1.248 Befragte. Differenz zu insgesamt: keine Angabe

sich mit Blick auf die Berufsziele der Befragten vertiefen: Nur 44 Prozent der Befragten, die eine Laufbahn als Hochschullehrerin bzw. Hochschullehrer anstreben, hingegen 49 Prozent derjenigen, die später einer anderen wissenschaftlichen Tätigkeit nachgehen möchten und sogar 52 Prozent der Unentschiedenen können in ihrer bisherigen Forschungskarriere Erfahrungen aus mehreren Fächern vorweisen.

Hinsichtlich der soziodemographischen Merkmale fällt auf, dass interdisziplinär mobile Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler im Durchschnitt etwa zwei Jahre älter sind als die im Rahmen einer einzelnen Disziplin Forschenden.

Interdisziplinäre Expertise zu erwerben kostet mithin auch Ausbildungs- und Lebenszeit, die in zur weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung vorgesehene Beschäftigungsverhältnissen verbraucht wird. Besonders deutlich wird dies in der Beobachtung, dass zwei Drittel der über 40-jährigen Befragten im Lichte der hier zugrunde liegenden Daten interdisziplinär geprägte Berufskarrieren aufweisen.

9 Zusammenfassende Betrachtung und Ausblick

Das Interesse der hier vorgelegten Studie richtet sich in erster Linie auf die soziodemographischen Merkmale, den Werdegang und die Karriereaspirationen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in DFG-geförderten Projekten. Von diesen Variablen kann angenommen werden, dass sie sich im Zeitverlauf weniger rasch verändern. Auch nach gut sieben Jahren, die zwischen der Befragung und der Publikation dieses Endberichts liegen, dürften sie kaum an Aussagekraft eingebüßt haben.

Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in DFG-geförderten Projekten stellen einen erheblichen Teil der in Deutschland in Drittmittelprojekten beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Bedeutung, die der DFG in der Forschungsförderung in der Bundesrepublik zukommt, legt also nahe, dass die Ergebnisse im weitesten Sinne die wichtigsten Trends und Muster am gesamten wissenschaftlichen Arbeitsmarkt repräsentieren.

Die Studie belegt deutlich, dass die Engpässe am Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte an den Drittmittel-Projekten nicht spurlos vorbei gingen. Die Projektleiterinnen und Projektleiter berichten vereinzelt von Rekrutierungsschwierigkeiten. Als Grund für diese Stellenvakanzen führen die befragten Projektleiter häufig an, dass es an ausreichend qualifizierten Bewerbern mangelt. Es zeigt sich, dass die Flexibilisierung der Förderrichtlinien, die eine Möglichkeit vorsah, in bestimmten Fächern nicht-promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitern eine Beschäftigung auf Vollstellenbasis anzubieten, Wirkung entfalten. Dass drei Viertel aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Promotion in diesen Fächern nach vollem BAT-IIa/TV-L E 13 bezahlt werden, belegt, dass von den flexibilisierten Förderrichtlinien intensiv Gebrauch ge-

macht wird. Mit der jüngst verabschiedeten Ausweitung der früheren „Katalogfach“-Regelung auf alle Fächer (vgl. Kapitel 5.3) wurde ein weiterer wesentlicher Beitrag zur Attraktivitätssteigerung wissenschaftlicher Projektstellen in Konkurrenz zu Beschäftigungsmöglichkeiten in der Privatwirtschaft geleistet.

Eine neuartige und für den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt vom Volumen her einzigartige Situation hat sich durch die Exzellenzinitiative von Bund und Ländern ergeben. In Graduiertenschulen und Exzellenzclustern wurden in einem verhältnismäßig kurzen Zeitraum ca. 4.000 Stellen und Stipendien ausgeschrieben. Damit hat nicht nur im Verhältnis zur Privatwirtschaft, sondern auch innerhalb des Wissenschaftssystems die Konkurrenz um hoch qualifizierte Akademiker deutlich zugenommen.

Durch die Studie liegt erstmalig ein soziodemographisches Profil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in DFG-geförderten Projekten vor. Frauen machen knapp über ein Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeitenden aus. Weitere detaillierte Analysen zur Repräsentanz von Frauen in den Förderprogrammen sowie den Gremien der DFG, die über das Datenmaterial der vorliegenden Untersuchung hinausgehen, finden sich in der Untersuchung „Wissenschaftlerinnen in der DFG“ (Hinz et al. 2008). Sie geben ein differenziertes Bild der geschlechtsspezifischen Förderchancen, Beschäftigungssituationen und Einstellungsvariablen mit Blick auf die Forschungsförderung durch die DFG.

Es zeigt sich ferner, dass gut ein Siebtel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine ausländische Staatsangehörigkeit verfügt und dass die Mehrheit von ihnen das Studium in ihren Heimatländern abgeschlossen hat. Dies zeigt, in welchem hohem Maße DFG-finanzierte Forschung am weltweiten Austausch von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern partizipiert.

Bei knapp einem Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handelt es um „Postdocs“ (i.e. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach der Promotion in den Anfängen ihrer Karriere stehen und ihre Forschungskompetenz in wissenschaftlichen Projekten ausbauen). Die Übrigen hegen fast alle ausnahmslos Promotionsabsichten, wobei bei über vier Fünftel der befragten Mitarbeitenden die Dissertation im Rahmen der Projektforschungsarbeit erfolgt.

Die Studie zeigt, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in DFG-Projekten die Projektleiterinnen und Projektleiter in der Pflicht sehen, sie bei der eigenen Qualifikationsarbeit oder Publikationen zu unterstützen. Nach Auskunft der Befragten kommen die Projektleiterinnen und Projektleiter dieser Erwartung nach: 95 Prozent der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler geben an, mit dem Umfang der erfahrenen Unterstützung in der eigenen wissenschaftlichen Arbeit zufrieden zu sein.

Eine Analyse der Rekrutierungswege von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zeigt, dass die meisten Mitarbeitenden schon vor Beginn der Tätigkeit im DFG-Projekt Kontakte mit der Projektleiterin oder dem Projektleiter hatten; zwei Drittel wurden überhaupt durch Hinweise der Projektleiterin bzw. des Projektleiters oder eines anderen Mitarbeitenden auf die Stelle aufmerksam.

Bezüglich des weiteren Werdeganges überrascht die Erkenntnis, dass knapp vier von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kein genaues Bild über die zukünftige Karriereperspektive haben. Dies deutet u.a. auf fehlende systematische Beratungen hinsichtlich der Karriereplanung hin.

Diese Ergebnisse tragen zur Beantwortung der Studienleitfragen bei. Sie bleiben jedoch eine Momentaufnahme. Angesichts der raschen Änderungen auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt (und anderen Segmenten des Arbeitsmarkt schlechthin) können aktuellere Informationen zu der Beschäftigungssituation der wissenschaftliche Mitarbeiter nur durch in regelmäßigen Abstand durchgeführten Studien gewonnen werden. Dieser Überlegung folgend, wurden Teile der vorliegenden Studie in das laufende Monitoring der DFG-Forschungsförderung übernommen.

10 Literaturverzeichnis

- Böhmer, Susan; Hornbostel, Stefan; Meuser, Michael, 2008: Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms. Bonn: Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung [=IFQ-Working Paper No. 3].
www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_3_2008.pdf
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), 2009: Wissenschaft weltoffen. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland, Bielefeld. www.wissenschaft-weltoffen.de
- Deutsche Forschungsgemeinschaft 2006: Förder-Ranking 2006. Institutionen – Regionen – Netzwerke. DFG-Bewilligungen und weitere Basisdaten öffentlich geförderter Forschung. Weinheim: Wiley-VCH.
www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/ranking/archiv/dfg_foerherranking_2006.pdf
- Deutsche Forschungsgemeinschaft 2009: Förder-Ranking 2009. Institutionen – Regionen – Netzwerke. Fachliche Profile von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Lichte öffentlich geförderter Forschung Weinheim: Wiley-VCH. www.dfg.de/ranking/
- Enders, Jürgen, 1996: Die wissenschaftliche Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt am Main: Campus.
- Enders, Jürgen/Mugabushaka, Alexis-Michel, 2004: Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft.
www.dfg.de/dfg_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studien/studie_wissenschaft_karriere/
- Grühn, Dieter; Hecht, Heidemarie; Rubelt, Jürgen; Schmidt, Boris, 2009: Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Berlin: ver.di.
biwifo.verdi.de/publikationen/anstoesse/data/anstoesse_mittelbaustudie.pdf
- Güdler, Jürgen, 2003: Kooperationsnetzwerke in der Forschung – Entstehung, Struktur und Wirkung am Beispiel der Soziologie. Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften
[= Forschungsberichte, Bd. 5].
- Hinz, Thomas; Findeisen, Ina; Auspurg, Katrin, 2008: Wissenschaftlerinnen in der DFG. Förderprogramme, Förderchancen und Funktionen (1991-2004). Weinheim: Wiley-VCH.
www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studie_wissenschaftlerinnen_dfg.pdf
- Hornbostel, Stefan; Sondermann, Michael, 2009: Personalrekrutierung in der Exzellenzinitiative. www.forschungsinform.de/iq/agora/ExIn/ExIn.asp
- Sondermann, Michael; Simon, Dagmar; Scholz, Anne-Marie; Hornbostel, Stefan, 2008: Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase. Bonn: Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung. [= IFQ-Working Paper No. 5].
www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_5_2008.pdf

11 Fragebogen-Anhang

11.1 Fragebogen für Antragstellerinnen und Antragsteller

Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaft-
ler in DFG-geförderten Projekten

Fragebogen für Antragstellerinnen und Antragsteller

Eine Umfrage der

Deutschen Forschungsgemeinschaft
Kennedyallee 40
53175 Bonn

Sollten Sie Fragen zum Projekt oder zum Fragebogen
haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden:
Dr. Beate Wilhelm, Tel. 0228/885-2228
E-Mail: beate.wilhelm@dfg.de



Hinweise zur Beantwortung des Fragebogens

- Bitte antworten Sie möglichst online, und nutzen Sie diesen Fragebogen nur in dem Fall, dass Sie über keinen Internetzugang verfügen. **Falls Sie den Fragebogen in Papierform beantworten möchten, beachten Sie bitte die folgenden Punkte:**
- Senden Sie den ausgefüllten Fragebogen zusammen mit dem **Blatt „Antwort an die DFG“ (hellrotes Papier)** bzw. einer Kopie davon bitte an uns zurück. Dies ist wichtig, da der Bogen neben unserer Anschrift die Kennnummer des Projekts enthält, auf das sich Ihre Antworten beziehen.
- Bitte antworten Sie uns bis zum 18. August 2002. **In der Papierversion bearbeitete Fragebogen sind möglichst bis zum 11. August 2002 an die DFG abzusenden.**

Die Auswertung der Daten erfolgt selbstverständlich anonym.

Sollten Sie Fragen zu unserer Erhebung haben, können Sie sich jederzeit an Frau Dr. Beate Wilhelm wenden. Sie ist telefonisch unter Tel. 0228/885-2228 oder per E-Mail unter beate.wilhelm@dfg.de erreichbar.

Zu den Eingabefeldern:

Bei den meisten Fragen brauchen Sie lediglich eines der vorgegebenen Kästchen anzukreuzen:

In der Regel kann nur ein Kästchen angekreuzt werden. Sofern Mehrfachantworten möglich sind, werden wir Sie ausdrücklich darauf hinweisen: *Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an!*

Einige Felder sind vorgesehen, um Ziffern (z.B. Jahresangaben) in die Felder einzutragen:

Bei einigen Fragen haben Sie die Möglichkeit, eine eigene Antwort zu formulieren. Bitte verwenden Sie nach Möglichkeit Blockschrift:

Bitte beantworten Sie die Fragen in der vorgegebenen Reihenfolge. **⇒ Frage 10**
Überspringen Sie eine oder mehrere Fragen nur dann, wenn im Text hinter Ihrer Antwort darauf hingewiesen wird.

Falls Sie Fragen kommentieren oder bei bestimmten Fragen ausführlichere Antworten geben möchten, verwenden Sie bitte die letzte Fragebogenseite.

1. In welchem Jahr hat die DFG erstmalig Mittel zur Förderung dieses Projektes bewilligt?

In welchem Jahr hat die Arbeit in diesem Forschungsprojekt begonnen (unabhängig von der DFG-Förderung)?

2. Wenn Sie vom derzeitigen Bearbeitungsstand ausgehen, in welchem Jahr wird dann das Projekt voraussichtlich abgeschlossen sein (unabhängig von der derzeitigen DFG-Förderung)?

3. Wie viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten Sie am 1. Mai 2002 (Stichtag) im Rahmen des im Anschreiben benannten Projekts mit Finanzierung durch die DFG?

Bitte geben Sie hier die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Tarifgruppe und Geschlecht ein.

a) Wissenschaftliche Stellen	weiblich	männlich
BAT Ib / BAT-O Ib oder höher	<input type="text"/>	<input type="text"/>
BAT IIa / BAT-O IIa (mind. 51% der Arbeitszeit)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
BAT IIa halbe / BAT-O IIa halbe (max. 50% der Arbeitszeit)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Wissenschaftliche Hilfskräfte (mit Hochschulabschluss)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
b) Studentische Hilfskräfte	weiblich	männlich
Studentische Hilfskräfte (ohne Hochschulabschluss)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4. Bitte geben Sie hier nochmals an, wie viele der am Stichtag 1. Mai 2002 mit DFG-Mitteln beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt auf einer BAT IIa / BAT-O IIa-Stelle mit mindestens 51% der Wochenarbeitszeit tätig waren?

Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter

Kein Mitarbeiter:

⇒ Frage 7

5. Zu den unter 4. genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf BAT IIa-Stellen:

War die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber zum Zeitpunkt der Stellenbesetzung promoviert?

Bitte werten Sie hier auch endgültig beim zuständigen Fachbereich bzw. der Fakultät eingereichte Dissertationen als „promoviert“.

Bitte füllen Sie pro Mitarbeiter/in eine Spalte aus:

Mitarbeiter/in 1	Mitarbeiter/in 2	Mitarbeiter/in 3	Mitarbeiter/in 4
<input type="checkbox"/> Ja ⇒ Frage 7	<input type="checkbox"/> Ja ⇒ Frage 7	<input type="checkbox"/> Ja ⇒ Frage 7	<input type="checkbox"/> Ja ⇒ Frage 7
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Nein

6. Falls die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber nicht promoviert war:
Welche Gründe führten zu der Entscheidung, diese Stelle mit einem nicht promovierten Mitarbeiter bzw. einer nicht promovierten Mitarbeiterin zu besetzen?
Bitte beziehen Sie sich hier auf die unter Frage 5 genannten Mitarbeiter/innen:

	Mitarb. 1	Mitarb. 2	Mitarb. 3	Mitarb. 4
a) Fachregelungen der DFG, die vorsehen, dass in <u>Projekten in den Fächern</u> Ingenieurwissenschaften, Informatik (einschließlich der Wirtschaftsinformatik), Physik, Chemie und Angewandte Mathematik ganze Stellen ohne vorherige Zustimmung der DFG mit nicht promovierten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern besetzt werden können, unabhängig von der Fachrichtung der Mitarbeiter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Fachregelungen der DFG, die vorsehen, dass nicht promovierte <u>Absolventinnen und Absolventen der in a) genannten Fächer</u> ohne vorherige Zustimmung der DFG auf ganzen BAT IIa-Stellen beschäftigt werden können, unabhängig von der Fachrichtung des Projektes, in dem sie beschäftigt sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Oder waren es Gründe, für die eine schriftliche Zustimmung der DFG notwendig ist:

c) Für das Projekt konnten mit einer geringeren Vergütung keine qualifizierten Kräfte gewonnen werden (Konkurrenzangebot).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter soll ausschließlich wissenschaftliche Routineaufgaben erfüllen, und die weitere wissenschaftliche Qualifikation ist bei diesem Projekt weder von ihm noch von dem Empfänger der Sachbeihilfe beabsichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verfügt über spezielle, für dieses Projekt erforderliche wissenschaftliche Qualifikationen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Wenn Sie wiederum alle von der DFG bewilligten Stellen berücksichtigen:
Wie viele Stellen sind von der DFG bewilligt, waren am Stichtag 1. Mai 2002 aber nicht besetzt?

a) Wissenschaftliche Stellen

BAT IIa / BAT-O IIa oder höher (mind. 51% der Arbeitszeit)

BAT IIa halbe / BAT-O IIa halbe (max. 50% der Arbeitszeit)

Wissenschaftliche Hilfskräfte (mit Hochschulabschluss)

b) Studentische Hilfskräfte

Studentische Hilfskräfte (ohne Hochschulabschluss)

Falls Sie keine noch offenen wissenschaftlichen Stellen genannt haben: ⇒ Frage 9

8. Aus welchen Gründen war die wissenschaftliche Stelle bzw. waren die wissenschaftlichen Stellen (mit Hochschulabschluss) zum Stichtag 1. Mai 2002 nicht besetzt?

Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an!

- Es lagen keine Bewerbungen mit dem erforderlichen Qualifikationsprofil vor.
- Die Bewerberin bzw. der Bewerber hat die Stelle nicht angetreten, weil:
.....
- Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat die Tätigkeit im Projekt aufgegeben, weil:
- Die Einstellung hat sich aus folgenden administrativen Gründen verzögert oder ist aus administrativen Gründen nicht erfolgt:
- Das Projekt hatte zum Stichtag 1. Mai 2002 noch nicht begonnen, weil:
- Sonstige Gründe:

9. Entsprach der Stundenumfang der Stellen genau der Bewilligung, oder haben Sie entsprechend der DFG-Richtlinien Unterteilungen bzw. Zusammenlegungen von Stellen vorgenommen?

Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an!

- Bewilligte Personalmittel wurden geteilt, um Teilzeitbeschäftigungen zu ermöglichen.
- Bewilligte Personalmittel für Teilzeitstellen wurden zusammengelegt, um eine Ganztagsbeschäftigung zu ermöglichen.
- Bewilligte Teilzeitstellen wurden aus anderen Mitteln aufgestockt.
- Die Aufteilung der Stellen entsprach genau der Bewilligung.

10. Wie viele weitere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter arbeiteten am 1. Mai 2002 in diesem Projekt ohne Finanzierung durch DFG-Mittel?

Bitte geben Sie hier die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Tarifgruppe und Geschlecht ein.

a) Wissenschaftliche Stellen	weiblich	männlich
BAT IIa / BAT-O IIa oder höher (mind. 51% der Arbeitszeit)	□ □	□ □
BAT IIa halbe / BAT-O IIa halbe (max. 50% der Arbeitszeit)	□ □	□ □
Wissenschaftliche Hilfskräfte (mit Hochschulabschluss)	□ □	□ □
b) Studentische Hilfskräfte	weiblich	männlich
Studentische Hilfskräfte (ohne Hochschulabschluss)	□ □	□ □

Die folgenden Fragen behandeln mögliche Auswirkungen des Hochschulrahmengesetzes (HRG) in der Fassung vom 24.02.02 auf Ihre Forschungstätigkeit.

Die 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes hat unter anderem das Befristungsrecht neu geregelt. Die folgenden Fragen betreffen eventuelle Auswirkungen dieser Neuregelungen auf Ihre Möglichkeiten, in gewünschtem Maße wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Ihre Forschungsprojekte zu finden.

Entnehmen Sie die wichtigsten Veränderungen des Befristungsrechts bitte dem beiliegenden Erläuterungsblatt.

11. Geht die zuständige Personalverwaltung Ihrer Einrichtung befristete Verträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein, welche die 12- bzw. 15jährige „Qualifizierungsphase“ schon abgeschlossen haben?

- Soweit ich weiß immer
- Nur in Ausnahmefällen
- Nein, grundsätzlich nicht
- Ist mir nicht bekannt

12. Beeinflusst das neue Hochschulrecht den Verbleib der derzeit beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit Hochschulabschluss) in diesem Forschungsprojekt?

Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an!

- Nein, es hat keine Auswirkungen.
- Ja, da ein oder mehrere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter vor Projektende ihre 12- bzw. 15jährige „Qualifizierungszeit“ abgeschlossen haben werden und der nachfolgende Verbleib im Projekt aus vertraglichen Gründen ungewiss ist.
- Sonstige Einflüsse:
-

13. Wie leicht war es für Sie, vor Inkrafttreten der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Ihre Forschungsprojekte zu finden?

- Ich habe stets genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit angemessenen Qualifikationen gefunden.
- Ich habe zu einigen wenigen Spezialqualifikationen nur schwer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden.
- Ich hatte regelmäßig Besetzungsprobleme.
- Kann ich nicht beantworten, da dies mein erstes Projekt ist.
- Sonstiges:
-

14. Zu wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Hochschulabschluss und ohne Promotion:

Beeinflusst die Neuregelung des Befristungsrechts in der 5. Novelle des HRG die Möglichkeit, für Ihre zukünftigen Forschungsprojekte ausreichend qualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Hochschulabschluss (und ohne Promotion) zu finden?

Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an!

- Nein, das neue Befristungsrecht wird voraussichtlich nichts verändern.
- Ja, ich rechne damit, dass die neue Gesetzgebung mehr Absolventinnen und Absolventen zu einer wissenschaftlichen Tätigkeit motiviert und damit die Stellenbesetzung erleichtert.
- Ja, voraussichtlich wird die Bewerberlage schlechter werden, da sich aufgrund der neuen Gesetzgebung weniger Absolventinnen und Absolventen für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden werden.
- Ja, voraussichtlich werde ich aufgrund des neuen Befristungsrechts aus vertraglichen Gründen nicht mehr in jedem Fall die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen können, mit denen ich gerne zusammenarbeiten würde.
- Sonstiges:

15. Zu wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Promotion:

Beeinflusst die Neuregelung des Befristungsrechts in der 5. Novelle des HRG die Möglichkeit, für Ihre zukünftigen Forschungsprojekte ausreichend qualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Promotion zu finden?

Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an!

- Nein, das neue Befristungsrecht wird voraussichtlich nichts verändern.
- Ja, ich rechne damit, dass die neue Gesetzgebung mehr Absolventinnen und Absolventen zu einer wissenschaftlichen Tätigkeit motiviert und damit die Stellenbesetzung erleichtert.
- Ja, voraussichtlich wird die Bewerberlage schlechter werden, da sich aufgrund der neuen Gesetzgebung weniger Absolventinnen und Absolventen für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden werden.
- Ja, voraussichtlich werde ich aufgrund des neuen Befristungsrechts aus vertraglichen Gründen nicht mehr in jedem Fall die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen können, mit denen ich gerne zusammenarbeiten würde.
- Sonstiges:

Zu Ihrer Person

16. Wir möchten Sie abschließend um einige ergänzende Angaben zu Ihrer Person bitten:

Fachgebiet Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit: $\cong \Delta \Psi \cong \Delta \Psi$

Bitte tragen Sie hier die entsprechende Ziffer aus der Fächergruppensystematik des Statistischen Bundesamtes ein. Sie finden die Übersicht auf der letzten Fragebogenseite.

17. Nach welcher Besoldungsgruppe wird Ihre Tätigkeit vergütet?

- C4 oder Äquivalent
- C3 oder Äquivalent
- C2 oder Äquivalent
- C1 oder Äquivalent
- BAT-Eingruppierung, und zwar BAT
- W1
- W2
- W3
- Sonstiges, und zwar:

18. Haben Sie Anmerkungen oder Kommentare zu unserer Befragung?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

11.2 Fragebogen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaft-
ler in DFG-geförderten Projekten

Fragebogen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Eine Umfrage der

Deutschen Forschungsgemeinschaft
Kennedyallee 40
53175 Bonn

Sollten Sie Fragen zum Projekt oder zum Fragebogen
haben, können Sie sich jederzeit an uns wenden:
Dr. Beate Wilhelm, Tel. 0228/885-2228
E-Mail: beate.wilhelm@dfg.de

DFG

Hinweise zur Beantwortung des Fragebogens

Bitte gehen Sie folgendermaßen vor: folgenden Punkte:

- Vermerken Sie Ihr Kennwort auf der Titelseite des Fragebogens
- Bitte füllen Sie den Fragebogen aus
- Und senden ihn an
Dr. Beate Wilhelm
Deutsche Forschungsgemeinschaft
Bereich Informationsmanagement
Kennedyallee 40
D-53175 Bonn
- Bitte antworten Sie uns bis zum 10. September 2002.
- Wir freuen uns, wenn Sie an einer Nachfolgebefragung teilnehmen wollen. Bitte geben Sie dann Ihre Adresse am Ende des Fragebogens an. Diese Personendaten werden separat von Ihren Antworten geführt.

Die Auswertung der Daten erfolgt selbstverständlich anonym. Sollten Sie Fragen zu unserer Erhebung haben, können Sie sich jederzeit an Frau Dr. Beate Wilhelm wenden. Sie ist telefonisch unter 0228/885-2228 oder per E-Mail unter beate.wilhelm@dfg.de erreichbar.

Zu den Eingabefeldern.

Bei den meisten Fragen brauchen Sie lediglich eines der vorgegebenen Kästchen anzukreuzen:

In der Regel kann nur ein Kästchen angekreuzt werden. Sofern Mehrfachantworten möglich sind, werden wir Sie ausdrücklich darauf hinweisen: *Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an!*

Einige Felder sind vorgesehen, um Ziffern (z.B. Jahresangaben) in die Felder einzutragen:

Bei einigen Fragen haben Sie die Möglichkeit, eine eigene Antwort zu formulieren. Bitte verwenden Sie nach Möglichkeit Blockschrift:

Bitte beantworten Sie die Fragen in der vorgegebenen Reihenfolge. **⇒ Frage 10**
Überspringen Sie eine oder mehrere Fragen nur dann, wenn im Text hinter Ihrer Antwort darauf hingewiesen wird:

Falls Sie Fragen kommentieren oder bei bestimmten Fragen ausführlichere Antworten geben möchten, verwenden Sie bitte die letzte Fragebogenseite.

Zu Ihrer aktuellen Tätigkeit

Die folgenden Fragen betreffen Ihre derzeitige wissenschaftliche Tätigkeit für das im Anschreiben genannte Projekt.

1. Wie sind Sie auf Ihre jetzige Stelle aufmerksam geworden?

- Die Projektleiterin bzw. der Projektleiter hat mich persönlich darauf hingewiesen
- Über eine universitätsinterne Ausschreibung
- Über eine universitätsexterne Stellenanzeige
- Anderer Zugangsweg, und zwar:

2. Seit wann sind Sie in diesem Projekt tätig, unabhängig von einer Projektförderung durch die DFG?

Jahr des Tätigkeitsbeginns:

3. Wie werden Sie in Bezug auf Ihre Projektmitarbeit bezahlt?

a) Vergütungsgruppe

- Wissenschaftliche Hilfskraft
- BAT IIa halbe / BAT-O IIa halbe (max. 50% einer vollen Stelle)
- BAT IIa / BAT-O IIa (mind. 51% einer vollen Stelle)
- BAT Ib / BAT-O Ib und höher
- Sonstige, und zwar:

b) Wochenstundenzahl

Bitte geben Sie hier die vertraglich vereinbarte Wochenstundenzahl ein, außer in dem Fall, dass Sie oben eine BAT IIa halbe Stelle angekreuzt haben.

, Wochenstunden

4. Welche der folgenden Tätigkeiten üben Sie – neben der Mitarbeit in diesem Projekt – an dieser Hochschule bzw. Forschungseinrichtung aus?

Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an!

- Durchführung von Lehrveranstaltungen, Betreuung/Beratung von Studierenden
- Sonstige (z.B. auch Mitarbeit in anderen Forschungsprojekten, Gerätewartung und Ähnliches)
- Keine weiteren Tätigkeiten

In welchem zeitlichen Umfang üben Sie diese weiteren Tätigkeiten insgesamt aus?

Wochenstunden (ggf. durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit)

Ihre wissenschaftliche Laufbahn

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre bisherige wissenschaftliche Laufbahn und auf Ihre beruflichen Planungen.

9. Zu Ihrem ersten qualifizierenden Hochschulabschluss:

Art des Hochschulabschlusses: Magister
 Diplom
 als erster Abschluss Promotion → Frage 16
 Sonstiger, und zwar:

Jahr des Abschlusses:

Note des Abschlusses: Sehr gut
 Gut
 Befriedigend
 Ausreichend

Fach des Abschlusses:

Bitte tragen Sie hier die Fachgruppennummer aus der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes ein. Sie finden sie auf der letzten Fragebogenseite.

10. An welcher Hochschule haben Sie diesen ersten qualifizierenden Hochschulabschluss erworben?

- An der Hochschule, an der ich jetzt beschäftigt bin
 An einer anderen inländischen Hochschule
 An einer ausländischen Hochschule und zwar in:
- USA
 England
 Frankreich
 Anderes Land, und zwar:

.....

Falls Sie Ihren ersten Hochschulabschluss außerhalb Deutschlands erworben haben:

Seit wann haben Sie Ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland?

- Seit Beginn dieses Projektes
 Seit (Jahr)

11. Waren Sie schon während des Studiums für mindestens ein halbes Jahr als studentische Hilfskraft in Forschung oder Lehre tätig?

- Ja, an der Forschungseinrichtung oder Hochschule, an der ich zur Zeit tätig bin
 Ja, an einer anderen inländischen Hochschule oder Forschungseinrichtung
 Ja, im Ausland
 Nein
-

12. Waren Sie nach Abschluss Ihres Studiums und vor einer eventuellen Promotion schon für mindestens drei Monate außerhalb dieses Projektes berufstätig?

- Ja
- Nein ⇒ bitte direkt zu Frage 13

Wo haben Sie diese Tätigkeit ausgeübt?

Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an!

- An der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung, an der ich zur Zeit tätig bin
- An einer anderen Hochschule
- In der Forschung außerhalb der Hochschule, oder in Forschung und Entwicklung (FuE)
- In einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit (außerhalb von Lehre und Forschung an der Hochschule, und außerhalb der außeruniversitären Forschung bzw. FuE)

13. Haben Sie nach Abschluss des Studiums, aber vor einer eventuellen Promotion, Stipendien erhalten?

- Ja, und zwar (Art des Stipendiums und Stipendiengeber):
.....
- Nein

14. Waren Sie zwischen Abschluss des Studiums und vor einer eventuellen Promotion für mindestens drei Monate im Ausland wissenschaftlich tätig (im Rahmen einer Erwerbstätigkeit oder eines Stipendiums)?

- Ja, und zwar in USA England Frankreich Anderes Land, und zwar:
.....
- Nein

15. Sind Sie promoviert oder haben Sie eine Dissertation beim zuständigen Fachbereich bzw. der zuständigen Fakultät eingereicht?

- Ja
- Nein ⇒ Frage 21

16. Zur Promotion:

Jahr der Promotion (bzw. des Einreichens der Dissertationsschrift bei noch nicht abgeschlossenem Promotionsverfahren):

□ □ □ □

Note der Promotion: Summa cum laude / ausgezeichnet

Magna cum laude / sehr

gut

Cum laude / gut

Rite / befriedigend

Noch nicht bewertet

Promotionsfach: □ □

Bitte tragen Sie hier die Fachgruppennummer aus der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes ein. Sie finden sie auf der letzten Fragebogenseite.

17. An welcher Hochschule haben Sie promoviert oder haben Sie Ihre Dissertation eingereicht?

An der Hochschule, an der ich zur Zeit beschäftigt bin

An einer anderen inländischen Hochschule

An einer Hochschule im Ausland, und zwar in

USA

England

Frankreich

Anderes Land, und zwar:

.....
Falls Sie außerhalb Deutschlands promoviert haben und die Promotion Ihr erster Hochschulabschluss war, beantworten Sie bitte die folgende Frage:

Seit wann haben Sie Ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland?

Seit Beginn dieses Projektes

Seit □ □ □ □ (Jahr)

18. Waren Sie nach Abschluss Ihrer Promotion und vor der Mitarbeit in diesem Projekt schon für mindestens drei Monate berufstätig?

Ja

Nein ⇒ Frage 19

Wo waren Sie nach Abschluss der Promotion für mindestens drei Monate tätig (außer der Tätigkeit in diesem Projekt)?

Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an!

An der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung, an der ich zur Zeit tätig bin

An einer anderen Hochschule

- In der Forschung außerhalb der Hochschule, oder in Forschung und Entwicklung (FuE)
- In einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit (außerhalb von Lehre und Forschung an der Hochschule, und außerhalb der außeruniversitären Forschung bzw. FuE)

19. Haben Sie nach Abschluss der Promotion Stipendien erhalten?

- Ja, und zwar (Art des Stipendiums und Stipendiengeber):
.....
- Nein

20. Waren Sie nach Abschluss der Promotion für mindestens drei Monate im Ausland wissenschaftlich tätig (Erwerbstätigkeit oder Stipendium)?

- Ja, und zwar in USA England Frankreich Anderes Land, und zwar:
.....
- Nein

⇒ Bitte weiter mit Frage 25

21. Streben Sie eine Promotion an?

- Ja
- Nein ⇒ Frage 29

22. Haben Sie schon mit der Arbeit an Ihrer Dissertation begonnen?

- Ja, und zwar im Jahr
- Nein

23. Wer betreut Ihre Dissertation?

- Der Leiter bzw. die Leiterin dieses Projektes
- Eine andere Hochschullehrerin bzw. ein anderer Hochschullehrer an der Hochschule/Forschungseinrichtung, an der ich zur Zeit beschäftigt bin
- Eine Hochschullehrerin bzw. ein Hochschullehrer an einer anderen Hochschule/Forschungseinrichtung
- Weiß ich noch nicht

24. In welchem Jahr werden Sie nach Ihren derzeitigen Einschätzungen Ihre Promotion abgeschlossen haben?

⇒ Bitte weiter mit Frage 29

25. Sind Sie habilitiert oder haben Sie eine Habilitationsschrift endgültig eingereicht?

- Ja
- Nein

⇒ Frage 28

26. Zur Habilitation:

Jahr der Habilitation (bzw. des Einreichens der Habilitationsschrift bei noch nicht abgeschlossenem Habilitationsverfahren):

□ □ □ □

Habilitationsfach: □ □

Bitte tragen Sie hier die Fachgruppennummer aus der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes ein. Sie finden sie auf der letzten Fragebogenseite.

27. An welcher Hochschule wurden Sie habilitiert oder werden Sie habilitieren?

- An der Hochschule, an der ich jetzt beschäftigt bin
- An einer anderen Hochschule

⇒ Bitte weiter mit Frage 29

28. Streben Sie eine Habilitation an?

- Ja
- Nein
- Ich habe mich noch nicht entschieden

29. In welchem beruflichen bzw. wissenschaftlichen Kontext hatten Sie schon Kontakt mit der Projektleiterin bzw. dem Projektleiter dieses DFG-Projektes?

Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an!

- Während des Studiums
- Durch die Tätigkeit als Studentische Hilfskraft
- Der Projektleiter bzw. die Projektleiterin hat meine Diplom- /Magisterarbeit betreut
- Im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit zwischen Studienabschluss und Promotion
- Die Projektleiterin bzw. der Projektleiter war mein „Doktorvater“
- Durch eine Postdoktoranden-Tätigkeit
- Sonstiges:

30. Welches berufliche Ziel streben Sie vorrangig an?

a) Art der Tätigkeit

- Eine Hochschullehrerlaufbahn
- Eine andere wissenschaftliche Tätigkeit
- Eine nicht-wissenschaftliche Tätigkeit
- Ich habe mich noch nicht entschieden

b) Sektor der Tätigkeit

- Im Öffentlichen Sektor (einschließlich öffentlich geförderter oder universitätsnaher Forschungseinrichtungen)
- In der Privatwirtschaft
- Ich habe mich noch nicht entschieden

31. Haben Sie vor, eine mindestens sechsmonatige wissenschaftliche Tätigkeit im Ausland auszuüben?

- Ja, auf jeden Fall
- Vielleicht
- Nein ⇒ Frage 33

32. Wäre es für Sie auch denkbar, dauerhaft im Ausland wissenschaftlich tätig zu sein?

- Ja, auf jeden Fall
- Vielleicht
- Nein

Zu den Einflüssen des neugefassten Hochschulrahmengesetzes auf Ihre wissenschaftliche Tätigkeit.

Die 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes hat unter anderem das Befristungsrecht neu geregelt. Die folgenden Fragen behandeln mögliche Auswirkungen dieser Neuregelungen auf Ihre Beschäftigungsmöglichkeiten sowie auf Ihre beruflichen Planungen.

Entnehmen Sie die wichtigsten Veränderungen des Befristungsrechts bitte dem beiliegenden Erläuterungsblatt.

33. Befinden Sie sich gegenwärtig noch innerhalb der grundsätzlich 12jährigen (im Bereich der Medizin 15jährigen) „Qualifizierungsphase“ im Sinne des § 57b HRG?

- Ja
- Nein, ich habe die 12- bzw. 15jährige „Qualifizierungsphase“ bereits abgeschlossen

34. Wann wurde Ihr gegenwärtig geltender Arbeitsvertrag abgeschlossen oder verlängert?

- Vor dem Inkrafttreten der 5. Novelle des HRG am 23.02.02
- Nach dem 23.02.02

35. Hatte die neue Befristungsregelung Einfluss auf die Vertragsverhandlungen mit der zuständigen Personalabteilung?

- Ja, sie hat die Verhandlungen erleichtert
- Ja, sie hat die Verhandlungen erschwert
- Ja, die Neufassung des HRG hat zum vorgezogenen Vertragsabschluss geführt
- Nein, sie hatte keinen Einfluss
- Ist mir nicht bekannt

36. Hat die 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes Auswirkungen auf Ihre wissenschaftlichen und beruflichen Planungen?

- Ja
- Vielleicht
- Nein

Bitte begründen Sie hier Ihre Einschätzung und erläutern Sie gegebenenfalls Ihre beruflichen Neuorientierungen:

.....
.....
.....

Zu Ihrer Person

Abschließend bitten wir Sie um einige demographische Angaben.

37. In welchem Jahr sind Sie geboren?

Geburtsjahr:

38. Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
- männlich

39. Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?

Bitte tragen Sie hier das Land ein, dessen Staatsangehörigkeit Sie haben:

- Deutschland
- Anderes Land, und zwar:

40. Haben Sie Anmerkungen oder Kommentare zu unserer Befragung?

.....
.....
.....
.....

Wir freuen uns, wenn Sie bereit sind, an einer Nachfolgebefragung zum beruflichen Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in DFG-geförderten Projekten teilzunehmen:

Diese Folgebefragung wird voraussichtlich in etwa drei Jahren stattfinden.

Bitte geben Sie dafür Ihre entsprechenden Adressen unten an. Zudem bitten wir Sie, der DFG Änderungen unter der angegebenen Kontaktadresse (beate.wilhelm@dfg.de) mitzuteilen.

Diese hier erfassten persönlichen Daten werden getrennt von den Befragungsdaten in der DFG vorgehalten und ausschließlich für eine weitere DFG-Befragung genutzt. Zudem werden wir Sie anhand dieser E-Mail-Adresse über die Publikation der Befragungsergebnisse informieren.

Die Auswertung der Befragungsdaten ist anonym.

Bitte geben Sie hier an:

Ihre **E-Mail-Adresse**, die am ehesten langfristig gültig ist:

.....

Und eine **postalische Kontaktadresse**, über die man Sie voraussichtlich noch in zwei bis drei Jahren erreichen kann (z.B. kann dies die Adresse Ihrer Eltern sein):

.....

.....

.....

.....

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

Tabelle A-1: DFG-Systematik der Fachkollegien, Fachgebiete und Wissenschaftsbereiche

Fachkollegium		Fachgebiet	Wissenschaftsbereich
101	Alte Kulturen	Geisteswissenschaften	Geistes- und Sozialwissenschaften
102	Geschichtswissenschaften		
103	Kunst-, Musik-, Theater- und Medienwissenschaften		
104	Sprachwissenschaften		
105	Literaturwissenschaften		
106	Außereuropäische Sprachen und Kulturen, Sozial- und Kultur-anthropologie sowie Judaistik und Religionswissenschaften		
107	Theologie		
108	Philosophie		
109	Erziehungswissenschaften	Sozial- und Verhaltenswissenschaften	
110	Psychologie		
111	Sozialwissenschaften		
112	Wirtschaftswissenschaften		
113	Rechtswissenschaften		
201	Grundlagen der Biologie und Medizin	Biologie	Lebenswissenschaften
202	Pflanzenwissenschaften		
203	Zoologie		
204	Mikrobiologie, Virologie und Immunologie	Medizin	
205	Medizin		
206	Neurowissenschaften		
207	Tiermedizin, Gartenbau, Agrar- und Forstwissenschaften	Tiermedizin, Agrar- und Forstwissenschaften	
301	Molekülchemie	Chemie	
302	Chemische Festkörperforschung		
303	Physikalische und Theoretische Chemie		
304	Analytik und Methodenentwicklung		
305	Biologische Chemie und Lebensmittelchemie		
306	Polymerforschung		
307	Physik der kondensierten Materie	Physik	Naturwissenschaften
308	Optik, Quantenoptik und Physik der Atome, Moleküle und Plasmen		
309	Teilchen, Kerne und Felder		
310	Statistische Physik und nichtlineare Dynamik		
311	Astrophysik und Astronomie		
312	Mathematik	Mathematik	
313	Atmosphären- und Meeresforschung	Geowissenschaften	
314	Geologie und Paläontologie		
315	Geophysik und Geodäsie		
316	Geochemie, Mineralogie und Kristallographie		
317	Geographie		
318	Wasserforschung		

Fortsetzung Tabelle A1:

Fachkollegium		Fachgebiet	Wissenschaftsbereich
401	Produktionstechnik	Maschinenbau und Produktionstechnik	Ingenieurwissenschaften
402	Mechanik und Konstruktiver Maschinenbau		
403	Verfahrenstechnik und Technische Chemie	Wärme- und Verfahrenstechnik	
404	Wärmeenergie-technik, Thermische Maschinen und Antriebe		
405	Werkstofftechnik	Werkstoffwissenschaften	
406	Rohstoffe, Material- und Werkstoffwissenschaften		
407	Systemtechnik	Informatik, System- und Elektrotechnik	
408	Elektrotechnik		
409	Informatik		
410	Bauwesen und Architektur	Bauwesen und Architektur	

Tabelle A-2: Konkordanz zwischen der Lehr- und Forschungsbereichssystematik des Statistischen Bundesamts und der Wissenschaftsbereichs- und Fachgebietssystematik der DFG

LuF-Schlüssel	Lehr- und Forschungsbereich (LuF)	DFG-Fachgebiet	Wissenschaftsbereich
010	Sprach- und Kulturwissenschaften allgemein	Geisteswissenschaften	Geistes- und Sozialwissenschaften
020	Ev. Theologie		
030	Kath. Theologie		
040	Philosophie		
050	Geschichte		
080	Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft		
090	Altphilologie (klass.Philologie)		
100	Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)		
110	Anglistik, Amerikanistik		
120	Romanistik		
130	Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik		
140	Sonstige/Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften		
160	Kulturwissenschaften i.e.S.		
225	Regionalwissenschaften		
780	Kunst, Kunstwissenschaft allgemein		
790	Bildende Kunst		
800	Gestaltung		
820	Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft		
830	Musik, Musikwissenschaft		
070	Bibliothekswesen, Dokumentation, Publizistik	Sozial- und Verhaltenswissenschaften	Geistes- und Sozialwissenschaften
170	Psychologie		
180	Erziehungswissenschaften		
190	Sonderpädagogik		
200	Sport		
220	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein		
230	Politikwissenschaften		
235	Sozialwissenschaften		
240	Sozialwesen		
250	Rechtswissenschaften		
270	Verwaltungswissenschaft		
290	Wirtschaftswissenschaften		
310	Wirtschaftsingenieurwesen		

LuF-Schlüssel	Lehr- und Forschungsbereich (LuF)	DFG-Fachgebiet	Wissenschaftsbereich
400	Biologie	Biologie	Lebenswissenschaften
650	Ernährungs- und Haushaltswissenschaften		
390	Pharmazie	Medizin	
440	Humanmedizin allgemein		
450	Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)		
470	Klinisch-theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin)		
490	Klinisch-praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)		
520	Klinisch-praktische Zahnmedizin		
970	Kliniken insgesamt, Zentrale Dienste		
980	Soziale Einrichtungen der Kliniken		
986	Übrige Ausbildungseinrichtungen der Kliniken		
990	Mit den Kliniken verbundene sowie klinikfremde Einrichtungen		
540	Veterinärmedizin allgemein	Tiermedizin, Agrar- und Forstwissenschaften	
550	Vorklinische Veterinärmedizin		
560	Klinisch-theoretische Veterinärmedizin		
580	Klinisch-praktische Veterinärmedizin		
610	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften allgemein		
615	Landespflege, Umweltgestaltung		
620	Agrarwissenschaften		
640	Forstwissenschaft, Holzwirtschaft		
370	Chemie	Chemie	Naturwissenschaften
360	Physik, Astronomie	Physik	
330	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	Mathematik	
340	Mathematik		
410	Geowissenschaften	Geowissenschaften	
420	Geographie		

LuF-Schlüssel	Lehr- und Forschungsbereich (LuF)	DFG-Fachgebiet	Wissenschaftsbereich
670	Ingenieurwissenschaften allgemein	Maschinenbau, Verfahrenstechnik und Werkstoffwissenschaften¹⁾	Ingenieurwissenschaften
680	Bergbau, Hüttenwesen		
690	Maschinenbau/Verfahrenstechnik		
720	Verkehrstechnik, Nautik		
350	Informatik	Elektrotechnik, Informatik und Systemtechnik	Ingenieurwissenschaften
710	Elektrotechnik		
730	Architektur	Bauwesen und Architektur	Ingenieurwissenschaften
740	Raumplanung		
750	Bauingenieurwesen		
760	Vermessungswesen		
870	Hochschule insgesamt (ohne Hochschulkliniken)		Keine Zuordnung möglich
880	Zentrale Hochschulverwaltung		
890	Zentral verwaltete Hörsäle und Lehrräume		
900	Zentralbibliothek		
910	Hochschulrechenzentrum		
920	Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen		
930	Zentrale Betriebs- und Versorgungseinrichtungen		
940	Soziale Einrichtungen		
950	Übrige Ausbildungseinrichtungen		
960	Mit der Hochschule verbundene sowie hochschulfremde Einrichtungen		

¹⁾ Für die Fachgebiete des Maschinenbaus lässt die Lehr- und Forschungsbereichssystematik (LuF) des Statistischen Bundesamts keine ausreichende Differenzierung zu. Sie werden hier zu einem Fachgebiet "Maschinenbau, Verfahrenstechnik und Werkstoffwissenschaften" zusammengefasst und somit aggregiert betrachtet.



Weitere Informationen

- ▶ zur DFG: www.dfg.de
- ▶ zur Statistik: www.dfg.de/dfg_profil/evaluation_statistik/
- ▶ zu allen geförderten Projekten: www.dfg.de/gepris/
- ▶ zu über 17.000 deutschen Forschungsinstitutionen: www.dfg.de/research_explorer/