

#ichbinhanna Ergebnisse aus Nacaps

Dr. Kolja Briedis & Lara Berroth
Nacaps-Workshop, Hannover
22. November 2022

DZHW

Deutsches Zentrum für
Hochschul- und Wissenschaftsforschung ■

Ergebnisse aus Nacaps: Vertragslaufzeiten, Beschäftigungsumfang, Verwendung der Arbeitszeit für die Promotion

Fragestellung

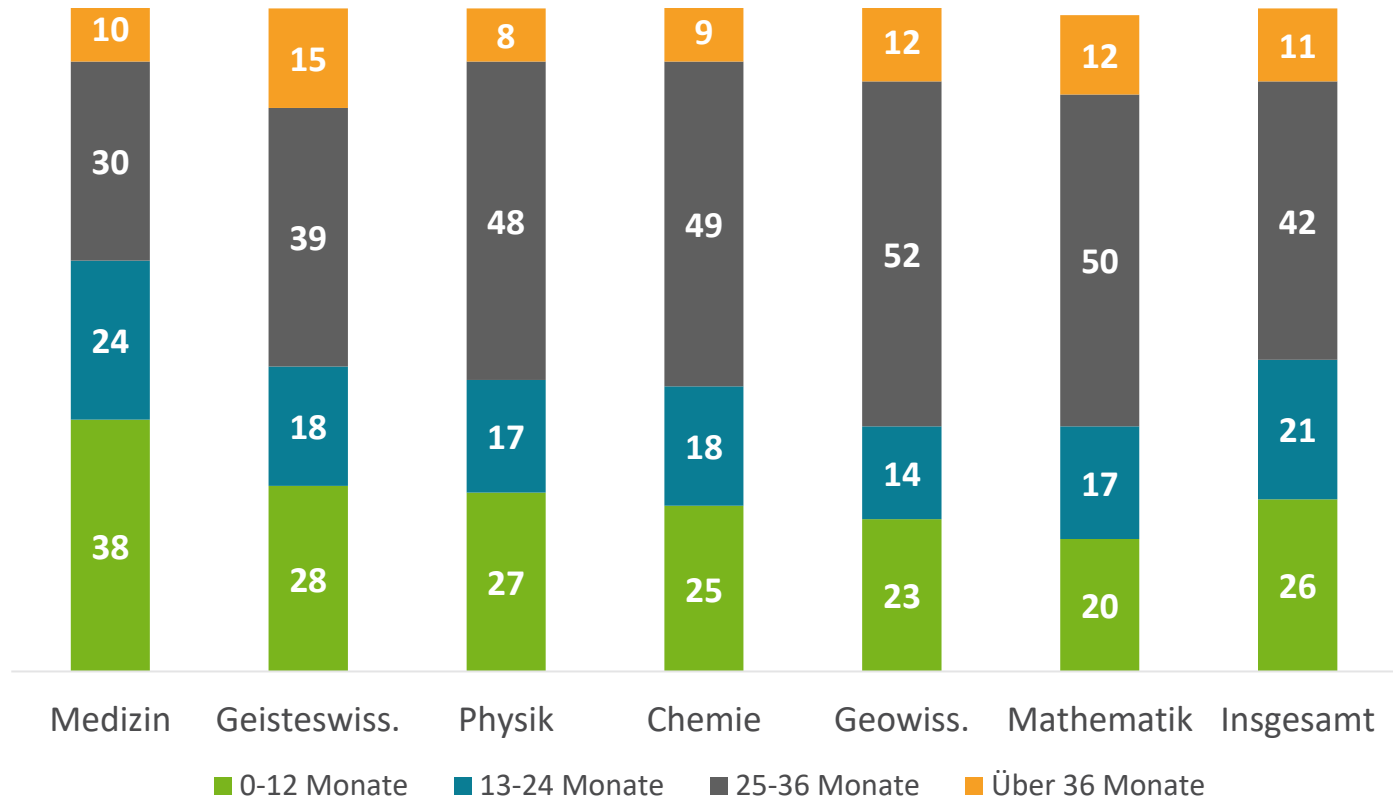
Was können die Nacaps-Daten zur #ichbinhanna Debatte beitragen?

Wie stellen sich die Vertragslaufzeiten, der Beschäftigungsumfang und die Verwendung der Arbeitszeit für die eigene Promotion bei Promovierenden dar?

Datengrundlage: Nacaps-Daten, 1. Kohorte 2018 (1. Welle)

- 21.475 Promovierende, die an einer deutschen Hochschule oder Forschungseinrichtung beschäftigt sind
- Durchschnittliche (bisherige) Promotionsdauer: 32 Monate
- 33% im ersten oder zweiten Promotionsjahr

Vertragslaufzeiten in Monaten nach Fächern (in %)



Nacaps, 1. Kohorte 2018, Welle 1, n=11.852

Durchschnittliche Vertragslaufzeit Nacaps 2018: 27 Monate

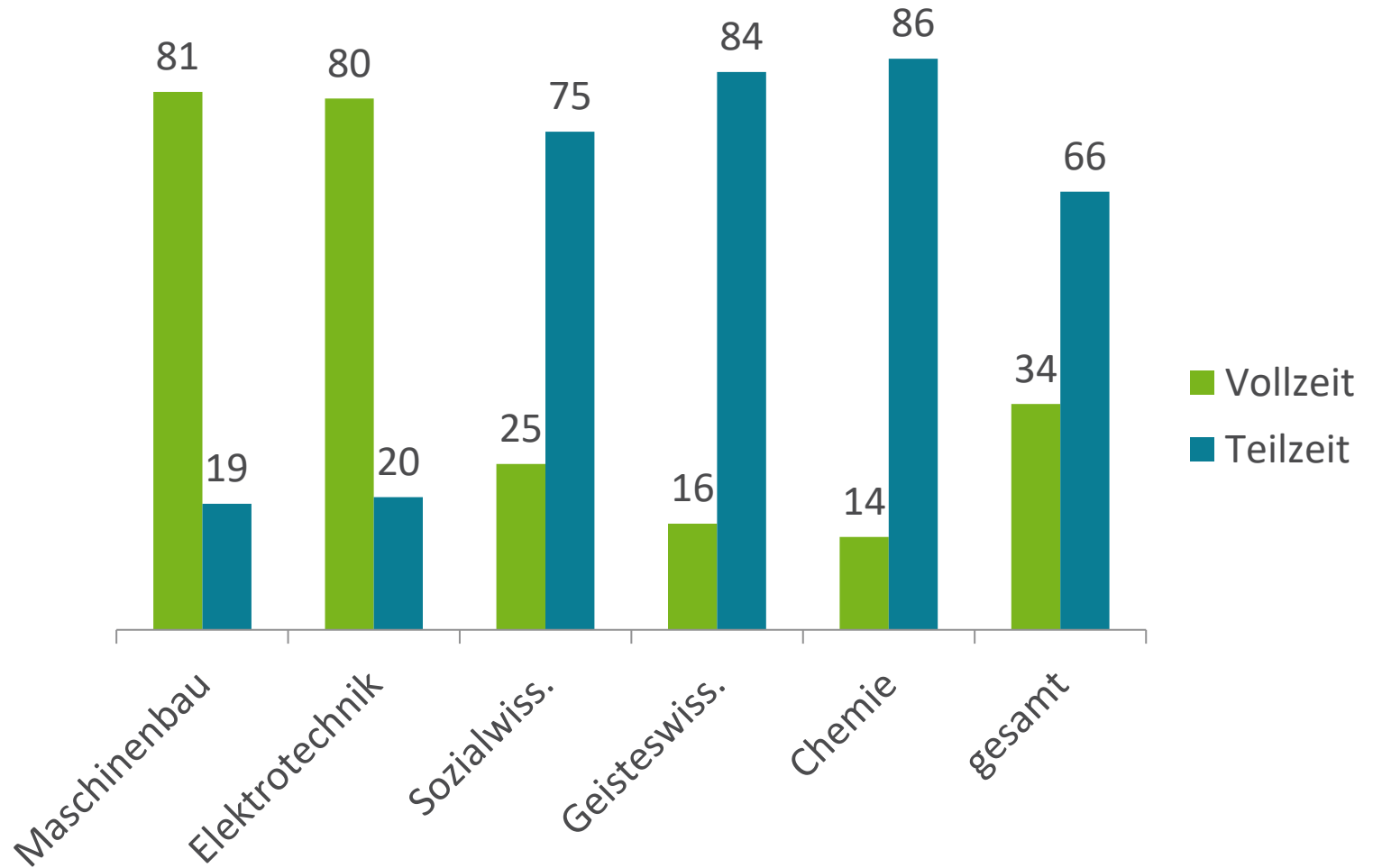
Durchschnittliche Vertragslaufzeit Wissenschaftsbefragung (2019/2020): 29 Monate

Durchschnittliche Vertragslaufzeit Evaluation WissZeitVG (2022): 21,9 Monate

Vertragslaufzeiten: Fazit

- Durchschnittliche Vertragslaufzeit von Promovierenden an Hochschulen und Forschungseinrichtungen liegt bei 27 Monaten
- Insbesondere bei Kurzzeitverträgen gibt es erkennbare Fächerunterschiede: Vertragslaufzeiten von 0-12 Monaten finden sich besonders häufig in der Medizin
- Mehrere Studien kommen zu dem Schluss, dass die Vertragslaufzeiten zwar im Durchschnitt gestiegen sind, der Anteil an Kurzzeitverträgen jedoch unverändert hoch ist (u.a. Jongmanns et al. 2022; BuWin 2021)
- Je kürzer die Vertragslaufzeit, desto größer die Sorge um die finanzielle Absicherung
- Trotz der Entwicklung zu längeren Vertragslaufzeiten gibt es weiterhin eine Lücke zwischen den Vertragslaufzeiten und den faktischen Promotionsdauern von 5,7 Jahren (exkl. Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften) (vgl. BuWin 2021)

Beschäftigungsumfang



Nacaps, 1. Kohorte 2018, Welle 1, n=12.521

Beschäftigungsumfang: Fazit

- Große Fächerunterschiede
- Ein Drittel der befragten Promovierenden hat ein Stellenvolumen von unter 50 %
- Zusammenhang zwischen dem Stellenvolumen und der Auskömmlichkeit der Finanzierung
- Höhe der Finanzierung wird vor allem von Personen mit Beschäftigungsumfängen von weniger als 65 % einer Vollzeitstelle als nicht ausreichend für den Lebensunterhalt beurteilt

Verwendung der Arbeitszeit für die Promotion

Fächergruppe	Durchschnittlicher Stellenumfang (in %)	Aufgewendete Stunden pro Woche für die Promotion
Biologie	68	35
Chemie	62	34
Physik	68	31
Geowissenschaften	69	25
Materialwissenschaft/Werkstofftechnik	83	24
Mathematik	77	24
Medizin	66	24
Agrar-/Forstwissenschaften/ Gartenbau/Tiermedizin	62	23
Elektrotechnik/Informatik/Systemtechnik	91	21
Geisteswissenschaften	60	18
Sozial-/Verhaltenswissenschaften	67	17
Maschinenbau/ Produktionstechnik	93	17
Bauwesen/Architektur	82	16
Interdisziplinäre Fächer	75	14
GESAMT	72	23
	n=12.451	n=12.308

Nacaps, 1. Kohorte 2018, Welle 1

Verwendung der Arbeitszeit für die eigene Promotion: Fazit

- In den Naturwissenschaften können die Promovierenden sehr viel Zeit für die Arbeit an ihrer Promotion verwenden, auch ohne hohe spezifisch dafür vorgesehene Anteile
- Der Stellenumfang korreliert nicht eindeutig mit der aufgewendeten Zeit für die Promotion
- Wenn arbeitsvertragliche Regelungen zur Arbeitszeit für die Promotion vorhanden sind, dann wird vergleichsweise viel Arbeitszeit für die Promotion zur Verfügung gestellt
- Nur ein Viertel der Promovierenden verfügt über eine arbeitsvertragliche Regelung zur Arbeit an der Promotion
- Wenn eine arbeitsvertragliche Regelung zur Arbeit an der Promotion besteht, kann im Durchschnitt 57 % der Arbeitszeit für diese verwendet werden

Ergebnisse aus dem Promoviertenpanel: Berufliche Situation von promovierten Spätaussteiger*innen aus der Wissenschaft

Fragestellung

Wirkt sich ein längerer Verbleib in der Wissenschaft überhaupt nachteilig auf die berufliche Situation aus, wenn ein später sektoraler Wechsel erfolgt?

Welche Unterschiede zeigen sich in der beruflichen Situation zwischen Personen, die früh, spät oder gar nicht aus der Wissenschaft aussteigen?

Datengrundlage: DZHW-Promoviertenpanel 2014 (7. Welle)

Operationalisierung und Vorgehen

	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4	Jahr 5	Jahr 6	Jahr 7
Sofortaussteiger*innen	Sonst	Sonst	Sonst	Sonst	Sonst	Sonst	Sonst
Frühaussteiger*innen	HS/FE	Sonst	Sonst	Sonst	Sonst	Sonst	Sonst
	HS/FE	HS/FE	Sonst	Sonst	Sonst	Sonst	Sonst
	HS/FE	HS/FE	HS/FE	Sonst	Sonst	Sonst	Sonst
Spätaussteiger*innen	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE	Sonst	Sonst	Sonst
	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE	Sonst	Sonst
	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE	Sonst
Immer Wissenschaftler*innen	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE
Rückkehrer*innen	HS/FE	Sonst	Sonst	Sonst	Sonst	Sonst	HS/FE
	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE	Sonst	HS/FE
	HS/FE	HS/FE	HS/FE	Sonst	Sonst	Sonst	HS/FE
	HS/FE	HS/FE	Sonst	Sonst	HS/FE	HS/FE	HS/FE
	Sonst	Sonst	Sonst	HS/FE	HS/FE	HS/FE	HS/FE

Ergebnisse

7 Jahre nach der Promotion

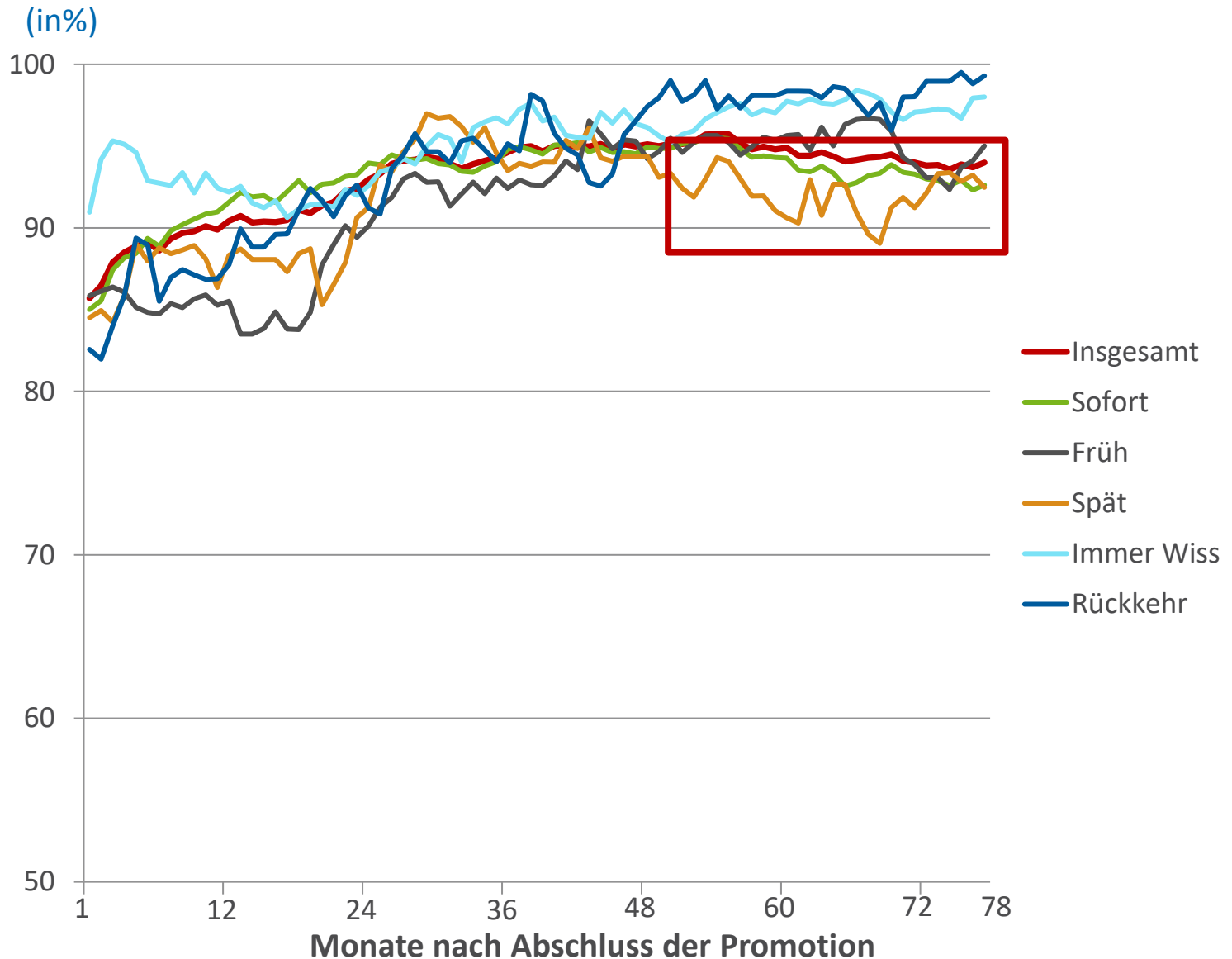
	Sofortaussteiger*innen	Frühaussteiger*innen	Spätaussteiger*innen	Rückkehrer*innen	Wissenschaftler*innen
Männer	61%	13%	6%	6%	14%
Frauen	64%	14%	6%	6%	11%
GESAMT	62%	13%	6%	6%	13%
n=2.158	1.292	286	137	137	306

Ergebnisse

7 Jahre nach der Promotion

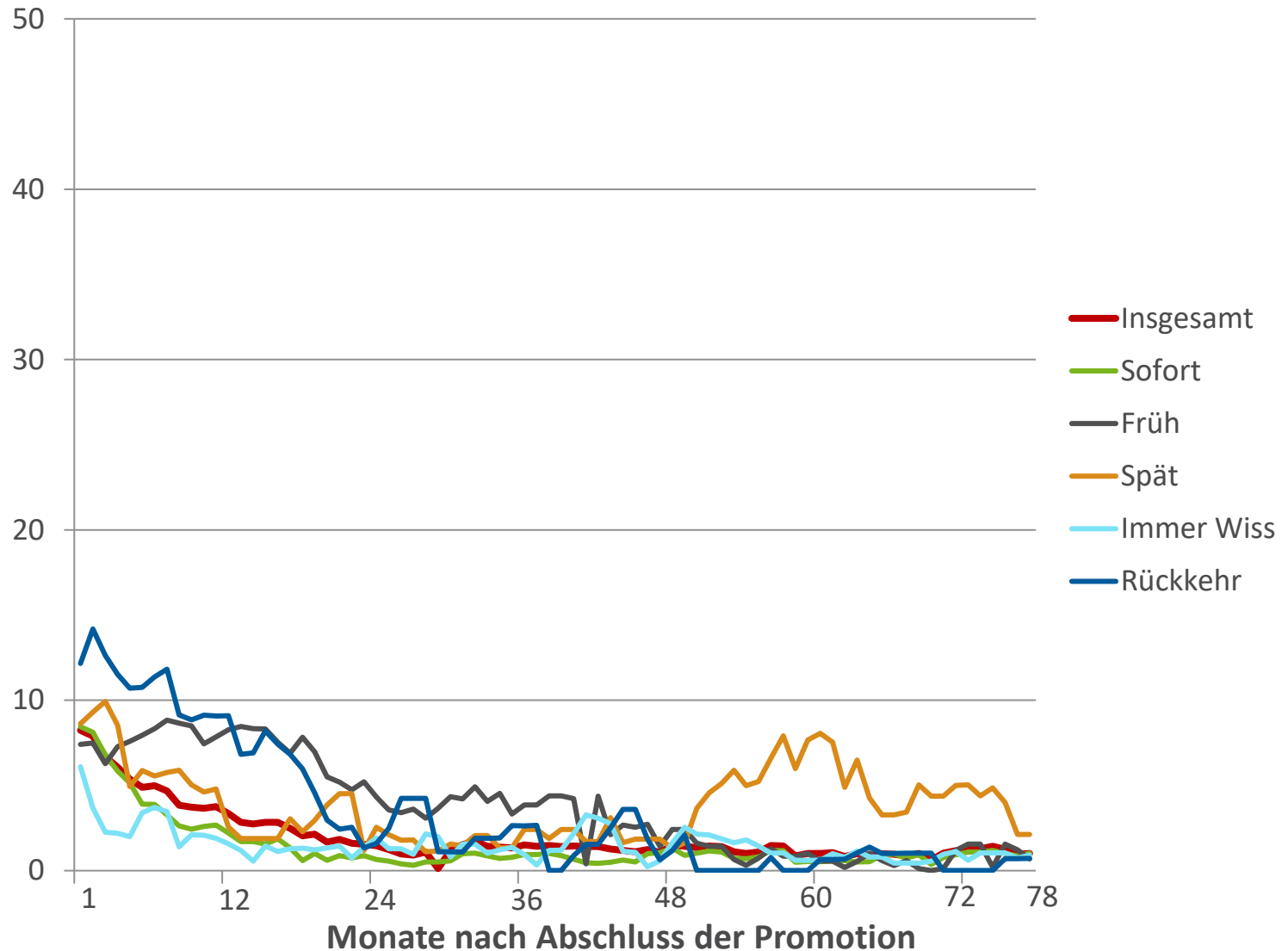
	Sofortaussteiger*innen	Frühaussteiger*innen	Spätaussteiger*innen	Rückkehrer*innen	Wissenschaftler*innen
Geisteswiss.	41%	18%	6%	9%	26%
PsyPädSozArb	46%	16%	7%	7%	24%
SozPol	38%	7%	10%	15%	31%
Jura	84%	8%	3%	2%	3%
WiWi	63%	11%	1%	12%	14%
Mat/Nat/Info	49%	20%	9%	6%	17%
(Zahn)Med.	86%	6%	3%	2%	2%
Vet/Agrar/Forst	60%	10%	7%	10%	14%
Ingwiss.	66%	12%	6%	6%	10%
GESAMT	62%	13%	6%	6%	13%
n=2.151	1.287	287	138	135	304

Erwerbstätigenquote nach der Promotion



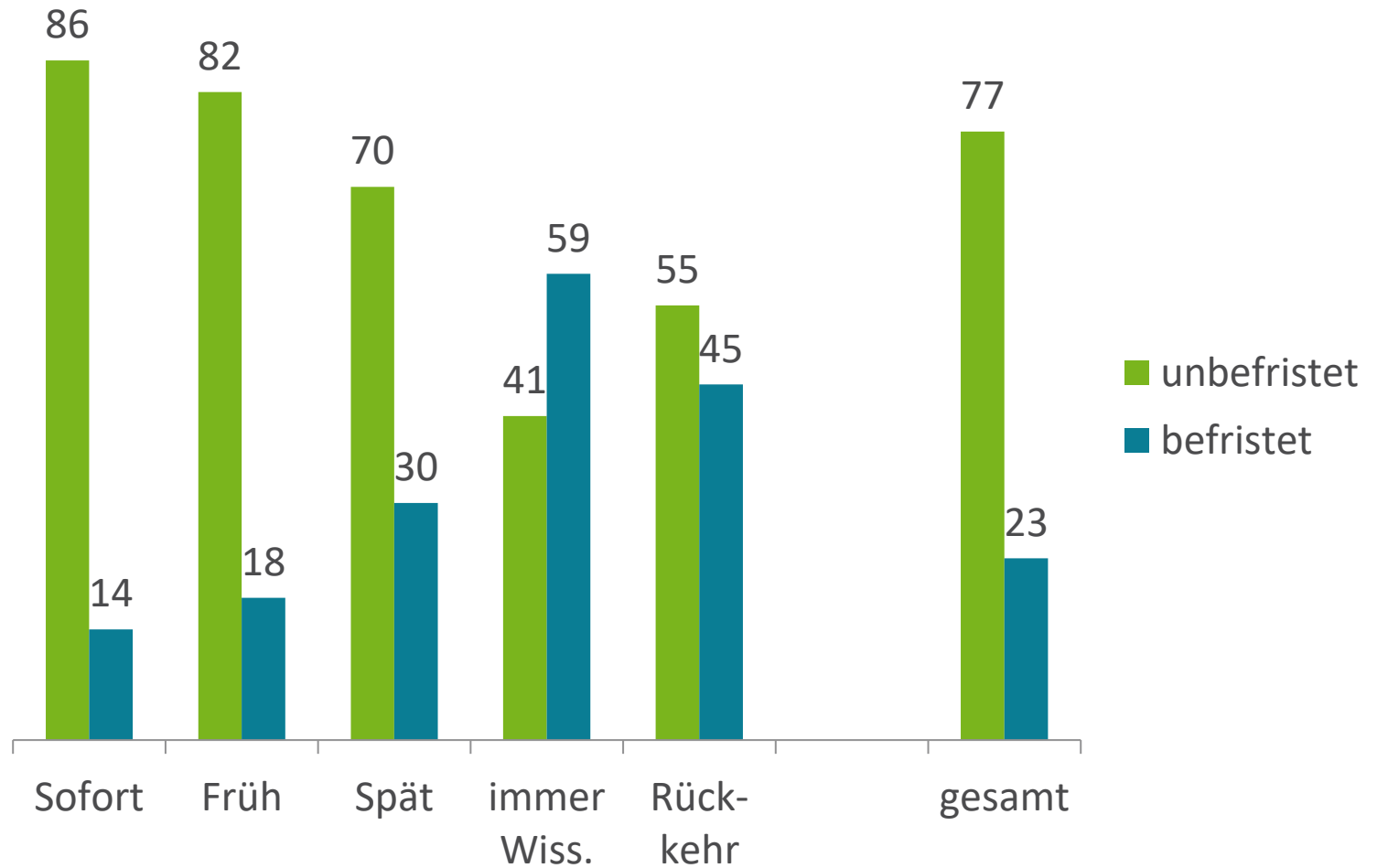
DZHW-Promoviertenpanel 2014, Welle 7, n=2.055

Arbeitslosigkeit nach der Promotion (in %)



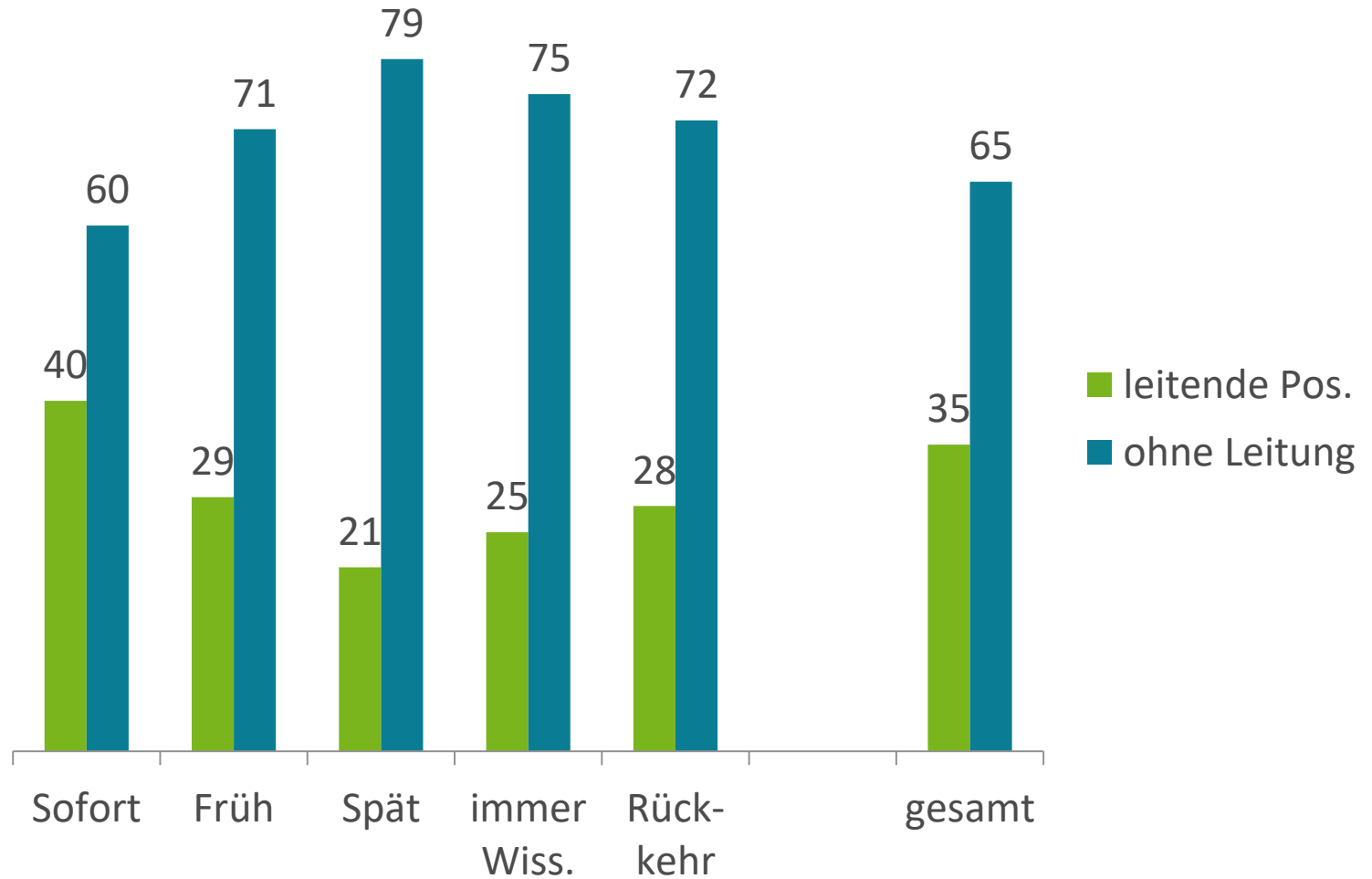
DZHW-Promoviertenpanel 2014, Welle 7, n=2.055

Berufsl. Situation: Ent-/Befristung (in %)



DZHW-Promoviertenpanel 2014, Welle 7, n=2.050

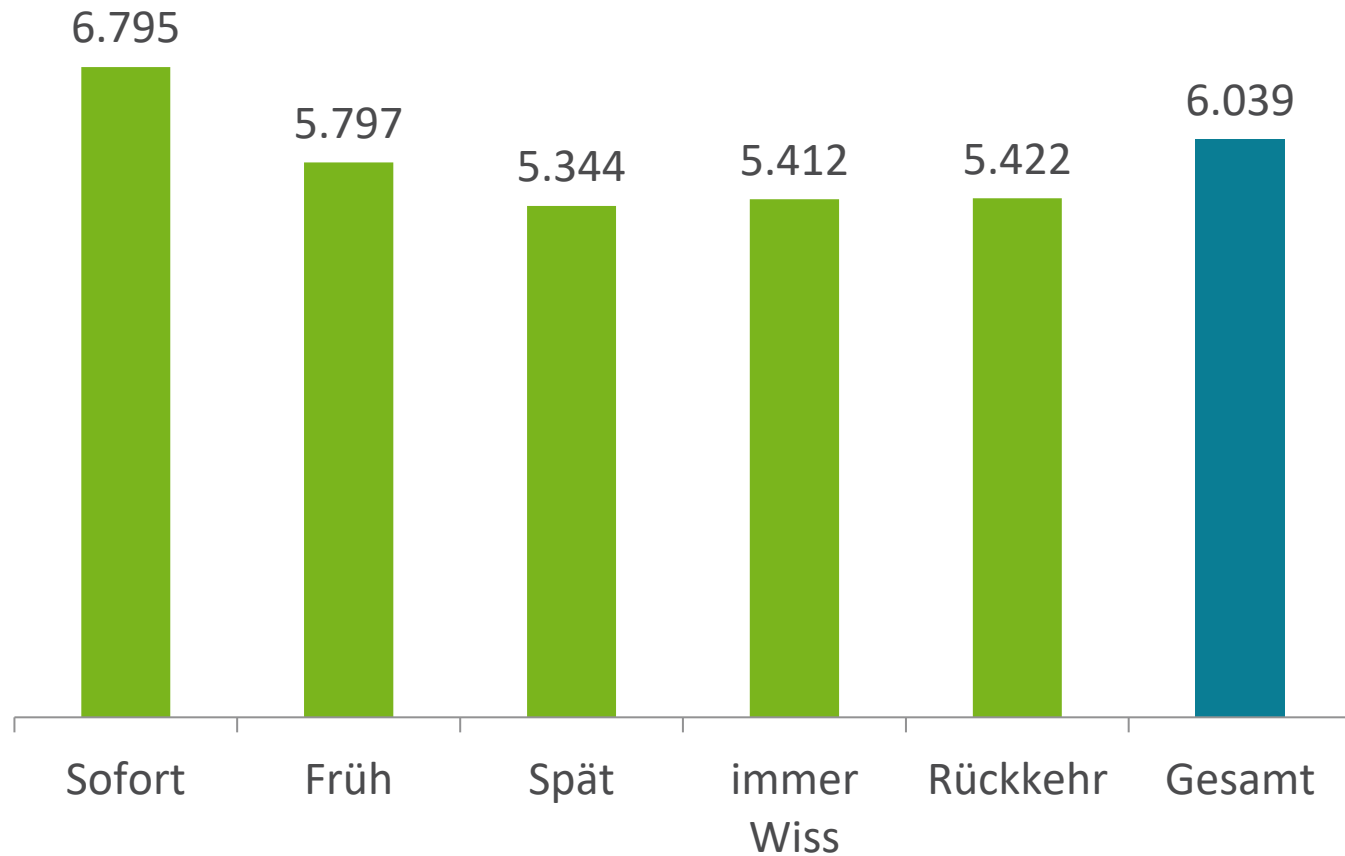
Beruf. Situation: berufliche Position (in %)



DZHW-Promoviertenpanel 2014, Welle 7, n=2.094

Beruf. Situation: Einkommen

(in Euro, Brutto-Monatseinkommen, nur Vollzeitbeschäftigte)



DZHW-Promoviertenpanel 2014, Welle 7, n=1.859

Einkommen (OLS-Regression), nur Vollzeit (1/2)

Variable	Koeff.	
Ref.: immerWiss		
Sofortaus	925,60	***
Fruehaus	302,58	
Spaetaus	-92,27	
Rueckkehrer	-100,61	
Geschlecht (m/w)	-750,47	***
Akad. Elternhaus (nein/ja)	31,82	
Summa (nein/ja)	231,50	*
GutStudNote (nein/ja)	259,14	*
Fach (Ref.: Ingenieur)		
Geiwiss.	-1017,81	***
Sozial-/Polwiss.	-1015,78	***
VetAgroForst	-830,53	**
MatNatInfo	-483,47	**
PsyPaed.	-404,92	
Wiwi	273,90	
Jura	547,53	
(Zahn)MedizinGesund	774,24	***
p = ***=<0,001 **=<0,01 *=<0,05		

DZHW-Promoviertenpanel 2014, Welle 7, n=1.115, R²=0,3481

Einkommen (OLS-Regression), nur Vollzeit (2/2)

Variable	Koeff.	
Form (Ref. Lehrstuhl)		
WimiDrittmittel	155,11	
struktProm	229,90	
Stipendium	166,66	
FreiProm	206,46	
Motiv: Akad. Bahn (0/1)	-215,80	*
Motiv: Berufschancen (0/1)	-23,54	
LZ: Aufstiegsmögl. (0/1)	371,64	**
LZ: Entscheidungsbefug. (0/1)	328,02	**
LZ: innovativ arbeiten (0/1)	258,94	**
LZ: viel Geld verdienen(0/1)	255,97	*
LZ: Soz. Ansehen (0/1)	212,09	
LZ: Leitungspos. (0/1)	209,80	
LZ: guten Chef haben (0/1)	-317,78	
LZ: Öff. Anerkennung (0/1)	-284,77	*
LZ: Beruf&Familie (0/1)	-323,56	**
LZ: viel Freizeit (0/1)	-388,67	***
_cons	6175,26	***
p = ***=<0,001 **=<0,01 *=<0,05		

DZHW-Promoviertenpanel 2014, Welle 7, n=1.115, R²=0,3481

Fazit

- später Ausstieg ist nicht per se ein Problem
- Sofortausstieg scheint mit besonderen Karriere- und Lebenszielen verbunden zu sein → Sofortaussteiger promovieren (evtl.) eher aus Karrieregründen
- Fachspezifika noch genauer untersuchen

Vielen Dank!

Dr. Kolja Briedis
briedis@dzhw.eu

Lara Berroth
berroth@dzhw.eu

