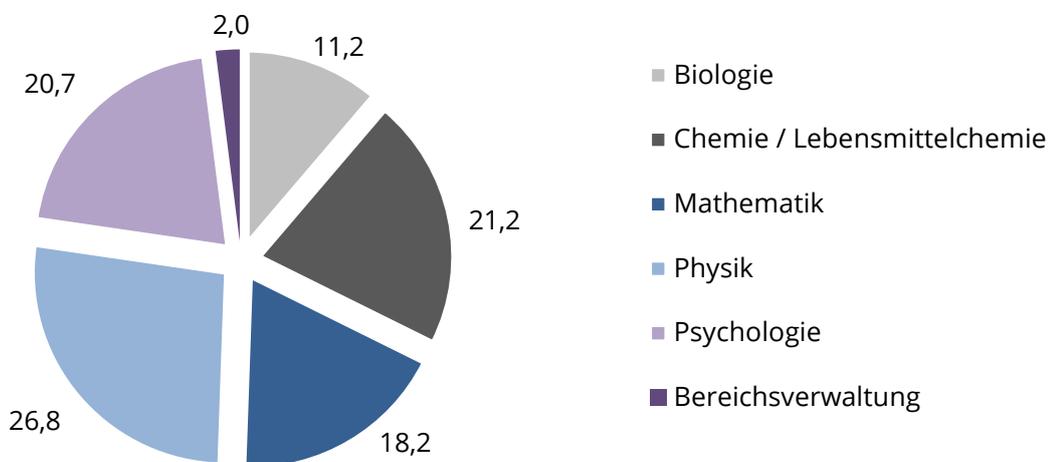


## Auswertung der Beschäftigtenbefragung im Bereich Mathematik und Naturwissenschaften

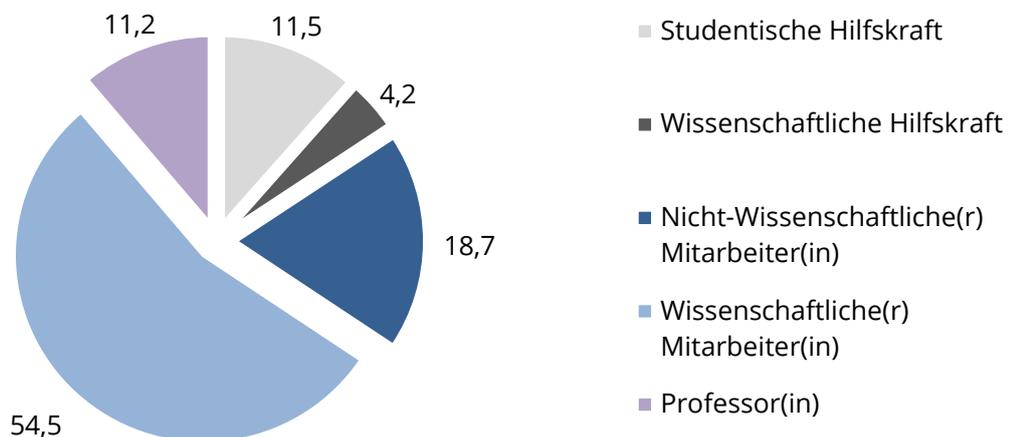
Nachdem die Ergebnisse der universitätsweiten Beschäftigtenbefragung veröffentlicht wurden, fiel die Entscheidung, die Bereichsangehörigen zu den kritischen Punkten detaillierter zu befragen. Dabei soll den Ursachen der Unzufriedenheit genauer nachgegangen werden. Die bereichsweite Befragung wurde vom 29. Juni bis zum 11. August 2020 durchgeführt, wobei die Beschäftigten des Bereichs Mathematik und Naturwissenschaften einmal per E-Mail kontaktiert worden sind. Insgesamt haben sich 358 Personen an der Befragung beteiligt. Hierbei stammen die meisten Befragten aus der Fakultät Physik. Ein gutes Fünftel ist jeweils aus der Fakultät Chemie und Lebensmittelchemie sowie Fakultät Psychologie (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Ich bin beschäftigt an der Fakultät / in der... (n=358, in %)



Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden sind aus der Beschäftigtengruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung sind zu etwa einem Fünftel vertreten und 11% gehören der Personengruppe der Professorinnen und Professoren an (vgl. Abb. 2). Entsprechend der Vorgehensweise der universitätsweiten Beschäftigtenbefragung werden die Befragten, welche sich der Personengruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte zugehörig angegeben haben, zu den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gezählt.

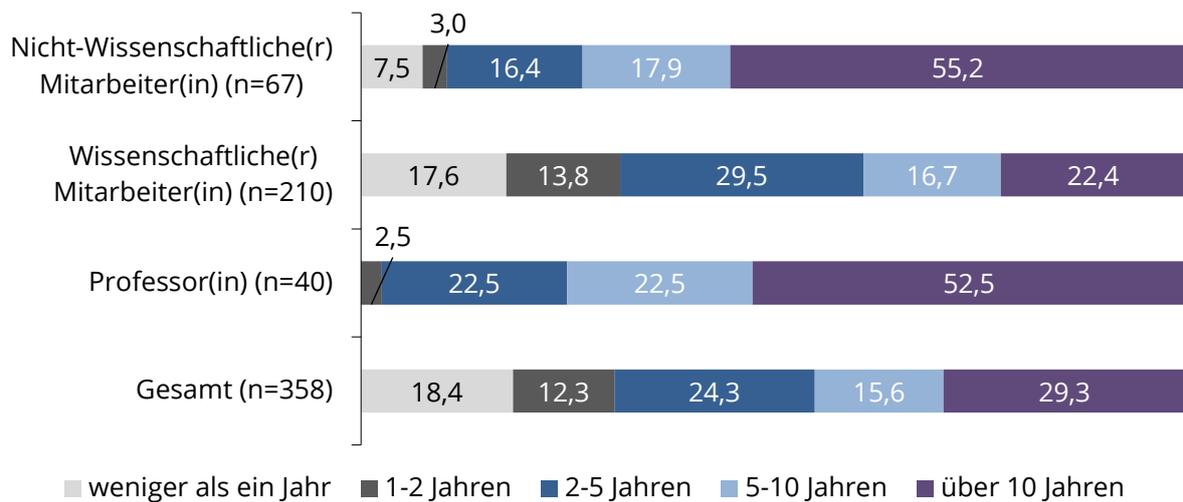
Abb. 2: Ich bin beschäftigt als ... (n=358, in %)



## Beschäftigung und Lehrtätigkeit

Die Beschäftigungsdauer fällt je nach Beschäftigungsgruppe unterschiedlich aus. Über die Hälfte der Professorinnen und Professoren sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung sind bereits über zehn Jahre in ihrer aktuellen Beschäftigung tätig. Beim Mittelbau ist dies nur ein gutes Fünftel. Die meisten von ihnen (30%) sind zwischen zwei und fünf Jahren im aktuellen Tätigkeitsfeld beschäftigt (vgl. Abb. 3).

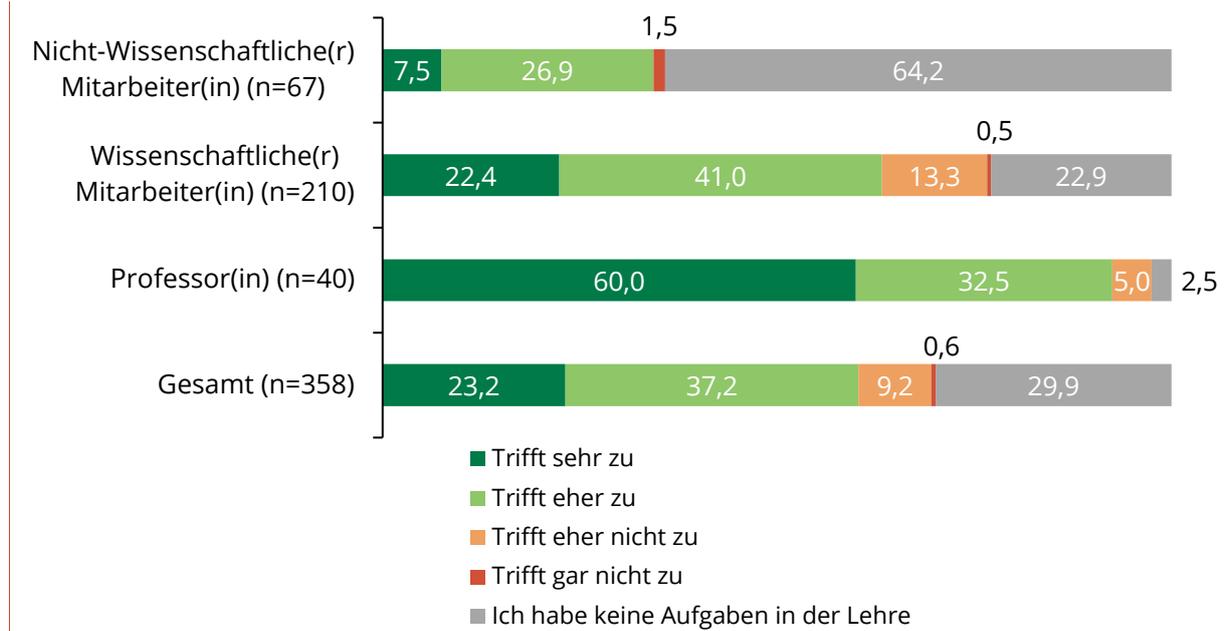
Abb. 3: Ich arbeite in dieser Beschäftigung (nicht nur an der TU Dresden) seit ... (in %)



Entsprechend des Aufgabenprofils geben knapp zwei Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung an, keine Lehrtätigkeiten zu haben. Sind sie in der Lehre tätig, dann fühlen sich fast alle ausreichend darauf vorbereitet. Auch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Professorinnen und Professoren geben eher selten an, sich nicht ausreichend auf ihre Lehrtätigkeiten vorbereitet zu fühlen (vgl. Abb. 4). Ohne Berücksichtigung der Befragten, die keine Lehrtätigkeiten haben, ist der Anteil, welcher sich nicht ausreichend auf die Lehrtätigkeiten vorbereitet fühlt, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 18% und bei Professorinnen und Professoren bei 5%. Damit unterscheiden sich die Ergebnisse nicht wesentlich von der universitätsweiten Beschäftigtenbefragung. Bei beiden Befragungen ist eine geringe Unzufriedenheit zu konstatieren. Aufgrund der fehlenden Mittelkategorie (teils/teils) in der bereichsweiten Befragung fällt die Zufriedenheit zur Vorbereitung auf die Lehrtätigkeit bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter höher aus im Vergleich zur universitätsweiten Befragung (82% statt 63%). Hierbei ist also zu vermuten, dass die „un-schlüssigen“ Befragten insgesamt eher zufrieden als unzufrieden sind.

Vielmehr scheint die Beschäftigungsdauer einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf die Lehrtätigkeit zu haben. 40% von den Befragten, die angaben, sich nicht ausreichend auf ihre Lehrtätigkeiten vorbereitet zu fühlen, sind maximal zwei Jahre in der aktuellen Tätigkeit beschäftigt. Ein weiteres Drittel ist zwischen zwei und fünf Jahren angestellt.

Abb. 4: Auf meine Aufgaben in der Lehre fühle ich mich ausreichend vorbereitet (in %)



Die wenigen Befragten, die sich auf ihre Lehrtätigkeit nicht ausreichend vorbereitet fühlen, geben als häufigsten Grund (71%) dafür an, dass ihnen niemand „beigebracht“ hat, was gute Lehre ausmacht. Jeweils die Hälfte benennt fehlende Vorbereitungszeit sowie die fehlenden fachlichen bzw. didaktischen Voraussetzungen. Etwas mehr als ein Drittel gibt an, dass die konkreten Lernwünsche und -ziele der Studierenden nicht bekannt sind. Als häufigsten sonstigen Grund (12%) werden Probleme mit der technischen Umsetzung bzw. E-Learning benannt (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Ich fühle mich nicht ausreichend auf meine Aufgaben in der Lehre vorbereitet, weil ... (n= 34, Mehrfachantwort, nur Befragte, die angegeben haben, dass sie sich nicht ausreichend auf ihre Aufgaben in der Lehre vorbereitet fühlen)

Gründe zur unzureichenden Vorbereitung auf die Lehre	Nennung	In %
... mir niemand 'beigebracht' hat, was gute Lehre ausmacht.	24	70,6
... mir die Zeit zur Vorbereitung fehlt.	17	50,0
... mir (z.T.) die fachlichen oder didaktischen Voraussetzungen fehlen.	17	50,0
... ich die konkreten Lernwünsche und -ziele der Studierenden nicht kenne.	13	38,2
Sonstige Gründe:	10	29,4
Probleme mit technischer Umsetzung bzw. E-Learning, insbesondere durch Corona	4	11,8
Erwartungen bzw. Lehrziele sind nicht klar	3	8,8
Einarbeitung durch Wechsel an die TUD notwendig	2	5,9
Lehre hat einen geringen Stellenwert	1	2,9

Bei den offenen Angaben zu der Frage, was zur besseren Vorbereitung in der Lehre helfen würde, wird am häufigsten angegeben, dass hochschuldidaktische Weiterbildungen (in Form von Seminaren oder Workshops) helfen würden. Hierbei wird von einigen Befragten explizit angesprochen, dass diese auch verpflichtend sein sollten. Eine Person verweist auch darauf hin, dass für solche Weiterbildungen nicht immer Zeit übrig ist und generell mehr Freiräume hierfür geschaffen sowie Lehrende an der Teilnahme solcher Kurse mehr ermutigt werden sollten. Des

Weiteren wird hierbei sehr unterschiedlich angegeben, welche didaktischen Weiterbildungen gewünscht werden. So nennen einige nur allgemein, dass es didaktische Seminare bzw. Workshops geben sollte und andere haben sehr konkrete Vorstellungen bzw. Wünsche. Als Nennungen sind folgende Themen zu verzeichnen: Kontrolle von schriftlichen Arbeiten (Bewertungsmaßstab festlegen, Objektivität und Fairness), gute Lehre, Seminarleitung und Praktikumsbetreuung, Workshops im mathematischen Bereich sowie die Fragestellungen, welche Selbstständigkeit kann bzw. muss bei Studierenden vorausgesetzt und wie kann das Lehrziel erreicht werden sowie welche Mittel hierbei hilfreich und hinderlich sind.

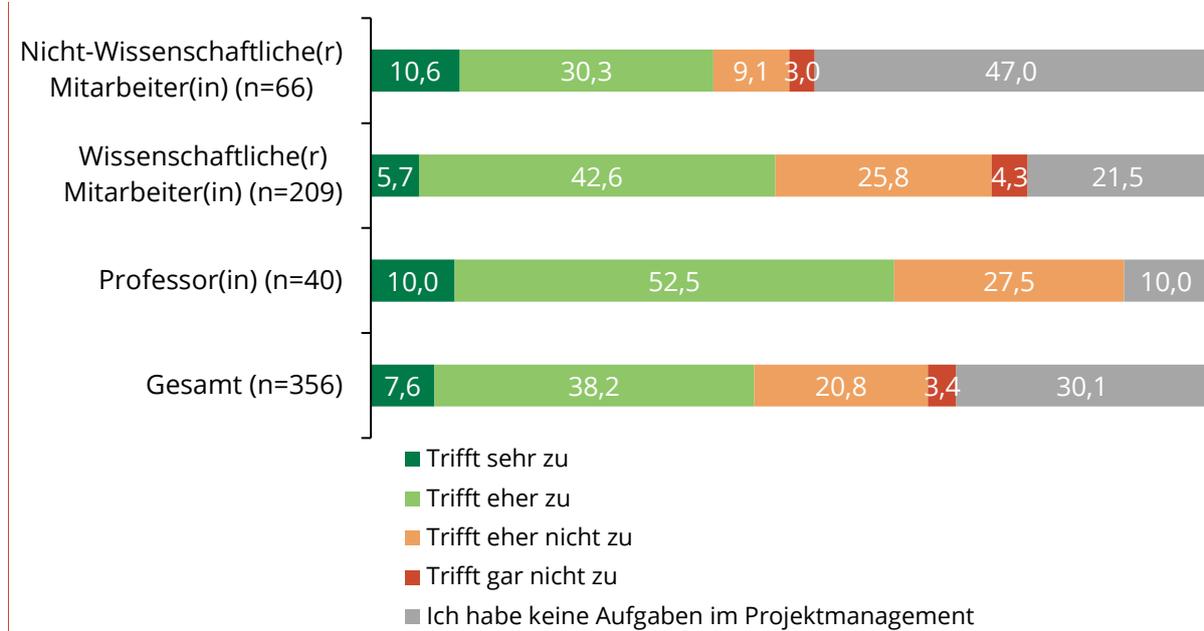
*Tab. 2: Zur besseren Vorbereitung würde mir helfen ... (n= 26, offene Frage, Mehrfachantwort, nur Befragte, die angegeben haben, dass sie sich nicht ausreichend auf ihre Aufgaben in der Lehre vorbereitet fühlen)*

Maßnahmen zur besseren Vorbereitung auf die Lehre	Nennung	In %
(verpflichtende) didaktische Seminare oder Workshops	15	57,7
mehr Zeit	8	30,8
Austausch mit bzw. Anleitung durch Kolleginnen und Kollegen oder anderen Lehrenden	7	26,9
stimmiges Konzept sowie Kommunikation von Abläufen und Erwartungen	5	19,2
bessere Technik (Beamer, Smartscreens, Whiteborads)	1	3,8
Anerkennung der benötigten Zeit für Lehre	1	3,8

## Projektmanagement

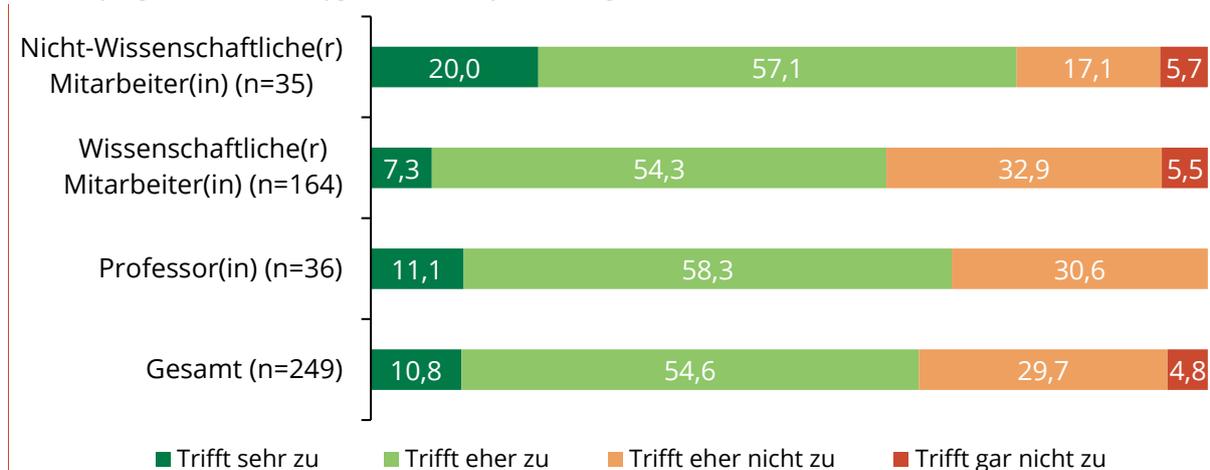
Wie auch schon bei den Lehrtätigkeiten haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung deutlich seltener Aufgabenbereiche im Projektmanagement und fühlen sich dann auch seltener darauf unvorbereitet (vgl. Abb. 5).

Abb. 5: Auf meine Aufgaben im Projektmanagement fühle ich mich ausreichend vorbereitet (in %)



Insgesamt fühlen sich zwei Drittel der Befragten auf ihre Aufgaben im Projektmanagement ausreichend vorbereitet. Damit sieht sich ein Drittel nicht ausreichend vorbereitet. Die Unterschiede zwischen dem Mittelbau und den Hochschullehrenden sind hierbei nur gering (vgl. Abb. 6). Auch diese Ergebnisse stehen im Einklang mit denen aus der universitätsweiten Beschäftigtenbefragung. Die Unzufriedenheit ist ähnlich hoch, doch die Zufriedenheit steigt in der bereichsweiten Befragung deutlich aufgrund der fehlenden Mittelkategorie (65% statt 34%).

Abb. 6: Auf meine Aufgaben im Projektmanagement fühle ich mich ausreichend vorbereitet (Darstellung ohne Befragte, die keine Aufgaben im Projektmanagement haben, in %)



Als Gründe, warum sich die Befragten nicht ausreichend auf die Aufgaben im Projektmanagement vorbereitet fühlen, geben knapp drei Viertel an, dass sie bisher keinen Kurs bzw. kein Seminar zum Thema Projektmanagement belegt haben. Zwölf Befragte geben noch an, dass Projektmanagement keine Rolle in ihrer Arbeit spielt. Darüber hinaus werden sehr unterschiedliche weitere Ursachen angegeben (vgl. Tab. 3).

*Tab. 3: Ich fühle mich auf Aufgaben im Projektmanagement nicht ausreichend vorbereitet, weil ... (n=81, Mehrfachantwort, nur Befragte, die angegeben haben, dass sie sich nicht ausreichend auf ihre Aufgaben im Projektmanagement Lehre vorbereitet fühlen)*

Gründe zur unzureichenden Vorbereitung im Projektmanagement	Nennung	In %
... ich bisher keinen Kurs/kein Seminar zum Thema "Projektmanagement" belegt habe.	59	72,8
... Projektmanagement in meiner Arbeit keine Rolle spielt.	12	14,8
... ich generell eher schlecht organisieren kann	9	11,1
... ich kein Interesse an Projektmanagement habe.	6	7,4
Sonstige Gründe:	16	19,8
fehlende Erfahrung oder Unterstützung	5	6,2
Projektmanagement wird nicht als wichtig (genug) erachtet und Engagement nicht honoriert	4	4,9
unterschiedliche Anforderungen	3	3,7
fehlende Informationen bzw. unzureichende Absprachen zu den Anforderungen	3	3,7
Projektmanagement liegt nicht in meinem Verantwortungsbereich	2	2,5
erlernte Kenntnisse sind schwer auf universitären Forschungskontext anzuwenden	1	1,2

In der offenen Angabe zur besseren Vorbereitung in den Aufgaben im Projektmanagement werden am häufigsten allgemeine Weiterbildungskurse bzw. Seminare gewünscht (28%). Ein gutes Fünftel gibt an, dass eine bessere Planung in den Projekten helfen würde bzw. benennt, dass Aufgaben und Zuständigkeiten konkret zugewiesen werden sollten (dies könnte bspw. auch in den Tätigkeitsbeschreibungen verankert werden), sodass Abläufe und Prozesse transparenter für die Beteiligten sind und somit auch planbarer. Knapp ein Fünftel würde einen Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen begrüßen, dies betrifft auch Vorgesetzte oder Personen, die über entsprechende Erfahrung verfügen. Jeweils sechs Befragte wünschen sich mehr verfügbare Zeit bzw. Flexibilität, mehr personelle Unterstützung (insbesondere auch von kompetenten Personen) und Leitfäden bzw. Best Practice Beispiele. Von fünf Befragten wird angegeben, dass sie sich Unterstützung von der Vorgesetzten bzw. vom Vorgesetzten und/oder von der Universitätsleitung wünschen. Hierbei wird konkret angegeben, dass Unterstützung bei der Verwaltung von Drittmittelprojekten benötigt wird, insbesondere auch im praktischen Umgang mit den Verwaltungsvorgaben. Darüber hinaus benennen fünf Befragte, dass ihnen spezifische Angebote, die konkret den Fachbereich, Aufgabenbereich oder die Projektstrukturen der TU Dresden (inkl. Zuständigkeiten) betreffen, helfen würden. Zudem geben jeweils vier Befragte an, dass Angebote, die sich gezielt mit dem Projektmanagement wissenschaftlicher Projekte auseinandersetzen, hilfreich wären sowie technische Unterstützung (durch Software), einschließlich die Bereitschaft von Kolleginnen und Kollegen, diese auch zu nutzen (vgl. Tab. 4).

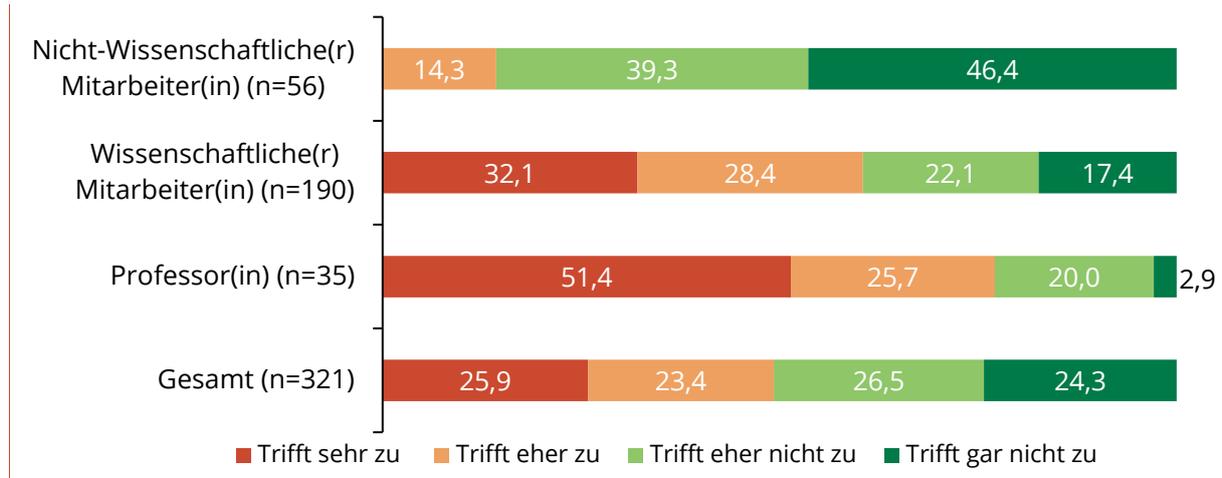
Tab. 4: Zur besseren Vorbereitung auf Aufgaben im Projektmanagement würde ich mir wünschen ... (n=57, offene Frage, Mehrfachantwort, nur Befragte, die angegeben haben, dass sie sich nicht ausreichend auf ihre Aufgaben im Projektmanagement Lehre vorbereitet fühlen)

Maßnahmen zur besseren Vorbereitung im Projektmanagement	Nennung	In %
allgemeine Weiterbildungskurse / Seminare	16	28,1
bessere Planung von Projekten sowie konkrete Zuordnung von Aufgaben und Zuständigkeiten	13	22,8
Erfahrungsaustausch bzw. Anleitung mit bzw. durch Vorgesetzte/n und/oder Kolleginnen und Kollegen	11	19,3
mehr Zeit bzw. mehr Flexibilität	6	10,5
personelle und finanzielle Unterstützung (insbesondere auch kompetente Personen mit Erfahrung)	6	10,5
Leitfäden und Best Practice Beispiele	6	10,5
Unterstützung der/des Vorgesetzte/n bzw. der Universitätsleitung	5	8,8
spezifische Angebote, insbesondere auch für den Fachbereich	5	8,8
Angebote für Projektmanagement für wissenschaftliche Projekte	4	7,0
technische Unterstützung / Nutzung gemeinsamer Software (inkl. Bereitschaft)	4	7,0
Entlastung in den Aufgabenbereichen	3	5,3
Auflistung von zentralen Ansprechpersonen	2	3,5
keine Ahnung	2	3,5

## Arbeitszeit

Während Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung eher selten angeben, dass von ihnen erwartet wird, dass sie über die vertragliche vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, gibt dies 61% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an und sogar drei Viertel der Professorinnen und Professoren (vgl. Abb. 7). Auch diese Werte unterscheiden sich nicht wesentlich von den Ergebnissen der universitätsweiten Beschäftigtenbefragung (65% bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern).

Abb. 7: Es wird von mir (unausgesprochen oder ausgesprochen) erwartet, dass ich über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeite (Darstellung ohne Befragte, die keine Angabe machen wollten, in %)



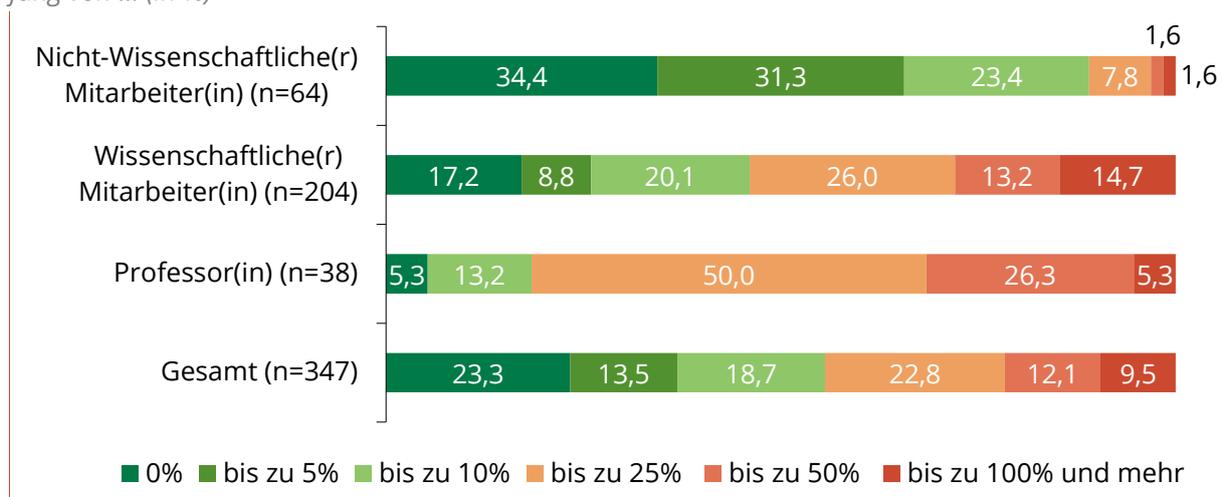
Bei der Nachfrage, welche Personengruppen Mehrarbeit erwarten, geben die Befragten insgesamt am häufigsten an, dass die Mehrarbeit aus dem eigenen Anspruch heraus resultiert (71%). Etwas mehr als zwei Drittel benennt, dass von der Chefin bzw. von dem Chef Mehrarbeit erwartet wird, und knapp die Hälfte gibt dies für Kolleginnen und Kollegen an. Nach Betrachtung der Beschäftigungsgruppen ergibt sich, dass gut drei Viertel der Professorinnen und Professoren angeben, dass sie sich selbst die Mehrarbeit auferlegen und noch ein gutes Drittel benennt Kolleginnen und Kollegen. Deutlich seltener benennen die Professorinnen und Professoren, dass dies die Chefin bzw. der Chef erwartet (22%). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet am häufigsten die Chefin bzw. der Chef (78%), sie selbst (70%), aber auch bei der Hälfte die Kolleginnen und Kollegen Mehrarbeit. Bei jeweils noch einem guten Fünftel sind es Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Eltern oder Familie hat niemand angegeben (vgl. Tab. 5).

Tab. 5: Wer erwartet von Ihnen, dass Sie über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten? (n=157, Mehrfachantwort, nur Befragte, die angegeben haben, dass von ihnen Mehrarbeit erwartet wird)

Personen, die Mehrarbeit erwarten	Nennung	In %
ich selbst	111	70,7
meine Chefin/mein Chef/die Projektleitung	108	68,8
meine Kolleginnen und Kollegen	71	45,2
andere Projektmitarbeiter(innen)	35	22,3
meine Familie / meine Eltern	0	0,0
Sonstige Personen:	11	7,0
Aufgabenbereiche benötigen so viel Zeit, dass es in der vorhandenen Arbeitszeit nicht zu schaffen ist. Es ist keine gesonderte Person nötig, die dies erwartet.	5	3,2
Universitätsleitung	2	1,3
externe Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	2	1,3
Studierende	2	1,3
Prüfungsamt	1	0,6
kinderlose Personen	1	0,6

Auch bei der Frage, nach dem Umfang der Mehrarbeit wird deutlich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung kaum Mehrarbeit leisten. Ein Drittel leistet gar keine Überstunden und etwas mehr als die Hälfte arbeitet maximal bis zu 5% oder 10% mehr. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind dies jeweils nur halb so viele. Demnach arbeitet etwas mehr als die Hälfte deutlich mehr als vertraglich vereinbart. Die Hälfte der Professorinnen und Professoren gibt sogar an, bis zu 25% Mehrarbeit zu leisten und ein knappes Drittel arbeitet noch mehr (vgl. Abb. 8).

Abb. 8: Ich leiste wöchentliche Mehrarbeit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus im Umfang von ... (in %)



Als Gründe, warum die Befragten Mehrarbeit leisten, geben 70% an, dass sie sonst ihr Arbeitspensum nicht schaffen würden. Zudem benennt etwas mehr als die Hälfte, dass die Arbeit ihnen persönlich wichtig ist und Erfüllung bringt. Vor allem Professorinnen und Professoren benennen, dass das Arbeitspensum sonst nicht geschafft wird, deutlich häufiger (81%) als der Mittelbau und

die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung (jeweils 70%). Auch bei der persönlichen Wichtigkeit bzw. Erfüllung zeigen sich Unterschiede in den Beschäftigungsgruppen. Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben dies deutlich häufiger an (72% bzw. 75%) im Vergleich zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Technik und Verwaltung (47%). Ein gutes Viertel sieht durch die Mehrarbeit noch einen Vorteil für die berufliche Laufbahn und ein knappes Viertel erhält über die Mehrarbeit Anerkennung und Wertschätzung. Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, spielt eine geringe Rolle. Bei den sonstigen Gründen wird am häufigsten benannt, dass die Befragten einen gewissen Qualitätsstandard an ihre Arbeit legen und diesen auch gerecht werden wollen. Hierbei geben einige Befragte an, dass manche Aufgaben sehr zeitintensiv sind, die auch saisonal Überstunden erfordern (um eben die Qualität zu wahren). Des Weiteren wird von zwölf Befragten noch einmal angegeben, dass zu viele Aufgaben zu bewältigen sind und diese Aufgaben auch nicht verschoben werden können. Dadurch sind Überstunden unumgänglich. Dabei wird außerdem geäußert, dass die Mehrarbeit auch durch zusätzliche Aufgaben entsteht. Weitere sechs Befragte benennen, dass es von ihnen erwartet wird, vor allem von Doktorandinnen und Doktoranden. Jeweils vier Befragte geben an, dass sie aus Pflichtgefühl Überstunden leisten bzw. weil sie Aufgaben nicht delegieren können und um, Stunden später absetzen zu können. Zeitdruck, um die Promotion fertig zu stellen, nennen noch drei Befragte als Grund für Mehrarbeit (vgl. Tab. 6).

Aus Abb. 7 wurde deutlich, dass ein hoher Anteil sowohl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (61%) als auch an Professorinnen und Professoren (77%) Überstunden leistet. Auch in den anderen Bereichen der TU Dresden arbeitet ein hoher Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr als vertraglich vereinbart.<sup>1</sup> Auch wenn der Bereich Mathematik und Naturwissenschaften hierbei den höchsten Wert aufweist, werden insgesamt fast keine bereichs- oder fachspezifische Gründe angegeben. Stattdessen sind es vor allem strukturelle und systemimmanente Probleme. Aus der Befragung wird somit nicht deutlich, warum wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bereichs Mathematik und Naturwissenschaften dies etwas häufiger angeben als in anderen Bereichen der TU Dresden.

---

<sup>1</sup> Im Bereich Bau und Umwelt gaben dies 52% an, im Bereich Ingenieurwissenschaften waren es 53% und im Bereich Medizin 61%. Der Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften weist mit 39% den geringsten Wert auf.

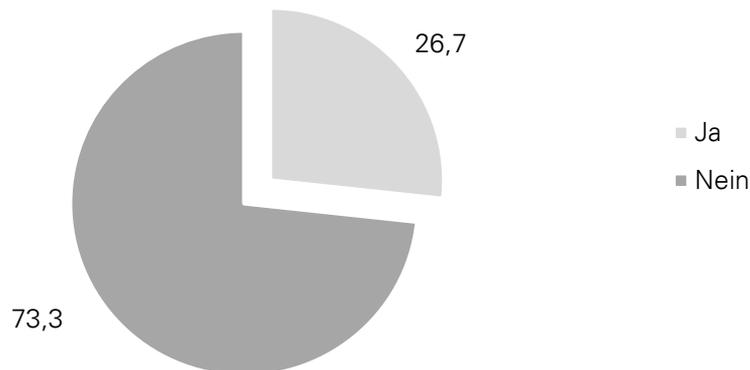
Tab. 6: Ich leiste Mehrarbeit, weil ... (n=262, Mehrfachantwort)

Gründe für Mehrarbeit	Nennung	In %
... ich mein Arbeitspensum sonst nicht schaffe.	184	70,2
... mir die Arbeit persönlich wichtig ist und mir Erfüllung bringt.	151	57,6
... ich mir dadurch einen Vorteil für meine berufliche Laufbahn verspreche.	72	27,5
... ich darüber Anerkennung und Wertschätzung von anderen erhalte.	60	22,9
... ich Angst habe, sonst meinen Arbeitsplatz zu verlieren.	19	7,3
Sonstige Gründe:	41	15,6
Erfordernis um Qualität der Arbeit zu erhalten und manche Aufgaben erfordern viel Zeit	14	5,3
zu viele Aufgaben, die auch nicht verschoben werden können	12	4,6
es wird erwartet	6	2,3
Pflichtgefühl / Verantwortung und Aufgaben können nicht delegiert werden	4	1,5
um Stunden später absetzen zu können und es ist möglich	4	1,5
Zeitdruck durch Fertigstellung der Promotion	3	1,1
um keine Nachteile zu haben	2	0,8
um andere zu entlasten	2	0,8
eine andere Verteilung der Arbeitszeit notwendig (z.B. durch Home Office)	2	0,8
es macht Spaß	1	0,4

## Dissertation / Promotion

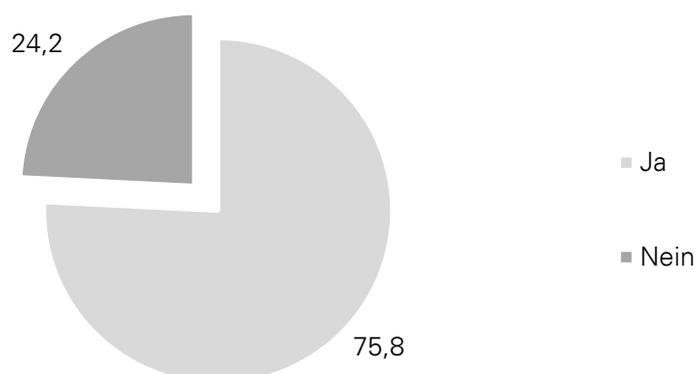
Ein gutes Fünftel der Befragten gibt an, als Doktorandin bzw. Doktorand mit einem Teilzeitvertrag angestellt zu sein (vgl. Abb. 9). Dieser Anteil ist unerwarteter Weise in allen Beschäftigtengruppen ähnlich hoch. Am häufigsten geben studentische Hilfskräfte dies an (32%), dann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung (28%) sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (26%). Bei den Professorinnen und Professoren sind dies aber auch noch 23%.

Abb. 9: Sind Sie zurzeit als Doktorandin oder Doktorand mit einem Teilzeitvertrag angestellt? (n=345, in %)



Der überwiegenden Mehrheit ist hierbei bewusst, dass die vertraglich vereinbarte Stundenzahl vornehmlich der Arbeit im Projekt bzw. in der Lehre einzubringen ist, und die darüber hinaus verfügbare Wochenarbeitszeit für die Dissertation (vgl. Abb. 10). Aufgrund der geringen Fallzahlen ergibt eine Auswertung nach der Beschäftigtengruppe nur wenig Sinn.

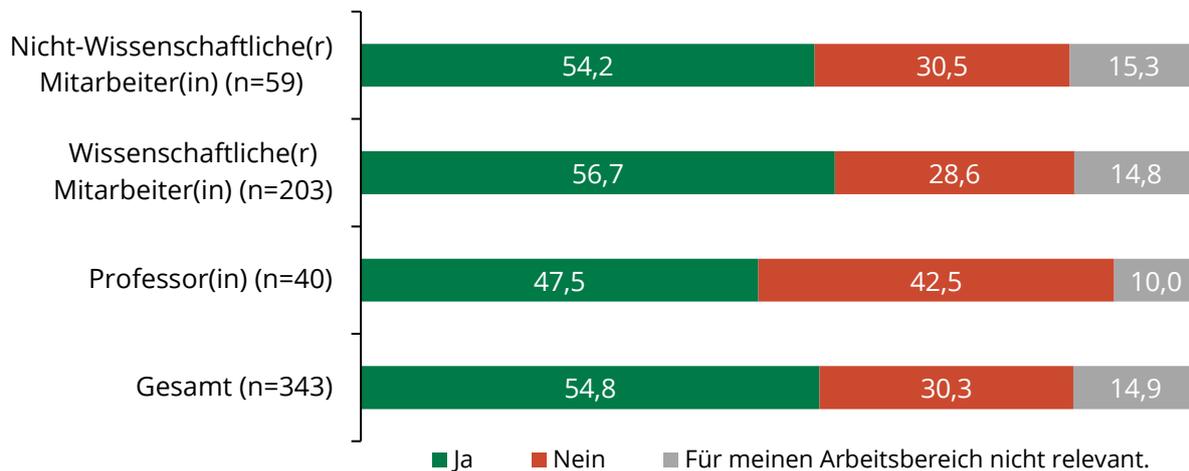
Abb. 10: Ist Ihnen bewusst, dass Ihr(e) Vorgesetzte(r) erwartet, dass Sie die vertraglich vereinbarte Stundenzahl vornehmlich der Arbeit im Projekt/an der Professur/in der Lehre einbringen, und die darüber hinaus verfügbare Wochenarbeitszeit für Ihre Promotion/Dissertation einsetzen sollen? (n=91, nur Befragte, die die vorherige Frage mit „Ja“ beantwortet haben, in %)



## Karrierewege

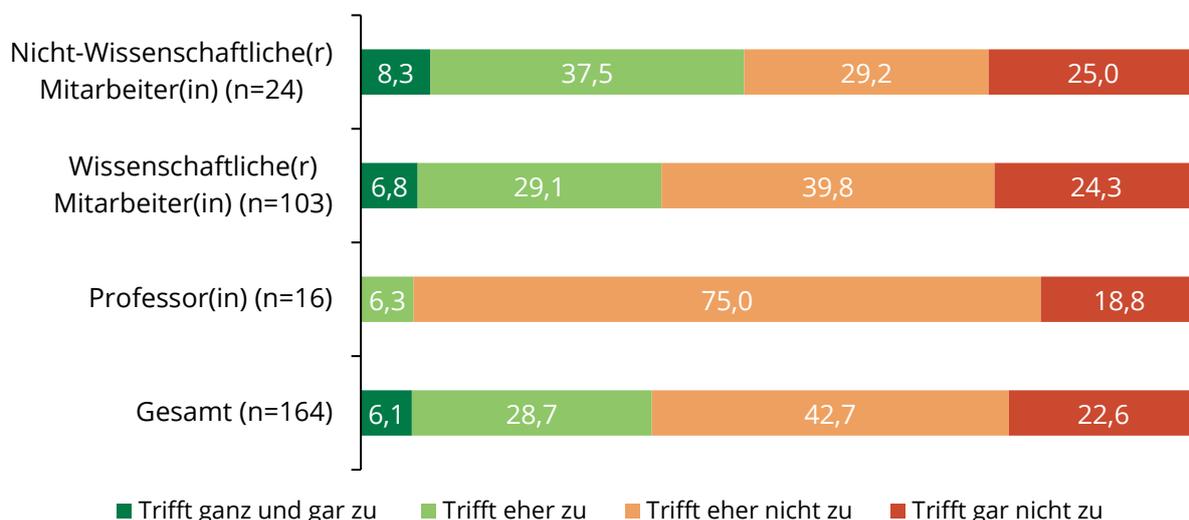
Karrierewege außerhalb von Universitäten und wissenschaftlichen Einrichtungen sind für etwas mehr als die Hälfte der Befragten interessant. Hierbei zeigen sich nur geringe Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen (vgl. Abb. 11).

Abb. 11: Für mich sind Karrierewege außerhalb von Universitäten/wissenschaftlichen Einrichtungen interessant bzw. relevant (in %)



Von den Befragten, die sich für Karrierewege außerhalb von Universitäten bzw. wissenschaftlichen Einrichtungen interessiert, sieht sich insgesamt nur etwa ein Drittel unterstützt. Bei den Professorinnen und Professoren sind es deutlich weniger (6%) und bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung ist es knapp die Hälfte (vgl. Abb. 12). Damit fallen auch bei dieser Frage die Zufriedenheitswerte der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der bereichsweiten Befragung (36%) aufgrund der fehlenden Mittelkategorie höher aus im Vergleich zu den Ergebnissen der universitätsweiten Befragung (14%). Die Unzufriedenheitswerte sind ähnlich hoch (64% bzw. 65%) und auch in den anderen Bereichen der TU Dresden geben wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ähnlich häufig an, dass sie (eher) nicht bei außeruniversitären Karrierewegen unterstützt werden.

Abb. 12: Ich werde im Hinblick auf Karrierewege außerhalb von Universitäten/wissenschaftlichen Einrichtungen unterstützt (nur Befragte, die bei der vorherigen Frage mit „Ja“ geantwortet haben, in %)



Bezüglich der Frage, welche Formen der Unterstützung sich die Befragten wünschen würden, geben gut zwei Drittel eine Kontaktvermittlung in die Wirtschaft bzw. öffentliche Verwaltung an. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten wünscht sich Vortragsreihen zu verschiedenen Berufsfeldern und ein gutes Drittel würde Praktika außerhalb der Universität bzw. wissenschaftlichen Einrichtung begrüßen. Hierbei sind die Unterschiede zwischen den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gering. Hingegen geben Professorinnen und Professoren etwas seltener an (54%), dass sie durch eine Kontaktvermittlung in die Wirtschaft bzw. öffentliche Verwaltung unterstützt werden wollen. Zudem wünschen sich Professorinnen und Professoren auch seltener außeruniversitäre Praktika (23%) und gedrucktes Informationsmaterial (8%). Sie geben häufiger sonstige Gründe an (31%). Die sonstigen Antworten zu dieser Frage fallen hierbei sehr unterschiedlich aus. Einige wünschen sich allgemein Weiterbildungen, welche auch für die Wirtschaft nützlich bzw. anerkannt werden, bzw. die Unterstützung dazu. Eine Person wünscht sich Einblicke in die Industrie zur angewandte Mathematik, wie zum Beispiel Programmiersprachen, Algorithmen und Methoden. Andere Befragte würden individuelle Beratungen (auch von der Graduiertenakademie) begrüßen oder wünschen sich den Austausch auch im Rahmen von Mitarbeitergesprächen. Hierbei gibt eine Person an, dass auch frühzeitig auf den Ausstieg vorbereitet werden sollte. Es wird aber auch angegeben, keine Erwartungen zu haben und man sich dies selbst als Aufgabe vornimmt, also Kontakte zu knüpfen und nach Tätigkeiten außerhalb der Universität Ausschau zu halten (vgl. Tab. 7).

Tab. 7: Welche Form(en) der Unterstützung würden Sie sich wünschen (n=98, Mehrfachantwort)

Formen der Unterstützung	Nennung	In %
Kontaktvermittlung in die Wirtschaft/die öffentliche Verwaltung/öffentliche Stellen o.ä.	68	69,4
Vortragsreihen zu verschiedenen Berufsfeldern	54	55,1
Praktika außerhalb der Universität/wiss. Einrichtungen	37	37,8
gedrucktes Informationsmaterial	19	19,4
Sonstige Formen:	12	12,2
Austausch und Unterstützung mit Vorgesetzten (auch in Mitarbeitergesprächen)	3	3,1
individuelle Beratung	2	2,0
Weiterbildung (unterstützen)	2	2,0
keine Erwartungen	2	2,0
zentrale Stellenausschreibungen für ganz Deutschland	1	1,0
unterschiedliche Bedürfnisse	1	1,0