

Juli 2016



Promovieren an der Universität Konstanz



Stabsstelle Qualitätsmanagement

Academic Staff Development

**Ergebnisse der Promovierenden- und
Promoviertenbefragung Wintersemester 2015/16**

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	6
Abkürzungsverzeichnis	9
1 Einleitung	10
2 Rahmenbedingungen der Promotion an der Universität Konstanz	12
3 Methodik	14
3.1 Promovierendenbefragung	14
3.2 Promoviertenbefragung	15
3.3 Lesehinweise / Interpretation der Ergebnisse	16
4 Charakteristika der Befragten	19
5 Promotionsbeginn	23
5.1 Motive	23
5.2 Wege zur Promotion	24
6 Rahmenbedingungen	27
6.1 Finanzierung	27
6.2 Befristungen und Anzahl von Verträgen	33
6.3 Dienstreisen und Forschungsaufenthalte	34
6.4 Aufgaben und Tätigkeiten / Lehre	37
6.5 Arbeitsplatz	39
6.6 Zufriedenheit mit Dienstleistungen	41
7 Betreuungssituation	42
7.1 Promotionsvereinbarung und Erst- / ZweitgutachterIn	42
7.2 Kontakthäufigkeit und Zufriedenheit mit Betreuung	45
8 Promotionsverlauf	54

8.1 Promotionsphasen und -dauer	54
8.2 Zeit für die eigene Forschung sowie die Dissertation	58
8.3 Schwierigkeiten in der Promotionsphase	60
8.4 Abbruchgedanken	64
9 Zufriedenheit	68
10 Berufseinstieg und berufliche Situation	73
10.1 Berufliche Erwartungen	73
10.2 Übergang in den Beruf	75
10.3 Derzeitige Erwerbstätigkeit	76
10.4 Kompetenzerwerb und berufliche Anforderungen	80
10.5 Ausbildungsadäquanz	82
11. Fazit	83
Literatur	87
Glossar	88
Anhang I: Methodische Anmerkungen	89
Promovierendenbefragung	89
Promoviertenbefragung	90
Anhang II: Weitere Auswertungen	91
Anhang III: Fragebögen zur Befragung	113

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Motive für die Promotion nach Sektionen	24
Abbildung 2: Anzahl der Finanzierungsquellen nach Sektionen	27
Abbildung 3: Zur Verfügung stehendes Geld nach Sektionen	30
Abbildung 4: Aufgaben und Tätigkeiten nach Sektionen	38
Abbildung 5: Zufriedenheit mit Dienstleistungen	41
Abbildung 6: Schriftliche Promotionsvereinbarung nach Sektion	42
Abbildung 7: Schriftliche Promotionsvereinbarung nach Promotionsbeginn	43
Abbildung 8: ErstgutachterIn nicht vor Ort nach Sektion	44
Abbildung 9: ErstgutachterIn als Betreuungsperson nach Sektion	45
Abbildung 10: Kontakt mit der Betreuungsperson nach Sektion	46
Abbildung 11: Zufriedenheit mit der Betreuung nach Sektion	47
Abbildung 12: Betreuung nach Sektion (Teil 1)	50
Abbildung 13: Betreuung nach Sektion (Teil 2)	51
Abbildung 14: Betreuung nach Sektion (Teil 3)	52
Abbildung 15: Promotionsdauer in Monaten	57
Abbildung 16: Hintergründe zur Verlängerung der Promotionsdauer	58
Abbildung 17: Sonstige Verpflichtungen der Promovierenden	60
Abbildung 18: Belastungen nach Sektion (Teil 1)	61
Abbildung 19: Belastungen nach Sektion (Teil 2)	62
Abbildung 20: Ungleichbehandlung nach Geschlecht	64
Abbildung 21: Abbruchgedanken	65
Abbildung 22: Gründe für Abbruchgedanken	66
Abbildung 23: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Promotionsphase (Teil 1)	69

Abbildung 24: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Promotionsphase (Teil 2)	70
Abbildung 25: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Promotionsphase (Teil 3)	71
Abbildung 26: Zukunftspläne	74
Abbildung 27: Stellensuche	75
Abbildung 28: Aktuelles Beschäftigungsverhältnis	76
Abbildung 29: Sektorzugehörigkeit	77
Abbildung 30: Derzeitige Tätigkeiten	79
Abbildung 31: Einkommenshöhe	80
Abbildung 32: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Situation	82
Abbildung 33: Dauer der Befristung in Monaten nach Sektion (Doc)	101
Abbildung 34: Aufgaben und Tätigkeiten nach Finanzierungsart (Doc)	102
Abbildung 35: Kontakt mit Betreuungsperson nach Art der Promotion (Doc)	103
Abbildung 36: Kontakt mit Betreuungsperson nach Finanzierungsart (Doc)	103
Abbildung 37: ZweitgutachterIn / Promotionskomitee in Sektion 1 (Doc)	104
Abbildung 38: ZweitgutachterIn / Promotionskomitee in Sektion 2 (Doc)	104
Abbildung 39: ZweitgutachterIn / Promotionskomitee in Sektion 3 (Doc)	105
Abbildung 40: Zufriedenheit mit der Betreuung (Alumni)	106
Abbildung 41: Belastungen nach Geschlecht (Teil 1) (Doc)	108
Abbildung 42: Belastungen nach Geschlecht (Teil 2) (Doc)	109
Abbildung 43: Gründe für Abbruchgedanken nach Sektion (Doc)	110
Abbildung 44: Ungleichbehandlung nach Sektion (Doc)	111
Abbildung 45: Ungleichbehandlung nach Staatsangehörigkeit (Doc)	112

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Rücklauf nach Sektionen	16
Tabelle 2: Charakteristika der Promovierenden (Promotion/Struktur)	20
Tabelle 3: Personencharakteristika	22
Tabelle 4: Wege zur Promotion nach Art der Promotion	25
Tabelle 5: Auswahlverfahren nach Art des Promotionsprogrammes	26
Tabelle 6: Finanzierung nach Sektionen	29
Tabelle 7: Zur Verfügung stehendes Geld (Erklärungsmodell)	31
Tabelle 8: Häufigkeit der Vertragslaufzeiten in Monaten nach Sektionen	33
Tabelle 9: Anzahl Finanzierungsquellen nach Sektionen	34
Tabelle 10: Dienstreisen / Forschungsaufenthalte nach Sektion	35
Tabelle 11: Finanzierung der Dienstreise	36
Tabelle 12: Finanzierung des Forschungsaufenthaltes	36
Tabelle 13: Lehrtätigkeit nach Sektionen	39
Tabelle 14: Stunden für Lehre nach den drei wichtigsten Finanzierungsarten	39
Tabelle 15: Arbeitsplatz nach Sektionen	40
Tabelle 16: Arbeitsplatz nach den drei wichtigsten Finanzierungsarten	40
Tabelle 17: Anteil der Promovierenden mit ZweitgutachterIn / Promotionskomitee	44
Tabelle 18: Zufriedenheit mit der Betreuung durch die Betreuungsperson (Erklärungsmodell)	48
Tabelle 19: Positive Rückmeldungen zur Betreuung	53
Tabelle 20: Promotionsphase nach Promotionsbeginn	55
Tabelle 21: Dauer der Promotion (Erklärungsmodell)	56
Tabelle 22: Zeit für eigene Forschung / Disseration	58
Tabelle 23: Kollision mit anderen Verpflichtungen nach Art des Promotionsprogrammes	59

Tabelle 24: Belastungen nach Geschlecht	63
Tabelle 25: Abbruchgedanken (Erklärungsmodell)	67
Tabelle 26: Zufriedenheit mit Promotionsprogramm nach Art des Promotionsprogramms	72
Tabelle 27: Branchenzugehörigkeit	78
Tabelle 28: Kompetenzerwerb und berufliche Anforderungen	81
Tabelle 29: Ablauf der Feldphase (Doc)	90
Tabelle 30: Ablauf der Feldphase (Alumni)	90
Tabelle 31: Promotionsfach (Doc)	91
Tabelle 32: Promotionsfach (Alumni)	92
Tabelle 33: Promotionsprogramm (Doc)	93
Tabelle 34: Promotionsprogramm (Alumni)	94
Tabelle 35: Staatsangehörigkeit (Doc)	94
Tabelle 36: Pflege / Kinder (Doc)	95
Tabelle 37: Beeinträchtigungen (Doc)	95
Tabelle 38: Soziodemographische und weitere Merkmale (Doc)	95
Tabelle 39: Wege zur Promotion nach Sektionen (Doc)	96
Tabelle 40: Auswahlverfahren nach Sektionen (Doc)	96
Tabelle 41: Auswahlverfahren, Detail nach Sektionen (Doc)	97
Tabelle 42: Finanzierung nach Art des Promotionsprogrammes (Doc)	98
Tabelle 43: Finanzierung nach Art des strukturierten Promotionsprogrammes (Doc)	99
Tabelle 44: Finanzierung nach Geschlecht in Sektion 1 (Doc)	100
Tabelle 45: Finanzierung nach Geschlecht in Sektion 2 (Doc)	100
Tabelle 46: Finanzierung nach Geschlecht in Sektion 3 (Doc)	101
Tabelle 47: Arbeitsplatz nach Immatrikulation (Doc)	102
Tabelle 48: Arbeitsplatz nach Jahr des Promotionsbeginns (Doc)	102

Tabelle 49: Zusätzliche Veranstaltungen (Doc)	103
Tabelle 50: Kollision mit anderen Verpflichtungen nach Art des strukturierten Promotionsprogramms (Doc)	107

Abkürzungsverzeichnis

Alumni	Verweis auf Daten aus der Promoviertenbefragung
CDP	Controllingdatenportal der Universität Konstanz
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
Doc	Verweis auf Daten aus der Promovierendenbefragung
GG	Grundgesamtheit
IMPRS	International Max Planck Research School
ITN	Innovative Training Networks
MPG	Max-Planck-Gesellschaft
MW	Mittelwert
PJG	Prüfungsjahrgang
Uni KN	Universität Konstanz

1 Einleitung

Die Universität Konstanz legt seit vielen Jahren einen Schwerpunkt auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Schon früh engagierte sich die Universität bei der Einrichtung von strukturierten Promotionsprogrammen sowie 2002 bei der Einführung der Juniorprofessur. Bereits 2001 wurde das Zentrum für den Wissenschaftlichen Nachwuchs gegründet, das 2007 in das heutige Zukunftskolleg¹ überging. Zwischenzeitlich promoviert rund die Hälfte der Doktorandinnen und Doktoranden der Universität in den derzeit 20 strukturierten Promotionsprogrammen und mehrere Selbstverpflichtungen sowie ein weitreichendes Beratungs- und Unterstützungsangebot zielen auf die weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Ziel dieser Bemühungen ist es, den Doktorandinnen und Doktoranden ein stimulierendes und unterstützendes Arbeitsumfeld als Grundlage für eine erfolgreiche Promotion zu bieten.

Um mehr über die Wirksamkeit dieser Förderung zu erfahren und Handlungsfelder für ihre Weiterentwicklung zu identifizieren, hat sich die Universität Konstanz entschieden, im Wintersemester 2015/16 eine Promovierendenbefragung durchzuführen. Ziel ist es, einen umfassenderen Überblick über die Situation aller Doktorandinnen und Doktoranden an der Universität Konstanz zu gewinnen und mehr über ihre Motivation, Finanzierung, den Promotionsverlauf, die Betreuung sowie die Zufriedenheit der Promovierenden zu erfahren. Mit der Durchführung der Befragung wurden die Stabsstelle Qualitätsmanagement und das Academic Staff Development beauftragt. Die online-gestützte Vollerhebung wurde zwischen Dezember 2015 und Februar 2016 durchgeführt.

Nahezu zeitgleich wurden im Rahmen eines Teilprojektes einer Absolventenstudie mehrerer baden-württembergischen Universitäten² ehemalige Doktorandinnen und Doktoranden der Universität Konstanz ein bis zwei Jahre nach Abschluss ihrer Promotion befragt. Der Schwerpunkt dieser online-gestützten Befragung lag auf dem Berufseinstieg und Verbleib der Konstanzer Promovierten, es wurden aber auch (wenige) Fragen zu Finanzierung, Promotionsverlauf und Betreuung gestellt.

Der vorliegende Bericht fasst die wesentlichen Ergebnisse beider Umfragen zusammen. Er ist wie folgt gegliedert: Nach einer kurzen Darstellung der Promotionsstrukturen an der Universität Konstanz in Kapitel 2 wird das methodische Vorgehen beider Befragungen dargelegt (Kapitel 3). Kapitel 4 fasst die Charakteristika der Befragten anhand verschiedener Merkmale zusammen. Es folgt eine Darstellung der verschiedenen Wege, welche die Befragten zur Promotion

¹ <https://www.uni-konstanz.de/zukunftskolleg/>

² Im WS 2014/15 hat die Universität Konstanz erstmals in Kooperation mit vier anderen baden-württembergischen Universitäten eine eigene Absolventenstudie durchgeführt. Bei dieser Studie werden die AbsolventInnen aller Abschlussarten sowie die registrierten Promovierten ca. zwei Jahre nach ihrem Abschluss zu ihrer aktuellen Situation befragt. Die Befragung hat das Ziel, Berufseinstieg und berufliche Situation der ehemaligen Studierenden und Promovierenden zu untersuchen. Die Befragung lehnt sich an frühere Befragungen der AbsolventInnen sowie ehemaligen DoktorandInnen, welche mit dem Hochschulforschungsinstitut INCHER Kassel durchgeführt wurden, an.

führten (Kapitel 5), sowie der Rahmenbedingungen der Promotion an der Universität Konstanz (Finanzierung, Dienstreisen, sonstige Verpflichtungen) (Kapitel 6). Kapitel 7 stellt dar, wie die Befragten ihre Betreuungssituation bewerten. Die Kapitel 8 und 9 gehen auf den Promotionsverlauf sowie die Zufriedenheit der DoktorandInnen mit verschiedenen Aspekten der Promotionsphase ein. Schließlich werden die Zukunftspläne der Promovierenden sowie die berufliche Situation der Promovierten dargestellt (Kapitel 10). Das Fazit am Ende fasst die wesentlichen Erkenntnisse zusammen.

2 Rahmenbedingungen der Promotion an der Universität Konstanz

Die Universität Konstanz verfügt im Promotionswesen über transparente Strukturen und Abläufe. Grundlage bildet die von Beginn an eingeführte einheitliche Promotionsordnung³ (mit fachspezifischen Anhängen). Sie regelt das seit langem erfolgreich praktizierte Annahmeverfahren für alle Promovierenden, das eine zuverlässige Datenbasis im Promotionsbereich sicherstellt. Seit 2013 sieht die Promotionsordnung den Abschluss einer Promotionsvereinbarung verbindlich vor. In den Graduiertenschulen und weiteren Promotionsprogrammen übernehmen Thesis Committees die Betreuung und ersetzen hier die Individualbetreuung. Als ErstgutachterIn für Promotionen können an der Universität Konstanz neben ProfessorInnen und weiteren habilitierten WissenschaftlerInnen auf Antrag auch fortgeschrittene nicht-habilitierte NachwuchswissenschaftlerInnen fungieren.⁴ Für Konfliktfälle verweist die Promotionsvereinbarung auf drei Ombudspersonen (eine Person pro Sektion), die bei Konflikten beratend oder vermittelnd eingreifen. Jede Sektion verfügt über einen Doktorandenkonvent als zentrale Plattform und Interessensvertretung für alle angenommenen Promovierenden der Sektion ungeachtet ihres Beschäftigungs- oder Studierendenstatus.

20 strukturierte Promotionsprogramme bieten den Promovierenden ein forschungsorientiertes, curriculares Ausbildungsprogramm. Sie lassen sich unterteilen in extern (DFG, MPG, EU) finanzierte Promotionsprogramme (Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen, IMPRS, ITN) sowie weitere Promotionsprogramme der Fachbereiche. Die extern finanzierten Promotionsprogramme verfügen in der Regel über eine eigene Promotionsfinanzierung und weisen eine stärkere strukturelle Einbindung der Promovierenden auf. Neben den Promotionsprogrammen besteht weiterhin die Möglichkeit der Individualpromotion.

Allen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern steht ein breites und bundesweit beispielhaftes Angebot an Unterstützungs- und Entwicklungsmaßnahmen zur Verfügung. Das Academic Staff Development⁵ ist die zentrale Service- und Kompetenzstelle der Universität Konstanz für Personalentwicklung, Nachwuchsförderung und Lehrentwicklung für die Wissenschaft. Es unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Karrierestufen bei Erwerb und Vertiefung von Kompetenzen für Forschung, Lehre und Management. Das individuelle Angebot umfasst professionelle Beratung und Coaching, fachübergreifende Seminare und Workshops sowie Informationen rund um die Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Ergänzt wird das überfachliche

³ <https://www.uni-konstanz.de/studieren/im-studium/pruefungen/pruefungsordnungen/promotion/>

⁴ Einzelfallprüfung für die Erteilung der Prüfungsberechtigung für Promotionen von Promovierenden, für die fortgeschrittene nicht-habilitierte NachwuchswissenschaftlerInnen eigene Drittmittel eingeworben hatten. Am 16.12.2015 fungierten universitätsweit 23 fortgeschrittene nicht-habilitierte NachwuchswissenschaftlerInnen als ErstbetreuerInnen für Promotionen.

⁵ <https://www.uni-konstanz.de/asd/>

Qualifizierungsangebot durch Angebote anderer Serviceeinrichtungen wie z.B. des Forschungssupports der Forschungsverwaltung, des Kommunikations-, Informations-, Medienzentrums (KIM), des Career Services, des International Office und des Referats für Gleichstellung und Familienförderung. Auch die Graduiertenschulen bieten ein breites Kursangebot an. Internationale Promovierende werden durch das Welcome Center bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung ihres Aufenthaltes in Konstanz unterstützt.

Die Bedeutung des Themas Nachwuchsförderung für Strategie und Ziele der Universität Konstanz wird auch durch die Benennung eines Prorektors bzw. einer Prorektorin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs veranschaulicht. Richtungsweisend zeigte sich die Universität mit Selbstverpflichtungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Als bundesweit erste Hochschule erarbeitete sie den „Kodex für WissenschaftlerInnen zwischen Promotion und Professur“⁶ sowie den Gender Kodex⁷. Die Universität wurde im Jahr 2006 als familiengerechte Hochschule auditiert, ist seit 2010 Mitglied im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ und hat 2014 die gleichnamige Charta unterzeichnet.⁸ Im Sommersemester 2016 wurden Regeln zur Befristung der Arbeitsverträge von wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten verabschiedet. Für die Promotionsphase ist die Verabschiedung eines Promovierendenkodex für das Wintersemester 2016/17 geplant.

Im Promovierenden-Portal⁹ werden alle Informationen der Universität rund um die Promotion gebündelt.

⁶ www.uni-konstanz.de/nachwuchskodex/

⁷ <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/gleichstellung/standards/gender-kodex/>

⁸ <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/familie/>

⁹ <https://www.promovierenden-portal.uni-konstanz.de/>

3 Methodik

Im Folgenden wird die Methodik beider Befragungen kurz vorgestellt.

3.1 Promovierendenbefragung

Der Fragebogen für die Promovierendenbefragung wurde in Zusammenarbeit mit verschiedenen Stellen der Universität Konstanz (Promotionsprogramme, Fachbereiche, Doktorandenkonvente, usw.) entwickelt und abgestimmt. Grundlage für die Gespräche bildeten Fragebögen verschiedener Hochschulforschungsinstitutionen¹⁰ oder bereits durchgeführte Befragungen der Promovierenden und/oder des akademischen Mittelbaus an der Universität Konstanz.¹¹ Nach der Abstimmung mit den verschiedenen Stellen wurde der Fragebogen als Onlinefragebogen in EvaSys¹² umgesetzt.

Am 11.12.2015 wurden die Einladungen zu der Befragung an 1.094 E-Mail-Adressen der an der Universität Konstanz registrierten Promovierenden¹³ verschickt. Abzüglich ungültiger und unzustellbarer E-Mail-Adressen blieben 1.047 (weitere Details dazu in Anhang I). Am Ende des Befragungszeitraums Anfang Februar, lagen 422 vollständig ausgefüllte Fragebögen vor. Die bereinigte Rücklaufquote beträgt damit 40%. Auch wenn verschiedene Befragungen wegen ihrer unterschiedlichen Designs nicht direkt verglichen werden sollten, zeigt eine Betrachtung des Rücklaufs anderer Promovierendenbefragungen, dass diese Quote als gut zu bewerten ist. Beispielsweise berichten Berning und Falk¹⁴ ebenso wie Hauss und andere¹⁵ eine Rücklaufquote von 21%, Jakstzat und andere¹⁶ erreichten einen Rücklauf von 45%.

Ein Vergleich mit der Grundgesamtheit zeigt, dass die Stichprobe hinsichtlich der Abdeckung des Fächerspektrums repräsentativ ist (siehe Tabelle 31 im Anhang).

¹⁰ Hier sind vor allem das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (<http://www.dzhw.eu/>) sowie das Bayerische Institut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (<http://www.ihf.bayern.de/>) zu nennen.

¹¹ Befragung der Promovierenden und der Post-Docs des Exzellenzclusters „Kulturelle Grundlagen von Integration“, Befragung des Mittelbaus des Fachbereich Politik- und Verwaltungswissenschaften, Promovierendenbefragung Chemical Biology.

¹² Die EvaSys Software von Electric Paper ermöglicht die technische Umsetzung von Papier- und Onlinebefragungen. <https://www.evasys.de/evasys-education.html>

¹³ Registrierte Promovierende mit E-Mail-Adresse mit Stand zum 11.11.2015. Hier ist zu berücksichtigen, dass nicht für alle registrierten DoktorandInnen E-Mail Adressen vorlagen.

¹⁴ Berning, Ewald / Falk, Susanne (2006): Promovieren an den Universitäten in Bayern. http://www.ihf.bayern.de/uploads/media/ihf_studien_hochschulforschung-72.pdf, S. 21.

¹⁵ Hauss, Kalle / Kaulisch, Marc / Zinnbauer, Manuela / Tesch, Jakob / Fräßdorf, Anna / Hinze, Sybille / Hornbostel, Stefan (2012): Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland.

http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_13_2012.pdf, S. 57.

¹⁶ Jakstzat, Steffen / Preßler, Nora / Briedis, Kolja (2012): Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS | Forum Hochschule.

http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf, S. 6.

Einzig das Fach Jura ist etwas unterrepräsentiert. Während 12% der registrierten Promovierenden zum Stichtag RechtswissenschaftlerInnen waren, beträgt der Anteil der JuristInnen in der Stichprobe nur 7%. Auch Physik ist leicht unterrepräsentiert (12% Grundgesamtheit; 9% Stichprobe). Biologie und Chemie sind demgegenüber leicht überrepräsentiert (Biologie: 18% in der Stichprobe, 15% in der Grundgesamtheit; Chemie: 16% in der Stichprobe; 13% in der Grundgesamtheit). Bei den anderen Fächern entspricht die Beteiligung ungefähr dem Anteil des Fachs in der Grundgesamtheit (Abweichung <3%). Dies spiegelt sich in der Betrachtung nach Sektionen: Einzig die dritte Sektion (Sektion Politik – Recht – Wirtschaft) ist leicht unterrepräsentiert. 19% der Befragten sind dieser Sektion zugehörig gegenüber 23% in der Grundgesamtheit (siehe Tabelle 1).

Eine stärkere Verzerrung ergibt sich hinsichtlich der strukturierten Promotionsprogramme und der Immatrikulation. Während zum Stichtag nur 54% der Promovierten in strukturierten Programmen angenommen waren, sind in der Stichprobe 61% der Befragten strukturierten Promotionsprogrammen zuzuordnen (siehe Tabelle 38 im Anhang). Immatrikuliert waren 77% der Teilnehmenden (Grundgesamtheit: 60%). Auch sind Frauen leicht überrepräsentiert (51% Frauenanteil in der Stichprobe; 47% in der Grundgesamtheit) und die Teilnehmenden waren im Schnitt 1,5 Jahre jünger als der Durchschnitt der registrierten DoktorandInnen zum Stichtag (ibid.). Schließlich haben deutsche Promovierende sich stärker an der Studie beteiligt als internationale (86% der Teilnehmenden hatten eine deutsche Staatsangehörigkeit; bei den registrierten Promovierenden zum Stichtag hatten 79% eine deutsche Staatsangehörigkeit (siehe Tabelle 35 im Anhang).

3.2 Promoviertenbefragung

Der Fragebogen für die Promoviertenbefragung hat sich durch Weiterentwicklung und inhaltliche Straffungen aus dem früheren INCHER-Fragebogen entwickelt. Der Befragungsteil zu Berufseinstieg und beruflicher Situation stimmt mit dem Fragebogen für MA-AbsolventInnen überein und wurde mit den an der Studie beteiligten baden-württembergischen Universitäten¹⁷ abgestimmt. Hierbei fand ein Abgleich mit dem Fragebogen der Bayerischen Absolventenstudie des Bayerischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) statt. Der Befragungsteil zur Promotionsphase wurde mit dem Fragebogen zur Promovierendenbefragung abgestimmt. Die Befragung wurde als Online-Befragung mit EvaSys umgesetzt.

Am 08.12.2015 wurden die Promovierten der Universität Konstanz des Prüfungsjahrgangs (PJG) 2013/14, d.h. diejenigen DoktorandInnen, die in diesem Prüfungsjahr ihre Prüfung (Disputation oder Rigorosum) ablegten, zur Befragung eingeladen. Die Feldphase endete Anfang Februar. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten die Promovierten also mindestens ein Jahr Zeit für den Berufseinstieg bzw. die Suche nach einer Position zur Weiterqualifizierung (Post-Doc o.Ä.). Aufgrund des

¹⁷ An dem Kooperationsprojekt Absolventenstudie beteiligen sich bisher neben Konstanz folgende baden-württembergische Universitäten: Karlsruher Institut für Technologie, Heidelberg, Tübingen, Ulm.

variablen Zeitfensters zwischen der Abgabe der Dissertation und der mündlichen Abschlussprüfungen ist jedoch davon auszugehen, dass einem Teil der Promovierten deutlich mehr Zeit für diesen Übergang zur Verfügung stand. Von den 196 Promovierten konnten 13 Personen weder per Post noch per E-Mail erreicht werden (weitere Details dazu in Anhang I). An der Befragung teilgenommen haben 75 Promovierte. Damit ergibt sich ein bereinigter Rücklauf von 41%.

Bei der Promoviertenbefragung entspricht die Verteilung der Befragten nach Sektionen ebenfalls der Grundgesamtheit (siehe Tabelle 1). Betrachtet man die Verteilung nach Fächern (siehe Tabelle 32 im Anhang) sind die BiologInnen leicht unterrepräsentiert (15% Beteiligung bei 20% Anteil in der Grundgesamtheit) und die PhysikerInnen sowie PsychologInnen leicht überrepräsentiert (21% gegenüber 17% sowie 11% gegenüber 6%). Hier sind jedoch die kleinen Fallzahlen zu beachten. Hinsichtlich des Geschlechts ist die Studie repräsentativ. Der Frauenanteil unter den Befragten lag bei 43% und entspricht damit nahezu demjenigen der Grundgesamtheit (42%). Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit ergibt sich wie bei der Promovierendenbefragung eine Verzerrung. Auch bei der Promoviertenbefragung haben im Vergleich zur Grundgesamtheit (79% deutsche Staatsangehörigkeit) verstärkt Deutsche teilgenommen (87%). Der Anteil derjenigen, die angeben, dass sie an einem strukturierten Promotionsprogramm teilgenommen haben ist mit 34% in der Befragung jedoch geringer, als in der Grundgesamtheit (42%).¹⁸

Tabelle 1: Rücklauf nach Sektionen

	Registrierte Promovierende* (n=1.158)	Promovierendenbefragung (n=422)	Promovierte PJG 2013/14** (n=196)	Promoviertenbefragung (n=75)
Sektion 1	55%	57%	63%	65%
Sektion 2	22%	23%	14%	15%
Sektion 3	23%	19%	22%	20%
Keine Zuordnung		1%		0%

*Quelle: CDP, Bericht: Laufender Promotionen, Stand 31.10.2015

**Quelle: CDP, Bericht: Abgeschlossene Promotionen

3.3 Lesehinweise / Interpretation der Ergebnisse

Relative Häufigkeiten und Fallzahlen in Tabellen: In den Tabellen sind, soweit nicht anders angegeben, relative Häufigkeiten in Prozenten angegeben. Zusätzlich wird hier auch jeweils in Klammern eine Fallzahl präsentiert (n=...). Wenn nicht anders angegeben, ist die in den Klammern angegebene Fallzahl die Gesamtzahl.

¹⁸ Siehe Controllingdatenportal der Universität Konstanz (CDP): Abgeschlossene Promotionen Prüfungsjahrgang 2013/14

auf deren Basis sich die relativen Häufigkeiten berechnen. Es handelt sich hier nicht um die absoluten Häufigkeiten.

Unterschiede bei berichteten Fallzahlen: In den Tabellen unterscheiden sich häufig die Fallzahlen, die für die gesamte Universität berichtet werden. Abweichende Fallzahlen lassen sich dadurch erklären, dass die Befragungsteilnehmenden einzelne Fragen unbeantwortet lassen konnten, wodurch sich eine unterschiedliche Anzahl von fehlenden Werten für verschiedene Fragen ergibt. So liegt zum Beispiel bei Informationen zu den Sektionen eine andere Fallzahl vor als bei der Information zu der Programmart. Unter „Uni KN“ werden jeweils nicht die Werte für alle Befragungsteilnehmenden berichtet, sondern die Summen der jeweiligen Kategorisierungsvariable (z.B. Sektion oder Programmart). Hierdurch ergeben sich die unterschiedlichen Fallzahlen.

Erklärungsmodelle: Tabellen, die Erklärungsmodelle darstellen, zeigen die Ergebnisse einer linearen Einfachregression. Mit dieser Methode kann eine abhängige Variable dahingehend untersucht werden, welchen Einfluss unabhängige Variablen (jeweils in den Zeilen dargestellt) auf sie haben. Der Wert in der Spalte Regressionskoeffizient gibt jeweils an, inwiefern sich das Vorhandensein der in der Zeile genannten unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable auswirkt. Es können Aussagen über die Richtung (steigt oder sinkt der Wert der abhängigen Variablen) und die Stärke des Einflusses gemacht werden. In der Spalte Signifikanz ist angegeben, wie wahrscheinlich das zufällige Zustandekommen des beobachteten Einflusses der unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable ist, unter der Annahme, dass dieser Einfluss in der gesamten Gruppe der Promovierenden nicht existiert. Daher ist es wahrscheinlicher, einen tatsächlichen Zusammenhang zu vermuten, wenn die Signifikanz kleine Werte annimmt. Damit kann die Signifikanz als ein Indiz für die Zuverlässigkeit der Ergebnisse verstanden werden. Die Zeilen werden blau markiert, wenn die Signifikanz kleiner als 10% ist ($p < 0,1$).

Auswertung von offenen Antworten: Auf einzelne Fragen konnten die Befragungsteilnehmenden in Freitextfeldern antworten. Diese offenen Textantworten werden teilweise als direkte Zitate in Merktzetteln (blaue Kästen) im Text präsentiert, wenn einzelne Zitate ein bestimmtes Ergebnis passend umschreiben. Bei Themen, zu denen spezifisch offene Fragen gestellt wurden und ausreichend Antworten vorhanden sind, wurden diese Antworten Kategorien zugeordnet. Die absoluten Häufigkeiten dieser Kategorien werden in Tabellen präsentiert.

Einteilung nach Sektionen: Die Ergebnisse der Promovierendenbefragung werden häufig bezogen auf die drei Sektionen der Universität Konstanz wiedergegeben. Die Einteilung nach Sektionen erfolgte hierbei auf Basis der Frage „In welchem Fach promovieren Sie?“.¹⁹ Dabei sind die Fächer wie folgt den Sektionen zugeordnet:

¹⁹ Tabelle 31 im Anhang gibt einen Überblick über die Befragungsteilnehmenden der Promovierendenbefragung pro Fach.

- Sektion 1 = Biologie, Chemie, Informatik, Informationswissenschaften, Mathematik, Physik, Psychologie, Statistik
- Sektion 2 = Erziehungswissenschaft und Empirische Bildungsforschung, Geschichte, Kunstgeschichte / Kunstwissenschaft, Literaturwissenschaft, Medienwissenschaft, Philosophie, Soziologie
- Sektion 3 = Politikwissenschaft / Verwaltungswissenschaft, Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaft, Wirtschaftspädagogik

In der Promoviertenbefragung werden die Befragungsergebnisse aufgrund der geringen Fallzahlen nur in Ausnahmefällen nach Sektionen getrennt berichtet. Die Einteilung erfolgte analog zur Promovierendenbefragung (Frage: In welchem Fach promovierten Sie?).

Einteilung nach Promotionsprogrammen: Die Ergebnisse der Promovierendenbefragung werden zudem häufig bezogen auf die Art des Promotionsprogramms wiedergegeben. Hierbei werden die Promovierenden auf Basis der Fragen „Nehmen Sie an einem strukturierten Promotionsprogramm (...) teil?“ und „An welchem Promotionsprogramm nehmen Sie teil?“ zwei Gruppen von Promotionsprogrammen zugeordnet:

- Extern finanzierte Promotionsprogramme: Research School Chemical Biology, Graduate School of Decision Sciences, Doktorandenkolleg Europa in der globalisierten Welt; GRK 1331: Zellbasierte Charakterisierung krankheitsbedingter Mechanismen der Gewebszerstörung und -reparatur, GRK 1601: Das Reale in der Kultur der Moderne, Integriertes Graduiertenkolleg im SFB 767: Kontrollierte Nanosysteme: Wechselwirkung und Ankopplung an die Makrowelt, International Max Planck Research School of Organismal Biology; Marie Curie ITN Algal Microbiome: Friends or Foes (ALFF) sowie Marie Curie ITN Few Spin Solid-State Nano-Systems
- Weitere Promotionsprogramme der Fachbereiche: Doctoral Programme in Quantitative Economics and Finance, Promotionsstudiengang Geschichte, Promotionsstudiengang Literaturwissenschaft, Promotionsstudiengang Philosophie, Promotionsstudiengang Politik- und Verwaltungswissenschaft, Promotionsstudiengang Soziologie, Promotionsstudiengang Sprachwissenschaft, Graduiertenschule Chemie, Graduiertenschule Biological Sciences

4 Charakteristika der Befragten

Tabelle 2 und Tabelle 3 geben einen Überblick über die Charakteristika der Teilnehmenden der Promovierendenbefragung nach Sektionen. Tabelle 2 listet die Charakteristika hinsichtlich der Promotionsart und verfahrensbezogener Details auf (strukturiertes Promotionsprogramm, Immatrikulation usw.) und Tabelle 3 stellt die personenbezogenen Merkmale dar.

Wie Tabelle 2 zeigt, nehmen laut Befragung 61% der Promovierenden an einem strukturierten Promotionsprogramm teil. Dabei ist der Anteil in Sektion 2 (Geisteswissenschaftliche Sektion) mit 69% am höchsten, in Sektion 1 (Naturwissenschaftliche Sektion) liegt er bei 62% und in Sektion 3 (Sektion Politik-Recht-Wirtschaft) bei 51%. An den extern finanzierten Promotionsprogrammen (z.B. Graduiertenschulen und -kollegs) nehmen 46% der Befragten teil, an den weiteren Promotionsprogrammen der Fachbereiche 55%. In der Naturwissenschaftlichen Sektion nahm die Mehrheit der Befragten (56%) an extern finanzierten Promotionsprogrammen teil. In Sektion 3 sind die Befragten nahezu zu gleichen Teilen extern finanzierten Promotionsprogrammen oder Promotionsprogrammen der Fachbereiche zuzuordnen. In der Geisteswissenschaftlichen Sektion nimmt der Großteil der Befragten an Promotionsstudiengängen (81%) teil. Mit 77% ist die Mehrheit der Befragungsteilnehmenden an der Universität Konstanz immatrikuliert. 53% der Befragungsteilnehmenden schreiben eine Monografie und 24% promovieren kumulativ, der Rest ist noch unentschieden. In Sektion 2 dominiert unter den Befragten erwartungsgemäß die klassische Buchdissertation mit 88%.

Die Befragungsteilnehmenden wurden auch nach ihrem Promotionsbeginn²⁰ gefragt. In Tabelle 2 fällt der vergleichsweise niedrige Anteil an Promovierenden der Sektion 3 auf (13%), die 2011 oder früher begonnen haben; in Sektion 2 beträgt dieser Anteil 25%. Dies könnte auf eine leicht längere Promotionsdauer in Sektion 2 und eine kürze in Sektion 3 hindeuten (siehe zur Promotionsdauer ausführlich Kapitel 8 Promotionsverlauf).

²⁰ Im Pretest und Vorgesprächen wurde deutlich, dass unter Promotionsbeginn jeweils etwas anderes verstanden wurde und es hier auch fachspezifische Unterschiede gibt. Für die Befragung wurde der Promotionsbeginn auf das Datum der Zusage durch die Betreuungsperson festgelegt. In offenen Antworten wurde das Datum teilweise noch spezifiziert, dabei lassen sich vor allem folgende Kategorien bei den offenen Antworten ausmachen: Die Zusage ging dem Stellenantritt / Beginn der Finanzierung zeitlich deutlich voraus, weshalb als Datum der Stellenantritt / Beginn der Finanzierung genannt wurde; Promotionsbeginn lag zeitlich nach Stellenantritt; Bei Fast-Track ist das Datum des Promotionsbeginns schwer festzulegen.

Tabelle 2: Charakteristika der Promovierenden (Promotion/Struktur)

	Sektion 1	Sektion 2	Sektion 3	Uni KN
Strukturiertes Promotionsprogramm	62% (n=237)	69% (n=93)	51% (n=81)	61% (n=411)
Extern finanzierte Promotionsprogramme	56% (n=141)	19% (n=62)	49% (n=41)	46% (n=244)
Weitere Promotionsprogramme	44% (n=141)	81% (n=62)	51% (n=41)	55% (n=244)
Immatrikuliert	71% (n=239)	88% (n=95)	82% (n=81)	77% (n=415)
Immatrikuliert, aber nicht als PromotionsstudentIn	3% (n=239)	0% (n=95)	0% (n=81)	1% (n=415)
Monografie / Kumulativ	(n=238)	(n=95)	(n=81)	(n=414)
Monografie	40%	88%	52%	53%
Kumulativ	25%	10%	40%	24%
Weiß ich noch nicht	35%	2%	9%	23%
Promotionsbeginn	(n=237)	(n=94)	(n=80)	(n=411)
2011 oder früher	18%	25%	13%	19%
2012	17%	17%	14%	16%
2013	21%	16%	23%	20%
2014	24%	25%	33%	26%
2015 oder 2016	21%	18%	19%	20%

Quelle: Promovierendenbefragung. Fragen „Nehmen Sie an einem strukturierten Promotionsprogramm teil?“ (Antwortoptionen: Ja; Nein)

„Sind Sie an der Universität Konstanz immatrikuliert?“ (Antwortoptionen: Ja, ich bin als PromotionsstudentIn immatrikuliert; Ja, aber nicht als PromotionsstudentIn; Nein, ich bin nicht immatrikuliert)

„Schreiben Sie Ihre Dissertation als Monografie oder kumulativ?“ (Antwortoptionen: Monografie; Kumulative Dissertation; Weiß ich noch nicht)

„Nennen Sie uns bitte das Datum, wann Sie begonnen haben zu promovieren (Zusage durch Betreuungsperson).“ (Antwortoption: offene Antwort im Datumsformat MM/20JJ)

Die Ergebnisse für Tabelle 3 lassen sich wie folgt zusammenfassen: Die Befragten waren zu 51% weiblich, wobei sich starke Unterschiede zwischen den Sektionen zeigen. Die große Mehrheit (86%) verfügt über einen deutschen Pass.²¹ Ein ähnlicher Anteil von 84% gibt Deutsch als Muttersprache an. Einen Migrationshintergrund²² haben 25% der Befragungsteilnehmenden. Der Anteil derjenigen, deren Vater oder Mutter über einen (Fach-) Hochschulabschluss verfügen, liegt bei 71% und ist damit höher als der Anteil der Studierenden aus Nicht-Akademikerhaushalten (WS 2014/15: 57%²³). Angehörige oder Kinder pflegen 16%, davon mehr Kinder als Angehörige und die meisten in Sektion 2. Eine Beeinträchtigung / Behinderung²⁴ gaben 9% der Befragten an. Der Altersdurchschnitt liegt bei 29,5 Jahren mit einer Standardabweichung von 4,6.

Vergleicht man die Charakteristika der derzeitig Promovierenden laut Befragungsergebnis mit den Ergebnissen der Umfrage unter den Promovierten ergibt sich folgendes Bild: Der Anteil derjenigen, die strukturiert promovieren, ist gestiegen. Bei den PromotionsabsolventInnen des PJG 2013/14 promovierten nur 34% in einem strukturierten Promotionsprogramm. Auch der Frauenanteil stieg an (42% zu 51%). Zumindest was den Anstieg der Promotionen in strukturierten Promotionsprogrammen angeht, lässt sich dies anhand statistischer Daten der Grundgesamtheit bestätigen. Waren im WS 2010/11 nur 34% der Promovierenden in strukturierten Promotionsprogrammen registriert, waren dies im WS 2015/16 54%.²⁵

²¹ Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit wird zwischen Personen mit deutscher und nichtdeutscher Staatsangehörigkeit unterschieden. Personen mit einer zusätzlichen Staatsangehörigkeit zur deutschen (doppelte Staatsangehörigkeit) werden dabei der Gruppe der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit zugerechnet. Tabelle 35 im Anhang gibt eine detaillierte Übersicht der Antworten zu der Frage nach der Staatsangehörigkeit. Aus dieser Tabelle wird ersichtlich, dass die Fallzahlen für die einzelnen Antwortmöglichkeiten zu gering sind ($n \leq 10$), weshalb für die nachfolgenden Analysen lediglich zwischen deutscher und nichtdeutscher Staatsangehörigkeit unterschieden wird.

²² Eine Teilgruppe der Personen mit Migrationshintergrund bilden Deutsche mit Migrationshintergrund. Das sind Personen mit einer deutschen Staatsangehörigkeit a) von denen mindestens ein Elternteil eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit hat oder, b) die selbst nach Deutschland zugewandert sind oder c) von denen mindestens ein Elternteil nach Deutschland zugewandert ist.

²³ Quelle: Studierendenbefragung Sag's uns! 2016

²⁴ Unter Beeinträchtigung / Behinderung werden alle Promovierenden zusammengefasst, die angegeben haben, dass bei ihnen eine Behinderung, chronische Erkrankung und / oder eine psychische Belastung vorliegt. Tabelle 37 im Anhang gibt eine genaue Aufschlüsselung der Unterkategorien an.

²⁵ Siehe Controllingdatenportal / Nachwuchsförderung / Laufende Promotionen je Semester und abgeschlossene Promotionen je Semester

Tabelle 3: Personencharakteristika

	Sektion 1	Sektion 2	Sektion 3	Uni KN
Geschlecht	(n=232)	(n=95)	(n=79)	(n=406)
Weiblich	45%	70%	46%	51%
Männlich	55%	30%	53%	49%
Staatsangehörigkeit	(n=240)	(n=95)	(n=81)	(n=416)
Deutsche	85%	86%	88%	86%
Keine deutsche	15%	14%	12%	14%
Migrationshintergrund	25%(n=240)	26%(n=95)	27%(n=81)	25%(n=416)
Migrationshintergrund Eltern	11% (n=203)	15% (n=82)	17% (n=71)	13% (n=356)
Muttersprache	(n=234)	(n=95)	(n=81)	(n=410)
Deutsch	83%	86%	85%	84%
Deutsch und andere	2%	3%	1%	2%
Andere	15%	11%	14%	14%
Bildungsherkunft: Akademikerhaushalt	71%(n=240)	69%(n=95)	74%(n=81)	71%(n=416)
Pflege/Kinder	12%(n=233)	23%(n=93)	19%(n=80)	16%(n=406)
Beeinträchtigung/ Behinderung	8%(n=240)	14%(n=95)	6%(n=81)	9%(n=416)
Alter	(n=230)	(n=94)	(n=74)	(n=404)
Mittelwert	28,7	30,9	30,0	29,5
Standardabweichung	3,5	4,6	6,6	4,6

Quelle: Promovierendenbefragung. Fragen: Geschlecht: „Ihr Geschlecht“ (Antwortoptionen: weiblich/männlich/keine Zuordnung)

Staatsangehörigkeit: „Ihre Staatsangehörigkeit (Bitte geben Sie alle Zutreffenden an.)“ (Antwortoptionen: Deutsche, Schweizer, Österreichische, Andere euopäische (EU), Andere europäische (Nicht-EU), Außereuropäische, Staatenlos)

Migrationshintergrund: „Sind Sie nach Deutschland zugewandert?“ (Antwortoptionen: Ja / Nein)

Migrationshintergrund Eltern: „Ist mindestens einer Ihrer Elternteile nach Deutschland zugewandert?“ (Antwortoptionen: Ja, beide / Ja, nur Vater/ Ja, nur Mutter / Nein)

Muttersprache: „Was ist Ihre Muttersprache?“ (Antwortoptionen: Deutsch / Deutsch und eine andere Sprache / Andere Sprache(n) als Deutsch)

Bildungsherkunft: Akademikerhaushalt: „Welche höchste Ausbildung hat Ihr Vater?“ & „Welche höchste Ausbildung hat Ihre Mutter?“ (Antwortoptionen: Schule beendet ohne Abschluss / Volks- oder Hauptschulabschluss/Mittlere Reife Realschulabschluss/ (Fach-) Hochschulreife/ Hochschulabschluss / Promotion Habilitation. Ein Akademikerhaushalt liegt dann vor, wenn mindestens eine der beiden Fragen mindestens mit Hochschulabschluss beantwortet wurde.)

Pflege/Kinder: „Haben Sie Kinder, die mit Ihnen in einem Haushalt leben?“ & „Pflegen Sie eine(n) Angehörige(n)?“ (Antwortoptionen jeweils Ja / Nein. Die Bedingung gilt als erfüllt, wenn mindestens eine der beiden Fragen mit Ja beantwortet wurde.)

Beeinträchtigung/Behinderung: „Liegen bei Ihnen erschwerte Bedingungen oder Beeinträchtigungen vor? Wenn ja, welche?“ (Antwortoptionen: Behinderung / Chronische Erkrankung / Psychische Belastungen)

Alter: „Wie alt sind Sie derzeit?“ (Antwort zweistellige Zahleingabe)

5 Promotionsbeginn

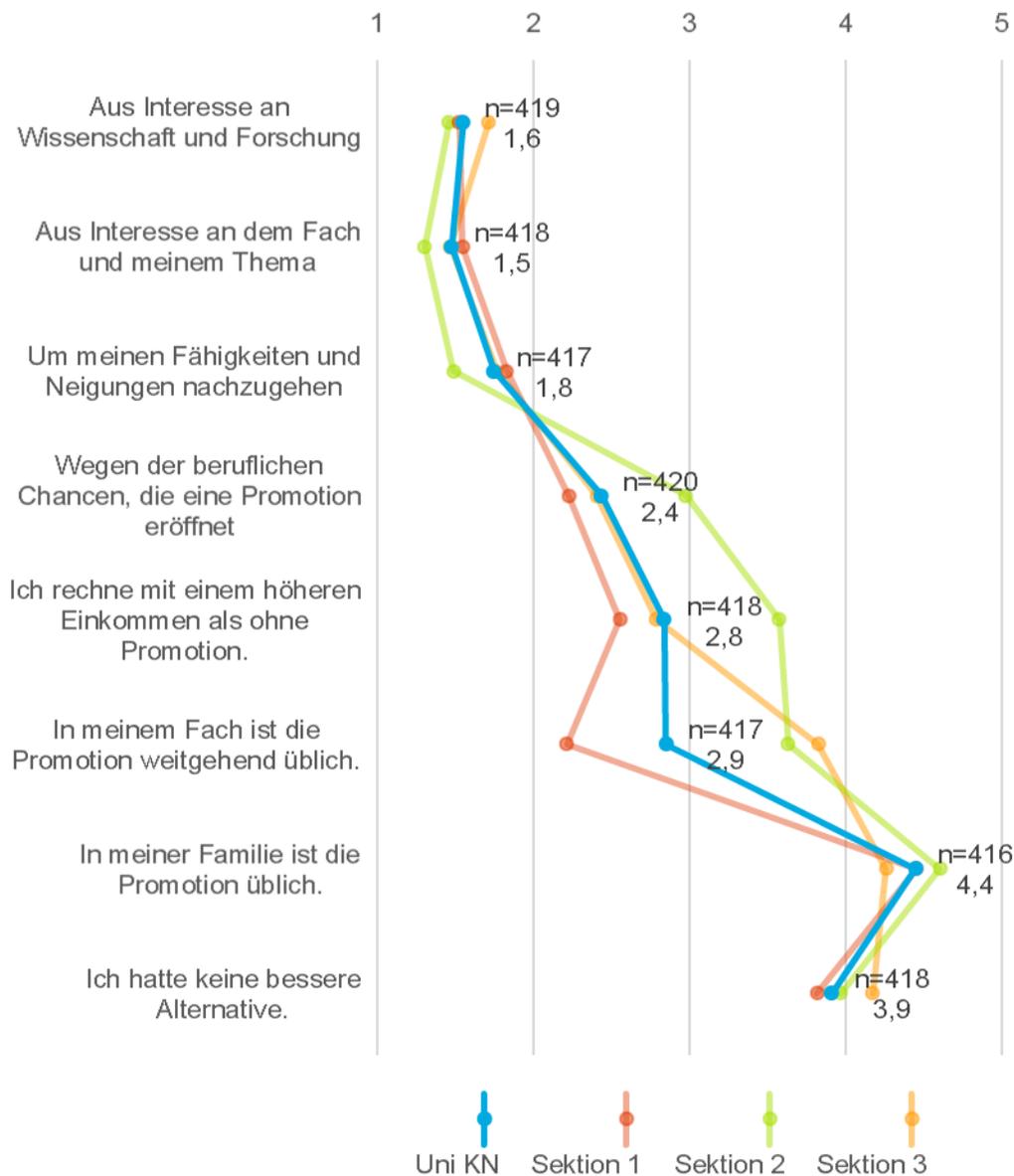
Im Folgenden wird dargelegt, welche Motive die Doktorandinnen und Doktoranden zur Aufnahme der Promotion bewegten und welche Wege in die Promotion führten.

5.1 Motive

Wie Abbildung 1 zeigt, waren Interesse am Fach und Thema (arithmetischer Mittelwert (MW) von 1,5 auf einer Skala von 1 (trifft voll und ganz zu) bis 5 (trifft ganz und gar nicht zu)) sowie Interesse an Wissenschaft und Forschung (1,6) die wichtigsten Motive der Befragten, als sie sich zur Promotion entschlossen. Den geringsten Zustimmungswert hat das Item „In meiner Familie ist die Promotion üblich“. Diese Ergebnisse stimmen mit denen von Berning und Falk²⁶ überein: „Interesse an Wissenschaft und Forschung“ haben in ihrer Studie mit 92% die Meisten als wichtiges Motiv identifiziert, und „Promotion in Familie üblich“ mit 5,8 % die Wenigsten. Bei einzelnen Items sind Unterschiede zwischen den Sektionen zu erkennen. „Ich rechne mit einem höheren Einkommen“ oder „Wegen der beruflichen Chancen“ sind für Promovierende der Sektion 1 relevantere Gründe als für die der anderen Sektionen. Dementsprechend stimmen der Aussage, dass die Promotion im Fach üblich ist, vor allem Promovierende der Sektion 1 zu.

²⁶ Berning, Ewald / Falk, Susanne (2006): Promovieren an den Universitäten in Bayern. http://www.ihf.bayern.de/uploads/media/ihf_studien_hochschulforschung-72.pdf, S. 21.

Abbildung 1: Motive für die Promotion nach Sektionen



Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Aus welchen Motiven haben Sie sich zu einer Promotion entschlossen?“ (Antwortskala von 1 (trifft voll und ganz zu) bis 5 (trifft ganz und gar nicht zu)). Dargestellt sind die arith. Mittelwerte als Punkte. Die angegebenen Zahlenwerte beziehen sich auf die Uni KN gesamt.

5.2 Wege zur Promotion

Mit 45% gibt ein Großteil der Befragungsteilnehmenden an, dass der Weg zur Promotion über ein konkretes Angebot führte (Tabelle 4: Wege zur Promotion nach Art der Promotion). 44% gaben an, dass sie sich selbst darum bemüht hatten. Am seltensten nennen die Befragten, dass sie selbst Mittel eingeworben haben (9%). Vergleicht man die Angaben danach, ob die Befragten Teilnehmende eines strukturierten Promotionsprogrammes sind oder nicht, zeigt sich, dass die Befragten der Promotionsprogramme sich deutlich häufiger um die Aufnahme beworben haben als individuell Promovierende (27% statt 1%), zudem haben Erstere seltener ein

Angebot erhalten als Letztere (42% zu 49%) und waren seltener vorher als Hilfskraft angestellt (23% zu 35%).

Gliedert man die Befragungsergebnisse nochmal nach Art des strukturierten Programmes auf – extern finanziert oder nicht – zeigt sich, dass insbesondere bei den extern finanzierten Promotionsprogrammen sich die Befragten um die Aufnahme beworben haben: bei 44% war dies der Fall, während dies bei den weiteren Promotionsprogrammen der Fachbereiche nur bei 10% zutrif. Zudem war diese Gruppe seltener vorher als wissenschaftliche Hilfskraft angestellt (23% statt 35% bei sonstigen Promotionsprogrammen). Demgegenüber hat bei weiteren Promotionsprogrammen der Fachbereiche ein höherer Anteil der Befragten selbst Mittel eingeworben (14%). Hier kann ein Zusammenhang dazu bestehen, dass insbesondere die Befragten der Geisteswissenschaftlichen Sektion an Promotionsprogrammen der Fachbereiche teilnehmen. In dieser Sektion ist der Anteil derjenigen, die selbst Mittel einwerben, mit 15% vergleichsweise hoch.

Tabelle 4: Wege zur Promotion nach Art der Promotion

	Extern finanziertes Promotionsprogramm (n=111)	Weitere Promotionsprogramme (n=135)	Kein strukturiertes Programm (n=163)	Uni KN (n=417)
Selbst gesucht	45%	42%	45%	44%
Um Aufnahme beworben	44%	10%	1%	17%
Angebot erhalten	41%	42%	49%	45%
Vorher angestellt	23%	35%	35%	32%
Abschlussarbeit geschrieben	41%	44%	39%	42%
Wurde weiterempfohlen	14%	10%	12%	12%
Mittel selbst eingeworben	5%	14%	7%	9%
Auf Stellenausschreibung/Ausschreibung beworben	17%	13%	18%	16%
Sonstiges	0%	2%	3%	1%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Wie sind Sie konkret dazu gekommen zu promovieren? (Mehrfachnennungen möglich)“; Antwortoptionen:

Ich habe mich selbst darum bemüht und mir eine Betreuungsperson gesucht.

Ich habe mich um die Aufnahme in ein strukturiertes Promotionsprogramm oder einer Graduiertenschule beworben.

Ich erhielt das Angebot zu promovieren.

Ich war vorher als Hilfskraft am Lehrstuhl oder der Arbeitsgruppe angestellt.

Ich habe am Lehrstuhl oder der Arbeitsgruppe meine Abschlussarbeit geschrieben.

Ich wurde weiterempfohlen.

Ich habe die Mittel für mein Projekt/meine Stelle selbst eingeworben.

Ich habe mich auf eine Stellenausschreibung/Ausschreibung beworben.

Sonstiges

Daran schließt sich die Frage an, ob die Befragten vor der Aufnahme ihrer Promotion ein Auswahlverfahren durchlaufen haben. Die Ergebnisse, wieder unterteilt nach

Teilnahme in strukturierten Promotionsprogrammen oder nicht, finden sich in Tabelle 5. 66% gaben an, dass sie an keinem formalen Verfahren teilgenommen haben. Dieser Anteil ist bei Promovierenden in strukturierten Promotionsprogrammen mit 59% geringer.²⁷ Dabei sind formale Verfahren insbesondere in den extern finanzierten Promotionsprogrammen üblich. Hier haben 57% der Befragten ein formales Auswahlverfahren bzw. ein Bewerbungs- und Auswahlverfahren durchlaufen. Der Anteil ist bei den Promotionsprogrammen der Fachbereiche mit 27% deutlich niedriger.

Tabelle 5: Auswahlverfahren nach Art des Promotionsprogrammes

	Extern finanz. Promotionsprog.	Weitere Promotionsprog.	Kein strukt. Promotionsprog.	Uni KN
	(n=108)	(n=134)	(n=162)	(n=412)
Keine formalen Verfahren	43%	73%	76%	66%
Bewerbungs- und Auswahlverfahren	57%	27%	24%	34%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Mussten Sie vor Ihrer Betreuungszusage bzw. der Aufnahme in Ihr Promotionsprogramm ein Bewerbungs und/ oder Auswahlverfahren durchlaufen? (Sollten bei Ihnen Betreuungszusagen und Aufnahme in das Promotionsprogramm zwei verschiedene Verfahren gewesen sein, dann beziehen Sie sich auf das, bei dem das Verfahren formaler war.“ (Antwortoptionen: Keine formalen Verfahren , direkte Absprache mit meiner Betreuungsperson, Ich habe ein Bewerbungs- und Auswahlverfahren durchlaufen.)

²⁷ Tabelle 40 im Anhang stellt ergänzend die Unterschiede bei Auswahlverfahren nach Sektion dar. Tabelle 41 im Anhang gibt einen Überblick, welche Art von Bewerbungs- und Auswahlverfahren die Promovierenden durchlaufen haben.

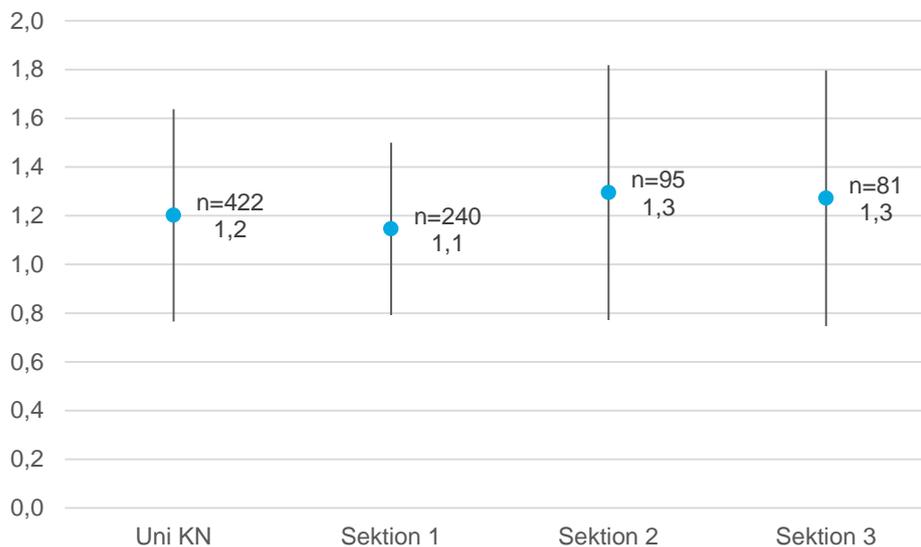
6 Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen, unter denen eine Promotion durchgeführt wird, können die Promotion und ihr Gelingen stark beeinflussen. Im Folgenden werden deswegen die Finanzierungsarten der Promotion, die Vertragsbedingungen, Dienstreisen und Forschungsaufenthalte, sonstige Aufgaben und Tätigkeiten der DoktorandInnen wie z.B. die Lehre sowie die Arbeitsplatzbedingungen und die Zufriedenheit mit Dienstleistungen der Universität näher in den Blick genommen.

6.1 Finanzierung

Die Promovierenden wurden gefragt, wie sich ihre aktuelle Finanzierung zusammensetzt. Bei der Beantwortung waren Mehrfachantworten möglich, so dass auch ein Einblick in verschiedene Formen der „Mischfinanzierung“ gewonnen werden konnte. D.h. es können nicht nur Aussagen dazu gemacht werden, aus welchen Quellen sich die Finanzierung der Promovierenden zusammensetzt, sondern auch aus wie vielen. Abbildung 2 gibt einen Überblick über die Anzahl der Finanzierungsquellen. Durchschnittlich finanzieren sich Promovierende durch 1,2 Quellen. Dabei gibt es minimale Unterschiede zwischen den Sektionen: In Sektion 1 liegt der MW etwas darunter (1,1) in den Sektionen 2 und 3 etwas darüber (jeweils 1,3).

Abbildung 2: Anzahl der Finanzierungsquellen nach Sektionen



Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Wie setzt sich Ihre aktuelle Finanzierung zusammen? (Mehrfachantworten möglich)“; Antwortoptionen:

Akademische(r) MitarbeiterIn finanziert über Grundmittel / Haushaltsmittel an der Universität Konstanz. Akademische(r) MitarbeiterIn finanziert über Drittmittel. Geprüfte Hilfskraft. Stipendium. Abhängige Beschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Abhängige Beschäftigung in der freien Wirtschaft. Andere abhängige Beschäftigung (z.B. öffentlicher Dienst). Selbständige oder freiberufliche Tätigkeit (z.B. Lehraufträge, Werkverträge). Minijob (nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt). Eltern, (Ehe-)PartnerIn, Verwandte. Arbeitslosengeld oder andere staatliche Sozialleistungen. Sonstiges.

Dargestellt sind die arithm. Mittelwerte der Anzahl der gegebenen Antworten als Punkte und die Standardabweichungen als Linie.

Tabelle 6 gibt einen Überblick über die einzelnen Finanzierungsquellen. Für die Universität Konstanz gesamt wird mit 33% am häufigsten eine Drittmittelstelle als Finanzierungsquelle genannt. Es folgt jeweils mit 27% eine über Haushaltsmittel finanzierte Stelle sowie ein Stipendium. Stipendien sind vor allem in strukturierten Promotionsprogrammen (36%) und hier insbesondere in extern finanzierten Promotionsprogrammen, wie z.B. Graduiertenschulen / -kollegs, (49%) verbreitet.²⁸ Vergleicht man diese Ergebnisse mit der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung von 2004²⁹, fällt der höhere Anteil an Stipendien (bei THESIS 23%) auf, was vor allem auf die vermehrte Verbreitung von Graduiertenschulen nicht zuletzt im Rahmen der Exzellenzinitiative zurückzuführen ist.³⁰ Bei Hauss und anderen³¹ nennen 34% der Promovierenden wissenschaftliche Mitarbeiterstellen und 28% Stipendien.

Zwischen den Sektionen gibt es hinsichtlich der Haushalts- und Drittmittelstellen folgende Unterschiede: In Sektion 3 wird eine Haushaltsstelle am häufigsten genannt, in den Sektionen 2 und 1 eine Drittmittelstelle. Prekäre Finanzierungsquellen wie Mini-Job oder Sozialleistungen werden jeweils von 3% bzw. 2% der Befragten genannt.

Rein extern finanziert sind 15% der Befragten. Diese Gruppe hat weder eine Stelle als akademischer Mitarbeiter (haushalt- oder drittmittelfinanziert) oder wissenschaftliche Hilfskraft, noch ein Stipendium und auch keine Beschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Diese Gruppe ist am häufigsten in der Geisteswissenschaftlichen Sektion anzutreffen. 28% der Befragten der Sektion 2 geben ausschließlich eine externe Finanzierungsquelle an (ibid).

Betrachtet man diese Gruppe näher, zeigt sich, dass es sich mehrheitlich um Doktorandinnen und Doktoranden handelt, welche bereits länger promovieren. Der Anteil derjenigen, die 2012 oder früher mit ihrer Promotion begonnen haben, liegt bei den rein extern finanzierten bei 59% (36 von 61), bei allen Befragungsteilnehmenden bei 35%.

²⁸ Tabelle 42 und Tabelle 43 im Anhang stellen ergänzend die Finanzierungsquellen nach strukturiertem Promotionsprogramm und Art des strukturierten Promotionsprogramms dar.

²⁹ duz Special (2004): Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung 2004.

³⁰ In der THESIS-Studie gaben des Weiteren 51% an, über Haushaltsmittel finanziert zu sein und 28% über Drittmittel. Allerdings wurde in dieser Studie nicht nach den aktuellen Finanzierungsquellen gefragt, sondern nach denen im gesamten Promotionsverlauf.

³¹ Hauss, Kalle / Kaulisch, Marc / Zinnbauer, Manuela / Tesch, Jakob / Fräßdorf, Anna / Hinze, Sybille / Hornbostel, Stefan (2012): Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland.

Tabelle 6: Finanzierung nach Sektionen

	Sektion 1 (n=240)	Sektion 2 (n=95)	Sektion 3 (n=81)	Uni KN (n=416)
Haushaltsmittel	25%	20%	43%	27%
Drittmittel	37%	33%	21%	33%
Geprüfte Hilfskraft	3%	7%	7%	5%
Stipendium	30%	22%	27%	27%
Abhängige Beschäftigung: Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	2%	1%	0%	1%
Abhängige Beschäftigung: Freie Wirtschaft	1%	2%	6%	2%
Abhängige Beschäftigung: Sonstige	2%	10%	4%	4%
Selbständige Tätigkeit	4%	8%	4%	6%
Minijob	3%	1%	3%	3%
Verwandte	3%	16%	10%	8%
Sozialleistungen	2%	4%	0%	2%
Sonstiges	3%	5%	3%	3%
Rein externe Finanzierung*	10%	28%	12%	15%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Wie setzt sich Ihre aktuelle Finanzierung zusammen? (Mehrfachantworten möglich)“

Blau markiert ist die jeweils häufigst genannte Antwort innerhalb der Teilgruppe (Sektion 1, Sektion 2, Sektion 3, Uni KN).

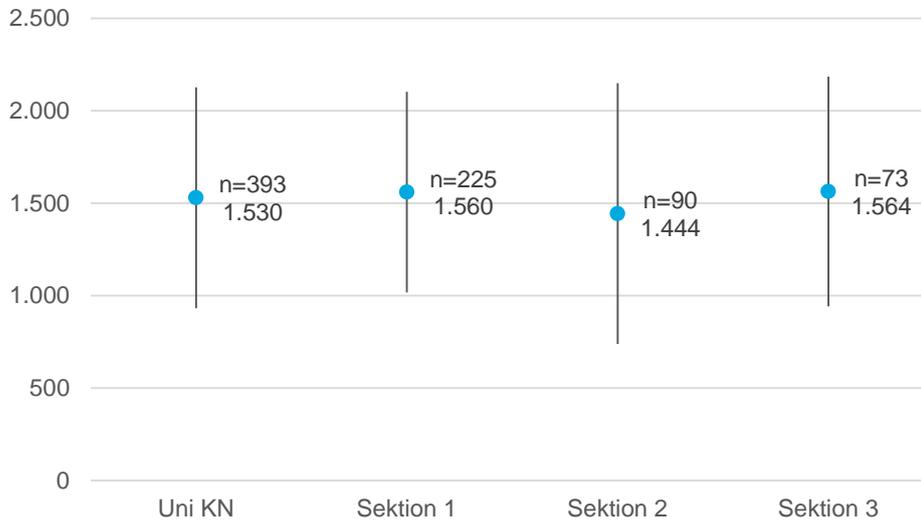
* Unter der Kategorie „Rein externe Finanzierung“ wurden alle Befragten zusammengefasst die ausschließlich eine der folgenden Finanzierungsquellen angegeben haben: Abhängige Beschäftigung in der freien Wirtschaft; Andere abhängige Beschäftigung (z.B. öffentlicher Dienst); Selbständige oder freiberufliche Tätigkeit (z.B. Lehraufträge, Werkverträge); Minijob (nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt); Eltern, (Ehe-)PartnerIn, Verwandte; Arbeitslosengeld oder andere staatliche Sozialleistungen; Sonstiges.)

Je nach Antwort bei der Frage nach den Finanzierungsquellen wurden die BefragungsteilnehmerInnen nach ihrem Netto-Einkommen bzw. dem zur Verfügung stehenden Geld aus der jeweiligen Finanzierungsquelle gefragt. Daraus konnte errechnet werden, wie viel Geld den Promovierenden im Durchschnitt monatlich zur Verfügung steht. Abbildung 3 gibt dazu einen Überblick. Demnach erhalten die TeilnehmerInnen im Schnitt monatlich 1.530 EUR. Hauss und andere³² berichten ein durchschnittliches Einkommen von 1.261 EUR. In Sektion 2 liegt das durchschnittliche Monatseinkommen bei 1.444 EUR und ist damit geringer als der Schnitt für die gesamte Universität. Die hohe Standardabweichung zeigt, dass die

³² Hauss, Kalle / Kaulisch, Marc / Zinnbauer, Manuela / Tesch, Jakob / Fräßdorf, Anna / Hinze, Sybille / Hornbostel, Stefan (2012): Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland.

Streuung hoch ist: Es gibt also viele Promovierende, denen mehr (Maximum 6.000 EUR)³³ oder weniger (Minimum 200 EUR) Geld im Monat zur Verfügung steht.

Abbildung 3: Zur Verfügung stehendes Geld nach Sektionen



Quelle: Promovierendenbefragung. Fragen:

„Wie hoch ist Ihr monatliches Einkommen aus Ihrer Beschäftigung als Akademische(r) MitarbeiterIn finanziert über Grundmittel / Haushaltsmittel? (Netto, also nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben. Der Betrag, der monatlich auf Ihr Konto überwiesen wird.)“

„Wie hoch ist Ihr monatliches Einkommen aus Ihrer Beschäftigung als Akademische MitarbeiterIn finanziert über Drittmittel? (Netto, also nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben. Der Betrag, der monatlich auf Ihr Konto überwiesen wird.)“

„Wie hoch ist Ihr monatliches Einkommen aus Ihrer Beschäftigung als Hilfskraft? (Netto, also nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben.)“

„Welchen monatlichen Betrag erhalten Sie im Rahmen Ihres Stipendiums?“

„Wie hoch ist Ihr monatliches Einkommen aus Ihrer Beschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung? (Netto, also nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben. Der Betrag, der monatlich auf Ihr Konto überwiesen wird.)“

„Wie hoch ist Ihr monatliches Einkommen aus Ihrer Beschäftigung in der freien Wirtschaft? (Netto, also nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben. Der Betrag, der monatlich auf Ihr Konto überwiesen wird.)“

„Wie hoch ist Ihr monatliches Einkommen aus Ihrer Beschäftigung im öffentlichen Dienst oder einem ähnlichen Bereich? (Netto, also nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben. Der Betrag, der monatlich auf Ihr Konto überwiesen wird.)“

„Wie hoch ist Ihr durchschnittliches monatliches Einkommen aus selbständiger oder freiberuflicher Tätigkeit? (Netto, also nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben.)“

„Wie viel Geld steht Ihnen monatlich durch Ihre Eltern, (Ehe-)PartnerIn, Verwandte zur Verfügung?“

„Wie viel Geld steht Ihnen monatlich durch Arbeitslosengeld oder andere sozialstaatliche Leistungen zur Verfügung?“

„Wie viel Geld steht Ihnen monatlich durch die sonstige Finanzierung zur Verfügung?“ (Antwortoptionen: Jeweils ein Zahleneingabefeld); Berechnungsmethode: Das im Monat zur Verfügung stehende Geld wird als Summe aus den Beträgen der verschiedenen Finanzierungsquellen berechnet. Der hier dargestellte Betrag wurde bereinigt (ein Ausreißer (>10.000 EUR) wurde ausgeschlossen).

Dargestellt sind die arithm. Mittelwerte als Punkte und die Standardabweichungen als Linie.

Um mögliche Ursachen für diese Unterschiede identifizieren zu können, werden in Tabelle 7 die Ergebnisse einer linearen Regression präsentiert.

³³ Im Datensatz war ein Ausreißer (>10.000 EUR) enthalten, der allerdings ausgeschlossen wurde. Bei genauerer Betrachtung des Falls war zu vermuten, dass der hohe Betrag aufgrund eines Tippfehlers zu Stande kam.

Tabelle 7: Zur Verfügung stehendes Geld (Erklärungsmodell)

	Regressionskoeffizient	Signifikanz
Konstante	1.349,90	0,00
Sektion 1	Referenzgruppe	
Sektion 2	-158,90	0,04
Sektion 3	11,50	0,88
Akademische(r) MitarbeiterIn (Grundmittel / Haushaltsmittel)	Referenzgruppe	
Akademische(r) MitarbeiterIn (Drittmittel)	271,60	0,00
Stipendium	175,40	0,02
Selbständige oder freiberufliche Tätigkeit	146,20	0,32
Andere abhängige Beschäftigung	800,20	0,00
Einnahmen durch Hiwi, Mini-Job, Verwandte, Sozialleistungen	-38,60	0,66
Sonstiges	-44,00	0,80
Männlich	Referenzgruppe	
Weiblich	-89,60	0,14
Deutsche Staatsangehörigkeit	Referenzgruppe	
Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit	-17,50	0,84
Bildungsherkunft: Akademikerhaushalt	Referenzgruppe	
Bildungsherkunft: Arbeiterhaushalt	97,50	0,14
Keine Pflege / Kinder	Referenzgruppe	
Pflege / Kinder	263,60	0,00
Keine Beeinträchtigung / Behinderung	Referenzgruppe	
Beeinträchtigung / Behinderung	-47,80	0,64

Quelle: Promovierendenbefragung. Dargestellt sind die Regressionskoeffizienten und ihre Signifikanz einer linearen Einfachregression mit der abhängigen Variable „Zur Verfügung stehendes Geld“. Zur Interpretation siehe Hinweise unter Erklärungsmodell in Kapitel 3.3 Lesehinweise / Interpretation der Ergebnisse.

Tabelle 7 stellt die Ergebnisse einer linearen Einfachregression dar. Dabei ist das im Monat zur Verfügung stehende Geld die abhängige Variable, die dahingehend untersucht werden soll, welchen Einfluss die in den einzelnen Zeilen genannten unabhängigen Variablen auf sie haben. Die Werte in der Spalte Regressionskoeffizient geben an, inwiefern sich das Vorhandensein der jeweiligen unabhängigen Variable auf das zur Verfügung stehende Geld auswirkt. Es können Aussagen über die Richtung (steigt das zur Verfügung stehende Geld, oder sinkt es) und die Stärke des Einflusses (bei Vorhandensein der jeweiligen unabhängigen Variable steigt/sinkt das im Monat zur Verfügung stehende Geld im Durchschnitt um den Betrag des Koeffizienten) gemacht werden. Der Wert in der Spalte Signifikanz kann als Indiz für die Zuverlässigkeit der Ergebnisse interpretiert werden. Die Zeilen werden blau markiert, wenn die Signifikanz kleiner als 10% ist.

Promovierende der Sektion 2 haben im Vergleich zu Promovierenden aus der Sektion 1 im Durchschnitt und unter Kontrolle der in der Regression erhaltenen Drittvariablen 159 EUR weniger im Monat zur Verfügung, Promovierende aus der Sektion 3 stehen 12 EUR mehr zur Verfügung. Es ist allerdings nur der Effekt für Sektion 2 signifikant. Akademischen MitarbeiterInnen, die eine Drittmittelstelle haben, haben im Vergleich zu MitarbeiterInnen auf Haushaltsstellen 272 EUR mehr Geld pro Monat zur Verfügung. StipendiatInnen stehen im Vergleich zur Referenzgruppe 175 EUR mehr zur Verfügung. Bei anderweitig abhängig Beschäftigten sind es sogar 800 EUR. All diese Effekte sind signifikant. Bei den personenbezogenen Eigenschaften ist nur Pflege / Kinder signifikant: Promovierende, die Kinder haben oder Verwandte pflegen, stehen monatlich 264 EUR mehr zur Verfügung als Promovierende ohne Kinder oder pflegebedürftige Angehörige.³⁴

³⁴ Die Ergebnisse der linearen Einfachregression zeigen weiter, dass das Geschlecht einen negativen Einfluss hat, was heißt, dass Frauen im Monat durchschnittlich rund 53 EUR weniger zur Verfügung stehen als Männern. Allerdings ist dieser Effekt nicht signifikant. Um dennoch einen genaueren Einblick zu diesem beobachteten Unterschied zu gewinnen, sind in Tabelle 44, Tabelle 45 und Tabelle 46 im Anhang die Einkommen in den Sektionen nach Geschlecht dargestellt.

6.2 Befristungen und Anzahl von Verträgen

Die Promovierenden auf einer akademischen Mitarbeiterstelle wurden gefragt, für welche Dauer ihr aktueller Vertrag insgesamt befristet ist. Für die Universität Konstanz kann ein MW von 26 Monaten, also eine Zeitspanne knapp über zwei Jahre, berichtet werden. Auffällig ist die sehr große Standardabweichung, die deutlich macht, dass viele Befragungsteilnehmende auch eine deutlich geringere oder längere Vertragsdauer angegeben haben (siehe Abbildung 33 im Anhang). Betrachtet man die Häufigkeiten der einzelnen Vertragslaufzeiten, zeigt sich, dass die relative Mehrheit der Befragten mit Vertrag eine Vertragslaufzeit zwischen 7 und 12 Monaten hatte. Insgesamt hatten 48% eine Vertragslaufzeit von bis zu einem Jahr (siehe Tabelle 8). Beim Vergleich zwischen den Sektionen fällt auf, dass der Durchschnitt in Sektion 1 mit 25 Monaten am geringsten und in Sektion 3 mit 30 Monaten am größten ist (siehe Abbildung 1 sowie Abbildung 33 im Anhang). Dies zeigen auch die Häufigkeiten. In Sektion 1 haben 60% der Befragten einen Vertrag mit einem Jahr Laufzeit oder darunter, in Sektion 2 sind das nur 16% und in Sektion 3 44% (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8: Häufigkeit der Vertragslaufzeiten in Monaten nach Sektionen

	1 - 6 Monate	7 - 12 Monate	13 - 24 Monate	24 - 36 Monate	< 36 Monate
Sektion 1 (n=142)	22%	38%	12%	20%	7%
Sektion 2 (n=48)	8%	8%	31%	46%	6%
Sektion 3 (n=43)	14%	30%	21%	23%	12%
Uni KN (n=233)	18%	30%	18%	26%	8%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „Auf welche Gesamtlauzeit ist Ihr derzeitiger Vertrag befristet? (Wenn Sie mehrere Verträge haben, dann beziehen Sie sich auf den für Sie wichtigsten.)“ (Antwortoptionen: Zahleneingabefeld) Die Frage wurde nur an Personen gestellt, die „Akademische(r) MitarbeiterIn finanziert über Grundmittel / Haushaltsmittel an der Universität Konstanz“ oder „Akademische(r) MitarbeiterIn finanziert über Drittmittel“ angegeben haben. Dargestellt sind Häufigkeiten pro Kategorie in Prozent.

Um nicht nur einen Einblick in die aktuelle Finanzierungssituation gewinnen zu können, wurden die Promovierenden auch gefragt, wie viele befristete Verträge bzw. Stipendien sie bereits während ihrer Promotionsphase hatten. Dieselbe Frage erhielten auch die Alumni in der Promoviertenbefragung. Tabelle 9 gibt einen Überblick über die Ergebnisse. Betrachtet man die durchschnittliche Anzahl aller Finanzierungsquellen ergibt sich bei der Promoviertenbefragung ein Wert von 4,7 unterschiedlichen Finanzierungsquellen im Laufe der gesamten Promotionszeit.³⁵ Bei den derzeit Promovierenden liegt dieser Wert bei 3,0. Die große Standardabweichung zeigt an, dass Einzelne auch deutlich mehr bzw. weniger Finanzierungsquellen haben.

³⁵ Zur Berechnung aller Finanzierungsquellen wurde Personen, die keine Angabe gemacht haben, auf 0 gesetzt. Damit wird der Wert möglicherweise unterschätzt

Bei der Anzahl an Verträgen mit Universitäten und Hochschulen lassen sich bei den DoktorandInnen deutliche Unterschiede zwischen den Sektionen beobachten. In Sektion 1 sind es durchschnittlich 3,3 Verträge, in Sektion 2 2,8 und in Sektion 3 schließlich 2,2. Hier wurden nur Befragte berücksichtigt, die mindestens einen Vertrag angegeben haben. Auch hier ist die große Standardabweichung insbesondere in Sektion 1 zu beachten. Eine Aufgliederung nach Sektion wurde bei der Promoviertenbefragung angesichts geringer Zahlen in den Sektionen 2 und 3 nicht vorgenommen.

Tabelle 9: Anzahl Finanzierungsquellen nach Sektionen

	Sektion 1	Sektion 2	Sektion 3	Uni KN (Doc)	Uni KN (Alumni)
Verträge an Hochschulen	(n=173)	(n=80)	(n=54)	(n=307)	(n=68)
Mittelwert	3,3	2,8	2,2	2,9	3,7
Standardabweichung	2,7	2,3	1,3	2,4	2,5
Andere Verträge	(n=30)	(n=19)	(n=10)	(n=60)	(n=27)
Mittelwert	2,8	1,8	1,3	2,3	1,8
Standardabweichung	3,0	1,3	0,5	2,3	2,3
Stipendien	(n=96)	(n=44)	(n=29)	(n=172)	(n=46)
Mittelwert	1,3	1,3	1,4	1,3	1,2
Standardabweichung	0,7	0,7	0,7	0,7	1,0
Alle Finanzierungsquellen	(n=240)	(n=95)	(n=81)	(n=422)	(n=72)
Mittelwert	3,2	3,3	2,1	3,0	4,9
Standardabweichung	3,2	2,7	1,8	2,9	3,3

Quelle: Promovierendenbefragung und Promoviertenbefragung (ohne Klammerzusatz der Frage). Frage „Wie viele befristete Verträge bzw. Stipendien hatten Sie bisher während Ihrer Promotionsphase(einschließlich aktueller Vertrag/Stipendium)?“ (Antwortoptionen sind Zahleneingabefelder zu den Items: Anzahl bisheriger Arbeitsverträge an einer Hochschule (einschließlich Universität Konstanz), Anzahl anderer Verträge, Anzahl Stipendien). Personen, die 0 angegeben haben, wurden aus der Darstellung ausgeschlossen.

Die Auswertung der offenen Nennungen der Promoviertenbefragung ergab, dass die Finanzierung – insbesondere zum Ende der Promotion – schwierig wird. In den offenen Nennungen gaben bei „sonstige Finanzierungsquellen“ 6 von 11 Befragten an, mit Arbeitslosengeld bzw. Hartz 4 die Promotion fertiggestellt zu haben. Drei Befragte gaben „Erspartes“ an.

6.3 Dienstreisen und Forschungsaufenthalte

70% der Promovierenden gaben an, dass sie in den letzten 12 Monaten an einer forschungsbezogenen Reise wie einer Konferenz, Summer School o.ä. teilgenommen haben (siehe Tabelle 10). In Sektion 3 ist dieser Anteil mit 51% deutlich geringer. Der geringe Anteil in dieser Sektion geht vor allem auf das Fach Rechtswissenschaft zurück: Von den Promovierenden in Rechtswissenschaft gaben nur 27% (n=30) an, in den letzten 12 Monaten eine Dienstreise unternommen zu haben. Dass sie in den letzten 12 Monaten für einen Forschungsaufenthalt im

Ausland waren, gaben auf die Universität Konstanz bezogen 17% an. Dieser Anteil ist in Sektion 2 mit 35% besonders hoch.

Tabelle 10: Dienstreisen / Forschungsaufenthalte nach Sektion

	Sektion 1	Sektion 2	Sektion 3	Uni KN
Forschungsbezogene Dienstreisen	(n=239)	(n=93)	(n=81)	(n=413)
Ja-Anteil	75%	74%	51%	70%
Forschungsaufenthalt im Ausland	(n=239)	(n=94)	(n=81)	(n=414)
Ja-Anteil	10%	35%	16%	17%

Quelle: Promovierendenbefragung. Fragen: „Waren Sie in den letzten 12 Monaten auf forschungsbezogenen (Dienst-) Reisen (Konferenzen, Summer Schools o.ä.)?“ und „Waren Sie in den letzten 12 Monaten für einen Forschungsaufenthalt im Ausland?“ (Antwortoptionen jeweils: Ja / Nein)

Im Vergleich sind die Konstanzer Promovierenden recht mobil. Hauss und andere³⁶ berichten, dass 13% der befragten Promovierenden während ihrer gesamten Promotionsdauer einen (oder mehrere) Forschungsaufenthalt(e) absolvierten. Zum weiteren Unterstützungsbedarf von Forschungsaufenthalten und forschungsbezogenen Dienstreisen zeigen die Analysen der offenen Antworten ein gemischtes Bild: Die Einen wünschen sich hier noch mehr Informationen, andere finden diese bereits sehr gut. Beispielhaft dafür finden sich im blauen Kasten zwei Zitate aus der Befragung.

„Verbesserte Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte während der Promotionsphase (Tipps für Finanzierung & Organisation) wären wünschenswert.“

„Dass ich keine [...] Auslandsaufenthalte habe, liegt [...] nicht an mangelnden Angeboten oder Informationen der Uni.“

Tabelle 11 und Tabelle 12 geben einen Überblick darüber, wie die forschungsbezogenen Reisen bzw. die Forschungsaufenthalte jeweils finanziert wurden. Bei den Dienstreisen wurden die Kosten in den meisten Fällen überwiegend übernommen (79%), ebenso bei den Forschungsaufenthalten. Allerdings ist hier der Anteil mit 61% deutlich geringer. 18% gaben sogar an, dass sie die Kosten für ihren Forschungsaufenthalt überwiegend selbst getragen haben. Dabei gibt es Unterschiede zwischen den Sektionen. Bei nur etwas über der Hälfte (52%, n=17) der Befragten der Sektion 2, welche angegeben haben, dass sie innerhalb der letzten 12 Monate für einen Forschungsaufenthalt im Ausland waren, wurden die Kosten überwiegend übernommen. In Sektion 1 lag dieser Anteil bei 74% (n=17), in Sektion 3 bei 62% (n=8). Hier sind jedoch die kleinen Fallzahlen zu beachten.

³⁶ Hauss, Kalle / Kaulisch, Marc / Zinnbauer, Manuela / Tesch, Jakob / Fräßdorf, Anna / Hinze, Sybille / Hornbostel, Stefan (2012): Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland.

http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_13_2012.pdf, S. 57.

Tabelle 11: Finanzierung der Dienstreise

	Anteil (n=289)
Ich habe die Kosten überwiegend selbst getragen.	9%
Ich habe Mittel zur Finanzierung selbst eingeworben.	13%
Die Kosten wurden überwiegend übernommen.	79%

Quelle: Promovierendenbefragung. Fragen: „Wie wurde Ihre Reise überwiegend finanziert?“ (Antwortoptionen: Ich habe die Kosten überwiegend selbst getragen / Ich habe Mittel zur Finanzierung selbst eingeworben /organisiert / Die Kosten wurden überwiegend übernommen (Lehrstuhl, Drittmittel, Stiftung, ...)).

Tabelle 12: Finanzierung des Forschungsaufenthaltes

	Anteil (n=70)
Ich habe die Kosten überwiegend selbst getragen.	18%
Ich habe Mittel zur Finanzierung eingeworben.	21%
Die Kosten wurden überwiegend übernommen.	61%

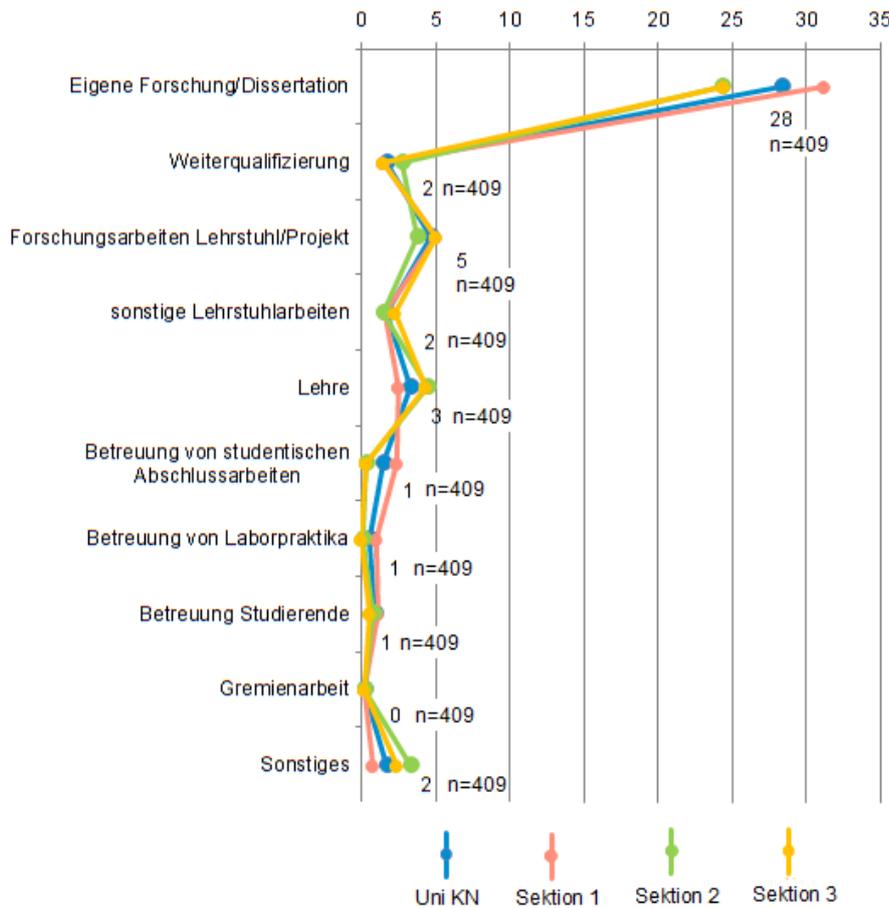
Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „Wie wurde Ihr Forschungsaufenthalt überwiegend finanziert?“ (Antwortoptionen: Ich habe die Kosten überwiegend selbst getragen / Ich habe Mittel zur Finanzierung selbst eingeworben /organisiert / Die Kosten wurden überwiegend übernommen (Lehrstuhl, Drittmittel, Stiftung, ...)).

6.4 Aufgaben und Tätigkeiten / Lehre

Neben der eigenen Forschung und Arbeit an der Dissertation umfasst das Aufgabenfeld von Promovierenden eine Vielzahl anderer Tätigkeiten. Um dies abbilden zu können, sollten die Befragungsteilnehmenden angeben, wie viele Stunden pro Woche sie durchschnittlich für verschiedene Aufgaben aufbringen. Abbildung 4 gibt einen Überblick über die verschiedenen Aufgaben und Tätigkeiten der Promovierenden nach Sektionen. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für alle Tätigkeiten liegt bei den Befragten bei 44,4 Stunden (Standardabweichung von 15,9 Stunden bei n=409). Den größten Anteil nimmt die eigene Forschung / Arbeit an der Dissertation ein: die Promovierenden an der Universität Konstanz bringen dafür im Durchschnitt 28,4 Stunden pro Woche auf. Dabei gibt es Unterschiede zwischen den Sektionen: In Sektion 1 ist diese Wochenstundenzahl im Schnitt höher, in Sektion 2 und 3 geringer. An zweiter Stelle rangieren mit einem MW von 4,7 Stunden Forschungsarbeiten für den Lehrstuhl oder ein Projekt. Im freien Textfeld zu dieser Frage haben allerdings einige TeilnehmerInnen formuliert, dass sich Forschungsarbeiten für den Lehrstuhl / Projekt nicht immer eindeutig von der eigenen Forschung trennen lassen. Fasst man die verschiedenen Betreuungsleistungen (z.B. Laborpraktika, Qualifizierungsarbeiten) und Lehre zusammen, sind dies durchschnittlich weitere 4,8 Stunden Wochenarbeitszeit.

Die Gruppe der extern Finanzierten (weder Haushalts-/Drittmittelstelle, noch Hilfskraft-Vertrag oder Stipendium) verwendet 20,8 Stunden für die eigene Forschung bzw. Dissertation und damit im Schnitt rund 8 h weniger pro Woche als die Vergleichsgruppe. Dafür verwenden sie im Schnitt 6 h pro Woche auf „Sonstiges“, die Vergleichsgruppe nur 0,9 (siehe Abbildung 34 im Anhang).

Abbildung 4: Aufgaben und Tätigkeiten nach Sektionen



Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „Wie viele Stunden in der Woche verwenden Sie durchschnittlich für die nachfolgenden Aufgaben? (Wenn eine Aufgabe für Sie nicht relevant ist, dann tragen Sie bitte eine 0 ein)“ (Antwortoptionen: Zahleneingabefeld) Dargestellt sind die arithm. Mittelwerte als Punkte. Die angegebenen Zahlenwerte beziehen sich auf die Uni KN gesamt.

Tabelle 13 und Tabelle 14 geben weitere Informationen zur Tätigkeit in der Lehre. Laut Tabelle 13 lehren 38% der Befragten an der Universität Konstanz, 4% an einer anderen Hochschule und 59% der Befragten lehren nicht. Das macht deutlich, dass der in Abbildung 4 dargestellte MW von 3,3 Stunden, die in der Woche für Lehre aufgebracht werden, für die Promovierenden, die dann auch tatsächlich in der Lehre involviert sind, deutlich höher ist. Betrachtet man nur diese Gruppe, ergibt sich ein MW von 6,4 Stunden (bei n = 171 und Standardabweichung = 5,3). Zwischen den Sektionen ergibt sich vor allem dahingehend ein Unterschied, dass in Sektion 3 der Anteil derer, die an der Universität Konstanz lehren, mit 53% deutlich größer ist als in den anderen beiden Sektionen.³⁷

³⁷ Tabelle 49 im Anhang gibt einen Überblick darüber, ob Promovierende zusätzliche Lehrveranstaltungen halten, zu denen sie laut vertraglich festgeschriebenen Lehrdeputat nicht verpflichtet sind, und was die jeweiligen Gründe dafür sind.

Tabelle 13: Lehrtätigkeit nach Sektionen

	Sektion 1 (n=240)	Sektion 2 (n=95)	Sektion 3 (n=81)	Uni KN (n=416)
Lehre Uni KN	33%	37%	52%	38%
Lehre andere HS	4%	7%	3%	4%
Keine Lehre	64%	59%	44%	59%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „Lehren Sie dieses Semester? (Mehrfachantworten möglich)“ (Antwortoptionen: Ja, an der Universität Konstanz, Ja, an einer anderen Hochschule, Nein)

Tabelle 14 zeigt, dass der zeitliche Aufwand für die Lehre betrachtet auf die Gesamtheit der Befragten sich je nach Finanzierungsart unterscheidet. Verwenden die Befragten auf Haushaltsstellen im Schnitt 5,7 Stunden für die Lehre, sind es bei den Befragten auf Drittmittelstellen 3,4 und bei Stipendiaten 1,9 Stunden.

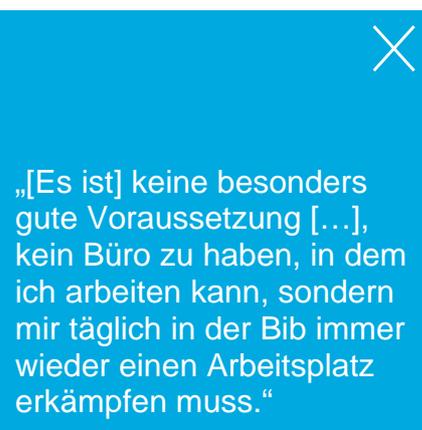
Tabelle 14: Stunden für Lehre nach den drei wichtigsten Finanzierungsarten

	Haushalts- mittel (n=115)	Drittmittel (n=131)	Stipendium (n=114)	Uni KN (n=409)
Stunden für Lehre (arithm. MW und Standardabweichung in Klammern)	5,7 (5,6)	3,4 (4,4)	1,9 (3,6)	3,3 (4,8)

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „Wie viele Stunden in der Woche verwenden Sie durchschnittlich für die nachfolgenden Aufgaben? (Wenn eine Aufgabe für Sie nicht relevant ist, dann tragen Sie bitte eine 0 ein)“ (Antwortoptionen: Zahleneingabefeld)

6.5 Arbeitsplatz

84% der Promovierenden an der Universität Konstanz gaben an, dass sie einen Arbeitsplatz haben (siehe Tabelle 15). Allerdings gibt es hier große Unterschiede zwischen den Sektionen: In Sektion 1 sind es 91%, in Sektion 2 sind es mit 64% deutlich weniger. Das Zitat anbei stammt von einem/r GeisteswissenschaftlerIn, der/die genau diese Situation beschreibt und in den weiteren Ausführungen in dieser Hinsicht eine Ungleichbehandlung zwischen den Natur- und Geisteswissenschaften sieht. Die Daten zeigen, dass Promovierende ohne Arbeitsplatz in der Regel keine MitarbeiterInnen an der Universität Konstanz sind: 97% der Akademischen MitarbeiterInnen sowohl auf Haushalts- als auch Drittmittelstellen gaben an, einen Büro- oder Laborarbeitsplatz zu haben. Interessanterweise haben StipendiatInnen auch zu großen Teilen einen Arbeitsplatz (88%) an der Universität (siehe Tabelle 16). Tabelle 47 und Tabelle 48 im Anhang zeigen, dass vor allem unter nicht-immatrikulierten Promovierenden und Promovierenden, die 2011 oder früher mit ihrer



„[Es ist] keine besonders gute Voraussetzung [...], kein Büro zu haben, in dem ich arbeiten kann, sondern mir täglich in der Bib immer wieder einen Arbeitsplatz erkämpfen muss.“

keine MitarbeiterInnen an der Universität Konstanz sind: 97% der Akademischen MitarbeiterInnen sowohl auf Haushalts- als auch Drittmittelstellen gaben an, einen Büro- oder Laborarbeitsplatz zu haben. Interessanterweise haben StipendiatInnen auch zu großen Teilen einen Arbeitsplatz (88%) an der Universität (siehe Tabelle 16). Tabelle 47 und Tabelle 48 im Anhang zeigen, dass vor allem unter nicht-immatrikulierten Promovierenden und Promovierenden, die 2011 oder früher mit ihrer

Promotion begonnen haben, der Anteil ohne Arbeitsplatz an der Universität mit 37% vergleichsweise hoch ist. Von den Langzeitpromovierenden der Sektion 2 haben sogar nur 40% einen Arbeitsplatz.

Tabelle 15: Arbeitsplatz nach Sektionen

	Sektion 1	Sektion 2	Sektion 3	Uni KN
	(n=238)	(n=95)	(n=81)	(n=414)
Arbeitsplatz an der Uni	91%	64%	86%	84%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Haben Sie einen Büro- oder Laborarbeitsplatz an der Universität Konstanz?“ (Antwortoptionen: Ja / Nein)

Tabelle 16: Arbeitsplatz nach den drei wichtigsten Finanzierungsarten

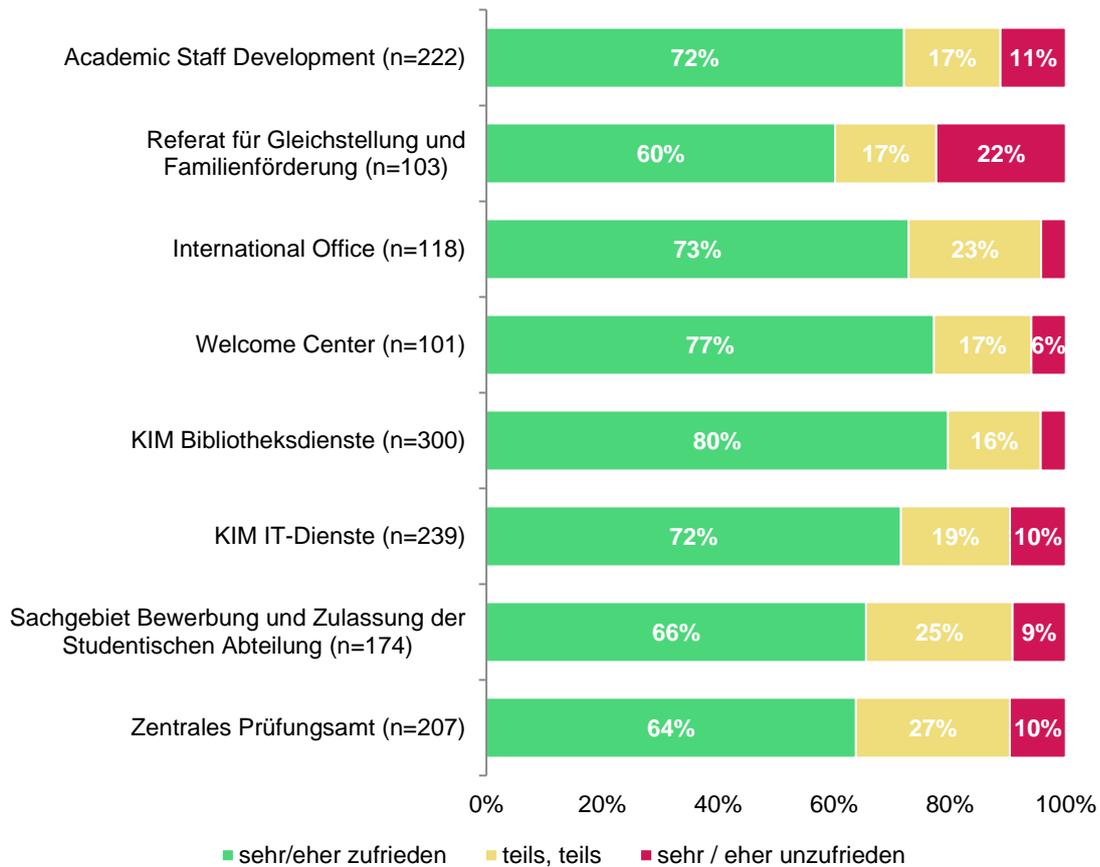
	Haushaltshalts- mittel	Drittmittel	Stipendium	Uni KN
	(n=116)	(n=138)	(n=115)	(n=422)
Arbeitsplatz an der Uni	97%	97%	88%	84%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Haben Sie einen Büro- oder Laborarbeitsplatz an der Universität Konstanz?“ (Antwortoptionen: Ja / Nein)

6.6 Zufriedenheit mit Dienstleistungen

Die Doktorandinnen und Doktoranden wurden auch nach ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Dienstleistungseinrichtungen (siehe Kapitel 2 Rahmenbedingungen der Promotion an der Universität Konstanz) befragt. Am höchsten war hierbei die Zufriedenheit mit den KIM-Bibliotheksdiensten (80% sehr zufrieden bzw. zufrieden) sowie mit dem Welcome Center (77%).

Abbildung 5: Zufriedenheit mit Dienstleistungen



Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit den Dienstleistungen der folgenden Einrichtungen an der Universität Konstanz?“ (Antwortskala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (überhaupt nicht zufrieden)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

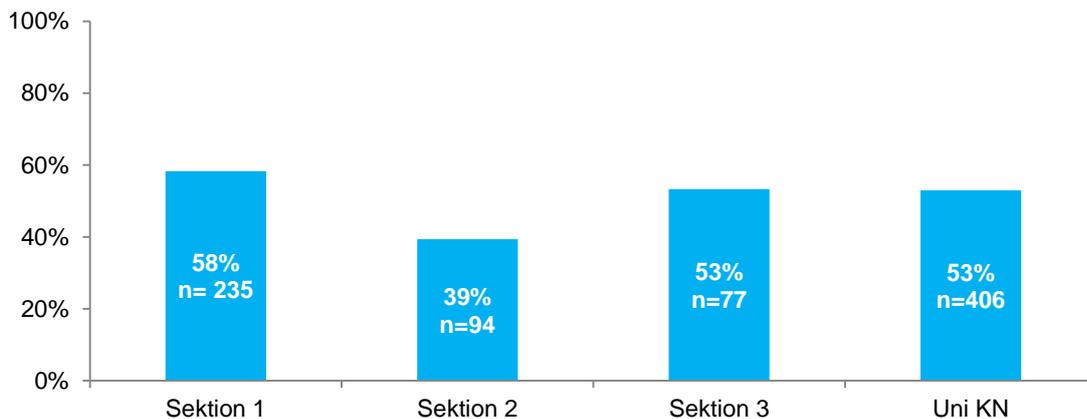
7 Betreuungssituation

Die Betreuungssituation von Promovierenden lässt sich an verschiedenen Eigenschaften festmachen: Gibt es eine Betreuungs- / Promotionsvereinbarung, durch wen findet die Betreuung statt und wie häufig finden Treffen mit der Betreuungsperson statt? Dabei gibt es in der Ausgestaltung der Betreuungssituation auch viele fachspezifische Unterschiede. In diesem Kapitel werden zunächst diese verschiedenen Einzelaspekte präsentiert, um anschließend zu betrachten, inwiefern sich deren Vorhanden- oder Nichtvorhandensein auf die Zufriedenheit mit der Betreuung auswirkt.

7.1 Promotionsvereinbarung und Erst- / ZweitgutachterIn

Das Landeshochschulgesetz (LHG) sieht vor, dass eine Betreuungs- oder Promotionsvereinbarung zwischen Promovierenden und Betreuungspersonen geschlossen wird. Die Universität Konstanz hat eine solche Vereinbarung bereits 2013 verbindlich eingeführt. Im Juni 2015 wurden in der Neufassung der Promotionsordnung die Regelungen gemäß dem LHG angepasst.³⁸ Die Ergebnisse der Promovierendenbefragung deuten darauf hin, dass die Vereinbarung sich trotz ihres verbindlichen Charakters noch nicht vollständig durchgesetzt hat. Abbildung 6 zeigt, dass nur 53% der Promovierenden angaben, dass sie eine schriftliche Promotionsvereinbarung mit ihrer Betreuungsperson geschlossen haben.

Abbildung 6: Schriftliche Promotionsvereinbarung nach Sektion

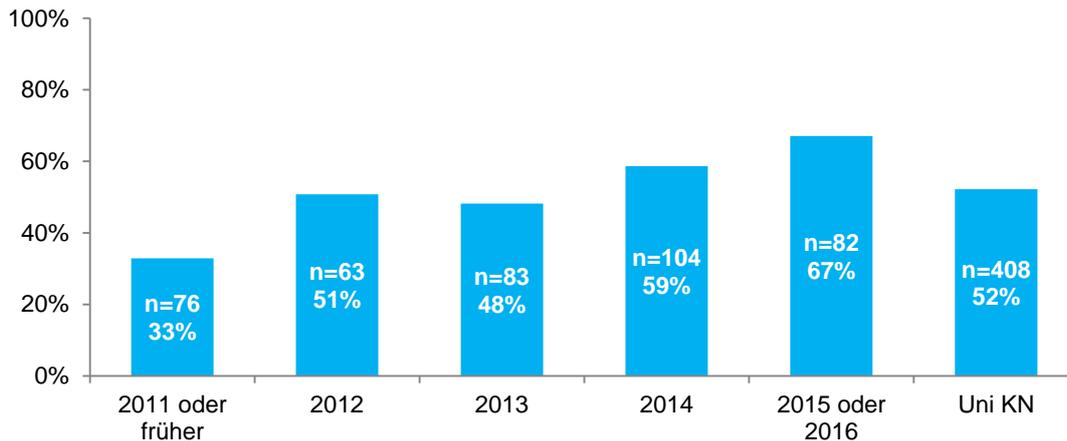


Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: "Haben Sie eine schriftliche Promotionsvereinbarung mit Ihrer Betreuungsperson geschlossen?" (Antwortoptionen: Ja / Nein)
 Angegeben ist der Ja-Anteil sowie die Anzahl der TeilnehmerInnen, welche diese Frage beantwortet haben.

³⁸ Weitere Informationen zu der Betreuungs- / Promotionsvereinbarung an der Universität Konstanz finden sich hier: <https://www.uni-konstanz.de/studieren/im-studium/pruefungen/aktuelle-informationen-und-formulare/promotion-aktuelle-informationen-und-formulare/>

Bei Promotionen, die 2011 oder früher begonnen wurden, als die Vereinbarung noch nicht verpflichtend eingeführt war, liegt lediglich bei 33% der Verfahren eine Betreuungsvereinbarung vor (siehe Abbildung 7). Bei Promotionen, die in den letzten Jahren aufgenommen wurden, ist die Vereinbarung deutlich verbreiteter, aber mit 67% für die Jahre 2015 oder 2016 immer noch nicht flächendeckend.

Abbildung 7: Schriftliche Promotionsvereinbarung nach Promotionsbeginn

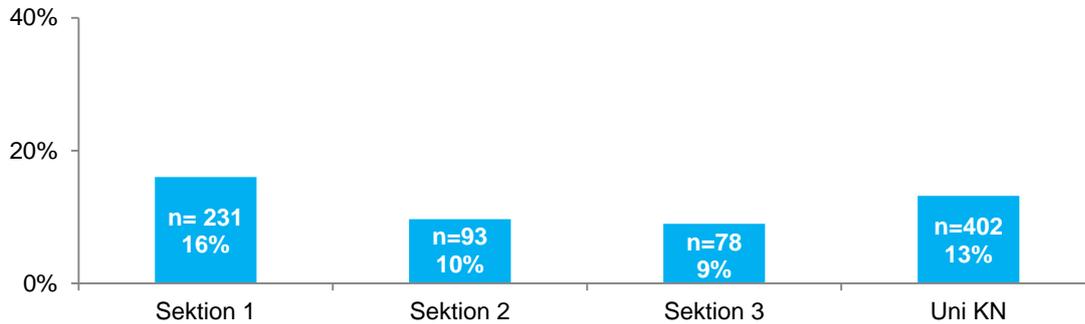


Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: "Haben Sie eine schriftliche Promotionsvereinbarung mit Ihrer Betreuungsperson geschlossen?" (Antwortoptionen: Ja / Nein)
 Angegeben ist der Ja-Anteil sowie die Anzahl der TeilnehmerInnen, welche diese Frage beantwortet haben.

In einigen Fällen kann es vorkommen, dass ErstgutachterInnen nicht an der Universität Konstanz vor Ort sind, da sie an eine andere Hochschule oder Forschungseinrichtung berufen wurden, einen längeren Forschungsaufenthalt absolvieren oder bereits emeritiert wurden. Für 13% der Promovierenden an der Universität Konstanz trifft einer dieser Punkte zu (siehe Abbildung 8). In Sektion 1 ist dieser Anteil mit 16% höher.³⁹

³⁹ Hierbei wird aber nicht berücksichtigt, ob die/der Promovierende an der Universität Konstanz oder anderswo arbeitet. In der Kategorie ErstgutachterIn nicht vor Ort sind z. B. auch Fälle eingeschlossen, bei denen die/der ErstgutachterIn an eine andere Hochschule berufen wurde, die/der DoktorandIn auch eine Stelle an der neuen Hochschule angenommen hat, aber seine Promotion an der Universität Konstanz beendet.

Abbildung 8: ErstgutachterIn nicht vor Ort nach Sektion



Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: "Trifft einer der folgenden Punkte auf Ihre(n) ErstgutachterIn zu?" (Antwortoptionen: Sie / er ist emeritiert, Sie / er wurde an eine andere Forschungseinrichtung / Hochschule berufen und ist nun dort tätig, Sie / er ist wegen eines längeren Forschungsaufenthalts oder ähnlichem für längere Zeit abwesend, Keine der Angaben trifft zu)

Die ersten drei Angaben werden zusammengefasst zu „ErstgutachterIn nicht vor Ort“. Diese Anteile sind angegeben sowie die Anzahl der TeilnehmerInnen, welche diese Frage beantwortet haben.

Neben den ErstgutachterInnen wird je nach Fach die Arbeit des/der Promovierenden zusätzlich von ZweitgutachterInnen oder einem Promotionskomitee bzw. Thesis Committee begutachtet. Insgesamt gaben 68% der Promovierenden an, dass sie bereits eine(n) ZweitgutachterIn oder Promotionskomitee haben, in Sektion 2 ist dieser Anteil mit 83% am höchsten. Auch Promovierende in einem Promotionsprogramm haben häufiger eine/n ZweitgutachterIn und/oder Promotionskomitee, nämlich 83%, als die Vergleichsgruppe (42%) (siehe Tabelle 17).

Tabelle 17: Anteil der Promovierenden mit ZweitgutachterIn / Promotionskomitee

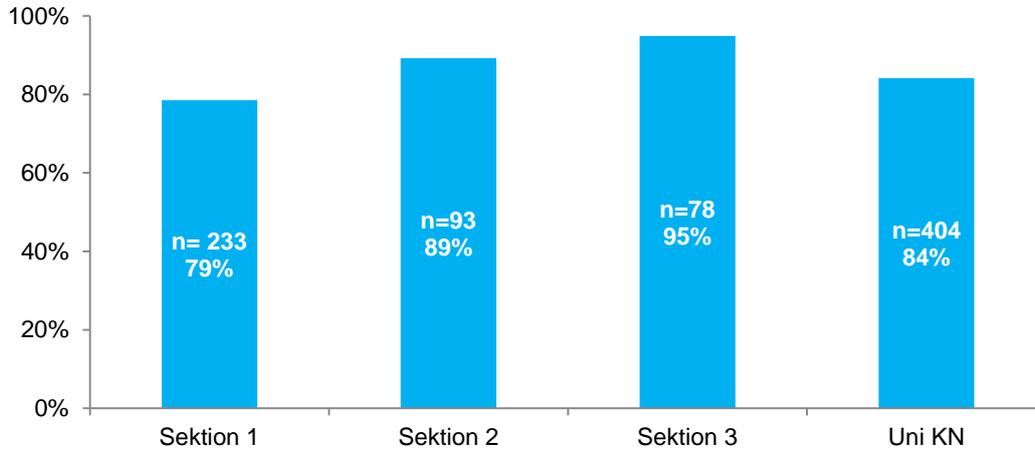
	Sektion 1 (n=89-240)	Sektion 2 (n=28-95)	Sektion 3 (n=40-80)	Uni KN (n=161-418)
Strukturierte Programme	84%	89%	70%	83%
Nicht-strukturiert	38%	71%	33%	42%
Gesamt	67%	83%	51%	68%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: "Haben Sie schon eine(n) ZweitgutachterIn bzw. ein Promotionskomitee?" (Antwortoptionen: Ja / Nein)

Angegeben ist der Ja-Anteil sowie die Anzahl der TeilnehmerInnen, welche diese Frage beantwortet haben aufgeteilt nach Sektionen sowie strukturierte ProgrammteilnehmerInnen bzw. nicht-strukturiert Promovierende.

Die Betreuung der Promovierenden erfolgt nicht immer direkt durch die/den ErstgutachterIn der Arbeit, sondern auch durch weitere MitarbeiterInnen des Fachs, wie beispielsweise Post-Docs der Arbeitsgruppe. Daher wurden die Teilnehmenden gefragt, durch wen sie betreut werden, d.h. wer ihre erste Ansprechperson bei Fragen sei. Abbildung 9 zeigt, dass an der Universität Konstanz in 84% der Fälle die ErstgutachterInnen auch die Betreuungspersonen sind. In Sektion 1 ist dieser Anteil mit 79% geringer und in Sektion 3 mit 95% höher. Die nachfolgenden Fragen zur Betreuungsperson beziehen sich damit nicht immer auf die/den ErstgutachterIn.

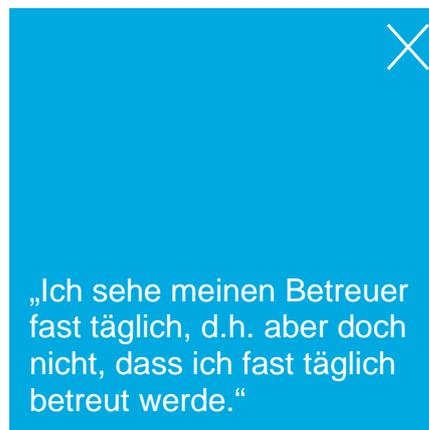
Abbildung 9: ErstgutachterIn als Betreuungsperson nach Sektion



Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „Wer ist Ihre Betreuungsperson und damit Ihre erste Ansprechperson bei Fragen?“ (Antwortoptionen: ErstgutachterIn (Professor / Person mit Prüfungsberechtigung), Andere Betreuungsperson (z.B. Post-Doc))⁴⁰
 Angegeben sind die Anteile für „ErstgutachterIn ist Betreuungsperson“ sowie die Anzahl der TeilnehmerInnen, welche diese Frage beantwortet haben.

7.2 Kontakthäufigkeit und Zufriedenheit mit Betreuung

Die Befragungsteilnehmenden wurden gefragt, wie häufig sie ihre Betreuungsperson sehen. In dieser Frage ging es nicht um gemeinsame Termine oder Treffen, um das Promotionsvorhaben oder andere Inhalte zu besprechen, sondern um die Häufigkeit des Kontakts. 64% der Promovierenden gaben an, ihre Betreuungsperson wöchentlich zu sehen, 9% nannten die Antwortkategorie „seltener als ein- oder zweimal pro Quartal“ (siehe Abbildung 10). Jakstzat und andere⁴¹ verwenden zwar etwas andere Antwortkategorien, aber die Ergebnisse stimmen in der Tendenz überein. Es zeigen sich bei der Kontakthäufigkeit große Unterschiede zwischen den Sektionen. In Sektion 1 gaben 76% an, ihre Betreuungsperson wöchentlich zu sehen, in Sektion 2 sind es nur 31%. Hier sind es sogar 19%, die ihre Betreuungsperson seltener als viermal im Jahr sehen. Die Unterschiede gehen teilweise auf die unterschiedlichen Arten, wie Forschung in den Disziplinen betrieben wird, zurück: In den Naturwissenschaften findet viel gemeinsame Forschung in Arbeitsgruppen statt, deren Mitglieder sich fast

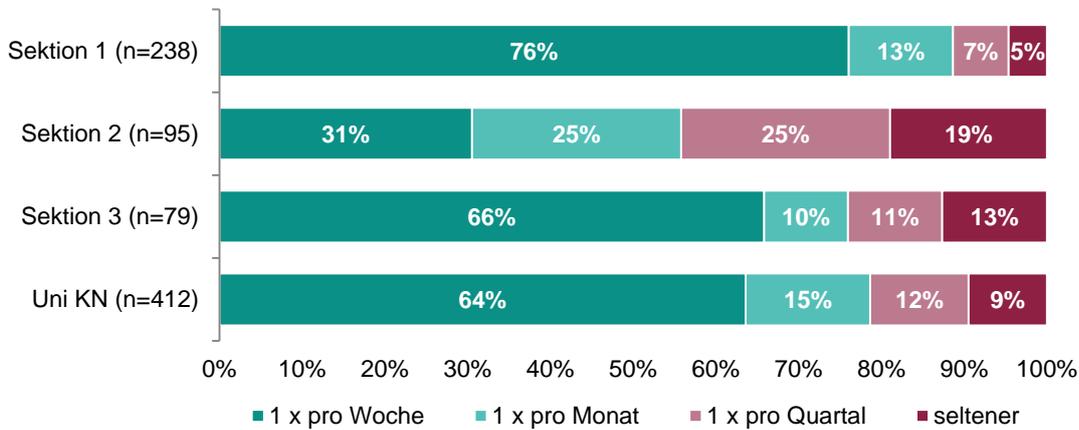


⁴⁰ An der Universität Konstanz haben fortgeschrittene nicht-habilitierte Post-Docs die Möglichkeit, auf Antrag und Einzelfallentscheidungsbasis als offizielle Erst- oder ZweitbetreuerInnen eingesetzt zu werden. Siehe Fußnote 4.

⁴¹ Jakstzat, Steffen / Preßler, Nora / Briedis, Kolja (2012): Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS | Forum Hochschule.
http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf, S. 6.

täglich sehen und austauschen. In den Geisteswissenschaften wird überwiegend individuell geforscht.

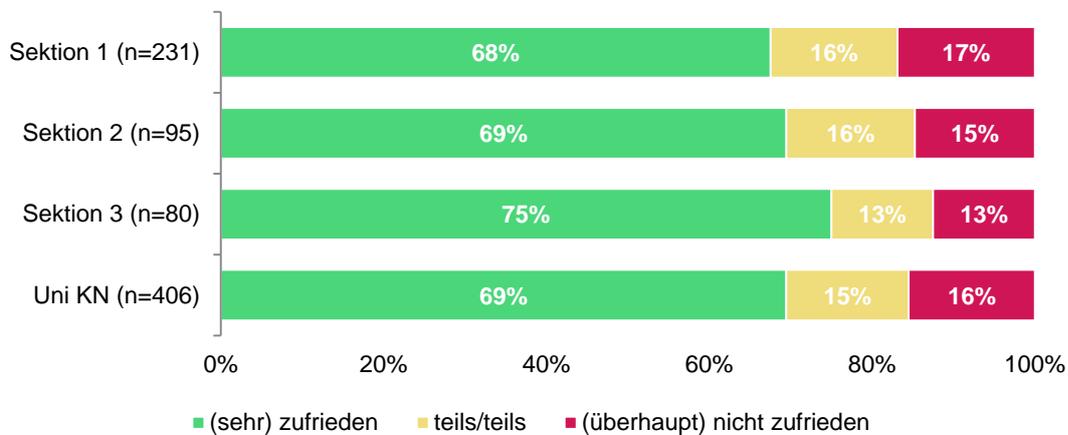
Abbildung 10: Kontakt mit der Betreuungsperson nach Sektion



Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: "Wie häufig sehen Sie Ihre Betreuungsperson?" (Antwortoptionen: Mehrmals in der Woche, Ca. einmal die Woche, Ca. ein- bis zweimal im Monat, Ca. ein- bis zweimal im Quartal, Seltener) Die Kategorien 1 und 2 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

DoktorandInnen in strukturierten Programmen sehen ihre Betreuungsperson häufiger als jene, die eine Individualpromotion verfolgen (siehe Abbildung 35). 67% der Promovierenden eines strukturierten Promotionsprogramms haben mindestens einmal die Woche Kontakt mit ihrer Betreuungsperson, in der Vergleichsgruppe sind es 58%. Die Kontakthäufigkeit variiert jedoch in Abhängigkeit, ob der/die DoktorandIn extern oder intern finanziert wird (siehe Abbildung 36 im Anhang). Hier zeigt sich, dass Befragte, die extern promovieren, ihre Betreuungsperson deutlich seltener sehen, als Doktorandinnen und Doktoranden mit einer Finanzierung aus Haushalts-, Drittmittel oder Stipendium. So geben 24% der Externen an, dass sie ihre Betreuungsperson mindestens einmal die Woche sehen (gegenüber 70% bei denjenigen mit Stellen oder Stipendien). 40% der befragten Externen sehen ihre Betreuungsperson seltener als ein- bis zweimal im Quartal. Bei der Vergleichsgruppe sehen nur 4% der Befragten ihre Betreuungsperson so selten.

Betrachtet man die Zufriedenheit der Befragten mit der Betreuung durch ihre Betreuungsperson, zeigt sich, dass 69% aller Befragten hiermit (sehr) zufrieden sind. Hierbei ist der Anteil der (sehr) Zufriedenen in Sektion 3 mit 75% am höchsten (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Zufriedenheit mit der Betreuung nach Sektion

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: "Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten: Betreuung durch Betreuungsperson?" (Antwortskala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (überhaupt nicht zufrieden)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Auch die bundesweite Doktorandenbefragung der Promovierenden- und Promovierten-initiative THESIS e. V. stellte die Frage nach der Zufriedenheit mit der Betreuungsperson. Gerhardt und andere⁴² berichten einen Zufriedenheitswert von 64% (Antwortoptionen „völlig zufrieden“ und „eher zufrieden“ auf einer 5er Skala zusammengefasst), mit wenig Abweichungen bezogen auf die Fächer. So seien Wirtschaftswissenschaftler etwas unzufriedener als die gesamte Gruppe der Befragten. In den Sozialwissenschaften sei die Gruppe der völlig Zufriedenen sowohl bei Männern als auch bei Frauen etwas kleiner. Tabelle 18 stellt die Ergebnisse einer linearen Einfachregression dar. Die abhängige Variable ist Zufriedenheit mit der Betreuung durch die Betreuungsperson. Zur Interpretation der Ergebnisse der linearen Einfachregression finden sich Hinweise unter Erklärungsmodell im Kapitel 3.3 Lesehinweise / Interpretation der Ergebnisse. Nachfolgend werden nur die signifikanten Ergebnisse (blaue Zeilen) genauer interpretiert. Promovierende in Sektion 2 sind im Schnitt mit ihrer Betreuungsperson um 0,3 Punkte auf der Skala zufriedener als Promovierende der Sektion 1. Wenn die/der ErstgutachterIn zeitgleich auch die Betreuungsperson ist, dann ist die Zufriedenheit im Schnitt um 0,5 Punkte auf der Zufriedenheitsskala höher als bei Promovierenden, die durch eine andere Person betreut werden. Wenn Promovierende regelmäßigen Kontakt, also mindestens monatlich, zur Betreuungsperson haben, dann steigert das ebenfalls die Zufriedenheit und zwar um 0,6 Punkte im Vergleich zu Promovierenden, die ihre Betreuungsperson seltener sehen. Jaksztat und andere⁴³ betonen, dass die Häufigkeit des Kontakts keine Aussage über die Qualität der Betreuung ermöglicht,

⁴² Gerhardt, Anke / Briede, Ulrike / Mues, Christopher (2005): Zur Situation der Doktoranden in Deutschland – Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 27. Jg. 2005, S. 84

⁴³ Jaksztat, Steffen / Preßler, Nora / Briedis, Kolja (2012): Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS | Forum Hochschule. http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf, S. 6.

aber auch sie beobachten eine geringere Zufriedenheit bei Promovierenden, die angeben, ihre Betreuungsperson selten zu sehen. Damit schaffe regelmäßiger Kontakt eine erste Grundlage für eine gute Betreuungssituation.

Tabelle 18: Zufriedenheit mit der Betreuung durch die Betreuungsperson (Erklärungsmodell)

	Regressions- koeffizient	Signifikanz
Konstante	2,5	0,00
Sektion 1	Referenzgruppe	
Sektion 2	0,3	0,08
Sektion 3	0,2	0,20
Promotionsvereinbarung wurde nicht geschlossen	Referenzgruppe	
Promotionsvereinbarung wurde geschlossen	0,2	0,12
Erstgutachterin ist vor Ort	Referenzgruppe	
ErstgutachterIn ist nicht vor Ort	0,1	0,61
Kein(e) ZweitgutachterIn / Promotionskomitee	Referenzgruppe	
ZweitgutachterIn / Promotionskomitee	0,0	0,76
Erstgutachterin ist nicht Betreuungsperson	Referenzgruppe	
ErstgutachterIn ist Betreuungsperson	0,6	0,00
Sieht die Betreuungsperson seltener als ein- bis zweimal im Monat	Referenzgruppe	
Sieht die Betreuungsperson mindestens ein- bis zweimal im Monat	0,7	0,00
Finanzierung durch Anstellung im Wissenschaftskontext	Referenzgruppe	
Ausschließlich extern finanziert	0,2	0,32

Quelle: Promovierendenbefragung. Dargestellt sind die Regressionskoeffizienten und ihre Signifikanz einer linearen Einfachregression mit der abhängigen Variable „Zufriedenheit mit Betreuung durch Betreuungsperson“ (hohe Werte der abhängigen Variable bedeuten hohe Zufriedenheit). Zur Interpretation siehe Hinweise unter Erklärungsmodell in Kapitel 3.3 Lesehinweise / Interpretation der Ergebnisse.

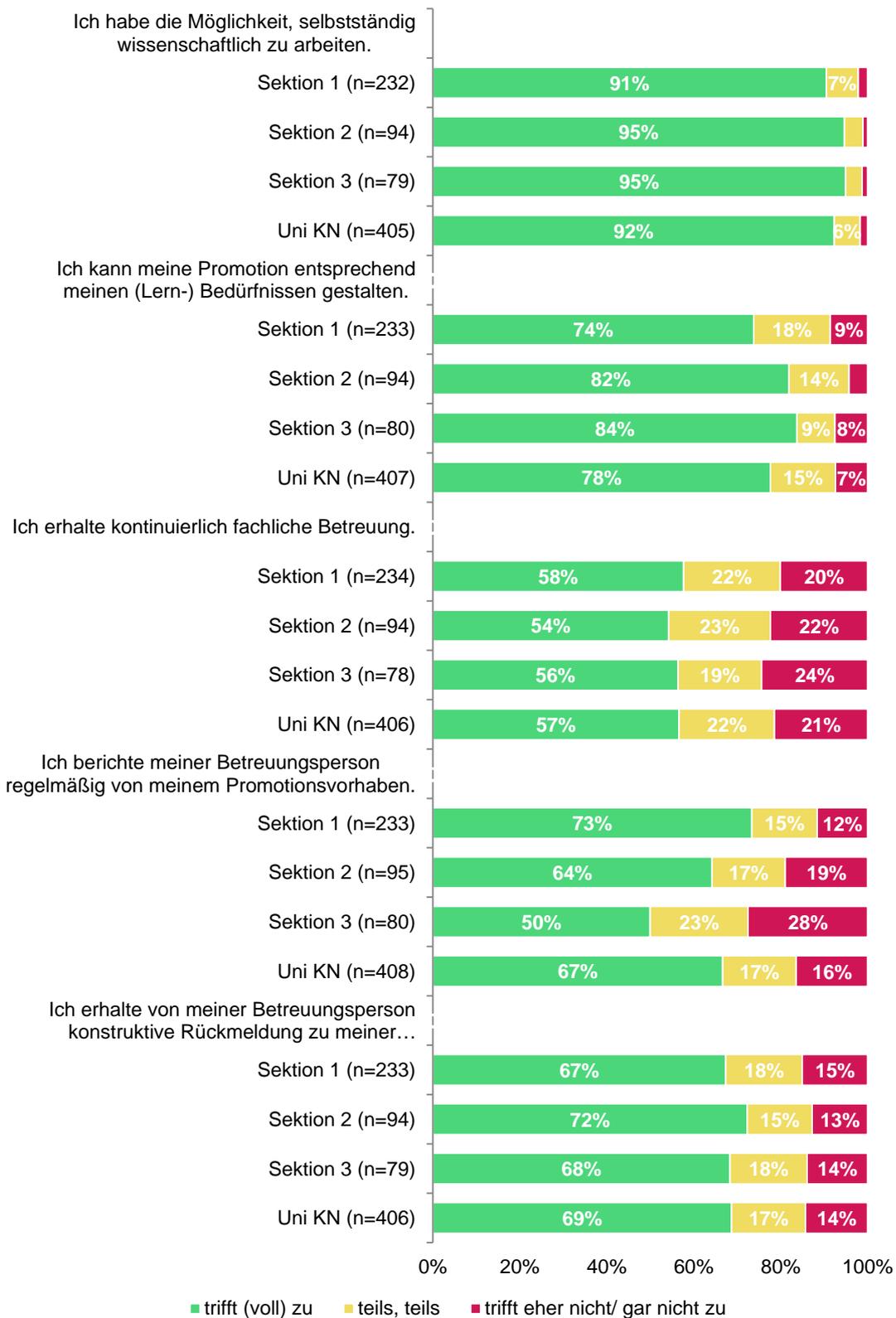
Abbildung 12, Abbildung 13 und Abbildung 14 geben einen weiteren Einblick in die Betreuungssituation. Die Befragungsteilnehmenden konnten auf einer Skala von 1 (trifft voll und ganz zu) bis 5 (trifft gar nicht zu) bewerten, inwiefern bestimmte Aspekte ihre Betreuungssituation beschreiben. Sehr hohe durchschnittliche Zustimmungswerte mit 92% (trifft (voll) zu) haben die Aussagen „Ich habe die Möglichkeit selbstständig wissenschaftlich zu arbeiten“ und „Ich kann meine Promotion entsprechend meinen (Lern-)Bedürfnissen gestalten“ (78%). Diese Aussagen zeigen, dass die Promovierenden bei der Ausgestaltung ihrer Dissertation in der Regel frei sind und damit auch die Möglichkeit haben, sich und ihre Forschungsideen frei zu entfalten. Am wenigsten Zustimmung erhält im Durchschnitt die Aussage „Meine Betreuungsperson diskutiert mit mir meine persönliche Karriereentwicklung (z.B. Industrie, Wissenschaft)“. Hier stimmen nur 26% zu. Auch die Aussage „In Konfliktfällen mit meiner Betreuungsperson weiß ich, an wen ich mich wenden kann“ bekommt eine geringe Zustimmung (32% geben an, dies treffe (voll) zu).

Der Vergleich zwischen den Sektionen macht fachliche Unterschiede deutlich. So stimmen die Befragten der Naturwissenschaftlichen Sektion häufiger als alle Befragungsteilnehmenden der Aussage zu, dass sie Hilfestellung bei Publikationstätigkeiten bekommen oder dass sie angeregt werden, an Tagungen / Konferenzen teilzunehmen. Die Befragten der Geisteswissenschaftlichen Sektion stimmen häufiger als alle Befragten zu, dass regelmäßig Forschungskolloquien stattfinden. In der Sektion 3 wiederum wird die Gestaltung der Promotion entsprechend der eigenen (Lern-)Bedürfnisse noch stärker betont als im Gesamtbild.

Aussagen, welche sich auf die eigentliche fachliche Betreuung und die Betreuungsperson beziehen, werden mit der Ausnahme der Regelmäßigkeit von Berichten über die Promotion in allen Sektionen recht ähnlich bewertet. Sowohl die konstruktive Rückmeldung zur Promotion durch die Betreuungsperson (Zustimmungswert Uni KN: 69%), als auch der Aspekt der persönlichen Unterstützung und Ermutigung (Uni KN: 57%) sowie der Erhalt einer kontinuierlichen fachliche Betreuung (Uni KN: 57%) zeigen wenig Unterschiede zwischen den Sektionen.

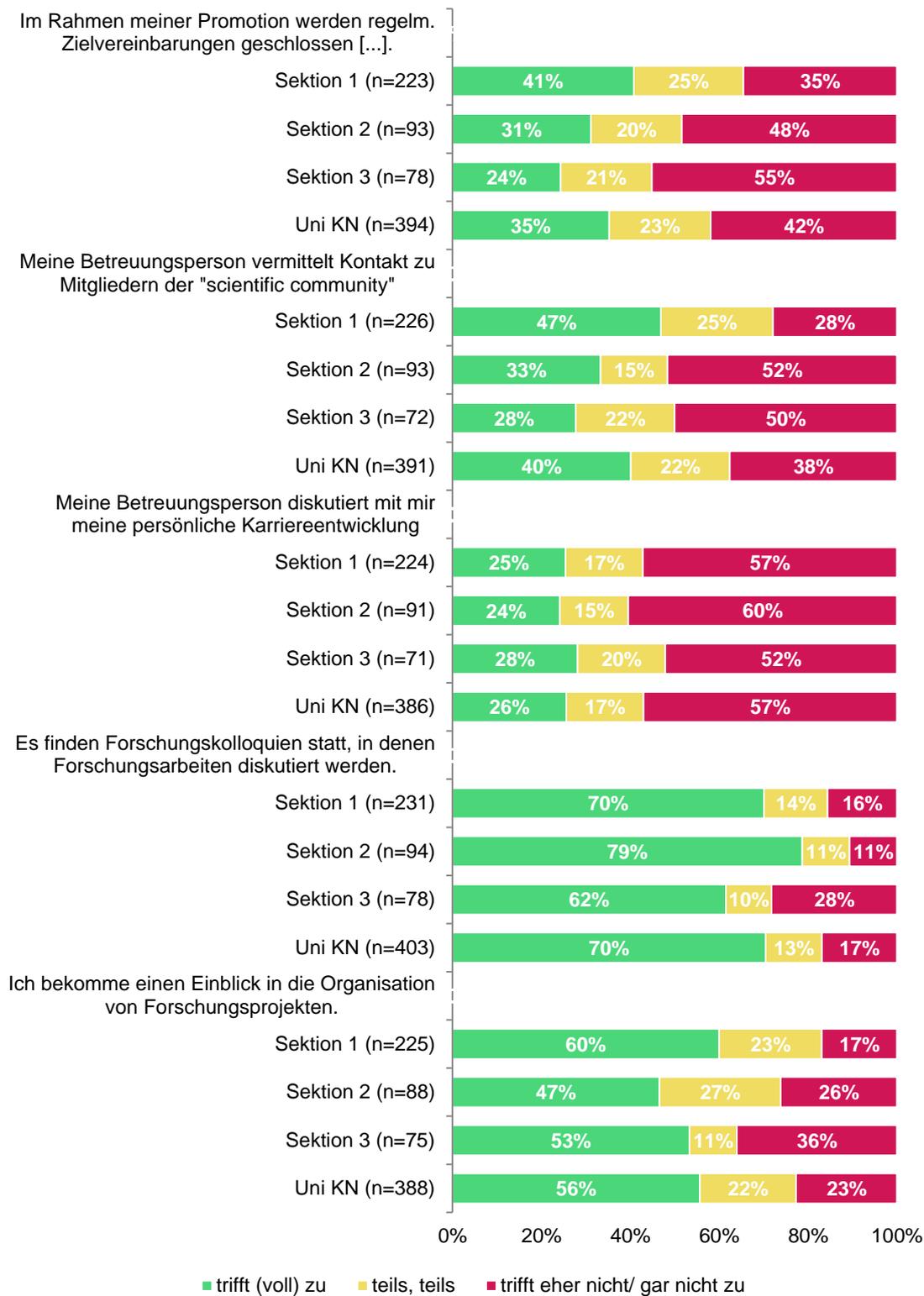
Auch wenn man die auf die Betreuungsperson bezogenen Aspekte zwischen den Promovierenden in einem strukturierten Promotionsprogramm und den anderen Promovierenden vergleicht, lassen sich keine Unterschiede zwischen diesen Gruppen ausmachen. Im Gegenteil, die Zufriedenheit mit der Betreuungsperson wird mit jeweils 70% genau gleich bewertet. Auch hier ist der einzige Unterschied der Aspekt „Ich berichte meiner Betreuungsperson regelmäßig von meinem Promotionsvorhaben“. Für Promovierende in einem strukturierten Promotionsprogramm trifft dies nach eigenen Angaben zu 71% und für die Promovierenden ohne strukturiertes Promotionsprogramm zu 60% zu.

Abbildung 12: Betreuung nach Sektion (Teil 1)



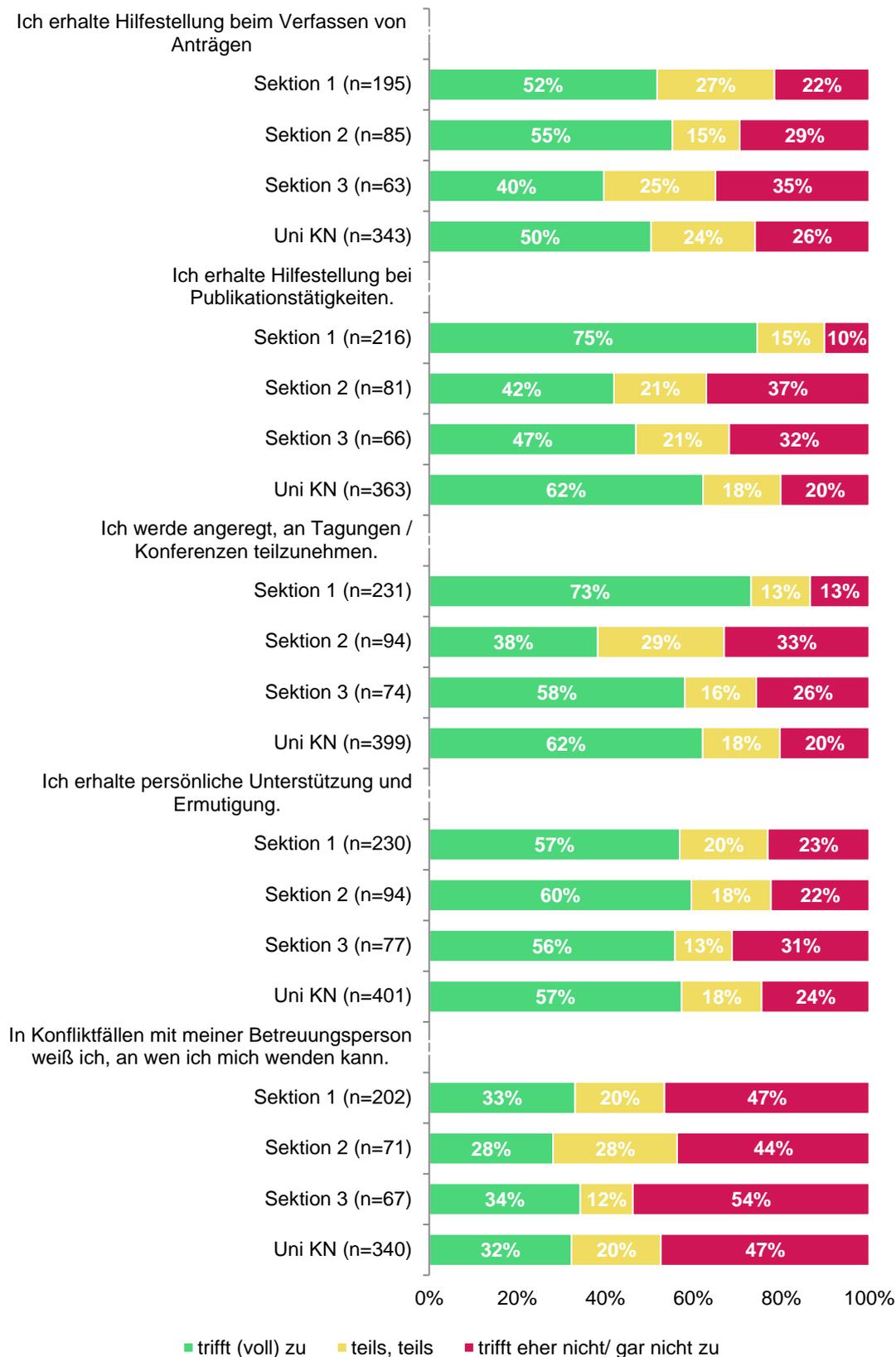
Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „Inwiefern treffen die nachfolgenden Aspekte auf Sie zu?“ (Antwortoptionen auf einer Skala von 1 = „trifft voll zu“ bis 5= „trifft gar nicht zu“ sowie „für mich nicht relevant“ (als fehlende Werte behandelt))

Abbildung 13: Betreuung nach Sektion (Teil 2)



Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: "Inwiefern treffen die nachfolgenden Aspekte auf Sie zu?" (Antwortoptionen auf einer Skala von 1 = „trifft voll zu“ bis 5= „trifft gar nicht zu“ sowie „für mich nicht relevant“ (als fehlende Werte behandelt))

Abbildung 14: Betreuung nach Sektion (Teil 3)



Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: "Inwiefern treffen die nachfolgenden Aspekte auf Sie zu?" (Antwortoptionen auf einer Skala von 1 = „trifft voll zu“ bis 5= „trifft gar nicht zu“ sowie „für mich nicht relevant“ (als fehlende Werte behandelt))

In der Promoviertenbefragung bewerteten die Befragten diese Aspekte ähnlich und zeigten sich insbesondere mit der Möglichkeit, selbstständig wissenschaftlich zu forschen, sowie damit, ihre Promotion entsprechend ihrer Bedürfnisse zu gestalten, sehr zufrieden (siehe Abbildung 40 im Anhang). In der offenen Abfrage, was ihnen besonders gut an ihrer Betreuung an der Universität Konstanz gefallen hat, nannten 41% der Befragten das gute Betreuungsverhältnis und die Unterstützung, die sie seitens ihrer Betreuungsperson erfahren haben; jede/r vierte AbsolventIn hob die hohe Flexibilität und Freiheit bei der Gestaltung und Durchführung des Promotionsprojekts positiv hervor (vgl. Tabelle 19).

“Fachlich konstruktive Gespräche bei Bedarf“,
 „Fast immer erreichbar und nahm sich Zeit“,
 „Freiheit und spürbares Vertrauen“.
 „Balance zwischen Freiheit und Betreuung, konstruktive Zusammenarbeit“

Tabelle 19: Positive Rückmeldungen zur Betreuung

Kategorien	Nennungen (abs.)	Nennungen in %
Betreuung und Unterstützung durch Betreuungsperson	28	41%
Flexibilität bei der Gestaltung und Durchführung des Promotionsprojekts	18	26%
Zusammenarbeit im FB / in der AG	7	10%
Entgegengebrachte Wertschätzung	5	7%
Sonstiges (u.a. fachliche Kompetenzen, Einblick in Wirtschaft)	11	16%

Quelle: Promoviertenbefragung. Fragestellung: „Was hat Ihnen besonders gut an Ihrer Betreuung gefallen?“ (Antwort: Freitextfeld); angegeben sind Nennungen in %
 Fallzahl: n=43

Danach gefragt „Was hat Ihnen nicht an Ihrer Betreuung gefallen?“, lauteten allerdings sieben von den zehn Antworten von Promovierten der Sektion 2, dass sie keine oder nur eine schlechte Betreuung im Rahmen ihrer Promotion erfahren haben. Die Aussagekraft dieses Ergebnisses ist vor dem Hintergrund der geringen Fallzahl (n=10) zu bewerten.

8 Promotionsverlauf

Im Folgenden wird auf verschiedene Promotionsphasen und insbesondere die Promotionsdauer eingegangen. Danach wird die Frage behandelt, ob die Promovierenden ausreichend Zeit für die eigene Forschung und ihre Dissertation haben. Schließlich werden die Ergebnisse der Fragen zu Schwierigkeiten der Doktorandinnen und Doktoranden dargelegt, wie empfundene Belastungen sowie beobachtete Ungleichbehandlungen. Das Kapitel schließt mit der Darstellung der Abbruchgedanken der Befragten.

8.1 Promotionsphasen und -dauer

Tabelle 2 in Kapitel 4 Charakteristika der Befragten gab bereits einen Überblick darüber, wann die Befragungsteilnehmenden jeweils ihre Promotion aufgenommen haben. Hier zeigte sich, dass in Sektion 2 der Anteil an Promovierenden, die seit 2011 oder länger promovieren, im Vergleich zu den anderen Sektionen höher ist. Am geringsten war der Anteil der Langzeitpromovierenden in Sektion 3. Diese Beobachtung deckt sich teilweise mit den Ergebnissen anderer Studien: Jaksztat und andere⁴⁴ berichten für eine Promotion in den Geisteswissenschaften eine durchschnittliche Dauer von 5,1 Jahren im Vergleich zu einem MW von 4,5 Jahren für alle Fächergruppen. Für eine Promotion in den Rechts- / Wirtschafts- / Sozialwissenschaften berichten sie einen durchschnittlichen Wert von 4,6 Jahren.

Tabelle 20 setzt die Information zum Verlauf in Zusammenhang mit der jeweiligen Arbeits- und Forschungsphase.⁴⁵ Die Mehrheit der Promovierenden, die seit 2012 oder länger promovieren, gab an, dass sie sich in der Phase der Erstellung der schriftlichen Fassung befinden (55% und 41%). Die meisten Promovierenden mit Start in 2013 befinden sich in der Materialauswertung, die meisten mit Start in 2014 und früher noch in der Materialsammlung (47% und 63%).

⁴⁴ Jaksztat, Steffen / Preßler, Nora / Briedis, Kolja (2012): Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS | Forum Hochschule.

http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf, S. 13.

⁴⁵ Eine Darstellung für die einzelnen Sektionen ist wegen zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Tabelle 20: Promotionsphase nach Promotionsbeginn

	2011 und früher (n=76)	2012 (n=65)	2013 (n=77)	2014 (n=102)	2015 und 2016 (n=79)
Themenfindung	0%	0%	3%	9%	22%
Materialsammlung	1%	14%	31%	47%	63%
Materialauswertung	11%	20%	39%	16%	6%
Erstellung der schriftlichen Fassung	55%	41%	10%	12%	5%
Fertig, aber noch nicht eingereicht	12%	6%	0%	1%	0%
Fertig und eingereicht	18%	7%	2%	0%	0%
Kann Frage nicht beantworten	3%	11%	14%	16%	4%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „In welcher Phase Ihrer Dissertation befinden Sie sich gerade? (Wir wissen, dass dies nicht immer klar zu beantworten ist, entscheiden Sie sich dennoch bitte für eine Antwort.“ (Antwortoptionen: Themenfindung und -klärung, Erschließung des Themas, Quellen- / Materialsammlung und Sichtung; Datenerhebung, Experimente, Auswertung des Materials / der Daten, Vorbereitung der schriftlichen Fassung, Erstellung der schriftlichen Fassung, Meine Dissertation ist fertig, aber noch nicht beim Prüfungsamt eingereicht, Ich habe meine Dissertation schon beim Prüfungsamt eingereicht, Frage kann ich nicht beantworten (z.B. da kumulative Dissertation, mehrstufiges Promotionsprojekt))

Über die Dauer der Promotionen können basierend auf der Promovierendenbefragung keine direkten Aussagen gemacht werden. Allerdings kann man sich über die Information, wann mit der Promotion begonnen wurde, einer Schätzung der Promotionsdauer annähern. In der Literatur werden verschiedene Faktoren, welche die individuelle Promotionsdauer beeinflussen, diskutiert.⁴⁶ Neben verschiedenen Rahmenbedingungen werden auch häufig persönliche Gründe genannt. Tabelle 21 präsentiert ein Erklärungsmodell basierend auf personenbezogenen Eigenschaften. Zunächst ist zu berichten, dass die oben genannten Unterschiede zwischen den Sektionen hinsichtlich des Promotionsbeginns sich zwar auch in dem Regressionsmodell widerspiegeln (in Sektion 2 promoviert man eher länger, in Sektion 3 eher kürzer als jeweils in Sektion 1), aber diese Effekte nicht signifikant sind. Promovierende, die Kinder haben oder Verwandte pflegen, promovieren im Durchschnitt 1,5 Jahre länger als Promovierende ohne familiäre Verpflichtungen. Dieser Effekt ist als einziger signifikant.

„Meine Promotion geht deswegen länger als durchschnittlich, da ich [...] Kinder erziehe und mich um meinen leicht pflegebedürftigen Vater kümmere.“

⁴⁶ Vergleiche dazu u.a. Berning, Ewald / Falk, Susanne (2006): Promovieren an den Universitäten in Bayern.

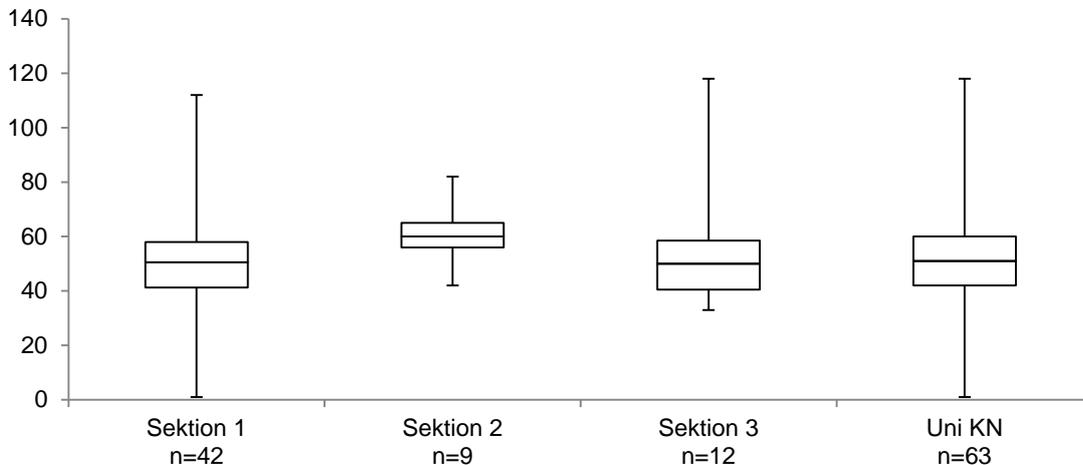
Tabelle 21: Dauer der Promotion (Erklärungsmodell)⁴⁷

	Regressions- koeffizient	Signifikanz
Konstante	2,8	0,00
Sektion 1	Referenzgruppe	
Sektion 2	0,2	0,43
Sektion 3	-0,3	0,17
Männlich	Referenzgruppe	
Weiblich	0,2	0,27
Deutsche Staatsangehörigkeit	Referenzgruppe	
Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit	-0,3	0,15
Bildungsherkunft: Akademikerhaushalt	Referenzgruppe	
Bildungsherkunft: Arbeiterhaushalt	-0,2	0,38
Keine Pflege / Kinder	Referenzgruppe	
Pflege / Kinder	1,5	0,00
Keine Beeinträchtigung / Behinderung	Referenzgruppe	
Beeinträchtigung / Behinderung	0,0	0,87

Quelle: Promovierendenbefragung. Dargestellt sind die Regressionskoeffizienten und ihre Signifikanz einer linearen Einfachregression mit der abhängigen Variablen „Dauer der Promotion“. Zur Interpretation siehe Hinweise unter Erklärungsmodell in Kapitel 3.3 Lesehinweise / Interpretation der Ergebnisse.

Die Promoviertenbefragung gibt konkreten Aufschluss über die Promotionsdauer der Befragten (siehe Abbildung 15). Im Schnitt haben die 75 Befragten 4 Jahre und 3 Monate für ihre Promotion von der Betreuungszusage bis zur Abgabe der Dissertation benötigt. Hinsichtlich der Sektionen gibt es leichte Unterschiede. Bei den Geisteswissenschaften liegt der Schnitt bei 5,0 Jahren, bei Sektion 1 bei 4,0 Jahren und bei Sektion 3 bei 4,5 Jahren. Hier sind jedoch die kleinen Fallzahlen und die große Streuung zu beachten.

⁴⁷ Es wurde auch ein alternatives Regressionsmodell mit der Variable Migrationshintergrund anstelle der Variable nichtdeutsche Staatsangehörigkeit berechnet. Diese hat ebenso keinen signifikanten Einfluss.

Abbildung 15: Promotionsdauer in Monaten

Quelle: Promoviertenbefragung. Fragen „Wann haben Sie die Promotion begonnen?“ und „Wann haben Sie sich zur Promotion angemeldet?“

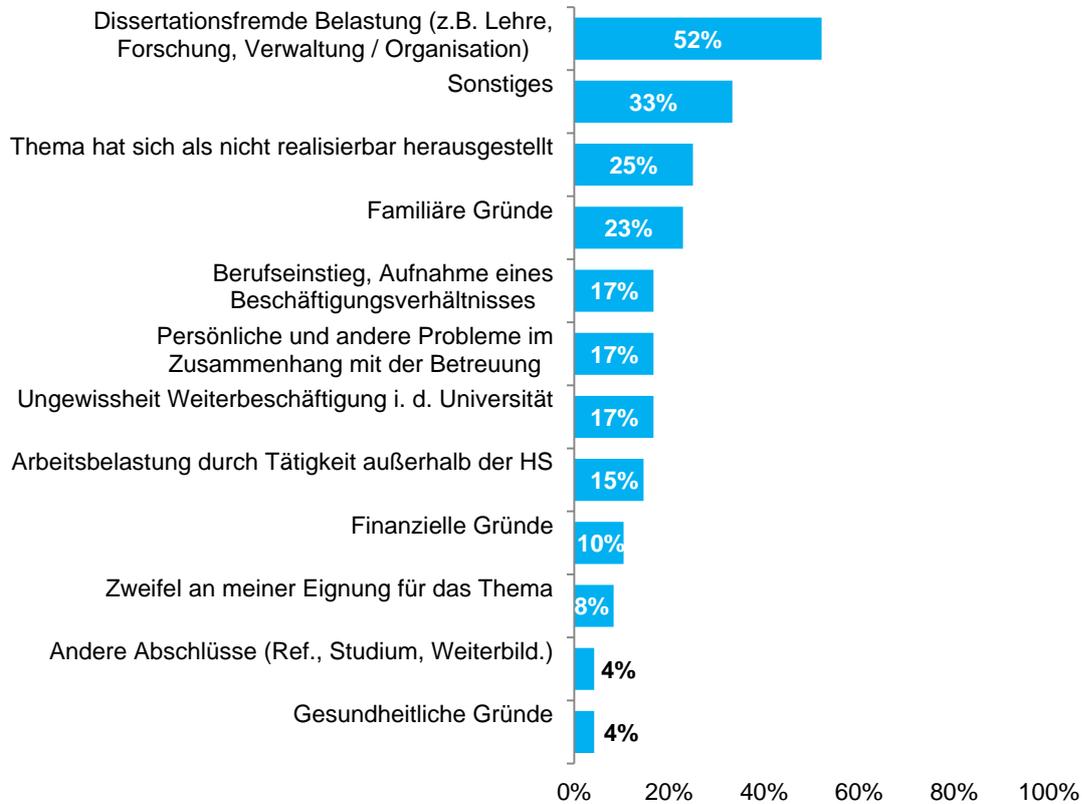
Dargestellt sind Boxplots mit Angaben zum Minimum, 25%-Quantil, Median, 75%-Quantil und Maximum.

Diese Ergebnisse decken sich mit den statistischen Auswertungen der Promovierendenstatistik der Universität Konstanz. Demnach benötigten Doktorandinnen und Doktoranden der Universität Konstanz im Studienjahr 2014/15 4,7 Jahre für ihre Promotionsphase. Das entspricht 4 Jahren und 8 Monaten. Hier jedoch gemessen von der offiziellen Annahme als DoktorandIn beim zentralen Prüfungsamt (nicht Betreuungszusage) bis zur Abschlussprüfung (nicht Abgabe Dissertation). Auch hier zeigen sich leichte Unterschiede zwischen den Sektionen. Die durchschnittliche Dauer ist in Sektion 2 mit 4,9 Jahre etwas höher (Sektionen 1 und 3, 4,7). Der Median lag im Studienjahr 2014/15 in der Geisteswissenschaftlichen Sektion bei 6,3 Jahren (Sektion 1: 5,0; Sektion 3: 4,7).⁴⁸

Die Frage, ob sie für ihre Promotion länger gebraucht haben als ursprünglich geplant, beantworteten 65% der Befragten mit ja. Als Grund hierfür wurden am häufigsten dissertationsfremde Belastungen angegeben (z.B. Lehre, Forschung, Verwaltung / Organisation) (52% der Befragten). Des Weiteren haben auch die Realisierbarkeit des gewählten Themas (25%) sowie familiäre Gründe (23%) dazu beigetragen, dass die Promovierten mehr Zeit als ursprünglich geplant für ihr Promotionsvorhaben aufbringen mussten. Auch Probleme im Zusammenhang mit der Betreuung, Ungewissheit der Weiterbeschäftigung sowie Berufseinstieg waren für einige ein Grund für die Verlängerung (jeweils 17%) (siehe Abbildung 16).

⁴⁸ Quelle: CDP, Bericht: Abgeschlossene Promotionen. Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Promotionsdauer von Annahme als Doktorandin bis zur bestandenen Prüfung gemessen wird. Auch ist zu berücksichtigen, dass in früheren Jahren die Annahme teilweise später stattfand als die Betreuungszusage. Dies hat sich mit den Regelungen der neuen Promotionsordnung im Jahr 2015 geändert.

Abbildung 16: Hintergründe zur Verlängerung der Promotionsdauer



Quelle: Promoviertenbefragung. Frage „Aus welchen Gründen hat sich die Dauer Ihrer Dissertation verlängert? (Mehrfachnennungen sind möglich.)“. Angegeben sind Anteile in Prozent.
 Fallzahl: n=48

8.2 Zeit für die eigene Forschung sowie die Dissertation

Kapitel 6.4 Aufgaben und Tätigkeiten / Lehre gab einen Einblick in die vielfältigen Aufgaben und Tätigkeiten von Promovierenden. Es stellt sich die Frage, ob es den Promovierenden gelingt, sich trotz dieser vielfältigen Aufgaben ausreichend der eigenen Forschung bzw. Dissertation zu widmen. 18% der Promovierenden gaben an, dass sie zu wenig Zeit für ihre eigene Forschung oder Dissertation haben (siehe Tabelle 22). In Sektion 2 ist der Anteil mit 34% besonders hoch.

Tabelle 22: Zeit für eigene Forschung / Disseration

	Sektion 1 (n=239)	Sektion 2 (n=95)	Sektion 3 (n=81)	Uni KN (n=416)
Kann mich voll der Forschung widmen	28%	21%	28%	27%
Habe ausreichend Zeit für Forschung	60%	45%	58%	56%
Habe zu wenig Zeit für Forschung	13%	34%	14%	17%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Eigene Forschung / Arbeit an der Dissertation kollidiert oft mit anderen Verpflichtungen. Wie ist das in der Regel bei Ihnen?“ (Antwortoptionen: Ich kann mich voll meiner eigenen Forschung / Dissertation widmen, Ich habe viel anderes zu tun, habe aber trotzdem ausreichend Zeit für meine eigene Forschung /Dissertation, Ich habe zu viel anderes zu tun und daher für meine eigene Forschung / Dissertation zu wenig Zeit)

Mit der Einführung strukturierter Programme wurde das Ziel verfolgt, Promovierende durch Vorgabe einer Struktur leichter und schneller zum Promotionsabschluss zu bringen. Allerdings gibt es in den Freitextantworten auch Stimmen, die beklagen, dass den Promovierenden durch die strukturierten Promotionsprogramme noch zusätzliche Aufgaben aufgebürdet werden. Daher enthält Tabelle 23 die Antwort auf die Frage nach Kollision mit anderen Verpflichtungen aufgeteilt nach Art des Promotionsprogramms. Hier zeigt sich, dass nur 13% der Promovierenden in strukturierten Promotionsprogrammen angaben, dass sie zu wenig Zeit für eigene Forschung haben, während es in der Vergleichsgruppe 23% sind. Tabelle 50 im Anhang zeigt weiter, dass in extern finanzierten Promotionsprogrammen, wie Graduiertenschulen oder -kollegs, sogar nur 7% der Befragten angeben, dass sie zu wenig Zeit für ihre eigene Forschung haben, und 32% sagen, dass sie sich voll der Forschung widmen können.

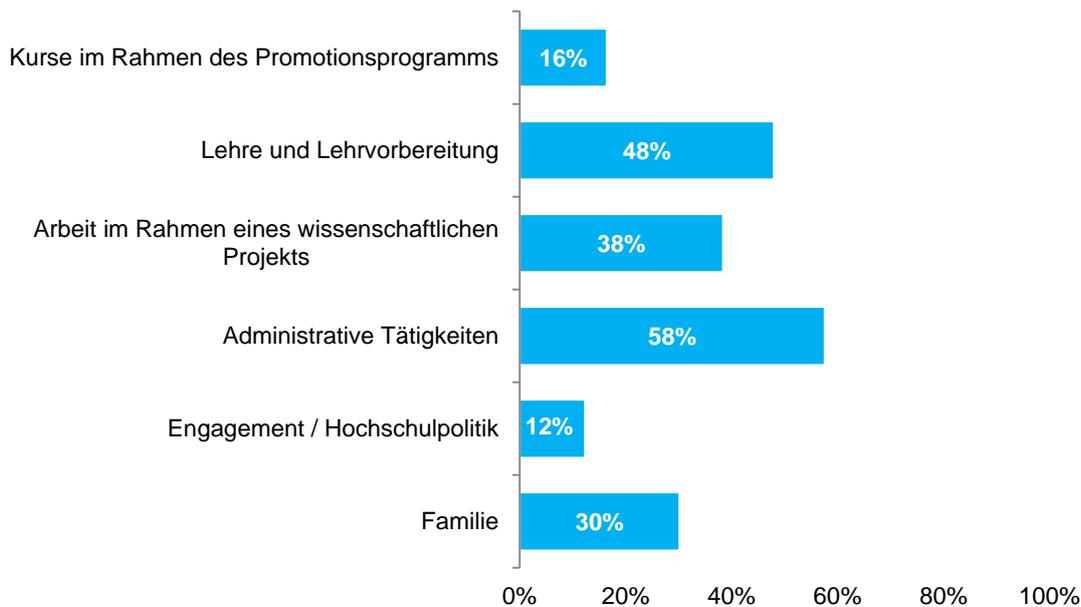
Tabelle 23: Kollision mit anderen Verpflichtungen nach Art des Promotionsprogrammes

	Strukturiertes Promotionsprogramm (n=254)	Kein strukturiertes Promotionsprogramm (n=162)	Uni KN (n=416)
Kann mich voll der Forschung widmen	27%	26%	27%
Habe ausreichend Zeit für Forschung	59%	51%	56%
Habe zu wenig Zeit für Forschung	13%	23%	17%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Eigene Forschung / Arbeit an der Dissertation kollidiert oft mit anderen Verpflichtungen. Wie ist das in der Regel bei Ihnen?“ (Antwortoptionen: Ich kann mich voll meiner eigenen Forschung / Dissertation widmen, Ich habe viel anderes zu tun, habe aber trotzdem ausreichend Zeit für meine eigene Forschung /Dissertation, Ich habe zu viel anderes zu tun und daher für meine eigene Forschung / Dissertation zu wenig Zeit)

Abbildung 17 stellt die Verpflichtungen dar, die Ursache dafür sind, dass die Promovierenden zu wenig Zeit für ihre Dissertation oder eigene Forschung haben. Die häufigste Antwort ist mit 58% „Administrative Tätigkeiten“ gefolgt von „Lehre und Lehrvorbereitung“ mit 48%.

Abbildung 17: Sonstige Verpflichtungen der Promovierenden



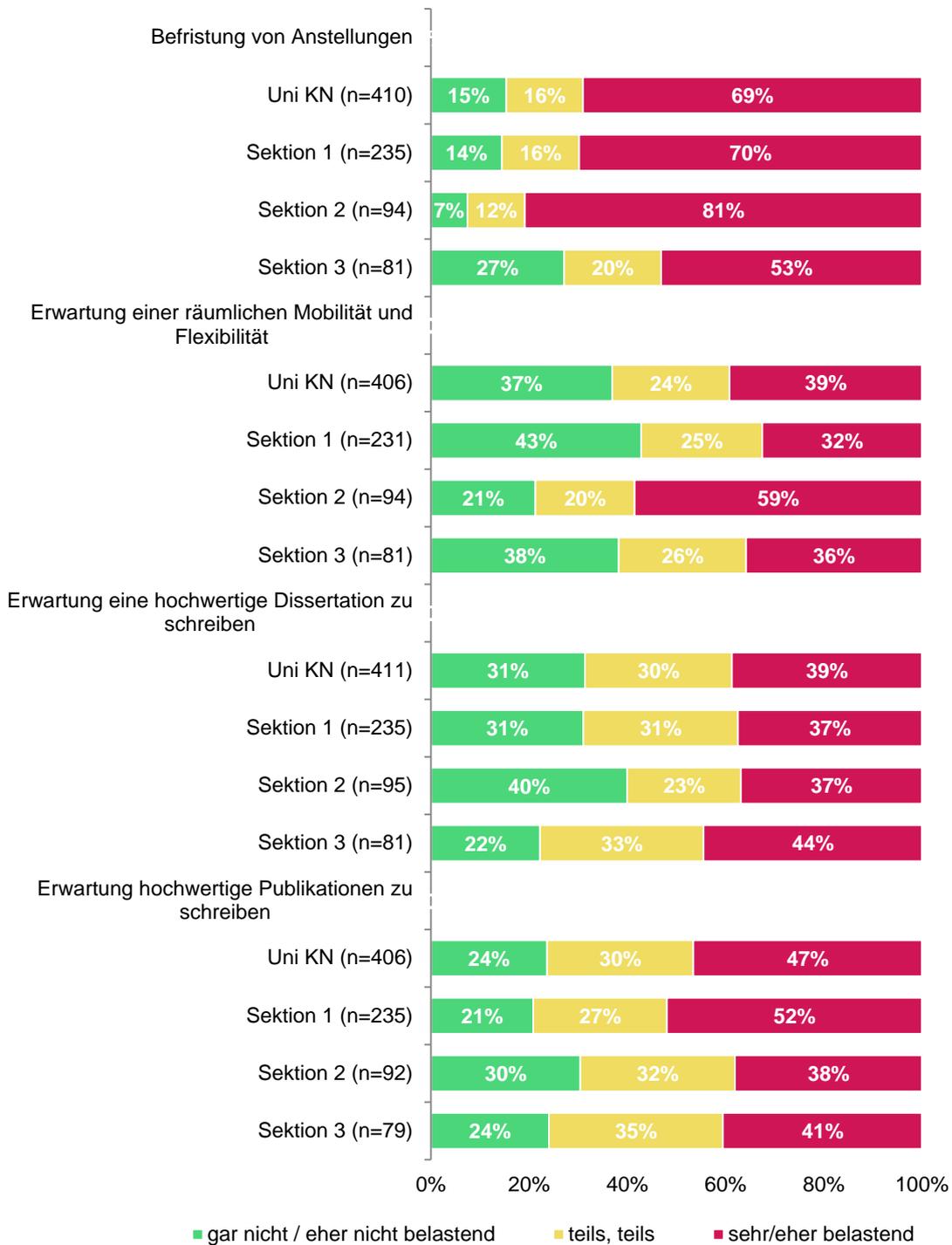
Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Sie haben angegeben, dass Sie zu viel andere Dinge zu tun haben. Was sind das für Verpflichtungen, die Ihnen zu wenig Zeit für Ihre Forschung / Ihre Dissertation lassen?(Mehrfachantworten möglich)“ Dargestellt sind die Anteile in Prozent.

Fallzahl: n=73

8.3 Schwierigkeiten in der Promotionsphase

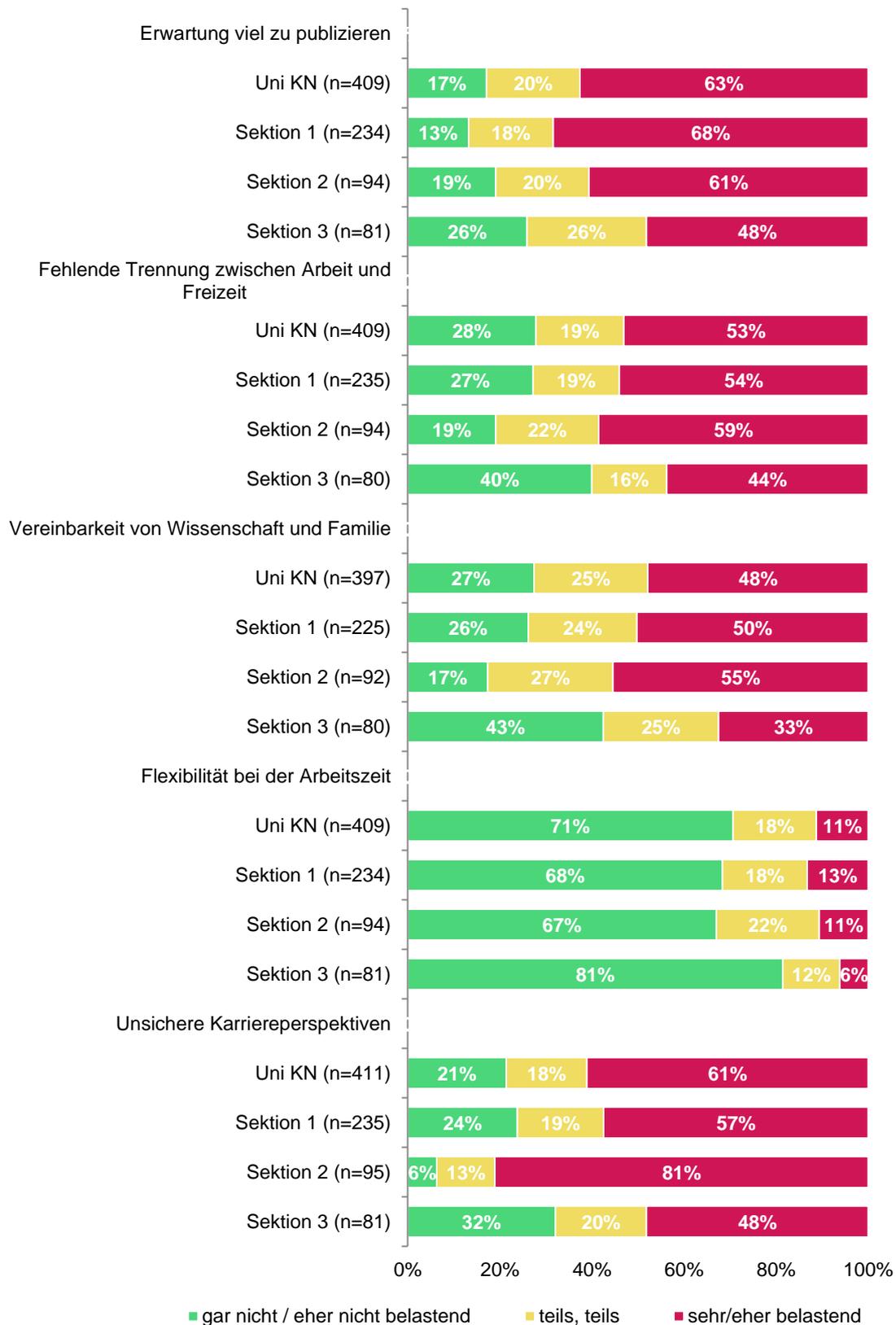
Abbildung 18 und Abbildung 19 geben einen Überblick darüber, welche Aspekte, die als kennzeichnend für das Wissenschaftssystem gelten, von den Promovierenden als Belastung wahrgenommen werden. 69% der Befragungsteilnehmenden empfinden die „Befristung von Anstellungen“ als eher oder sehr belastend, wobei zu berücksichtigen ist, dass Promotionsstellen üblicherweise befristet sind. Es folgt die „Erwartung viel zu publizieren“ mit 63% und die „Unsicheren Karriereperspektiven“ mit 61%. Auch hier gibt es wieder Unterschiede zwischen den Sektionen: In Sektion 1 wird vor allem „Befristung von Anstellungen“ (70%) als negativ empfunden, in Sektion 2 mit jeweils 81% „Befristung von Anstellungen“ und „Unsichere Karriereperspektiven“ und in Sektion 3 ebenfalls die befristeten Stellen, allerdings nur mit 53%.

Abbildung 18: Belastungen nach Sektion (Teil 1)



Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Wie sehr empfinden Sie die nachfolgenden Punkte, die als kennzeichnend für das Wissenschaftssystem gelten, als Belastung?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (sehr belastend) bis 5 (gar nicht belastend)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Abbildung 19: Belastungen nach Sektion (Teil 2)



Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Wie sehr empfinden Sie die nachfolgenden Punkte, die als kennzeichnend für das Wissenschaftssystem gelten, als Belastung?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (sehr belastend) bis 5 (gar nicht belastend)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Insgesamt fällt auf, dass die DoktorandInnen der Sektion 2 Belastungen häufiger empfinden, als das in den anderen Sektionen der Fall ist, so z.B. bei den Schwierigkeiten mit der Befristung von Anstellungen, der Erwartung an eine räumliche Mobilität und Flexibilität, den unsicheren Karriereperspektiven und der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie der Trennung von Arbeit und Freizeit. Andere Aspekte werden in Sektion 2, insbesondere aber auch in Sektion 3 als weniger belastend empfunden, so z.B. die Erwartung, hochwertige Publikationen zu schreiben. Die Befragten der Sektion 3 haben zudem deutlich weniger Schwierigkeiten mit der Befristung von Anstellungen, dem Publikationsdruck, der Vereinbarkeitsthematik sowie den unsicheren Karriereperspektiven.

Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass die Rahmenbedingungen des Fachs entscheidend sind. So haben WirtschaftswissenschaftlerInnen weniger unsichere Karriereperspektiven als PhilosophInnen oder HistorikerInnen. Die Publikationserwartung ist in den Naturwissenschaften etwas höher als in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Rechtswissenschaft. Es stellt sich jedoch auch die Frage, inwieweit die Belastungen geschlechtsspezifisch sind.

Betrachtet man die Schwierigkeiten der Befragten nach Geschlecht, zeigt sich, dass Doktorandinnen einige Aspekte stärker belastend empfinden als ihre männlichen Kollegen (siehe Tabelle 24 sowie Abbildung 41 und Abbildung 42 im Anhang). Insbesondere die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, die Erwartung einer räumlichen Mobilität und Flexibilität, die Erwartung viel zu publizieren und die Befristung von Anstellungen werden von Doktorandinnen als belastender empfunden als von Doktoranden. Bei diesen Aspekten liegt der Anteil der Frauen, die den Aspekt als belastend empfinden, um mindestens 5% über dem Anteil der männlichen Befragten. Bei den anderen Aspekten sind keine stärkeren Unterschiede auszumachen. So belasten z.B. die unsicheren Karriereperspektiven oder die Trennung von Arbeit und Freizeit beide Geschlechter gleichermaßen.

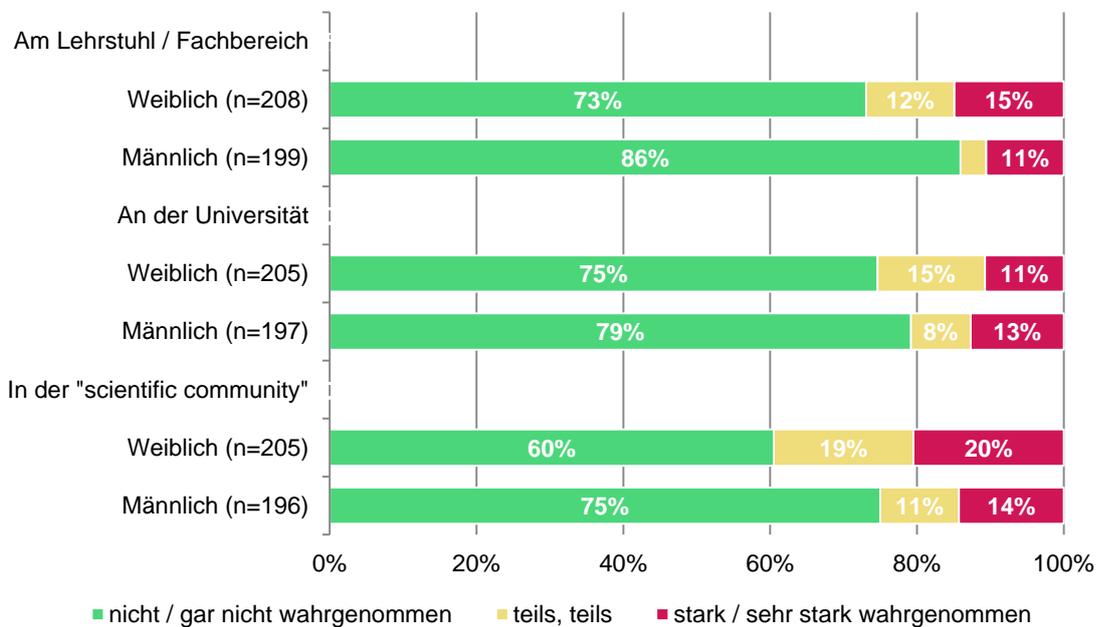
Tabelle 24: Belastungen nach Geschlecht

	Frauen Anteil sehr/eher belastend	Männer Anteil sehr/eher belastend	Uni KN
Vereinbarkeit von Wissenschaft / Familie (n=397)	55%	40%	48%
Erwartung einer räumlichen Mobilität und Flexibilität (n=406)	45%	33%	39%
Erwartung viel zu publizieren (n=409)	68%	58%	63%
Befristung von Anstellungen (n=410)	74%	65%	69%

Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Wie sehr empfinden Sie die nachfolgenden Punkte, die als kennzeichnend für das Wissenschaftssystem gelten, als Belastung?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (sehr belastend) bis 5 (gar nicht belastend)). Es sind die Kategorien 4 und 5 zusammengefasst angegeben. Angegeben sind Anteile in Prozent. Es sind nur Aspekte angegeben, in welchen der Unterschied höher als 5% ist.

Die TeilnehmerInnen wurden auch gefragt, ob sie schon einmal Ungleichbehandlungen wahrgenommen haben, die nicht auf Leistungsunterschiede, sondern auf persönliche Eigenschaften zurückzuführen sind⁴⁹. Dabei konnten die Promovierenden zwischen Ungleichbehandlung am Lehrstuhl / Fachbereich, der Universität oder in der „scientific community“ unterscheiden. Beim Vergleich zwischen Männern und Frauen in Abbildung 20 fällt auf, dass Frauen solche Ungleichbehandlungen eher auf Lehrstuhl- / Fachbereichsebene (15% im Gegensatz zu 11% bei den Männern) und in der scientific community (20% im Gegensatz zu 14% bei den Männern) stark oder sehr stark wahrnehmen, während Männer auf der Ebene der Universität eher Ungleichbehandlungen wahrnehmen (11% im Gegensatz zu 13% bei den Frauen).

Abbildung 20: Ungleichbehandlung nach Geschlecht



Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Haben Sie schon einmal eine Ungleichbehandlung, die nicht auf Leistungsunterschiede, sondern auf persönliche Eigenschaften wie das Geschlecht oder die Herkunft zurückzuführen ist, wahrgenommen?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (Sehr stark wahrgenommen) bis 5 (Gar nicht wahrgenommen)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

8.4 Abbruchgedanken

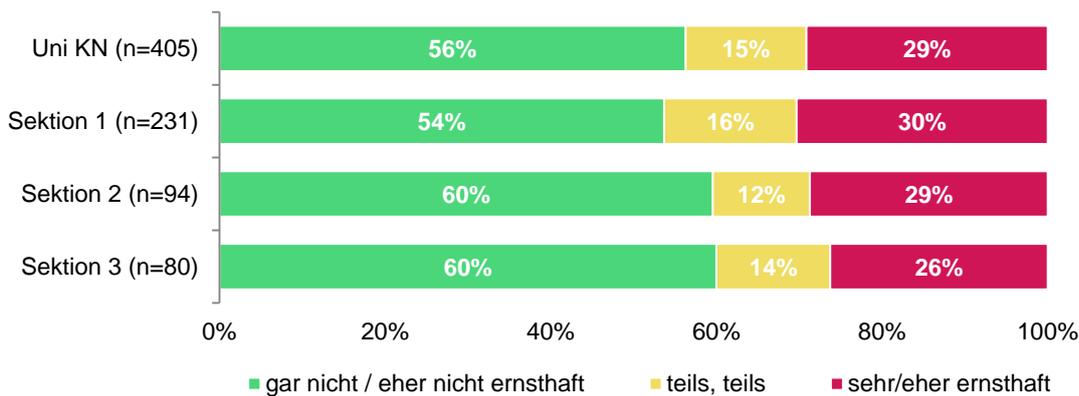
Abbildung 21 zeigt, dass 29% der Promovierenden bereits eher oder sehr ernsthaft über den Abbruch ihres Promotionsvorhabens nachgedacht haben. Dass über ein Viertel der Promovierenden bereits über den Abbruch nachgedacht hat, berichten

⁴⁹ Abbildung 44 und Abbildung 45 im Anhang zeigen wie Ungleichbehandlungen in den Sektionen und bei anderer Staatsangehörigkeit wahrgenommen wird.

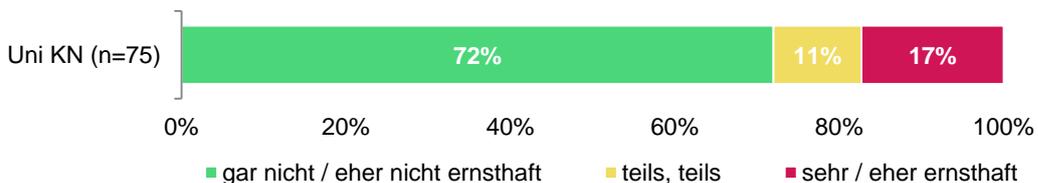
auch Berning und Falk.⁵⁰ Bei Jakstzat und andere sind es sogar 43%.⁵¹ Zwischen den Sektionen gibt es kaum Unterschiede, außer dass in Sektion 3 der Anteil mit 26% etwas geringer ist. Auch die Promovierten wurden nach ihren Abbruchgedanken befragt. Hier sind die Ergebnisse positiver. Nur 17% der Alumni geben an, dass sie ernsthaft über Abbruch nachgedacht haben.

Abbildung 21: Abbruchgedanken

Promovierende



Promovierte



Quelle: Promovierendenbefragung und Promoviertenbefragung. Fragestellung: „Haben Sie schon einmal ernsthaft daran gedacht, abzubrechen?“ (Antwortskala von 1 (sehr ernsthaft) bis 5 (gar nicht ernsthaft)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Vergleicht man die Zahlen nach externer Finanzierung bzw. Finanzierung durch Haushalts-, Drittmittelstelle oder Stipendien, zeigt sich, dass Externe häufiger über einen Abbruch der Promotion nachdenken als die als „intern“ kategorisierten Befragten. 42% der Externen geben an, dass sie sehr/eher ernsthaft daran gedacht haben abzubrechen und nur 36% von ihnen sagen, dass sie gar nicht / eher nicht ernsthaft über Abbruch der Promotion nachgedacht haben.

Der am häufigsten genannte Grund für Abbruchgedanken ist mit 51% „Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Forschung für die Dissertation“ gefolgt von „Persönlichen Gründen“ (44%) und „Problemen mit Betreuung“ (43%) (siehe

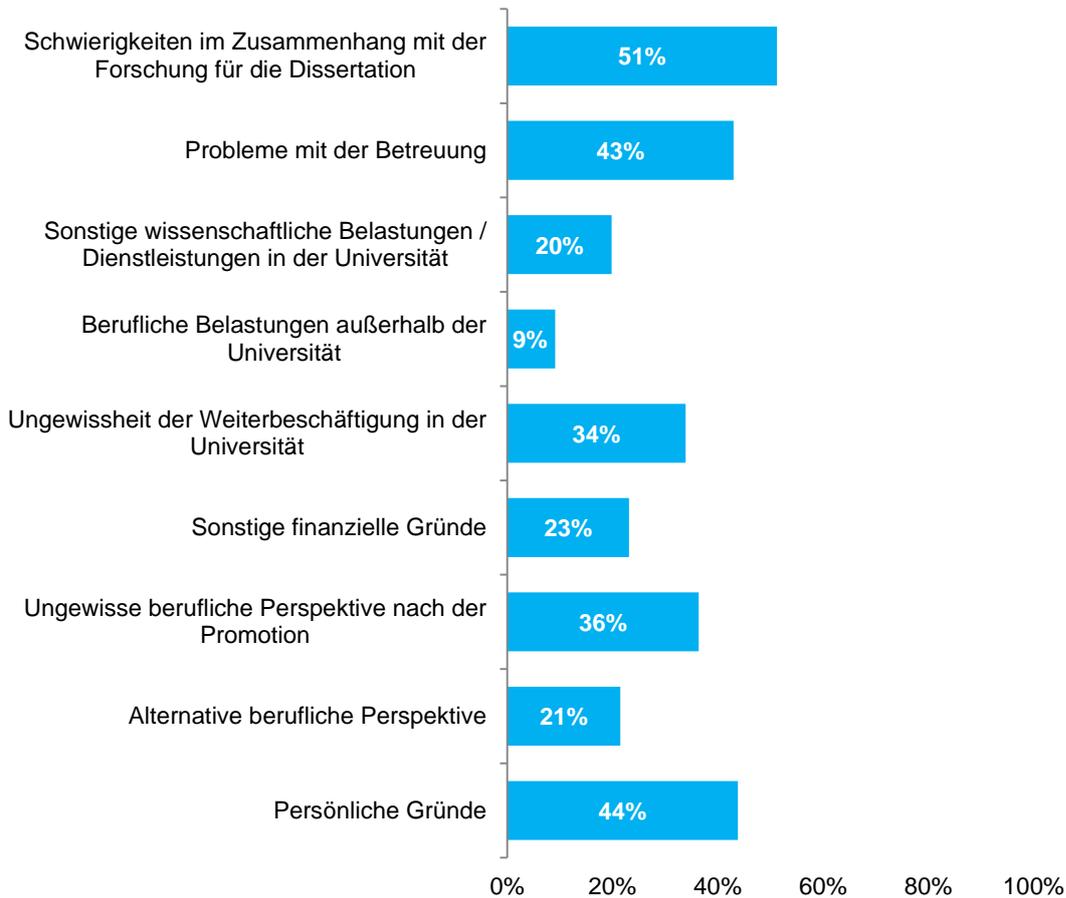
⁵⁰ Berning, Ewald / Falk, Susanne (2006): Promovieren an den Universitäten in Bayern. http://www.ihf.bayern.de/uploads/media/ihf_studien_hochschulforschung-72.pdf, S. 21.

⁵¹ Jakstzat, Steffen / Preßler, Nora / Briedis, Kolja (2012): Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS | Forum Hochschule. http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf, S. 6.

Abbildung 22). Abbildung 43 im Anhang zeigt, dass es Unterschiede bei den Gründen zwischen den Sektionen gibt. In Sektion 1 ist mit 60% „Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Forschung für die Dissertation“ der häufigste Grund, in Sektion 2 sind es mit 67% „Ungewisse berufliche Perspektiven nach Promotion“ und in Sektion 1 sind es mit 43% „Persönliche Gründe“.

Zu der Frage nach den Abbruchgründen konnten die TeilnehmerInnen auch Antworten im Freitextfeld geben. Acht Personen haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Zwei TeilnehmerInnen haben Gründe genannt, die der Kategorie persönliche oder familiäre Gründe zugeordnet werden können, zwei Promovierende führen Selbstzweifel an. Zwei weitere beschreiben, dass sie wegen anderer Verpflichtungen zu wenig Zeit für die eigene Forschung haben. Des Weiteren wird von einer Person ein schlechtes Arbeitsumfeld genannt, von einer anderen psychischen Belastungen durch die Betreuungssituation.

Abbildung 22: Gründe für Abbruchgedanken



Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Was waren die Gründe für Ihre Überlegung abzubrechen? (Mehrfachantworten möglich)“, dargestellt sind die Anteile in Prozent.
 Fallzahl: n=121

Tabelle 25 zeigt, dass deutsche Promovierende mit Migrationshintergrund und Promovierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Verwandten im Durchschnitt eher über den Abbruch ihres Promotionsvorhabens nachdenken. Bei beiden Gruppen steigt der Wert auf der Abbruchskala im Durchschnitt um 0,5 Punkte. Andere personenbezogene Eigenschaften haben keinen signifikanten Einfluss auf mögliche Abbruchgedanken der Promovierenden.

Tabelle 25: Abbruchgedanken (Erklärungsmodell)⁵²

	Regressions- koeffizient	Signifikanz
Konstante	2,4	0,00
Sektion 1	Referenzgruppe	
Sektion 2	-0,3	0,15
Sektion 3	-0,2	0,34
Männlich	Referenzgruppe	
Weiblich	0,2	0,19
Deutsche ohne Migrationshintergrund	Referenzgruppe	
Deutsche mit Migrationshintergrund	0,5	0,05
Bildungsherkunft: Akademikerhaushalt	Referenzgruppe	
Bildungsherkunft: Arbeiterhaushalt	0,0	0,82
Keine Pflege / Kinder	Referenzgruppe	
Pflege / Kinder	0,5	0,03
Keine Beeinträchtigung / Behinderung	Referenzgruppe	
Beeinträchtigung / Behinderung	0,4	0,13

Quelle: Promovierendenbefragung. Dargestellt sind die Regressionskoeffizienten und ihre Signifikanz einer linearen Einfachregression mit der abhängigen Variablen „Abbruchgedanken“ (hohe Werte der abhängigen Variable bedeuten dass die Person schon sehr über den Abbruch nachgedacht hat). Zur Interpretation siehe Hinweise unter Erklärungsmodell in Kapitel 3.3 Lesehinweise / Interpretation der Ergebnisse.

⁵² Es wurde auch ein alternatives Regressionsmodell mit der Variable Migrationshintergrund anstelle der Variable nichtdeutsche Staatsangehörigkeit berechnet. Diese hat allerdings ebenfalls keinen signifikanten Einfluss.

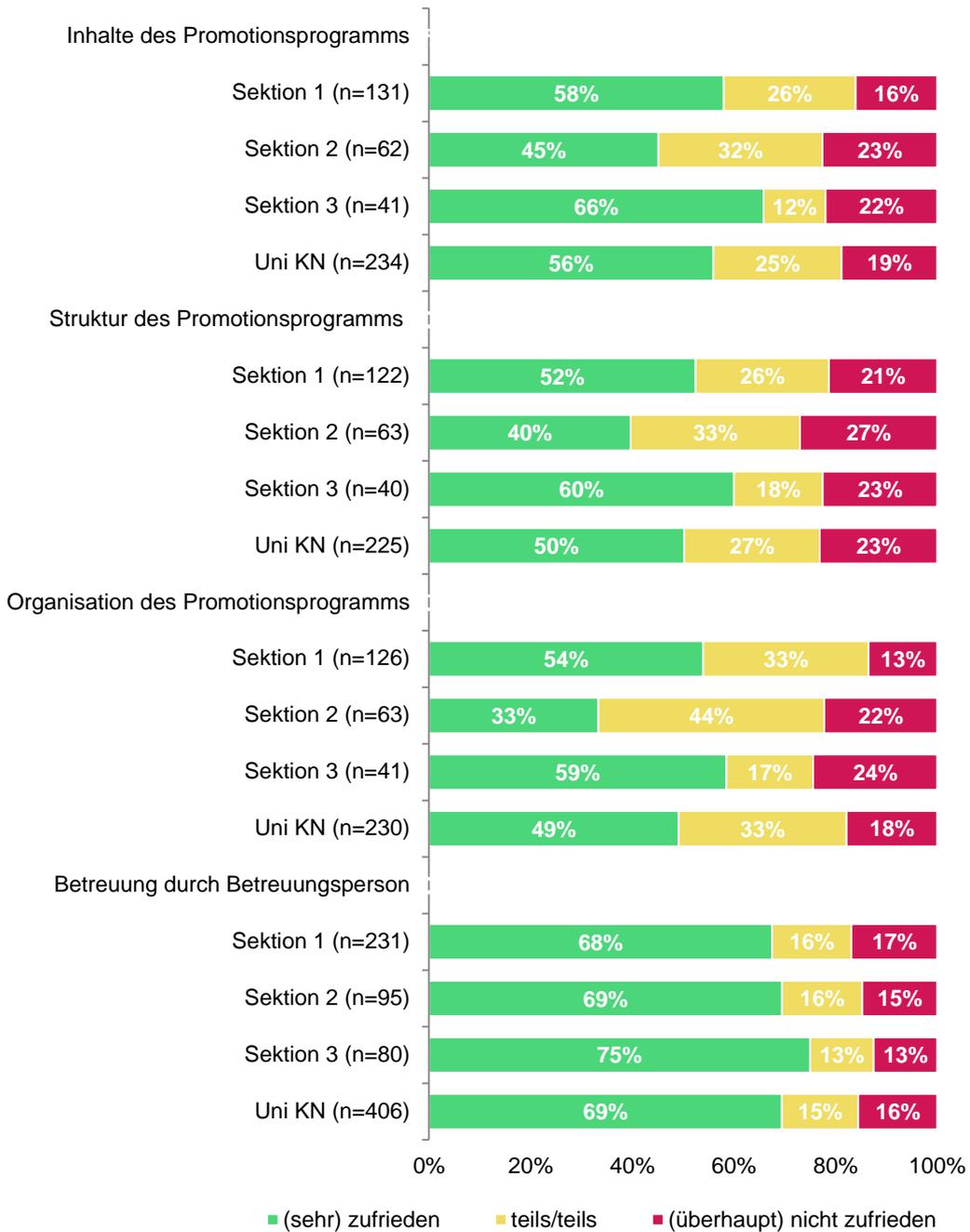
9 Zufriedenheit

Abbildung 23 bis Abbildung 25 fassen die Ergebnisse der Bewertungen verschiedener Aspekte der Promotionsphase durch die Befragten zusammen. Wie bereits in Kapitel 7.2 Kontakthäufigkeit und Zufriedenheit mit Betreuung erläutert, sind an der Universität Konstanz 69% der Befragten mit der eigenen Betreuungsperson zufrieden. Darüber hinaus zeigten sich 43% der Promovierenden mit der Betreuung durch den Fachbereich bzw. das Promotionsprogramm (sehr) zufrieden. In Sektion 2 ist dieser Anteil mit 37% geringer. Den Austausch mit KollegInnen schätzen an der Universität Konstanz sehr viele, und 77% gaben an, dass sie damit (sehr) zufrieden sind. Vor allem in Sektion 1 ist dieser Wert mit 83% besonders hoch. Mit der Zusammenarbeit mit anderen WissenschaftlerInnen ist über die Hälfte (56%) (sehr) zufrieden. Mit der Labor- und Büroausstattung zeigt sich ebenfalls die Mehrheit (sehr) zufrieden (83% und 77%), allerdings gibt es hier deutlich geringere Zufriedenheitswerte in Sektion 2. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen aus dem Kapitel 6.6 Zufriedenheit mit Dienstleistungen

Die Literaturversorgung wird vom überwiegenden Teil als gut bewertet: 76% sind mit dieser (sehr) zufrieden. Mit der eigenen Finanzierung zeigen sich 60% zufrieden, mit der Finanzierung der Forschung 68%. Mit der Repräsentation von Interessen der Promovierenden in den Gremien der Universität sind nur 29% (sehr) zufrieden. Hier ist zu berücksichtigen, dass die Doktorandenkonvente erst 2015 gegründet wurden.

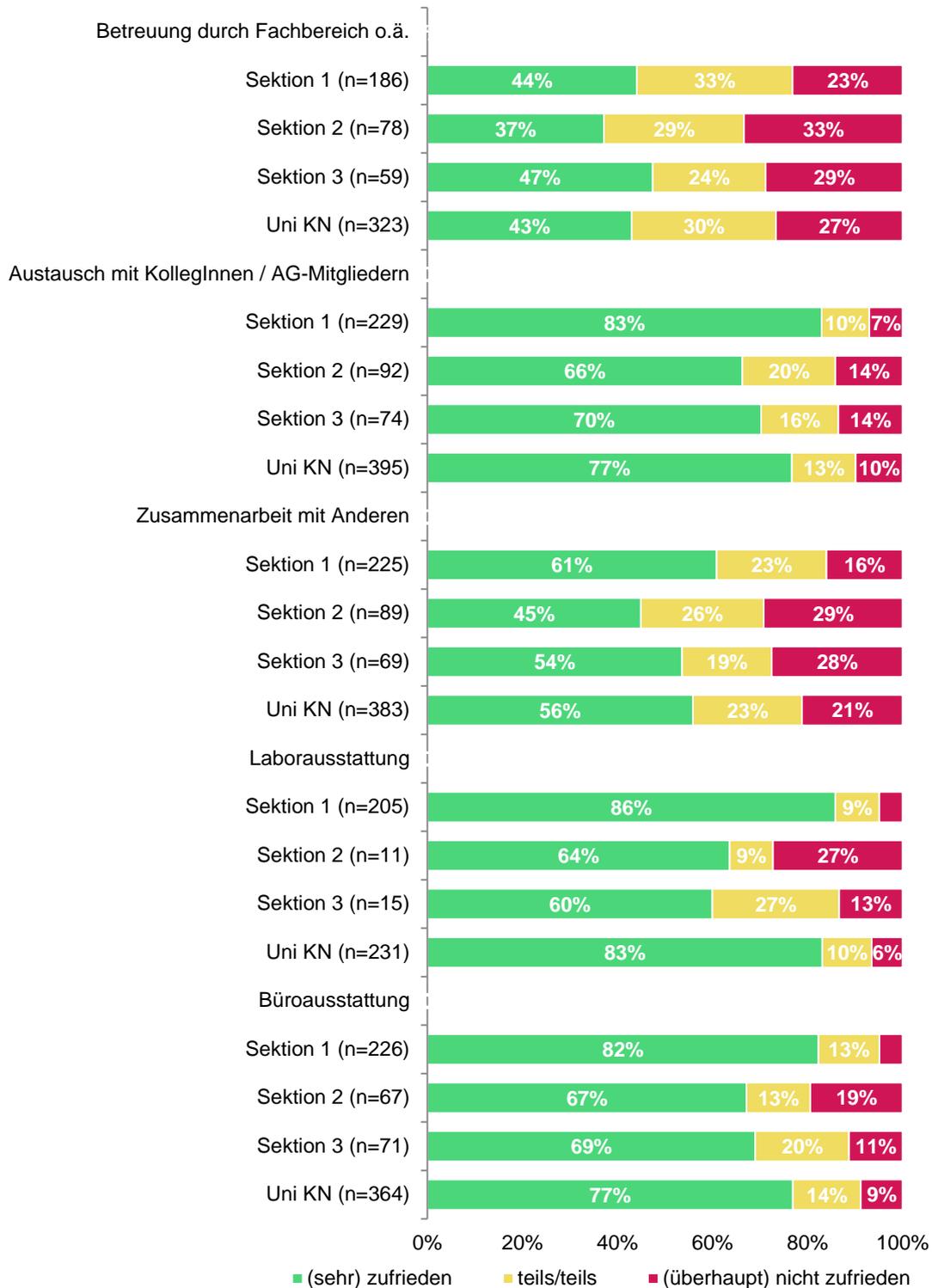
Mit Inhalt (56%), Struktur (50%) und Organisation (49%) ihres Promotionsprogramms sind die DoktorandInnen, die in ein solches Programm eingebunden sind, sehr bzw. eher zufrieden. Höhere Zufriedenheitswerte erzielt die Teilgruppe der Promovierenden in extern finanzierten Promotionsprogrammen. In dieser Gruppe sind mit dem Inhalt des Programms 65% der Befragten (sehr) zufrieden, mit der Struktur 56% und mit der Organisation 55% (siehe Tabelle 26).

Abbildung 23: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Promotionsphase (Teil 1)



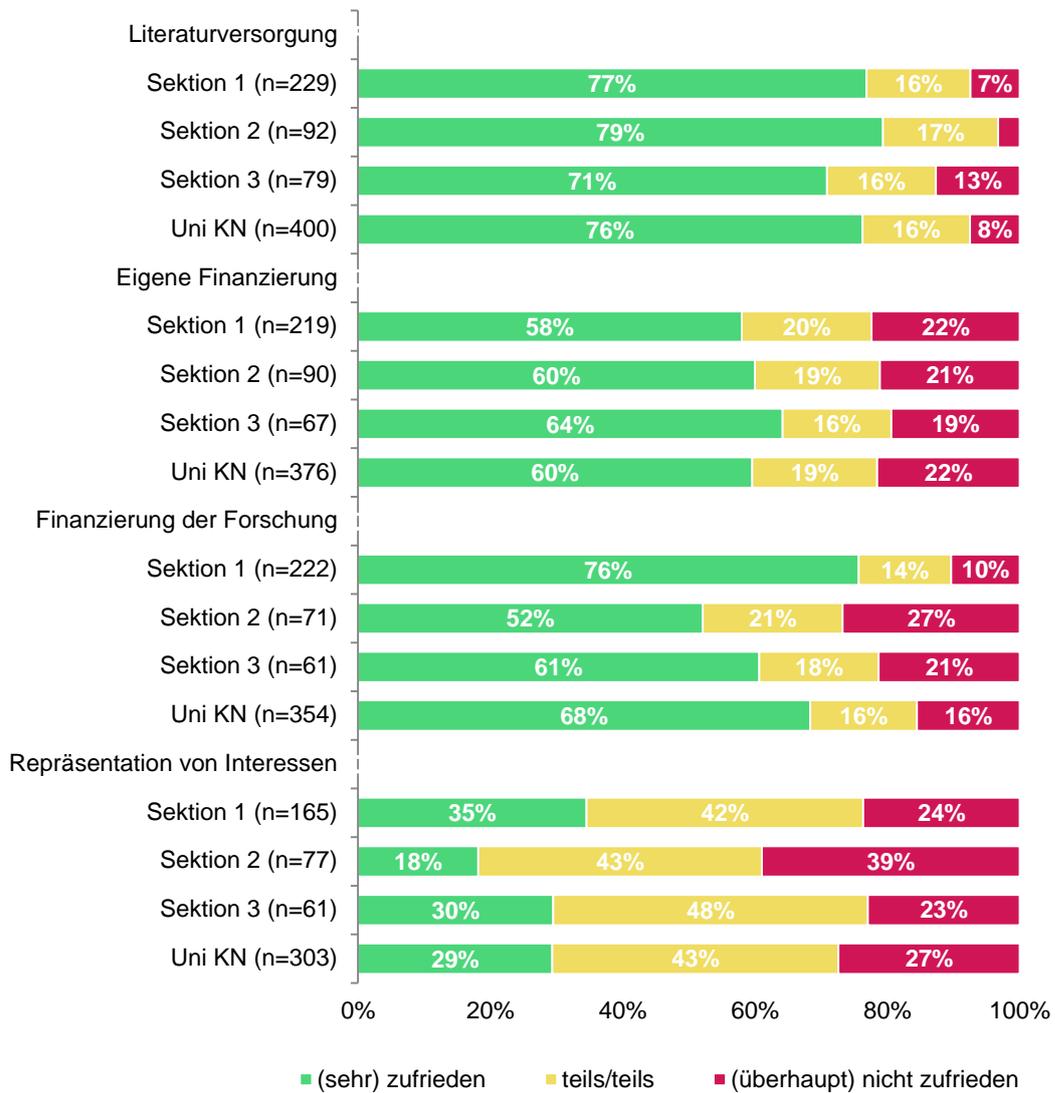
Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (überhaupt nicht zufrieden)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Abbildung 24: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Promotionsphase (Teil 2)



Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (überhaupt nicht zufrieden)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Abbildung 25: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Promotionsphase (Teil 3)



Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (überhaupt nicht zufrieden)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Tabelle 26: Zufriedenheit mit Promotionsprogramm nach Art des Promotionsprogramms

	Extern finanz. Promotionsprog. (n=100-105)	Weiteres Promotionsprog. (n=120-124)	Summe strukturierte Promotionsprog. (n=227-236)
Inhaltl. Ausgestaltung des Promotionsprogramms.	65%	51%	56%
Struktur des Promotionsprog.	56%	47%	50%
Organisation des Promotionsprog.	55%	45%	49%

Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (überhaupt nicht zufrieden)). Die Kategorien 1 und 2 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Zur Einordnung der Werte können die Ergebnisse von Jakstzat und andere⁵³ herangezogen werden. Sie haben nicht einzelne Aspekte abgefragt, jedoch die allgemeine Zufriedenheit mit der Betreuung. Für ihre Daten können sie berichten, dass 55% der Promovierenden mit der Betreuungssituation (sehr) zufrieden sind. Auch die DoktorandInnen der Universität Konstanz wurden gefragt, wie zufrieden sie mit ihrer Promotion an der Universität Konstanz insgesamt sind. Hierauf gaben 71% der Befragten an (sehr) zufrieden zu sein.

Auch in der Promoviertenbefragung wurden die Teilnehmenden um ein Fazit zu ihrer Promotionsphase an der Universität Konstanz gebeten. Im Ergebnis zeigt sich, dass drei Viertel der befragten Promovierten sich vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen an der Universität retrospektiv (sehr) wahrscheinlich wieder für den Hochschulstandort entscheiden würden.⁵⁴ Diese Ergebnisse sprechen für die Qualität der Nachwuchsförderung an der Universität Konstanz.

⁵³ Jakstzat, Steffen / Preßler, Nora / Briedis, Kolja (2012): Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS | Forum Hochschule.

http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf, S. 6.

⁵⁴ Frage: „Wenn Sie – rückblickend – noch einmal die freie Wahl hätten, würden Sie die selbe Hochschule wählen?“ / n=74

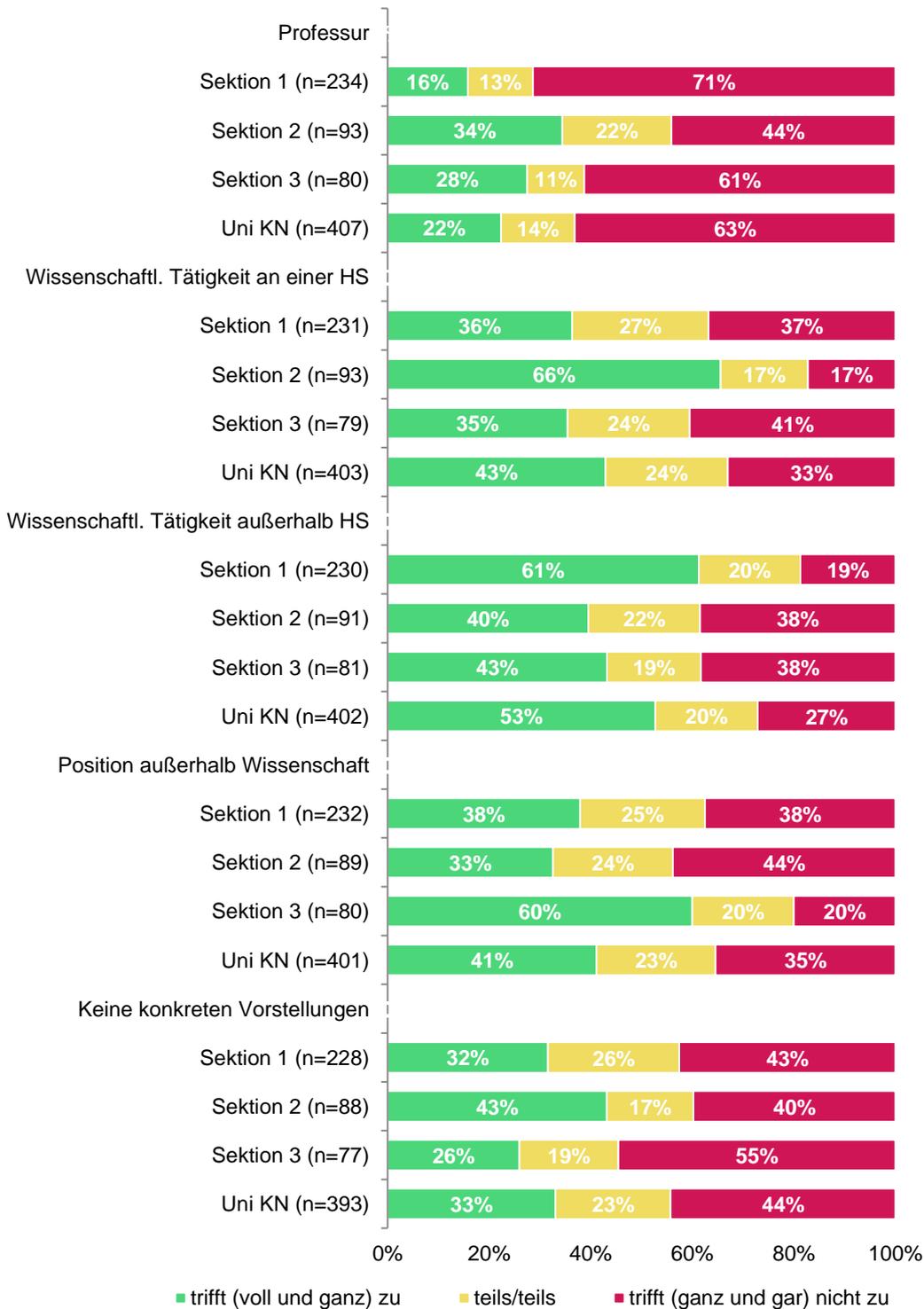
10 Berufseinstieg und berufliche Situation

Wie geht es nach Abschluss der Promotion beruflich weiter? Die Promovierendenbefragung gibt Aufschluss über die beruflichen Erwartungen der Befragten während der Promotionszeit. Detaillierteren Aufschluss über den tatsächlichen Berufseinstieg und Tätigkeiten nach der Promotionsphase gibt die Promoviertenbefragung. Dargestellt werden dabei die Ergebnisse zum Übergang in den Beruf, zur derzeitigen Stellung, zu Kompetenzerwerb und beruflichen Anforderungen sowie zur Ausbildungsadäquanz.

10.1 Berufliche Erwartungen

Die Promovierenden wurden zu den beruflichen Erwartungen, die sie mit ihrer Promotion verbinden, befragt. Die Mehrheit (53%) wünscht sich eine wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb einer Hochschule. 43% sehen sich in einer wissenschaftlichen Tätigkeit an einer Hochschule, 41% erwarten eine berufliche Stellung außerhalb der Hochschule. 22% streben eine Professur an.

Abbildung 26: Zukunftspläne

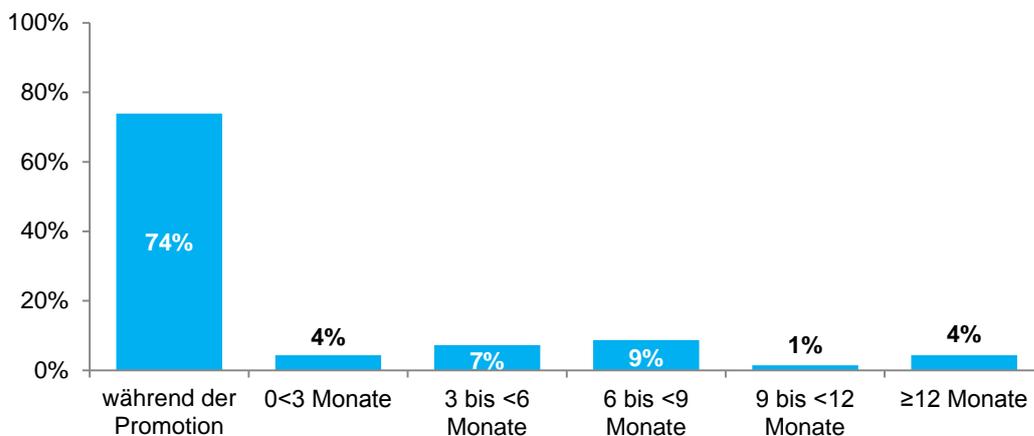


Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Welche beruflichen Erwartungen verbinden Sie mit Ihrer Promotion?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (trifft voll und ganz zu) bis 5 (trifft ganz und gar nicht zu)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

10.2 Übergang in den Beruf

Der überwiegende Anteil der Promovierten (74%) hat bereits während der Promotion oder unmittelbar im Anschluss an die Promotion ein Stellenangebot erhalten und angenommen. Der größte Anteil der Promovierten, die nach ihrem Abschluss zunächst auf Stellensuche waren, hat binnen neun Monaten eine Beschäftigung gefunden. Für 5% der Promovierten dauerte die Stellensuche länger als 9 Monate. (vgl. Abbildung 27). Diese Beobachtungen decken sich mit den Ergebnissen, die das Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs im Jahr 2013 zusammengetragen hat.⁵⁵

Abbildung 27: Stellensuche



Quelle: Promoviertenbefragung. Fragen: „Wie viele Monate hat Ihre Suche nach einer ersten Beschäftigung insgesamt gedauert?“ (Antwort: Zahleneingabefeld) und „Haben Sie eine Stelle bereits während Ihrer Promotion oder unmittelbar im Anschluss an Ihre Promotion angeboten bekommen und angenommen?“ (Antwort: Ja) zusammengefasst. Angegeben sind Anteile der einzelnen Kategorien in Prozent.
Fallzahl: n=69

Insgesamt betrachtet sind die größten Hemmnisse bei der Stellensuche aus Sicht der Promovierten die fehlende Berufserfahrung (60% Zustimmung) und das knappe Angebot an Stellen im favorisierten Bereich (48% Zustimmung). Etwa 40% der Promovierten gaben zudem an, dass AbsolventInnen mit einem anderen Studienschwerpunkt gesucht würden bzw. dass ihnen spezielle Kenntnisse fehlten (z.B. Fachwissen, EDV, Fremdsprachen).⁵⁶

⁵⁵ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovieren und Promovierte in Deutschland. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 274f.

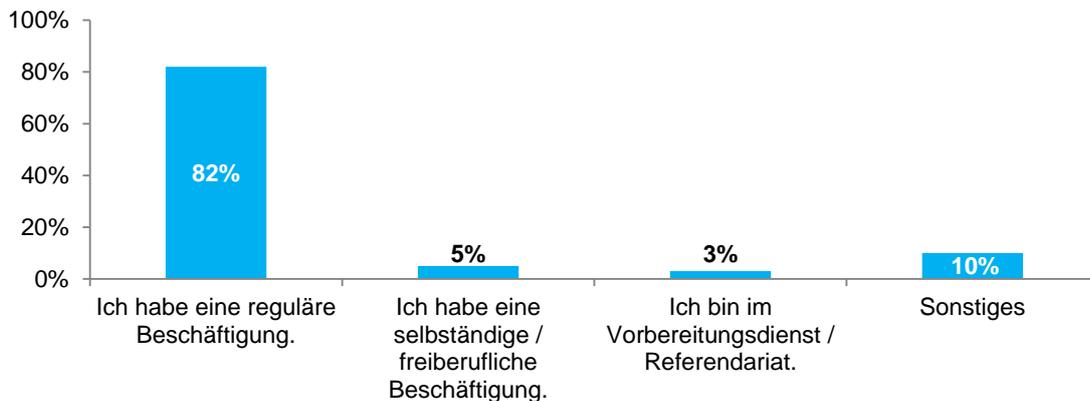
⁵⁶ Frage: „Welchen Schwierigkeiten sind Sie bei Ihrer Stellensuche – unabhängig von deren Erfolg – bislang begegnet? (Mehrfachantworten sind möglich.)“ / n=25

10.3 Derzeitige Erwerbstätigkeit

95% der befragten Promovierten des PJG 2013/14 haben während oder nach ihrem Abschluss eine Berufstätigkeit aufgenommen⁵⁷ (Bundesschnitt PJG 2009/10: 90%⁵⁸); 5% (n=4, ausschließlich ehemalige DoktorandInnen der Sektion 1) sind ca. anderthalb Jahre nach ihrem Promotionsabschluss noch arbeitssuchend⁵⁹. Von den Befragungsteilnehmenden gaben 4% (n=3) an, dass sie nach einer vorübergehenden Beschäftigung im Anschluss an ihre Promotion aktuell keiner Beschäftigung nachgehen.⁶⁰

Vier von fünf der berufstätigen Promovierten sind laut ihren Angaben in der Promoviertenbefragung regulär beschäftigt, 5% sind selbstständig und 3% absolvieren ihren Vorbereitungsdienst (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Aktuelles Beschäftigungsverhältnis



Quelle: Promoviertenbefragung. Frage: „Wie sieht Ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis aus?“ Befragt wurden nur Promovierte, die angaben aktuell beschäftigt zu sein. Angegeben sind Anteile in Prozent.
Fallzahl: n=67

Die Ergebnisse decken sich mit der KOAB-Absolventenstudie der Promovierten des PJG 2009.⁶¹

⁵⁷ Frage: „Haben Sie eine Stelle bereits während Ihrer Promotion oder unmittelbar im Anschluss an Ihre Promotion angeboten bekommen und angenommen“ (Antwortoption: Ja) und „Waren Sie schon einmal seit Ihrem Promotionsabschluss erwerbstätig? [...]“ (Antwort: Ja) / n=74

⁵⁸ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovieren und Promovierte in Deutschland. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 281.

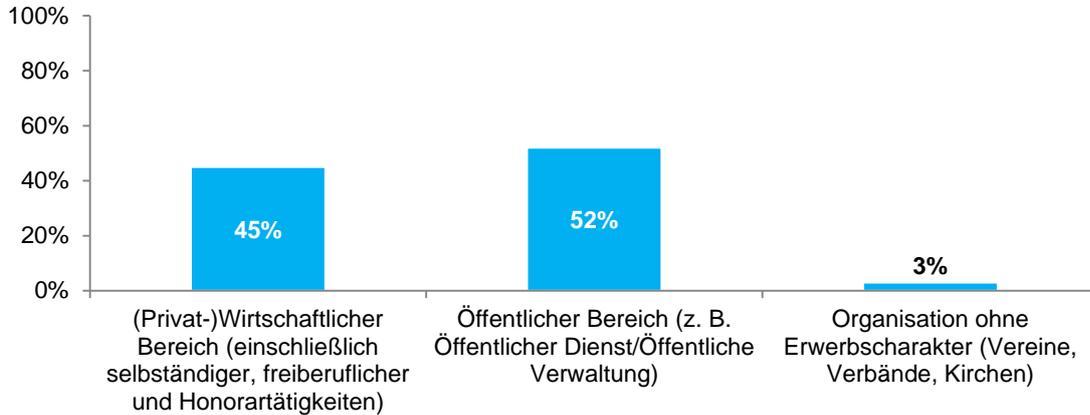
⁵⁹ Frage: „Waren Sie schon einmal seit Ihrem Promotionsabschluss erwerbstätig? [...]“ (Antwort: Nein, aber ich suche) / n=23

⁶⁰ Frage: „Üben Sie Ihre erste Beschäftigung nach Ihrer Promotion derzeit noch aus?“ (Antwort: „Nein, ich bin derzeit nicht beschäftigt.“ / n=70

⁶¹ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovieren und Promovierte in Deutschland. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 289.

Knapp die Hälfte der Promovierten sind im öffentlichen Bereich angestellt, 45% im (privat-)wirtschaftlichen Bereich und eine kleine Minderheit (3%) in Organisationen ohne Erwerbscharakter (Abbildung 29).

Abbildung 29: Sektorzugehörigkeit



Quelle: Promoviertenbefragung. Frage: „In welchem Sektor sind Sie gegenwärtig tätig?“ Befragt wurden nur Promovierte, die angaben aktuell beschäftigt zu sein. Angegeben sind Anteile in Prozent.
Fallzahl: n=64

Jede/r zweite Berufstätige gab in der Promoviertenbefragung an, in einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig zu sein (53%). Jede/r Zehnte arbeitet im Bereich Rechts- und Steuerberatung bzw. Wirtschaftsprüfung. Jeweils 6% der Befragten sind an einer Schule beschäftigt oder im Bereich Elektrotechnik, Elektronik, technische Geräte (vgl. Tabelle 27: Branchenzugehörigkeit). Im Vergleich zur bundesweiten KOAB-Absolventenstudie (Promovierte PJG 2009) wird deutlich, dass die Konstanzer Promovierten deutlich häufiger wissenschaftsnah beschäftigt sind (Uni KN 53%, KOAB: 25%⁶²).

⁶² Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovieren und Promovierte in Deutschland. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 290.

Tabelle 27: Branchenzugehörigkeit

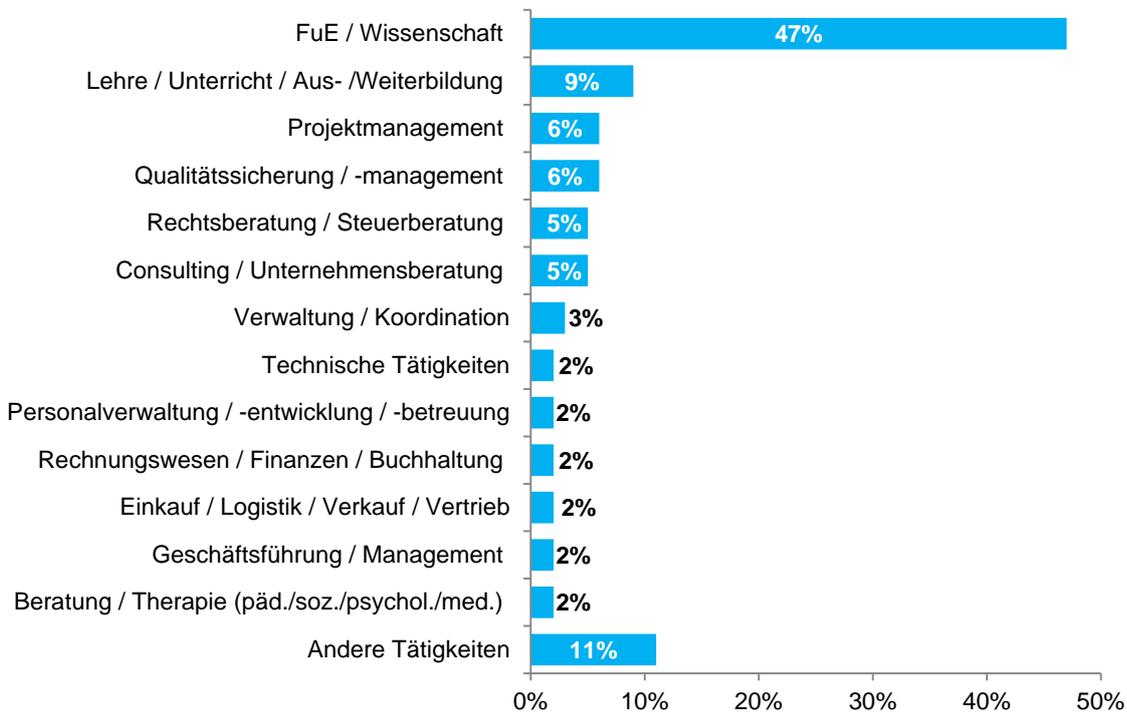
	Anteil in der Branche Beschäftigter
Industrie, verarbeitendes Gewerbe, Bau	
Chemische / Pharmazeutische Industrie	3%
Maschinenbau	2%
Automobil-, Fahrzeugbau	3%
Elektrotechnik, Elektronik, technische Geräte	6%
Dienstleistungen	
Banken / Versicherungen / Finanzdienstleistungen	2%
Rechts- / Steuerberatung / Wirtschaftsprüfung	9%
Consulting / Unternehmens-/ Wirtschaftsberatung /	3%
Softwareentwicklung	2%
EDV-Dienstleistungen (z.B. Schulung, Beratung, Systemeinrichtung)	2%
Informationsdienstleistungen / Kommunikation	2%
Transport (Personen-, Güterverkehr) / Logistik	2%
Ingenieur- / Architekturwesen	2%
Sonstige Dienstleistung	3%
Bildung, Wissenschaft, Forschung, Kultur	
Schulen	6%
Hochschulen	39%
Forschungseinrichtungen	14%
Verbände, Organisationen, öffentliche Verwaltung	
Justiz	2%

Quelle: Promoviertenbefragung. Frage: „In welcher Branche sind Sie bzw. das Unternehmen oder die Einrichtung, für die Sie gegenwärtig arbeiten, tätig?“ Befragt wurden nur Promovierte, die angaben aktuell beschäftigt zu sein. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Fallzahl: n=64

Als ihre hauptsächliche Tätigkeit nannte knapp die Hälfte der berufstätigen Promovierten Forschung, Entwicklung und Wissenschaft. Das zweitgrößte Arbeitsfeld liegt im Bereich Lehre, Unterricht sowie Aus- und Weiterbildung und wurde von 9% der Befragten als Haupttätigkeitsfeld angegeben (vgl. Abbildung 30: Derzeitige Tätigkeiten).

Abbildung 30: Derzeitige Tätigkeiten



Quelle: Promoviertenbefragung. Frage: „Welche hauptsächliche Tätigkeit (hauptsächliche Arbeitsaufgabe) üben Sie derzeit aus?“ Angegeben sind Anteile in Prozent.
 Fallzahl: n=67

Der Eindruck, dass viele der ehemaligen DoktorandInnen weiter wissenschaftsnah tätig sind, deckt sich auch mit den Antworten auf die offene Fragen nach der Berufsbezeichnung. Die Alumni wurden offen gefragt, was die genaue Bezeichnung ihres Berufes sei. Von 57 Teilnehmenden der Studie, welche die Frage beantwortet haben, gaben 29 die Bezeichnungen „Post-Doc“, „Postdoctoral fellow“, „Akademischer Rat“, „Assistant Professor“, „Research Associate“, „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“, sowie „Postdoctoral Researcher“ an. Das entspricht einem Anteil von 51%.

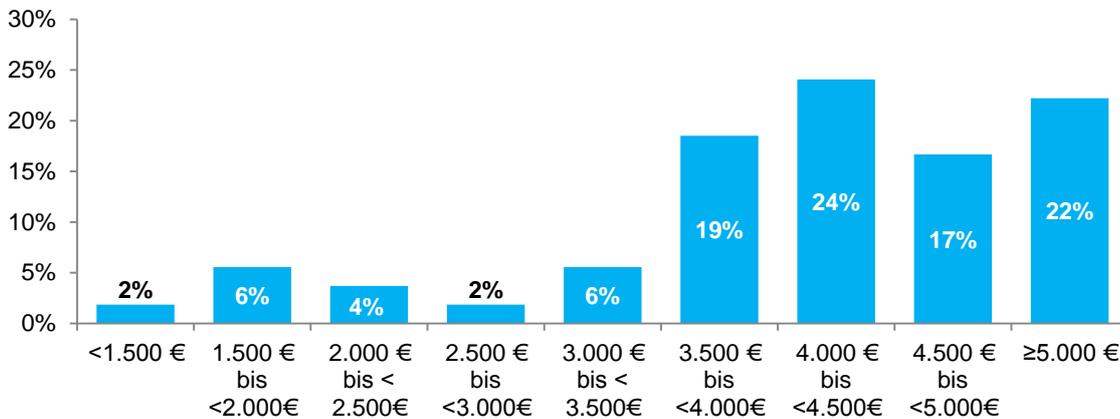
46% der beschäftigten Promovierten gaben an, unbefristet beschäftigt zu sein⁶³. Die vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit liegt bei zwei Dritteln der befragten berufstätigen Promovierten bei mindestens 40 Stunden (Median: 40 Stunden).⁶⁴ Im Mittel verdienen die Alumni ca. 4.200 EUR brutto (Median: 4.019 EUR, vgl. Abbildung 31). Knapp 15% der Befragten erhalten monatlich weniger als 3.500 EUR, wobei es sich bei diesen Personen ausschließlich um Teilzeitkräfte zu handeln scheint. Im Vergleich zur KOAB-Absolventenstudie (Promovierte PJG 2009) zeigen sich Übereinstimmungen hinsichtlich der Befristung der Arbeitsverträge (KOAB: 48%) sowie der Wochenarbeitszeit (Median KOAB: 40 Stunden). Beim Einkommen

⁶³ Frage: „Sind Sie derzeit unbefristet oder befristet beschäftigt?“ (Antwort: Unbefristet) / n=61

⁶⁴ Frage: „Wie hoch ist Ihre vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit?“ (Antwort: Zahleneingabefeld)

schneiden die AbsolventInnen der Universität Konstanz – auch unter Berücksichtigung der Inflation der letzten Jahre – besser ab (MW KOAB: 3.863 EUR).⁶⁵

Abbildung 31: Einkommenshöhe



Quelle: Promoviertenbefragung. Frage: „Wie hoch ist derzeit Ihr monatliches Brutto-Einkommen in Euro (inkl. Sonderzahlungen und Überstunden)?“ (Antwort: Zahleneingabefeld)
 Angegeben sind Anteile der einzelnen Kategorien in Prozent.
 Fallzahl: n=54

Bei der Frage nach dem Arbeitsort zeigt sich, dass der überwiegende Anteil der beschäftigten Promovierten in Deutschland tätig ist (73%); 12% arbeiten im europäischen Ausland und 15% im nicht-europäischen Ausland.

Im Vergleich zu den MasterabsolventInnen der Universität Konstanz (PJG 2012/13 und 2013/14) fällt auf, dass sich die Promotion beruflich „auszahlt“. So sind die Promovierten häufiger unbefristet beschäftigt (46% gegenüber 39%), haben durchschnittlich eine höhere Wochenarbeitszeit (37 Wochenstunden im Vergleich zu 24 Wochenstunden) und erzielen auch vor diesem Hintergrund ein deutlich höheres Einkommen (Median: 4.019 EUR im Gegensatz zu 2.200 EUR).

10.4 Kompetenzerwerb und berufliche Anforderungen

Im Großen und Ganzen sind die befragten Promovierten der Auffassung, dass sie zum Zeitpunkt ihres Promotionsabschluss über (sehr) hohe soziale, personale und Fachkompetenzen verfügten (vgl. Tabelle 28). Besonders gut bewerten sie ihre Fähigkeit, selbstständig zu arbeiten (MW: 1,3). Auch die Dimensionen „Analytische Fähigkeit“ und „Spezielles Fachwissen“ werden im Mittel sehr gut bewertet (beide MW 1,6). Kritisch bewerten die Promovierten zum Zeitpunkt ihres Abschlusses hingegen ihre Fähigkeit mit Konflikten umzugehen und ihre interkulturelle Kompetenz (beide MW 2,5). Im Verhältnis zu den Kompetenzanforderungen in ihren aktuellen Tätigkeitsfeldern sehen sich die Promovierten insbesondere hinsichtlich ihrer

⁶⁵ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovieren und Promovierte in Deutschland. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf, S. 293.

Methodenkompetenz besser aufgestellt, als dies beruflich gefordert ist (Delta Kompetenzerwerb zu Kompetenzanforderungen: +0,4). Die höchste Differenz zwischen den im Laufe des Studiums und der Promotion erworbenen Kompetenzen und den im Beruf geforderten Fähigkeiten erkennen die befragten Promovierten im Bereich „Fachübergreifendes Denken“ (Delta: -0,5) und der mündlichen Ausdrucksfähigkeit (Delta: -0,4).

Tabelle 28: Kompetenzerwerb und berufliche Anforderungen

	Kompetenzerwerb zum Promotionsabschluss (MW)	Kompetenzanforderungen im Beruf (MW)	Delta
Breites Grundlagenwissen	2,3	2,1	-0,3
Spezielles Fachwissen	1,6	1,9	0,3
Kenntnisse wissenschaftlicher Methoden	1,8	2,3	0,4
Fachübergreifendes Denken	2,3	1,8	-0,5
Analytische Fähigkeit	1,6	1,5	-0,1
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	1,7	1,6	-0,2
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	1,8	1,7	-0,1
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	2,0	1,6	-0,4
Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen	1,7	1,7	0,0
Selbstständiges Arbeiten	1,3	1,4	0,0
Kommunikationsfähigkeit	1,8	1,6	-0,3
Problemlösungsfähigkeit	1,8	1,6	-0,2
Organisationsfähigkeit	1,9	1,7	-0,2
Kooperationsfähigkeit	2,0	1,8	-0,2
Präsentationsfähigkeit	1,9	2,0	0,1
Konfliktfähigkeit	2,5	2,2	-0,3
Interkulturelle Kompetenz	2,5	2,5	0,1
Fremdsprachenkenntnisse	2,1	2,3	0,2

Quelle: Promoviertenbefragung. Fragen: „In welchem Maße verfügten Sie zum Zeitpunkt Ihres Promotionsabschlusses über folgende Kenntnisse und Kompetenzen?“ und „Inwieweit werden die folgenden Fähigkeiten und Kompetenzen in Ihrer gegenwärtigen Erwerbstätigkeit gefordert?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (in sehr hohem Maße) bis 5 (gar nicht)). Angegeben sind Mittelwerte/Mittelwertdifferenzen.

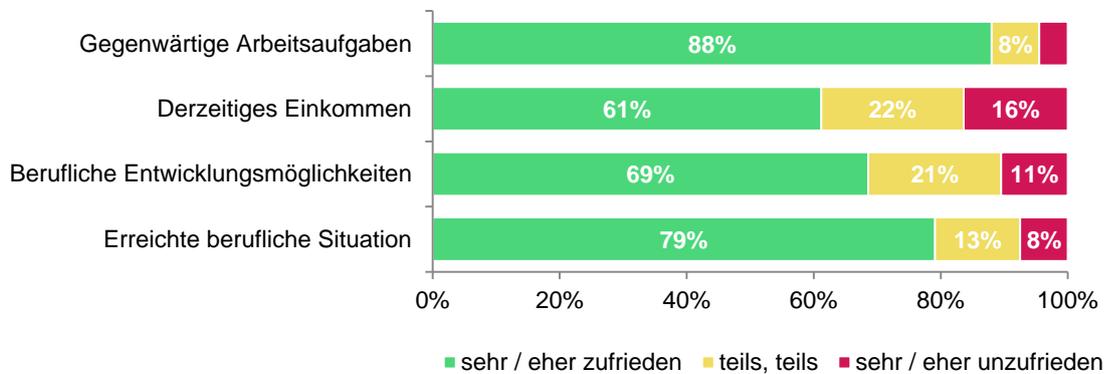
Grün hervorgehoben sind Werte < 2,0.

Fallzahl: n=63-74

10.5 Ausbildungsadäquanz

Drei Viertel der befragten berufstätigen Promovierten sind laut Selbsteinschätzung adäquat zu ihrem Abschluss beschäftigt; jede/r Vierte gibt an, dass für die derzeitige Beschäftigung ein geringeres Hochschulabschlussniveau auch geeignet wäre.⁶⁶ Insgesamt betrachtet gaben 88% der Promovierten an, dass sie mit ihrer beruflichen Situation (sehr) zufrieden sind.⁶⁷ Diese Zufriedenheit scheint vor allem dem Umstand geschuldet, dass die Befragten mit ihrer konkreten Arbeitsaufgabe sehr zufrieden sind (88%, vgl. Abbildung 32). Vergleichsweise weniger zufrieden sind die Promovierten hingegen mit ihrem derzeitigen Einkommen: 16% der Befragten gaben an, (sehr) unzufrieden hinsichtlich ihrer Entlohnung zu sein.

Abbildung 32: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der beruflichen Situation



Quelle: Promoviertenbefragung. Frage: „Inwieweit sind Sie mit den folgenden Aspekten Ihrer beruflichen Situation zufrieden?“ (Antwortskala von 1 (Sehr zufrieden) bis 5 (Sehr unzufrieden)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.
 Fallzahl: n=67

⁶⁶ Frage: „Welches Abschlussniveau ist Ihrer Meinung nach für Ihre derzeitige Beschäftigung am besten geeignet?“ / n=66

⁶⁷ Frage: „Inwieweit sind Sie mit Ihrer beruflichen Situation insgesamt zufrieden?“ / n=67

11. Fazit

Die Betreuung und Durchführung von Promotionen ist eine zentrale Aufgabe von Universitäten. Dennoch ist über die Promotionsphase vergleichsweise wenig bekannt. Neben exakten Daten zur Anzahl der Doktorandinnen und Doktoranden sowie der Abbrüche sind weiterführende Informationen wie zur Finanzierung der DoktorandInnen oder der Betreuungssituation die Voraussetzung, um die Situation der DoktorandInnen adäquat beurteilen zu können. Die zwei vorliegenden Befragungen von aktuellen sowie von ehemaligen DoktorandInnen der Universität Konstanz geben hier Aufschluss: Sie bieten Erkenntnisgewinne zur Promotionsphase, indem sie Informationen zur Finanzierung, der Situation extern finanzierter Promovierender, zu strukturierten Promotionsprogrammen, der Promotionsdauer, den Rahmenbedingungen und Belastungen in der Promotionsphase, der Betreuung sowie dem Verbleib der DoktorandInnen bieten.

Finanzierung

Die klassische Form der Finanzierung ist an der Universität Konstanz – wie auch laut Studien in ganz Deutschland – die durch eine haushalts- oder drittmittelfinanzierte Stelle oder ein Stipendium. Die Mehrheit der Befragten (85%) finanzierte sich über diese und weitere Mittel für Forschung und Wissenschaft. Die Ergebnisse beider Befragungen zeigen jedoch eindeutig, dass meist eine Finanzierungsform nicht (mehr) für ein gesamtes Promotionsprojekt ausreicht. Die befragten Alumni/ae benötigten im Schnitt 4,7 Finanzierungsformen bis zum erfolgreichen Abschluss ihrer Promotion: also aneinandergereihte befristete Arbeitsverträge, Stipendien oder Phasen sonstiger Finanzierung. Die aktuellen DoktorandInnen haben im Schnitt bereits 3 Finanzierungsformen aneinandergereiht. Zumeist sind dies befristete Arbeitsverträge mit Universitäten. Die Angaben zu den Vertragslaufzeiten bestätigen dieses Bild. Nahezu die Hälfte der befragten DoktorandInnen (48%) hat einen Vertrag, welcher maximal auf 12 Monate befristet ist. Nur 8% haben einen Vertrag, dessen Laufzeit länger als drei Jahre ist. Im Schnitt benötigten die befragten Alumni/ae jedoch 4 Jahre und 3 Monate bis zur Abgabe ihrer Dissertation. Auch die Promovierendenstatistik berichtet ähnliche Vertragslaufzeiten (im Schnitt 4 Jahre und 8 Monate, inklusive Prüfung).

Externe Promovierende

Obwohl die Stelle oder das Stipendium die vorherrschende Finanzierung ist, ist auch die extern finanzierte Promotion – also eine Promotion, welche durch Stellen außerhalb der Wissenschaft oder durch Familie, Erspartes, „Jobben“ oder Sozialleistungen finanziert wird, kein Sonderfall. 15% der Befragten waren laut dieser Definition „Externe“. Hierbei legen die Hinweise in den offenen Nennungen die Schlussfolgerung nahe, dass „Externe“ nicht unbedingt dem Bild des Anwalts, der berufsbegleitend promoviert, entsprechen. Häufig sind es ehemalige „Interne“, deren Stelle ausgelaufen ist und die nun in (teilweise prekären) Verhältnissen ihre Dissertation fertigstellen. So ist der Anteil derer, die schon länger promovieren, in dieser Gruppe höher als beim Rest der Befragten (59% haben ihre Promotion 2012 oder früher begonnen, bei allen Befragten liegt dieser Anteil bei 35%). Auch in

anderen Merkmalen unterscheidet sich diese Gruppe zu ihrer Vergleichsgruppe. Externe sind mehrheitlich den Geisteswissenschaften zuzuordnen (28% der Befragten der Sektion 2 promovieren extern finanziert). Sie haben seltener Kontakt zu ihrer Betreuungsperson (24% der Externen sehen ihre Betreuungsperson mind. einmal die Woche gegenüber 70% der anders finanzierten) und weniger Zeit für ihre Dissertation (21 Wochenstunden gegenüber 30 Wochenstunden). Zudem denken sie häufiger über den Abbruch der Dissertation nach (42% der Externen geben an, dass sie ernsthaft über Abbruch nachgedacht haben, insgesamt liegt der Anteil bei 29% aller Befragten).

Strukturierte Promotionsprogramme

An der Universität Konstanz promovieren etwas über die Hälfte der DoktorandInnen in strukturierten Promotionsprogrammen. Hier zeigt sich, dass dies auch Einfluss auf den Weg in die Promotion sowie die Betreuung hat. Ein häufiger Weg in die Promotion (auch in strukturierte Promotionsprogramme) ist nach wie vor, dass der oder die StudienabsolventIn bei der künftigen Betreuungsperson die Abschlussarbeit geschrieben oder als wissenschaftliche Hilfskraft gearbeitet hat und dann ein Angebot zur Promotion erhält. Es zeigt sich aber, dass der Anteil derer, die ein formales Auswahlverfahren durchlaufen haben, vor allem in extern finanzierten strukturierten Promotionsprogrammen höher ist (57%) als bei der Individualpromotion (24%). Auch sehen die DoktorandInnen in strukturierten Promotionsprogrammen ihre Betreuungsperson häufiger (67% haben mindestens einmal die Woche Kontakt, in der Vergleichsgruppe sind es 58%) und berichten häufiger über ihre Promotion (71% stimmen hier zu, gegenüber 61% derjenigen ohne Promotionsprogramm). Sie haben deutlich häufiger bereits eine/n ZweitgutachterIn (83% zu 42%). Auch geben sie seltener an, dass sie zu wenig Zeit für die Forschung haben (13% zu 23%). Beide Gruppen sind jedoch gleich zufrieden mit ihrer Betreuungsperson (70%).

Die Zufriedenheit mit dem Promotionsprogramm hängt von der Art des Promotionsprogramms ab. Insgesamt ist etwa die Hälfte der Promovierenden in strukturierten Promotionsprogrammen mit dem Inhalt (56%), der Struktur (50%) und der Organisation (49%) ihres Promotionsprogramms sehr bzw. eher zufrieden. Sieht man sich daraus die Gruppe der Promovierenden in extern finanzierten Promotionsprogrammen an, ist deren Zufriedenheit mit diesen Aspekten (Inhalt 65%, Struktur 56%, Organisation 55%) jedoch höher.

Zeit für die Promotion

Die Promovierenden der Universität Konstanz arbeiten im Durchschnitt 44,4 Stunden pro Woche. Mit wöchentlich durchschnittlich 28,8 Stunden verwenden die Befragten mit Abstand am meisten Arbeitsstunden auf ihre Dissertation. Forschungstätigkeiten für den Lehrstuhl / Projekt nehmen 5,6 Stunden ein, weitere 3,7 Stunden die Lehre. Auffällig ist die starke Streuung bei den Angaben, die beispielsweise eine hohe Lehrbelastung einiger Promovierender dokumentiert. Ausreichend Zeit für die Forschung haben 56% der Befragten. Aber immerhin 17% sagen, dass sie zu wenig Zeit für die Forschung haben. Andere Verpflichtungen, die wenig Zeit für die Forschung lassen, sind insbesondere administrative Tätigkeiten (58%) und Lehre (48%). Bei den Alumni/ae werden dissertationsfremde Belastungen wie die eben genannten mit 52% als häufigster Grund für die Verzögerung der Dissertation

genannt. Betrachtet man diese Zahlen vor dem Hintergrund der Erkenntnisse zur Finanzierung sowie der Promotionsdauer, besteht hier Verbesserungspotential.

Sonstige Rahmenbedingungen und Belastungen

Die Universität Konstanz hat sich in den vergangenen Jahren sehr um die Verbesserung der Rahmenbedingungen der Promotion bemüht. Offensichtlich mit Erfolg. Die Befragten bewerten Rahmenbedingungen wie Arbeitsplatz, Dienstreisen sowie Unterstützung durch Service- und Beratungseinrichtungen positiv: Die Mehrheit verfügt über einen Arbeitsplatz (84%), Serviceeinrichtungen werden gut bis sehr gut bewertet (64-80% Zustimmungswerte). Die Mehrheit der Promovierenden (70%) war im letzten Jahr aus forschungsbezogenen Gründen auf Dienstreise und die Kosten wurden mehrheitlich (bei 70%) übernommen.

Die Finanzierung der Promotionsphase als wesentliche Rahmenbedingung wird von den Befragten eher kritisch gesehen. Die Mehrheit der Befragten (69%) empfindet die Befristung von Anstellungen als sehr/eher belastend. Weiterhin werden die „Erwartung viel zu publizieren“ (63%) sowie „Unsichere Karriereperspektiven“ (61%) als sehr/eher belastend empfunden.

Betreuung

Eine gute Betreuung ist entscheidend für den Erfolg der Promotion und die Zufriedenheit der DoktorandInnen. Es zeigt sich, dass der größte Teil (69%) der befragten DoktorandInnen der Universität Konstanz mit ihrer Betreuungsperson (sehr) zufrieden ist. Hierbei ist der Anteil der (sehr) Zufriedenen in Sektion 3 mit 75% am höchsten. Auch wenn Vergleiche aufgrund unterschiedlicher Vorgehensweisen und Frageformulierungen schwierig sind, ist erwähnenswert, dass diese Werte über den Ergebnissen bundesweiter Vergleichsstudien liegen. So berichtet die bundesweite Doktorandenbefragung der THESIS e.V. Initiative einen Zufriedenheitswert von 64%.

Einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Betreuungsperson hat es, wenn die/der ErstgutachterIn zugleich auch die Betreuungsperson ist, wie es bei 84% der Promotionen der Fall ist, und wenn DoktorandInnen mindestens monatlich Kontakt zur Betreuungsperson haben. 64% der Promovierenden gaben an, ihre Betreuungsperson wöchentlich zu sehen, 9% nannten die Antwortkategorie seltener als ein- oder zweimal pro Quartal. Besonders hoch ist die Zufriedenheit bei den DoktorandInnen bezüglich der „Möglichkeiten, selbstständig wissenschaftlich zu arbeiten“ (92%) sowie „die Promotion entsprechend den eigenen (Lern-)Bedürfnissen [zu] gestalten“ (78%). Die geringste Zustimmung (26%) erhält die Aussage „Meine Betreuungsperson diskutiert mit mir meine persönliche Karriereentwicklung (z.B. Industrie, Wissenschaft)“.

Wenn DoktorandInnen über den Abbruch der Promotion nachgedacht haben, gehören nach „Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Forschung für die Dissertation“ gefolgt von „persönlichen Gründen“ „Probleme mit der Betreuung“ (43%) zu den am häufigsten genannten Gründen.

Verbleib und berufliche Situation

Vier von fünf der promovierten AbsolventInnen des Prüfungsjahrgangs 2013/14 sind regulär beschäftigt und im Vergleich zum Bundesschnitt sind sie deutlich häufiger wissenschaftsnah tätig. Nur 5% der Promovierten sind anderthalb Jahre nach ihrem Abschluss noch arbeitssuchend. Mit ihren im Zuge des Studium und der Promotion erworbenen Kompetenzen sind die Promovierten gemäß ihrer Selbsteinschätzung gut auf ihre derzeitigen beruflichen Anforderungen vorbereitet. Die größten Abweichungen zwischen dem Kompetenzerwerb zum Zeitpunkt des Promotionsabschlusses und den Kompetenzenanforderungen im derzeitigen Beruf sehen die Befragten in den Bereichen fachübergreifendes Denken und mündlicher Ausdrucksfähigkeit. Im Vergleich zu den MasterabsolventInnen der Universität Konstanz (PJK 2012/13 und 2013/14) sind die Promovierten häufiger unbefristet und in Vollzeit beschäftigt. Knapp 90% der Teilnehmenden an der Promoviertenbefragung sind mit ihrer beruflichen Situation (sehr) zufrieden.

Literatur

Berning, Ewald / Falk, Susanne (2006): Promovieren an den Universitäten in Bayern. http://www.ihf.bayern.de/uploads/media/ihf_studien_hochschulforschung-72.pdf

duz Special (2004): Zur Situation Promovierender in Deutschland. Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung 2004. http://www.claussen-simonstiftung.de/fileadmin/user_upload/Diverses/zur_situation_promovierender_in_deutschland.pdf

Hauss, Kalle / Kaulisch, Marc / Zinnbauer, Manuela / Tesch, Jakob / Fräßdorf, Anna / Hinze, Sybille / Hornbostel, Stefan (2012): Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_13_2012.pdf

Jaksztat, Steffen / Preßler, Nora / Briedis, Kolja (2012): Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS | Forum Hochschule. http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201215.pdf

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovieren und Promovierte in Deutschland. http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf

Gerhardt, Anke / Briede, Ulrike / Mues, Christopher (2005): Zur Situation der Doktoranden in Deutschland – Ergebnisse einer bundesweiten Doktorandenbefragung. Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 27. Jg. 2005

Glossar

Bildungsherkunft – Der Begriff Bildungsherkunft bezieht sich auf die Ausbildung der Eltern eines Studierenden. Hat mindestens ein Elternteil einen (Fach-) Hochschulabschluss, wird die Bildungsherkunft als Akademikerhaushalt bezeichnet.

Migrationshintergrund – Als Person mit Migrationshintergrund gilt, wer eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt, oder im Ausland geboren wurde und nach 1949 zugewandert ist, wer in Deutschland geboren ist und eingebürgert wurde, oder ein Elternteil hat, das zugewandert ist, eingebürgert wurde oder eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt (vgl. Statistisches Bundesamt)

Prüfungsjahrgang – Ein Prüfungsjahrgang entspricht der Kohorte, die im Zeitraum vom 01.10. eines Jahres bis zum 30.09. des Folgejahres ihr Studium / Promotion abgeschlossen hat.

Anhang I: Methodische Anmerkungen

Promovierendenbefragung

Am 11.12.2015 wurden die Einladungen zu der Befragung an 1.094 E-Mail-Adressen der an der Universität Konstanz registrierten Promovierenden⁶⁸ verschickt. Von den 1.094 E-Mail-Adressen wurden einige vorab korrigiert, da sie von EvaSys als ungültige Adressen erkannt wurden (z.B. fehlendes @-Zeichen). Von den verschickten E-Mails kamen 105 als unzustellbar zurück. Weitere E-Mail-Adressen konnten nach einer Internetrecherche korrigiert werden und die Personen wurden nochmals über die korrigierten E-Mail-Adressen eingeladen, so dass nur noch 48 E-Mail-Adressen ungültig waren. Damit ergeben sich 1.046 gültige E-Mail-Adressen, an die eine Einladung zur Befragung geschickt wurde. Hinzu kommt eine Person, die während des gesamten Befragungszeitraums gemäß ihrer automatischen E-Mail-Rückantwort nicht erreichbar war. Zwei Promovierende haben geschrieben, dass sie keine Einladung erhalten hätten.⁶⁹ Diese wurden im Nachgang zu der Befragung eingeladen. Damit ergibt sich eine bereinigte Grundgesamtheit von 1.047 registrierten Promovierenden, von denen 422⁷⁰ den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben. Daraus errechnet sich eine Rücklaufquote von 40%.

Die Promovierenden, die den Fragebogen zum jeweiligen Zeitpunkt noch nicht vollständig ausgefüllt hatten, wurden insgesamt dreimal per E-Mail erinnert. Zusätzlich wurde an alle immatrikulierten Promovierenden, für die eine alternative E-Mail-Adresse vorlag, eine Nachricht mit einem Hinweis auf die Promovierendenbefragung verschickt. Über die E-Mail-Verteiler der Fachbereiche und Promotionsprogramme wurde ebenfalls auf die Befragung hingewiesen. Die Feldphase endete am 08.02.2016. Tabelle 29 gibt einen Überblick über den zeitlichen Ablauf der Feldphase.

⁶⁸ Registrierte Promovierende mit E-Mail-Adressen mit Stand zum 11.11.2015. Hier ist zu berücksichtigen, dass nicht für alle registrierten DoktorandInnen E-Mail-Adressen vorlagen. Tatsächlich waren zum Stichtag der internen Statistik (31.10.2015) 1.158 Promovierende registriert. Für circa 164 lagen demnach keine E-Mail-Adressen vor. Derzeit wird eine Nacherfassung durch die Stabsstelle Controlling koordiniert, um dies in Zukunft zu verbessern.

⁶⁹ In beiden Fällen gibt es nachvollziehbare Gründe, die das Fehlen der jeweiligen E-Mail-Adresse in der Liste zum Stand 11.11.2015 erklären können (z.B. Fachwechsel).

⁷⁰ Abweichende Fallzahlen in den Tabellen lassen sich dadurch erklären, dass die Befragungsteilnehmenden einzelne Fragen unbeantwortet lassen konnten, wodurch sich eine unterschiedliche Anzahl von fehlenden Werten für verschiedene Fragen ergibt.

Tabelle 29: Ablauf der Feldphase (Doc)

	Datum
Versand der Einladung	11.12.2015
Erinnerung I	22.12.2015
Erinnerung an alternative E-Mail-Adresse	22.12.2015
Erinnerung II	20.01.2016
Erinnerung III	05.02.2016
Ende der Feldphase	08.02.2016

Promoviertenbefragung

Am 08.02.2015 wurden die Promovierten der Universität Konstanz des Prüfungsjahrgangs 2013/14 per Brief zur Befragung eingeladen. Sofern der Brief nicht zugestellt werden konnte (n=72), wurde für die zuletzt in Baden-Württemberg gemeldeten Promovierten (n=55) eine Adressrecherche über das dvv.Meldeportal BW durchgeführt. Auf diese Weise konnten 33 Adressdaten aktualisiert werden. Sofern keine neue Adresse ausgemacht werden konnte, wurden die Promovierten per E-Mail angeschrieben (n=22). Mittels Google-Recherche konnten zudem Kontaktdaten (Anschrift, E-Mailadresse) von zwölf Promovierten herausgefunden werden. Es wurden zwei postalische Erinnerungsschreiben versandt sowie eine Erinnerung per E-Mail zum Ende der Feldphase. Insgesamt konnten von den 196 Promovierten 25 nur per E-Mail angeschrieben werden; 13 konnten weder per Post, noch per E-Mail erreicht werden. An der Befragung teilgenommen haben 75 Promovierte. Damit ergibt sich ein bereinigter Rücklauf von 41%.

Tabelle 30: Ablauf der Feldphase (Alumni)

	Datum
Versand der Einladung	08.12.2015
Erinnerung I	11.01.2016
Erinnerung II	21.01.2016
Erinnerung an alternative E-Mail-Adresse	26.01.2016
Ende der Feldphase	03.02.2016

Anhang II: Weitere Auswertungen

Tabelle 31: Promotionsfach (Doc)

	Uni KN (n=416)		GG* (n=1.158) ⁷¹
Biologie	74	18%	15%
Chemie	68	16%	13%
Erziehungswissenschaft und Empirische Bildungsforschung	2	0%	0%
Geschichte	20	5%	5%
Informatik	17	4%	5%
Informationswissenschaft	4	1%	0%
Kunstgeschichte / Kunstwissenschaft	6	1%	0%
Literaturwissenschaft	32	8%	8%
Mathematik	5	1%	2%
Medienwissenschaft	3	1%	1%
Philosophie	8	2%	2%
Physik	39	9%	12%
Politikwissenschaft / Verwaltungswissenschaft	20	5%	6%
Psychologie	31	7%	7%
Rechtswissenschaft	30	7%	12%
Soziologie	10	2%	3%
Sportwissenschaft	2	0%	1%
Sprachwissenschaft	12	3%	2%
Statistik	2	0%	0%
Wirtschaftspädagogik	4	1%	1%
Wirtschaftswissenschaften	27	6%	5%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „In welchem Fach promovieren Sie?“

*Quelle: CDP, Bericht: Laufende Promotionen im WS 2015/16, Stichtag 31.10.2015

⁷¹ Die Anzahl der Grundgesamtheit bezieht sich auf alle registrierten Promovierenden zum Stichtag 11.11.15. Leider sind nicht für alle Promovierenden E-Mail Adressen hinterlegt. Dadurch wurden nur 1.094 (statt 1.158) Promovierende eingeladen.

Tabelle 32: Promotionsfach (Alumni)

	Uni KN		GG*
	(n=75)		(n=196)
Biologie	11	15%	20%
Chemie	5	7%	9%
Erziehungswissenschaft und Empirische Bildungsforschung	1	1%	0%
Geschichte	3	4%	3%
Informatik / Informationswissenschaft	7	8%	7%
Literaturwissenschaft / Germanistik	2	4%	5%
Mathematik	2	3%	4%
Physik	16	21%	17%
Psychologie	8	11%	6%
Rechtswissenschaft	5	7%	9%
Soziologie	2	3%	2%
Sportwissenschaft	1	1%	2%
Sprachwissenschaft	1	1%	3%
Verwaltungswissenschaft	6	6%	5%
Wirtschaftswissenschaften	4	9%	7%

Quelle: Promoviertenbefragung. Frage: „In welchem Fach haben Sie promoviert?“

*Quelle: CDP, Bericht: Abgeschlossene Promotionen im PJG 2013/14

Tabelle 33: Promotionsprogramm (Doc)

	Uni KN		GG*
	(n=251)		(n=623)
Doctoral Programme in Quantitative Economics and Finance	12	5%	3%
Doktorandenkolleg Europa in der globalisierten Welt	5	2%	1%
Graduate School of Decision Sciences	25	10%	4%
Graduiertenschule Biological Sciences	28	11%	6%
Graduiertenschule Chemie	36	14%	7%
GRK 1331: Zell-basierte Charakterisierung krankheitsbedingter Mechanismen der Gewebszerstörung und -Reparatur	7	3%	2%
GRK 1601: Das Reale in der Kultur der Moderne	7	3%	1%
Integriertes Graduiertenkolleg im SFB 767: Kontrollierte...	2	1%	1%
International Max Planck Research School of Org. Biology	10	4%	2%
Konstanz Research School Chemical Biology	55	22%	9%
Promotionsstudiengang Geschichte	13	5%	3%
Promotionsstudiengang Literaturwissenschaft	19	8%	6%
Promotionsstudiengang Philosophie	4	2%	2%
Promotionsstudiengang Politik- und Verwaltungswissenschaft	9	4%	3%
Promotionsstudiengang Soziologie	4	2%	2%
Promotionsstudiengang Sprachwissenschaft	10	4%	2%
Sonstiges	5	2%	1%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „An welchem Promotionsprogramm nehmen Sie teil?“

*Quelle: CDP, Bericht: Abgeschlossene Promotionen im PJG 2013/14

Tabelle 34: Promotionsprogramm (Alumni)

	Uni KN (n=25)		GG* (n=84)
Doctoral Programme in Quantitative Economics and Finance	3	12%	17%
Graduiertenschule Biological Sciences	3	12%	13%
Graduiertenschule Chemie	1	4%	8%
GRK 1331: Zell-basierte Charakterisierung krankheitsbedingter Mechanismen der Gewebszerstörung und -Reparatur	1	4%	5%
GRK 1601: Das Reale in der Kultur der Moderne	1	4%	0%
International Max Planck Research School of Org. Biology	2	8%	8%
Konstanz Research School Chemical Biology	5	20%	23%
Promotionsstudiengang Geschichte	1	4%	7%
Promotionsstudiengang Politik- und Verwaltungswissenschaft	4	16%	7%
Sonstige	3	12%	12%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „An welchem Promotionsprogramm nehmen Sie teil?“

*Quelle: CDP, Bericht: Abgeschlossene Promotionen im PJG 2013/14

Tabelle 35: Staatsangehörigkeit (Doc)

	Uni KN (n=422)		GG* (n=1.158)
Deutsche	361	86%	79%
Schweizer	6	1%	1%
Österreichische	0	0%	1%
Andere europäische (EU)	11	3%	5%
Andere europäische (Nicht-EU)	5	1%	3%
Außereuropäische	43	10%	12%
Staatenlos	0	0%	0%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „Ihre Staatsangehörigkeit (Bitte geben Sie alle Zutreffenden an.)“
(Antwortoptionen: Deutsche, Schweizer, Österreichische, Andere europäische (EU), Andere europäische (Nicht-EU), Außereuropäische, Staatenlos)

**Quelle: CDP, Bericht: Laufende Promotionen im WS 2015/16, Stichtag 31.10.2015

Tabelle 36: Pflege / Kinder (Doc)

	Uni KN abs. Zahlen
Kinder im Haushalt (n=417)	55
Alleinerziehend (n=54)	2
Pflege eine(n) Angehörigen (n=413)	18

Quelle: Promovierendenbefragung. Fragen „Haben Sie Kinder, die mit Ihnen in einem Haushalt leben?“ „Sind Sie alleinerziehend?“ „Pflegen Sie eine(n) Angehörige(n)?“ (Antwortoptionen jeweils: Ja, Nein)

Tabelle 37: Beeinträchtigungen (Doc)

	Uni KN abs. Zahlen (n=422)
Behinderung	2
Chronische Erkrankung	16
Psychische Belastungen	23

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Liegen bei Ihnen erschwerte Bedingungen oder Beeinträchtigungen vor? Wenn ja, welche? (Mehrfachantworten möglich)“ (Antwortoptionen: Behinderung, Chronische Erkrankung, Psychische Belastung)

Tabelle 38: Soziodemographische und weitere Merkmale (Doc)

	Uni KN	GG*
Weibliche (n=412)	51%	47%
Altersdurchschnitt	29,5	31,1
Immatrikulierte (n=412)	77%	60%
In strukturierten Programmen registriert (n=412)	61%	54%

Quelle: Promovierendenbefragung. Fragen:

„Sind Sie an der Universität Konstanz immatrikuliert?“ (Antwortoptionen: Ja, ich bin als PromotionsstudentIn immatrikuliert; Ja, aber nicht als PromotionsstudentIn; Nein, ich bin nicht immatrikuliert)

Alter: „Wie alt sind Sie derzeit?“ (Antwort: zweistellige Zahleingabe)

*Quelle: CDP, Bericht Laufende Promotionen im WS 2015/16

Tabelle 39: Wege zur Promotion nach Sektionen (Doc)

	Sektion 1 (n=240)	Sektion 2 (n=95)	Sektion 3 (n=81)	Uni KN (n=416)
Selbst gesucht	43%	44%	43%	44%
Um Aufnahme beworben	13%	20%	24%	16%
Angebot erhalten	48%	45%	36%	45%
Vorher angestellt	27%	43%	32%	32%
Abschlussarbeit geschrieben	50%	38%	20%	42%
Wurde weiterempfohlen	9%	12%	19%	12%
Mittel selbst eingeworben	8%	15%	6%	9%
Auf Stellenanzeige/ Ausschreibung beworben	12%	21%	21%	16%
Sonstiges	1%	2%	3%	1%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Wie sind Sie konkret dazu gekommen zu promovieren? (Mehrfachnennungen möglich)“; Antwortoptionen:

Ich habe mich selbst darum bemüht und mir eine Betreuungsperson gesucht.

Ich habe mich um die Aufnahme in ein strukturiertes Promotionsprogramm oder einer Graduiertenschule beworben.

Ich erhielt das Angebot zu promovieren.

Ich war vorher als Hilfskraft am Lehrstuhl oder der Arbeitsgruppe angestellt.

Ich habe am Lehrstuhl oder der Arbeitsgruppe meine Abschlussarbeit geschrieben.

Ich wurde weiterempfohlen.

Ich habe die Mittel für mein Projekt/meine Stelle selbst eingeworben.

Ich habe mich auf eine Stellenanzeige/Ausschreibung beworben.

Sonstiges

Tabelle 40: Auswahlverfahren nach Sektionen (Doc)

	Sektion 1 (n=237)	Sektion 2 (n=95)	Sektion 3 (n=79)	Uni KN (n=411)
Keine formalen Verfahren	72%	63%	54%	66%
Bewerbungs- und Auswahlverfahren	28%	37%	46%	34%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Mussten Sie vor Ihrer Betreuungszusage bzw. der Aufnahme in Ihr Promotionsprogramm ein Bewerbungs und/ oder Auswahlverfahren durchlaufen? (Sollten bei Ihnen Betreuungszusagen und Aufnahme in das Promotionsprogramm zwei verschiedene Verfahren gewesen sein, dann beziehen Sie sich auf das, bei dem das Verfahren formaler war.)“ (Antwortoptionen: Keine formalen Verfahren , direkte Absprache mit meiner Betreuungsperson, Ich habe ein Bewerbungs- und Auswahlverfahren durchlaufen.)

Tabelle 41: Auswahlverfahren, Detail nach Sektionen (Doc)

	Sektion 1 (n=67)	Sektion 2 (n=35)	Sektion 3 (n=36)	Uni KN (n=138)
Schriftliche Bewerbung	85%	80%	92%	86%
Exposé / Proposal	31%	89%	31%	46%
Vorstellungsgespräch bei Betreuungsperson	57%	40%	50%	51%
Vorstellungsgespräch vor Gremium	19%	20%	36%	24%
Fachvortrag	27%	0%	3%	14%
Test	2%	0%	0%	0%
Assessment Center	0%	0%	0%	0%
Sonstiges	0%	0%	0%	0%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Welche(s) Bewerbungs- und Auswahlverfahren ging(en) der Betreuungszusage oder der Aufnahme in Ihr Promotionsprogramm voraus? (Mehrfachantworten möglich)“

Antwortoptionen: Schriftliche Bewerbung (initiativ und auf Ausschreibung)

Vorlage eines Exposés /Proposals

Vorstellungsgespräch bei der Betreuungsperson

Vorstellungsgespräch vor einem Gremium/mehreren Personen

Fachvortrag

Test

Assessment Center oder ähnliches (z.B.Übungsaufgaben,Rollenspiele)

Sonstiges

Tabelle 42: Finanzierung nach Art des Promotionsprogrammes (Doc)

	Strukturiertes Promotionsprogramm	Kein strukturiertes Promotionsprogramm	Uni KN
	(n=254)	(n=163)	(n=417)
Haushaltsmittel	25%	31%	28%
Drittmittel	30%	38%	33%
Geprüfte Hilfskraft	5%	3%	5%
Stipendium	36%	15%	28%
Abhängige Beschäftigung: Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	2%	1%	1%
Abhängige Beschäftigung: Freie Wirtschaft	2%	3%	2%
Abhängige Beschäftigung: Sonstige	2%	7%	4%
Selbständige Tätigkeit	2%	10%	5%
Minijob	4%	1%	3%
Verwandte	7%	8%	7%
Sozialleistungen	2%	1%	2%
Sonstiges	3%	3%	3%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Wie setzt sich Ihre aktuelle Finanzierung zusammen? (Mehrfachantworten möglich)“

Blau markiert ist die jeweils häufigst genannte Antwort innerhalb der Teilgruppe (Strukturiertes Promotionsprogramm, Kein strukturiertes Promotionsprogramm, Uni KN).

Tabelle 43: Finanzierung nach Art des strukturierten Promotionsprogrammes (Doc)

	Extern finanziertes Programm	Weiteres Promotionsprogramm	Uni KN
	(n=111)	(n=135)	(n=246)
Haushaltsmittel	21%	30%	26%
Drittmittel	30%	29%	29%
Geprüfte Hilfskraft	5%	5%	5%
Stipendium	49%	25%	35%
Abhängige Beschäftigung: Außeruniversitäre Forschungseinrichtung	2%	2%	2%
Abhängige Beschäftigung: Freie Wirtschaft	0%	4%	2%
Abhängige Beschäftigung: Sonstige	2%	2%	2%
Selbständige Tätigkeit	0%	3%	2%
Minijob	4%	4%	4%
Verwandte	2%	11%	7%
Sozialleistungen	1%	4%	2%
Sonstiges	4%	3%	3%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Wie setzt sich Ihre aktuelle Finanzierung zusammen? (Mehrfachantworten möglich)“ Antwortoptionen:

Akademische(r) MitarbeiterIn finanziert über Grundmittel /Haushaltsmittel an der Universität Konstanz

Akademische(r) MitarbeiterIn finanziert über Drittmittel

Geprüfte Hilfskraft

Stipendium

Abhängige Beschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung

Abhängige Beschäftigung in der freien Wirtschaft

Andere abhängige Beschäftigung (z.B. öffentlicher Dienst)

Selbständige oder freiberufliche Tätigkeit (z.B. Lehraufträge, Werkverträge)

Minijob (nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt)

Eltern, (Ehe-)PartnerIn, Verwandte

Arbeitslosengeld oder andere staatliche Sozialleistungen

Sonstiges

Blau markiert ist die jeweils häufigst genannte Antwort innerhalb der Teilgruppe (Extern finanziertes Promotionsprogramm, Weiteres Promotionsprogramm, Uni KN).

Tabelle 44: Finanzierung nach Geschlecht in Sektion 1 (Doc)

	Weiblich	Männlich	Sektion 1
	(n=104)	(n=127)	(n=232)
Haushaltsmittel	15%	35%	26%
Drittmittel	31%	41%	37%
Stipendium	38%	23%	29%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Wie setzt sich Ihre aktuelle Finanzierung zusammen? (Mehrfachantworten möglich)“ Antwortoptionen:

Akademische(r) MitarbeiterIn finanziert über Grundmittel /Haushaltsmittel an der Universität Konstanz

Akademische(r) MitarbeiterIn finanziert über Drittmittel

Gepürfte Hilfskraft

Stipendium

Abhängige Beschäftigung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung

Abhängige Beschäftigung in der freien Wirtschaft

Andere abhängige Beschäftigung (z.B. öffentlicher Dienst)

Selbständige oder freiberufliche Tätigkeit (z.B. Lehraufträge, Werkverträge)

Minijob (nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt)

Eltern, (Ehe-)PartnerIn, Verwandte

Arbeitslosengeld oder andere staatliche Sozialleistungen

Sonstiges

Blau markiert ist die jeweils häufigst genannte Antwort innerhalb der Teilgruppe (Weiblich, Männlich, Uni KN).

Tabelle 45: Finanzierung nach Geschlecht in Sektion 2 (Doc)

	Weiblich	Männlich	Sektion 2
	(n=66)	(n=28)	(n=95)
Haushaltsmittel	21%	18%	20%
Drittmittel	27%	43%	33%
Stipendium	26%	14%	22%

Quelle: vgl. Tabelle 44: Finanzierung nach Geschlecht in Sektion 1 (Doc)

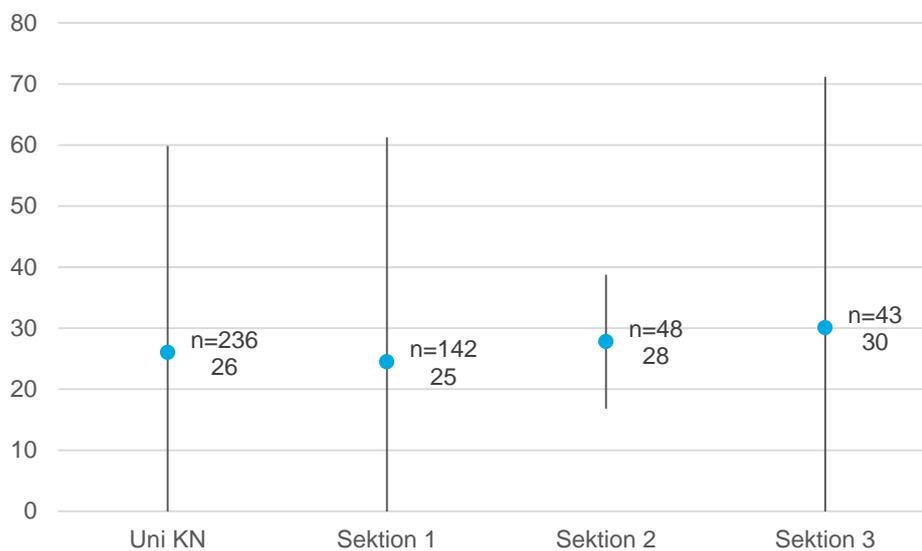
Blau markiert ist die jeweils häufigst genannte Antwort innerhalb der Teilgruppe (Weiblich, Männlich, Uni KN).

Tabelle 46: Finanzierung nach Geschlecht in Sektion 3 (Doc)

	Weiblich (n=36)	Männlich (n=42)	Sektion 3 (n=79)
Haushaltsmittel	39%	45%	43%
Drittmittel	19%	21%	20%
Stipendium	25%	31%	28%

Quelle: vgl. Tabelle 44: Finanzierung nach Geschlecht in Sektion 1 (Doc)
 Blau markiert ist die jeweils häufigst genannte Antwort innerhalb der Teilgruppe (Weiblich, Männlich, Uni KN).

Abbildung 33: Dauer der Befristung in Monaten nach Sektion (Doc)



Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „Auf welche Gesamtlauzeit ist Ihr derzeitiger Vertrag befristet? (Wenn Sie mehrere Verträge haben, dann beziehen Sie sich auf den für Sie wichtigsten)“ (Antwortoptionen: Zahleneingabefeld)
 Die Frage wurde nur an Personen gestellt, die „Akademische(r) MitarbeiterIn finanziert über Grundmittel / Haushaltsmittel an der Universität Konstanz“ oder „Akademische(r) MitarbeiterIn finanziert über Drittmittel“ angegeben haben.
 Dargestellt sind die arithm. Mittelwerte als Punkte und die Standardabweichungen als Linie.

Tabelle 47: Arbeitsplatz nach Immatrikulation (Doc)

	Immatrikuliert (n=323)	Nicht Immatrikuliert (n=96)	Uni KN (n=419)
Arbeitsplatz an der Uni	86%	75%	84%

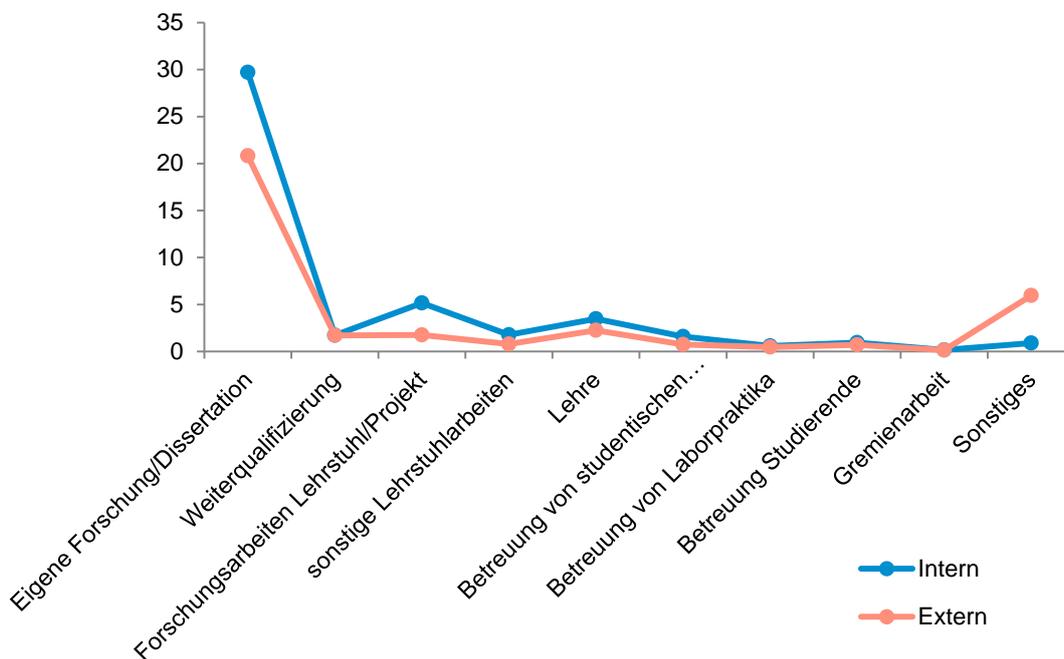
Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Haben Sie einen Büro- oder Laborarbeitsplatz an der Universität Konstanz?“ (Antwortoptionen: Ja / Nein)

Tabelle 48: Arbeitsplatz nach Jahr des Promotionsbeginns (Doc)

	2011 oder früher (n=79)	2012 (n=66)	2013 (n=81)	2014 (n=107)	2015 oder 2016 (n=82)	Uni KN (n=415)
Arbeitsplatz an der Uni	67%	86%	89%	87%	89%	84%

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Haben Sie einen Büro- oder Laborarbeitsplatz an der Universität Konstanz?“ (Antwortoptionen: Ja / Nein)

Abbildung 34: Aufgaben und Tätigkeiten nach Finanzierungsart (Doc)



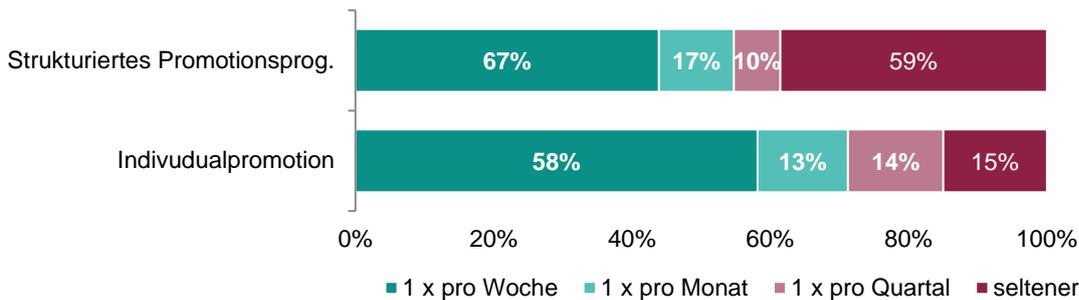
Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „Wie viele Stunden in der Woche verwenden Sie durchschnittlich für die nachfolgenden Aufgaben? (Wenn eine Aufgabe für Sie nicht relevant ist, dann tragen Sie bitte eine 0 ein.)“ (Antwortoptionen: Zahleneingabefeld)
 Dargestellt sind die arithm. Mittelwerte als Punkte. Die angegebenen Zahlenwerte beziehen sich auf die Uni KN gesamt.

Tabelle 49: Zusätzliche Veranstaltungen (Doc)

Halten Sie [...] zusätzliche Veranstaltungen?	Anteil
	(n=174)
Nein	62%
Ja, da ich Lehrerfahrung sammeln wollte.	25%
Ja, da ich es für meine Promotion brauche.	4%
Ja, meine Betreuungsperson wollte es so.	12%
Ja, wird Lehrdeputat einer anderen Person zugerechnet.	4%

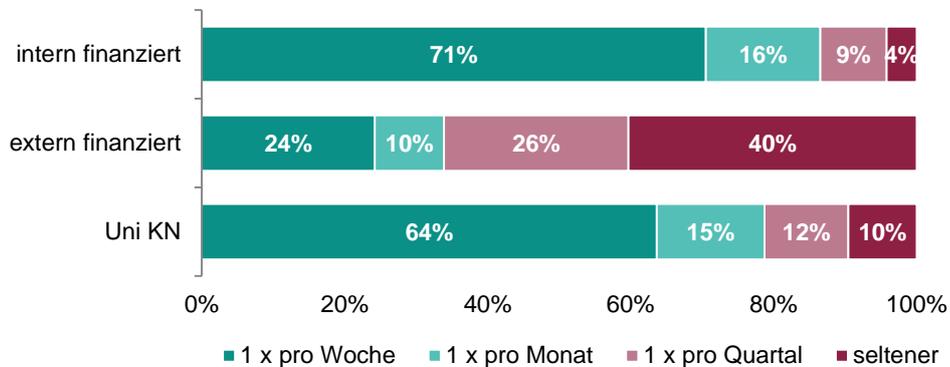
Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: „Halten Sie in diesem Semester zu Ihrem regulären, vertraglich vereinbarten Lehrdeputat zusätzliche Veranstaltungen? (Mehrfachantworten möglich)“ (Antwortoptionen: Nein, Ja, da ich selbst Lehrerfahrung sammeln wollte bzw. die Lehrveranstaltung(en) halten wollte, Ja, da ich es für meine Promotion brauche (z.B. Credits im Promotionsprogramm), Ja, meine Betreuungsperson / Vorgesetzte(r) wollte es so, Ja, ich halte (eine) Lehrveranstaltung(en), die dem Lehrdeputat einer anderen Person zugerechnet werden/wird.)

Abbildung 35: Kontakt mit Betreuungsperson nach Art der Promotion (Doc)



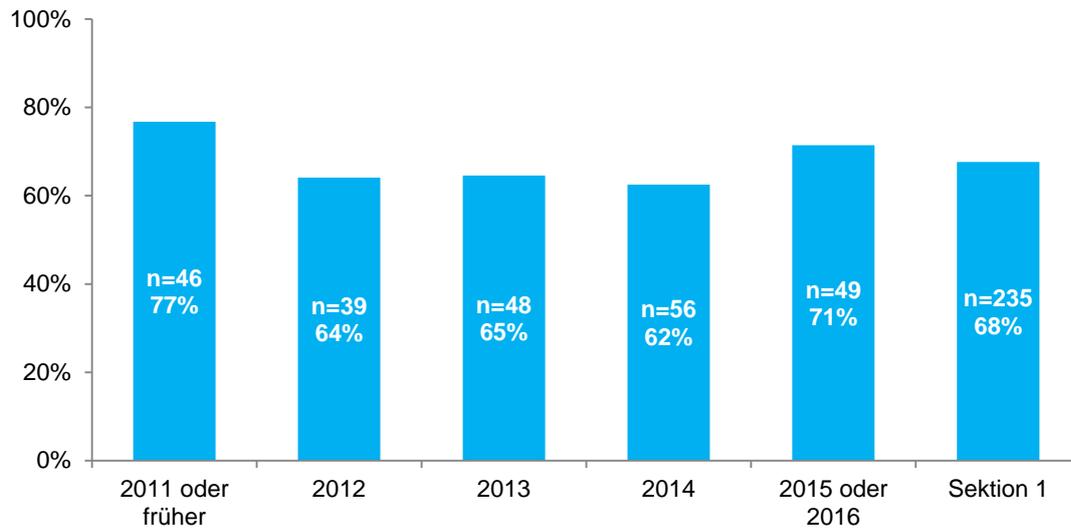
Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: "Wie häufig sehen Sie Ihre Betreuungsperson?" (Antwortoptionen: Mehrmals in der Woche, Ca. einmal die Woche, Ca. ein- bis zweimal im Monat, Ca. ein- bis zweimal im Quartal, Seltener). Die Kategorien 1 und 2 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Abbildung 36: Kontakt mit Betreuungsperson nach Finanzierungsart (Doc)



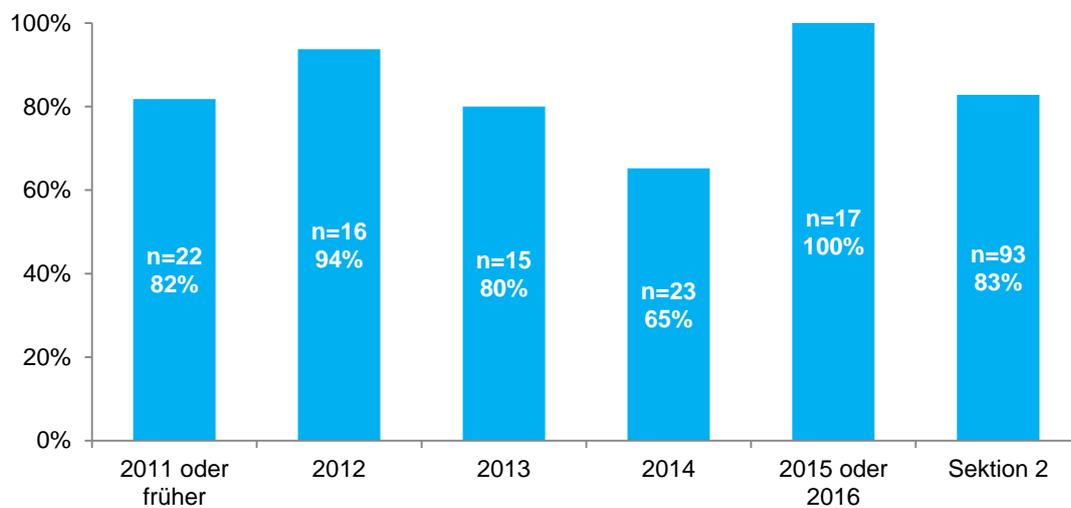
Quelle: vgl. Abbildung 35

Abbildung 37: ZweitgutachterIn / Promotionskomitee in Sektion 1 (Doc)

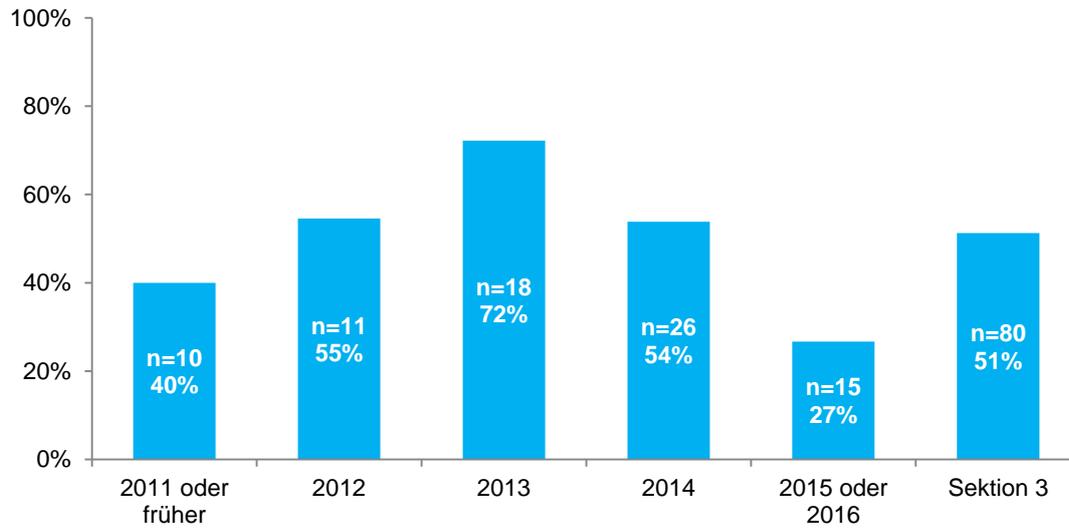


Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: "Haben Sie schon eine(n) ZweitgutachterIn bzw. ein Promotionskomitee?" (Antwortoptionen: Ja / Nein)
 Angegeben ist der Ja-Anteil sowie die Anzahl der TeilnehmerInnen, welche diese Frage beantwortet haben.

Abbildung 38: ZweitgutachterIn / Promotionskomitee in Sektion 2 (Doc)

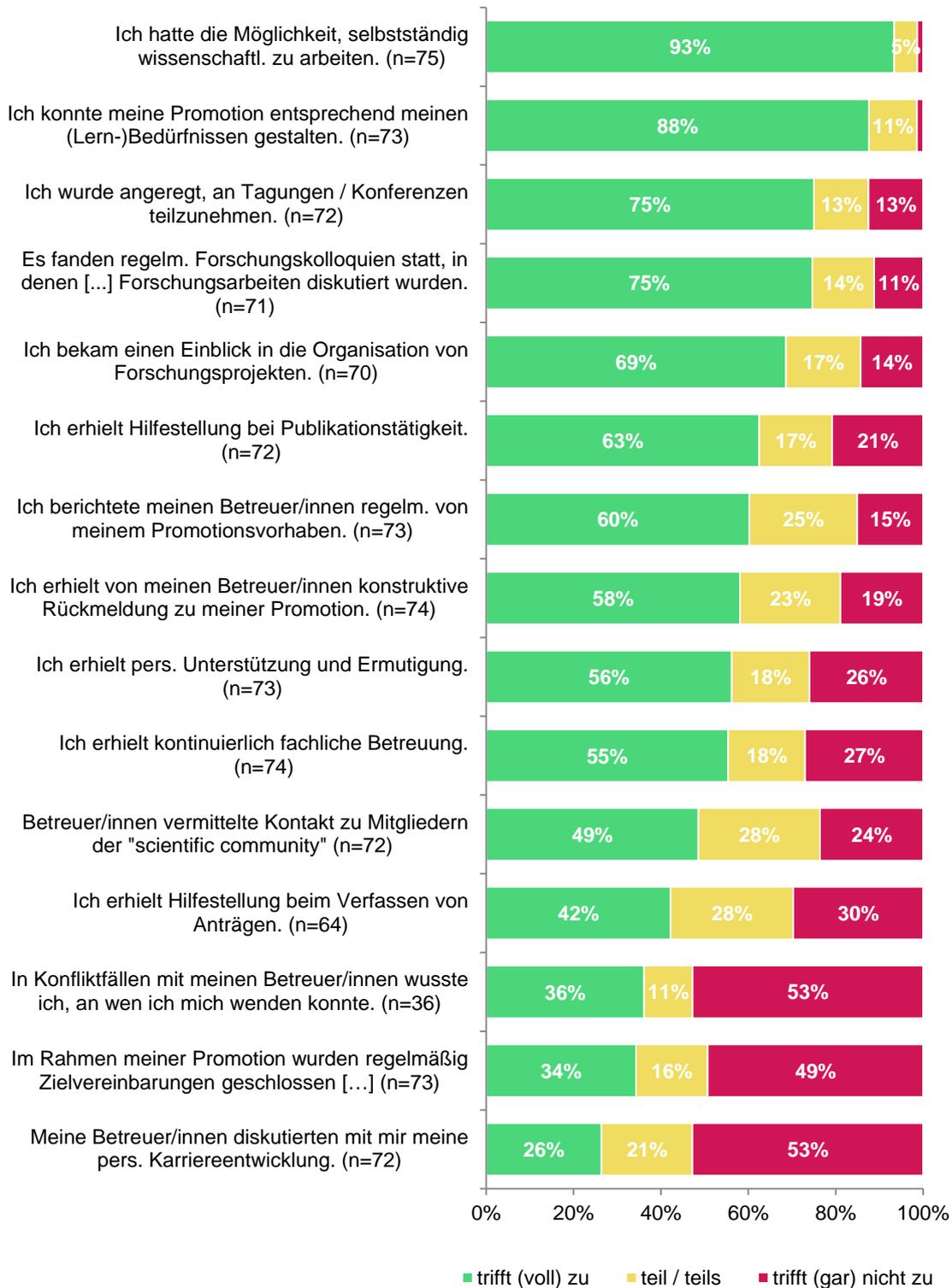


Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: "Haben Sie schon eine(n) ZweitgutachterIn bzw. ein Promotionskomitee?" (Antwortoptionen: Ja / Nein).
 Angegeben ist der Ja-Anteil sowie die Anzahl der TeilnehmerInnen, welche diese Frage beantwortet haben.

Abbildung 39: ZweitgutachterIn / Promotionskomitee in Sektion 3 (Doc)

Quelle: Promovierendenbefragung. Frage: "Haben Sie schon eine(n) ZweitgutachterIn bzw. ein Promotionskomitee?" (Antwortoptionen: Ja / Nein)
Angegeben ist der Ja-Anteil sowie die Anzahl der TeilnehmerInnen, welche diese Frage beantwortet haben.

Abbildung 40: Zufriedenheit mit der Betreuung (Alumni)



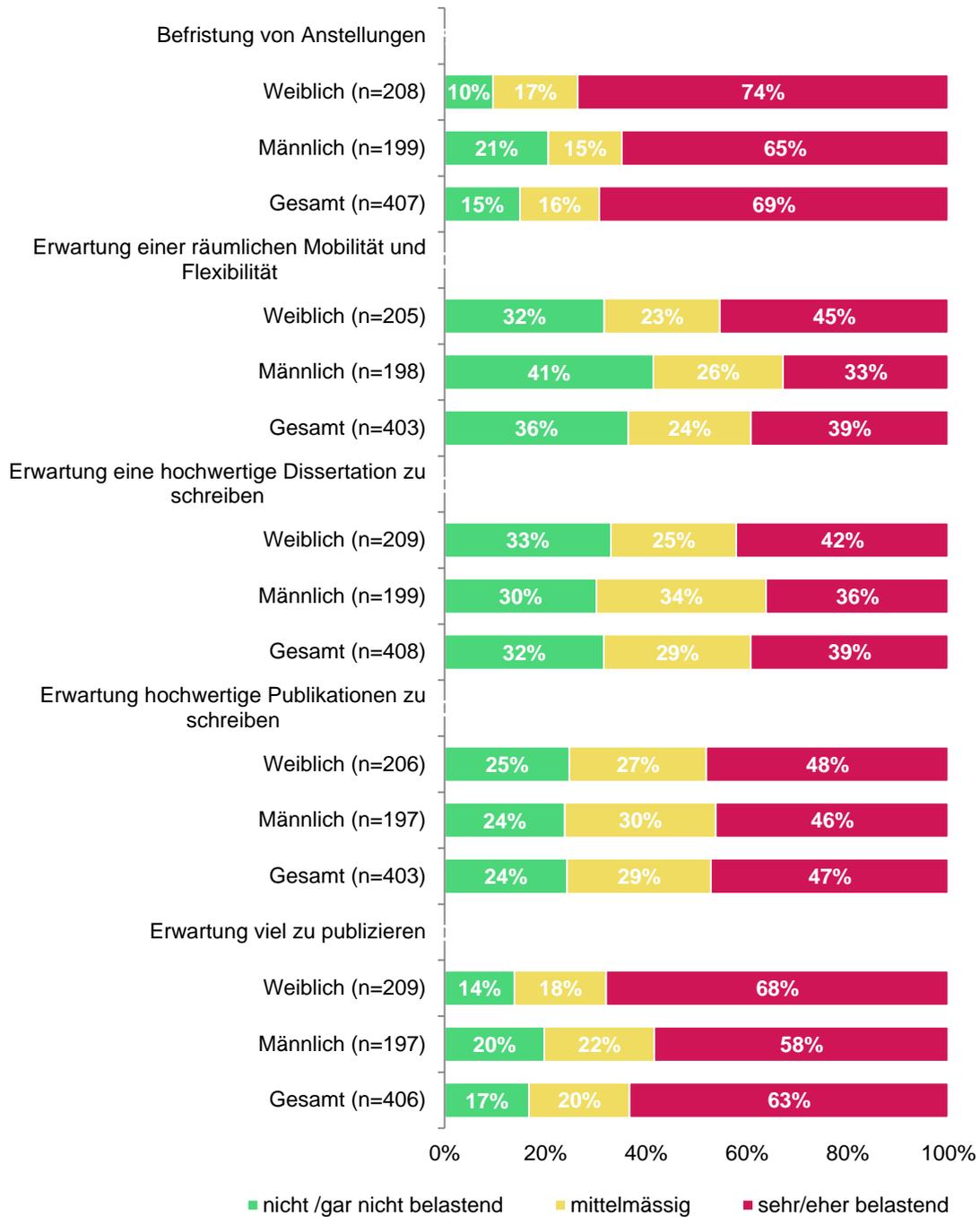
Quelle: Promoviertenbefragung. Frage: "Wie bewerten Sie folgende Aspekte, die Ihre Betreuung während Ihrer Promotion betreffen?" (Antwortskala von 1 (trifft voll zu) bis 5 (trifft gar nicht zu)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Tabelle 50: Kollision mit anderen Verpflichtungen nach Art des strukturierten Promotionsprogramms (Doc)

	Extern finanziertes Promotionsprogramm (n=111)	Weiteres Promotionsprogramm (n=135)	Uni KN (n=246)
Kann mich voll der Forschung widmen	32%	23%	27%
Habe ausreichend Zeit für Forschung	61%	60%	61%
Habe zu wenig Zeit für Forschung	7%	17%	13%

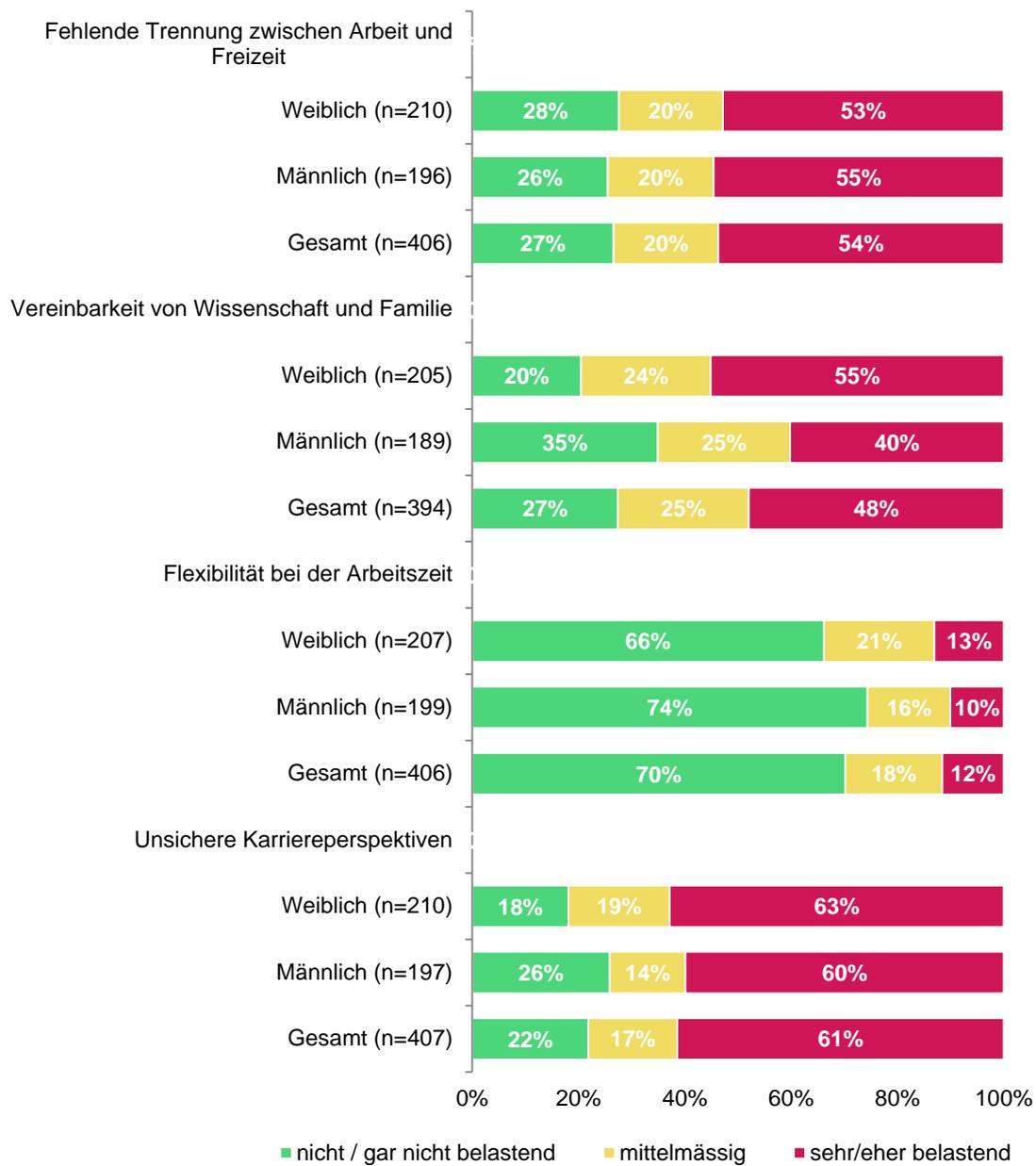
Quelle: Promovierendenbefragung. Frage „Eigene Forschung / Arbeit an der Dissertation kollidiert oft mit anderen Verpflichtungen. Wie ist das in der Regel bei Ihnen?“ (Antwortoptionen: Ich kann mich voll meiner eigenen Forschung / Dissertation widmen, Ich habe viel anderes zu tun, habe aber trotzdem ausreichend Zeit für meine eigene Forschung /Dissertation, Ich habe zu viel anderes zu tun und daher für meine eigene Forschung / Dissertation zu wenig Zeit)

Abbildung 41: Belastungen nach Geschlecht (Teil 1) (Doc)



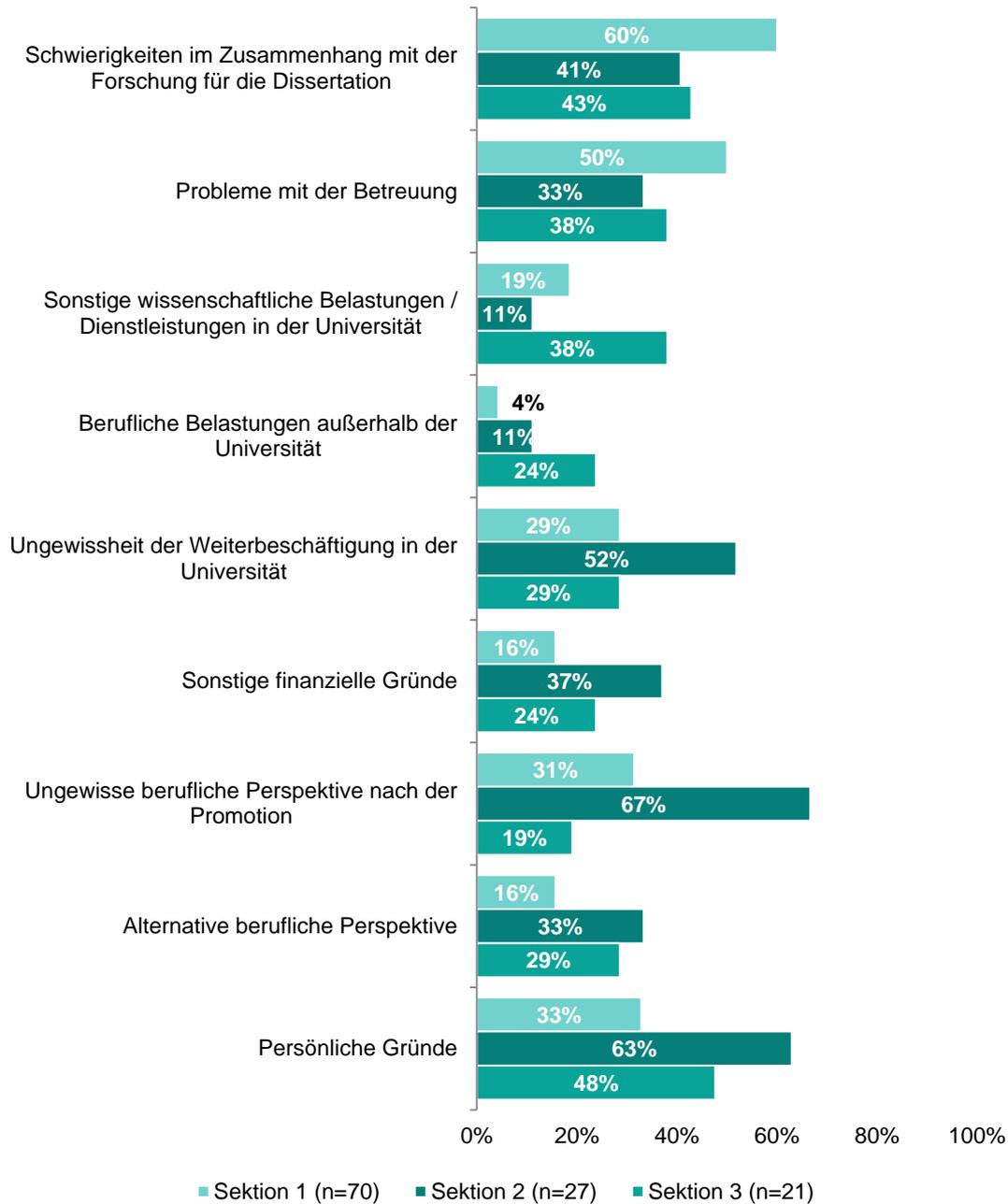
Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Wie sehr empfinden Sie die nachfolgenden Punkte, die als kennzeichnend für das Wissenschaftssystem gelten, als Belastung?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (sehr belastend) bis 5 (gar nicht belastend)). Es sind die Kategorien 1 und 2 sowie 4 und 5 zusammengefasst in Prozent.

Abbildung 42: Belastungen nach Geschlecht (Teil 2) (Doc)



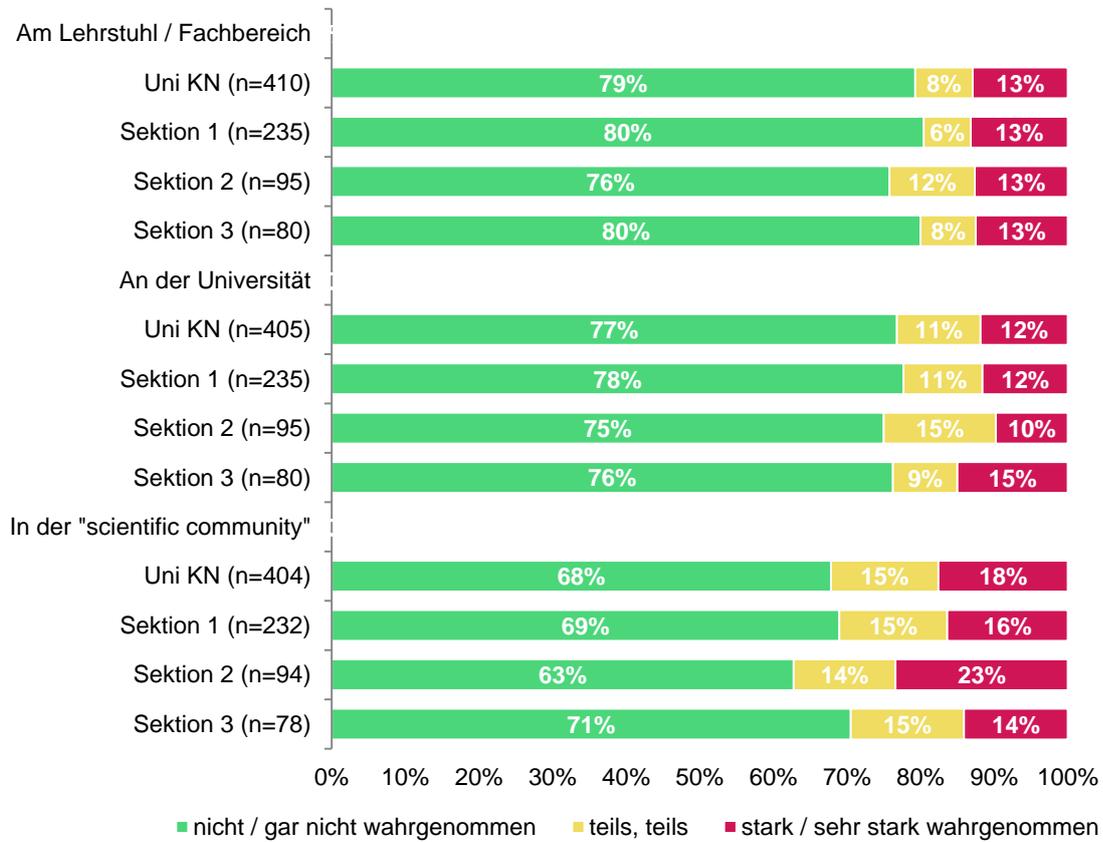
Quelle: vgl. Abbildung 41

Abbildung 43: Gründe für Abbruchgedanken nach Sektion (Doc)



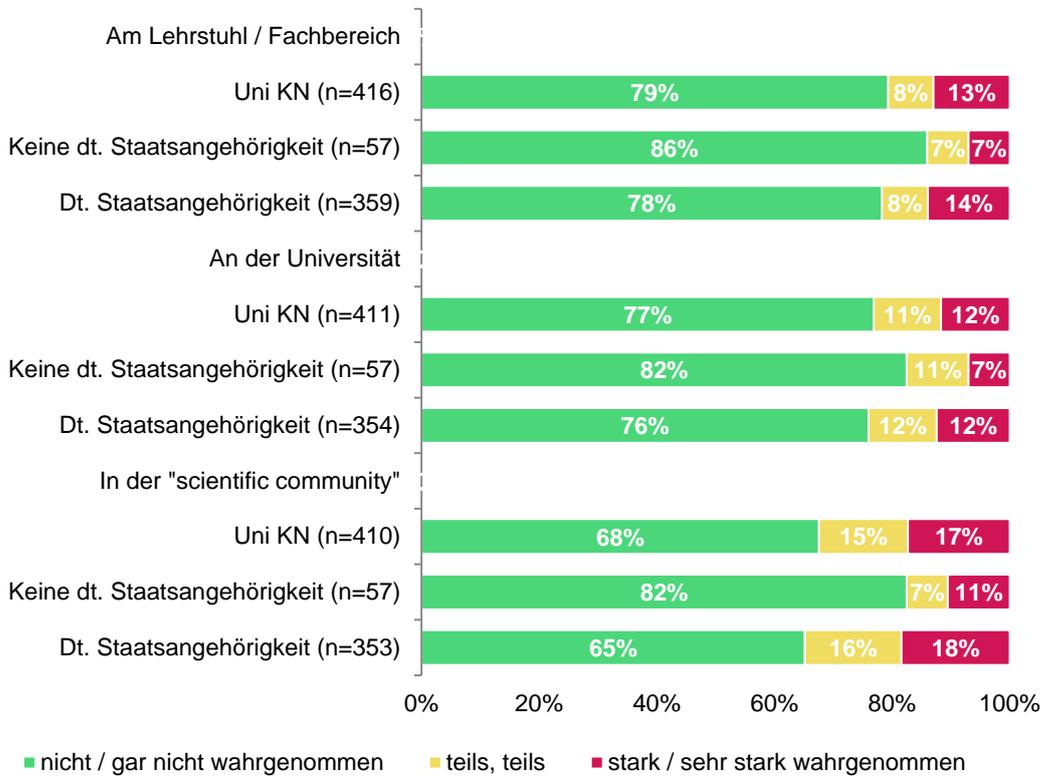
Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Was waren die Gründe für Ihre Überlegung abzubrechen? (Mehrfachantworten möglich)“ Dargestellt sind die Anteile in Prozent .

Abbildung 44: Ungleichbehandlung nach Sektion (Doc)



Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Haben Sie schon einmal eine Ungleichbehandlung, die nicht auf Leistungsunterschiede, sondern auf persönliche Eigenschaften wie das Geschlecht oder die Herkunft zurückzuführen ist, wahrgenommen?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (sehr stark wahrgenommen) bis 5 (gar nicht wahrgenommen)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Abbildung 45: Ungleichbehandlung nach Staatsangehörigkeit (Doc)



Quelle: Promovierendenbefragung. Fragestellung: „Haben Sie schon einmal eine Ungleichbehandlung, die nicht auf Leistungsunterschiede, sondern auf persönliche Eigenschaften wie das Geschlecht oder die Herkunft zurückzuführen ist, wahrgenommen?“ (Antwortskala für jedes Item von 1 (sehr stark wahrgenommen) bis 5 (gar nicht wahrgenommen)). Die Kategorien 1 und 2, sowie 4 und 5 wurden zusammengefasst. Angegeben sind Anteile in Prozent.

Anhang III: Fragebögen zur Befragung

Die aktuellen Fragebögen zur Promovierenden- und Promoviertenbefragung sind auf der Homepage der Stabsstelle QM⁷² einsehbar.

⁷² vgl. <https://www.uni-konstanz.de/qualitaetsmanagement/befragungen/>