



Gregor Fabian | Christophe Heger | Merritt Fedzin

# Barometer für die Wissenschaft

Ergebnisse der  
Wissenschaftsbefragung  
2023

## Monitoringbericht

Februar 2024

Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland (CC BY-SA 3.0 DE)

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>



#### **Autor\*innen**

Gregor Fabian  
fabian@dzhw.eu

Christophe Heger  
heger@dzhw.eu

Merritt Fedzin  
fedzin@dzhw.eu

#### **In Zusammenarbeit mit den Expert\*innen des DZHW bei der Fragebogen- und Themenentwicklung**

#### **Forschungsinformationen und informationelle Selbstbestimmung**

Dr. Sophie Biesenbender, biesenbender@dzhw.eu  
Dr. Sabrina Petersohn, petersohn@dzhw.eu  
Christoph Thiedig, thiedig@dzhw.eu

#### **Digitalisierung und Wissenschaftskommunikation**

Clemens Blümel, bluemel@dzhw.eu  
Stella Maria Köchling, koechling@dzhw.eu  
Max Leckert, leckert@dzhw.eu

#### **Physische, virtuelle und kognitive Mobilität in der Wissensproduktion**

Clemens Blümel, bluemel@dzhw.eu

#### **Genderunterschiede in der Forschungsförderung?**

Dr. Torger Möller, moeller@dzhw.eu

#### **Vertrauen in der Wissenschaft**

Alexander Schniedermann, schniedermann@dzhw.eu  
Judith Hartstein, hartstein@dzhw.eu  
Nathalie Schwichtenberg, schwichtenberg@dzhw.eu

#### **Tenure Track und Researcher Independence**

Philippe Dittmann, dittmann@dzhw.eu

#### **Layout**

Petra Nölle

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH  
Abteilung 2 – Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik  
Standort Berlin  
Schützenstraße 12 | 10117 Berlin | [www.dzhw.eu](http://www.dzhw.eu)

# Vorwort

## Ein Barometer von und für die Wissenschaft

Das *Barometer der Wissenschaft* liefert einen umfangreichen Überblick über die Arbeits- und Forschungsbedingungen an deutschen Universitäten und Hochschulen mit Promotionsrecht. Die hier vorgestellten Ergebnisse stellen einen Ausschnitt der Fragen und Antworten dar, die in der Wissenschaftsbefragung 2023 erhoben wurden. Das Monitoring erfasst die Erfahrungen und Meinungen von 11.371 Wissenschaftler\*innen aus ganz Deutschland, dient als empirische Datengrundlage für wissenschaftspolitische Debatten und Entscheidungen und bietet zudem eine Gelegenheit für die Selbstreflexion in der wissenschaftlichen Community.

Die Wissenschaftsbefragung wurde vom Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung im Jahr 2010 ins Leben gerufen und wird seit 2016 vom DZHW durchgeführt. Sie versteht sich als langfristiges Barometer für die Wissenschaft. Da die Erhebung 2023 die vierte nach 2010, 2016 und 2019/20 war, können viele Themen in einem zeitlichen Verlauf untersucht werden. Einstellungen und Meinungen zu wissenschaftspolitischen Themen werden beispielsweise im Rahmen von Trendanalysen untersucht. Eine besondere Vergleichsebene hat sich aufgrund der zeitlichen Taktung der Befragungen ergeben. So fand die letzte Befragung (Ende 2019 bis Februar 2020) direkt vor dem Beginn der ersten weitreichenden Maßnahmen auf Grund der Coronavirus-Pandemie statt. Die aktuelle Kohorte wurde direkt am Ende der Pandemie befragt. Dieser „historische Zufall“ ermöglicht einen analytischen Blick auf die Zeit vor, während und für spätere Kohorten nach der Pandemie. Im aktuellen Barometer haben wir der Pandemie und deren Einfluss auf den Arbeitsalltag in der Wissenschaft einen Abschnitt gewidmet.

## Was Sie erwartet

Das Barometer der Wissenschaft ist eine Bestandsaufnahme des Zustandes der Wissenschaft in Deutschland aus der Perspektive der Wissenschaftsforschung.

Sie finden in dem Bericht keine Rankings und keine Schulnoten. Weder Wissenschaftler\*innen noch die Fächergruppen werden eindimensional nach Leistungskriterien miteinander verglichen. Stattdessen hat der Bericht den Anspruch, eine mehrdimensionale Beschreibung der (Wissenschafts-)Landschaft zu liefern, danach zu fragen, was gut und was nicht so gut läuft – und empirisch zu untermauern. Da die Ursachen für etwaige Dysfunktionalitäten ebenfalls nicht eindimensional sind, enthalten wir uns auch voreiliger Erklärungen und Bewertungen und liefern stattdessen abwägende Erörterungen, vorsichtige Hypothesen und vor allem weiterführende Fragen. Gruppenvergleiche werden durch die Kontrolle von Drittvariablen auf ihre statistische Signifikanz geprüft.

Zwei Analyseebenen sind uns besonders wichtig – die Unterscheidung zwischen verschiedenen Fächergruppen und die Differenzierung der wichtigsten Statusgruppen: Professor\*innen (Profs), Postdocs und Prädocs. In verschiedenen Analysen werden zusätzlich Juniorprofessuren berücksichtigt. Diese Differenzierungen sind deshalb von Bedeutung, da bloße Mittelwerte über alle Statusgruppen oder Fachdisziplinen hinweg häufig nicht aussagekräftig wären. Mit den Fächern verbinden sich traditionell gewachsene und, nicht selten epistemisch bedingt, unterschiedliche Fachkulturen (Forschungs- und Lehrkulturen), die nicht nur zu unterschiedlichen Praktiken der Forscher\*innen führen, sondern auch mit divergierenden Einstellungen und Forderungen an die Wissenschaftspolitik einhergehen. Für die Statusgruppen ist ein differenzierender Blick in ähnlicher Weise von Bedeutung, und zwar dort, wo sich die alltägliche Situation der Prädocs, Postdocs und (Junior-)Profs entweder deutlich unterscheidet oder aber unerwartet stark ähnelt.

Viel Spaß beim Lesen!



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	I
Inhaltsverzeichnis.....	III
Zentrale Ergebnisse.....	5
<b>1 Aktuelle Entwicklungen in der Wissenschaft .....</b>	<b>7</b>
1.1 Forschen und Lehren während der Corona-Pandemie.....	7
1.2 Erwägungen zum Ausstieg aus der Wissenschaft.....	9
1.3 Arbeits- und Forschungsbedingungen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) .....	11
1.4 Promotionsrecht an Hochschulen für angewandte Wissenschaften.....	13
<b>2 Forschungs- und Arbeitsbedingungen .....</b>	<b>14</b>
2.1 Arbeitszeitverteilung .....	14
2.2 Berufliche Zufriedenheit .....	16
2.3 Vertragliche Arbeitsbedingungen.....	17
<b>3 Einschätzungen des Wissenschaftssystems .....</b>	<b>19</b>
3.1 Zustand des Wissenschaftssystems.....	19
3.2 Einschätzungen der Forschungssituation im Fachgebiet.....	20
3.3 Vertrauen in Wissensbestand.....	21
<b>4 Forschungsförderung.....</b>	<b>23</b>
4.1 Antragsverhalten und Förderprofile der Fächer .....	23
4.2 Aufwand für Drittmittelanträge.....	24
<b>5 Begutachtung (Peer-Review-System).....</b>	<b>25</b>
5.1 Auslastung des Peer-Review-Systems.....	25
5.2 Qualität der Begutachtung .....	26
5.3 Bias im Peer-Review der Forschungsförderung .....	27
<b>6 Publikationen .....</b>	<b>28</b>
6.1 Publikationsleistung .....	28
6.2 Publikationskulturen .....	29
6.3 Strategien für Publikationen.....	30
<b>7 Forschungsinformation und Evaluation.....</b>	<b>31</b>
7.1 Bereitstellung von Forschungsinformationen .....	31
7.2 Evaluation der Wirkung von Forschungsinformationen .....	32

8	Wissenschaftlicher Mittelbau .....	33
8.1	Karriereziele im wissenschaftlichen Mittelbau.....	33
8.2	Betreuungsverhältnis Promotion .....	34
8.3	Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	35
8.4	Qualität von Dissertationen.....	36
9	Wissenschaftspolitik .....	39
9.1	Reformen im Wissenschaftssystem.....	39
9.2	Gleichstellung im Wissenschaftssystem .....	40
9.3	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben .....	41
9.4	Risikobereitschaft.....	42
9.5	Internationale Kooperationen in der Wissenschaft.....	43
9.6	Nutzung wissenschaftsspezifischer Onlinedienste .....	44
10	Literatur und Verweise .....	45

# Zentrale Ergebnisse

*Wie steht es um die Wissenschaft in Deutschland? Wir sehen in vielen Kennzahlen relative Stabilität im Wissenschaftssystem, mit einigen interessanten Entwicklungen.*

## Forschen im Kontext der Coronavirus-Pandemie

Die Coronapandemie wirkt sich negativ auf die Arbeit an Hochschulen aus – sie schränkt die Forschung und Lehre ein, aber unterbindet sie nicht völlig. In einigen Fällen sinkt die empfundene gesellschaftliche Wertschätzung für die eigene Arbeit.

## Erwägungen zum Verlassen des Wissenschaftssystems

In Deutschland denkt in der Wissenschaft mehr als jede\*r Zweite ernsthaft über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nach. Während es für Profs nur für jede\*n Fünfte\*n so ist, erwägen 71 Prozent der befristet arbeitenden Postdocs einen Ausstieg. Neben der hohen Arbeitsbelastung spielen auch unzureichende berufliche Perspektiven im Zusammenhang mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) eine wichtige Rolle.

## Arbeits- und Forschungsbedingungen

Wissenschaftler\*innen sind allgemein mit ihren Arbeits- und Forschungsbedingungen zufrieden. Allerdings fallen Juniorprofs mit einer teilweise sehr hohen Arbeitsbelastung und niedriger beruflicher Zufriedenheit auf. Insgesamt sind befristete Forscher\*innen unzufrieden mit ihren beruflichen Perspektiven. Profs haben weiterhin die höchsten Werte bei der beruflichen Zufriedenheit. Die Schwierigkeiten bei der adäquaten Stellenbesetzung im Mittelbau nehmen laut Profs zu.

## Forschungsförderung und Begutachtung

Es werden etwas weniger Förderanträge gestellt, als vor der Pandemie. Wissenschaftler\*innen schätzen den Aufwand dafür weiterhin als sehr hoch ein. Im Schnitt begutachten sie Zeitschriftenartikel und Förderanträge etwas seltener als drei Jahre zuvor. Die Begutachtungsqualität bleibt jedoch weitestgehend stabil.

## Publikationen

Fächerspezifische Publikationskulturen bleiben erhalten, auch wenn die Publikationsaktivität im Verlauf der Pandemie etwas abgenommen hat. Die Strategien nach denen Fachjournals ausgesucht werden bleiben im Schnitt über die Fächergruppen hinweg stabil.

## Wissenschaftlicher Mittelbau

Eine Mehrheit von Promovierenden will nach der Promotion in der Wissenschaft arbeiten, aber nur ein kleinerer Teil strebt eine Professur an. Auch unter Postdocs ist die Professur erstmals nicht mehr das primäre Karriereziel. Die Arbeitsbedingungen im Mittelbau verbessern sich etwas und die durchschnittliche Dauer der befristeten Verträge steigt an, aber fehlende berufliche Perspektiven bleiben das zentrale Thema für diese Wissenschaftler\*innen.

## Forschen und Lehren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Profs an HAW haben hohe Lehrdeputate und mehr Betreuungszeit als ihre Kolleg\*innen an Universitäten. Trotz des geringeren Zeitbudgets forschen und publizieren sie häufig. Ungeachtet des hohen Arbeitspensums sind HAW-Profis mit ihrem Beruf insgesamt zufrieden. Das gilt insbesondere für die erreichte berufliche Position und die Zufriedenheit mit der Lehrtätigkeit.

## Belastbarkeit des wissenschaftlichen Wissens

Die Debatte um die Belastbarkeit des wissenschaftlichen Wissens und um eine mögliche "Replikationskrise" konzentriert sich weiterhin auf einige wenige akademische Disziplinen.



# 1 Aktuelle Entwicklungen in der Wissenschaft

## 1.1 Forschen und Lehren während der Corona-Pandemie

*Für einen großen Teil der Forschenden in Deutschland ging die Corona-Pandemie mit Einschränkungen der Publikationstätigkeiten einher. Als negative Einflüsse wurden vor allem der Rückgang der Arbeitsproduktivität sowie fehlende Möglichkeiten zum Netzwerken und zur Karriereentwicklung wahrgenommen.*

Im Zuge des ersten Lockdowns in der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 wurden Stimmen laut, die in der neuen Situation ein Risiko für die Publikationsaktivität in der Wissenschaft sahen. Studien, die die Publikationsproduktivität zu Beginn der Pandemie untersuchten, zeigten, dass ein Großteil der Profs weniger Publikationen veröffentlichen konnte als geplant (43%). Dabei wurden geschlechterspezifische Unterschiede beobachtet sowie der Zusammenhang mit der Präsenz von Kindern im Haushalt herausgestellt.

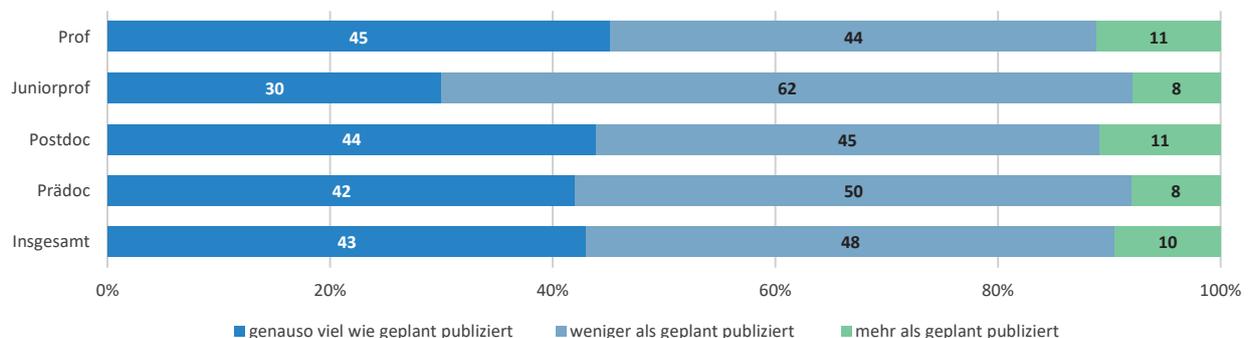
Die tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitsorganisation während der Pandemie, z. B. die Bereitstellung der Lehre als Online-Angebot oder die notwendig gewordene Umstellung der Betreuung der Kinder infolge von Eindämmungsmaßnahmen, stellte Wissenschaftler\*innen immer wieder vor Herausforderungen. Angesichts dieser Belastungen war anzunehmen, dass die Publikationsaktivitäten während der gesamten Phase der Pandemie weniger erfolgreich waren als ursprünglich geplant. Die Daten der vorliegenden Wissenschaftsbefragung belegen

diese Annahme. Berücksichtigt man alle Befragten, die Angaben zu ihrer Publikationsaktivität während der Pandemie gemacht haben, so gibt knapp die Hälfte (48%) an, weniger als geplant veröffentlicht zu haben. Für Frauen gilt das noch etwas häufiger als für Männer (51 vs. 45%). Allerdings publiziert auch knapp jede\*r Zehnte während der Pandemie mehr Artikel als ursprünglich geplant waren. Insbesondere für Wissenschaftlerinnen haben Kinder einen negativen Einfluss auf die Publikationsstärke, vor allem dann, wenn Kinder unter sieben Jahren im Haushalt leben und versorgt werden müssen.

Hinsichtlich der Statusgruppen fallen die Unterschiede in der Publikationsaktivität eher gering aus – mit Ausnahme der Juniorprofessuren. Zwar macht eine größere Gruppe von Prädocs und Postdocs keine Angaben (43% bzw. 15%). Jene, die es tun, schätzen ihre Publikationsaktivität während der Corona-Pandemie ähnlich dem Gesamtschnitt ein. Juniorprofs geben hingegen deutlich häufiger als andere Statusgruppen an, weniger als geplant publiziert zu haben.

### Inwiefern hat die Corona-Pandemie Ihre Publikationsproduktivität beeinflusst?

Ich habe...



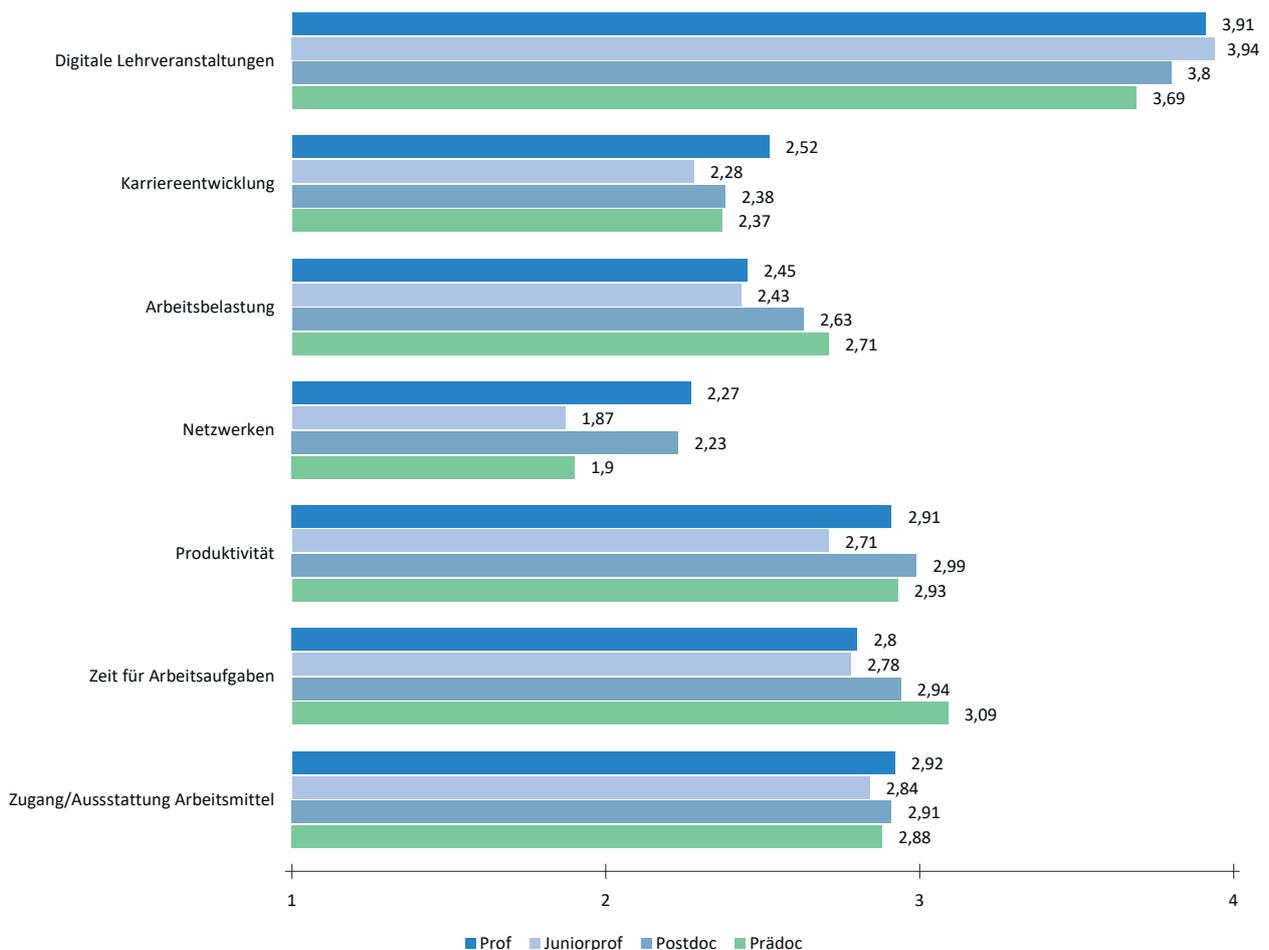
Fragetext: Inwiefern hat die Corona-Pandemie Ihre eigene Publikationsproduktivität beeinflusst?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=8.994

Nach Einschätzung der Forscher\*innen hat die Corona-Pandemie verschiedene, zumeist negative Einflüsse auf ihren Arbeitsalltag gehabt. Negativ sahen die Forscher\*innen vor allem die (fehlenden) Möglichkeiten, ihre wissenschaftlichen Netzwerke zu pflegen und ihre Karriere voranzutreiben. Die zusätzliche Arbeitsbelastung spielte ebenfalls eine Rolle – für Profs noch stärker als für

Postdocs und Prädocs. Einen positiven Aspekt stellen die Wissenschaftler\*innen allerdings heraus: Die Beschränkungen der Pandemie erforderten ein Umdenken im Angebot der eigenen Lehrveranstaltungen. Dass diese nun in einem digitalen oder hybriden Format stattfinden konnten, bewerteten Wissenschaftler\*innen aller Statusgruppen durchgehend und überdurchschnittlich positiv.

### Einfluss der Corona-Pandemie auf verschiedene Aspekte der Arbeit



Fragetext: Wie hat die Corona-Pandemie Ihrer Wahrnehmung nach die folgenden Dinge für Sie beeinflusst?

Notiz: Mittelwerte einer Skala von 1=sehr negativ bis 5=sehr positiv

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=10.851

## 1.2 Erwägungen zum Ausstieg aus der Wissenschaft

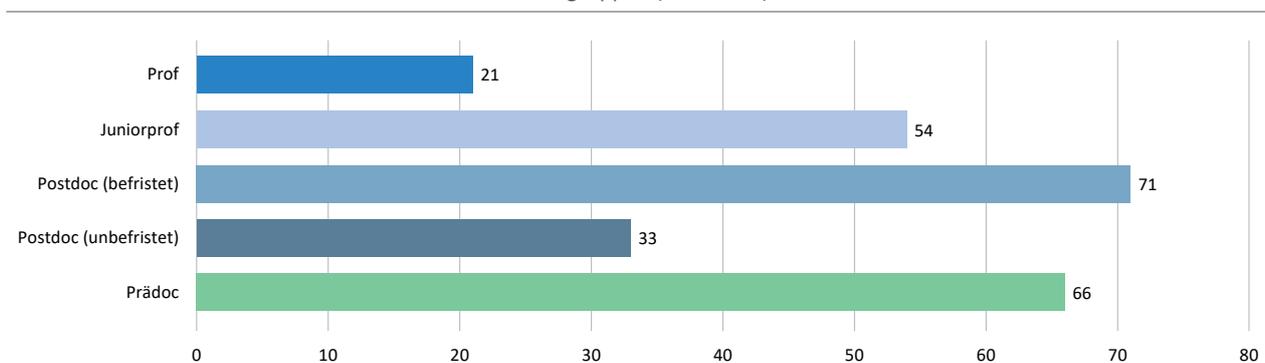
*Mehr als jede\*r Zweite hat in den letzten zwei Jahren ernsthaft den Ausstieg aus der Wissenschaft erwogen.*

In der Wissenschaftsbefragung geben 57 Prozent der Forscher\*innen an, in den letzten zwei Jahren ernsthaft den Ausstieg aus der Wissenschaft erwogen zu haben. Es ist bekannt, dass ein Großteil der Promovierenden über eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft nachdenkt und diese auch anstrebt. Unter Postdocs dominiert jedoch eindeutig das Karriereziel Wissenschaft (s. Abschnitt 8.1). Insofern überrascht der große Anteil von Postdocs und Juniorprofs mit Ausstiegserwägungen. Auch wenn der Einfluss der Corona-Pandemie auf diese Beurteilung plausibel erscheint, erklärt dieser den Umfang der Äußerungen nur zum Teil. Ein Blick auf die nach akademischen Statusgruppen differenzierten Ausstiegserwägungen zeigt, dass diese unter Profs mit 21 Prozent vergleichsweise selten vorkommen. Wissenschaftler\*innen mit einer Juniorpro-

fessur hingegen erwägen mehrheitlich einen Ausstieg aus der akademischen Wissenschaft. Auch mehr als die Hälfte der Postdocs fasst einen solchen Ausstieg ins Auge. Unter ihnen sind es vor allem Postdocs mit befristeten Verträgen, die einen Ausstieg aus der Wissenschaft erwägen (71 vs. 33 %). Unter den Prädocs haben zwei von drei in den vergangenen zwei Jahren ernsthaft über den Abbruch ihrer wissenschaftlichen Karriere nachgedacht. Das heißt, die einzige Gruppe von Forscher\*innen, die nicht mehrheitlich über einen Exit aus der Wissenschaft nachdenken, sind diejenigen mit einem auf Dauer gestellten Arbeitsverhältnis. Auch die berufliche Zufriedenheit hat – unabhängig von Statusgruppe und Fachrichtung – einen Einfluss auf die Ausstiegserwägung.

### Ernsthafte Erwägung über den Ausstieg aus der Wissenschaft

Statusgruppen (in Prozent)



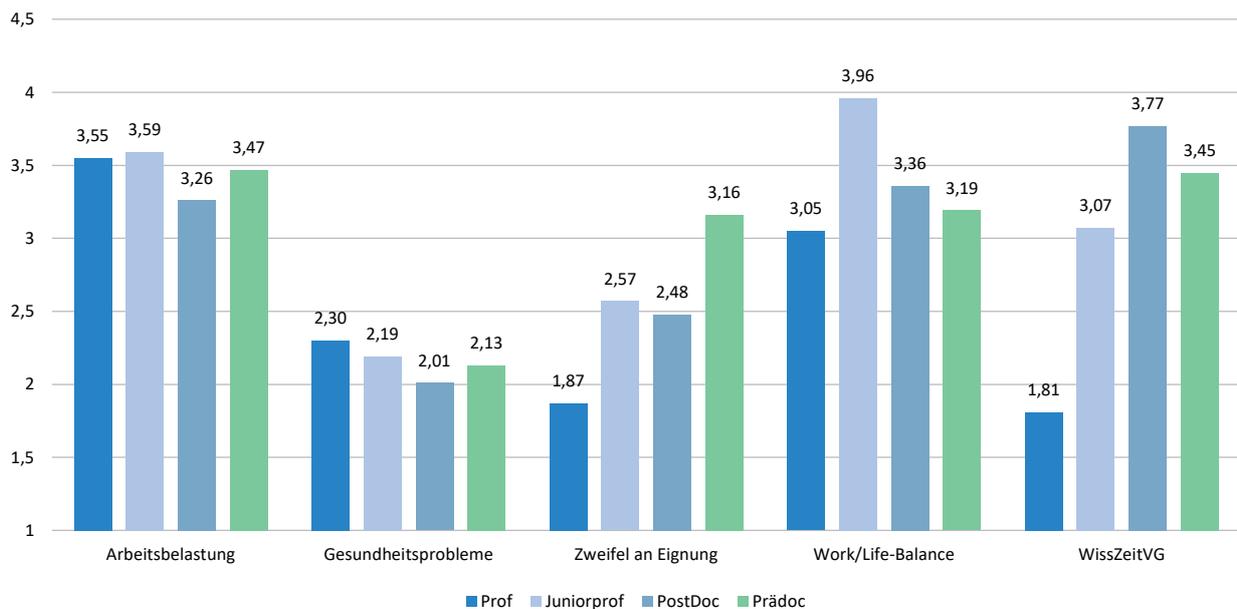
Fragetext: Haben Sie in den letzten 24 Monaten ernsthaft erwogen den akademischen Bereich zu verlassen?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=11.356

Forscher\*innen, die über einen Abbruch ihrer wissenschaftlichen Karriere nachdenken, wurden zu ihren Motiven befragt. Ein vordringlicher Grund für Prädocs sind vorhandene Zweifel an der persönlichen und professionellen Eignung für die Wissenschaft. Formale Beschränkungen durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz werden ebenfalls als Motiv angeführt. Vor allem Postdocs antworten hier entsprechend. Juniorprofs und Profs sehen hingegen primär in der Arbeitsbelastung einen wesentlichen Grund für den ernsthaften Zweifel an der Fortsetzung der akademischen Karriere. In allen Statusgruppen,

aber insbesondere unter Juniorprofs, spielen Herausforderungen bei der Vereinbarung von Familie, Partnerschaft und Beruf eine große Rolle. Gesundheitliche Probleme werden hingegen eher selten als Grund genannt. Die sonstigen Beweggründe für einen Ausstieg sind weit gestreut, aber einige Aspekte werden immer wieder genannt: Die berufliche Perspektivlosigkeit, die fehlende Aussicht auf eine Professur oder eine alternative Dauerstelle sowie die Intransparenz bei der Stellenbesetzung. Außerdem sehen viele eine mangelnde Wertschätzung ihrer geleisteten Arbeit.

### Bedeutung verschiedener Gründe für Ausstiegserwägungen aus der Wissenschaft



Fragetext: Inwieweit spielten die folgenden Gründe dafür eine Rolle?

Notiz: Mittelwerte einer Skala von 1=spielt gar keine Rolle bis 5=spielt eine sehr große Rolle

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=5.434, nur Befragte, die den Ausstieg ernsthaft erwogen haben

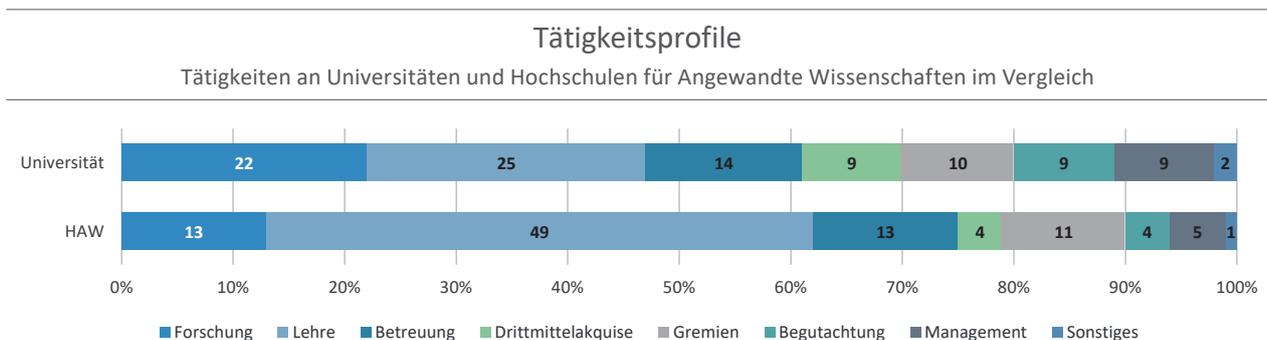
### 1.3 Arbeits- und Forschungsbedingungen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW)

*Profs an HAW forschen und publizieren trotz eines geringen Zeitbudgets für Forschung und trotz hoher Anforderungen an ihr Lehrdeputat und ihre Betreuungszeit.*

Die Differenzierung, nach der Universitäten ihr Studium wissenschaftlich und forschungsorientiert ausrichten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) hingegen durch ein praxis- und anwendungsorientiertes Studium charakterisiert sind, beginnt sich aufzulösen. Zumindest die sieben in der Stichprobe berücksichtigten, mit einem Promotionsrecht versehenen Hochschulen für angewandte Wissenschaften nehmen für sich drei zentrale Aufgaben in Anspruch: Lehre, Forschung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Bisher promovieren an den HAW noch wenige Prädocs, die Zahl der Postdocs ist ebenfalls gering. Deshalb liegt unser Augenmerk vor allem auf den HAW-Profes. Sie sind aufgrund der Fächerstruktur der Hochschulen besonders stark in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Ingenieurwissenschaften vertreten.

Die durchschnittlichen Tätigkeitsprofile von Profs an HAW unterscheiden sich deutlich von denen an Universitäten. Insgesamt machen Lehre und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses den weitaus größten Anteil der Tätigkeiten von HAW-Profes aus. Mit insgesamt 62 Prozent wird an den HAW mehr als eineinhalbmals so viel Zeit dafür aufgewendet wie an Universitäten. Die Lehrdeputate von Profs an HAW liegen mit durchschnittlich 16,7 SWS mehr als doppelt so hoch wie an Universitäten (8,2 SWS). Ein deutlich geringerer Teil der Arbeitszeit geht hingegen in die Akquise von Drittmitteln und die Begutachtung ein (8% HAW vs. 18% Uni). Ebenfalls stark unterscheiden sich die Tätigkeitsanteile, die von HAW- bzw. Universitätsprofes für die Forschung aufgebracht werden. HAW-Profes bleiben nach eigener Aussage lediglich 13 Prozent ihrer Arbeitszeit für Forschung, also fast halb so viel.



Fragetext: Welche Anteile Ihrer Arbeitszeit verwenden Sie im Jahresdurchschnitt für die folgenden Tätigkeiten?

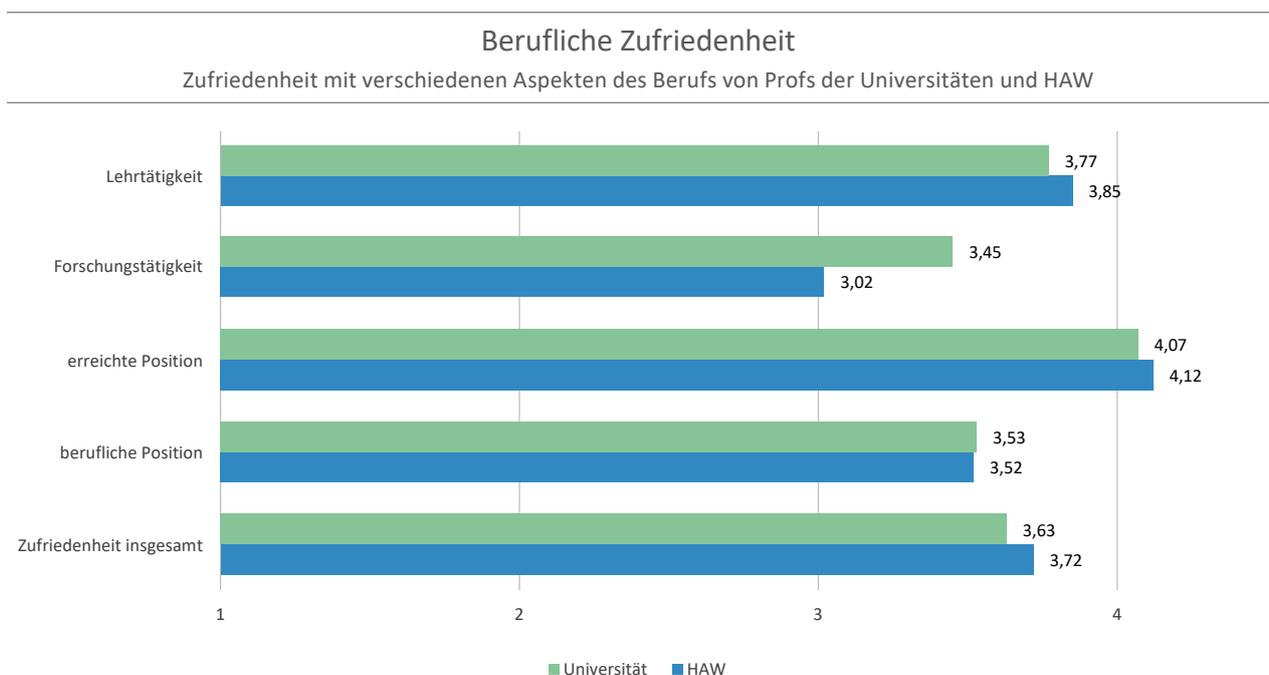
Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=3.315, nur Profes

Trotz dieses geringen Anteils an für Forschung aufgewandter Arbeitszeit publizieren die meisten HAW-Profis, wenn auch deutlich seltener als ihre Fachkolleg\*innen an den Universitäten. In den letzten fünf Jahren haben drei Viertel aller HAW-Profis mindestens einen Fachartikel veröffentlicht. Mit knapp zwei Dritteln hat im gleichen Zeitraum eine deutliche Mehrheit der HAW-Profis einen Drittmittelantrag gestellt (64%). Unter Uni-Profis waren es 86 Prozent.

Geringe Unterschiede weisen die wöchentlichen Arbeitsstunden von HAW- und Uni-Profis auf. Sie arbeiten im Durchschnitt 50 (HAW) bzw. 52 (Uni) Stunden pro Woche. Trotz hohem Arbeitspensum sind Profs beider Hochschul-

typen mit ihrem Beruf insgesamt zufrieden. Das gilt insbesondere für die erreichte berufliche Position, mit der sie gleichermaßen zufrieden sind. Die Zufriedenheit mit der eigenen Lehrtätigkeit ist unter HAW-Profis etwas höher. Mit der Forschungstätigkeit sind sie hingegen deutlich unzufriedener als ihre Universitätskolleg\*innen. Vor diesem Hintergrund erscheint es verständlich, dass HAW-Profis die Fördermöglichkeiten durch Drittmittel in ihrem Fachbereich deutlich schlechter einschätzen als Uni-Profis. Während jede\*r vierte Uni-Prof hier ein Negativurteil abgibt, sind es an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften mehr als 40 Prozent (26 vs. 43%).

▶ **Übrigens:** Hat jede\*r zweite HAW-Prof in den vergangenen zwei Jahren an einer hochschuldidaktischen Weiterbildung teilgenommen. Unter Uni-Profis war es weniger als jede\*r Vierte.



Fragetext: Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten Ihres Berufes?

Notiz: Mittelwerte einer Skala von 1=sehr unzufrieden bis 5=sehr zufrieden

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=3.297, nur Profs

### 1.4 Promotionsrecht an Hochschulen für angewandte Wissenschaften

*Profs an Universitäten sprechen sich mehrheitlich dagegen aus, mehr Hochschulen für angewandte Wissenschaften das Promotionsrecht zu übertragen. Insgesamt öffnet sich die Debatte aber für diesen Reformvorschlag.*

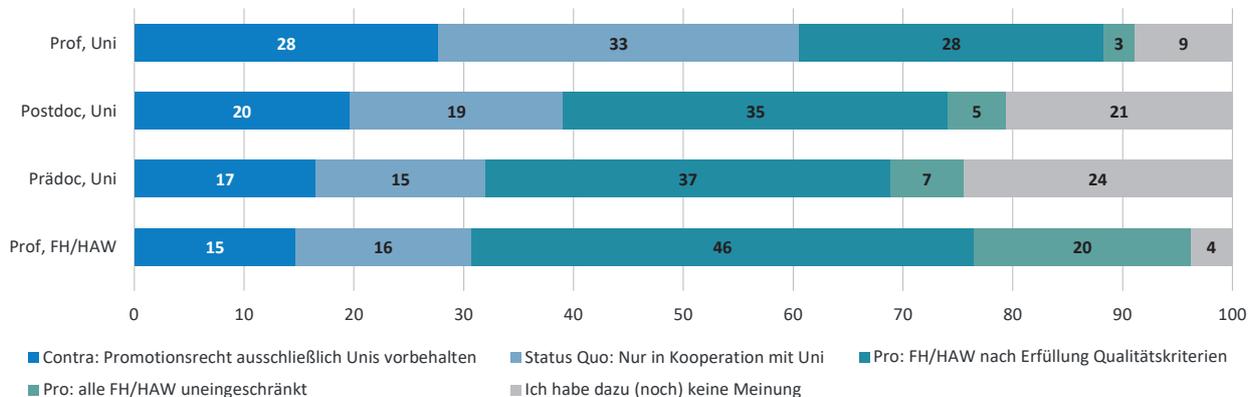
Das Promotionsrecht ist historisch betrachtet eines der wichtigsten Privilegien der Universitäten in der deutschen Hochschullandschaft. Inzwischen dürfen bestimmte Profs an HAWs in Kooperation mit Universitäten Promotionen betreuen. Bestimmten HAWs wurde in bestimmten Fachbereichen aufgrund von Qualitätskriterien das Promotionsrecht zugesprochen. Zudem haben sich manche Hochschulen zu Verbänden zusammengeschlossen, um Promotionen anbieten zu können.

Die beschriebenen Öffnungen im Promotionsrecht wollen 28 Prozent der universitären Profs zurücknehmen, also Promotionen nur noch an Universitäten zulassen. Diese Meinung teilen jeweils nur 20 Prozent der Postdocs und 17 Prozent der Prädocs an Unis, sowie 15 Prozent der Profs an HAWs. Für den Status Quo sprechen

sich etwa ebenso viele Befragte aus. Eine Öffnung nach Qualitätskriterien können sich gut ein Viertel der universitären und knapp die Hälfte der HAW-Profes vorstellen (28 bzw. 46%). Jede\*r fünfte Prof einer HAW plädiert für eine uneingeschränkte Öffnung des Promotionsrechts an Hochschulen, ein Wert, zehnmal höher als bei den universitären Profs.

Im Vergleich zur letzten Wissenschaftsbefragung 2019/20 spricht sich 2023 ein geringerer Anteil der Profs an Universitäten für eine Rücknahme des Promotionsrechts (27,7 vs. 32% in 2019/20) oder eine Beibehaltung des Status Quo aus (32,8 vs. 39,6% in 2019/20). Sie sprechen sich stattdessen häufiger für eine Öffnung des Promotionsrechts nach Qualitätskriterien aus.

Zustimmung zu Reformen: Promotionsrecht an Fachhochschulen  
(in Prozent)



Fragetext: In letzter Zeit wird häufiger die Einführung des Promotionsrechtes für Fachhochschulen ins Gespräch gebracht. Wie ist Ihre Meinung dazu?

Quelle: DZHW Wissenschaftsbefragung 2023, N= 11.314

## 2 Forschungs- und Arbeitsbedingungen

### 2.1 Arbeitszeitverteilung

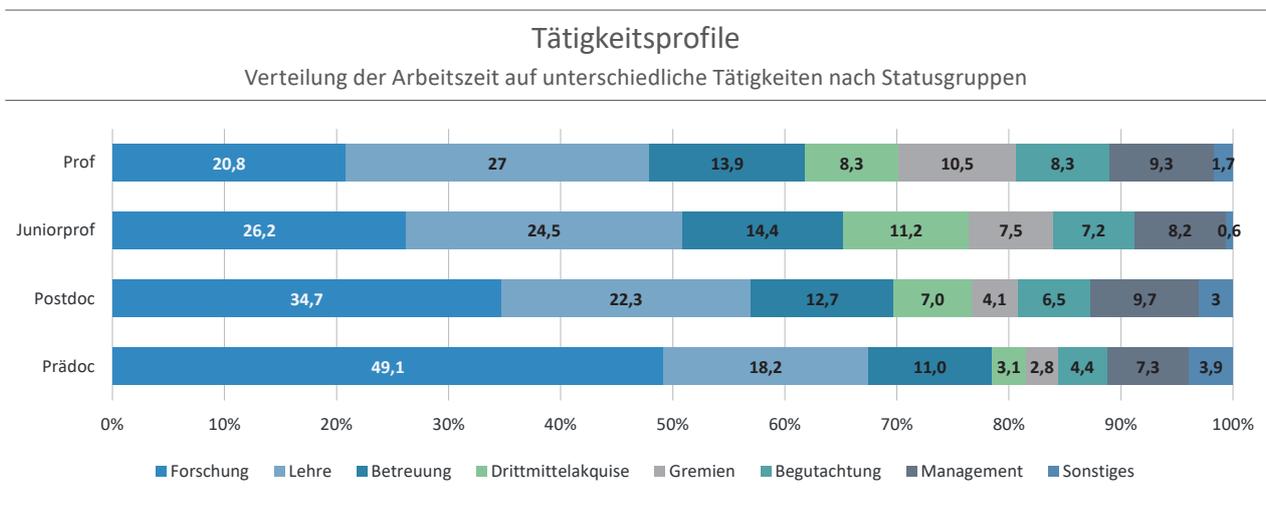
*Das Verhältnis von Lehre und Forschung ist insgesamt ausgeglichen. Aufgaben differenzieren sich im Verlauf der akademischen Karriere aus. Vor allem Profs bleibt vergleichsweise wenig Zeit für die Forschung.*

Die Tätigkeitsprofile von Profs, PostDocs und Prädocs im Jahr 2023 entsprechen nach Inhalt und Umfang weitgehend den Tätigkeiten der 2019/20 befragten Kohorte.<sup>2</sup>

Den größten Teil der Arbeitszeit nehmen Forschung, Lehre und Betreuung ein (durchschnittlich 73,5% über alle Statusgruppen hinweg). Allerdings unterscheiden sich die Anteile für Forschung und Lehre zum Teil sehr deutlich. Während Prädocs im Schnitt die Hälfte der verfügbaren Arbeitszeit für Forschung aufwenden, bleibt Profs lediglich gut ein Fünftel, Juniorprofs etwa ein Viertel und Postdocs gut ein Drittel der Gesamtarbeitszeit zum Forschen. Auch wenn Profs und Juniorprofs durchschnittlich mehr Stunden in der Woche arbeiten als Postdocs und Prädocs, ist offensichtlich, dass ihnen faktisch weniger Forschungszeit zum Publizieren bleibt. Trotzdem sind

Erstgenannte bei weitem publikationsstärker. Profs sind zudem insgesamt stärker in die Drittmittelakquise und die Begutachtung sowie in die Gremienarbeit der Hochschule eingebunden als Postdocs und Prädocs. Die für Managementaufgaben benötigte Zeit fällt für alle Statusgruppen mit sechs bis zehn Prozent eher gering aus.

Die jeweilige Verteilung der Tätigkeiten unterscheidet sich zwischen den akademischen Statusgruppen und zeichnet so eine „typische“ Struktur dieser Tätigkeiten für Profs, Postdocs und Prädocs. Allerdings gibt es – fächerübergreifend – auch innerhalb der Statusgruppen auf individuellem Niveau deutliche Unterschiede. So stehen insgesamt dem unteren Quartil der Profs lediglich zehn Prozent der Arbeitszeit für Forschung zur Verfügung, dem obersten Quartil hingegen mindestens 30 Prozent.



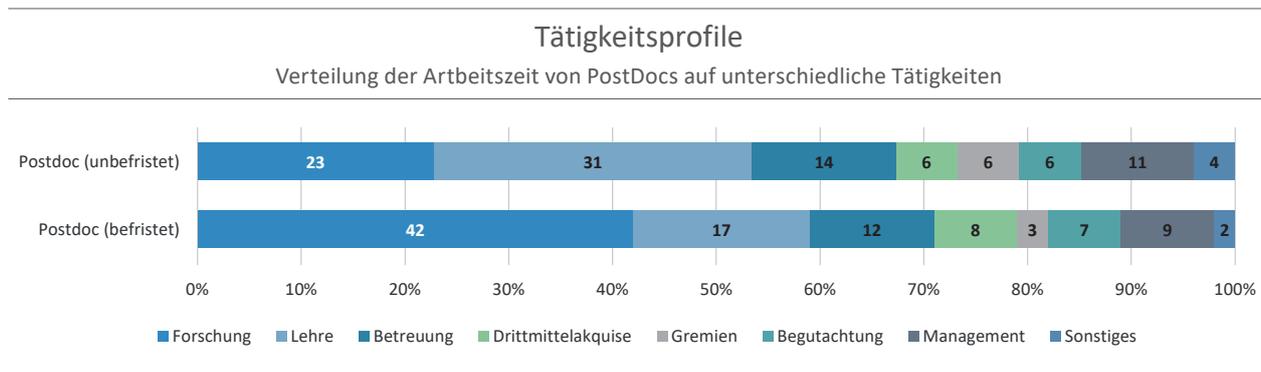
Fragetext: Welche Anteile Ihrer Arbeitszeit verwenden Sie im Jahresdurchschnitt für die folgenden Tätigkeiten?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=11.120

Für Postdocs bestehen große Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Befristung. Während Befristete überwiegend forschen (42% vs. 23%) sind Unbefristete

anteilig wesentlich stärker in die Lehre und Betreuung (29% vs. 45%), aber auch in die akademische Selbstverwaltung (Gremienarbeit, Management) eingebunden.<sup>3</sup>

► **Übrigens:** Werden für Postdocs und Prädocs nur diejenigen berücksichtigt, die eine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden angeben (vollzeiterwerbstätig), so unterscheiden sich die tatsächlichen Arbeitszeiten der Statusgruppen nicht dramatisch. Profs arbeiten im Durchschnitt 52,8, Juniorprofs 50,1, Postdocs 46,9 und Prädocs 44,1 Stunden in der Woche.



Fragetext: Welche Anteile Ihrer Arbeitszeit verwenden Sie im Jahresdurchschnitt für die folgenden Tätigkeiten?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=4.900, nur Postdocs

## 2.2 Berufliche Zufriedenheit

*Profs haben die höchste berufliche Zufriedenheit – Juniorprofs sind im Vergleich dazu deutlich häufiger weniger zufrieden mit ihrem Beruf.*

Insgesamt ist die berufliche Zufriedenheit von Wissenschaftler\*innen an deutschen Hochschulen recht hoch. Die Mittelwerte der auf einer 5er-Skala erfragten Zufriedenheitsaspekte liegen fast immer über einem Wert von drei und damit im positiven Bereich der Skala.

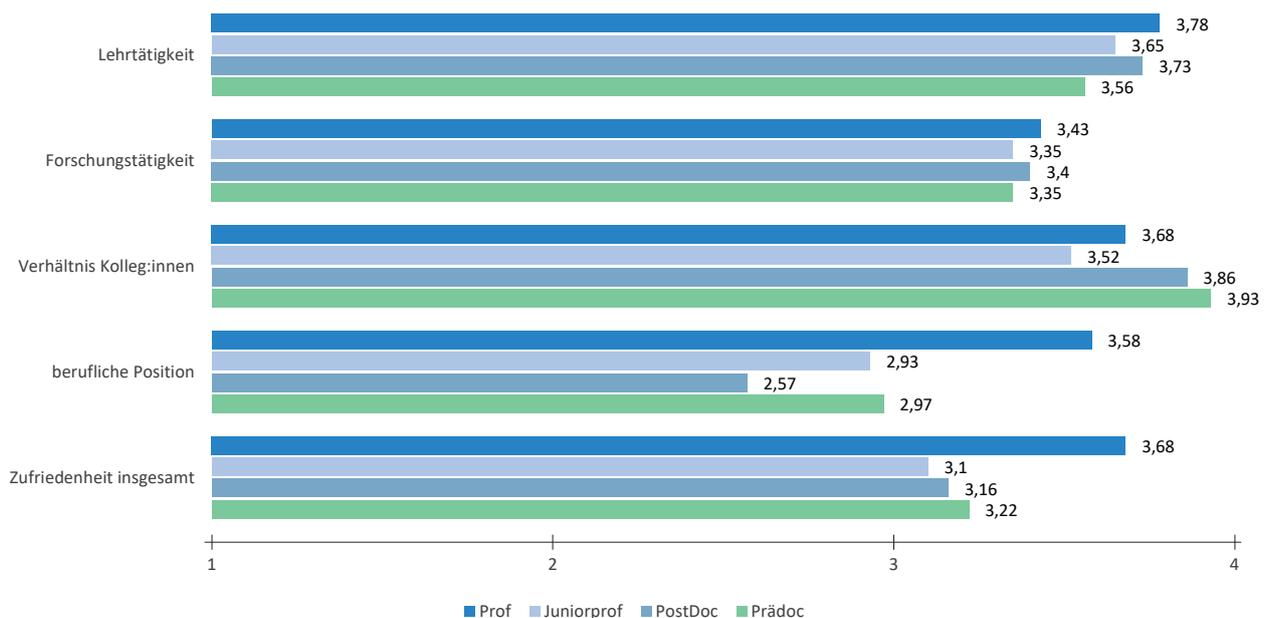
Die verschiedenen Aspekte beruflicher Zufriedenheit fallen je nach Statusgruppe allerdings sehr unterschiedlich aus: In den meisten Bereichen sind Profs deutlich zufriedener als ihre nicht-professoralen Kolleg\*innen. Eine Ausnahme stellt die Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den Kolleg\*innen dar. Hier sind Forschende mit Juniorprofessur zwar tendenziell noch einmal unzufriedener als Profs, Prädocs und Postdocs, weisen jedoch signifikant höhere Werte auf als die beiden erstgenannten Gruppen. Dies gilt auch unter Kontrolle von Geschlecht und Fachdisziplin.

Auffällig sind die Bewertungen der Juniorprofs. Ihre berufliche Zufriedenheit liegt in allen erfragten Aspekten unterhalb der von Profs. Besonders stark fallen die Unterschiede bei der Einschätzung der erreichten Position und

den beruflichen Perspektiven aus. Aber auch hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Lehrtätigkeit und dem Verhältnis zu den Kolleg\*innen sind sie unzufriedener als Profs. Das wirkt sich auch auf die berufliche Gesamtzufriedenheit aus, die (bei einem Mittelwert von 3,1) für Juniorprofessuren am geringsten unter allen Statusgruppen ausfällt. Die Einschätzungen zur Zufriedenheit mit der Lehrtätigkeit und der Forschungstätigkeit fallen für alle Statusgruppen ähnlich aus. Die Mittelwerte liegen bezogen auf die Lehrtätigkeit zwischen 3,6 und 3,8, und die Forschungstätigkeit zwischen 3,3 und 3,4.

Besonders kritisch bewerten Postdocs ihre beruflichen Perspektiven. Ihre Einschätzungen liegen noch einmal unter denen der Prädocs und Juniorprofs. Ein wesentlicher Grund dafür dürften die (geringen) Aussichten auf eine Dauerstelle bzw. eine Professur sein (vgl. Abschnitt Karriereziele), die von befristet beschäftigten Postdocs erwartbar skeptischer eingeschätzt werden als von ihren Kolleg\*innen mit unbefristeten Verträgen (Mittelwert 2,3 vs. 3,0).

Berufliche Zufriedenheit nach Statusgruppen



Fragetext: Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten Ihres Berufes?

Notiz: Mittelwerte einer Skala von 1=sehr unzufrieden bis 5=sehr zufrieden

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=11.345

### 2.3 Vertragliche Arbeitsbedingungen

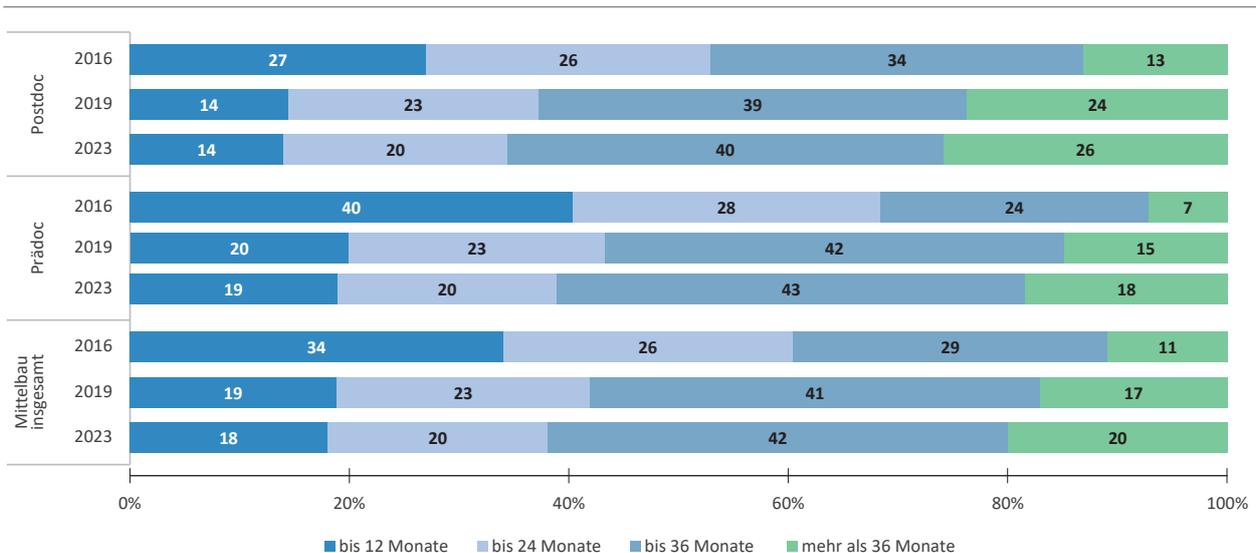
*Befristung und Befristungsdauer von Verträgen haben einen entscheidenden Einfluss auf die Arbeits- und Forschungsbedingungen in der Wissenschaft. Der Anteil von Postdocs auf einer Dauerstelle ist in den letzten Jahren leicht angestiegen – liegt jedoch weiterhin weit unterhalb des Gesamtschnitts abhängig Beschäftigter in Deutschland, aber auch unterhalb des Schnitts im akademischen Sektor in der EU.*

Der hohe Anteil befristeter Stellen in der Wissenschaft wird mit der Notwendigkeit einer hohen personellen Fluktuation als „notwendiges Element der Funktionsfähigkeit“<sup>4</sup> begründet. „Personelle Erneuerung und kontinuierliche Nachwuchspflege“ gewährleisten demnach die Innovationsfähigkeit der Wissenschaft. Gleichzeitig bedarf es zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der Wissenschaft erfahrener Forscher\*innen mit gesicherten arbeitsvertraglichen Perspektiven. Vor diesem Hintergrund ist der Befristungsanteil unter Postdocs, der aktuell bei 61 Prozent liegt, erklärungsbedürftig: Sie stellen eine wesentliche Stütze eines funktionierenden Wissenschaftssystems dar. Immerhin haben entfristete Stellen im Mittelbau in den letzten Jahren unter Promovierten und Habilitierten sowohl prozentual (um 3,3 Prozentpunkte) als auch nominal (3052 Stellen) zugenommen (vgl. Destatis 2023). Juniorprofessuren sind entsprechend ihrer Konzeption als Vorbereitung oder „Vorstufe“ einer „ordentlichen“ Professur fast ausschließlich befristet angelegt (98,3 %). Allerdings gibt nur jeweils knapp die Hälfte der Juniorprofs an, einen Vertrag mit Tenure Track (47,9%) unterschrieben zu haben – der Vertragsform, die bei positiver Eva-

luation in eine Dauerstelle mündet. Dem gegenüber hat die Hälfte aller Juniorprofessuren keine schriftlich vereinbarte Option auf eine Lebenszeitprofessur (50,4%). Auch Professorinnen und Professoren können in bestimmten Fällen befristet beschäftigt sein. Aktuell liegt diese Quote (ohne Juniorprofessuren) bei 8,5 Prozent.

Die positive Entwicklung der Vertragsdauer von befristeten Verträgen, die sich in den Befunden der Wissenschaftsbefragung 2019/2020 bereits abzeichnete (vgl. Neufeld & Johann 2018<sup>5</sup> bzw. Ambrasat & Heger 2020), kann mit den Ergebnissen der Wibef 2023 bestätigt werden: In der Folge der Novelle der Wissenschaftsvertragsgesetzes (2016) nahmen im Mittelbau die sehr kurzen befristeten Verträge unter 12 Monaten ab und die befristeten Beschäftigungen mit einer Vertragslaufzeit von mehr als zwei Jahren deutlich zu. In den vergangenen drei Jahren ist ein weiterer Anstieg zu beobachten, wenn auch weniger stark. Knapp zwei Drittel der Postdocs (65,5%) und mehr als sechs von zehn Prädocs (61,1%) geben die Dauer ihres gegenwärtigen Arbeitsvertrages mit mindestens 24 oder sogar mehr als 36 Monaten an.

Vertragsdauer der aktuellen befristeten Beschäftigung



Frage­text: Bitte nennen Sie uns die Gesamt­laufzeit Ihres gegenwärtigen befristeten Vertrags

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragungen 2016, 2019, 2023, N=3.255 (2016), N=5.695 (2019), N=5.975 (2023), nur befristet Beschäftigte

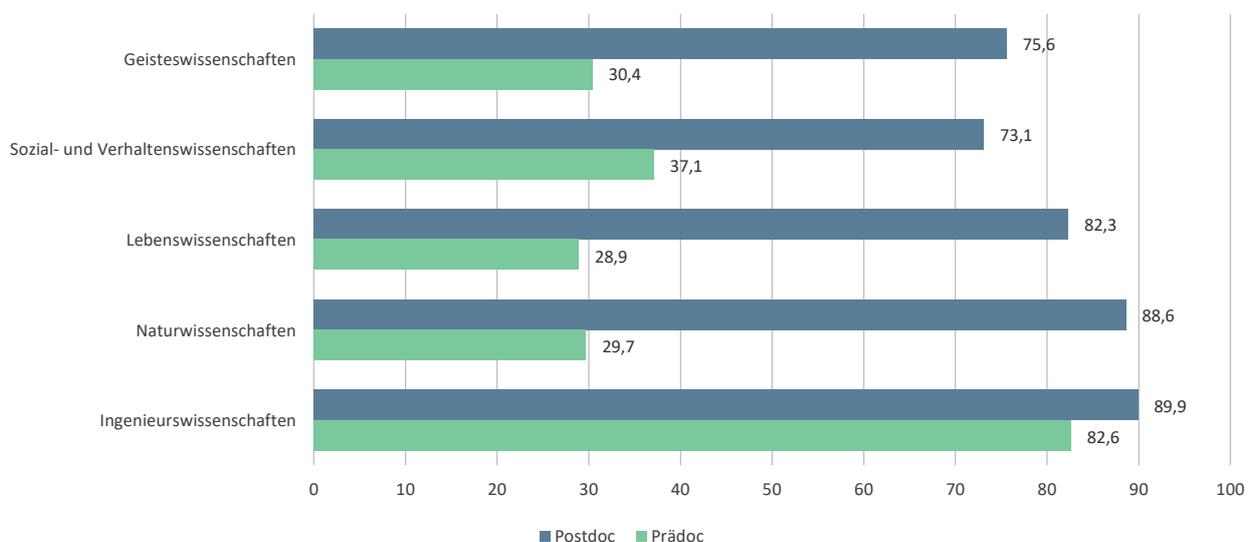
▶ **Übrigens:** Die Einführung der Juniorprofessur war mit der Idee verbunden, ohne Habilitation unabhängig forschen und lehren zu können. Die Daten der Wissenschaftsbefragung zeigen, dass 31 Prozent der Juniorprofs sich dennoch in einem Habilitationsprozess befinden oder diesen bereits abgeschlossen haben. Promovierende arbeiten in Teilzeit – außer in den Ingenieurwissenschaften – danach wieder in Vollzeit.

Während der Promotion sind Teilzeitstellen die Regel, nach der Promotion stellen sie die Ausnahme dar. 82 Prozent der Postdocs arbeiten auf Basis eines Vollzeitvertrags. In den Geistes- sowie Sozial- und Verhaltenswissenschaften arbeitet etwa jede\*r Vierte der Postdocs in Teilzeit. In den Natur- und Ingenieurwissenschaften ist es hingegen nur gut jede\*r Zehnte. Während der Promo-

tionszeit ist gut die Hälfte der Wissenschaftler\*innen in Teilzeit beschäftigt (52%). Mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften liegt der Anteil der Promovierenden mit Vollzeitverträgen aber deutlich darunter. Promotionen in den Ingenieurwissenschaften werden hingegen zumeist mit Vollzeitverträgen ausgestattet (82,6%).

▶ **Übrigens:** Promovierende arbeiten mit einem Teilzeitvertrag faktisch keineswegs nur in Teilzeit. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der befragten Promovierenden beträgt 36,4 Std. und liegt damit im Mittel um mehr als 12 Std. über der vertraglich vereinbarten Zeit. Dieses Phänomen tritt in allen Fachbereichen auf, wobei die Differenz in den Ingenieurwissenschaften am geringsten ausfällt.

Anteil der Vollzeitverträge im Mittelbau



Fragetext: Was ist Ihre vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit?

Notiz: Vollzeit entspricht hier einer vertraglichen Arbeitszeit von mindestens 35 Wochenstunden.

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=7.882, nur Prädocs und Postdocs

# 3 Einschätzungen des Wissenschaftssystems

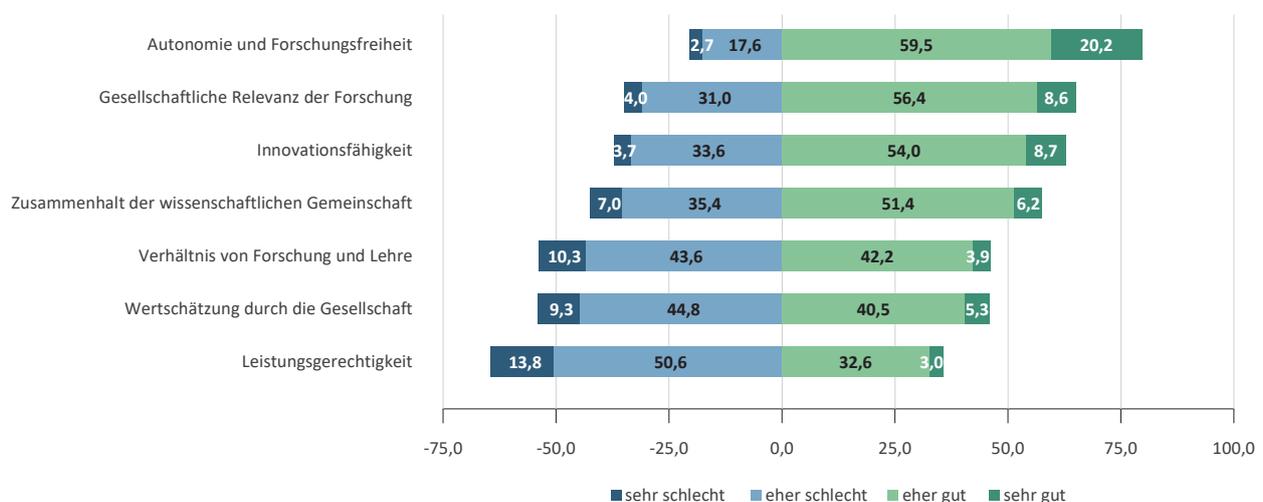
## 3.1 Zustand des Wissenschaftssystems

*Die gute Nachricht: Die Corona-Pandemie und aktuelle wissenschaftspolitische Diskussionen konnten die Bewertung der Forschungsfreiheit an deutschen Hochschulen nicht erschüttern. Die empfundene Wertschätzung nahm allerdings weiter ab.*

Das Wissenschaftssystem in Deutschland sieht sich in den vergangenen Jahren mit verschiedenen inneren und äußeren Herausforderungen konfrontiert. Hierzu zählen unter anderem prinzipielle Zweifel an der Wissenschaft und wissenschaftlichen Erkenntnissen, die s.g. „Replikationskrise“, die radikale Umstellung von Arbeit und Lehre durch den Lockdown, Diskussion um die Benachteiligung verschiedener Gruppen sowie wiederholte Forderungen nach besseren beruflichen Perspektiven für den akademischen Mittelbau. Trotz dieser Einflüsse ist das Vertrauen in den Wissensbestand weiter hoch (vgl. 3.3) und auch die Einschätzung der eigenen Autonomie und der Forschungsfreiheit bleibt unverändert positiv. Aktuell bewerten knapp 80 Prozent der Befragten die Autonomie und Forschungsfreiheit an ihren Hochschulen als eher gut bzw. sehr gut. Der Wert an positiven Bewertungen fällt damit sogar noch etwas höher aus als in

der präpandemischen Befragungskohorte vor drei Jahren. Lediglich knapp drei Prozent stellen der Autonomie an ihren Hochschulen ein sehr schlechtes Zeugnis aus. Drei Aspekte des Wissenschaftssystems hingegen bewerten die Forschenden mehrheitlich negativ. Darunter fällt die (fehlende) Wertschätzung durch die Gesellschaft, die von 54,1 Prozent als schlecht oder sehr schlecht eingeschätzt wird. Die Beurteilung fällt noch einmal schlechter als in der letzten Wissenschaftsbefragung 2019/20 aus, in der 49,5 Prozent entsprechend urteilten. Nach wie vor wird die Leistungsgerechtigkeit unter allen abgefragten Aspekten am schlechtesten beurteilt. Knapp zwei Drittel der Wissenschaftler\*innen kommen hier zu einem negativen Urteil. Bei dieser Einschätzung liegen Profs (60,7%) und der akademische Mittelbau (65%) nicht sehr weit auseinander.

### Zustand des Wissenschaftssystems



Fragetext: Wie schätzen Sie den Zustand des deutschen Wissenschaftssystems im Hinblick auf folgende Dimensionen ein?

Quelle: Wissenschaftsbefragung 2023, N=11.002

### 3.2 Einschätzungen der Forschungssituation im Fachgebiet

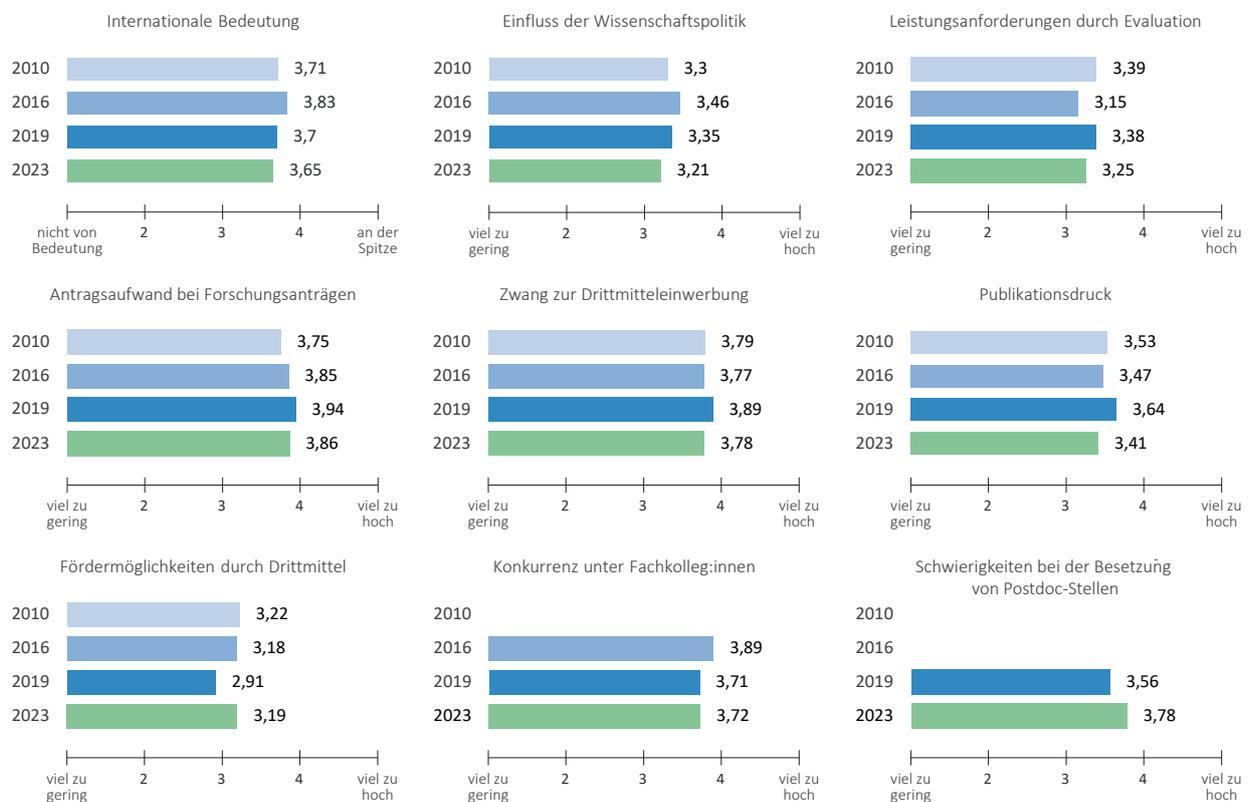
*Kontinuität und Wandel: Bedeutung, Leistungsanforderungen und Antragsaufwand weiter hoch – Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung im Mittelbau nehmen zu.*

Bereits in der ersten Wissenschaftsbefragung (2010<sup>6</sup>) wurden Profs um die Beurteilung ihrer gegenwärtigen Forschungssituation und ihrer akademischen Disziplin gebeten. Inzwischen liegen Ergebnisse aus vier Kohorten vor, die an dieser Stelle vergleichend dargestellt werden. Die Einschätzung ist über die verschiedenen Kohorten der befragten Wissenschaftler\*innen hinweg weitgehend stabil. So tendiert die Bewertung der internationalen Bedeutung der eigenen Disziplin aus Sicht der Befragten jahrgangsübergreifend in Richtung (Welt-)Spitze. Dabei variiert diese Einschätzung zwischen den Disziplinen von Erziehungswissenschaft/ Bildungsforschung (Mittelwert 3,04) und Optik, Quantenoptik und Physik der Atome, Moleküle und Plasmen (Mittelwert 4,5). Gleichsam bleibt auch der Aufwand für Forschungsanträge in Kombination mit einem wahrgenommenen Zwang zur Drittmittelakquise konstant hoch. Eine relative Entspannung des Feldes le-

gen die Einschätzungen zum Publikationsdruck bzw. den Fördermöglichkeiten durch Drittmittel nahe. So ist der wahrgenommene Druck zu publizieren gegenüber den Vorgängerkohorten insgesamt zurückgegangen und die gegenwärtigen Fördermöglichkeiten werden wieder etwas optimistischer eingeschätzt als in der letzten Befragung (2019/20). Damals fiel die Beurteilung schlechter aus als in den Befragungen davor.

Angesichts weiter steigender Zahlen an bestandenen Promotionen und Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau überrascht die Einschätzung der Profs zu den berichteten Schwierigkeiten bei der Besetzung von Postdoc-Stellen. Bereits vor drei Jahren wurden in diesem Punkt tendenziell große Schwierigkeiten gesehen (Mittelwert 3,6). Der aktuelle Wert von 3,78 weist nun auf eine weitere Zunahme dieser Schwierigkeiten hin.

#### Einschätzung der Situation im Fachgebiet



Fragetext: Wie schätzen Sie persönlich die Situation in Ihrem Fachgebiet hinsichtlich folgender Aspekte ein?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragungen 2010/16/19/23, N=2.844/731/1.705/3.304, nur Profs

### 3.3 Vertrauen in den Wissensbestand

*Trotz anhaltenden Legitimationsdrucks bleibt das Vertrauen der Forscher\*innen in die wissenschaftlichen Ergebnisse ihrer Fachkolleg\*innen insgesamt stabil hoch. In einigen Fächern allerdings bleibt die Debatte sehr präsent.*

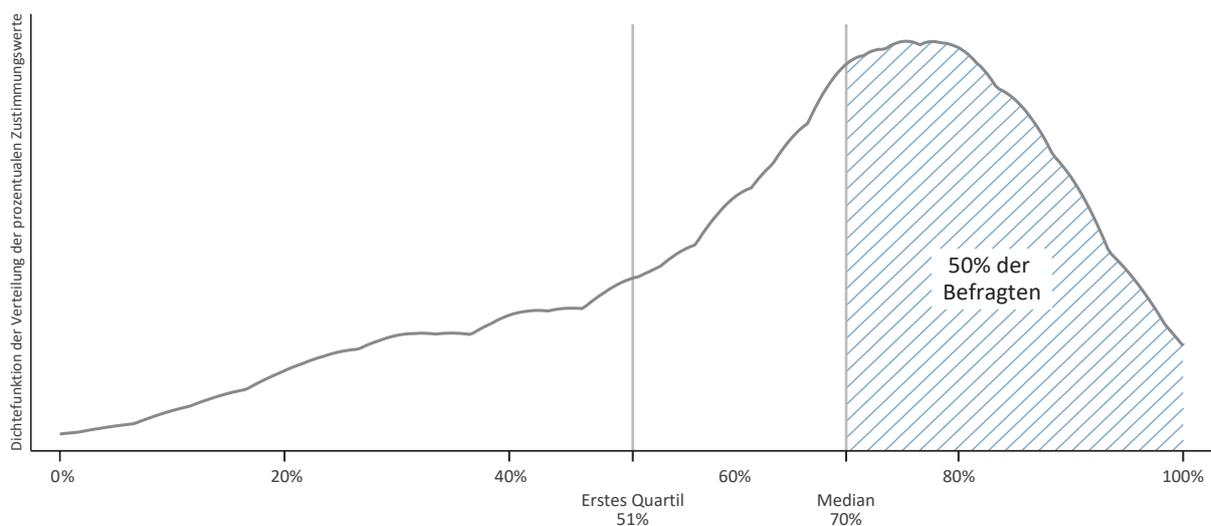
Im letzten Jahrzehnt wurden wissenschaftliche Erkenntnisse vermehrt auf den Prüfstand gestellt, da mehrfach Studien als nicht eindeutig replizierbar identifiziert wurden. Daraus resultierte die sogenannte „Replikationskrise“, die insbesondere in den Lebenswissenschaften, der Psychologie und in Teilen der Wirtschaftswissenschaften stark diskutiert wurde. Debattiert wurden als Antwort auf diese Krise eine Stärkung von zuvor schwer publizierbaren Replikationsstudien, die Präregistrierung von empirischen Auswertungen als Mittel gegen sogenanntes „P-Hacking“ sowie ein genereller Kulturwandel in der Wissenschaft weg vom Fokus auf statistische Signifikan-

zen der Ergebnisse als zentrale Priorität hin zu robusteren, replizierbaren und replizierten Forschungsergebnissen.

Insgesamt ist das Vertrauen der Wissenschaftler\*innen in den Wissensbestand weiter hoch. Die Hälfte der Befragten halten 70 Prozent oder mehr des Wissensbestandes in ihrem Fachgebiet für belastbar (Median). Dieser Wert liegt damit genauso hoch, wie in der Wissenschaftsbefragung 2019/20. Die Grenze des ersten Quartils auf dem Wert 51% macht deutlich: Drei Viertel aller Befragten halten mindestens knapp die Hälfte des Wissensbestandes für belastbar.

#### Vertrauen in den Wissensbestand

alle Befragten



Fragetext: In einigen Bereichen wird die Zuverlässigkeit des wissenschaftlichen Wissens z. B. unter dem Stichwort ‚replikationskrise‘ diskutiert. Ganz allgemein, für wie sicher halten Sie die wissenschaftlichen Ergebnisse in Ihrem Fachgebiet?

Notiz: Dichtefunktion mit Epanechnikov Kernel (Bandbreite = 6)

Quelle: DZHW Wissenschaftsbefragung 2023, N=11.318

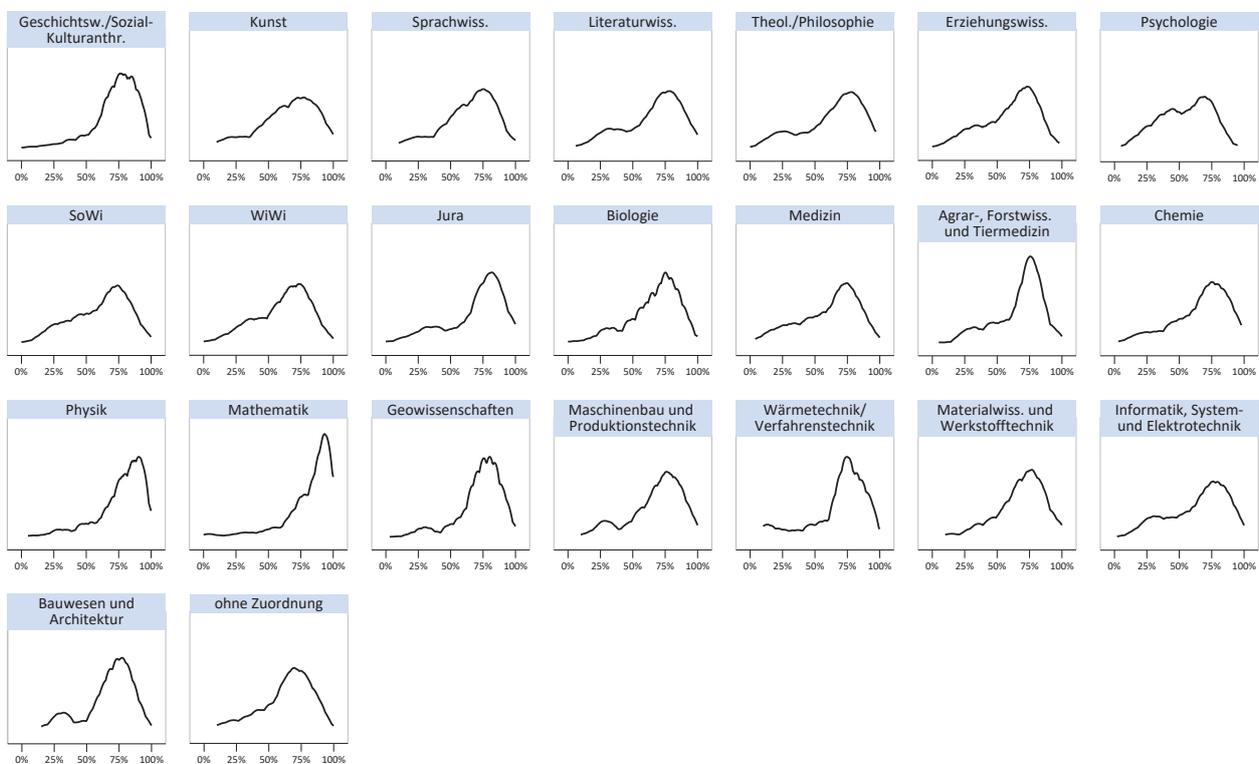
Neben den Dynamiken innerhalb der Wissenschaft haben auch die politischen Entwicklungen der vergangenen drei Jahre einen externen Druck auf die Wissenschaft ausgeübt. So wurde insbesondere im Kontext der Klima- und Corona-Krise vermehrt in Frage gestellt, wie wissenschaftliche Ergebnisse zustande kommen und unabhängig verifiziert werden.

Trotz der intensiven Debatte um die Belastbarkeit von z. B. epidemiologischen Pre-Print Studien während der Corona-Pandemie konnte die Humanmedizin das durchschnittliche fachinterne Vertrauen von 55 Prozent im Jahr 2019/20 auf 61 Prozent im Jahr 2022 erhöhen. In Fachgebieten, in denen die Debatte um Replizierbarkeit besonders stark vorherrscht, wie z. B. in der Psychologie, zeigt sich eine bimodale Verteilung – d. h. eine Trennung der Fachkolleg\*innen in zwei Gruppen, für die das jeweilige Vertrauen in den Wissensbestand in ihrem Fach entweder besonders stark oder aber weniger stark ausgeprägt ist.

In anderen Fachgebieten hingegen, z. B. den Geowissenschaften, gibt es ein stabil hohes durchschnittliches Vertrauen von 73 Prozent mit einer unimodalen Verteilung. Dies deutet darauf hin, dass das Selbstverständnis hier durch den öffentlichen Diskurs nicht negativ beeinflusst wurde. Mathematiker\*innen vertrauen im Durchschnitt 82 Prozent des in ihrem Fachgebiet produzierten Wissensbestandes und weisen damit wie auch in der Wissenschaftsbefragung 2019/20 den höchsten Durchschnittswert auf. Für die Psychologie werden die geringsten durchschnittlichen Werte berichtet, hier werden lediglich 54 Prozent des Wissensbestandes als belastbar angesehen. Über alle Fachgebiete hinweg ist das durchschnittliche Vertrauen im Vergleich zu 2019 mit 66% stabil geblieben.

### Belastbarkeit des Wissensbestandes

Einschätzungen des eigenen Fachgebiets



Fragetext: In einigen Bereichen wird die Zuverlässigkeit des wissenschaftlichen Wissens z. B. unter dem Stichwort 'Replikationskrise' diskutiert. Ganz allgemein, für wie sicher halten Sie die wissenschaftlichen Ergebnisse in Ihrem Fachgebiet?

Quelle: DZHW Wissenschaftsbefragung 2023, N=6.946

# 4 Forschungsförderung

## 4.1 Antragsverhalten und Förderprofile der Fächer

*Leichter Rückgang der Antragshäufigkeit bei allen Statusgruppen – Ingenieurwissenschaften weiterhin mit höchstem Antragsvolumen.*

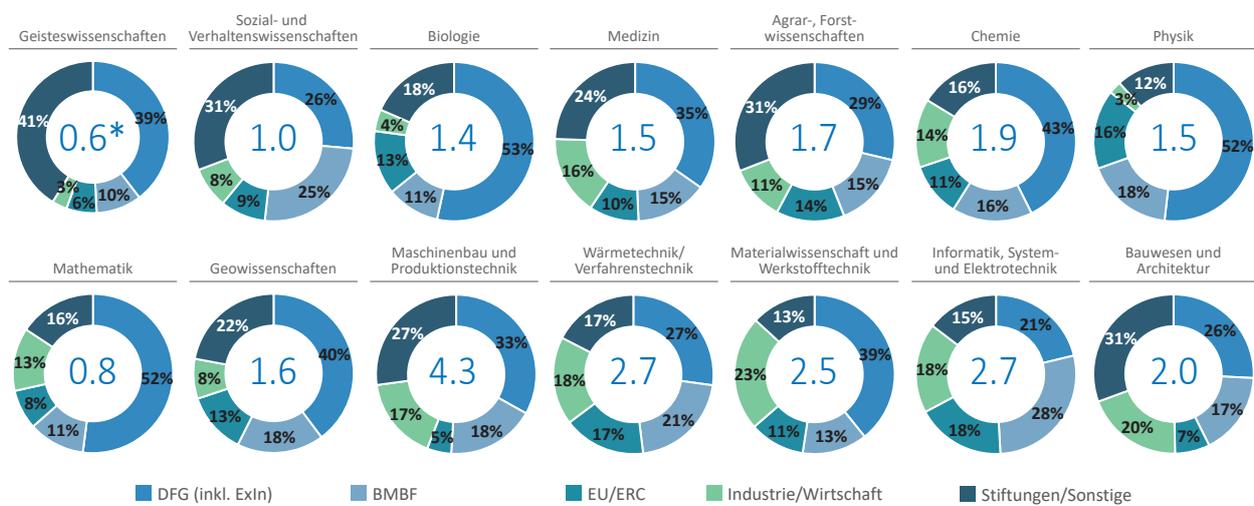
In den letzten Jahren ist – möglicherweise auch beeinflusst durch die Corona-Pandemie – die Antragsaktivität bei Drittmittelanträgen etwas zurückgegangen. Aktuell geben 57 Prozent der Wissenschaftler\*innen an, in den letzten fünf Jahren keinen Antrag auf Forschungsförderung gestellt zu haben. Das bedeutet eine Zunahme von vier Prozentpunkten gegenüber der Wissenschaftsbefragung 2019/20 und betrifft alle Statusgruppen. Insgesamt reichten 84 Prozent der Profs, 60 Prozent der Postdocs und 26 Prozent der Prädocs mindestens einen Antrag ein.

Im Durchschnitt wurden über alle Statusgruppen hinweg im Beobachtungszeitraum 4,7 Anträge gestellt. Das entspricht knapp einem Antrag jährlich. Profs stellen mit durchschnittlich 1,3 Anträgen insgesamt häufiger Anträge als Postdocs und Prädocs. Bezogen auf das Verhältnis von gestellten und bewilligten Anträgen sind Profs auch die erfolgreichste Statusgruppe bei der Beantragung von Drittmitteln.

Mit Blick auf die Professuren der unterschiedlichen Disziplinen zeigen die Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung deutliche Fächerdifferenzen bei der Antragstellung. Während in den Geistes- sowie Sozial- und Verhaltenswissenschaften im Durchschnitt weniger als ein Drittmittelantrag pro Jahr gestellt wird, liegt die Quote in den Lebenswissenschaften bei ca. 1,5 und in den Ingenieurwissenschaften zumeist deutlich oberhalb von 2 Anträgen pro Jahr.

Im Kohortenvergleich zeigt sich, dass die Uni-Profes in den letzten Jahren (im Durchschnitt) etwas weniger Anträge stellten als ihre Kolleg\*innen in den Jahren davor. Die Summe der durchschnittlichen jährlichen Anträge sank 2023 leicht auf 1,3 gegenüber 1,4 Anträgen im Jahr 2019. Augenfällig ist dabei ein überdurchschnittlicher Rückgang in einigen ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen sowie den Agrar- und Forstwissenschaften, der sich vor allem auf weniger eingereichte Anträge bei Förderern in Industrie und Wirtschaft zurückführen lässt. Die Kohortenunterschiede in den weiteren Disziplinen sind hingegen gering und teilweise gar nicht vorhanden.

### Förderprofile verschiedener Fachgebiete



Fragestext: Bei welchen der angegebenen Drittmittelgeber haben Sie in den letzten 5 Jahren, d. h. seit Januar 2018, Anträge mit einem jeweiligen Gesamtvolumen von jeweils mehr als 25.000€ gestellt?

Quelle: Wissenschaftsbefragung 2023, N=2.794, nur Uni-Profes mit Drittmittelantrag

## 4.2 Aufwand für Drittmittelanträge

*Der insgesamt (zu) hohe Aufwand, den Profs für Anträge bei allen Forschungsförderern sehen, ist in den vergangenen Jahren noch weiter gestiegen.*

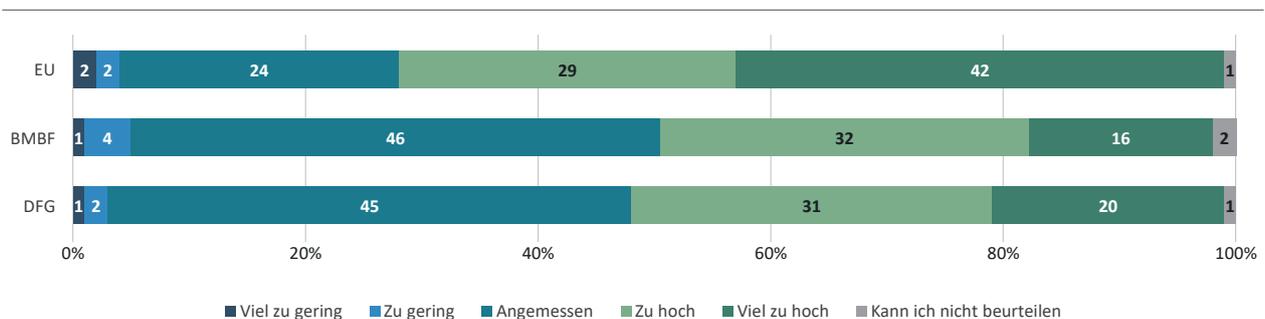
In Abschnitt 3.2 bewerteten Profs den Zwang, Drittmittel zu akquirieren – sowohl aktuell als auch im Zeitvergleich – als insgesamt zu hoch. Das verwundert vor dem Hintergrund des Aufwands für die Beantragung von Drittmitteln nicht. Mit Blick auf die größten Forschungsförderer, DFG, BMBF und Europäische Union, wird klar, dass der tatsächliche Antragsaufwand bei dem jeweiligen Förderer nur von knapp der Hälfte der Befragten (DFG, BMBF) bzw. nur gut einem Viertel (Europäische Union) als angemessen oder gering eingeschätzt wird. Der größte Teil be-

urteilt die Anforderungen als zu hoch oder viel zu hoch. Insbesondere die letzte Kategorie nannten Forschende in der aktuellen Befragung deutlich häufiger als in der Wissenschaftsbefragung 2019/2020 drei Jahre zuvor.

Die Förderungen des European Research Councils (ERC) sind auch weiterhin hoch angesehen in der Wissenschaft. Allerdings wird auch der dafür notwendige Antragsaufwand nach wie vor als zu hoch eingeschätzt.

▶ **Übrigens:** Die Einschätzungen der Prädocs und Postdocs weichen nicht stark von denen der Profs ab. Allerdings wissen wir auch, dass sie insgesamt seltener Mit Antragsteller\*in und noch seltener Principal Investigator sind.

Antragsaufwand nach Forschungsförderer



Fragetext: Wie schätzen Sie den Antragsaufwand im Vergleich zum potentiellen Ertrag bei dem jeweiligen Förderer ein?

Quelle: Wissenschaftsbefragung 2023, N=1.681, nur Profs, die einen Antrag gestellt haben

# 5 Begutachtung (Peer-Review-System)

## 5.1 Auslastung des Peer-Review Systems

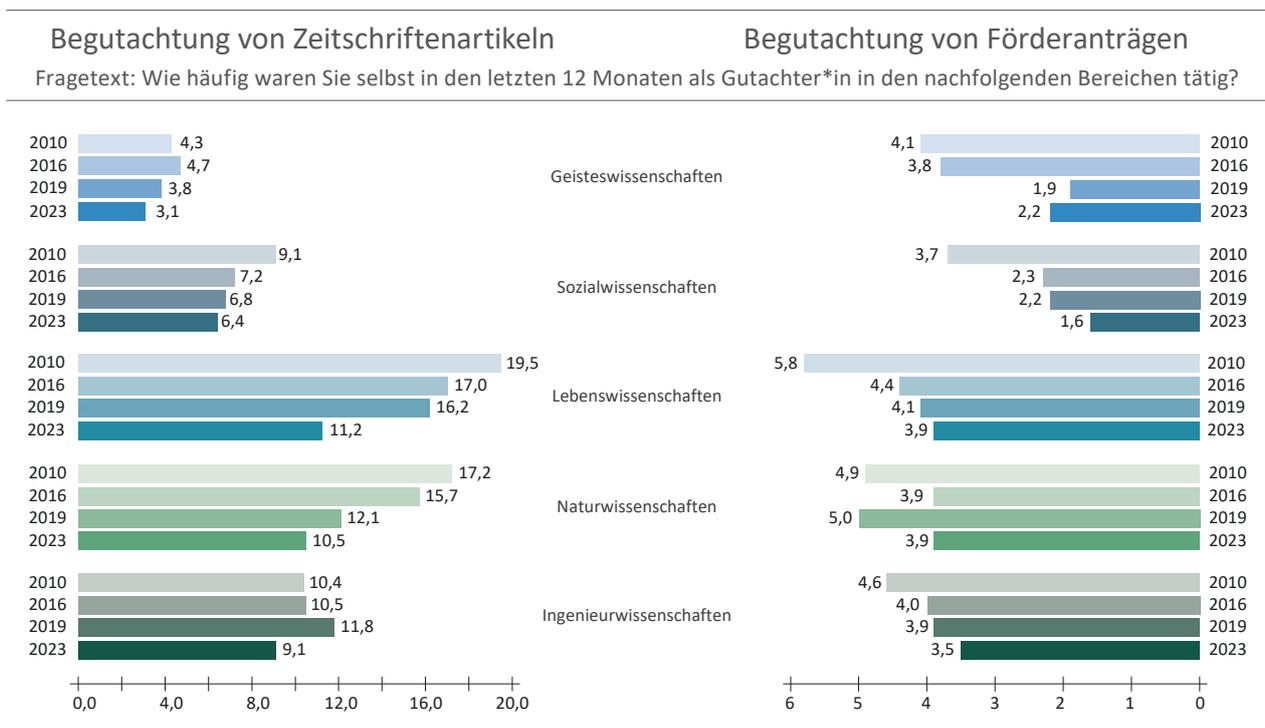
Die Anzahl begutachteter Manuskripte und Förderanträge ist weiter rückläufig.

Peer Review ist ein Grundpfeiler der wissenschaftlichen Qualitätssicherung und eine zentrale Institution der Wissenschaft. Durch das gleichberechtigte Überprüfen von Manuskripten und Förderanträgen werden Qualitätsstandards geschaffen und erhalten, die Belastbarkeit von Wissen überprüft und Verteilungsprozesse legitimiert. Entsprechend wichtig ist ein qualitativ hochwertiges Peer Review. Dieses ist jedoch nur leistbar, wenn auch ausreichende Ressourcen dafür zur Verfügung stehen. Sollte es aber zu viele Reviews für zu wenige Gutachter\*innen geben, so läuft das System Gefahr, an Qualität zu verlieren. Eine so umrissene „Gutachterkrise“ lässt sich durch die Wissenschaftsbefragung prüfen, indem die Anzahl der Begutachtungen je Prof über die letzten 12 Monate zum Vergleich herangezogen wird.

Im Schnitt begutachten Profs in den letzten 12 Monaten vor der Befragung acht Zeitschriftenartikel und vier Förderanträge pro Jahr. Allerdings bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den Fachdisziplinen. Im

Vergleich der bisher befragten 4 Kohorten sehen wir insgesamt einen generellen Rückgang der Anzahl der Gutachten je Prof, mit einigen Ausnahmen. So sehen wir bei den Begutachtungen für Fachzeitschriften einen kontinuierlichen, leichten Rückgang in allen Fachdisziplinen. Bei den Begutachtungen von Förderanträgen gibt es ebenfalls einen generellen Rückgang, mit Ausnahme der Geistes- und Lebenswissenschaften, die in jüngster Zeit wieder einen leichten Anstieg verzeichnen.

Die Analysen deuten nicht in Richtung einer drohenden Überlastung des Peer-Review-Systems. Tatsächlich ist der Begutachtungsaufwand je Prof in den letzten Jahren eher zurückgegangen. Inwiefern dieser Umstand von sinkender Pro Kopf Last im Kontext von insgesamt steigenden Zahlen begutachteter Publikationen mit einer besseren Verteilung auf mehr Schultern (z. B. durch eine stärkere Einbindung von Prädocs und Postdocs) zusammenhängt, können zukünftige Studien untersuchen.



Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragungen 2010/16/19/23, N=2.626/1.023/1.638/3.072, nur Profs

## 5.2 Qualität der Begutachtung

*Lediglich eine kleine Minderheit von Forscher\*innen sieht eine deutliche Verschlechterung bei der Qualität der Begutachtung von Förderanträgen und Fachpublikationen.*

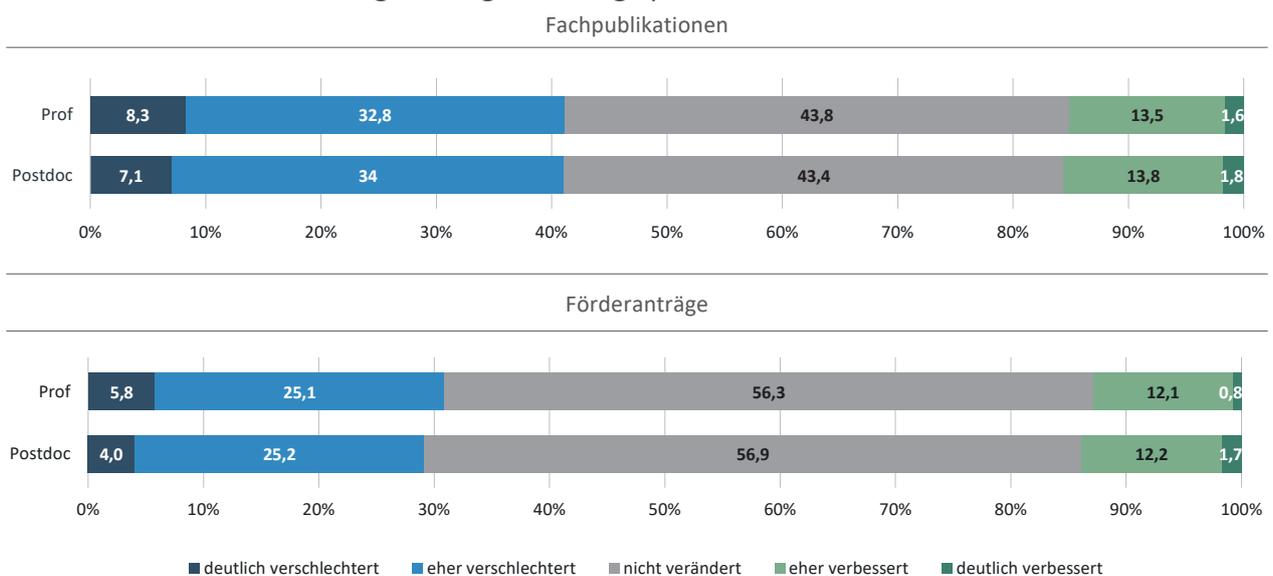
Die im Absatz 5.1. erwähnte „Gutachterkrise“ unterstellt eine durch die Überlastung von Gutachter\*innen bedingte Verschlechterung der Begutachtungsqualität von Fachpublikationen und von Förderanträgen. In Bezug auf letztere trauen sich viele Befragte kein Urteil bei dieser Frage zu: 2023 gaben 27 Prozent der Profs und 51,5 Prozent der Postdocs an, die Entwicklung über die letzten fünf Jahre selbst nicht beurteilen zu können. Unter denen, die es taten, sehen 30,9 Prozent der Profs (2019/20: 33,4%) und 29,3 Prozent der Postdocs (2019/20: 32,8%) eine (deutliche) Verschlechterung. Eine knappe Mehrheit der Befragten sieht hingegen keine Veränderung. Lediglich eine sehr kleine Gruppe sieht eine deutliche Verbesserung der Begutachtungsqualität; eine etwas größere Gruppe attestiert eine tendenzielle Verbesserung.

Hinsichtlich der Publikationsbegutachtung zeigt sich ein ähnliches Bild. Allerdings liegt der Anteil jener, die hin-

sichtlich der Begutachtungsqualität bei Publikationen eine Verschlechterung bemerken, deutlich über denen, die die Begutachtung von Anträgen kritisch einschätzen und etwas über den Angaben der Forscher\*innen in der Wissenschaftsbefragung 2019/20. Insgesamt zeigen sich jedoch auch hier keine klaren Hinweise auf eine sich verschärfende Krise im Peer-Review-System.

Weibliche Forscherinnen sehen die Entwicklung der Begutachtungsqualität von Publikationen und von Förderanträgen leicht positiver als ihre männlichen Kollegen. In den Geistes-, Sozial- und Lebenswissenschaften sehen mehr Befragte eine (deutliche) Verbesserung (21%, 19% und 18%) der Begutachtung von Publikationen als in den Natur- und Ingenieurwissenschaften (11% und 15%). Ein ähnliches Bild bietet sich bei der Begutachtung von Förderanträgen (jeweils 14%, 16%, 16%, 10% und 12%).

### Entwicklung der Begutachtungsqualität in den letzten 5 Jahren



Fragetext: Wie hat sich Ihrer Ansicht nach die Qualität der Begutachtung von Manuskripten/Förderanträgen insgesamt in den letzten 5 Jahren entwickelt?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=3.486, nur Profs und Postdocs

### 5.3 Bias im Peer-Review der Forschungsförderung

Entscheidungen in der Forschungsförderung müssen transparent und nachvollziehbar sein. In manchen Fällen gibt es unter Profs Zweifel an der Unvoreingenommenheit dieser Verfahren.

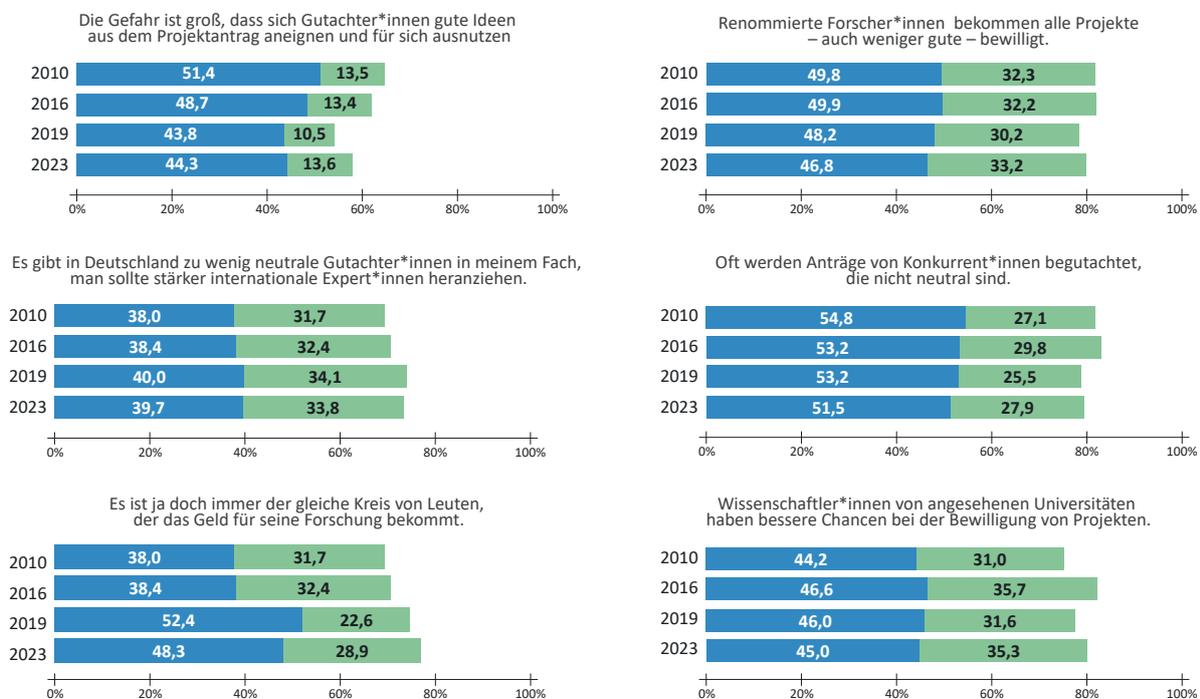
Peer-Review-Verfahren sind entscheidende Instrumente zur Legitimierung von Förderbewilligungen und (Ab-)Lehnungen. Das Vertrauen in diese Verfahren ist also entscheidend für die Institutionen der Forschungsförderung. Die Begutachtung muss sich auf die wissenschaftliche Qualität einer Forschungsidee konzentrieren – kommen eventuell illegitime Gründe hinzu, spricht man von einem Bias und die Legitimität der Verfahren wird anfällig. Um die Einschätzungen der Forscher\*innen selbst zu diesem Phänomen zu ergründen, führen wir eine Fragereihe fort, die ihren Ursprung in den Allensbacher Hochschullehrerbefragungen der 1970er-Jahre hat. Sie richtet sich an Profs mit kürzlich eingereichten DFG-Anträgen.

Tatsächlich nimmt mit ca. 80 Prozent eine große Mehrheit der befragten Profs aller Kohorten zumindest teilweise an, dass renommierte Forscher\*innen auch weniger gute Projekte bewilligt bekommen. Ebenso gibt es für

die Bevorzugung von Wissenschaftler\*innen angesehener Universitäten ein gleichbleibend hohes Problembewusstsein. Auf die Frage, die mit dem „immergleichen Kreis an Leuten“ am klarsten in Richtung eines Nepotismus-Effekts deutet, steigt die Zustimmung gegenüber der Wissenschaftsbefragung 2010 um sieben Prozentpunkte auf 77 Prozent im Jahr 2023 an. Auch die konstant hohe Zustimmung, dass angesehene Hochschulen höhere Chancen auf eine Bewilligung haben, spricht dafür, dass in der Forschungsförderung nicht ausschließlich die wissenschaftliche Qualität eines Drittmittelanspruchs zählt.

Forscher\*innen in Deutschland wünschen sich zudem mehr neutrale Gutachter\*innen, z. B. aus dem internationalen Kontext. Die Befürchtung, es könne aus dem Peer-Review heraus zum Ideendiebstahl kommen, hat hingegen über die Zeit hinweg relativ abgenommen.

#### Bias im Peer-Review der Forschungsförderung



Fragestext: Die nachfolgenden Aussagen geben verschiedene Ansichten über die Förderung durch die DFG wieder. Inwieweit stimmen Sie den einzelnen Aussagen zu?

Notiz: Jeweils prozentualer Anteil von ‚stimme teilweise zu‘ und ‚stimme voll und ganz zu‘. Restliche Prozent sind ‚stimme nicht zu‘. Befragte mit ‚keine Angabe‘ sind ausgenommen.

Quelle: DZHW Wissenschaftsbefragung 2010/16/19/23, N=2.496/1.004/1.233/2.507, nur Profs mit DFG-Anträgen

## 6 Publikationen

### 6.1 Publikationsleistung

Die Anzahl der Publikationen variiert stark nach Fächergruppen und akademischen Statusgruppen. Sie ist im Vergleich zu den letzten Jahren insgesamt leicht gefallen.

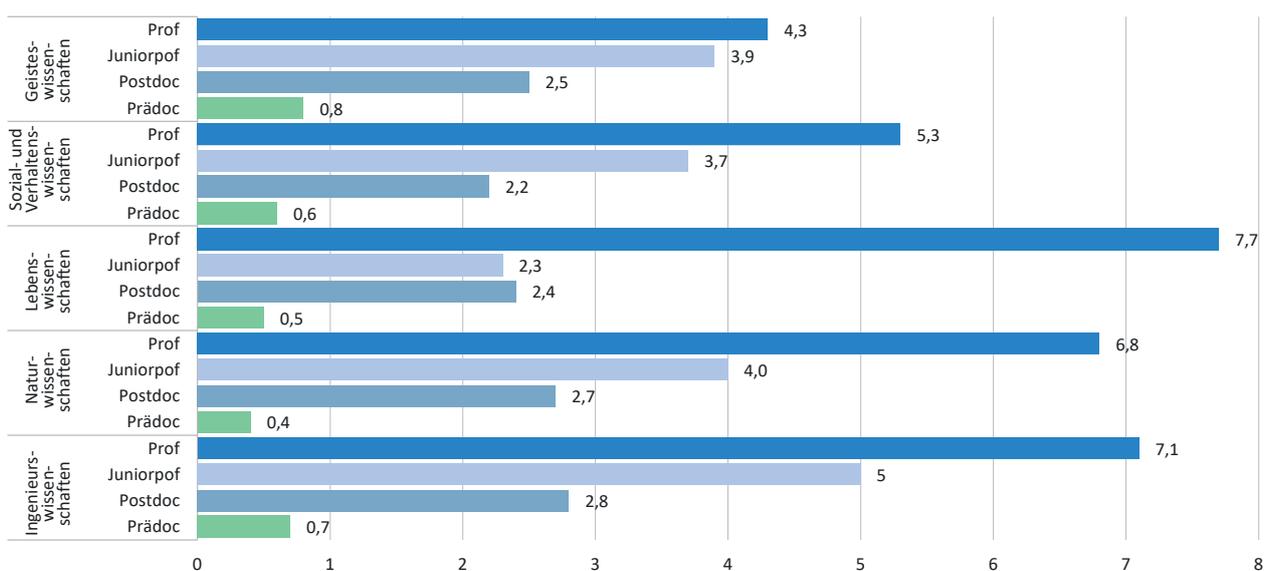
Im Fachvergleich sind Unterschiede bei der Anzahl der in den letzten fünf Jahren erstellten Publikationen zu erkennen, besonders für Profs: Während diese in den Geisteswissenschaften jährlich im Schnitt 4,3 Publikationen erarbeiten, liegt die Anzahl der Publikationen von Profs der Ingenieurwissenschaften mit durchschnittlich 7,1 Veröffentlichungen wesentlich höher. Diese Varianz zwischen den Fächergruppen ist im Mittelbau geringer ausgeprägt.

Gründe für diese starken Unterschiede liegen unter anderem in den disziplinspezifischen Arbeitsweisen und Publikationskulturen. Während in einigen Fächern Publikationen vor allem als sehr umfangreiche, im „Einzelkämpfer\*innen-Ethos“ errungene Monografien entstehen, z. B. Geschichte oder Philosophie, gibt es Fächergruppen, in denen eher kürzere Fachartikel (als Forschung) in Teamarbeit mit großen Autor\*innengruppen erarbeitet werden (z. B. Teilchenphysik)<sup>7</sup>. Eine Beurteilung individueller Publikationsleistungen benötigt dementsprechend

neben der reinen Anzahl eigener Publikationen mindestens auch den Mittelwert in der jeweiligen akademischen Disziplin als Bezugspunkt. In den Geistes- und Sozialwissenschaften sind lange Autor\*innenlisten nicht so weit verbreitet wie in den Lebens-, Natur- und Ingenieurwissenschaften. Demzufolge ist hier auch der Unterschied zwischen Profs und Mittelbau geringer.

Mit Ausnahme der Lebenswissenschaften publizieren Juniorprofs in allen Fächergruppen häufiger als Prädocs und Postdocs und seltener als Profs. Im allgemeinen Trend nimmt die Anzahl der Publikationen zwischen der Wissenschaftsbefragung 2019/20 und 2023 leicht ab, möglicherweise im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie (vgl. 1.1). Allerdings gilt das nicht für alle Statusgruppen. Zwar publizieren Profs weniger als ihre Kolleg\*innen drei Jahre zuvor, bei den Juniorprofs steigt die Quote aber etwas an. Die Publikationsaktivität von Prädocs und Postdocs ist stabil.

Anzahl der jährlichen Publikationen



Fragetext: Welche der folgenden Publikationsformate haben Sie in den letzten 5 Jahren mit eigenen Beiträgen bedient? Bitte geben Sie die Anzahl an oder schätzen Sie diese.

Notiz: Gleitende Mittelwerte über die letzten 5 Jahre  
Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=11.366

## 6.2 Publikationskulturen

*Originalartikel in wissenschaftlichen Fachzeitschriften bleiben die wichtigste wissenschaftliche Publikationsform, allerdings gibt es fachkulturelle Unterschiede.*

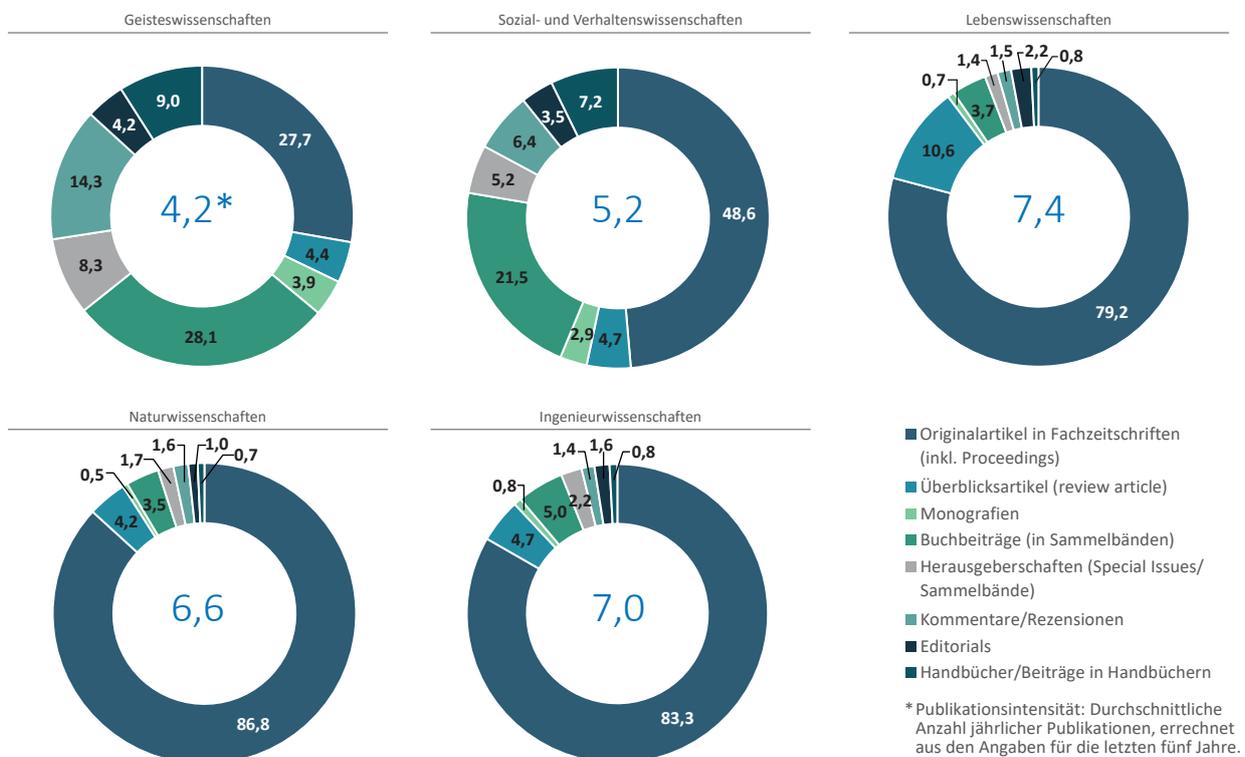
Das Publizieren wissenschaftlicher Ergebnisse gehört zu den zentralen Aufgaben von Profs und Juniorprofs. Die Häufigkeit und die Form der jeweiligen Publikation hängt dabei neben der persönlichen Publikationsstrategie auch mit fachkulturellen Spezifika zusammen. Es geht darum, mit wem, wie, und wie häufig wissenschaftliche Erkenntnisse geteilt werden, und welche wissenschaftliche Reputation aus den jeweiligen Publikationen generiert werden kann.

In den Lebens-, Natur- und Ingenieurwissenschaften gibt es eine auf Originalartikel in Fachzeitschriften fokussierte Publikationskultur: Profs publizieren hier ungefähr sieben Mal im Jahr, durchschnittlich 80 Prozent davon sind Originalartikel. Review- oder Überblicksartikel sowie Buchbeiträge spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Monografien sind hingegen weniger bedeutsam für die Publikationskultur dieser Fachrichtungen.

Im Gegensatz dazu publizieren professorale Forscher\*innen in den Geistes- und Sozialwissenschaften in etwa fünf Mal im Jahr. Originalartikel machen hier lediglich 28 bzw. 49 Prozent der Publikationsaktivität aus. In den Geisteswissenschaften sind Buchbeiträge mit durchschnittlich 28 Prozent ebenso bedeutsam wie Originalartikel. In den Sozialwissenschaften machen Buchbeiträge immerhin 22 Prozent aller Publikationen aus.

Im Kohortenvergleich bleibt das Publikationsverhalten der Profs weitgehend stabil, mit Ausnahme der Geisteswissenschaften und Naturwissenschaften: hier veröffentlichten Profs jeweils durchschnittlich 4,2 und 6,6-mal (2019/20: 4,9 und 7,4). In den Lebenswissenschaftlichen Fächern nahmen Originalartikel inzwischen eine noch prominentere Rolle ein (2019/20: 73,5%).

Publikationsverhalten nach Wissenschaftsbereich (in Prozent)



Fragetext: Welche der nachvollgenden Publikationsformate haben Sie in den letzten 5 Jahren bedient?

Quelle: DZHW Wissenschaftsbefragung 2023, N=3.377, nur Profs

### 6.3 Strategien für Publikationen

Forscher\*innen suchen sich Fachjournals für ihre Publikationen primär nach der Reputation aus.

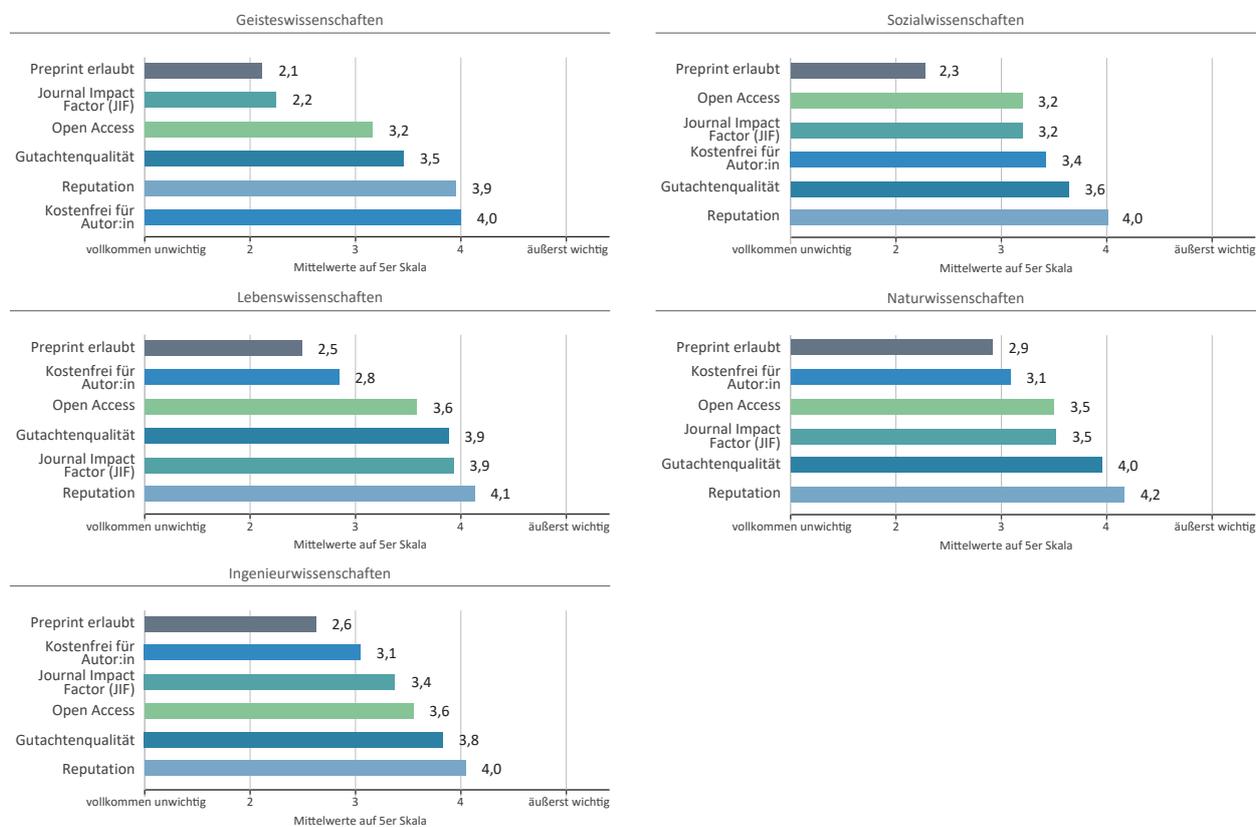
Bei der Auswahl von Fachjournals für ihre Publikationen lassen Wissenschaftler\*innen eine Reihe von Faktoren einfließen. An erster Stelle steht für alle die Reputation der jeweiligen Zeitschrift. In den Geisteswissenschaften ist die Prominenz dieses Faktors allerdings vergleichsweise gering, 2019/20 lag er sogar noch auf Platz 2 hinter der Kostenfreiheit für Autor\*innen. Im Gegensatz zur Reputation nimmt der Journal Impact Factor (JIF) als spezifische Kennzahl zum Einfluss eines Fachjournals eine je nach Fächergruppe sehr unterschiedliche Rolle ein: In den Lebens- und Naturwissenschaften an zweiter und dritter Stelle, kommt dieser in den Sozial- und Ingenieurwissenschaften nur auf den vierten und in den Geisteswissenschaften nur weit abgeschlagen auf den vorletzten Platz, nahe der „eher unwichtig“-Marke. Die Qualität der Gutachten im Peer Review nimmt für alle Fächergruppen

eine Rolle in den Top drei der wichtigsten Merkmale ein. Die Gebührenfreiheit von Publikationen spielt hingegen nur in den Geistes- und Sozialwissenschaften eine wichtige Rolle. Möglicherweise fehlen dort die bereitgestellten Mittel für solche Publikationsmodelle – schließlich spielt in diesen Fächern der Originalartikel in Fachjournals auch keine so dominante Rolle wie in den anderen drei Fächergruppen (siehe 6.2) – oder vielleicht gibt es in diesen Fächergruppen kontroversere Debatten um „pay to publish“-Formate.

Die Bedeutung von Open Access ist im Vergleich zu 2019/20 in allen Fächergruppen gestiegen, eine mögliche Konsequenz der gestiegenen Relevanz in der Debatte. Im Gegensatz dazu bleibt die „Erlaubnis für Preprints“, wie auch 2019/20, eher nachrangig.

#### Publikationsstrategien

Kriterien bei der Auswahl einer Fachzeitschrift



Fragetext: Wie wichtig sind für Sie die folgenden Kriterien bei der Auswahl einer Fachzeitschrift zur Einreichung eines Manuskripts?

Quelle: DZHW Wissenschaftsbefragung 2023, N= 9.384

# 7 Forschungsinformation und Evaluation

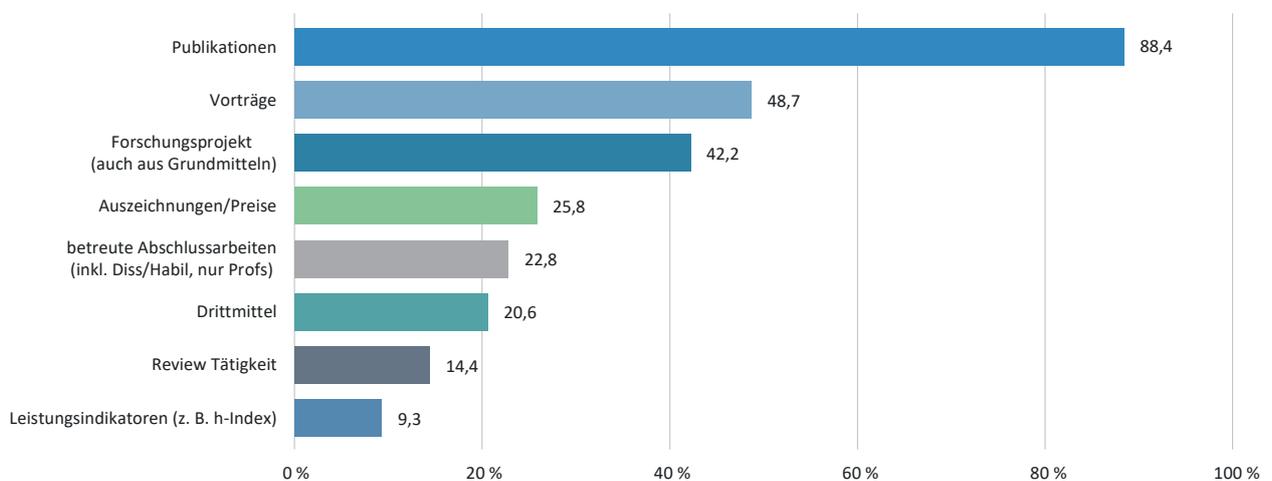
## 7.1 Bereitstellung von Forschungsinformationen

*Hohe Bereitschaft zur Weitergabe von Forschungsinformationen, jedoch ambivalente Einschätzungen zu den Wirkungen: Erhöhte Transparenz, aber auch erhöhte Konkurrenz und Verstärkung von Fehlanreizen.*

Für viele Wissenschaftler\*innen ist es inzwischen selbstverständlich, Informationen über die eigene Forschung weiterzugeben. Die meisten von ihnen teilen aktiv Informationen zu ihren Forschungsleistungen. Hierfür bedienen sie sich vielfältiger Kanäle. Die Webseite der eigenen Einrichtung wird hierbei am häufigsten genannt. Auch wissenschaftliche Kommunikations- und Vernetzungsplattformen werden von einer Mehrheit der Befragten genutzt. Unter den Profs und Postdocs geben lediglich fünf Prozent an, keinen der genannten Kanäle zu nutzen. Unter den Prädocs ist es knapp jede\*r Fünfte (18%).

Weitergegeben werden vor allem Informationen zu Publikationen (88%) und fachlichen Vorträgen (49%). Etwa jede\*r Fünfte stellt Informationen über eingeworbene Drittmittel bereit. Die eigene Arbeit soll somit sichtbar und öffentlich zugänglich gemacht werden. Die Weitergabe dient ebenfalls der Vernetzung innerhalb der Scientific Community und dem Wissenschaftstransfer mit Wirtschaft und Gesellschaft.

Bereitstellung von Forschungsinformationen  
nach Art der Forschungsinformation



Fragetext: Welche Informationen stellen Sie über Ihre Forschungsleistungen bereit?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=1.560, modularisiert

## 7.2 Evaluation der Wirkung von Forschungsinformationen

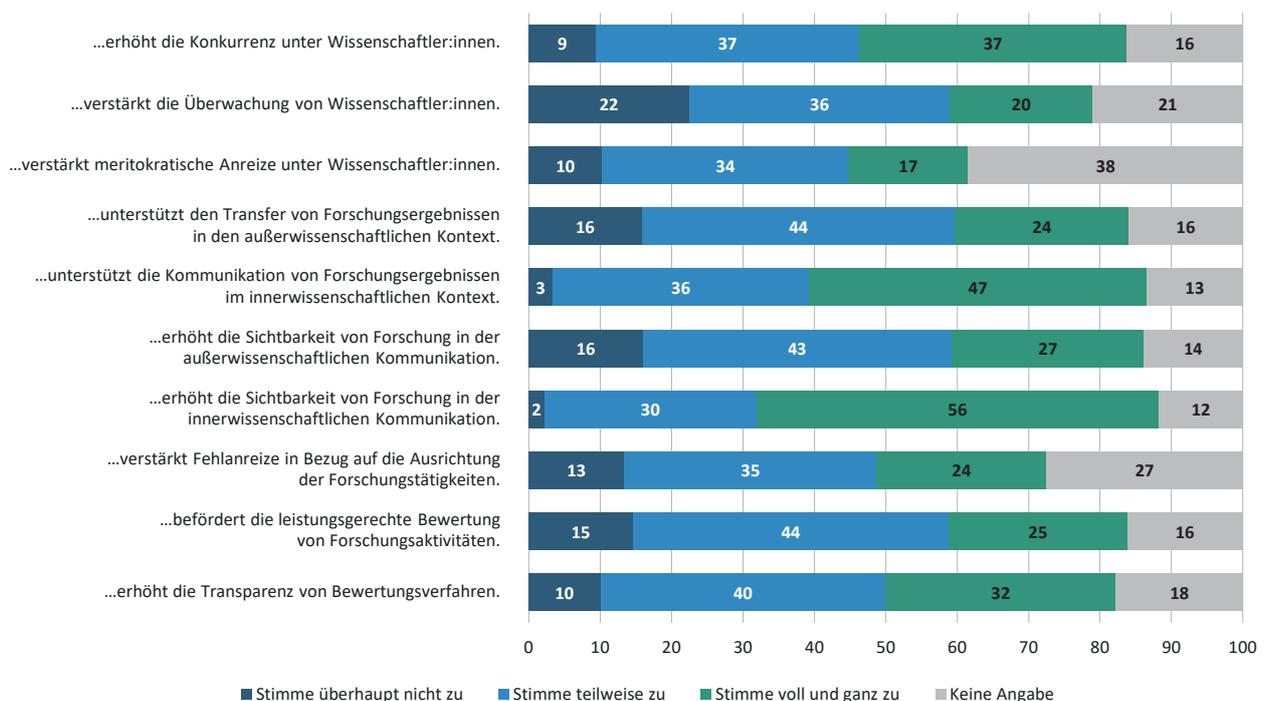
Die Weitergabe von Forschungsinformationen hat nach Ansicht der Wissenschaftler\*innen nicht nur vorteilhafte Wirkungen. Einerseits stimmt ein großer Teil der Aussage zu, dass Forschungsinformationen die Transparenz von Bewertungsverfahren erhöht (72%) und zu einer leistungsgerechteren Bewertung der Forschungsaktivitäten beitragen kann (69%). Darüber hinaus würden auch meritokratische Anreize gestärkt. Hier sieht sich mit 38 Prozent allerdings ein großer Teil der Wissenschaftler\*innen zur Einschätzung nicht in der Lage. Andererseits schätzen viele Wissenschaftler\*innen die Veröffentlichung von Forschungsinformationen kritisch ein. Mehrheitlich wird die mögliche Überwachung der Forschungsarbeit (56%) und die Verstärkung von Fehlanreizen in der Ausrichtung der Forschungsaktivitäten benannt (59%). Annähernd drei Viertel aller Befragten stimmen der Einschätzung

zu, dass die Weitergabe von Forschungsinformationen die Konkurrenz in der Wissenschaft erhöht.

Im Zeitvergleich mit der Wissenschaftsbefragung 2019/20 wird deutlich, dass die positiven Aspekte (Transparenz, Leistungsgerechtigkeit) deutlich an Zustimmung gewonnen (+14.1 bzw. +10.5 Prozentpunkte), die negativen Effekte (Überwachung, Fehlanreize) hingegen an Zustimmung verloren haben (-11.1 bzw. -2.2 Prozentpunkte). In der Summe lässt sich somit eine optimistischere Einschätzung zur Wirkung der Verwendung von Forschungsinformationen konstatieren. Der teilweise hohe Anteil an fehlenden Antworten geht vor allem auf die Prädocs zurück. Im Durchschnitt nimmt unter ihnen mehr als jede\*r Fünfte (22%) keine Einschätzungen zu den einzelnen Aspekten der Wirkung von Forschungsinformationen vor.

### Welche Wirkungen haben die Verarbeitung und Veröffentlichung von Forschungsinformationen Ihrer Meinung nach generell?

Die Verwendung von Informationen über Forschungsleistungen...



Fragetext: Welche Wirkungen haben die Verarbeitung und Veröffentlichung von Forschungsinformationen Ihrer Meinung nach generell?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=1.387, modularisiert

## 8 Wissenschaftlicher Mittelbau

### 8.1 Karriereziele im wissenschaftlichen Mittelbau

Der „wissenschaftliche Nachwuchs“ strebt mehrheitlich nicht (mehr) auf eine Professur.

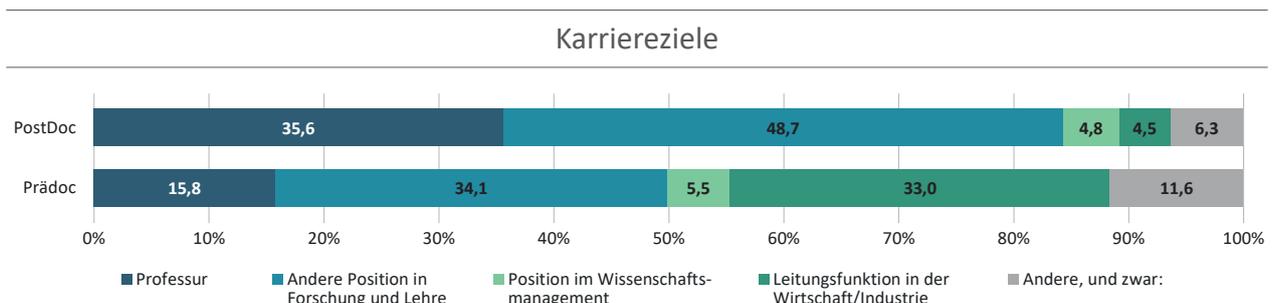
In wissenschaftspolitischen Debatten über die Karrierestrukturen des deutschen Wissenschaftssystems nimmt die Professur als langfristiges Karriereziel für den wissenschaftlichen Nachwuchs eine zentrale Rolle ein. Als wichtigstes Entfristungsinstrument stellt sie eine sich aufbauende akademische Karriere auf Dauer und bietet langfristige, berufliche Perspektiven in Forschung und Lehre i. d. R. bis zur Pensionierung. Parallel wurden ab den 1990ern im Rahmen der Debatte um New Public Management Ansätze entfristete Forschungsstellen unterhalb der Professur systematisch zurückgebaut und mit dauerhaften Befristungen dynamisiert. Mit dem Modell der späten Entfristung in der Forschung kommt Deutschland im internationalen Vergleich zu einer geringen Entfristungsquote für den akademischen Mittelbau<sup>8</sup>.

In den langfristigen Karrierezielen der Wissenschaftler\*innen selbst kommt der Professur eine derart zentrale Rolle gegenwärtig nicht mehr in dem Ausmaß zu, wie es noch die Befunde der Wissenschaftsbefragung 2019/20 nahe legten. Unter den Prädocs streben gerade einmal 16 Prozent eine Professur an. Dies ist ein Rückgang im Vergleich zur letzten Kohorte, als noch 20 Prozent dieses Ziel angegeben haben. Die Verschiebung erfolgte offenbar zugunsten von „anderen Stellen in Forschung und Lehre“, die 34 Prozent der Befragten anstreben. Das bedeutet für diese Statusgruppe einen Zugewinn an Personen, die in der Wissenschaft bleiben möchten, bei gleichzeitigem Bedeutungsverlust der Professur. Immerhin 45 Prozent blicken auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft,

zum Beispiel in der Wirtschaft oder der öffentlichen Verwaltung. Dort erwartet sie ein (deutscher) Arbeitsmarkt, der traditionell hohen Wert auf promovierte Arbeitskräfte legt. Die Ausbildung von Promovierenden nimmt an dieser Stelle im internationalen Vergleich eine besondere Rolle ein.

Tatsächlich verlassen viele die Wissenschaft kurz nach der Promotion, was auch an der im Vergleich geringen Bedeutung von Karriereperspektiven außerhalb der Wissenschaft unter Postdocs erkennbar ist: Lediglich 11 Prozent visieren eine solche an. Für sie nimmt die Professur wieder eine zentralere Rolle ein, wobei jedoch die 36 Prozent – wie schon bei den Prädocs – einem Rückgang im Kohortenvergleich entsprechen (43% in 2019/20). Im Vergleich zu „anderen Stellen in Forschung und Lehre“ nimmt die Professur in den Karrierezielen der Postdocs 2023 erstmals den zweiten Rang ein. 49 Prozent der Postdocs (2019: 41%) visieren eine langfristige Karriere in der Wissenschaft auf Dauerstellen jenseits der Professur an, also auf Stellen, die in diesem Umfang erst noch zu schaffen wären.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Im wissenschaftlichen Mittelbau orientiert sich die Mehrzahl nicht an einer Professur als langfristiges Karriereziel. Zumeist streben sie wissenschaftliche Stellen jenseits der Professur an. Immerhin fünf Prozent von ihnen sehen ihre persönliche Zukunft im Wissenschaftsmanagement. Der Rest fokussiert sich auf Stellen mit Leitungsverantwortung in der Wirtschaft oder Industrie.



Fragetext: Welche der unten genannten Positionen entspricht am ehestens ihrem langfristigen Karriereziel?

Quelle: DZHW Wissenschaftsbefragung 2023, N=7.914, ohne Profs

## 8.2 Betreuungsverhältnis Promotion

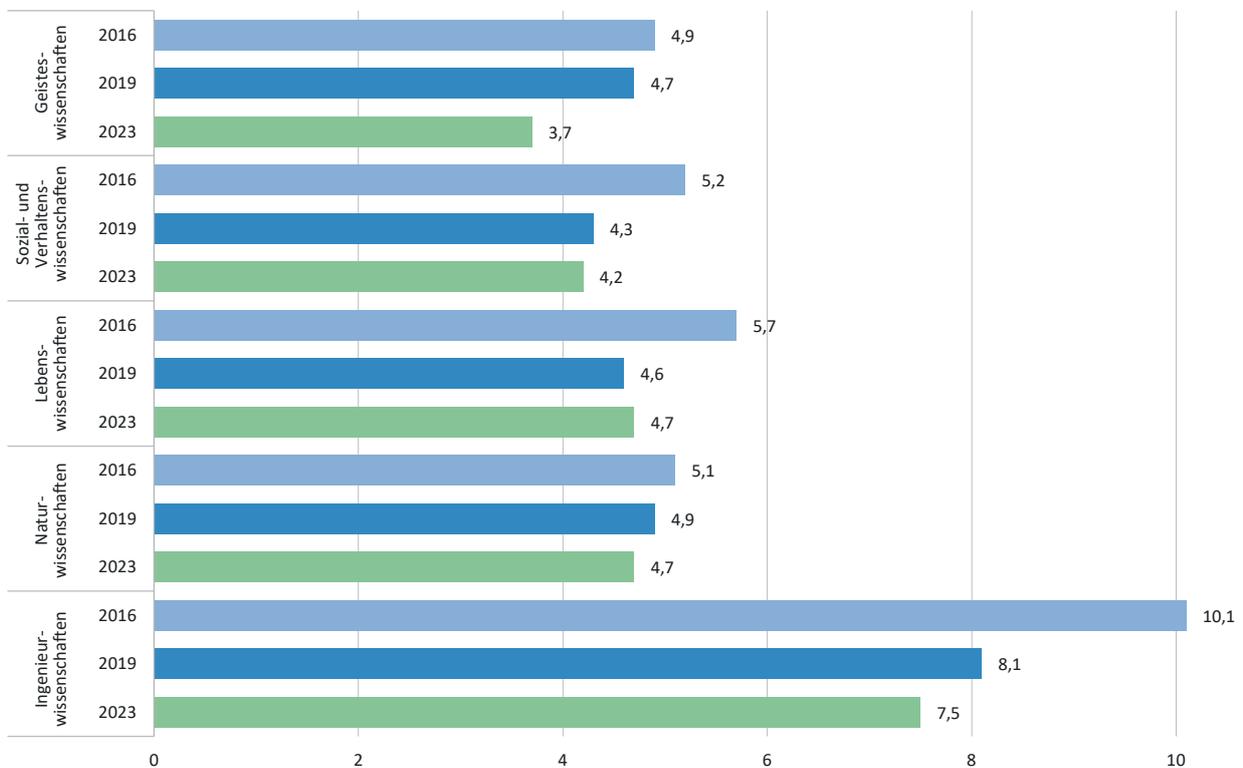
Die durchschnittliche Zahl der Erstbetreuungen von Promotionen je Professor\*in sinkt weiterhin fächerübergreifend.

Insgesamt setzt sich der Trend der vorangegangenen Kohorten der Wissenschaftsbefragung fort: Die Anzahl an betreuten Promotionen je Prof sinkt. Aus Sicht der Promovierenden handelt es sich um eine günstige Entwicklung, denn die Betreuungsqualität steht in einem Spannungsverhältnis zu einer hohen Betreuungsquote. In der Wissenschaftsbefragung 2023 geben Profs an, durchschnittlich etwa fünf Promovierende in Erstbetreuung zu haben. Diese Zahl schwankt jedoch abhängig vom Fachbereich teilweise stark. Die Mathematik ist weiterhin das Fachkollegium mit dem kleinsten und damit engsten Betreuungsverhältnis. Hier kommen auf eine Professur im Schnitt weniger als drei Promovierende. Die Ingenieurwissenschaften hingegen weisen deutlich höhere Quo-

ten auf, darunter die Fachkollegien Mechanik und konstruktiver Maschinenbau sowie Produktionstechnik mit den höchsten Quoten aller Fachkollegien: dort werden im Schnitt mehr als zwölf Promovierende je Professur erstbetreut.

Für viele Profs gilt die Anzahl der (erfolgreich) betreuten Promotionen als Leistungsmerkmal. Ob der Rückgang der Anzahl der Erstbetreuungen zu einem Rückgang der Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen führt und welche Folgen dies gegebenenfalls für die Beurteilung der Leistung von Profs hat, ist noch nicht abzusehen. Interessant in diesem Zusammenhang könnten auch die Entwicklungen der Arbeitsbedingungen und Karriereziele von Promovierenden sein.

Durchschnittliche Zahl der Erstbetreuungen



Fragetext: Wie viele Promovierende betreuen Sie zurzeit (als Erstbetreuer)?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragungen 2016, 2019, 2023, N=3.251, nur Profs

### 8.3 Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses

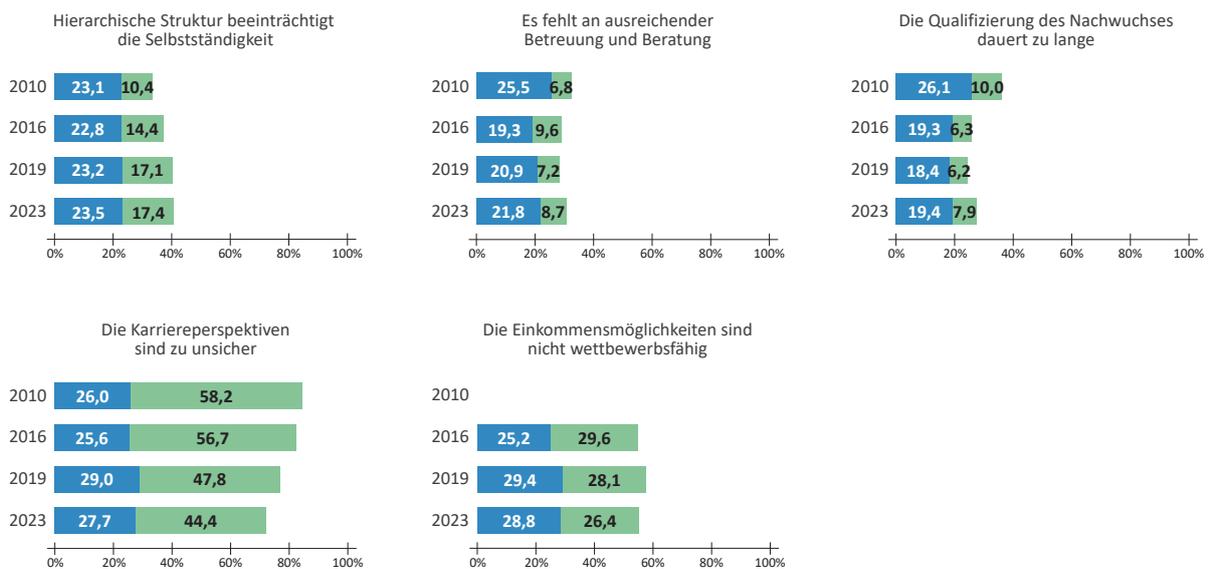
Profis kritisieren vor allem die Einkommensmöglichkeiten und die unsicheren beruflichen Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses. Letztere haben sich über die Jahre allerdings etwas verbessert.

In der Befragungskohorte 2023 der Wissenschaftsbefragung bewerten Profs eine Reihe von Herausforderungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Während 30 Prozent ein Problem in der ausreichenden Betreuung und der Qualifizierungsdauer sehen, sind es bei der durch die hierarchische Struktur des Wissenschaftssystem eingeschränkten Selbstständigkeit schon gut 40 Prozent. Diese Einschätzung hat sich im Vergleich zur ersten Wissenschaftsbefragung (2010) erhöht und auf hohem Niveau stabilisiert. Außerdem ist die Zustimmung zu diesen beiden Aussagen bei jüngeren Profs etwas höher.

Eine Mehrheit von 55 Prozent der Profs sieht in den im Vergleich zur Wirtschaft nicht wettbewerbsfähigen Ein-

kommensmöglichkeiten eine Schwierigkeit, die sich auf die Rekrutierung und möglicherweise auf die Retention auswirkt. Diese Einschätzung ist seit der Wissenschaftsbefragung 2016 bis heute stabil. Im Gegensatz dazu hat sich in der Beurteilung der Karriereperspektiven eine Entwicklung vollzogen. Zwar sieht hier mit 72 Prozent immer noch eine klare Mehrheit ein Problem, allerdings fällt dieses Urteil weniger deutlich aus als in allen vorangegangenen Kohorten. Inwiefern sich hier die Debatten um neue Karrierewege zur Professur, aber auch dauerhafte Perspektiven jenseits der Professur spiegeln, ist eine interessante Fragestellung für künftige Studien.

#### Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses



Frage­text: Wie beurteilen Sie die Situation des Wissenschaftlichen Nachwuchses hinsichtlich folgender Aspekte?

Notiz: Prozentuale Anteile von ‚Stimme zu‘ und ‚stimme voll und ganz zu‘  
 Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2010/16/19/23 N=6.720, nur Profs

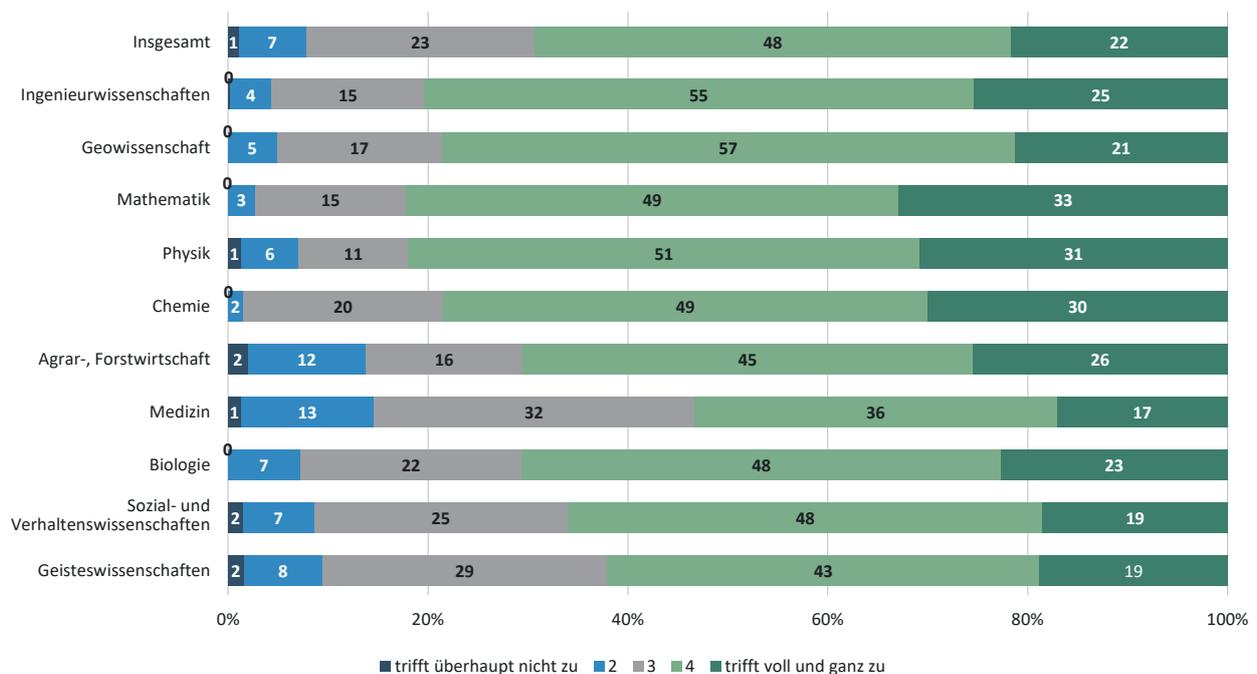
### 8.4 Qualität von Dissertationen

*Professoren sind mehrheitlich mit der Qualität der Dissertationen in ihrer Disziplin zufrieden – fächerübergreifend. Allerdings bestehen auch Zweifel hinsichtlich der Vergabe von Spitzennoten und der Benotung einiger schlechterer Dissertationen.*

Professoren beurteilten die formale Qualität der Dissertationen in ihrem Fachgebiet bereits in vergangenen Wissenschaftsbefragungen überwiegend als gut bis sehr gut. Dabei blieb allerdings offen, ob die Qualität der Dissertation sich angemessen in der Benotung widerspiegelt. In der Wissenschaftsbefragung 2023 haben uns deshalb neben der allgemeinen Zufriedenheit mit der Qualität auch die Urteile zu Spitzennoten sowie zur Benotung schlecht gearbeiteter Dissertationen interessiert.

Mit der Qualität der Dissertationen sind Professoren auch aktuell mehrheitlich zufrieden. Siebenzig Prozent von ihnen antworten zustimmend auf diese Frage. Negative Einschätzungen sind sehr selten. Die Professoren aller Fachbereiche antworten weitgehend ähnlich. Lediglich in den Agrar- und Forstwissenschaften sowie der Medizin fallen die Anteile kritischer Bewertungen etwas höher aus als in anderen Fachrichtungen.

Qualität der Dissertationen: Allgemein nach Form und Inhalt



Fragetext: Wie schätzen Sie ganz allgemein die Qualität von Dissertationen in Ihrem Fachgebiet ein?

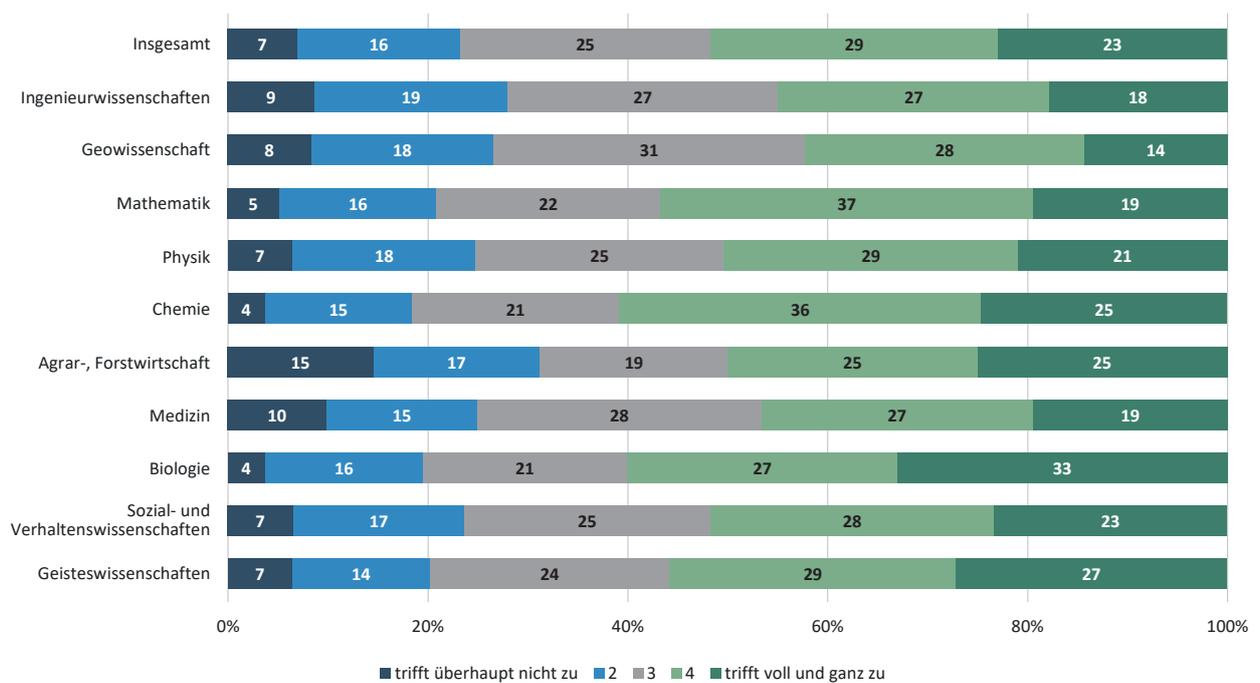
In meinem Fachgebiet bin ich generell mit der formellen und inhaltlichen Qualität der Dissertationen zufrieden.

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=3.193, nur Profs

Die Beurteilung der Qualität der Dissertationen fällt mit Blick auf die Vergabe von Spitzennoten etwas kritischer aus als die allgemeine Einschätzung zur Qualität. Durchschnittlich jede\*r zweite Prof stimmt zu, dass zu viele Spitzennoten vergeben werden. Die hohen Anteile an Zustimmung sind keineswegs auf die Fachrichtungen beschränkt, die anteilig die meisten Spitzennoten vergeben

(Geistes- und Sozialwissenschaften), sondern fallen dort am höchsten aus, wo die Vergabe eher selten ist (Lebens- und Naturwissenschaften)<sup>9</sup>. Allerdings widerspricht eine Gruppe von Profs der Einschätzung der inflationären Vergabe von Spitzennoten auch explizit. Je nach Fachrichtung sind es zwischen 19 und 32 Prozent, für die diese Einschätzung (überhaupt) nicht zutrifft.

### Qualität der Dissertationen: Zu viele Spitzennoten



Fragetext: Wie schätzen Sie ganz allgemein die Qualität von Dissertationen in Ihrem Fachgebiet ein? In meinem Fachgebiet werden insgesamt zu viele Dissertationen mit der Spitzennote bewertet.

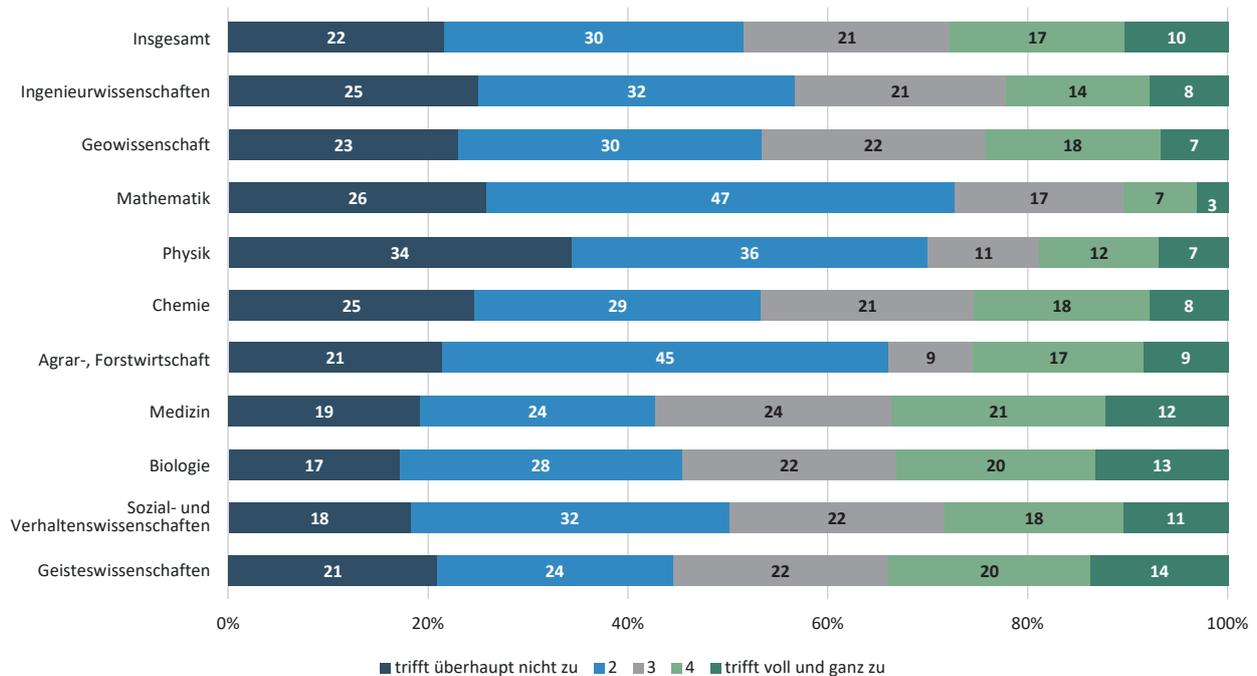
Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=3.013, nur Profs

Auf die Frage, ob es auch Dissertationen gäbe, die zu Unrecht als bestanden gewertet werden, antwortet immerhin ein gutes Viertel der Profs zustimmend. Auch wenn die ablehnenden und die neutralen Urteile hier deutlich überwiegen, lässt sich über die Fächergruppen hinweg

Zustimmung ausmachen. So trifft z. B. laut einem Drittel der Befragten in der Medizin, der Biologie und der Geisteswissenschaft zu, dass einige Dissertationen zu Unrecht als bestanden bewertet werden.

▶ **Übrigens:** Die Einschätzungen von Profs und Postdocs unterscheiden sich nicht sehr stark. Allerdings fallen die Urteile von Postdocs, wenn sie die gestellten Fragen beantworten, etwas kritischer aus als die der Profs.

### Qualität der Dissertationen: einige zu Unrecht bestanden



Fragetext: Wie schätzen Sie ganz allgemein die Qualität von Dissertationen in Ihrem Fachgebiet ein?  
 In meinem Fachgebiet werden einige schlecht gearbeitete Dissertationen zu Unrecht als bestanden gewertet.

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=2.833, nur Profs

## 9 Wissenschaftspolitik

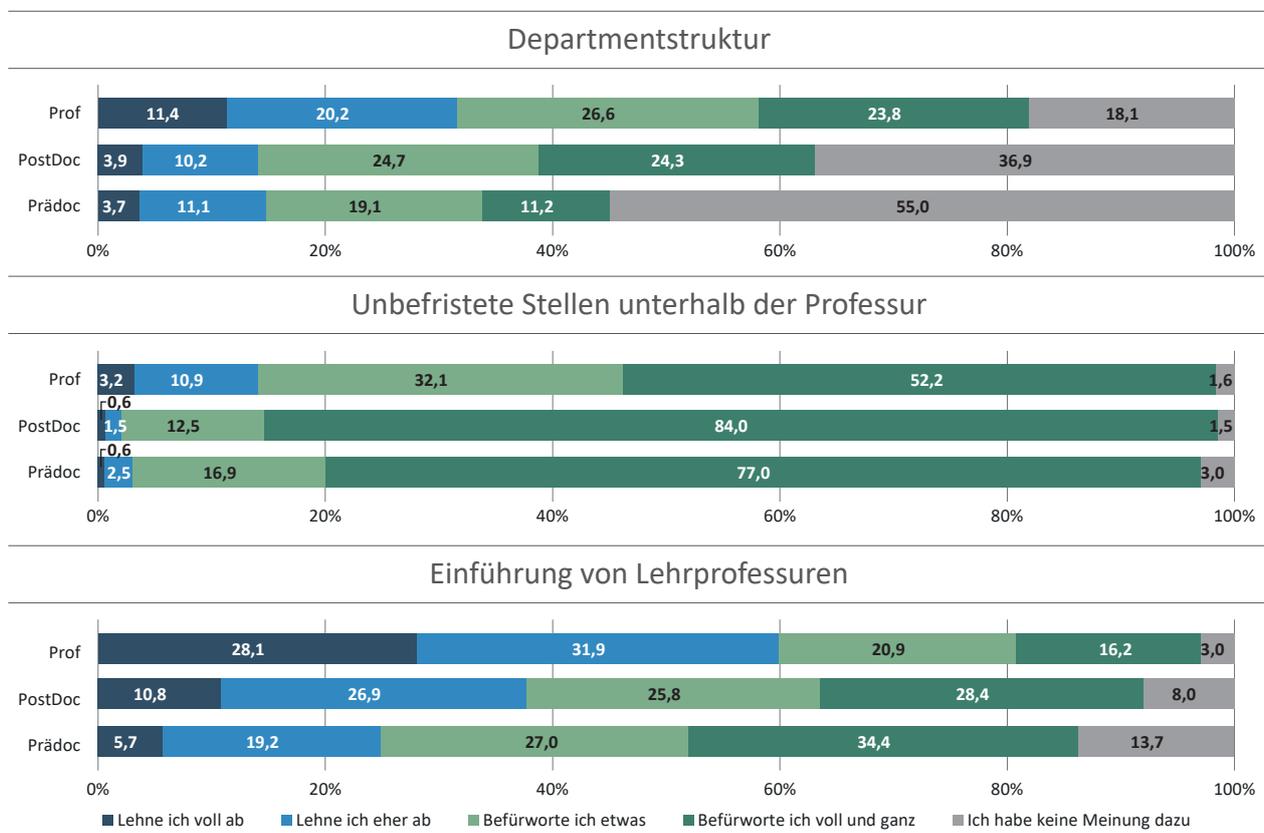
### 9.1 Reformen im Wissenschaftssystem

Im Hinblick auf Reformen in der Wissenschaftspolitik finden sich Mehrheiten für eine Umstellung von der Lehrstuhl- auf eine Departmentstruktur sowie für unbefristete Stellen unterhalb der Professur.

Die aktuellen Debatten der Wissenschaftspolitik und mögliche Reformvorschläge werden selbstverständlich auch unter Forscher\*innen aufgegriffen. Drei wichtige Vorschläge konnten wir in den Wissenschaftsbefragungen 2019/20 und 2023 sondieren. Prinzipiell stehen die Wissenschaftler\*innen den genannten Ideen relativ offen gegenüber, in einigen Fällen findet sich sogar überwältigende Zustimmung.

Für eine Umstellung der universitären Forschung weg von der existierenden Lehrstuhl- zu einer Departmentstruktur gibt es, abzüglich derer, die dazu (noch) keine Meinung haben, Mehrheiten in allen Statusgruppen. Für die Schaffung von unbefristeten Stellen jenseits der Professur, also der Etablierung des Berufsbildes der „Karrie-

re-Forscher\*in“ wie in Frankreich oder dem Vereinigten Königreich mit der Entfristung großer Teile der Postdocs und Senior Researcher findet sich unter den Profs eine klare Mehrheit, die das „voll und ganz befürwortet“. Zusammen mit denen, die es „eher befürwortet“ ergibt sich sogar eine Zwei-Drittel-Mehrheit. Über die Notwendigkeit dieser Stellen sind sich die Wissenschaftler\*innen in Deutschland also einig. Die Zustimmungswerte aller Statusgruppen steigen im Vergleich zur Befragung 2019/20 sogar noch einmal leicht an. Im Gegensatz zu den ersten beiden Reformvorschlägen gibt es bei der Schaffung reiner Lehrprofessuren eine Mehrheit der Profs gegen die Einführung, aber eine Mehrheit der Prädocs und Postdocs, die dafür votiert.



Fragetext: Inwiefern befürworten Sie folgende Reformvorschläge im Wissenschaftssystem?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N= 11.212, 11.269, 11.256

## 9.2 Gleichstellung im Wissenschaftssystem

*Jede dritte Wissenschaftlerin und jeder siebte Wissenschaftler hat in den letzten 24 Monaten im beruflichen Umfeld mindestens eine Diskriminierungserfahrung gemacht.*

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Arbeitnehmer\*innen hinsichtlich verschiedener Aspekte gegen Diskriminierung. Diese Aspekte haben wir in die Wissenschaftsbefragung 2023 integriert. Insgesamt und über alle Merkmale hinweg hat ein Drittel (32,9%) aller weiblichen Befragten in den letzten zwei Jahren im beruflichen Umfeld mindestens eine Diskriminierung erfahren. Einige von ihnen sahen sich hinsichtlich mehrerer Aspekte diskriminiert. Unter den männlichen Befragten gaben 13,4 Prozent im gleichen Zeitraum Diskriminierungserfahrungen an. Am häufigsten sind Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität und des Alters. Herabwürdigungen der Religion oder Weltanschauung spielen hingegen nur eine vergleichsweise geringe Rolle.

Im Vergleich zur Wissenschaftsbefragung 2019/20 hat sich die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen innerhalb des Wissenschaftssystems nicht wesentlich verändert. Dies bedeutet zwar, dass es keine gravierende Verschlechterung gab, jedoch auch keine Verbesserung.

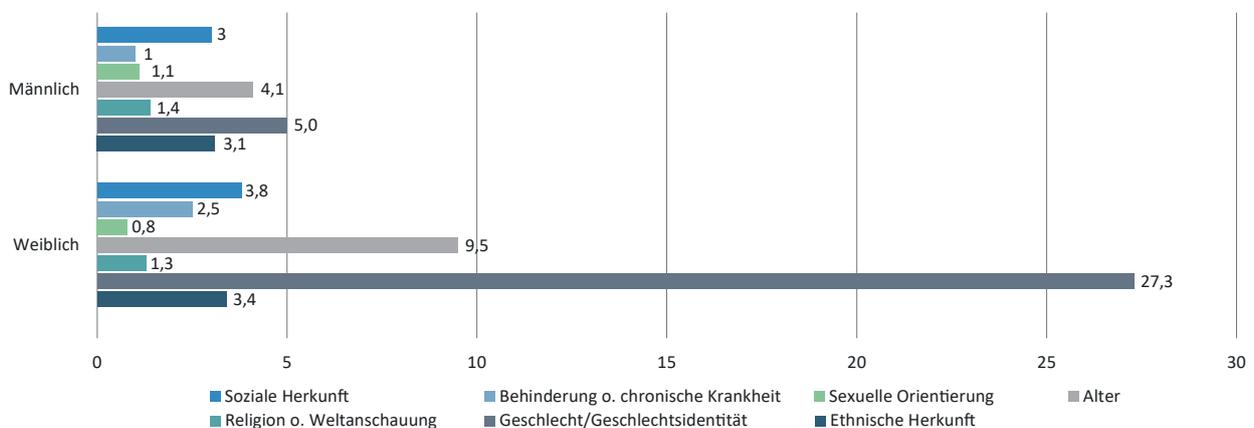
Männliche Befragte zeigen im Zeitvergleich in allen Kategorien nahezu gleichbleibende Anteile auf. Für weibliche Befragte ist hingegen in allen Kategorien ein geringer Anstieg an Diskriminierungserfahrungen zu attestieren, ausgenommen der Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft.

Juniorprofessorinnen berichten mit 54 Prozent am häufigsten von Diskriminierungserfahrungen, gefolgt von Professorinnen (41%) und weiblichen Prädocs bzw. Postdocs (ca. 31%). Der höhere akademische Status der Frauen verringert also die Wahrscheinlichkeit nicht, Geschlechterdiskriminierungen zu erfahren, sondern erhöht diese sogar.

In Studien wurden Unterschiede unter Profs abhängig von ihrem Fachbereich festgestellt<sup>10</sup>. Dies lässt sich auf Basis der Wissenschaftsbefragung 2023 insoweit bestätigen, als Profs der Natur- und Ingenieurwissenschaften insgesamt seltener berichten, Diskriminierung zu erfahren (19 bzw. 14%), im Vergleich zu Profs anderer Fachbereiche (ca. 26%). Dieser Befund bleibt auch unter Kontrolle von Geschlecht und Alter signifikant.

▶ **Übrigens:** Personen, die als Geschlecht „divers“ angegeben haben, machen knapp ein Prozent aller Befragten der Studie aus. Sie sind häufiger als männliche oder weibliche Befragte von Diskriminierung betroffen (57%) und berichten auch häufiger von erfahrenen Mehrfachdiskriminierungen.

**Diskriminierungserfahrungen**  
differenziert nach Geschlecht



Fragetext: Wurden Sie persönlich in den letzten 24 Monaten im beruflichen Umfeld diskriminiert? Falls ja, hinsichtlich welcher Merkmale?

Quelle: Wissenschaftsbefragung 2023, N=10.949

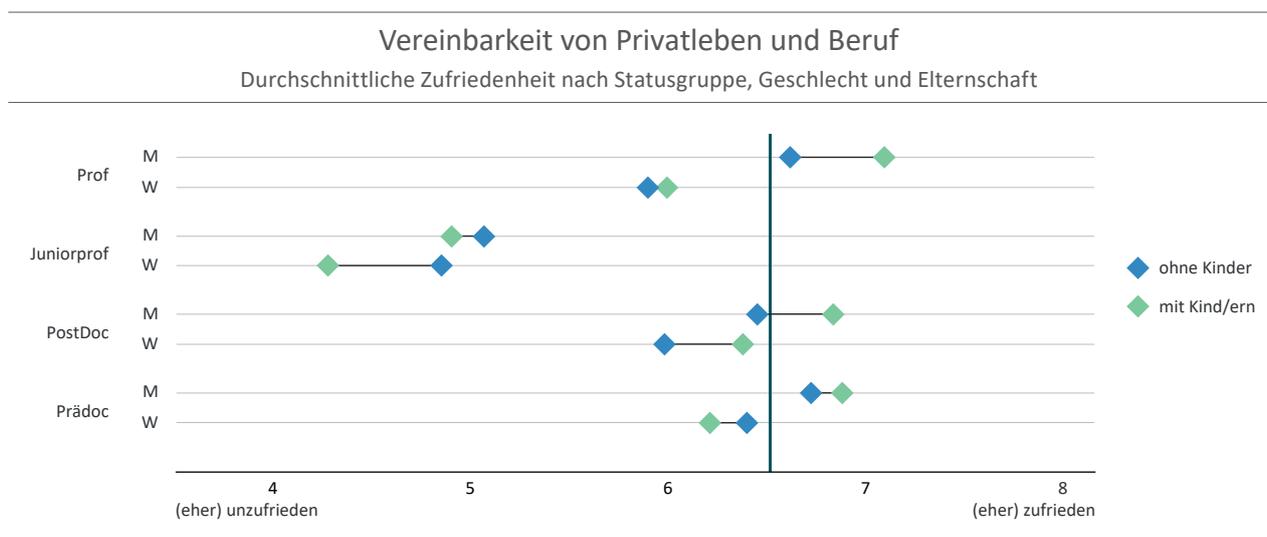
### 9.3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

*Männer in der Wissenschaft sind mit ihrer Work-Life-Balance insgesamt zufriedener als Frauen.*

Die Einschätzung der Befragten zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, oder „Work-Life-Balance“, in der Wissenschaft variiert stark abhängig von der Position, dem Geschlecht und der Elternschaft. Insgesamt liegt der Mittelwert in der Befragung bei 6,5, also leicht über dem Erwartungswert (6). Es fällt auf, dass Forscher\*innen mit Kindern, insbesondere Väter, tendenziell zufriedener als Forscher\*innen ohne Kinder sind, obwohl Elternschaft wahrscheinlich mit einem höheren Pensum an Care Work im Privatleben einher geht. Grund dafür könnte sein, dass die Wissenschaft unbenommen der grundsätzlichen Herausforderungen der Vereinbarkeit ein eher kinderfreundlicher Beruf ist oder, dass Befragte ohne Kinder in ihren Angaben Elternschaft gar nicht erst berücksichtigen und ihre Zufriedenheit auf andere Aspekte wie zum Beispiel Mobilität, Partnerschaft oder Gehalt beziehen. Eine Ausnahme stellen die Einschätzungen der Juniorprofessorinnen dar. So sind Mütter mit Juniorprofessur noch unzufriedener als ihre im Vergleich zu allen anderen Gruppen ohnehin schon wenig zufriedenen Kolleginnen ohne Kinder.

Ein Teil der Differenz zwischen den akademischen Statusgruppen hängt mit dem Alter der Befragten zusammen, da sich ältere Forschende häufiger sicherere Lebensstrukturen aufgebaut haben und nicht mehr eine unmittelbare Verantwortung für (Klein-)Kinder tragen müssen. Nichtsdestotrotz sind Juniorprofs insgesamt unzufriedener als alle anderen Wissenschaftler\*innen, unabhängig von ihrer Elternschaft.

In jeder Statusgruppe liegt die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf im Schnitt bei männlichen Befragten höher als bei weiblichen – mit und ohne Kinder. Unsere Ergebnisse weisen damit in eine andere Richtung als Erkenntnisse allgemeiner Zufriedenheitsforschung, nach denen Frauen in der EU zumeist zufriedener als Männer mit ihrem Beruf sind, auch wenn Aspekte wie Familie als Kontextvariable mit einfließen<sup>11</sup>. Das Wissenschaftssystem in Deutschland scheint in diesem Punkt einen umgekehrten „Gender-Zufriedenheits-Gap“ aufzuweisen.



Fragetext: Wie zufrieden sind Sie alles in allem mit Ihrer derzeitigen Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben?

Notiz: Mittelwerte auf ein 11er Skala von 1 ‚sehr unzufrieden‘ bis 11 ‚sehr zufrieden‘

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=9.964

### 9.4 Risikobereitschaft

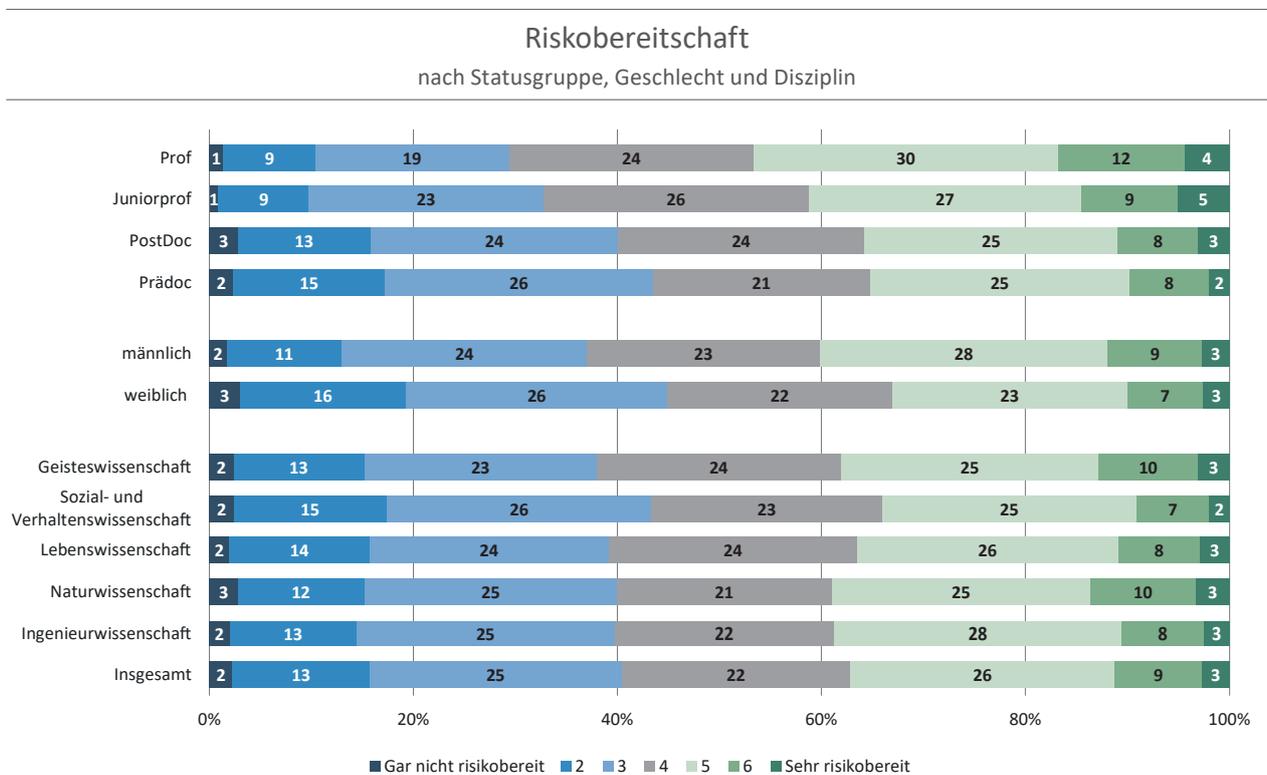
Wissenschaftler\*innen sind über die Fachdisziplinen hinweg überwiegend moderat risikobereit.

Die Aussicht auf eine dauerhafte Beschäftigung im Wissenschaftssystem ist mit einem Risiko verbunden, auf das sich alle einlassen müssen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben. Das gilt insbesondere, wenn die Zahl der angebotenen Stellen nicht in demselben Verhältnis steigt, in dem die Zahl der qualifizierten Bewerber\*innen zunimmt. Die Bereitschaft, ein Risiko einzugehen, kann aber auch bei der Beantragung von Forschungsgeldern eine Rolle spielen, je nachdem, wie sicher der Erfolg des Projekts erscheint. Deshalb war es für die Wissenschaftsbefragung relevant zu erfahren, wie risikobereit die Forscher\*innen sich selbst einschätzen.

Die Risikobereitschaft ist über alle Wissenschaftler\*innen hinweg durchschnittlich ausgeprägt. Ein kleiner Teil

(12%) sieht sich als (sehr) risikobereit, ein ähnlich großer Teil (15%) als wenig bis gar nicht. Knapp drei Viertel aller Befragten ordnen sich in die moderaten Kategorien dazwischen ein. Über die Fachdisziplinen hinweg bestehen kaum Unterschiede – lediglich in den Sozial- und Verhaltenswissenschaften fällt die Risikobereitschaft etwas geringer aus als in anderen Disziplinen. Deutlicher unterscheiden sich die Einschätzungen von Profs und Juniorprofs gegenüber Prädocs und Postdocs. Die Erstgenannten schätzen sich seltener als (gar) nicht und häufiger als (sehr) risikobereit ein. Zudem bestehen geschlechterspezifische Unterschiede, vorwiegend in der Gruppe der risikoaverseren Befragten: Frauen ordnen sich hier mit 19 Prozent häufiger als Männer (13%) ein.

▶ **Übrigens:** Die Wahrscheinlichkeit, ein Drittmittelprojekt zu beantragen, steigt mit der selbsteingeschätzten Risikobereitschaft. Das gilt sowohl für Anträge bei der DFG und dem BMBF als auch für EU-Anträge. Die Befunde bleiben unter Berücksichtigung von Position, Fach, Geschlecht und Berufserfahrung stabil.



Fragetext: Wie schätzen Sie sich persönlich ein: Wie risikobereit sind Sie im Allgemeinen?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=11.236

## 9.5 Internationale Kooperationen in der Wissenschaft

Wissenschaftler\*innen nutzen verschiedene Formen der internationalen Kooperation und wertschätzen die gewonnenen Erfahrungen – auch wenn die Attraktivität aufgrund geopolitischer Spannungen z. T. gesunken ist.

Die Corona-Pandemie und neue geopolitische Spannungen haben die Selbstverständlichkeit von internationalen wissenschaftlichen Kooperationen in Frage gestellt. Insbesondere die Pandemie hat Auslandsaufenthalte und transnationale Projekte (zwischenzeitlich) erschwert und den Trend internationaler Verflechtung gebremst. Wir haben die Wissenschaftler\*innen nach ihren persönlichen Gründen für und gegen Kooperationen gefragt.

Knapp drei Viertel der Wissenschaftler\*innen sind in internationale Kooperationen eingebunden. Die Anlässe dafür sind vielfältig. Etwa jede\*r fünfte Befragte kooperiert im Rahmen eines internationalen Drittmittelprojekts. Neun Prozent der Befragten geben einen Auslandsaufenthalt als Kontext einer internationalen Kooperation

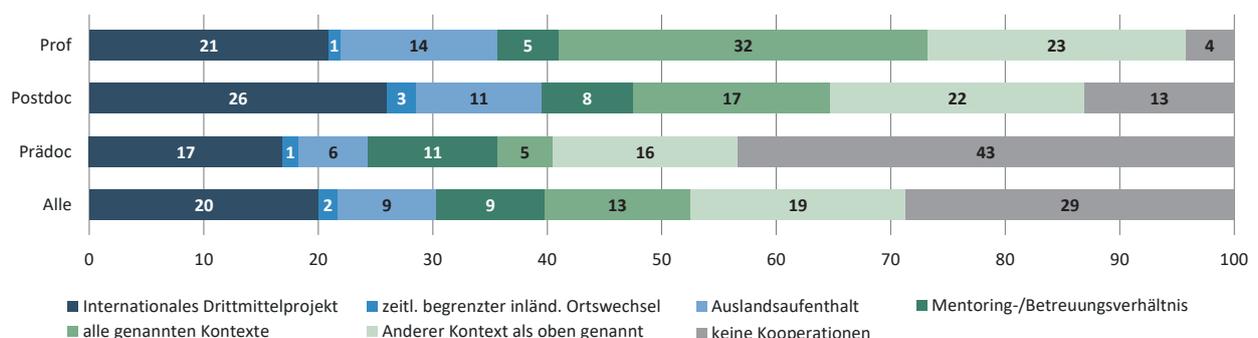
an. Für knapp 20 Prozent der Befragten sind andere als die vorgeschlagenen Gründe ausschlaggebend und mehr als ein Viertel ist derzeit nicht in internationale Kooperationen involviert. Dieser hohe Anteil geht vor allem auf Prädocs zurück, von denen lediglich etwas mehr als die Hälfte in eine Kooperation eingebunden sind. Vor allem Profs betonen die Vielfältigkeit der Kooperationsgründe. Ein knappes Drittel von ihnen (32%) sieht dabei alle genannten Kontexte als ausschlaggebend für transnationale Zusammenarbeiten.

Als Gründe gegen internationale Kooperationen führen Wissenschaftler\*innen vor allem Zeitmangel und fehlende Ressourcen an. Für einen Teil von ihnen stellt jedoch auch fehlende Beratung einen Hinderungsgrund dar.

► **Übrigens:** Kooperationen kommen auch auf informellen Wegen zustande. Beispielsweise betonen Wissenschaftler\*innen, dass sich eine Zusammenarbeit sich durch Flurgespräche, z. B. mit Gastwissenschaftler\*innen, auf Konferenzen und Tagungen oder einfach per Mailkontakt ergeben haben.

### Kontext internationaler Kooperationen

nach Statusgruppe, modularisiert



Frage: Kooperationen können aus unterschiedlichen Gründen zustande kommen. Sind Ihre Kooperationen vorrangig [aus einem der nachfolgenden Kontexte hervorgegangen]?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=1.646, modularisiert

## 9.6 Nutzung wissenschaftsspezifischer Onlinedienste

*Wissenschaftler\*innen nutzen verschiedene Onlinedienste – einzelne darunter regelmäßig mehrmals in der Woche.*

Wenn wissenschaftliche Fachgemeinschaften sich über wechselseitige Beobachtung koordinieren, liegt es nahe anzunehmen, dass die Etablierung digitaler Verbreitungsmedien – und zwar sowohl wissenschaftsspezifische als auch wissenschaftsunspezifische – gerade jene Merkmale der wissenschaftlichen Kommunikation ändern könnten, die die Formen der wechselseitigen Koordinierung durch Beobachtung betreffen.

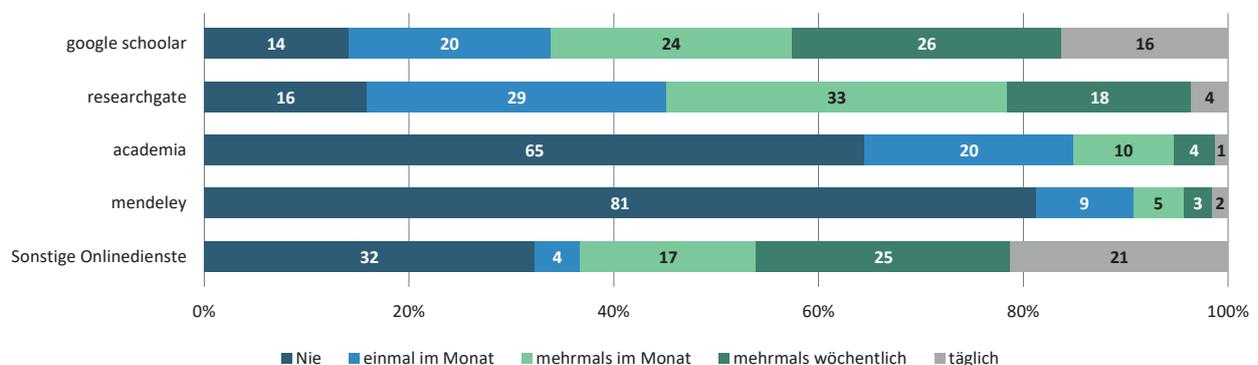
Unser Blick gilt hier den wissenschaftsspezifischen Onlinediensten. Inzwischen nutzen die meisten Wissenschaftler\*innen entsprechende Angebote. Google Scholar (86%) und Researchgate (84%) werden am häufigsten eingesetzt. Ein deutlich geringerer Teil greift auf Academia.net oder Mendeley zurück. Der Blick auf die Häufigkeit der Nutzung zeigt, dass wissenschaftsspezifische Onlinedienste zumeist nicht zu den alltäglichen Tätigkeiten von Wissenschaftler\*innen gehören. Immerhin wird

Google Scholar von mehr als 40 Prozent der Befragten und Researchgate von mehr als 20 Prozent der Befragten zumindest mehrmals die Woche eingesetzt.

Die Unterschiede zwischen den Statusgruppen fallen niedriger aus als man annehmen könnte. Zwar nutzen Profs die hier dargestellten Onlinedienste (bis auf academia.edu) insgesamt seltener als Prädocs oder Postdocs. Die prozentualen Unterschiede bewegen sich dabei allerdings zumeist im einstelligen Bereich.

Im Vergleich zur Wissenschaftsbefragung 2019/20, als die Nutzung einzelner digitaler Onlinedienste ebenfalls erfragt wurde, hat sich das Nutzungsverhalten nicht stark verändert. Eine signifikante Zunahme (von sechs Prozentpunkten) lässt sich für den Onlinedienst Researchgate nachweisen. Auf diesen Dienst griffen vor drei Jahren noch 78 Prozent der Befragten zu.

Häufigkeit der Nutzung wissenschaftsspezifischer Onlinedienste



Fragetext: Wie oft nutzen Sie wissenschaftsspezifische Onlinedienste, um sich über wissenschaftliche Inhalte zu informieren oder diese zu verbreiten?

Quelle: DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023, N=1.539, modularisiert

# 10 Literatur und Verweise

- 1 Rusconi, A., Netz, N., & Solga, H. (2020). Publizieren im Lockdown. Erfahrungen von Professorinnen und Professoren. *WZB-Mitteilungen*, 170, 24-26
- 2 Ambrasat, J., & Heger, C. (2020). *Barometer für die Wissenschaft. Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2019/20*. Berlin: DZHW.
- 3 Kauhaus, H., Stiegler, A., & Fabian, G. (2021). Leistungsfähig und zufrieden? Unbefristete und befristete Postdocs im Vergleich. *Forschung & Lehre*, 2021(09), 736-738.
- 4 Deutscher Bundestag (2022) Zu befristeten Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft und Innovation. *Innovation durch Fluktuation*. WD 8 - 3000 - 061/22.
- 5 Neufeld, J., Johann, D. (2018). *Wissenschaftlerbefragung 2016*. Methoden- und Datenbericht. (Version 1.0.0). Hannover: fdz.DZHW.
- 6 Böhmer, S., Neufeld, J., Hinze, S., Klode, C., & Hornbostel, S. (Hrsg.) (2011). *Wissenschaftler-Befragung 2010: Forschungsbedingungen von Professorinnen und Professoren an deutschen Universitäten*. iFQ-Working Paper No.8. Bonn: iFQ.
- 7 Aman, V., Hinze, S., & Schmidt, M. (2015). Publikationsanalyse in Web of Science und Scopus. *Monitoring Bildungsforschung. Befunde aus dem Forschungsprojekt "Entwicklung und Veränderungsdynamik eines heterogenen sozialwissenschaftlichen Feldes am Beispiel der Bildungsforschung"*, Bad Heilbrunn. Klinkhardt, 107-173.
- 8 Höhle, E. (2019). Befristung an Universitäten Eine Analyse von Ursachen im internationalen Vergleich. *Das Hochschulwesen*, 2019(1+2), 11-17.
- 9 Adrian, D. (2020). Promotionsnoten – Unter „summa“ geht’s nicht? In: DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH (Hrsg.): OpenD, Berlin: DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH
- 10 Hofmann, Y. E. & Klug, C. (2018) Gleiche unter Gleichen? Diskriminierung an Hochschulen aus Sicht von Professorinnen und Professoren. *Forschung & Lehre* 9(18).
- 11 Redmond, P., & McGuinness, S. (2020). Explaining the gender gap in job satisfaction. *Applied Economics Letters*, 27(17), 1415-1418.

