

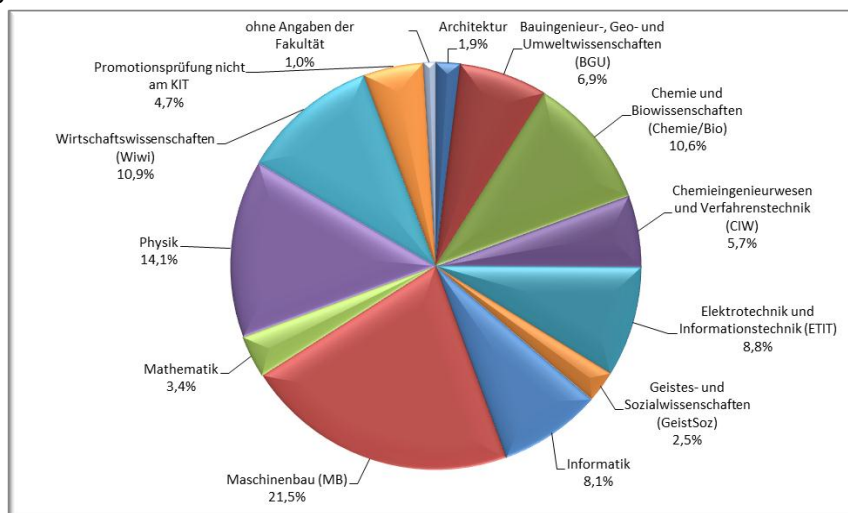
## **Executive Summary: Ergebnisse der KIT-Doktorandenbefragung 2010**

### **Einleitung**

Das Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS) und der Präsidialstab – Abteilung Qualitätsmanagement (PST-QM) haben im Frühjahr 2010 gemeinsam eine Doktorandenbefragung am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) durchgeführt. Ziel der Befragung war es, einen aktuellen Überblick über Arbeitsbedingungen und die Zufriedenheit der Promovierenden mit der Betreuungssituation, Finanzierung und Gesamtsituation zum Zweck der Qualitätssicherung der Promotionsphase am KIT zu erhalten. Insgesamt nahmen 1.040 Doktorandinnen und Doktoranden des KIT an der Befragung teil; dies entspricht einem Rücklauf von rund 40% bezogen auf eine Erfassung der Anzahl der Promovierenden bei den Professorinnen und Professoren im Jahr 2008. Die Ergebnisse der geschlossenen Fragen liegen nun vor.

### **1. Fragen zur Person**

74,9% der befragten Promovierenden sind am Campus Süd (CS), 19,4% am Campus Nord (CN) und 4,3% bei externen Forschungseinrichtungen oder Unternehmen beschäftigt. Sie promovieren anteilig an folgenden Fakultäten:



Der Großteil der Befragten (ca. 84%) finanziert die Promotion aus mindestens einer halben Stelle. Rund 11% erhalten ein Stipendium. Der Anteil an weiblichen Befragten liegt bei etwa 29%. Rund 35% haben ihren Studienabschluss nicht am KIT erworben. 99,6% schlossen mit mindestens "gut" ab; ca. 47% mit "sehr gut" und ca. 15% mit "sehr gut, mit Auszeichnung".

### **2. Arbeitsplatz und Zeitaufteilung**

Im Mittel bewerten die Befragten die Labor- und Arbeitsplatzausstattung, Räumlichkeiten, Teamatmosphäre und Flexibilität (z.B. Arbeitsort) mit „eher zufrieden“. In einer Fakultät gibt es höhere Bewertungen in den Bereichen Räumlichkeit, technische Ausstattung und Teamatmosphäre.

Vergütung, Vertragslaufzeiten, Arbeitsstunden und Personalressourcen werden im Schnitt als weniger gut empfunden. Auffallend ist, dass im Schnitt geringere Zufriedenheit mit den aufgewendeten Arbeitsstunden und den Vertragslaufzeiten besteht. Grund dafür könnten befristete Arbeitsverträge und die langfristig unsichere Finanzierungssituation der Befragten sein.

Rund 46% arbeiten pro Woche mehr als 31 Stunden für ihr Promotionsprojekt, ca. 20% haben 1-10 Stunden zur Verfügung; wobei die Verteilung der Fakultäten über diese Gruppen deutliche Unter-

schiede aufweist. Ungefähr 2% wenden keine Zeit für ihr Promotionsprojekt auf. Der Großteil (rund 57%) ist 1-10 Stunden in der Woche mit Lehrtätigkeit betraut.

Zufriedenheit besteht in fast allen Fakultäten bei Forschungstätigkeiten für die Promotion, Lehrtätigkeit und Tätigkeit in Industrieprojekten. Allgemein geringere Zufriedenheit herrscht in einigen Fakultäten vor, in denen die Befragten angeben, weniger bis keine Zeit für die Promotion zur Verfügung zu haben. Mit Verwaltungstätigkeiten sind die Befragten generell unabhängig von ihrer Fakultät „teils-teils“ bis „eher nicht zufrieden“.

### 3. Betreuung und Förderung

**Allgemeine Promotionsbedingungen:** Die Zusammenarbeit unter Promovierenden, fachliche Unterstützung durch Kollegen und Lernkultur werden von den Befragten fast aller Fakultäten als gut bewertet. Die befragten Promovierenden erhalten fakultätsunabhängig wenig forschungsmethodische Anleitung. Zielvereinbarungen werden kaum bis gar nicht abgeschlossen.

**Betreuungssituation:** Die Betreuung bei der Anfertigung der Doktorarbeit (Mehrfachnennungen waren möglich) übernehmen zum Großteil die Erstgutachter bzw. Hauptreferenten mit ca. 76%. Wissenschaftliche Assistenten bzw. Postdoktoranden bilden mit ca. 41% die zweitgrößte Gruppe, die in die Betreuung involviert ist. Im Mittel schätzen die Befragten das persönliche Verhältnis zu ihrem Erstgutachter/Hauptreferenten als „eher gut“ ein. Das Interesse am Promotionsthema seitens des Betreuers ist in allen Fakultäten gegeben. Auffällig ist, dass in den Fakultäten kaum darüber gesprochen wird, was einen guten Forscher auszeichnet. Außerdem wird deutlich, dass die persönliche und überfachliche Kompetenzentwicklung der Befragten durch ihre Betreuer nur teilweise gefördert wird.

**Lehr- und Prüfungspraxis:** Hier existieren Unterschiede zwischen den Fakultäten. In einer Fakultät werden die befragten Promovierenden verstärkt eingebunden und unterstützt. Wenig Unterstützung erhalten die Befragten in allen Fakultäten beim Aufbau der Lehrveranstaltungen und hochschuldidaktischer Weiterbildung.

**Karriereunterstützung:** Die Betreuer/-innen fast aller Fakultäten regen das Verfassen wissenschaftlicher Publikationen sowie der Teilnahme an Kongressen an. Wenig Unterstützung wird bei der Vernetzung in der Scientific Community, beim Kontakteknüpfen zu ausländischen Arbeitsgruppen, bei der Karriereentwicklung und Planung der wissenschaftlichen Laufbahn gewährt.

**Zufriedenheit mit Betreuung:** Die befragten Promovierenden fast aller Fakultäten sind mit der inhaltlichen und fachlichen Unterstützung „eher zufrieden“, in wenigen Fakultäten ist das Ergebnis schlechter. Mit der Förderung der Motivation sind die Befragten nur in einer Minderheit der Fakultäten „eher zufrieden“. Zeitlicher Umfang und Häufigkeit der Betreuung sowie Unterstützung bei der Karriereplanung sind verbesserungsfähig.

Insgesamt sind die Befragten mit ihrer Betreuungssituation und der Promotionsphase „eher zufrieden“, denken „eher nie“ an den Abbruch der Promotion und würden ihren Freunden die Promotion am KIT „eher empfehlen“. Im Einzelnen existiert dennoch bei der Betreuung und Förderung der Promovierenden Verbesserungsbedarf.

### 4. Kompetenzen und Kenntnisse

Bei der Einschätzung der abgefragten Kompetenzen und Kenntnisse der Promovierenden wird im Wesentlichen deutlich, dass diese sich als „eher gut“, „teils-teils“ und als „eher schlecht“ beherrschte Fähigkeiten bewerten lassen. Fakultätsbezogen treten Abweichungen auf, die ihre Ursachen in Thematik und Struktur der Promotion haben, den Trend aber nicht beeinflussen. Wissenschaftsmanagement/Selbstverwaltung, Beratung/Betreuung von Studierenden, wissenschaftliches Schreiben, Präsentationstechniken und Rhetorik, englische Sprachkenntnisse, Zeit- und Selbstmanagement,

interkulturelle Kompetenz wurden im Mittel von den Befragten als „eher gut“ eingeschätzt. Drittmitelakquisition und Kenntnisse im Bewerbungsverfahren werden im Mittel als „eher schlecht“ bis „teils-teils“ bewertet, wobei Ersteres auch nicht zur originären Aufgabe eines Promovierenden zählt.

### **5. Vereinbarkeit von Familie und Promotion**

Etwa 8% der Befragten haben Kinder, die teilweise oder überwiegend bei ihnen leben, 0,6% sind alleinerziehend. Die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten ist in allen Fakultäten „eher gut“ bis „sehr gut“ umgesetzt. Die Option zu Hause zu arbeiten, wird von den Befragten mit Kindern abhängig von der Fakultät unterschiedlich bewertet; in drei Fakultäten wird dies im Schnitt als „teils-teils“ bis „eher schlecht“ bewertet. Bei Unterstützung der Nutzung der Elternzeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Kinderbetreuung besteht Nachholbedarf. Lediglich die befragten Promovierenden von vier Fakultäten bewerten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „eher gut“.

### **6. Schlussbemerkungen**

In der Zufriedenheit der befragten Promovierenden existieren keine Unterschiede zwischen CN und CS. Unterschiede gibt es bezüglich Mitwirkung der Promovierenden in der Lehre. Im Hinblick auf die Zufriedenheit der Individualpromovierenden und Promovierenden in strukturierten Promotionsprogrammen ist ebenfalls kein Unterschied erkennbar. In der fakultätsbezogenen Betrachtung wird deutlich, dass Unterschiede nach Fachdisziplinen zu erkennen sind. Die Fakultäten erhalten hierzu jeweils fakultätsbezogene Einzelauswertungen. Die interne Qualitätssicherung wird seitens des Präsidiums, PST-QM und KHYS anhand der Ergebnisse der Doktorandenbefragung weiterverfolgt. Im Jahr 2013 soll erneut eine Befragung der Promovierenden zeitgleich mit einer Befragung der Betreuer/-innen durchgeführt werden.