„WM-Studie 2022“

5. Bericht zu den Beschäftigungsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der TU Berlin

Kooperationsstelle
Wissenschaft und Arbeitswelt

Dezember 2023

Autor*innen: Mads Hansen, Helene Tobias, Olga Golubchykova, Ulf Banscherus

Mitarbeit: Laura Grannemann, Ivan Meier-Menzel

Technische Universität Berlin
Zentraleinrichtung wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK)
Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt
Sekr. FH 10-1, Fraunhoferstr. 33-36, 10587 Berlin

Inhalt

Wichtige Ergebnisse im Überblick 4

1. Einführung 9

2. Durchführung der Erhebung 10

2.1. Rücklauf 11

2.2. Strukturierende Dimensionen 12

3. Ergebnisse 15

3.A. Soziodemografische Verortung 16

3.A.1. Alter 16

3.A.2. Elternschaft 16

3.A.3. Bildungsherkunft 17

3.A.5 Zugang zur Stelle 19

3.A.3. Zusammenfassung Teil A 20

3.B. Regulierung der Arbeit 21

3.B.1. Teilzeit und Befristung 21

3.B.2. Arbeitszeit 27

3.B.3 Mobiles Arbeiten 30

3.B.4. Arbeit trotz Krankheit 39

3.B.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf 41

3.B.6 Zusammenfassung Teil B 46

3.C. Arbeitsrealität(en) 48

3.C.1. Zufriedenheit 48

3.C.2. Belastungserleben 52

3.C.4. Rückmeldung, Zusammenarbeit und Wertschätzung 56

3.C.5. Weiterbildung und -entwicklung 58

3.C.6. Finanzierungsquellen und Zufriedenheit 62

3.C.5. Zusammenfassung Teil C 65

3.D. Tätigkeiten 67

3.D.1. Akademische Weiterqualifikation 67

3.D.2. Forschung 86

3.D.3. Lehre 93

3.D.4. Aufgaben und Zeitaufwände 100

3.D.5. Zusammenfassung Teil D 103

4. Abschließende Bemerkungen 105

X. Tabellenanhang 106

Wichtige Ergebnisse im Überblick

Zusammenfassung Teil A: Sozioökonomische Verortung

- Das Durchschnittsalter der Befragten beträgt 34 Jahre (Tabelle A1).
- 30 Prozent der Befragten haben ein oder mehrere Kind(er) (Tabelle A2).
- Von 68 Prozent der Befragten hat mindestens ein Elternteil einen akademischen Hintergrund (Abbildung A1).
- Der größte Teil der Befragten waren bereits im Studium studentische Mitarbeitende (80% der Doktorand*innen, 69% der Postdoktorand*innen, 81% der wissenschaftliche Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht) (3.A.5).
- Der Zugang zur Beschäftigung erfolgte überwiegend durch die Bewerbung auf eine Stellenausschreibung (62%). Am zweithäufigsten wurden die Beschäftigten persönlich angesprochen (43%) (Abbildung A5).

Zusammenfassung Teil B: Regulierung der Arbeit

- Drittmittelbeschäftigte arbeiten deutlich häufiger (und kürzer) befristet als Beschäftigte auf Haushaltsstellen (Abbildungen B1-B3).
- Männliche wissenschaftliche Mitarbeitende arbeiten deutlich häufiger in Vollzeit als weibliche (Abbildung B4). Dies lässt sich (zumindest teilweise) auf die unterschiedliche Stellengestaltung innerhalb der Fakultäten (Abbildung B5) in Verbindung mit dem Anteil weiblicher Beschäftigter in diesen zurückführen. Die Richtung der Kausalität bleibt allerdings unklar.
- Teilzeittätigkeit ist in der Regel kein Wunsch, sondern die Stellen waren so ausgeschrieben, da eine Vollzeittätigkeit nicht verfügbar war. Als individuelle Gründe werden vor allem die Betreuung von Kindern und persönliche Interessen angegeben. Hierbei ist interessant, dass weibliche Beschäftigte häufiger aufgrund der Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten, männliche vor allem aufgrund ihrer persönlichen Interessen (Abbildung B9).
- Der Vollzeitanteil hat sich seit der letzten Befragung (2017) in meisten Fakultäten erhöht (Abbildung B6).
- Ein großer Teil (allerdings weniger als die Hälfte) der Beschäftigten arbeitet am Wochenende, dabei wird nur von wenigen die Erreichbarkeit am Wochenende erwartet (Abbildung B8).
- Weibliche Beschäftigte leisten mehr Mehrarbeit als männliche. Der Unterschied zwischen den Finanzierungsquellen erscheint vernachlässigbar (Abbildung B10). Doktorand*innen leisten mehr Mehrarbeit als Postdoktorand*innen, wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Qualifikationsabsicht wiederum weniger (Abbildung B11).
- Die Mehrarbeit ist bei Teilzeitbeschäftigten höher als bei Vollzeitbeschäftigten. Im Durchschnitt arbeitet ein*e Beschäftigte*r auf einer 50-Prozent-Stelle real wie auf einer

80-Prozent-Stelle, jemand mit einer 65-Prozent-Stelle arbeitet real 97 Prozent einer Vollzeitstelle (Abbildung B12).

- Etwa die Hälfte der Beschäftigten dokumentieren ihre Arbeitszeit nicht (Abbildung B12). Diejenigen, die ihre Arbeitszeit nicht dokumentieren, leisten durchschnittlich etwa 3,5 Stunden pro Woche mehr Mehrarbeit als diejenigen, welche sie dokumentieren (Abbildung B13).
- Der Großteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden arbeitet zwischen elf und 20 Stunden pro Woche mobil (3.B.3.). Beschäftigte auf Haushaltsstellen arbeiten in geringerem Umfang mobil als Drittmittelbeschäftigte (Abbildung B20).
- Der durchschnittliche Anteil der mobilen Arbeit an der gesamten tatsächlichen Arbeitszeit liegt für männliche Personen ohne Kinder bei 32 Prozent, weibliche Personen ohne Kinder sowie männliche Personen mit Kindern bei 39 Prozent und weiblichen Personen mit Kindern bei 47 Prozent (3.B.3 Elternschaft).
- Während weibliche Befragte häufiger als ihre männlichen Kollegen angaben, ihre Arbeit und ihr Privatleben im mobilen Arbeiten besser miteinander vereinbaren zu können und besser zu arbeiten, stimmte ein größerer Anteil der männlichen Befragten der Aussage zu, sie fühlten sich im Homeoffice stärker abgelenkt als der weiblichen (Abbildung B24).
- Die meisten wissenschaftlichen Mitarbeitenden arbeiten, auch wenn sie sich richtig krank fühlen, insbesondere Postdoktorand*innen. Weibliche Beschäftigte arbeiten wesentlich häufiger trotz Krankheit (Abbildung B27).
- Laut Einschätzung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden lässt die Beschäftigung überwiegend die Rücksichtnahme auf familiäre und private Interessen zu (Abbildung B28).
- Die meisten Befragten sind der Meinung, dass Personen mit Kindern die gleiche Leistung zugetraut wird wie kinderlosen. Deutlich mehr weibliche als männliche Befragte sind nicht dieser Meinung (Abbildung B30).
- Gleichzeitig glaubt die Hälfte der Beschäftigten nicht, dass für Eltern und kinderlose Personen die gleichen Karrierechancen bestehen. Die weiblichen Beschäftigten sind auch in diesem Punkt pessimistischer als die männlichen (Abbildung B31).
- Chancen auf höhere wissenschaftliche Positionen haben vor allem die Personen ohne Kinder, so empfinden es die meisten und vor allem die weiblichen Beschäftigten. In dem Antwortverhalten letzterer spielt es keine signifikante Rolle, ob sie selbst Kinder haben. Bei den männlichen Befragten mit und ohne Kinder sind es deutlich mehr Männer mit Kindern, die ihre Chancen auf höhere Positionen als geringer einschätzen (Abbildung B33).

Zusammenfassung Teil C: Arbeitsrealität(en)

- Die Befragten sind mit ihrer beruflichen Situation insgesamt weder besonders zufrieden (21%) noch besonders unzufrieden (8%) (Abbildung C1).
- Die meisten Befragten sind zufrieden mit den Tätigkeitsinhalten, der Möglichkeit, eigene Ideen in die Arbeit einbringen und ihre Fähigkeiten anwenden zu können. Mit der beruflichen Position sind vor allem die wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne

Qualifikationsabsicht und die Doktorand*innen zufrieden. Den Beruf mit dem Privatleben vereinbaren zu können, scheint vor allem in der Qualifikationsphase schwierig zu sein, wobei trotzdem über die Hälfte der Doktorand*innen damit zufrieden sind (Abbildung C2).

- Über die Hälfte ist zufrieden mit Verdienst, Arbeitszeitorganisation und Familiengerechtigkeit. Auch das Verhältnis von Qualifikation und Aufgaben sowie Weiterbildungsmöglichkeiten wird von einer Mehrheit positiv bewertet, allerdings sind Postdoktorand*innen damit etwas weniger zufrieden als der Durchschnitt. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeit werden von Doktorand*innen positiver eingeschätzt als von Postdoktorand*innen. Die Mehrheit der Befragten ist unzufrieden mit der technischen Ausstattung und Beschäftigungssicherheit (Abbildung C2).
- 33 Prozent der Befragten fühlen sich stark oder sehr stark belastet (Abbildung C3).
- Nur ein Drittel der Befragten hat häufig die Möglichkeit, die zugewiesene Arbeitsmenge beeinflussen zu können (größerer Anteil unter Postdoktorand*innen). Die eigene Arbeit kann allerdings von 87 Prozent selbst geplant und eingeteilt werden (Abbildung C4).
- Insbesondere Postdoktorand*innen gaben an, viele bürokratische Hürden nehmen zu müssen (Abbildung C4).
- Eine außerberufliche Beanspruchung stellen vor allem die Familienarbeit und die Kinderbetreuung dar (Abbildung C5).
- Geschätzt werden die Vorgesetzten am häufigsten für ihre beruflichen Kompetenzen und dafür, dass sie die Beschäftigten vor anderen zu verteidigen bereit sind. Klare Anweisungen und Rückmeldungen zur Arbeitsleistung bekommen die Beschäftigten hingegen eher selten. Rückmeldungen von anderen Personen der TU Berlin sind noch seltener (Abbildung C6).
- Überwiegend positiv und unterstützend scheint die Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen (Abbildung C8).
- Die Lücke zwischen gewünschter und erfahrener Wertschätzung ist am größten bei Hochschulleitung, Professor*innen und Vorgesetzten (Abbildung C9).
- Die allermeisten der Befragten müssen sich regelmäßig neues Wissen aneignen, um ihre Aufgaben zu erfüllen (Abbildung C10). Den meisten, insbesondere unter den Doktorand*innen, gelingt es auch, ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln (Abbildung C11).
- Über die Hälfte der Beschäftigten hat in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung an TU-internen oder -externen Weiterbildungen teilgenommen (Abbildung C13). Insbesondere weibliche Beschäftigte und/oder Haushaltsbeschäftigte nehmen an Weiterbildungen teil (Abbildung C14). Befragte, die Weiterbildungen absolvierten, erachten die Weiterbildungsmöglichkeiten an der TU Berlin in einem größeren Maße als gegeben als solche, die an keiner Fortbildung teilgenommen hatten (Abbildung C15).
- Ein Vergleich von Drittmittel- und Haushaltsmittelbeschäftigten zeigt, dass die Beschäftigten aus Haushaltsstellen sowohl etwas belasteter als auch etwas zufriedener waren. Störungen bei der Arbeit, die gefühlsmäßige Belastung und die

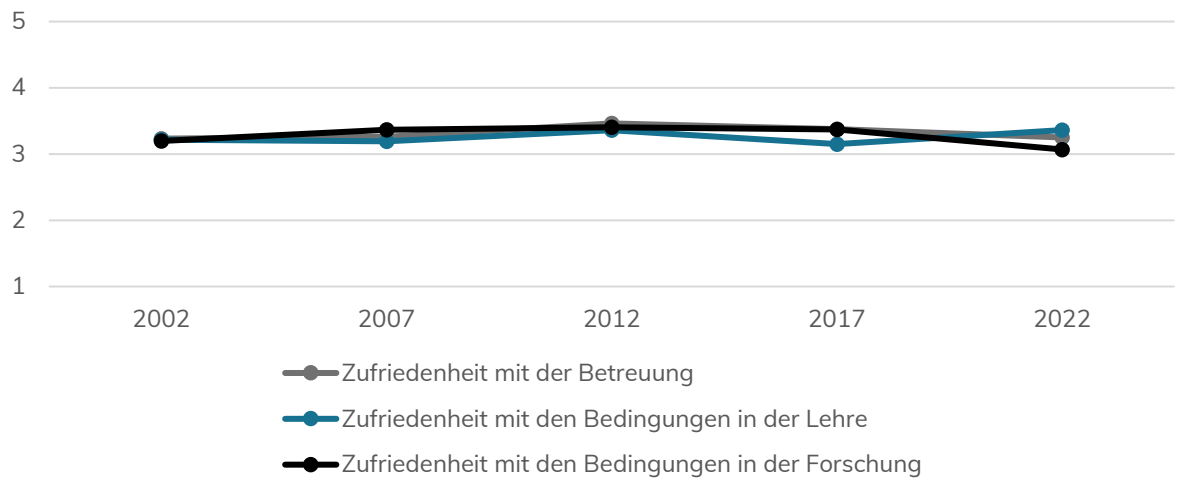
Erfahrung, Abstriche bei der Arbeit machen zu müssen, kamen bei Haushaltsbeschäftigten häufiger vor als bei Drittmittelbeschäftigten. Drittmittelbeschäftigte sind hingegen deutlich unzufriedener mit der Beschäftigungssicherheit und den körperlichen Arbeitsanforderungen (3.C.6).

Zusammenfassung Teil D: Tätigkeiten

- Eine zu hohe Arbeitsbelastung war für die meisten wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die eine Promotion abgebrochen haben (Abbildung D1), oder häufig/ständig über einen Promotionsabbruch nachdenken, ausschlaggebend. Probleme mit der Betreuung nehmen den zweiten Platz ein (Abbildung D17).
- Weniger als die Hälfte der Doktorand*innen sind als Promovierende immatrikuliert. Etwas mehr als die Hälfte haben ihre Promotionsabsicht angemeldet (Abbildung D2-3).
- Bestehende persönliche Kontakte zu den Fachgebieten und der Standort Berlin sind die häufigsten Gründe, sich für eine Promotion an der TU Berlin zu entscheiden. Als am wenigsten ausschlaggebend bewerteten die Promovierenden den guten Ruf oder die guten Serviceangebote der TU Berlin (Abbildung D5).
- Spaß am Forschen und Interesse an den Inhalten der Promotion sind die wichtigsten Motivatoren der Promovierenden (Abbildung D6).
- Die wöchentliche Arbeitszeit, die zur Promotion zur Verfügung steht, unterscheidet sich zwischen den Fakultäten und liegt im Durchschnitt bei 13 Stunden pro Woche. Der Anteil an der tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeit beträgt durchschnittlich etwa 33 Prozent (Abbildung D10).
- Etwas weniger als die Hälfte der Doktorand*innen ist mit der offiziellen Betreuung der Promotion zufrieden (Abbildung D11). Die durchschnittliche Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung ist seit der letzten Befragung 2017 (erneut) gefallen und wieder auf dem Niveau von 2002 (Abbildung D12).
- Seit der letzten Studie hat sich die allgemeine Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung in vier Fakultäten verringert und drei Fakultäten verbessert (Abbildung D15).
- Deutlich weniger als die Hälfte der Promovierenden habe eine schriftliche Promotionsvereinbarung, wobei ihre Verbreitung in fast allen Fakultäten seit 2017 angewachsen ist (Abbildung D13). Signifikante Unterschiede der durchschnittlichen Zufriedenheit mit der Betreuung konnten zwischen Doktorand*innen mit einer solchen Vereinbarung oder ohne diese allerdings nicht festgestellt werden (Tabelle D1).
- Die meisten Promovierenden haben genug Freiraum bei der Bearbeitung ihres Themas und werden bei der Teilnahme an Tagungen und Konferenzen unterstützt, in privaten Angelegenheiten und der Karriereplanung erfahren die meisten allerdings keine Unterstützung aus dem beruflichen Kontext (Abbildung D16).
- Von den Postdoktorand*innen strebt etwas über ein Drittel die Berufung auf eine Universitätsprofessur an (Abbildung D20). Die Habilitierenden sind überwiegend unzufrieden mit dem Stand der Habilitation (Abbildung D21).

- Die Motivatoren, an der TU Berlin zu habilitieren, sind ähnlich wie die der Promovierenden: Vor allem der Standort Berlin ist beliebt, weniger überzeugend scheinen der gute Ruf und die Serviceangebote der TU Berlin zu sein (Abbildung D22).
- Bei der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Forschung sind die Beschäftigten geteilter Meinung (Abbildung D23). Im Durchschnitt hat sich die Zufriedenheit zu den Vorjahren verringert und ist auf dem geringsten Stand seit 2002 (Abbildung D24).
- Knapp ein Drittel der Befragten hat in der Vergangenheit an mindestens einer Publikation mitgearbeitet, bei der sie nicht als (Co-)Autor*in genannt wurden (Abbildung D29). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht kam dies am häufigsten vor. 40 Prozent erlebten, dass Hochschullehrende oder Projektleitende als (Co-)Autor*in genannt wurden, ohne inhaltlich mitgearbeitet zu haben. Sowohl die Nichtbenennung der Autor*innenschaft als auch das Vorkommen von sogenannten „Ehrenautor*innenschaften“ sind auf dem höchsten Stand seit 2007 (Abbildung D32).
- Die durchschnittliche Zufriedenheit mit den Bedingungen der Lehre ist seit 2017 leicht angestiegen (Abbildung D32).
- Vor allem Doktorand*innen und Postdoktorand*innen führen Lehrveranstaltungen durch, insbesondere diejenigen auf Haushaltsstellen (Abbildung D36). Dennoch ist ein starker Anstieg von Lehrpersonal auf Drittmittelstellen zu verzeichnen (Abbildung D37). Ein beachtlicher Anteil führt die Lehre auf Anordnung des Vorgesetzten oder „freiwillig“ durch, also unbezahlt und ohne eine entsprechende vertragliche Verpflichtung (Abbildung D38-39).
- Laut einer Mehrheit der Befragten sind die eingesetzten Zeitaufwände für Lehre, Prüfung und Betreuung von Studierenden angemessen, für verschiedenste Verwaltungsaufgaben zu groß und die eigene Weiterqualifikation und Forschung zu gering (Abbildung D42).

Abb. 0: Verschiedene Zufriedenheitsbewertungen im Zeitverlauf (2002-2022)



Quelle: Online-Befragung 2022

1. Einführung

Bereits seit 2002 werden die wissenschaftlichen Mitarbeitenden der TU Berlin in einem fünfjährigen Turnus zu ihrer Arbeits- und Beschäftigungssituation befragt. Im vorliegenden Bericht zur WM-Studie 2022 sind somit die Ergebnisse der mittlerweile fünften Untersuchung zusammengestellt. Die eingesetzten Fragebögen wurden bei den einzelnen Befragungen jeweils weitgehend neu konzipiert, teilweise weil sich Rahmenbedingungen verändert haben, die eine Anpassung der Formulierungen notwendig machten, teilweise aber auch, weil neue oder andere thematische Schwerpunkte gesetzt wurden, beispielsweise das Thema Vereinbarkeit Beruf und Privatleben im Jahr 2017. Einige wenige Fragen, insbesondere zur Zufriedenheit mit der Betreuung von Promovierenden sowie der Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre, wurden in jeder Erhebung eingesetzt und erlauben deshalb punktuell eine Betrachtung im Zeitverlauf.

Die WM-Studie 2022 ist stärker als die Vorgängerstudien an arbeitswissenschaftlichen Fragestellungen orientiert. Neben den wissenschaftsspezifischen Themenfeldern der Betreuungssituation sowie der Situation in Forschung und Lehre wurden deshalb auch Fragen gestellt, die sich auf Themenkomplexe beziehen, die die allgemeine Arbeitssituation betreffen, beispielsweise die Führungsbeziehung zu den Vorgesetzten oder die Interaktion mit anderen Beschäftigtengruppen sowie nicht zuletzt die Arbeit im Homeoffice. Im Rahmen der Befragung wurde teilweise auf validierte Fragestellungen aus allgemeinen Beschäftigtenbefragungen zurückgegriffen, zum Beispiel auf Items aus der regelmäßig durchgeführten Erwerbstätigenbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) oder des jährlich erhobenen DGB-Index Gute Arbeit. Zusätzlich wurden wissenschaftsspezifische Fragestellungen berücksichtigt, beispielsweise aus dem Promovierendenpanel NACAPS des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) oder auch aus früheren WM-Studien. Mit ungefähr 90 Fragen zu Themenfeldern wie Beschäftigungsbedingungen, Arbeitszeit und Homeoffice, Zufriedenheit und Belastungserleben, wissenschaftliche Qualifikation, Betreuungssituation von Promovierenden, Zusammenarbeit, Führung und Interaktion, Lehr- und Forschungstätigkeit, Weiterbildungsangeboten sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Fragebogen der WM-Studie 2022 deutlich umfangreicher als im Fall der vergangenen Studien.

Zur Teilnahme an der Befragung wurden alle Angehörigen der Personalgruppe Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in eingeladen, also alle Personen, die im Befragungszeitraum einen Arbeitsvertrag mit der TU Berlin hatten, unabhängig von Qualifikationsstatus, Qualifizierungsabsicht und Finanzierungsart. Promovierende ohne Arbeitsvertrag an der TU Berlin (z. B. Stipendiat*innen) wurden nicht in die Befragung einbezogen, da eine zuverlässige Bestimmung der Grundgesamtheit auf Basis der verfügbaren Informationen nicht möglich gewesen ist. Die Ermittlung der Grundgesamtheit der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, mit Stichtag 17.11.2022 bestehend aus 2.503 Personen, erfolgte anhand der Daten der internen Personalstatistik.

Die WM-Studie 2022 wurde von einem Projektteam bearbeitet, zu dem Olga Golubchykova (04/2022 bis 01/2023), Laura Grannemann (05/2022 bis 06/2023) und

Mads Hansen (03 bis 08/2023) als wissenschaftliche Mitarbeitende sowie Helene Tobias (04/2022 bis 06/2023) und Ivan Meier-Menzel (05/2022 bis 06/2023) als studentische Mitarbeitende gehörten. Die Projektleitung lag bei Dr. Ulf Banscherus, dem Leiter der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt in der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) der TU Berlin. Als interne Projektauftraggeberin fungierte eine Steuerungsgruppe, bestehend aus Prof. Dr. Sophia Becker (3. Vizepräsidentin), Prof. Dr. Annette Mayer (Leitung CJS und ZEWK), Günter Karl (Leitung Abteilung Personal und Recht) sowie Stefanie Nickel und Janka Neubauer (Personalrat). Alle Phasen der WM-Studie 2022 (insbesondere Fragebogendesign und Datenauswertung) wurden von einer Resonanzgruppe begleitet, der unter anderem Vertreter*innen der akademischen Mitarbeitenden im Akademischen Senat sowie Vertreter*innen aus dem Center for Junior Scholars (CJS) und der ZEWK, dem Servicebereich Personalentwicklung und Weiterbildung, dem Familienbüro, dem Strategischen Controlling, dem Projekt „HRS4R“ sowie dem Personalrat angehörten. Methodisch wurde das Projektteam insbesondere beim Fragebogendesign sowie der Planung der Erhebung von Prof. Dr. Markus Feufel (Fachgebiet Arbeitswissenschaft), PD Dr. Jan Pfetsch (Fachgebiet Pädagogische Psychologie) und Sascha Kubath (Strategisches Controlling) beraten und unterstützt.

2. Durchführung der Erhebung

Am 14.11.2022 wurden die an diesem Stichtag 2.503 wissenschaftlichen Mitarbeitenden der TU Berlin per E-Mail über den zentralen Verteiler der Personalabteilung zur Teilnahme an der WM-Studie 2022 eingeladen. Der Online-Fragebogen, der mit der Software LimeSurvey erstellt wurde, konnte bis zum 23.12.2022 ausgefüllt werden. Der Fragebogen stand in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Im Erhebungszeitraum wurden die wissenschaftlichen Mitarbeitenden außerdem von der 3. Vizepräsidentin, Prof. Dr. Sophia Becker, sowie dem Personalrat, ebenfalls per E-Mail, zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Ergänzend dazu wurde die WM-Studie 2022 über den LinkedIn-Account der Pressestelle der TU Berlin sowie gedruckte Postkarten, die auf dem Campus verteilt wurden, beworben.

Abb. 1: Postkarten/Share-Pics der Befragung

In Abwägung der Vor- und Nachteile verschiedener Gestaltungen der Zugriffsmöglichkeiten auf den Fragebogen und somit der Möglichkeiten zur Teilnahme an der Befragung wurde auf den Einsatz personalisierter Token verzichtet und stattdessen

ein universeller Link eingesetzt. Auf diese Weise sollte die vollständige Anonymität bei der Beteiligung an der Befragung gewährleistet werden. Hiervon erhoffte sich das Projektteam einen positiven Einfluss auf die Rücklaufquote. Zugleich wurde das Risiko einer gezielten Manipulation der Befragung durch Mehrfachteilnahme als gering eingeschätzt.

In einer Begrüßung zu Beginn des Fragebogens wurde kurz erläutert, wie die Fragen zu beantworten sind. Weitere Instruktionen zu den einzelnen Frageblöcken, Fragen und Antwortmöglichkeiten wurden an den betreffenden Stellen gegeben. In den meisten Fällen konnten die Teilnehmenden durch Anklicken bzw. Ankreuzen antworten. Zudem gab es Freitextfelder, in welche die Teilnehmenden zusätzliche Anmerkungen eintragen konnten. Der Fragebogen bestand zum großen Teil aus Beurteilungsfragen (Fragen mit Likertskala), bei denen Bewertungen zu einem Sachverhalt abgegeben werden sollten. Die Teilnehmenden sollten zum Beispiel angeben, wie sehr sie einer Aussage zustimmen, wie zufrieden sie sind oder wie wichtig sie etwas finden.

2.1. Rücklauf

Insgesamt wurden 965 Befragungen online gestartet. Die englischsprachige Fragebogenvariante nutzten etwa sechs Prozent der Teilnehmenden. Davon wurden 307 Fragebögen nur teilweise ausgefüllt, die Befragung wurde also vorzeitig abgebrochen. Die unvollständig ausgefüllten Fragebögen wurden nicht in die Auswertung einbezogen. Bei der detaillierten Datenprüfung wurden zusätzlich 37 Teilnehmende aus dem Datensatz ausgeschlossen, da sie nicht zur Zielgruppe der Befragung gehörten, etwa weil sie einer anderen Beschäftigtengruppe als der der wissenschaftlichen Mitarbeitenden angehören oder angaben, keinen Arbeitsvertrag mit der TU Berlin zu haben.

Somit basieren die vorgelegten Projektergebnisse auf den vollständig ausgefüllten Fragebögen von 621 wissenschaftlichen Mitarbeitenden der TU Berlin, was einer Rücklaufquote von 25 Prozent entspricht und somit auf dem gleichen Niveau liegt wie die letzte Befragung aus dem Jahr 2017. Die Rücklaufquote der WM-Studie 2022 unterscheidet sich zwischen den Fakultäten. Am niedrigsten war sie bei der Fakultät II mit 15 Prozent; am höchsten in der Fakultät III mit 31 Prozent.

Tabelle 1: Grundgesamtheit, Stichprobenumfang und Rücklaufquoten nach Fakultäten

Organisationseinheit	Grundgesamtheit	Stichprobe	Rücklaufquote
Fakultät I	171	40	23%
Fakultät II	404	60	15%
Fakultät III	355	111	31%
Fakultät IV	519	92	18%
Fakultät V	492	146	30%
Fakultät VI	328	95	29%
Fakultät VII	132	33	25%
ZE/ZUV/Sonst.	102	17	17%
Gesamt:	2.503	621	25%

Quellen: Internes Berichtswesen, Online-Befragung 2022

Um die Repräsentativität der Stichprobe einschätzen zu können, erfolgte ein Abgleich mit den Daten des internen Berichtswesens (Stichtag 17.11.2022) anhand der Merkmale, die durch die amtliche Hochschulpersonalstatistik vorgegeben sind. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt in unserer Stichprobe bei 27 Prozent und damit sechs Prozentpunkte unter dem in der Hochschulpersonalstatistik gemeldeten Wert für die TU Berlin. Wie bereits in vergangenen WM-Studien müssen wir daher davon ausgehen, dass unbefristet Beschäftigte in unserer Stichprobe leicht überrepräsentiert sind. Während in

der Grundgesamtheit 98 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden befristet beschäftigt sind, ist der entsprechende Anteil an unserer Stichprobe etwas geringer (92%). Eine Differenz von wiederum sechs Prozentpunkten weist daher darauf hin, dass unbefristet Beschäftigte in unserer Stichprobe leicht überrepräsentiert sind. Der Anteil der Drittmittelbeschäftigten ist in unserer Stichprobe (57%) nur um einen Prozentpunkt geringer als in der Grundgesamtheit (58%). Während laut Personaldatenbank 31 Prozent der Grundgesamtheit weiblich sind, gaben 39 Prozent unserer Befragten an, weiblichen Geschlechts zu sein. Weibliche Beschäftigte sind also leicht überrepräsentiert. Dies ist ein bekanntes Phänomen freiwilliger Online-Befragungen und war auch in den Vorgängerstudien der Fall. Der Anteil internationaler wissenschaftlicher Mitarbeitender, verstanden als Personen, die nicht über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen, ist schließlich mit einem Anteil von elf Prozent in der Stichprobe um zwölf Prozentpunkte geringer als in der Grundgesamtheit (23%, Stichtag 01.12.2022).

Tabelle 2: Abgleich mit der Grundgesamtheit

	Grundgesamtheit	Stichprobe	Differenz
Anteil Teilzeit	33%	27%	-6
Anteil Befristung	98%	92%	-6
Anteil Drittmittel	58%	57%	-1
Anteil Weiblich	31%	39%	+8
Anteil International	23%	11%	-12

Quellen: Internes Berichtswesen, Online-Befragung 2022

2.2. Strukturierende Dimensionen

Im Rahmen der Datenanalyse haben sich insbesondere anhand von drei Merkmalen Differenzierungslinien ergeben, die als besonders relevant betrachtet werden können. Hierbei handelt es sich (1.) um die erreichte bzw. (nicht) angestrebte Qualifikation, konkret kann hier zwischen Doktorand*innen und Postdoktorand*innen sowie wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifizierungsabsicht unterschieden werden. Hinzu kommen (2.) die Art der Finanzierung des Beschäftigungsverhältnisses, also Haushaltmittel oder Drittmittel, sowie (3.) das Geschlecht. Bei letzterem ist nur eine binäre Differenzierung möglich, da zu wenige Befragungsteilnehmende die Antwortmöglichkeit „nicht binär“ gewählt oder sich einem anderen Geschlecht zugeordnet haben, um für diese Teilgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden weitergehende Auswertungen durchführen zu können.

Qualifikation

Um die interne Heterogenität der Beschäftigtengruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden der TU Berlin erfassen zu können, teilen wir diese gemäß ihrem Qualifikationsstatus in drei Teilgruppen: Doktorand*innen, Postdoktorand*innen und wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Qualifikationsabsicht. Als Doktorand*innen definieren wir diejenigen wissenschaftlichen Mitarbeitenden, deren höchster Abschluss weder die Promotion noch die Habilitation ist, und die angegeben haben, an der TU Berlin oder einer anderen Hochschule zu promovieren. Dies trifft auf 361 Personen zu, was 58 Prozent unserer Stichprobe ausmacht. Postdoktorand*innen sind dadurch definiert, dass sie eine Promotion (oder Habilitation) abgeschlossen haben. Diese Gruppe besteht aus 159 Personen und macht 26 Prozent unserer Stichprobe aus. In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht finden sich all diejenigen wieder, die keine Promotion (oder Habilitation) abgeschlossen haben und im

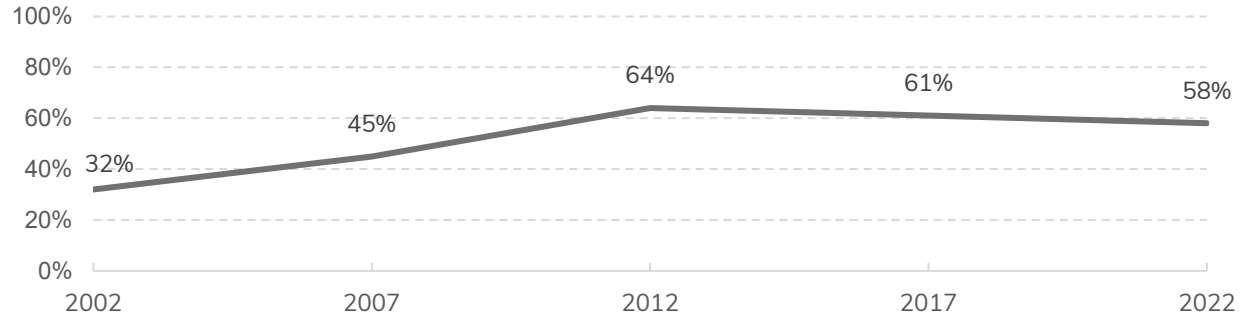
Befragungszeitraum nicht promovieren, entweder weil sie sich noch unsicher sind, ob sie promovieren wollen (77 Personen), nicht planen zu promovieren (17 Personen) oder ihre Promotion abgebrochen haben (7 Personen). Zur Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifizierungsabsicht gehören insgesamt 101 Personen, die 16 Prozent unserer Stichprobe ausmachen.

Finanzierung

Eine weitere wichtige Dimension für die Durchführung von weitergehenden Untersuchungen ist die Finanzierungsquelle des Beschäftigungsverhältnisses der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Die Art der Finanzierung ist deshalb relevant für die Arbeits- und Beschäftigungssituation, weil sich aus beiden hauptsächlichen Finanzierungsquellen, Haushaltsmittel und Drittmittel, unterschiedliche Rahmenbedingungen (z. B. Beschäftigungsdauer und -umfang) ergeben. Da ein Teil der Befragten (40 Personen; 6% der gesamten Stichprobe) mehrere Verträge hat, bilden bei Angaben, die sich unmittelbar auf die Vertragssituation (v. a. Vertragslaufzeit) beziehen, nicht Personen, sondern Verträge die Basis der Berechnungen. Insgesamt entfallen auf die 621 befragten Personen 657 Verträge. Von diesen sind 40 Prozent (225) aus Haushaltsmitteln finanziert und 57 Prozent (367) aus Drittmitteln finanziert. Drei Prozent (22) der Befragten gaben an, ihre Stelle würde sowohl aus Haushalts- als auch aus Drittmitteln finanziert werden.

Im Vergleich mit vorangegangenen Befragungszeiträumen nahm der Anteil drittmittelfinanzierter Stellen ab. Dies entspricht dem Trend seit 2012.

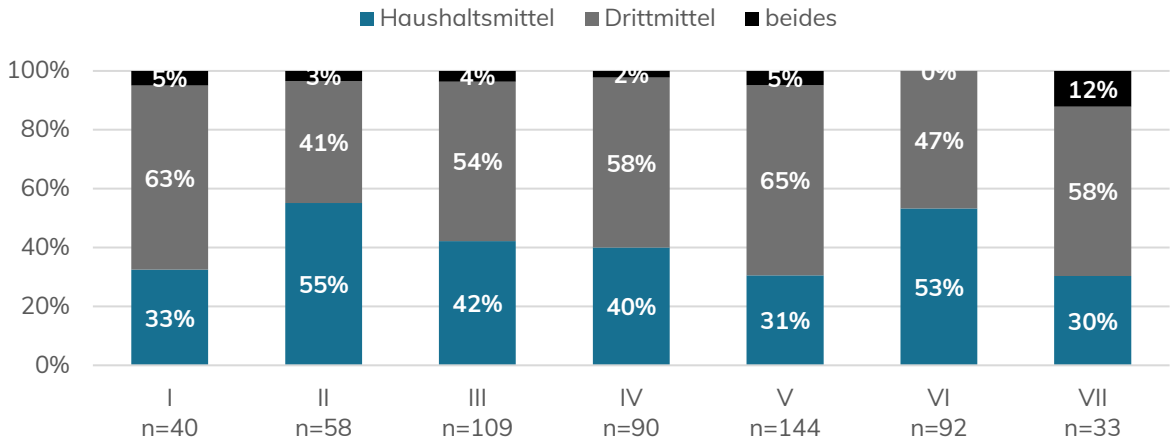
Abb. 2: Anteil wissenschaftlicher Mitarbeitender mit Drittmittelstellen in der Grundgesamtheit



Quellen: WM-Studien 2002, 2007, 2012, 2017, Internes Berichtswesen

Vergleichen wir die Anteile der Drittmittelbeschäftigten zwischen den Fakultäten, erkennen wir, dass in Fakultäten I und V der Anteil der drittmittelfinanzierten Stellen besonders hoch (>60%) war. Mehrheitlich aus Haushaltsmitteln finanziert wurden die befragten Personen in den Fakultäten II und VI (>50%).

Abb. 3: Finanzierungsquellen der Stellen, differenziert nach Fakultäten



Quelle: Online-Befragung 2022

Geschlecht

Als drittes systematisch wirksames Differenzierungsmerkmal haben wir das Geschlecht identifiziert. Dabei werden wir die Befunde fast ausschließlich anhand einer binären Geschlechterlogik mit den Ausprägungen männlich und weiblich präsentieren, da die Gruppe derjenigen, die sich außerhalb dieser Kategorien bewegen, sehr klein ist (0,5% unserer Stichprobe), was differenzierte Auswertungen sowohl aus methodischen Gründen als auch aus Gründen des Datenschutzes nicht zulässt. Zudem sind bisher keine Vergleichsdaten vorhanden, denn weder das interne Berichtswesen der TU Berlin noch die amtliche Hochschulpersonalstatistik stellen Daten jenseits der tradierten Geschlechterdefinition zur Verfügung. Personen, die zur Angabe ihres Geschlechts die Antwortmöglichkeit „nicht binär“ gewählt oder eine andere Freitextantwort gegeben haben, werden deshalb bei geschlechtsspezifischen Auswertungen nicht berücksichtigt. In allen anderen Auswertungen sind die entsprechenden Datensätze selbstverständlich enthalten. In der verbleibenden Stichprobe beträgt der Anteil männlicher Personen 61 Prozent, der weiblichen 39 Prozent. Verglichen mit der Hochschulpersonalstatistik der TU Berlin (31% weibliche Personen) erkennen wir eine leichte Überrepräsentation weiblicher Beschäftigter in unserer Stichprobe. Der Anteilswert weiblicher Beschäftigter zeigt zwischen den Qualifikationsstufen nur leichte Variation: Unter den Doktorand*innen sind es 37 Prozent, bei den Postdoktorand*innen 40 Prozent und bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht 42 Prozent.

3. ERGEBNISSE

3.A. Soziodemografische Verortung

Dieser Abschnitt soll die Befragten soziodemografisch verorten. Er bietet den Lesenden einen Überblick zu Herkunft und Umständen, die vor oder außerhalb der Tätigkeit an der TU Berlin liegen. Es werden im Folgenden also Altersstruktur, eventuelle Elternschaft, die Bildungsherkunft sowie die Zugänge zur Stelle beleuchtet.

3.A.1. Alter

Das Durchschnittsalter in unserer Stichprobe liegt mit 34,1 Jahren nur leicht unterhalb des durchschnittlichen Alters wissenschaftlicher Mitarbeitender in der bundesweiten Hochschulpersonalstatistik (34,9 Jahre). In der Gruppe der Doktorand*innen liegt das durchschnittliche Alter mit 31,4 Jahren darunter. Sowohl die jüngste (24 Jahre) als auch älteste Person (61 Jahre) unserer gesamten Stichprobe finden sich in dieser Gruppe. Das durchschnittliche Alter der Postdoktorand*innen liegt mit 40,3 Jahren erwartungsgemäß höher, während das Durchschnittsalter der Gruppe „Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Qualifikationsabsicht“ mit 34,2 Jahren etwa dem allgemeinen Durchschnitt entspricht.

Tabelle A1: Altersstruktur in Jahren

Alter	Stichprobe WM	Hochschul-personal-statistik (Bund) 2021	Doktorand*innen	Postdoktorand*innen	Ohne Qualifikationsabsoicht
Mittelwert	34,1	34,9	31,4	40,3	34,2
Median	33		31	40	33
SD	6,9		4,6	6,6	7,8
Minimum	24 Jahre		24	28	25
25 % Perzentil	29 Jahre		28	35	29
75 % Perzentil	37,5 Jahre		34	44	38
Maximum	61 Jahre		61	59	59

Quellen: Hochschulpersonalstatistik 2021, Online-Befragung 2022

3.A.2. Elternschaft

In unserer Stichprobe haben 30 Prozent der Befragten mindestens ein Kind. Der Anteil unter den Doktorand*innen liegt erwartungsgemäß mit 18 Prozent unterhalb des Anteils der Eltern unter den Postdoktorand*innen (58%) und den wissenschaftliche Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht (28%). Im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt (11%) der Doktorand*innen in Deutschland, erhoben durch die National Academics Panel Study (NACAPS), hat ein größerer Anteil Kinder.

Auch die Anzahl der Kinder unterscheidet sich zwischen den Gruppen. Im Mittel haben Promovierende 1,55 Kinder, Postdoktorand*innen 1,7 und wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Qualifikationsabsicht 1,71. Im Vergleich mit bundesweiten Zahlen stellt sich heraus, dass Promovierende an der TU zwar eher Eltern sind, aber durchschnittlich weniger Kinder haben, als durch NACAPS bundesweit erhoben.

Der größte Teil (91%) der Befragten mit Kind übernimmt auch Sorgeverantwortung. Am geringsten ist dieser Anteil bei den Postdoktorand*innen (89%), am höchsten unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht (96%).

Tabelle A2: Elternschaft, Anzahl Kinder und der Anteil der Erziehungsverantwortung

	Wissenschaftliche Mitarbeitende		Doktorand*innen		Postdoktorand*innen		Ohne Qualifikationsabsicht		NACAPS `19
Kinder?	Häufigkeit	Anteil	Häufigkeit	Anteil	Häufigkeit	Anteil	Häufigkeit	Anteil	Anteil
Ja	182	30%	64	18%	90	58%	28	28%	11%
Nein	428	70%	291	82%	64	41%	73	72%	89%
Anzahl Kinder									
1	90	50%	36	58%	41	46%	13	46%	55%
2	66	37%	20	32%	35	39%	11	39%	34%
3+	23	13%	6	10%	13	15%	4	14%	11%
Sorge/ Erziehungs Verant-wortung									
Ja	164	91%	58	91%	80	89%	26	96%	/
Nein	17	9%	6	9%	10	11%	1	4%	/

Quellen: Online-Befragung 2022, NACAPS 2019

3.A.3. Bildungsherkunft

Schauen wir uns nun die Bildungsherkunft unserer Stichprobe an. Wir kategorisieren die Bildungsherkunft gemäß dem durch die Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks etablierten Verfahren nach vier Typen: „niedrig“, „mittel“, „gehoben“ und „hoch“.

Tabelle A3: Typisierung der Bildungsherkunft

Typ Bildungsherkunft	**Höchster schulisch-beruflicher Abschluss**		
	Elternteil 1(/2)		**Elternteil 2(/1)**
„niedrig“	unbekannt, keine berufliche Qualifizierung	und	Hochschulreife, Berufliche Aus- oder Fortbildung
„mittel“	Hochschulreife, Berufliche Aus- oder Fortbildung	und	Hochschulreife, Berufliche Aus- oder Fortbildung
„gehoben“	Hochschulabschluss	und	kein Hochschulabschluss
„hoch“	Hochschulabschluss	und	Hochschulabschluss

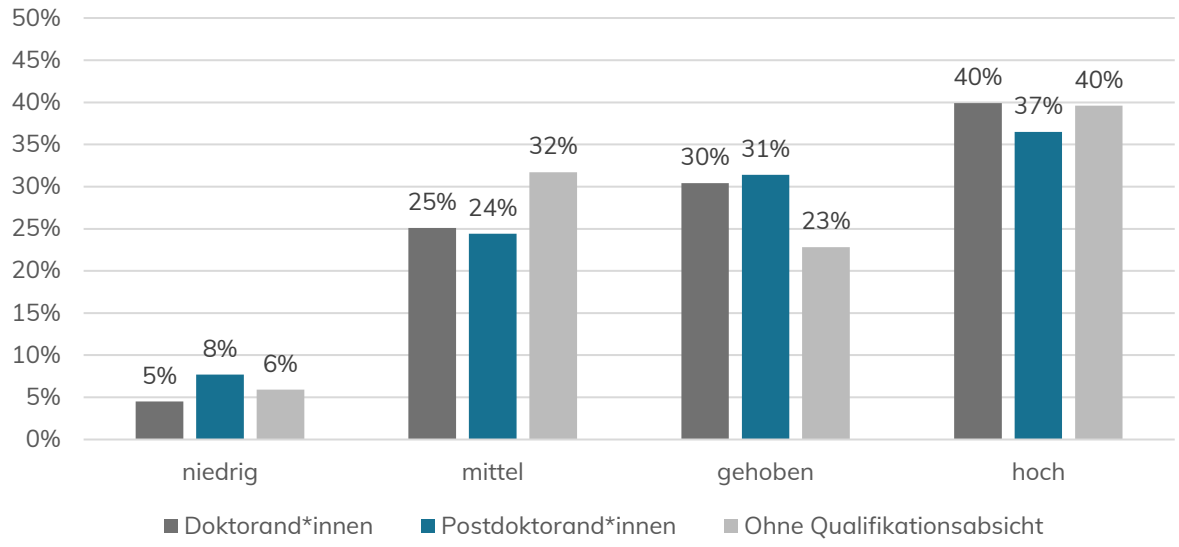
Angelehnt an: DZHW 2017 S. 9 (Die Beziehung gilt auch in die umgekehrte Richtung)

In unserer aggregierten Stichprobe haben die Eltern von 39 Prozent eine „hohe“ Bildungsherkunft, also beide Eltern einen akademischen Abschluss. Die Eltern von 29 Prozent der Befragten sind der Kategorie „gehoben“ zuzuordnen. 26 Prozent werden als „mittel“ kategorisiert und fünf Prozent von „niedriger“ Bildungsherkunft identifiziert, bei denen maximal ein Elternteil einen beruflich qualifizierenden (jedoch nicht akademischen) Abschluss erlangte.

Die Zusammensetzung unterscheidet sich zwischen den Qualifikationsstufen. Während Promovierende einen eher höheren Bildungshintergrund haben (40% hoch; 30% gehoben), ist dies bei den Postdoktorand*innen (37% hoch; 31% gehoben) weniger der Fall; in dieser Gruppe findet sich der größte Anteil mit einer „niedrigen“ Bildungsherkunft (8%). In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht ist der Anteil derjenigen mit „hohem“ Bildungshintergrund ähnlich wie in den anderen Gruppen, jedoch geringer in der „gehobenen“ Gruppe (40% hoch; 23% gehoben) Die Differenz wird durch einen relativ großen Anteil ausgeglichen, die einen „mittleren“ Bildungshintergrund mitbringen (32%).

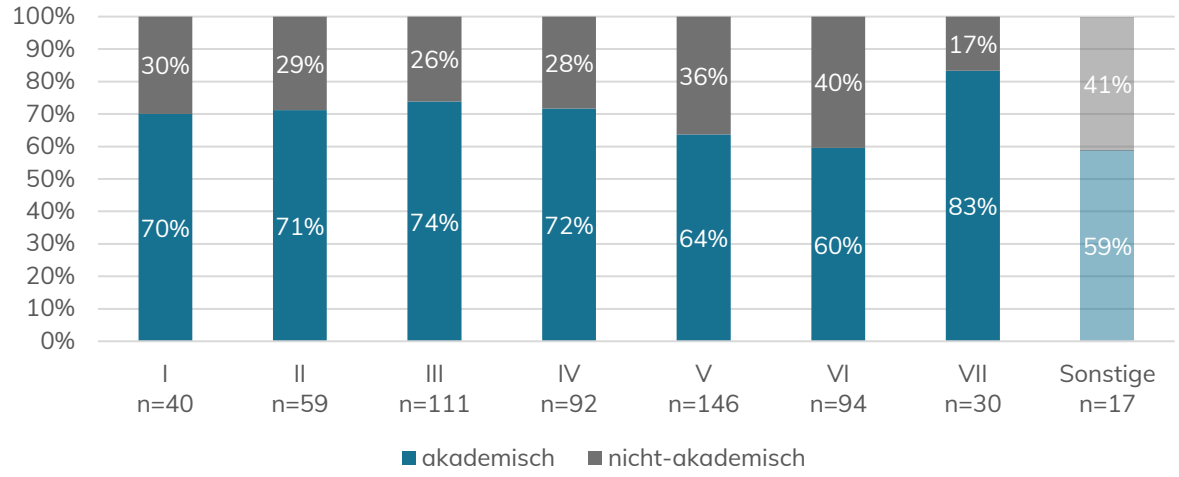
Um die Interpretation zu vereinfachen, haben wir die Kategorien „niedrig“ und „mittel“ zu „nicht akademisch“ zusammengefasst, „gehoben“ und „hoch“ zu „akademisch“. Am geringsten ist der Anteil von Mitarbeitenden aus einem nicht akademischen Elternhaus in Fakultät VII (17%). Im Mittelfeld finden sich die Fakultäten I-IV. Hier liegt der Anteil zwischen 28 und 30 Prozent. Die größten Anteile von Personen aus nicht akademischen Elternhäusern finden wir in Fakultät V (36%), VI (40%).

Abb. A1: Bildungsherkunft der Qualifikationsstufen (n=589)



Quelle: Online-Befragung 2022

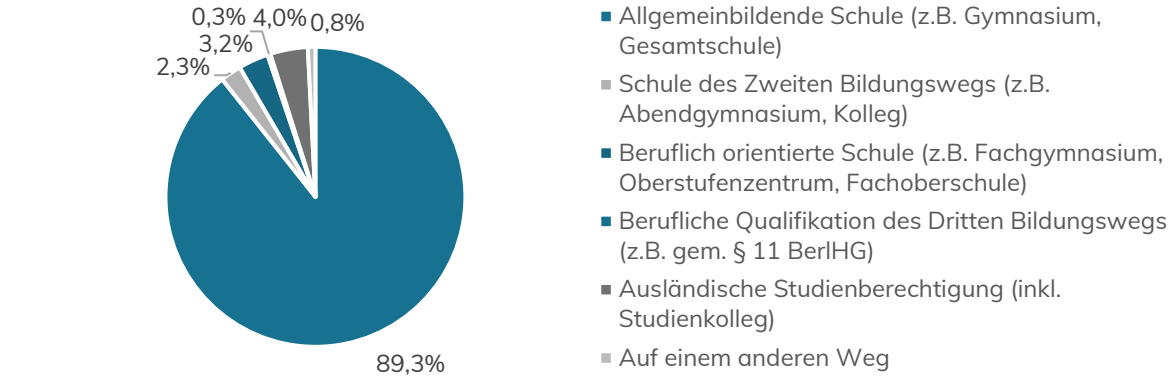
Abb. A2: Vergleich der Bildungsherkünfte der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zwischen den Fakultäten („akademisch“ = „gehoben“ & „hoch“)



Quelle: Online-Befragung 2022

Der Großteil (89%) der Befragten hat seine Hochschulzugangsberechtigung auf einer allgemeinbildenden Schule erworben. Die restlichen elf Prozent teilen sich folgendermaßen auf: ausländische Studienberechtigungen (4%), beruflich orientierte Schulen (3,2%), Schulen des zweiten Bildungsweges (2,3%), Zugangsberechtigung durch berufliche Qualifikation (dritter Bildungsweg) (0,3%) (unter allen Hochschulabsolvent*innen in Berlin waren es 2,9% in 2021) sowie auf einem anderen, nicht näher spezifizierten Weg erworben (0,8%).

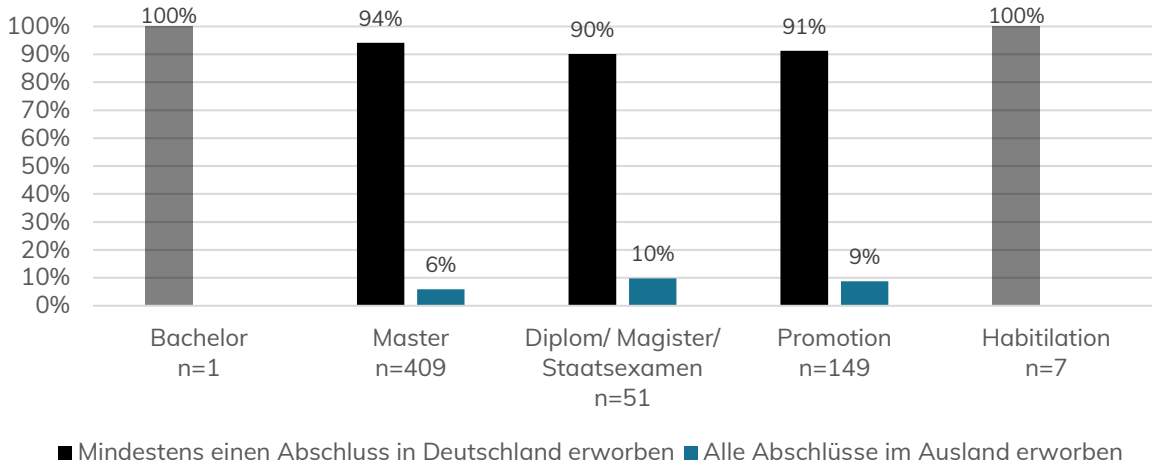
Abb. A3: Wege zum Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung



Quelle: Online-Befragung 2022

Nach ihrem bisher höchsten akademischen Abschluss befragt, gab eine Person an, einen Bachelorabschluss zu haben. 409 Personen besitzen einen Masterabschluss, von denen etwa sechs Prozent einen ihrer Abschlüsse (nicht notwendigerweise den höchsten) im Ausland erworben hatten. 51 Personen haben ein Diplom, Magister oder Staatsexamen, von denen zehn Prozent einen ihrer Abschlüsse im Ausland erworben hatten. Eine Promotion abgeschlossen haben 149 Personen. Neun Prozent von diesen haben einen ihrer Abschlüsse nicht in Deutschland erworben. Sieben Personen verfügen über eine bereits abgeschlossene Habilitation.

Abb. A4: Welcher ist Ihr bisher höchster wissenschaftlicher Abschluss? Und haben Sie mindestens einen dieser Abschlüsse in Deutschland erworben?



87 Prozent der Befragten hat die deutsche Staatsangehörigkeit, drei Prozent sowohl die deutsche als auch eine andere Staatsangehörigkeit. Weitere zehn Prozent haben keine deutsche Staatsbürgerschaft.

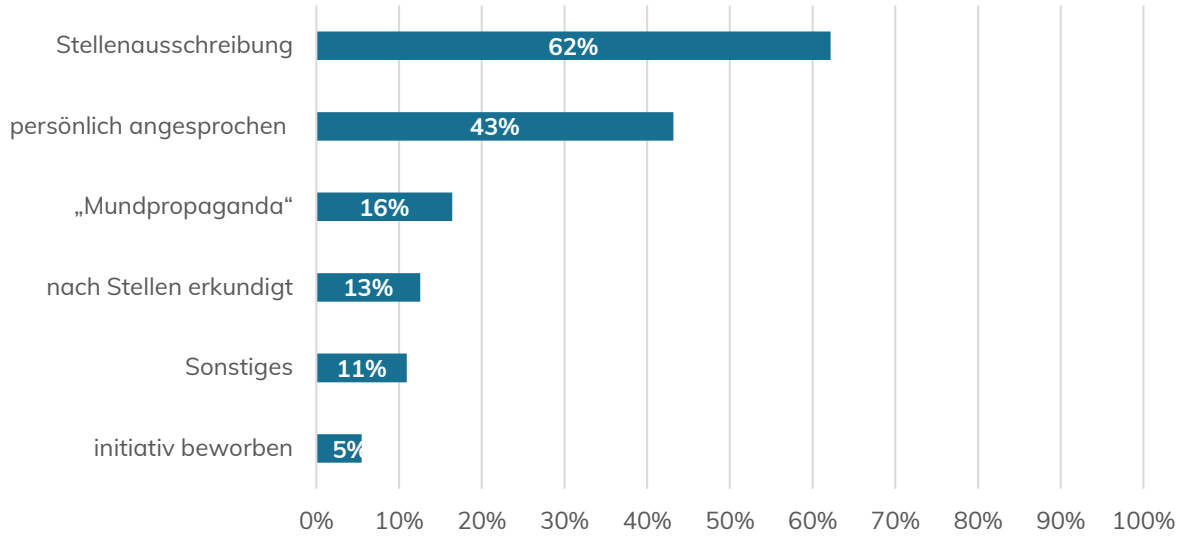
3.A.5 Zugang zur Stelle

Die meisten der Befragten waren vor ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeitende bereits als studentische Mitarbeitende beschäftigt. Unter den Doktorand*innen waren dies

80 Prozent, unter den Postdoktorand*innen 69 Prozent und unter den wissenschaftliche Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht 81 Prozent.

Danach befragt, wie sie an ihre aktuelle Stelle(n) gekommen waren, gaben 62 Prozent der Befragten an, sie seien über eine Stellenausschreibung an ihre Stelle gekommen. 43 Prozent wurden persönlich angesprochen. Über „Mundpropaganda“ von der Stelle erfahren zu haben, bestätigten 16 Prozent der Befragten. „Sonstiges“ wurde von elf Prozent angegeben. Initiativ beworben hatten sich nur fünf Prozent der Befragten.

Abb. A5: Wie sind Sie an diese Stelle gekommen?



Hinweis: Mehrfachantwort als Prozent der Fälle, daher summieren sich die Anteile der Ausprägungen der Qualifikationsstufen nicht auf 100%.
Quelle: Online-Befragung 2022

3.A.3. Zusammenfassung Teil A

- Das Durchschnittsalter der Befragten beträgt 34 Jahre (Tabelle A1).
- 30 Prozent der Befragten haben ein oder mehr Kind(er) (Tabelle A2).
- Von 68 Prozent der Befragten hat mindestens ein Elternteil einen akademischen Hintergrund (Abbildung A1).
- 89 Prozent der Befragten haben ihre Hochschulzugangsberechtigung an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland erworben (Abbildung A3).
- Für die meisten Befragten ist der Master ihr höchster Abschluss. Die Mehrheit der Abschlüsse wurde in Deutschland erworben (Abbildung A4).
- Der größte Teil der Befragten waren bereits im Studium studentische Mitarbeitende (80% der Doktorand*innen, 69% der Postdoktorand*innen, 81% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht) (3.A.5).
- Der Zugang zur Beschäftigung erfolgte überwiegend durch die Bewerbung auf eine Stellenausschreibung (62%). Am zweithäufigsten wurden die Beschäftigten persönlich angesprochen (43%) (Abbildung A5).

3.B. Regulierung der Arbeit

Abschnitt B widmet sich der Beschäftigungssituation in Hinblick auf durch Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen regulierte Aspekte der Arbeit. So werden die Ergebnisse zur Teilzeit und Befristung, zur Arbeitszeit (insbesondere Mehrarbeit), zu mobilem Arbeiten sowie zur Arbeit trotz Krankheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrachtet.

3.B.1. Teilzeit und Befristung

Wie bereits im einführenden Abschnitt zu den Finanzierungquellen, beziehen wir uns hier wieder auf die Anzahl der Verträge, nicht der Personen.

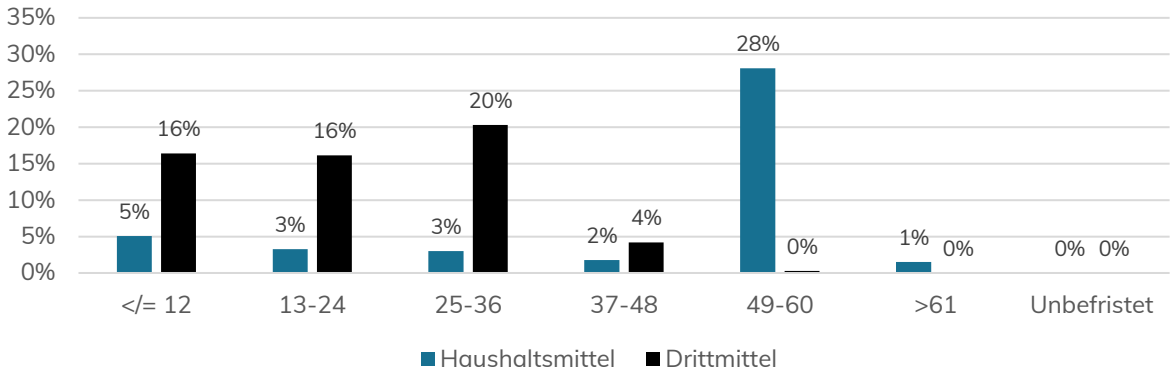
Der Anteil unbefristeter Verträge in unserer Stichprobe liegt bei acht Prozent (Tabelle B2). Dieser Anteil unterscheidet sich kaum von den Angaben in der amtlichen Personalstatistik von 2021 (6%) und noch weniger von den aktuellen Zahlen des internen Berichtswesens (7%). Im Vergleich mit den anderen Hochschulen in Berlin ist ein größerer Anteil befristet beschäftigt (92% in unserer Stichprobe gegenüber 86 Prozent in Berlin). Die Struktur der Befristungen unterscheidet sich nach Qualifikationsstufe und Finanzierungsquelle.

Betrachten wir zunächst die Verteilung der Befristungslängen von Doktorand*innen auf Haushalts- und Drittmittelstellen (Abb. B1): 56 Prozent der erfassten Doktorand*innen werden auf Drittmittelstellen beschäftigt. Während kein*e Doktorand*in auf Drittmittelstellen angab, länger als vier Jahre befristet zu sein (das Gros bleibt unter drei Jahren), sind 29 Prozent der Doktorand*innen für mehr als vier Jahre befristet, alle von ihnen auf Haushaltsstellen. Lediglich 13 Prozent der Doktorand*innen auf Haushaltsstellen sind für weniger als vier Jahre befristet.

Bei Postdoktorand*innen ist der Kontrast noch deutlicher (Abb. B2). 49 Prozent der Postdoktorand*innen sind durch Drittmittel finanziert. Alle Drittmittelverträge sind befristet (maximal fünf Jahre). Der größte Anteil der Beschäftigten auf Drittmittelstellen ist zwischen zwei und drei Jahre befristet. Diese machen 22 Prozent aller Postdoktorand*innen aus. Weitere 22 Prozent der Postdoktorand*innen arbeiten auf Haushaltsstellen, die befristet sind. 29 Prozent auf unbefristeten Haushaltsstellen.

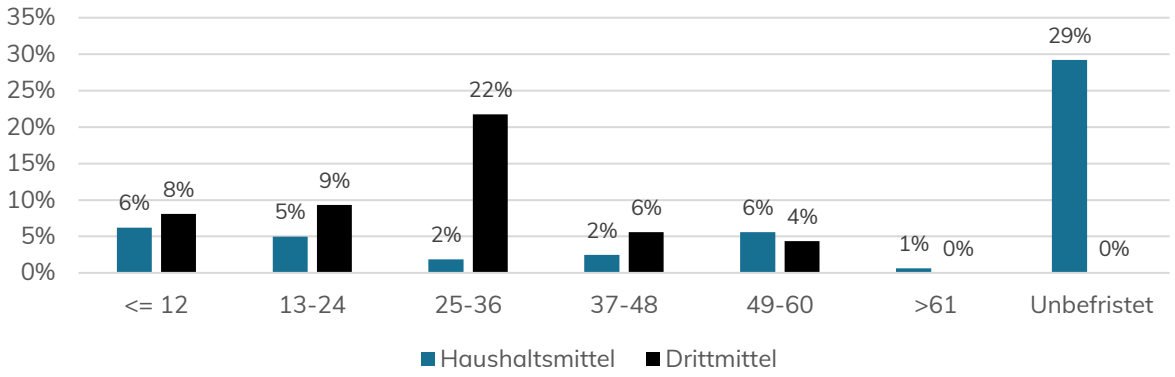
Von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht (Abb. B3) arbeiten 75 Prozent auf Drittmittelstellen, von denen der größte Teil auf bis zu drei Jahre befristet ist (67% aller wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht). Sechs Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht haben unbefristete Verträge, alle durch den Haushalt finanziert. Einen weiteren Schwerpunkt bilden hier Verträge, die zwischen vier und sechs Jahre befristet sind. Zehn Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht arbeiten auf Grundlage solcher Verträge auf Haushaltsbasis.

Abb. B1: Befristungslänge in Monaten, differenziert nach Haushaltmitteln und Drittmitteln für Doktorand*innen, Vertragsbasis (n = 353)



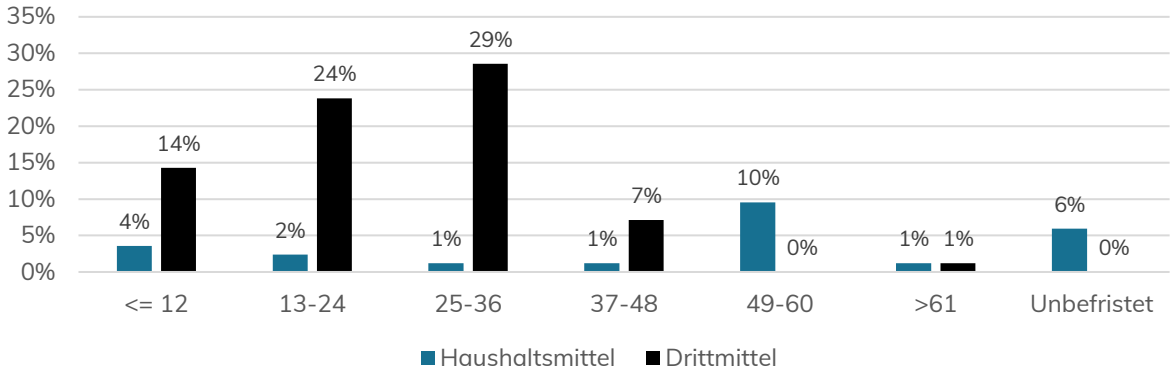
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. B2: Befristungslänge in Monaten, differenziert nach Haushaltmitteln und Drittmitteln für Postdoktorand*innen, Vertragsbasis (n = 168)



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. B3: Befristungslänge in Monaten, differenziert nach Haushaltmitteln und Drittmitteln für wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Qualifikationsabsicht, Vertragsbasis (n = 100)



Quelle: Online-Befragung 2022

Im Vergleich mit dem Anteil vollzeitbeschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeitender in Berlin (55%) und dem Bund (54%) sind an der TU Berlin besonders viele in Vollzeit beschäftigt (67%) (Tab. B2).

Tabelle B1: Anzahl und Anteil Befristeter und Unbefristeter Personen

	Wissenschaftliche Mitarbeitende Befragung 2022		Hochschulpersonalstatistik (TUB) 2021	Hochschulpersonalstatistik (Berlin) 2021	Hochschulpersonalstatistik (Bund) 2021
Befristet?	Häufigkeit	Anteil in %	Anteil in %	Anteil in %	Anteil in %
Nicht befristet	55	8%	6%	14%	18%
Befristet	598	92%	94%	86%	82%

Tabelle B2: Anzahl und Anteil von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

	Wissenschaftliche Mitarbeitende Befragung 2022		Hochschulpersonalstatistik (TUB) 2021	Hochschulpersonalstatistik (Berlin) 2021	Hochschulpersonalstatistik (Bund) 2021
Teilzeit?	Häufigkeit	Anteil in %	Anteil in %	Anteil in %	Anteil in %
Vollzeit	455	73%	67%	55%	54%
Teilzeit	165	27%	33%	45%	46%

Quellen: Online-Befragung 2022, Hochschulpersonalstatistik 2021

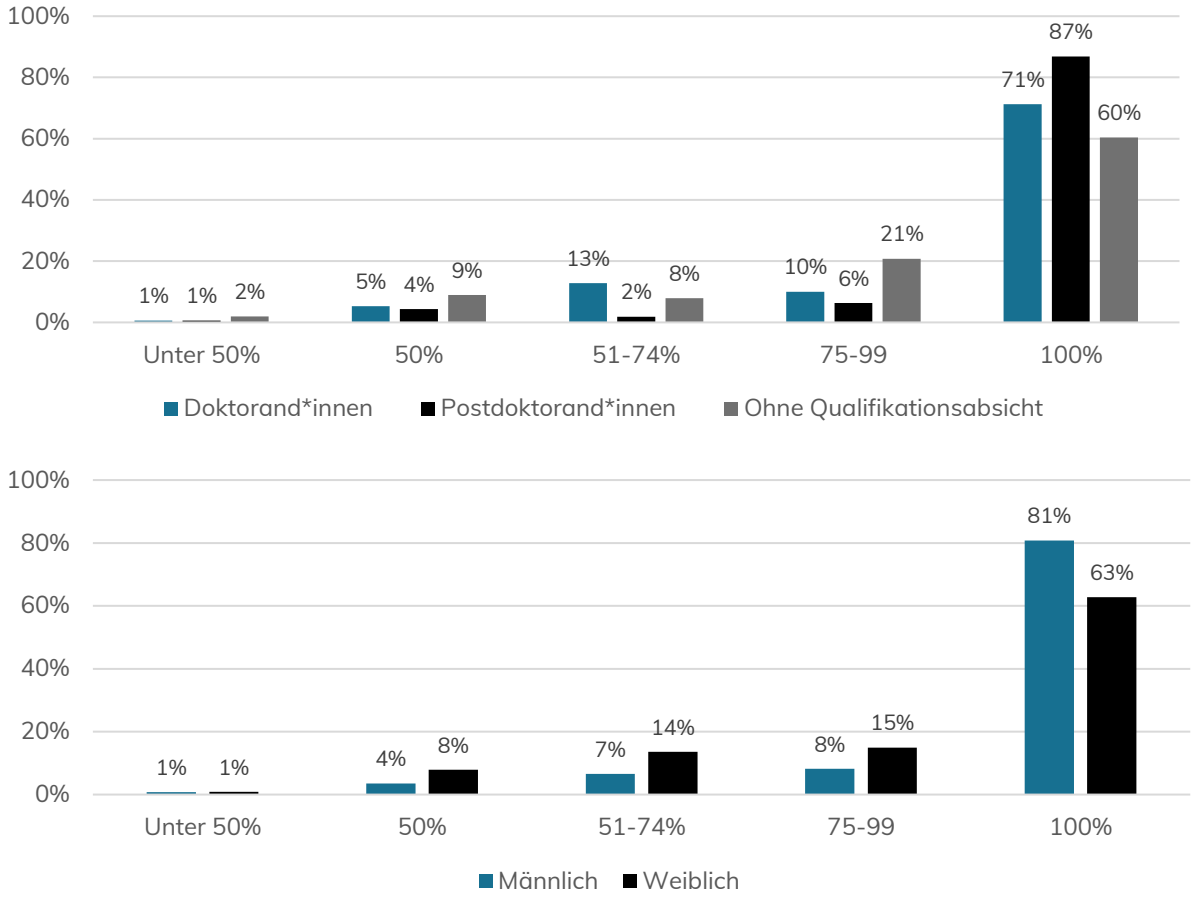
Der Umfang der Stellen unterscheidet sich innerhalb der Stichprobe. Differenzieren wir nach dem Qualifikationsstatus (Abb. B4) erkennen wir, dass Postdoktorand*innen mit 87 Prozent den größten Vollzeitanteil haben. Der Vollzeitanteil von Doktorand*innen liegt bei 71 Prozent, der wissenschaftlicher Mitarbeitender ohne Qualifikationsabsicht bei 60 Prozent. 19 Prozent der Doktorand*innen haben einen Beschäftigungsumfang von weniger als 75 Prozent einer Vollzeitstelle.

Differenziert nach binären Geschlechtern wird offenbar, dass der Vollzeitanteil männlicher wissenschaftlicher Mitarbeitender mit 81 Prozent 18 Prozentpunkte höher liegt als bei weiblichen (63%). Acht Prozent der weiblichen und vier Prozent der männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden haben eine halbe Stelle. Einen vereinbarten Umfang von mehr als 50, aber weniger als 75 Prozent einer Vollzeitstelle haben sieben Prozent der männlichen und 14 Prozent der weiblichen Befragten. Eine Zweidrittelstelle oder mehr wird von acht Prozent der männlichen und 15 Prozent der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden ausgefüllt.

Vergleichen wir die Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigten zwischen den Fakultäten ergeben sich deutliche Unterschiede (Abb. B5). Während der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in Fakultät VI mit lediglich 55 Prozent am geringsten ist, war dieser mit 95 Prozent am höchsten in Fakultät IV. Seit 2017 haben fast alle Fakultäten den Anteil der Vollzeitbeschäftigten erhöht. Lediglich in Fakultät V lag der Anteil in 2022 zwölf Prozentpunkte unter dem (sehr hohen) Wert von 2017.

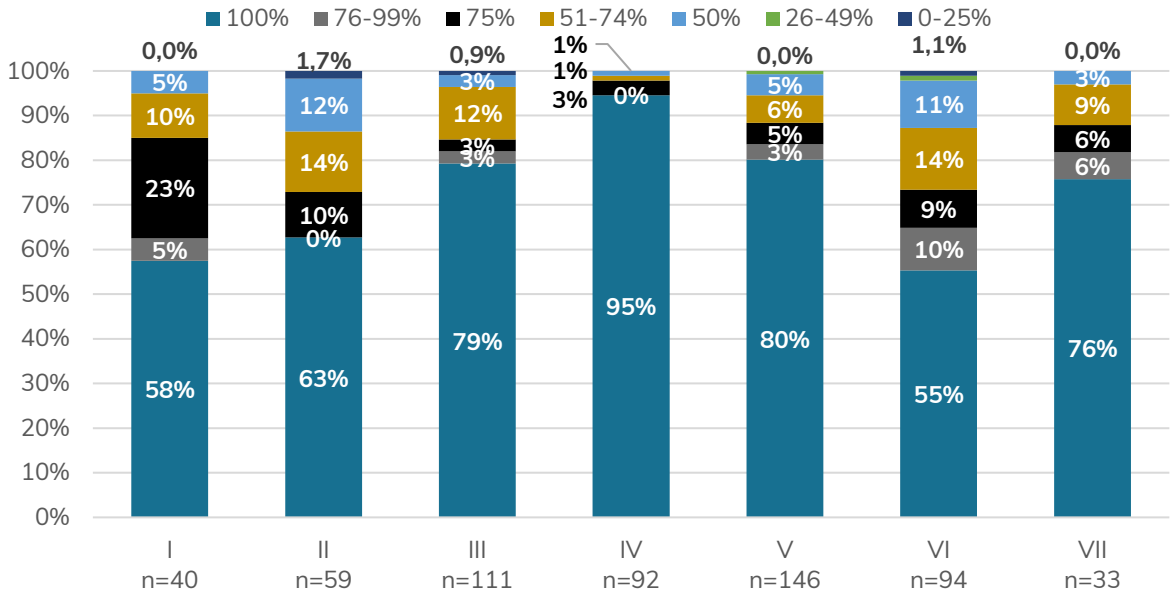
Etwa ein Drittel der wissenschaftlichen Beschäftigten geht mindestens einer weiteren Erwerbstätigkeit nach (Abb. B7). Immerhin 27 Prozent der Postdoktorand*innen tun dies außerhalb der TU Berlin; sieben Prozent der Doktorand*innen innerhalb der TU Berlin. Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht hat den größten Anteil derjenigen, die exklusiv für die TU Berlin arbeiten (75%).

Abb. B4: Verteilung der Stellenumfänge in Prozent eine Vollzeitstelle – nach Qualifikationsstatus (n = 359) und (binärem) Geschlecht (n = 619)



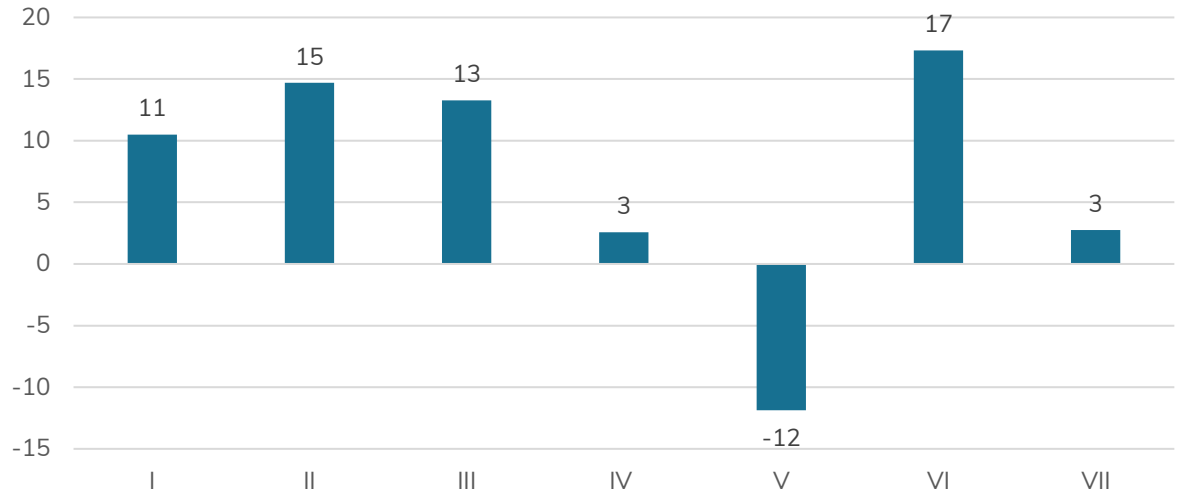
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. B5: Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten zwischen den Fakultäten



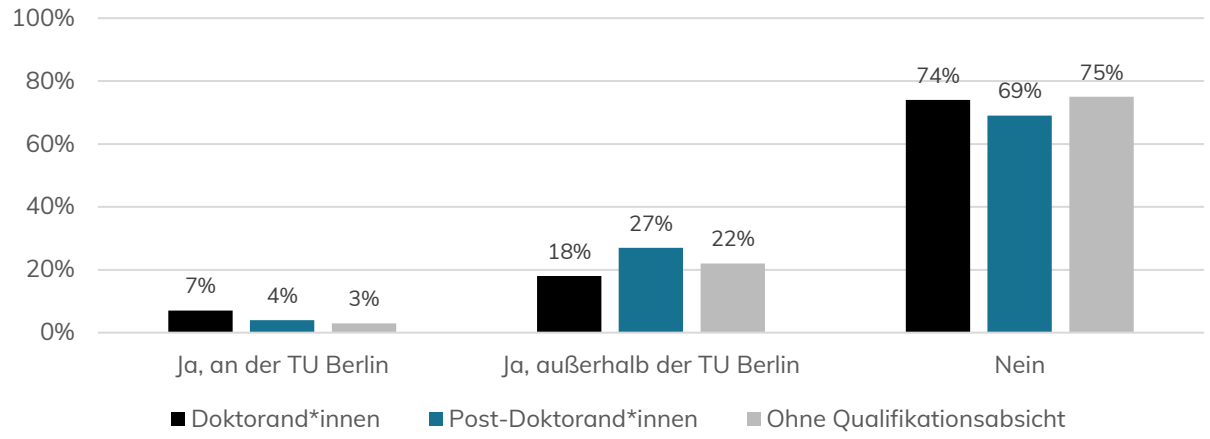
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. B6: Veränderung des Vollzeitanteils seit 2017 in Prozentpunkten



Quelle: Online-Befragung 2022, WM-Studie 2017, eigene Berechnung

Abb. B7: Gehen Sie noch einer weiteren Erwerbstätigkeit, einem Nebenjob oder einer freiberuflichen Tätigkeit (einschließlich Lehraufträgen) nach? (n = 631)

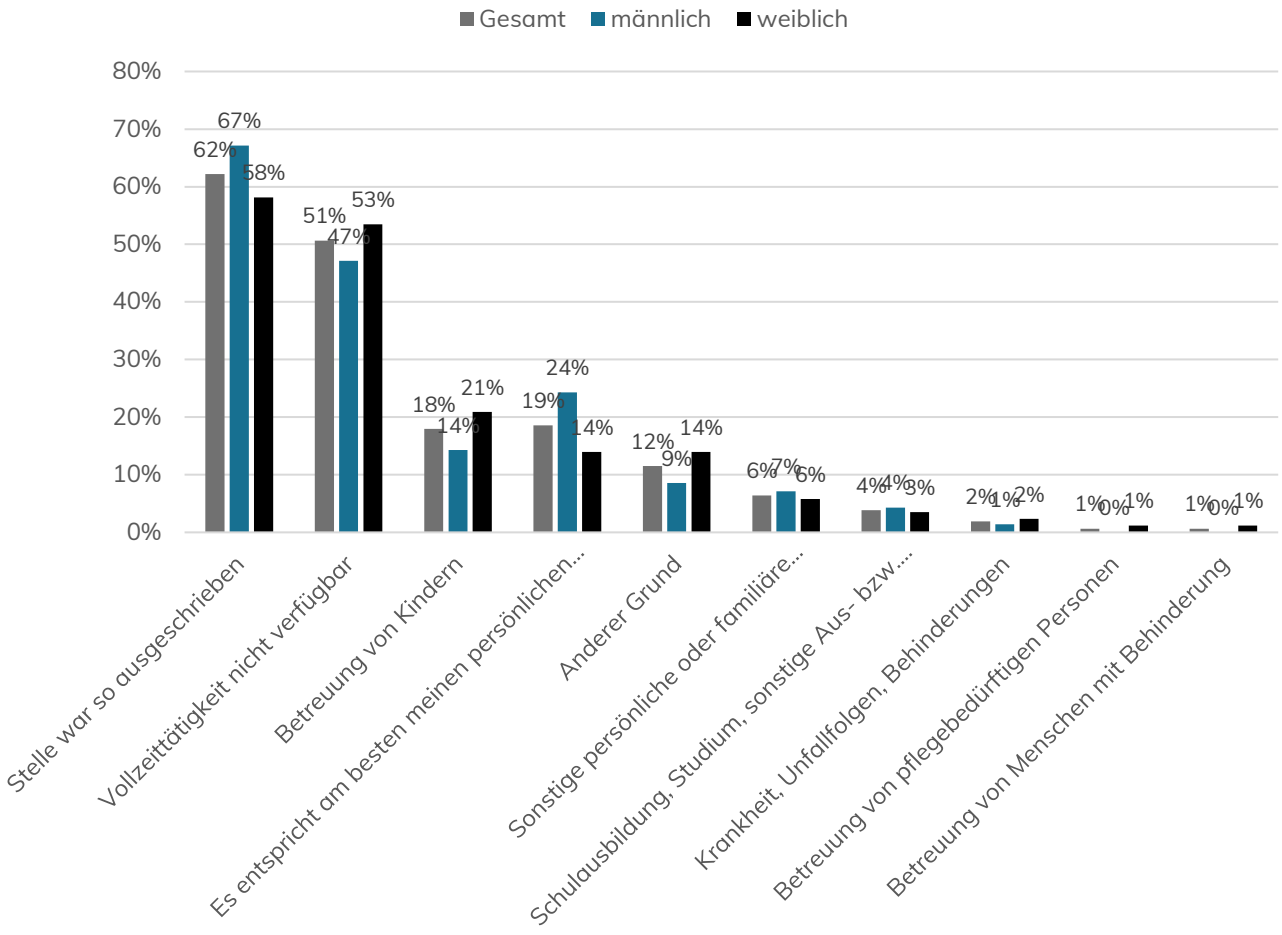


Quelle: Online-Befragung 2022

Gründe für Teilzeit

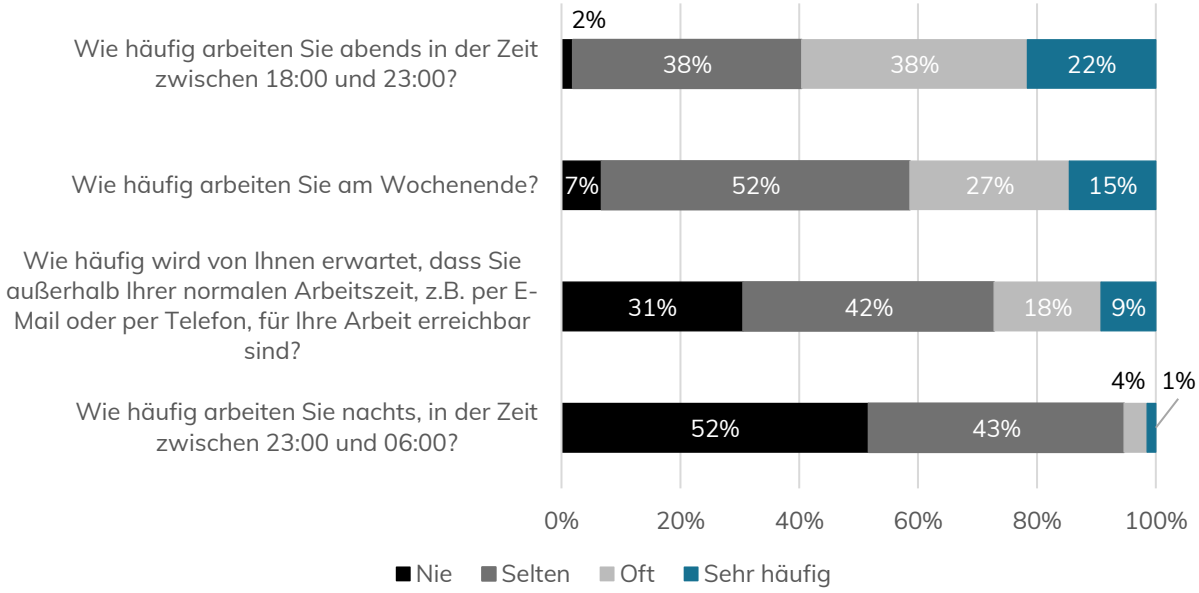
Wir untersuchen ebenfalls die Gründe für Teilzeitverträge (Abb. B8). Als hauptsächliche Gründe für Teilzeit kann die Nichtverfügbarkeit identifiziert werden. 62 Prozent aller Befragten gaben an, die Stelle sei so ausgeschrieben worden. 51 Prozent aller Befragten Teilzeitbeschäftigten gaben an, eine Vollzeitstelle sei nicht verfügbar gewesen. 18 Prozent aller Befragten gaben an, in Teilzeit zu arbeiten, weil sie Kinder betreuen. Der Anteil unter weiblichen Befragten ist bei weiblichen Personen mit 21 Prozent höher als unter männlichen (14%). Nach Meinung von zehn Prozent der Befragten entspricht Teilzeitarbeit eher ihren persönlichen Bedürfnissen. Dies ist bei einem größeren Anteil der männlichen (24%) als bei dem der weiblichen Befragten (14%) der Fall. An fünfter Stelle wird ein nicht näher spezifizierter „anderer Grund“ genannt (12%). Alle anderen abgefragten möglichen Gründe wurden jeweils von weniger als zehn Prozent gewählt, und werden daher hier nicht diskutiert.

Abb. B8: Aus welchem Grund gehen Sie einer Teilzeittätigkeit nach? Mehrfachantwort möglich – binäre Geschlechter im Vergleich (n = 621)



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. B9: Häufigkeit der Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit (n = 621)



Quelle: Online-Befragung 2022

3.B.2. Arbeitszeit

In diesem Anschnitt widmen wir uns der Arbeitszeit. Wir stellen die Ergebnisse der Befragung zur Arbeit außerhalb der Kernzeiten dar, untersuchen die geleistete Mehrarbeit und inwieweit die Dokumentation der Arbeitszeit ihr Vorkommen beeinflusst.

Arbeit außerhalb der Kernzeiten

60 Prozent der Befragten arbeitet oft (38%) oder sehr häufig (22%) abends zwischen 18 und 23 Uhr. Nur zwei Prozent tun dies nie, 38 Prozent selten (Abb. B9). Mehr als die Hälfte (52%) der Befragten arbeitet nur selten am Wochenende, sieben Prozent nie. 42 Prozent der Befragten arbeiten hingegen oft (27%) oder sehr häufig (15%) auch am Wochenende. Von 73 Prozent der Befragten wird nie (31%) oder selten (42%) erwartet, außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein. Von 18 Prozent wird dies oft erwartet, von neun Prozent sehr häufig. Nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 06:00 Uhr, arbeiten die allermeisten der Befragten nie (52%) oder selten (43%). Nur vier Prozent tun dies oft, ein Prozent sehr häufig.

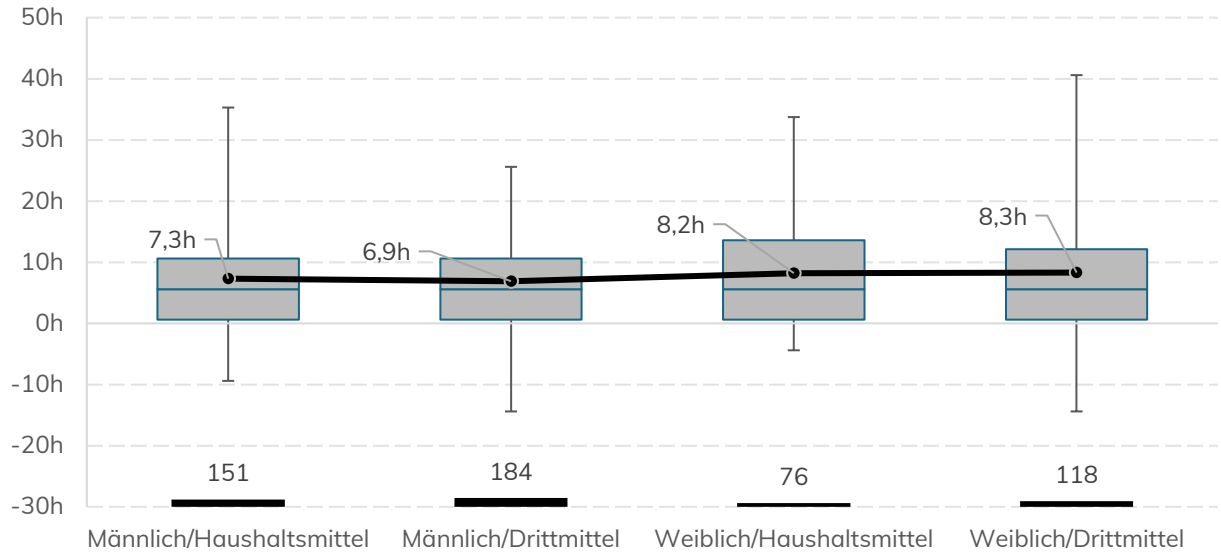
Mehrarbeit

Differenziert man binär zwischen weiblichen und männlichen Personen, arbeiten weibliche Personen im Durchschnitt 6,8 Wochenstunden mehr als vertraglich vereinbart. Das ist im Durchschnitt eine Stunde mehr als männliche Beschäftigte (5,8 Stunden/Woche). Dabei gilt es zu bedenken, dass die weiblichen Personen häufiger in Teilzeit arbeiten. Differenzieren wir zusätzlich auch die Finanzierungsquelle (Abb. B10), erkennen wir, dass dieser Effekt bei Haushaltsbeschäftigten etwa konsistent (Frauen arbeiten 0,9 Stunden mehr) bleibt. Weibliche Drittmittelbeschäftigte hingegen leisten 1,4 Stunden mehr Mehrarbeit als ihre männlichen Kollegen.

Betrachtet man die Stundenanzahl an Mehrarbeit nach Qualifikationsstatus (Abb. B11), leisten die Doktorand*innen mit durchschnittlich 7,5 Stunden pro Woche am meisten Überstunden ab. Die Postdoktorand*innen arbeiten knapp sechs Stunden pro Woche mehr als vertraglich vereinbart, die wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht rund 2,7 Stunden. Differenzieren wir weiter nach Finanzierungsquellen (Abb. B11), erkennen wir, dass Beschäftigte auf Haushaltsstellen etwas mehr Mehrarbeit leisten als ihre Kolleg*innen auf Drittmittelstellen. Allerdings ist die Streuung der Mehrarbeit unter Drittmittelbeschäftigten aller Qualifikationsstufen größer als bei Haushaltsmittelbeschäftigten, die näher am Durchschnitt liegen. Es gibt unter Drittmittelbeschäftigten also wenige, die deutlich mehr Mehr- oder Minderarbeit leisten.

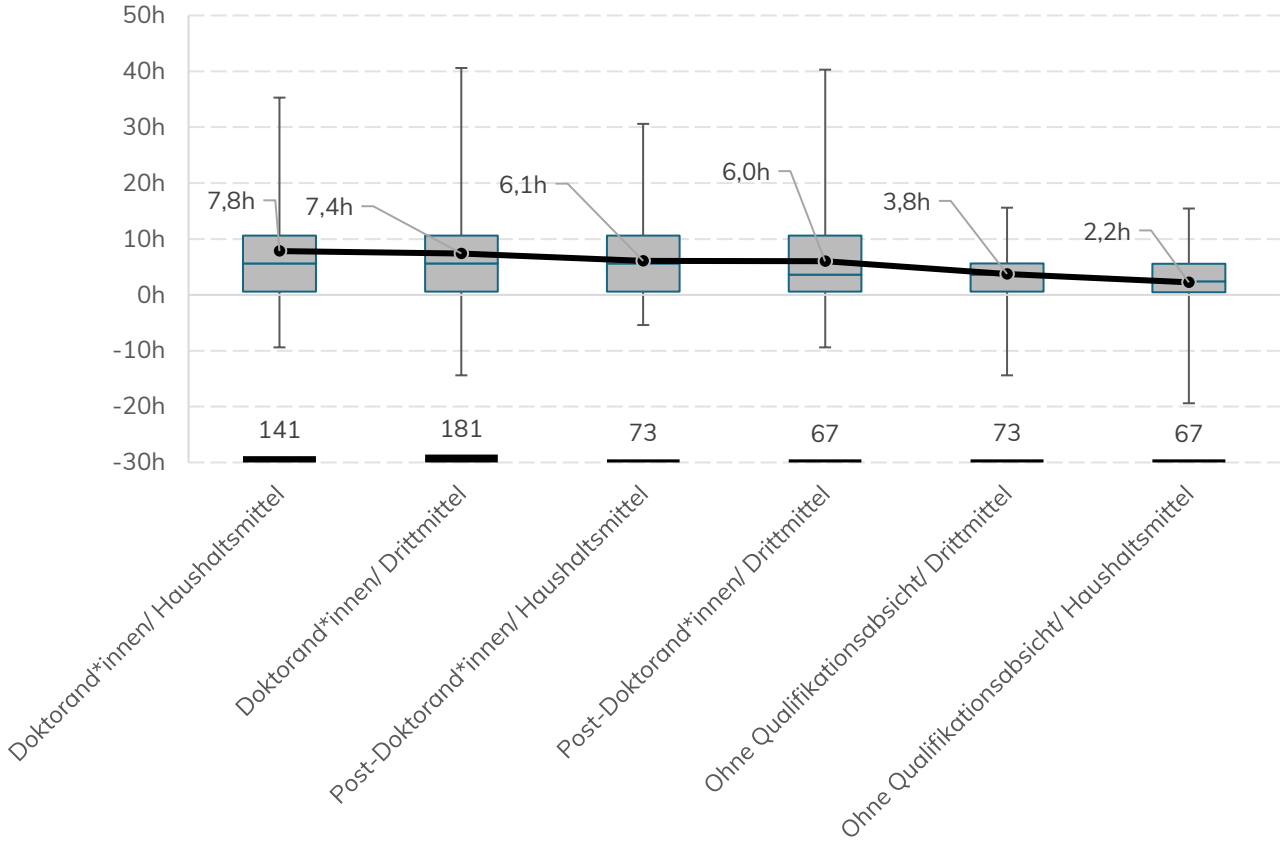
Untersuchen wir die Hypothese, dass Beschäftigte auf Teilzeitstellen mehr Mehrarbeit leisten als Beschäftigte in Vollzeitstellen (Abb. B12). Ein Vergleich der durchschnittlichen Mehrarbeitszeiten verschiedener Gruppen von Stellenanteilen zeigt, dass Beschäftigte mit einem Stellenanteil von 50 bis 64 Prozent oder 65 bis 74 Prozent einer Vollzeitstelle fast doppelt so viele (11,6; 12,7) Stunden Mehrarbeit leisten als Beschäftigte mit einem Stellenanteil von 75 bis 99 oder 100 Prozent (6,1; 5,1 Stunden). Im Durchschnitt arbeitet ein*e Beschäftigte*r auf einer 50-Prozent-Stelle also real wie auf einer 80-Prozent-Stelle, jemand mit einer 65-Prozent-Stelle arbeitet real 97 Prozent einer Vollzeitstelle.

Abb. B10: Boxplots der Mehrarbeit in Stunden pro Woche – binäre Geschlechter und Finanzierungsquellen im Vergleich. Durchschnittliche Mehrarbeit der Gruppe als Linie, Anzahl als Balken unten



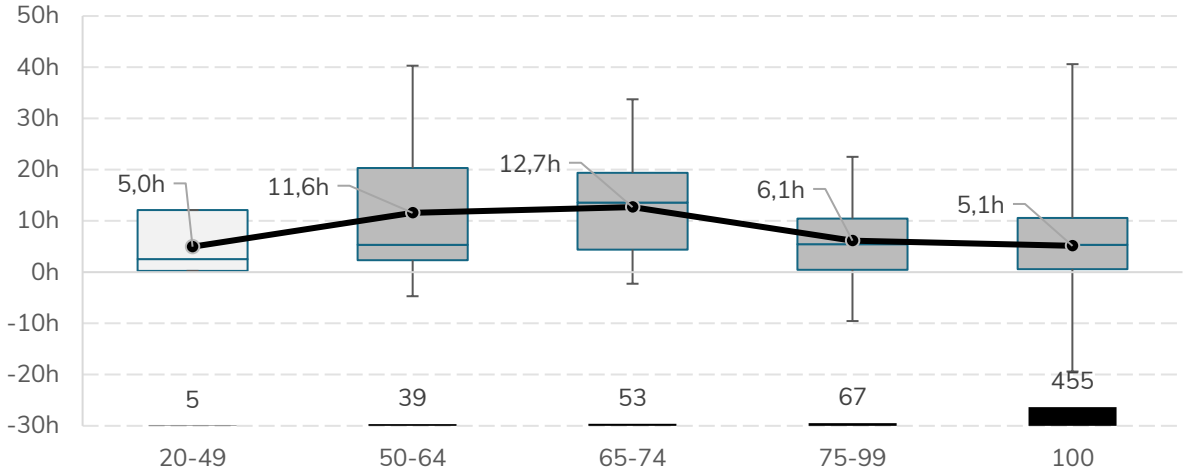
Quelle: Online-Befragung 2022, eigene Berechnung

Abb. B11: Boxplots der Mehrarbeit in Stunden pro Woche – Qualifikationsstufen und Finanzierungsquellen im Vergleich, durchschnittliche Mehrarbeit der Gruppe als Linie, Anzahl als Balken unten



Quelle: Online-Befragung 2022, eigene Berechnung

Abb. B12: Boxplots der Mehrarbeit in Stunden pro Woche, gruppierte Stellenanteile im Vergleich, durchschnittliche Mehrarbeit der Gruppe als Linie, Anzahl als Balken unten

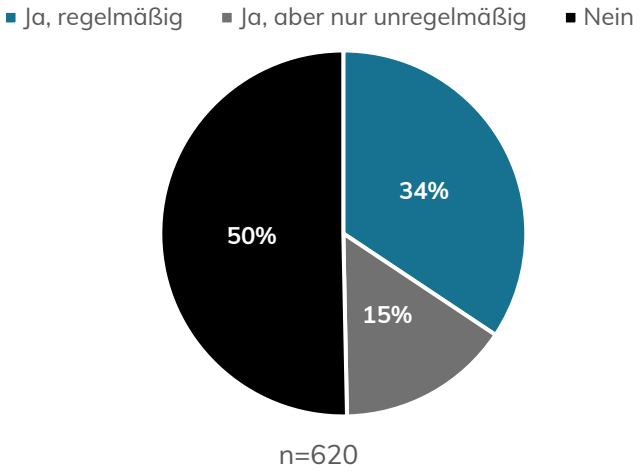


Quelle: Online-Befragung 2022, eigene Berechnung

Arbeitszeitdokumentation

Die Arbeitszeit wird nur von einer Minderheit (34%) regelmäßig dokumentiert (Abb. B13). 15 % dokumentieren ihre Arbeitszeit nur unregelmäßig. Die Hälfte (50%) der Befragten gab an, ihre Arbeitszeit gar nicht zu dokumentieren (Abb. B13).

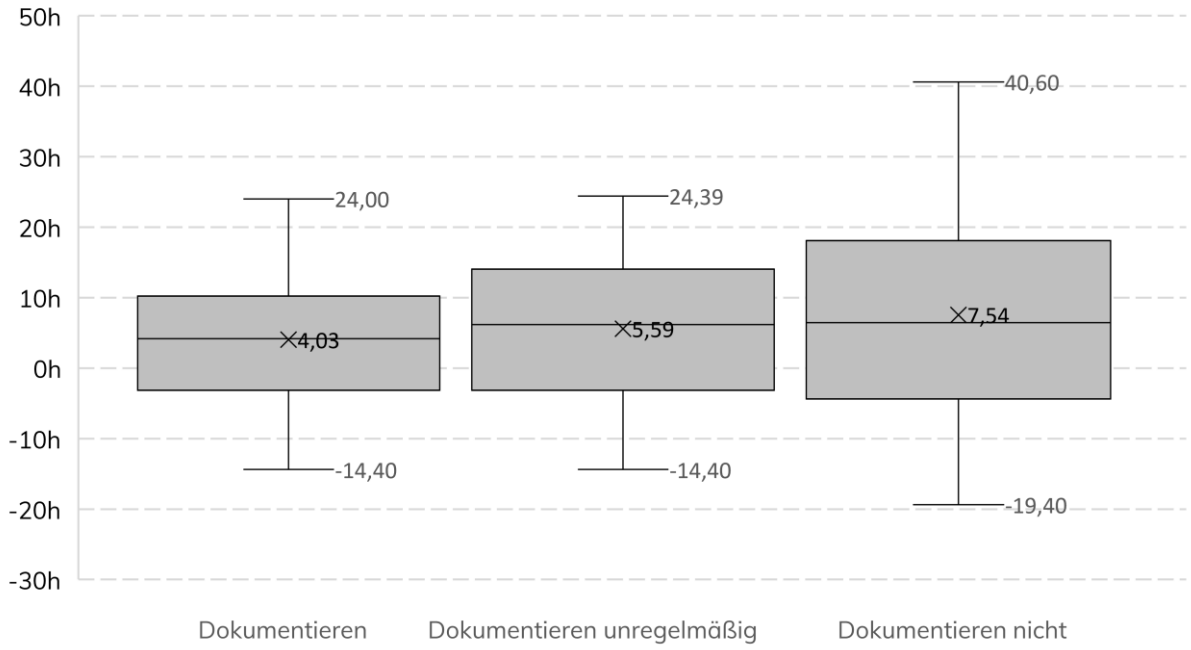
Abb. B13: Dokumentieren Sie Ihre Arbeitszeit?



Quelle: Online-Befragung 2022

Vergleichen wir die Anzahl der Stunden Mehrarbeit derjenigen, die ihre Arbeitszeit dokumentieren, mit denen, die diese nur unregelmäßig oder gar nicht dokumentieren, erkennen wir, dass diejenigen wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die ihre Arbeitszeit regelmäßig dokumentieren, im Durchschnitt fast 1,5 Stunden weniger Mehrarbeit leisten, als die, die es nur unregelmäßig tun und knapp 3,5 Stunden weniger als ihre Kolleg*innen, die ihre Arbeitszeit gar nicht dokumentieren (Abb. B14). Auffällig ist insbesondere auch der Anstieg der Streuung der Ergebnisse. Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit nicht dokumentieren, arbeiten sowohl deutlich mehr als auch weniger als ihre Kolleg*innen, die ihre Arbeitszeit dokumentieren.

Abb. B14: Boxplots der geleisteten Stunden Mehrarbeit derjenigen, die ihre Arbeitszeit regelmäßig, unregelmäßig und gar nicht dokumentieren

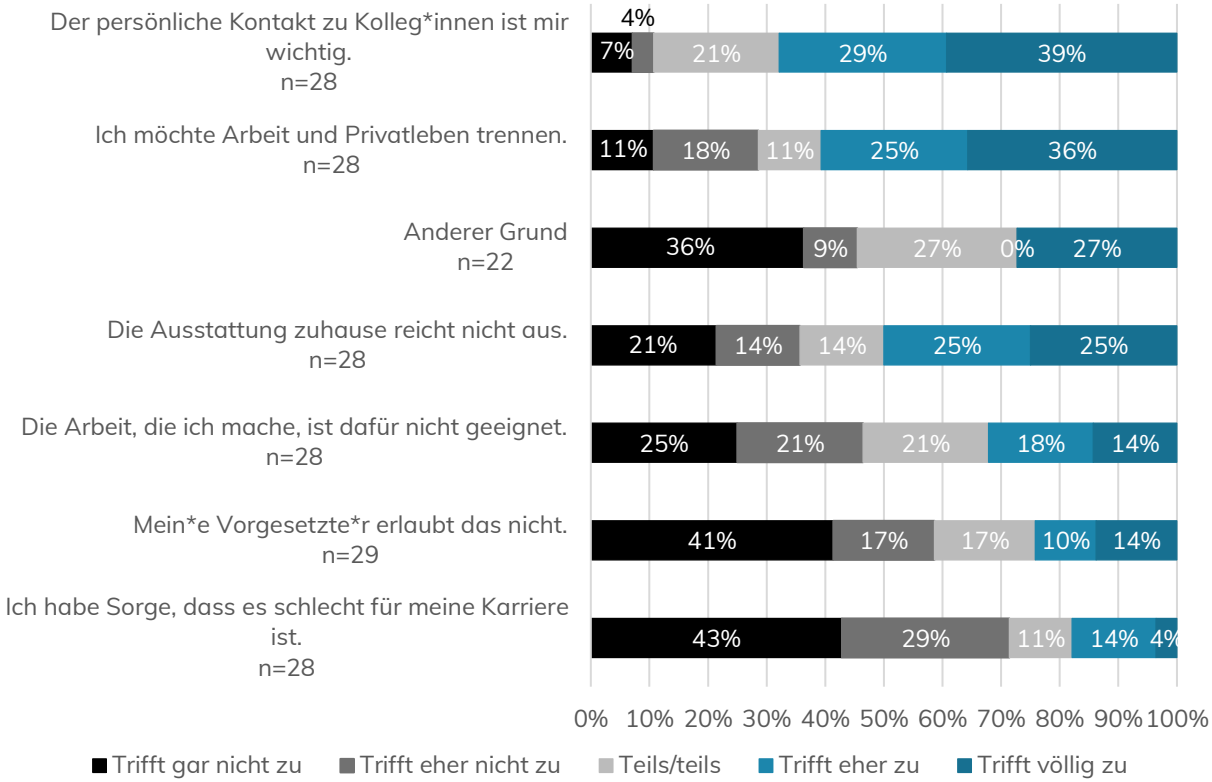


Quelle: Online-Befragung 2022, eigene Berechnung

3.B.3 Mobiles Arbeiten

In diesem Abschnitt beleuchten wir den Aspekt „Mobiles Arbeiten“. 95 Prozent der Befragten arbeitet mobil. Nur fünf Prozent tun dies nicht. Als Gründe dafür konnten zwei besonders wichtige Aspekte identifiziert werden (Abb. B15): Zum einen ist für 68 Prozent derjenigen die nicht mobil arbeiten, der persönliche Kontakt zu ihren Kolleg*innen wichtig (29% bewerteten dies als eher zutreffend, 39% als völlig zutreffend). Zum anderen möchten 61 Prozent der Befragten ihr Arbeits- und Privatleben trennen (25% stimmten dieser Aussage eher zu, 36% völlig). 27 Prozent der Befragten gaben an, dass ein anderer, nicht näher spezifizierter Grund ausschlaggebend sei. Die Hälfte arbeitet nicht mobil, weil die Ausstattung zuhause nicht ausreichend ist, um von dort arbeiten zu können (25% stimmten eher zu, 25% völlig). Knapp ein Drittel stimmte der Aussage eher (18%) oder völlig (14%) zu, nicht mobil zu arbeiten, weil ihre Arbeit dafür nicht geeignet sei. 24 Prozent stimmten der Aussage eher (10%) oder völlig (14%) zu, dass ihre Vorgesetzten keine mobile Arbeit erlaubten. Nur 18 Prozent der nicht mobil arbeitenden Befragten stimmten der Aussage eher (14%) oder völlig (4%) zu, nicht mobil zu arbeiten, weil sie sich Sorgen machten, dass dies schlecht für ihre Karriere sei.

Abb. B15: Was sind die Gründe dafür, dass Sie nicht mobil oder im Homeoffice arbeiten?



Quelle: Online-Befragung 2022

Betrachten wir nun diejenigen, die mobil arbeiten. Die Anzahl der real mobil gearbeiteten Wochenstunden fassen wir in fünf Gruppen zusammen: eine bis zehn Stunden, elf bis 20 Stunden, 21 bis 30 Stunden, 31 bis 40 Stunden und 41 bis 50 Stunden. Um ein besseres Verständnis zu ermöglichen, und da dies auch in der Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten vorgesehen ist, berichten wir zusätzlich über den Anteil der mobilen Arbeit an der geschätzten tatsächlich geleisteten Arbeit. Die Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten sieht maximal 40 Prozent – in Verbindung mit der Dienstvereinbarung alternierende Telearbeit – 50 Prozent mobiles Arbeiten vor.

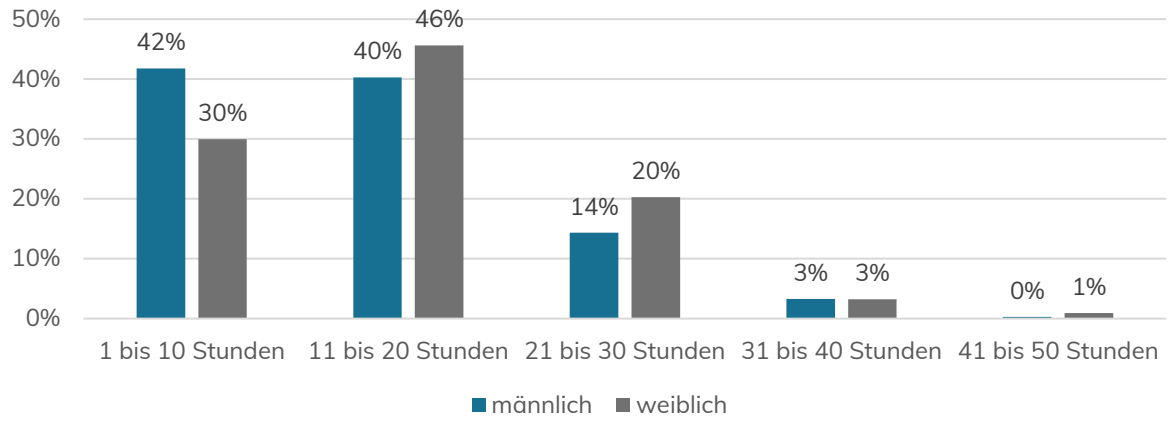
Geschlecht

Über zwei Drittel der weiblichen Befragten arbeiten mehr als zehn Stunden mobil (Abb. B16). Der größte Anteil (46%) arbeitet zwischen elf und 20 Stunden außerhalb des Büros, 20 Prozent zwischen 21 und 30 Stunden. Vier Prozent arbeiten mehr als 31 Stunden mobil. Im Durchschnitt arbeiten wissenschaftliche Mitarbeitende 17 Stunden pro Woche mobil.

Männliche wissenschaftliche Mitarbeitende arbeiten tendenziell etwas weniger mobil: Knapp 42 Prozent arbeiten bis zu zehn Wochenstunden mobil, 40 Prozent zwischen elf und 20 Stunden, 14 Prozent zwischen 21 und 30 Stunden, vier Prozent sind über 31 Stunden mobil tätig. Im Durchschnitt sind es 15 Wochenstunden.

Betrachten wir den Anteil der mobilen Arbeitszeit an der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, verdeutlicht sich das Bild einer gegenderten Nutzung der mobilen Arbeit (Abb. B17): Während 49 Prozent der männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden 30 Prozent oder weniger ihrer Arbeitszeit mobil arbeiten, sind es nur 31 Prozent der weiblichen Beschäftigten.

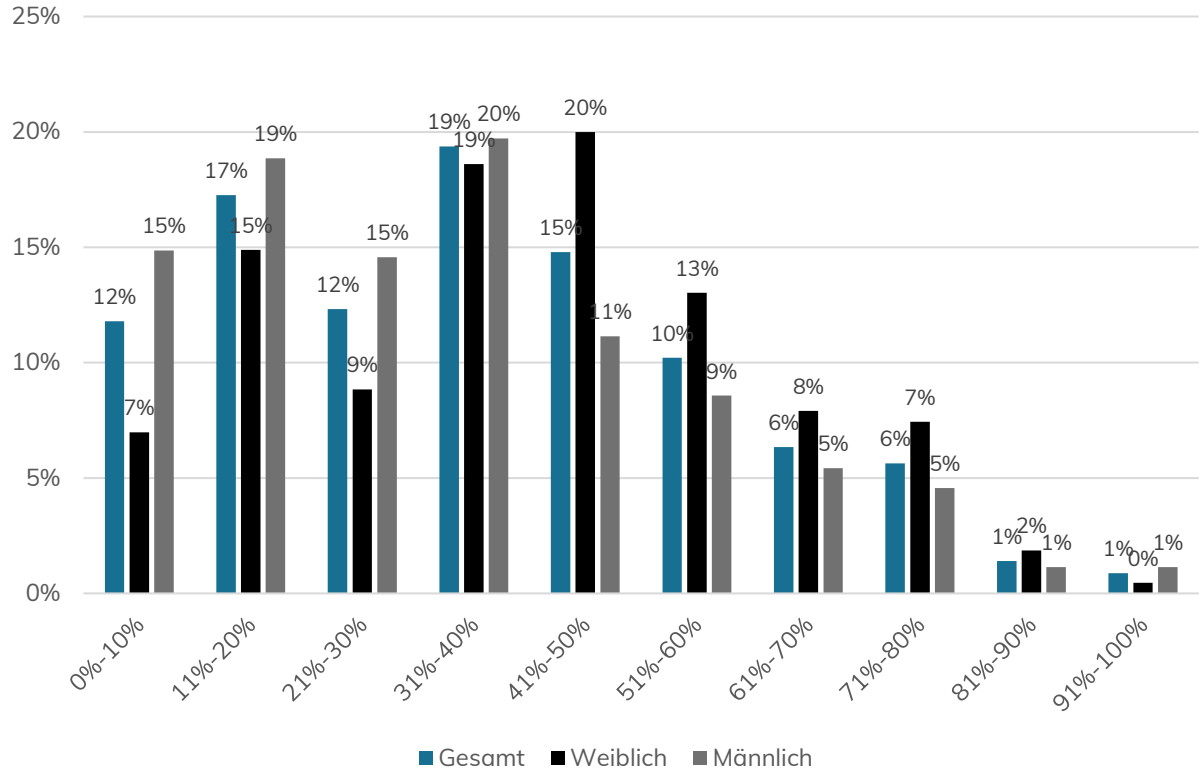
Abb. B16: Verteilung mobil gearbeiteter Stunden männlicher und weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeitender im Vergleich



Quelle: Online-Befragung 2022

Über 40 Prozent ihrer Arbeitszeit im mobilen Arbeiten verbrachten demgegenüber etwa 51 Prozent der weiblichen Befragten und nur 32 Prozent der männlichen Befragten. Weibliche Beschäftigte arbeiten demnach deutlich mehr mobil als ihre männlichen Kollegen*innen, obwohl ihr Vollzeitanteil geringer ist. Insgesamt nimmt der größte Anteil aller Befragten (19%) die vollen Möglichkeiten der Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten in Anspruch, indem sie 31 bis 40 Prozent der Zeit außerhalb des Büros arbeiten.

Abb. B17: Verteilung des Anteils der mobilen Arbeit an der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Weibliche und männliche wissenschaftlicher Mitarbeitende im Vergleich



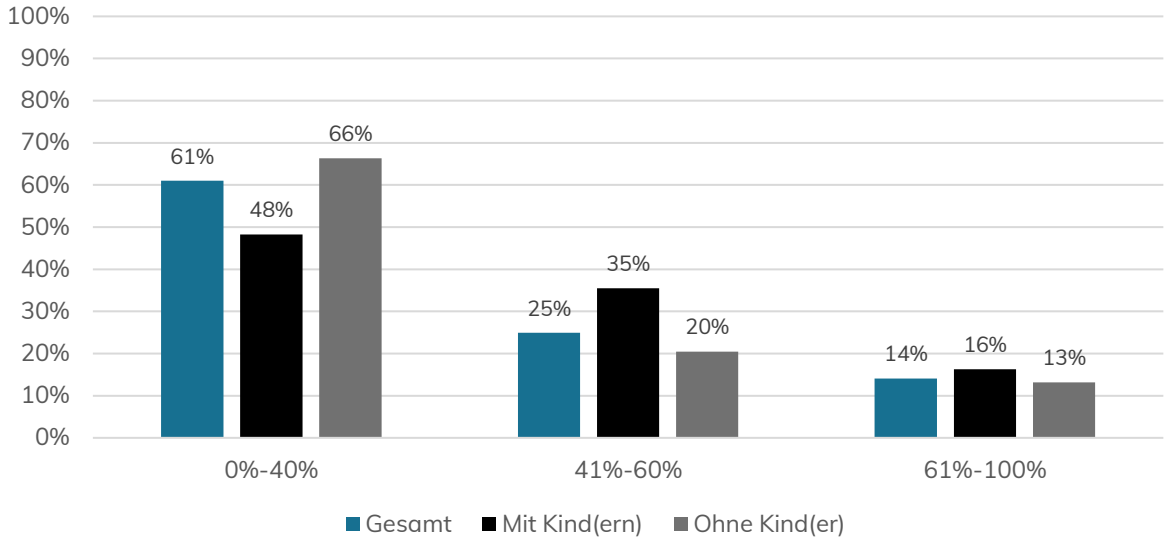
Quelle: Online-Befragung 2022

Elternschaft

Einer der meistdiskutierten Gründe, warum Frauen in größerem Maße mobiles Arbeiten nutzen, ist die gegenderte Rolle in der häuslichen Reproduktion, insbesondere der Versorgung und Pflege von Kindern. Um diese These zu untersuchen, vergleichen wir zunächst, unabhängig vom Geschlecht, den Anteil des mobilen Arbeitens der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Kind(ern) mit denen ohne Kind(er).

Es ergibt sich ein ähnliches Bild wie beim Vergleich der Geschlechter: Nur 48 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Nachwuchs arbeiten bis zu 40 Prozent mobil. Das sind deutlich weniger als im Fall der Mitarbeitenden ohne Kinder, von denen 66 Prozent mindestens zu 60 Prozent in Präsenz arbeiten. Über 40 Prozent mobil arbeiten demgegenüber 51 Prozent derjenigen mit Kindern und nur 39 Prozent der Kinderlosen.

Abb. B18: Verteilung des Anteils der mobilen Arbeit an der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Wissenschaftlicher Mitarbeitende mit und ohne Kinder im Vergleich



Quelle: Online-Befragung 2022

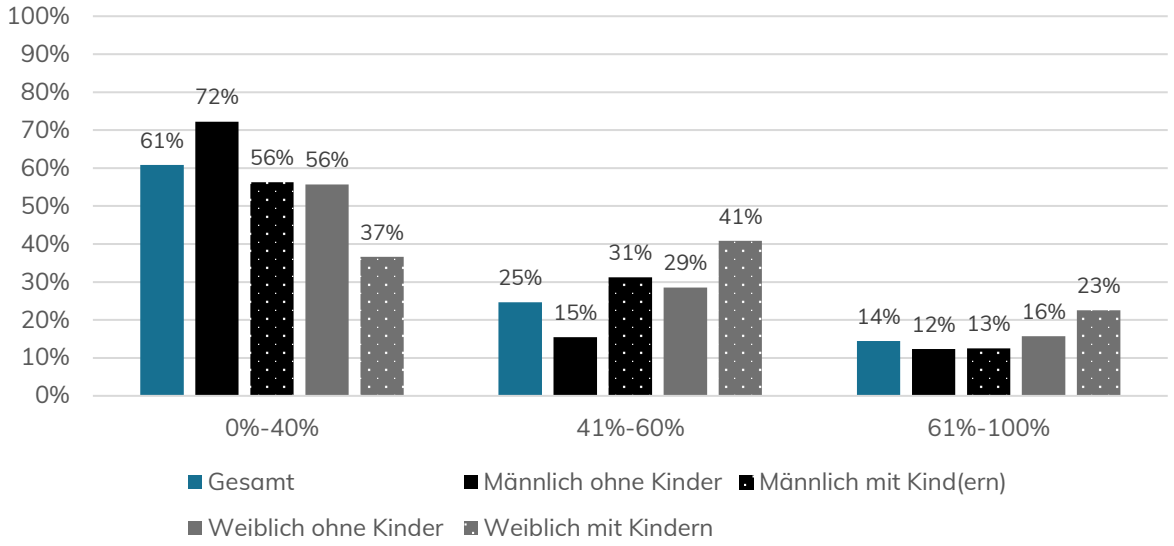
Bringen wir nun die Genderdimension wieder ins Spiel, wiederholt sich das Muster mit Nuancen:

Nur 37 Prozent der weiblichen Personen mit Kindern arbeitet mehr als 60 Prozent in Präsenz (17% über 70% in Präsenz). Dieser Anteil ist deutlich größer unter den männlichen Personen mit Kindern, von denen 56 Prozent, 60 oder mehr Prozent in Präsenz arbeiten (36% mehr als 70% in Präsenz). Dieser Anteil ist sehr ähnlich für weibliche Personen ohne Kinder, von denen 56 Prozent, 40 Prozent oder weniger mobil arbeiten. Am höchsten ist der Anteil derjenigen, die mindestens 60 Prozent vom Büro aus arbeiten, bei männlichen Personen ohne Kinder: 72 Prozent.

Über 40 Prozent mobil arbeiten etwa 63 Prozent der weiblichen Personen mit Kindern und 44 Prozent der männlichen Personen mit Kindern. 34 Prozent der weiblichen Personen ohne Kinder arbeiten mehr als 40 Prozent mobil, während dies nur 27 Prozent der männlichen Befragten ohne Kind tun.

Der durchschnittliche Anteil der mobilen Arbeit an der gesamten tatsächlichen Arbeitszeit liegt für männliche Personen ohne Kinder bei 32 Prozent, für weibliche Personen ohne Kinder sowie männliche Personen mit Kindern bei 39 Prozent und für weibliche Personen mit Kindern bei 47 Prozent.

Abb. B19: Verteilung des Anteils der mobilen Arbeit an der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Weibliche und männliche wissenschaftliche Mitarbeitende mit und ohne Kinder im Vergleich



Quelle: Online-Befragung 2022
Hinweis: n<20 bei männlich & weiblich mit Kindern 61-100%

Finanzierungsquellen

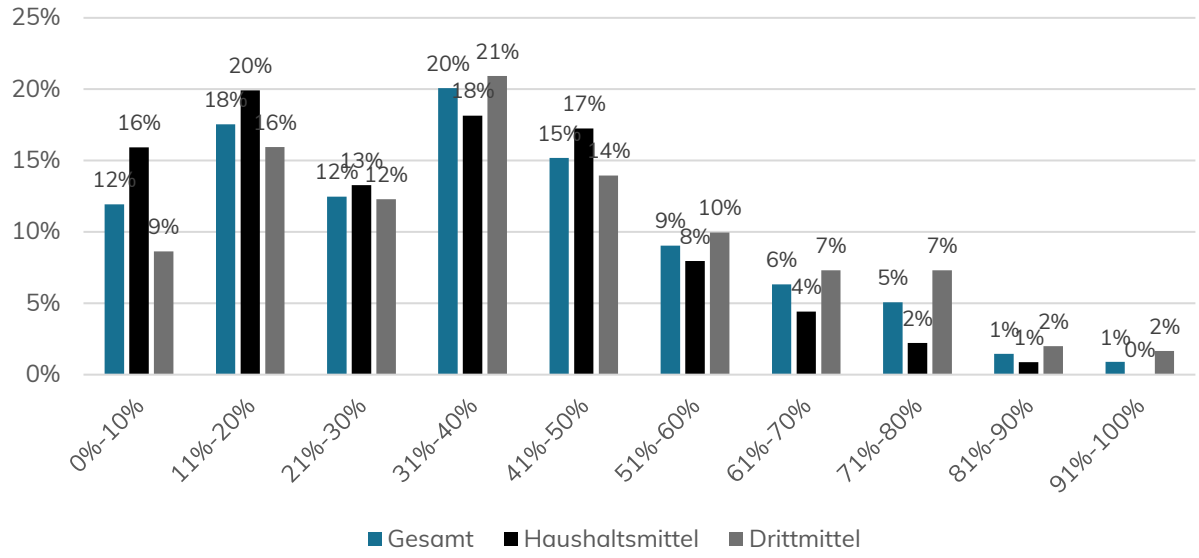
In diesem Abschnitt untersuchen wir die Unterschiede zwischen den Finanzierungsquellen im Hinblick auf den Anteil des mobilen Arbeitens. Es wurden nur die ersten Arbeitsverträge einbezogen, um Mischkonstellationen zu vermeiden, Zweit- bzw. Drittverträge wurden ausgeschlossen.

Tendenziell arbeiten wissenschaftliche Mitarbeitende auf Haushaltsstellen eher in Präsenz als Beschäftigte auf Drittmittelstellen. Etwa die Hälfte (49%) der Beschäftigten auf Haushaltsstellen arbeitet 70 Prozent oder mehr in Präsenz, während dies nur etwas mehr als ein Drittel (37%) der Drittmittelbeschäftigten tun.

Demgegenüber arbeiten 28 Prozent der drittmittelbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden mehr als die Hälfte ihrer tatsächlichen Arbeitszeit mobil, während dies unter den Beschäftigten aus Haushaltsmitteln nur 15 Prozent tun.

Im Durchschnitt beträgt der Anteil mobiler Arbeit an der Gesamtarbeitszeit bei Beschäftigten auf Haushaltsstellen 32 Prozent, bei solchen auf Drittmittelstellen 40 Prozent.

Abb. B20: Verteilung des Anteils der mobilen Arbeit an der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Stellenfinanzierungen im Vergleich



Quelle: Online-Befragung 2022

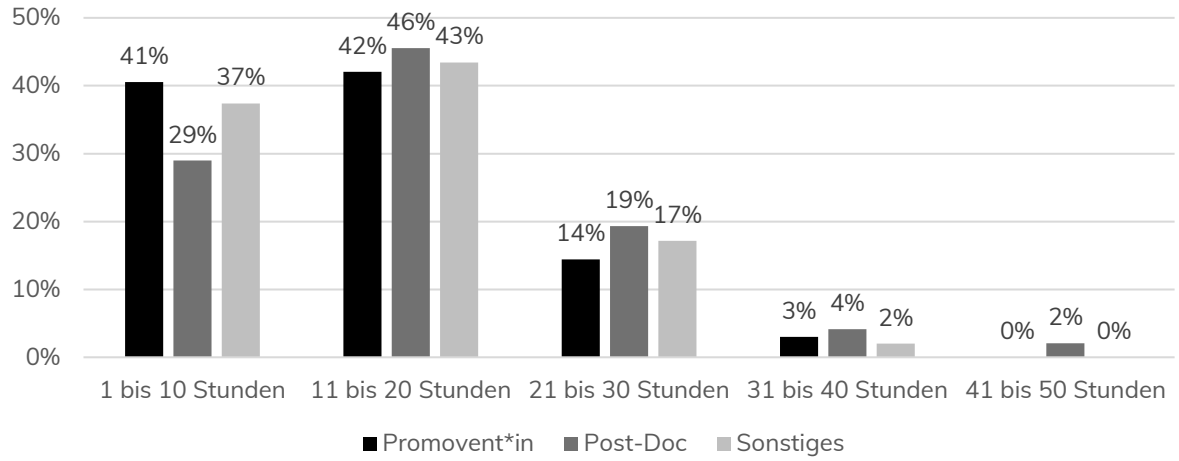
Qualifikationsstatus

In diesem Abschnitt untersuchen wir die mobile Arbeit im Hinblick auf den Qualifikationsstatus. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht arbeiten alle Befragten mindestens gelegentlich außerhalb des Büros (100%). Unter den Postdoktorand*innen sind es etwas weniger (96%), unter den Doktorand*innen knapp 94 Prozent. Die meisten Beschäftigten aller drei Gruppen arbeiten bis zu 20 Stunden mobil. Die größte Gruppe arbeitet zwischen elf und 20 Wochenstunden mobil (Doktorand*innen 42%, Postdoktorand*innen 46%, wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Qualifikationsabsicht 43%).

Schauen wir uns statt der absoluten Zahl in Stunden den Anteil an der tatsächlichen Arbeitszeit an. Hier ist das Muster weniger klar als in den vorangegangenen Abschnitten. Dennoch lassen sich einige Rückschlüsse ziehen:

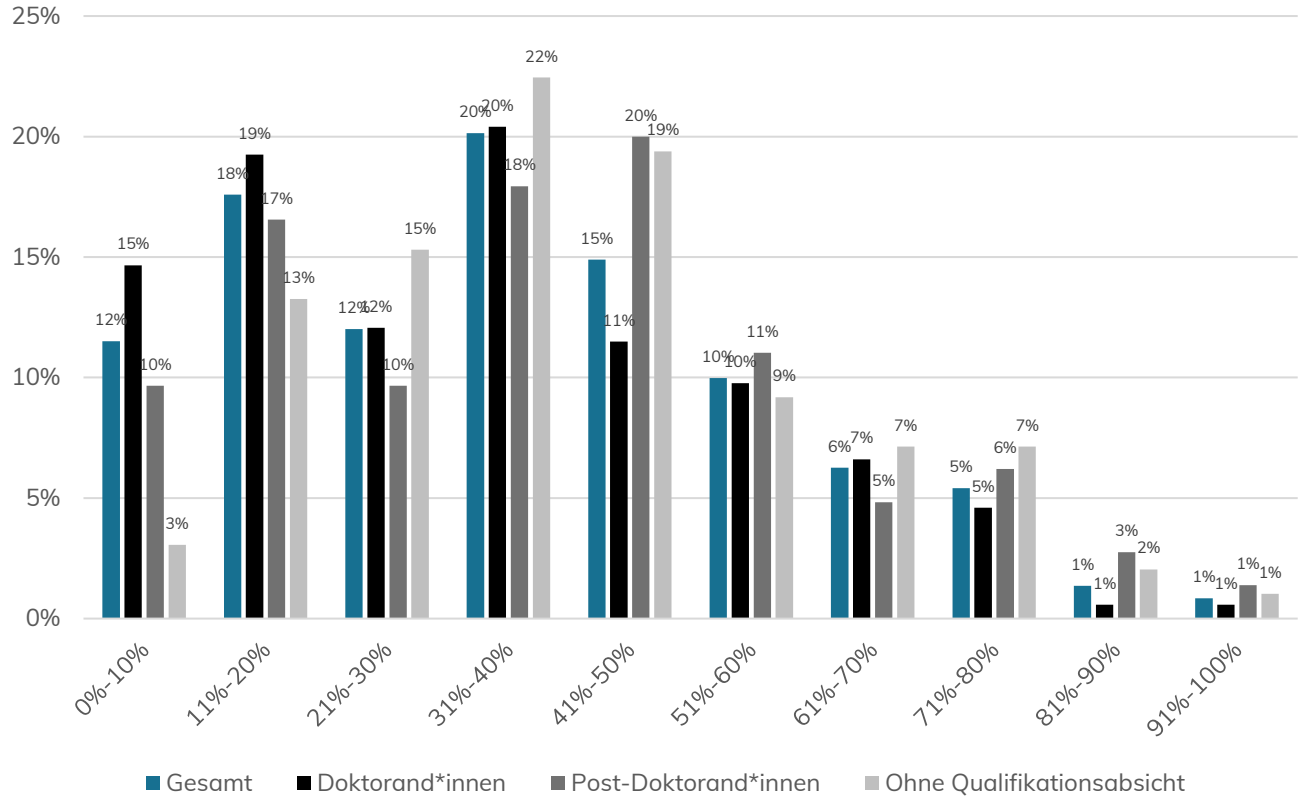
Befragte ohne Qualifikationsabsicht haben tendenziell geringere Präsenzanteile als die beiden anderen Gruppen. Nur drei Prozent arbeiten 90 Prozent oder mehr in Präsenz, gegenüber zehn Prozent der Postdoktorand*innen und 15 Prozent der Doktorand*innen. 57 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotionsabsicht arbeiten zwischen 21 und 50 Prozent ihrer tatsächlichen Arbeitszeit mobil (43% der Doktorand*innen, 48% der Postdoktorand*innen). Doktorand*innen arbeiten tendenziell eher in Präsenz. 46 Prozent dieser Gruppe hat einen Präsenzanteil von mindestens 70 Prozent. Ähnlich präsent sind nur 37 Prozent der Postdoktorand*innen und 31 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht. Postdoktorand*innen liegen im Mittelfeld und weisen eine vergleichsweise flache Verteilung über die Kategorien auf. 55 Prozent der Postdoktorand*innen haben einen Anteil der mobilen Arbeit von bis zu 40 Prozent, 75 Prozent von bis zu 50 Prozent der realen Arbeitszeit. Der durchschnittliche Anteil der mobilen Arbeit an der tatsächlichen Arbeitszeit beträgt 34 Prozent bei Doktorand*innen, 39 Prozent bei Postdoktorand*innen und 42 Prozent bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht.

Abb. B21: Verteilung der Anzahl der mobil gearbeiteten Stunden – Vergleich nach Qualifikationsstatus



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. B22: Verteilung des Anteils der mobilen Arbeit an der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit – Vergleich nach Qualifikationsstatus



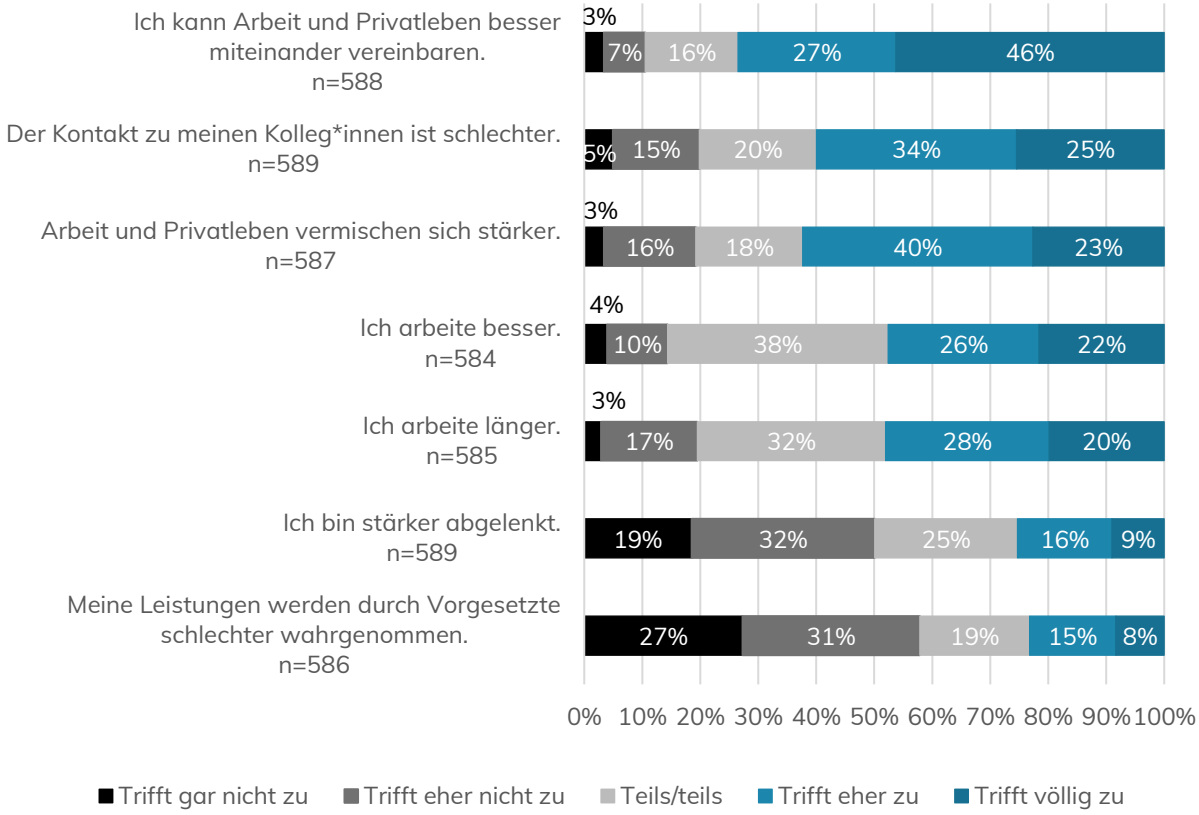
Quelle: Online-Befragung 2022

Erfahrungen mit dem mobilen Arbeiten

Diejenigen, die mobil arbeiten, wurden auch zu ihren Erfahrungen befragt. Knapp drei Viertel (73%) der Befragten bewertete die Aussage als eher (27%) oder völlig (46%) zutreffend, durch die Möglichkeit zur mobilen Arbeit ihr Arbeits- und Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können. Diese Aussage bewertete ein größerer Anteil (77%) der weiblichen Beschäftigten als der männlichen (72%) als (eher) zutreffend. Den Kontakt zu ihren Kolleg*innen empfinden etwas mehr als die Hälfte (59%) als schlechter. Der

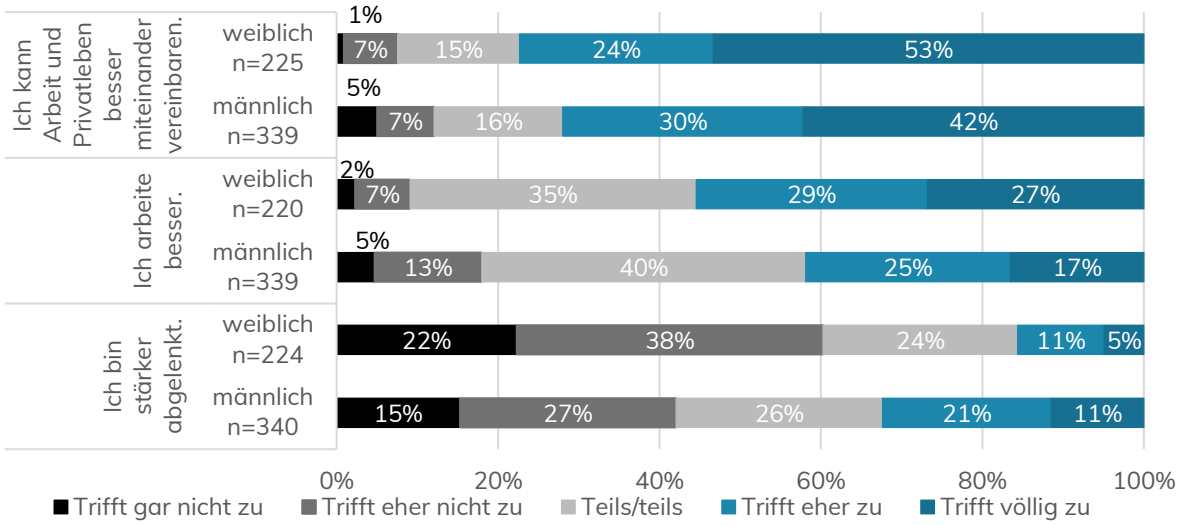
Aussage, dass sich Arbeit und Privatleben stärker vermischen, bewerteten 63 Prozent aller mobil arbeitenden Befragten als eher (40%) oder völlig (23%) zutreffend. Hier gibt es einen Unterschied in den Antworten der Beschäftigten auf Haushaltsstellen und Drittmittelstellen: Während 67 Prozent der Haushaltsbeschäftigte dieser Aussage (eher) zustimmten, sind dies unter den Drittmittelbeschäftigten lediglich 60 Prozent. Dass sie mobil besser arbeiten können als im Büro, wurde durch etwas weniger als die Hälfte (48%) aller mobil Arbeitenden bestätigt (26% stimmten eher zu, 22% völlig). Hier gibt es einen Unterschied zwischen den binären Geschlechtern sowie den Qualifizierungen: Ein größerer Anteil (53%) der weiblichen mobil Arbeitenden stimmten dieser Aussage zu als der der männlichen (42%). 59 Prozent der Postdoktorand*innen haben die Erfahrung gemacht, mobil besser arbeiten zu können. Das sind deutlich mehr als unter den Doktorand*innen (45%) oder wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht (42%). Dass sie mobil länger arbeiten als im Büro, wurde von 48 Prozent der Befragten als zutreffend bewertet. Wieder gibt es einen Unterschied in den Verteilungen der Antworten der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen: Während 55 Prozent der Postdoktorand*innen diese Erfahrung gemacht hatten, waren es unter Doktorand*innen 49 Prozent und wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht 36 Prozent. Ein Viertel der Befragten fühlt sich im mobilen Arbeiten stärker abgelenkt als im Büro. Dies ist für einen deutlich größeren Anteil der männlichen mobil Arbeitenden (32%) als der weiblichen (16%) der Fall.

Abb. B23: Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?



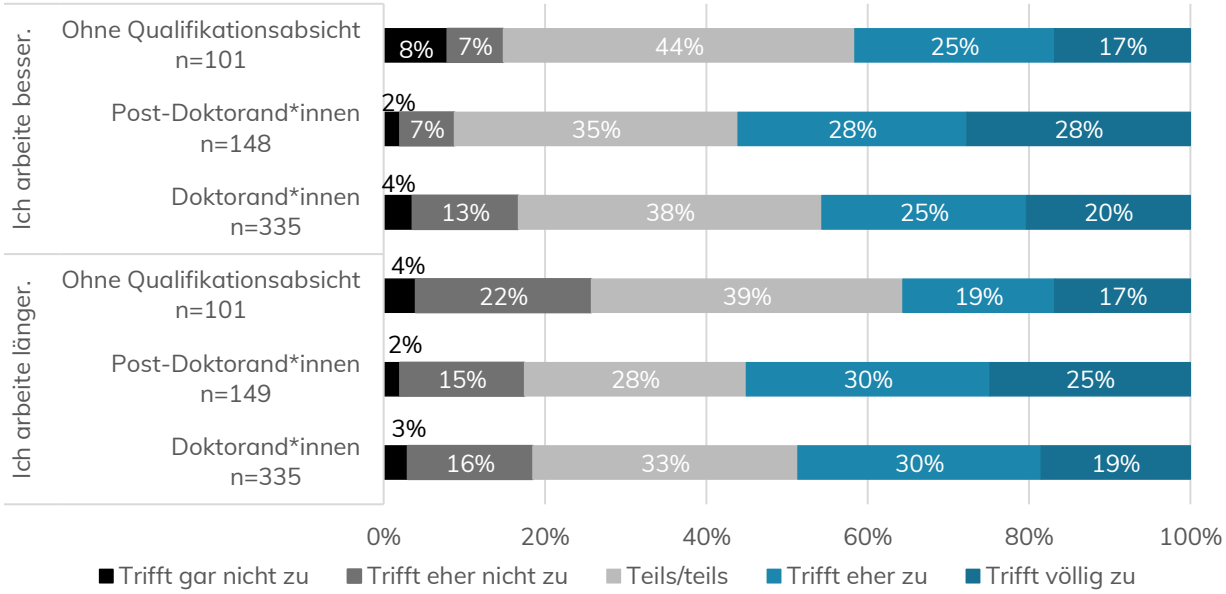
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. B24: Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht? – Differenziert nach (binären) Geschlechtern



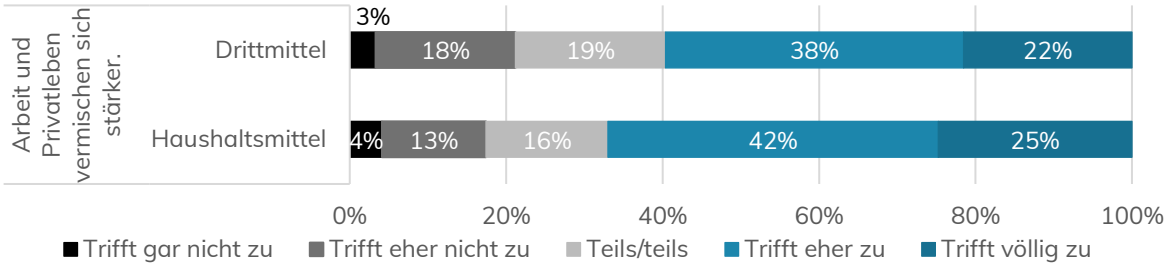
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. B25: Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht? – Differenziert nach Qualifikationsstatus (n = 335)



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. B26: Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht? – Differenziert nach Finanzierungsquelle (n = 218)



Quelle: Online-Befragung 2022

3.B.4. Arbeit trotz Krankheit

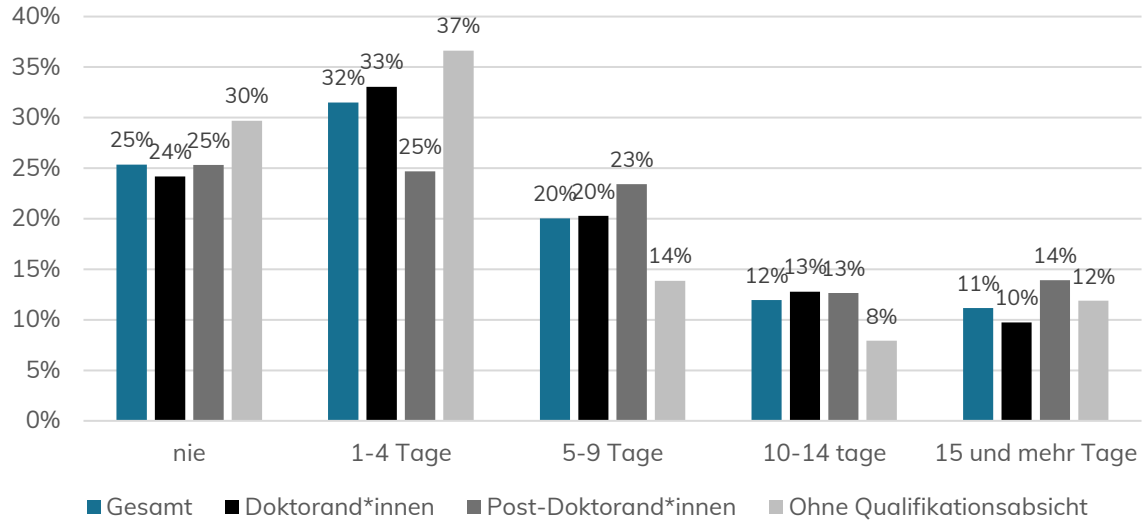
Etwa Dreiviertel (75%) der wissenschaftlichen Mitarbeitenden gehen auch ihrer Beschäftigung nach, wenn sie sich „richtig krank fühlen“. Die größte Gruppe (32%) aller Befragten arbeitete in den letzten zwölf Monaten ein bis vier Tage, obwohl sie sich „richtig krank“ gefühlt hatten. 20 Prozent taten dies zwischen fünf und neun Tagen, zwölf Prozent zwischen zehn und 14 Tagen und elf Prozent mehr als 15 Tage.

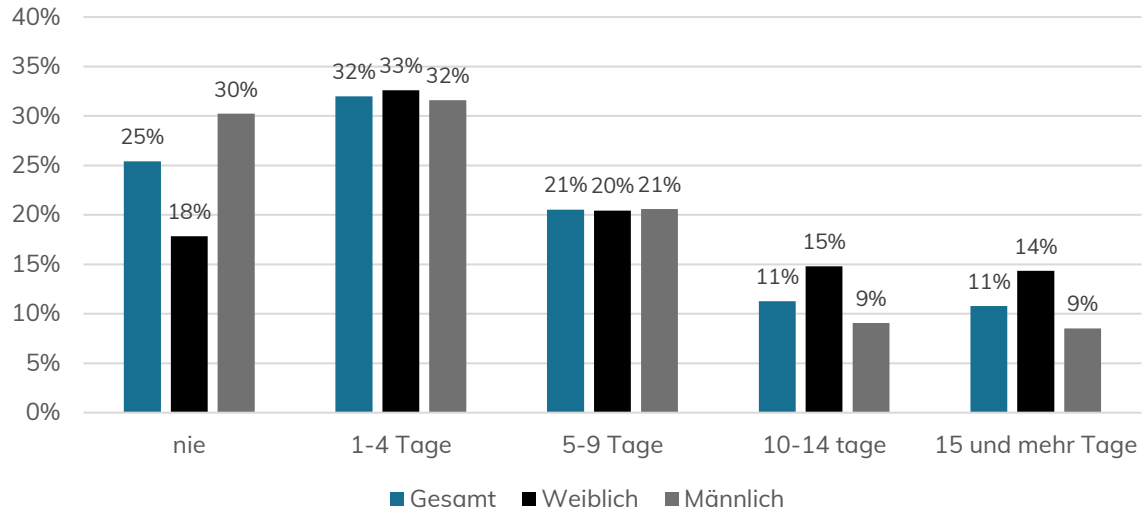
Bei einem Vergleich der Qualifikationsstufen fällt auf, dass Postdoktorand*innen etwas mehr Tage krank arbeiten als die anderen beiden Gruppen. So arbeiten 23 Prozent an fünf bis neun Tagen krank, während dies nur 20 Prozent der gesamten Stichprobe tun. Auch im Fall des 15-tägigen krank Arbeitens sind Postdoktorand*innen überdurchschnittlich häufig, nämlich 14% statt 11% in der Gesamtstichprobe vertreten. Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Qualifikationsabsicht fallen durch relativ wenige Tage auf, an denen sie krank arbeiten. So gingen 30 Prozent nie (fünf Prozentpunkte mehr als in der gesamten Gruppe) und 37 Prozent einen bis vier Tage krank zur Arbeit, was wiederum fünf Prozentpunkte über der gesamten Gruppe entspricht. So überrascht es nicht, dass die durchschnittliche Anzahl der Tage, in denen in den letzten zwölf Monaten krank gearbeitet wurde, bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht mit 5,3 Tagen am niedrigsten und Postdoktorand*innen mit 6,2 Tagen am höchsten ist. Doktorand*innen arbeiteten im Durchschnitt an 5,5 Tagen in den letzten zwölf Monaten krank. Die Unterschiede sind aber insgesamt recht klein.

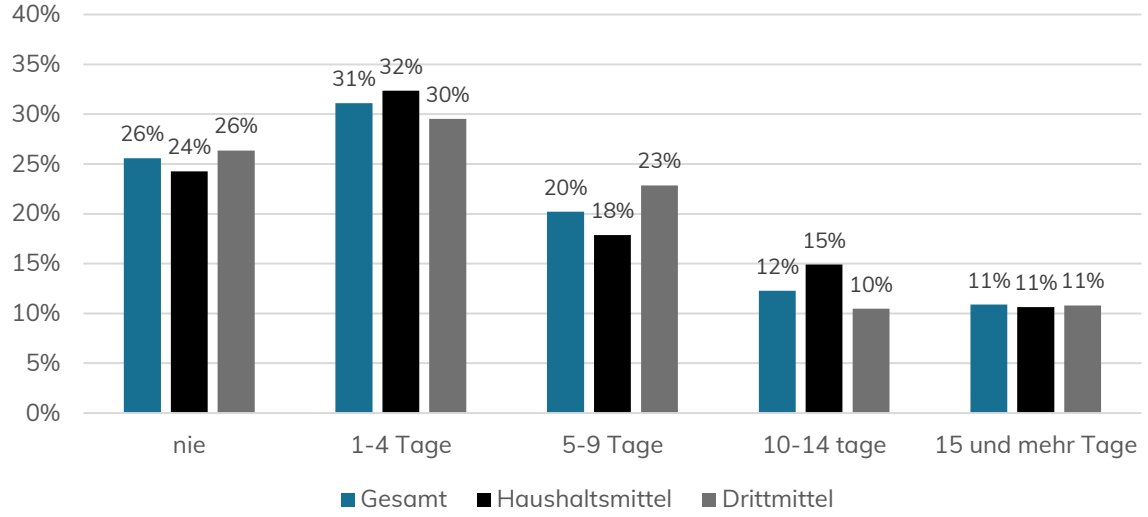
Untersuchen wir Unterschiede zwischen den (binären) Geschlechtern, so erkennen wir deutliche Unterschiede. Während 30 Prozent der männlichen Befragten in den letzten zwölf Monaten nie krank arbeiteten, taten dies nur 18 Prozent der weiblichen eine signifikante Differenz von zwölf Prozentpunkten. Während sich die Anteile zwischen den Geschlechtern in den mittleren Kategorien (ein bis vier und fünf bis neun Tage) nur um jeweils einen Prozentpunkt unterscheiden, wächst der Unterschied auf sechs bzw. fünf Prozentpunkte in den Gruppen zehn bis 14 Tage und über 15 Tage. Frauen arbeiten also nicht nur wesentlich häufiger krank als ihre männlichen Kollegen, sie tun dies auch für deutlich mehr Tage. Dies lässt sich auch an den durchschnittlichen Tagen erkennen, an denen die Befragten in den letzten zwölf Monaten krank gearbeitet haben: Während männliche Beschäftigte im Durchschnitt an 4,8 Tagen trotz Krankheit gearbeitet haben, sind dies 6,6 Tage für weibliche und damit fast zwei Tage mehr.

Unterscheiden wir in Haushalts- und Drittmittel, lässt sich kein eindeutiges Muster erkennen. Interessant ist aber, dass ein größerer Anteil (15%) der Haushaltsbeschäftigten zwischen zehn und 14 Tagen krank arbeitet, während nur zehn Prozent der Drittmittelbeschäftigten so viele Tage krank arbeitet. Die zehn Prozentpunkte Differenz wird ausgeglichen in der Gruppe derjenigen, die fünf bis neun Tage krank arbeiten: Hier sind Drittmittelbeschäftigte deutlich präsenter (23%) als Beschäftigte auf Haushaltsstellen (18%). So ergibt sich eine im Durchschnitt etwas höhere Anzahl an gearbeiteten Krankheitstagen für Haushaltsbeschäftigte (5,8) als Drittmittelbeschäftigte (5,4). Befristet Beschäftigte arbeiten im Durchschnitt an zwei Tagen mehr (sechs Tage), obwohl sie sich eigentlich mehr krank fühlen als unbefristet Beschäftigte (vier Tage).

Abb. B27: Verteilung der Antworten auf die Frage „An wie vielen Tagen haben Sie in den letzten zwölf Monaten gearbeitet, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?“ – Differenziert nach Qualifikationsstatus, (binärem) Geschlecht und Finanzierungsquelle







Quelle: Online-Befragung 2022

3.B.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In diesem Abschnitt widmen wir uns den Antworten zu den Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wieder berichten wir die Ergebnisse differenziert nach (binären) Geschlechtern, Qualifikationsstatus und Finanzierungsquelle der Stelle, sofern sich diese signifikant von der aggregierten Verteilung unterscheiden.

Weiterhin wurden die Unterschiede zwischen den Verteilungen der Befragten mit oder ohne Kinder untersucht. Auch ein Vergleich dieser innerhalb der (binären) Geschlechtergruppen ergab keine weiteren Hinweise auf statistisch signifikante Unterschiede in den Verteilungen über die Antwortmöglichkeiten. Einzige Ausnahme bildet die Einschätzung der Aufstiegsmöglichkeiten in höhere wissenschaftliche Positionen, über die wir entsprechend gesondert berichten werden.

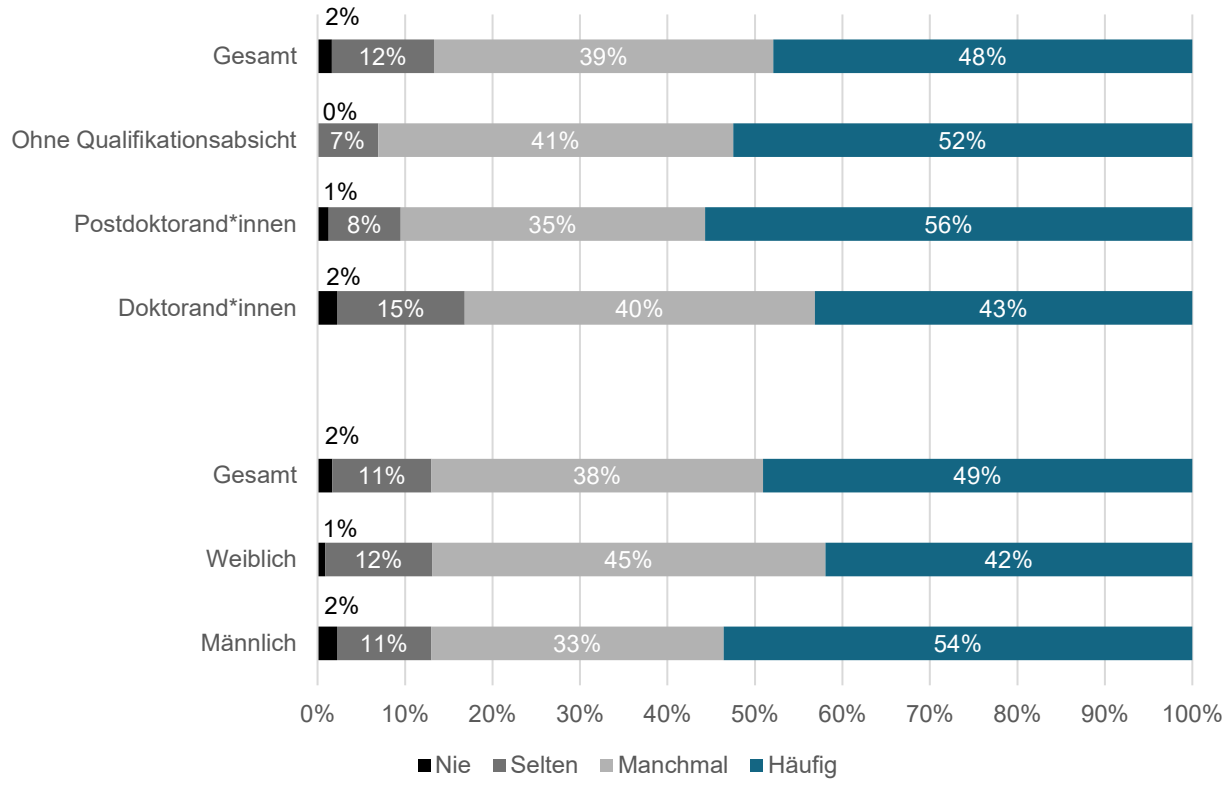
Danach befragt, wie häufig es den Befragten gelinge, bei ihrer Arbeitszeitplanung auf ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen (Abb. B28), gaben 87 Prozent aller Befragten an, dies häufig (48%) oder manchmal (39%) tun zu können. Zwölf Prozent gelingt dies nur selten, zwei Prozent der Befragten nie. Es gibt sowohl statistisch signifikante Unterschiede in den Verteilungen der Antworten der unterschiedlichen Qualifikationsstatusgruppen als auch zwischen weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden:

Doktorand*innen geben an, deutlich seltener die Möglichkeit zu haben, bei der Arbeitszeitplanung auf ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen. 17 Prozent haben nie (2%) oder nur selten (15%) die Möglichkeit. Das sind acht Prozentpunkte mehr als die Postdoktorand*innen (1% nie, 8% selten) und zehn Prozentpunkte mehr als die wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht (0% nie, 7% selten). Während der Anteil derjenigen, die manchmal auf ihre privaten und familiären Interessen Rücksicht nehmen, unter den Qualifikationsgruppen relativ stabil bleibt, erklärt sich der Unterschied vor allem durch einen geringeren Anteil der Doktorand*innen, die außerberufliche Interessen „häufig“ in ihre Arbeitszeitplanung einfließen lassen können (43% Doktorand*innen, 56% Postdoktorand*innen, 52% ohne Qualifikationsabsicht).

Differenzieren wir die Antworten in weibliche und männliche wissenschaftliche Mitarbeitende, erkennen wir, dass sich die Anteile derjenigen, die nie (1% weiblich, 2% männlich) oder selten (12% weiblich, 11% männlich) bei der Arbeitsplanung Rücksicht auf private Interessen nehmen können nur leicht voneinander unterscheiden. Aggregiert macht dies in beiden Gruppen 13 Prozent aus. Der Unterschied findet sich daher in der Verteilung auf die Antworten „manchmal“ (45% weiblich, 33% männlich) und „häufig“ (42% weiblich, 54% männlich) wieder. Bei beiden Ausprägungen ist ein Unterschied von zwölf Prozentpunkten festzustellen, wobei „manchmal“ vor allem von den weiblichen Beschäftigten angegeben wurde, „häufig“ vor allem von männlichen.

Während in den vorangegangenen Absätzen eine Frage zur Einschätzung der persönlichen Lebensrealität behandelt wurde, handelt es sich bei den folgenden um Meinungsabfragen:

Abb. B28: „Wie häufig gelingt es Ihnen, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?“ – Differenziert nach Qualifikation und (binären) Geschlechtern



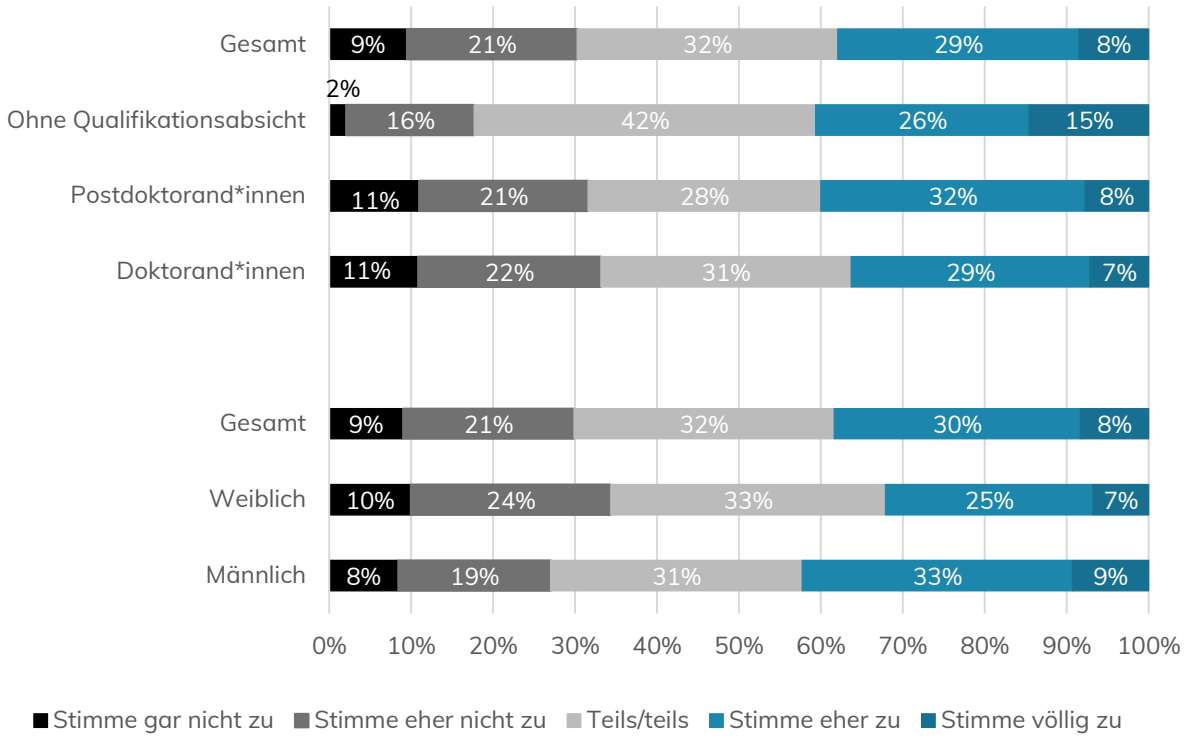
Quelle: Online-Befragung 2022

So wurde erstens die Zustimmung zur Aussage „Familie und Beruf sind in der Wissenschaft gut miteinander vereinbar" abgefragt (Abb. B29). 30 Prozent aller Befragten stimmten dieser Aussage gar nicht (9%) oder eher nicht (21%) zu. 32 Prozent konnten der Aussage teilweise zustimmen. 37 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeitenden stimmten der Aussage eher zu (29%) oder völlig zu (8%).

Während keine statistisch signifikanten Unterschiede in den Verteilungen der Antworten zwischen den Finanzierungsquellen identifiziert wurden, weisen Qualifikationsstatus und Geschlecht solche auf. Betrachten wir zunächst die Qualifikationsstatusgruppen, fällt die Gruppe derjenigen ohne Qualifikationsabsicht durch einen besonders großen Anteil mit der Antwort „teils/teils“ auf (42%, 32% in der gesamten Stichprobe). Doktorand*innen und Postdoktorand*innen unterscheiden sich nur um wenige Prozentpunkte voneinander und auch von der Gesamtverteilung. So können nur zwei Prozent derjenigen ohne Qualifikationsabsicht dieser Aussage gar nicht zustimmen (sieben Prozentpunkte weniger als in der gesamten Stichprobe) und 16 Prozent eher nicht zustimmen (fünf Prozentunkte weniger als in der Gesamtstichprobe).

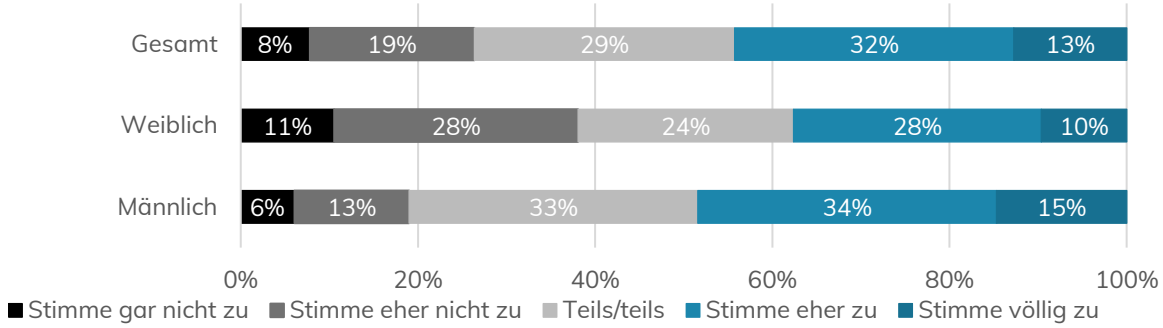
Differenzieren wir die Verteilung der Antworten zwischen männlichen und weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden, sind die weiblichen Befragten deutlich pessimistischer als ihre männlichen Kollegen: 34 Prozent stimmen dieser Aussage gar nicht (10%) oder eher nicht (24%) zu, was einer Differenz von sieben Prozentpunkten entspricht (8% der männlichen Befragten stimmen gar nicht zu, 19% eher nicht).

Abb. B29: „Familie und Beruf sind in der Wissenschaft gut miteinander vereinbar“ – Differenziert nach Qualifikation und (binären) Geschlechtern (Geschlecht: n=576; Qualifikationsstatus: n=601; Finanzierung: n=563)



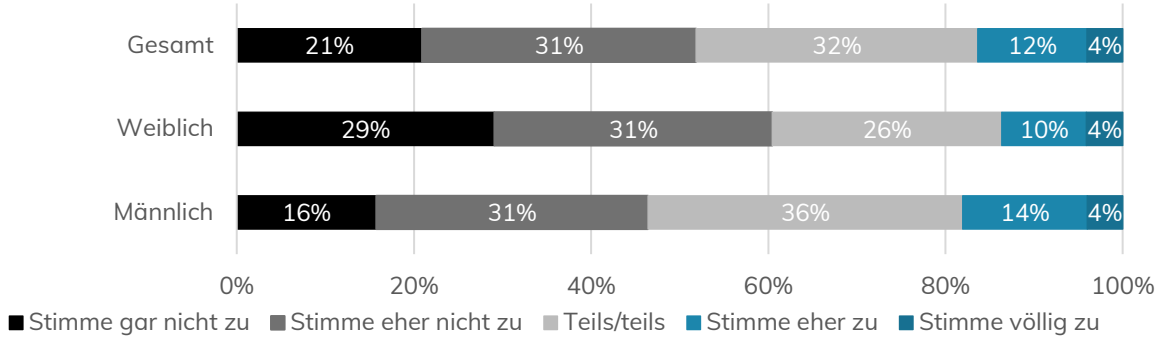
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. B30: „Personen mit Kindern wird in der Wissenschaft zugetraut, dass sie genau dieselbe Leistung erbringen wie kinderlose Personen.“ – Differenziert nach (binären) Geschlechtern (Geschlecht: n = 565)



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. B31: „In der Wissenschaft ist es ohne Weiteres möglich, Kinder zu haben und gleichzeitig Karriere zu machen.“ – Differenziert nach (binären) Geschlechtern (Geschlecht: n = 569)



Quelle: Online-Befragung 2022

Zweitens soll es um die Aussage „Personen mit Kindern wird in der Wissenschaft zugetraut, dass sie genau dieselbe Leistung erbringen wie kinderlose Personen“ gehen (Abb. B30). 27 Prozent aller Befragten stimmen dieser Aussage gar nicht (8%) oder eher nicht (19%) zu. 29 Prozent stimmen dieser Aussage teilweise zu, 45 Prozent stimmen dieser Aussage eher (32%) oder völlig (13%) zu. Die Verteilung der Antworten unterscheidet sich statistisch signifikant zwischen den (binären) Geschlechtern: Wieder sind weibliche Beschäftigte deutlich pessimistischer als ihre männlichen Kollegen. Während nur 19 Prozent der männlichen Beschäftigten dieser Aussage gar nicht (6%) oder eher nicht (13%) zustimmen, sind dies unter den weiblichen Personen 39 Prozent, die der Aussage, dass Personen mit Kindern in der Wissenschaft zugetraut wird, genau dieselbe Leistung zu erbringen wie kinderlosen Personen, gar nicht (11%) oder eher nicht (28%) zustimmen. Dies entspricht einer großen Differenz von zwanzig Prozentpunkten zwischen den Geschlechtern.

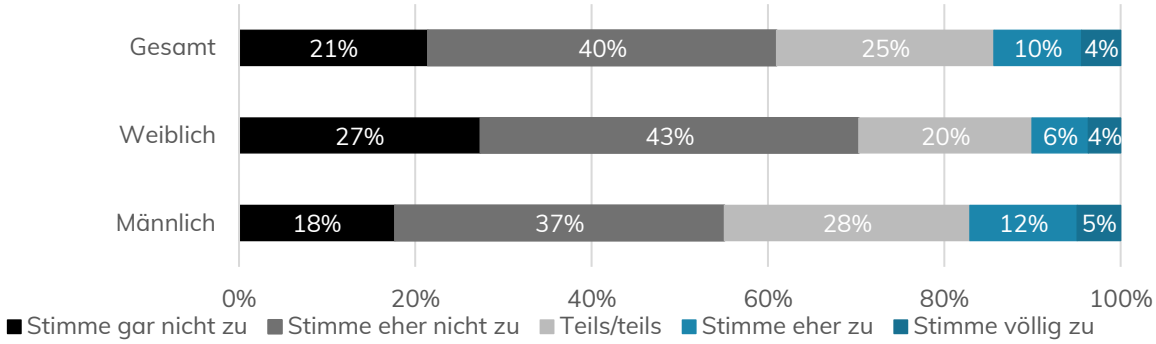
Drittens untersuchen wir die Zustimmung zur Aussage, dass es in der Wissenschaft ohne Weiteres möglich sei, Kinder zu haben und gleichzeitig Karriere zu machen (Abb. B31). Etwa die Hälfte aller Befragten stimmt diese Aussage gar nicht (21%) oder eher nicht (31%) zu. 32 Prozent gaben eine teilweise Zustimmung an und 16 Prozent stimmten der Aussage eher (12%) oder völlig (4%) zu. Dabei konnte ein statistisch signifikanter Unterschied in den Verteilungen von männlichen und weiblichen Beschäftigten identifiziert werden: Weibliche Befragte sind deutlich pessimistischer als männliche Befragte. Während 60 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Aussage gar nicht (29%) oder eher nicht (31%) zustimmten, waren es 47 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter, die dieser Aussage gar nicht (16%) oder eher nicht (31%) zustimmten. Zwischen den Geschlechtern wird somit eine deutliche Differenz von 13 Prozentpunkten sichtbar.

Die vierte von uns untersuchte Aussage lautet: „Wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht, haben Personen mit Kindern genau die gleichen Chancen wie Personen ohne Kinder.“ Die Mehrheit (61%) aller Befragten konnte dieser Aussage gar nicht (21%) oder eher nicht (40%) zustimmen. 25 Prozent waren unentschlossen und nur 14 Prozent aller Befragten stimmten dieser Aussage eher zu (10%) oder vollkommen zu (4%). Es wurden statistisch signifikante Unterschiede in den Verteilungen der Antworten zwischen den männlichen und weiblichen Befragten festgestellt: Die weiblichen Beschäftigten sind wieder deutlich pessimistischer als ihre männlichen Kolleg*innen. 70 Prozent der befragten weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden konnten dieser Aussage gar nicht (27%) oder eher nicht (43%) zustimmen. Dies entspricht einer Differenz von 15 Prozentpunkten zu den männlichen Befragten, da von diesen 55% der Aussage gar nicht (18%) oder eher nicht (37%) zustimmten. Nur zehn Prozent der weiblichen Befragten stimmten der Aussage

eher (6%) oder vollkommen zu (4%). Verglichen mit den männlichen Beschäftigten, unter denen 17% dieser Aussage eher (12%) oder vollkommen (5%) zustimmten, stimmen die weiblichen Beschäftigten um zehn Prozentpunkte weniger der Aussage zu gleichen Karrierechancen zwischen kinderlosen und Eltern zu.

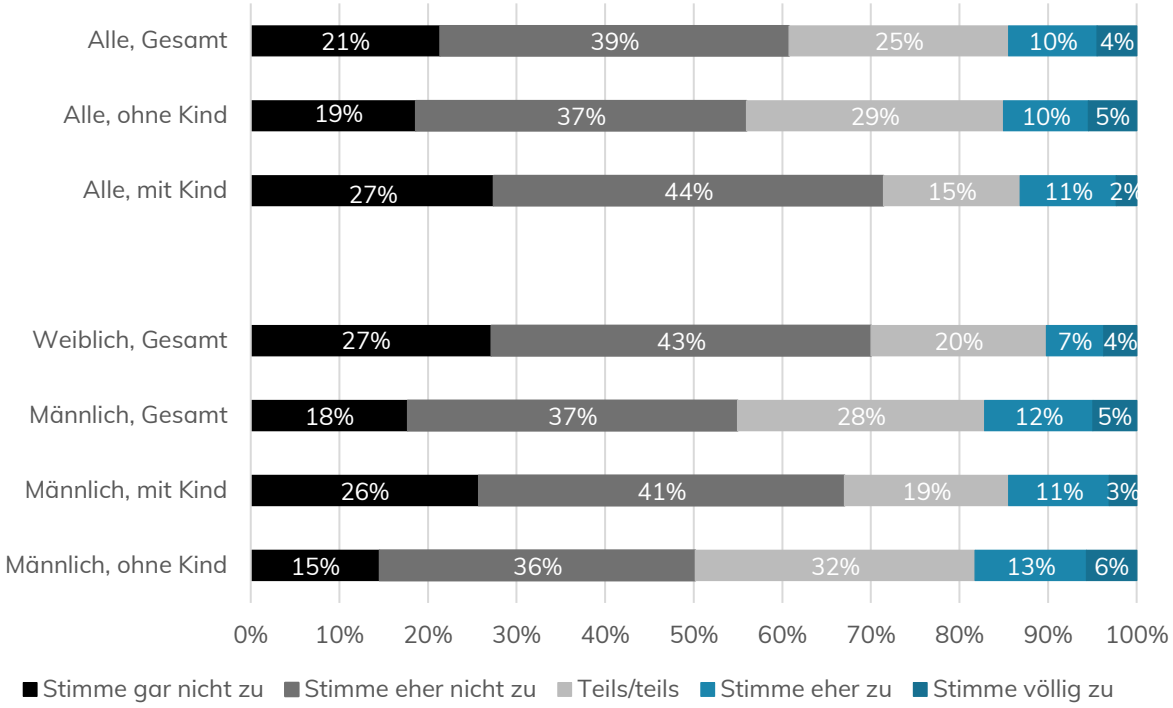
Da statistisch signifikante Unterschiede in den Verteilungen der Antworten zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit und ohne Kinder sowie männlichen Befragten mit und ohne Kinder gefunden wurden, berichten wir über diese in den nächsten Absätzen gesondert.

Abb. B32: „Wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht, haben Personen mit Kindern genau die gleichen Chancen wie Personen ohne Kinder.“ – Differenziert nach (binären) Geschlechtern (Geschlecht: n=564)



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. B33: „Wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht, haben Personen mit Kindern genau die gleichen Chancen wie Personen ohne Kinder.“ – Differenziert nach (binären) Geschlechtern und Elternschaft



Quelle: Online-Befragung 2022

Wissenschaftliche Mitarbeitende, die Eltern sind, lehnen die Aussage, dass Personen mit Kindern genau die gleichen Chancen für höhere wissenschaftliche Positionen hätten wie Personen ohne Kinder deutlich häufiger ab. Während 56 Prozent aller Befragten ohne Kinder dieser Aussage gar nicht (19%) oder eher nicht (37%) zustimmen, sind dies unter den Befragten mit Kindern 71 Prozent (27% gar nicht, 44% eher nicht), was eine Differenz von 15 Prozentpunkten ausmacht.

Ein Vergleich innerhalb der binären Geschlechtergruppen offenbart, dass während es keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen weiblichen Befragten mit und ohne Kinder gibt, sich diese unter den männlichen wissenschaftlichen Beschäftigten unterscheiden. Unter den männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Kinder stimmen 51 Prozent der Aussage gar nicht (15%) oder eher nicht (36%) zu. Dies ergibt 16 Prozentpunkte weniger als unter den männlichen Befragten mit Kindern, von denen 67 Prozent gar nicht (26%) oder eher nicht (41%) den Eindruck haben, die gleichen Chancen auf höhere Positionen in der Wissenschaft zu haben wie Personen ohne Kinder. Damit sehen es die männlichen Beschäftigten mit Kindern ähnlich wie die Gesamtheit der weiblichen Beschäftigten, von denen 70 Prozent der Aussage gar nicht (27%) oder eher nicht (43%) zustimmen. Die Verteilung der Antworten weiblicher Befragter mit und ohne Kinder unterscheiden sich nicht nennenswert voneinander.

3.B.6 Zusammenfassung Teil B

- Drittmittelbeschäftigte arbeiten deutlich häufiger (und kürzer) befristet als Beschäftigte auf Haushaltsstellen (Abbildungen B1-B3).
- Männliche wissenschaftliche Mitarbeitende arbeiten deutlich häufiger in Vollzeit als weibliche (Abbildung B4). Dies lässt sich (zumindest teilweise) durch die unterschiedliche Stellengestaltung innerhalb der Fakultäten (Abbildung B5) in Verbindung mit dem Anteil weiblicher Beschäftigter in diesen erklären. Die Richtung der Kausalität bleibt allerdings unklar.
- Teilzeittätigkeit ist in der Regel kein Wunsch der Beschäftigten, sondern die Stellen waren so ausgeschrieben/eine Vollzeittätigkeit war nicht verfügbar. Als individuelle Gründe werden vor allem die Betreuung von Kindern und persönliche Interessen angegeben. Hierbei ist interessant, dass weibliche Beschäftigte häufiger aufgrund der Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten, männliche vor allem aufgrund ihrer persönlichen Interessen (Abbildung B9).
- Der Vollzeitanteil hat sich seit der letzten Befragung (2017) in meisten Fakultäten erhöht (Abbildung B6).
- Ein großer Teil (dennoch weniger als die Hälfte) der Beschäftigten arbeitet am Wochenende, dabei wird nur von wenigen die Erreichbarkeit am Wochenende erwartet (Abbildung B8).
- Weibliche Beschäftigte leisten mehr Mehrarbeit als männliche. Der Unterschied zwischen den Finanzierungsquellen erscheint vernachlässigbar (Abbildung B10). Doktorand*innen leisten mehr Mehrarbeit als Postdoktorand*innen, wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Qualifikationsabsicht wiederum weniger (Abbildung B11).

- Die Mehrarbeit ist bei Teilzeitbeschäftigten höher als bei Vollzeitbeschäftigten. Im Durchschnitt arbeitet ein*e Beschäftigte*r auf einer 50-Prozent-Stelle real wie auf einer 80-Prozent-Stelle, jemand mit einer 65-Prozent-Stelle arbeitet real 97 Prozent einer Vollzeitstelle (Abbildung B12).
- Etwa die Hälfte der Beschäftigten dokumentieren ihre Arbeitszeit nicht (Abbildung B12). Diejenigen, die ihre Arbeitszeit nicht dokumentieren, leisten durchschnittlich etwa 3,5 Stunden pro Woche mehr Mehrarbeit als diejenigen, die diese dokumentieren (Abbildung B13).
- Der Großteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden arbeitet zwischen elf und 20 Stunden pro Woche mobil (3.B.3.). Beschäftigte auf Haushaltsstellen arbeiten in geringerem Umfang mobil als Drittmittelbeschäftigte (Abbildung B20).
- Der durchschnittliche Anteil der mobilen Arbeit an der gesamten tatsächlichen Arbeitszeit liegt für männliche Personen ohne Kinder bei 32 Prozent, weibliche Personen ohne Kinder sowie männliche Personen mit Kindern bei 39 Prozent und für weibliche Personen mit Kindern bei 47 Prozent (3.B.3. Elternschaft).
- Während weibliche Befragte häufiger als ihre männlichen Kollegen angaben, ihre Arbeit und ihr Privatleben im mobilen Arbeiten besser miteinander vereinbaren zu können und besser zu arbeiten, stimmte ein größerer Anteil männlicher Befragter der Aussage zu, er fühle sich im Homeoffice stärker abgelenkt als die Kolleginnen (Abbildung B24).
- Die meisten wissenschaftlichen Mitarbeitenden arbeiten, auch wenn sie sich richtig krank fühlen, insbesondere Postdoktorand*innen. Weibliche Beschäftigte arbeiten wesentlich häufiger trotz Krankheit (Abbildung B27).
- Laut Einschätzung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden lässt die Beschäftigung überwiegend die Rücksichtnahme auf familiäre und private Interessen zu (Abbildung B28).
- Die meisten Befragten sind der Meinung, dass Personen mit Kindern die gleiche Leistung zugetraut wird wie kinderlosen. Deutlich mehr weibliche als männliche Befragte sind nicht dieser Meinung (Abbildung B30).
- Gleichzeitig glaubt die Hälfte der Beschäftigten nicht, dass für Eltern und kinderlose Personen die gleichen Karrierechancen bestehen. Die weiblichen Beschäftigten sind auch in diesem Punkt pessimistischer als die männlichen (Abbildung B31).
- Chancen auf höhere wissenschaftliche Positionen haben vor allem die Personen ohne Kinder, so empfinden es die meisten, und vor allem die weiblichen Beschäftigten. Bei diesen spielt es im Antwortverhalten keine signifikante Rolle, ob sie selbst Kinder haben. Bei den männlichen Befragten mit und ohne Kinder sind es deutlich mehr Männer mit Kindern, die ihre Chancen auf höhere Positionen als geringer einschätzen (Abbildung B33).

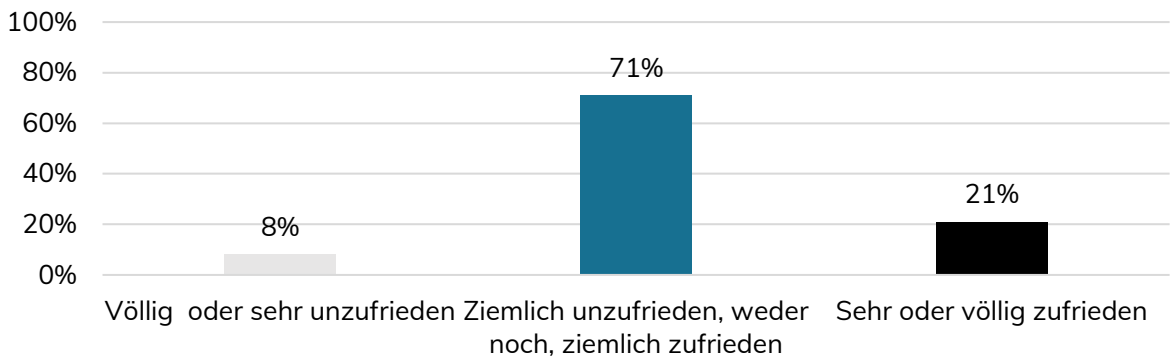
3.C. Arbeitsrealität(en)

Etwa 80 Prozent aller Befragten identifizieren sich (sehr) mit ihrer Arbeit bei der TU Berlin. In diesem Abschnitt beleuchten wir die unterschiedlichen Erfahrungen, die Beschäftigte bei ihrer Arbeit machen, und versuchen uns einem Verständnis der verschiedenen Arbeitsrealitäten anzunähern. Daher soll es im Folgenden um die Zufriedenheit, das Belastungserleben, das Empfinden von Rückmeldung, Zusammenarbeit und Wertschätzung sowie die Bewertung von Möglichkeiten zur Weiterbildung und -entwicklung gehen, bevor wir die Ergebnisse auf Unterschiede zwischen Drittmittel- und Haushaltsbeschäftigten untersuchen.

3.C.1. Zufriedenheit

Nach der Zufriedenheit mit ihrer Tätigkeit befragt (Abb. C1), geben 69 Prozent aller Befragten an, ziemlich zufrieden (43%), weder zufrieden noch unzufrieden (16%) oder ziemlich unzufrieden zu sein (10%). Sehr (21%) oder völlig (3%) zufrieden sind 24 Prozent der Befragten. Die verbleibenden sieben Prozent sind sehr (5%) oder völlig (2%) unzufrieden. Es gibt keine nennenswerten Unterschiede zwischen Geschlechtern, Qualifikationsstufen oder Finanzierungsquellen.

Abb. C1: Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit Ihrer Tätigkeit? (n = 613)



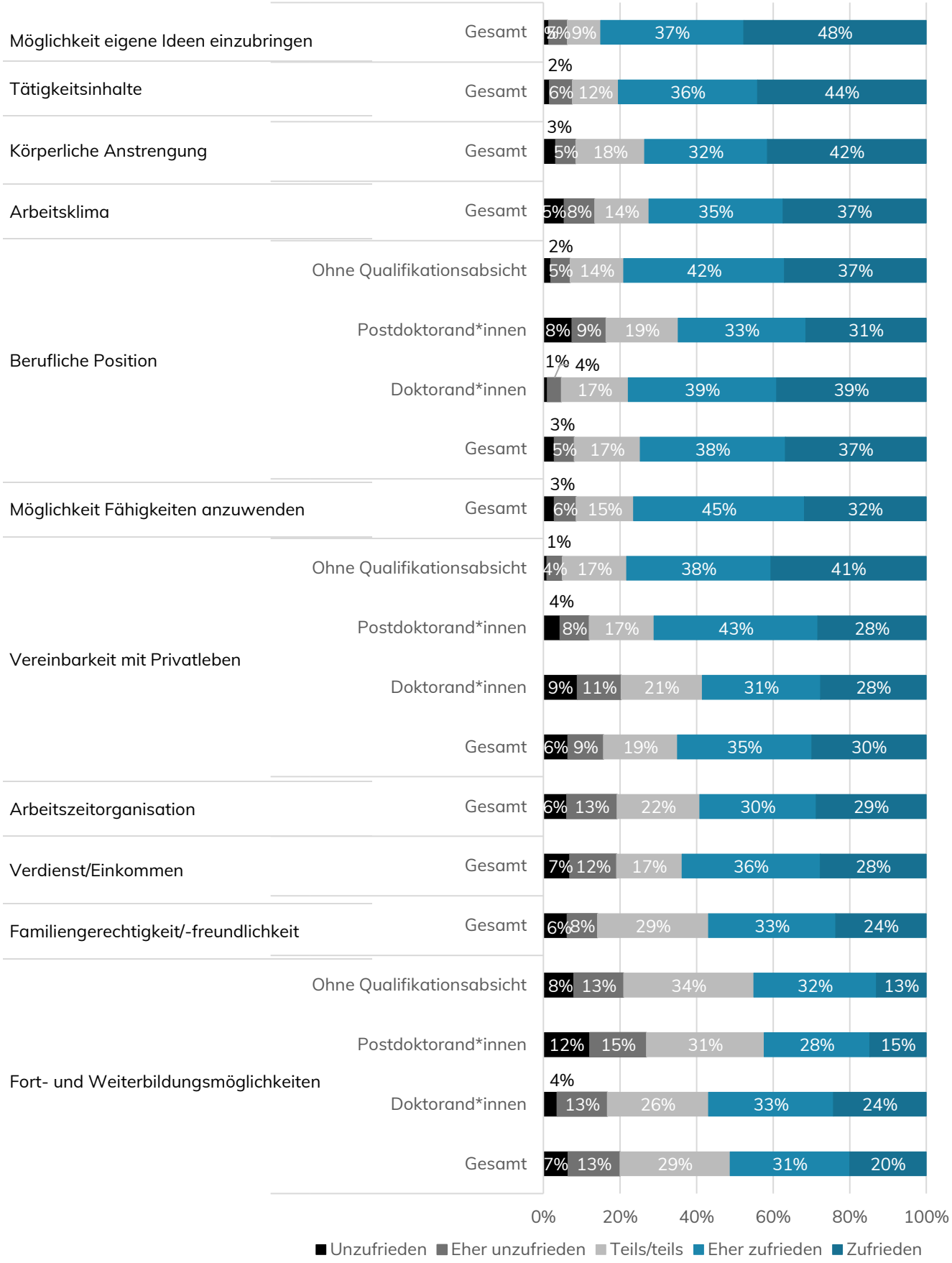
Quelle: Online-Befragung 2022

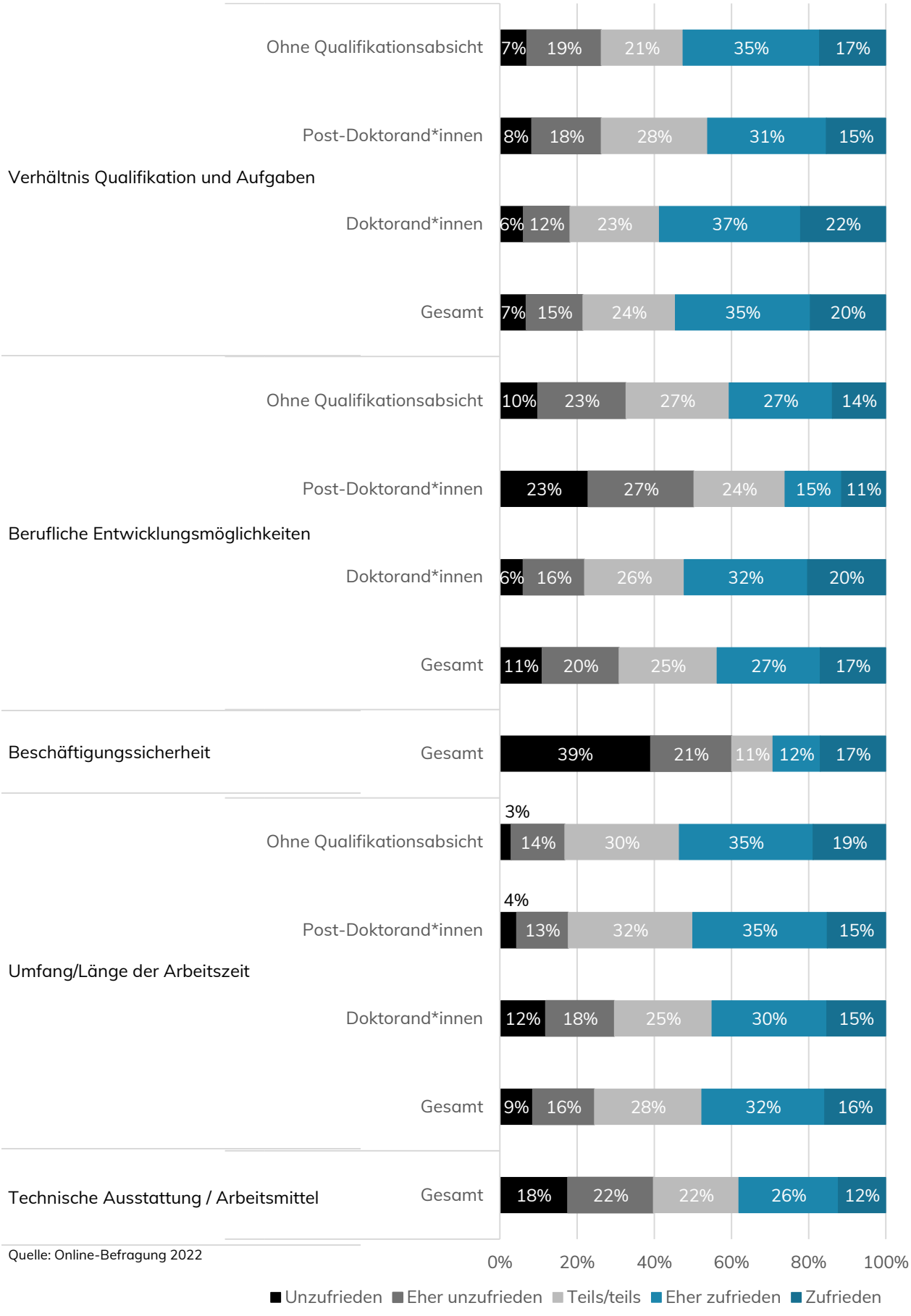
Befragt nach der Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten ihrer Beschäftigung (Abb. C2) gibt es einige Aspekte, in denen sich die Antworten der einzelnen Qualifikationsstufen statistisch signifikant unterscheiden. Im Folgenden werden wir diese Ergebnisse differenziert betrachtet.

Mit der Möglichkeit, eigene Ideen in die Arbeit einzubringen, sind 85 Prozent (eher) zufrieden. Mit den Tätigkeitsinhalten sind 80 Prozent (eher) zufrieden. Eine hohe Zufriedenheit gibt es auch mit der Möglichkeit, ihre Fähigkeiten anzuwenden. 76 Prozent sind damit (eher) zufrieden. Bei der Zufriedenheit mit der beruflichen Position gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Qualifikationsstufen: 79 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht sind mit ihrer beruflichen Position (eher) zufrieden. Ähnlich ist die Zufriedenheit unter den Doktorand*innen: 78 Prozent sind (eher) zufrieden. Unter den Postdoktorand*innen hingegen sind nur 65 Prozent mit ihrer beruflichen Position (eher) zufrieden. 74 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind (eher) zufrieden mit ihrer Tätigkeit im Hinblick auf die nötige

körperliche Anstrengung. Mit dem Arbeitsklima sind 72 Prozent (eher) zufrieden. Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterscheidet sich zwischen den Gruppen: Während die wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht die höchsten Zufriedenheitswerte ausweisen (78% sind zufrieden oder eher zufrieden), liegt dieser Wert bei Postdoktorand*innen etwas niedriger (71%). Am wenigsten zufrieden sind die Doktorand*innen, unter denen nur 58 Prozent (eher) zufrieden mit der Vereinbarkeit mit dem Privatleben sind. Mit der Höhe des Verdienstes sind die wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht zufriedener (75% sind zufrieden oder eher zufrieden) als Postdoktorand*innen (61%) und Promovierende (62%). 59% aller Befragten sind (eher) zufrieden mit der Arbeitszeitorganisation. Mit der Familiengerechtigkeit/-freundlichkeit sind 67 Prozent der Befragten (eher) zufrieden. Die Zufriedenheit mit dem Verhältnis zwischen Qualifikation und Aufgaben ist am niedrigsten unter den Postdoktorand*innen. 46 Prozent sind (eher) zufrieden. 53 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht sind (eher) zufrieden mit diesem Verhältnis. Der Anteil derjenigen, die (eher) zufrieden mit dem Verhältnis zwischen Qualifikation und Aufgaben sind, ist am höchsten unter den Doktorand*innen. 59 Prozent sind (eher) zufrieden. Ein ähnliches Muster ergibt sich bei der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten: 42 Prozent der Postdoktorand*innen, 45 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht und 57 Prozent der Doktorand*innen sind (eher) zufrieden mit ihren Weiterbildungsmöglichkeiten. Mit der Länge der Arbeitszeit sind 53 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht (eher) zufrieden, 50 Prozent der Postdoktorand*innen und 45 Prozent der Doktorand*innen. Die Zufriedenheit mit den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten unterscheidet sich ebenfalls zwischen den Gruppen: Sie ist am höchsten unter den Doktorand*innen (52% sind zufrieden oder eher zufrieden), am niedrigsten unter den Postdoktorand*innen (26%). Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Qualifikationsabsicht liegen dazwischen (41%). Einhellig ist die (Un-)Zufriedenheit mit der technischen Ausstattung: 38 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind mit ihr (eher) zufrieden. Mit der Beschäftigungssicherheit sind nur 29 Prozent (eher) zufrieden.

Abb. C2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Hinblick auf folgende Aspekte?



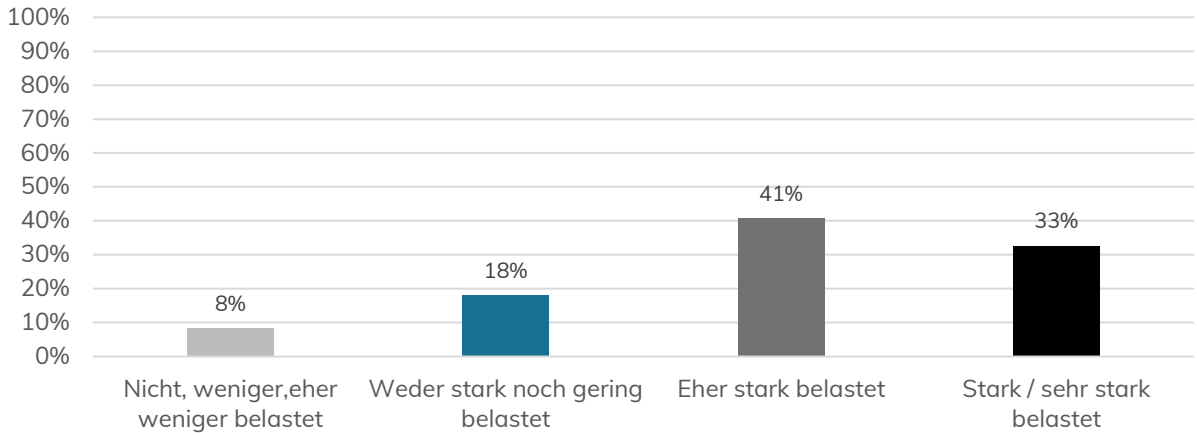


Quelle: Online-Befragung 2022

3.C.2. Belastungserleben

Allgemein nach ihrem Belastungserleben durch die Tätigkeit befragt (Abb. C3) gibt der größte Teil der Befragten (41%) an, eher stark belastet zu sein. 33 Prozent der Befragten fühlen sich sogar stark bis sehr stark belastet. Weder zu stark noch zu gering belastet fühlen sich 18 Prozent der Befragten. Nicht belastet, weniger belastet oder eher weniger belastet fühlen sich acht Prozent der Befragten.

Abb. C3: Wie belastet fühlen Sie sich im Allgemeinen durch Ihre Tätigkeit? (n = 615)



Quelle: Online-Befragung 2022

Um mögliche Gründe für das berufliche Belastungserleben zu identifizieren, wurde die Häufigkeit gewisser Ereignisse abgefragt (Abb. C4). Wir schildern die Ergebnisse differenziert nach Qualifikationsstufe, sofern sich diese statistisch signifikant voneinander unterscheiden.

Nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert wurden 35 Prozent manchmal und 23 Prozent häufig. Die Häufigkeit, Probleme lösen zu müssen, für die es keine eindeutige Lösung gibt, unterscheidet sich zwischen den Qualifikationsstufen. Während dies 50 Prozent der Doktorand*innen und Postdoktorand*innen häufig tun, sind es nur 32 Prozent unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht. Dass Dinge verlangt werden, die die Beschäftigten nicht gelernt haben oder nicht beherrschen, geschieht 24 Prozent der Befragten häufig und 45 Prozent manchmal. Bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren tun 39 Prozent der Befragten häufig, 43 Prozent manchmal. Vor neue Aufgaben gestellt, in die sich die Beschäftigten erst reindenken müssen, werden 59 Prozent häufig, 35 Prozent manchmal. Die Verteilung der Frequenz, in der Beschäftigte bürokratische Hürden nehmen müssen, unterscheidet sich zwischen den Gruppen: 67 Prozent der Postdoktorand*innen nehmen diese Hürden häufig, gegenüber 53 Prozent der Doktorand*innen und 49 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht. 37 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht, 34 Prozent der Doktorand*innen und 26 Prozent der Postdoktorand*innen überwinden sie manchmal. Auch der Einfluss auf die zugewiesene Arbeitsmenge unterscheidet sich zwischen den Gruppen signifikant: Während 41 Prozent der Postdoktorand*innen häufig Einfluss auf die ihnen zugewiesene Arbeitsmenge haben, gilt dies nur für 28 Prozent der Doktorand*innen und für 21 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht. Dafür geben 49 Prozent der

wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht an, manchmal Einfluss auf diese zu haben. Unter den Doktorand*innen sind dies 46 Prozent, unter den Postdoktorand*innen 43 Prozent. Ihre Arbeit selbst planen und einteilen können hingegen 87 Prozent aller Befragten. Zwölf Prozent manchmal und nur zwei Prozent gaben an, dies nur selten tun zu können. Ein und derselbe Arbeitsgang wiederholt sich bis in alle Einzelheiten für 41 Prozent der Befragten selten und 27 Prozent nie. Die Arbeitsdurchführung ist für 47 Prozent der Befragten selten und 39 Prozent nie bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben. Alle nötigen Informationen, um ihre Arbeit gut zu erledigen, erhalten 28 Prozent der Befragten häufig nicht. 33 Prozent fehlen diese manchmal. Ihre Gefühle verbergen müssen 16 Prozent der Befragten häufig, 30 Prozent manchmal. Abstriche bei der Arbeit müssen 24 Prozent der Befragten häufig und 39 Prozent manchmal machen, um ihr Arbeitspensum zu schaffen. In gefühlsmäßig belastende Situationen kommen durch ihre Tätigkeit 28 Prozent der Befragten häufig, 43 Prozent manchmal. 36 Prozent der Befragten fällt es häufig, 39 Prozent manchmal schwer, nach der Arbeit abzuschalten. 31 Prozent der Befragten überprüfen ihre Arbeitsergebnisse häufig mehrfach, um schwerwiegende Konsequenzen zu vermeiden. Weitere 43 Prozent tun dies manchmal. Bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen 23 Prozent der Befragten häufig, 44 Prozent manchmal. Verschiedenartige Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen 78 Prozent aller Beschäftigten häufig und 17 Prozent manchmal. 28 Prozent müssen häufig sehr schnell arbeiten, 47 Prozent manchmal. Bei der Arbeit gestört oder unterbrochen, etwa durch Kolleg*innen, Maschinenstörungen, fehlerhaftes Material oder Telefonate werden 37 Prozent der Befragten häufig und 44 Prozent manchmal. Unter starkem Termin- und Leistungsdruck arbeiten 40 Prozent häufig, 51 Prozent manchmal, und neun Prozent selten.

Abb. C4: Bitte geben Sie an, wie häufig die folgenden Ereignisse bei Ihrer Arbeit vorkommen. Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass …

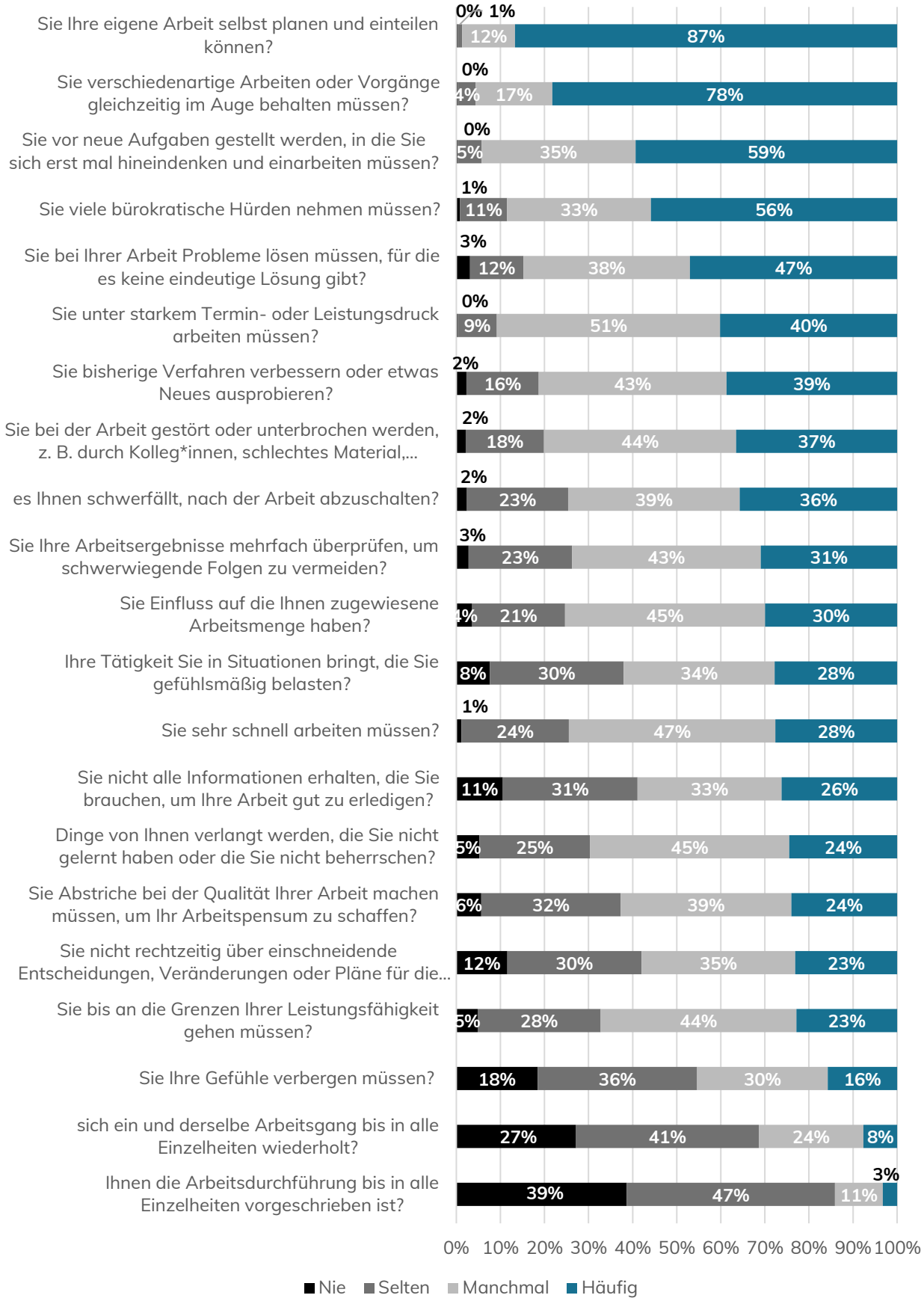
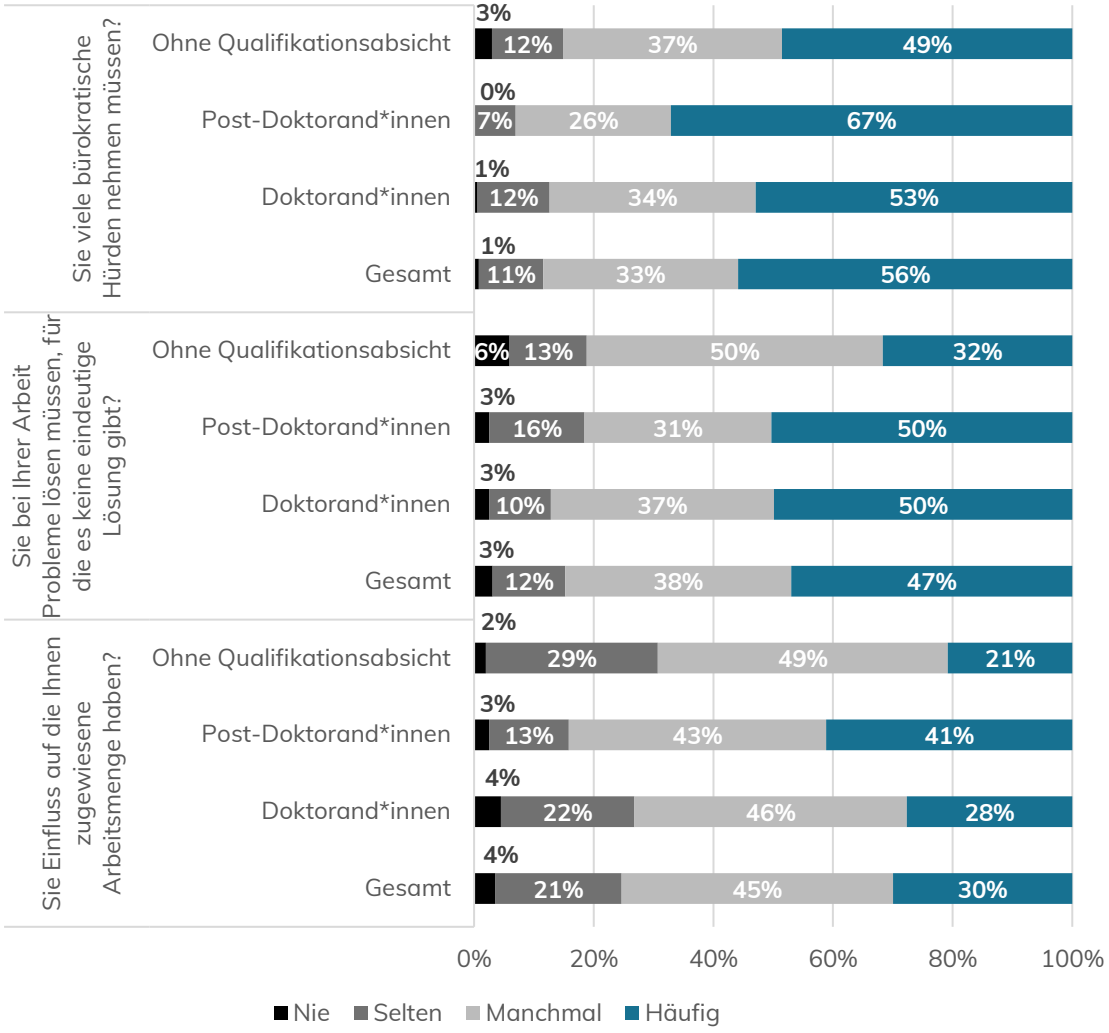


Abb. C4: Bitte geben Sie an, wie häufig die folgenden Ereignisse bei Ihrer Arbeit vorkommen. Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass … (fortgeführt)



Quelle: Online-Befragung 2022

3.C.4. Rückmeldung, Zusammenarbeit und Wertschätzung

Vorgesetzte/Rückmeldung

Um das Führungserleben zu untersuchen, wurde die Zustimmung zu verschiedenen Aussagen abgefragt (Abb. C6). 78 Prozent der Befragten stimmen der Aussage völlig (48%) oder eher (30%) zu, die beruflichen Kompetenzen ihres Vorgesetzten zu schätzen. Neun Prozent konnten dieser Aussage (eher) nicht zustimmen. Der Aussage, dass ihr*e Vorgesetzte*r sie verteidigen würde, wenn sie von jemandem angegriffen würden, stimmen 73 Prozent zu (42% völlig, 31% eher), 13 Prozent (eher) nicht. Dass sie für ihren Vorgesetzten mehr täten, als sie eigentlich müssten, bestätigten 50 Prozent (eher), 27 Prozent (eher) nicht. Der Aussage, dass sie klare und verständliche Anweisungen erhielten, stimmten 35 Prozent (eher) zu. 35 Prozent hielten diese Aussage für (eher) nicht zutreffend. Dass sie von ihren Vorgesetzten häufig Rückmeldung zu ihrer Arbeitsleistung erhielten, bestätigten 34 Prozent der Befragten (eher). 42 Prozent stimmten dieser Aussage gar nicht oder eher nicht zu. 26 Prozent der Befragten stimmten zu, diese Rückmeldung von anderen Personen der TU zu bekommen. 48 Prozent konnten dieser Aussage nicht zustimmen. Bei der Untersuchung von systematischen Unterschieden in der Verteilung der Antworten von verschiedenen Gruppen konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Qualifikationsstufen oder Finanzierungsquellen festgestellt werden. Zwischen den Geschlechtern hingegen unterscheiden sich die Einschätzungen statistisch signifikant voneinander, ob die Befragten die beruflichen Kompetenzen ihres Vorgesetzten schätzen (Abb. C7). Während 84 Prozent der befragten weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden dieser Aussage (eher) zustimmen, sind es unter den männlichen Kollegen lediglich 74 Prozent.

Ereignishäufigkeiten Zusammenarbeit

Nach der Häufigkeit des Eintretens verschiedener Ereignisse befragt (Abb. C8), gaben 29 Prozent der Befragten an, dass es häufig (5%) oder manchmal (24%) zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten kommt. 46 Prozent gaben an, dies sei selten der Fall, laut der Aussagen von 24 Prozent nie. Von ihrem Vorgesetzten erhalten 78 Prozent häufig (40%) oder manchmal (38%) Hilfe und Unterstützung für ihre Arbeit, wenn sie diese brauchen. 17 Prozent erhalten diese hingegen selten und vier Prozent nie. Diese Unterstützung bekommen 92 Prozent häufig (67%) oder manchmal (25%) von ihren Kolleg*innen. Acht Prozent erhalten diese selten (7%) oder nie (1%). Die Zusammenarbeit zwischen den Befragten und ihren Arbeitskolleg*innen als gut empfinden 95 Prozent des Befragten häufig (76%) oder manchmal (19%). Etwa sechs Prozent empfinden diese nur selten als gut.

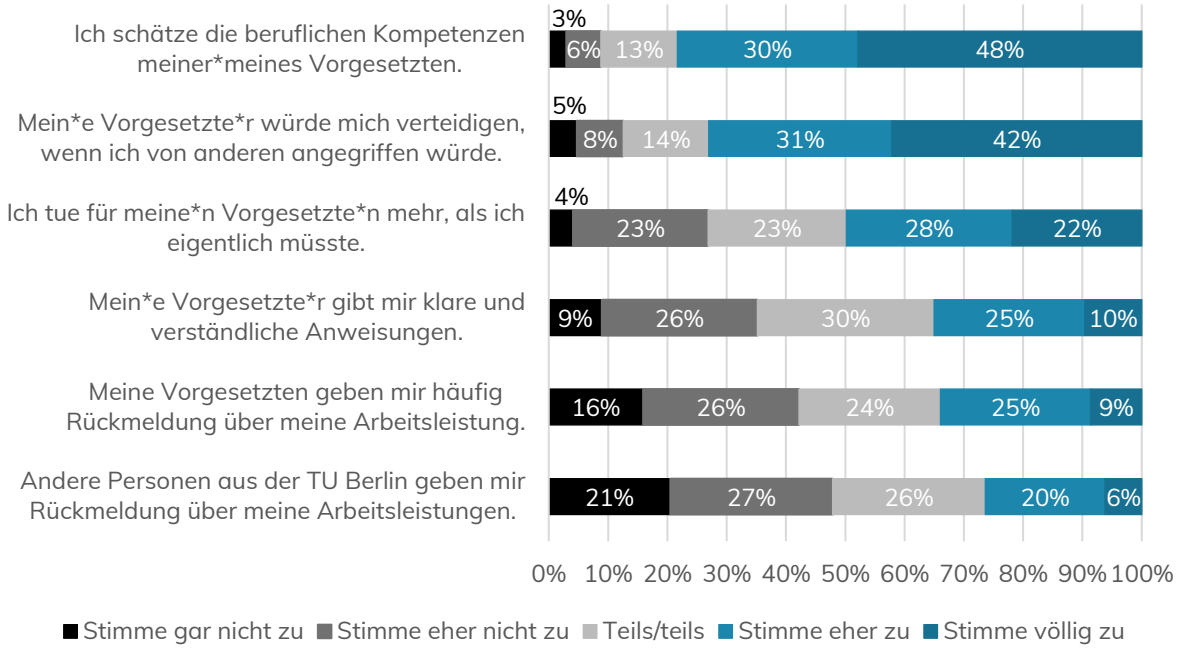
Wertschätzungslücke

Das Thema Wertschätzung ist kein leicht zu greifendes, aber hoch relevantes. Auch wenn die Determinanten der Empfindung von Wertschätzung bisher nicht abschließend geklärt wurden und sich wohl auch zwischen den Gruppen und Individuen unterscheiden, versuchen wir uns in dem vorliegenden Bericht nicht an einer Begriffsklärung, sondern an einer Ermittlung der Wertschätzungslücke, wie sie wissenschaftliche Mitarbeitende in der Interaktion mit anderen empfinden. Um diese zu messen, wurde die Differenz aus der gewünschten und erfahrenen Wertschätzung gebildet, die im Fragebogen unabhängig

voneinander abgefragt wurden. In Abbildung C9 werden die Mittelwerte dieser Differenz abgetragen. Dies erleichtert die Interpretation und kann uns helfen, zukünftige Handlungsfelder zu identifizieren.

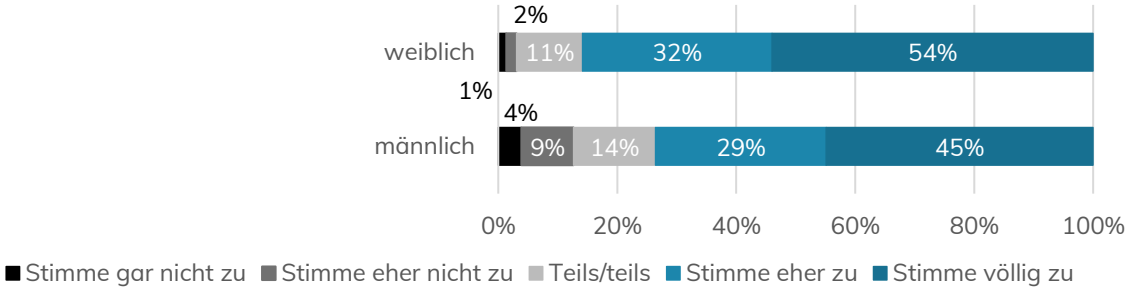
Wissenschaftliche Mitarbeitende empfinden sich als zu wenig wertgeschätzt. Die Lücken zwischen gewünschter und erfahrener Wertschätzung, gemessen als Differenz der Mittelwerte, verringert sich mit der Häufigkeit der alltäglichen Interaktion und wächst mit steigender Entfernung in der Hierarchie. Am geringsten wird die Lücke bei studentischen Mitarbeitenden (-0,08), den Kolleg*innen im direkten Umfeld (-0,17), Studierenden (-0,2) und anderen wissenschaftlichen Mitarbeitenden (-0,28) empfunden. Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung liegen mit -0,53 darüber. Deutlich größer ist die Lücke zwischen gewünschter und erfahrener Wertschätzung bei Vorgesetzten und Professor*innen. Am defizitärsten wird die erfahrene Wertschätzung der Hochschulleitung bewertet (-1,23).

Abb. C6: Zustimmungswerte zu verschiedenen Aussagen:
(keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Qualifikationsstufen oder Finanzierungsquellen)



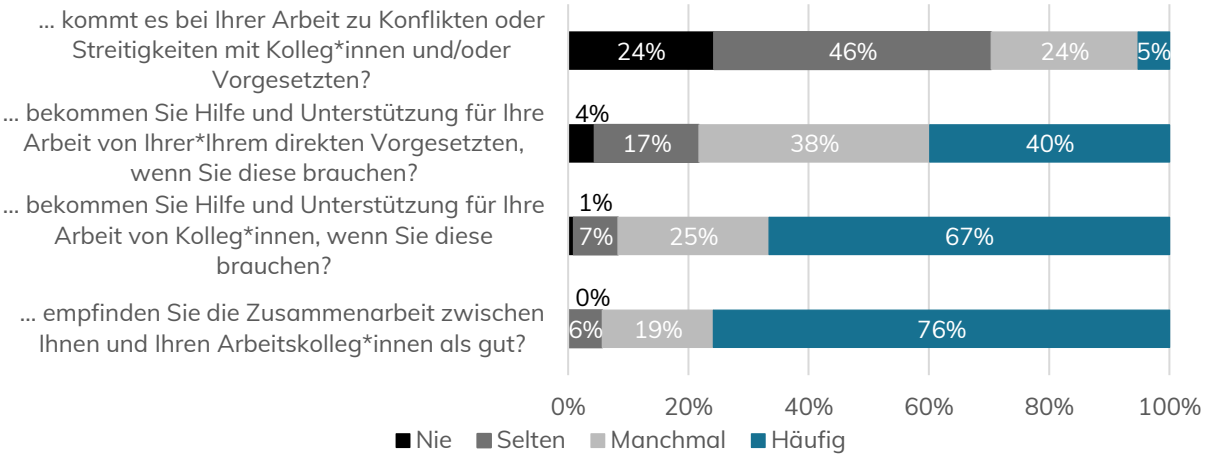
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. C7: Zustimmungswerte zur Aussage „Ich schätze die beruflichen Kompetenzen meines Vorgesetzten.“ – Differenziert nach (binären) Geschlechtern



Quelle: Online-Befragung 2022

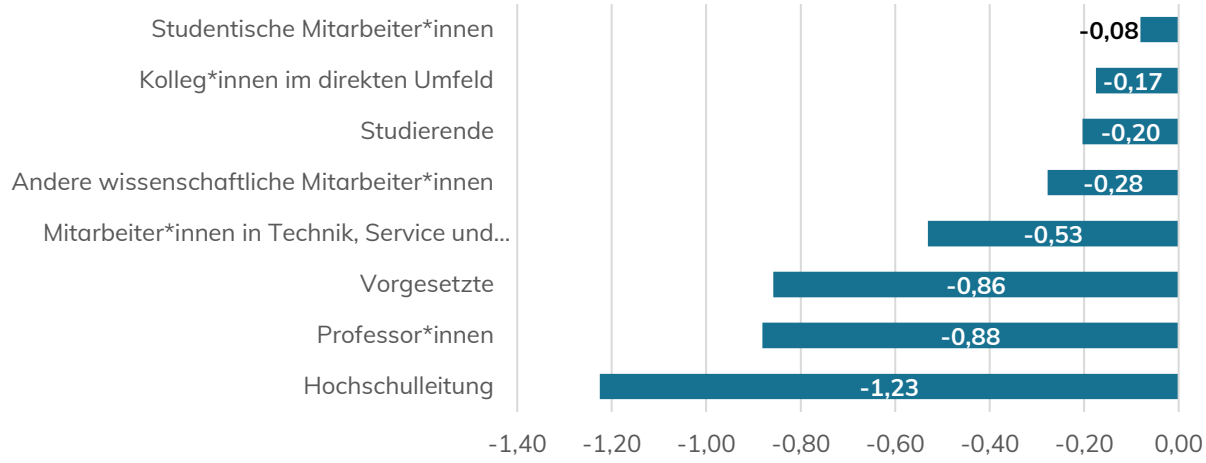
Abb. C8: Wie häufig …
(keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Qualifikationsstufen, Geschlechtern oder Finanzierungsquellen)



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. C9: Wertschätzungslücke

(Differenz der Mittelwerte aus gewünschter und erfahrener Wertschätzung)



Quelle: Online-Befragung 2022, eigene Berechnung

3.C.5. Weiterbildung und -entwicklung

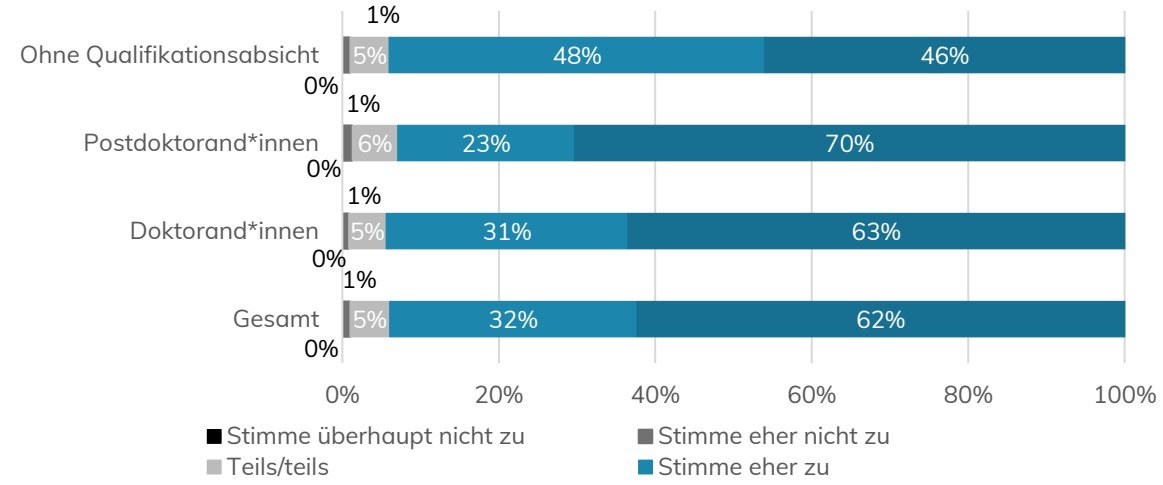
In diesem Abschnitt widmen wir uns dem Komplex „Weiterbildung und Weiterentwicklung“. Zunächst ist feststellbar, dass sich der allergrößte Teil der Befragten (94% stimmen eher oder voll und ganz zu) regelmäßig neues Wissen aneignen muss, um seine Aufgaben zu erfüllen. Während sich die Verteilung der Zustimmungswerte zu dieser Aussage zwischen den Geschlechtern und Finanzierungsquellen nicht signifikant voneinander unterscheiden und daher die aggregierten Auskünfte der gesamten Stichprobe die Antworten dieser Gruppen ausreichend beschreiben, finden wir signifikante Unterschiede zwischen den Qualifikationsstatusgruppen (Abb. C10):

Während die Doktorand*innen recht nah am Gesamtergebnis sind (32% stimmen der Aussage eher, 63% voll und ganz zu), weisen Postdoktorand*innen stärkere Zustimmungswerte als der Durchschnitt auf (23% stimmen eher zu, 70% voll und ganz),

wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Qualifikationsabsicht niedrigere (48% stimmen eher zu, 46% voll und ganz).

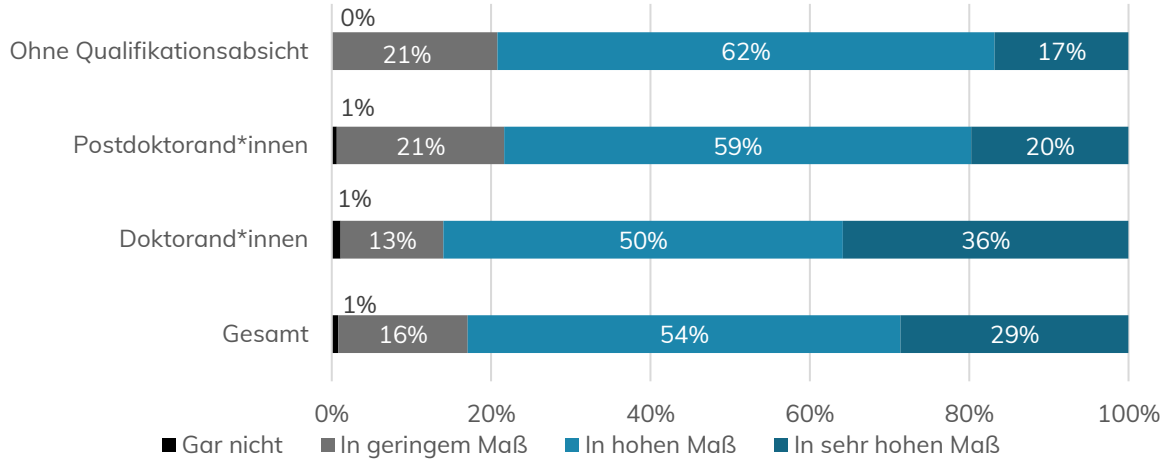
Dazu befragt, ob die Arbeit ihnen ermöglicht, ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln (Abb. C11), gaben 29 Prozent aller Befragten an, dies sei in sehr hohem Maße der Fall. Für etwas mehr als die Hälfte (54%) ermöglicht dies die Arbeit im hohen Maße. Für 17 Prozent aller Befragten ist dies gar nicht (1%) oder nur in geringem Maße (16%) der Fall. Wieder gibt es statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Verteilungen der Antworten der unterschiedlichen Qualifikationsgruppen: Doktorand*innen sehen mehr Möglichkeiten, sich durch die Arbeit Wissen und Können anzueignen als die beiden anderen Gruppen. 36 Prozent gaben an, dies geschehe in sehr hohem Maß und damit 16 Prozentpunkte mehr als unter den Postdoktorand*innen (20%) und 19 Prozentpunkte mehr als unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne erklärte Qualifikationsabsicht.

Abb. C10: Zustimmungen zur Aussage: „Zur Erfüllung meiner Aufgaben muss ich mir regelmäßig neues Wissen aneignen.“ – Differenziert nach Qualifikationsstatus (Qualifikationsstatus: n=611)



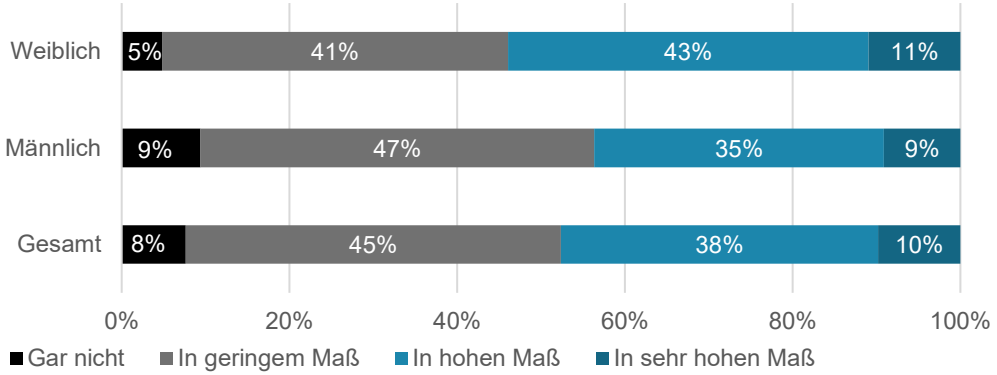
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. C11: Zustimmungen zur Aussage: „Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln“ – Differenziert nach Qualifikationsstatus (n = 615)



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. C12: Zustimmungen zur Aussage: „Inwieweit haben Sie an der TU Berlin die Möglichkeit, sich entsprechend Ihren Anforderungen weiterzuentwickeln – zum Beispiel durch das Angebot von Weiterbildungen, Trainings oder Coaching?“– Differenziert nach (binärem) Geschlecht (n = 512)



Quelle: Online-Befragung 2022

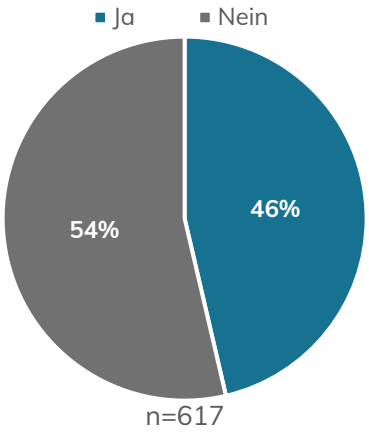
Danach befragt, inwieweit die Befragten an der TU Berlin die Möglichkeiten haben, sich entsprechend ihren Anforderungen weiterentwickeln zu können (etwa durch Trainings und Coachings), liegen die Antworten deutlich hinter den Anforderungen oder Möglichkeiten des Fähigkeitserwerbs durch die Arbeit (Abb. C11): Acht Prozent gaben an, gar keine Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum Training durch die Angebote der TU Berlin zu haben. 45 Prozent sehen diese nur in geringem Maße. 46 Prozent aller Befragten stimmten der Aussage in hohem (37%) oder sehr hohem Maße (9%) zu. Die Analyse systematischer Unterschiede in der Verteilung ergab statistisch signifikante Unterschiede zwischen den binären Geschlechtern.

Männliche Personen weisen dieser Aussage niedrigere Zustimmungswerte zu als weibliche (Abb. C12). Während 46 Prozent der weiblichen Befragten die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung durch Angebote der TU als gar nicht (5%) oder nur in geringem Maße (41%) als gegeben empfinden, sind es unter den männlichen Befragten 56 Prozent (9% gar nicht, 47% in geringem Maße), also zehn Prozentpunkte mehr.

Trotz des Eingangs einhellig konstatierten Bedarfs an Wissensaneignung (Abb. C10), haben nur etwas weniger als die Hälfte der Befragten aus beruflichen Gründen an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen (Abb. C13).

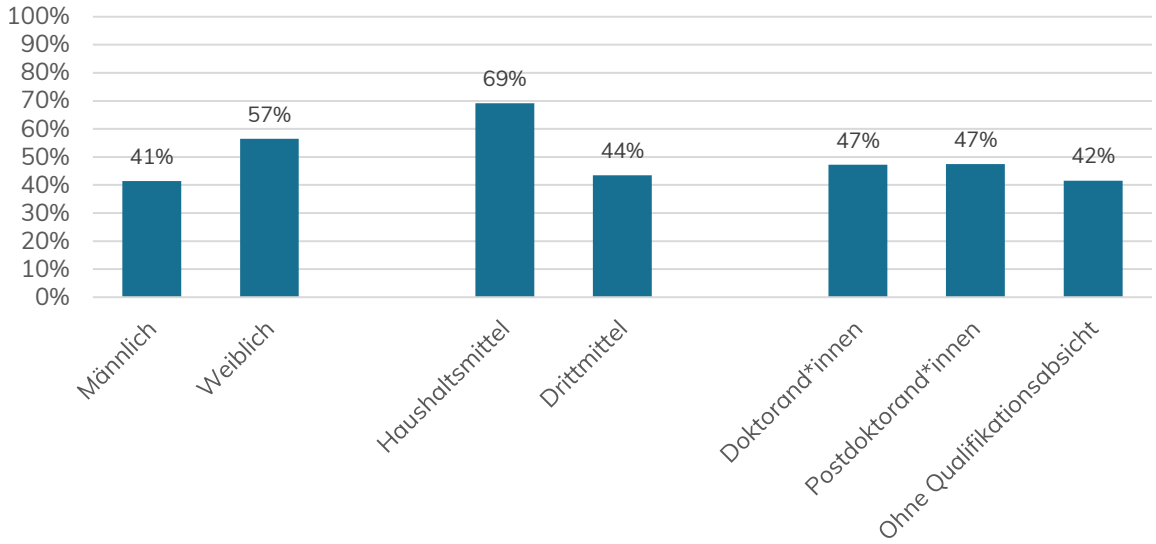
Vergleichen wir die Weiterbildungsquote verschiedener Gruppen (Abb. C14), erkennen wir, dass weibliche Personen in den letzten zwölf Monaten eher an Fortbildungen teilgenommen haben (57%) als männliche (41%). Der Anteil der Haushaltsbeschäftigten, die an Fortbildungen teilgenommen haben (69%), ist deutlich höher als bei Drittmittelbeschäftigten (44%). Während der Anteil der Doktorand*innen und Postdoktorand*innen, die an Fortbildungen teilgenommen haben, bei 47 Prozent liegt, nahm ein geringerer Anteil (42%) der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht an Fortbildungen teil.

Abb. C13: Haben Sie in den letzten zwölf Monaten aus beruflichen Gründen an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen? Gemeint sind sowohl Weiterbildungsangebote der TU Berlin als auch die von externen Anbietern.



Quelle: Online-Befragung 2022

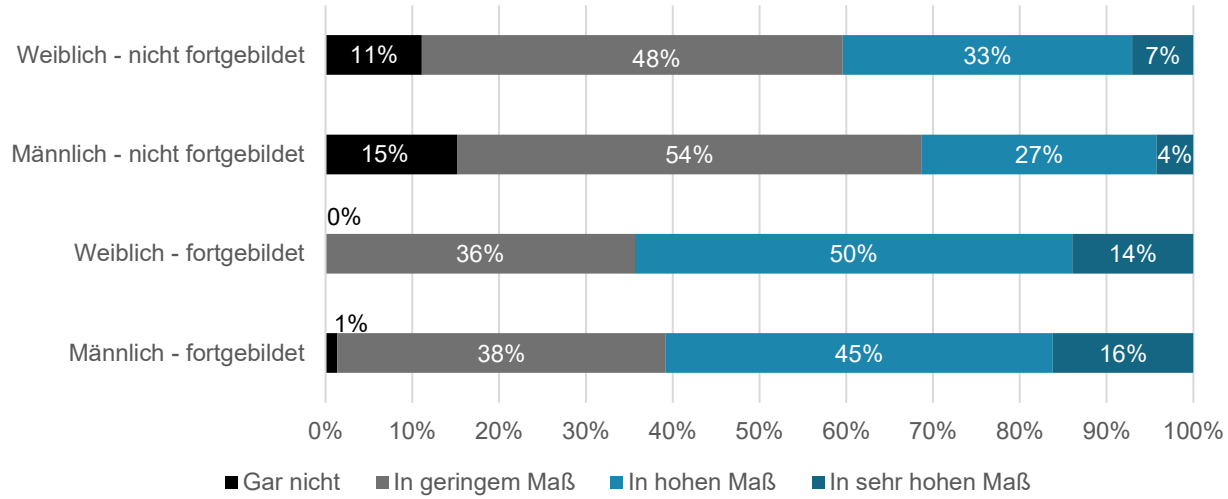
Abb. C14: Anteile der Befragten, die in den letzten zwölf Monaten an einer Fortbildung teilgenommen haben – Gruppen im Vergleich



Quelle: Online-Befragung 2022

Da weibliche Beschäftigte sowohl häufiger an Fortbildungen teilgenommen haben als auch die Fortbildungsmöglichkeiten an der TU Berlin positiver bewerten, lohnt es sich zu untersuchen, ob tatsächlich das Geschlecht oder nicht vielmehr die Teilnahme an Fortbildungen ausschlaggebend für die Bewertung der Fortbildungsmöglichkeiten an der TU Berlin ist. Vergleichen wir männliche Personen, die an Fortbildungen teilgenommen haben mit weiblichen Personen, die an Fortbildungen teilgenommen haben, mit denjenigen beider Gruppen, die keine Teilnahme vorzuweisen haben, verschwinden die signifikanten Unterschiede in den Verteilungen der Antworten (Abb. C15).

Abb. C15: Zustimmungen zur Aussage: „Inwieweit haben Sie an der TU Berlin die Möglichkeit, sich entsprechend Ihren Anforderungen weiterzuentwickeln – zum Beispiel durch das Angebot von Weiterbildungen, Trainings oder Coaching?“



Quelle: Online-Befragung 2022

3.C.6. Finanzierungsquellen und Zufriedenheit

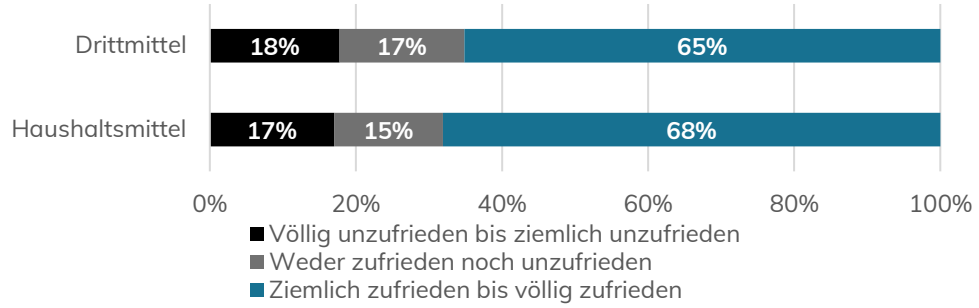
In diesem Abschnitt wird die unterschiedliche Einschätzung der Zufriedenheit der Beschäftigten auf Drittmittel- und Haushaltsstellen untersucht. In diesem Abschnitt abstrahieren wir von dem Fakt, dass einige Beschäftigte mehrere Arbeitsverträge haben. Wir vergleichen hier nur diejenigen mit einem Arbeitsvertrag. Insgesamt haben 235 Befragte einen Vertrag, der aus Haushaltsmitteln und 312 aus Drittmitteln finanziert wird. Ein Vergleich der globalen Einschätzungen der Zufriedenheit zeigt nur kleine Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. 65 Prozent der Drittmittelbeschäftigten gaben an, ziemlich bis völlig zufrieden zu sein (Abb.C16), drei Prozentpunkte weniger als unter den aus Haushaltsmitteln finanzierten. Gleichzeitig gaben allerdings auch mehr Beschäftigte mit Vertrag aus Haushaltsmitteln als unter den Drittmittelbeschäftigten (71%) an, eher stark bis sehr stark belastet zu sein (74%) (Abb. C17).

Es stellt sich also die Frage, inwiefern sich beide Gruppen in der Zusammensetzung der Zufriedenheit unterscheiden, oder ob die ähnlichen aggregierten Ergebnisse auf relativ ähnliche Arbeitsbedingungen schließen lassen.

In einem ersten Schritt untersuchen wir die statistische Unabhängigkeit beider Gruppen im Hinblick auf eine Reihe von möglichen Determinanten von Zufriedenheit und Belastung, um Hinweise auf strukturelle Unterschiede dieser beiden Gruppen zu erhalten. Zwei Items werden identifiziert: die Beschäftigungssicherheit und körperlichen Arbeitsanforderungen.

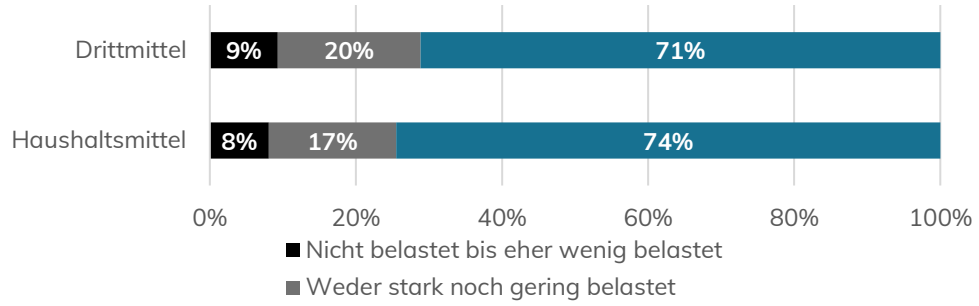
Während 54 Prozent der Beschäftigten aus Haushaltsmitteln (eher) zufrieden mit der Beschäftigungssicherheit sind, sind dies unter den Drittmittelbeschäftigten lediglich 13 Prozent (Abb. C18). (Eher) unzufrieden sind 78 Prozent der Drittmittelbeschäftigten, gegenüber 36 Prozent der Beschäftigten auf Haushaltsstellen. Auch mit den körperlichen Arbeitsanforderungen sind Drittmittelbeschäftigte weniger zufrieden (Abb. C19). 70 Prozent sind (eher) zufrieden, acht Prozentpunkte weniger als bei Beschäftigten auf Haushaltsstellen.

Abb. C16: Einschätzung der Zufriedenheit von Beschäftigten auf Stellen finanziert aus Drittmitteln und Haushaltsmitteln im Vergleich



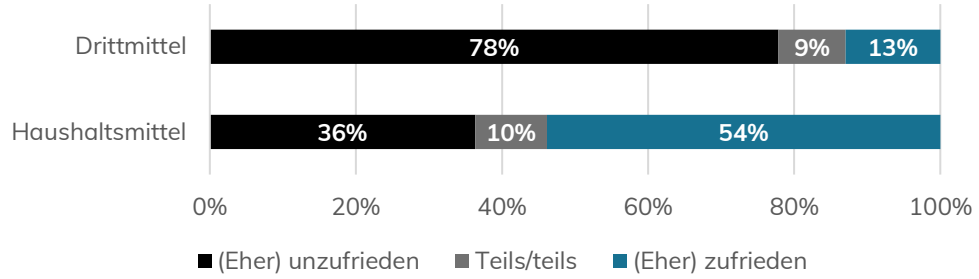
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. C17: Einschätzung der Belastung von Beschäftigten auf Stellen finanziert aus Drittmitteln und Haushaltsmitteln im Vergleich



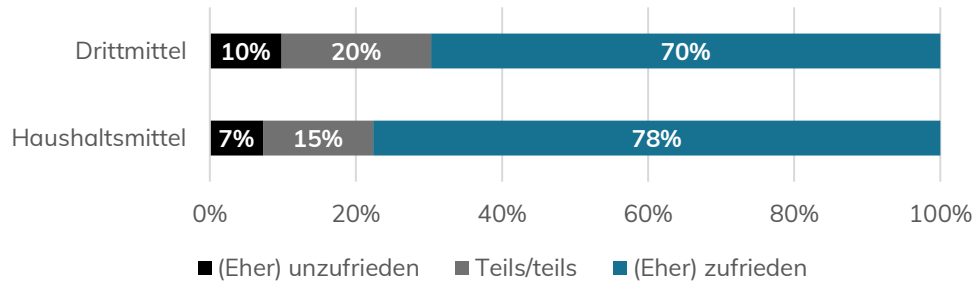
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. C18: Zufriedenheit mit der Beschäftigungssicherheit von Drittmittel- und Haushaltsmittelbeschäftigten im Vergleich



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. C19: Zufriedenheit mit den körperlichen Arbeitsanforderungen von Drittmittel- und Haushaltsmittelbeschäftigten im Vergleich



Quelle: Online-Befragung 2022

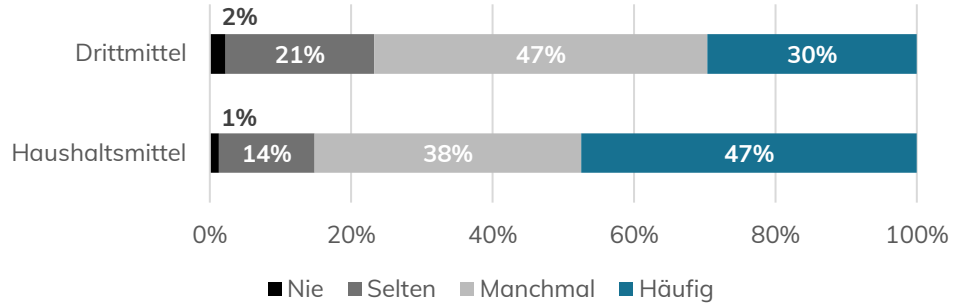
Unter den möglichen Determinanten des Belastungserlebens konnten drei Items identifiziert werden: Störungen bei der Arbeit, gefühlsmäßige Belastung, Abstriche bei der Arbeitsqualität machen müssen.

Beschäftigte auf Haushaltsstellen sind häufiger bei ihrer Arbeit durch Kolleg*innen, schlechtes Material, Maschinenstörungen und Telefonate gestört (Abb. C20). 47 Prozent gaben an, dies geschehe häufig, 38 Prozent manchmal. Verglichen mit den Drittmittelbeschäftigten sind das 17 Prozentpunkte mehr bei häufigen Störungen (30%). Hingegen gaben 47 Prozent der Drittmittelbeschäftigten an, manchmal gestört zu werden, neun Prozentpunkte mehr als unter den Haushaltsmittelbeschäftigten.

Gefühlsmäßig belastet fühlen sich Haushaltsbeschäftigte ebenfalls in größerer Häufigkeit (Abb.C21). 66 Prozent der Haushaltsbeschäftigten gaben an, dies geschehe manchmal (35%) oder häufig (31%). Das sind sieben Prozentpunkte mehr als unter den Drittmittelbeschäftigten, von denen sich 33 Prozent manchmal und 26 Prozent häufig emotional durch ihre Arbeit belastet fühlen.

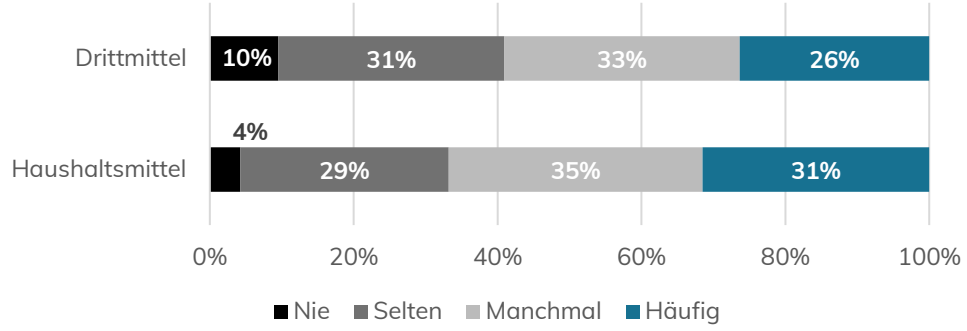
Auch bei der Häufigkeit, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen (Abb. C22), liegen die Werte der Haushaltsbeschäftigten über denen der Drittmittelbeschäftigten. 69 Prozent der Haushaltsbeschäftigten müssen dies manchmal (40%) oder häufig (29%) tun, um ihr Arbeitspensum zu schaffen. Unter den Drittmittelbeschäftigten sind dies lediglich 57 Prozent (36% manchmal, 21% häufig).

Abb. C20: Häufigkeit von Störungen von Drittmittel- und Haushaltsmittelbeschäftigten im Vergleich



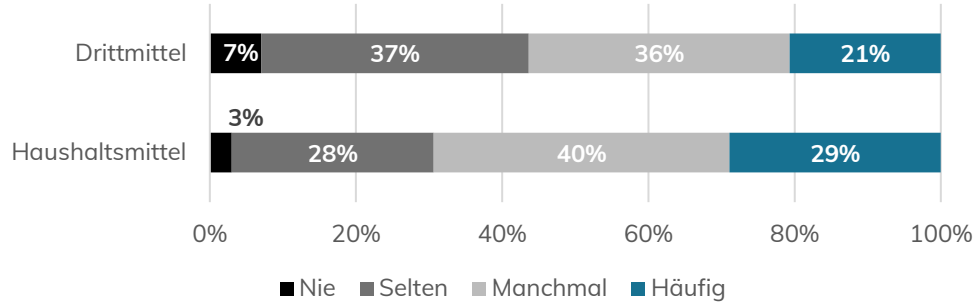
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. C21: Häufigkeit von gefühlsmäßiger Belastung von Drittmittel- und Haushaltsmittelbeschäftigten im Vergleich



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. C22: Häufigkeit, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen. Drittmittel- und Haushaltsmittelbeschäftigte im Vergleich



Quelle: Online-Befragung 2022

3.C.5. Zusammenfassung Teil C

- Die Befragten sind weder besonders zufrieden (21%)) noch besonders unzufrieden (8%) (Abbildung C1).
- Die meisten Befragten sind zufrieden mit den Tätigkeitsinhalten, der Möglichkeit eigene Ideen in die Arbeit einbringen zu können, und ihre Fähigkeiten anwenden zu können. Mit der beruflichen Position sind vor allem die wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht und die Doktorand*innen zufrieden. Den Beruf mit dem Privatleben vereinbaren zu können scheint vor allem in der Qualifikationsphase schwierig zu sein, wobei trotzdem über die Hälfte der Doktorand*innen damit zufrieden sind (Abbildung C2).
- Über die Hälfte ist zufrieden mit Verdienst, Arbeitszeitorganisation und Familiengerechtigkeit (Abbildung C2).
- Auch das Verhältnis von Qualifikation und Aufgaben sowie Weiterbildungsmöglichkeiten wird von einer Mehrheit positiv bewertet, allerdings sind Postdoktorand*innen damit etwas weniger zufrieden als der Durchschnitt (Abbildung C2).
- Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten werden von Doktorand*innen positiver eingeschätzt als Postdoktorand*innen (Abbildung C2).
- Die Mehrheit der Befragten ist unzufrieden mit der technischen Ausstattung und Beschäftigungssicherheit (Abbildung C2).
- 74 Prozent der Befragten fühlen sich stark oder sehr stark belastet (Abbildung C3).
- Nur ein Drittel der Befragten hat häufig die Möglichkeit, die zugewiesene Arbeitsmenge beeinflussen zu können (größerer Anteil unter Postdoktorand*innen). Die eigene Arbeit kann allerdings von 87 Prozent selbst geplant und eingeteilt werden (Abbildung C4).
- Insbesondere Postdoktorand*innen gaben an, viele bürokratische Hürden nehmen zu müssen (Abbildung C4).
- Eine außerberufliche Beanspruchung stellen vor allem die Familienarbeit und Kinderbetreuung dar (Abbildung C5).

- Geschätzt werden die Vorgesetzten am häufigsten für ihre beruflichen Kompetenzen und dass ihnen zugetraut wird, die Beschäftigten vor anderen zu verteidigen. Klare Anweisungen und Rückmeldungen zur Arbeitsleistung bekommen die Beschäftigten hingegen eher selten. Rückmeldungen von anderen Personen der TU Berlin sind noch seltener (Abbildung C6).
- Überwiegend positiv und unterstützend scheint die Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen (Abbildung C8).
- Die Lücke zwischen gewünschter und erfahrener Wertschätzung ist am größten bei Hochschulleitung, Professor*innen und Vorgesetzten (Abbildung C9).
- Die allermeisten der Befragten müssen sich regelmäßig neues Wissen aneignen, um ihre Aufgaben zu erfüllen (Abbildung C10). Den meisten, insbesondere unter Doktorand*innen, gelingt es auch, ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln (Abbildung C11).
- Passende Möglichkeiten der Weiterentwicklung durch Trainings und Coachings scheinen dabei laut etwa der Hälfte der Befragten an der TU Berlin angeboten zu werden (Abbildung C12).
- Über die Hälfte der Beschäftigten hat an in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung an TU-internen oder externen Weiterbildungen teilgenommen (Abbildung C13). Insbesondere weibliche Beschäftigte und/oder Haushaltsbeschäftigte nehmen an Weiterbildungen teil (Abbildung C14).
- Befragte, die an Weiterbildungen teilgenommen hatten, sehen die Weiterbildungsmöglichkeiten an der TU Berlin in größerem Maße als gegeben als solche, die an keiner Fortbildung teilgenommen hatten (Abbildung C15).
- Ein Vergleich von Drittmittel- und Haushaltsmittelbeschäftigten zeigt, dass die Beschäftigten aus Haushaltsstellen sowohl etwas belasteter als auch etwas zufriedener waren. Störungen bei der Arbeit, gefühlsmäßige Belastung und Abstriche bei der Arbeit machen zu müssen, kam bei Haushaltsbeschäftigten häufiger vor als bei Drittmittelbeschäftigten. Drittmittelbeschäftigte sind deutlich unzufriedener mit der Beschäftigungssicherheit und den körperlichen Arbeitsanforderungen (3.C.6.).

3.D. Tätigkeiten

Im letzten Abschnitt betrachten wir nun die unterschiedlichen Tätigkeiten, mit denen wissenschaftliche Mitarbeitende beschäftigt sind. Die Struktur der nächsten Abschnitte folgt den hauptsächlichen Tätigkeiten der Befragten: der akademischen Weiterqualifikation, Forschung und Lehre, bevor wir uns abschließend die Einschätzung der Angemessenheit von Aufgaben und Zeitaufwenden anschauen.

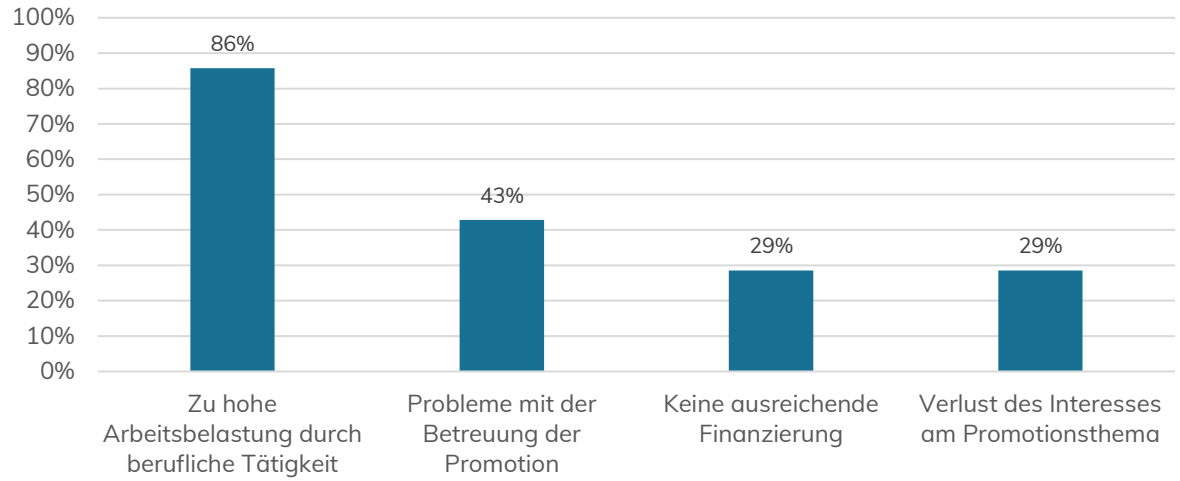
3.D.1. Akademische Weiterqualifikation

Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Qualifikationsabsicht

Unter den 101 wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht gaben 77 (76%) an, noch unsicher zu sein, ob sie promovieren möchten. 17 (17%) haben nicht vor, zu promovieren und sieben (7%) haben eine bereits begonnene Promotion inzwischen abgebrochen.

Nach den Gründen ihres Promotionsabbruchs befragt (Abb. D1), gaben 89 Prozent eine zu hohe Arbeitsbelastung durch die berufliche Tätigkeit an. Für 43 Prozent spielten Probleme in der Betreuung eine (sehr) große Rolle. Jeweils 29 Prozent fehlte es an Finanzierung und/oder sie verloren das Interesse an ihrem Promotionsthema. Es waren Mehrfachantworten möglich.

Abb. D1: Folgende Gründe spiel(t)en eine (sehr) große Rolle für den Promotionsabbruch (n=7!) – Mehrfachantworten möglich



Quelle: Online-Befragung 2022

*Doktorand*innen*

Von den 361 Doktorand*innen in unserer Stichprobe promovieren zwölf (3%) an einer anderen Universität als der TU Berlin. Für diesen Abschnitt schließen wir diese von unserer Untersuchung aus.

*Doktorand*innen an der TU Berlin*

Von den 349 Doktorand*innen, die nach eigener Auffassung an der TU Berlin promovieren, sind 43 Prozent auch als Promotionsstudierende immatrikuliert (Abb. D2). Ihre

Abb. D2: Haben Sie Ihre Promotionsabsicht an der zuständigen Fakultät angemeldet?

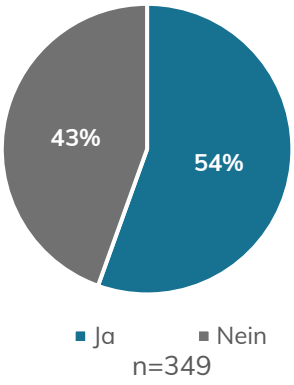
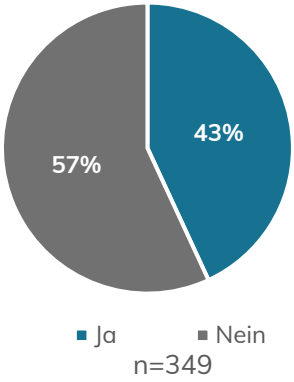
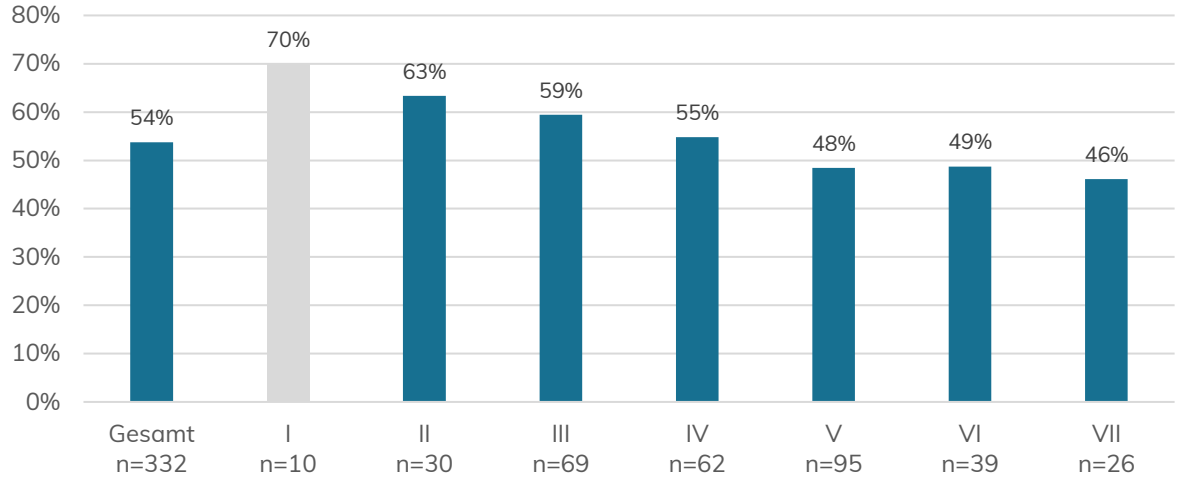


Abb. D3: Sind Sie an der TU Berlin als Promotionsstudent*in immatrikuliert?



Promotionsabsicht bei der zuständigen Fakultät angemeldet haben etwas mehr als die Hälfte der Befragten (54%) (Abb. D3). Die Anmeldungsquote unterscheidet sich zwischen den Fakultäten (Abb. D4): Während in den Fakultäten I (70%), II (63%), III (59%) und IV (55%) ein überdurchschnittlicher Anteil ihre Promotionsabsicht angemeldet hat, liegt dieser Anteil bei den Fakultäten V (48%), VI (49%) und VII (46%) unter dem universitätsweiten Durchschnitt.

Abb. D4: Anteil der an der TU Berlin promovierenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die ihre Promotionsabsicht bei der Fakultät angemeldet haben, im Fakultätsvergleich



Quelle: Online-Befragung 2022

Gründe für die Promotion an der TU Berlin

Für die TU Berlin haben sich die Doktorand*innen aus verschiedenen Gründen entschieden (Abb. D5): Die größte Gruppe und die Mehrheit der Befragten (67%) gaben an, dass bereits bestehende persönliche Kontakte ins Fachgebiet bestanden. Ähnlich sieht die Zustimmung zur Aussage aus, gern an diesem Standort sein zu wollen. 67 Prozent bewerteten diese Aussage als eher (25%) oder völlig zutreffend (42%). Die Aussage „es hat sich einfach so ergeben“ bewerteten 64 Prozent aller Befragten als eher (26%) oder völlig (38%)

zutreffend. Bei dieser Aussage gibt es Unterschiede in den Verteilungen der Antworten weiblicher und männlicher Befragter: Weibliche Beschäftigte bewerten diese Aussage mit 71 Prozent als (eher) zutreffend, elf Prozentpunkte mehr als ihre männlichen Kollegen (60%). An der TU Berlin zu promovieren, weil die Befragten bereits hier beschäftigt waren, bewerteten 57 Prozent der Befragten als eher (20%) oder völlig (37%) zutreffend. Sich wegen der*des Betreuer*in für die TU Berlin entschieden zu haben bewerteten 58 Prozent aller Befragten als eher (26%) oder völlig (32%) zutreffend. Wieder gibt es einen Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Befragten: Weibliche Personen bewerteten diesen Faktor als zutreffender als ihre männlichen Kolleg*innen: Für 65 Prozent trifft dies eher (24%) oder völlig (41%) zu, elf Prozentpunkte mehr. Sich für die TU Berlin entschieden zu haben, weil die Befragten bereits an der TU Berlin studiert hatten, bewerteten etwas mehr als die Hälfte, 53 Prozent, als eher (22%) oder völlig (31%) zutreffend.

Noch 44 Prozent stimmen der Aussage völlig (13%) oder teilweise (31%) zu, sich wegen der guten Forschungsbedingungen in ihrem Fach für die TU Berlin entschieden zu haben. Sich wegen des guten Rufs der Hochschule für eine Promotion an der TU Berlin entschieden zu haben, bewerteten 23 Prozent der Befragten als eher (18%) oder völlig (5%) zutreffend. Als am wenigsten zutreffend wurde die Aussage bewertet, sich wegen der guten Serviceangebote für die TU Berlin entschieden zu haben. Hier stimmen lediglich fünf Prozent eher (4%) oder völlig (1%) zu. 40 Prozent halten dies wiederum für gar nicht zutreffend. Alle Items wurden separat erhoben

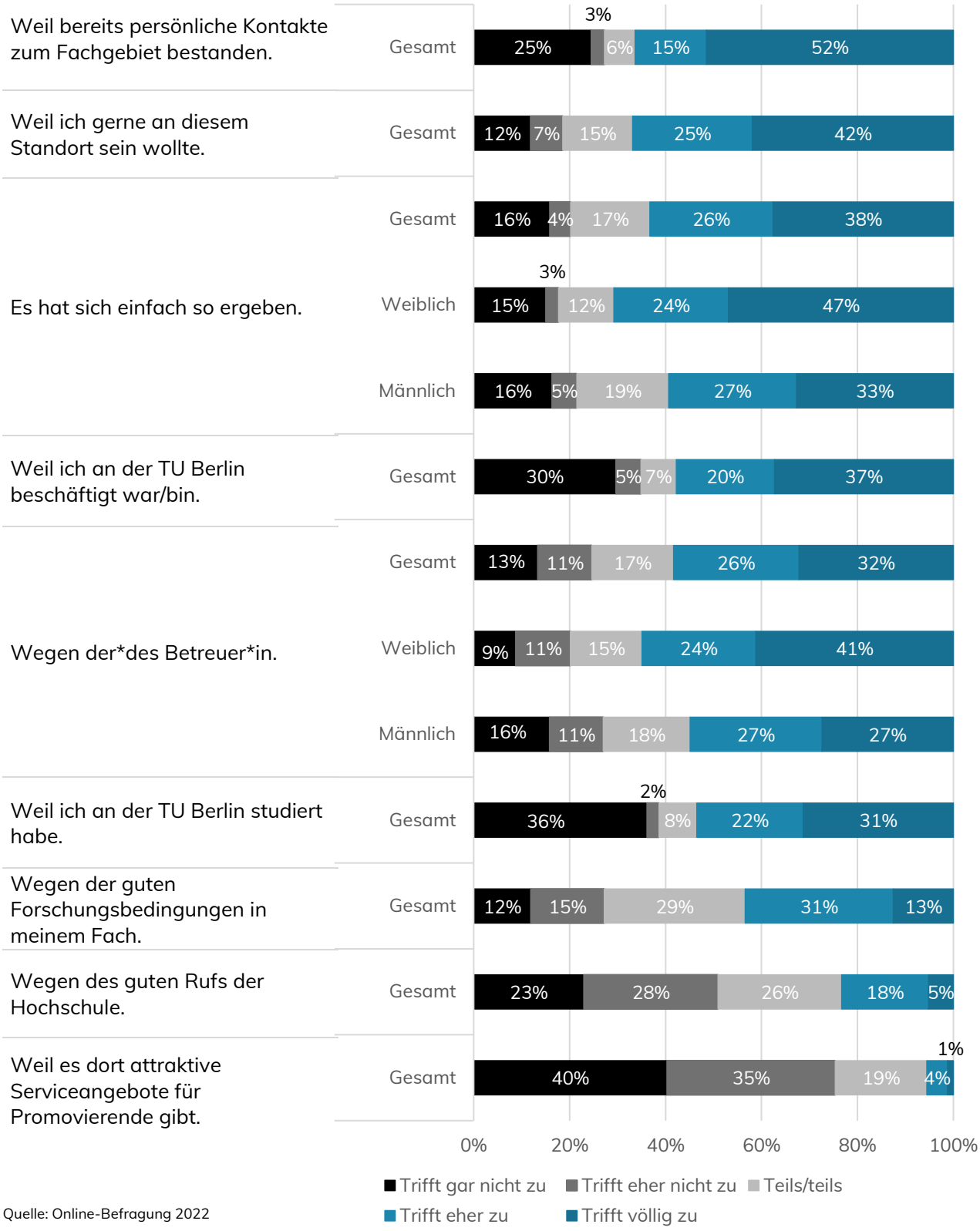
Motivation zur Promotion

Die drei wichtigsten Motivatoren zu promovieren sind intrinsischer Natur (Abb. D6): So geben 86 Prozent der befragten Doktorand*innen an, dass es ihnen Spaß macht, zu forschen (28 Prozent trifft teilweise zu, 58 Prozent trifft völlig zu). 85 Prozent (32 Prozent stimmen teilweise und 53 Prozent völlig zu) finden die Inhalte ihrer Promotion spannend. Noch 65 Prozent stimmen der Aussage eher (29%) oder völlig (36%) zu, ihnen bedeute es persönlich viel, zu promovieren.

Darauf folgen extrinsische Motive: So bewerteten 62 Prozent aller Befragten der Aussage als eher (29%) oder völlig (33%) zutreffend, durch die Promotion gerade ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Hier gibt es einen Unterschied zwischen den binären Geschlechtern: Während 59 Prozent der männlichen Kollegen diese als eher oder völlig zutreffend bewerten, sind es 67 Prozent der weiblichen Doktorand*innen – eine Differenz von acht Prozentpunkten. Der Aussage dadurch zur Promotion angetrieben zu sein, weil ihnen diese später bessere Berufschancen eröffnet, stimmten 63 Prozent eher (32%) oder völlig (31%) zu. Dass die Promotion für ihren geplanten Karriereweg notwendig ist, bewerteten weniger als die Hälfte, 47 Prozent der Doktorand*innen als eher (25%) oder völlig (22%) zutreffend. Den Wunsch, durch die Promotion möglicherweise mehr Anerkennung zu erhalten, also die Einschätzung, durch andere motiviert worden zu sein, bewerten 37 Prozent als eher (24%) oder völlig (13%) zutreffend.

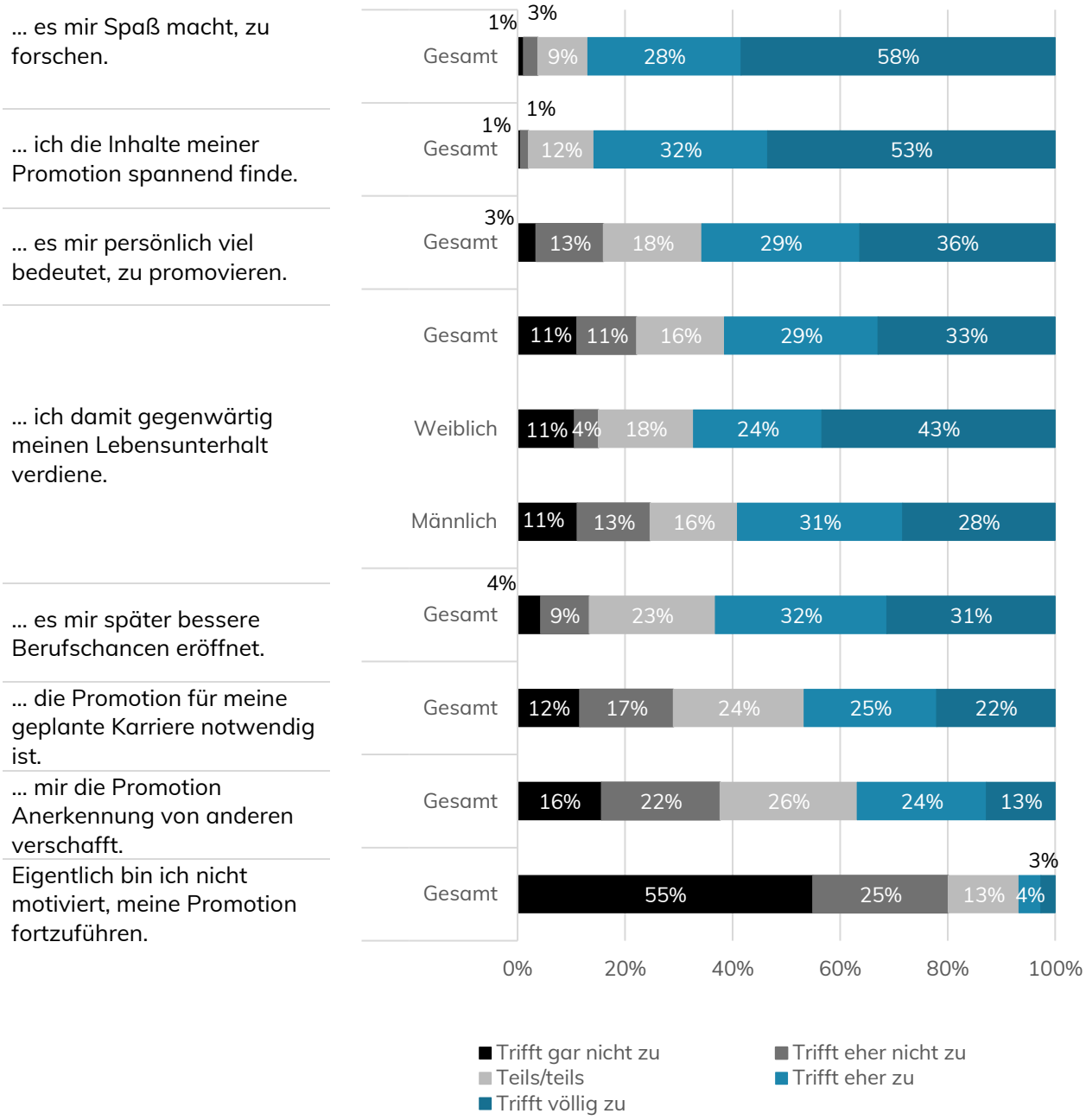
Eigentlich nicht motiviert, ihre Promotion fortzuführen, sind sieben Prozent. Vier Prozent stimmen dieser Aussage eher, drei Prozent völlig zu. 55 Prozent stimmen dieser Aussage hingegen gar nicht zu.

Abb. D5: Warum haben Sie sich für eine Promotion an der TU Berlin entschieden? (Mehrfachantwort möglich)



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. D6: Was treibt Sie zur Arbeit an Ihrer Promotion an? Ich bin motiviert, an meiner Promotion zu arbeiten, weil …
(Mehrfachantwort möglich)



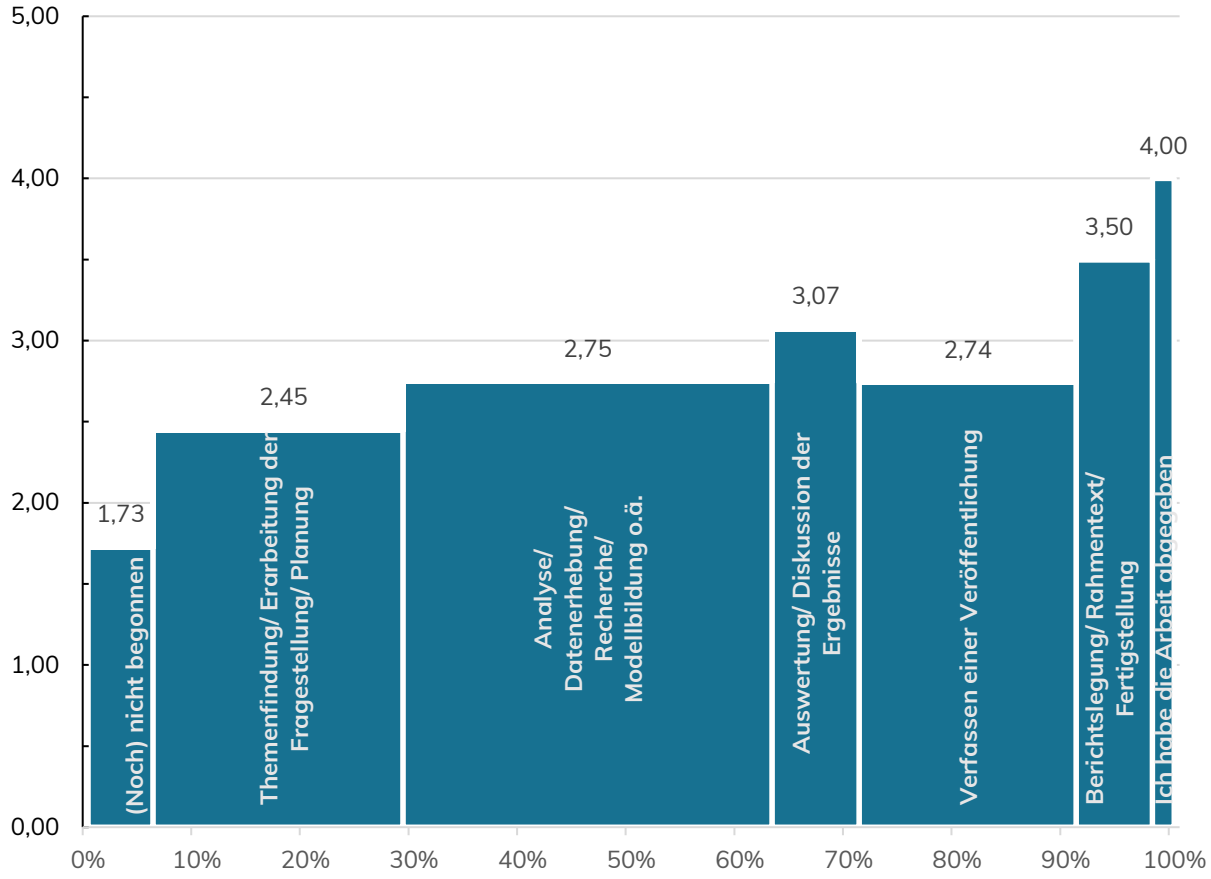
Quelle: Online-Befragung 2022

Promotionsprozess und Zufriedenheit mit dem Stand der Promotion

Um einen Überblick über den Promotionsprozess zu bekommen (Abb. D7), wurde abgefragt, womit die Doktorand*innen aktuell am meisten beschäftigt sind. Weiterhin wurde sie nach der Zufriedenheit mit dem Stand ihrer Promotion befragt. Beide wollen wir hier gemeinsam darstellen. Sieben Prozent der befragten Doktorand*innen haben bisher noch nicht mit ihrer Promotion begonnen. Erwartungsgemäß befinden sich diese mit einer durchschnittlichen Zufriedenheit von 1,73 am unteren Ende der von 1 bis 5 reichenden Zufriedenheitsskala. Hauptsächlich mit der Themenfindung, Recherche oder Modellbildung beschäftigt sind 23 Prozent der befragten Doktorand*innen. Diese sind mit 2,45 deutlich

zufriedener mit dem Stand ihrer Promotion. Diejenigen acht Prozent der befragten Doktorand*innen, die mit Auswertung und Diskussion beschäftigt sind, bewerten ihre Zufriedenheit im Durchschnitt mit 3,07 wiederum besser. 20 Prozent der Doktorand*innen, die mit dem Verfassen einer Veröffentlichung beschäftigt sind, brechen den positiven Trend: Sie schätzen die Zufriedenheit mit dem Stand der Promotion mit 2,74 ähnlich ein wie diejenigen, die mit Datenerhebung/Recherche/Modellbildung beschäftigt sind. Deutlich positiver bewerten hingegen diejenigen sieben Prozent der Befragten Doktorand*innen den Stand ihrer Promotion, die mit der Berichtslegung und Fertigstellung beschäftigt sind. Mit 4 von 5 bewerten diejenigen zwei Prozent den Stand ihrer Promotion, die bereits abgegeben haben.

Abb. D7: Womit sind Sie bei Ihrer Promotion zurzeit hauptsächlich beschäftigt und wie zufrieden sind Sie mit dem Stand ihrer Promotion?

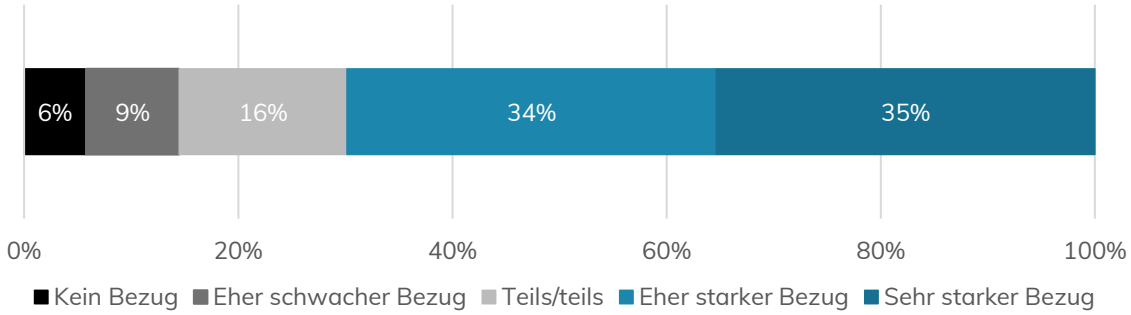


Hinweis: X-Achse = „Zufriedenheit mit dem Stand der Promotion (1-5)"; Y-Achse: „Anteil derjenigen Befragten die mit der angegebenen Tätigkeit hauptsächlich beschäftigt waren (in %)"
Quelle: Online-Befragung 2022

Zur Promotion zur Verfügung stehende (Arbeits-)Zeit

Die Mehrheit (69%) der befragten Doktorand*innen schätzt den thematischen Bezug ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit mit ihrem Promotionsprojekt als eher stark (34%) oder sehr stark (35%) ein (Abb. D8). 15 Prozent sehen hingegen keinen (6%) oder einen eher schwachen (9%) Bezug.

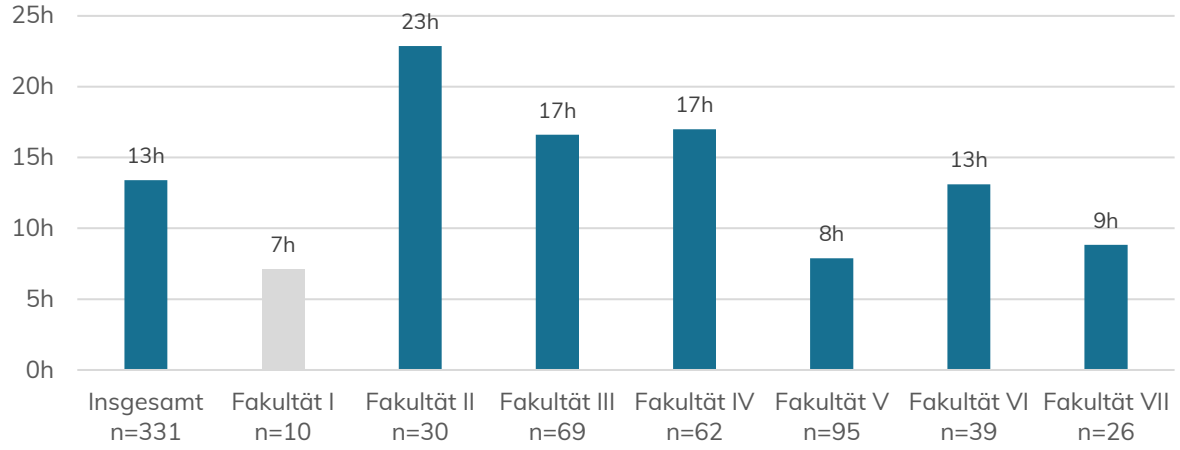
Abb. D8: Wie schätzen Sie den thematischen Bezug Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit an der TU Berlin zu Ihrem Promotionsprojekt ein? n=345



Quelle: Online-Befragung 2022

Durchschnittlich arbeiten die wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die an der TU Berlin promovieren, etwa 13 Stunden pro Woche an ihrer Dissertation (Abb. D9). Wie viele Stunden pro Woche an dieser gearbeitet wird, unterscheidet sich zwischen den Fakultäten. Während die Befragten in Fakultät I (7h/W), V (8h/W) und VII (9h/W) weniger Stunden pro Woche an ihrer Dissertation arbeiten als im Durchschnitt, verwenden Doktorand*innen der Fakultäten II (23h/W), III (17h/W) und IV (17h/W) mehr Zeit auf ihre Promotion.

Abb. D9: Wie viele Stunden in der Woche können Sie derzeit durchschnittlich an Ihrer Promotion arbeiten?



Quelle: Online-Befragung 2022

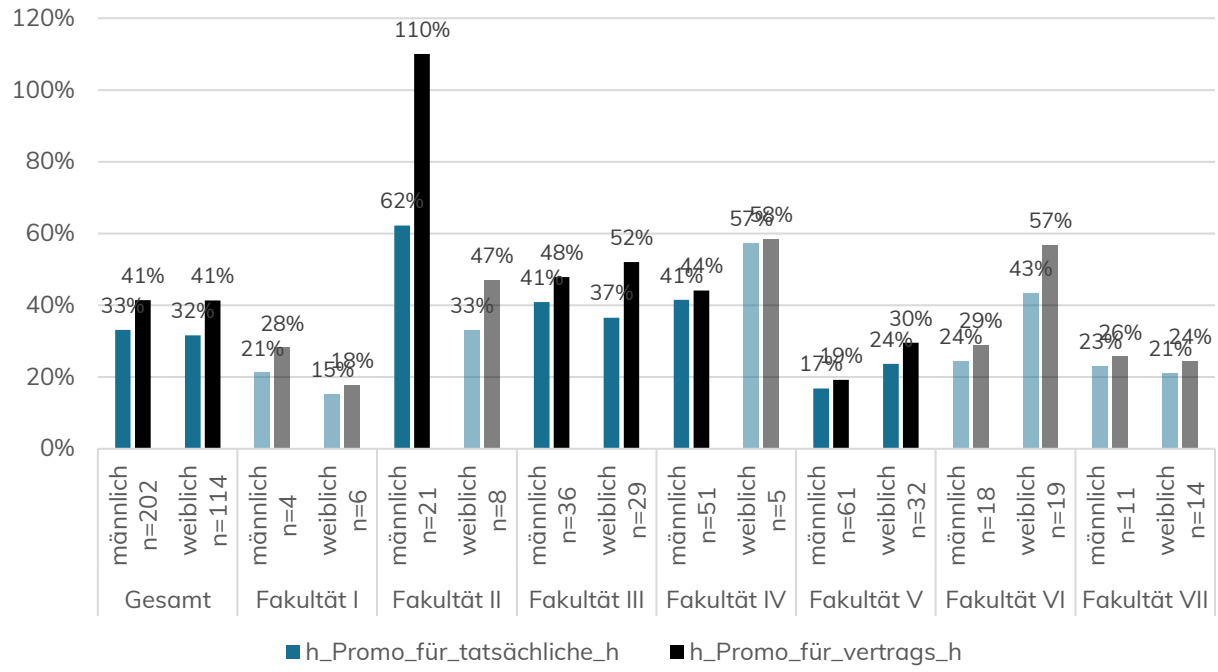
Man könnte argumentieren, diese Unterschiede seien den unterschiedlichen Stellenanteilen geschuldet: Wo es weniger Vollzeitverträge gebe, sei die Anzahl der Stunden, die zur Promotion zur Verfügung stehen, geringer. Daher berechnen wir zwei Maße, um die für die Promotion eingesetzten Stunden ins Verhältnis mit der Tätigkeit an der TU Berlin zu setzen: Erstens teilen wir die Anzahl der für die Promotion zur Verfügung stehenden Stunden durch die vertraglich vereinbarten Stunden, zweitens durch die tatsächlich gearbeiteten Stunden (Abb. D10).

In der gesamten Stichprobe verwenden männliche und weibliche Doktorand*innen einen gleich großen Anteil ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für die Promotion, 41 Prozent. Betrachten wir das wirklichkeitsnähere Maß der tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeit, dann liegt dieser Anteil nur noch bei 33 Prozent für männliche Doktorand*innen

und 32 Prozent für weibliche. Es gibt sowohl Unterschiede zwischen den Fakultäten als auch unter den Geschlechtern. Auffällig ist beispielsweise Fakultät II, bei der die männlichen Doktorand*innen mehr Zeit auf ihre Promotion verwenden, als ihnen eigentlich vertraglich insgesamt zur Verfügung stände (110%). Doch auch wenn der Anteil an der realen Arbeitszeit betrachtet wird, liegt der der Promotionszeit an der Arbeitszeit noch bei 62 Prozent der realen Arbeitszeit und damit deutlich höher als in allen anderen Fakultäten, und auch deutlich höher als bei ihren weiblichen Kolleg*innen. Am wenigsten Zeit für die eigene Promotion steht weiblichen Doktorand*innen an Fakultät I (15% der realen Arbeitszeit; n<20) und männlichen Doktorand*innen in Fakultät V (17% der tatsächlichen Arbeitszeit) zur Verfügung.

Die Mittelwerte des Anteils der zur Promotion zur Verfügung stehenden (realen) Arbeitszeit unterscheiden sich nicht signifikant (T=-1210, df=295,996, p=0,227) zwischen Doktorand*innen auf Haushaltsstellen (30%) und Drittmittelstellen (34%).

Abb. D10: Anteil Promotionsstunden an real gearbeiteten Stunden und vertraglich vereinbarten Stunden im Vergleich - differenziert nach Fakultäten und binären Geschlechtern

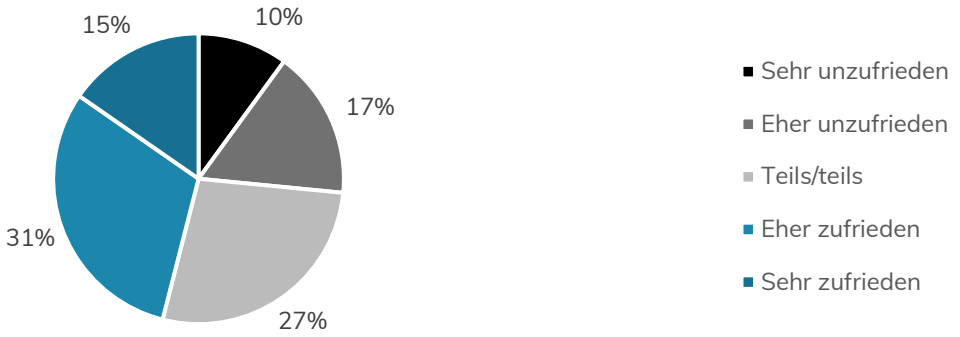


Quelle: Online-Befragung 2022

Promotionsbetreuung

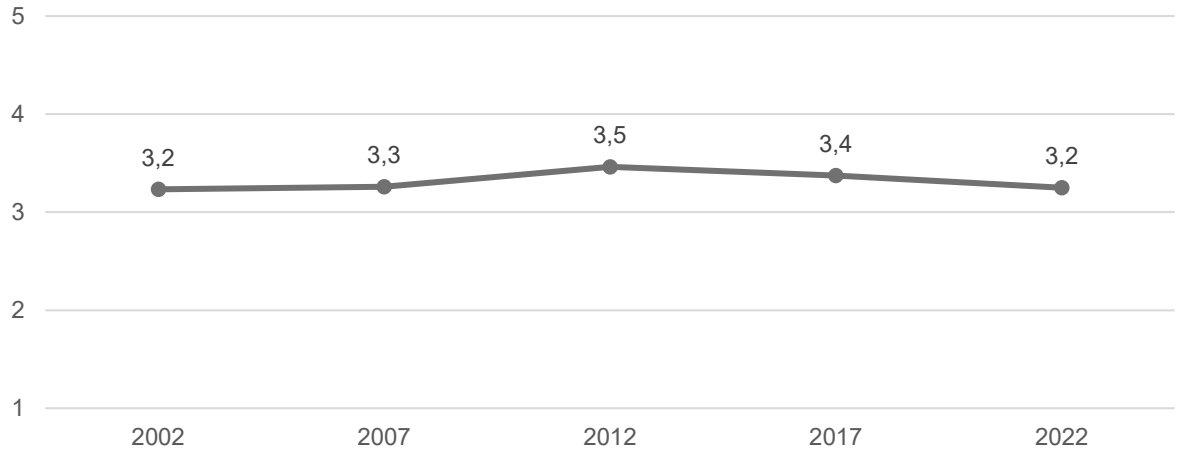
27 Prozent der befragten Doktorand*innen gaben an, sehr (10%) oder eher (17%) unzufrieden zu sein mit ihrer offiziellen Betreuung (Abb. D11). Demgegenüber sind 46 Prozent eher (31%) oder sehr (15%) zufrieden. 27 Prozent waren unentschieden (Abb. D11). Ein Vergleich über die Zeit zeigt (Abb. D12), dass die durchschnittliche Zufriedenheit mit der Betreuung seit der letzten Erhebung gesunken ist und damit den Trend seit 2012 fortsetzt. Die aktuell gemessene durchschnittliche Zufriedenheit ist mit einem Mittelwert von 3,2 ähnlich wie zu Beginn der Untersuchungen 2002 (Abb. D12).

Abb. D11: Wie zufrieden sind/waren Sie insgesamt mit Ihrer offiziellen Betreuung? (n=339)



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. D12: Bewertung der Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung im Zeitverlauf (2002-2022)

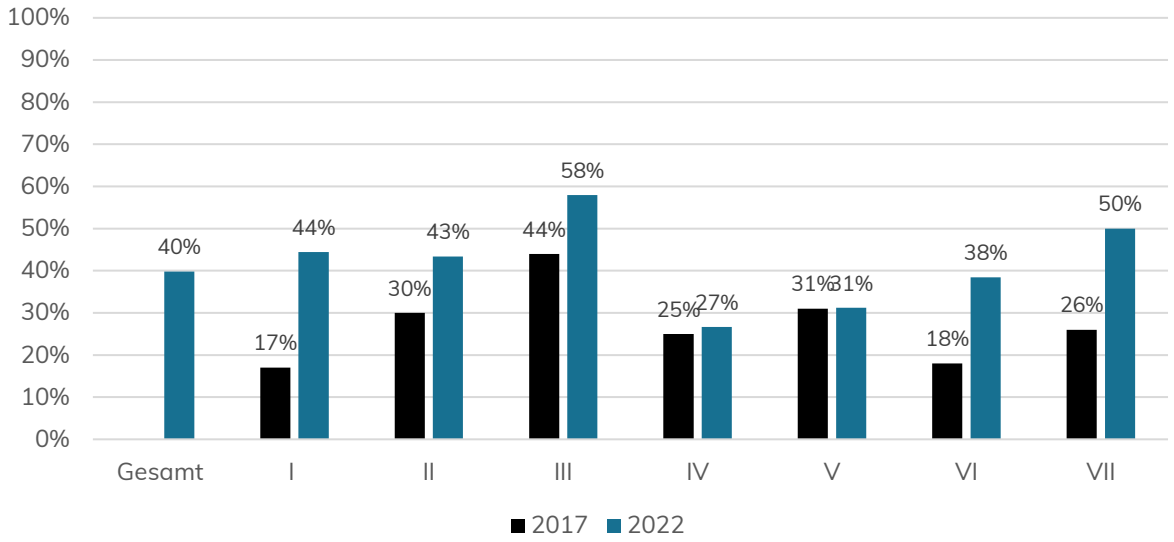


Quelle: Online-Befragung 2022, WM-Studie 2017, WM-Studie 2012, WM-Studie 2007, WM-Studie 2002

Nur drei Personen (0,9%) haben eine Betreuungsperson, die nicht Professor*in/Wissenschaftler*in der TU Berlin ist. Für 95 Prozent der befragten Doktorand*innen ist ihre offizielle Betreuungsperson gleichzeitig ihr*e Vorgesetzte*r. Eine schriftliche Promotionsvereinbarung zwischen Doktorand*in und Betreuungsperson haben insgesamt nur 40 Prozent der promovierenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden in unserer Stichprobe. Vergleichen wir den Anteil der promovierenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die eine Promotionsvereinbarung haben, mit den Werten von 2017, dann erkennen wir, dass der Anteil in allen Fakultäten, außer Fakultät V, gewachsen ist. Am größten war der Zuwachs in Fakultät I (+27pp.) und VII (+24pp) (Abb. D13).

Ein Vergleich der Mittelwerte der Zufriedenheit mit der offiziellen Betreuung (Tab. D1) zeigt, dass die Zufriedenheit mit der Betreuung unter denen mit einer schriftlichen Betreuungsvereinbarung nur um 0,27 Punkte (Skala: 1-5) höher lag als bei den Befragten ohne eine solche Vereinbarung. Ein T-Test bestätigt die Intuition, dass sich diese nicht statistisch signifikant voneinander unterscheiden (T=1,405; df=180; p=0,162). In unserer Untersuchung können wir also nicht bestätigen, dass schriftliche Promotionsvereinbarungen allein ausreichen, um die Zufriedenheit mit der Betreuung signifikant zu verbessern, aber möglicherweise einen Beitrag leisten können.

Abb. D13: Anteil der promovierenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit schriftlicher Promotionsvereinbarung 2017 und 2022 – Fakultäten im Vergleich



Quelle: Online-Befragung 2022

Tabelle D1: Mittelwert-Vergleich der Zufriedenheit mit Promotionsvereinbarung versus ohne

	Schriftliche Promotionsvereinbarung?	N	Mittelwert	Std.-Abweichung	Standard-fehler des Mittelwertes
Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrer offiziellen Betreuung?	Ja	118	3,30	1,208	,111
	Nein	64	3,03	1,234	,154

Quelle: Online-Befragung 2022, eigene Berechnung

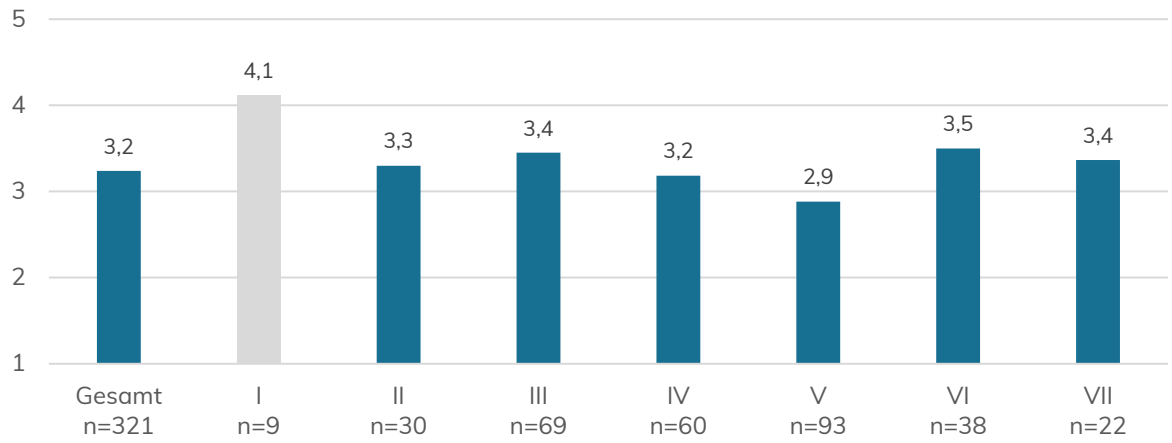
Auf einer Skala von 1 bis 5 bewerteten die Doktorand*innen die Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung im Durchschnitt mit 3,2 (Abb. D14). Nur der Mittelwert der Fakultät V (2,9) liegt statistisch signifikant niedriger als der Durchschnitt (Tab. D2). Ein Vergleich mit der WM-Studie 2017 zeigt (Abb. D15), dass die Betreuungssituation in Fakultäten I (+0,5), VI (+0,16) und V (+0,02) besser bewertet wurden als in 2017. Die Fakultäten II (-0,24), IV (-0,2), III (-0,13) und VII (-0,05) schnitten schlechter ab als 2017.

Tabelle D2: Einstichproben T-Tests der Mittelwerte der Fakultäten gegen den Gesamten Mittelwert

	Gesamt n=331	I n=9	II n=30	III n=69	IV n=60	V n=93	VI n=38	VII n=22
Mittelwert	3,24	4,11	3,30	3,45	3,18	2,88	3,50	3,36
T		2,479	0,26	1,805	-0,326	-2,845	1,386	0,493
df		8	29	68	59	92	37	21
p		0,38	0,797	0,76	0,746	0,005	0,174	0,124

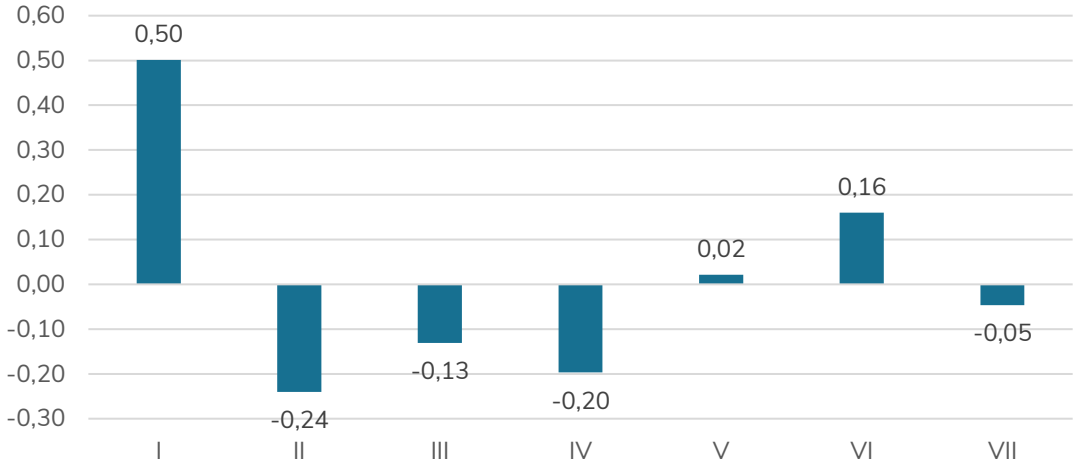
Quelle: Online-Befragung 2022, eigene Berechnung

Abb. D14: Wie zufrieden sind/waren sie insgesamt mit Ihrer offiziellen Betreuung? – Differenziert nach Fakultäten (Skala: 1-5)



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. D15: Veränderung der Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung seit 2017, differenziert nach Fakultäten

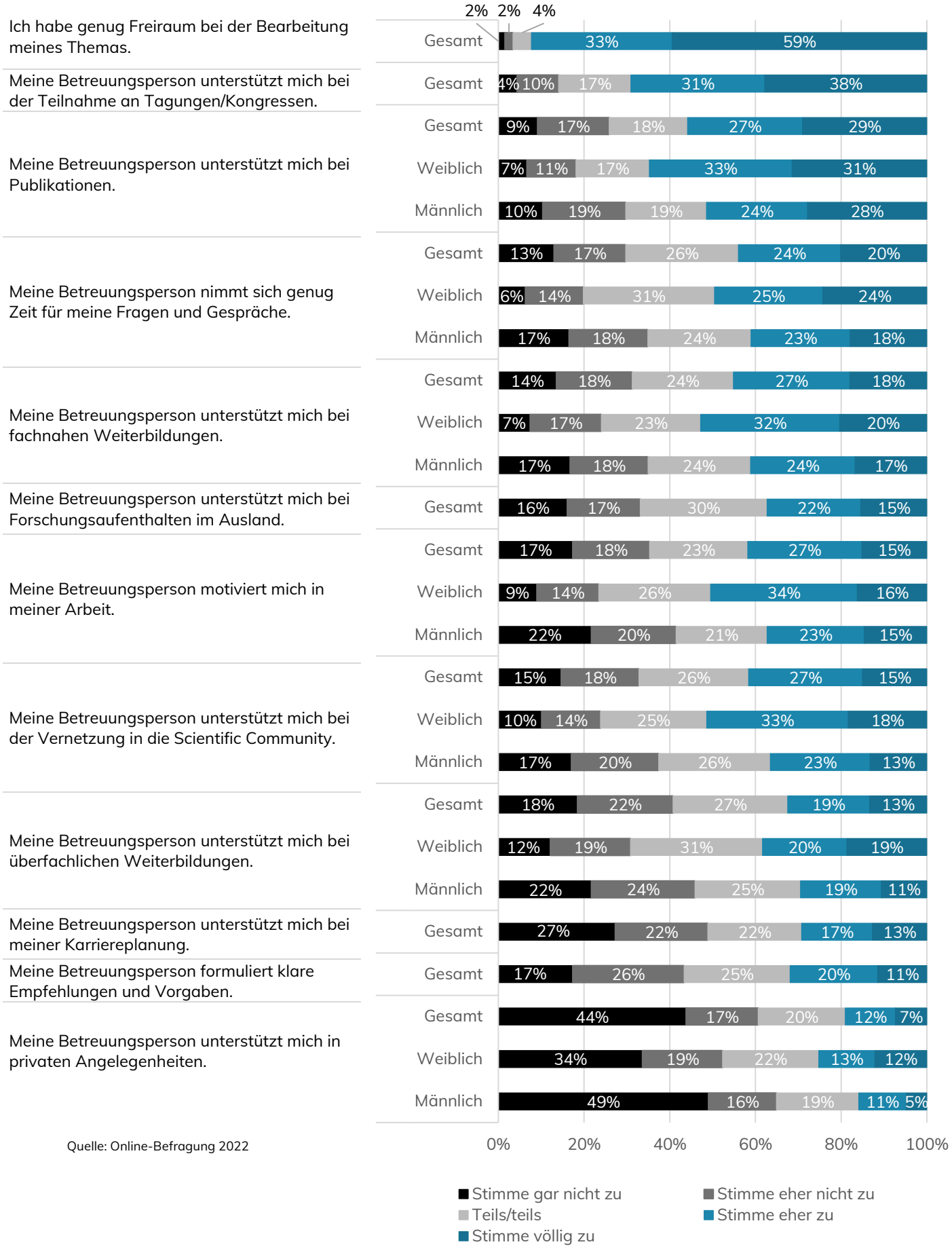


Quellen: Online-Befragung 2022, WM-Studie 2017

Um die Bewertungen der Betreuungssituation zu detaillieren wurden die Doktorand*innen darum gebeten ihre Zustimmung zu zwölf Aussagen im Zusammenhang mit ihrer Betreuungssituation anzugeben (Abb. D16). Der allergrößte Teil (92%) der Doktorand*innen hat genug Freiraum bei der Bearbeitung ihres Themas (59% stimmen völlig, 33% eher zu). Deutlich mehr als die Hälfte (69%) stimmten der Aussage eher (33%) oder völlig zu (31%), durch ihre Betreuungsperson an der Teilnahme an Tagungen oder Konferenzen unterstützt zu werden. Durch ihre Betreuungsperson bei Publikationen unterstützt zu werden, hielten etwas mehr als die Hälfte (56%) aller Doktorandinnen für (eher) zutreffend. Bei dieser Aussage gibt es Unterschiede in den Verteilungen der Antworten von männlichen und weiblich identifizierten Personen: Ein größerer Anteil (64%) weiblicher Personen stimmte dieser Aussage eher (33%) oder völlig (31%) zu, während unter den männlichen Doktorand*innen lediglich 52 Prozent eher (24%) oder völlig (28%) zustimmten. Dass sich ihre Betreuungsperson genug Zeit für Fragen und Gespräche mit den Doktorand*innen nehmen, bewerteten etwas weniger als die Hälfte (44%) aller Doktorand*innen als zutreffend. Wieder bewertete ein größerer Anteil (49%) weiblicher

Personen diese Aussage als eher (24%) oder völlig (25%) zutreffend als ihre männlichen Kolleg*innen, von denen nur 41 Prozent diese eher (23%) oder völlig (18%) zustimmten. Insbesondere aber der Anteil der Teils/teils-Angaben war unter den weiblichen Personen höher (31%) als unter den männlichen (24%). Wiederum 44 Prozent aller befragten Doktorand*innen stimmen der Aussage völlig (18%) oder eher (17%) zu, dass sie bei fachnahen Weiterbildungen durch ihre Betreuungsperson unterstützt werden. Während mehr als die Hälfte (52%) der weiblichen Doktorand*innen dieser Aussage (eher) zustimmten, sind dies unter den männlichen lediglich 41 Prozent. Eine Differenz von elf Prozentpunkten. Der Aussage bei Forschungsaufenthalten im Ausland unterstützt zu werden stimmten 37 Prozent aller Doktorand*innen eher (23%) oder völlig (15%) zu. Durch ihre Betreuungsperson bei der Vernetzung in die Scientific Community unterstützt fühlten sich 32 Prozent aller befragten Doktorand*innen. Ein größerer Anteil (39%) weiblicher Befragter stimmte dieser Aussage eher (20%) oder völlig (19%) zu. Verglichen mit dem Anteil unter den männlichen Befragten von 30 Prozent, die dieser Aussage eher (19%) oder völlig (11%) zustimmen, eine Differenz von neun Prozentpunkten. Der Aussage „meine Betreuungsperson unterstützt mich bei meiner Karriereplanung“ stimmten 30 Prozent eher (17%) oder völlig (13%) zu. Deutlich größer ist der Anteil derjenigen, die dieser Aussage gar nicht (27%) oder eher nicht (22%) zustimmten: 49 Prozent. Lediglich 31 Prozent aller befragten Doktorand*innen stimmten der Aussage eher (20%) oder völlig (11%) zu, ihre Betreuungsperson würde klare Empfehlungen und Vorgaben formulieren. Dass ihre Betreuungsperson sie bei privaten Angelegenheiten unterstützten, bewerteten 19 Prozent aller Befragten als (eher) zutreffend. Ein größerer Anteil (19%) weiblicher Personen stimmte dieser Aussage (eher) zu als der männlichen Doktorand*innen (16%). Gravierender zeigt sich der Unterschied allerdings bei dem Anteil, der angab, dieser Aussage gar nicht zustimmen zu können: Eine solche Antwort wählten knapp die Hälfte (49%) der männlichen und nur ein Drittel (34%) der weiblichen Doktorand*innen, eine Differenz von 15 Prozentpunkten.

Abb. D16: Wie sehr stimmen Sie persönlich den folgenden Aussagen zu?

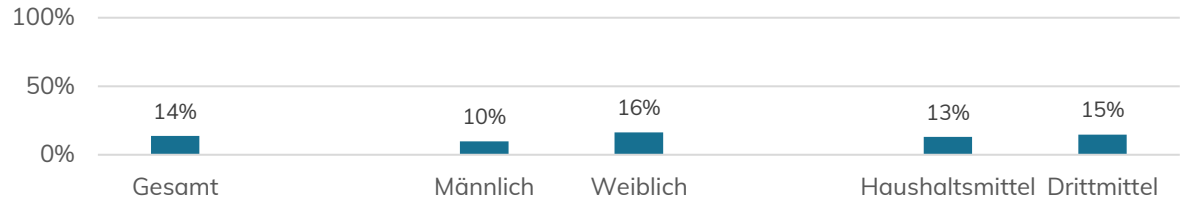


Quelle: Online-Befragung 2022

Abbruchgedanken

14 Prozent aller befragten Doktorand*innen denken oft oder ständig über den Abbruch ihrer Promotion nach (Abb. D17). Diese Gruppe ist mit 16 Prozent größer unter weiblichen Doktorand*innen als unter männlichen, von denen zehn Prozent oft oder ständig über einen Promotionsabbruch nachdenken. Der Unterschied zwischen dem Anteil mit ständigen oder häufigen Abbruchgedanken ist etwas größer unter den Drittmittelbeschäftigten (15%) als unter den auf Haushaltsstellen Beschäftigten (13%).

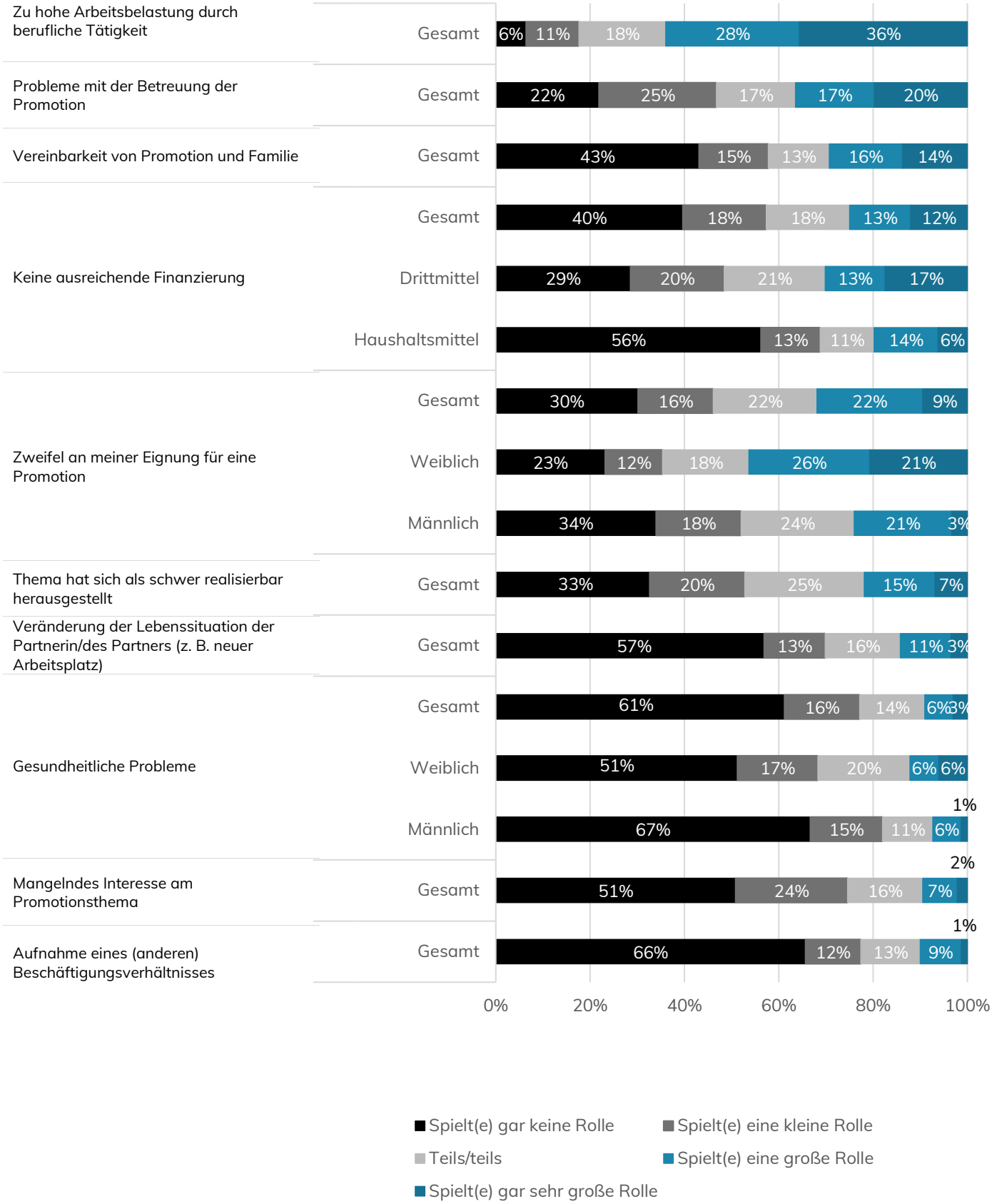
Abb. D17: Anteil derjenigen Doktorand*innen, die oft oder ständig über einen Abbruch der Promotion nachdenken, in verschiedenen Gruppen



Quelle: Online-Befragung 2022

Nach den Gründen für einen möglichen Promotionsabbruch befragt (Abb. D18) gaben deutlich mehr als die Hälfte (64%) der betreffenden Doktorand*innen an, dass die zu hohe Arbeitsbelastung eine große (28%) oder sehr große (36%) bei ihren Überlegungen gespielt habe. Probleme mit der Betreuung der Promotion wurden von 37 Prozent als große (17%) oder sehr große (20%) in ihren Überlegungen zum Abbruch identifiziert. 30 Prozent gaben an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große (16%) oder sehr große (14%) gespielt habe. Während die fehlende Finanzierung nur für ein Viertel (25%) aller Doktorand*innen eine große (13%) oder sehr große (12%) in ihren Abbruchgedanken spielt, sind dies 30 Prozent unter den Drittmittelfinanzierten und 20 Prozent unter den Haushaltsbeschäftigten. Deutlicher wird dieser Unterschied allerdings, wenn wir uns vergegenwärtigen, dass fehlende Finanzierungsmöglichkeiten für mehr als die Hälfte der Doktorand*innen auf Haushaltsstellen gar keine Rolle in ihren Überlegungen spielen, während dies unter den Drittmittelbeschäftigten nur 29 Prozent sind – ein deutlicher Unterschied von 27 Prozentpunkten. Der Zweifel an der eigenen Eignung zur Promotion spielt für 31 Prozent eine große (22%) oder sehr große (9%) Rolle. Hier gibt es Unterschiede in den Verteilungen der Antworten der männlichen und weiblichen Doktorand*innen: 47 Prozent der weiblichen Beschäftigten gaben an, dieser Selbstzweifel würde eine große (26%) oder sehr große (21%) Rolle in ihren Abbruchgedanken spielen, während dies für männliche Beschäftigte nur für 24 Prozent der Fall ist (21% große Rolle, 3% sehr große Rolle) – eine Differenz von 23 Prozentpunkten. Nur ein geringer Teil (<25%) der Befragten bewertete einen der folgenden Gründe als ausschlaggebend für ihre Abbruchgedanken. Das Thema hat sich als schwer realisierbar herausgestellt, spielt für 22 Prozent eine (sehr) große Rolle, die Veränderung der Lebenssituation der Lebenspartner*innen für 14 Prozent. Gesundheitliche Probleme spielten für neun Prozent eine (sehr) große Rolle. Hier ist allerdings auffällig, dass die eigene Gesundheit für 67 Prozent der männlichen Beschäftigten gar keine Rolle in Abbruchüberlegungen spielt, während für nur etwas mehr als die Hälfte (51%) der weiblichen Beschäftigten gesundheitliche Überlegungen keine Rolle spielen. Das mangelnde Interesse am Promotionsthema gaben neun Prozent mit großer oder sehr großer Rolle an, die Aufnahme einer anderen Beschäftigung zehn Prozent.

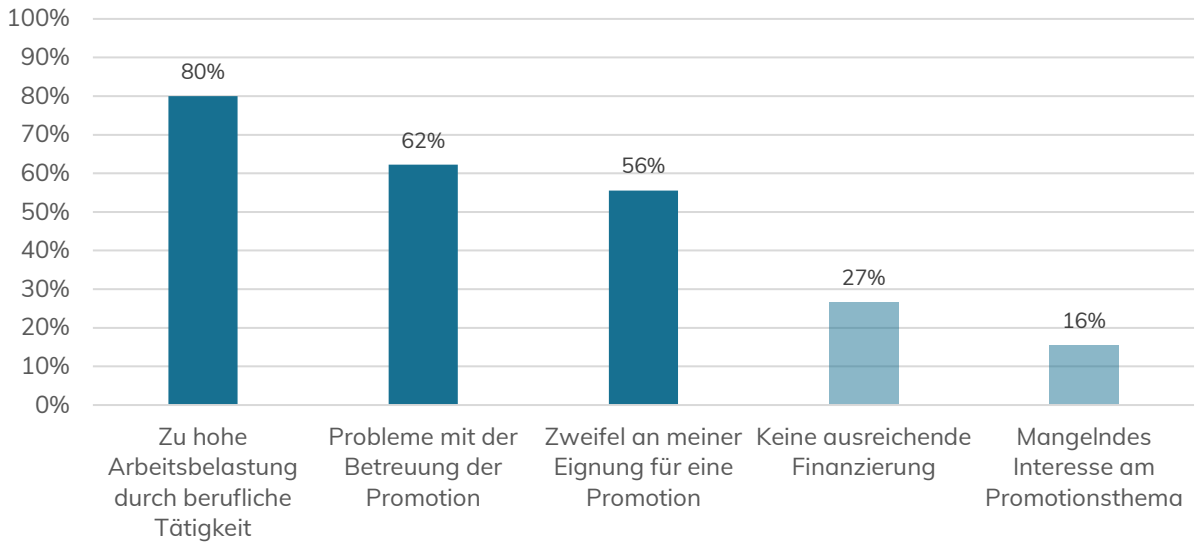
Abb. D18: Gründe für einen möglichen Promotionsabbruch



Quelle: Online-Befragung 2022

Nachdem wir auf den vorangegangenen Seiten die Rolle verschiedener Überlegungen im Hinblick auf die Möglichkeit eines Promotionsabbruchs dargestellt haben, wollen wir nun unseren Blick auf diejenigen Befragten fokussieren, die häufig oder ständig über einen Promotionsabbruch nachdenken (Abb. D19). 80 Prozent derjenigen Doktorand*innen, die häufig oder ständig über einen Abbruch ihrer Promotion nachdenken, geben an, dass die zu hohe Arbeitsbelastung durch die berufliche Tätigkeit dabei eine große bis sehr große Rolle spielt. Probleme bei der Betreuung der Promotion spielte für 62 Prozent eine große oder sehr große Rolle. Durch Zweifel an der eigenen Eignung zur Promotion motiviert, über einen Promotionsabbruch nachzudenken, wurden 56 Prozent. Etwas weniger wichtig erscheint die fehlende Finanzierung. 27 Prozent derjenigen, die häufig oder ständig über einen Promotionsabbruch nachdenken, gaben an, dies spiele eine große oder sehr große Rolle. Für 16 Prozent spielt ihr mangelndes Interesse am Promotionsthema eine große bis sehr große Rolle.

Abb. D19: Hauptgründe für einen möglichen Promotionsabbruch der Doktorand*innen, die häufig bis ständig über einen Abbruch nachdenken (Faktor spielte eine große oder sehr große Rolle, Mehrfachauswahl möglich) (n=46)



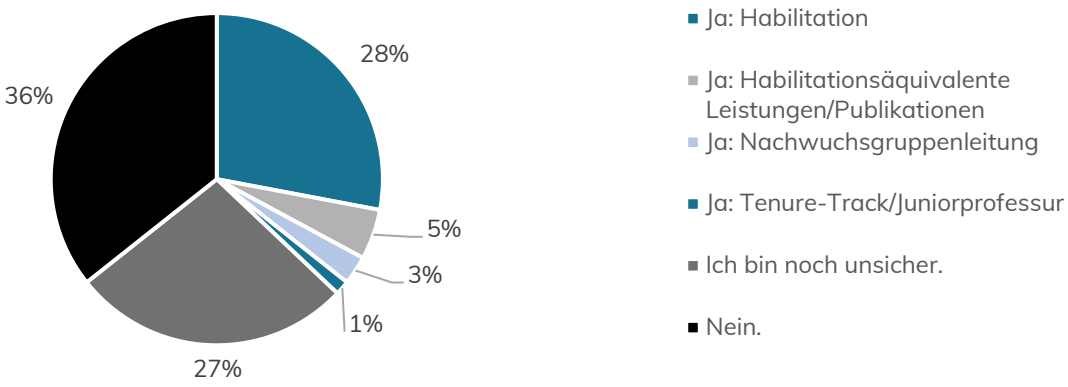
Quelle: Online-Befragung 2022

*Postdoktorand*innen*

Die Gruppe der Postdoktorand*innen besteht aus 159 Personen. Von diesen streben 37 Prozent an, im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit die Voraussetzungen für die Berufung zur Universitätsprofessur zu erfüllen (Abb. D20). Der größte Teil (27%) tut dies in Form einer Habilitation und 5 Prozent durch Publikationen, die als habilitationsäquivalente Leistungen anerkannt werden. Drei Prozent tun dies als Nachwuchsgruppenleitungen. Eine Juniorprofessur/Tenure-Track wird von einem Prozent verfolgt.

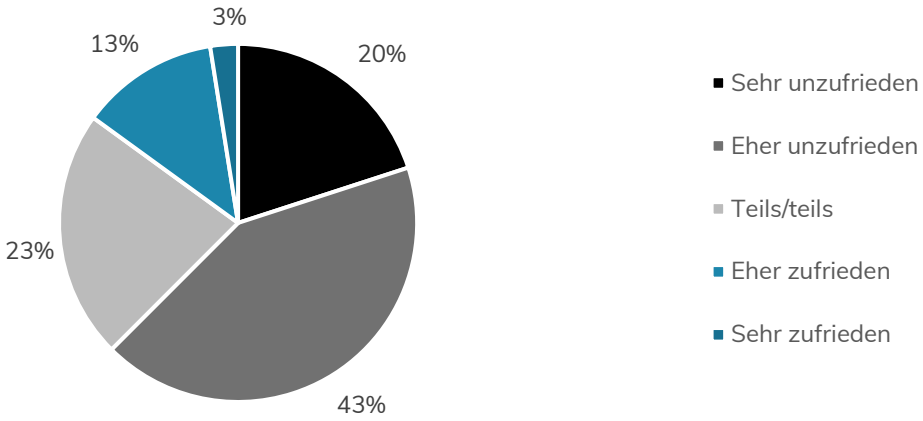
Diejenigen, die an einer Habilitation arbeiten (40 Personen), wurden nach ihrer Zufriedenheit mit dem Stand der Habilitation befragt (Abb. D21). Von diesen sind 63 Prozent sehr (20%) oder eher (43%) unzufrieden mit dem Stand ihrer Habilitation. 23 Prozent bewerten ihre Zufriedenheit als teils/teils. 16 Prozent sind mit ihrer Habilitation eher (13%) oder sehr zufrieden (3%).

Abb. D20: Streben Sie im Rahmen Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit an der TU Berlin an, die Voraussetzungen für die Berufung auf eine Universitätsprofessur zu erfüllen? (n = 100)



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. D21: Zufriedenheit mit dem Stand der Habilitation (n = 100)

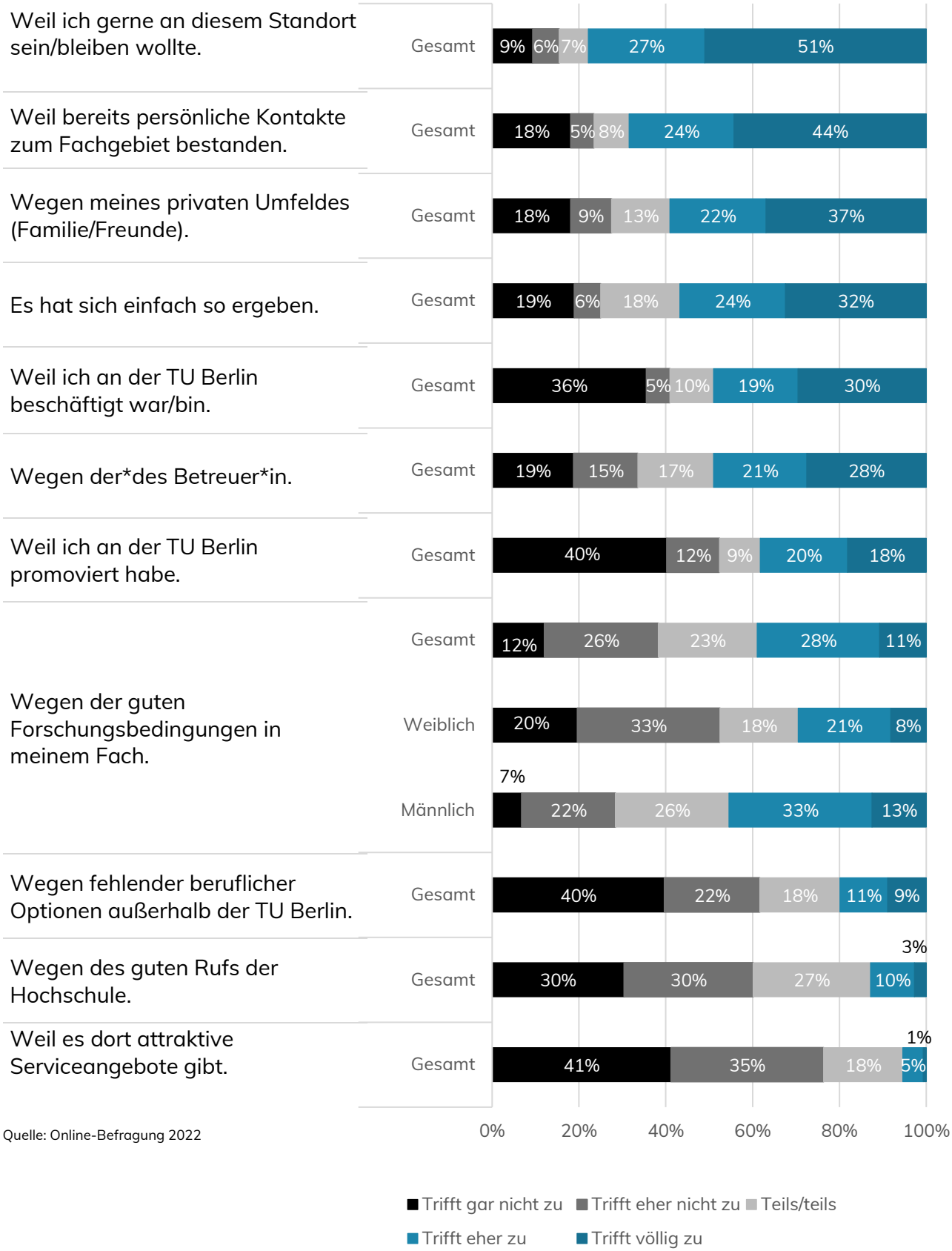


Quelle: Online-Befragung 2022

Diverse Gründe motivierten Postdoktorand*innen, sich für eine Post-Doc-Phase an der TU Berlin zu entscheiden (Abb. D22). Diese wurden wieder durch Zustimmungsbewertungen zu Aussagen abgefragt. 78 Prozent bewerteten die Aussage als eher (27%) oder völlig (51%) zutreffend, dass sie sich für die TU Berlin entschieden hätten, weil sie gern an diesem Standort sein oder bleiben wollen. Das bereits persönliche Kontakte ins Fachgebiet bestanden, traf für 68 Prozent eher (24%) oder völlig (44%) zu. Sich wegen ihres privaten Umfelds (Familie oder Freunden) für eine Post-Doc Phase an der TU Berlin entschieden zu haben, bewerteten 59 Prozent als eher (22%) oder völlig (37%) zutreffend. Die Aussage „es hat sich einfach so ergeben“ wurde von 56 Prozent als eher (24%) oder völlig (32%)

zutreffend bewertet. Etwas weniger als die Hälfte (49%) der Postdoktorand*innen gaben an, sie hätten sich für die TU Berlin entschieden, weil sie dort bereits beschäftigt waren oder sind (19% eher zutreffend; 30% völlig zutreffend). Dass sie sich wegen der*des Betreuer*in für die TU Berlin entschieden hätten, traf für 20 Prozent eher und 28 Prozent völlig zu, insgesamt mit 49 Prozent wiederum etwas weniger als die Hälfte. Sich für die TU Berlin entschieden zu haben, weil sie hier auch promoviert hatten, bewerteten 38 Prozent als eher (20%) oder völlig (18%) zutreffend. 39 Prozent aller befragten Post-Docs gaben an, sich wegen der guten Forschungsbedingungen in ihrem Fach für die TU Berlin entschieden zu haben. Hier gibt es einen Unterschied in den Verteilungen der Antworten der binären Geschlechter: Während 46 Prozent der männlichen Postdoktorand*innen dies als eher (33%) oder völlig (13%) zutreffend bewerten, sind es unter ihren weiblichen Kolleg*innen lediglich 29 Prozent, die dies für eher (21%) oder völlig (13%) zutreffend hielten – eine Differenz von 17 Prozentpunkten. Dass sie sich wegen fehlender beruflicher Optionen außerhalb der TU Berlin für eine Post-Doc-Phase entschieden hätten, bewerteten 20 Prozent der befragten Postdoktorand*innen als eher (11%) oder völlig (9%) zutreffend. Sich wegen des guten Rufs der Hochschule für die TU Berlin entschieden zu haben, hielten nur 13 Prozent für eher (10%) oder völlig (3%) zutreffend. Nur sechs Prozent der Postdoktorand*innen hielten es für eher (5%) oder völlig zutreffend (1%), sich wegen der guten Serviceangebote für die TU Berlin entschieden zu haben.

Abb. D22: Warum haben Sie sich für eine Post-Doc-Phase an der TU Berlin entschieden?

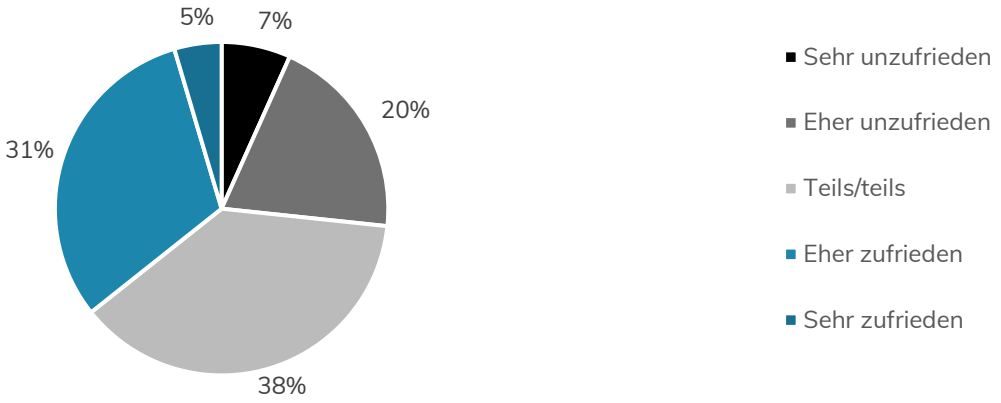


Quelle: Online-Befragung 2022

3.D.2. Forschung

Dieser Abschnitt ist einem der Kerntätigkeiten der untersuchten Gruppe gewidmet: der Forschung. Danach befragt, wie zufrieden die wissenschaftlichen Mitarbeitenden insgesamt mit den Arbeitsbedingungen in der Forschung sind, ergibt sich ein gemischtes Bild (Abb. D23): Während 36 Prozent eher (31%) oder sehr (5%) zufrieden mit den Bedingungen sind, sind 27 Prozent eher (20%) oder sehr unzufrieden (7%). Die mit 38 Prozent der Befragten größte Gruppe gab an, teilweise zufrieden und teilweise unzufrieden zu sein.

Abb. D23: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Forschung? (n = 611)



Quelle: Online-Befragung 2022

Der Vergleich mit vergangenen Studien zeigt, dass sich die Zufriedenheit mit den Bedingungen in der Forschung verschlechtert haben. Der Mittelwert ist mit 3,1 der niedrigste, seitdem die Studie durchgeführt wird (Abb. D24).

Danach befragt, ob sie in der Wissenschaft bleiben möchten (Abb. D25), bestätigten dies 35 Prozent aller Befragten. 43 Prozent sind noch unentschlossen und 22 Prozent wollen die Wissenschaft verlassen. Die Verteilung der Antworten unter den Geschlechtern unterscheidet sich kaum voneinander oder von den Gesamtergebnissen. Im Vergleich der Qualifikationsstufen möchte ein größerer Anteil der Postdoktorand*innen in der Wissenschaft bleiben (57%) als Doktorand*innen (29%) oder solche ohne Qualifikationsabsicht (24%). Unter letzteren ist der Anteil der Unentschlossenen besonders groß (54%). Ein größerer Anteil der Beschäftigten auf Haushaltsstellen (44%) als auf Drittmittelstellen (28%) möchte in der Wissenschaft bleiben.

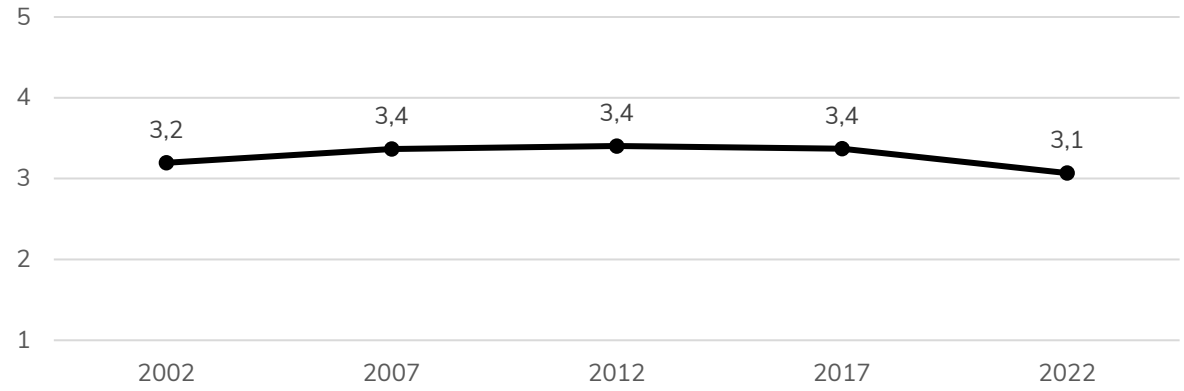
Nach ihrer Zustimmung zu verschiedenen, auf das Forschungserleben bezogene Aussagen befragt (Abb. D26), gaben 78 Prozent aller Befragten an (44% stimmten eher, 34% völlig zu) sie empfänden ihre Gestaltungsspielräume bei der Durchführung der Forschungsaufgaben als angemessen. Während sich die Verteilung der Antworten von Postdoktorand*innen und Doktorand*innen nur leicht unterscheidet, 80 Prozent beider Gruppen stimmen der Aussage eher (35% Postdoktorand*innen; 48% Doktorand*innen) oder völlig (45% Postdoktorand*innen; 32% Doktorand*innen) zu, ist die Zustimmung unter denjenigen wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht um 16 Prozentpunkte niedriger. 64 Prozent halten ihre Gestaltungsspielräume für angemessen (42% stimmen eher zu, 22% völlig).

Die Aussage „Ich fühle mich den fachlichen Anforderungen in der Forschung gewachsen“ bewerteten 75 Prozent aller Befragten als eher (48%) oder völlig (27%) zutreffend. Wieder gibt es Unterschiede in den Verteilungen der Antworten der drei Qualifikationsstufen: Während sich nur 63 Prozent derjenigen ohne Qualifikationsabsicht den fachlichen Anforderungen des Forschens gewachsen fühlen, sind dies 72 Prozent der befragten Doktorand*innen und 90 Prozent der Postdoktorand*innen.

Dass die Personalzusammensetzung den Befragten eine gute Gelegenheit für den wissenschaftlichen Austausch bietet, bewerteten die Hälfte (50%) aller Befragten als eher (33%) oder völlig (17%) zutreffend. Während die Zustimmungswerte bei Doktorand*innen (48%) und derjenigen ohne Qualifikationsabsicht (46%) sich nur um zwei Prozentpunkte unterschieden, ist die Zustimmung unter den Postdoktorand*innen mit 60 Prozent zwölf bzw. 14 Prozentpunkte höher.

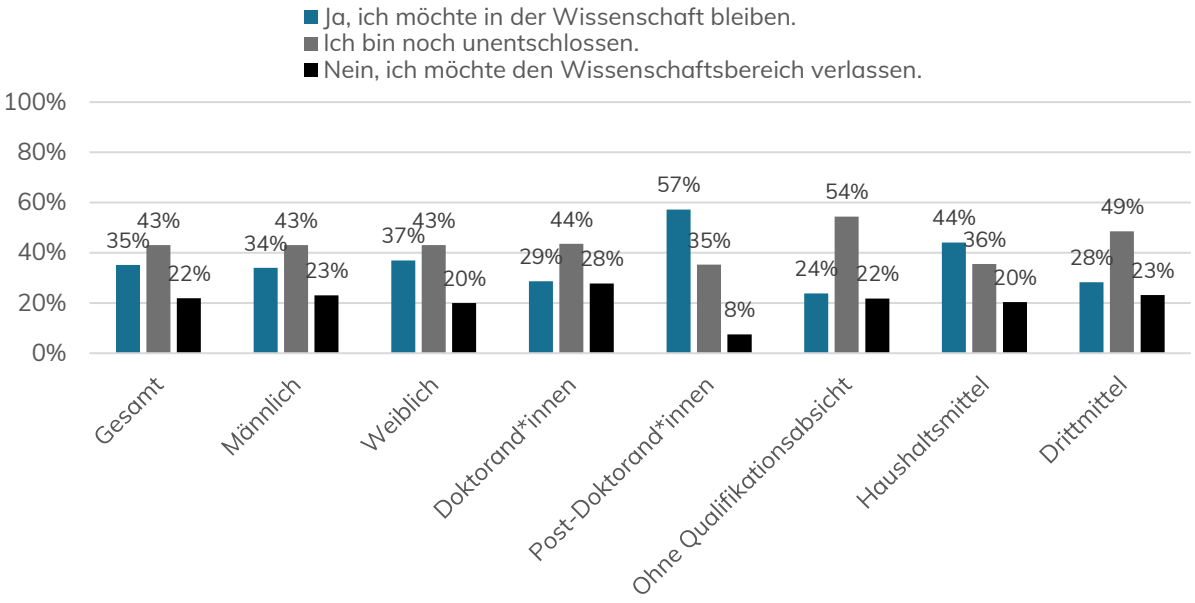
Mit der Forschungsinfrastruktur zufrieden zu sein stimmten lediglich 37 Prozent aller Befragten eher (27%) oder völlig (10%) zu. Bei dieser Aussage gab es keine nennenswerten Unterschiede in den Verteilungen der Antworten der Qualifikationsstufen.

Abb. D24: Bewertung der Zufriedenheit mit den Bedingungen in der Forschung im Zeitverlauf (2002-2022)



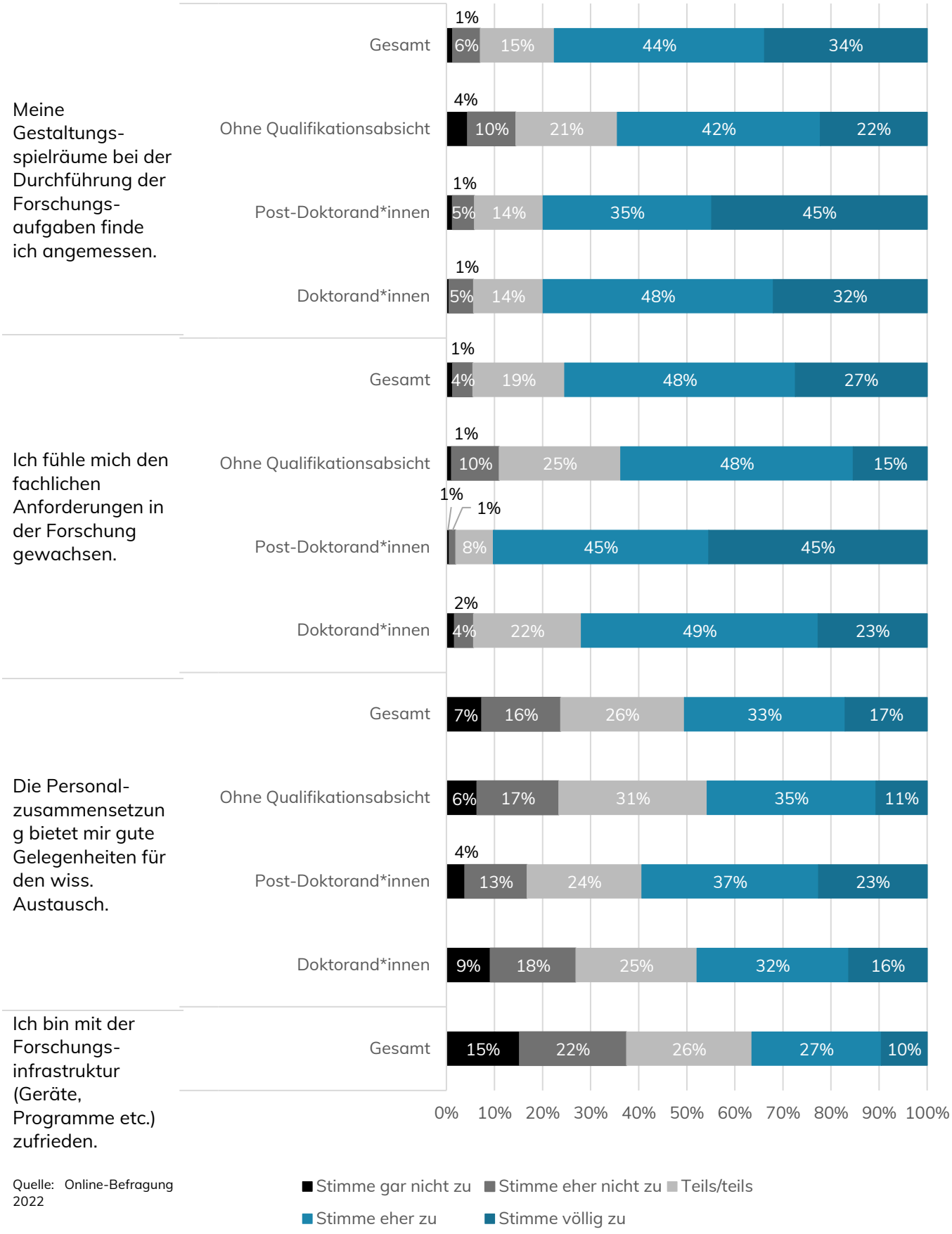
Quelle: Online-Befragung 2022, WM-Studie 2017, WM-Studie 2012, WM-Studie 2007, WM-Studie 2002

Abb. D25: Möchten Sie in der Wissenschaft bleiben?



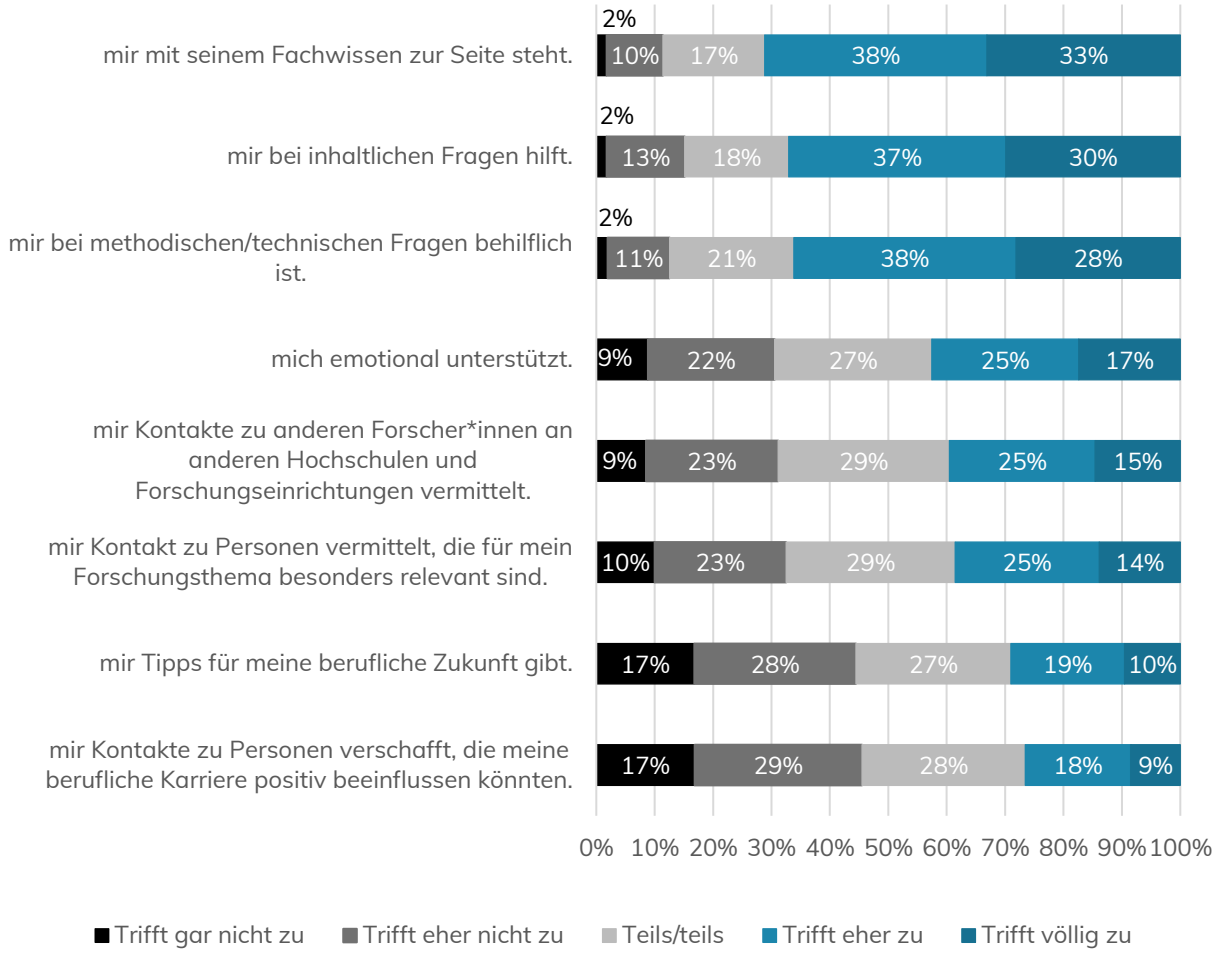
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. D26: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. D27: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Tätigkeit zu? In meinem wissenschaftlichen Umfeld gibt es immer jemanden, der …



Quelle: Online-Befragung 2022

Wissenschaftliches Umfeld

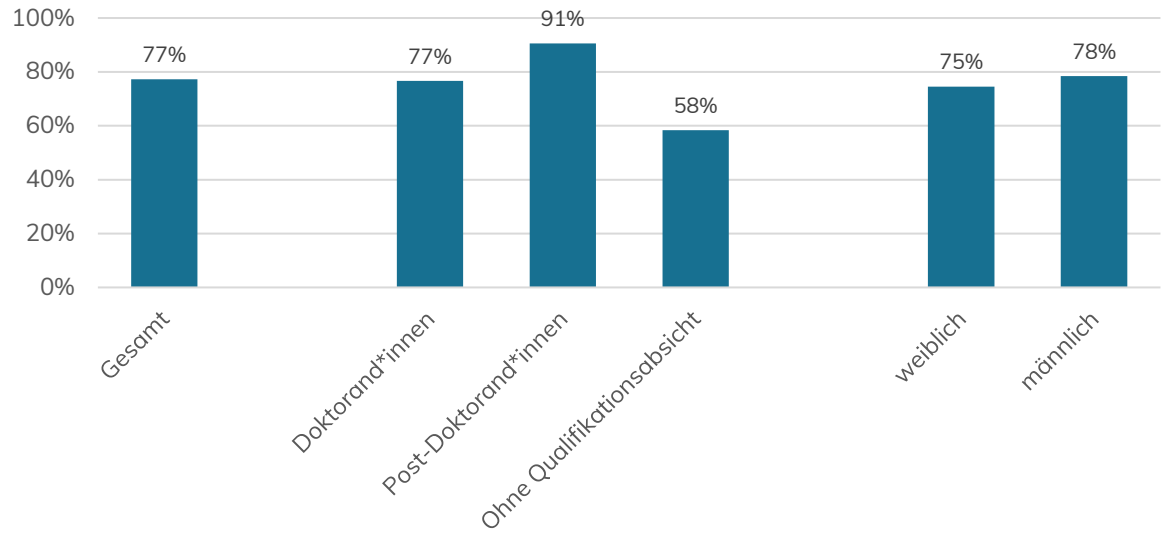
Um die Qualität des wissenschaftlichen Umfelds einschätzen zu können, wurde abgefragt, inwieweit die folgenden Aussagen auf die Tätigkeit der Befragten zutrifft (Abb. D27). Es wurden keine Unterschiede in den Verteilungen der Antworten zwischen den binären Geschlechtern, Qualifikationsstatus oder Finanzierungsquelle identifiziert, weshalb wir nur die Gesamtergebnisse mitteilen. Für 71 Prozent aller Befragten trifft es eher (38%) oder völlig (33%) zu, dass es in ihrem wissenschaftlichen Umfeld immer jemanden gibt, der den Befragten mit ihrem Fachwissen zur Seite steht. 67 Prozent haben in ihrem wissenschaftlichen Umfeld immer jemanden, der mit inhaltlichen Fragen hilft (37% trifft eher zu; 30% trifft völlig zu). Jemanden, der bei methodisch/technischen Fragen behilflich ist, haben 66 Prozent immer in ihrem wissenschaftlichen Umfeld (38% trifft eher zu; 28% trifft völlig zu). Den Umstand, dass sie jemanden in ihrem wissenschaftlichen Umfeld haben, der die Befragten emotional unterstützt, bewerteten 42 Prozent als eher (25%) oder völlig (17%) zutreffend. Jemanden, der ihnen Kontakte zu anderen Forschenden an anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen vermittelt, haben 40 Prozent aller Befragten (25% trifft eher zu; 15% trifft völlig zu). Die Tatsache, dass sie immer jemanden in ihrem wissenschaftlichen Umfeld haben, der Kontakte zu anderen Personen vermittelt, die für ihr Forschungsthema besonders relevant sind, bewerteten 39 Prozent als eher (25%) oder

völlig (14%) zutreffend. Jemanden, der Tipps für die berufliche Zukunft gibt, haben 29 Prozent der Befragten (19% stimmen eher zu; 10% völlig). Immer jemanden in ihrem wissenschaftlichen Umfeld zu haben, der den Befragten Kontakte zu Personen verschafft, welche die Karriere der Befragten positiv beeinflussen könnten, trifft für 27 Prozent eher (18%) oder völlig (9%) zu.

Publikationen/Autor*innenschaft

In diesem Abschnitt beschäftigen wir uns mit dem Publikationsprozess bzw. genauer: dem Verhältnis von Mitarbeit und Benennung der Autor*innenschaft. 77 Prozent aller befragten wissenschaftlichen Mitarbeitenden haben an der TU Berlin an Publikationen mitgearbeitet (Abb. D28). Während der Anteil unter den Doktorand*innen dem in der gesamten Stichprobe entspricht (77%), hat ein größerer Anteil (91%) der Postdoktorand*innen bereits an Publikationen mitgearbeitet. Der Anteil unter denjenigen ohne Qualifikationsabsicht ist mit 58 Prozent deutlich geringer. Differenzieren wir die Daten nach binären Geschlechtern, erkennen wir, dass ein etwas geringerer Anteil (75%) der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Publikationen mitgearbeitet haben, als unter den männlichen (78%).

Abb. D28: Haben Sie an der TU Berlin an wissenschaftlichen Publikationen (mit)gearbeitet?

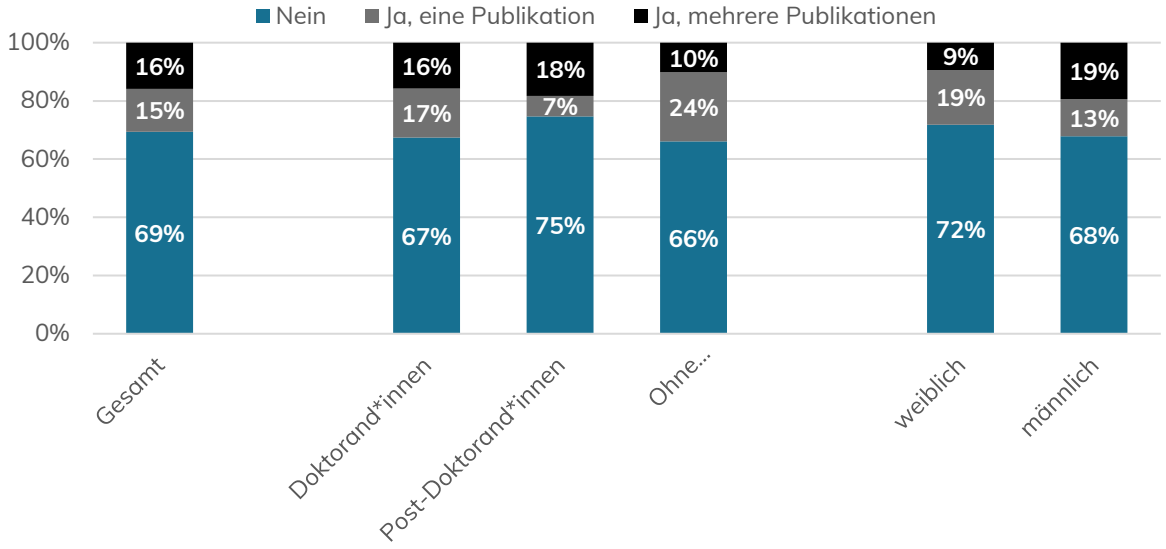


Quelle: Online-Befragung 2022

Betrachten wir nun nur diejenigen, die bereits an Publikationen mitgearbeitet haben, und untersuchen, ob diese, trotz ihrer Mitarbeit, nicht als (Co-)Autor*in berücksichtigt wurden (Abb. D29). Insgesamt haben 31 Prozent aller, die an Publikationen mitgearbeitet haben, mindestens einmal die Erfahrung gemacht, nicht als Co-Autor*in benannt zu werden. 16 Prozent haben diese Erfahrung mehr als einmal gemacht. Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Qualifikationsabsicht wurden am häufigsten (34%) nicht als (Co-)Autor*innen benannt, obwohl diese inhaltlich mitgearbeitet hatten. Während der Anteil unter den Doktorand*innen mit 33 Prozent nah am Durchschnitt liegt, ist der Anteil unter Postdoktorand*innen mit 25 Prozent am geringsten. Der Unterschied zwischen den binären Geschlechtern ist recht gering (4 Prozentpunkte): Der Anteil der Nichtbenennung liegt bei weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden bei 28 Prozent, unter männlichen bei 32 Prozent.

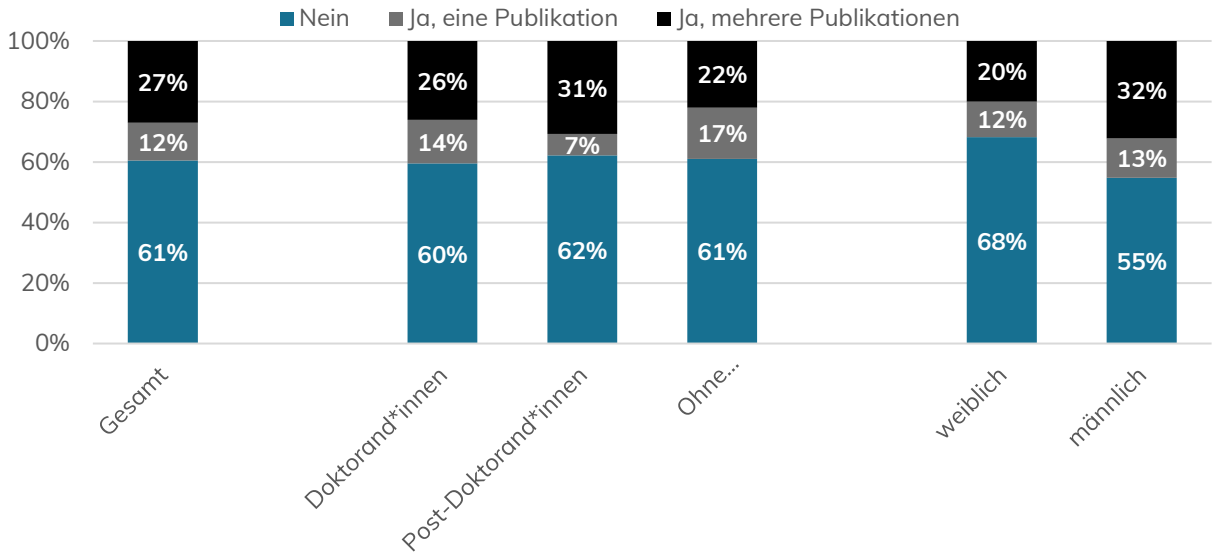
Betrachten wir nun den umgekehrten Fall, bei dem Hochschullehrende oder Projektleitende als (Co-)Autor*innen auftreten, ohne dass diese inhaltlich mitgearbeitet hatten (Abb. D30). 39 Prozent aller Befragten gaben an, dies mindestens einmal (27% mehr als einmal) erlebt zu haben. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen sind recht gering (maximal 2 Prozentpunkte). Der Anteil unter weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist mit 32 Prozent geringer als unter männlichen (45%).

Abb. D29: Haben Sie an der TU Berlin an Publikationen inhaltlich mitgearbeitet, bei denen Sie nicht als (Co-)Autor*in berücksichtigt wurden?



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. D30: Haben Sie (evtl. mit anderen Wissenschaftler*innen) an der TU Berlin Publikationen erarbeitet, bei denen Ihr*e Hochschullehrer*in bzw. Projektleiter*in als (Co-)Autor*in auftritt, ohne dass er*sie an den Publikationen inhaltlich mitgearbeitet hat?



Quelle: Online-Befragung 2022

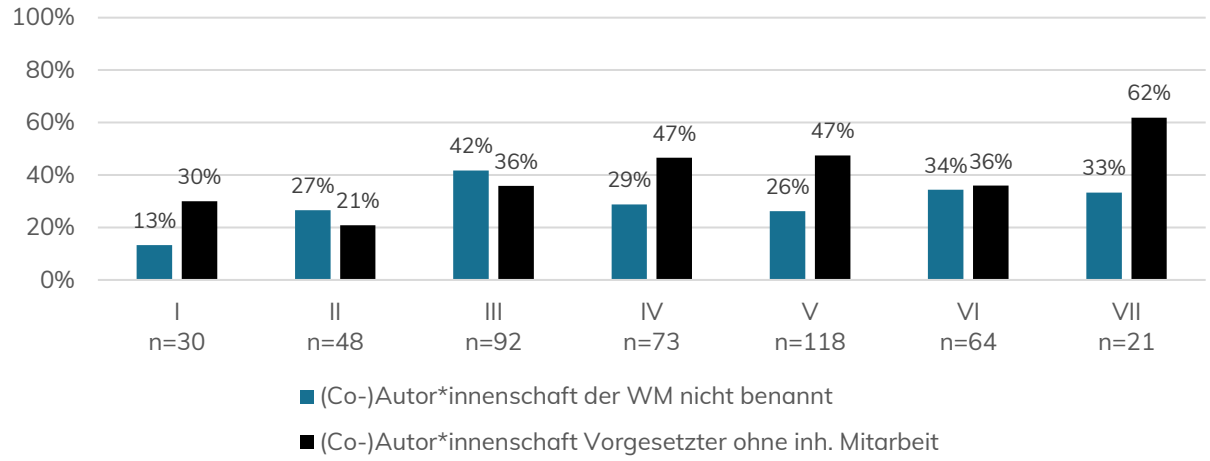
Da der Unterschied zwischen den binären Geschlechtern ein Hinweis auf einen Unterschied zwischen den Fakultäten sein könnte, immerhin ist die Verteilung der Geschlechter zwischen den Fakultäten sehr unterschiedlich, betrachten wir nun diese im

Vergleich. Wir erkennen deutliche Unterschiede zwischen den „Publikations(un)kulturen“ der Fakultäten (Abb. D31). Der geringste Anteil der Nichtbeachtung von Mitarbeit bei der Autor*innenschaft findet sich in Fakultät I mit 13 Prozent. Die Fakultäten II (27%), V (26%) und IV (29%), sowie VII (33%) und VI (34%) bilden das Mittelfeld. In Fakultät III finden wir mit 42 Prozent den, aus Sicht der Befragten größten Anteil derjenigen deren Mitarbeit bei der Benennung der (Co-)Autor*innen nicht beachtet wurden.

Vergleichen wir nun die Anteile der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die an Publikationen mitgearbeitet haben, bei denen Hochschullehrer*innen oder Projektleiter*innen als (Co-)Autor*innen benannt wurden, ohne tatsächlich inhaltlich mitgearbeitet zu haben (Abb. D31). Der geringste Anteil findet sich mit 21 Prozent in Fakultät II. Die Fakultäten I (30%), III (36%), VI (36%), IV (47%) und V (47%) bilden das Mittelfeld, während Fakultät VII mit 62 Prozent den größten Anteil derjenigen aufweist, die an mindestens einer Publikation mitgearbeitet hatten, bei denen Projektleiter*innen oder Hochschullehrende als (Co-)Autor*innen genannt wurden, ohne inhaltlich mitgearbeitet hatten.

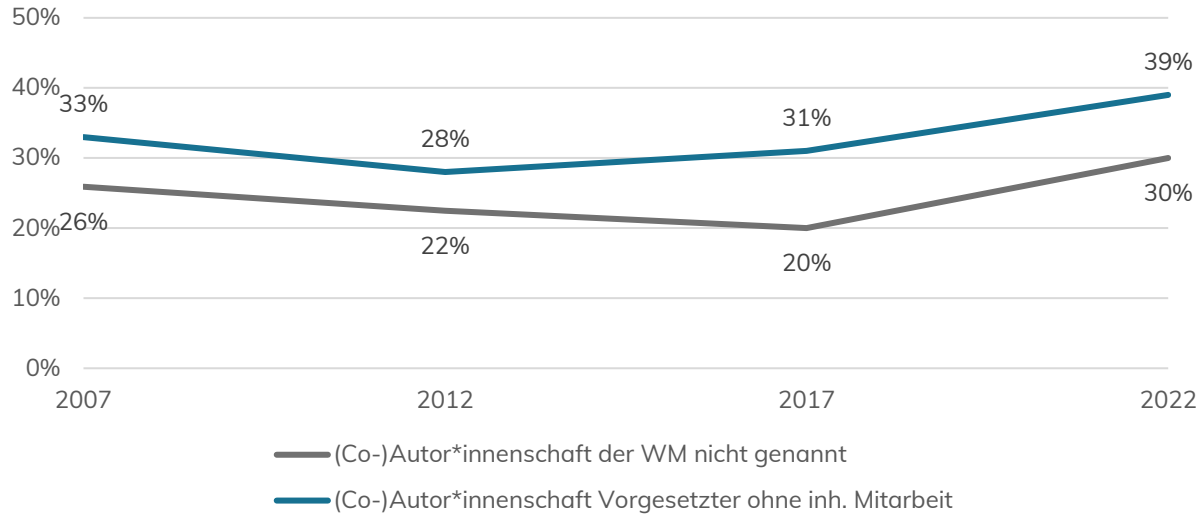
Ein Vergleich mit vergangenen Studien (Abb. D32) zeigt, dass sowohl die Nichtbenennung der (Co-)Autor*innenschaf als auch die Benennung von Lehrpersonen und Vorgesetzten als (Co-)Autor*innen, ohne dass diese inhaltlich mitgearbeitet hatten, eine Erfahrung ist, die größere Anteile der Befragten erlebt haben, als in allen Befragungen zuvor. Während die Nichtbenennung seit 2002 um vier Prozentpunkte angestiegen ist (10 seit 2017), stieg die sogenannte „Ehrenautor*innenschaft“ seit 2002 um sechs Prozentpunkte (8 pp. seit 2017). Schauen wir uns die Veränderung dieser seit 2017 an (Abb. D33), erkennen wir, dass dieser Anstieg vor allem von Fakultät VII getrieben wird (ein Anstieg um 42 Prozentpunkte), während Fakultät V einen gegenläufigen Trend anzeigt (eine Verringerung um zwölf Prozentpunkte).

Abb. D31: Anteile derjenigen, die an Publikationen mitgearbeitet haben, aber bei mindestens einer nicht aus (Co-)Autor*innen genannt wurden bzw. derer, bei denen Hochschullehrer*in bzw. Projektleiter*in bei mindestens einer Publikation als (Co-)Autor*innen genannt wurde, ohne inhaltlich mitgearbeitet zu haben. Vergleich zwischen den Fakultäten



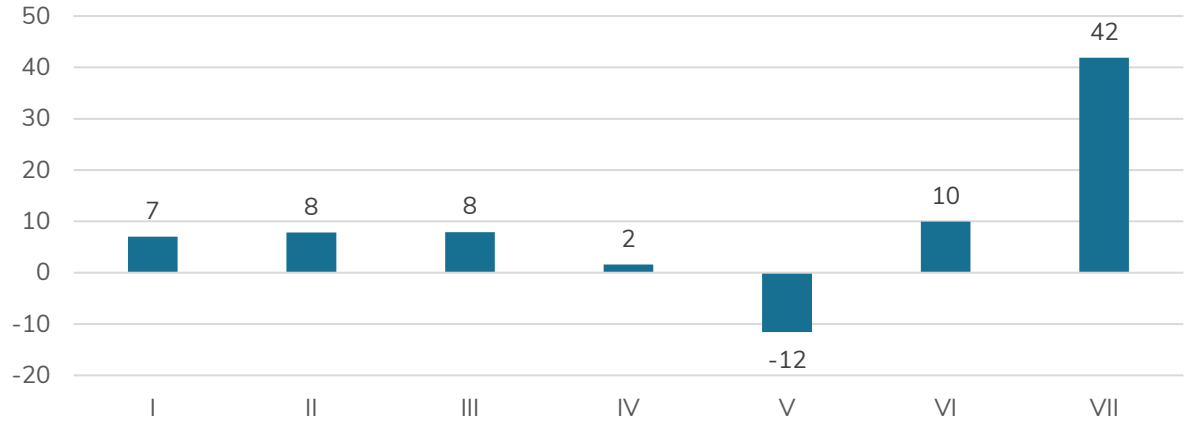
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. D32: Entwicklung der Nichtbenennung von (Co-)Autor*innenschaft und (Co-)Autor*innenschaft der Vorgesetzten ohne inhaltliche Mitarbeit (2007-2022)



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. D33: (Co-)Autor*innenschaft Vorgesetzter ohne inhaltliche Mitarbeit – Veränderung seit 2017 in Prozentpunkten



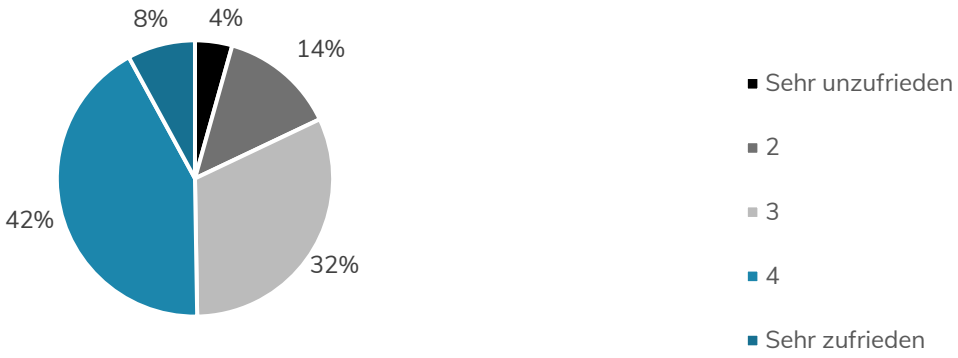
Quelle: Online-Befragung 2022

3.D.3. Lehre

Dieser Abschnitt ist der Lehre gewidmet. Nach der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Lehre befragt (Abb. D34), gaben 50 Prozent an, sie seien zufrieden (42%) oder eher (8%) zufrieden, 18 Prozent hingegen unzufrieden (14%) oder sehr unzufrieden (4%). 32 Prozent waren unentschieden. Ein Vergleich mit vergangenen Studien (Abb. D35) zeigt, dass die durchschnittliche Zufriedenheit seit 2017 (3,2) auf 3,4 von 5 angestiegen ist und somit wieder auf dem Niveau von 2012 liegt.

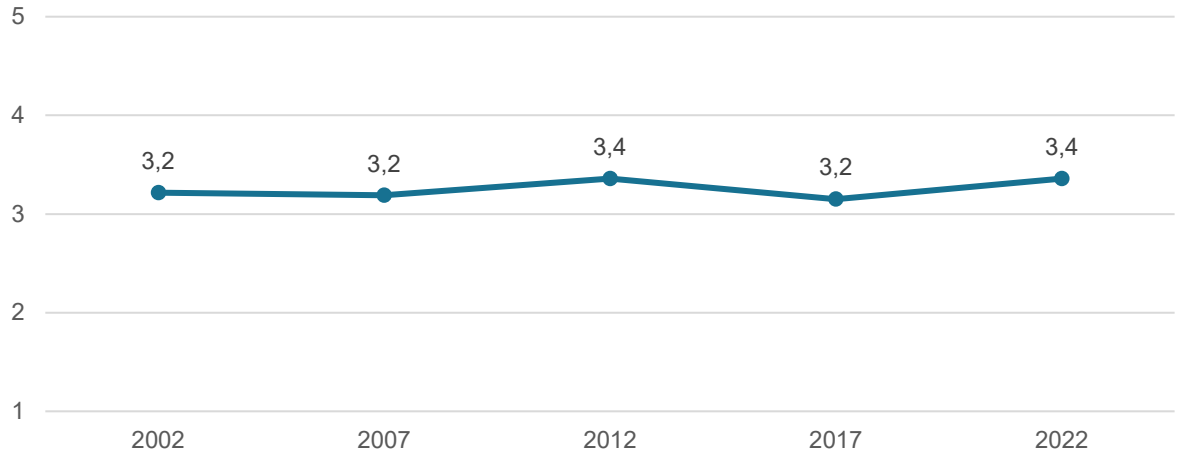
64 Prozent aller Befragten führt an der TU Berlin Lehrveranstaltungen durch (Abb. D36). Unter den Doktorand*innen (67%) und Postdoktorand*innen (70%) ist dieser Anteil größer, unter wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht deutlich geringer (42%). Fast alle (96%) wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf Haushaltsstellen führen Lehrveranstaltungen durch, während nur 40 Prozent derjenigen auf Drittmittelstellen lehren. Der Anteil unter männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden (66%) ist etwas größer als unter Weiblichen (61%).

Abb. D34: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Lehre? (n = 390)



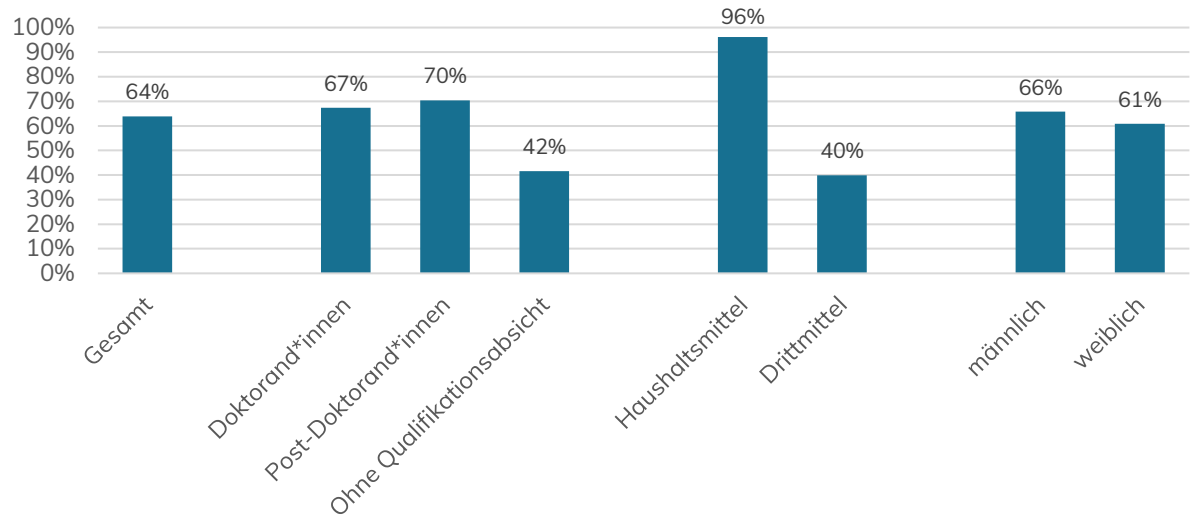
Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. D35: Bewertung der Zufriedenheit mit den Bedingungen in der Lehre im Zeitverlauf (2002-2022)



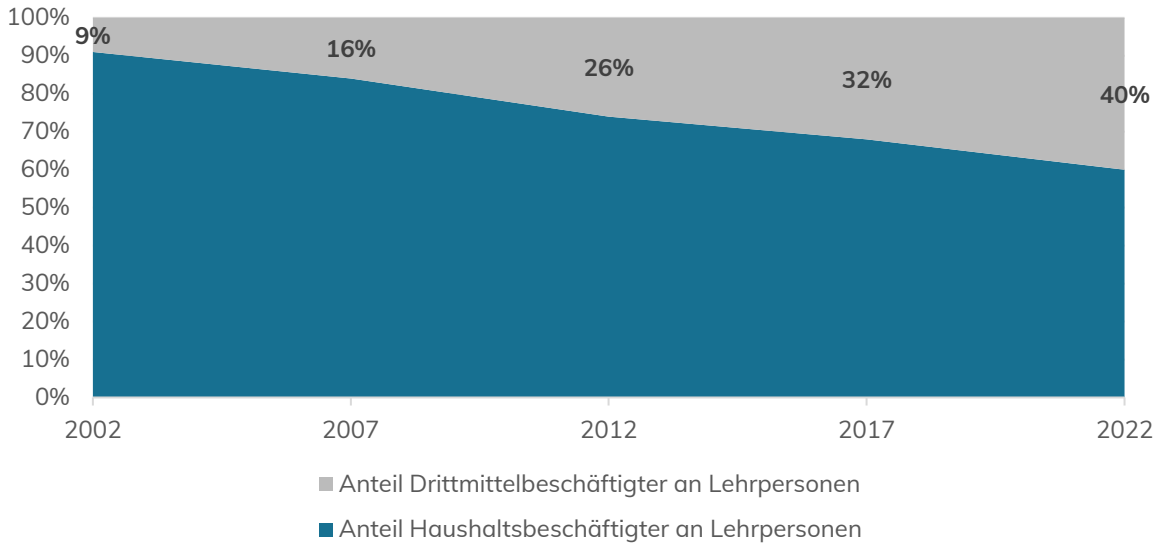
Quelle: Online-Befragung 2022, WM-Studie 2017, WM-Studie 2012, WM-Studie 2007, WM-Studie 2002

Abb. D36: Führen Sie an der TU Berlin Lehrveranstaltungen durch? Ja!



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. D37: Entwicklung der Anteile von Haushalts- und Drittmittelbeschäftigten an lehrenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden (2002-2022)

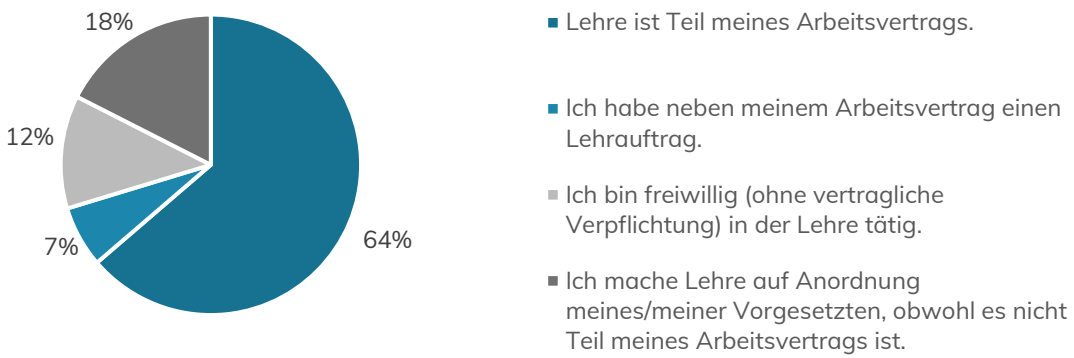


Quelle: Online-Befragung 2022, WM-Studie 2017, WM-Studie 2012, WM-Studie 2007, WM-Studie 2002

Betrachten wir die Entwicklung der Verteilung der Lehrpersonen zwischen Haushalts- und Drittmittelbeschäftigten (Abb. D37), erkennen wir einen Trend: Ein immer größerer Anteil der Lehrpersonen ist auf Drittmittelstellen beschäftigt. Während im Jahr 2002 nur neun Prozent der Lehrenden auf Drittmittelstellen beschäftigt waren, sind es in 2022 40 Prozent – ein Anstieg von 31 Prozentpunkten.

Für mehr als die Hälfte (64%) derjenigen, die Lehrveranstaltungen durchführen, ist die Lehrverpflichtung Teil ihres Arbeitsvertrages (Abb. D38). Sieben Prozent der befragten Lehrenden haben neben ihrem Arbeitsvertrag einen Lehrauftrag. Ohne vertragliche Verpflichtung lehren insgesamt 30 Prozent: Zwölf Prozent gaben an, dies freiwillig zu tun und 18 Prozent machen Lehre auf Anordnung ihres Vorgesetzten ohne eine entsprechende Verpflichtung im Arbeitsvertrag.

Abb. D38: Auf welcher Grundlage führen Sie Lehrveranstaltungen durch? (n = 394)

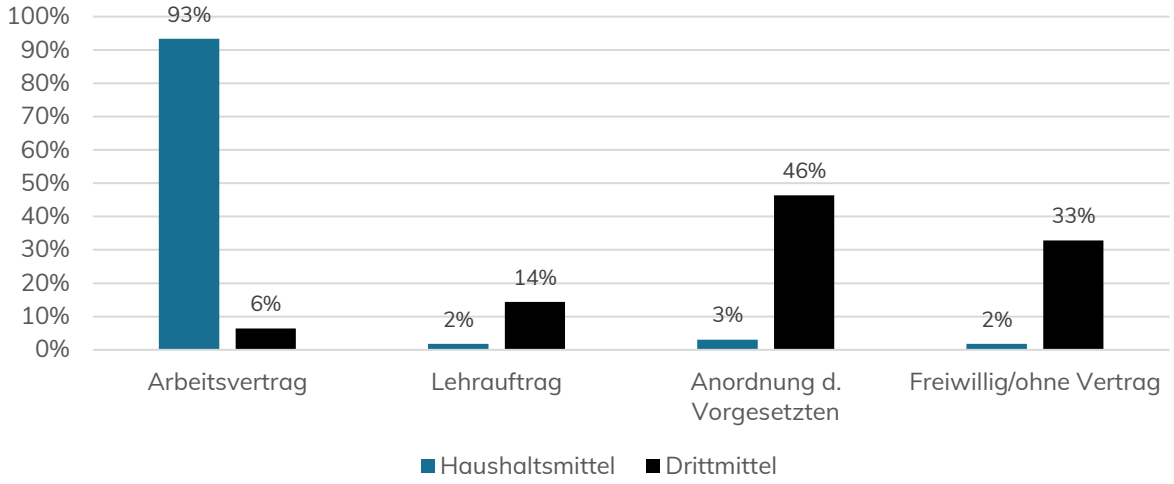


Quelle: Online-Befragung 2022

Differenzieren wir nun die Gruppe der Lehrenden nach ihren Finanzierungsquellen und untersuchen wir die Angaben zur Grundlage der Lehrtätigkeit (Abb. D39), dann erkennen wir starke Unterschiede zwischen Haushalts- und Drittmittelbeschäftigten: Während fast alle (93%) der Beschäftigten auf Haushaltsstellen aufgrund ihres Arbeitsvertrages zur Lehre verpflichtet sind, liegt dieser Anteil unter Drittmittelbeschäftigten bei nur sechs Prozent. Lediglich zwei Prozent der Haushaltsbeschäftigten lehren auf Grundlage eines Lehrauftrags. Unter Drittmittelbeschäftigten hingegen 14 Prozent. Der größte Anteil (46%) der Drittmittelbeschäftigten, die lehren, tut dies aufgrund einer Anordnung des*r Vorgesetzten. Der Anteil unter Haushaltsbeschäftigten liegt bei nur drei Prozent. Freiwillig und ebenfalls ohne vertragliche Grundlage lehren 33 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf Drittmittelstellen und zwei Prozent derjenigen auf Haushaltsstellen.

Wir wiederholen daher in diesem Bericht die Ergebnisse der Studien von 2012 und 2017: „Drittmittel-WM leisten einen immer größeren Teil der Lehre, haben aber nicht immer eine vertragliche Grundlage dafür und werden zum Großteil nicht dafür bezahlt.“ (WM-Studie 2017)

Abb. D39: Auf welcher Grundlage führen Sie Lehrveranstaltungen durch? – Finanzierungsquellen im Vergleich



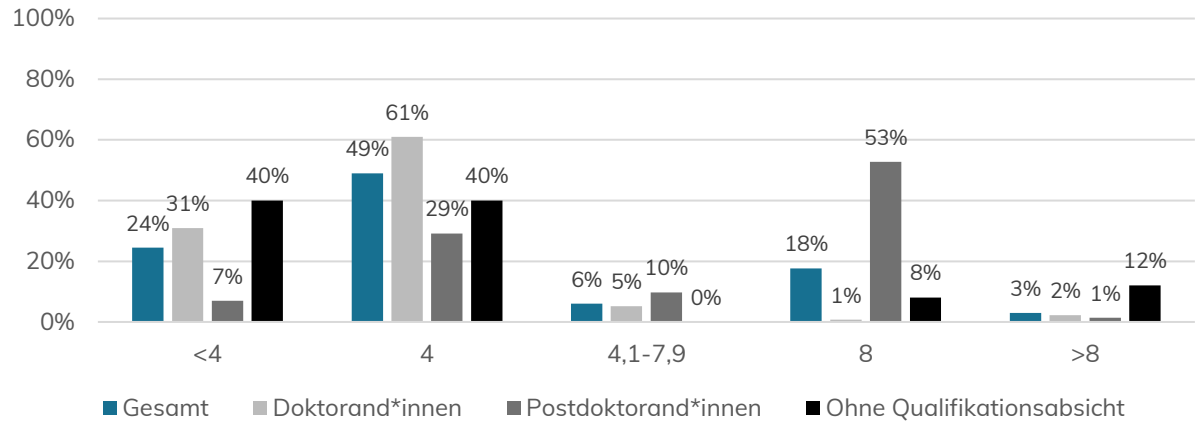
Quelle: Online-Befragung 2022

Betrachten wir nun den vertraglich vereinbarten Umfang der Lehrtätigkeit in Semesterwochenstunden (SWS), derjenigen, deren Lehrtätigkeit vertraglich vereinbart ist (Abb. D37). 24 Prozent aller Befragten haben vertragliche Lehrverpflichtungen von weniger als vier SWS. Im Durchschnitt hat der größte Teil (49%) aller Befragten eine Lehrverpflichtung von vier SWS. Mehr als vier, aber weniger als acht SWS lehren sechs Prozent aller Befragten. Verpflichtet acht SWS zu lehren, sind 18 Prozent der gesamten Gruppe der Lehrenden. Mehr als acht SWS lehren nur etwa drei Prozent. Die Verteilung der Lehrverpflichtung unterscheidet sich zwischen den Qualifikationsstufen: Der größte Teil der Doktorand*innen hat eine vertragliche Lehrverpflichtung von vier SWS (61%) oder weniger (31%). Eine höhere vertragliche Lehrverpflichtung als vier SWS haben nur etwa acht Prozent der Doktorand*innen. Postdoktorand*innen haben tendenziell größere Verpflichtungen in der Lehre: Nur sieben Prozent haben sich dazu verpflichtet, weniger als vier SWS zu lehren. 29 Prozent der befragten Postdoktorand*innen lehren vier SWS. Etwa zehn Prozent sollen mehr als vier, aber weniger als acht SWS lehren. Der größte Anteil der lehrenden Postdoktorand*innen (53%) tut dies in einem Umfang von acht SWS. Eine

weitergehende Lehrverpflichtung haben nur ein Prozent der befragten Postdoktorand*innen. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht hat der aller größte Teil eine vertragliche Lehrverpflichtung von weniger als vier SWS (40%) oder genau vier SWS (40%). Acht Prozent sollen acht SWS lehren und weitere zwölf Prozent mehr als acht SWS. Sie bilden hier die größte Gruppe.

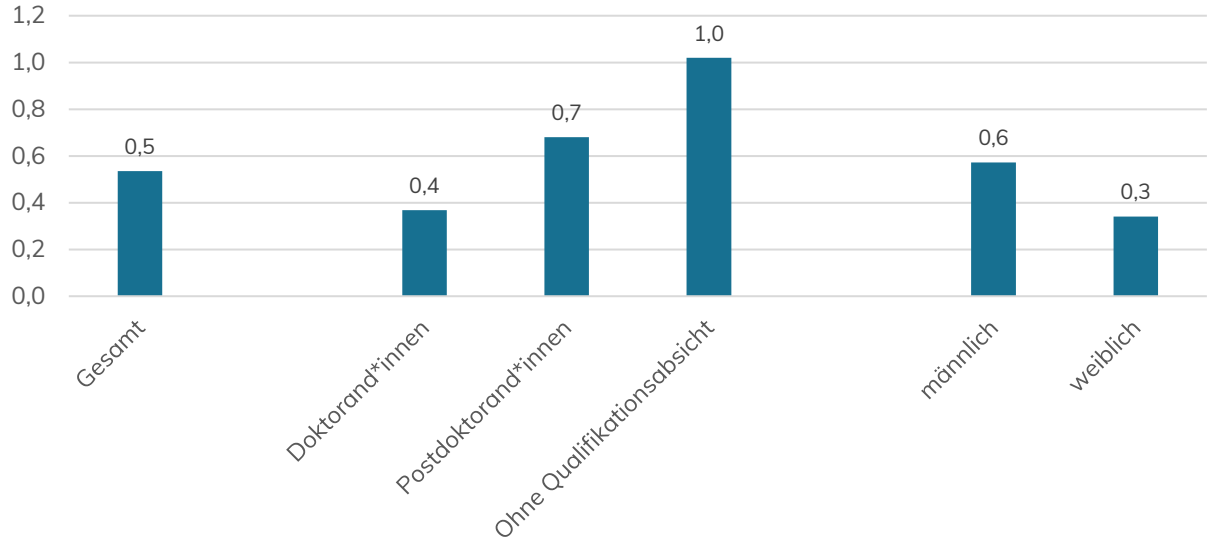
Neben der vertraglich vereinbarten Lehrverpflichtung wurde auch der tatsächlich geleistete Umfang der Lehre abgefragt. Dadurch konnten wir die Mehrarbeit in der Lehre ermitteln (Abb. D38). Durchschnittlich arbeiten Lehrende eine halbe SWS mehr als vertraglich vereinbart wurden. Die Mehrleistung von Doktorand*innen ist mit 0,4 SWS geringer als bei Postdoktorand*innen (0,7 SWS) oder wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht, die durchschnittlich etwa eine SWS mehr lehren als vereinbart. Männliche Lehrende leisten etwas mehr Mehrarbeit in der Lehre (0,6 SWS) als weibliche (0,3 SWS).

Abb. D37: Vertraglich vereinbarter Umfang der Lehrtätigkeit in diesem Semester in SWS – Qualifikationsstufen im Vergleich



Quelle: Online-Befragung 2022

Abb. D38: Durchschnittliche Mehrarbeit in der Lehre in SWS – Qualifikationsstufen und (binäre) Geschlechter im Vergleich

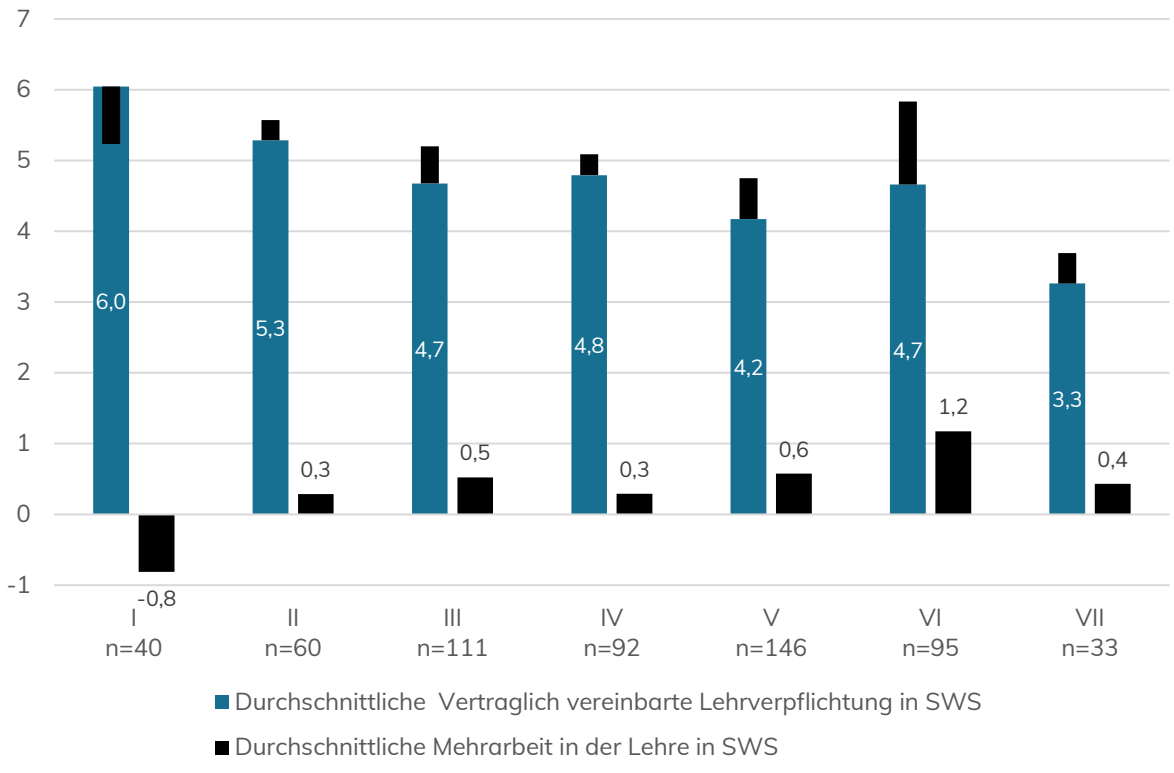


Quelle: Online-Befragung 2022

Vergleichen wir die durchschnittliche vertraglich vereinbarte und durchschnittliche Mehrarbeit in der Lehre der unterschiedlichen Fakultäten (Abb. D39): Am geringsten ist die durchschnittliche vertragliche Verpflichtung zur Lehre in Fakultät VII mit 3,3 SWS. Weiterhin werden durchschnittlich 0,4 SWS an Mehrlehre geleistet, was einem Gesamtlehraufwand für wissenschaftliche Mitarbeitende in Fakultät VII von 3,7 SWS bedeutet. In Fakultät V wird ein Gesamtlehraufwand von 4,8 SWS pro wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in geleistet (4,2 SWS vertraglich, 0,6 Mehrleistung). Fakultät IV (5,1 SWS: 4,8 vertraglich und 0,3 zusätzlich) bewegt sich, ebenso wie die Fakultät III (5,2 SWS: 4,7 vertraglich und 0,5 zusätzlich) auf einem ähnlichen Niveau. Etwas höher ist der Gesamtlehraufwand pro wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in in Fakultät II (5,6 SWS: 5,3 vertraglich und 0,3 zusätzlich). Besonders interessant sind die Fakultäten I und VI: Während der vertraglich vereinbarte Umfang der Lehre in Fakultät I am höchsten (6,0 SWS) ist, wird hier 0,8 SWS weniger tatsächlich gelehrt als vertraglich vereinbart wurde, wodurch der Gesamtlehraufwand auf 5,2 SWS schrumpft und sich damit eher im Mittelfeld der Fakultäten befindet. Bei Fakultät VI beträgt der vertraglich vereinbarte Umfang der Lehre im Durchschnitt 4,7 SWS. Durch eine durchschnittliche Mehrarbeit von 1,1 SWS nimmt Fakultät VI mit 5,9 SWS pro lehrende*r wissenschaftlicher Mitarbeiter*in die Führung unter den tatsächlich aufgewendeten SWS in der Lehre ein.

Hier noch einmal der Hinweis, dass nur der Lehrumfang derjenigen erhoben wurde, bei denen Lehre vertraglich vereinbart wurde. Die Dunkelziffer des Lehrumfangs ohne vertragliche Vereinbarung kann mit den vorliegenden Daten nicht zuverlässig geschätzt werden.

Abb. D39: Durchschnittliche vertraglich vereinbarte Lehrverpflichtungen in SWS sowie durchschnittliche Mehrarbeit in der Lehre (doppelt abgetragen) – Fakultäten im Vergleich



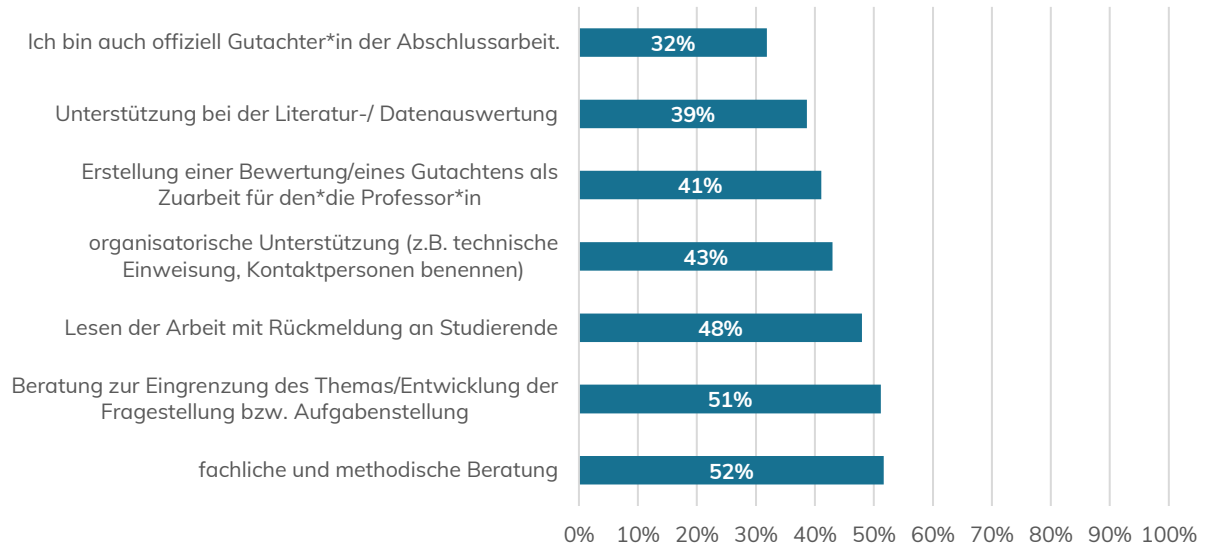
Quelle: Online-Befragung 2022

Betreuung von Abschlussarbeiten

Von allen befragten lehrenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden (n=392) betreuen 83 Prozent Abschlussarbeiten. Diese betreuen durchschnittlich 3,5 Arbeiten, wobei bis zu zwölf Abschlussarbeiten betreut wurden.

Wissenschaftliche Mitarbeitende übernehmen verschiedene Aufgaben bei der Betreuung (Abb. D40): 32 Prozent der Abschlussarbeiten Betreuenden sind auch offiziell Gutachter*innen der Abschlussarbeiten. Die Literatur- und Datenauswertung unterstützen 39 Prozent derjenigen, die Abschlussarbeiten betreuen. Als Zuarbeit für den*die Professor*in eine Bewertung oder ein Gutachten erstellen 41 Prozent. 43 Prozent unterstützen organisatorisch, beispielsweise bei technischen Einweisungen oder der Benennung von Kontaktpersonen. Etwas weniger als die Hälfte (48%) lesen Abschlussarbeiten und geben Studierenden Rückmeldungen. Etwas mehr als die Hälfte (51%) beraten zur Eingrenzung des Themas und helfen bei der Entwicklung einer Fragestellung. 52 Prozent beraten fachlich und methodisch.

Abb. D40: Welche Aufgaben übernehmen Sie bei der Betreuung von Abschlussarbeiten?



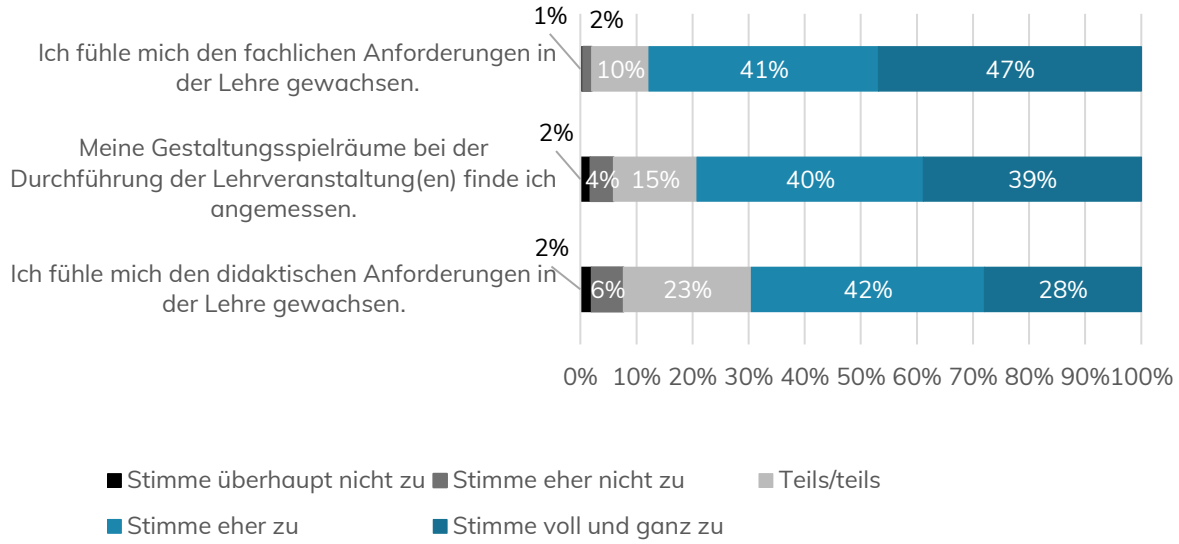
Quelle: Online-Befragung 2022

Zufriedenheit in der Lehre

Um die obigen Ausführungen zu ergänzen, befassen wir uns im Folgenden mit einer Reihe von Selbsteinschätzungen zur Situation in der Lehre (Abb. D41).

88 Prozent der Lehrenden stimmen der Aussage eher (41%) oder voll und ganz (47%) zu, sich den fachlichen Anforderungen der Lehre gewachsen zu fühlen. Der Aussage, dass sie ihre Gestaltungsspielräume bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen für angemessen halten, stimmten 79 Prozent eher (40%) oder voll und ganz (39%) zu. Der Aussage, dass sie sich den didaktischen Anforderungen der Lehre gewachsen fühlen, stimmten 70 Prozent der Lehrenden eher (42%) oder voll und ganz (28%) zu.

Abb. D41: Inwieweit stimmen Sie den folgenden allgemeinen Aussagen zur Lehre zu?



Quelle: Online-Befragung 2022

3.D.4. Aufgaben und Zeitaufwände

Zum Abschluss des Teil D präsentieren wir die Einschätzungen der Befragten zu den Zeitaufwänden. Wir hatten gefragt, ob die zur Verfügung stehenden Zeitaufwände, im Verhältnis zur gesamten real zur Verfügung stehenden Arbeitszeit, als „genau richtig“, „zu hoch“ oder „zu gering“ wahrgenommen werden (Abb. D42).

Grob können die Tätigkeiten in drei Gruppen strukturiert werden: Der Großteil der Befragten empfindet die Zeitaufwände, die in der Interaktion mit Studierenden zugebracht werden, also die Beratung von Studierenden (57%), das Durchführen von Prüfungen (56%), die Betreuung von Abschlussarbeiten (51%), die Durchführung und Konzeption von Lehrveranstaltungen (46%) sowie deren Vor- und Nachbereitung (44%) als genau richtig. Auch die für „sonstige Forschung“ zur Verfügung stehende Zeit wird für 44 Prozent als angemessen betrachtet, allerdings gaben auch 33 Prozent an, diese Zeit sei nicht ausreichend. Zu viel Zeit wird laut einem großen Anteil der Befragten für verschiedene Verwaltungstätigkeiten (Projektverwaltung 50%, Prüfungsverwaltung 51%) sowie nicht näher benannte „sonstige Aufgaben“ (52%) aufgewandt. Zu wenig Zeit steht für die eigene Weiterqualifikation (58%) sowie (eingeschränkt) sonstige Forschungstätigkeit zur Verfügung.

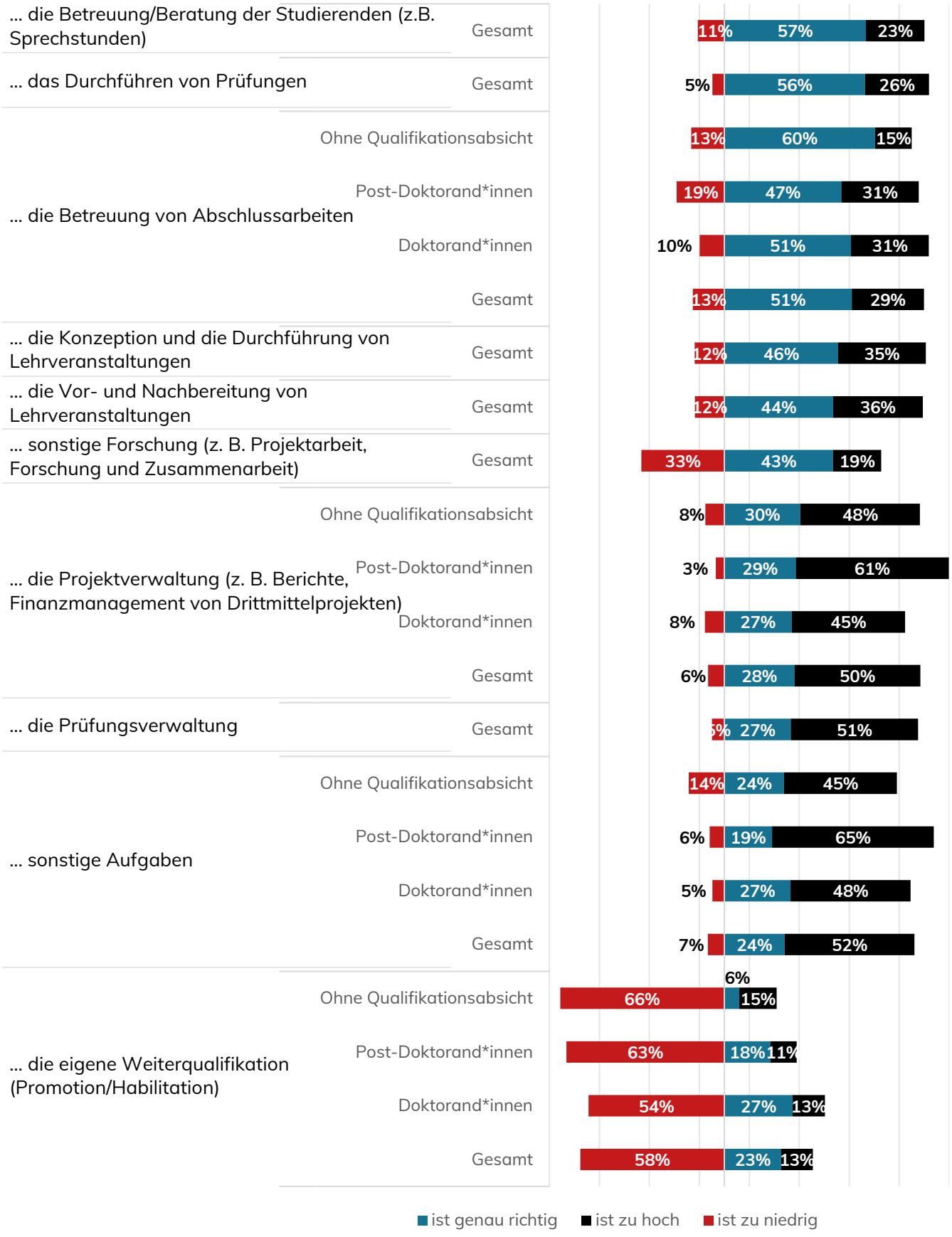
Die Einschätzung unterscheidet sich bei einigen Tätigkeiten zwischen den unterschiedlich Qualifizierten. Der Zeitaufwand für die Betreuung von Abschlussarbeiten wird von einem größeren Teil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht als „genau richtig“ bewertet (60%), während nur 51 Prozent der Doktorand*innen und 47 Prozent der Postdoktorand*innen diese als angemessen bewerteten. 19 Prozent der Postdoktorand*innen hält diesen für zu gering, was 13 Prozent der Befragten ohne Qualifikationsabsicht und zehn Prozent der Doktorand*innen ebenfalls bejahen.

Auch bei der Projektverwaltung gibt es Unterschiede. Während 45 Prozent der Doktorand*innen und 48 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht diesen Aufwand als zu hoch einschätzen, sind es 61 Prozent der Postdoktorand*innen. Den Zeitaufwand für „Sonstige Aufgaben“ nimmt ein größerer Teil

(65%) der Postdoktorand*innen als der Doktorand*innen (48%) oder wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht (45%) als zu hoch wahr.

Dass nicht genug Zeit für die eigene Weiterqualifikation, also Promotion oder Habilitation, zur Verfügung steht, bestätigten 54 Prozent der Doktorand*innen, 63 Prozent der Postdoktorand*innen und 66 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht.

Abb. D42: Wie beurteilen Sie den Zeitaufwand für die folgenden Aufgaben in Ihrem Arbeitsalltag (im Verhältnis zur gesamten Arbeitszeit, die Ihnen real zur Verfügung steht)? Der Zeitaufwand für …



3.D.5. Zusammenfassung Teil D

- Eine zu hohe Arbeitsbelastung war für die meisten wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die ihre Promotion abgebrochen hatten (Abbildung D1) oder häufig/ständig über einen Promotionsabbruch nachdenken, ausschlaggebend. Probleme mit der Betreuung nehmen den zweiten Platz ein (Abbildung D17).
- Weniger als die Hälfte der Doktorand*innen sind als Promovierende immatrikuliert. Etwas mehr als die Hälfte haben ihre Promotionsabsicht angemeldet (Abbildung D2-3).
- Bestehende persönliche Kontakte zu den Fachgebieten und der Standort Berlin sind die zutreffendsten Gründe, sich für eine Promotion an der TU Berlin zu entscheiden. Als am wenigsten ausschlaggebend bewerteten die Promovierenden den guten Ruf oder die guten Serviceangebote der TU Berlin (Abbildung D5).
- Spaß am Forschen und Interesse an den Inhalten der Promotion sind die wichtigsten Motivatoren der Promovierenden (Abbildung D6).
- Die wöchentliche Arbeitszeit, die zur Promotion zur Verfügung steht, unterscheidet sich stark zwischen den Fakultäten und liegt im Durchschnitt bei 13 Stunden pro Woche. Der Anteil an der tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeit beträgt durchschnittlich etwa 33 Prozent (Abbildung D10).
- Etwas weniger als die Hälfte der Doktorand*innen ist mit der offiziellen Betreuung der Promotion zufrieden (Abbildung D11). Die durchschnittliche Zufriedenheit mit der Promotionsbetreuung ist seit der letzten Befragung 2017 (erneut) gefallen und wieder auf dem Niveau von 2002 (Abbildung D12). Sie verringerte sich in vier Fakultäten und wuchs in drei Fakultäten (Abbildung D15).
- Deutlich weniger als die Hälfte der Promovierenden haben eine schriftliche Promotionsvereinbarung, wobei ihre Verbreitung in fast allen Fakultäten seit 2017 angewachsen ist (Abbildung D13). Signifikante Unterschiede der durchschnittlichen Zufriedenheit mit der Betreuung konnten zwischen Doktorand*innen mit einer solchen Vereinbarung oder ohne allerdings nicht festgestellt werden (Tabelle D1).
- Die meisten Promovierenden haben genug Freiraum bei der Bearbeitung ihres Themas und werden bei der Teilnahme an Tagungen und Konferenzen unterstützt, in privaten Angelegenheiten und der Karriereplanung hingegen sind die meisten auf sich allein gestellt (Abbildung D16).
- Von den Postdoktorand*innen strebt etwas über ein Drittel die Berufung auf eine Universitätsprofessur an (Abbildung D20). Die Habilitierenden sind überwiegend unzufrieden mit dem Stand der Habilitation (Abbildung D21).
- Die Motivatoren an der TU Berlin, zu habilitieren, sind ähnlich wie die der Promovierenden: Vor allem des Standort Berlin ist beliebt, weniger überzeugend scheinen der gute Ruf und die Serviceangebote der TU Berlin zu sein (Abbildung D22).
- Bei der Zufriedenheit der Arbeitsbedingungen in der Forschung sind die Beschäftigten geteilter Meinung (Abbildung D23). Im Durchschnitt hat sich die Zufriedenheit zu den Vorjahren verringert und ist auf dem geringsten Stand seit 2002 (Abbildung D24).

- Knapp ein Drittel der Befragten hat in der Vergangenheit an mindestens einer Publikation mitgearbeitet, bei der sie nicht als (Co-)Autor*in genannt wurden (Abbildung D29). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Qualifikationsabsicht kam dies am häufigsten vor. 40 Prozent erlebten, dass Hochschullehrende oder Projektleitende als (Co-)Autor*in genannt wurden, ohne inhaltlich mitgearbeitet zu haben. Sowohl die Nichtbenennung der Autor*innenschaft als auch das Vorkommen von sogenannten „Ehrenautor*innenschaften“ sind auf dem höchsten Stand seit 2007 (Abbildung D32).
- Die durchschnittliche Zufriedenheit mit den Bedingungen der Lehre ist seit 2017 leicht angestiegen (Abbildung D32).
- Vor allem Doktorand*innen und Postdoktorand*innen führen Lehrveranstaltungen durch, insbesondere diejenigen auf Haushaltsstellen (Abbildung D36). Dennoch ist ein rasanter Anstieg von Lehrpersonal auf Drittmittelstellen zu verzeichnen (Abbildung D37). Ein beachtlicher Anteil führt Lehre auf Anordnung des Vorgesetzten oder „freiwillig“, also ohne entsprechende vertragliche Verpflichtung (also unbezahlt) durch (Abbildung D38-39).
- Laut einer Mehrheit der Befragten sind die eingesetzten Zeitaufwände für Lehre, Prüfung und Betreuung von Studierenden angemessen, für verschiedenste Verwaltungsaufgaben zu groß und für die eigene Weiterqualifikation und Forschung zu gering (Abbildung D42).

4. Abschließende Bemerkungen

In den vorangegangenen Abschnitten wurden die weitreichenden Ergebnisse der Befragung wissenschaftlicher Mitarbeitender der TU Berlin im Jahr 2022 deskriptiv vorgestellt. In diesem Rahmen entstand der bisher umfangreichste Bericht zu den Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Mitarbeitender seit Beginn der Untersuchungen im Jahr 2002. Es wurden Aspekte der sozioökonomischen Verortung, der Regulierung der Arbeit, der unterschiedlichen Arbeitsrealitäten und Tätigkeiten präsentiert.

Durch die systematische Überprüfung von Unterschieden zwischen den drei Differenzierungsmerkmale „Geschlecht“, „Qualifikationsstatus“ und „Finanzierung“ konnte die Analyse nuanciert werden. Sie soll Stakeholder*innen darin unterstützen, passgenaue Maßnahmen und Verbesserungen zu entwickeln. Beispielsweise wurden so geschlechterspezifische Unterschiede in der Nutzung von und Erfahrung mit der mobilen Arbeit, der Mehrarbeit und im Erleben der Promotionsbetreuung aufgedeckt.

Die Erweiterung des befragten Personenkreises auf alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden, unabhängig von Qualifikationsstatus und Absicht, erlaubte nicht nur ein besseres Verständnis für die spezielle Situation von Postdoktorand*innen, sondern rückt auch jene in den Fokus zukünftiger Überlegungen und weitergehender Untersuchungen, die bisher nur selten auf dem Radar der hochschulpolitischen Diskussion auftauchen: wissenschaftliche Mitarbeitende, die keine Promotion anstreben und noch unsicher sind, ob sie promovieren möchten oder ihre Promotion bereits abgebrochen haben.

Der im Vergleich mit vergangenen Studien stärkere arbeitssoziologische Ansatz der Befragung im Jahr 2022 hat (neben Erkenntnissen zur Mehrarbeit, zum mobilen Arbeiten und zur Arbeit trotz Krankheit) auch den historischen Kern der „WM-Studie“ in verschiedener Hinsicht berührt: die Förderung von Promovierenden in ihrer Qualifikationsphase. Als ein Beispiel soll uns die Erkenntnis dienen, dass als Hauptgrund für Promotionsabbrüche die zu starke Arbeitsbelastung identifiziert wird und Probleme in der Promotionsbetreuung nur an zweiter Stelle angebracht werden.

Auch bei der Betrachtung von Beschäftigten auf Haushalt- und Drittmittelstellen gab es Überraschungen. Während sich aggregierte Zufriedenheitsbewertungen kaum unterschieden, empfinden sich Haushaltsbeschäftigte durch verschiedene Aspekte als stärker belastet. Deutlich negativer wird hingegen die Beschäftigungssicherheit von Drittmittelbeschäftigten eingeschätzt. Ein wachsender Anteil der Lehrpersonen sind (oft unbezahlte) Drittmittelbeschäftigte.

Abschließend lässt sich feststellen, dass die Verbesserung formaler Aspekte der Arbeit (vor allem Vollzeitanteil und Befristungslänge) nicht auszureichend scheint, um positive Veränderungen in den globalen Zufriedenheitsbewertungen zu erreichen. Im Gegenteil, diese sind teilweise rückläufig. Hinweise auf Gründe könnten die starke Arbeitsbelastung (Verdichtung?), fehlende Zeit für die eigene Weiterqualifikation und das wachsende Fehlverhalten bei Publikationsprozessen geben. Auch was die Wertschätzung durch Vorgesetzte, Professor*innen und die Hochschulleitung sowie die Führungskultur betrifft, existiert noch Verbesserungspotenzial.

X. Tabellenanhang

Xi. Ordinal-skalierte Fragen

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie				
	%					n	M	SD
1) Wie häufig arbeiten Sie am Wochenende?	15	27	52	7		619	2,5	0,8
2) Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00?	22	38	39	2		621	2,8	0,8
3) Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 06:00?	1	4	43	52		621	1,6	0,6
4) Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?	9	18	42	31		618	2,1	0,9

5) Wie beurteilen Sie den Zeitaufwand für die folgenden Aufgaben in Ihrem Arbeitsalltag (im Verhältnis zur gesamten Arbeitszeit, die Ihnen real zur Verfügung steht)? Der Zeitaufwand für ...	Ist zu hoch	Ist genau richtig	Ist zu niedrig	Kann ich nicht beurteilen				
	%					n	M	SD
die eigene Weiterqualifikation (Promotion/Habilitation)	13	23	58	7		536	2,6	0,8
sonstige Forschung (z.B. Projektarbeit, Forschung und Zuarbeiten zusammen mit Professor/in, Kollegen/in)	19	43	33	4		591	2,2	0,8
die Konzeption und die Durchführung von Lehrveranstaltungen	35	46	12	7		428	1,9	0,9
die Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen	36	44	12	9		432	1,9	0,9
die Betreuung/Beratung der Studierenden (z.B. Sprechstunden)	23	57	11	9		473	2,1	0,8
die Betreuung von Abschlussarbeiten	29	51	13	7		508	2	0,8

das Durchführen von Prüfungen	26	56	5	13		419	2,1	0,9
die Prüfungsverwaltung	51	27	5	18		387	1,9	1,1
die Projektverwaltung (z.B. Berichte, Finanzmanagement von Drittmittelprojekten)	50	28	6	15		510	1,9	1,1
sonstige Aufgaben	52	24	7	17		514	1,9	1,1

6) Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?	**Trifft völlig zu**	**Trifft eher zu**	**Teils/ teils**	**Trifft eher nicht zu**	**Trifft gar nicht zu**				
	%						**n**	**M**	**SD**
Ich kann Arbeit und Privatleben besser miteinander vereinbaren	46	27	16	7	3		588	4,1	1,1
Ich arbeite länger	20	28	33	17	3		585	3,5	1.1
Ich arbeite besser	22	26	38	10	4		584	3,5	1,1
Arbeit und Privatleben vermischen sich stärker	23	40	18	16	3		587	3,6	1,1
Der Kontakt zu meinen Kolleg*innen ist schlechter	26	35	20	15	5		589	3,6	1,2
Ich bin stärker abgelenkt	9	16	25	32	19		589	2,7	1,2
Meine Leistungen werden durch Vorgesetzte schlechter wahrgenommen	8	15	19	31	27		586	2,5	1,3

7) Was sind die Gründe dafür, dass Sie nicht mobil oder im Homeoffice arbeiten?	**Trifft völlig zu**	**Trifft eher zu**	**Teils/ teils**	**Trifft eher nicht zu**	**Trifft gar nicht zu**				
	%						**n**	**M**	**SD**
Die Arbeit, die ich mache, ist dafür nicht geeignet	14	18	21	21	25		28	2,8	1,4
Der persönliche Kontakt zu Kolleg*innen ist mir wichtig	39	29	21	4	7		28	3,9	1,2
Mein*e Vorgesetzte*r erlaubt das nicht	14	10	17	17	41		29	3,4	1,5
Ich möchte Arbeit und Privatleben trennen	36	25	11	18	11		28	3,6	1,4

Ich habe Sorge, dass es schlecht für meine Karriere ist	4	14	11	29	43		28	2,1	1,2
Die Ausstattung zuhause reicht nicht aus	25	25	14	14	21		28	3,2	1,5
Anderer Grund	27	0	27	9	36		22	2,7	1,6

8) Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht					
	%						n	M	SD
	48	43	8	1			620	3,4	0,7

9) Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung? In Bezug auf ...	Zufrieden	Eher zufrieden	Teils/ teils	Eher unzufrieden	Unzufrieden				
	%						n	M	SD
Tätigkeitsinhalte	44	36	12	6	2		617	4,2	1,0
Berufliche Position	37	38	17	5	3		620	4,0	1,0
Verdienst/ Einkommen	28	36	17	12	7		618	3,7	1,2
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	17	27	25	20	11		618	3,2	1,2
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	20	31	29	14	7		615	3,5	1,1
Vereinbarkeit mit Privatleben	30	35	19	9	7		619	3,7	1,2
Arbeitszeitorganisation	29	30	22	13	6		619	3,6	1,2
Umfang/Länge der Arbeitszeit	16	32	28	16	9		619	3,3	1,2
Beschäftigungssicherheit	17	12	11	21	39		619	2,5	1,5
Verhältnis Qualifikation und Aufgaben	20	35	24	15	7		613	3,5	1,2
Technische Ausstattung/Arbeitsmittel	12	26	22	22	18		618	2,9	1,3
Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen	48	37	9	5	1		621	4,3	0,9
Arbeitsklima	37	35	14	8	6		620	3,9	1,1
Familiengerechtigkeit/Familienfreundlichkeit	24	33	29	8	6		593	3,6	1,1

Möglichkeit, Ihre Fähigkeiten anzuwenden	32	45	15	6	3		619	4,0	1,0
Körperliche Arbeitsanforderungen	42	32	18	5	3		612	4,0	1,0

10) Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht				
	%						n	M	SD
	39	49	12	1			619	3,3	0,7

11) Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass...	Häufig	Manchmal	Selten	Nie				
	%						n	M	SD
Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?	40	51	9	0			620	3,3	0,6
Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch Kolleg*innen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate?	37	44	18	2			619	3,2	0,8
Sie sehr schnell arbeiten müssen?	28	47	24	1			619	3,0	0,8
Sie verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen?	78	17	4	0			620	3,7	0,5
Sie bis an die Grenzen Ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?	23	44	28	5			617	2,9	0,8
Sie Ihre Arbeitsergebnisse mehrfach überprüfen, um schwerwiegende Folgen zu vermeiden?	31	43	24	3			614	3,0	0,8
es Ihnen schwerfällt, nach der Arbeit abzuschalten?	36	39	23	2			619	3,1	0,8
Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?	28	34	30	8			619	2,8	0,9

Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	24	39	32	6		617	2,8	0,9
Sie Ihre Gefühle verbergen müssen?	16	30	36	19		617	2,4	1
Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	26	33	31	11		618	2,8	1

12) Und wie häufig kommt es vor, dass...	Häufig	Manch-mal	Selten	Nie				
	%					*n*	*M*	*SD*
Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?	3	11	47	39		616	1,8	0,8
sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt?	8	24	42	27		615	2,1	0,9
Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können?	87	12	1	0		617	3,9	0,4
Sie Einfluss auf die Ihnen zugewiesene Arbeitsmenge haben?	30	45	21	4		617	3,0	0,8
Sie viele bürokratische Hürden nehmen müssen?	56	33	11	1		616	3,4	0,7
Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen?	59	35	5	0		615	3,5	0,6
Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren?	39	43	16	2		615	3,2	0,8
Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen?	25	45	25	5		613	2,9	0,8
Sie bei Ihrer Arbeit Probleme lösen müssen, für die es keine eindeutige Lösung gibt?	47	38	12	3		617	3,3	0,8
Sie nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert werden?	23	35	31	12		614	2,7	1,0

13) Wie stark fühlen Sie sich durch folgende außerberufliche Anforderungen beansprucht?	Sehr stark	Stark	Teils/ teils	Eher nicht	Über-haupt nicht				
	%						n	M	SD
Kinderbetreuung/Familienarbeit	26	27	22	18	8		304	3,5	1,3
Betreuung pflegebedürftiger Personen	4	10	33	21	32		140	2,3	1,2
Betreuung von Menschen mit Behinderung	7	4	14	15	61		81	1,8	1,2
ehrenamtliche Tätigkeiten, gesellschaftliches Engagement	6	18	36	31	9		343	2,8	1

14) Wie gut fühlen Sie sich über das deutsche Wissenschaftssystem informiert?	Sehr gut	Gut	Teils/ teils	Schlecht	Sehr schlecht				
	%						n	M	SD
	17	33	30	14	5		618	3,4	1,1

15) Inwieweit spielten die folgenden Gründe dafür eine Rolle?	Spiel(t)e eine sehr große Rolle	Spiel(t)e eine große Rolle	Teils/ teils	Spiel(t)e eine kleine Rolle	Spiel(t)e gar keine Rolle				
	%						n	M	SD
Zu hohe Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit	71	14	14	0	0		7	4,6	0,8
Veränderung der Lebenssituation der Partnerin/des Partners (z. B. neuer Arbeitsplatz)	0	0	43	14	43		7	2,0	1
Vereinbarkeit von Promotion und Familie	14	0	14	0	71		7	1,9	1,6
Probleme mit der Betreuung der Promotion	14	29	43	0	14		7	3,3	1,3
Gesundheitliche Probleme	0	14	14	14	57		7	1,9	1,2

Aufnahme eines (anderen) Beschäftigungsverhältnisses	0	14	14	14	57		7	1,9	1,2
Thema hat sich als schwer realisierbar herausgestellt	14	0	29	43	14		7	2,6	1,3
Zweifel an meiner Eignung für eine Promotion	0	29	29	14	29		7	2,6	1,3
Verlust des Interesses am Promotionsthema	29	0	43	14	14		7	3,1	1,5
Keine ausreichende Finanzierung	29	0	14	29	29		7	2,7	1,7

16) Warum haben Sie sich für eine Promotion an der TU Berlin entschieden?	**Trifft völlig zu**	**Trifft eher zu**	**Teils/ teils**	**Trifft eher nicht zu**	**Trifft gar nicht zu**				
	%						***n***	***M***	***SD***
Weil ich gerne an diesem Standort sein wollte	41	25	15	7	12		343	3,8	1,4
Wegen der guten Forschungsbedingungen in meinem Fach	13	31	29	16	11		341	3,2	1,2
Wegen der*des Betreuer*in	33	26	17	11	13		343	3,5	1,4
Wegen des guten Rufs der Hochschule	5	19	25	28	24		340	2,5	1,2
Weil es dort attraktive Serviceangebote für Promovierende gibt	1	4	19	35	41		339	1,9	0,9
Weil ich an der TU Berlin beschäftigt war/bin	38	20	7	5	29		342	3,3	1,7
Weil ich an der TU Berlin studiert habe	31	22	8	3	36		344	3,1	1,7
Weil bereits persönliche Kontakte zum Fachgebiet bestanden	52	15	6	3	24		345	3,7	1,7
Es hat sich einfach so ergeben	37	26	16	4	16		342	3,6	1,4

17) Was treibt Sie zur Arbeit an Ihrer Promotion an? Ich bin motiviert an meiner Promotion zu arbeiten, weil...	Trifft völlig zu	Trifft eher zu	Teils/ teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu		n	M	SD
	%								
es mir persönlich viel bedeutet zu promovieren	36	29	18	13	4		344	3,8	1,2
mir die Promotion Anerkennung von Anderen verschafft	13	24	26	22	16		345	3,0	1,3
die Promotion für meine geplante Karriere notwendig ist	22	25	24	17	12		345	3,3	1,3
es mir Spaß macht zu forschen	58	29	9	3	1		344	4,4	0,9
es mir später bessere Berufschancen eröffnet	31	32	24	9	4		345	3,8	1,1
ich damit gegenwärtig meinen Lebensunterhalt verdiene	33	29	16	11	11		343	3,6	1,3
ich die Inhalte meiner Promotion spannend finde	54	32	12	2	1		344	3,4	0,8
Eigentlich bin ich nicht motiviert meine Promotion fortzuführen	3	4	13	25	55		342	1,7	1

18) Wie schätzen Sie den thematischen Bezug Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit an der TU Berlin zu Ihrem Promotionsprojekt ein?	Sehr starker Bezug	Eher starker Bezug	Teils/ teils	Eher schwa-cher Bezug	Kein Bezug		n	M	SD
	%								
	35	35	16	9	6		345	3,9	1,2

19) Wie zufrieden sind Sie mit dem aktuellen Stand Ihrer Promotion?	Sehr zu-frieden	Eher zu-frieden	Teils/ teils	Eher unzu-frieden	Sehr unzu-frieden		n	M	SD
	%								
	6	21	31	23	19		345	2,7	1,2

20) Kommt es vor, dass Sie ernsthaft über einen Abbruch Ihrer Promotion nachdenken?	Ständig	Oft	Gelegentlich	Selten	Niemals				
	%						n	M	SD
	4	10	29	29	29		347	2,3	1,1

21) Inwieweit spiel(t)en die folgenden Gründe dafür eine Rolle?	Spiel(t)e eine sehr große Rolle	Spiel(t)e eine große Rolle	Teils/ teils	Spiel(t)e eine kleine Rolle	Spiel(t)e gar keine Rolle				
	%						n	M	SD
Zu hohe Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit	36	29	19	11	7		245	3,8	1,2
Veränderung der Lebenssituation der Partnerin/des Partners (z. B. neuer Arbeitsplatz)	4	11	16	13	57		244	1,9	1,2
Vereinbarkeit von Promotion und Familie	14	15	13	15	43		244	2,4	1,5
Probleme mit der Betreuung der Promotion	20	17	18	24	22		245	2,9	1,4
Gesundheitliche Probleme	4	6	14	16	61		244	1,8	1,1
Aufnahme eines (anderen) Beschäftigungsverhältnisses	1	8	13	12	66		242	1,7	1,1
Thema hat sich als schwer realisierbar herausgestellt	7	15	25	20	34		245	2,4	1,3
Zweifel an meiner Eignung für eine Promotion	10	23	21	16	30		244	2,7	1,4
Mangelndes Interesse am Promotionsthema	2	7	16	23	51		244	1,9	1,1
Keine ausreichende Finanzierung	12	13	17	17	41		244	2,4	1,4

22) Warum haben Sie sich für eine Postdoc-Phase an der TU Berlin entschieden?	Trifft völlig zu	Trifft eher zu	Teils/ teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu		n	M	SD
	%								
Weil ich gerne an diesem Standort sein/bleiben wollte	50	28	7	6	10		152	4,0	1,3
Wegen der guten Forschungsbedingungen in meinem Fach	11	29	22	26	13		152	3,0	1,2
Wegen der*des Betreuer*in	29	21	17	15	18		152	3,3	1,5
Wegen des guten Rufs der Hochschule	3	10	28	29	31		151	2,3	1,1
Weil es dort attraktive Serviceangebote gibt	1	5	19	34	41		151	1,9	0,9
Weil ich an der TU Berlin beschäftigt war/bin	29	19	11	5	36		152	3,0	1,7
Weil ich an der TU Berlin promoviert habe	18	20	10	12	41		152	2,6	1,6
Weil bereits persönliche Kontakte zum Fachgebiet bestanden	44	24	9	5	18		152	3,7	1,5
Wegen meines privaten Umfeldes (Familie/Freunde)	36	23	14	9	18		152	3,5	1,5
Wegen fehlender beruflicher Optionen außerhalb der TU Berlin	9	11	18	22	41		149	2,3	1,3
Es hat sich einfach so ergeben	33	24	18	6	20		151	3,4	1,5

23) Wie zufrieden sind Sie mit dem aktuellen Stand Ihrer Habilitation?	Sehr zu-frieden	Eher zu-frieden	Weder noch	Eher unzu-frieden	Sehr unzu-frieden		n	M	SD
	%								
	3	13	23	43	20		40	2,4	1,0

24) Wie sehr stimmen Sie persönlich den folgenden Aussagen zu?	Stimme völlig zu	Stimme eher zu	Teils/ teils	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu		n	M	SD
	%								
Ich habe genug Freiraum bei der Bearbeitung meines Themas	59	33	5	2	2		338	4,5	0,8
Meine Betreuungsperson formuliert klare Empfehlungen und Vorgaben	11	20	24	27	17		338	2,8	1,3
Meine Betreuungsperson motiviert mich in meiner Arbeit	15	26	23	19	18		338	3,0	1,3
Meine Betreuungsperson nimmt sich genug Zeit für meine Fragen und Gespräche	20	23	27	18	13		338	3,2	1,3
Meine Betreuungsperson unterstützt mich bei Forschungsaufenthalten im Ausland	15	22	29	17	18		326	3,0	1,3
Meine Betreuungsperson unterstützt mich bei Publikationen	28	27	18	18	9		332	3,5	1,3
Meine Betreuungsperson unterstützt mich bei der Teilnahme an Tagungen/Kongressen	36	31	18	10	5		335	3,8	1,2
Meine Betreuungsperson unterstützt mich bei fachnahen Weiterbildungen	18	27	23	18	15		332	3,1	1,3
Meine Betreuungsperson unterstützt mich bei überfachlichen Weiterbildungen	13	19	26	22	20		329	3,1	1,3
Meine Betreuungsperson unterstützt mich bei meiner Karriereplanung	12	16	21	21	29		330	2,6	1,4
Meine Betreuungsperson unterstützt mich bei der Vernetzung in die Scientific Community	15	25	25	19	16		335	3,1	1,3
Meine Betreuungsperson unterstützt mich in privaten Angelegenheiten	7	11	20	17	45		330	2,2	1,3

25) Wie zufrieden sind/ waren Sie insgesamt mit Ihrer offiziellen Betreuung?	Sehr zu-frieden	Eher zu-frieden	Weder noch	Eher unzu-frieden	Sehr unzu-frieden		n	M	SD
	%								
	15	31	27	17	10		339	3,3	1,2

26) Wie wichtig ist Ihnen die Wertschätzung Ihrer Arbeit durch die folgenden Personengruppen?	Sehr wichtig	Wichtig	Weder noch	Nicht wichtig	Über-haupt nicht wichtig		n	M	SD
	%								
Kolleg*innen im unmittelbaren Arbeitsumfeld	39	50	8	3	0		616	4,2	0,8
Vorgesetzte*r	46	47	5	2	0		611	4,4	0,7
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	23	53	19	4	1		596	3,9	0,8
Professor*innen	23	51	19	5	2		590	3,9	0,9
Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)	9	31	32	17	11		569	3,1	1,1
Studentische Mitarbeiter*innen	13	44	28	11	4		591	3,5	1,0
Studierende	18	42	24	10	6		569	3,6	1,1
Hochschulleitung	10	27	31	16	17		545	3,0	1,2

27) Wie oft...	Häufig	Manch-mal	Selten	Nie		n	M	SD
	%							
empfinden Sie die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskolleg*innen als gut?	76	19	6	0		616	3,7	0,6
bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Kolleg*innen, wenn Sie diese brauchen?	67	25	7	1		616	3,6	0,7
bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihrer*Ihrem direkten	40	38	17	4		615	3,1	0,9

Vorgesetzten, wenn Sie diese brauchen?									
kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kolleg*innen und/oder Vorgesetzten?	5	24	46	24			614	2,1	0,8

28) Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen.	**Stimme voll und ganz zu**	**Stimme eher zu**	**Teils/ teils**	**Stimme eher nicht zu**	**Stimme gar nicht zu**				
	%						**n**	***M***	***SD***
Meine Vorgesetzten geben mir häufig Rückmeldung über meine Arbeitsleistung	9	25	24	26	16		616	2,8	1,2
Andere Personen aus der TU Berlin geben mir Rückmeldung über meine Arbeitsleistungen	6	20	26	27	21		614	2,6	1,2

29) Inwieweit Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	**Stimme voll und ganz zu**	**Stimme eher zu**	**Teils/ teils**	**Stimme eher nicht zu**	**Stimme gar nicht zu**				
	%						**n**	***M***	***SD***
Ich schätze die beruflichen Kompetenzen meiner*meines Vorgesetzten	48	31	13	6	3		614	4,1	1,0
Ich tue für meine*n Vorgesetzte*n mehr, als ich eigentlich müsste	22	28	23	23	4		614	3,4	1,2
Mein*e Vorgesetzte*r gibt mir klare und verständliche Anweisungen	10	25	30	26	9		614	3,0	1,1
Mein*e Vorgesetzte*r würde mich verteidigen, wenn ich von anderen angegriffen würde	42	31	14	8	5		612	4,0	1,1

30) Inwieweit erfahren Sie bei Ihrer Arbeit Wertschätzung durch die folgenden Personengruppen?	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Teils/ teils	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu				
	%						n	M	SD
Kolleg*innen im unmittelbaren Arbeitsumfeld	34	47	14	4	1		602	4,1	0,9
Vorgesetzte*n	21	36	22	14	7		602	3,5	1,2
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	17	50	25	6	3		539	3,7	0,9
Professor*innen	9	31	32	17	11		478	3,1	1,1
Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)	7	22	28	21	21		419	2,7	1,2
Studentische Mitarbeiter*innen	15	43	26	9	6		489	3,5	1,1
Studierende	14	43	28	8	8		470	3,5	1,1
Hochschulleitung	1	8	20	19	52		350	1,9	1,0

31) Inwieweit stimmen Sie den folgenden allgemeinen Aussagen zur Lehre zu?	Stimme völlig zu	Stimme eher zu	Teils/ teils	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu				
	%						n	M	SD
Ich fühle mich den fachlichen Anforderungen in der Lehre gewachsen	47	41	10	2	1		391	4,3	0,8
Ich fühle mich den didaktischen Anforderungen in der Lehre gewachsen	28	42	23	6	2		390	3,9	1,0
Meine Gestaltungsspielräume bei der Durchführung der Lehrveranstaltung(en) finde ich angemessen	39	40	15	4	2		389	4,1	0,9

32) Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Lehre?	Sehr zu-frieden	Eher zu-frieden	Teils/ teils	Eher unzu-frieden	Sehr unzu-frieden		n	M	SD
	%								
	8	42	32	14	4		390	3,4	1,0

33) Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	Stimme völlig zu	Stimme eher zu	Teils/ teils	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu		n	M	SD
	%								
Ich fühle mich den fachlichen Anforderungen in der Forschung gewachsen	27	47	19	4	1		615	4,0	1,1
Meine Gestaltungsspielräume bei der Durchführung der Forschungsaufgaben finde ich angemessen	33	43	15	6	1		614	4,1	1,1
Die Personalzusammensetzung bietet mir gute Gelegenheiten für den wissenschaftlichen Austausch	17	33	25	16	7		611	3,4	1,2
Ich bin mit der Forschungsinfrastruktur (Geräte, Programme etc.) zufrieden	9	26	25	22	15		614	3,0	1,3

34) Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Tätigkeit zu? In meinem wissenschaftlichen Umfeld gibt es immer jemanden, der ...	Trifft völlig zu	Trifft eher zu	Teils/ teils	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu		n	M	SD
	%								
mir bei inhaltlichen Fragen hilft.	30	37	18	13	2		613	3,8	1,1
mir bei methodischen/technischen Fragen behilflich ist.	28	38	21	11	2		612	3,8	1
mir mit seinem Fachwissen zur Seite steht.	33	38	18	10	2		613	3,9	1
mich emotional unterstützt.	17	25	27	22	9		609	3,2	1,2

mir Kontakte zu anderen Forscher*innen an anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen vermittelt.	15	25	29	23	9		610	3,1	1,2
mir Kontakt zu Personen vermittelt, die für mein Forschungsthema besonders relevant sind.	14	25	29	23	10		612	3,1	1,2
mir Tipps für meine berufliche Zukunft gibt.	10	19	27	28	17		607	2,8	1,2
mir Kontakte zu Personen verschafft, die meine berufliche Karriere positiv beeinflussen könnten.	9	18	28	29	17		611	2,7	1,2

35) Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Forschung?	Sehr zu-frieden	Eher zu-frieden	Teils/ teils	Eher unzu-frieden	Sehr unzu-frieden				
	%						*n*	*M*	*SD*
	5	31	38	20	7		611	3,1	1

36) Bitte geben Sie an, inwieweit Sie der folgenden Aussage zustimmen	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Teils/ teils	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu				
	%						*n*	*M*	*SD*
Zur Erfüllung meiner Aufgaben muss ich mir regelmäßig neues Wissen aneignen	62	32	5	1	0		611	4,6	0,6

37) Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In ge-ringem Maß	Gar nicht					
	%						*n*	*M*	*SD*
	29	54	16	1			615	3,1	0,7

38) Inwieweit haben Sie an der TU Berlin die Möglichkeit, sich entsprechend Ihrer Anforderungen weiterentwickeln können, z.B. durch das Angebot von Weiterbildungen, Trainings oder Coaching?	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht				
	%					n	M	SD
	10	37	45	8		612	2,5	0,8

39) Wie häufig gelingt es Ihnen, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?	Häufig	Manch-mal	Selten	Nie				
	%					n	M	SD
	48	39	12	2		616	3,3	0,7

40) Bitte beurteilen Sie folgende Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im allgemeinen Wissenschaftssystem.	Stimme völlig zu	Stimme eher zu	Teils/ teils	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu				
	%						n	M	SD
Familie und Beruf sind in der Wissenschaft gut miteinander vereinbar	9	30	32	21	10		601	3,1	1,1
Wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht, haben Personen mit Kindern genau die gleichen Chancen wie Personen ohne Kinder	5	10	25	39	22		589	2,4	1,1
Personen mit Kindern wird in der Wissenschaft zugetraut, dass sie genau dieselbe Leistung erbringen wie kinderlose Personen	13	31	29	19	8		590	3,2	1,1
In der Wissenschaft ist es ohne weiteres möglich, Kinder zu haben und gleichzeitig Karriere zu machen	4	13	32	31	21		594	2,5	1,1

41) Wie belastet fühlen Sie sich im Allgemeinen bei Ihrer Tätigkeit?	Sehr stark belastet	Stark belastet	Eher stark belastet	Weder stark noch gering belastet	Eher weniger belastet	Weniger belastet	Nicht belastet			
	%							n	M	SD
	10	23	41	18	4	3	1	615	5,0	1,2

42) Wie zufrieden sind Sie im Allgemeinen mit Ihrer Tätigkeit?	Völlig zufrieden	Sehr zufrieden	Ziemlich zufrieden	Weder stark noch gering belastet	Ziemlich unzufrieden	Sehr unzufrieden	Völlig unzufrieden			
	%							n	M	SD
	3	21	43	16	10	5	2	613	4,7	1,2

43) Bildungsherkunft der Eltern	niedrig	mittel	Gehoben	hoch						
	%							n	M	SD
	6	26	29	39				615	3	0,9

xii. Nicht-ordinal skalierte Fragen

44) Haben Sie derzeit mehr als einen Arbeitsvertrag als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in an der TU Berlin parallel?	Einen Arbeitsvertrag	Mehrere Arbeitsverträge		
	%			n
	94	6		621

45) Ist dieses Arbeitsverhältnis an der TU Berlin befristet?	Ja	Ja, aber ich weiß nicht wie lang	Nein	
	%			n
	88	3	9	621

46) Befristungsdauer:	Min.	25. P	M	75. P	Max.	SD	
	Monate						n
	2	18	34,0	57	84	19,1	500

47) Wie lang ist Ihre Vertragslaufzeit? (Vertrag im Mittelpunkt)	Min.	25. P	M	75. P	Max.	SD	
	Monate						n
	2	18	33,9	54	84	19,0	533

48) Ist dieses Arbeitsverhältnis an der TU Berlin befristet? (Vertrag im Mittelpunkt)	Nicht befristet	Befristet		
	%			n
	8	92		653

49) Wissen Sie, ob diese Stelle aus Haushalts- oder Drittmitteln finanziert wird?	%	n
Ja, sie wird aus Haushaltsmitteln finanziert.	41	236
Ja, sie wird aus Drittmitteln finanziert.	54	316
Ja, sie wird sowohl aus Haushalts- als auch aus Drittmitteln finanziert.	3	20

Das weiß ich nicht.	2		9
Gesamt	**100**		**581**

50) Ist es bei der Einstellung oder der Verlängerung von Arbeitsverträgen zu unerwünschten Verzögerungen gekommen?	Nein	Ja, einmal	Ja, mehrfach	
	%			*n*
	27	29	44	620

51) Welchen Umfang hat Ihre vertraglich vereinbarte Tätigkeit insgesamt?	Teilzeit	Vollzeit		
	%			*n*
	27	73		620

52) Welchen Umfang hat Ihre vertraglich vereinbarte Tätigkeit insgesamt?	Min.	25. P	M	75. P	Max.	SD	
	%						*n*
	20	60	66,1	75	90	12,5	164

53) Aus welchem Grund gehen Sie einer Teilzeittätigkeit nach?

(Mehrfachantwort)	%		*n*
Vollzeittätigkeit nicht verfügbar	29		85
Stelle war so ausgeschrieben	35		101
Schulausbildung, Studium, sonstige Aus- bzw. Fortbildung	2		6
Krankheit, Unfallfolgen, Behinderungen	1		4
Betreuung von Kindern	10		29
Betreuung von pflegebedürftigen Personen	0		1
Betreuung von Menschen mit Behinderung	0		1
Sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen	3		10
Es entspricht am besten meinen persönlichen Bedürfnissen	11		32

Anderer Grund	7		21
Gesamt	**100**		**290**

54) Haben Sie Interesse an einer Aufstockung Ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit?	**Ja**	**Nein**		
	%			***n***
	64	36		166

55) Gehen Sie noch einer weiteren Erwerbstätigkeit, einem Nebenjob oder einer freiberuflichen Tätigkeit (einschl. Lehraufträge) nach?

	%		***n***
Ja, an der TU Berlin	6		37
Ja, außerhalb der TU Berlin	21		132
Nein	74		462

56) Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie durchschnittlich an der TU Berlin – unabhängig von der im Vertrag festgelegten Arbeitszeit – tatsächlich	**Min.**	**25. P**	**M**	***75. P***	**Max.**	**SD**	
	Stunden						***n***
	12	40	42,2	45	80	8,5	598

57) Dokumentieren Sie Ihre tatsächliche Arbeitszeit?	**Ja, regelmäßig**	**Ja, aber nur unregelmäßig**	**Nein**	
	%			***n***
	34	15	50	620

58) Arbeiten Sie – wenn auch nur gelegentlich - von zu Hause oder einem anderen Ort Ihrer Wahl außerhalb der TU Berlin aus?	Ja	Nein		
	%			n
	95	5		621

59) Wie viele Stunden arbeiten Sie i.d.R. im Durchschnitt pro Woche von zu Hause oder einem anderen Ort Ihrer Wahl außerhalb der TU Berlin aus?	Min.	25. P	M	75. P	Max.	SD	
	Stunden						n
	1	9	15,8	20	50	8,5	577

60) Welcher Organisationseinheit ist Ihre Stelle zugeordnet?	%		n
Fakultät I	7		40
Fakultät II	10		60
Fakultät III	19		111
Fakultät IV	16		92
Fakultät V	25		146
Fakultät VI	16		95
Fakultät VII	6		33
Keiner Fakultät zugeordnet	2		13
Sonstiges	1		4
Insgesamt	**100**		**594**

61) Wie sind Sie an diese Stelle gekommen?

	%		n
Habe mich auf eine Stellenausschreibung beworben	41		386
Bin persönlich angesprochen worden	29		268
Habe mich bei der Verwaltung/bei Professor*innen nach Stellen erkundigt	8		78
Habe über „Mundpropaganda“ von der Stelle erfahren und mich beworben	11		102
Habe mich initiativ beworben, ohne dass es eine Ausschreibung gegeben hat	4		34
Sonstiges	7		68
Insgesamt	**100**		**936**

62) An wie vielen Tagen haben Sie in den letzten zwölf Monaten gearbeitet, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?	Min.	25. P	M	75. P	Max.	SD	
	Tage						n
	0	0	5,7	8	50	7,4	619

63) Welcher ist Ihr bisher höchster wissenschaftlicher Abschluss?	BA	MA	Dipl./ Mag. / StEx.	Promotion	Habilitation		
	%						n
	0	66	8	25	1		621

64) Haben Sie mindestens einen dieser Abschlüsse in Deutschland erworben?	Ja	Nein		
	%			n
	93	7		617

65) Waren Sie während Ihres Studiums als studentische*r Mitarbeiter*in beschäftigt?	Ja	Nein		
	%			n
	77	23		620

66) Waren Sie während Ihres Studiums als studentische*r Mitarbeiter*in beschäftigt?	Min.	25. P	M	75. P	Max.	SD	
	Monate						n
	2	20	32,9	48	96	17,2	473

67) Streben Sie eine Promotion an?

	%		n
Ja, ich promoviere an der TU Berlin.	76		349
Ja, ich promoviere an einer anderen Hochschule.	3		12
Nein, ich habe nicht vor zu promovieren.	4		17
Nein, ich habe meine Promotion	2		7
Ich bin noch unsicher, ob ich promovieren möchte.	17		77
Gesamt	**100**		**462**

68) Sind Sie an der TU Berlin als Promotionsstudent*in immatrikuliert?	Ja	Nein		
	%			n
	43	57		621

69) Haben Sie Ihre Promotionsabsicht an der zuständigen Fakultät angemeldet?	Ja	Nein	Weiß nicht	
	%			n
	54	43	3	349

70) Womit sind Sie bei Ihrer Promotion zurzeit hauptsächlich beschäftigt?

	%		n
Ich habe (noch) nicht begonnen	7		23
Themenfindung/Erarbeitung der Fragestellung/Planung	23		80
Analyse/Datenerhebung/Recherche/Modellbildung o.ä.	34		117
Auswertung/Diskussion der Ergebnisse	8		27
Verfassen einer Veröffentlichung	20		70
Berichtslegung/Rahmentext/Fertigstellung	7		24
Ich habe die Arbeit abgegeben	2		6
Gesamt	**100**		**347**

71) Wie viele Stunden in der Woche können Sie derzeit durchschnittlich an Ihrer Promotion arbeiten?

Min.	25. P	M	75. P	Max.	SD	
Stunden						n
0	4	13,3	20	55	11,8	344

72) Streben Sie im Rahmen Ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit an der TU Berlin an, die Voraussetzungen für die Berufung auf eine Universitätsprofessur zu erfüllen?

	%		n
Ja, in Form einer Habilitation.	26		40
Ja, in einer anderen Form (Angabe in extra Variable)	15		22
Nein.	34		51
Ich bin noch unsicher.	26		39
Gesamt	**100**		**152**

73) Möchten Sie langfristig im Wissenschaftsbereich bleiben?

	%		n
Ja, ich möchte in der Wissenschaft bleiben.	35		218
Nein, ich möchte den Wissenschaftsbereich verlassen.	22		134
Ich bin noch unentschlossen.	43		268
Gesamt	**100**		**620**

74) Wer ist die offizielle Betreuungsperson Ihrer Promotion?

	%		n
Ein*e Professor*in/Wissenschaftler*in der TU Berlin	1		1
Ein*e Professor*in/Wissenschaftler*in einer anderen Hochschule bzw. Forschungseinrich-tung	99		348
Gesamt	**100**		**349**

75) Ist Ihre offizielle Betreuungsperson zugleich Ihr*e Vorgesetzte*r?

Ja	Nein		
%			n
95	5		344

76) Besteht zwischen Ihnen und Ihrer offiziellen Betreuungsperson eine schriftliche Promotionsvereinbarung?

Ja	Nein		
%			n
40	60		342

77) Führen Sie an der TU Berlin Lehrveranstaltungen durch?

Ja	Nein		
%			n
64	36		621

78) Auf welcher Grundlage führen Sie Lehrveranstaltungen durch? Welche Aussage trifft am besten auf Sie zu?

	%		n
Lehre ist Teil meines Arbeitsvertrags.	64		251
Ich habe neben meinem Arbeitsvertrag einen Lehrauftrag.	7		26
Ich mache Lehre auf Anordnung meines/meiner Vorgesetzten, obwohl es nicht Teil meines Arbeitsvertrags ist.	18		69
Ich bin freiwillig (ohne vertragliche Verpflichtung) in der Lehre tätig.	12		48
Gesamt	**100**		**394**

79) Falls Sie vertraglich zu Lehre verpflichtet sind, wie viele Semesterwochenstunden (SWS) müssen Sie pro Semester halten?

Min.	25. P	M	75. P	Max.	SD	
Stunden						n
0	4	4,7	6	20	2,7	233

80) Wie viele SWS halten Sie im aktuellen Semester an der TU Berlin tatsächlich?

Min.	25. P	M	75. P	Max.	SD	
Stunden						n
0	4	5,2	6	20	3,2	236

81) Betreuen Sie Abschlussarbeiten (z.B. Bachelor, Master)?

Ja	Nein		
%			n
83	17		392

82) Wie viele Abschlussarbeiten betreuen Sie derzeit?

Min.	25. P	M	75. P	Max.	SD	
Anzahl						n
0	2	3,5	5	12	2,4	325

83) Welche Aufgaben übernehmen Sie bei der Betreuung von Abschlussarbeiten? (Mehrfachantwort möglich)	%	Anz.		n
Beratung zur Eingrenzung des Themas/Entwicklung der Fragestellung bzw. Aufgabenstellung	51	318		
fachliche und methodische Beratung	52	321		
Unterstützung bei der Literatur-/ Datenauswertung	39	240		
organisatorische Unterstützung (z.B. technische Einweisung, Kontaktpersonen benennen)	43	267		
Lesen der Arbeit mit Rückmeldung an Studierende	48	298		
Erstellung einer Bewertung/eines Gutachtens als Zuarbeit für den*die Professor*in	41	255		
Ich bin auch offiziell Gutachter*in der Abschlussarbeit	32	198		
Gesamt	**306**	**1897**		**621**

84) Haben Sie an der TU Berlin an wissenschaftlichen Publikationen (mit)gearbeitet?	Ja	Nein		
	%			n
	77	23		615

85) Haben Sie an der TU Berlin an Publikationen inhaltlich mitgearbeitet, bei denen Sie nicht als (Co-)Autor*in berücksichtigt wurden?	Nein	Ja, eine Publikation	Ja, mehrere Publikationen	
	%			n
	69	15	16	474

86) Haben Sie (evtl. mit anderen Wissenschaftler*innen) an der TU Berlin Publikationen erarbeitet, bei denen Ihr*e Hochschullehrer*in bzw. Projektleiter*in als (Co-)Autor*in auftritt, ohne dass er*sie an den Publikationen inhaltlich mitgearbeitet hat?	Nein	Ja, eine Publikation	Ja, mehrere Publikationen	
	%			n
	61	12	27	474

87) Haben Sie in den letzten 12 Monaten aus beruflichen Gründen an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen? Gemeint sind sowohl Weiterbildungsangebote der TU Berlin als auch die von externen Anbietern.	Ja	Nein		
	%			*n*
	46	54		617

88) Wie würden Sie Ihr Geschlecht bezeichnen?	Männlich	Weiblich	Nicht-binär	
	%			*n*
	61	39	1	598

89) Wie alt sind Sie?	Min.	25. P	M	75. P	Max.	SD	
	Jahre						*n*
	24	29	34,1	38	61	6,9	601

90) Welche Staatsangehörigkeit(en) haben Sie?	Deutsch	Andere	Deutsch und eine andere	
	%			*n*
	87	10	3	614

91) Über welchen Bildungsweg haben Sie Ihre Studienberechtigung erworben?

	%		n
Allgemeinbildende Schule (z.B. Gymnasium, Gesamtschule)	89		552
Schule des Zweiten Bildungswegs (z.B. Abendgymnasium, Kolleg)	2		14
Beruflich orientierte Schule (z.B. Fachgymnasium, Oberstufenzentrum, Fachoberschule)	3		20
Berufliche Qualifikation des Dritten Bildungswegs (z.B. gem. § 11 BerlHG)	0		2
Ausländische Studienberechtigung (inkl. Studienkolleg)	4		25
Auf einem anderen Weg	1		5
Gesamt	**100**		**618**

92) Bildungsherkunft der Eltern

Hoch	Geho-ben	Mittel	Niedrig		
%					n
39	29	26	6		615

93) Wo haben Sie Ihre Studienberechtigung erworben?

In Deutschland	In einem anderen Land		
%			n
89	11		616

94) Haben Sie Kinder?

Ja	Nein		
%			n
30	70		610

95) Anzahl der Kinder

1	2	3	4		
%					n
50	37	11	2		179

96) Übernehmen Sie derzeit Sorge-/Erziehungsverantwortung?	Ja	Nein		
	%			n
	91	9		181

97) Anzahl der Kinder	1	2	3	4		
	%					n
	52	37	9	2		161