Sascha Kubath

Konrad Leitner

Bericht der Projektgruppe "WM-Studie 2007" an die dritte Vizepräsidentin der TU Berlin

Inhalt

1 EINFÜHRUNG 3

2 STICHPROBENBESCHREIBUNG 5

2.1 Rücklauf 5

2.2 Repräsentativität 6

2.3 Vertragsbedingungen 7

3 ERGEBNISSE 9

3.1 Vorbemerkung zur Darstellung der Ergebnisse 9

3.2 Lehraufgaben 10

3.3 Eigene Weiterqualifikation 13

3.4 Forschungsaufgaben und -kontakte 18

3.5 Maßnahmen 24

3.6 Arbeitsbelastung 27

3.7 Veränderungen zwischen 2002 und 2007 30

4 ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN 31

ANHANG 35

Anhang A: Fragebogen 35

Anhang B: Häufigkeiten 47

Anhang C: Mittelwertsunterschiede 89

Anhang D: Kommentare der befragten WM 147

1 Einführung

Mit der WM-Studie 2007[1] wurden die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter[2] der TU Berlin zum zweiten Mal innerhalb von fünf Jahren zu ihren Arbeits- und Promotionsbedingungen befragt.

Eine erste Befragung im Jahr 2002 (Klemmert, Kubath & Leitner)[3] hatte ergeben, dass das wissenschaftliche Personal durch Überstunden erheblich belastet ist und sich diese Mehrbelastung negativ auf den Abschluss der Promotion auswirken kann. So rechneten 2002 nur knapp 40% der an der TU Berlin Befragten damit, dass sie innerhalb der Vertragslaufzeit ihren Doktor machen. Als Gründe für diesen Missstand wurden vor allem Mängel in der Betreuung und die Ablenkung durch zu viele Aufgaben im Fachgebiet genannt. Viele WM konnten sich nicht im vertraglich zugesicherten Umfang um ihre Qualifikationsarbeit kümmern. So schien die generelle Entlastung aller WM von nicht-wissenschaftlichen Aufgaben – insbesondere von Verwaltungsarbeit – dringend geboten.

Die Diskussion der Studienergebnisse führte zu Aktivitäten sowohl auf Präsidiumsebene als auch in den Fakultäten. Dort wurden verschiedene fakultätsspezifische Möglichkeiten von Verbesserungen erarbeitet, die in einem „Maßnahmenkatalog“ zusammengefasst sind. Der Umsetzungsstand dieser Maßnahmen wurde seither von der dritten Vizepräsidentin jährlich abgefragt.

Die neue WM Studie soll ein aktuelles Bild der Arbeits- und Promotionsbedingungen an der TU Berlin zeichnen. Neben den aktuellen Arbeitsbedingungen sollen auch bereits eingeführte Verbesserungsmaßnahmen auf Bekanntheit und Tauglichkeit überprüft sowie weitere mögliche Maßnahmen durch die Betroffenen beurteilt werden.

Zur Vorbereitung der WM-Studie 2007 wurden Experteninterviews an den einzelnen Fakultäten durchgeführt. Sie dienten vorrangig dazu, den Fragebogen hinsichtlich aktueller Themen zu ergänzen und einen Eindruck von der Wirksamkeit der eingeführten Veränderungen zu gewinnen.

Als Experten wurde je ein/e Promovierendenbeauftragte/r in den Fakultäten befragt. Diese ehrenamtlichen Stellen wurden auf Grund der Ergebnisse der WM-Studie 2002 geschaffen. Allerdings existiert nicht an jeder Fakultät dieses Amt. Für die Fakultäten IV und V wurden deshalb die Fakultätsverwaltungsleiter befragt.

[1] Für die Unterstützung der Projektarbeit möchten wir uns herzlich bedanken bei Fr. Pätzold und Hr. Hohlfeld (Pressestelle), Hr. Jankowski (IIT1), Fr. Metzler (VP 05), Hr. Krause (Druckerei), Fr. Russau (IITX2), Fr. Meiner (K 33), Fr. Wenig und Hr. Abel (tubIT), Fr. Röthig (Datenschutzbeauftragte), Hr. Thurian (SC 3) sowie den Promovierendenbeauftragten und Fakultätsverwaltungsleitern. Für den Personalrat war Fr. Müller-Klang Mitglied der Projektgruppe. Wir bedanken uns herzlich für ihre Mitarbeit.

[2] Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im weiteren Bericht WM und Professorinnen und Professoren Hochschullehrer oder HL genannt. Es sind, wenn nicht anders angegeben, immer beide Geschlechter gemeint.

[3] Der Bericht steht online zur Verfügung: http://www.wm-studie.tu-berlin.de

Der neue Fragebogen hat folgende sechs Abschnitte:

1. Lehraufgaben
2. Eigene Weiterqualifikation
3. Forschungsaufgaben & Forschungskontakte
4. Maßnahmen
5. Vertrag und Arbeitsbelastung
6. Soziodemographische Angaben

Der Fragebogen besteht überwiegend aus Beurteilungsfragen. Das heißt, dass auf – i.d.R. fünfstufigen – Antwortskalen Bewertungen zu einem Sachverhalt abzugeben sind.

Der Fragebogen wurde Ende Januar an alle befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschickt. Die Angeschriebenen konnten wählen, ob sie den Fragebogen handschriftlich oder als Online-Version ausfüllen wollten[4]. Die Online-Version war durch ein *generelles* Passwort geschützt.

Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig. Die Befragten waren aufgefordert, den ausgefüllten Fragebogen, ohne Angabe des Absenders, an eine zentrale Adresse der TU Berlin bis Ende Februar 2007 zurückzusenden.

[4] Der Fragebogen war im Erhebungszeitraum auf der TU Startseite verlinkt.

2 Stichprobenbeschreibung

Insgesamt wurden 1719 befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeschrieben. In der Printbefragung mussten vier, in der Online-Befragung drei Fragebögen ausgeschlossen werden, weil sie keine soziodemographischen Angaben[5] enthielten. Eingesandte Fragebögen wurden noch vier Wochen nach Beantwortungsfrist, also bis Ende März, berücksichtigt. Insgesamt konnten 196 Fragebögen der Print- und 229 der Onlineversion ausgewertet werden.

2.1 Rücklauf

Die Rücklaufquote liegt bei 25%. Damit ist der Rücklauf im Vergleich zur ersten Studie von 2002 (Rücklauf 34%) geringer. Dies kann zum einen daran liegen, dass sich 2002 besonders viele WM beteiligten und jetzt ein nur durchschnittlicher Rücklauf erzielt wurde; bei Befragungen dieser Art liegt der Rücklauf selten über 30%.

	Angeschrieben	Stichprobe	Rücklauf in %
Fak. I	85	23	27%
Fak. II	277	62	22%
Fak. III	210	62	30%
Fak. IV	345	63	18%
Fak. V	282	89	31%
Fak. VI & VII[6]	265	85	32%
Fak. VIII	116	33	28%
Keiner Fakultät zugeordnet	139	8	6%
Gesamt	**1719**	**425**	**25%**

Tabelle 1: *Rücklauf nach Fakultäten*

Zum anderen ist der gegenüber 2002 verminderte Rücklauf möglicherweise auch auf eine veränderte Stellenstruktur zurückzuführen. So nahmen die Drittmittelstellen von 2003 zu 2007 um sechs Prozent zu, während Qualifikationsstellen im selben Zeitraum[7] um vier Prozent abnahmen.

[5] Diese Angaben sind als Gruppierungsvariable für eine sinnvolle Auswertung der einzelnen Abschnitte des Fragebogens notwendig.

[6] Die neue Fakultät VI „Planen Bauen Umwelt“ entstand aus dem Zusammenschluss der ehemalige Fakultäten VI und VII. In diesem Bericht wird die Bezeichnung „Fakultät VI & VII“ verwendet (s. Abschn. 3.1).

[7] Das Vergleichsjahr 2003 wurde gewählt, weil für das Jahr 2002 auf Grund des damaligen EDV-Systemwechsels keine eindeutigen Angaben in der Personalabteilung vorliegen.

	Rücklauf Qualifikationsstellen			Rücklauf Drittmittelstellen		
	TU	WM 2007	%	TU	WM 2007	%
Fak. I	64	20	31%	21	3	14%
Fak. II	154	39	25%	123	16	13%
Fak. III	99	33	33%	111	27	24%
Fak. IV	102	38	37%	243	22	9%
Fak. V	135	40	30%	147	41	28%
Fak. VI & VII	182	64	35%	83	18	22%
Fak. VIII	59	23	38%	57	10	18%
Gesamt	**795**	**257**	**32%**	**785**	**137**	**17%**

Tabelle 2: *Rücklauf nach Stellenfinanzierung über die Fakultäten*

Wie Tabelle 2 zeigt, beträgt der Rücklauf für Qualifikationsstellen im Mittel 32%, während er für Drittmittelstellen bei nur rund 17% liegt. Qualifikations-WM haben eine längere zeitliche Perspektive (i.d.R. fünf Jahre), profitieren von möglichen positiven Veränderungen ihrer Arbeitssituation also mit höherer Wahrscheinlichkeit als Drittmittelstelleninhaber, was die Motivation der Qualifikations-WM, sich an der Befragung zu beteiligen, erhöhen könnte. Darüber hinaus interessieren sich Drittmittel-WM weniger stark für TU-spezifische Themen und haben daher auch weniger Interesse an einer entsprechenden Befragung.

Betrachtet man den Rücklauf für einzelne Organisationseinheiten, so fällt in Tabelle 1 zunächst auf, dass die WM, die keiner Fakultät zugeordnet sind, kaum erreicht wurden. Lediglich sechs Prozent antworteten hier. Hierunter fallen v.a. fakultätsübergreifende Forschung (z.B. Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereiche) und zentrale Einrichtungen.

Auch der Rücklauf für die einzelnen Fakultäten unterscheidet sich (im Gegensatz zur WM-Studie 2002) statistisch bedeutsam[8]. Besonders auffällig ist hier die relativ geringe Beteiligung der Fakultät IV (Tab. 1: 18%). Eine Begründung hierfür liefert wiederum Tabelle 2: In der Fakultät IV tritt ein besonders deutlicher „Drittmittelstellen-Effekt“ auf. Während sich die Qualifikations-WM überdurchschnittlich häufig beteiligten (37%), haben nur 9% der Drittmittel-WM auf den Fragebogen reagiert. Die Veränderung in der Stellenstruktur ist an dieser Fakultät besonders ausgeprägt: Gegenüber 2003 ist der Anteil der Qualifikationsstellen um 10% zurückgegangen, während die Drittmittelstellen um 35% zugenommen haben.

2.2 Repräsentativität

In der Stichprobe finden sich zu 70% Männer und zu 30% Frauen. Dieses Verhältnis entspricht recht genau dem des angeschrieben Personenkreises. Hier ist das Verhältnis 71% Männer zu 29% Frauen. Der geringe Unterschied von einem Prozent ist statistisch unbedeutend[9].

Von den Teilnehmern der Studie hat die Mehrzahl (61%) eine Qualifikationsstelle. An der TU arbeiten 46% auf solchen Stellen. In der Stichprobe geben 34% (TU: 45%) an, auf einer

[8] Signifikanter Chi-Quadrat-Test $\chi^2 = 23{,}88$; df=6; $p<.05$

[9] Chi-Quadrat-Test $\chi^2 = 0{,}42$; df=1; $p>0{,}50$

Drittmittelstelle zu arbeiten. Weitere 4% (TU: 9%) haben einen Privatdienstvertrag, knapp 1% der Befragten ein Stipendium.

Damit sind WM auf Qualifikationsstellen im Vergleich zu Drittmittel- und Privatdienstverträgen überrepräsentiert[10]. Auch in der Vorgängerstudie war dies der Fall, Drittmittel-WM sind weniger motiviert, sich an derartigen Befragungen zu beteiligen.

	TU	WM Studie 2007
Geschlecht		
Männer	71%	70%
Frauen	29%	30%
Beschäftigungsverhältnis		
Qualifikationstelle	46%	61%
Drittmittelstelle	45%	34%
Privatdienstvertrag	9%	4%
Stipendium	k.A.	1%

Tabelle 3: *Eckdaten der WM Studie 2007*

Fazit: Der Anteil weiblicher und männlicher Studienteilnehmer entspricht dem an der TU Berlin. Da sich die Studie auf Möglichkeiten und Schwierigkeiten der eigenen Weiterqualifikation sowie auf Bedingungen der Lehre konzentriert, schränkt die überwiegende Teilnahme von WM auf Qualifikationsstellen die Aussagekraft der Ergebnisse nicht bedeutsam ein.

2.3 Vertragsbedingungen

Die Mehrzahl der Befragten arbeitet auf einer vollen Stelle (79%), rund 7% auf einer 2/3 Stelle und 10% auf einer halben Stelle. Weitere 4% geben an, individuelle Arbeitszeitregelungen zu haben.

Qualifikationsstellen sind an der TU Berlin in der Regel volle Stellen. An einigen Fachgebieten (z.B. Chemie, Psychologie) gibt es Sonderregelungen, die auch 2/3 Stellen zulassen. Halbe Qualifikationsstellen gibt es theoretisch nicht. In der Praxis sind diese aber durchaus vorhanden. Sie können laut Personalabteilung z.B. durch Elternzeiten[11] entstehen. In der Stichprobe geben immerhin 6% an, auf einer halben Qualifikationsstelle zu arbeiten.

Frauen sind auf halben oder 2/3 Stellen geringfügig häufiger zu finden als Männer.

Qualifikationsstellen mit einer Laufzeit von fünf Jahren sind an der TU Berlin der Regelfall. In der Stichprobe befinden sich 76% der Befragten auf solchen „normalen“ Stellen. Allerdings geben rund 15% der WM auf Qualifikationsstellen an, deutlich kürzeren Befristungen zu unterliegen (7% haben etwas längere Befristungen, rund 2% machen keine Angaben).

WM auf einer Qualifikationsstelle haben im Mittel 54 Monate (4,5 Jahre) und WM auf Drittmittelstellen im Mittel 26 Monate (gut 2 Jahre) Vertragslaufzeit.

[10] Signifikanter Chi-Quadrat-Test χ^2 =43,99; df=2; p<0,001

[11] Eine volle Stelle wird in der Elternzeit halbiert oder ein/eine WM bleibt während der Elternzeit zu Hause, und die volle Stelle wird vertretungsweise durch zwei halbe Stellen ersetzt.

Fazit: Die Mehrheit der Befragten arbeitet auf einer vollen Stelle. Die Vertragslaufzeiten für Qualifikations-WM betragen im Schnitt 5 Jahre, während Drittmittel-WM wesentlich kürzeren Laufzeiten von rund 2 Jahren unterliegen.

Im Ergebnisbericht der WM-Studie 2002 (S. 15) war angeregt worden zu prüfen, „ob tatsächlich 30% der WM auf Qualifikationsstellen mit einer Gesamtlaufzeit unterhalb von 5 Jahren (…) arbeiten“. Dieser Anteil hat sich jetzt auf 15% verringert. Dennoch sollte dem aktuellen Befund nachgegangen werden: Hochgerechnet bedeuteten die 15%, dass über 100 Qualifikations-WM eine Vertragslaufzeit von weniger als 5 Jahren hätten, und das würde möglicherweise erneut mit dem diesbezüglichen Kuratoriumsbeschluss kollidieren.

3 Ergebnisse

3.1 Vorbemerkung zur Darstellung der Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse orientiert sich weitgehend an der Abfolge der Items im Fragebogen. Der englische Begriff *Item* wird hier verwendet, weil er sowohl Fragen als auch Feststellungen bezeichnet.

Antwortmöglichkeiten: Die Befragten konnten die meisten Items auf fünfstufigen Antwortskalen beurteilen. Die Antworten sind mit Ziffern zwischen 1 und 5 kodiert.

1.8 Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Lehre?

sehr zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr unzufrieden

Abbildung 1: *Beispielfrage zum Item „Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen“*

Kleine Zahlen drücken in der Regel eine positive Einschätzung aus, große Zahlen eine negative Einschätzung.

Die Verteilungen der Antworten auf die Stufen jedes Items entnehmen interessierte Leserinnen und Leser dem Anhang B. Diese Verteilungen bilden die Befragungsergebnisse am differenziertesten ab. Um eine möglichst sparsame und übersichtliche Darstellung zu gewährleisten, werden im laufenden Text jedoch meistens Mittelwerte (arithmetische Mittel) berichtet.

Mittelwerte: Pro Frage lassen sich Mittelwerte berechnen, die ähnlich wie Schulnoten interpretiert werden können. Die jeweilige Skalenerläuterung findet sich in der Tabellenlegende. Die berichteten Mittelwerte mögen sich auf den ersten Blick wenig unterscheiden. Daher ist es hilfreich sich vorzustellen, dass z.B. auf einer Zufriedenheitsskala hinter einem typischen Mittelwert von „2“ ca. 70% überwiegend oder sehr zufriedene WM stehen und ca. 10% überwiegend oder sehr Unzufriedene. Bei einer „3“ halten sich die Zufriedenen und Unzufriedenen die Waage. Beide Gruppen umfassen dabei zwischen 30-40%. Bei einer „4“ kehren sich die Verhältnisse gegenüber der „2“ um.

Niedrige Werte bedeuten i.d.R. eine positive Bewertung des Sachverhaltes. Es gibt aber auch Fragen, bei denen die Interpretation als Schulnote nicht eindeutig ist. Ein Beispiel hierfür ist die Frage 1.6 „Wie beurteilen Sie die Anzahl der Studierenden in Ihren Lehrveranstaltungen?“. Die fünfstufige Skala hat die Pole „viel zu viele Studierende“ und „zu wenig Studierende“. Hier wäre also ein Mittelwert von „3“ optimal. Für die Interpretation der Mittelwerte sollte deshalb stets die Erläuterung der Stufen in jeder Tabelle beachtet werden.

Fakultätsunterschiede: In den Tabellen wird auf praktisch bedeutsame Unterschiede zwischen den Fakultäten hingewiesen (**0** = keine bedeutsamen Unterschiede; **+** = signifikanter und praktisch bedeutsamer Unterschied: $\eta>.20$). Die Mittelwertsverteilungen finden sich im Anhang C. Die ehemaligen Fakultäten VI und VII wurden getrennt erfasst, um mögliche Veränderungen innerhalb der alten Fakultät VI bzw. VII zwischen 2002 und 2007 abbilden zu können. Im Text und in den Anhängen wird die neu gebildete Fakultät *Planen Bauen Umwelt* als Fakultät VI & VII bezeichnet. Außerdem wird die Fakultät *Wirtschaft und Management* weiter als Fakultät VIII geführt (kurz vor Redaktionsschluss erschien sie auf der TU-homepage als Fakultät VII), um Verwechselungen auszuschließen.

Um den Bericht möglichst knapp zu halten, werden Fakultätsunterschiede i.d.R. nicht interpretiert. Die Balkendiagramme im Anhang C lassen Unterschiede zwischen Fakultäten leicht erkennen. Auf eine feinere Differenzierung (z.B. nach Instituten) wurde aus Gründen des Datenschutzes und wegen zu kleiner Stichprobenumfänge verzichtet.

Filterfragen und Auslassungen: Der Fragebogen enthält mehrere Filterfragen, da nicht alle Befragten zu allen Fragen Stellung beziehen können. So werden beispielsweise WM ohne Lehraufgaben durch die Einstiegsfrage direkt zu Abschnitt 2 „eigene Weiterqualifikation" geleitet. Sie überspringen damit die lehrrelevanten Fragen.

Bei einzelnen Fragen besteht die Möglichkeit, die Kategorien „trifft nicht zu" bzw. „weiß nicht" anzukreuzen. Durch solche Auslassungen und das Überspringen von Teilen des Fragebogens wechselt von Frage zu Frage die Stichprobengröße. Der jeweilige Stichprobenumfang ist in den Anhängen dokumentiert.

Korrelationen: Um einige Ergebnisse besser bewerten zu können, wurden zwischen einzelnen Fragen Zusammenhänge mit „Produkt-Moment-Korrelationen" berechnet. Diese nehmen Werte zwischen r = 0,00 und r = 1,00 als theoretischer Obergrenze an. Zusammenhänge können wie folgt interpretiert werden: r = 0,10 entspricht einem schwachen Zusammenhang, r = 0,30 einem mittleren, r = 0,50 einem starken und r = 0,70 einem sehr starken Zusammenhang. Eine Korrelation zwischen zwei Items, z.B. Größe und Gewicht von Personen, wird gewöhnlich als je-desto-Satz formuliert: Je größer Personen sind, desto mehr wiegen sie. An diesem Beispiel wird auch deutlich, dass man in der Realität keine perfekten Zusammenhänge (r = 1,0) finden wird; das Gewicht wird im Durchschnitt zwar sehr stark durch die Größe beeinflusst, aber auch andere Einflüsse wie etwa Fett- und Muskelanteil spielen eine Rolle.

3.2 Lehraufgaben

WM spielen eine wichtige Rolle im Lehrbetrieb der TU Berlin. Wie beurteilen Sie ihre Lehraufgaben?

Zu den Bedingungen der Lehre am Fachgebiet konnten sich die WM im ersten Abschnitt des Fragebogens äußern. Der Schwerpunkt der Fragen lag dabei auf den *Rahmenbedingungen* und der *Ausstattung* am Fachgebiet. Weitere Fragen untersuchten den Betreuungsaufwand für die *Studierenden* und die Anzahl der *Semesterwochenstunden*.

Die Mehrzahl der Befragten (69%) führt Lehrveranstaltungen an der TU Berlin durch. Die weiteren in diesem Abschnitt geschilderten Ergebnisse zu den Lehraufgaben, beziehen sich auf diese 69% der Befragten, die auch in der Lehre arbeiten.

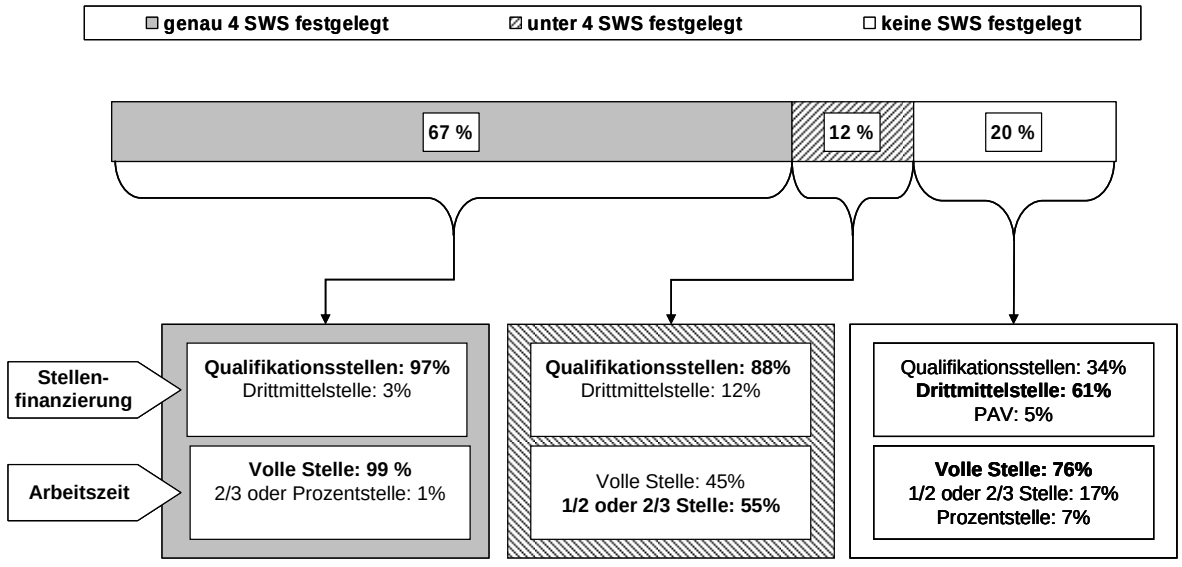


Abbildung 2: *Prozentuale Verteilung der vertraglich festgelegten SWS auf die Stellenmerkmale der Teilstichproben*

Der Anteil derjenigen, die auf Qualifikationsstellen lehren, beträgt rund 83%. Weitere 16% geben an, auf einer Drittmittelstelle zu lehren, 1% der WM lehrt mit einem Privatdienstvertrag.

Semesterwochenstunden: Die meisten Befragten (67%) geben an, dass vertraglich 4 SWS festgelegt sind. Hierbei handelt es sich i.d.R. um WM mit vollen Qualifikationsstellen (vgl. Abb. 2).

Zwölf Prozent lehren weniger als 4 SWS. Diese WM arbeiten mehrheitlich auf einer Qualifikationsstelle, gut die Hälfte hat verkürzte Arbeitszeiten (1/2 oder 2/3 Stelle). Rund 20% der befragten Lehrenden meinen, die Anzahl der SWS sei nicht festgelegt. Diese 20% sind ihrer Stellenbeschreibung nach überwiegend Drittmittelbeschäftigte auf vollen Stellen.

Im Vergleich der vertraglich festgelegten zu den tatsächlich abgehaltenen SWS ergibt sich, dass die WM im Mittel eine SWS mehr als festgelegt lehren. Über die Fakultäten gesehen, gibt es hier allerdings bedeutsame Unterschiede (vgl. Anhang C). So sind die Überstunden an der Fakultät VIII mit ca. 5 Minuten vernachlässigbar während an der Fakultät III 2,4 SWS zusätzlich geleistet werden.

WM, die Überstunden leisten, erhalten nur in 6% der Fälle einen angemessenen Ausgleich dafür, bei 17% ist dies noch unklar. Gut drei Viertel (77%) der WM, die Überstunden in der Lehre leisten, tun dies, ohne dafür entschädigt zu werden.

	Mittelwert	Fakultätsunterschied	% trifft nicht zu
Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden			
TU-Weiterbildung	2,5	0	28 %
Studien/Prüfungsordnung	3,3	+	8 %
Personalausstattung	3,6	+	2 %
Sekretariatskapazität	3,3	+	3 %

Tabelle 4: *Beurteilung der Rahmenbedingungen in der Lehre*

Rahmenbedingungen: *Weiterbildung* für die Lehre wird zentral angeboten und die WM sind – unabhängig von ihrer Fakultätszugehörigkeit – damit einigermaßen zufrieden (2,5). Während die *Studien-* und *Prüfungsordnungen* als auch die *Sekretariatskapazität*en für die Lehre als gerade befriedigend (3,3) beurteilt werden, sind die WM mit der *Personalausstattung* unzufrieden (3,6). Abgesehen von der *TU Weiterbildung* werden die Rahmenbedingungen zwischen den Fakultäten unterschiedlich bewertet. Der deutlichste Unterschied besteht hier in der Einschätzung der *Sekretariatskapazität,* mit Differenzen um eine Schulnote (vgl. Anhang C).

	Mittelwert	Fakultätsunterschied	% trifft nicht zu
Zufriedenheit mit der Ausstattung der Lehre am Fachgebiet Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden			
PC Räume	2,8	+	18 %
Bibliothek	3,0	+	9 %
Seminar/Vorlesungsräume	2,8	+	2 %
Lehrmittel/Material	2,4	0	2 %
Ausstattung Labore/Werkstätten	2,9	0	41 %
Zustand technischer Geräte	2,9	+	12 %

Tabelle 5: *Beurteilung der Ausstattung der Lehre am Fachgebiet*

Ausstattung: Mit Ausnahme des Punktes *Lehrmittel/Material* (2,4) werden alle anderen Ausstattungsmerkmale nur mit befriedigend bewertet.

Es zeigen sich allerdings Unterschiede in der Beurteilung zwischen den Fakultäten. Besonders deutliche Unterschiede (vgl. Anhang C) bestehen in der Beurteilung der *PC Räume*, mit Differenzen um fast eineinhalb Schulnoten.

	Mittelwert	Fakultätsunterschied	% trifft nicht zu
Beurteilung für Betreuungsaufwand für Studierende			
Skala: 1 = sehr hoch; 5 = gering			
Master	2,1	+	59 %
Bachelor	2,1	+	53 %
Diplom/Magister	2,2	+	7 %
Beurteilung Anzahl der Studierenden			
Skala: 1 = viel zu viele Studierende; 5 = zu wenig Studierende			
	2,8	0	

Tabelle 6: *Beurteilungen des Aufwands für Studierenden*

Studierende: Der Betreuungsaufwand wird für alle Studierendengruppen (Master, Bachelor, Diplom und Magister) als hoch eingeschätzt. Allerdings muss man beachten, dass Master- und Bachelor-Studiengänge noch nicht an allen Fachgebieten Realität sind. Dies zeigt auch die hohe „trifft nicht zu“ Rate bei diesen Items.

Geht man der Frage nach, ob es Unterschiede in der Einschätzung des Betreuungsaufwands für die *Diplom/Magister*, *Master* und *Bachelor* Studierenden gibt, zeigen sich zunächst keine bedeutsamen Unterschiede in den Mittelwerten. Betrachtet man jedoch nur die WM (N=116), die direkte Vergleiche anstellen können, weil sie Diplom/Magister *und* Bachelor Studierende betreuen, so wird der Betreuungsaufwand für Bachelor-Studierende (2,1) signifikant höher eingeschätzt[12] als der Aufwand für Diplom/Magister Studierende (2,3).

Auch wenn sich die Mittelwerte hier nur geringfügig unterscheiden, sollte man künftig genauer beobachten, ob WM durch BA/MA Studiengänge mehr belastet werden. Die festgestellte Mehrbelastung kann ein typisches Umstellungsproblem sein. Der erhöhte Betreuungsaufwand könnte jedoch auch auf die Verlagerung von Lehrinhalten des ursprünglichen Hauptstudiums in das Bachelor Grundstudium zurückzuführen sein. Sollte das Lehrpersonal dauerhaft stärker belastet werden, müsste sich dies in einer Korrektur des Personalausstattungsplans bzw. der Gruppenstärken niederschlagen.

Die Anzahl der Studierenden (vgl. Tab. 6) in den Lehrveranstaltungen wird generell als relativ ausgewogen beurteilt (2,8). Die Häufigkeitsverteilung (vgl. Anhang B) zeigt neben den 48% der Befragten, die offenbar die für sie richtige Studierendenzahl unterrichten, jedoch weitere 34%, die zu viele Studierende haben. Wenige bzw. zu wenig Studierende geben 18% der lehrenden WM an.

[12] Signifikanter t-Test t=2,76; df=115; p=0,007

	Mittelwert	Fakultätsunterschied
Beurteilung Selbstbestimmtheit in der Lehre		
Skala: 1 = sehr selbstbestimmt; 5 = sehr weisungsgebunden Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden		
Arbeitsweise	1,8	0
Zufriedenheit damit	1,9	0
Beurteilung der Qualität des Lehrangebots am Fachgebiet		
Skala: 1 = sehr gut; 5 = sehr schlecht		
	2,4	0
Gesamtzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Lehre Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden		
	2,8	0

Tabelle 7: *Weitere Beurteilungen in der Lehre*

Weitere Beurteilungen: Die WM lehren an der TU Berlin selbstbestimmt und sind damit auch mehrheitlich zufrieden. Dies mag einer Gründe sein, warum die Qualität des Lehrangebots in allen Fakultäten noch als gut (2,4) beurteilt wird.

Auch bezüglich der Gesamtzufriedenheit mit den Lehrbedingungen sind sich die WM unabhängig von der Fakultätszugehörigkeit einig: Sie wird nur als mittelmäßig (2,8) eingeschätzt.

Die Zusammenhänge der Einzelbeurteilungen mit der Gesamtzufriedenheit sind schwach bis mittel, keines der Items hat einen besonderen Einfluss.

Interessant ist die Unterscheidung in WM, die ihre Lehre im vertraglich festgelegten Umfang erfüllen, und solche, die hier Überstunden leisten. Letztere sind unzufriedener (3,1) mit ihren Arbeitsbedingungen als ohne Überstunden lehrende Kollegen (2,6)[13]

Fazit: Die *Qualität der Lehre* wird von den WM als gut, die *Arbeitsbedingungen* in der Lehre werden hingegen nur als befriedigend eingeschätzt. Da die WM vor allem mit der *Personalausstattung* in der Lehre unzufrieden sind, sollte dieses Problem in den Fakultäten jetzt angegangen werden. Bereits 2002 wurde im Schnitt eine zusätzliche SWS gelehrt, bereits damals erhielten rund drei Viertel der betroffenen WM keinen Ausgleich dafür. Diesen Missstand beklagen die im Jahr 2007 befragten WM in gleicher Weise. Durch die Einführung von Bachelor/Master Studiengängen können zusätzliche Belastungen entstehen. Es sollte darauf geachtet werden, wo dies der Fall ist, um gegebenenfalls für besonders betreuungsintensive Lehrveranstaltungen zusätzliches Personal bereitzustellen.

3.3 Eigene Weiterqualifikation

Die WM konnten sich im Abschnitt 2 des Fragebogens zu den Bedingungen ihrer eigenen Weiterqualifikation äußern. Schwerpunkte lagen dabei auf möglichen *Unterbrechungen*, *Abschlusswahrscheinlichkeiten* und eventuellen *betreuungsabhängigen* und *-unabhängigen* Gründen für mögliche *Unzufriedenheit* mit dem Stand der Arbeit.

Die Mehrzahl der Befragten (85%) hat ein abgeschlossenes Studium, 15% eine abgeschlossene Promotion oder gar Habilitation.

[13] Signifikanter t-Test t=3,13; df=212; p=0,002

Fast alle Befragten streben eine weitere Qualifikation an. Hierbei liegt die Promotion mit 84% an erster Stelle, gefolgt von 10%, die habilitieren wollen, und rund 1%, die eine künstlerische Qualifikation anstreben. Lediglich 5% der Befragten streben keine weitere Qualifikation an. Diese arbeiten i.d.R. auf Drittmittelstellen und haben schon eine Promotion oder Habilitation.

Abschlusswahrscheinlichkeit: An der TU Berlin werden jährlich 350-450 Promotionen abgeschlossen, der Schnitt der letzten acht Jahre liegt bei 408. Wie schon anlässlich der WM-Studie 2002 sollten auch diesmal die WM die Wahrscheinlichkeit, *innerhalb der Vertragslaufzeit* an Ihrem Fachgebiet zu promovieren bzw. zu habilitieren, einschätzen. Seit 2002 hat sich an dieser Schätzung wenig verändert: Waren es vor fünf Jahren knapp 50%, so nennen die Befragten im Mittel jetzt eine 53%-Chance während ihrer WM-Zeit ihre Qualifikationsarbeit abzuschließen. Allerdings gibt es hier Fakultätsunterschiede. So wird die Abschlusswahrscheinlichkeit an den Fakultäten I, II und VIII mit über 65 % besser beurteilt als an den anderen Fakultäten (vgl. Anhang C, 2.13).

Mit dem LINF-System werden an der TU Berlin u.a. Forschungsleistungs-Kennziffern erfasst, dazu gehört auch die Anzahl der Promotionen pro Fachgebiet. Bisher war es leider nicht möglich festzustellen, wie viele der Promotionen innerhalb der Vertragslaufzeit liegen. Dies ist jetzt erstmals durch einen Abgleich mit den im System LOGA gespeicherten Daten (Vertragsbeginn und -ende) gelungen[14]. Für eine Stichprobe von 189 WM kann festgestellt werden, wie viele Promotionen vor bzw. nach Vertragsende abgeschlossen wurden.

Für den Zeitraum Anfang 2005 bis Mitte 2006 promovieren 51% der WM an der TU Berlin innerhalb Ihrer Vertragslaufzeit. Die restlichen 49% beenden ihre Promotion erst nach Ende ihrer Beschäftigung. Damit werden die Aussagen der WM zur Abschlusswahrscheinlichkeit in beiden WM-Studien durch die Daten der Personalabteilung gestützt[15]. Es ergeben sich in den LINF-Daten keinerlei Unterschiede zwischen Fakultäten bzgl. „Promotion inner-/außerhalb der Vertragslaufzeit“.

Verzögerungen und Unterbrechungen: Von denjenigen, die an ihrer Promotion oder Habilitation arbeiten, befinden sich rund 49% nach eigener Einschätzung im Zeitplan. Die restlichen 51% meinen, dass sich gegenüber ihrer persönlichen Planung der Abschluss um durchschnittlich 12 Monate verzögern wird. Es gibt hier keine Unterschiede zwischen den Fakultäten, doch erneut zwischen den WM mit und ohne Überstunden in der Lehre. WM, die mehr als die vereinbarten SWS lehren, rechnen im Schnitt mit einer gut vier Monate längeren Verzögerung[16].

Und ähnlich wie in der WM-Studie 2002 wissen 37% der WM jetzt schon, dass sie selbst nicht innerhalb der Laufzeit ihres Vertrages die Weiterqualifikation abschließen werden (seinerzeit waren es 39%).

Verzögerungen in der Zeitplanung können unterschiedlich aussehen. Besonders dramatisch dürfte es für die WM sein, wenn sie Ihre Arbeit längere Zeit völlig unterbrechen müssen. Eine oder mehrere Unterbrechungen haben schon 45% der WM während ihrer Weiterqualifikation

[14] Dieser Datenbank-Abgleich gestaltet sich technisch schwierig, da beide Systeme für unterschiedliche Zwecke eingerichtet sind. Es existieren kaum Variablen, die als sog. Primärschlüssel dienen können. Für die Jahre 2005 und 2006 wurden von LINF 632 Datensätze zur Verfügung gestellt. Davon konnte für 189 Personen eine Entsprechung in LOGA gefunden werden.

[15] Im Fragebogen wurde zwar nach Promotion *und* Habilitation gefragt; da die von Promovenden und Habilitanden geschätzten Abschlusswahrscheinlichkeiten identisch sind, können beide Datensätze miteinander verglichen werden.

[16] Signifikanter t-Test t=2,54; df=79; p=0,013

erlebt, wobei es hier aber Fakultätsunterschiede gibt[17]. An den Fakultäten II und IV sind Unterbrechungen weniger häufig als im TU-Schnitt erwartet, wo hingegen an Fakultät VI & VII Unterbrechungen häufiger als erwartet auftreten. Unterbrechungen finden in allen Phasen der Arbeit ähnlich häufig statt. Die Dauer der Unterbrechung liegt zwischen 6 und 12 Monaten. Hinsichtlich der Unterbrechungsdauer gibt es keine Fakultätsunterschiede.

	Mittelwert	Fakultätsunterschied
Zufriedenheit mit der Betreuung Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden		
	2,7	+
Beurteilung Verfügbarkeit des Betreuers Skala: 1 = jederzeit; 5 = gar nicht		
	2,4	+

Tabelle 8: *Globale Beurteilungen der Betreuung*

Einschätzung der Betreuung: Zur Zufriedenheit mit der Betreuung äußern sich 99% der WM, die an Ihrer Qualifikation arbeiten oder deren Verfahren abgeschlossen ist. Sie liegt im mittleren Bereich bei 2,7 (vgl. Tab. 8), die WM sind nur also teilweise zufrieden. Die Verfügbarkeit der Betreuer wird besser beurteilt, sie liegt bei 2,4. Bei beiden Items sind aber Fakultätsunterschiede zu beobachten. So werden beide Items an den Fakultäten I und II besser als im Durchschnitt beurteilt.

Der Fragebogen bot die Gelegenheit, zu möglichen Gründen für Unzufriedenheit mit der Betreuung Stellung zu nehmen. Für 31% der WM war dies irrelevant, sie sind (bzw. waren) völlig zufrieden mit der Betreuung. Bei der Interpretation der Mittelwerte in Tabelle 9 ist also zu beachten, dass es sich dabei *nicht* um Beurteilungen *aller* WM handelt, sondern nur jener knapp 70%, die unterschiedliche Gründe ihrer Unzufriedenheit gewichten.

	Mittelwert	Fakultätsunterschied
Beurteilung der betreuungsabhängigen Gründe für Unzufriedenheit Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig		
nicht ausreichende Qualität der Betreuung	2,9	0
zu wenig Freiraum bei der Bearbeitung des Themas	1,8	+
zu wenig klare Vorgaben durch Betreuer/in	3,3	0
zu wenig Diskussionsmöglichkeit mit Kollegen/innen	3,0	+
zu wenig Unterstützung bei persönlicher Karriereplanung	3,4	+
Betreuer/in fehlen Kenntnisse auf dem Gebiet meiner Promotion/ Habilitation	2,7	+
keine Anbindung an die Scientific Community durch Betreuer/in	3,1	+
fehlende Unterstützung bei Publikationen	2,7	+

Tabelle 9: *Beurteilung der betreuungsabhängigen Gründe*

Dass die Betreuer den WM zu wenig Freiraum bei der Bearbeitung geben, wird von den WM eher verneint (1,8). Alle anderen betreuungsabhängigen Gründe werden nur mittelmäßig beur-

[17] Signifikanter Chi-Quadrat-Test $\chi^2 = 25{,}88$; df=6; $p<0{,}001$

teilt. Bis auf die Items „nicht ausreichende Qualität der Betreuung“ und „zu wenig klare Vorgaben durch Betreuer/in“ gibt es allerdings Unterschiede in der Beurteilung zwischen den Fakultäten.

Die Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung wird am stärksten beeinflusst von der *Verfügbarkeit* des Betreuers (r=.81), gefolgt von der *Qualität der Betreuung* (r=.70). Weitere starke Zusammenhänge existieren hinsichtlich der *Vorgaben* durch den Betreuer (r=.47) und den *Kenntnissen* auf dem Gebiet der Promotion/Habilitation (r=.49). Mittlere Zusammenhänge bestehen zwischen der Gesamtzufriedenheit und der Unterstützung hinsichtlich der *Karriereplanung* (r=.44) sowie bei *Publikationen* (r=.43).

	Mittelwert	Fakultätsunterschied
Zufriedenheit mit dem Stand der Arbeit Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden		
	3,2	+
Beurteilung der betreuungsunabhängigen Gründe für Unzufriedenheit Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig		
Lehre		
Klausuren/mündliche Prüfungen benötigen zuviel Zeit	3,1	0
sehr betreuungsintensive Hausarbeiten/Diplomarbeiten	3,3	+
ständige Unterbrechung meiner Arbeit durch Studierendenanfragen	3,3	+
die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltung benötigt zuviel Zeit	3,7	0
Am Fachgebiet		
zu viele Sekretariatsaufgaben	2,8	+
zu viel Projektarbeit	2,9	+
zu viele Aufgaben im Fachgebiet	3,1	+
zu wenig Ressourcen	2,1	+
schlechte Bibliotheksausstattung	2,5	+
Weiterbildungsmöglichkeiten		
für mich ungeeignete TU-Weiterbildungsmöglichkeiten	2,4	+
zu wenig Zeit zur Nutzung der TU-Weiterbildungsangebote	3,5	+
Persönlich		
Schreibprobleme/-blockaden	2,2	0
Fehler bei der Themenwahl (z.B. zu komplex, uninteressant)	2,1	0
zu spät mit der Arbeit begonnen	2,4	0
zu wenig Erfahrung mit Organisation- und Zeitplanung	2,5	+
zeitliche Belastung durch die Familie	2,1	0
zeitliche Belastung durch Finanzierung des Lebensunterhalts	1,6	0
andere persönliche Gründe	1,8	0

Tabelle 10: *Beurteilung der betreuungsunabhängigen Gründe für Unzufriedenheit*

Zeichnet man auf Grund der Daten ein Bild des idealen Betreuers, sollte dieser vor allem jederzeit erreichbar sein, sich gut auf dem Gebiet der Qualifikationsarbeit auskennen und dementsprechende Vorgaben machen. Zusätzlich sollte er die WM auch hinsichtlich der Karriereplanung und bei Publikationen unterstützen.

Einschätzung der betreuungsunabhängigen Gründe: Mit dem Stand Ihrer Qualifikationsarbeit sind die WM insgesamt eher unzufrieden (vgl Tab. 10), sie vergeben eine Drei-minus.

Betrachtet man die lehrenden WM zeigt sich, dass vor allem die Vor- und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen (3,7) diese WM in Bezug auf ihre Qualifikationsarbeit belastet. Dies gilt für alle lehrenden WM gleichermaßen. Die restlichen Items bezüglich der Lehre erhalten insgesamt mittlere Bewertungen (zwischen 3,1 und 3,3), es zeigen sich jedoch deutliche Fakultätsunterschiede bezüglich *Anfragen von Studierenden* und der *Betreuung der Haus- und Diplomarbeiten*. Für die Betreuung von Haus-/Diplomarbeiten ergibt sich zusätzlich ein Unterschied zwischen WM mit (3,6) und ohne Überstunden (3,0) in der Lehre[18].

Die Belastung durch die Lehre zeigt sich auch darin, dass lehrende WM die Zufriedenheit mit dem Stand der Arbeit generell um eine halbe Schulnote[19] schlechter beurteilen als WM, die nicht lehren.

Bis auf den Punkt Ressourcen (2,1) der eher günstig beurteilt wird, erhalten alle Items zum Thema *Fachgebiet* nur mittlere Bewertungen (zwischen 2,5 und 3,1). Damit sind auch hier Belastungen vorhanden, die sich negativ auf den Arbeitsstand auswirken. Die zum Teil deutlichen Unterschiede sollten für Fakultäten, die hier schlechter abschneiden, Anlass sein, über Entlastungsmöglichkeiten nachzudenken.

Auch bei der Einschätzung der *Weiterbildungsmöglichkeiten* hinsichtlich der Qualifikationsarbeiten der WM gibt es Fakultätsunterschiede. Generell schätzen die WM die Weiterbildungsmöglichkeiten als geeignet ein (2,4), aber sie finden zu wenig Zeit, diese auch zu nutzen (3,5). Fakultät IV beurteilt die Weiterbildungsmöglichkeiten hinsichtlich der Qualifikationsarbeit schlechter als die anderen Fakultäten. Da die Weiterbildung zentral angeboten wird, ist zu überlegen, ob diese Fakultät besondere Bedürfnisse hat, die mit dem bestehenden Weiterbildungsangebot nicht befriedigt werden.

Persönliche Gründe für ein Stocken der Qualifikationsarbeit sieht die Mehrzahl der WM nicht, im Schnitt wird eine 2 vergeben. Allerdings wird teilweise eingeräumt „zu spät mit der Arbeit begonnen“ (2,4) und „zu wenig Erfahrung mit Organisations- und Zeitplanung“ (2,5) zu haben.

Die Gesamtzufriedenheit mit dem *Stand der Arbeit* wird durch keinen der erfragten Gründe (sowohl *betreuungsunabhängige* als auch *-abhängige*) besonders stark beeinflusst. Die Ursachen dafür, eher zufrieden oder unzufrieden zu sein, sind breit gestreut.

Geht man – unabhängig davon, welche Gründe die WM selbst angeben – der Frage nach, was unzufriedene von zufriedenen WM unterscheidet, ergeben sich *keine* Unterschiede hinsichtlich Geschlecht, Alter oder Arbeitszeit (Voll-/Teilzeit). Dass WM auf Qualifikationsstellen unzufriedener[20] sind als Drittmittel-WM, kann man damit begründen, dass fast alle WM auf Qualifikationsstellen[21] auch eine Lehrtätigkeit haben und im Schnitt eine SWS mehr gelehrt wird als vertraglich vereinbart.

[18] Signifikanter t-Test t=3,29; df=177; p=0,001

[19] Signifikanter t-Test t=4,02; df=351; p<0,001

[20] Signifikanter t-Test t=2,85; df=333; p<0,005

[21] Rund 96% der promovierenden/habilitierenden WM auf Qualifikationsstellen üben eine Lehrtätigkeit aus.

Erwartungsgemäß sind auch die WM, die bei ihrer Qualifikationsarbeit Unterbrechungen[22] erlebten oder eine Verzögerung[23] erwarten, unzufriedener.

Betrachtet man die Phasen einer Promotion/Habilitation zeigt sich, dass die größte Unzufriedenheit zu Beginn der Promotion bei der Themenrecherche herrscht. Möglicherweise ist dies die Phase, in der Betreuung und Vorgaben in besonderer Weise erwartet werden.

Fazit: Die Mehrzahl der befristet beschäftigten WM will promovieren oder habilitieren. Insgesamt sehen die WM aber nur eine rund 50% Chance, dies auch in der Vertragslaufzeit zu schaffen; die Schätzung deckt sich mit den Ergebnissen aus der Personalabteilung. Die Gründe liegen in Unterbrechungen und Verzögerungen, wobei lehrende WM auf Qualifikationsstellen eher davon betroffen sind als WM auf Drittmittelstellen.

Die Verfügbarkeit der Betreuer wird als gut, aber die Betreuung insgesamt nur als befriedigend eingeschätzt. Die Betreuer lassen den WM Freiheit bei der Bearbeitung des Themas, was positiv bewertet wird. Alle anderen angesprochenen Verhaltensweisen des Betreuers erhalten nur mittelmäßige Bewertungen.

Mit dem gegenwärtigen Stand ihrer Qualifikationsarbeit sind die WM nur teilweise zufrieden.

Lehrende WM sind generell stärker belastet, und vor allem die Vor- bzw. Nachbereitung von Lehrveranstaltungen wirkt sich negativ auf die eigene Qualifikationsarbeit aus. Auch bei der Arbeit am Fachgebiet sind die WM mit Aufgaben am Fachgebiet, Sekretariatsaufgaben und Projektarbeit zeitlich stark ausgelastet. Die Zeit für Weiterbildung im Rahmen der eigenen Qualifikationsarbeit ist kaum gegeben, obwohl das Angebot als gut eingeschätzt wird. Persönliche Probleme (z.B. Familie, Schreibblockaden) werden von den WM nicht als Grund für mögliche Unzufriedenheit mit dem Stand der Arbeit gesehen. Lediglich hinsichtlich der Organisations- und Zeitplanung und eines zu späten Starts werden von einem Teil der WM Schwierigkeiten gesehen.

Das Hauptproblem ist somit die zeitliche Belastung der WM mit Aufgaben in der Lehre und den dort zusätzlich geleisteten SWS sowie Aufgaben am Fachgebiet, die zu Verzögerungen und Unterbrechungen der Qualifikationsarbeit führen.

3.4 Forschungsaufgaben und -kontakte

Der Alltag vieler WM besteht neben der Lehre und der eigenen Weiterqualifikation auch in der Arbeit in Forschungsprojekten. Wie beurteilen die WM den Forschungsalltag an der TU Berlin? Und wie gestalten sich die Forschungskontakte über die TU hinaus?

Der dritte Abschnitt des Fragebogens gab den WM die Möglichkeit, sich zu den Arbeitsbedingungen in der *Forschung* und ihren *Forschungskontakten* äußern. Die Ergebnisse hierzu, werden in den Abschnitten 3.4.1 und 3.4.2 dargestellt.

Forschung besteht auch darin, dass der Autor seine Ergebnisse veröffentlicht. Wie erleben die WM das Publizieren unter Ihrem Namen? Die WM wurden erstmalig befragt, ob sie mit Verletzungen ihrer (Mit)Autorenschaft bei Publikationen konfrontiert sind. Diese kritischen Fragen werden im Abschnitt 3.4.3 *Autorenschaft* erörtert.

[22] Signifikanter t-Test t=8,89; df=346; p<0,001

[23] Signifikanter t-Test t=8,88; df=335; p<0,001

3.4.1 Forschung

Forschungsaufgaben: Tabelle 11 zeigt die Forschungsaufgaben der WM in der Stichprobe. Da WM zum Teil mehreren Forschungsaktivitäten gleichzeitig nachgehen, addieren sich die Prozentzahlen nicht zu 100% (Mehrfachantwort).

Forschungsaufgaben	Häufigkeit	Prozent der Fälle (N=425)
Arbeit in öffentlich gefördertem Drittmittelprojekt	216	51 %
Beantragung eines geförderten Projekts	177	42 %
Zuarbeit für Professor/in	121	29 %
Arbeit in Industrie-gefördertem Projekt	109	26 %
Arbeit in TU-gefördertem Projekt	45	11 %
Sonstiges	10	2 %
Keine Forschungsaufgaben	85	20 %
Keine Forschungsaufgaben, da keine Forschung am Fachgebiet	12	3 %

Tabelle 11: *Mehrfachantwort: Forschungsaufgaben der WM an der TU Berlin. Die hier dargestellten Prozente addieren sich nicht zu 100%, da die Befragten gleichzeitig mehrere Alternativen wählen konnten.*

Die Hälfte der befragten WM gibt an, in öffentlich geförderten Drittmittelprojekten zu forschen. Rund 42% der Befragten sind mit der Beantragung von Projekten betraut. Zuarbeiten für den Professor leisten 29% der WM, und 26% arbeiten in einem Industrie-geförderten Projekt. In Projekten, die aus Haushaltmitteln der TU gefördert werden, arbeiten 11% der Befragten. In der Stichprobe geben 23% an, keine Forschungsaufgaben über Ihre Weiterqualifikation hinaus zu haben. Für diese nicht forschenden WM ließen sich keine besonderen Merkmale finden, die sie von ihren forschenden Kollegen unterscheiden.

	Mittelwert	Fakultätsunterschied	% trifft nicht zu
Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen und der Ausstattung Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden			
Reisemöglichkeiten	2,5	+	3 %
TU-interne Kooperationsmöglichkeiten	3,1	+	11 %
Gastvorträge von Wissenschaftlern	2,8	+	10 %
Sekretariatskapazität	3,1	+	3 %
Unterstützung bei Übersetzungen	3,7	0	38 %
Weiterbildungsmöglichkeiten	2,9	+	13 %
EDV	2,5	0	2 %
Büro-, Konferenzräume	2,5	0	2 %
Material	2,5	0	14 %

Tabelle 12: *Bewertung der Arbeitsbedingungen in der Forschung am Fachgebiet*

Rahmenbedingungen und Ausstattung: Die Ausstattung mit EDV, Büro- und Konferenzräumen sowie Material wird in allen Fakultäten als gut bis befriedigend (2,5) beurteilt. Auch die Reisemöglichkeiten schneiden im Mittel noch gerade gut ab (2,5), werden aber in den Fakultäten unterschiedlich bewertet.

Weniger zufrieden sind die WM mit den TU-internen Kooperationsmöglichkeiten (3,1), den Gastvorträgen von Wissenschaftlern (2,8), den Sekretariatskapazitäten (3,1) und den Weiter-

bildungsmöglichkeiten (2,9). Da diese Rahmenbedingungen in den Fakultäten unterschiedlich beurteilt werden, sollten die Fakultäten, die noch unter dem Gesamtmittelwert (befriedigend) liegen, unzureichenden Rahmenbedingungen besondere Aufmerksamkeit schenken.

Am schlechtesten ist es um die Unterstützung bei Übersetzungen bestellt. Unterstellt man, dass sich für 38% der WM keine Übersetzungsprobleme ergeben, so brauchen knapp 2/3 der WM offenbar Unterstützung und sind unzufrieden (3,7) damit, keinen entsprechenden Service angeboten zu bekommen. Für alle Fakultäten gilt, dass im Schnitt 60% unzufrieden bis sehr unzufrieden sind (vgl. Anhang B).

	Mittelwert	Fakultätsunterschied
Beurteilung Selbstbestimmtheit in der Forschung		
Skala: 1 = sehr selbstbestimmt; 5 = sehr weisungsgebunden Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden		
Arbeitsweise	2,1	0
Zufriedenheit damit	2,3	0
Beurteilung der Qualität der Forschung am Fachgebiet		
Skala: 1 = sehr gut; 5 = sehr schlecht		
	2,4	+
Gesamtzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Forschung Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden		
Arbeitsbedingungen in der Forschung	2,6	+

Tabelle 13: *Weitere Beurteilungen der Forschung*

Weitere Beurteilungen: Die WM forschen an der TU eher selbstbestimmt. Sie sind damit auch zufrieden und vergeben hier eine Zwei (vgl. Tab. 13). Es gibt keine Unterschiede in der Beurteilung der Arbeitsweise zwischen den Fakultäten.

Auch die Qualität der Forschung wird von den WM im Mittel als gut eingeschätzt. Hier gibt es aber Unterschiede zwischen den Fakultäten. Fakultäten, die über dem Gesamtmittelwert liegen, sollten dieser Beurteilung nachgehen.

Die Gesamtzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in der Forschung wird von den WM mit einer guten Drei bewertet, wiederum bestehen Unterschiede zwischen den Fakultäten.

Ein ausgeprägter Einfluss von Einzelbeurteilungen auf die Gesamtzufriedenheit lässt sich nicht feststellen.

Fazit: Gut drei Viertel der WM haben unterschiedlich finanzierte Forschungsaufgaben, in denen sie im Schnitt eher selbstbestimmt arbeiten. Auch wenn die Qualität dieser Forschung als noch gerade gut eingeschätzt wird, werden die *organisatorischen* Rahmenbedingungen der Forschung (mit Ausnahme der Reisemöglichkeiten) nur als befriedigend beurteilt, wobei vor allem die Hilfe bei Übersetzungen offenbar ein ernstes Problem darstellt. Die *räumlich-technische* Ausstattung (EDV, Büro, Material) erhält etwas bessere Noten.

3.4.2 Forschungskontakte

Mit der TU-internen Kooperation und den Gastvorträgen sind die WM nicht besonders zufrieden. Daneben existieren aber prinzipiell noch andere Möglichkeiten des Austauschs.

Die Mehrzahl der WM (80%) hat TU-externe (regionale, überregionale, internationale) Forschungskontakte. Die restlichen 20% haben keine solchen Kontakte: Sie beurteilen die Quali-

tät der Forschung (2,8)[24] am Fachgebiet als auch die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (3,0)[25] um eine halbe Schulnote schlechter als diejenigen, die externe Forschungskontakte haben (2,3 bzw. 2,5).

Überraschenderweise wünschen sich die WM – *unabhängig* vom Bestehen externer Kontakte – mehrheitlich (75%) eine Ausweitung. Lediglich 7% der Befragten lehnen intensivere Forschungskontakte ab, weitere 18% können dies nicht einschätzen.

Mit den Forschungskontakten sind die WM insgesamt zufrieden, sie vergeben hier eine Zwei. Es bestehen keine Unterschiede in der Zufriedenheitsbeurteilung der Forschungskontakte zwischen den Fakultäten.

Rund 60% der Befragten geben an, diese Kontakte auch für ihre Weiterqualifikation nutzen zu können.

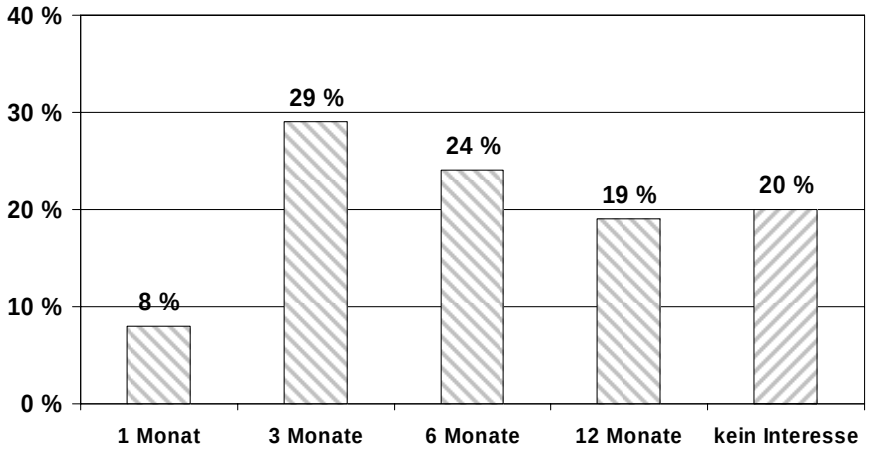


Abbildung 3: *Prozentuale Verteilung des Interesses an Auslandsaufenthalten*

Das Interesse an einem Forschungsaufenthalt ist hoch (vgl. Abb. 3): 80% würden einen oder mehrere Monate im Ausland forschen. Die meisten wünschen sich Aufenthalte von drei Monaten (29%) oder sechs Monaten (24%). Immerhin knapp 20% würden auch für ein Jahr ins Ausland gehen.

Fazit: Die weit überwiegende Mehrzahl der WM hat TU-externe Forschungskontakte, mit denen sie auch zufrieden sind. WM ohne solche Kontakte schätzen ihre Arbeitsbedingungen und die Qualität der Forschung am Fachgebiet schlechter ein.

Die Mehrzahl der WM wünscht sich noch intensivere Kontakte. Die meisten WM haben Interesse an Forschungsaufenthalten zwischen drei und sechs Monaten.

3.4.3 Autorenschaft

Um sich einen Namen in der Scientific Community zu machen und im Wettbewerb um Forschungsgelder zu bestehen, ist die Länge der Veröffentlichungsliste ein wichtiges Kriterium. Dies ist nicht nur unter rein wissenschaftlichen Gesichtspunkten fragwürdig: Durch diesen Veröffentlichungsdruck können Forscher dazu verleitet werden, ungerechtfertigt eine (Mit-) Autorenschaft für sich zu beanspruchen. Es ist zuweilen schwierig festzustellen, was unter

[24] Signifikanter t-Test t=3,56; df=405; p<0,001

[25] Signifikanter t-Test t=3,43; df=405; p=0,001

„ungerechtfertigt“ zu verstehen ist, und die Deutsche Forschungsgemeinschaft[26] hat deshalb in den Empfehlungen ihrer Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“ Erläuterungen dazu formuliert.

In ihrer „Empfehlung 12“ stellt die Kommission fest: „Als Autoren einer wissenschaftlichen Originalveröffentlichung sollen alle diejenigen, aber auch nur diejenigen, firmieren, die zur Konzeption der Studien oder Experimente, zur Erarbeitung, Analyse und Interpretation der Daten und zur Formulierung des Manuskripts selbst wesentlich beigetragen (…) haben.“

Ergänzend wird ausgeführt: „Mit dieser Definition von Autorenschaft werden andere – auch wesentliche – Beiträge wie

- Verantwortung für die Einwerbung der Fördermittel,
- Beitrag wichtiger Untersuchungsmaterialien,
- Unterweisung von Mitautoren in bestimmten Methoden,
- Beteiligung an der Datensammlung und -zusammenstellung,
- Leitung einer Institution oder Organisationseinheit, in der die Publikation entstanden ist,

für sich allein nicht als hinreichend erachtet, Autorenschaft zu rechtfertigen“.

Die Empfehlungen der Kommission haben in der Hochschullandschaft seinerzeit viel Beachtung gefunden, und auch der Akademische Senat der TU Berlin beschloss 1999 „Grundsätze für das Verfahren bei Verdacht auf wissenschaftliches Fehlverhalten in der Technischen Universität Berlin“. In §2 wird als Fehlverhalten „die unbefugte Verwertung unter Anmaßung der Autorschaft (Plagiat)“ sowie „die Anmaßung wissenschaftlicher Autor- oder Mitautorschaft“ bezeichnet. Die erste Formulierung bezeichnet den Fall, wissenschaftliche Leistungen anderer unerwähnt zu lassen, die zweite den Fall, ohne wesentlichen Beitrag und damit ungerechtfertigt, (Mit-)Autorenschaft zu beanspruchen.

Die WM stehen im wissenschaftlichen Alltag in einem Betreuungs- und damit auch Abhängigkeitsverhältnis. Klagen von WM über die Inanspruchnahme der (Mit-)Autorenschaft durch Professoren bzw. die Verwertung von Arbeitsergebnissen unter Ausschluss der eigenen Autorschaft erfolgen deshalb sehr selten offiziell. Häufig sind sich die WM ihrer Rechte – aber auch die Vorgesetzten ihrer Pflichten – nicht bewusst. Die WM-Studie 2007 will klären, ob Fragen der Autorenschaft von den TU-WM als problematisch angesehen werden.

Wie Abbildung 4 zeigt, gilt für eine Mehrheit der WM (63%), dass ihre inhaltliche Mitarbeit an Publikationen auch (Mit-)Autorenschaft bedeutet, 15% haben bislang nicht an Publikationen mitgearbeitet. Doch zusammen 22% der Befragten geben an, eine oder sogar mehrere Publikationen inhaltlich miterarbeitet zu haben, ohne als Autor genannt zu sein; es existieren Fakultätsunterschiede (vgl. Anhang C, 3.1).

[26] DFG – Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“. Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Januar 1998.

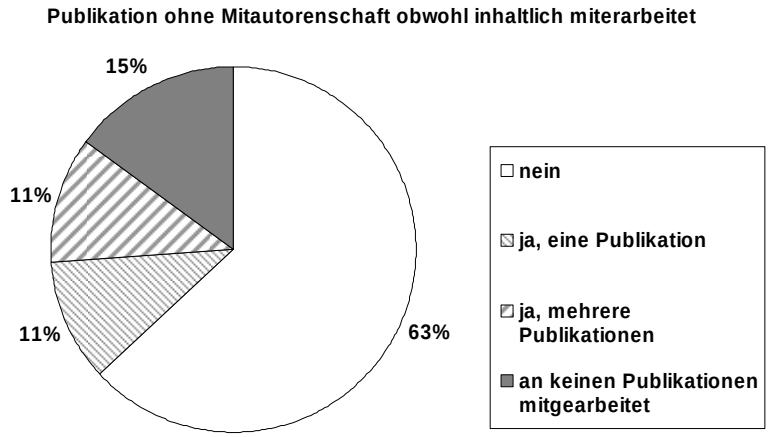


Abbildung 4: *Prozentuale Verteilungen der Antworten in der Stichprobe (N=425) auf die Frage: „3.1 Gibt es an Ihrem Fachgebiet Publikationen ohne Ihre (Mit-)Autorenschaft, an denen Sie aber inhaltlich mitgearbeitet haben?“*

In einer zweiten Frage wurden die WM gebeten, sich hinsichtlich der (Mit-)Autorenschaft ihres Hochschullehrers zu äußern (vgl. Abb. 5). Die Mehrzahl (67%) gibt an, dass ihre Hochschullehrer nicht als Autoren auftreten, wenn sie nicht auch an den Publikationen mitgearbeitet haben. Diesem Normalfall stehen 33% der Befragten gegenüber, deren Hochschullehrer bei einer oder gar mehreren Publikationen ohne Eigenleistung als (Mit-)Autoren auftreten; auch hier gibt es Fakultätsunterschiede (vgl. Anhang C, 3.2).

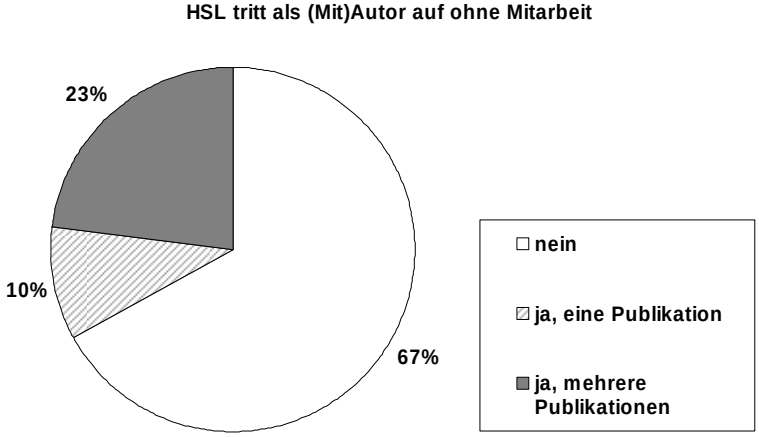


Abbildung 5: *Prozentuale Verteilungen der Antworten in der Stichprobe (N=353) auf die Frage: „3.2 Haben Sie (evtl. mit anderen WM) Publikationen erarbeitet, bei denen Ihr Hochschullehrer als (Mit)Autor auftritt, ohne dass er an den Publikationen mitgearbeitet hat?“*

Vor dem Hintergrund der Vorschläge der DFG zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis sind die berichteten Zahlen sicher nicht als vernachlässigbare oder unproblematische Einzelfälle zu interpretieren. Die Gründe für nicht sauber geregelte Autorenschaft mögen vielfältig sein und nicht automatisch zu Konflikten oder beruflichen Benachteiligungen führen. Es wäre sogar denkbar, dass WM mit der eigentlich nicht gerechtfertigten (Mit-)Autorenschaft ihres HL einverstanden sind, weil ihr Name zusammen mit dem der Koryphäe erscheint. Hierfür gibt es an der TU jedoch keinen Hinweis: WM, deren Hochschullehrer, ohne mitgearbeitet zu haben, als (Mit-)Autoren von Publikationen auftreten, beurteilen die Gesamtzufriedenheit mit

den Arbeitsbedingungen in der Forschung um knapp eine halbe Note schlechter[27] als WM, deren Hochschullehrer keine ungerechtfertigten Autorenschaften beanspruchen.

Fazit: Der Prozentsatz problematischer Autorenschaften – seien es Versäumnisse, einen WM als Autor mit aufzunehmen oder Anmaßung von Autorenschaft – ist hoch. Die WM sind mit dieser Situation unzufrieden.

Das Bewusstsein bezüglich des Schutzes geistigen Eigentums sollte geschärft werden. Eine Möglichkeit hierzu wäre, in den Fakultäten und Instituten eine Leitbilddiskussion, wie sie in vielen öffentlichen Einrichtungen und Industrieunternehmen stattfindet, anzustoßen.

3.5 Maßnahmen

An der TU Berlin wurden ab Mitte 2002 die Ergebnisse der WM-Studie 2002 und verschiedene Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeits- und Promotionsbedingungen der WM diskutiert. In der Folgezeit beschlossen die Fakultäten jeweils spezifische Maßnahmen, die in einem Maßnahmenkatalog bei der 3. Vizepräsidentin zusammengefasst sind. Die Phase der Umsetzung läuft seit 2003.

Die WM-Studie 2007 erfragte zunächst, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Promotionssituation den WM *an ihrer Fakultät* bekannt sind. In einem weiteren Fragekomplex konnten die WM schon vorhandene oder mögliche Maßnahmen bewerten.

	Häufigkeit	Prozent der Fälle (N=425)
Promotionskolloquien	143	34 %
Finanzielles Anreizsystem für abgeschlossene Promotionen	115	27 %
Zusätzliche Einstellung von Studierenden zur Entlastung in der Lehre	109	26 %
TU Broschüre Promotionstipps	101	24 %
Regelmäßige Fördergespräche/Sprechstunden mit Betreuer/in	97	23 %
Promovierendenbeauftragte/r	36	9 %
Flexible Kompensationsangebote	27	6 %
Promotionskolleg	26	6 %
Hochschulübergreifendes Promotionskolleg	26	6 %
Spezielles Lehrangebot für Promovenden	25	6 %
Promotions-/Zielvereinbarungen mit zeitlich planbaren Teilzielen	25	6 %
Ich kenne keine der Maßnahmen	115	27 %

Tabelle 14: *Mehrfachantwort: Bekanntheit der Maßnahmen an der TU Berlin. Die hier dargestellten Prozente addieren sich nicht zu 100 %, da die Befragten gleichzeitig mehrere Alternativen wählen konnten.*

Bekanntheitsgrad von Maßnahmen: In Tabelle 14 ist die Bekanntheit einzelner Maßnahmen in der Gesamtstichprobe in der Rangfolge ihrer Häufigkeit dargestellt. Demnach sind *Promotionskolloquien* mit 34% die unter den WM bekannteste Maßnahme zur Verbesserung der Promotionsbedingungen. Maßnahmen wie das *finanzielle Anreizsystem* (27%), die *Einstellung von Studierenden* zur Entlastung in der Lehre (26%), die von VP3 herausgegebene *Broschüre „Promotionstipps“*, oder regelmäßige *Fördergespräche/Sprechstunden* sind 24% bzw. 23% der Befragten bekannt.

[27] Signifikanter t-Test t=3,84; df=340; p<0,001

Die restlichen Maßnahmen sind weniger als 10% der WM bekannt.

Auch wenn zu beachten ist, dass nicht jede Maßnahme an jeder Fakultät beschlossen wurde, so zeigt doch der insgesamt geringe Bekanntheitsgrad der Maßnahmen zusammen mit der Anzahl derer, die überhaupt keine der Maßnahmen kennen (27%), dass die Fakultäten mehr Werbung für ihre Verbesserungsangebote betreiben sollten.

Dass solche Werbeaktionen nützlich sind, zeigt sich am Beispiel der Maßnahme *Promovierendenbeauftragte/r*. TU-weit ist diese Maßnahme den Befragten kaum bekannt (9%), obwohl sie an 5 von 7 Fakultäten Realität ist. Diejenigen, die das Amt kennen, kommen zu 42% aus der Fakultät VIII. In den Interviews mit den Promovierendenbeauftragten wurde deutlich, dass einzig hier – mit viel persönlichem Engagement – eine WM-Vollversammlung durchgeführt werden konnte, um das Amt und die damit verbundenen Unterstützungsmöglichkeiten vorzustellen. An anderen Fakultäten war dies auch geplant, wurde dort jedoch nicht realisiert.

	Mittel-wert	Fakultäts-unterschied	% weiß nicht
Zustimmung Skala: 1 = stimmt völlig; 5 = stimmt gar nicht			
Falls unerwartete nicht-fachspezifische Probleme/Konflikte in meiner Promotion auftreten, würde ich das Angebot eines/r Promovierenden-beauftragte/n gerne nutzen.	2,3	+	14 %
Das finanzielle Anreizsystem auf Grund abgeschlossener Promotionen macht sich an meinem Fachgebiet positiv bemerkbar.	4,3	0	44 %
Ein spezielles Weiterbildungsangebot, zugeschnitten auf Promovenden (z.B. Veröffentlichung, Anträge formulieren), würde mir bei meiner Promotion sehr helfen.	2,6	+	6 %
Promotionsvereinbarungen mit zeitlich festgelegten Teilzielen würden mir helfen, mein Forschungsvorhaben schneller umzusetzen.	2,5	+	9 %
Promotionsvereinbarungen mit zeitlich festgelegten Teilzielen würden mich in meiner Forschung eher einschränken.	3,7	0	12 %
Die blaue TU-Broschüre „Promotionstipps“ hat mir bei Fragen rund um meine Promotion geholfen.	3,9	0	50 %
Eine Verlängerung der Vertragslaufzeit auf 6 Jahre halte ich in begründeten Fällen für sinnvoll.	1,9	+	10 %
Die Vergabe von Lehraufträgen nur noch an Promovierte (Post Doc) würde die Weiterqualifikation der Promovenden stark einschränken.	2,5	+	23 %
Auslandaufenthalte während der Promotion werden an meinem Fachgebiet unterstützt.	3,1	+	21 %
Spezielle Beratungsangebote für Promovenden (z.B. Promotionscoaching, Forschungssupervision) würde ich gerne nutzen.	2,5	+	10 %
Eine Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter/innen (z.B.: Aufbau der TU-Strukturen; Selbstverwaltung; Promotionsfragen) würde den Arbeitseinstieg an der TU sehr erleichtern.	2,0	+	8 %

Tabelle 15: *Bewertung vorhandener oder möglicher Maßnahmen*

Maßnahmen Beurteilung: Wie Tabelle 15 zeigt, fallen die Beurteilungen der tatsächlich angebotenen oder möglichen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Promotionsbedingungen sehr unterschiedlich aus.

Deutliche Zustimmung finden die Vorschläge

- einer TU-weiten *Einführungsveranstaltung* (2,0),
- die *Verlängerung* der Vertragslaufzeit in begründeten Fällen (1,9)
- und das Beratungsangebot eines *Promovierendenbeauftragten* (2,3)

Teilweise Zustimmung (zwischen 2,5 bis 2,6) erfahren folgende Maßnahmen und Aussagen:

- Unterstützung der Promotion durch ein spezielles *begleitendes Beratungsangebot*;
- *Promotionsvereinbarungen* mit zeitlich festgelegten Teilzielen, um schneller zu promovieren;
- *Lehraufträge* sollten nicht nur noch an PostDoc vergeben werden, weil dies die Weiterqualifikation der Promovenden einschränke;
- ein speziell auf Promovenden zugeschnittenes *Weiterbildungsangebot* wäre sehr hilfreich.

Bei den meisten der genannten Maßnahmen gibt es allerdings (z.T. erhebliche) Fakultätsunterschiede. Dies sollte bei der Diskussion um die Einführung geeigneter – fakultätsspezifischer – Maßnahmen beachtet werden (vgl. Anhang C, 4.).

In Diskussionen um die Vor- und Nachteile von *Promotionsvereinbarungen* wurde immer wieder die Befürchtung geäußert, die WM würden durch solche „Verträge“ eher behindert als gefördert. Insbesondere gelte dies für zeitliche Festlegungen. Das sehen die befragten WM keineswegs so: Sie stimmen der positiven Formulierung zu (2,5; s.o) und lehnen die komplementäre negative Aussage deutlich ab, zeitliche Festlegungen würden ihre Forschung einschränken (3,7). Betrachtet man die Häufigkeitsverteilungen (vgl. Anhang B), so sehen nur gut 20% der Befragten Probleme mit solchen Vereinbarungen.

Die weit überwiegende Mehrheit der WM wünscht sich mehrmonatige Auslandsaufenthalte (vgl. Abschnitt 3.4.2). Dies ergab bereits die Befragung von 2002. Im Maßnahmenkatalog findet sich deshalb auch die Absicht, solche Aufenthalte stärker zu unterstützen. Dies scheint bislang zu wenig zu gelingen, die WM erhalten offenbar nur teilweise Unterstützung (3,1), an den Fakultäten I und VIII wird dies noch stärker vermisst als beim Rest.

Dass sich finanzielle Anreizsysteme für erfolgreiche Promotionen positiv bemerkbar gemacht hätten, finden nur wenige (4,3) und die Broschüre *„Promotionstipps“* wird als wenig hilfreich (3,9) erachtet; es gibt hier keine Fakultätsunterschiede.

Fazit: Die in den Fakultäten geplanten oder auch bereits umgesetzten Maßnahmen sind zu wenig bekannt: 27% der WM kennen keine der Maßnahmen. Promotionskolloquien als Spitzenreiter sind einem Drittel geläufig, alle anderen Maßnahmen kennen nur rund ein Viertel oder sogar deutlich weniger. Die Beurteilung der Maßnahmen fällt naturgemäß in den Fakultäten recht unterschiedlich aus, da die Fakultäten ja gerade bemüht waren, *spezifische* Instrumente zu entwickeln.

3.6 Arbeitsbelastung

Im fünften Abschnitt des Fragebogens wurden die WM zu ihrer Arbeitsbelastung befragt. Bei der Bearbeitung der Zeitschätzungen wurden für die Items *Lehraufgaben*, *Weiterqualifikation* und *Projektaufgaben* Teilstichproben gebildet.

Forschungsaufgaben	Jahresmittel in Stunden	Fakultäts-unterschiede	Keine Angaben
WM mit Lehraufgaben (N=294)			
Lehre und lehrnahe Aufgaben	11,8 h	0	N=25 (8%)
WM während Weiterqualifikation (N=346)			
Eigene Weiterqualifikation	11,2 h	+	N=48 (14 %)
WM mit Projektaufgaben (N=328)			
Projektarbeit	14,1 h	0	N=80 (24%)
Alle WM (N=425)			
Verwaltungsarbeit	4,6	0	N=62 (15%)
Forschungsnahe Aufgaben	4,5	+	N=107 (25 %)
Zuarbeit Professor/in	3,7	+	N=148 (35 %)
Wissenschaftliche Dienstleistungen	2,6	0	N=280 (66 %)
Akademische Selbstverwaltung	1,9	+	N=287 (68 %)
Sonstiges	4,1	0	N=358 (84 %)

Tabelle 16: *Arbeitszeit pro Woche im Jahresmittel*

Die hier berichteten Mittelwerte sollen einen groben Eindruck davon vermitteln, wofür die Arbeitszeit der WM eingesetzt wird. Sie lassen sich nicht direkt in das Zeitbudget eines „durchschnittlichen" WM umsetzen, da nicht jeder WM alle Aufgaben im gleichen Umfang erfüllen muss. Ein Vergleich ist allerdings hinsichtlich der vertraglichen Soll-Arbeitszeit pro Woche und der geschätzten Ist-Arbeitszeit/Woche möglich.

Wochenarbeitszeit: Lehrende WM arbeiten im Mittel rund 12 h in der Woche für Lehre und lehrnahe Aufgaben. Hier bestehen keine Unterschiede zwischen den Fakultäten.

WM, die mitten in der Arbeit zu ihrer Promotion bzw. Habilitation sind, arbeiten hierfür im Jahresmittel 11 h in der Woche. Für diese Gruppe bestehen Unterschiede zwischen den Fakultäten.

Für *Projektarbeit* werden im Jahresmittel pro Woche 14 h von den WM angegeben. Es bestehen hier keine Unterschiede zwischen den Fakultäten.

Neben diesen drei Aufgabengruppen (Lehre, Weiterqualifikation, Projektarbeit) wurden weitere denkbare Tätigkeiten abgefragt, um die wöchentliche Gesamtarbeitszeit zu ermitteln. Die Jahresmittel sind ebenfalls Tabelle 16 zu entnehmen. Auffällig ist, dass zu den Tätigkeiten w*issenschaftliche Dienstleistungen* und *akademische Selbstverwaltung* über 60% der Befragten keine Zeitangaben machen. Für die Mehrzahl der WM gehören diese Tätigkeiten offenbar nicht zum Arbeitsalltag, für die restlichen beträgt der Zeitaufwand 2-3 Stunden.

Rechnet man über das Jahr die Zeitposten für Lehrbetrieb und vorlesungsfreie Zeit zusammen, ergibt sich eine Gesamtarbeitszeit von rund 41,6 Stunden pro Woche für alle WM-Gruppen. Es gibt keine bedeutsamen Unterschiede zwischen Fakultäten oder Drittmittelstellen und Qualifikationsstellen.

Arbeitszeitregelung (Sollarbeitszeit)	Ist Arbeitszeit Mittelwert	Errechnete Überstunden
volle Stelle (38,5 h)	42,4 h	3,9 h
2/3 Stelle (25,7 h)	37,1 h	11,4 h
1/2 Stelle (19,25 h)	37,0 h	17,8 h

Tabelle 17: *Ist-Arbeitszeit und Überstunden pro Woche VZ und TZ*

Vergleich Soll-Ist Arbeitszeit: Betrachtet man die Jahresmittelwerte der Wochenarbeitszeiten nach der vertraglichen Arbeitszeitregelung, zeigt sich, dass Teilzeit-WM deutlich mehr Überstunden leisten (vgl. Tab. 17).

So berichten WM auf vollen Stellen 3,9 Überstunden, WM auf 2/3 Stellen 11,4 Überstunden und WM auf 1/2 Stellen sogar 17,8 Überstunden pro Woche. Damit arbeiten WM auf Teilzeit-Stellen beinahe Vollzeit.

Anteil für Weiterqualifikation: Laut §110 Abs. 4 BerlHG ist für WM auf Qualifikationsstellen *mindestens* ein Drittel der Arbeitszeit für die eigene Weiterqualifikation vorzusehen. Die Arbeitsverträge an der TU Berlin verweisen entsprechend auf das BerlHG. Die 1/3 Regelung wird jedoch im Arbeitsvertrag nicht erläutert.

Rund 54% der Befragten auf Qualifikationsstellen[28] geben an, dass die 1/3 Regelung für sie gelte. Ob eine solche Festlegung in ihrem Vertrag existiert, wissen 28% der Befragten nicht. Weitere 17% geben an, ihr Vertrag enthalte keine Festlegung. Die derzeit an der TU beschäftigten WM sind damit genauso schlecht informiert wie ihre Kollegen aus der Vorgängerstudie 2002.

Unabhängig von der *Kenntnis* gesetzlicher Regelungen sollten die WM den tatsächlichen Zeitanteil für die eigene Weiterqualifikation schätzen.

Arbeitszeitregelung	Mittelwert
volle Stelle	25,5 %
2/3 Stelle	33,5 %
1/2 Stelle	37,9 %

Tabelle 18: *Anteil der Weiterqualifikation an der Ist-Arbeitszeit*

Tabelle 18 zeigt die prozentualen Durchschnittswerte für jene WM, die mit ihrer Promotion/Habilitation beschäftigt sind. Auf Vollzeitstellen wird gut 1/4 der Arbeitszeit für die eigene Weiterqualifikation aufgewendet, auf Teilzeitstellen gut 1/3. Man beachte jedoch, dass damit nicht etwa 1/3 der *vertraglichen* Arbeitszeit gemeint ist (vgl. Tab. 17). Offenbar bringen Teilzeit-WM ihre Weiterqualifikation vor allem durch unbezahlte Überstunden voran, sie promovieren also in ihrer Freizeit.

Auch der Wert von gut 25% für Vollzeit-WM ist unbefriedigend, er liegt deutlich unter dem gesetzlichen Mindestwert, bei starken Unterschieden zwischen Fakultäten. So gibt es Fakultäten, an denen WM auf *vollen* Qualifikationsstellen deutlich mehr als 1/3 ihrer Arbeitszeit für ihre Weiterqualifikation nutzen können, aber auch Fakultäten, die deutlich unter dem geforderten 1/3 der Arbeitszeit liegen (vgl. Anhang C, 5.5.2).

[28] Für Drittmittelbeschäftigte und Privatdienstverträge existiert eine Regelung hinsichtlich der eigenen Weiterqualifikation nur in Ausnahmefällen.

	Mittelwert	Fakultätsunterschied	Fehlend
Zeitinvestition bei Wahlfreiheit			
Skala: 1 = viel mehr; 3 = gleichviel; 5 = viel weniger			
Verwaltungsarbeit	3,9	+	8%
Lehre	3,3	0	11%
lehrnahe Aufgaben	3,5	0	10%
eigene Weiterqualifikation	1,7	+	7%
Projektarbeit	2,6	0	12%
forschungsnahe Aufgaben	2,3	+	10%
Zuarbeit für Professor/in	3,5	+	14%
wissenschaftliche Dienstleistungen	3,2	0	18%
akademische Selbstverwaltung	3,2	0	18%
Sonstiges	3,4	0	74%

Tabelle 19: *Wo würde bei Wahlfreiheit mehr oder weniger Zeit investiert?*

Zeitwünsche: Die WM hatten auch die Möglichkeit, für die aufgeführten Arbeitsaufgaben anzugeben, wo sie mehr oder weniger Zeit investieren würden (vgl. Tab. 19). Angesichts der schon beschriebenen Ist-Arbeitszeiten verwundert es nicht, dass die WM eindeutig mehr Zeit (1,7) für die *eigene Weiterqualifikation* wollen. Die hier bestehenden Unterschiede zwischen den Fakultäten, ändern nichts an der generellen Tendenz; in Fakultät II ist der Wunsch nach mehr Zeit hierfür lediglich nicht ganz so stark ausgeprägt wie beim Rest.

Auch für *forschungsnahe Aufgaben* würden die WM bei Wahlfreiheit mehr Zeit investieren (2,3), wobei es auch hier Unterschiede zwischen den Fakultäten gibt.

In etwa gleichviel Zeit (zwischen 2,6 und 3,2) würden die WM für *Projektarbeit*, *wissenschaftliche Dienstleistungen* und die *akademische Selbstverwaltung* investieren. Es bestehen hier keine Fakultätsunterschiede in der Einschätzung.

Für *Lehre, lehrnahe Aufgaben* und *Zuarbeiten für den Professor* würden die WM tendenziell eher weniger Zeit investieren wollen (3,3 - 3,5), bezüglich der Zuarbeit bestehen allerdings Fakultätsunterschiede.

Eindeutig viel weniger Zeit würden die WM in *Verwaltungsarbeit* (3,9) investieren. Die hier bestehenden Fakultätsunterschiede gehen vor allem auf Fakultät II zurück. Der Wunsch nach weniger Verwaltungsarbeit ist hier nicht ganz so stark ausgeprägt, wie an den anderen Fakultäten. Bereits im Interview wurde betont, dass Verwaltungsarbeit an dieser Fakultät kein Problem für die WM darstellen würde.

Fazit: Deutlich erkennbar ist eine Mehrbelastung der WM über die vertraglichen Arbeitszeiten hinaus. Alle WM leisten Überstunden. Besonders stark betroffen sind Teilzeit-WM (2/3 oder 1/2).

Nach § 110, Abs. 4 BerlHG ist den WM auf Qualifikationsstellen mindestens 1/3 ihrer Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Weiterqualifikation zur Verfügung zu stellen. Das ist an der TU Berlin offenbar weder allgemein bekannt, noch gängige Praxis: Dass dies im Arbeitsvertrag festgelegt ist, weiß knapp die Hälfte (45%) der Qualifikations-WM nicht, vermutlich weil die TU-Standardverträge nur auf das entsprechende Gesetz verweisen, es aber nicht inhaltlich erläutern. Die Zeitanteile, die tatsächlich für die eigene Weiterqualifikation verwendet werden, bleiben deutlich hinter den gesetzlichen Vorgaben zurück; alle WM, insbesondere Teilzeit-WM, verwenden unbezahlte Überstunden für die Arbeit an der Promotion/Habilitation.

Um ein Bewusstsein bei den Promovenden (aber auch bei den Hochschullehrern) dafür zu schaffen, dass mindestens ein Drittel der Arbeitszeit der Weiterqualifikation dienen soll, wäre es empfehlenswert, die 1/3 Regelung explizit in die Standardverträge aufzunehmen. Im Zusammenhang mit Qualifizierungsvereinbarungen und Promotionsquoten würde dies für mehr Verbindlichkeit sorgen.

Bei Wahlfreiheit würden die WM mehr Zeit in ihre Weiterqualifikation und forschungsnahe Aufgaben investieren. Weniger Zeit würden sie für Verwaltungsarbeiten aufbringen.

3.7 Veränderungen zwischen 2002 und 2007

Zwischen beiden Befragungen der WM liegen genau 5 Jahre. Da nur befristet Beschäftigte (mit Vertragslaufzeiten von i.d.R. bis zu 5 Jahren) angesprochen wurden, stehen zwei getrennte Stichproben zur Verfügung. Wie sieht die heutige Generation der WM ihre Arbeitsbedingungen? Wo haben sich mögliche Veränderungen gegenüber 2002 ergeben?

Beide Fragen lassen sich sehr kurz beantworten: Die im Jahr 2007 befragten WM sehen ihre Arbeitssituation praktisch genauso wie ihre Kollegen vor 5 Jahren. Für die TU insgesamt wurden sämtliche Items überprüft, die in beiden Befragungen vorkamen, auf Ebene der Fakultäten wurden alle globalen Zufriedenheitsitems und Items, die Verzögerungen und Abschlusswahrscheinlichkeiten der Qualifikationsarbeit abfragen, verglichen.

Dort, wo sich geringfügige Unterschiede zeigen, sind diese nicht inhaltlich interpretierbar, sondern lediglich Effekte des gegenüber 2002 erhöhten Anteils von Drittmittel-WM in der Stichprobe.

Die einzige Veränderung, die sich statistisch absichern lässt, betrifft die Zufriedenheit mit der wissenschaftlichen Weiterbildung im Rahmen der Lehre; hier hat sich die Note von 2,9 auf 2,5 signifikant[29] verbessert. Die Anstrengungen der Zentraleinrichtung Kooperation in diesem Bereich (z.B. „Info-Brief Weiterbildung“; „Curriculum Förderung der Qualität der Lehre“), die in den letzten Jahren deutlich verstärkt wurden, werden von den lehrenden WM offenbar wahrgenommen und begrüßt.

[29] Signifikanter t-Test $t=4,49$; $df=476$; $p<.001$

4 Zusammenfassung und Empfehlungen

Der vorliegende Ergebnisbericht zeigt, dass die 2002 benannten Probleme fortbestehen. Mit einer Ausnahme[30] haben sich keine Veränderungen in den letzten fünf Jahren ergeben. Die ergriffenen bzw. diskutierten Maßnahmen sind bei der Mehrzahl der WM unbekannt.

Zusammenfassend werden im folgenden die wichtigsten Ergebnisse der WM-Studie 2007 noch einmal genannt und daraus abgeleitete Empfehlungen der Autoren zur Diskussion gestellt.

Lehre und Arbeitsvertrag

- Die WM lehren im Schnitt 1 SWS und – je nach Fakultät – bis zu 2,4 SWS zusätzlich, die allermeisten, ohne dafür entschädigt zu werden; solche Abweichungen vom Arbeitsvertrag wurden bereits in der WM-Studie 2002 festgestellt. Wodurch sich Mehraufwand ergibt, sollte durch gezielte Befragungen der Lehrenden an den einzelnen Fakultäten überprüft werden.
- Die Belastungen werden sich durch die Einführung von weiteren Bachelor/Master Studiengängen vermutlich noch erhöhen. Schon jetzt werden Bachelor Studiengänge in der Betreuung von den lehrenden WM aufwändiger als Diplom/Magister-Studiengänge eingeschätzt.
- Die Vergabe von Lehraufträgen nur noch an promovierte WM ist als Entlastungs-Maßnahme nicht zu empfehlen, da die Mehrzahl der Befragten die Lehrtätigkeit als Teil der eigenen Weiterqualifikation ansieht.
- Es sollte geprüft werden, ob 15% der WM auf Qualifikationsstellen tatsächlich Verträge mit einer Laufzeit von weniger als 5 Jahren haben.

Weiterqualifikation

- Alle WM leisten Überstunden, Teilzeit-WM (1/2 und 2/3) arbeiten fast Vollzeit. Das im BerlHG festgeschriebene Drittel als Mindestzeitanteil für die eigene Weiterqualifikation wird an der TU Berlin unterschritten, wenn auch nicht an allen Fakultäten. Insbesondere Teilzeit-WM promovieren in der Freizeit.
- Die von den WM geschätzte und die aus den Daten der TU-Personalabteilung berechnete Wahrscheinlichkeit, innerhalb der Vertragslaufzeit zu promovieren, liegt bei rund 50%, Schätzung und Berechnung (53% / 51%) stimmen überein.
- Bei der Hälfte der WM wird sich der Abschluss um durchschnittlich ein Jahr verzögern. Insgesamt sind die WM unzufrieden mit dem Stand der Qualifikationsarbeit (42% unzufrieden/sehr unzufrieden).
- Bemängelt werden v.a. die Qualität der Betreuung, zu wenig klare Vorgaben, zu wenig Unterstützung bei der persönlichen Karriereplanung, zu wenig Diskussionsmöglichkeiten mit Kollegen und dass keine Anbindung an die Scientific Community durch den Betreuer erfolge. Dementsprechend sind die WM auch nur mittelmäßig zufrieden mit der Betreuung (30% unzufrieden/sehr unzufrieden).
- Unabhängig von der Betreuung gibt es auch organisatorische Gründe für Unzufriedenheit. Neben Belastungen durch die Lehre und dort insbesondere durch zusätzliche,

[30] Die Zufriedenheit mit der wissenschaftlichen Weiterbildung im Rahmen der Lehre ist gestiegen.

nicht im Arbeitsvertrag vereinbarte SWS (s.o.), werden zu viele Aufgaben im Fachgebiet und in Projekten sowie zu viele Sekretariatsaufgaben am stärksten bemängelt. Entsprechend stünde zu wenig Zeit zur Nutzung der TU-Weiterbildungsangebote zur Verfügung.

- Als Sofortmaßnahme zur Beseitigung oder Milderung des Problems, dass ein hoher Prozentsatz der WM die TU Berlin ohne abgeschlossene Qualifikationsarbeit verlässt, sollte die Vertragslaufzeit auf Antrag auf die maximale Laufzeit von 6 Jahren verlängert werden.
- Drei Viertel der Befragten halten eine *Einführungsveranstaltung* für neue Mitarbeiter /innen für sinnvoll. Eine solche Veranstaltung, auf der sich auch die Promovierendenbeauftragten vorstellen sollten, könnte einer Vielzahl von Einzelproblemen begegnen: Aufklärung über Rechte (z.B. 1/3 für eigene Weiterqualifikation) und Pflichten der Promovierenden, Aufbau der TU-Strukturen und der akademischen Selbstverwaltung, Promotionstipps, Weiterbildung, Abwicklung von Dienstreisen sind Beispiele für relevante Themen. Die Auseinandersetzung mit diesen Themen kann später eine Menge Zeit sparen. Eine derartige Veranstaltung könnte viertel- bis halbjährlich für alle neu eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durchgeführt werden.

  Mit ihrer mehrtägigen Veranstaltung „Teaching for University´s Best" zielt die Zentraleinrichtung Kooperation schwerpunktmäßig auf den Bereich der Lehre. Es sollte überlegt werden, ob sich ein weiterer Schwerpunkt „Weiterqualifikation" in die bestehende Veranstaltung integrieren lässt, oder ob ein gesondertes Angebot hierzu den Bedürfnissen der Neueingestellten besser entspräche.
- Zu den Maßnahmen, die von den WM besonders gut bewertet werden, gehören die *Promovierendenbeauftragen*. Allerdings sollte das Amt bekannter gemacht (s.o.), die Aufgaben klarer definiert und für einen regelmäßigen Austausch zwischen den Amtsinhabern gesorgt werden. Die Promovierendenbeauftragen sollten in Mediationsverfahren geschult werden, um in Konfliktfällen professionelle Hilfe anbieten zu können.
- Möglicherweise empfiehlt es sich, das Amt der *Promovierendenbeauftragten* jeweils mit einem WM *und* einem HL zu besetzen. In den Interviews wurde deutlich, dass die Doktoranden persönliche Probleme eher einem Gleichgestellten erzählen, während es bei Problemen mit dem Betreuer eher von Vorteil sei, wenn sich der betreuende Hochschullehrer einem Kollegen gegenüber sieht.
- Die Einführung von *Promotionsvereinbarungen* mit zeitlich festgelegten Teilzielen sieht die Mehrzahl der Befragten als Mittel, die Qualifikationsarbeit schneller abzuschließen. Einschränkungen der eigenen Forschung durch Promotionsvereinbarungen befürchtet die Mehrzahl der Befragten nicht. Derartige schriftliche Vereinbarungen können Klarheit über wechselseitige Erwartungen schaffen und für stärkere Verbindlichkeit im Betreuungsprozess sorgen.
- Auch spezielle promotionsbegleitende Maßnahmen (z.B. Forschungssupervision, Promotionscoaching) würden 60% der Befragten gern nutzen, weitere 20% vielleicht. Die angesprochenen Beispielmaßnahmen sind nicht auf die Lösung wissenschaftlich-fachlicher Schwierigkeiten gerichtet, sondern auf die Verbesserung von Handlungsstrategien. Über die Ausgestaltung solcher Maßnahmen[31] könnte deshalb auch fakul-

[31] Eine Fülle von Anregungen hierzu findet sich in: C. Koepernik, J. Moes & S. Tiefel (Hrsg.)(2006). *GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen.* Bielefeld: Bertelsmann.

tätsübergreifend oder auf Leitungsebene nachgedacht werden. Sinnvoll sind solche Überlegungen natürlich nur dann, wenn die Adressaten später auch die Zeit haben, Weiterbildungsangebote auch besuchen zu können; derzeit meinen dies nur gut 20%.

- Die TU-Broschüre „Promotionstipps“ ist zusammen mit (dienstälteren) WM entwickelt worden und enthält eine ganze Reihe nützlicher Informationen. Warum die jetzt befragten WM die Broschüre dennoch wenig hilfreich finden bzw. mehrheitlich nicht kennen, sollte mit ihnen diskutiert werden.
- Es ist auch an der TU Berlin üblich geworden, Leistungsanreize für die Fachgebiete zu schaffen. Für die erfolgreiche Betreuung der eigenen WM könnten ebenfalls solche Anreize geschaffen werden. Notwendig wäre hierzu die systematische Erfassung der Promotionsquote, also jenes Anteils der WM, die während ihrer Tätigkeit ihre Promotion abschließen. Dass in LINF dieses wichtige Leistungskriterium – trotz entsprechender Anregung vor nunmehr 5 Jahren – noch immer nicht erfasst wird, sollte umgehend repariert werden.

Forschung

- Die Arbeitsbedingungen in der Forschung insgesamt, die räumlich-technische Ausstattung hierfür und die Reisemöglichkeiten werden als mittelmäßig bis gut beurteilt. Andere Rahmenbedingungen (TU-interne Kooperationsmöglichkeiten, Gastvorträge von Wissenschaftlern, Sekretariatskapazität und forschungsbezogene Weiterbildungsmöglichkeiten) werden nur als befriedigend eingeschätzt. Zwei Drittel der WM haben offenbar schon einmal Probleme mit Übersetzungen gehabt, mit der dabei (nicht) erfahrenen Unterstützung sind sie unzufrieden.
- Obwohl die weit überwiegende Mehrzahl der WM externe Forschungskontakte hat, damit auch zufrieden ist und diese Kontakte von mehr als der Hälfte für die eigene Weiterqualifikation genutzt werden können, wünschen sich drei Viertel der WM eine Ausweitung. Dieser ausgeprägte Wunsch nach wissenschaftlicher Kommunikation drückt sich auch in einem starken Interesse an Auslandsaufenthalten aus.
- Der relativ hohe Anteil problematischer Autorenschaft bei Publikationen läßt sich nicht mit den Empfehlungen der DFG zu guter wissenschaftlicher Praxis vereinbaren. In den Fakultäten und Instituten sollte eine Leitbilddiskussion, wie sie in vielen öffentlichen Einrichtungen und Industrieunternehmen stattfindet, begonnen werden.

Die hier formulierten Empfehlungen können nur erste Anregungen für die Diskussion an den Fakultäten und auf der Leitungsebene sein. Die Autoren wünschen allen Beteiligten viel Erfolg für diese Diskussion.

Anhang A: Fragebogen

Rückantwort

An

WM-Studie

Gliederung des Fragebogens:

1. Lehraufgaben
2. Eigene Weiterqualifikation
3. Forschungsaufgaben & Forschungskontakte
4. Maßnahmen
5. Vertrag und Arbeitsbelastung
6. Soziodemographische Angaben

Zum Fragebogen

Der Fragebogen ist auch im Internet präsent. Bitte beachten Sie hierzu die TU-Homepage oder geben Sie folgende Adresse in Ihren Browser ein:

http://www.wm-studie.tu-berlin.de/fileadmin/befragung/

Sie können also wählen, ob Sie den Fragebogen am Bildschirm **oder** handschriftlich ausfüllen möchten. Die Internetversion ist passwortgeschützt. Dieses Passwort ist für alle Teilnehmer-innen und Teilnehmer gleich. Bitte geben Sie folgendes ein:

Name: wimi **Passwort:** studie2007.

In der Regel bestehen die Fakultäten aus Instituten und diese sind weiter untergliedert in **Fachgebiete**. Gefragt wird im Folgenden stets nach den Bedingungen an Ihrem Fachgebiet. Sollten Sie keinem Fachgebiet zugeordnet sein, beziehen Sie die Fragen bitte auf die organisatorische Einheit (z.B. Lehrstuhl, Zentrum, Arbeitsgruppe etc.) in der Sie arbeiten.

Der Fragebogen enthält auch Verweise. Diese dienen dazu, dass niemand Fragen ausfüllen muss, die er/sie nicht beantworten kann. Die Verweise sind zur schnelleren Navigation durch ein Symbol gekennzeichnet (von ↗ springen sie bitte zu der angegebenen Frage ➔).
Wenn Ihnen Mehrfachantworten sinnvoll erscheinen, sind diese auch möglich.

Im Fragebogen sind u.a. Fragen mit 5-stufigen Antwortmöglichkeiten enthalten. Aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit sind jeweils nur die Randkategorien benannt.

Beispiel: Sind Sie z.B. mit der Größe Ihres Besprechungstisches ziemlich unzufrieden, würden Sie wie folgt ankreuzen.

Wie zufrieden sind Sie mit der Größe Ihres Besprechungstisches?

sehr zufrieden ☐ ☐ ☐ ☒ ☐ sehr unzufrieden

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen bis **28.02.2007** an die oben angegebene Adresse **„WM-Studie“** zurück.

1. Lehraufgaben

1.1 Führen Sie an der TU Lehrveranstaltungen durch?

☐ ja ☐ nein (↗ bitte weiter bei 2.1)

1.2 Wie viele Semesterwochenstunden (SWS) sind vertraglich für Ihre Lehre festgelegt, und wie viele SWS arbeiten Sie an der TU tatsächlich in der Lehre?

Vertraglich sind ____ SWS[1] festgelegt.

Ich halte Lehrveranstaltungen im Umfang von durchschnittlich ____ SWS ab.

Falls Sie mehr SWS an der TU arbeiten als vertraglich festgelegt:
Erhalten Sie dafür einen angemessenen Ausgleich (z.B. zeitliche Kompensationsangebote)?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

1.3 Wie selbstbestimmt sind Sie in der Gestaltung Ihrer Lehre, und wie zufrieden sind Sie damit?

Ich arbeite…

sehr selbstbestimmt ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr weisungsgebunden

Ich bin damit…

sehr zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr unzufrieden

1.4 Wie zufrieden sind Sie mit den Rahmenbedingungen der Lehre an Ihrem Fachgebiet?

	sehr zufrieden				**sehr unzufrieden**	**trifft nicht zu**
TU-Weiterbildung (z.B. Didaktik)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Studienordnung/Prüfungsordnung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Personalausstattung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sekretariatskapazität	☐	☐	☐	☐	☐	☐

1.5 Wie zufrieden sind Sie mit der Ausstattung der Lehre an Ihrem Fachgebiet?

	sehr zufrieden				**sehr unzufrieden**	**trifft nicht zu**
PC Räume	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bibliothek	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Seminar-/Vorlesungsräume	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lehrmittel (Projektoren, Material etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ausstattung von Laboren/Werkstätten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zustand technischer Geräte	☐	☐	☐	☐	☐	☐

1.6 Wie beurteilen Sie die Anzahl der Studierenden in Ihren Lehrveranstaltungen?

viel zu viele Studierende ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ zu wenig Studierende

[1] Wenn Sie teilzeitbeschäftigt sind, bilden Sie bitte den Durchschnitt (z.B. 2/3 Stelle: 4 x 2/3 = 2,7).

1.7 Wie beurteilen Sie den Betreuungsaufwand für Ihre Studierenden in der Lehre?

	sehr hoch		mittel		gering	trifft nicht zu
Master	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bachelor	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diplom/Magister	☐	☐	☐	☐	☐	☐

1.8 Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Lehre?

sehr zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr unzufrieden

1.9 Wie beurteilen Sie die Qualität des Lehrangebotes an Ihrem Fachgebiet insgesamt?

sehr gut ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr schlecht

2. Eigene Weiterqualifikation

➔ 2.1 Welches ist Ihr bisher höchster wissenschaftlicher Abschluss?

☐ Abgeschlossenes Studium

☐ Promotion

☐ Habilitation

☐ anderer Abschluss, bitte angeben: _____

2.2 Welche Qualifikation streben Sie an?

Dr.-Ing.	Dr. rer. nat.	Dr. phil.	Dr._____	Habilitation	künstlerische Qualifikation[2]	keine weitere
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

(↗ *bitte weiter bei 2.13*)

2.3 In welcher Phase Ihrer Promotion/Habilitation befinden Sie sich?

☐ Ich habe (noch) nicht angefangen (↗ *bitte weiter bei 2.13*).

☐ Bei der Themenrecherche

☐ Bei der Durchführung der Forschungsarbeit

☐ Bei der Erstellung des Textes

☐ Arbeit ist abgegeben. Ich warte auf die Bewertung seit _____ Monaten.

☐ Verfahren ist abgeschlossen seit _____ Monaten (↗ *bitte weiter bei 2.7*).

2.4 Der Abschluss meiner Promotion/Habilitation wird sich gegenüber meiner persönlichen Planung voraussichtlich verzögern.

☐ **Ja**, um ca. _____ Monate.

☐ **Nein**, ich liege im Zeitplan.

[2] Hierzu zählen z.B. Wettbewerbe, Preise oder Auszeichnungen.

2.5 Wie viel Prozent der Arbeit an Ihrer Promotion/Habilitation haben Sie nach Ihrer eigenen Schätzung noch vor sich?

ca. _____%

2.6 Ich werde die Promotion/Habilitation voraussichtlich in der Laufzeit meines Vertrages abschließen.

☐ ja ☐ nein

➔ 2.7 Kam es bei der Arbeit an Ihrer Promotion/Habilitation (bislang) zu längeren Unterbrechungen?

☐ **Nein,** es kam zu keiner längeren Unterbrechung meiner Weiterqualifikation.

☐ **Ja,** es kam zu einer oder mehreren längeren Unterbrechung/en von insgesamt ca.____Monaten.

2.8 Die Fortschritte und Probleme meines Promotions-/Habilitationsvorhabens kann (konnte) ich bei Bedarf mit meinem Betreuer/ meiner Betreuerin besprechen.

jederzeit ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ gar nicht

2.9 Wie zufrieden sind (waren) Sie insgesamt mit der Betreuung Ihrer Promotion/ Habilitation?

sehr zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr unzufrieden

2.10 Falls Sie nicht völlig zufrieden mit der <u>Betreuung</u> Ihrer Arbeit sind (waren), welches sind die wesentlichen Gründe dafür?

☐ Ich bin (war) **völlig zufrieden** mit der Betreuung (↗ *bitte weiter bei 2.11*).

Gründe für **Unzufriedenheit**:	**stimmt völlig**				**stimmt gar nicht**
nicht ausreichende Qualität der Betreuung	☐	☐	☐	☐	☐
zu wenig Freiraum bei der Bearbeitung des Themas	☐	☐	☐	☐	☐
zu wenig klare Vorgaben durch Betreuer/in	☐	☐	☐	☐	☐
zu wenig Diskussionsmöglichkeit mit Kollegen/innen	☐	☐	☐	☐	☐
zu wenig Unterstützung bei persönlicher Karriereplanung	☐	☐	☐	☐	☐
Betreuer/in fehlen Kenntnisse auf dem Gebiet meiner Promotion/ Habilitation	☐	☐	☐	☐	☐
keine Anbindung an die Scientific Community durch Betreuer/in	☐	☐	☐	☐	☐
fehlende Unterstützung bei Publikationen	☐	☐	☐	☐	☐

➔ 2.11 Wie zufrieden sind Sie mit dem Stand Ihrer Arbeit?

sehr zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr unzufrieden

2.12 Falls Sie nicht völlig zufrieden mit dem Stand Ihrer Arbeit sind, welches sind die wesentlichen, betreuungsunabhängigen Gründe dafür?

☐ Ich bin **völlig zufrieden** mit dem Stand der Arbeit (↗ *bitte weiter bei 2.13*)

Gründe für **Unzufriedenheit**:	**stimmt völlig**				**stimmt gar nicht**
2.12 a) Lehre (*falls Sie keine Lehre abhalten bitte weiter bei ↗ 2.12 b*)					
Klausuren/mündliche Prüfungen benötigen zuviel Zeit.	☐	☐	☐	☐	☐
sehr betreuungsintensive Hausarbeiten/Diplomarbeiten	☐	☐	☐	☐	☐
ständige Unterbrechung meiner Arbeit durch Studierendenanfragen	☐	☐	☐	☐	☐
die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltung benötigt zuviel Zeit	☐	☐	☐	☐	☐
➔ 2.12 b) Am Fachgebiet					
zu viele Sekretariatsaufgaben	☐	☐	☐	☐	☐
zu viel Projektarbeit	☐	☐	☐	☐	☐
zu viele Aufgaben im Fachgebiet	☐	☐	☐	☐	☐
zu wenig Ressourcen (z.B. Laborzeiten)	☐	☐	☐	☐	☐
schlechte Bibliotheksausstattung	☐	☐	☐	☐	☐
2.12 c) Weiterbildungsmöglichkeiten					
für mich ungeeignete TU-Weiterbildungsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
zu wenig Zeit zur Nutzung der TU-Weiterbildungsangebote	☐	☐	☐	☐	☐
2.12 d) Persönlich					
Schreibprobleme/-blockaden	☐	☐	☐	☐	☐
Fehler bei der Themenwahl (z.B. zu komplex, uninteressant)	☐	☐	☐	☐	☐
zu spät mit der Arbeit begonnen	☐	☐	☐	☐	☐
zu wenig Erfahrung mit Organisation- und Zeitplanung	☐	☐	☐	☐	☐
zeitliche Belastung durch die Familie	☐	☐	☐	☐	☐
zeitliche Belastung durch Finanzierung des Lebensunterhalts	☐	☐	☐	☐	☐
andere persönliche Gründe	☐	☐	☐	☐	☐

➔ 2.13 Wie schätzen Sie generell die Wahrscheinlichkeit ein, an Ihrem Fachgebiet innerhalb der Vertragslaufzeit eine Promotion/Habilitation abschließen zu können?

Beispielweise bedeutete eine Wahrscheinlichkeit von 40 %, dass knapp die Hälfte der WM ihre Promotion/Habilitation innerhalb der Vertragslaufzeit abschließen.

_____%

3. Forschungsaufgaben & Forschungskontakte

3.1 Gibt es an Ihrem Fachgebiet Publikationen ohne Ihre (Mit-)Autorenschaft, an denen Sie aber inhaltlich mitgearbeitet haben?

☐ **nein** ☐ **ja,** eine Publikation ☐ **ja,** mehrere Publikationen

☐ Ich habe an keinen Publikationen mitgearbeitet (↗ *bitte weiter bei 3.3*).

3.2 Haben Sie (evtl. mit anderen WM) Publikationen erarbeitet, bei denen Ihr Hochschullehrer als (Mit)Autor auftritt, ohne dass er an den Publikationen mitgearbeitet hat?

☐ **nein** ☐ **ja,** eine Publikation ☐ **ja,** mehrere Publikationen

➔ 3.3 Im Folgenden geht es um Forschungsaufgaben, die öffentlich oder privatwirtschaftlich gefördert werden. Diese können auch – müssen aber nicht – Ihrer Weiterqualifizierung (z.B. Promotion) dienen. Haben Sie solche Forschungsaufgaben?

Ja

☐ Beantragung eines geförderten Projektes

☐ Arbeit in TU-gefördertem Projekt

☐ Arbeit in öffentlich gefördertem Drittmittelprojekt

☐ Arbeit in Industrie-gefördertem Projekt

☐ Zuarbeit für Professor/in (z.B. Analysen, Gutachten, Beratung)

☐ Sonstiges:

Nein

☐ Ich habe keine solchen Forschungsaufgaben (↗ *bitte weiter bei 3.5).*

☐ Ich habe keine solchen Forschungsaufgaben, da an meinem Fachgebiet nicht geforscht wird (↗ *bitte weiter bei 3.11).*

3.4 Wie selbstbestimmt sind Sie in der Gestaltung dieser Forschung, und wie zufrieden sind Sie damit?

Ich arbeite…

sehr selbstbestimmt ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr weisungsgebunden

Ich bin damit…

sehr zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr unzufrieden

➔ 3.5 Wie zufrieden sind Sie mit den Rahmenbedingungen und der Ausstattung der Forschung an Ihrem Fachgebiet?

	sehr zu-frieden				**sehr unzu-frieden**	**trifft nicht zu**
Reisemöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
TU-interne Kooperationsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Gastvorträge von Wissenschaftlern/innen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sekretariatskapazitäten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Unterstützung bei Übersetzungen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. Workshops)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
EDV	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Büro-, Konferenzräume	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Material (z.B. Werkstoffe, Verbrauchsmaterial)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3.6 Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Forschung?

sehr zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr unzufrieden

3.7 Wie beurteilen Sie insgesamt die Qualität der Forschung an Ihrem Fachgebiet?

sehr gut ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr schlecht

3.8 Haben Sie an Ihrem Fachgebiet TU-externe (z.B. regionale, überregionale oder internationale) Forschungskontakte?

☐ **Ja**, ich habe solche Kontakte.

☐ **Nein**, ich habe keine externen Forschungskontakte.*(↗bitte weiter bei 3.11)*

3.9 Wie zufrieden sind Sie mit diesen Kontakten?

sehr zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr unzufrieden

3.10 Können Sie diese Kontakte für Ihre Weiterqualifikation nutzen?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

➔ 3.11 Würden Sie sich intensivere Forschungskontakte wünschen?

☐ ja ☐ nein ☐ weiß nicht

3.12 Haben Sie Interesse an einem Auslandsaufenthalt?

1 Monat	3 Monate	6 Monate	12 Monate	kein Interesse
☐	☐	☐	☐	☐

4. Maßnahmen

Die folgenden Fragen betreffen Maßnahmen, die zur Verbesserung der Promotions- und Arbeitsbedingungen an den Fakultäten *diskutiert* und *teilweise* auch umgesetzt werden. Nicht alle Maßnahmen werden an allen Fakultäten umgesetzt bzw. diskutiert.

4.1 Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sind Ihnen an Ihrer Fakultät bekannt?

☐	Promotionskolloquien	☐	Promotionskolleg
☐	Finanzielles Anreizsystem auf Fachgebietsebene für abgeschlossene Promotionen (LINF)	☐	Hochschulübergreifendes Promotionskolleg
☐	Promovierendenbeauftragte/r zur Beratung/ Mediation bei nicht-fachspezifischen Problemen/ Konflikten während der Promotion	☐	Flexible Kompensationsangebote (z.B. Forschungssemester) für stark in der Lehre eingespannte WM
☐	Zusätzliche Einstellung von Studierenden zur Entlastung in der Lehre	☐	Regelmäßige Fördergespräche/ Sprechstunden mit Betreuer/in
☐	Spezielles Lehrangebot für Promovenden	☐	Die blaue TU-Broschüre „Promotionstipps“
☐	Promotions-/Zielvereinbarungen mit zeitlich planbaren Teilzielen	☐	Ich kenne keine der Maßnahmen

4.2 Nachfolgend finden Sie einige Aussagen zu vorhandenen oder möglichen Maßnahmen. Bitte kreuzen Sie an, wie sehr Sie den Aussagen zustimmen.
Falls Sie nicht promovieren *↗ bitte weiter bei 5.1* (gilt auch für Habilitanden).

	stimmt völlig				**stimmt gar nicht**	**weiß nicht**
Falls unerwartete nicht-fachspezifische Probleme/ Konflikte in meiner Promotion auftreten, würde ich das Angebot eines/r Promovierendenbeauftragte/n gerne nutzen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Das finanzielle Anreizsystem auf Grund abgeschlossener Promotionen macht sich an meinem Fachgebiet positiv bemerkbar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ein spezielles Weiterbildungsangebot, zugeschnitten auf Promovenden (z.B. Veröffentlichung, Anträge formulieren), würde mir bei meiner Promotion sehr helfen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Promotionsvereinbarungen mit zeitlich festgelegten Teilzielen würden mir helfen, mein Forschungsvorhaben schneller umzusetzen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Promotionsvereinbarungen mit zeitlich festgelegten Teilzielen würden mich in meiner Forschung eher einschränken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4.2 Fortsetzung

	stimmt völlig				stimmt gar nicht	weiß nicht
Die blaue TU-Broschüre „Promotionstipps“ hat mir bei Fragen rund um meine Promotion geholfen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eine Verlängerung der Vertragslaufzeit auf 6 Jahre halte ich in begründeten Fällen für sinnvoll.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Vergabe von Lehraufträgen nur noch an Promovierte (Post Doc) würde die Weiter-qualifikation der Promovenden stark einschränken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Auslandaufenthalte während der Promotion werden an meinem Fachgebiet unterstützt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Spezielle Beratungsangebote für Promovenden (z.B. Promotionscoaching, Forschungs-supervision) würde ich gerne nutzen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eine Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter/innen (z.B.: Aufbau der TU-Strukturen; Selbstverwaltung; Promotionsfragen) würde den Arbeitseinstieg an der TU sehr erleichtern.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5. Vertrag und Arbeitsbelastung

➔ 5.1 Wie sind Ihr Beschäftigungsverhältnis und Ihre Arbeitszeit geregelt?

Beschäftigungsverhältnis

- ☐ Qualifikationsstelle (WM, wiss./H.-Ass.,Ober-Ass./Ing.)
- ☐ Drittmittelstelle (z.B. BMBF, Stiftungen)
- ☐ Privatdienstvertrag
- ☐ Stipendium
- ☐ keine Anstellung *(bitte beziehen Sie die folgenden Fragen auf Ihre letzte TU-Stelle)*

Arbeitszeit

- ☐ volle Stelle
- ☐ 2/3 Stelle
- ☐ ½ Stelle
- ☐ ____%Stelle

5.2 Wie ist die Laufzeit der Stelle?

☐ befristet auf _____ Monate ☐ unbefristet

5.3 Wie viele Monate werden Sie voraussichtlich noch an der TU beschäftigt sein?

_____ Monate

5.4 Welcher Anteil der Arbeitszeit ist in Ihrem Arbeitsvertrag für eigene Weiterqualifikation vorgesehen?

☐ übliches 1/3 ☐ ____% ☐ keine Festlegung ☐ weiß nicht

5.5 Wie viel Arbeitszeit in Stunden wenden Sie durchschnittlich pro Woche für folgende Aufgaben auf? Bitte lesen Sie zunächst alle Punkte durch.

	im Semester	in der vorlesungsfreien Zeit
Verwaltungsarbeit (z.B. EDV-Betreuung, Beschaffung, Tagungen)	_____Std.	_____Std.
Lehre (inklusive Vor-/Nachbereitung)	_____Std.	_____Std.
lehrnahe Aufgaben (Prüfung, Klausuren, Beratung)	_____Std.	_____Std.
eigene Weiterqualifikation (Promotion, Habilitation)	_____Std.	_____Std.
Projektarbeit (geförderte Forschung)	_____Std.	_____Std.
forschungsnahe Aufgaben (z.B. Veröffentlichungen, Colloquien)	_____Std.	_____Std.
Zuarbeit für Professor/in	_____Std.	_____Std.
wissenschaftliche Dienstleistungen (z.B. Consulting, Analysen, Gutachten)	_____Std.	_____Std.
akademische Selbstverwaltung (z.B. Gremien, Kommissionen)	_____Std.	_____Std.
Sonstiges:	_____Std.	_____Std.

5.6 Wenn Sie wählen könnten, wo würden Sie gern insgesamt mehr und wo weniger Zeit investieren?

	viel mehr		gleich-viel		viel weniger
Verwaltungsarbeit (z.B. EDV-Betreuung, Beschaffung, Tagungen)	☐	☐	☐	☐	☐
Lehre (inklusive Vor-/Nachbereitung)	☐	☐	☐	☐	☐
lehrnahe Aufgaben (Prüfung, Klausuren, Beratung)	☐	☐	☐	☐	☐
eigene Weiterqualifikation (Promotion, Habil.)	☐	☐	☐	☐	☐
Projektarbeit (geförderte Forschung)	☐	☐	☐	☐	☐
forschungsnahe Aufgaben (z.B. Veröffentlichungen, Colloquien)	☐	☐	☐	☐	☐
Zuarbeit für Professor/in	☐	☐	☐	☐	☐
wissenschaftliche Dienstleistungen (z.B. Consulting, Analysen, Gutachten)	☐	☐	☐	☐	☐
akademische Selbstverwaltung (z.B. Gremien, Kommissionen)	☐	☐	☐	☐	☐
Sonstiges:	☐	☐	☐	☐	☐

6. Soziodemographische Angaben

6.1 Wie alt sind Sie?

bis 25	26-29	30-33	34-37	38-41	42-45	über 45
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6.2 Geschlecht?

☐ männlich ☐ weiblich

6.3 Wo sind Sie derzeit beschäftigt?

☐ **Fakultät I** Geisteswissenschaften

☐ **Fakultät II** Mathematik und Naturwissenschaften

☐ **Fakultät III** Prozesswissenschaften

☐ **Fakultät IV** Elektrotechnik und Informatik

☐ **Fakultät V** Verkehrs- und Maschinensysteme

☐ ehemalige **Fakultät VI**[3] Bauingenieurwesen und angewandte Geowissenschaften

☐ ehemalige **Fakultät VII**[4] Architektur Umwelt Gesellschaft

☐ **Fakultät VIII** Wirtschaft und Management

☐ keiner Fakultät zugeordnet

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Bitte trennen Sie das Anschreiben mit Ihrer Anschrift vom Fragebogen ab, und geben Sie den Fragebogen mit der auf dem Deckblatt angegebenen Adresse **„WM-Studie“** in die TU Hauspost. Sollten Sie einen Umschlag verwenden wollen, benutzen Sie für das Schreiben der Adresse **„WM-Studie“** bitte einen dicken Filzstift.
Der Ergebnisbericht wird voraussichtlich ab Mitte Juni vorliegen. Bitte beachten Sie die Hinweise in der TU-intern. Sollten Sie Anmerkungen, Hinweise und Kritik haben, vermerken Sie sie bitte hier, oder schreiben Sie eine E-Mail an: studie@cs.tu-berlin.de.

[3] Institut für Angewandte Geowissenschaften, Institut für Bauingenieurwesen, Institut für Geodäsie und Geoinformationstechnik

[4] Institut für Architektur, Institut für Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, Institut für Ökologie, Institut für Soziologie, Institut für Stadt- und Regionalplanung

Anhang B: Häufigkeiten

Antwortverteilung auf die Fragebogenkategorien

Die Tabellen sind entsprechend der Fragenreihenfolge im Fragebogen geordnet.
Neu gebildete Variablen (z.B. „Überstundenanzahl“) sind an geeigneter Stelle eingefügt und mit einer zusätzlichen Dezimalstelle nummeriert. Im Fragebogen waren auch größere Fragen-*Blöcke* zu beantworten, z.B. Frage 1.3. Die entsprechende Tabelle 1.3.**1** gibt die Antwortverteilung für die 1. Zeile des Fragenblocks wieder; die dritte Dezimalstelle verweist also auf die Zeile eines Blocks.

In **Spalte 1** jeder Tabelle sind die Antwortkategorien genannt; sie sind nicht überlappend, z.B. bedeuteten die Kurzformulierungen „bis eine Stunde“ und „bis zu 2 Stunden“ in Tabelle „1.2.3 Überstundenanzahl“ `kleiner gleich 1 Stunde´ und `größer als 1 Stunde und kleiner gleich 2 Stunden´. Der Umfang der Gesamtstichprobe beträgt N=425. Eine ganze Reihe von Fragen konnte von bestimmten WM nicht beantwortet werden (z.B. beantworten Nicht- Lehrende keine Fragen zum Betreuungsaufwand), manche Fragen wurden übersprungen, bei anderen konnte explizit das Nicht-Zutreffen einer Frage angekreuzt werden. Diese „Antwortkategorien“ werden in Spalte 1 mit „Fehlend“ gekennzeichnet.

In **Spalte 2** erscheinen die absoluten Antworthäufigkeiten, in **Spalte 3** die relativen Häufigkeiten, die sich aus gültigen *und* fehlenden Werten ergeben.

In **Spalte 4** sind die relativen Häufigkeiten, bezogen auf die Anzahl der WM, die die Frage beantwortet haben, angegeben. In der Regel dürfte dies die informativste Zahl sein.

In **Spalte 5** sind diese gültigen Prozente fortschreitend summiert, es kann also z.B. in Tabelle 1.3.1 abgelesen werden, dass 81,6% der WM sehr selbstbestimmt oder selbstbestimmt lehren.

1. Lehraufgaben

1.1 Führen Sie an der TU Lehrveranstaltungen durch?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	294	69,2	69,2	69,2
	nein	131	30,8	30,8	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

Teilstichprobe WM, die lehren (N=294)

1.2.1 festgelegte SWS

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine Festlegung	59	20,1	20,1	20,1
	unter 4 SWS	34	11,6	11,6	31,6
	4 SWS	196	66,7	66,7	98,3
	über 4 SWS	5	1,7	1,7	100,0
	Gesamt	294	100,0	100,0	

1.2.2 tatsächliche SWS

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine Festlegung	17	5,8	5,8	5,8
	unter 4 SWS	64	21,8	21,8	27,6
	4 SWS	128	43,5	43,5	71,1
	über 4 SWS	85	28,9	28,9	100,0
	Gesamt	294	100,0	100,0	

1.2.3 Überstundenanzahl

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine Überstunden	161	54,8	54,9	54,9
	bis eine Stunde	34	11,6	11,6	66,6
	bis zu 2 Stunden	55	18,7	18,8	85,3
	bis zu 4 Sunden	24	8,2	8,2	93,5
	über 4 Stunden	19	6,5	6,5	100,0
	Gesamt	293	99,7	100,0	
Fehlend	System	1	,3		
Gesamt		294	100,0		

1.2.4 Erhalten Sie dafür einen angemessenen Ausgleich für Überstunden?
Teilstichprobe WM, die Überstunden leisten (N=133)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	7	5,3	5,5	5,5
	nein	98	73,7	77,2	82,7
	weiß nicht	22	16,5	17,3	100,0
	Gesamt	127	95,5	100,0	
Fehlend	k.A.	6	4,5		
Gesamt		133	100,0		

1.3.1 Wie selbstbestimmt sind Sie in der Gestaltung Ihrer Lehre?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr selbstbestimmt	140	47,6	47,8	47,8
	selbstbestimt	99	33,7	33,8	81,6
	teils/teils	40	13,6	13,7	95,2
	weisungsgebunden	12	4,1	4,1	99,3
	sehr weisungsgebunden	2	,7	,7	100,0
	Gesamt	293	99,7	100,0	
Fehlend	k.A.	1	,3		
Gesamt		294	100,0		

1.3.2 Wie zufrieden sind Sie damit?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	130	44,2	44,4	44,4
	zufrieden	100	34,0	34,1	78,5
	teils/teils	42	14,3	14,3	92,8
	unzufrieden	16	5,4	5,5	98,3
	sehr unzufrieden	5	1,7	1,7	100,0
	Gesamt	293	99,7	100,0	
Fehlend	k.A.	1	,3		
Gesamt		294	100,0		

1.4.1 Zufriedenheit Rahmenbedingung: TU-Weiterbildung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	28	9,5	13,6	13,6
	zufrieden	78	26,5	37,9	51,5
	teils/teils	74	25,2	35,9	87,4
	unzufrieden	18	6,1	8,7	96,1
	sehr unzufrieden	8	2,7	3,9	100,0
	Gesamt	206	70,1	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	83	28,2		
	k.A.	5	1,7		
	Gesamt	88	29,9		
Gesamt		294	100,0		

1.4.2 Zufriedenheit Rahmenbedingung: Studienordnung/Prüfungsordnung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	7	2,4	2,6	2,6
	zufrieden	51	17,3	19,1	21,7
	teils/teils	100	34,0	37,5	59,2
	unzufrieden	77	26,2	28,8	88,0
	sehr unzufrieden	32	10,9	12,0	100,0
	Gesamt	267	90,8	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	23	7,8		
	k.A.	4	1,4		
	Gesamt	27	9,2		
Gesamt		294	100,0		

1.4.3 Zufriedenheit Rahmenbedingung: Personalausstattung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	10	3,4	3,5	3,5
	zufrieden	49	16,7	17,1	20,6
	teils/teils	64	21,8	22,4	43,0
	unzufrieden	80	27,2	28,0	71,0
	sehr unzufrieden	83	28,2	29,0	100,0
	Gesamt	286	97,3	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	6	2,0		
	k.A.	2	,7		
	Gesamt	8	2,7		
Gesamt		294	100,0		

1.4.4 Zufriedenheit Rahmenbedingung: Sekretariatskapazität

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	23	7,8	8,1	8,1
	zufrieden	75	25,5	26,5	34,6
	teils/teils	53	18,0	18,7	53,4
	unzufrieden	71	24,1	25,1	78,4
	sehr unzufrieden	61	20,7	21,6	100,0
	Gesamt	283	96,3	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	8	2,7		
	k.A.	3	1,0		
	Gesamt	11	3,7		
Gesamt		294	100,0		

1.5.1 Zufriedenheit Ausstattung: PC Räume

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	36	12,2	15,0	15,0
	zufrieden	82	27,9	34,2	49,2
	teils/teils	41	13,9	17,1	66,3
	unzufrieden	53	18,0	22,1	88,3
	sehr unzufrieden	28	9,5	11,7	100,0
	Gesamt	240	81,6	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	52	17,7		
	k.A.	2	,7		
	Gesamt	54	18,4		
Gesamt		294	100,0		

1.5.2 Zufriedenheit Ausstattung: Bibliothek

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	26	8,8	9,8	9,8
	zufrieden	78	26,5	29,4	39,2
	teils/teils	73	24,8	27,5	66,8
	unzufrieden	50	17,0	18,9	85,7
	sehr unzufrieden	38	12,9	14,3	100,0
	Gesamt	265	90,1	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	25	8,5		
	k.A.	4	1,4		
	Gesamt	29	9,9		
Gesamt		294	100,0		

1.5.3 Zufriedenheit Ausstattung: Seminar-/Vorlesungsräume

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	32	10,9	11,1	11,1
	zufrieden	90	30,6	31,3	42,4
	teils/teils	95	32,3	33,0	75,3
	unzufrieden	53	18,0	18,4	93,8
	sehr unzufrieden	18	6,1	6,3	100,0
	Gesamt	288	98,0	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	5	1,7		
	k.A.	1	,3		
	Gesamt	6	2,0		
Gesamt		294	100,0		

1.5.4 Zufriedenheit Ausstattung: Lehrmittel

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	60	20,4	21,0	21,0
	zufrieden	101	34,4	35,3	56,3
	teils/teils	79	26,9	27,6	83,9
	unzufrieden	34	11,6	11,9	95,8
	sehr unzufrieden	12	4,1	4,2	100,0
	Gesamt	286	97,3	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	5	1,7		
	k.A.	3	1,0		
	Gesamt	8	2,7		
Gesamt		294	100,0		

1.5.5 Zufriedenheit Ausstattung: Ausstattung von Laboren/Werkstätten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	16	5,4	9,5	9,5
	zufrieden	52	17,7	30,8	40,2
	teils/teils	52	17,7	30,8	71,0
	unzufrieden	29	9,9	17,2	88,2
	sehr unzufrieden	20	6,8	11,8	100,0
	Gesamt	169	57,5	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	120	40,8		
	k.A.	5	1,7		
	Gesamt	125	42,5		
Gesamt		294	100,0		

1.5.6 Zufriedenheit Ausstattung: Zustand technischer Geräte

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	24	8,2	9,4	9,4
	zufrieden	85	28,9	33,5	42,9
	teils/teils	72	24,5	28,3	71,3
	unzufrieden	48	16,3	18,9	90,2
	sehr unzufrieden	25	8,5	9,8	100,0
	Gesamt	254	86,4	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	35	11,9		
	k.A.	5	1,7		
	Gesamt	40	13,6		
Gesamt		294	100,0		

1.6 Wie beurteilen Sie die Anzahl der Studierenden in Ihren Lehrveranstaltungen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	viel zu viele Studierende	35	11,9	12,0	12,0
	viele Studierende	64	21,8	21,9	33,9
	teils/teils	139	47,3	47,6	81,5
	wenige Studierende	42	14,3	14,4	95,9
	zu wenig Studierende	12	4,1	4,1	100,0
	Gesamt	292	99,3	100,0	
Fehlend	k.A.	2	,7		
Gesamt		294	100,0		

1.7.1 Betreuungsaufwand für Studierende: Master

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr hoch	29	9,9	26,4	26,4
	eher hoch	45	15,3	40,9	67,3
	mittel	35	11,9	31,8	99,1
	gering	1	,3	,9	100,0
	Gesamt	110	37,4	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	172	58,5		
	k.A.	12	4,1		
	Gesamt	184	62,6		
Gesamt		294	100,0		

1.7.2 Betreuungsaufwand für Studierende: Bachelor

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr hoch	34	11,6	26,8	26,8
	eher hoch	55	18,7	43,3	70,1
	mittel	36	12,2	28,3	98,4
	eher gering	1	,3	,8	99,2
	gering	1	,3	,8	100,0
	Gesamt	127	43,2	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	156	53,1		
	k.A.	11	3,7		
	Gesamt	167	56,8		
Gesamt		294	100,0		

1.7.3 Betreuungsaufwand für Studierende: Diplom/Magister

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr hoch	54	18,4	19,9	19,9
	eher hoch	110	37,4	40,6	60,5
	mittel	97	33,0	35,8	96,3
	eher gering	9	3,1	3,3	99,6
	gering	1	,3	,4	100,0
	Gesamt	271	92,2	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	19	6,5		
	k.A.	4	1,4		
	Gesamt	23	7,8		
Gesamt		294	100,0		

1.8 Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Lehre?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	13	4,4	4,4	4,4
	zufrieden	112	38,1	38,1	42,5
	teils/teils	104	35,4	35,4	77,9
	unzufrieden	48	16,3	16,3	94,2
	sehr unzufrieden	17	5,8	5,8	100,0
	Gesamt	294	100,0	100,0	

1.9 Wie beurteilen Sie die Qualität des Lehrangebotes an Ihrem Fachgebiet insgesamt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr gut	49	16,7	16,7	16,7
	gut	140	47,6	47,8	64,5
	teils/teils	61	20,7	20,8	85,3
	schlecht	37	12,6	12,6	98,0
	sehr schlecht	6	2,0	2,0	100,0
	Gesamt	293	99,7	100,0	
Fehlend	k.A.	1	,3		
Gesamt		294	100,0		

2. eigene Weiterqualifikation

2.1 Welches ist Ihr bisher höchster wissenschaftlicher Abschluss?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	abgeschlossenes Studium	362	85,2	85,2	85,2
	Promotion	60	14,1	14,1	99,3
	Habilitation	3	,7	,7	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

2.2 Welche Qualifikation streben Sie an?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Dr. Ing	230	54,1	54,1	54,1
	Dr. rer. nat.	71	16,7	16,7	70,8
	Dr. phil.	32	7,5	7,5	78,4
	anderer Dr.	24	5,6	5,6	84,0
	Habilitation	42	9,9	9,9	93,9
	künstlerische Qualifikation	5	1,2	1,2	95,1
	keine weitere	21	4,9	4,9	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

2.3 In welcher Phase Ihrer Promotion/Habilitation befinden Sie sich?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe (noch) nicht angefangen	34	8,0	8,0	8,0
	Bei der Themenrecherche	92	21,6	21,6	29,6
	Bei der Durchführung der Forschungsarbeit	185	43,5	43,5	73,2
	Bei der Erstellung des Textes	69	16,2	16,2	89,4
	Arbeit ist abgegeben. Ich warte auf die Bewertung.	9	2,1	2,1	91,5
	Verfahren ist abgeschlossen	9	2,1	2,1	93,6
	k.A.	27	6,4	6,4	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

Teilstichprobe WM, die mit ihrer Promotion beschäftigt sind (N=355)

2.4 Der Abschluss meiner Promotion/Habilitation wird sich voraussichtlich verzögern.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	177	49,9	51,3	51,3
	nein	168	47,3	48,7	100,0
	Gesamt	345	97,2	100,0	
Fehlend	k.A.	10	2,8		
Gesamt		355	100,0		

2.5 Wie viel Prozent der Arbeit an Ihrer Promotion/Habilitation haben Sie nach Ihrer eigenen Schätzung noch vor sich?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 25 %	64	18,0	18,0	18,0
	bis 50 %	77	21,7	21,7	39,7
	bis 75 %	73	20,6	20,6	60,3
	über 75 %	141	39,7	39,7	100,0
	Gesamt	355	100,0	100,0	

2.6 Ich werde die Promotion/Habilitation voraussichtlich in der Laufzeit meines Vertrages abschließen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	221	62,3	63,0	63,0
	nein	130	36,6	37,0	100,0
	Gesamt	351	98,9	100,0	
Fehlend	k.A.	4	1,1		
Gesamt		355	100,0		

Teilstichprobe WM, die mit ihrer Promotion beschäftigt sind oder bereits abgeschlossen haben (N=364)

2.7 Kam es bei der Arbeit an Ihrer Promotion/Habilitation zu längeren Unterbrechungen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine Unterbrechung	197	54,1	55,0	55,0
	eine/mehrere Unterbrechungen	161	44,2	45,0	100,0
	Gesamt	358	98,4	100,0	
Fehlend	k.A.	6	1,6		
Gesamt		364	100,0		

2.8 Die Fortschritte und Probleme meines Promotions-/Habilitationsvorhabens kann (konnte) ich bei Bedarf mit meinem Betreuer/ meiner Betreuerin besprechen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	jederzeit	112	30,8	31,2	31,2
	häufig	98	26,9	27,3	58,5
	teils/teils	61	16,8	17,0	75,5
	selten	55	15,1	15,3	90,8
	gar nicht	33	9,1	9,2	100,0
	Gesamt	359	98,6	100,0	
Fehlend	k.A.	5	1,4		
Gesamt		364	100,0		

2.9 Wie zufrieden sind (waren) Sie insgesamt mit der Betreuung Ihrer Promotion/ Habilitation?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	70	19,2	19,6	19,6
	zufrieden	102	28,0	28,6	48,2
	teils/teils	79	21,7	22,1	70,3
	unzufrieden	66	18,1	18,5	88,8
	sehr unzufrieden	40	11,0	11,2	100,0
	Gesamt	357	98,1	100,0	
Fehlend	k.A.	7	1,9		
Gesamt		364	100,0		

2.10 Zufriedenheit Betreuung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Völlig Zufriedene	112	30,8	100,0	100,0
	Unzufriedene	252	69,2		
Gesamt		364	100,0		

2.10.1 Unzufrieden: nicht ausreichende Qualität der Betreuung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	56	15,4	23,0	23,0
	stimmt eher nicht	58	15,9	23,9	46,9
	stimmt teilweise	31	8,5	12,8	59,7
	stimmt eher	61	16,8	25,1	84,8
	stimmt völlig	37	10,2	15,2	100,0
	Gesamt	243	66,8	100,0	
Fehlend	k.A.	121	33,2		
Gesamt		364	100,0		

2.10.2 Unzufrieden: zu wenig Freiraum bei der Bearbeitung des Themas

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	141	38,7	57,3	57,3
	stimmt eher nicht	62	17,0	25,2	82,5
	stimmt teilweise	18	4,9	7,3	89,8
	stimmt eher	12	3,3	4,9	94,7
	stimmt völlig	13	3,6	5,3	100,0
	Gesamt	246	67,6	100,0	
Fehlend	k.A.	118	32,4		
Gesamt		364	100,0		

2.10.3 Unzufrieden: zu wenig klare Vorgaben durch Betreuer/in

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	28	7,7	11,3	11,3
	stimmt eher nicht	38	10,4	15,4	26,7
	stimmt teilweise	57	15,7	23,1	49,8
	stimmt eher	73	20,1	29,6	79,4
	stimmt völlig	51	14,0	20,6	100,0
	Gesamt	247	67,9	100,0	
Fehlend	k.A.	117	32,1		
Gesamt		364	100,0		

2.10.4 Unzufrieden: zu wenig Diskussionsmöglichkeit mit Kollegen/innen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	56	15,4	22,6	22,6
	stimmt eher nicht	35	9,6	14,1	36,7
	stimmt teilweise	55	15,1	22,2	58,9
	stimmt eher	63	17,3	25,4	84,3
	stimmt völlig	39	10,7	15,7	100,0
	Gesamt	248	68,1	100,0	
Fehlend	k.A.	116	31,9		
Gesamt		364	100,0		

2.10.5 Unzufrieden: zu wenig Unterstützung bei persönlicher Karriereplanung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	30	8,2	12,2	12,2
	stimmt eher nicht	36	9,9	14,7	26,9
	stimmt teilweise	52	14,3	21,2	48,2
	stimmt eher	64	17,6	26,1	74,3
	stimmt völlig	63	17,3	25,7	100,0
	Gesamt	245	67,3	100,0	
Fehlend	k.A.	119	32,7		
Gesamt		364	100,0		

2.10.6 Unzufrieden: Betreuer/in fehlen Kenntnisse auf dem Gebiet meiner Promotion/ Habilitation

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	75	20,6	30,4	30,4
	stimmt eher nicht	45	12,4	18,2	48,6
	stimmt teilweise	38	10,4	15,4	64,0
	stimmt eher	63	17,3	25,5	89,5
	stimmt völlig	26	7,1	10,5	100,0
	Gesamt	247	67,9	100,0	
Fehlend	k.A.	117	32,1		
Gesamt		364	100,0		

2.10.7 Unzufrieden: keine Anbindung an die Scientific Community durch Betreuer/in

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	55	15,1	22,4	22,4
	stimmt eher nicht	33	9,1	13,5	35,9
	stimmt teilweise	38	10,4	15,5	51,4
	stimmt eher	67	18,4	27,3	78,8
	stimmt völlig	52	14,3	21,2	100,0
	Gesamt	245	67,3	100,0	
Fehlend	k.A.	119	32,7		
Gesamt		364	100,0		

2.10.8 Unzufrieden: fehlende Unterstützung bei Publikationen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	64	17,6	26,9	26,9
	stimmt eher nicht	54	14,8	22,7	49,6
	stimmt teilweise	40	11,0	16,8	66,4
	stimmt eher	45	12,4	18,9	85,3
	stimmt völlig	35	9,6	14,7	100,0
	Gesamt	238	65,4	100,0	
Fehlend	k.A.	126	34,6		
Gesamt		364	100,0		

2.11 Wie zufrieden sind Sie mit dem Stand Ihrer Arbeit?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	18	4,9	5,1	5,1
	zufrieden	85	23,4	24,1	29,2
	teils/teils	101	27,7	28,6	57,8
	unzufrieden	99	27,2	28,0	85,8
	sehr unzufrieden	50	13,7	14,2	100,0
	Gesamt	353	97,0	100,0	
Fehlend	k.A.	11	3,0		
Gesamt		364	100,0		

Teilstichprobe lehrende WM, die mit ihrer Weiterqualifikation beschäftigt sind bzw. abgeschlossen haben (N=268)

2.12.1 Klausuren/mündliche Prüfungen benötigen zuviel Zeit.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	34	12,7	14,4	14,4
	stimmt eher nicht	51	19,0	21,6	36,0
	teils/teils	42	15,7	17,8	53,8
	stimmt	66	24,6	28,0	81,8
	stimmt völlig	43	16,0	18,2	100,0
	Gesamt	236	88,1	100,0	
Fehlend	k.A.	32	11,9		
Gesamt		268	100,0		

2.12.2 sehr betreuungsintensive Hausarbeiten/Diplomarbeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	33	12,3	14,2	14,2
	stimmt eher nicht	41	15,3	17,7	31,9
	teils/teils	45	16,8	19,4	51,3
	stimmt	76	28,4	32,8	84,1
	stimmt völlig	37	13,8	15,9	100,0
	Gesamt	232	86,6	100,0	
Fehlend	k.A.	36	13,4		
Gesamt		268	100,0		

2.12.3 ständige Unterbrechung meiner Arbeit durch Studierendenanfragen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	20	7,5	8,5	8,5
	stimmt eher nicht	51	19,0	21,7	30,2
	teils/teils	49	18,3	20,9	51,1
	stimmt	68	25,4	28,9	80,0
	stimmt völlig	47	17,5	20,0	100,0
	Gesamt	235	87,7	100,0	
Fehlend	k.A.	33	12,3		
Gesamt		268	100,0		

2.12.4 die Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltung benötigt zuviel Zeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	10	3,7	4,2	4,2
	stimmt eher nicht	25	9,3	10,5	14,7
	teils/teils	52	19,4	21,8	36,6
	stimmt	82	30,6	34,5	71,0
	stimmt völlig	69	25,7	29,0	100,0
	Gesamt	238	88,8	100,0	
Fehlend	k.A.	30	11,2		
Gesamt		268	100,0		

Teilstichprobe WM, die mit ihrer Promotion beschäftigt sind oder bereits abgeschlossen haben (N=364)

2.12.5 zu viele Sekretariatsaufgaben

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	101	27,7	32,1	32,1
	stimmt eher nicht	52	14,3	16,5	48,6
	teils/teils	42	11,5	13,3	61,9
	stimmt	60	16,5	19,0	81,0
	stimmt völlig	60	16,5	19,0	100,0
	Gesamt	315	86,5	100,0	
Fehlend	k.A.	49	13,5		
Gesamt		364	100,0		

2.12.6 zu viel Projektarbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	91	25,0	28,9	28,9
	stimmt eher nicht	41	11,3	13,0	41,9
	teils/teils	58	15,9	18,4	60,3
	stimmt	73	20,1	23,2	83,5
	stimmt völlig	52	14,3	16,5	100,0
	Gesamt	315	86,5	100,0	
Fehlend	k.A.	49	13,5		
Gesamt		364	100,0		

2.12.7 zu viele Aufgaben im Fachgebiet

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	63	17,3	20,0	20,0
	stimmt eher nicht	53	14,6	16,8	36,8
	teils/teils	54	14,8	17,1	54,0
	stimmt	79	21,7	25,1	79,0
	stimmt völlig	66	18,1	21,0	100,0
	Gesamt	315	86,5	100,0	
Fehlend	k.A.	49	13,5		
Gesamt		364	100,0		

2.12.8 zu wenig Ressourcen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	160	44,0	51,6	51,6
	stimmt eher nicht	44	12,1	14,2	65,8
	teils/teils	45	12,4	14,5	80,3
	stimmt	34	9,3	11,0	91,3
	stimmt völlig	27	7,4	8,7	100,0
	Gesamt	310	85,2	100,0	
Fehlend	k.A.	54	14,8		
Gesamt		364	100,0		

2.12.9 schlechte Bibliotheksausstattung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	102	28,0	32,4	32,4
	stimmt eher nicht	76	20,9	24,1	56,5
	teils/teils	51	14,0	16,2	72,7
	stimmt	52	14,3	16,5	89,2
	stimmt völlig	34	9,3	10,8	100,0
	Gesamt	315	86,5	100,0	
Fehlend	k.A.	49	13,5		
Gesamt		364	100,0		

2.12.10 für mich ungeeignete TU-Weiterbildungsmöglichkeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	101	27,7	33,2	33,2
	stimmt eher nicht	68	18,7	22,4	55,6
	teils/teils	67	18,4	22,0	77,6
	stimmt	44	12,1	14,5	92,1
	stimmt völlig	24	6,6	7,9	100,0
	Gesamt	304	83,5	100,0	
Fehlend	k.A.	60	16,5		
Gesamt		364	100,0		

2.12.11 zu wenig Zeit zur Nutzung der TU-Weiterbildungsangebote

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	39	10,7	12,3	12,3
	stimmt eher nicht	33	9,1	10,4	22,6
	teils/teils	52	14,3	16,4	39,0
	stimmt	106	29,1	33,3	72,3
	stimmt völlig	88	24,2	27,7	100,0
	Gesamt	318	87,4	100,0	
Fehlend	k.A.	46	12,6		
Gesamt		364	100,0		

2.12.12 Schreibprobleme/-blockaden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	126	34,6	39,5	39,5
	stimmt eher nicht	72	19,8	22,6	62,1
	teils/teils	56	15,4	17,6	79,6
	stimmt	49	13,5	15,4	95,0
	stimmt völlig	16	4,4	5,0	100,0
	Gesamt	319	87,6	100,0	
Fehlend	k.A.	45	12,4		
Gesamt		364	100,0		

2.12.13 Fehler bei der Themenwahl (z.B. zu komplex, uninteressant)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	130	35,7	41,1	41,1
	stimmt eher nicht	73	20,1	23,1	64,2
	teils/teils	57	15,7	18,0	82,3
	stimmt	47	12,9	14,9	97,2
	stimmt völlig	9	2,5	2,8	100,0
	Gesamt	316	86,8	100,0	
Fehlend	k.A.	48	13,2		
Gesamt		364	100,0		

2.12.14 zu spät mit der Arbeit begonnen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	109	29,9	34,3	34,3
	stimmt eher nicht	74	20,3	23,3	57,5
	teils/teils	55	15,1	17,3	74,8
	stimmt	60	16,5	18,9	93,7
	stimmt völlig	20	5,5	6,3	100,0
	Gesamt	318	87,4	100,0	
Fehlend	k.A.	46	12,6		
Gesamt		364	100,0		

2.12.15 zu wenig Erfahrung mit Organisation- und Zeitplanung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	77	21,2	24,3	24,3
	stimmt eher nicht	99	27,2	31,2	55,5
	teils/teils	70	19,2	22,1	77,6
	stimmt	56	15,4	17,7	95,3
	stimmt völlig	15	4,1	4,7	100,0
	Gesamt	317	87,1	100,0	
Fehlend	k.A.	47	12,9		
Gesamt		364	100,0		

2.12.16 zeitliche Belastung durch die Familie

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	156	42,9	48,4	48,4
	stimmt eher nicht	57	15,7	17,7	66,1
	teils/teils	43	11,8	13,4	79,5
	stimmt	43	11,8	13,4	92,9
	stimmt völlig	23	6,3	7,1	100,0
	Gesamt	322	88,5	100,0	
Fehlend	k.A.	42	11,5		
Gesamt		364	100,0		

2.12.17 zeitliche Belastung durch Finanzierung des Lebensunterhalts

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	230	63,2	72,3	72,3
	stimmt eher nicht	43	11,8	13,5	85,8
	teils/teils	14	3,8	4,4	90,3
	stimmt	16	4,4	5,0	95,3
	stimmt völlig	15	4,1	4,7	100,0
	Gesamt	318	87,4	100,0	
Fehlend	k.A.	46	12,6		
Gesamt		364	100,0		

2.12.18 andere persönliche Gründe

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt gar nicht	176	48,4	58,7	58,7
	stimmt eher nicht	46	12,6	15,3	74,0
	teils/teils	40	11,0	13,3	87,3
	stimmt	24	6,6	8,0	95,3
	stimmt völlig	14	3,8	4,7	100,0
	Gesamt	300	82,4	100,0	
Fehlend	k.A.	64	17,6		
Gesamt		364	100,0		

2.13 Abschlusswahrscheinlichkeit Kategorisiert
Gesamtstichprobe (N=425)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 bis 25 %	97	22,8	24,7	24,7
	26 bis 49 %	53	12,5	13,5	38,3
	Genau 50 %	57	13,4	14,5	52,8
	51 bis 75 %	73	17,2	18,6	71,4
	über 75 %	112	26,4	28,6	100,0
	Gesamt	392	92,2	100,0	
Fehlend	k.A.	33	7,8		
Gesamt		425	100,0		

3. Forschungsaufgaben & Forschungskontakte

3.1 Gibt es an Ihrem Fachgebiet Publikationen ohne Ihre (Mit-)Autorenschaft, an denen Sie aber inhaltlich mitgearbeitet haben?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein	267	62,8	62,8	62,8
	ja, eine Publikation	47	11,1	11,1	73,9
	ja, mehrere Publikationen	46	10,8	10,8	84,7
	Ich habe an keinen Publikationen mitgewirkt	65	15,3	15,3	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

3.2 Haben Sie (evtl. mit anderen WM) Publikationen erarbeitet, bei denen Ihr Hochschullehrer als (Mit)Autor auftritt, ohne dass er an den Publikationen mitgearbeitet hat?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein	237	55,8	67,1	67,1
	ja, eine Publikation	34	8,0	9,6	76,8
	ja, mehrere Publikationen	82	19,3	23,2	100,0
	Gesamt	353	83,1	100,0	
Fehlend	k.A.	72	16,9		
Gesamt		425	100,0		

3.3.1 Forschungsaufgabe: Beantragung eines geförderten Projektes

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	vorhanden	177	41,6	41,6	41,6
	nicht vorhanden	248	58,4	58,4	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

3.3.2 Forschungsaufgabe: Arbeit in TU-gefördertem Projekt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	vorhanden	45	10,6	10,6	10,6
	nicht vorhanden	380	89,4	89,4	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

3.3.3 Forschungsaufgabe: Arbeit in öffentlich gefördertem Drittmittelprojekt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	vorhanden	216	50,8	50,8	50,8
	nicht vorhanden	209	49,2	49,2	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

3.3.4 Forschungsaufgabe: Arbeit in Industrie-gefördertem Projekt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	vorhanden	109	25,6	25,6	25,6
	nicht vorhanden	316	74,4	74,4	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

3.3.5 Forschungsaufgabe: Zuarbeit für Professor/in

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	vorhanden	121	28,5	28,5	28,5
	nicht vorhanden	304	71,5	71,5	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

3.3.6 Forschungsaufgabe: Sonstiges

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	vorhanden	10	2,4	2,4	2,4
	nicht vorhanden	415	97,6	97,6	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

3.3.7 keine Forschungsaufgaben

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich habe keine solchen Forschungsaufgaben.	85	20,0	20,0	20,0
	Ich habe keine solchen Forschungsaufgaben, da an meinem Fachgebiet nicht geforscht wird.	12	2,8	2,8	22,8
	k.A.	328	77,2	77,2	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

3.4.1 Wie selbstbestimmt sind Sie in der Gestaltung dieser Forschung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr selbstbestimmt	99	23,3	29,4	29,4
	selbstbestimt	135	31,8	40,1	69,4
	teils/teils	67	15,8	19,9	89,3
	weisungsgebunden	28	6,6	8,3	97,6
	sehr weisungsgebunden	8	1,9	2,4	100,0
	Gesamt	337	79,3	100,0	
Fehlend	k.A.	88	20,7		
Gesamt		425	100,0		

3.4.2 Wie zufrieden sind Sie mit der Selbstbestimmtheit der Forschung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	81	19,1	24,1	24,1
	zufrieden	119	28,0	35,4	59,5
	teils/teils	86	20,2	25,6	85,1
	unzufrieden	42	9,9	12,5	97,6
	sehr unzufrieden	8	1,9	2,4	100,0
	Gesamt	336	79,1	100,0	
Fehlend	k.A.	89	20,9		
Gesamt		425	100,0		

3.5.1 Reisemöglichkeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	100	23,5	25,6	25,6
	zufrieden	126	29,6	32,2	57,8
	teils/teils	77	18,1	19,7	77,5
	unzufrieden	59	13,9	15,1	92,6
	sehr unzufrieden	29	6,8	7,4	100,0
	Gesamt	391	92,0	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	14	3,3		
	k.A.	20	4,7		
	Gesamt	34	8,0		
Gesamt		425	100,0		

3.5.2 TU-interne Kooperationsmöglichkeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	26	6,1	7,4	7,4
	zufrieden	75	17,6	21,4	28,8
	teils/teils	120	28,2	34,2	63,0
	unzufrieden	98	23,1	27,9	90,9
	sehr unzufrieden	32	7,5	9,1	100,0
	Gesamt	351	82,6	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	48	11,3		
	k.A.	26	6,1		
	Gesamt	74	17,4		
Gesamt		425	100,0		

3.5.3 Gastvorträge von Wissenschaftlern/innen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	44	10,4	12,2	12,2
	zufrieden	99	23,3	27,3	39,5
	teils/teils	125	29,4	34,5	74,0
	unzufrieden	65	15,3	18,0	92,0
	sehr unzufrieden	29	6,8	8,0	100,0
	Gesamt	362	85,2	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	42	9,9		
	k.A.	21	4,9		
	Gesamt	63	14,8		
Gesamt		425	100,0		

3.5.4 Sekretariatskapazitäten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	47	11,1	11,9	11,9
	zufrieden	101	23,8	25,6	37,6
	teils/teils	78	18,4	19,8	57,4
	unzufrieden	84	19,8	21,3	78,7
	sehr unzufrieden	84	19,8	21,3	100,0
	Gesamt	394	92,7	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	13	3,1		
	k.A.	18	4,2		
	Gesamt	31	7,3		
Gesamt		425	100,0		

3.5.5 Unterstützung bei Übersetzungen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	15	3,5	6,2	6,2
	zufrieden	19	4,5	7,8	14,0
	teils/teils	66	15,5	27,2	41,2
	unzufrieden	76	17,9	31,3	72,4
	sehr unzufrieden	67	15,8	27,6	100,0
	Gesamt	243	57,2	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	160	37,6		
	k.A.	22	5,2		
	Gesamt	182	42,8		
Gesamt		425	100,0		

3.5.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	30	7,1	8,7	8,7
	zufrieden	95	22,4	27,5	36,1
	teils/teils	135	31,8	39,0	75,1
	unzufrieden	64	15,1	18,5	93,6
	sehr unzufrieden	22	5,2	6,4	100,0
	Gesamt	346	81,4	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	56	13,2		
	k.A.	23	5,4		
	Gesamt	79	18,6		
Gesamt		425	100,0		

3.5.7 EDV

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	85	20,0	21,6	21,6
	zufrieden	135	31,8	34,3	55,8
	teils/teils	90	21,2	22,8	78,7
	unzufrieden	59	13,9	15,0	93,7
	sehr unzufrieden	25	5,9	6,3	100,0
	Gesamt	394	92,7	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	7	1,6		
	k.A.	24	5,6		
	Gesamt	31	7,3		
Gesamt		425	100,0		

3.5.8 Büro-, Konferenzräume

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	77	18,1	19,3	19,3
	zufrieden	152	35,8	38,2	57,5
	teils/teils	92	21,6	23,1	80,7
	unzufrieden	57	13,4	14,3	95,0
	sehr unzufrieden	20	4,7	5,0	100,0
	Gesamt	398	93,6	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	8	1,9		
	k.A.	19	4,5		
	Gesamt	27	6,4		
Gesamt		425	100,0		

3.5.9 Material

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	68	16,0	19,8	19,8
	zufrieden	122	28,7	35,6	55,4
	teils/teils	89	20,9	25,9	81,3
	unzufrieden	42	9,9	12,2	93,6
	sehr unzufrieden	22	5,2	6,4	100,0
	Gesamt	343	80,7	100,0	
Fehlend	trifft nicht zu	61	14,4		
	k.A.	21	4,9		
	Gesamt	82	19,3		
Gesamt		425	100,0		

3.6 Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Forschung?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	26	6,1	6,4	6,4
	zufrieden	197	46,4	48,4	54,8
	teils/teils	105	24,7	25,8	80,6
	unzufrieden	58	13,6	14,3	94,8
	sehr unzufrieden	21	4,9	5,2	100,0
	Gesamt	407	95,8	100,0	
Fehlend	k.A.	18	4,2		
Gesamt		425	100,0		

3.7 Wie beurteilen Sie insgesamt die Qualität der Forschung an Ihrem Fachgebiet?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr gut	81	19,1	19,9	19,9
	gut	171	40,2	42,0	61,9
	teils/teils	83	19,5	20,4	82,3
	schlecht	59	13,9	14,5	96,8
	sehr schlecht	13	3,1	3,2	100,0
	Gesamt	407	95,8	100,0	
Fehlend	k.A.	18	4,2		
Gesamt		425	100,0		

3.8 Haben Sie an Ihrem Fachgebiet TU-externe (z.B. regionale, überregionale oder internationale) Forschungskontakte?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	330	77,6	80,3	80,3
	nein	81	19,1	19,7	100,0
	Gesamt	411	96,7	100,0	
Fehlend	k.A.	14	3,3		
Gesamt		425	100,0		

3.9 Wie zufrieden sind Sie mit diesen Kontakten?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	88	20,7	26,8	26,8
	zufrieden	150	35,3	45,7	72,6
	teils/teils	75	17,6	22,9	95,4
	unzufrieden	14	3,3	4,3	99,7
	sehr unzufrieden	1	,2	,3	100,0
	Gesamt	328	77,2	100,0	
Fehlend	k.A.	97	22,8		
Gesamt		425	100,0		

3.10 Können Sie diese Kontakte für Ihre Weiterqualifikation nutzen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	196	46,1	59,8	59,8
	nein	35	8,2	10,7	70,4
	weiß nicht	97	22,8	29,6	100,0
	Gesamt	328	77,2	100,0	
Fehlend	k.A.	97	22,8		
Gesamt		425	100,0		

3.11 Würden Sie sich intensivere Forschungskontakte wünschen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	313	73,6	74,9	74,9
	nein	30	7,1	7,2	82,1
	weiß nicht	75	17,6	17,9	100,0
	Gesamt	418	98,4	100,0	
Fehlend	k.A.	7	1,6		
Gesamt		425	100,0		

3.12 Haben Sie Interesse an einem Auslandsaufenthalt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 Monat	33	7,8	9,7	9,7
	3 Monate	123	28,9	36,2	45,9
	6 Monate	103	24,2	30,3	76,2
	12 Monate	81	19,1	23,8	100,0
	Gesamt	340	80,0	100,0	
Fehlend	kein Interesse	81	19,1		
	k.A.	4	,9		
	Gesamt	85	20,0		
Gesamt		425	100,0		

4. Maßnahmen

4.1.1 Promotionskolloquien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bekannt	143	33,6	33,6	33,6
	nicht bekannt	282	66,4	66,4	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

4.1.2 Promotionskolleg

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bekannt	26	6,1	6,1	6,1
	nicht bekannt	399	93,9	93,9	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

4.1.3 Finanzielles Anreizsystem auf Fachgebietsebene für abgeschlossene Promotionen (LINF)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bekannt	115	27,1	27,1	27,1
	nicht bekannt	310	72,9	72,9	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

4.1.4 Hochschulübergreifendes Promotionskolleg

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bekannt	26	6,1	6,1	6,1
	nicht bekannt	399	93,9	93,9	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

4.1.5 Promovierendenbeauftragte/r zur Beratung/ Mediation

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bekannt	36	8,5	8,5	8,5
	nicht bekannt	389	91,5	91,5	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

4.1.6 Flexible Kompensationsangebote für stark in der Lehre eingespannte WM

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bekannt	27	6,4	6,4	6,4
	nicht bekannt	398	93,6	93,6	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

4.1.7 Zusätzliche Einstellungen von Studierenden zur Entlastung in der Lehre

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bekannt	109	25,6	25,6	25,6
	nicht bekannt	316	74,4	74,4	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

4.1.8 Regelmäßige Fördergespräche/ Sprechstunden mit Betreuer/in

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bekannt	97	22,8	22,8	22,8
	nicht bekannt	328	77,2	77,2	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

4.1.9 Spezielles Lehrangebot für Promovenden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bekannt	25	5,9	5,9	5,9
	nicht bekannt	400	94,1	94,1	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

4.1.10 Die blaue TU-Broschüre Promotionstipps

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bekannt	101	23,8	23,8	23,8
	nicht bekannt	324	76,2	76,2	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

4.1.11 Promotions-/Zielvereinbarungen mit zeitlich planbaren Teilzielen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bekannt	25	5,9	5,9	5,9
	nicht bekannt	400	94,1	94,1	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

4.1.12 Ich kenne keine der Maßnahmen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich kenne keine Maßnahme.	115	27,1	27,1	27,1
	k.A.	310	72,9	72,9	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

4.2.1 Falls unerwartete nicht-fachspezifische Probleme/Konflikte in meiner Promotion auftreten, würde ich das Angebot eines/r Promovierendenbeauftragte/n gerne nutzen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt völlig	87	20,5	27,7	27,7
	stimmt	117	27,5	37,3	65,0
	teils/teils	45	10,6	14,3	79,3
	stimmt eher nicht	45	10,6	14,3	93,6
	stimmt gar nicht	20	4,7	6,4	100,0
	Gesamt	314	73,9	100,0	
Fehlend	weiß nicht	59	13,9		
	k.A.	52	12,2		
	Gesamt	111	26,1		
Gesamt		425	100,0		

4.2.2 Das finanzielle Anreizsystem auf Grund abgeschlossener Promotionen macht sich an meinem Fachgebiet positiv bemerkbar.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt völlig	4	,9	2,2	2,2
	stimmt	12	2,8	6,5	8,6
	teils/teils	26	6,1	14,1	22,7
	stimmt eher nicht	31	7,3	16,8	39,5
	stimmt gar nicht	112	26,4	60,5	100,0
	Gesamt	185	43,5	100,0	
Fehlend	weiß nicht	185	43,5		
	k.A.	55	12,9		
	Gesamt	240	56,5		
Gesamt		425	100,0		

4.2.3 Ein spezielles Weiterbildungsangebot, zugeschnitten auf Promovenden (z.B. Veröffentlichung, Anträge formulieren), würde mir bei meiner Promotion sehr helfen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt völlig	73	17,2	21,0	21,0
	stimmt	103	24,2	29,7	50,7
	teils/teils	99	23,3	28,5	79,3
	stimmt eher nicht	48	11,3	13,8	93,1
	stimmt gar nicht	24	5,6	6,9	100,0
	Gesamt	347	81,6	100,0	
Fehlend	weiß nicht	24	5,6		
	k.A.	54	12,7		
	Gesamt	78	18,4		
Gesamt		425	100,0		

4.2.4 Promotionsvereinbarungen mit zeitlich festgelegten Teilzielen würden mir helfen, mein Forschungsvorhaben schneller umzusetzen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt völlig	79	18,6	23,7	23,7
	stimmt	116	27,3	34,8	58,6
	teils/teils	67	15,8	20,1	78,7
	stimmt eher nicht	40	9,4	12,0	90,7
	stimmt gar nicht	31	7,3	9,3	100,0
	Gesamt	333	78,4	100,0	
Fehlend	weiß nicht	37	8,7		
	k.A.	55	12,9		
	Gesamt	92	21,6		
Gesamt		425	100,0		

4.2.5 Promotionsvereinbarungen mit zeitlich festgelegten Teilzielen würden mich in meiner Forschung eher einschränken.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt völlig	17	4,0	5,3	5,3
	stimmt	49	11,5	15,4	20,8
	teils/teils	57	13,4	17,9	38,7
	stimmt eher nicht	97	22,8	30,5	69,2
	stimmt gar nicht	98	23,1	30,8	100,0
	Gesamt	318	74,8	100,0	
Fehlend	weiß nicht	49	11,5		
	k.A.	58	13,6		
	Gesamt	107	25,2		
Gesamt		425	100,0		

4.2.6 Die blaue TU-Broschüre „Promotionstipps“ hat mir bei Fragen rund um meine Promotion geholfen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt völlig	1	,2	,7	,7
	stimmt	18	4,2	12,0	12,7
	teils/teils	37	8,7	24,7	37,3
	stimmt eher nicht	30	7,1	20,0	57,3
	stimmt gar nicht	64	15,1	42,7	100,0
	Gesamt	150	35,3	100,0	
Fehlend	weiß nicht	212	49,9		
	k.A.	63	14,8		
	Gesamt	275	64,7		
Gesamt		425	100,0		

4.2.7 Eine Verlängerung der Vertragslaufzeit auf 6 Jahre halte ich in begründeten Fällen für sinnvoll.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt völlig	181	42,6	55,5	55,5
	stimmt	74	17,4	22,7	78,2
	teils/teils	18	4,2	5,5	83,7
	stimmt eher nicht	17	4,0	5,2	89,0
	stimmt gar nicht	36	8,5	11,0	100,0
	Gesamt	326	76,7	100,0	
Fehlend	weiß nicht	43	10,1		
	k.A.	56	13,2		
	Gesamt	99	23,3		
Gesamt		425	100,0		

4.2.8 Die Vergabe von Lehraufträgen nur noch an Promovierte (Post Doc) würde die Weiterqualifikation der Promovenden stark einschränken.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt völlig	82	19,3	30,4	30,4
	stimmt	67	15,8	24,8	55,2
	teils/teils	54	12,7	20,0	75,2
	stimmt eher nicht	40	9,4	14,8	90,0
	stimmt gar nicht	27	6,4	10,0	100,0
	Gesamt	270	63,5	100,0	
Fehlend	weiß nicht	97	22,8		
	k.A.	58	13,6		
	Gesamt	155	36,5		
Gesamt		425	100,0		

4.2.9 Auslandaufenthalte während der Promotion werden an meinem Fachgebiet unterstützt.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt völlig	53	12,5	19,1	19,1
	stimmt	55	12,9	19,9	39,0
	teils/teils	49	11,5	17,7	56,7
	stimmt eher nicht	48	11,3	17,3	74,0
	stimmt gar nicht	72	16,9	26,0	100,0
	Gesamt	277	65,2	100,0	
Fehlend	weiß nicht	90	21,2		
	k.A.	58	13,6		
	Gesamt	148	34,8		
Gesamt		425	100,0		

4.2.10 Spezielle Beratungsangebote für Promovenden (z.B. Promotionscoaching, Forschungssupervision) würde ich gerne nutzen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt völlig	80	18,8	24,7	24,7
	stimmt	114	26,8	35,2	59,9
	teils/teils	61	14,4	18,8	78,7
	stimmt eher nicht	43	10,1	13,3	92,0
	stimmt gar nicht	26	6,1	8,0	100,0
	Gesamt	324	76,2	100,0	
Fehlend	weiß nicht	42	9,9		
	k.A.	59	13,9		
	Gesamt	101	23,8		
Gesamt		425	100,0		

4.2.11 Eine Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter/innen (z.B.: Aufbau der TU-Strukturen; Selbstverwaltung; Promotionsfragen) würde den Arbeitseinstieg an der TU sehr erleichtern.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimmt völlig	144	33,9	43,1	43,1
	stimmt	104	24,5	31,1	74,3
	teils/teils	53	12,5	15,9	90,1
	stimmt eher nicht	23	5,4	6,9	97,0
	stimmt gar nicht	10	2,4	3,0	100,0
	Gesamt	334	78,6	100,0	
Fehlend	weiß nicht	35	8,2		
	k.A.	56	13,2		
	Gesamt	91	21,4		
Gesamt		425	100,0		

5. Vertrag und Arbeitsbelastung

5.1.1 Wie ist Ihr Beschäftigungsverhältnis geregelt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Qualifikationsstelle	258	60,7	61,1	61,1
	Drittmittelstelle	144	33,9	34,1	95,3
	Privatdienstvertrag	17	4,0	4,0	99,3
	Stipendium	3	,7	,7	100,0
	Gesamt	422	99,3	100,0	
Fehlend	k.A.	3	,7		
Gesamt		425	100,0		

5.1.2 Wie ist Ihre Arbeitszeit geregelt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	volle Stelle	329	77,4	78,9	78,9
	2/3 Stelle	30	7,1	7,2	86,1
	1/2 Stelle	42	9,9	10,1	96,2
	in Prozent	16	3,8	3,8	100,0
	Gesamt	417	98,1	100,0	
Fehlend	k.A.	8	1,9		
Gesamt		425	100,0		

5.2 Laufzeit der Stelle kategorisiert

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine Angabe	11	2,6	2,6	2,6
	unter 1 Jahr	33	7,8	7,8	10,4
	genau 1 Jahr	25	5,9	5,9	16,2
	zwischen 1 und 2 Jahren	21	4,9	4,9	21,2
	genau 2 Jahre	40	9,4	9,4	30,6
	zwischen 2 und 3 Jahren	8	1,9	1,9	32,5
	genau 3 Jahre	48	11,3	11,3	43,8
	zwischen 3 und 4 Jahren	5	1,2	1,2	44,9
	genau 4 Jahre	8	1,9	1,9	46,8
	zwischen 4 und 5 Jahren	6	1,4	1,4	48,2
	genau 5 Jahre	200	47,1	47,1	95,3
	zwischen 5 und 6 Jahren	3	,7	,7	96,0
	genau 6 Jahre	16	3,8	3,8	99,8
	mehr als 6 Jahre	1	,2	,2	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

5.3 Wie viele Monate werden Sie voraussichtlich noch an der TU beschäftigt sein?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine Angabe	15	3,5	3,5	3,5
	bis zu einem Jahr	125	29,4	29,4	32,9
	zwischen 1 bis 2 Jahre	105	24,7	24,7	57,6
	zwischen 2 bis 3 Jahre	93	21,9	21,9	79,5
	zwischen 3 bis 4 Jahren	47	11,1	11,1	90,6
	zwischen 4 bis 5 Jahren	39	9,2	9,2	99,8
	über 5 Jahren	1	,2	,2	100,0
	Gesamt	425	100,0	100,0	

5.4 Welcher Anteil der Arbeitszeit ist in Ihrem Arbeitsvertrag für eigene Weiterqualifikation vorgesehen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	übliches 1/3	145	34,1	34,4	34,4
	in Prozent	12	2,8	2,8	37,2
	keine Festlegung	133	31,3	31,5	68,7
	weiß nicht	132	31,1	31,3	100,0
	Gesamt	422	99,3	100,0	
Fehlend	k.A.	3	,7		
Gesamt		425	100,0		

5.6.1 Zeitwunsch: Verwaltungsarbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	eher mehr	7	1,6	1,8	1,8
	gleichviel	133	31,3	33,8	35,6
	eher weniger	112	26,4	28,5	64,1
	viel weniger	141	33,2	35,9	100,0
	Gesamt	393	92,5	100,0	
Fehlend	k.A.	32	7,5		
Gesamt		425	100,0		

5.6.2 Zeitwunsch: Lehre

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	viel mehr	10	2,4	2,6	2,6
	eher mehr	43	10,1	11,3	13,9
	gleichviel	204	48,0	53,7	67,6
	eher weniger	85	20,0	22,4	90,0
	viel weniger	38	8,9	10,0	100,0
	Gesamt	380	89,4	100,0	
Fehlend	k.A.	45	10,6		
Gesamt		425	100,0		

5.6.3 Zeitwunsch: lehrnahe Aufgaben

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	viel mehr	3	,7	,8	,8
	eher mehr	14	3,3	3,6	4,4
	gleichviel	209	49,2	54,4	58,9
	eher weniger	124	29,2	32,3	91,1
	viel weniger	34	8,0	8,9	100,0
	Gesamt	384	90,4	100,0	
Fehlend	k.A.	41	9,6		
Gesamt		425	100,0		

5.6.4 Zeitwunsch: eigene Weiterqualifikation

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	viel mehr	195	45,9	49,4	49,4
	eher mehr	131	30,8	33,2	82,5
	gleichviel	66	15,5	16,7	99,2
	eher weniger	2	,5	,5	99,7
	viel weniger	1	,2	,3	100,0
	Gesamt	395	92,9	100,0	
Fehlend	k.A.	30	7,1		
Gesamt		425	100,0		

5.6.5 Zeitwunsch: Projektarbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	viel mehr	50	11,8	13,4	13,4
	eher mehr	112	26,4	30,0	43,4
	gleichviel	154	36,2	41,3	84,7
	eher weniger	48	11,3	12,9	97,6
	viel weniger	9	2,1	2,4	100,0
	Gesamt	373	87,8	100,0	
Fehlend	k.A.	52	12,2		
Gesamt		425	100,0		

5.6.6 Zeitwunsch: forschungsnahe Aufgaben

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	viel mehr	67	15,8	17,4	17,4
	eher mehr	144	33,9	37,5	54,9
	gleichviel	149	35,1	38,8	93,8
	eher weniger	22	5,2	5,7	99,5
	viel weniger	2	,5	,5	100,0
	Gesamt	384	90,4	100,0	
Fehlend	k.A.	41	9,6		
Gesamt		425	100,0		

5.6.7 Zeitwunsch: Zuarbeit für Professor/in

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	eher mehr	5	1,2	1,4	1,4
	gleichviel	224	52,7	61,2	62,6
	eher weniger	85	20,0	23,2	85,8
	viel weniger	52	12,2	14,2	100,0
	Gesamt	366	86,1	100,0	
Fehlend	k.A.	59	13,9		
Gesamt		425	100,0		

5.6.8 Zeitwunsch: wissenschaftliche Dienstleistungen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	viel mehr	12	2,8	3,5	3,5
	eher mehr	59	13,9	17,0	20,5
	gleichviel	236	55,5	68,0	88,5
	eher weniger	24	5,6	6,9	95,4
	viel weniger	16	3,8	4,6	100,0
	Gesamt	347	81,6	100,0	
Fehlend	k.A.	78	18,4		
Gesamt		425	100,0		

5.6.9 Zeitwunsch: akademische Selbstverwaltung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	viel mehr	2	,5	,6	,6
	eher mehr	32	7,5	9,2	9,8
	gleichviel	248	58,4	71,5	81,3
	eher weniger	32	7,5	9,2	90,5
	viel weniger	33	7,8	9,5	100,0
	Gesamt	347	81,6	100,0	
Fehlend	k.A.	78	18,4		
Gesamt		425	100,0		

5.6.10 Zeitwunsch: Sonstiges:

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	eher mehr	9	2,1	8,3	8,3
	gleichviel	72	16,9	66,1	74,3
	eher weniger	8	1,9	7,3	81,7
	viel weniger	20	4,7	18,3	100,0
	Gesamt	109	25,6	100,0	
Fehlend	k.A.	316	74,4		
Gesamt		425	100,0		

Anhang C: Mittelwertsunterschiede

Erscheint in Anhang C die Mittelwertsverteilung einer Frage nicht, so haben sich bei dieser Frage keine oder unbedeutende Unterschiede zwischen Fakultäten ergeben.

Die Mittelwertsverteilungen wurden nicht für jede Frage erstellt, sondern nur für Fragen, in denen sich deutliche Fakultätsunterschiede abbilden. Als Auswahlkriterien wurden statistische Signifikanz ($p < .05$) und zusätzlich praktische Bedeutsamkeit ($\eta > .20$) benutzt. Dieses zusätzliche Auswahlkriterium schließt signifikante Unterschiede, die jedoch praktisch unbedeutend sind, von der Darstellung aus. Dies ist sinnvoll, da bei dem relativ großen Stichprobenumfang auch geringe Unterschiede signifikant werden können.

Vor den folgenden Tabellen ist jeweils die Itemnummer und der Itemtext wiedergegeben. Die Tabellen sind aus Gründen einer vollständigen Ergebnisdokumentation aufgenommen worden. Statistisch Interessierte seien auf z.B. Bortz (Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin Springer, 2005, S. 247 ff.) verwiesen.

In den Grafiken wird jeweils zunächst der Gesamtmittelwert für die TU genannt, gefolgt von der Kurzkennzeichnung der Skala (vollständige Beschreibung siehe Fragebogen Anhang A). Kleine Werte bedeuten i.d.R. günstige Bewertungen.

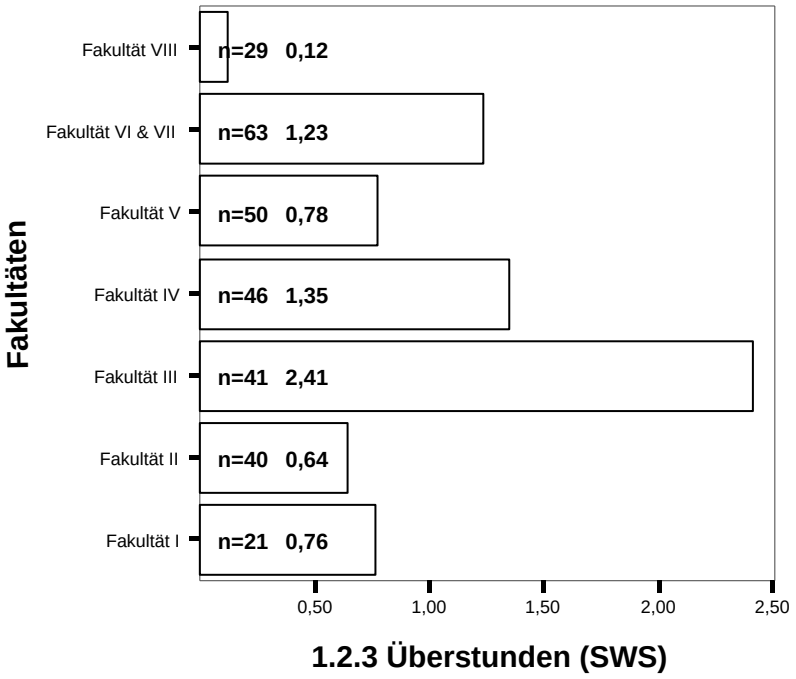
1. Lehraufgaben

Semesterwochenstunden

1.2.3 Überstunden in der Lehre

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	118,567	6	19,761	3,781	,001	0,27
Innerhalb der Gruppen	1478,949	283	5,226			
Gesamt	1597,515	289				

Mittelwert 1,1 SWS

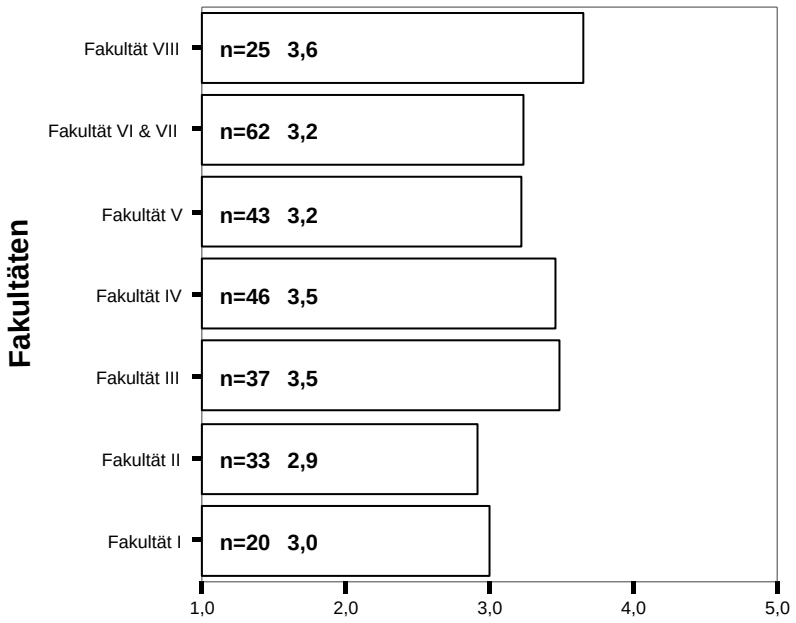


Zufriedenheit Rahmenbedingung

1.4.2 Studienordnung/Prüfungsordnung

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	12,755	6	2,126	2,210	,043	0,22
Innerhalb der Gruppen	249,099	259	,962			
Gesamt	261,853	265				

Mittelwert: 3,3
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



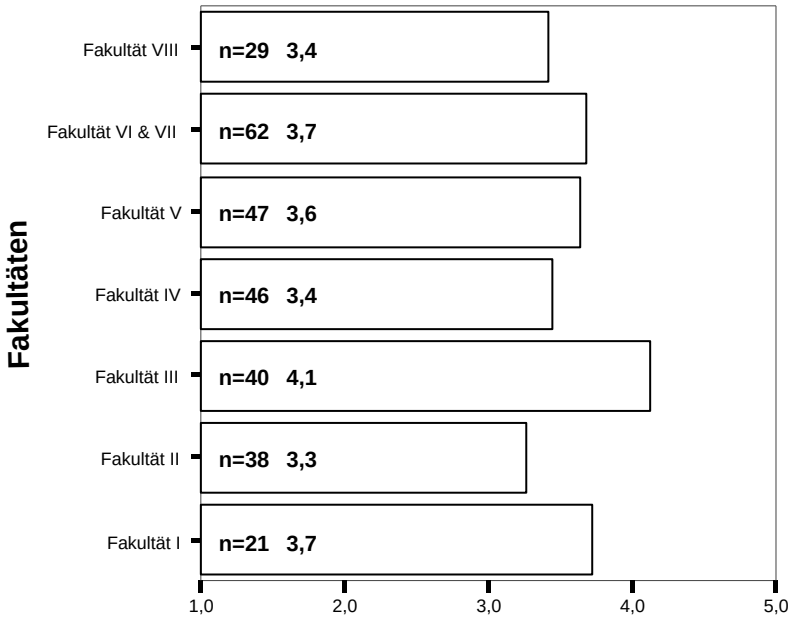
1.4.2 Zufriedenheit Rahmenbedingung: Studienordnung/Prüfungsordnung

Zufriedenheit Rahmenbedingung

1.4.3 Personalausstattung

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	18,250	6	3,042	2,264	,038	0,22
Innerhalb der Gruppen	370,767	276	1,343			
Gesamt	389,018	282				

Mittelwert: 3,6
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



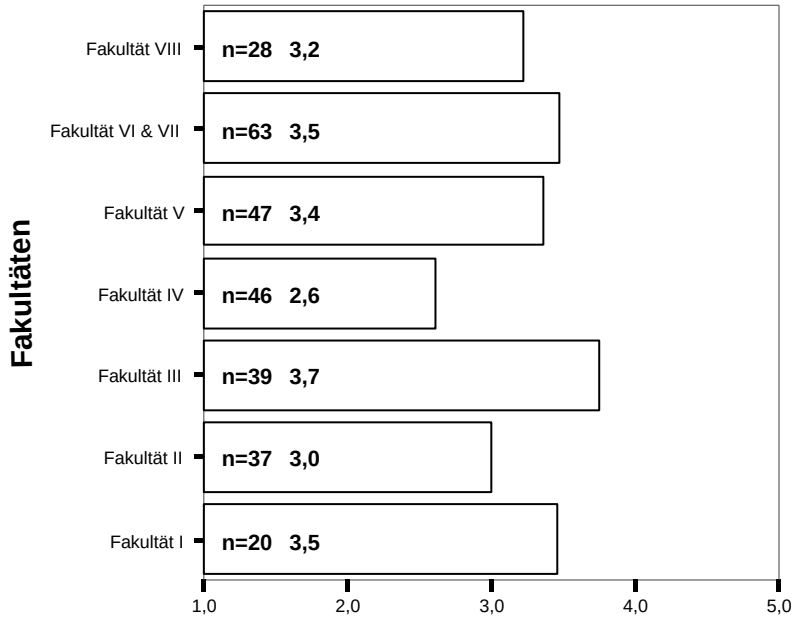
1.4.3 Zufriedenheit Rahmenbedingung: Personalausstattung

Zufriedenheit Rahmenbedingung

1.4.4 Sekretariatskapazität

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	34,927	6	5,821	3,726	,001	0,28
Innerhalb der Gruppen	426,559	273	1,562			
Gesamt	461,486	279				

Mittelwert: 3,3
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



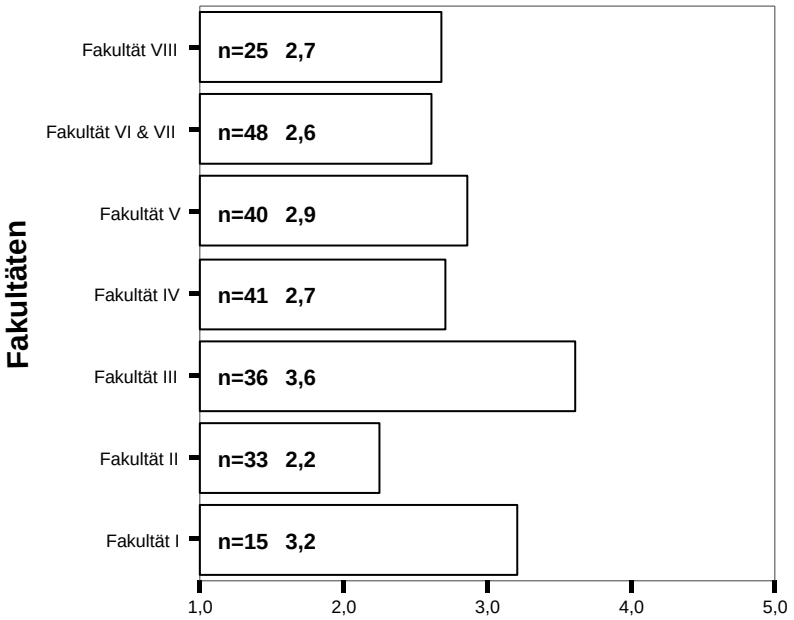
1.4.4 Zufriedenheit Rahmenbedingung: Sekretariatskapazität

Zufriedenheit Ausstattung

1.5.1 PC Räume

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	38,968	6	6,495	4,393	,000	0,32
Innerhalb der Gruppen	341,523	231	1,478			
Gesamt	380,492	237				

Mittelwert: 2,8
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



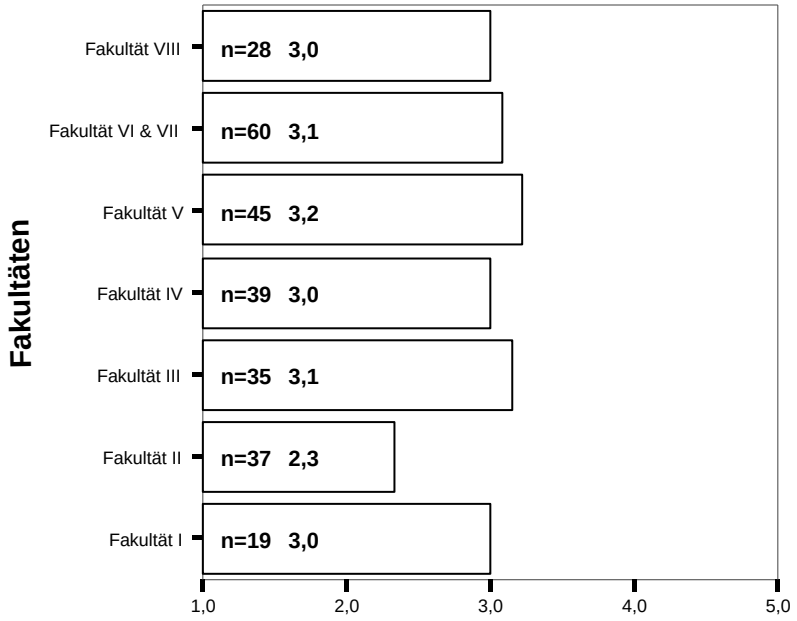
1.5.1 Zufriedenheit Ausstattung: PC Räume

Zufriedenheit Ausstattung

1.5.2 Bibliothek

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	20,150	6	3,358	2,396	,029	0,23
Innerhalb der Gruppen	358,755	256	1,401			
Gesamt	378,905	262				

Mittelwert: 3,0
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



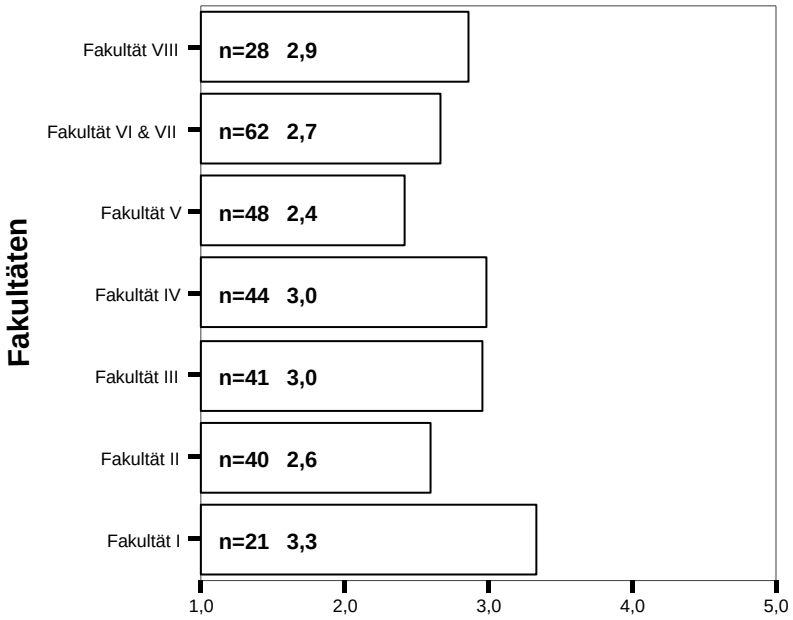
1.5.2 Zufriedenheit Ausstattung: Bibliothek

Zufriedenheit Ausstattung

1.5.3 Seminar-/Vorlesungsräume

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	17,995	6	2,999	2,696	,015	0,24
Innerhalb der Gruppen	308,129	277	1,112			
Gesamt	326,123	283				

Mittelwert: 2,8
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



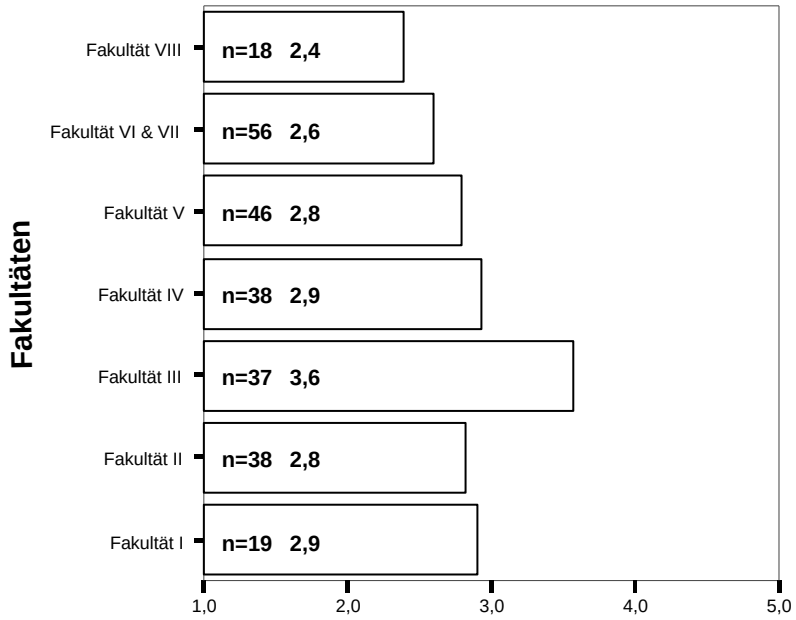
1.5.3 Zufriedenheit Ausstattung: Seminar-/Vorlesungsräume

Zufriedenheit Ausstattung

1.5.6 Zustand technischer Geräte

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	27,137	6	4,523	3,756	,001	0,29
Innerhalb der Gruppen	295,002	245	1,204			
Gesamt	322,139	251				

Mittelwert: 2,9
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



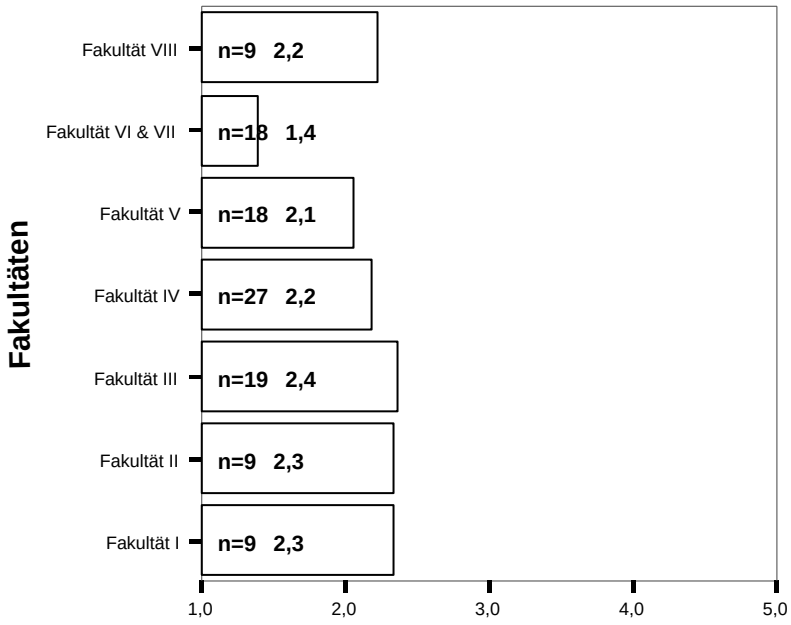
1.5.6 Zufriedenheit Ausstattung: Zustand technischer Geräte

Betreuungsaufwand

1.7.1 Master

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	11,810	6	1,968	3,387	,004	0,41
Innerhalb der Gruppen	59,273	102	,581			
Gesamt	71,083	108				

Mittelwert: 2,1
Skala: 1 = sehr hoch; 5 = gering



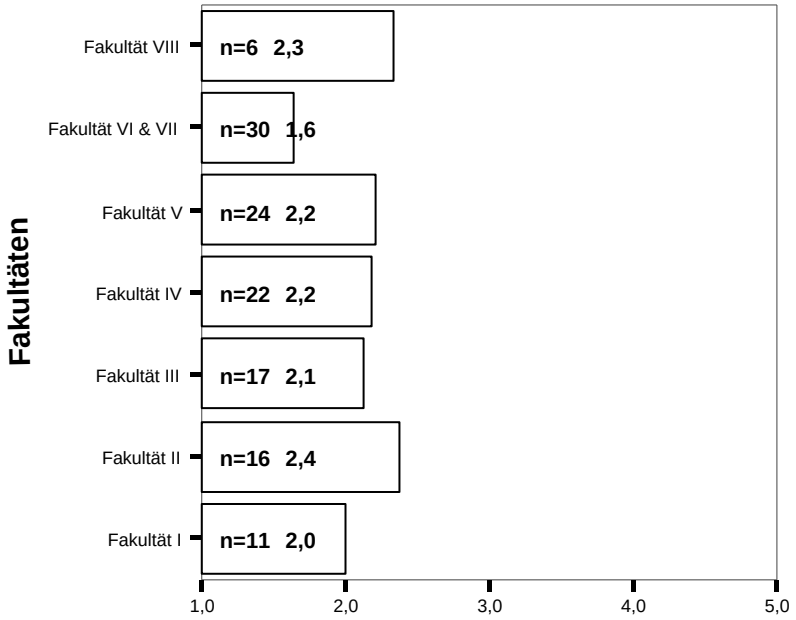
1.7.1 Betreuungsaufwand für Studierende: Master

Betreuungsaufwand

1.7.2 Bachelor

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	8,446	6	1,408	2,293	,039	0,32
Innerhalb der Gruppen	73,046	119	,614			
Gesamt	81,492	125				

Mittelwert: 2,1
Skala: 1 = sehr hoch; 5 = gering



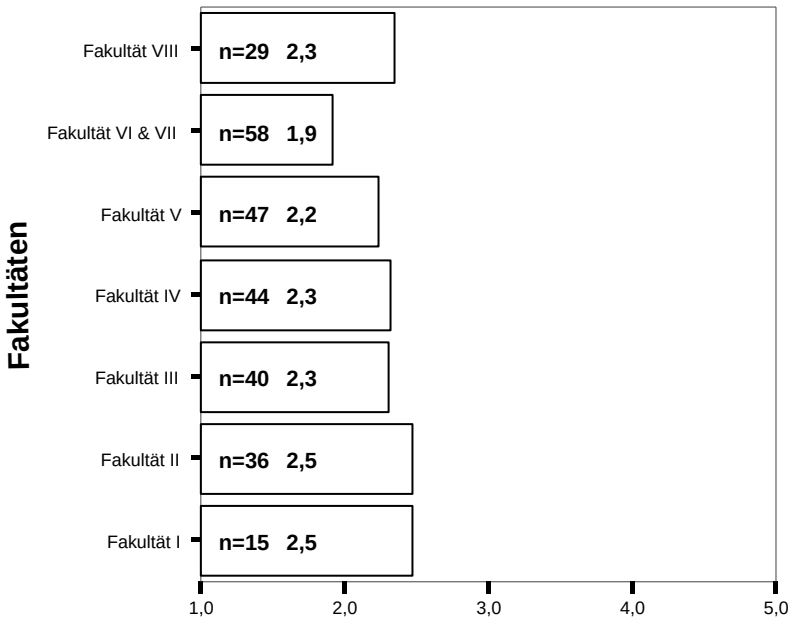
1.7.2 Betreuungsaufwand für Studierende: Bachelor

Betreuungsaufwand

1.7.3 Diplom/Magister

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	9,609	6	1,602	2,495	,023	0,23
Innerhalb der Gruppen	168,197	262	,642			
Gesamt	177,807	268				

Mittelwert: 2,2
Skala: 1 = sehr hoch; 5 = gering



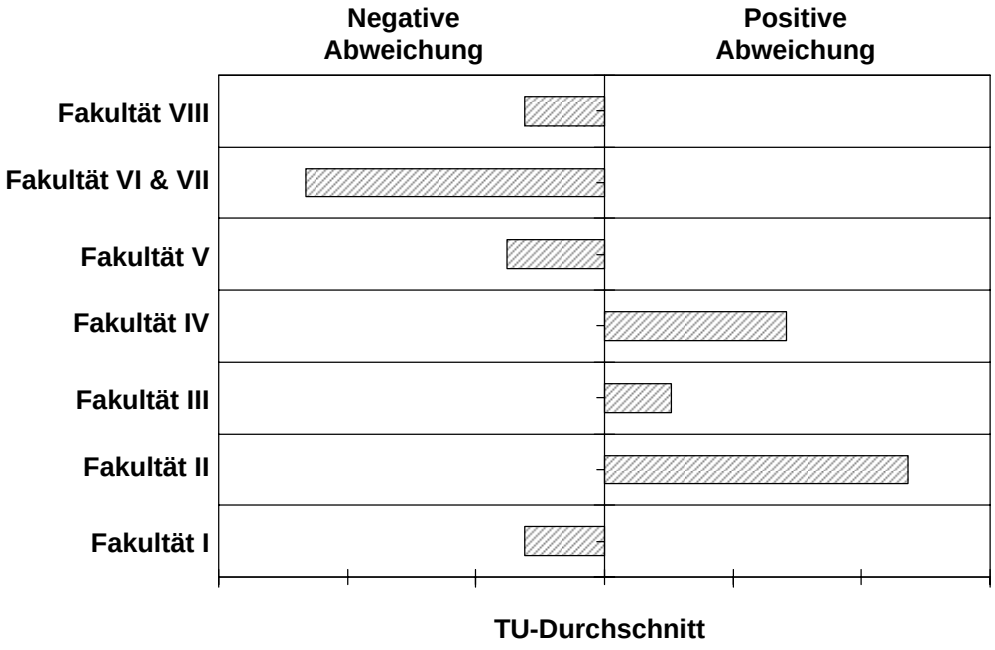
1.7.3 Betreuungsaufwand für Studierende: Diplom/Magister

2. Eigene Weiterqualifikation

Unterbrechung

Die folgende Graphik veranschaulicht die Ergebnisse eines Chi–Quadrat–Tests. Abgebildet sind die Abweichungen von den statistisch erwarteten Werten (o-e).
Eine Abweichung von Null bedeutete, dass eine Fakultät genau im TU-Durchschnitt liegt. Positive Abweichungen weisen also nicht auf keine Unterbrechungen hin, sondern lediglich darauf, dass Probleme weniger gravierend sind als im TU-Durchschnitt.

2.7 Kam es bei der Arbeit an Ihrer Promotion/Habilitation (bislang) zu längeren Unterbrechungen?



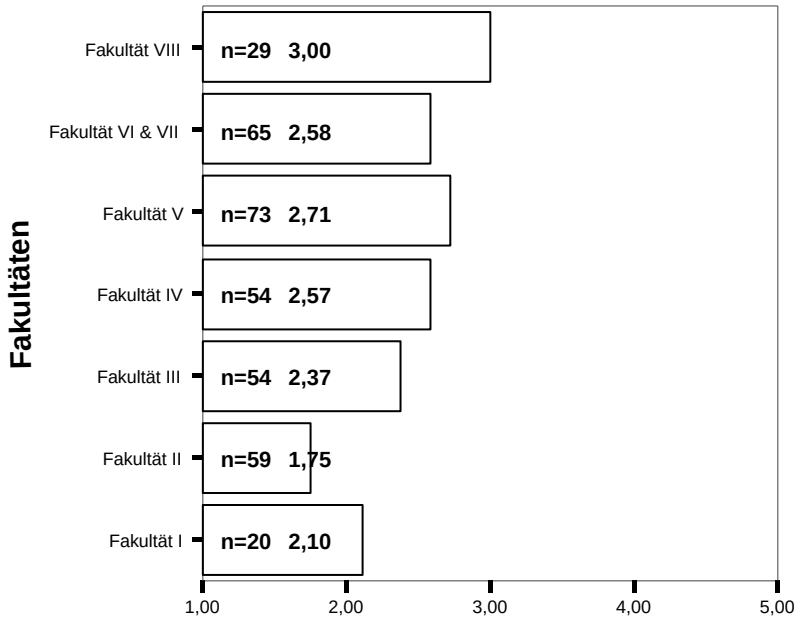
χ^2=25,9; df = 6; p < 0,001

Betreuung

2.8 Die Fortschritte und Probleme meines Promotions-/Habilitationsvorhabens kann (konnte) ich bei Bedarf mit meinem Betreuer/ meiner Betreuerin besprechen.

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	47,844	6	7,974	4,893	,000	0,28
Innerhalb der Gruppen	565,526	347	1,630			
Gesamt	613,370	353				

Mittelwert: 2,4
Skala: 1 = jederzeit; 5 = gar nicht



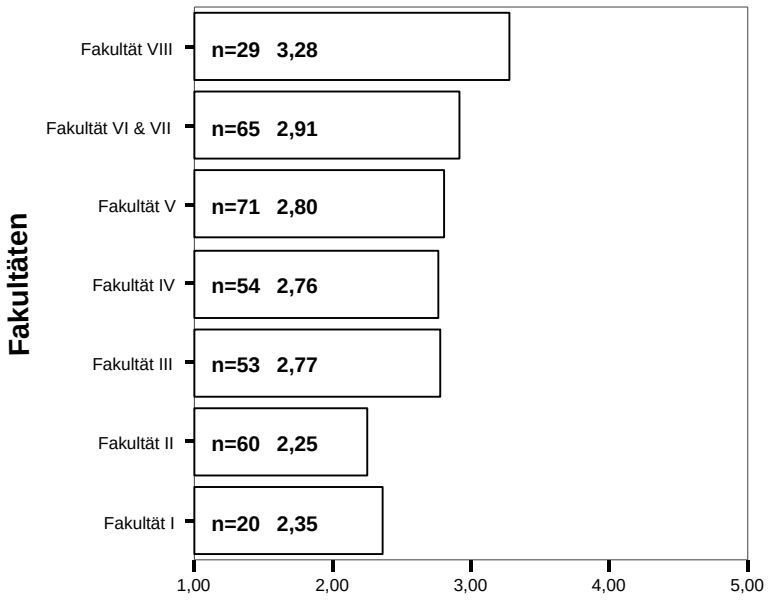
2.8 Verfügbarkeit Betreuer

Betreuung

2.9 Wie zufrieden sind (waren) Sie insgesamt mit der Betreuung Ihrer Promotion/ Habilitation?

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	27,929	6	4,655	2,944	,008	0,22
Innerhalb der Gruppen	545,432	345	1,581			
Gesamt	573,361	351				

Mittelwert: 2,7
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



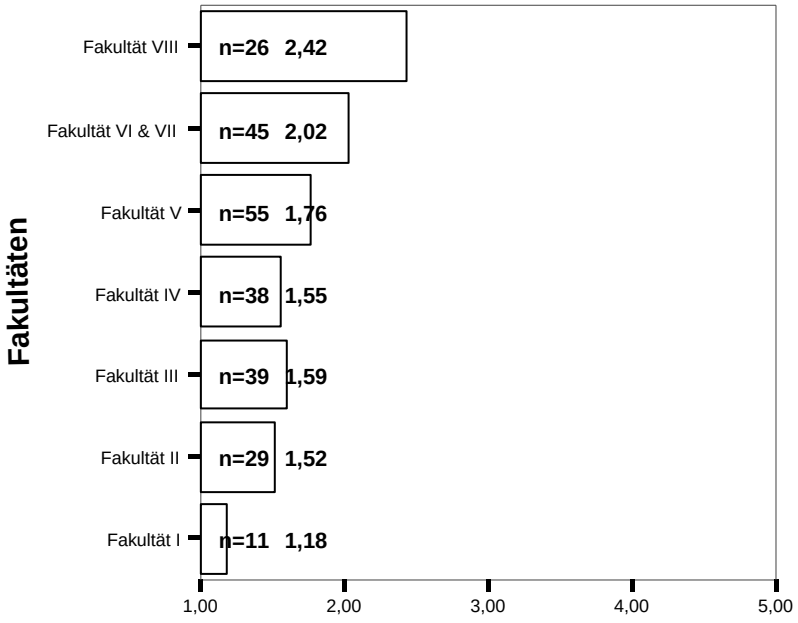
2.9 Gesamtzufriedenheit mit der Betreuung der Promotion/ Habilitation?

Betreuung

2.10.2 zu wenig Freiraum bei der Bearbeitung des Themas

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	22,670	6	3,778	3,129	,006	0,27
Innerhalb der Gruppen	284,960	236	1,207			
Gesamt	307,630	242				

Mittelwert: 1,8
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



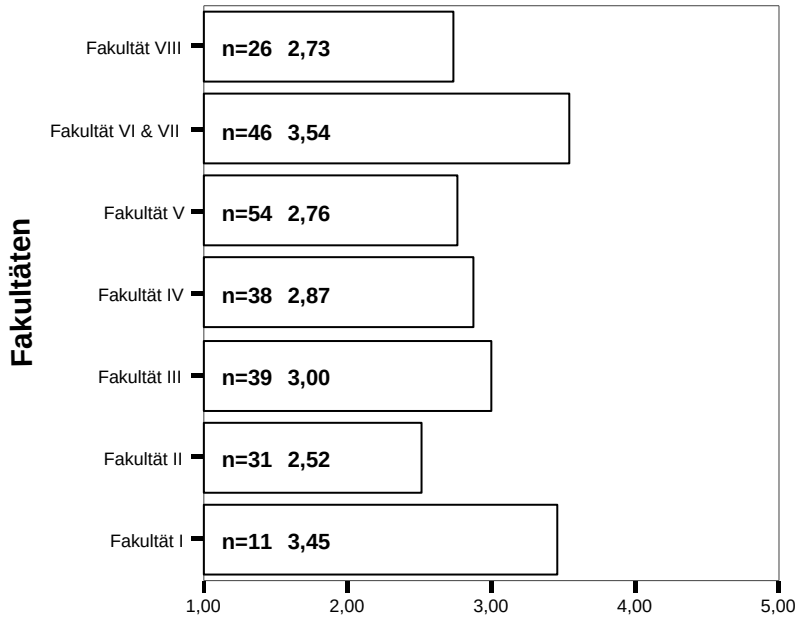
2.10.2 zu wenig Freiraum bei der Bearbeitung des Themas

Betreuung

2.10.4 zu wenig Diskussionsmöglichkeit mit Kollegen/innen

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	28,382	6	4,730	2,540	,021	0,25
Innerhalb der Gruppen	443,210	238	1,862			
Gesamt	471,592	244				

Mittelwert: 3,0
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



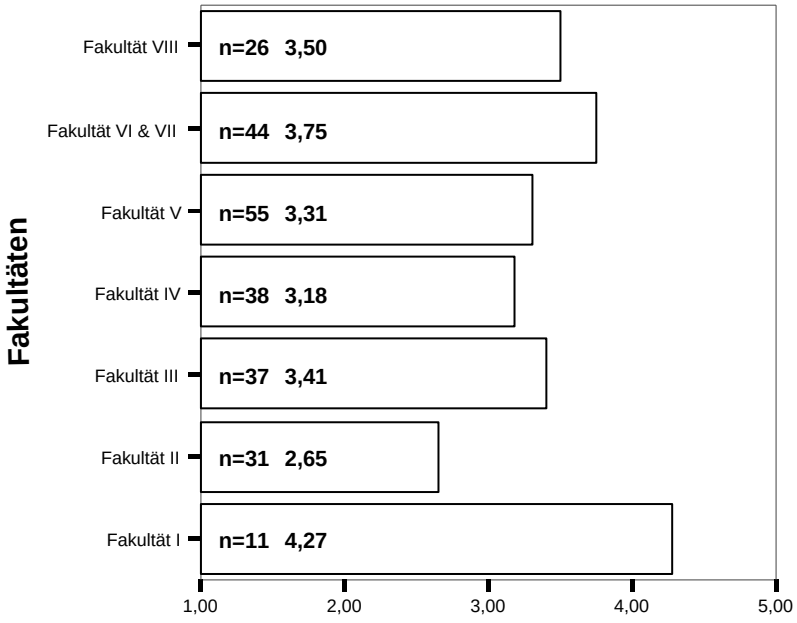
2.10.4 zu wenig Diskussionsmöglichkeit mit Kollegen/innen

Betreuung

2.10.5 zu wenig Unterstützung bei persönlicher Karriereplanung

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	33,597	6	5,599	3,336	,004	0,28
Innerhalb der Gruppen	394,403	235	1,678			
Gesamt	428,000	241				

Mittelwert: 3,4
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



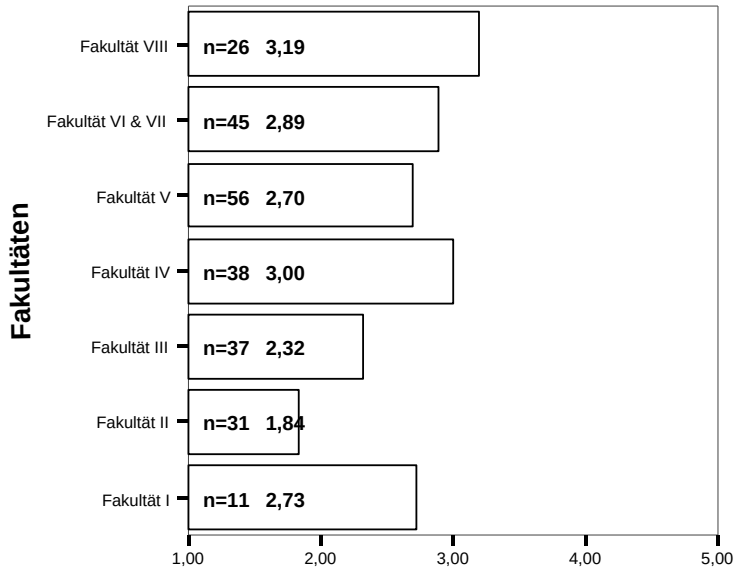
2.10.5 zu wenig Unterstützung bei persönlicher Karriereplanung

Betreuung

2.10.6 Betreuer/in fehlen Kenntnisse auf dem Gebiet meiner Promotion/ Habilitation

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	39,305	6	6,551	3,554	,002	0,28
Innerhalb der Gruppen	436,806	237	1,843			
Gesamt	476,111	243				

Mittelwert: 2,7
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



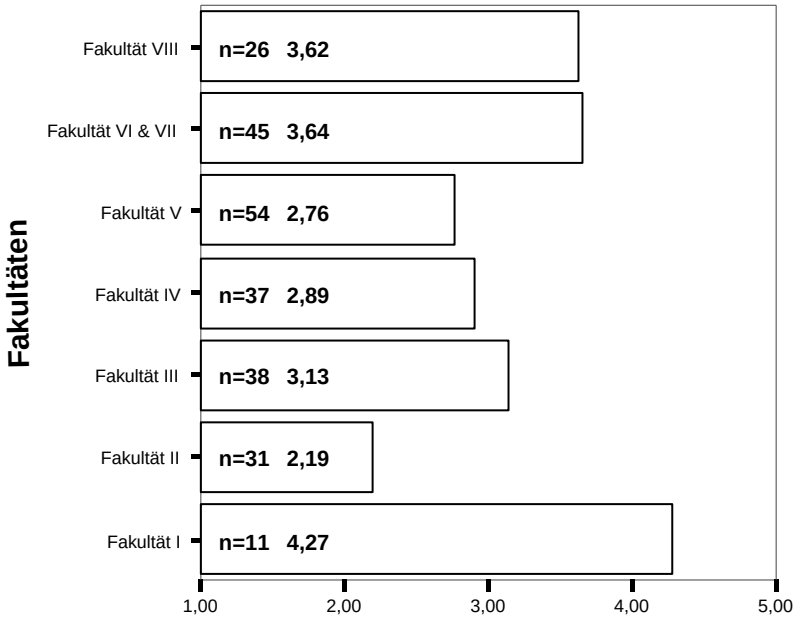
2.10.6 Betreuer/in fehlen Kenntnisse auf dem Gebiet meiner Promotion/ Habilitation

Betreuung

2.10.7 keine Anbindung an die Scientific Community durch Betreuer/in

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	68,734	6	11,456	6,046	,000	0,37
Innerhalb der Gruppen	445,266	235	1,895			
Gesamt	514,000	241				

Mittelwert: 3,1
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



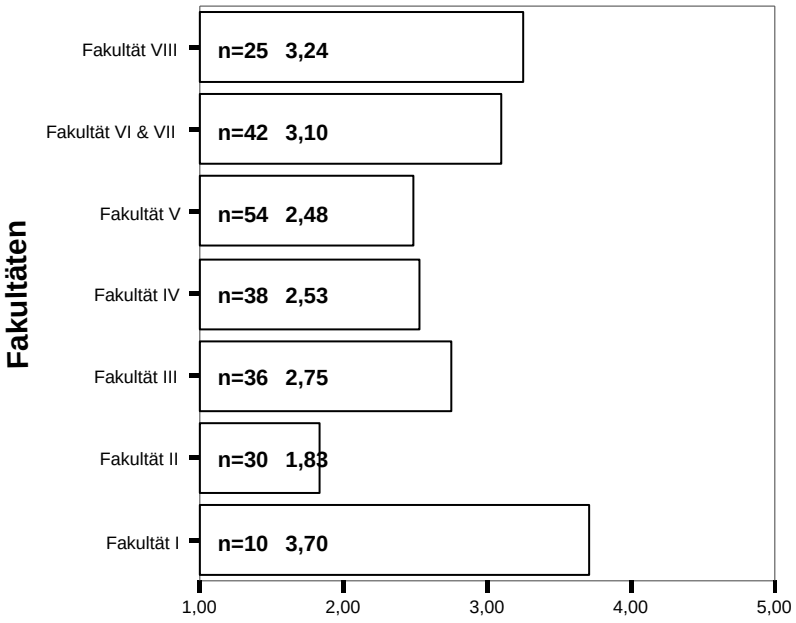
2.10.7 keine Anbindung an die Scientific Community durch Betreuer/in

Betreuung

2.10.8 fehlende Unterstützung bei Publikationen

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	50,173	6	8,362	4,648	,000	0,33
Innerhalb der Gruppen	410,151	228	1,799			
Gesamt	460,323	234				

Mittelwert: 2,7
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



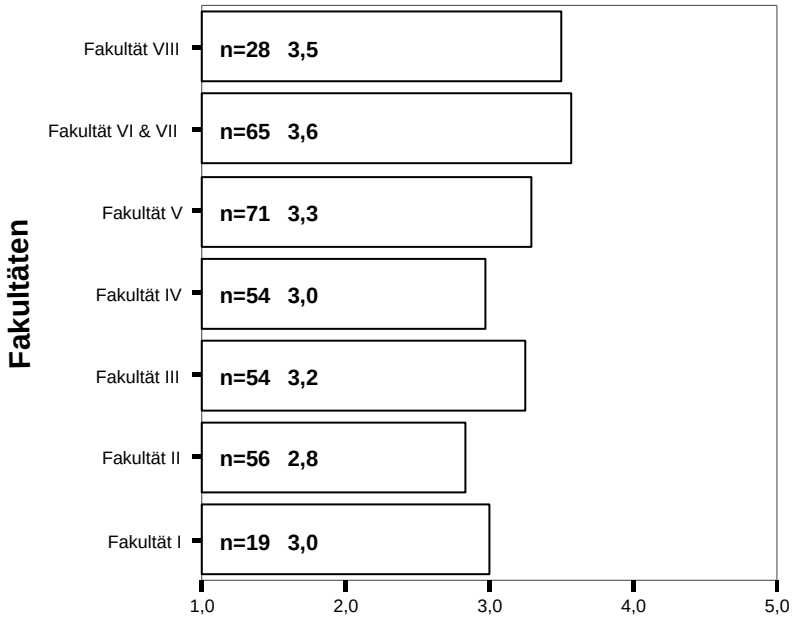
2.10.8 fehlende Unterstützung bei Publikationen

Zufriedenheit mit dem Stand der Arbeit

2.11 Wie zufrieden sind Sie mit dem Stand Ihrer Arbeit?

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	23,745	6	3,958	3,336	,003	0,23
Innerhalb der Gruppen	403,315	340	1,186			
Gesamt	427,061	346				

Mittelwert: 3,2
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



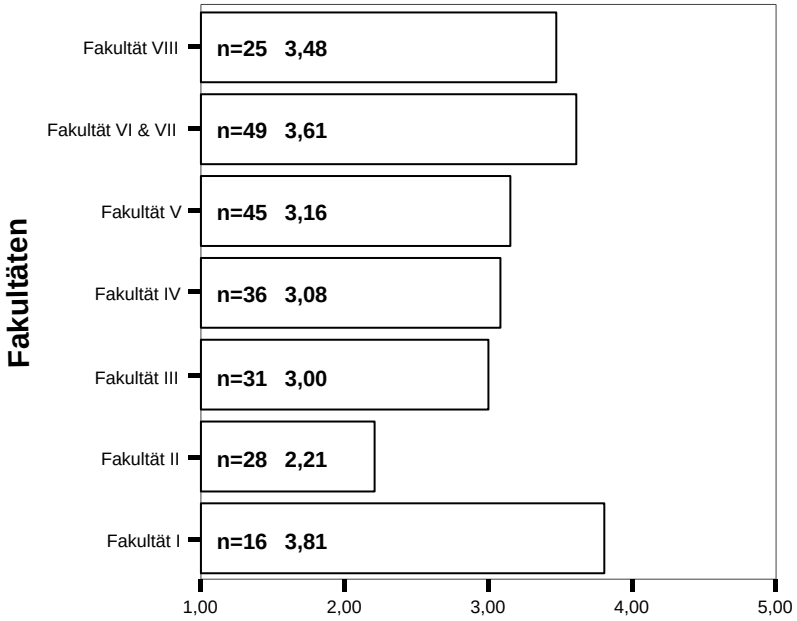
2.11 Wie zufrieden sind Sie mit dem Stand Ihrer Arbeit?

Betreuungsunabhängige Gründe

2.12.2 sehr betreuungsintensive Hausarbeiten/Diplomarbeiten (betrifft nur lehrende WM)

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	45,275	6	7,546	5,013	,000	0,35
Innerhalb der Gruppen	335,686	223	1,505			
Gesamt	380,961	229				

Mittelwert: 3,3
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



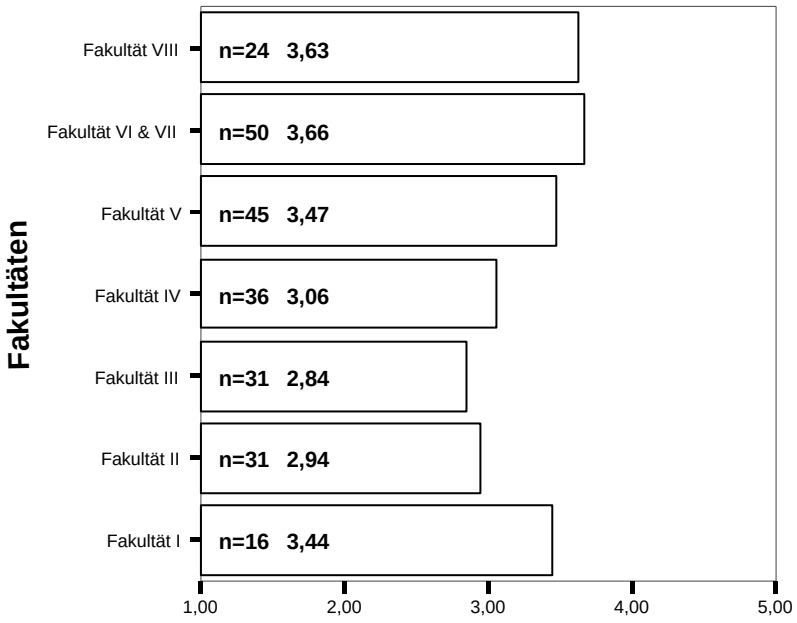
2.12.2 sehr betreuungsintensive Hausarbeiten/Diplomarbeiten

Betreuungsunabhängige Gründe

2.12.3 ständige Unterbrechung meiner Arbeit durch Studierendenanfragen (betrifft nur lehrende WM)

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η	η^2
Zwischen den Gruppen	23,429	6	3,905	2,643	,017	0,26	0,07
Innerhalb der Gruppen	333,936	226	1,478				
Gesamt	357,365	232					

Mittelwert: 3,3
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



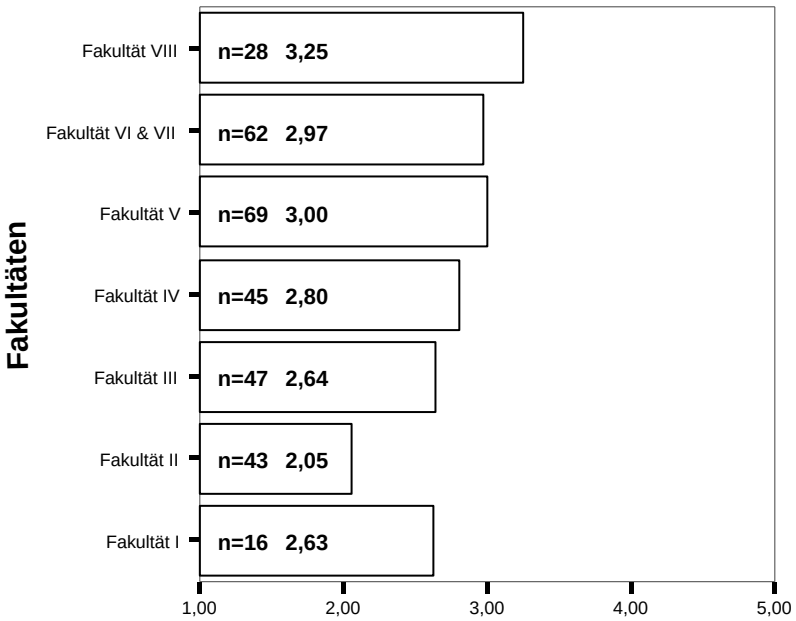
2.12.3 Unterbrechung meiner Arbeit durch Studierendenanfragen

Betreuungsunabhängige Gründe

2.12.5 zu viele Sekretariatsaufgaben

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	36,190	6	6,032	2,645	,016	0,22
Innerhalb der Gruppen	690,894	303	2,280			
Gesamt	727,084	309				

Mittelwert: 2,8
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



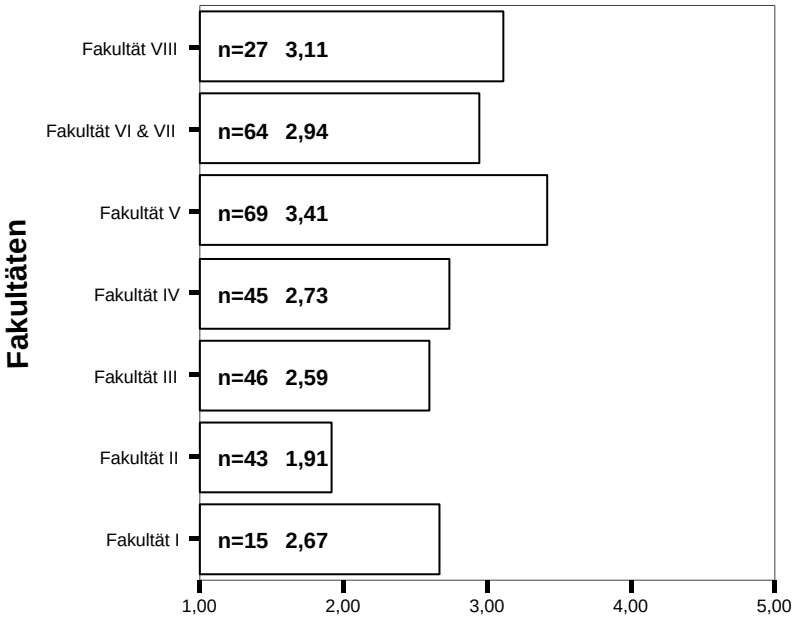
2.12.5 zu viele Sekretariatsaufgaben

Betreuungsunabhängige Gründe

2.12.6 zu viel Projektarbeit

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	65,883	6	10,981	5,602	,000	0,31
Innerhalb der Gruppen	591,968	302	1,960			
Gesamt	657,851	308				

Mittelwert: 2,9
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



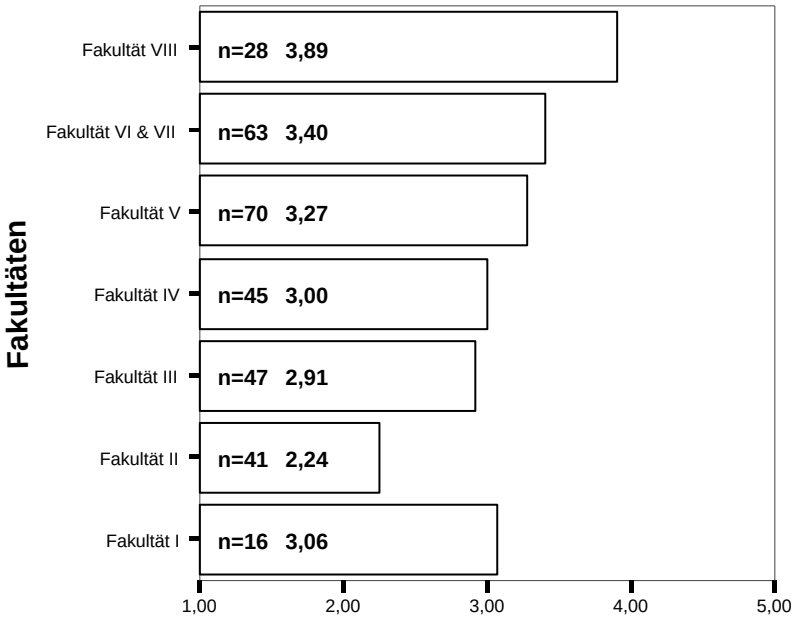
2.12.6 zu viel Projektarbeit

Betreuungsunabhängige Gründe

2.12.7 zu viele Aufgaben im Fachgebiet

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	57,290	6	9,548	5,078	,000	0,30
Innerhalb der Gruppen	569,759	303	1,880			
Gesamt	627,048	309				

Mittelwert: 3,1
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



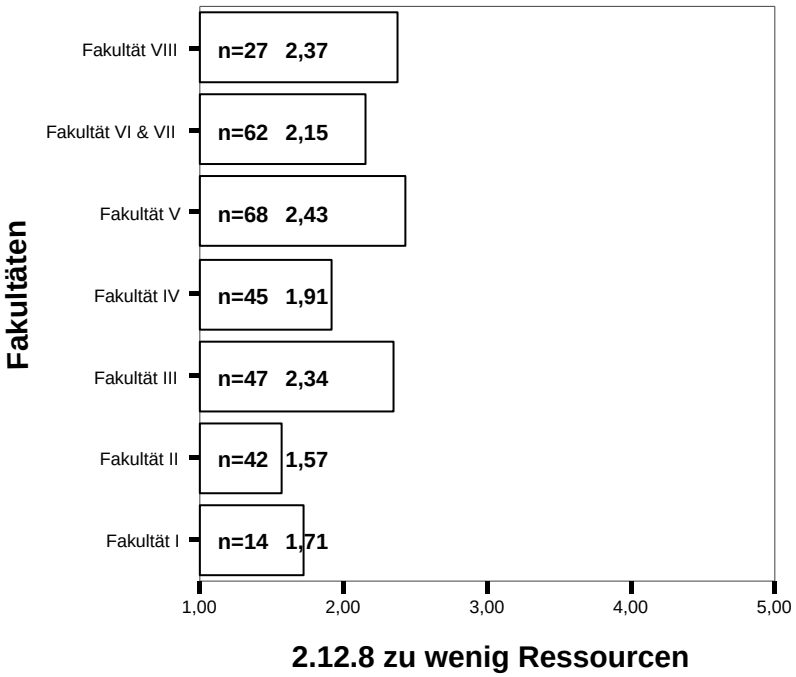
2.12.7 zu viele Aufgaben im Fachgebiet

Betreuungsunabhängige Gründe

2.12.8 zu wenig Ressourcen

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	27,303	6	4,550	2,475	,024	0,22
Innerhalb der Gruppen	547,963	298	1,839			
Gesamt	575,266	304				

Mittelwert: 2,1
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig

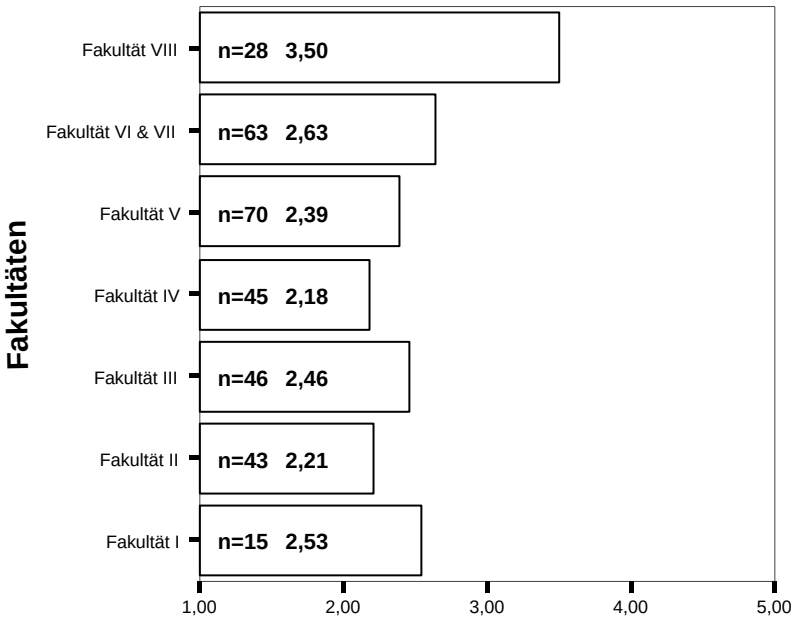


Betreuungsunabhängige Gründe

2.12.9 schlechte Bibliotheksausstattung

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	38,471	6	6,412	3,604	,002	0,26
Innerhalb der Gruppen	539,029	303	1,779			
Gesamt	577,500	309				

Mittelwert: 2,5
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



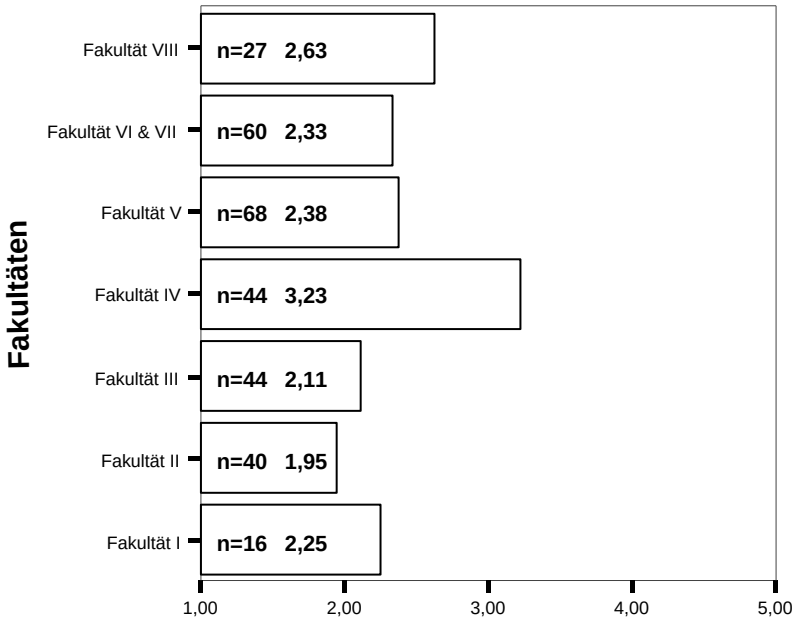
2.12.8 schlechte Bibliotheksausstattung

Betreuungsunabhängige Gründe

2.12.10 für mich ungeeignete TU-Weiterbildungsmöglichkeiten

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	43,828	6	7,305	4,690	,000	0,30
Innerhalb der Gruppen	454,748	292	1,557			
Gesamt	498,575	298				

Mittelwert: 2,4
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



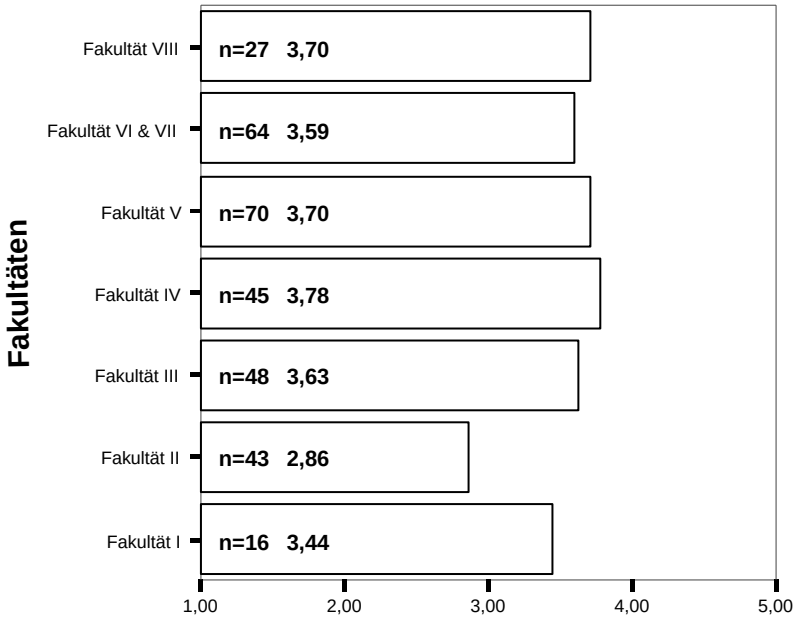
2.12.10 für mich ungeeignete TU-Weiterbildungsmöglichkeiten

Betreuungsunabhängige Gründe

2.12.11 zu wenig Zeit zur Nutzung der TU-Weiterbildungsangebote

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	25,587	6	4,265	2,529	,021	0,22
Innerhalb der Gruppen	515,895	306	1,686			
Gesamt	541,482	312				

Mittelwert: 3,5
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



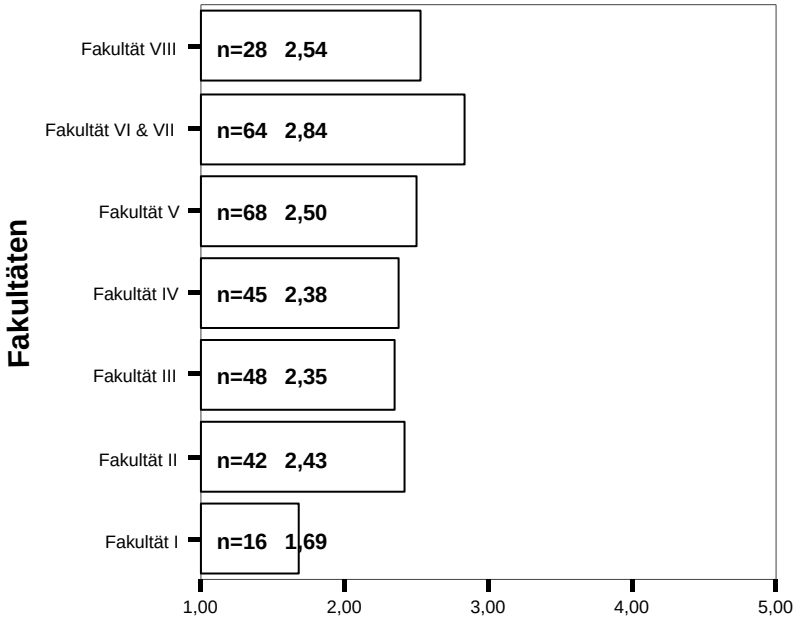
2.12.11 zu wenig Zeit zur Nutzung der TU-Weiterbildungsangebote

Betreuungsunabhängige Gründe

2.12.15 zu wenig Erfahrung mit Organisation- und Zeitplanung

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	19,971	6	3,328	2,494	,023	0,22
Innerhalb der Gruppen	405,682	304	1,334			
Gesamt	425,653	310				

Mittelwert: 2,5
Skala: 1 = stimmt gar nicht; 5 = stimmt völlig



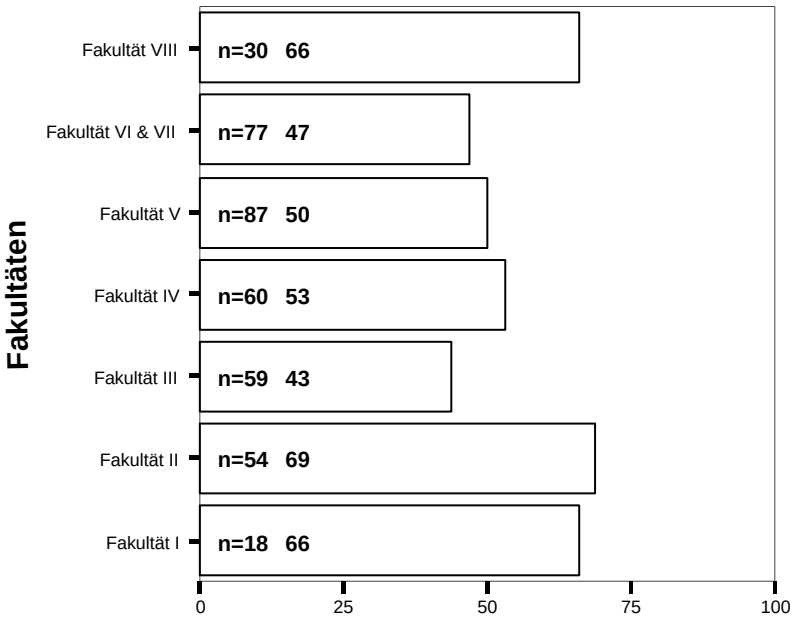
2.12.15 zu wenig Erfahrung mit Organisation- und Zeitplanung

Abschlusswahrscheinlichkeit

2.13 Wie schätzen Sie die Wahrscheinlichkeit ein, an Ihrem Fachgebiet innerhalb der Vertragslaufzeit eine Promotion/Habilitation abschließen zu können?

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	30409,328	6	5068,221	6,406	,000	0,30
Innerhalb der Gruppen	299064,376	378	791,176			
Gesamt	329473,704	384				

Mittelwert: 53 %
Skalierung: 0-100%



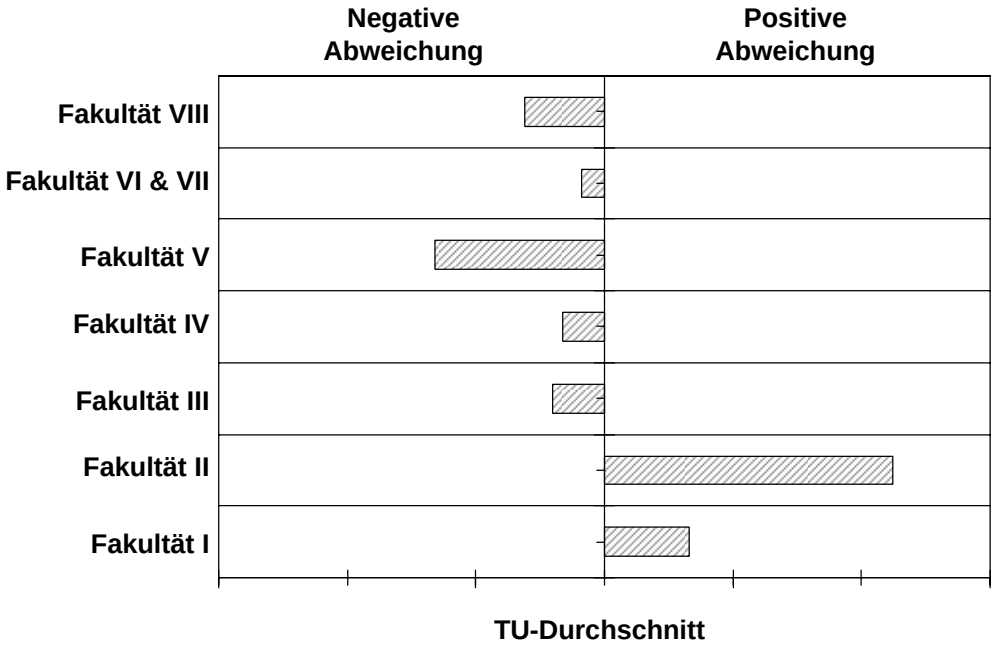
2.13 geschätzte Abschlusswahrscheinlichkeit in %

3. Forschung und Forschungskontakte

Autorenschaft

Die folgenden beiden Graphiken veranschaulichen die Ergebnisse von Chi–Quadrat–Tests. Abgebildet sind die Abweichungen von den statistisch erwarteten Werten (o-e).
Eine Abweichung von Null bedeutete, dass eine Fakultät genau im TU-Durchschnitt liegt. Positive Abweichungen weisen also nicht auf unproblematische Autorenschaft hin, sondern lediglich darauf, dass Probleme weniger gravierend sind als im TU-Durchschnitt.

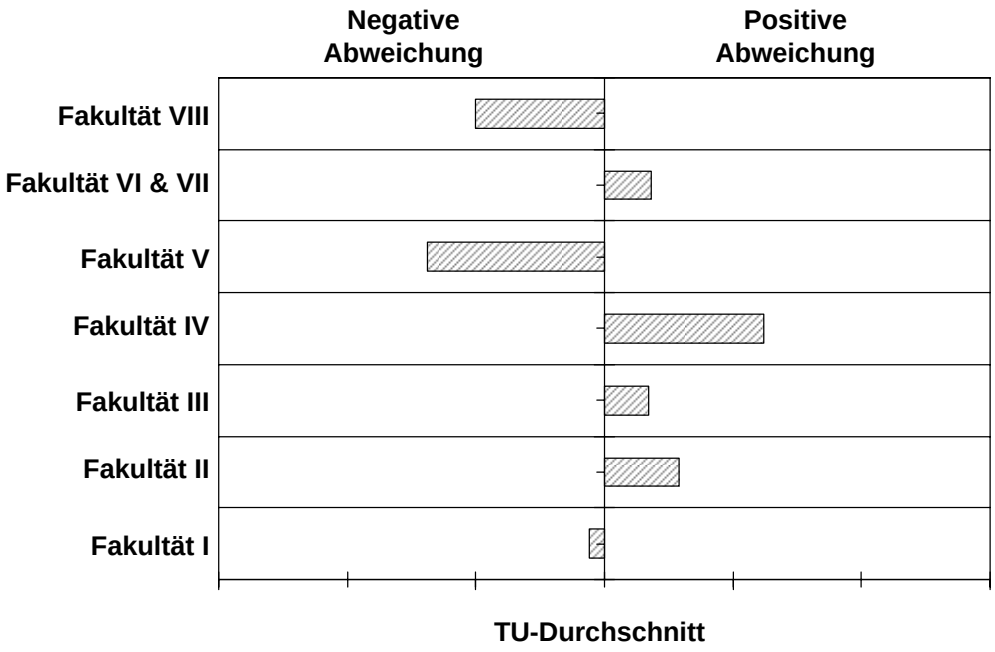
3.1 Gibt es an Ihrem Fachgebiet Publikationen ohne Ihre (Mit-)Autorenschaft, an denen Sie aber inhaltlich mitgearbeitet haben?



χ^2=17,7; df = 6; p = 0,007

Autorenschaft

3.2 Haben Sie (evtl. mit anderen WM) Publikationen erarbeitet, bei denen Ihr Hochschullehrer als (Mit)Autor auftritt, ohne dass er an den Publikationen mitgearbeitet hat?



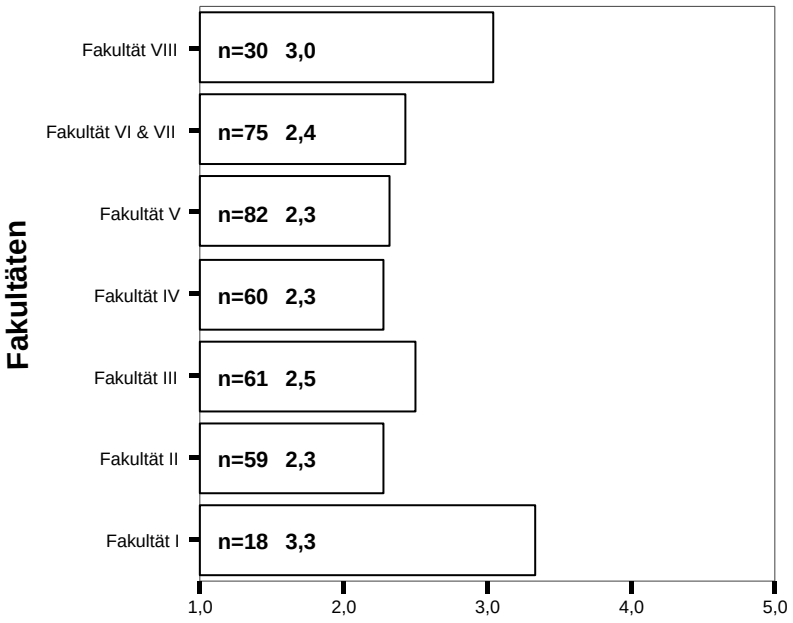
χ^2=13,2; df = 6; p = 0,04

Zufriedenheit mit der Ausstattung und den Rahmenbedingungen

3.5.1 Reisemöglichkeiten

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	29,745	6	4,957	3,472	,002	0,23
Innerhalb der Gruppen	539,710	378	1,428			
Gesamt	569,455	384				

Mittelwert: 2,5
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



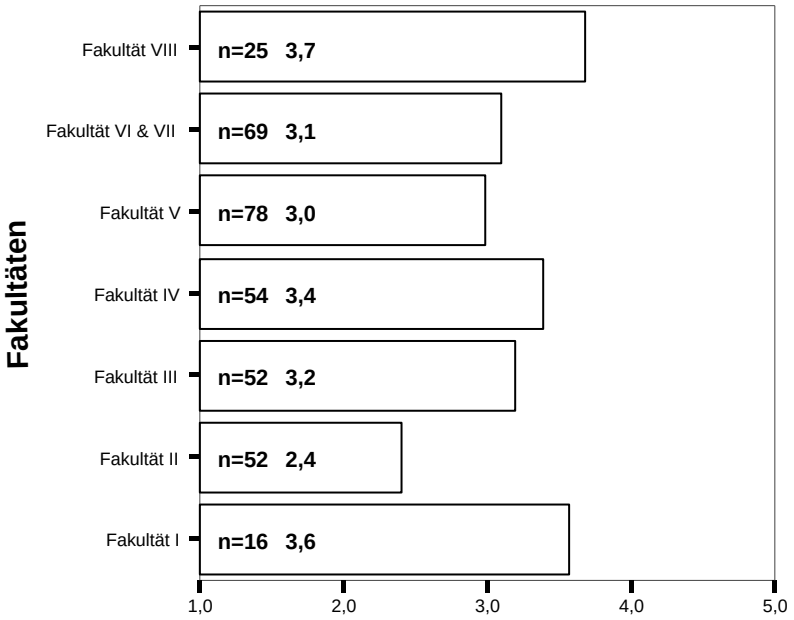
3.5.1 Reisemöglichkeiten

Zufriedenheit mit der Ausstattung und den Rahmenbedingungen

3.5.2 TU-interne Kooperationsmöglichkeiten

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	42,950	6	7,158	6,869	,000	0,33
Innerhalb der Gruppen	353,272	339	1,042			
Gesamt	396,223	345				

Mittelwert: 3,1
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



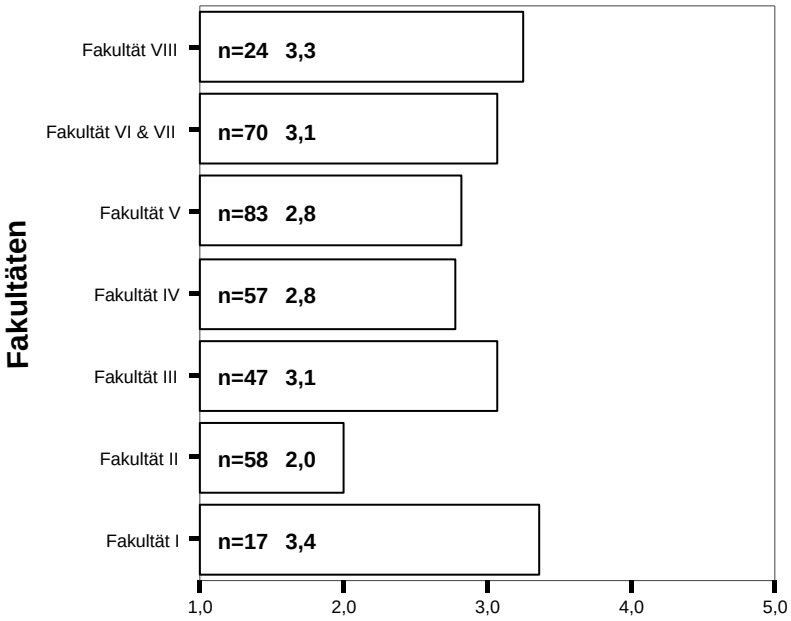
3.5.2 TU-interne Kooperationsmöglichkeiten

Zufriedenheit mit der Ausstattung und den Rahmenbedingungen

3.5.3 Gastvorträge von Wissenschaftlern/innen

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	55,606	6	9,268	8,376	,000	0,35
Innerhalb der Gruppen	386,158	349	1,106			
Gesamt	441,764	355				

Mittelwert: 2,8
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



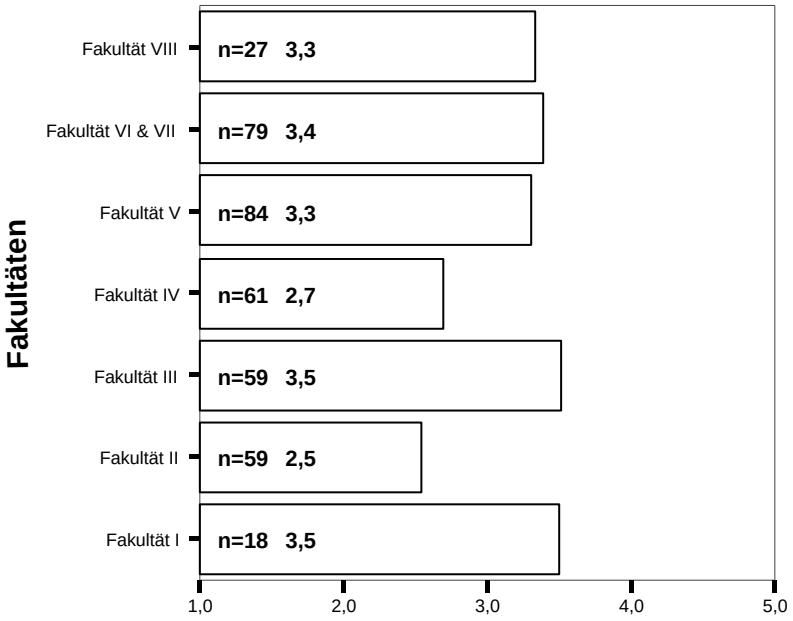
3.5.3 Gastvorträge von Wissenschaftlern/innen

Zufriedenheit mit der Ausstattung und den Rahmenbedingungen

3.5.4 Sekretariatskapazitäten

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	51,466	6	8,578	5,116	,000	0,27
Innerhalb der Gruppen	637,139	380	1,677			
Gesamt	688,605	386				

Mittelwert: 3,1
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



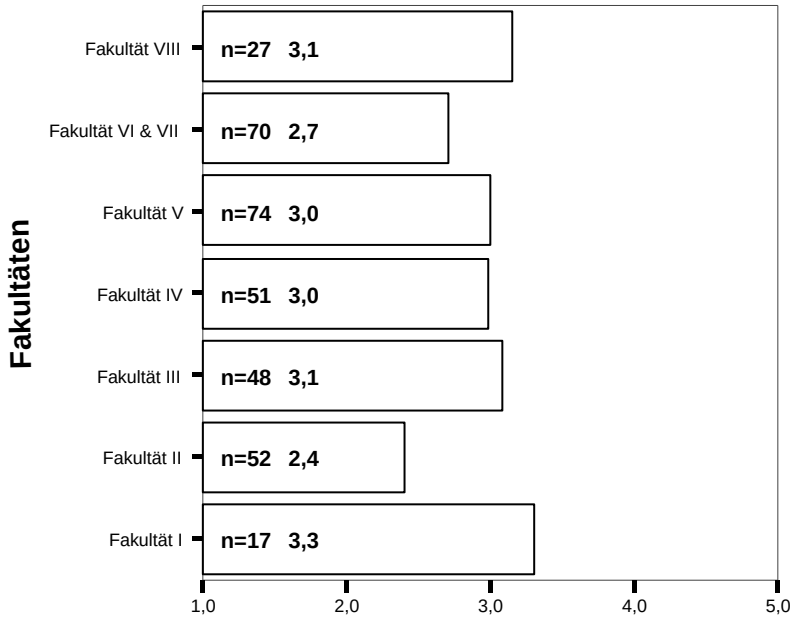
3.5.4 Sekretariatskapazitäten

Zufriedenheit mit der Ausstattung und den Rahmenbedingungen

3.5.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	22,477	6	3,746	3,760	,001	0,25
Innerhalb der Gruppen	330,803	332	,996			
Gesamt	353,280	338				

Mittelwert: 2,9
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



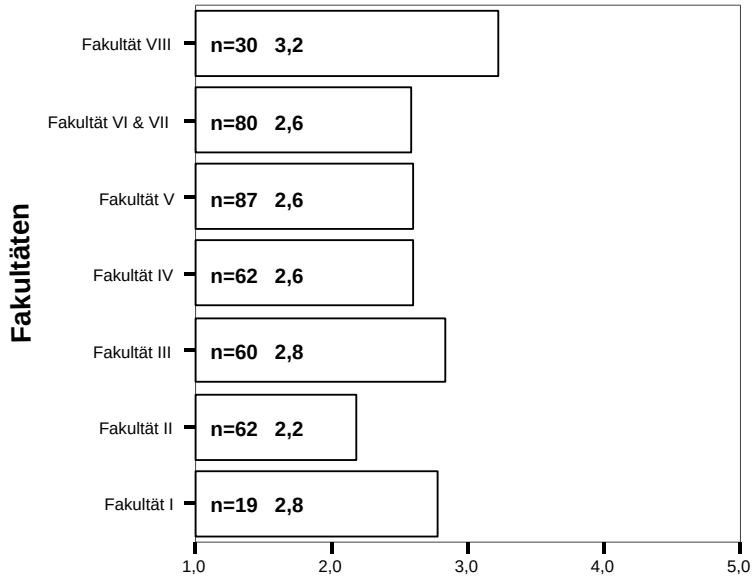
3.5.6 Weiterbildungsmöglichkeiten

Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen am Fachgebiet

3.6 Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Forschung?

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	25,988	6	4,331	4,923	,000	0,26
Innerhalb der Gruppen	345,762	393	,880			
Gesamt	371,750	399				

Mittelwert: 2,6
Skala: 1 = sehr zufrieden; 5 = sehr unzufrieden



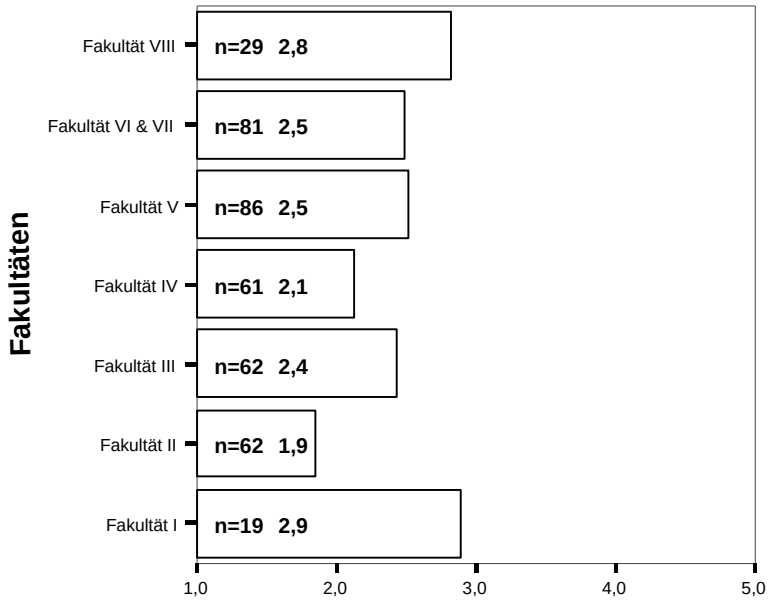
3.6 Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihren Arbeitsbedingungen in der Forschung?

Qualität der Forschung am Fachgebiet

3.7 Wie beurteilen Sie insgesamt die Qualität der Forschung an Ihrem Fachgebiet?

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	34,449	6	5,741	5,564	,000	0,28
Innerhalb der Gruppen	405,549	393	1,032			
Gesamt	439,998	399				

Mittelwert: 2,4
Skala: 1 = sehr gut zu; 5 = sehr schlecht



3.7 Wie beurteilen Sie insgesamt die Qualität der Forschung an Ihrem Fachgebiet?

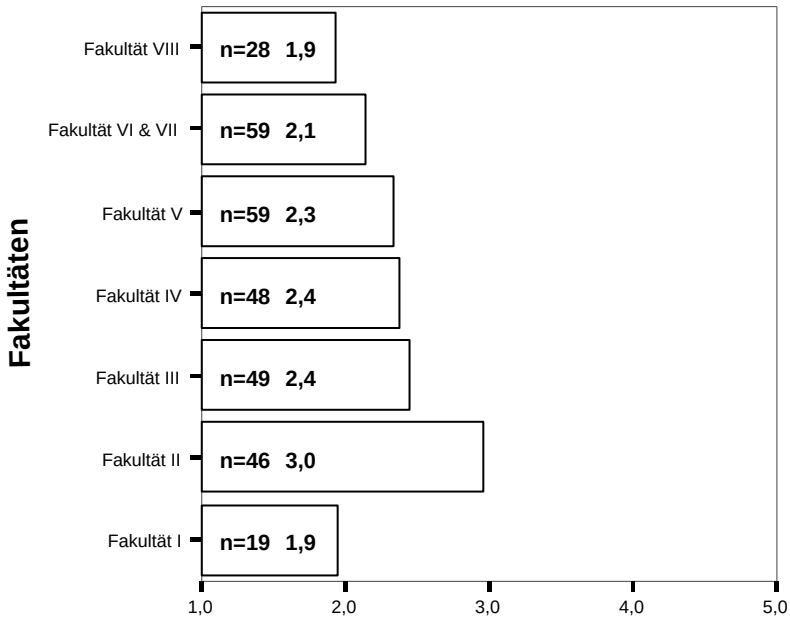
4. Maßnahmen

Zustimmung zur Maßnahme

4.2.1 Falls unerwartete nicht-fachspezifische Probleme/Konflikte in meiner Promotion auftreten, würde ich das Angebot eines/r Promovierendenbeauftragte/n gerne nutzen.

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	28,200	6	4,700	3,366	,003	0,25
Innerhalb der Gruppen	420,226	301	1,396			
Gesamt	448,425	307				

Mittelwert: 2,3
Skala: 1 = stimmt völlig; 5 = stimmt gar nicht



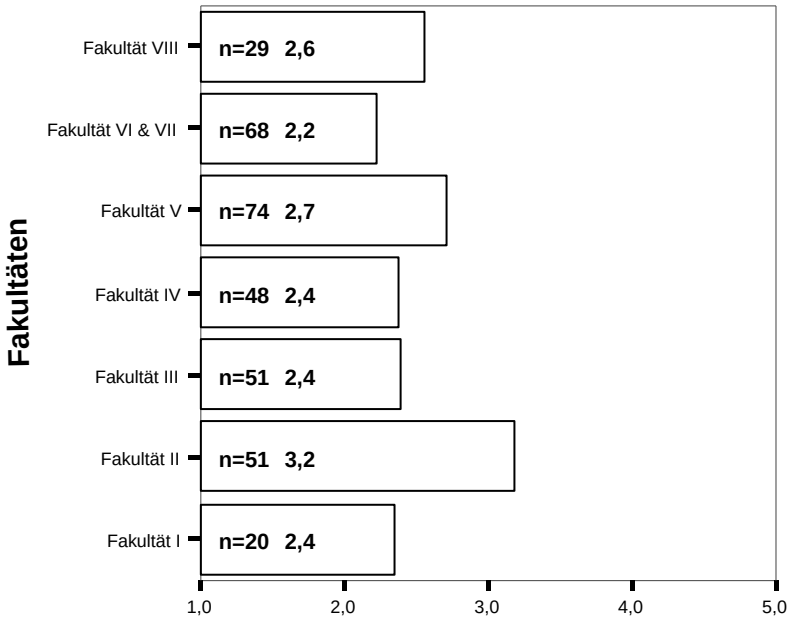
4.2.1 Angebot eines/r Promovierendenbeauftragte/n

Zustimmung zur Maßnahme

4.2.3 Ein spezielles Weiterbildungsangebot, zugeschnitten auf Promovenden (z.B. Veröffentlichung, Anträge formulieren), würde mir bei meiner Promotion sehr helfen.

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	32,974	6	5,496	4,296	,000	0,26
Innerhalb der Gruppen	427,273	334	1,279			
Gesamt	460,246	340				

Mittelwert: 2,6
Skala: 1 = stimmt völlig; 5 = stimmt gar nicht



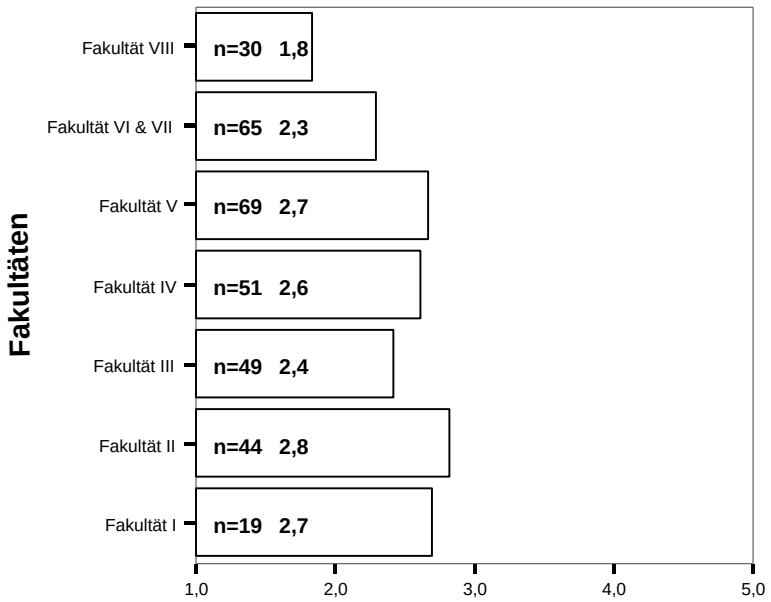
4.2.3 spezielles Weiterbildungsangebot für Promovenden

Zustimmung zur Maßnahme

4.2.4 Promotionsvereinbarungen mit zeitlich festgelegten Teilzielen würden mir helfen, mein Forschungsvorhaben schneller umzusetzen.

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	24,122	6	4,020	2,740	,013	0,22
Innerhalb der Gruppen	469,590	320	1,467			
Gesamt	493,713	326				

Mittelwert: 2,5
Skala: 1 = stimmt völlig; 5 = stimmt gar nicht



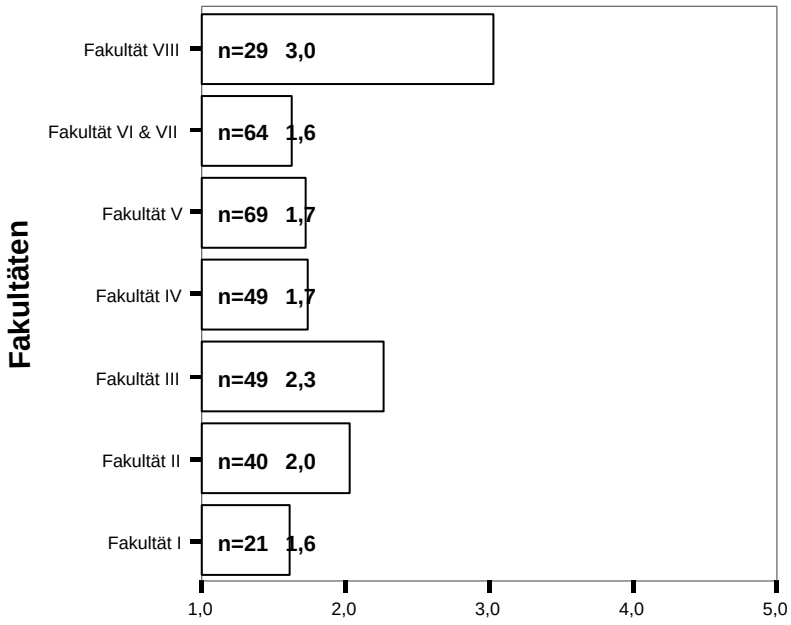
4.2.4 Promotionsvereinbarungen führen zu schnelleren Promotionsabschlüssen

Zustimmung zur Maßnahme

4.2.7 Eine Verlängerung der Vertragslaufzeit auf 6 Jahre halte ich in begründeten Fällen für sinnvoll.

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	53,991	6	8,998	5,405	,000	0,31
Innerhalb der Gruppen	522,763	314	1,665			
Gesamt	576,754	320				

Mittelwert: 1,9
Skala: 1 = stimmt völlig; 5 = stimmt gar nicht



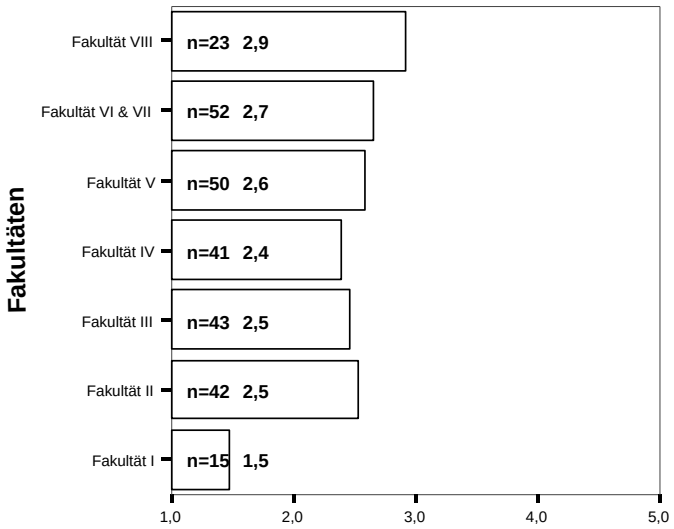
4.2.7 Verlängerung der Vertragslaufzeit auf 6 Jahre

Zustimmung zur Maßnahme

4.2.8 Die Vergabe von Lehraufträgen nur noch an Promovierte (Post Doc) würde die Weiterqualifikation der Promovenden stark einschränken.

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	22,058	6	3,676	2,152	,048	0,22
Innerhalb der Gruppen	442,439	259	1,708			
Gesamt	464,496	265				

Mittelwert: 2,5
Skala: 1 = stimmt völlig; 5 = stimmt gar nicht



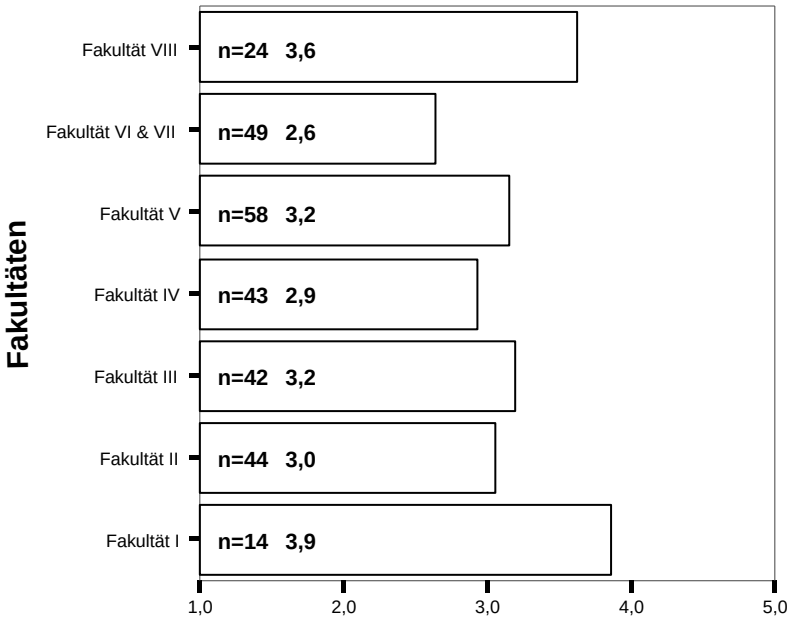
4.2.8 Einschränkung durch Vergabe von Lehraufträgen nur noch an Promovierte (Post Doc)

Zustimmung zur Maßnahme

4.2.9 Auslandaufenthalte während der Promotion werden an meinem Fachgebiet unterstützt.

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	27,213	6	4,535	2,157	,048	0,22
Innerhalb der Gruppen	561,506	267	2,103			
Gesamt	588,719	273				

Mittelwert: 3,1
Skala: 1 = stimmt völlig; 5 = stimmt gar nicht



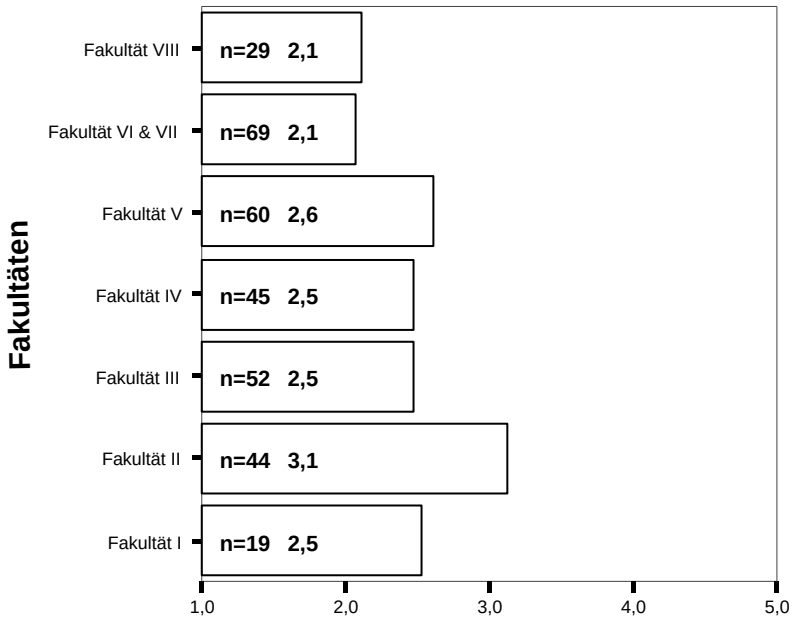
4.2.9 Auslandaufenthalte werden unterstützt

Zustimmung zur Maßnahme

4.2.10 Spezielle Beratungsangebote für Promovenden (z.B. Promotionscoaching, Forschungs-supervision) würde ich gerne nutzen.

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	34,898	6	5,816	4,147	,001	0,27
Innerhalb der Gruppen	436,150	311	1,402			
Gesamt	471,047	317				

Mittelwert: 2,5
Skala: 1 = stimmt völlig; 5 = stimmt gar nicht



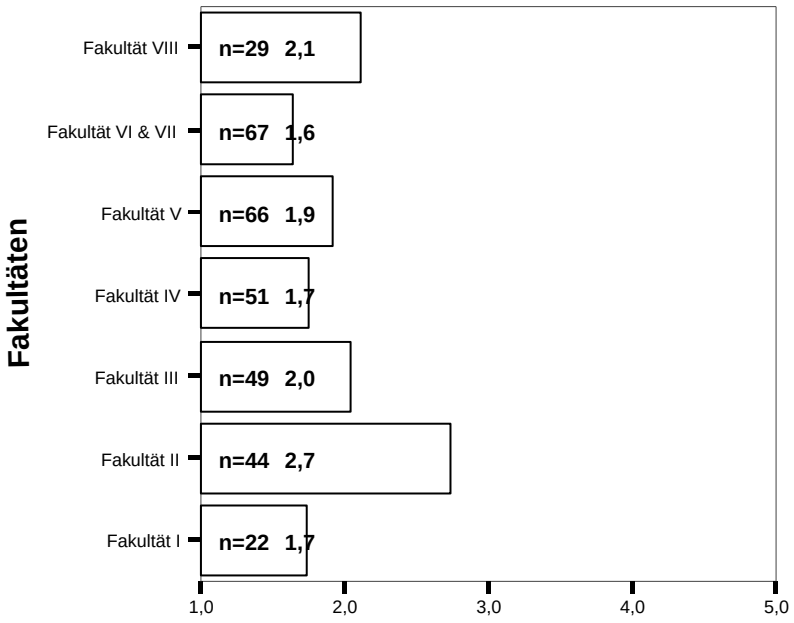
4.2.10 Spezielle Beratungsangebote für Promovenden

Zustimmung zur Maßnahme

4.2.11 Eine Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter/innen (z.B.: Aufbau der TU-Strukturen; Selbstverwaltung; Promotionsfragen) würde den Arbeitseinstieg an der TU sehr erleichtern.

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	37,318	6	6,220	6,009	,000	0,32
Innerhalb der Gruppen	332,243	321	1,035			
Gesamt	369,561	327				

Mittelwert: 2,0
Skala: 1 = stimmt völlig; 5 = stimmt gar nicht



4.2.11 Eine Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter/innen

5. Arbeitsbelastung

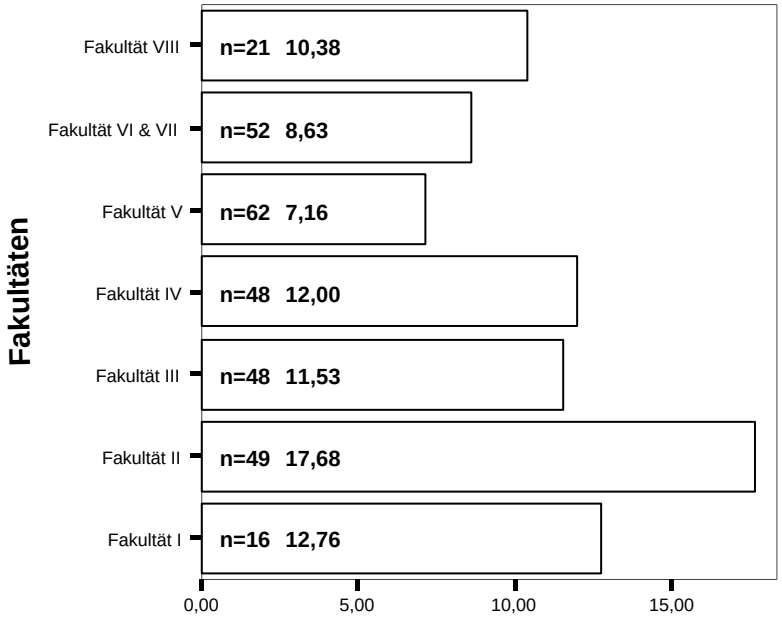
mittlere Wochenarbeitszeit für die eigene Weiterqualifikation

5.5.2 Arbeitszeit in Stunden für eigene Weiterqualifikation

In der Berechnung wurden nur diejenigen WM berücksichtigt die zum Zeitpunkt der Erhebung an ihrer *Promotion/Habilitation* arbeiten.

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	3501,892	6	583,649	9,197	,000	0,40
Innerhalb der Gruppen	18340,903	289	63,463			
Gesamt	21842,795	295				

Mittelwert: 11,2 h



5.5.2 mittlere Arbeitzeit für eigene Weiterqualifikation

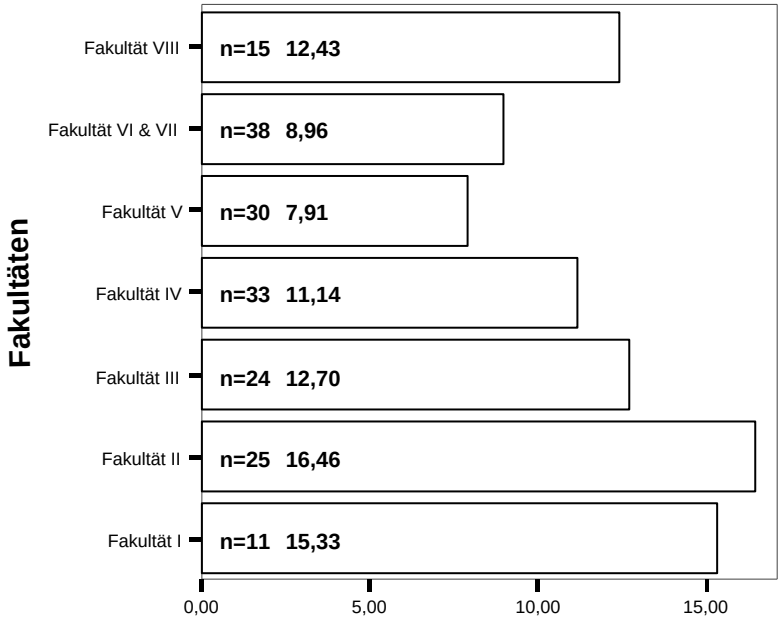
mittlere Wochenarbeitszeit für die eigene Weiterqualifikation

5.5.2 Arbeitszeit in Stunden für eigene Weiterqualifikation

In der Berechnung wurden nur diejenigen WM berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Erhebung auf einer *vollen Qualifikationstelle* an ihrer *Promotion/Habilitation* arbeiten.

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	1457,496	6	242,916	4,644	,000	0,38
Innerhalb der Gruppen	8839,374	169	52,304			
Gesamt	10296,869	175				

Mittelwert: 11,4 h



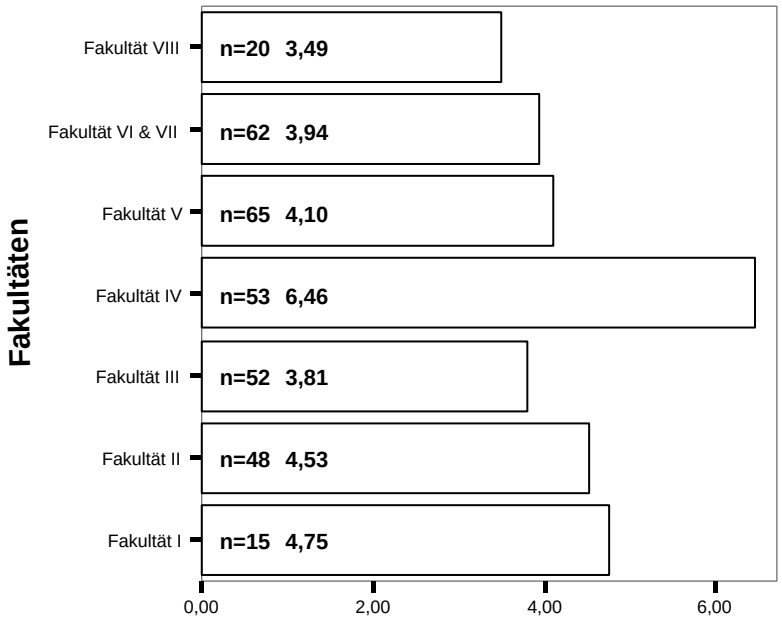
5.5.2 nur Qualifikations-WM: mittlere Arbeitzeit für eigene Weiterqualifikation

mittlere Wochenarbeitszeit für forschungsnahe Aufgaben

5.5.6 Arbeitszeit in Stunden

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	280,163	6	46,694	2,646	,016	0,22
Innerhalb der Gruppen	5435,032	308	17,646			
Gesamt	5715,195	314				

Mittelwert: 4,5 h



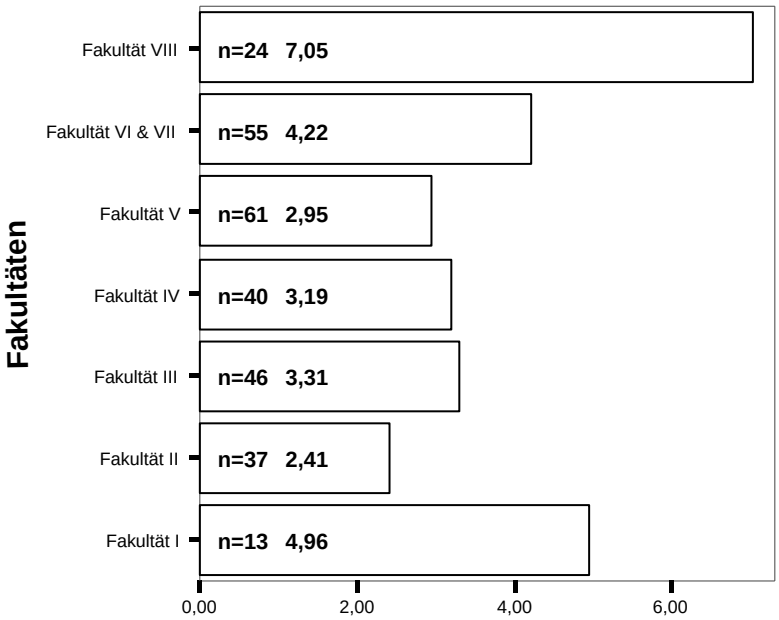
5.5.6 mittlere Arbeitzeit für forschungsnahe Aufgaben

mittlere Wochenarbeitszeit Zuarbeiten für den Professor

5.5.7 Arbeitszeit in Stunden

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	416,625	6	69,437	4,932	,000	0,32
Innerhalb der Gruppen	3787,044	269	14,078			
Gesamt	4203,669	275				

Mittelwert: 3,7 h



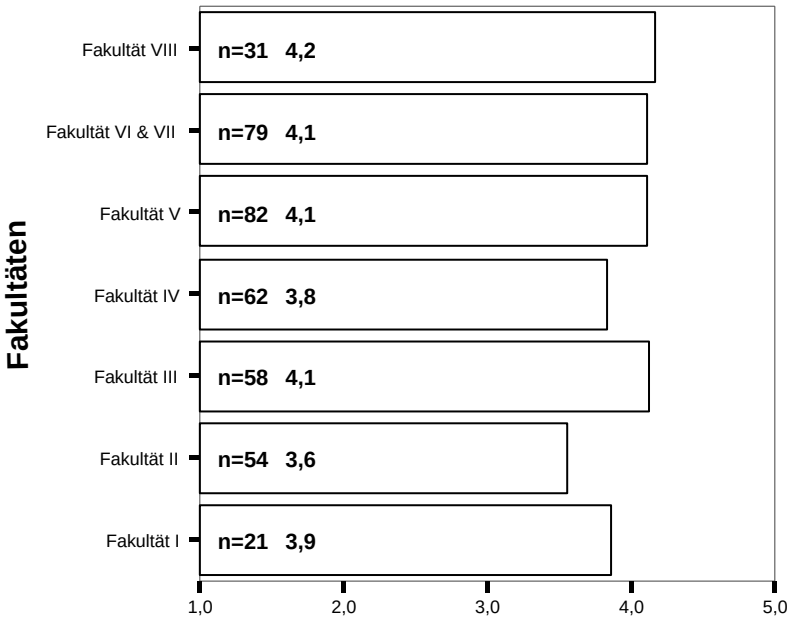
5.5.7 mittlere Arbeitzeit für Zuarbeit Professor

Zeitinvestition auf Wunsch: Verwaltungsarbeit

5.6.1 Wenn Sie wählen könnten, wo würden Sie gern insgesamt mehr und wo weniger Zeit investieren?

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	16,287	6	2,714	3,651	,002	0,23
Innerhalb der Gruppen	282,504	380	,743			
Gesamt	298,791	386				

Mittelwert: 3,9
Skala: 1 = viel mehr; 3 = gleichviel; 5 = viel weniger



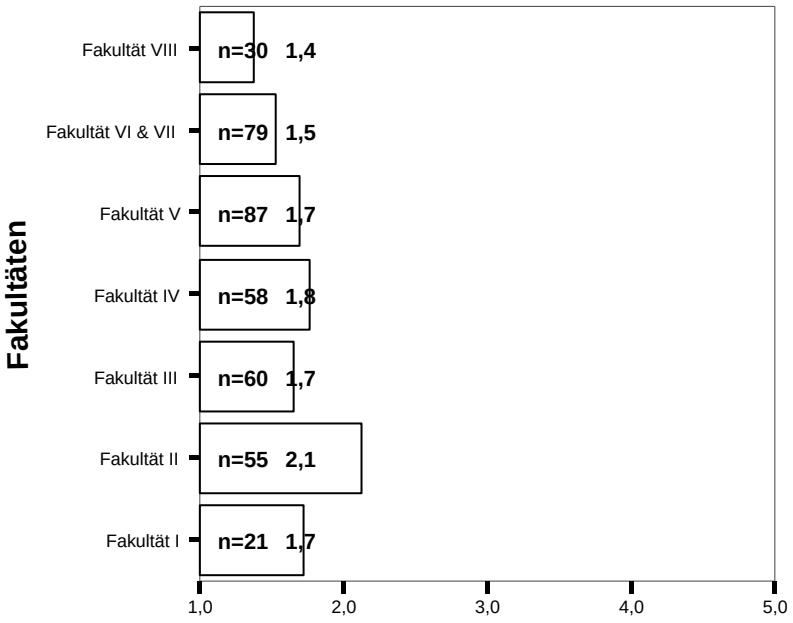
5.6.1 Zeitwunsch: Verwaltungsarbeit

Zeitinvestition auf Wunsch: eigene Weiterqualifikation

5.6.4 Wenn Sie wählen könnten, wo würden Sie gern insgesamt mehr und wo weniger Zeit investieren?

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	16,323	6	2,721	4,694	,000	0,26
Innerhalb der Gruppen	221,974	383	,580			
Gesamt	238,297	389				

Mittelwert: 1,7
Skala: 1 = viel mehr; 3 = gleichviel; 5 = viel weniger



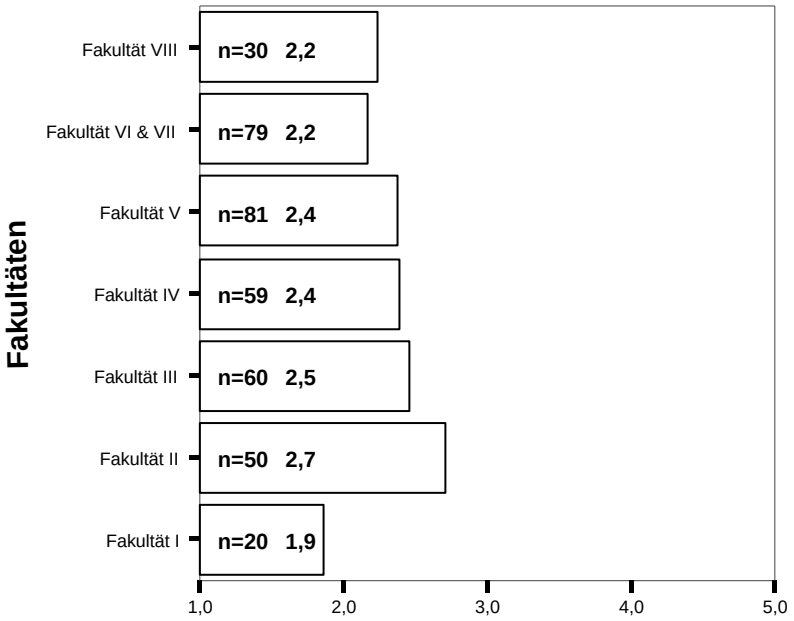
5.6.4 Zeitwunsch: eigene Weiterqualifikation

Zeitinvestition auf Wunsch: forschungsnahe Aufgaben

5.6.6 Wenn Sie wählen könnten, wo würden Sie gern insgesamt mehr und wo weniger Zeit investieren?

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	14,976	6	2,496	3,612	,002	0,24
Innerhalb der Gruppen	257,050	372	,691			
Gesamt	272,026	378				

Mittelwert: 2,3
Skala: 1 = viel mehr; 3 = gleichviel; 5 = viel weniger



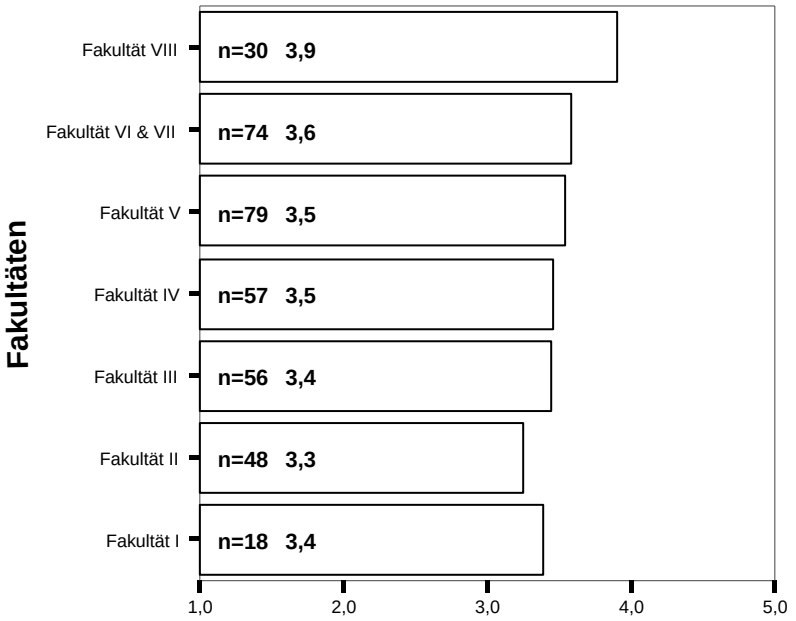
5.6.6 Zeitwunsch: forschungsnahe Aufgaben

Zeitinvestition auf Wunsch: Zuarbeit Professor

5.6.7 Wenn Sie wählen könnten, wo würden Sie gern insgesamt mehr und wo weniger Zeit investieren?

	Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	η
Zwischen den Gruppen	8,855	6	1,476	2,706	,014	0,21
Innerhalb der Gruppen	193,642	355	,545			
Gesamt	202,497	361				

Mittelwert: 3,5
Skala: 1 = viel mehr; 3 = gleichviel; 5 = viel weniger



5.6.7 Zeitwunsch: Zuarbeit für Professor/in

Anhang D: Kommentare der befragten WM

Leserinnen und Leser, die Interesse haben zu erfahren, was WM an der TU über einzelne Aspekte ihrer Arbeitssituation denken, finden hier eine Fülle (unredigierten) Materials. Die Kommentare drücken bestehende Miss-Stände manchmal prägnanter aus als Zahlen.

- Vereinfachung von Reisekostenanträgen!
- Reduzierung des Verwaltungsaufwandes von Drittmitteln
- Ich bin erst sehr kurz an der TU und die Arbeitsgruppe der ich angehöre ist auch noch kein Jahr alt, deswegen ist hier vieles noch provisorisch und ich konnte zu vielen Dingen nichts sagen. Ich hoffe es nutzt trotzdem.
- Gleichbehandlungen von Drittmittel-WiMi und TU-WiMi (Geld und Zeit!)
- Mehr Unterstützung bei Eigeninitiativen / Preisträgern usw. von WiMi
- Das System hat mir meine Zeitangaben nicht abnehmen wollen. Durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist ca. 43 Stunden.
- Frage für den Zeitaufwand ist widersprüchlich, da Projektarbeit und Promotion für mich das gleiche bedeuten.
- Es fällt mir sehr schwer meine Arbeitszeit pro Woche auf einzelnen Kategorien zu verteilen, da viele Dinge wie Aufwendungen für Projektarbeit oder Lehre oder Zuarbeit für Professoren eher geballt auftreten.
- Was ist unter 1.4 Rahmenbedingungen der Lehre am Fachgebiet mit TU-Weiterbildung gemeint? Wieso soll die am Fachgebiet stattfinden? Teil 4: Maßnahmen geht grundsätzlich an dem strukturellen Problem der Arbeitssituation der WM an der TU vorbei.
- Schade, dass immer nur nach den Bedingungen gefragt wurde, die vom Fachgebiet ausgehen (Räumlichkeiten, Ausstattung,...) Viel prägender sind die teilweise sehr schlechten zentralen Räumlichkeiten und Services.
- Wie stellen Sie sicher, dass der Bogen online nicht mehrmals ausgefüllt wird von der selben Person?
- Bin gespannt auf die Ergebnisse!
- Zur Antwort auf 5.4: der Anteil ist im BerlHG geregelt und muss somit nicht Gegenstand des Arbeitsvertrags sein.
- Professor für Mitarbeiter kaum verfügbar (sowohl Rücksprache bzgl. der Drittmittelprojekte als auch im Sinne eines Doktorvaters)
- Wenn der Professor verfügbar ist, dann nur wenig Zeit und kaum inhaltlicher Input / Unterstützung.
- Ich würde es sehr gut finden, wenn die TU darauf achtet, dass bei Neueinstellungen auf Qualifikationsstellen (z.B. Doktoranden), ein Thema für die Promotion festgelegt wird und auch eine Anmeldung der Promotionsabsicht erfolgt.
- Warum wird nicht auf das Versenden der schriftlichen Fragebogenversion verzichtet? Man könnte Ressourcen sparen. Schließlich richtet sich die Umfrage an WiMis der TU - es ist doch davon auszugehen, dass jede/r WiMi über einen Internetzugang hat
- Die Erfüllung von Pflichten und Arbeitszeiten durch Professoren müssen oder müssten überprüft werden. Ganze Fachgebiete werden nahezu ausschließlich von WMs geführt.
- 0 sollte als Zahl zugelassen werden bei dieser Umfrage.
- Leider waren die bisherigen Bemühungen der Fakultät VIII, die Arbeitssituation ihrer WM zu verbessern, nicht an allen Lehrstühlen von Erfolg gekrönt. Auch der regelmäßige Austausch mit Kolleginnen und Kollegen bestätigt das.

- Professionelle EDV-Betreuung durch Vollzeit-Admins würde mich entlasten und die Qualität verbessern. (70 Rechner!)
- Die Institutsaufgaben nehmen einen bedeutsamen Teil der Arbeitszeit ein, sie sind aber auch ein Weg zur Weiterqualifikation neben dem eigenen Promotionsthema, welches in meinem Fall nahe am Thema meines Drittmittelprojektes (DFG) liegt.
- Die mir wichtigsten Punkte an denen Verbesserungen angebracht sind: -Doktorandenkolloqium/-meeting (beispielsweise 2monatig, Institutsintern o.ä.) !!! - Betreuung der Promotion hinsichtlich einer fachlichen sowie zeitlichen Durchstrukturierung
- Es fehlen Fragen zum Führungsverhalten des Vorgesetzten und Zweckentfremdung (kein mittelbarer Universitätsbezug) der Arbeitszeit von WM
- Meine Angaben zum Abschluss der Promotion innerhalb der Vertragslaufzeit beziehen sich auf die tatsächliche Laufzeit der befristeten Verträge. Innerhalb der maximalen Gesamtbeschäftigungsdauer werde ich sicher schaffen meine Promotion abzuschließen.
- Zusätzliche Anmerkung zu Frage 3.2. (Mitautorenschaft): Ich habe an Veröffentlichungen mitgearbeitet, wo der Lehrstuhlinhaber als Autor genannt wurde, ohne mitgearbeitet zu haben, jedoch nicht an der Fak. I, sondern in einem früheren Arbeit
- Für mich schwierig auszufüllen, da ich erst 4,5 Monate als WiMi arbeite und jetzt für 1 Jahr pausiere (Elternzeit).
- Von einem guten Professor wird erwartet, dass sie/er erfolgreich in der Forschung, erfolgreich im Einwerben von Forschungsmitteln und gut in der Lehre ist. Ich habe noch keinen Prof. getroffen, auf den das zutrifft. Entweder leidet dann die Lehre, oder die Forschung.
- Die ständige Überlastung der WM durch Lehre, Projektaquise und Drittmittelprojekt ist sehr stark spürbar. Übliche Zuteilungsinstrumente für Wimi (LINF) bringen keinen Zusatznutzen.
- Meine KollegInnen und ich leiden unter: 1. Perspektivlosigkeit bei der Stellensuche 2. Schwierigkeiten bei der Lebensplanung durch schlecht bezahlte befristete Arbeitsverträge mit unbezahlten massiven Überstunden
- Bei der Erstellung eines Fragebogens empfinde ich es als hilfreich, wenn ich mittendrin erfahre, wie viel Fragen noch vor mir liegen. Zum Teil könnte ich die Angaben nur rückgängig machen, indem ich die ganze Seite lösche.
- Schade das Drittmittel WM keine Lehre machen dürfen.
- Verlängerung der Stelle geplant. Beantwortung der Fragen in Abschnitt 2 geht von Verlängerung aus.
- Hauptsächlich hinderlich und frustrierend ist die völlig unzureichende Ausstattung mit Werkstattpersonal durch die TU. Hier wäre das mit Abstand größte Verbesserungspotential, eventuell in Verbindung mit besserer materieller Ausstattung.
- Kritik: Werkstattleitung der Metallwerkstatt (ISTH ehem. HFI) mitunter sehr launisch und unkooperativ.
- Warum führen Sie diese Studie nicht online durch? Das würde helfen, ihre und meine Zeit zu einzusparen.

- Hauptproblem und großer zusätzlicher Arbeitsaufwand durch zu wenig und unmotiviertes Personal in Werkstatt und EDV-Bereich
- Ein Hochschulprofessor sollte nicht mehr als 15 akademische MA bzw. Doktoranden gleichzeitig betreuen und darüber hinaus in zahlreichen Gremien mitwirken. Das klappt nicht! Obergrenze einführen!!! ca. 50 Überstunden im Monat sind die Regel!
- Meiner Ansicht nach wird an der TUB viel wertvolle Zeit durch mangelhafte Organisation (fachgebietsintern wie - übergreifend) verschwendet; warum wird nicht danach sowie nach Verbesserungsmaßnahmen gefragt?
- Da ich erst vor kurzem angefangen habe, kann ich noch keine richtigen/wichtigen Aussagen machen. Bei der Auswertung sollte darauf geachtet werden das durch Neu-Anfänger die Daten/Ergebnisse nicht verfälscht werden.
- -Prüfungsaufwand der WM im Vergleich zum Prof abfragen.
  -keine Institutskultur, kaum Kommunikation mit Prof, kein Interesse des Prof an WM Arbeit
  -wie trägt man das ein?
  -Wo kreuzt man an, dass der Prof. mich zwingen will seine Interessen zu bedienen.
- Der Gedanke eines durchgehenden Vertrags für die Promotion ist bei uns absurd. Ich arbeite zur Zeit im fünften Promotionsjahr auf dem 7 Vertrag.
- Von Verbesserung der Situation kann an der Fakultät 3 in den letzten Jahren keine Rede sein. Im Gegenteil stelle ich eine stetige Verschlechterung der Bedingungen fest, die eine Aufrechterhaltung der Qualität in Lehre und Forschung unmöglich macht.
- Zugang zu Zeitschriften-Fernleihe ist nach Ablauf meines Vertrags nicht mehr möglich. Dies schränkt die Promotionsbedingungen sehr stark ein!
- Es würde die Belastung mindern, wenn Tutoren die Korrekturarbeiten der Mitarbeiter übernehmen würden.
- Eine Entlastung bei Klausurkorrekturen/Berichte sowie höhere Reisemittel von Landesseite wären wünschenswert.
- Fragen sind teilweise nicht verständlich. Z.B. Frage 2.4 Sollte da auch miteinbezogen werden was in der Vergangenheit war? Super, dass so eine Evaluation stattfindet.
- Als absolute Minimalbesetzung sollten pro Fachgebiet 1 Prof., 1/2 Sekretärin, 2 WM-Stellen besetzt sein.