



Zufriedenheit und Herausforderungen im akademischen Mittelbau

Marc Ohm^{1,4} · Clarissa Sabrina Arlinghaus² · Silvan Mertes³

Angenommen: 20. Januar 2025 / Online publiziert: 11. Februar 2025
© The Author(s) 2025

Zusammenfassung

Die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses wird als angespannt wahrgenommen. Um das aktuelle Stimmungsbild dieser Gruppe in Deutschland besser zu verstehen, wurde eine umfassende Untersuchung durchgeführt. Zu diesem Zweck wurde eine Umfrage an die spezifische Zielgruppe versandt, um aktuelle Herausforderungen und Lösungsvorschläge in strukturierter Form zu erfassen. Die Resultate der Untersuchung offenbaren eine Vielzahl an Faktoren, welche die Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses beeinträchtigen. Dazu zählen insbesondere eine hohe Mehrfachbelastung, Überarbeitung sowie eine fehlende langfristige Perspektive, welche durch ständige Befristungen bedingt ist. Die befragten Personen äußerten deutlich den Wunsch nach Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen. Dazu zählen beispielsweise längere Vertragslaufzeiten, geringerer Stress, unbefristete Stellen sowie ein stärkerer Schutz der physischen und psychischen Gesundheit.

Einleitung

Der Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“ bezeichnet üblicherweise diejenigen, die sich auf dem Weg zur Karriere in der Forschung befinden, einschließlich Doktoranden, Postdocs sowie Junior- und Tenure-Track-Professuren, die an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt sind und sich noch am Anfang ihrer Laufbahn befinden [2]. Diese Gruppe ist von entscheidender Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wissenschaft, da sie die nächste Generation von Forschenden und Lehrenden bildet.

Die Lage dieser Gruppe ist jedoch angespannt, was auf eine Vielzahl von Faktoren zurückzuführen ist. Dazu zählen insbesondere hohe Arbeitsbelastungen sowie fehlende

berufliche Perspektiven und Sicherheit durch ständige Befristungen.

Die dargestellte Situation hat zu einem dringenden Bedarf an einer gründlichen Untersuchung geführt, um das Stimmungsbild des akademischen Mittelbaus in Deutschland besser zu verstehen.

Um dieser Problematik zu begegnen, hat der Beirat Junge Wissenschaft (<https://juwi.gi.de>) der Gesellschaft für Informatik (GI) eine Umfrage durchgeführt. Der Beirat setzt sich aus Vertreter*innen junger Wissenschaftler*innen zusammen, die sich aktiv für die Interessen ihrer Kolleg*innen einsetzen.

Die Erfassung der Meinungen und Erfahrungen dieser speziellen Zielgruppe erlaubt die Erhebung wertvoller Einblicke in die aktuellen Herausforderungen und Bedürfnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Das Ziel der vorliegenden Untersuchung besteht in der Gewinnung eines verbesserten Überblicks über die aktuelle Situation sowie der Entwicklung konkreter Empfehlungen für Optimierungen im Bereich der wissenschaftlichen Ausbildung und Karriere in Deutschland.

Die vorliegende Umfrage basiert auf den Erkenntnissen der im Jahr 2021 durchgeführten Umfrage „Wie geht es dem Akademischen Mittelbau“ [1] sowie den Empfehlungen zur Verbesserung der Lage [2]. Gegenstand der Untersuchung ist eine etwaige Veränderung des Stimmungsbildes.

Im Folgenden wird die Methodik der Umfrage dargestellt sowie eine statistische Stichprobenbeschreibung prä-

✉ Marc Ohm
ohm@cs.uni-bonn.de

Clarissa Sabrina Arlinghaus
clarissa_sabrina.arlinghaus@uni-bielefeld.de

Silvan Mertes
silvan.mertes@uni-a.de

¹ Universität Bonn, Bonn, Deutschland

² Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

³ Universität Augsburg, Augsburg, Deutschland

⁴ Fraunhofer FKIE, Bonn, Deutschland

sentiert. Anschließend werden die Herausforderungen und gewünschten Lösungsansätze diskutiert. Schließlich findet eine Diskussion der Ergebnisse und ein Vergleich zu der vorangegangenen Umfrage statt.

Methodik

Die Umfrage umfasst eine Sektion zu demografischen Fragen sowie weitere Sektionen, die thematisch zusammengehörende Gruppen von geschlossenen und offenen Fragen umfassen.

Die Bearbeitungszeit des Online-Fragebogens wurde auf 20 min angesetzt.

Die Erstellung und Durchführung des Onlinefragebogens erfolgte unter Nutzung des SoSci-Survey-Werkzeugs (<https://www.soscisurvey.de>).

Verteilung der Umfrage und Zeitraum

Die Umfrage wurde im Zeitraum von Juni 2023 bis Oktober 2023 2-mal beworben.

Die Zielgruppe wurde über verschiedene Kanäle erreicht, darunter GI-Botschafter*innen (ehemals Vertrauensdozent*innen) und GI-Radar. Dazu kamen Kanäle des Beirats Junge Wissenschaft wie die Mailingliste, die Website und der Auftritt während des Kar4Win-Workshops auf der 53. Jahrestagung der Gesellschaft für Informatik. Des Weiteren erfolgte eine Bewerbung über diverse Kanäle, darunter: Interessensnetzwerke wie NGAWiss, Junge Akademie, Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur e.V. – Verein für moderne Karrierewege in der Wissenschaft (DGJ), Bonn International Graduate Schools (BIGS) und soziale Medien wie LinkedIn, Facebook und X (vormals Twitter).

Anfragen bei weiteren Interessensnetzwerken wurden leider nicht beantwortet.

Die Funktion der GI-Botschafter*innen als Multiplikatoren in den Instituten hat zu einer signifikanten Steigerung der Teilnehmerzahl geführt.

Die Populationsgröße wird gemäß dem BuWIN-Bericht im Jahr 2021 auf $P = 300.000$ geschätzt, wobei diese sowohl Promovierende als auch wissenschaftlich Angestellte umfasst [3].

Unter Berücksichtigung der Annahme, dass etwa $E = 5500$ Personen durch unsere Werbung erreicht werden konnten (Grobschätzung basierend auf einer Verteilungstabelle), lässt sich eine Abdeckung $A = E/P = 2\%$ ableiten.

Somit lässt sich bei $n = 863$ eine Rücklaufquote von $R = n/E = 16\%$ ableiten.

Analysen und Grafiken

Zu Vergleichszwecken wird insbesondere eine Differenzierung zwischen MINT und Nicht-MINT vorgenommen, um mögliche Unterschiede zwischen 2 Wissenschaftsbereichen zu identifizieren, die üblicherweise als getrennt betrachtet werden.

Die jeweilige Anzahl N sowie die Ausprägung (alle, MINT, Nicht-MINT) der verwendeten Datenpunkte sind in den Grafiken spezifiziert.

Sofern keine statistisch signifikanten Unterschiede festgestellt wurden, erfolgt jedoch die Darstellung der Gesamtmenge, also MINT und Nicht-MINT gemeinsam, der Antworten.

Die Kategorie „MINT“ umfasst alle Antworten von Teilnehmenden, die das Fach Informatik, Mathematik, Naturwissenschaften (ohne Informatik), Ingenieurwissenschaften sowie Agrar- und Forstwissenschaften angegeben haben.

Der Bereich „Nicht-MINT“ umfasst die folgenden Fächer: Medizin und Gesundheitswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Gesellschafts- und Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften, Kunst, Musik, Design sowie Lehramt.

Stichprobenbeschreibung

Im Folgenden werden die demografischen Angaben der Stichprobe präsentiert, um einen Überblick über den wissenschaftlichen Nachwuchs im akademischen Mittelbau zu geben. Die befragten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen verteilten sich auf verschiedene Fachbereiche: Informatik ($n = 465$), Mathematik und Naturwissenschaften (ohne Informatik; $n = 175$), Gesellschafts- und Sozialwissenschaften ($n = 47$), Ingenieurwissenschaften ($n = 40$), Sprach- und Kulturwissenschaften ($n = 36$), Medizin und Gesundheitswissenschaften ($n = 21$), Wirtschaftswissenschaften ($n = 13$), Lehramt ($n = 10$), Agrar- und Forstwissenschaften ($n = 10$), Rechtswissenschaften ($n = 5$), Kunst/Musik/Design ($n = 5$) sowie andere Disziplinen ($n = 19$).

Insgesamt erreichten wir somit ein breites Spektrum an wissenschaftlichem Nachwuchs. Die Daten wurden im Vergleich zu wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aus MINT- und Nicht-MINT-Fächern analysiert (siehe Analysen und Grafiken).

Da die Angaben in der Umfrage freiwillig waren, variiert die Gesamtzahl. Zur besseren Einordnung wird die Prozentzahl mit angegeben.

Insgesamt nahmen mehr Männer ($n = 377$; 64,7%) als Frauen ($n = 206$; 35,3%) an der Umfrage teil.

In den Nicht-MINT-Fächern war der Frauenanteil etwas höher ($n = 59$; 56,2%) als der Männeranteil ($n = 46$; 43,8%), während in den MINT-Fächern deutlich mehr

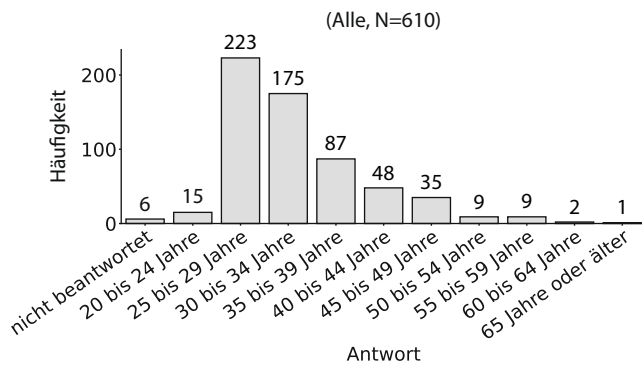


Abb. 1 Alter der Teilnehmenden

Männer ($n = 330$; 69,2 %) als Frauen ($n = 147$; 30,8 %) vertreten waren.

Die Altersspanne reichte von 20 bis über 65 Jahren. Die Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen war zwischen 25 und 34 Jahren alt ($n = 398$; 65,9 %; Abb. 1). In den Nicht-MINT-Fächern war der Anteil der über 34-Jährigen ($n = 54$; 49,5 %) größer als in den MINT-Fächern ($n = 137$; 27,7 %).

Die meisten Befragten arbeiteten in Deutschland ($n = 835$; 99,1 %). Dies galt gleichermaßen für MINT ($n = 680$; 99,0 %) und Nicht-MINT ($n = 155$; 99,4 %).

Die Mehrheit der Befragten war nicht Mitglied in der Gesellschaft für Informatik ($n = 750$; 88,9 %). Der Anteil der GI-Mitglieder war in den MINT-Fächern ($n = 83$; 12,1 %) höher als in den Nicht-MINT-Fächern ($n = 11$; 7,1 %).

Zum Zeitpunkt der Befragung waren die meisten Befragten Doktorand*innen ($n = 434$; 57,2 %), gefolgt von Postdocs ($n = 239$; 31,5 %). Juniorprofessor*innen ($n = 8$; 1,1 %) und Tenure-Track-Professor*innen ($n = 3$; 0,4 %) waren weniger vertreten. Dieses Bild zeigte sich sowohl in den MINT-Fächern als auch in den Nicht-MINT-Fächern. Erwähnenswert ist, dass das Verhältnis von Doktorand*innen ($n = 54$; 39,1 %) und Postdocs ($n = 63$; 43,5 %) in den Nicht-MINT-Fächern ausgeglichener war als in den MINT-Fächern, wo die Doktorand*innen ($n = 380$; 61,2 %) deutlich überwogen (Postdocs: $n = 179$; 28,8 %).

Die Anzahl der vollen Jahre auf dem aktuellen Qualifikationsniveau war in allen Gruppen breit gefächert (0 bis über 10 Jahre). Die meisten Befragten befanden sich 0–5 Jahre auf ihrem derzeitigen Qualifikationsniveau ($n = 600$; 79,2 %).

Die Befristungsdauer der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen variierte, am häufigsten betrug sie 2–3 Jahre ($n = 253$; 33,6 %). Dies war in beiden Gruppen ähnlich (Abb. 2).

Insgesamt sind etwas weniger als die Hälfte aller Stellen Vollzeitstellen (100 %; $n = 341$; 45,2 %). Allerdings war der Anteil an Vollzeitstellen in MINT (46,8 %, $n = 289$) etwas höher als in Nicht-MINT-Fächern (37,7 %, $n = 52$). Bei Teilzeitstellen lag der Prozentanteil in MINT oft höher als

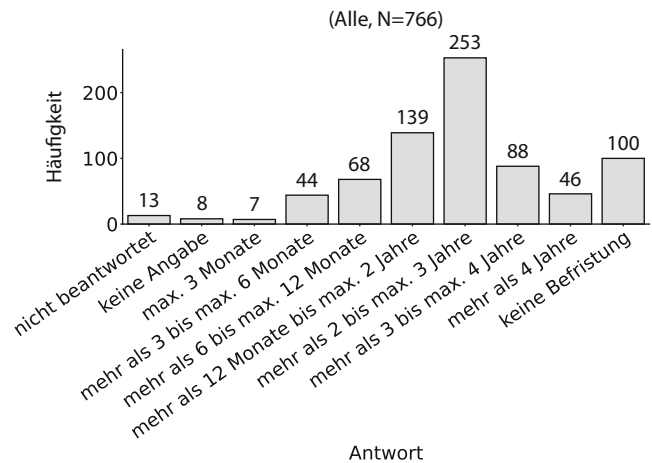


Abb. 2 Befristungslänge der derzeitigen Anstellung bzw. vertraglichen Finanzierung

in Nicht-MINT-Fächern. Während nur 22,2 % ($n = 137$) in MINT einen Vertrag mit weniger als 80 % hatten, waren es 42,0 % ($n = 58$) bei Nicht-MINT.

Über alle Disziplinen hinweg werden ähnlich viele Stellen durch Haushaltsmittel ($n = 329$; 43,5 %) wie durch Drittmittel finanziert ($n = 311$; 41,1 %). In den MINT-Fächern ist das Verhältnis von Haushaltsmittelanstellungen ($n = 255$; 41,3 %) und Drittmittelanstellungen ($n = 275$; 44,5 %) ausgewogen. Hingegen überwogen in Nicht-MINT-Fächern die

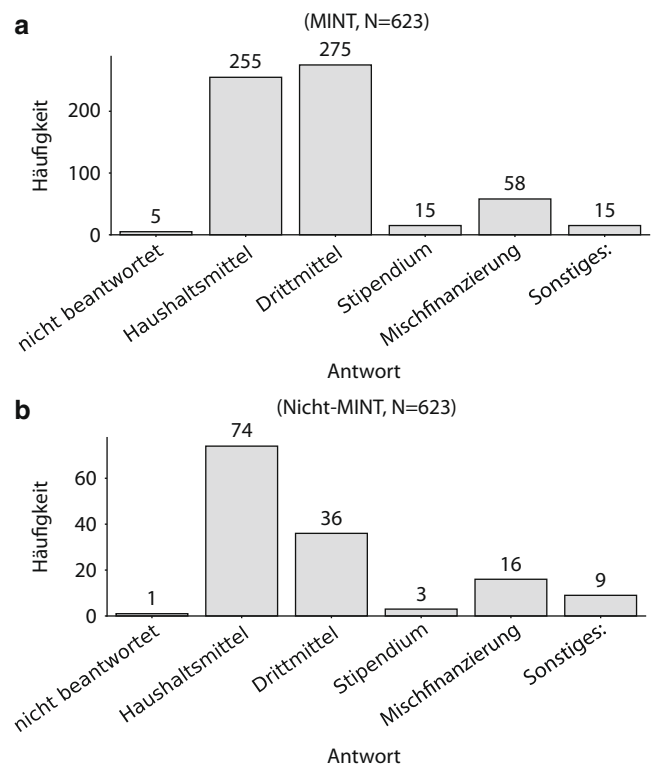


Abb. 3 Art der derzeitigen Finanzierung

Haushaltsmittelstellen ($n = 74$; 53,6 %) deutlich gegenüber den Drittmittelstellen ($n = 36$; 26,1 %; Abb. 3). Damit einhergehend war die prozentuale Lehrverpflichtung in Nicht-MINT größer als in MINT. Das betrifft sowohl die vertraglich geregelte als auch die tatsächliche Lehrverpflichtung. Dementsprechend war der Forschungsanteil (vertraglich vereinbart und tatsächlich) in MINT höher als in Nicht-MINT.

Die Karriereinteressen der Befragten waren vielfältig. Insgesamt war das Interesse an einer wissenschaftlichen oder wirtschaftlichen Karriere relativ ausgeglichen. Es zeigte sich jedoch, dass das Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn in den Nicht-MINT-Fächern höher war als in MINT (Abb. 4).

Die meisten Befragten nahmen weniger als 3 Monate Elternzeit ($n = 588$; 78,0 %). Dies galt für beide Gruppen.

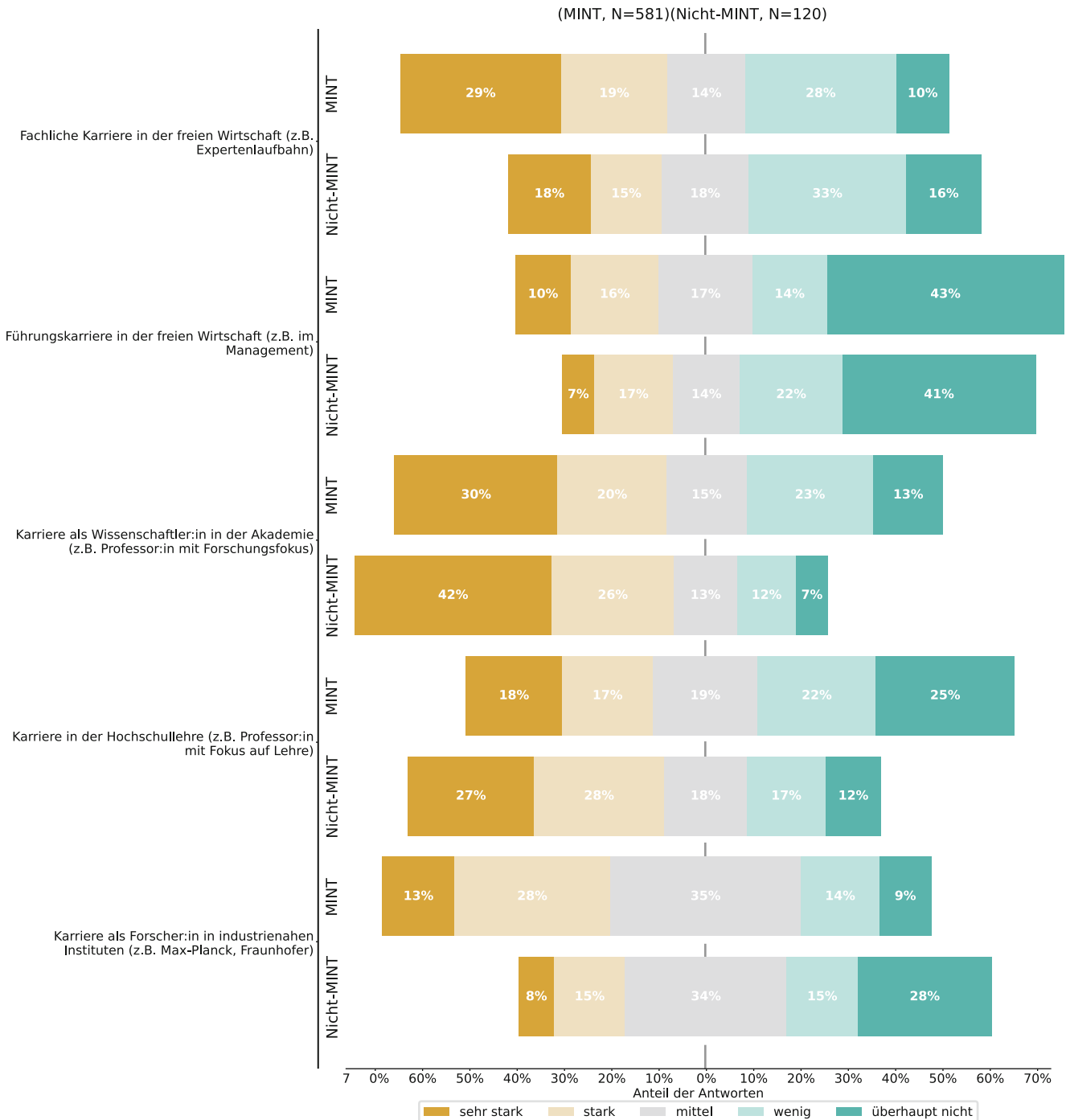


Abb. 4 Persönliche Präferenzen zum Karriereweg

In den Nicht-MINT-Fächern nahmen jedoch 35,7 % ($n = 49$) der Befragten 3 Monate oder mehr Elternzeit, während es in MINT nur 19,0 % ($n = 117$) waren.

Herausforderungen

Um ein besseres Verständnis über die bestehenden Schwierigkeiten im akademischen Mittelbau zu erlangen, wurden die Teilnehmer zu den spezifischen Herausforderungen befragt, mit denen sie in ihrer aktuellen Qualifizierungsphase konfrontiert sind (Abb. 5).

Ein Drittel der Teilnehmenden gab dabei an, sich in einem prekären Beschäftigungsverhältnis zu befinden (34 %). Als herausfordernde Faktoren rangieren Mehrfachbelastung (Forschung, Lehre etc.: 59 %) sowie Überstunden (54 %) an erster Stelle.

Konflikte mit Betreuenden wurden als das geringste der gelisteten Probleme betrachtet, wobei nur 15 % der Befragten sich dieser Problematik ausgesetzt sehen.

Ein weiterer Punkt, der in der Umfrage adressiert wurde, ist die Auswirkung der Covid-19-Pandemie auf die Homeoffice-Situation im akademischen Mittelbau. Hierzu wurde jeweils erhoben, wie viel Prozent der Arbeitszeit vor und nach der Pandemie im Homeoffice abgeleistet wurde (Abb. 6). Während im MINT-Bereich über die Hälfte der Befragten (59 %) angaben, vor Covid-19 überhaupt nicht von zu Hause gearbeitet zu haben, traf dies in den Nicht-

MINT-Bereichen für 38 % zu (insgesamt: 55 %). Insgesamt gaben nur 7 % der Befragten an, 50 % oder mehr der Arbeitszeit im Homeoffice verbracht zu haben (MINT: 5 %, Nicht-MINT: 16 %).

Die Pandemie hat dieses Bild substanziell verändert. 26 % der Befragten gaben an, nun 50 % oder mehr im Homeoffice zu verbringen (MINT: 22 %, Nicht-MINT: 45 %). Keinerlei Homeoffice wird nur noch von 17 % erbracht (MINT: 20 %, Nicht-MINT: 8 %).

Lösungsvorschläge

Um die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus zu verbessern, sind Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen erforderlich. Wie in Abb. 7 dargestellt, äußern zahlreiche Teilnehmende den Wunsch nach angemessenen Vertragslaufzeiten, weniger Stress und unbefristeten Stellen.

Eine der wesentlichen Herausforderungen besteht in der zeitlichen Befristung von Positionen, sowohl während der Promotionsphase als auch nach Abschluss der Promotion (Postdoc). Diese Praxis erzeugt häufig Unsicherheit und Druck, was sich nachteilig auf das Wohlbefinden und die Produktivität auswirkt. Daher erscheint es angebracht, eine flexible Gestaltung der Vertragslaufzeiten zu implementieren, welche den individuellen Lebenssituationen besser gerecht wird. Dies könnte durch die Schaffung unbefristeter Stellen oder die Verlängerung der Befristungen erreicht

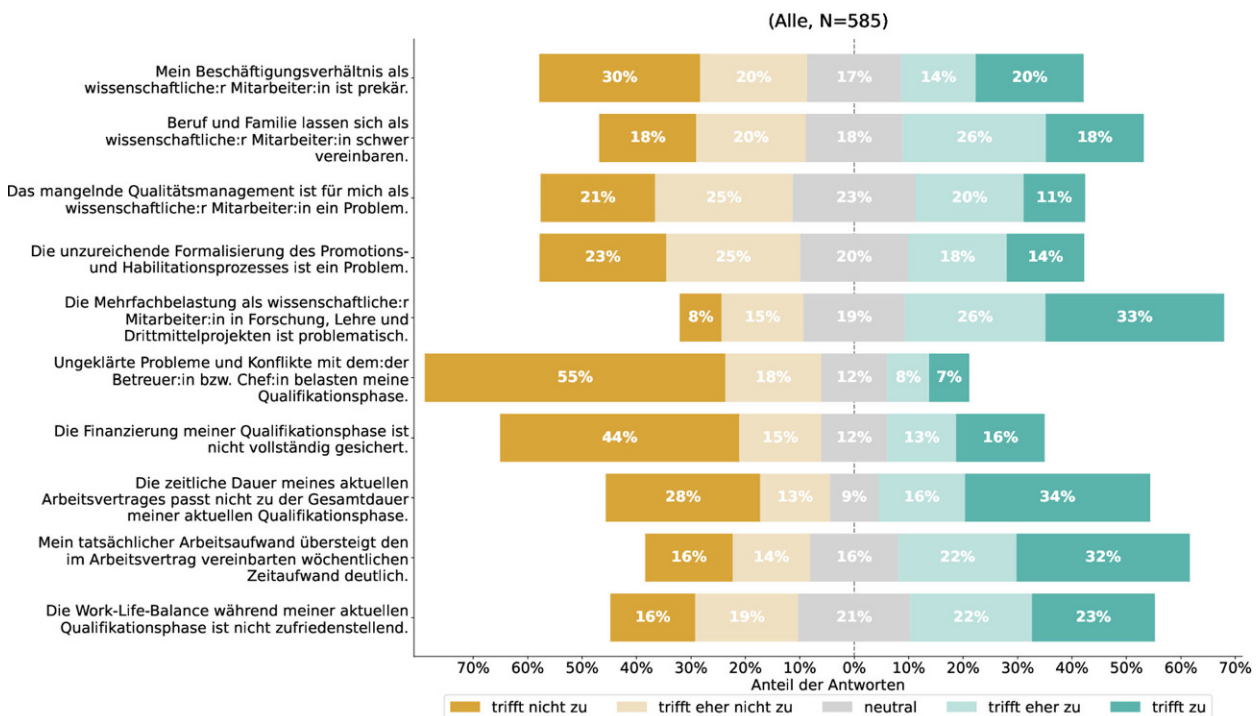


Abb. 5 Persönlich erlebte Herausforderungen in der aktuellen Qualifizierungsphase

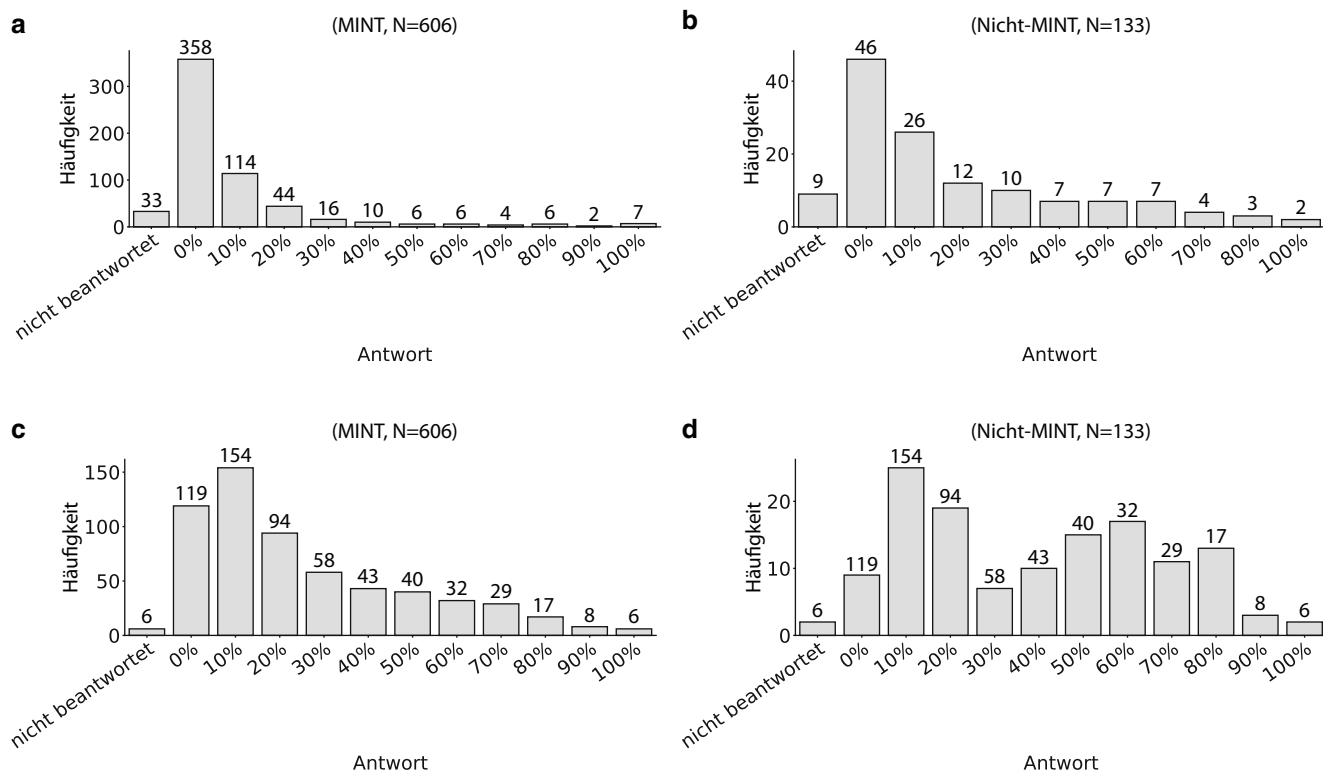


Abb. 6 Anteile Home-Office vor (a und b) und nach (c und d) Covid-19 für MINT (a und c) sowie Nicht-MINT (b und d)

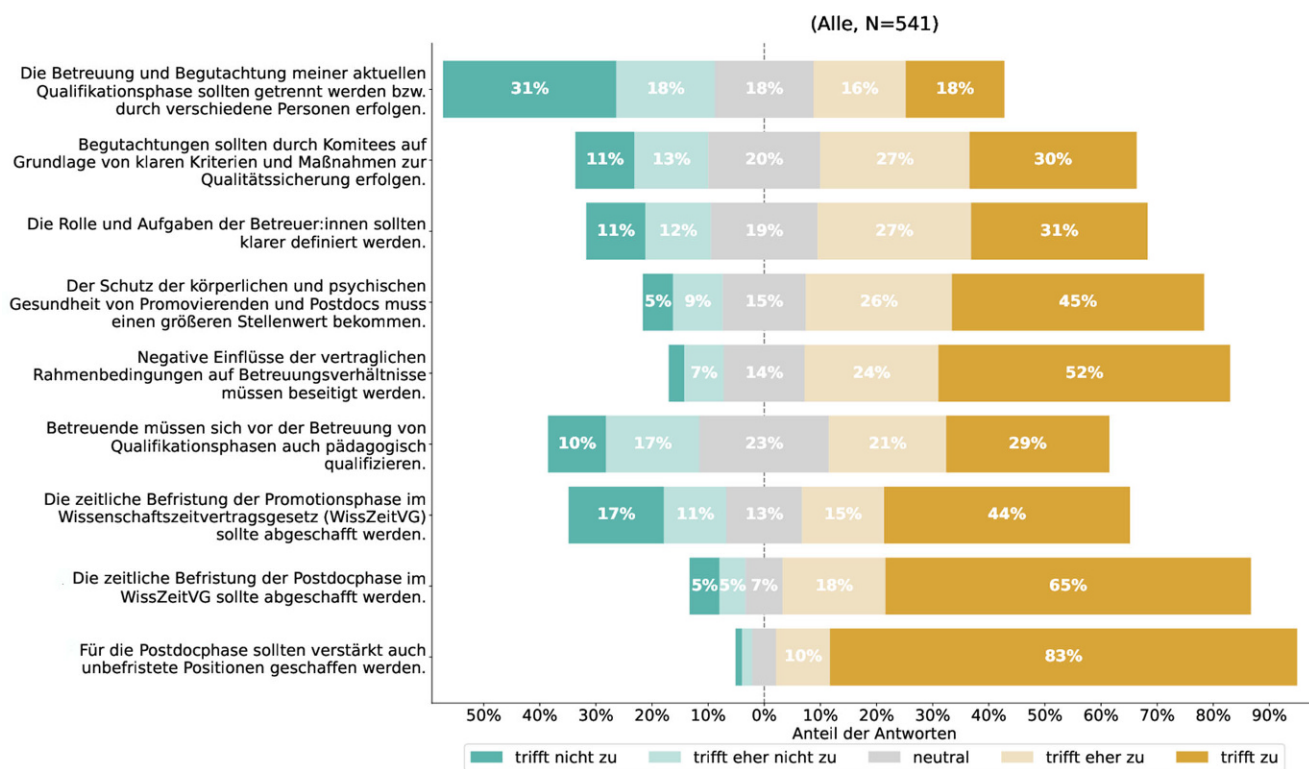


Abb. 7 Zielführende Lösungsvorschläge zur Verbesserung der Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus

werden, um den Forschenden mehr Sicherheit und den erforderlichen Freiraum für ihre Tätigkeit zu gewährleisten.

Des Weiteren ist es von essenzieller Bedeutung, den Schutz der körperlichen und psychischen Gesundheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen stärker zu betonen. Die Prävalenz von Stress und hohen Arbeitsbelastungen ist unter dem wissenschaftlichen Mittelbau weitverbreitet und kann zu einer Vielzahl von langfristigen gesundheitlichen Problemen führen. Um dieser Problematik zu begegnen, ist die Schaffung institutioneller Rahmenbedingungen erforderlich, welche eine angemessene Work-Life-Balance fördern. Dazu zählen etwa flexiblere Arbeitszeiten, die Möglichkeit des Homeoffice sowie regelmäßige Pausenzeiten. Zudem sollten Unterstützungsangebote für die psychische Gesundheit der wissenschaftlichen Mitarbeiter etabliert werden. Es ist erforderlich, potenzielle negative Einflüsse der vertraglichen Rahmenbedingungen auf Betreuungsverhältnisse zu identifizieren und zu beseitigen.

Die Implementierung der genannten Maßnahmen würde zu einer signifikanten Verbesserung der Arbeitsbedingungen im wissenschaftlichen Mittelbau führen, was wiederum zu einer Steigerung der Attraktivität dieser Karrierewege beitragen würde.

Die in Abb. 8 dargestellten Lösungsansätze verdeutlichen die Erwartungen der Kohorte der Promovierenden hinsichtlich einer optimalen Betreuung sowie eines erfolgreichen Verlaufs ihres Promotionsvorhabens.

Eine erfolgreiche Betreuung von Promovierenden erfordert einen individuellen Ansatz, der auf die spezifischen Bedürfnisse und Ziele des bzw. der Promovierenden zugeschnitten ist. Eine effektive Strategie könnte darin bestehen, Promovierende aktiv in wissenschaftliche Konferenzen einzubeziehen.

Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen ermöglicht den Promovierenden nicht nur die Präsentation und Diskussion ihrer eigenen Arbeit, sondern auch die Gewinnung von Einblicken in aktuelle Forschungstrends und -methoden. Dies fördert nicht nur das Fachwissen, sondern trägt auch dazu bei, ein breiteres Netzwerk im akademischen Umfeld aufzubauen, was für spätere Karriereschritte von großer Bedeutung sein kann.

Des Weiteren ist es von essenzieller Bedeutung, die Belastung der Promovierenden durch zusätzliche Verpflichtungen, wie beispielsweise Lehrtätigkeiten oder Sekundärforschung, zu minimieren. Eine Überlastung kann nicht nur das Wohlbefinden beeinträchtigen, sondern auch die Qualität der Dissertation beeinträchtigen. Eine klare Kommunikation und Abstimmung über die Prioritäten sind erforderlich, um sicherzustellen, dass die Durchführung und Fertigstellung der Dissertation nicht durch andere Verpflichtungen beeinträchtigt wird. Dies bedingt eine offene Diskussion zwischen Betreuenden und Promovierenden sowie eine flexible Anpassung der Erwartungen an die Rolle des Promovierenden innerhalb der Universität.

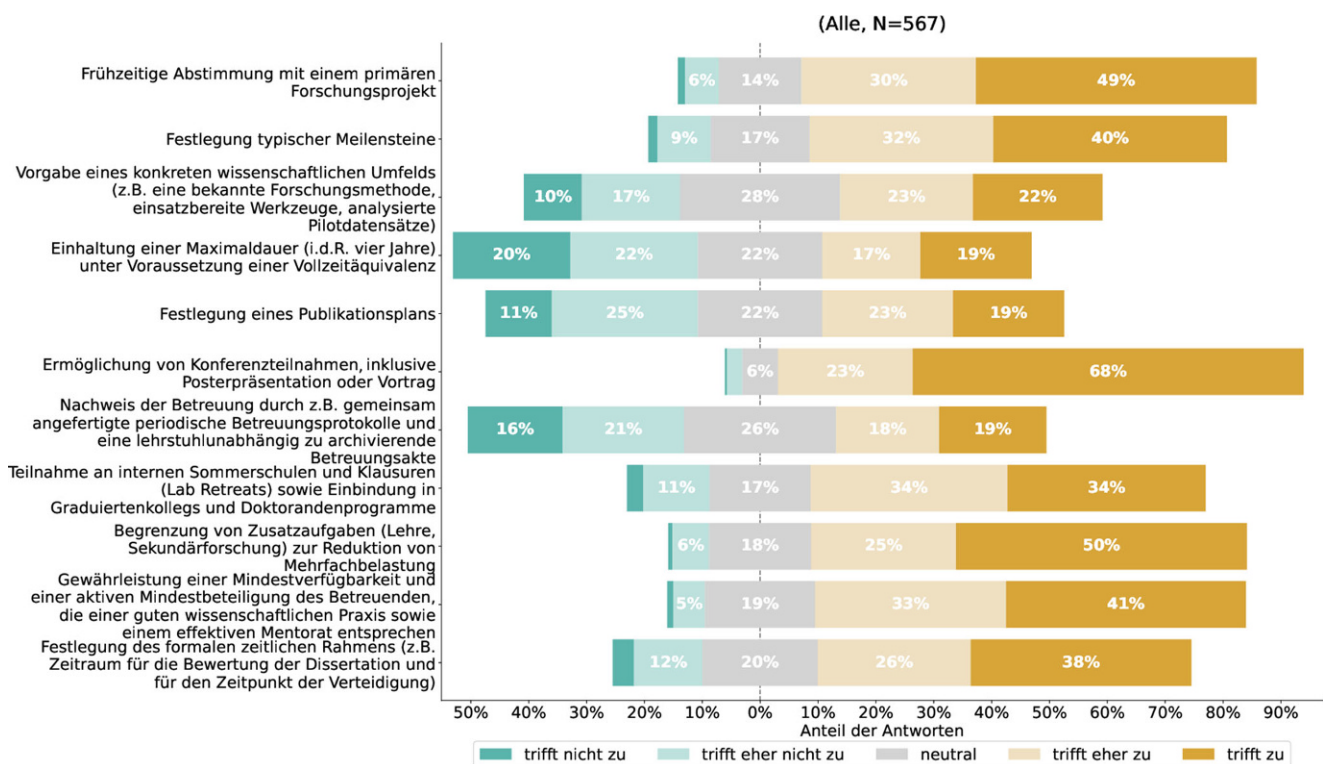


Abb. 8 Sinnvolle Lösungsansätze für eine erfolgreiche Doktorandenbetreuung

Des Weiteren ist es empfehlenswert, sich frühzeitig mit den Promovierenden über das primäre Forschungsprojekt abzustimmen. Eine klare Definition der Forschungsfrage, der Methodik und der Zielsetzung zu Beginn des Promotionsverlaufs hilft dabei, Missverständnisse zu vermeiden und sicherzustellen, dass beide Seiten auf dem gleichen Stand sind. Durch regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen während des Prozesses können die Relevanz und Effektivität der Forschung gewährleistet werden. Die enge Zusammenarbeit zwischen Betreuenden und Promovierenden stellt einen wesentlichen Faktor für eine erfolgreiche Betreuung dar.

Verantwortlichkeiten

Im Rahmen der Erhebung wurden die Teilnehmenden gebeten, anzugeben, zu welcher Instanz sie sich in Fällen von Schwierigkeiten, wie sie im Abschnitt „Herausforderungen“ beschrieben sind, wenden würden.

Die Ergebnisse der Untersuchung legen nahe, dass bei der Suche nach einer Lösung für Probleme häufig der Lehrstuhl als primäre Anlaufstelle gewählt wird. Allerdings besteht unter den Teilnehmern eine deutliche Uneinigkeit bezüglich der angemessenen Instanz zur Beilegung von Konflikten mit Vorgesetzten, sollte keine Einigung erzielt werden. Die Hochschule wurde von 210 Teilnehmern als erste Anlaufstelle genannt, gefolgt von einer Vertretung mit 209 Nennungen und dem Lehrstuhl mit 197 Erwähnungen. In Bezug auf die Formalisierung des Promotions- und Habilitationsprozesses gaben die meisten Teilnehmer an, dass diese Aspekte hauptsächlich durch die Hochschule abgedeckt werden (269 Teilnehmer). Der Lehrstuhl wurde von 233 Teilnehmenden als ebenfalls wesentlicher Akteur in diesem Prozess identifiziert.

Analog wurde den Teilnehmern die Frage gestellt, wer ihrer Meinung nach für die Umsetzung der in Abb. 7 dargestellten Lösungsvorschläge verantwortlich sein sollte.

Die Mehrheit der Teilnehmer sieht die Hochschule als primären Verantwortungsträger für die Implementierung dieser Vorschläge. Dabei ist von besonderer Relevanz, dass bei Fragen rund um befristete Stellen die Wissenschaftspolitik als zuständige Instanz angesehen wird. Im Kontext der Schaffung unbefristeter Positionen für Postdoktoranden wurde seitens 406 Teilnehmer die Verantwortung bei der Hochschule verortet, während 342 Teilnehmer die Verantwortung bei der Wissenschaftspolitik sahen. Des Weiteren wurden die Hochschule (385 Teilnehmer) sowie die Wissenschaftspolitik (451 Teilnehmer) als zuständig erachtet für die Reduzierung negativer Auswirkungen vertraglicher Bedingungen auf Betreuungsverhältnisse.

Diskussion

Im Folgenden erfolgt eine Diskussion der Ergebnisse der Umfrage im Kontext bereits bestehender Erkenntnisse. Im Anschluss erfolgt eine Erörterung der Methodik der Umfrage, um deren Gültigkeit und Zuverlässigkeit zu bewerten.

Entwicklung über die Zeit

Im Vergleich zur vorherigen Umfrage [1] konnte dieses Mal eine deutlich höhere Beteiligung verzeichnet werden – mit mehr als doppelt so vielen Teilnehmern (863 vs. 379). Hierbei gab es in den Ergebnissen zwar vereinzelt Unterschiede, jedoch ist das Gesamtbild recht ähnlich geblieben. Der markanteste Unterschied bestand darin, dass der Prozentsatz der Teilnehmer, die angaben, sich in einem prekären Beschäftigungsverhältnis zu befinden, substantiell gesunken ist (34 % vs. 55 %). Gleichbleibend ist, dass Mehrfachbelastung und Überstunden an erster Stelle der Belastungsfaktoren stehen.

Ebenfalls sind Konflikte mit den Betreuenden damals wie heute das geringste Problem. Auch die Sichtweise auf die Verantwortlichkeiten hat sich im Vergleich zur letzten Studie kaum verändert. Bezüglich der Lösungsansätze für die Doktorandenbetreuung zeichnet sich ebenfalls ein sehr ähnliches Gesamtbild. Auch damals schon wurde die Konferenzteilnahme als der wichtigste Punkt hervorgehoben. Im Gegensatz dazu wurde die Einhaltung einer Maximaldauer erneut am skeptischsten bewertet.

Validität und Reliabilität

Der Begriff der Validität bezeichnet den Grad der Genauigkeit, mit dem eine Messmethode dasjenige erfasst, was sie zu erfassen vorgibt. Dies impliziert, dass die Studie das Stimmungsbild im akademischen Mittelbau effektiv erfasst. Zu diesem Zweck wurde eine Umfrage mit überwiegend geschlossenen Fragen über eine Online-Plattform durchgeführt. Die Kontaktierung der Teilnehmenden erfolgte über diverse Kanäle. Es kann grundsätzlich angenommen werden, dass die korrekten Adressaten erreicht wurden. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass überproportional viele Informatiker*innen an der Umfrage teilgenommen haben, wodurch eine Verzerrung des Stimmungsbildes in diese Richtung entstanden ist. Die Aussagekraft des Stimmungsbildes aus den Nicht-MINT-Fächern ist aufgrund der geringen Anzahl an Teilnehmenden aus diesen Fachrichtungen jedoch begrenzt.

Der Begriff der Reliabilität bezieht sich demgegenüber auf die Konsistenz der Ergebnisse. Folglich sollten die Resultate einer wiederholten Durchführung der Studie untereinander vergleichbar sein. Wie im vorangehenden Abschnitt dargelegt, sind die Unterschiede zu der Erhebung

aus dem Vorjahr zumeist gering. Sofern die gleichen Kanäle zur Distribution der Umfrage verwendet werden, ist davon auszugehen, dass die Stichprobe eine ähnliche Struktur aufweist. Für die nächste Iteration wäre es wünschenswert, einen effektiven Kanal zu den Nicht-MINT-Fächern zu finden und zu nutzen.

Fazit

Die Untersuchung der Herausforderungen und Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau Deutschlands hat ein umfassendes Bild der aktuellen Situation dieser Gruppe von Akademikern ergeben.

Dabei wurde insbesondere die erhebliche Mehrbelastung durch Forschungs- und Lehrverpflichtungen sowie Überstunden als besonders auffällig identifiziert. Die genannten Umstände sind mit hoher Wahrscheinlichkeit für ein gesteigertes Stressniveau und eine verminderte Produktivität verantwortlich, was sich wiederum nachteilig auf die Arbeitszufriedenheit und das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden auswirkt.

Die Teilnehmer der Studie äußerten deutlich den Wunsch nach Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen. Dazu zählen unter anderem längere Vertragslaufzeiten, geringerer Stress, unbefristete Stellen sowie ein stärkerer Schutz der physischen und psychischen Gesundheit. Des Weiteren wurde die Relevanz eines individuellen Betreuungsansatzes für Promovierende betont, welcher auf ihre spezifischen Bedürfnisse und Ziele zugeschnitten ist.

Zusätzlich wurde Uneinigkeit darüber deutlich, wer für die Lösung von Konflikten mit Vorgesetzten zuständig ist. Dies impliziert die Notwendigkeit der Etablierung klarer Richtlinien und Verfahren für die Konfliktlösung innerhalb der Institutionen.

Die Resultate der Untersuchung legen dar, dass der akademische Mittelbau in der Bundesrepublik Deutschland mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert ist, welche sowohl auf individueller als auch auf institutioneller

Ebene adressiert werden müssen. Die Empfehlungen zielen darauf ab, die Arbeitsbedingungen zu optimieren und die Attraktivität der akademischen Laufbahnen im Mittelbau zu erhöhen.

Danksagung Die Autoren danken den anderen Mitgliedern des GI-Beirats Junge Wissenschaft für ihre Unterstützung bei der Planung, Durchführung und Auswertung der Umfrage.

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen. Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

1. Gleirscher M et al (2022) Wie geht es dem akademischen Mittelbau? Eine Umfrage. *Informatik Spektrum* 4(45):246–258
2. Lenk K et al (2020) Lage und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses: Eine Stellungnahme des Beirats des Wissenschaftlichen Nachwuchses (WiN) der Gesellschaft für Informatik (GI e. V.). *Informatik Spektrum* 43:94–102
3. Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2021) Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.