



Motivierende und demotivierende Faktoren im Arbeitsalltag – Anhang

Befragung der wissenschaftlich Beschäftigten und Promovierenden der
Universität Rostock

Juli 2010

Inhaltsverzeichnis

A Anlagen zu Kapitel 1: Berufliche Situation und allgemeine Angaben.....	97
Tab. A1: Nationalität der Promovierenden und Habilitierenden	97
Tab. A2: Zugehörigkeit zu Fakultäten und anderen Einrichtungen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden	97
Tab. A3: Vertragsverhältnis der Promovierenden und Habilitierenden (Mehrfachnennungen)	97
Abb. A1: Beschäftigungsverhältnis der wissenschaftlichen Beschäftigten	98
Tab. A4: Beschäftigungsverhältnis der Befragten	98
Tab. A5: Beschäftigungsverhältnis der Promovierenden und Habilitierenden.....	98
Tab. A6: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Fakultäten und Einrichtungen	99
Tab. A7: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach Vertragsverhältnis.....	99
Tab. A8: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach Beschäftigungsverhältnis.....	99
Antworten A1: Welche Einschränkungen für Ihr Privatleben ergeben sich ggf. aus Ihrer beruflichen Tätigkeit?	100
Abb. A2: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nach Fakultäten und Einrichtungen.....	108
Abb. A3: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nach Vertragsverhältnis.....	108
Abb. A4: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nach Beschäftigungsverhältnis.....	109
Antworten A2: Warum haben Sie die Erfüllung eines Kinderwunsches schon einmal aufgeschoben?	109
 B Anlagen zu Kapitel 2: Motivierende und demotivierende Faktoren	 114
Abb. B1: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung nach Vertragsverhältnis.....	114
Abb. B2: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung nach Altersgruppen	115
Abb. B3: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur nach Geschlecht	115
Abb. B4: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur nach Altersgruppen.....	116
Abb. B5: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	116
Abb. B6: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren nach Altersgruppen	117
Tab. B1: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden.....	117
Tab. B2: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten nach Altersgruppen.....	118
Tab. B3: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten nach Vertragsverhältnis	118
Tab. B4: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Vertragsverhältnis	118
Tab. B5: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Altersgruppen.....	119
Tab. B6: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Geschlecht.....	119
Tab. B7: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Altersgruppen	119
Antworten B1: Welche Kosten werden nicht erstattet?	120
Antworten B2: Gibt es Umstände, Fakten, motivierende oder demotivierende Faktoren, die hier nicht angesprochen wurden, Ihnen aber wichtig erscheinen?	123
Abb. B7: Gewünschte Zeitinvestition in einzelnen Tätigkeitsbereichen der Promovierenden und Habilitierenden nach Geschlecht	130

Antworten B3: Falls Sie Ihre Promotion/Habilitation unterbrochen bzw. abgebrochen haben oder daran denken, nennen Sie uns bitte die wichtigsten Gründe dafür!.....	130
Antworten B4: Wenn nicht, ergeben sich aus dieser Situation Probleme?	134
C Anlagen zu Kapitel 3: Gremienarbeit	135
Abb. C1: Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Fakultäten und Einrichtungen	135
Abb. C2: Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Altersgruppe (Offene Frage, Mehrfachnennungen)	135
Abb. C3: Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Vertragsverhältnis (Offene Frage, Mehrfachnennungen)	136
Abb. C4: Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Altersgruppe (offene Frage, Mehrfachnennungen)	136
Abb. C5: Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Fakultäten und Einrichtungen (offene Frage, Mehrfachnennungen)	137
Abb. C6: Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Vertragsverhältnis (offene Frage, Mehrfachnennungen)....	137
Abb. C7: Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Beschäftigungsverhältnis (offene Frage, Mehrfachnennungen)	138
Antworten C1: Wenn nein, warum könnten Sie sich eine Mitarbeit in einem Gremium nicht vorstellen?	138
Abb. C8: Aktive Mitarbeit in außeruniversitären Gremien nach Altersgruppe (Mehrfachnennungen)	142
Abb. C9: Aktive Mitarbeit in außeruniversitären Gremien nach Fakultäten und Einrichtungen (Mehrfachnennungen)	142
Abb. C10: Aktive Mitarbeit in außeruniversitären Gremien nach Vertragsverhältnis (Mehrfachnennungen)	143
D Fragebogen	145
Antworten D1: Wenn Sie noch Hinweise, Anmerkungen (inhaltlich, formal etc.) bezüglich der Befragung bzw. des Fragebogens äußern wollen, können Sie dies hier tun	145
Fragebogen des Personalrates für die wissenschaftlich Beschäftigten und der Leitung der Universität Rostock.....	149

A Anlagen zu Kapitel 1: Berufliche Situation und allgemeine Angaben

Tab. A1: Nationalität der Promovierenden und Habilitierenden

Nationalität	Deutsch		Andere		Keine Angabe		Gesamt	
Promovierende und Habilitierende	216	94,4%	8	3,6%	0	0,0%	224	100%
Andere Mitarbeiter	120	93,8%	4	3,1%	4	3,1%	128	100%
Alle Befragte	336	95,5%	12	3,4%	4	1,1%	352	100%

Tab. A2: Zugehörigkeit zu Fakultäten und anderen Einrichtungen in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

	Buchwissen- schaften		Natur- und Ingenieurwissen- schaften		Medizinische Fakultät		Andere Einrichtungen		Gesamt	
Promovierende Habilitierende	80	35,7%	115	51,3%	25	11,2%	4	1,8%	224	100%
Andere Mitarbeiter	36	28,1%	68	53,1%	17	13,3%	7	5,5%	128	100%
Alle Befragte	116	33,0%	183	52,0%	42	11,9%	11	3,1%	352	100%

Tab. A3: Vertragsverhältnis der Promovierenden und Habilitierenden (Mehrfachnennungen)

	Haushalt		Drittmittel		Beamte		Wiss. Hilfskraft		Stipendium		Sonstiges		Gesamt	
Promovierende Habilitierende	119	53,1%	67	29,9%	2	0,9%	7	3,1%	30	13,4%	24	10,7%	224	100%
Andere Mitarbeiter	68	53,1%	25	19,5%	34	26,6%	0	0,0%	0	0,0%	4	3,1%	128	100%
Alle Befragte	187	53,1%	92	26,1%	36	10,2%	7	2,0%	30	8,5%	28	8,0%	352	100%

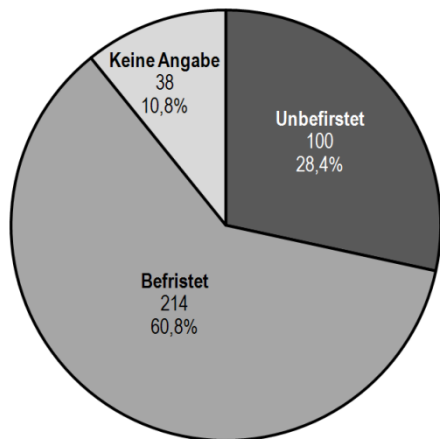


Abb. A1: Beschäftigungsverhältnis der wissenschaftlichen Beschäftigten

Tab. A4: Beschäftigungsverhältnis der Befragten¹

Vertragsverhältnis	Unbefristet		Befristet		Anderes		Gesamt	
Haushalt	63	33.7%	115	61.5%	9	4.8%	187	100%
Drittmittel	(1	1.1%)	90	97.8%	1	1.1%	92	100%
Beamte	35	97.2%	1	2.8%	0	0.0%	36	100%
Wiss. Hilfskraft	(1	14.3%)	5	71.4%	1	14.3%	7	100%
Stipendium	(1	3.3%)	3	10.0%	26	86.7%	30	100%
Sonstiges	7	25.0%	10	35.7%	11	39.3%	28	100%
Mehrfachnennung	8	28.6%	10	35.7%	10	35.7%	28	100%
Alle Befragte	100	28.4%	214	60.8%	38	10.8%	352	100%

Tab. A5: Beschäftigungsverhältnis der Promovierenden und Habilitierenden

	Unbefristet		Befristet		Anderes		Gesamt	
Promovierende und Habilitierende	20	8,9%	166	74,1%	38	17,0%	224	100%
Andere Mitarbeiter	80	62,5%	48	37,5%	0	0,0%	128	100%
Alle Befragte	100	28,4%	214	60,8%	38	10,8%	352	100%

¹ Einige Angaben in Tabelle A4 (unbefristete Beschäftigung bei Drittmittelfinanzierung bzw. als wissenschaftliche Hilfskraft, unbefristetes Stipendium) sind vor dem Hintergrund der gesetzlichen Regelungen unwahrscheinlich.

Tab. A6: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Fakultäten und Einrichtungen

Fakultät / Einrichtung	Sehr gut		Gut		Mittel		Schlecht		Sehr schlecht		Gesamt	
Buchwissenschaften	21	18,1%	39	33,6%	32	27,6%	19	16,4%	5	4,3%	116	100%
Natur- und Ingenieurwissenschaften	29	15,8%	72	39,3%	53	29,0%	21	11,5%	8	4,4%	183	100%
Medizinische Fakultät	4	9,5%	12	28,6%	14	33,3%	11	26,2%	1	2,4%	42	100%
Andere Einrichtung	2	18,2%	3	27,3%	5	45,5%	1	9,1%	0	0,0%	11	100%
Alle Befragte	56	15,9%	126	35,8%	104	29,5%	52	14,8%	14	4,0%	352	100%

Tab. A7: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach Vertragsverhältnis

Vertragsverhältnis	Sehr gut		Gut		Mittel		Schlecht		Sehr schlecht		Gesamt	
Haushalt	32	17,1%	69	36,9%	53	28,3%	27	14,4%	6	3,2%	187	100%
Drittmittel	16	17,4%	33	35,9%	25	27,2%	13	14,1%	5	5,4%	92	100%
Beamte	1	2,8%	14	38,9%	12	33,3%	8	22,2%	1	2,8%	36	100%
Wiss. Hilfskraft	0	0,0%	3	42,9%	3	42,9%	0	0,0%	1	14,3%	7	100%
Stipendium	7	23,3%	8	26,7%	10	33,3%	4	13,3%	1	3,3%	30	100%
Sonstiges	7	25,0%	8	28,6%	6	21,4%	5	17,9%	2	7,1%	28	100%
Mehrfachnennung	7	25,0%	9	32,1%	5	17,9%	5	17,9%	2	7,1%	28	100%
Alle Befragte	56	15,9%	126	35,8%	104	29,5%	52	14,8%	14	4,0%	352	100%

Tab. A8: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nach Beschäftigungsverhältnis

Beschäftigungsverhältnis	Sehr gut		Gut		Mittel		Schlecht		Sehr schlecht		Gesamt	
Unbefristet	12	12,0%	36	36,0%	31	31,0%	18	18,0%	3	3,0%	100	100%
Befristet	33	15,4%	78	36,4%	64	29,9%	30	14,0%	9	4,2%	214	100%
Anderes	11	28,9%	12	31,6%	9	23,7%	4	10,5%	2	5,3%	38	100%
Alle Befragte	56	15,9%	126	35,8%	104	29,5%	52	14,8%	14	4,0%	352	100%

Antworten A1: Welche Einschränkungen für Ihr Privatleben ergeben sich ggf. aus Ihrer beruflichen Tätigkeit?

Frei formulierte Antworten²:

- *- überdurchschnittlicher Zeitaufwand; - mäßige Bezahlung auch jenseits des 35. Lebensjahres; - fehlende Perspektiven auf dem universitären Arbeitsmarkt sowie enge Befristungen; - potentiell häufiger Wohnortwechsel/Pendeln; - daraus ergeben sich z.B. Hindernisse*
- *1. Zeitmangel durch unbezahlte Mehrarbeit bzw. vom Vorgesetzten nicht erfasste Arbeit in der Nacht, am Wochenende und Feiertags.; 2. Urlaubs- bzw. Ausgleichstagesperre während der Zeit, in der Lehrveranstaltungen und Prüfungen potentiell durchgeführt wer*
- *Abendveranstaltungen / Sitzungen und Wochenendkonferenzen sind schwer mit Familienleben vereinbar*
- *Arbeit am Wochenende in der Universität*
- *Arbeit durch die Promotion wird in die Freizeit mitgenommen*
- *Arbeitsbelastung an Abenden und Wochenenden; sehr schlechte Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Schulferien; finanzielle, organisatorische und persönliche Belastung durch Besuch von Konferenzen und Forschungsaufenthalte*
- *Arbeitsbelastung auch am Wochenende*
- *Arbeitsbelastung ist phasenweise enorm, kein 'Feierabend' im traditionellen Sinne, Arbeitszeiten zwar vielfach auch flexibel aber im Gros wenig familienfreundlich*
- *Arbeitszeiten (Veranstaltungen ab dem späten Nachmittag, späte Bibliotheksöffnungszeiten) sind familienunfreundlich*
- *Auch am Wochenende muss manchmal gearbeitet werden*
- *Aufgrund von Experimenten bis in die Nacht (jedenfalls in bestimmten Intervallen) und auch am Wochenende ist es schwierig, sich mit Freunden zu treffen, weil man einfach nur knülle ist*
- *Ausweitung beruflicher Tätigkeiten in den Freizeitbereich*
- *befristete Verträge erschweren Planungen!!! Zusätzlich: Stellen in derselben Stadt sind reines Glück oder "zurückstecken" eines Partners; Wissenschaftler haben keinen Feierabend. Dafür natürlich sehr flexible Arbeitszeiten*
- *Befristeter Arbeitsvertrag ist ein Problem für familiäre Planung (Wohnort, Finanzielles etc.)*
- *Befristung; notwendiger Umzug, Trennung vom Partner; Familienplanung*
- *bei Dienstreisen keine Anwesenheit zu Hause -> ggf. muss Unterstützung von Angehörigen organisiert werden; bei sehr späten Terminen oder Terminen am Wochenende Koordination mit privaten Terminen erforderlich*
- *bei Dienstreisen muss ggf. Unterstützung von Angehörigen organisiert werden; bei sehr späten Terminen und Terminen am Wochenende müssen private Termine mitunter hinten anstehen*
- *bei Spitzenarbeitszeiten von 60 Stunden / Woche...; Es fehlt sogar die Zeit um Urlaub abzubauen*

² Teilweise wurden die Texte durch die begrenzte Zeichenanzahl des Eingabefeldes abgeschnitten.

- *Belastung durch berufliche Probleme über die Diensttätigkeit hinaus*
- *Da die finanzielle Situation so schlecht ist, muss ich über meine Tätigkeit hinaus in der Wirtschaft arbeiten. Die Familie kommt dabei zu kurz*
- *Das Zeitmanagement ist sehr schwierig. Außerdem ergeben sich psychische Belastungen aus dem Widerspruch von Qualifikation und Lebensstandard*
- *Der berufliche Arbeits- und vor allem Zeitaufwand ist relativ hoch, da bleibt einfach wenig Zeit und Kraft für ein Privatleben. Hier spielt mit Sicherheit der Stellenabbau der letzten Jahre eine große Rolle (mehr bzw. gleichbleibender Arbeitsanfall - we*
- *Die beruflich notwendige hohe Mobilität erschwert die Gründung einer Familie*
- *Die geringe Bezahlung wirkt sich für einen Alleinverdiener mit Frau und Kind nicht gerade sehr positiv aus!*
- *die Wochenenden stehen manchmal nicht zur freien Verfügung*
- *Die Zeit für das intensive Zusammensein mit meinem Mann und unseren beiden Kindern muss mühsam errungen und geschützt werden*
- *Durch den befristeten Vertrag habe ich nicht das Gefühl der Sicherheit. Daraus ergibt sich ein negativer Einfluss auf die Familienplanung. Eine sichere Zukunft wäre erst die Basis einen Kinderwunsch erfüllen zu können, da der Lebenspartner in einer ähnl*
- *Durch die Arbeitsüberbelastung durch Verwaltungsaufgaben gibt es vor allem während der Veranstaltungszeit für die Freizeit in den Arbeitswochen kaum nennenswerte Spielräume. Zwischen den Semestern sieht das zum Teil nur geringfügig besser aus. Mehrstund*
- *Durch hohe zeitliche und geistige Belastung im Beruf kommt das Privatleben zu kurz*
- *eher andersherum, ich kann nicht alle gewünschten beruflichen Termine, besonders außerhalb Rostocks, wahrnehmen wegen Kinderbetreuung*
- *Eher andersherum. Ich habe ein Kind und kann deshalb nicht zu Veranstaltungen (Vorträge, Ringvorlesungen) gehen, die spätabends stattfinden. Für Dienstbesprechungen etc. brauche ich eine extra Kinderbetreuung*
- *eingeschränkte Zeit für Haushalt und Familie, komplizierte Urlaubsplanung, keine langen Urlaube möglich, Bindung an Semesterferienzeiten*
- *Einschränkungen in der Freizeit*
- *erhöhte Arbeitsbelastung vor Konferenzen stellt für die Familie eine Belastung dar*
- *Erledigung erforderlicher dienstlicher Aufgaben außerhalb der Dienstzeit*
- *Es bleibt durch die Arbeit an der Habil. z.Zt. zu wenig Zeit für die Familie*
- *es bleibt kaum Freizeit übrig, ständig Zeitnot --> Weiterbildung Sprachen abgebrochen, Hobbies kommen gar nicht vor*
- *Es bleibt oft wenig oder keine Freizeit, an vielen Tagen findet daher kaum ein Privatleben statt*
- *etwas wenig Freizeit*
- *Extrem hohe Arbeitszeiten, die sich zum einen aus der Forschungstätigkeit, zum anderen aber auch durch extremen Korrekturaufwand (derzeit ca. 120 Hausarbeiten im Umfang von 12-20 Seiten allein aus den Lehrveranstaltungen), Partner an anderer Universität*
- *Familie (Familienplanung), Freizeit durch unregelmäßige Arbeitszeiten*

- *Familie, Freundel/in*
- *Familiengründung auf befristeten Stellen kaum möglich*
- *Familiengründung*
- *Familienplanung (da Stelle nur befristet)*
- *fehlende Freizeit, vor allem an Wochenenden etc*
- *fehlende Freizeit; Abwesenheit bei Dienstreisen*
- *fehlende Zeit für die Familie*
- *Fehlende Zeit für Familie, Freunde und Hobby - und sei es nur regelmäßigen, planbaren Sport*
- *Ferienzeiten der Kinder nur bedingt gemeinsam zu verbringen. Andere Betreuung ist deshalb nötig*
- *finanziell reicht es vorne und hinten nicht; wenig Freizeit (langer Arbeitsweg); Beides kann ich für die Zeit der Promotion, wenn auch ungern, in Kauf nehmen*
- *fortlaufende Unterschreitung "gesund" erscheinender Kommunikationszeiten in/mit der Familie; minimalistische Wahrnehmung kulturellen Lebens; organisatorische Abläufe schwer planbar/realisierbar ("Unizeit" verlagert sich unnötig immer mehr in den Abend*
- *Freizeit ist oft gleichzeitig Forschungszeit, wenn die Zeit während der Arbeitszeit beispielsweise aufgrund von Lehre nicht zum Forschen ausreicht; Urlaubsplanung: Urlaub nur in Semesterferien möglich und hier erst nach den Klausuren*
- *Freizeit mit der Familie in der Woche*
- *Freizeitgestaltung aufgrund des Pendelns nach Rostock und der Arbeit für die Universität auch an Wochenenden*
- *Früh-/Spätdienste erfordern eine Abstimmung mit dem Privatleben, eine Befristung lässt einen nie richtig heimisch fühlen, denn man weiß ja nie wie es weitergeht*
- *Für eine Reihe von Hobbies und Interessen bleibt keine Zeit*
- *Gebundenheit an einen Ort durch z.B. Kinder oder längere Pausen durch Krankheit oder Mutterschaft können einen Einschnitt in die Karriereplanung bedeuten*
- *gelegentlich: Zeitplanung*
- *Geringer finanzieller Spielraum in jeglicher Hinsicht*
- *geringfügig zeitmäßig*
- *gleicher Wohnort mit Partner schwierig, Kinder schwierig, Zwang zur geographischen Flexibilität (bei akademischer Karriere) erschwert Familienleben*
- *Hobbies, tägliche Angelegenheiten, Beziehung zum Partner*
- *hohe Arbeitsbelastung in Stoßzeiten führt zu eingeschränktem Privatleben*
- *hoher Zeitaufwand für die Arbeit auch außerhalb der Arbeitszeit; sehr hoher Zeitaufwand für Fahrt zur Arbeit (Wegezeit)*
- *hoher zeitlicher Aufwand für Beruf bedeutet weniger Zeit für Familie und Hobbies*
- *Ich arbeite regelmäßig an Teilen des Wochenendes und mehreren Abenden in der Woche (Veranstaltungen oder wiss. Arbeit). Das schränkt die Freizeit und auch Zeit für private Unternehmungen ein*

- *Ich bin oft von zu Hause weg und komme spät nach Hause. Die Familie hat sich daran gewöhnt und toleriert mein Hobby*
- *Ich denke so gut wie keine*
- *Ich habe am Wochenende kaum Zeit für meinen Partner oder für private Unternehmungen, weil ich dann besonders gut in Ruhe forschen (Artikel schreiben usw.) kann. (Die irrige Ansicht der Verwaltung, Forschung finde am universitären Schreibtisch genau von*
- *Ich habe bereits während meiner Promotionszeit zwei Kinder gehabt. Was in den 90er Jahren an dieser Uni fast eine Ausnahme war. Ich habe also meine gesamte "wissenschaftliche Laufbahn" mit dieser "Einschränkung" leben müssen. Mein Lebenslauf zeigt damit*
- *Ich kann während meines Studiums keine Kinder bekommen, da man schwanger nicht im Labor arbeiten darf. Dann müsste man sein Studium unterbrechen. Im späteren Berufsleben ist es ebenso. Dort kann man dann nur Bürotätigkeiten ausüben*
- *im Semester auch am Wochenende Vorbereitung der Seminare, während Krankheitsphasen trotzdem weiterarbeiten (Arbeit kann nicht verteilt werden, bleibt personenbezogen)*
- *im zeitlichen eigentlich gar keine; psychische Belastung wirkt sich aber auf das Privatleben negativ aus*
- *In einigen Wochen mit z.T. 60 Std. Arbeitszeit gibt es kein Privatleben!*
- *Jede Menge Einschränkungen, aber das ist nicht schlimm, ich habe den Beruf aus innerer Überzeugung gewählt. Ein wirkliches Privatleben hat man in diesem Beruf eigentlich nicht - das ist für mich nicht schlimm. Schlimmer sind die Einschränkungen meiner*
- *kaum bis gar keine Zeit für Privates, Gründe: siehe zuvor*
- *kaum Freizeit*
- *Kaum Zeit für Familie; Wenig Zeit um private Arbeit zu erledigen (Reparaturen, Versicherungen, Haushalt...); Wenige Freizeit zum Schreiben genutzt um voran zu kommen*
- *kaum, manchmal Termine verschieben oder absagen, weil Arbeit dazwischen kommt*
- *keine Einschränkungen von Bedeutung*
- *keine Einschränkungen*
- *keine Lebensplanung möglich durch befristete Arbeitsverträge*
- *Keine nennenswerten*
- *Keine Trennung mehr möglich. Die knappe Freizeit ist oft von Aktivitäten für den Beruf durchsetzt*
- *Keine wesentlichen Einschränkungen, da meine Frau ebenfalls beruflich stark gefordert wird*
- *keine Zeit*
- *keine Zukunftsplanung möglich, da befristete Anstellung*
- *Keine, da ich inzwischen mit einem Kollegen leiert bin*
- *keine*
- *... (8x)*
- *Keine*
- *Kinderbetreuung teils erschwert; Abholung aus dem Kindergarten zeitlich oft problematisch; gelegentliche Wochenendarbeit*

- *Kinderbetreuung, Unterstützung des Ehepartners*
- *Konzentriertes Arbeiten am Abend oder spätem Nachmittag, weil dann alle Kollegen da wären oder bestimmte Projekte dies erfordern, lassen sich schwer mit der Kinderbetreuung vereinbaren*
- *Lange Arbeitszeiten, auch vom häuslichen Schreibtisch aus, lassen wenig Raum für Privates. War in der Kinderbetreuungsphase aber viel schlimmer. Generell keine Zeit mehr für Muße*
- *Lange Arbeitszeiten, die aber durch die räumliche Nähe zum Wohnort z.T. ausgeglichen werden (kurze Fahrtwege).; Manchmal nimmt man seinen Frust mit nach Hause*
- *Lange Arbeitszeiten, häufige Tätigkeit außerhalb des Arbeitsbereiches Rostock*
- *lange Arbeitszeiten, wenig Freizeit*
- *längerfristige Trennungen von Partner*
- *Lebenspartner muss Forschung/Promotion unterstützen, der Zeitaufwand/Zeitbudget muss gemeinsam organisiert werden sonst kommt es auf allen Seiten zu Unzufriedenheit/Frust und sowohl der Beruf und die eigene Forschung als auch das Zusammenleben leiden er*
- *Lehrveranstaltungen am späten Nachmittag/frühen Abend; eingeschränkte Möglichkeit zu Besuch von Kino, Theater, Lesungen etc. an Wochentagen*
- *man nimmt viel Frust mit nach Hause, dass schränkt natürlich mein persönliche, private Lebensqualität extrem ein, wenn man über den ganzen Dreck abends nachdenkt*
- *Manchmal arg wenig Zeit für privates*
- *Mangel an Freizeit : Ausgleichstage nur im Urlaub möglich, Tagungen ohne Freistellung von der Lehre*
- *Mangel an Freizeit und außeruniversitärem Sozialleben*
- *Mangelnde Freizeit*
- *Mangelnde langfristige Planbarkeit und Sicherheit durch befristete Stellen etc.*
- *Mangelnde Unterstützung der erwachsenen Kinder und unzureichende entspannende Tätigkeiten wie Lesen und Besuch kultureller Veranstaltungen (Konzerte, Theater, Ausstellungen, Kino)*
- *momentan kann ich die Betreuung meines Kindes in der Kita nicht vollständig absichern, weil ich Hauptverdiener bin und das Einkommen für die Ganztagsbetreuung nicht genügt*
- *momentane Hauptbeschäftigung: Babypflege*
- *Nicht Abschalten können führt zu ständiger Stresssituation*
- *Nutzung von Freizeit für berufliche Dinge*
- *oft kein freies Wochenende durch Mehrarbeit*
- *Oftmals leidet die Arbeit an der Promotion, da man als Promovend, der privat schreibt, ja scheinbar immer Zeit hat und daher für die Erledigung sämtlicher anfallender privater Arbeiten (Behördengänge, Hausarbeit) erhalten muss; Einschränkung des Priva*
- *Pendler*
- *Planen der Zukunft durch befristete Stelle*
- *private Interessen stehen stellenweise hinten an (Sport, Freunde treffen)*
- *Privatleben durch regelmäßige Dienstreisen belastet*
- *Räumliche Trennung, Arbeit zu Hause*

- *Reisen, zeitliche Belastung in der Arbeitswoche, Wochenendveranstaltungen, Leistungsdruck z.B. über geplante Kosten-Leistungsrechnung*
- *Reisetätigkeit*
- *sehr eingeschränkte Flexibilität (Ort), sehr wenig Freizeit (i.d.R. >50 Arbeitsstunden pro Woche), schlechte Bezahlung, ungewisse Zukunft (befristete Arbeitsverträge, max. 12 Jahre Beschäftigung)... ABER möglich, weil ich Single bin und meine Arbeit seh*
- *Sehr einschränkend war und ist der "Tarifvertrag zur sozialen Absicherung ..." und den daraus folgenden Zwängen zur Inanspruchnahme der Ausgleichstage. Die Zeiten wurden nicht im vollen Anspruch abgegolten. Das lag nicht an der Uni, sondern an der unsin*
- *sehr häufig Arbeit auch am Wochenende (versuchsbedingt!); Samstag und Sonntag!*
- *sehr lange (z.T. selbst auferlegte) Arbeitszeiten, kaum "Freizeit", soziales Leben bleibt etwas auf der Strecke*
- *Sehr viel Pendelverkehr und dadurch weniger Zeit für mein Privatleben*
- *soziale Kontakte stark eingeschränkt, wenig Zeit und Lust für Hausarbeiten*
- *Spätes Nach-Hause-Kommen, sich dann ausgebrannt und müde zu fühlen und keine Energie für Familie oder Freunde (trifft nur auf die Woche zu, Wochenende ok)"durch die hohe Forschungseingebundenheit muss das Familienleben zurückstehen*
- *spezielle im Sommer Zeit für Hobbies (Wandern, Garten,...) eigentlich nur am Wochenende, das trifft aber generell für jeden Beruf zu*
- *Stellenweise sehr unregelmäßige Arbeitszeiten, durch internationale Zusammenarbeit und Serviceaufgaben. Dadurch z.B. regelmäßige Ausübung von Sport in Frage gestellt*
- *Tätigkeit sehr zeitintensiv (ich arbeite aber mehr um erfolgreich zu sein-->freiwillig); Da meine Lebensgefährtin und ich beide Promovieren, ist die Möglichkeit auf die Geburt eines eigenen Kindes derzeit nicht gegeben. Gerade in Rostock, bzw. Deutschl*
- *teils späte Arbeitszeit - abends; Nichtübereinstimmung freier Zeiten mit Schulferien*
- *teilweise Abendveranstaltungen, Wochenendveranstaltung, Dienstreisen Langandauernde Aufenthalte zu Experimenten außerhalb ergeben entsprechende Konsequenzen für das Familienleben*
- *unsichere Situation erschwert Realisierung von Kinderwünschen*
- *Unsicherheit bei der Familienplanung, insbesondere aus finanziellen Gründen und Gründen der Weiterbeschäftigung; Manchmal unregelmäßige Arbeitszeiten*
- *Unsicherheit bzgl. Weiterbeschäftigung, Beschäftigungsort; hohe zeitliche Belastung durch Berufstätigkeit / Promotion*
- *unzureichende Kinderbetreuung aufgrund von eingeschränkter Zeit*
- *Urlaubszeiten an Semesterferien gebunden*
- *verkürzte Zeit der Kinderbetreuung zu Hause*
- *Vernachlässigung Partner, Freizeit*
- *Verringerung der Freizeit z.B. durch Klausurdurchsichten und Vorbereitung von Lehrveranstaltungen zu Hause*
- *viel Arbeit auch zuhause, wenig Freizeit*
- *Viel Arbeit bedeutet weniger Freizeit*

- *Viel Arbeit für relativ wenig Geld. Sehr hohes persönliches Engagement steht im direkten Konflikt mit persönlichen Beziehungen. Setzt tolerante Partner/Freunde voraus*
- *Viel Arbeit, Auslandsreisen vs. Kinderbetreuung*
- *viel Arbeitszeit und gedankliche Beschäftigung natürlich auch in der Freizeit, aber das ist sicherlich normal!*
- *Viel zu wenig Zeit für meine Familie, meine Neigungen/Entspannungen/Gesundheit. Zuwenig Geld für die Aufrechterhaltung einer akademischen Familienkultur bei zu vielen (3) Kindern (für mich allein wäre es ein wunderbares Gehalt), einer Alterssicherung usw.*
- *Viele Abendveranstaltungen*
- *Vor allem finanzielle Einschränkungen! Nur einige Beispiele dazu: keine Kreditwürdigkeit in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, Einkommen zu gering für Familien (wurde noch verschärft durch den Wegfall der Ortszuschläge für Verheiratete und Kinder!*
- *Vor allem wenig Zeit!*
- *vorgegebene Veranstaltungstermine = Hobby vom Wind abhängig, also z.T. nicht ausführbar; Bindung an vorgegebene Ferientermine = teuerste Preiskategorie, Starre Semesterzeiten, häufige Arbeitsbelastung am Abend und Wochenende*
- *Während der Promotionsphase durchschnittliche Arbeitszeit von 60-70 Stunden/wöchentlich - daraus ergeben sich natürlich Einschränkungen für das Privatleben*
- *Wegen des Personal mangels und der unzureichenden UB sind Arbeiten nie fristgerecht abschließbar; wer nicht fertig ist, hat den Kopf nicht frei für Privatangelegenheiten*
- *Weite Entfernung von Familie*
- *wenig Freizeit und Entspannung*
- *Wenig Freizeit, nur wenig Zeit für die Familie am Wochenende*
- *wenig Freizeit*
- *Wenig Freizeit*
- *wenig Freizeit*
- *Wenig Zeit für die Familie durch teilweise hohe Arbeitszeitbelastung und Abendtermine*
- *Wenig Zeit für die Familie und man ist fertig und down wenn man nach Hause kommt*
- *wenig Zeit für die Familie; finanzielle Einschränkungen*
- *wenig Zeit für die Kinder/Haushalt usw. innerhalb der Woche; alle außerberuflichen Erledigungen müssen an andere Familienmitglieder verteilt werden; oder in der Mittagspause erledigt werden.*
- *wenig Zeit für Freizeit*
- *wenig Zeit für Hobbies/ zum Beispiel für Sportkurse in der Woche*
- *wenig Zeit für meine Kinder; Wochenendarbeit*
- *wenig Zeit für Privatleben und Freunde*
- *Wenig Zeit*
- *wenig/keine Zeit mit Partner; Wochenenden bereits mit Arbeit belegt; Kinder bekommen/erziehen nicht möglich; keine Zeit Hobbys nachzugehen*
- *Weniger finanzielle Möglichkeiten im Vergleich zur Industrie*

- *weniger Zeit für die Familie, da Aufgaben außerhalb der vertraglichen Arbeitszeit zu erledigen sind aufgrund der hohen Arbeitsbelastung*
- *Weniger Zeit für Partner und Kinder*
- *weniger Zeit*
- *Wochenendarbeit (Gutachten erstellen, Abschlussarbeiten, Klausuren, Hausarbeiten kontrollieren)*
- *Wochenendarbeit; häufige Abwesenheit (Dienstreisen); lange Arbeitstage (Abend- und Nachmittagsveranstaltungen); keine Planungssicherheit für Jahresurlaub; Stress*
- *Wochenendbeziehung durch ausgedehnte Arbeitsaufenthalte außerhalb*
- *Wochenendbeziehung*
- *Wochenendpendler*
- *z.T. Nachtarbeit bei Engpässen*
- *z.T. weniger Zeit für Partner*
- *Zeit für Kinderunterstützung und Entspannung durch Besuch kultureller Veranstaltungen (Konzerte, Theater, Ausstellungen, Kino) fehlt überwiegend*
- *zeit!!!*
- *Zeit*
- *Zeitaufteilungskonflikte - würde sowohl für Privatleben als auch für Beruf gerne mehr Zeit haben*
- *Zeiten für Versammlungen, Wochenendarbeit*
- *zeitlich eng gegliederter Wochenplan. Geringe Freizeit MINUTIÖS geplant*
- *zeitliche Belastung (Arbeit zu Hause abends / am Wochenende); Verzögerungen bei Nachwuchs; Schwierigkeiten bei der Festlegung auf einen Standort (Wohneigentum)*
- *Zeitliche Belastung auch am Wochenende bzw. abends in der Freizeit“*
- *zeitliche Beschränkungen, Stresslevel*
- *zeitliche Mehrarbeit*
- *zeitliches Management! Spitzenzeiten in der Arbeitsbelastung, auch im Urlaub erreichbar sein*
- *Zeitmangel für Freizeitaktivitäten*
- *Zeitmangel und Leistungsdruck wirken sich negativ aus*
- *Zeitmangel, Dienstreisen, Wohnort nicht der Arbeitsort*
- *Zeitmangel, Stress*
- *Zeitmangel, teilweise Wochenendarbeit, Abstriche bei der Kinderbetreuung*
- *Zeitmangel*
- *Zeitmangel*
- *Zeitmangel*
- *Zeitmangel*
- *Zeitmangel*
- *Zeitnot, Bewegungsmangel*
- *Zeitprobleme*

- *Zu hohe Wochenarbeitszeit, da zu viel an den Professoren hängen bleibt. Es ist hier teils (!) schwerer als andernorts zu delegieren, der administrative Aufwand ist hier wie andernorts zu hoch, die Ausstattung mit Personal ist viel zu gering, um die gele*
- *zu hohe zeitliche Belastung insgesamt kaum Möglichkeiten, Urlaub zu nehmen und erst recht nicht zu den Schulferienzeiten, hat sich seit Bachelor/Master drastisch verschlechtert*
- *zu viel Arbeit in meiner derzeitigen Beschäftigung, zu wenig Freizeit, zu wenig Zeit für die Partnerschaft*
- *zu viele Überstunden; Auslandsreisen*
- *zu wenig Freizeit*
- *Zu wenig Zeit für das Privatleben, da ich zu Hause noch Lehrveranstaltungen (Seminare) vorbereiten muss und dies auf Arbeit nicht schaffe, da ich dort nicht die nötige Ruhe finde*
- *zu wenig Zeit für die Familie*
- *zu wenig Zeit für die Kinder*
- *zu wenig Zeit für Hobbies und Freunde*
- *Zu wenig Zeit für meine Familie*
- *zu wenig Zeit für Nachwuchs*
- *Zu wenig Zeit, Ortabwesenheit, Komplizierte Urlaubsgestaltung; (siehe auch vorherige Angaben)*
- *Zu wenig Zeit*
- *Zum Teil ungünstige Zeiten von Veranstaltungen (außerhalb der Öffnungszeiten von Kindertagesstätten)*

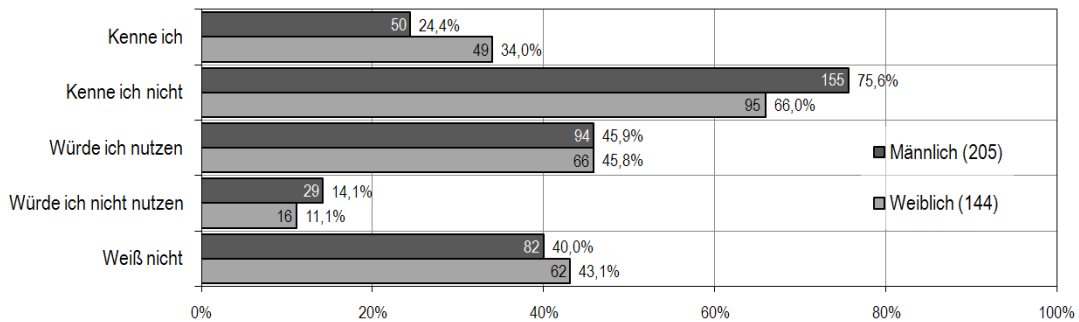


Abb. A2: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nach Fakultäten und Einrichtungen

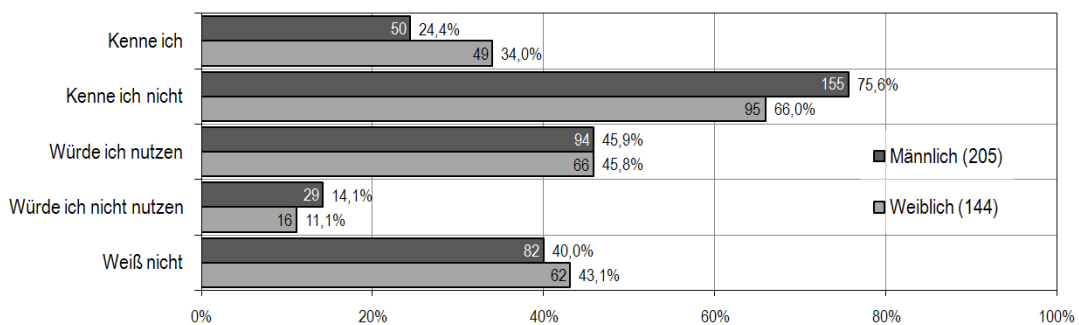


Abb. A3: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nach Vertragsverhältnis

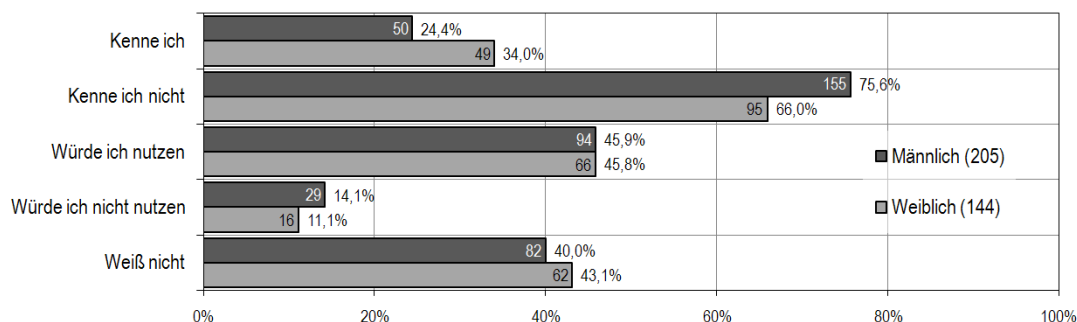


Abb. A4: Bekanntheit und mögliche Nutzung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nach Beschäftigungsverhältnis

Antworten A2: Warum haben Sie die Erfüllung eines Kinderwunsches schon einmal aufgeschoben?

Frei formulierte Antworten³:

- - arbeiten mit radioaktiven Stoffen
- - finanzielle Situation (keine Mitarbeiterstelle an Uni)
- - unsichere berufliche Perspektive (beiderseits) - unsichere finanzielle Situation selbst mit best. Arbeitsverhältnis
- - weil ich 17 Jahre in befristeten Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet habe
- * kurz vor dem Ende einer beruflichen Qualifizierung kommt zum einen zu einem massiv erhöhten Arbeitsaufwand zum anderen ist eine anschließende Jobsuche wenig aussichtsreich wenn Frau schwanger ist bzw. ein Baby versorgen muss
- absehbare Perspektivlosigkeit im Beruf bei entsprechenden Unterbrechungen
- als zeitlichen und finanziellen Gründen
- Arbeit in relevanter Arbeitsstätte während der Schwangerschaft nur eingeschränkt gestattet.
- Aufgrund der befristeten Anstellung.
- Aus Angst sonst später beruflich nicht mehr Fuß fassen zu können (zumindest nicht so wie gewollt und im geplanten Beruf). Das wurde einem so "eingebläut"! Jetzt würde ich es anders machen...
- aus beruflicher Unsicherheit
- Aus finanziellen und zeitlichen Gründen.
- Aus Gründen der Karriereplanung, Vernunft.
- befristete Arbeitsverträge in Projekten
- befristete Verträge - Angst, dass Vertrag nicht verlängert wird
- befristeter Arbeitsvertrag
- Befristeter Arbeitsvertrag endete - Unsicherheit, Zukunftsangst

³ Teilweise wurden die Texte durch die begrenzte Zeichenzahl des Eingabefeldes abgeschnitten.

- *befristeter Arbeitsvertrag, Vorrang für Arbeit an Weiterqualifikation*
- *befristeter ArbV*
- *Beruf zu Zeitintensiv, finanzielle Unsicherheit, schlechte berufl. Perspektive*
- *Da ich erst einen Abschluss haben wollte.*
- *da Stelle befristet*
- *Das ist eine gute Frage. Wahrscheinlich aus Angst das nicht beides Möglich ist. Allerdings gibt es keinen konkreten Hinderungsgrund, wenn ich darüber nachdenke.*
- *Der Finanzen halber.*
- *Diese Frage können Sie sich sicherlich selber beantworten! Was will man denn mit einem befristeten Vertrag auf einer halben Stelle?*
- *eigene Zukunft ungewiss*
- *ein Kind lässt sich mit meinem befristeten Vertrag nicht vereinbaren - ein Kind benötigt finanzielle Planungssicherheit wenigstens eines Partners, wenn beide Wissenschaftler sind, ist dies nicht möglich bzw. schwer zu gewährleisten*
- *Eine Schwangerschaft lässt sich nicht mit der Arbeit im Labor vereinbaren*
- *erst studieren und dann die Kinder*
- *fehlende Finanzen*
- *Finanzielle Gründe*
- *Finanzielle Unklarheit.*
- *finanzielle Unterversorgung*
- *Geld, Zeit*
- *hatte gerade eine Stelle an der Uni bekommen; Chef hatte signalisiert, daß eine Schwangerschaft nicht gerade begrüßt würde!!*
- *Ich möchte zuerst eine finanziell gesicherte Grundlage aufbauen.*
- *Ich sehe weder die zeitlichen noch die finanziellen Freiräume dafür.*
- *Ich wollte zuerst meine Promotion beenden, um dann eine in Aussicht stehende feste Stelle zu bekommen.*
- *im Studium passte es nicht. in der Diss. passte es auch nicht und hinterher sowieso nicht. zusätzlich bekommt man als frau schwerer einen Job mit kleinen Kindern. Diese könnten krank werden, wodurch man als Arbeitnehmer ausfällt. Wird oft negativ kommentiert*
- *Ist bei befristeten Drittmittel-Projekten nicht vereinbar*
- *Wegen meiner Habilitation (Hochschullaufbahn)*
- *Karriere*
- *Karriereplanung (pendeln)*
- *Keine gesicherte Existenzgrundlage, da nur befristetes Arbeitsverhältnis*
- *keine Kinder bei befristetem Arbeitsvertrag*
- *keine Zeit*
- *Keine Zeit für das Kind bis zur Beendigung der Promotion.*

- *Kinder mit wenig Geld aufzuziehen im Studium, stell ich mir schwierig vor und stressig*
- *Kinderaufzucht und Erziehung ist nicht möglich wenn beide Eltern an der Uni bzw. wissenschaftlich tätig sind. Schwangerschaft von vorgesetzten nicht erwünscht/unterstützt*
- *Kurzfristig um Geburtstermin in Probenahmesaison zu vermeiden*
- *-Läßt sich mit dem Leben an der Rostocker Universität nicht vereinbaren (kurze Arbeitsverträge usw.).*
- *Mein Gehalt reicht nicht für 2 Personen + Kind + Auto (Arbeitsweg) + Haus (Familienbesitz) + Hobby
Ich verlasse das Haus morgens 7:30 Uhr und bin 18:30 zurück => meiner Meinung nach zu wenig Zeit für Familie*
- *meine berufliche Zukunft war ungewiss. aber auch private gründe*
- *nach der Wende war es wichtig, die Arbeitsaufgaben zu sichern --> kein zweites Kind mehr*
- *Nichtvereinbarkeit von Schwangerschaft und Labortätigkeit*
- *passte zeitlich nicht in die beruflichen Verpflichtungen a) meines Mannes, b) meiner selbst*
- *Promotion*
- *Promotion geht vor*
- *Promotion noch nicht abgeschlossen, befristeter Arbeitsvertrag -> fehlende finanzielle Sicherheit*
- *Promotion und Baby? Nein Danke.*
- *Promotion; anschließende Arbeitslosigkeit; dann Partnerin in der Promotion und ihr drohende Arbeitslosigkeit*
- *Qualifikation*
- *Qualifikationsgründen und Zeitmangel*
- *schlechte Vereinbarkeit von Familie und arbeiten als Wissenschaftler in der Forschung*
- *schwierig mit hoher zeitlicher Belastung / Stress zu vereinbaren*
- *Schwierigkeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, stress und Belastung am Arbeitsplatz, der die Familienplanung in den Hintergrund rückt*
- *seltene Chance auf Weiterbeschäftigung durch drittmittelgefördertes, befristetes Projekt -> schlechte Chancen auf Einstellung bei Schwangerschaft*
- *siehe vorne*
- *soziale Absicherung fehlte*
- *Stelle ist nur befristet*
- *Studium, Arbeit, zu geringe Mittel*
- *trotz vieler unterstützender Programme (z.B. Kinderbetreuung) ist es als Frau nicht mit einer Hochschul-Karriere vereinbar... wieviel % der Professuren sind denn durch Frauen besetzt!?!*
- *um die berufliche Weiterentwicklung nicht zu gefährden*
- *Um eine bezahlte Arbeit zu finden.*
- *um sich berufliche etablieren zu können (Berufsstart)*
- *Ungewisse berufliche Zukunft, Dasein als Pendler*
- *ungünstiger Zeitpunkt aus Sicht des Partners*
- *Unklare Jobaussicht bzw. -Zukunft Geldsorgen*

- *unpassender Zeitpunkt, wenig Geld im Monat zur Verfügung (Stipendium)*
- *unsichere berufliche Zukunft*
- *unsichere Lebensplanung (Zeitverträge), finanzielle Situation (3/4 Stellen), Zeitaufwand f.d. Promotion*
- *Unsicherheit der beruflichen Situation, finanzielle Unsicherheit*
- *Unsicherheit einer Arbeitsstelle nach der Promotion*
- *Unsicherheit über zukünftige Arbeitsverhältnisse (finanzielle Situation)*
- *Unterbrechung der Promotion wäre von Nachteil*
- *Unvereinbarkeit mit der aktuellen Lebenssituation.*
- *verbot sich aus extrem kurzfristiger Beschäftigung und unklarer Nahperspektive*
- *Vereinbarkeit von Beruf und Kindern unmöglich.*
- *Vertragsverlängerung fraglich*
- *Vertragsverlängerung war unklar, Promotion sollte zumindest halbfertig sein*
- *Während der Examensvorbereitung hat man keine Zeit für eine Schwangerschaft. Angst, dass man die Promotion abbricht, wenn man ein Kind hat. Ungewissheit, wie das Referendariat mit Kind machbar ist.*
- *War während des Studiums schwer denkbar. Hätte mehr Kinder, wenn die Kinderbetreuungsmöglichkeiten am früheren Wohnort besser gewesen wären.*
- *Weder mein Ehepartner noch ich können uns eine weitere Unterbrechung der beruflichen Weiterqualifizierung durch Inanspruchnahme der Elternzeit leisten.*
- *wegen der Karriere meiner Frau*
- *wegen der Karriere...*
- *wegen der universitären Zukunft*
- *wegen Unkalkulierbarkeit und Unsicherheit der beruflichen Zukunft*
- *weil Auslandsaufenthalt und Geländearbeit für Promotion notwendig*
- *weil die Arbeit mit giftigen Substanzen dagegen spricht und ich irgendwann mal einen Dokortitel haben möchte*
- *weil es eben wegen der Belastung nicht passte, es ist dann aber doch etwas später passiert und das war gut so.*
- *weil es einfach nicht gepasst hat. (siehe oben - zwei Städte, befristeter Vertrag in HRO)*
- *weil Kinder und universitäre Karriere absolut nicht vereinbar sind.*
- *Weil mein Mann und ich während unserer Assistententätigkeit über große Entfernungen gependelt sind.*
- *Weil wir uns ein zweites Kind nicht leisten können!*
- *Wenn beide Partner mit der Promotion beschäftigt sind geht das leider nicht, Kinder zu bekommen. Keine Betreuung möglich, in der Schwangerschaft arbeiten im Labor nicht erlaubt.*
- *Wie bereits 2 Fragen zuvor beantwortet. Ein befristeter Arbeitsvertrag mit der ständigen Gewissheit jederzeit entlassen zu werden, blockiert jegliche Umsetzung eines Kinderwunsches, da in der Regel der Lebenspartner in einer ähnlichen Situation steckt.*

- *will erst die Promotion abschließen*
- *wir können aufgrund der doppelten akademischen Karriere derzeit nicht an einem Ort leben*
- *Wochenendbeziehung*
- *Wohnort != Arbeitsort. Finanzielle Unsicherheit durch befristeten Arbeitsvertrag.*
- *Zeitliche Gründe*
- *zu wenig Zeit, zu schlechte Bezahlung*
- *zunächst Promotion abschließen*
- *zu wenig Zeit für Kinderbetreuung, ungünstige Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen, Verdienstaufschlag*

B Anlagen zu Kapitel 2: Motivierende und demotivierende Faktoren

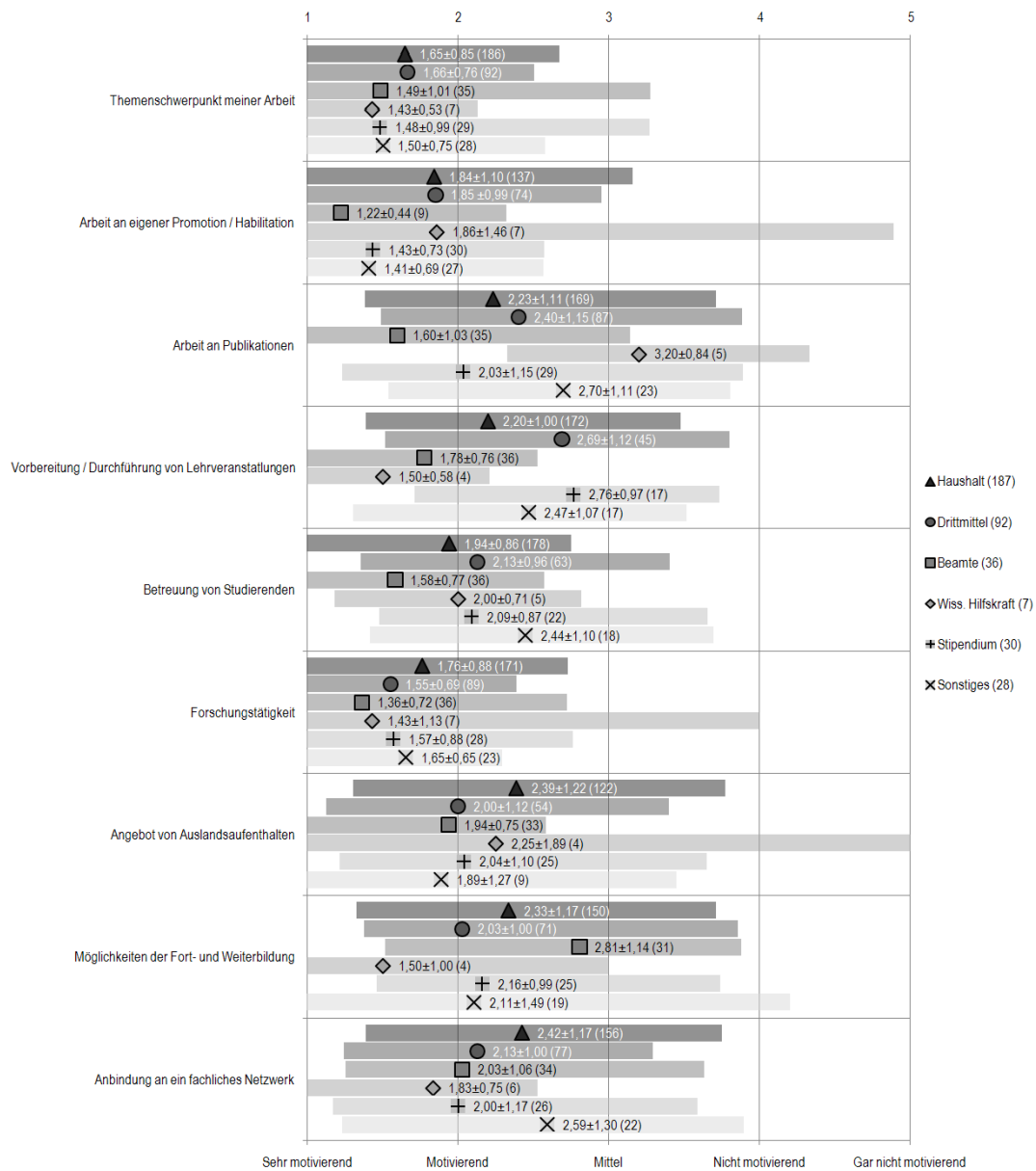


Abb. B1: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung nach Vertragsverhältnis

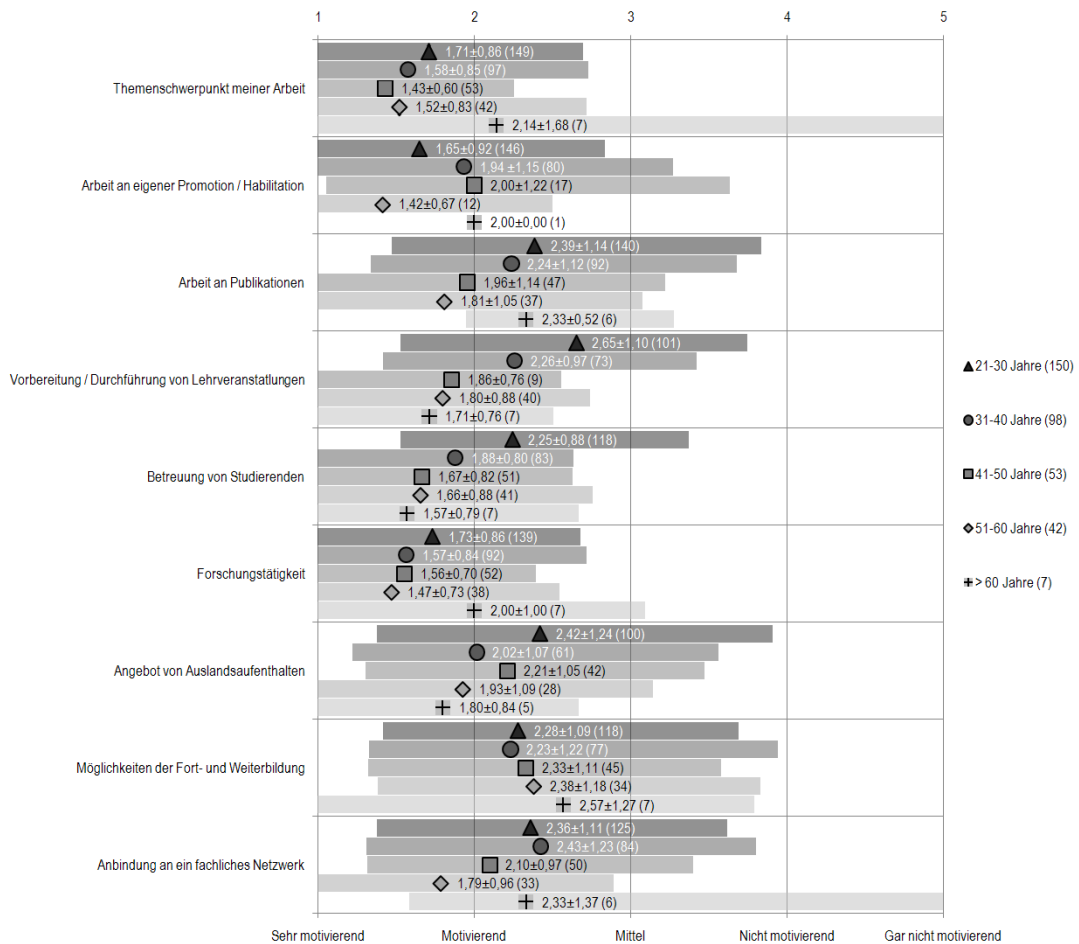


Abb. B2: Arbeitsinhalte bei Lehre und Forschung nach Altersgruppen

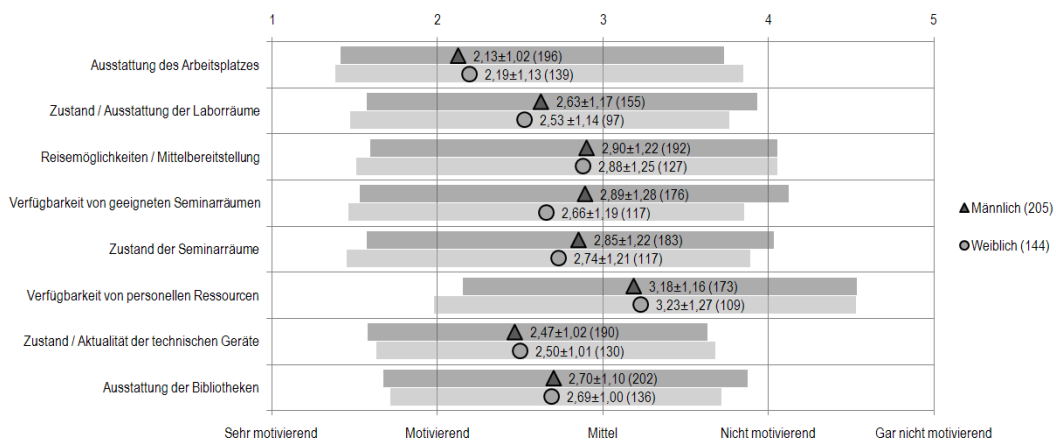


Abb. B3: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur nach Geschlecht

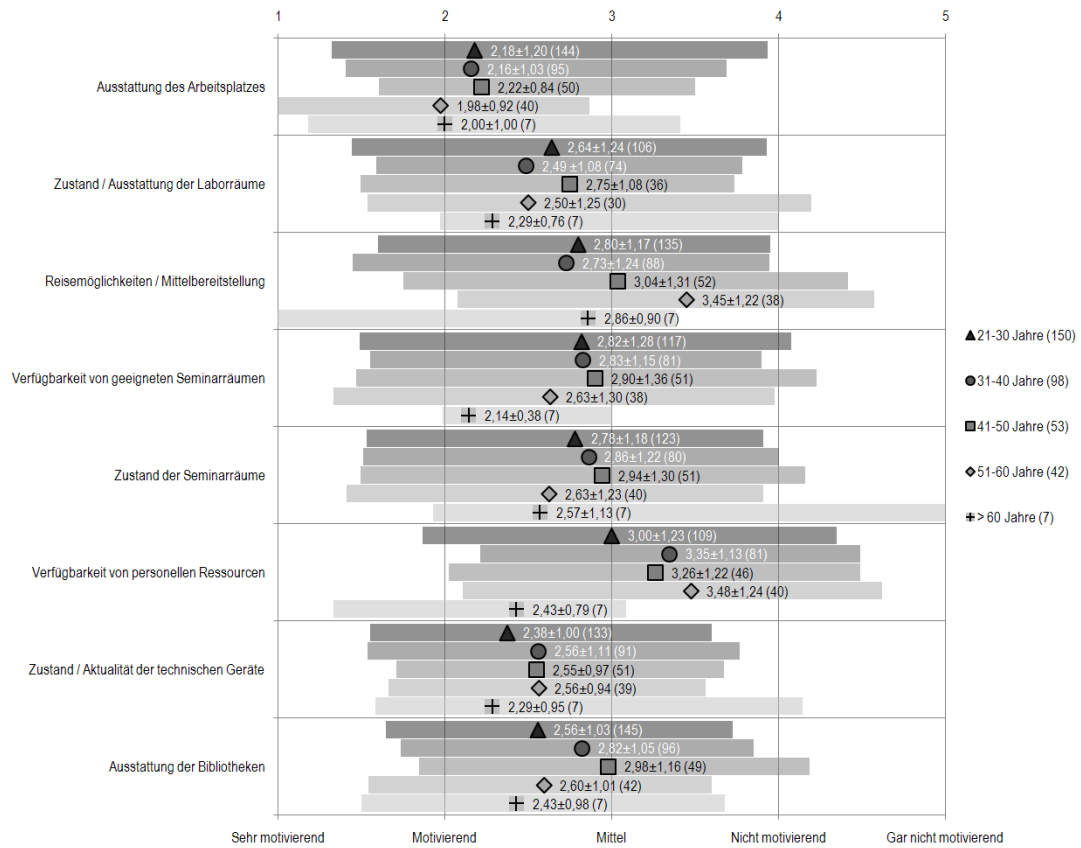


Abb. B4: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur nach Altersgruppen

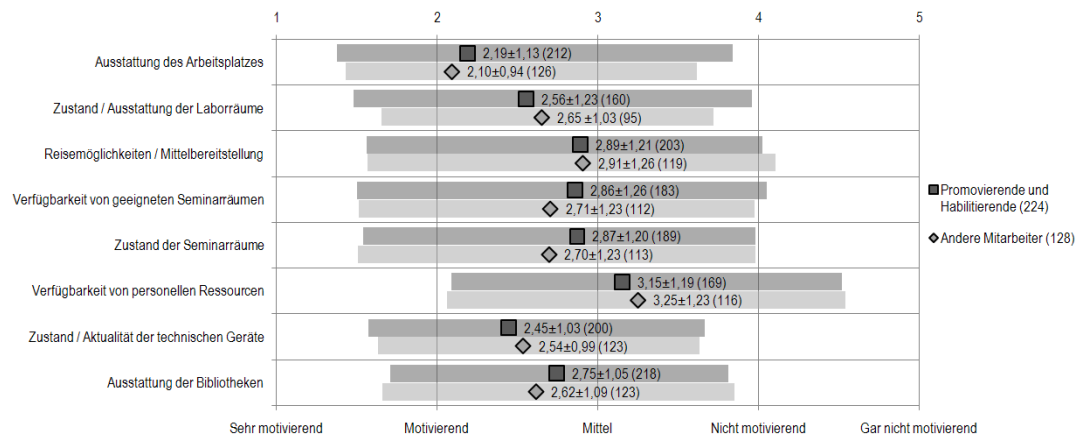


Abb. B5: Arbeitsbedingungen: Infrastruktur in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

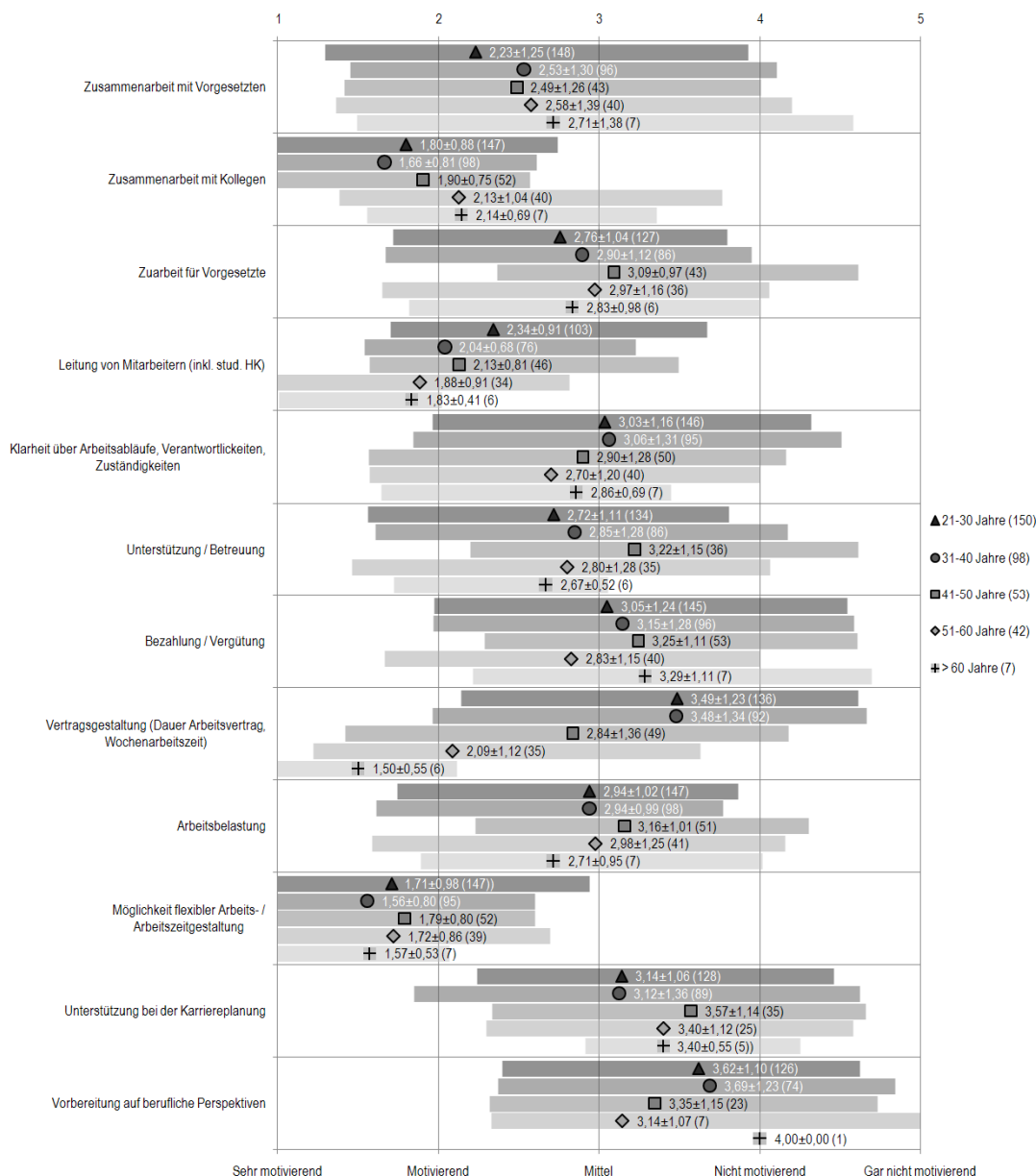


Abb. B6: Arbeitsbedingungen: Subjektive Faktoren nach Altersgruppen

Tab. B1: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten in der Gruppe der Promovierenden und Habilitierenden

	Weder noch		Informiert: ja ermutigt: nein		Informiert: ja ermutigt: ja		Gesamt	
Promovierende und Habilitierende	106	47,3%	52	23,2%	66	29,5%	224	100%
andere Mitarbeiter	57	44,5%	31	24,2%	40	31,3%	128	100%
alle Befragte	163	46,3%	83	23,6%	106	30,1%	352	100%

Tab. B2: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten nach Altersgruppen

Altersgruppe	Weder noch		Informiert: ja ermutigt: nein		Informiert: ja ermutigt: nein		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
21 - 30 Jahre	71	47,3%	29	19,3%	50	33,3%	150	100%
31 - 40 Jahre	49	50,0%	25	25,5%	24	24,5%	98	100%
41 - 50 Jahre	20	37,7%	14	26,4%	19	35,8%	53	100%
51 - 60 Jahre	20	47,6%	11	26,2%	11	26,2%	42	100%
> 60 Jahre	2	28,6%	4	57,1%	1	14,3%	7	100%
Keine Angabe	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	100%
Alle Befragte	163	46,3%	83	23,6%	106	30,1%	352	100%

Tab. B3: Information und Ermutigung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durch den Vorgesetzten nach Vertragsverhältnis

Vertragsverhältnis	Weder noch		Informiert: ja ermutigt: nein		Informiert: ja ermutigt: nein		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Haushalt	91	48,7%	42	22,5%	54	28,9%	187	100%
Drittmittel	40	43,5%	22	23,9%	30	32,6%	92	100%
Beamte	13	36,1%	14	38,9%	9	25,0%	36	100%
Wiss. Hilfskraft	7	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	100%
Stipendium	12	40,0%	5	16,7%	13	43,3%	30	100%
Sonstiges	17	60,7%	6	21,4%	5	17,9%	28	100%
Mehrfachnennung	17	60,7%	6	21,4%	5	17,9%	28	100%
Alle Befragte	163	46,3%	83	23,6%	106	30,1%	352	100%

Tab. B4: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Vertragsverhältnis

Vertragsverhältnis	Ja		Ja, zum Teil		Nein		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Haushalt	85	45,5%	71	38,0%	31	16,6%	187	100%
Drittmittel	48	52,2%	37	40,2%	7	7,6%	92	100%
Beamte	25	69,4%	4	11,1%	7	19,4%	36	100%
Wiss. Hilfskraft	2	28,6%	0	0,0%	5	71,4%	7	100%
Stipendium	19	63,3%	7	23,3%	4	13,3%	30	100%
Sonstiges	7	25,0%	7	25,0%	14	50,0%	28	100%
Mehrfachnennung	8	28,6%	7	25,0%	13	46,4%	28	100%
Alle Befragte	178	50,6%	119	33,8%	55	15,6%	352	100%

Tab. B5: Freistellung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Altersgruppen

Altersgruppe	Ja		Ja, zum Teil		Nein		Gesamt	
21 - 30 Jahre	74	49,3%	50	33,3%	26	17,3%	150	100%
31 - 40 Jahre	48	49,0%	40	40,8%	10	10,2%	98	100%
41 - 50 Jahre	26	49,1%	17	32,1%	10	18,9%	53	100%
51 - 60 Jahre	25	59,5%	9	21,4%	8	19,0%	42	100%
> 60 Jahre	4	57,1%	3	42,9%	0	0,0%	7	100%
Keine Angabe	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	2	100%
Alle Befragte	178	50,6%	119	33,8%	55	15,6%	352	100%

Tab. B6: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Geschlecht

Geschlecht	Nein		Ja, völlig		Ja, zum Teil		Gesamt	
Männlich	55	26,8%	47	22,9%	103	50,2%	205	100%
Weiblich	39	27,1%	38	26,4%	67	46,5%	144	100%
Keine Angabe	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	3	100%
Alle Befragte	95	27,0%	87	24,7%	170	48,3%	352	100%

Tab. B7: Kostenerstattung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Altersgruppen

Altersgruppe	Nein		Ja, völlig		Ja, zum Teil		Gesamt	
21 - 30 Jahre	37	24,7%	45	30,0%	68	45,3%	150	100%
31 - 40 Jahre	31	31,6%	21	21,4%	46	46,9%	98	100%
41 - 50 Jahre	16	30,2%	15	28,3%	22	41,5%	53	100%
51 - 60 Jahre	10	23,8%	2	4,8%	30	71,4%	42	100%
> 60 Jahre	0	0,0%	3	42,9%	4	57,1%	7	100%
Keine Angabe	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	2	100%
Alle Befragte	95	27,0%	87	24,7%	170	48,3%	352	100%

Antworten B1: Welche Kosten⁴ werden nicht erstattet?

Frei formulierte Antworten⁵:

- - *alles, was der Etat nicht hergibt (bes. Dienstreisen zu Konferenzen, Bibliotheksaufenthalte) - Kosten für Mikrofilme, Kopien (außer Lehrbedarf)*
- - *der reale Aufwand bei der Teilnahme an Tagungen*
- - *PC-Kurse etc. - teilweise eigene Mitteleinwerbung für Auslandsaufenthalte*
- - *technisch essentielle Fortbildung -Sicherheit, Arbeitsschutz etc. wird kostendeckend erstattet (Antrag zentral/Erstattung über Titel URO) - normale wiss. Fortbildung über Haushalt nicht bzw. nur anteilig finanzierbar (Anteil im Fixum für kleinen Work*
- *abhängig von Haushaltslage*
- *Alle nicht gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungen wie Konferenzen, Auslandsaufenthalte werden nicht von der Universität unterstützt.*
- *ändert sich je nach Haushaltslage*
- *Arbeitszeit muss teils nachgearbeitet werden*
- *Außeruniversitäre Fortbildungen mit Fokus von Soft Skills und sekundär fachlichem Zusammenhang zur Arbeit.*
- *Bahncard, Hotel*
- *Bisher hat keine Weiterbildung stattgefunden*
- *Blöde Frage. Vorne habe ich gesagt, dass ich keinerlei Fortbildungsmaßnahmen nutze. Woher soll ich dann bitte wissen, ob diese erstattet werden? Tagungen und Konferenzen werden zu 1% erstattet.*
- *Da ich die Kurse an einem Nicht-Universitätsinstitut besuche ist eine Kostenübernahme durch die Universität nicht ohne weiteres möglich. Meine Teilnahme ist jedoch im Interesse des Fremd-Instituts, so dass von dieser Seite eine weitgehende Kostenübernahm*
- *Das Reisekostenbudget ist auf 2 Euro pro Jahr begrenzt. Das reicht nicht einmal für eine einzige Tagung.*
- *das war eine Frage, die beantwortet werden musste, um weiterzukommen - trifft konkret nicht zu*
- *DFG-Projekt, bei dem das Tagegeld abgeschafft wurde, was oft (v.a. Ausland) aber nötig ist. Zuzahlung über Haushaltsmittel findet nicht statt, um Etat nicht zu belasten und anderen ebenso viele Tagungen etc. zu ermöglichen wie die DFG.*
- *Didaktik u.ä.*
- *Die Kosten für Fortbildungen und Tagungen werden aus dem Haushalt bezahlt, d.h. von dem Budget abgezogen, das u.a. für Reparaturen von Laborgeräten genutzt wird... wenn also eine wichtige Tagung stattfindet und gleichzeitig ein Gerät defekt ist, können*
- *Die Kosten werden in der Regel über Drittmittel erstattet, sind keine selbst eingeworbenen Drittmittel da, kann ich keine Tagung besuchen! Über Haushaltsgelder werden Drittmittelangestellte nicht finanziert*
- *Die vorangegangenen Fragen treffen auf Professoren nicht zu, ohne dass die Möglichkeit bestünde, dies anzugeben.*

⁴ Kosten für die genutzten Fort- und Weiterbildungen

⁵ Teilweise wurden die Texte durch die begrenzte Zeichenanzahl des Eingabefeldes abgeschnitten.

- *-Dienstreisen werden häufig nur anteilig erstattet (aus formalen oder Kostengründen)*
- *Eigenanteil 1 % auf alles*
- *ein Teil der Reisekosten*
- *einige Kurse am ZGDV habe ich selbst bezahlt, da im Haushalt keine Mittel dafür vorhanden waren*
- *Es kommt immer darauf an ob man auf einer Stelle sitzt oder Stipendiat ist, als Beschäftigter mit einer Drittmittelstelle bekommt man mehr erstattet als ein Stipendiat. Zum Beispiel Reisen zu im Ausland stattfindenden Konferenzen*
- *Es wird nur das nötigste bezahlt, daher ist auch die Anzahl an Veröffentlichungen sehr eingeschränkt. Konferenzen außerhalb Deutschland sind schwierig.*
- *Es wird NUR erstattet: Teilnahme an Fachtagungen.*
- *Essen*
- *Fahrtkosten*
- *Fahrtkosten in und um Rostock*
- *Fahrtkosten Innerorts teilweise teilnahmegebühren*
- *Fahrtkosten mit dem eigenen PKW werden nicht immer erstattet.*
- *Frage ist zu allgemein. Bei Konferenzen wir z.B. ein Festbetrag erstattet.*
- *Für universitätsfremde Veranstaltungen.*
- *gesetzlich vorgeschriebene Weiterbildung im Strahlenschutz- keine Zahlung von Tagesgeld (1 Tageskurs)*
- *großes Problem: sprachliche Weiterbildung im Zielland*
- *Ich übernehme gerne selber einige Kosten (Fahrten, Tagungsgebühren) um finanzielle Mittel für andere Institutsaufgaben zu sparen. Die Fortbildungen sind schließlich auch in meinem eigenen Interesse und zudem steuerlich absetzbar.*
- *im Rahmen eines Drittmittelprojektes werden nur die im Vorfeld beantragten und genehmigten Weiterbildungen erstattet. Kurzfristig interessante Kurse sind nicht im Budget.*
- *je nach Kassenlage ...*
- *Kann mich nicht mehr erinnern*
- *kleinere Beträge, für die sich der Papierkram nicht lohnt*
- *kommt auf Finanzierung an; z.B. Übernachtungskosten: offizielle Sätze zu niedrig für tatsächliche Kosten*
- *Konferenzreisen, die das Budget übersteigen*
- *Kosten für Weiterbildungen die nicht direkt mit der Forschungsarbeit zu tun haben werden nicht erstattet. Zudem wird für Tagungen und Konferenzen mitunter ein Verzicht auf Tagegeld gefordert.*
- *Kosten für Fortbildungsmaßnahmen außerhalb der Universität*
- *Kosten für Frühstück, Mittag, Abendbrot während einer Tagung; Übernachtungskosten nur bis 65,- Euro*
- *Kosten für ZGDV-Kurse, Hochschuldidaktik, Tage der Lehre*
- *Kosten werden im Rahmen des knappen Haushalts auf bestimmten Betrag begrenzt*
- *Kurse der Hochschuldidaktik*
- *Kursgebühren, teilw. Tagungsbeiträge*
- *Kursgebühren, z.T. Reisekosten*

- *Materialien*
- *nächtliche Taxifahrten*
- *Nennung schwer möglich, da dies Abhängig von der Wirtschaftlage der Firma ist.*
- *nicht alle Reisekosten*
- *Nicht alle Weiterbildungen werden erstattet - aber das ist auch gerecht, da einige fachfremder sind. Viele Details werden von der Reisekostenstelleständig angefochten, trotzdem ich einen strengen Sparkurs fahre (Bahncard, private Unterkunft etc.)*
- *Nicht alle Reisekosten, die ich für angemessen halte. Zu enge Auslegung des RK-Gesetzes, schlechtes RK-Gesetz. Zahle Unterschied zur 1. Klasse selbst, damit ich arbeiten kann auf den Fahrten. Muss Taxi ja praktisch auch selbst zahlen. Ist das zumutbar,*
- *Nur Kosten für Veranstaltungen die der Chef befürwortet*
- *reelle Fahrtkosten angemessene Übernachtungskosten*
- *Reise- und Aufenthaltskosten, die Grundbetrag übersteigen*
- *Reisekosten*
- *Reisekosten*
- *Reisekosten und Übernachtung nur zum Teil.*
- *Reisekosten, Teilnahmegebühr*
- *Reisen zu Konferenzen sind auf eine größere Dienstreise pro Jahr beschränkt.*
- *Sach- und Reisekosten nicht im vollen Umfang*
- *solche, die nicht mehr erstattet werden können, weil kein Geld mehr zur Verfügung steht*
- *Tagegeld bei Dienstreisen zur Fort- und Weiterbildung*
- *Tagegeld wird nicht gewährt,*
- *Tagungsgebühren / Konferenzreisen; ich soll immer erst versuchen, einen Förderantrag zu stellen, obwohl ich im Auftrag des Instituts unterwegs bin. Für (nicht promovierende) Kollegen werden jederzeit die Kosten erstattet.*
- *Teile von Reise- und Aufenthalts-(Hotel-)Kosten*
- *Teile der Reisekosten; hängt von den Umständen ab.*
- *Teile der tatsächlichen Unterhaltskosten (Tagegeld)*
- *Teile der Übernachtungskosten*
- *Teilnahmegebühren nur manchmal, Reisekosten manchmal, auch wenn es zum Beispiel ein Spezialkurs ist, der der Klinik für einen reibungslosen Betrieb nützt (mehrere Fachkundige)*
- *teilw. Teilnahmekosten*
- *Teilweise Fahrtkosten*
- *Übernachtung*
- *Übernachtung (es gibt aber ein Tagegeld)*
- *Unterbringung*
- *Unterkunftskosten*
- *unterschiedlich*
- *Verpflegung*
- *Verpflegung*

- *verschieden*
- *Vorbereitungs- und Nachbereitungszeit und was in Rostock erfolgt, wird nicht über Dienstreisen abgerechnet sondern privat finanziert (Wegekosten, Essen usw.)*
- *z.T. Hochschuldidaktische Veranstaltungen z.T. Konferenzen/Kongresse*
- *zum Teil Tagegeld oder Fahrtkosten*

Antworten B2: Gibt es Umstände, Fakten, motivierende oder demotivierende Faktoren, die hier nicht angesprochen wurden, Ihnen aber wichtig erscheinen?

Frei formulierte Antworten⁶:

- *- der Aufwand für Verwaltungstätigkeiten und Gremienarbeit*
- *- Doktoranden haben keine Lobby innerhalb der Uni oder zumindest sind mir keine Ansprechpartner bekannt - Promotion wird einerseits als "Privatvergnügen" von Vorgesetzten und Kollegen bezeichnet, für das man seine Freizeit zu opfern und private Kosten (*
- *- Ethik/Moral im Umgang mit geistigem Eigentum (durchaus auch über die Universitätsgrenzen hinweg) - wissenschaftlicher "Wettbewerb" belohnt skrupellosesten "Ideenklau" - wir benötigen wohl einen Kodex der Universität und mit ihr assoziierter Institute*
- *- neueingestellte wissenschaftliche Mitarbeiter werden meist von Anfang an alleine gelassen und müssen alles alleine herausfinden (wie was wo und warum läuft). - eine Vertrauensperson für die ersten paar Wochen wäre von Vorteil.*
- *(a) Ausstattung ausgewählter Meßeinrichtungen auf den aktuellen Stand der Technik bringen; (b) Bessere Betreuung ausgewählter Meßeinrichtungen durch Verantwortliche(n) in Hinblick auf deren Justage; (c) Zusammenarbeit/Kooperation von Arbeitsgruppen (z.B*
- *(vgl. 2.4) Mehr Selbstbestimmung in der Ausgestaltung der eigenen Belange des Instituts wäre wünschenswert.*
- ** dringende Modernisierungen nötig (z.B. zugige Fenster, Neonröhren, ...) * zu wenig Büros für zu viele Mitarbeiter, es fehlt ein Besprechungsraum*
- ** ich habe wirklich nette Kollegen * ich arbeite hier gerne, aber sehr oft viel mehr als im Vertrag steht, um alles zu schaffen*
- ** zu wenig Büros für zu viele Mitarbeiter * dringender Modernisierungsbedarf (z.B. zugige Fenster, veraltete Neonröhren, ...)*
- *akademische Selbstverwaltung + Bürokratie nehmen viel Zeit in Anspruch*
- *Alles, was mit der Verwaltung zu tun hat, ist zu stark reglementiert und kompliziert bzw. dauert viel zu lang.*
- *Als demotivierend wird die universitätsseitige Verhinderung wissenschaftlicher Arbeiten empfunden*
- *Als Einsteiger in ein neuartiges Berufsfeld fühle ich mich nicht richtig betreut und unterstützt.*
- *an der Universität scheinen die Wissenschaftler eher für die Verwaltung als umgekehrt da zu sein, vieles wird von der Verwaltung gebremst und ist von Seiten der Wissenschaftler zu leisten - daraus ergeben sich Abstriche bei der für die Forschung und im*

⁶ Teilweise wurden die Texte durch die begrenzte Zeichenzahl des Eingabefeldes abgeschnitten.

- *An dieser Universität wird nie über die normale Arbeit geredet. INF usw. sind Sahnehäubchen, die mit dem Zustand der allgemeinen Lehre und Forschung nicht viel zu tun hat. Erst einmal sollten die normalen Sachen geregelt sein. Die allgemeine Position d*
- *Arbeitsbelastung hemmt schreiben für Dissertation/ Publikation*
- *Arbeitsklima; Gleichbehandlung der Kollegen*
- *Arbeitsmoral der nichtwissenschaftlichen Arbeitskräfte ist vielfach mangelhaft oder sogar destruktiv (Sekretariat, Hausmeister, technische Leiter, ...). Arbeitsabläufe sind vielfach zu bürokratisch und arbeitszeitvernichtend (Verlängerung von Arbeitsv*
- *Auf dem Weg zur Promotion geht die Promotion vor lauter Arbeit fast unter und wird nur sehr langsam voran getrieben.*
- *Auf viele Fragen war ein mehr oder weniger zufrieden schwer zu beantworten. Z. B. Ist die Betreuung von Studenten befriedigend? JA, die Arbeit mit Studenten macht mir immer Spaß. NEIN, wenn ich das nicht eigenverantwortlich gestalten kann, wenn notwendi*
- *Auskunft durch die Verwaltung*
- *Auslegung des Befristungs- und Teilzeitgesetzes bei Unimitteln (für Wissenschaftler ist es nicht möglich zeitlich und inhaltlich abgegrenzte Arbeitsaufgaben vertraglich zu bearbeiten, sobald "Haushaltsmittel" dazu genutzt werden-dazu zählt auch Geld aus*
- *äußerst demotivierend: die Schließung der Juristischen Fakultät, sowie die Ausstattung der Bibliothek (also insbesondere die mit der bevorstehenden Schließung einhergehende Budgetierung)*
- *Beschaffungsvorgänge sind viel zu aufwändig und dauern zu lange Möglichkeit der Pausenversorgung fehlt Beantragung von Urlaub wird durch Vorgesetzten kommentiert trotz äußerst geringem Krankenstand muss man bei Fehlen wegen Krankheit schlechtes Gewissen*
- *bessere Abstimmung von Fächern und Verwaltung bessere Kommunikation*
- *Betreuung von Kindern der Mitarbeiter. Uni eigener Kindergarten, bzw. Zuschuss des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung der Mitarbeiter.*
- *Bürokratie + "Papierkrieg"*
- *Bürokratie bei der Projektbeantragung. Die Forderung nach einer hohen Anzahl von Veröffentlichungen. Man wird genötigt über unfertige Arbeiten zu Berichten, was schade um die Zeit ist zu schreiben und von anderen das Geschwätz zu lesen.*
- *Demotivation liegt häufig in der Natur der Promotionsarbeit: Vor allem was die Themenfindung betrifft, hat man häufig Zweifel.*
- *Demotivierend - geringe finanzielle Ausstattung der Institute (Haushaltsmittel) - der steigende Anteil von Arbeits- und Zeitaufwand zum Einwerben von Drittmitteln und für bürokratische Prozesse in Relation zur verbleibenden Zeit für Lehre und Forschung*
- *demotivierend ist die Nichtanerkennung der fachlichen Leistungen und Kompetenzen durch den Fachvorgesetzten,*
- *demotivierend: - Verwaltungsarbeit für Haushaltsführung, Antragstellung an Verwaltung etc. - zusätzlicher Arbeit durch PR-Massnahmen (Winteruni, Girlsday, Lange Nacht der Wissenschaft)*
- *demotivierend: "einsame" Arbeit, d.h. fehlende Teamarbeit*
- *demotivierend: enormer Zeitaufwand der Lehrenden durch Beschäftigung mit fachfremden Belangen (Verwaltungsaufwand, mehrfache Konzeption von BA- und MA-Studiengängen, Einschränkungen in der Lehre durch Raumknappheit etc.)*
- *Demotivierend: Finanzielle Ausstattung in Projekten Extreme Verkomplizierung wirklich aller Abläufe / Bürokratismus bei Beschaffungen, Reisekosten, Schlüsseln,..... Motivierend: Selbstständiges Arbeiten manchmal gut möglich, Zusammenarbeit mit den ande*

- *Demotivierend: Niemals nachvollziehbar, welchen Weg eingeworbene Drittmittel gehen. Niemals nachvollziehbar, wie Leistungen innerhalb des Klinikums für andere Kliniken zum Beispiel, verrechnet werden bzw. welche Auswirkungen sich auf das eigene Budget e*
- *demotivierend: Perspektivlosigkeit für die Zeit nach der Promotion. Wenn ich ne Frau wäre würde ich danach am liebsten schwanger werden, aber das geht ja nun mal nicht... motivierend: ganz tolle interdisziplinäre Zusammenarbeit und Forschung, die zum Gu*
- *demotivierend: schwierige Lehrbedingungen durch zu viele Studenten pro Lehrveranstaltung*
- *Demotivierend: Unnötige Bürokratisierung des Studiums durch neue Studiengänge erzwungene Niveausenkung durch neue Studiengänge Missachtung der Eigenheiten geisteswiss. Forschung Entmachtung der Fakultätsräte und des Senats durch das LHG Aufwand für Akkr*
- *demotivierend: zu viel Zeit für Leistungskontrolle, zu starke Einengung der Forschungsfreiheit*
- *demotivierende Faktoren: einzelne Fachbereiche (eines Institutes) arbeiten gegeneinander anstatt miteinander, sinnlose Streitereien um Kleinigkeiten die den Arbeitsablauf unnötig erschweren, teilweise gutes wissenschaftlichen Arbeiten unmöglich machen*
- *Demotivierender Faktor Nr. 1: Dass bei 2 bezahlten Stunden mindestens 4 gearbeitete erwartet werden (oder übermenschliche Effektivität).*
- *der Betrag Lehrerabzug auf meinem Lohnzettel, auch wenn es nicht viel vom Betrag her ist, ist degradierend, denn Professor und wissenschaftlicher Mitarbeiter sind altersbedingt ausgeschieden und ich mache Arbeit beider weiter als Lehrkraft für besonder*
- *Der primäre und alles dominierende Hemmfaktor ist der befristete Arbeitsvertrag. Spätestens 6 Monate vor Ablauf des jeweils aktuellen Vertrages rückt die weitere "Karriereplanung" in den Vordergrund - in dem Sinne, dass man sich ständig mit der Frage be*
- *Der spezielle MV-Tarif zur sozialen Absicherung sorgt nur für eine demotivierende Gehaltsreduzierung. Die Arbeitsbelastung bleibt deutlich höher als 37 h/Woche. Die zusätzlichen Ausgleichstage können kaum genommen werden.*
- *Der streng hierarchische Verwaltungsablauf über sehr viele Stufen führt zu langen Bearbeitungszeiten, schlechter Kommunikation und wenig Möglichkeiten für individuelle Lösungen. Das ist demotivierend.*
- *der wichtigste Faktor ist meiner Meinung nach die Betreuung*
- *Der Zustand der Toiletten ist erbärmlich und gegenüber Kollegen von auswärtigen Einrichtungen (Industrie, Universitäten, auch ausländische) hochgradig peinlich*
- *Die "permanente Revolution" an der Universität Rostock wirkt sich negativ aus. Dies gilt sowohl für den zweiten Anlauf im Bologna-Prozeß, nachdem der erste überhastet erfolgte, als auch die andauernden Schließungs- und Kürzungsdebatten. Ein Teil der Wis*
- *Die (vielleicht nur gefühlte) Gängelung durch die Personalverwaltung, die offenbar von den Abläufen wissenschaftlicher Arbeit keine Ahnung hat, ist z. T. sehr demotivierend.*
- *Die Arbeitsbereitschaft und -geschwindigkeit einiger technischer Mitarbeiter ist manchmal demotivierend.*
- *Die eigentliche Arbeit finde ich motivierend und auch die Arbeit innerhalb der Arbeitsgruppe und mit den Studenten (wenn man mal davon absieht, wie unsere Gesellschaft ihre Kinder "erzieht" und in welchem Zustand manche hier als Studenten ankommen. Aber*
- *Die Einbindung/Durchführung/Betreuung der Promotion. Das dürfte ein häufiger Grund sein, dass junge Menschen als wiss. MA an einer Universität arbeiten und Einschränkungen hinnimmt (z.B. u.A. Abhängigkeit vom Doktorvater, signifikante Gehaltseinbußen).*

- *Die interdisziplinären Ringvorlesungen sind eine gute Möglichkeit, dass die verschiedenen Fakultäten ins Gespräch kommen. Das ist super und sollte ausgebaut werden.*
- *Die ständig befristeten Arbeitsverträge sind eine Zumutung - sie lassen keine langfristige Planung zu - weder beruflich für die eigene Karriere noch familiär. Warum können nicht langfristig feste Stellen geschaffen werden?*
- *Die Unterschiede in der Bezahlung zwischen Ost und West stellen für meine Generationen einen unbegründbaren Anachronismus dar.*
- *Die Verwaltungsarbeit nimmt zu viel Raum ein, ohne dass sichtbar wird, dass sie zu einer Verbesserung von Forschung und Lehre beiträgt.*
- *Doktorandenstellen sollten generell überall als 4h/Woche bezahlt werden, und nicht nur in einigen Bereichen*
- *durch starke Begrenzung in Geldern und Laborpersonal/-geräten sind experimentelle Bereiche (mehr Wiederholungen, mehr Varianten) stark eingeschränkt*
- *ein gesundes Verhältnis von ausländischen Studierenden bzw. Mitgliedern einer Arbeitsgruppe zu der Anzahl der deutschsprachigen Mitarbeiter. Es gibt Arbeitsgruppen, in der arbeiten so viele ausländische Doktoranden aus einem Land, so dass sie nicht bem*
- *Ein gutes Arbeitsklima, das durch den fachlichen Austausch und den persönlichen mit Kollegen und Vorgesetzten gestaltet wird. Das kann man mit Geld gar nicht aufwiegen. Keine Knauserei bei Verbrauchsmaterialien. Moderne Geräte und spannende Themen, die*
- *Ein hemmender Faktor ist mit anzusehen, wie einige Professoren (was jedoch die absolute Ausnahme ist) ihre Stellung in gewisser Weise ausnutzen, indem sie so gut wie keine Vorbereitungszeit in die Lehre stecken (z.T. wird lediglich ein Buch komplett ohne*
- *Eine gute Vor- und Nachbereitung sowie Durchführung der Lehrveranstaltung frisst sehr viel Zeit, (die Studenten sollten die höchste Priorität an einer Universität haben) dazu administrative Aufgaben - so bleibt wirklich keine Zeit mehr für Forschung. Mo*
- *eine klare Angabe des Umfangs einer Doktorarbeit sowie ein realistischer Zeitplan wären wünschenswert und würden die Verwirrung, die durch eigene und fremde Ansprüche entsteht, vermindern*
- *Einhaltung der tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten gemäß der Tätigkeitsbeschreibung, ungefähre Einhaltung des Umfangs der festgelegten Lehrverpflichtung für befristet angestellte Wissenschaftler, Möglichkeiten zum Wahrnehmen der gesetzlichen Rechte des*
- *es gibt keine Kinderbetreuung von Seiten der Universität Rostock (z.B. Vertragskindergärten, -krippen, etc.); Promovierende mit Kind erhalten wenig ideelle Unterstützung von Seiten der Uni*
- *es gibt zu wenig Zusammenhalt nach aussen; Univ. insbesondere medizinische Fak. fällt mehr durch interne Kämpfe als durch geschlossenes Auftreten auf; kritische Masse an wissenschaftlich arbeitenden und denkenden Akademikern ist zu klein. Zusammenarbeit*
- *extrem hohe Belastung durch Prüfungen (Klausuren, Abschlussarbeiten, mündliche Examina) und große Lehrveranstaltungen aufgrund viel zu wenig wissenschaftlichen Personals in der Lehre!!!*
- *fakultäts- und fachübergreifendes Forum für Wiss MA*
- *fehlende Unterstützung des Institutsdirektors und Dekans*
- *Fehlende Würdigung der Einsatzbereitschaft (auch außerhalb der Arbeitszeit bei Veranstaltungen der Universität, z. B. am Wochenende, abends),*
- *Feste Arbeitsverträge. Der Publikationsdruck für sich qualifizierendes Personal. Zu wenig Haushaltsmittel für Sachkosten, Reisekosten und Teilnahme an Tagungen.*
- *Frage nach Anerkennung der Arbeit durch Vorgesetzte und fachlicher Austausch mit den Kollegen*

- *Fragen, die nicht adäquat gestellt wurden und zu Demotivation führen: - Verh. Räume zu Anzahl der Studierenden (immer wieder Probleme) - zu hohe Teilnehmerzahlen in Seminaren - Mängel in der Struktur von Studiengängen wg. Rahmenbedingungen (Lehramt para*
- *Führung durch Vorgesetzte*
- *Ganz generell: Perspektiven nach der Promotion, ist große Diskussion unter wiss. Nachwuchs aber es gibt weder Diskussion an der Uni noch Lösungen. Stattdessen einen Trend, aus Doktoranden mit Stelle Stipendiaten (ohne Büro?) zu machen, und analoges auf*
- *Größe der Veranstaltungsräume, Gemeinschaftsräume für Mitarbeiter*
- *hohe Belastung durch Prüfungen, Betreuung von Abschlussarbeiten, Beratungsleistungen für Studierende (persönlich, e-mail, telefonisch) hoher Arbeitsaufwand für die Erarbeitung von Studien- und Prüfungsordnungen bzw. deren Überarbeitung*
- *Hohe Frustration über Befristungen bei Mitarbeiterverträgen auch für die Lehre, die zu ständiger Personalsuche führen, was bei der schlechten Verfügbarkeit qualifizierter Personen, den Genehmigungsprozessen für Ausschreibung, Einstellung usw. nerven-*
- *Ich finde die Absenkung der Arbeitszeit / des Lohnes im Rahmen des Tarifvertrags für die Universität unsinnig und demotivierend. Da ich nicht weniger arbeiten kann, kommt der Vertrag einer Lohnkürzung gleich.*
- *ich hätte gern eine e-Mail Adresse, um während des gesamten Jahres (nicht nur WS) für Stud. erreichbar zu sein*
- *In der Außendarstellung der Universität entsteht der Eindruck, daß Wissenschaft ausschließlich von Professoren betrieben wird. In den Naturwissenschaften sind aber Diplomanden, Doktoranden und der wissenschaftliche Mittelbau entscheidend. Ein "guter" Pr*
- *Insbesondere die 'Kopfflosigkeit' unserer Universität im Augenblick empfinde ich als sehr traurig und demotivierend. Kein Rektor, kein funktionierendes Prorektorat, das Konzil macht eher einen konfusen statt eines professionellen Eindrucks. Über die Konz*
- *Ja, die Strukturplanung von Fachbereichen. Es ist keineswegs motivierend, wenn man seine Arbeitsgruppe aufgrund von fakultätspolitischen Überlegungen plötzlich auf wackeligen Füßen sehen muss. Schließlich sind solche Entscheidungen mit der Lebensplanu*
- *Ja, Unterstützung des Arbeitgebers zum Thema Familie und Kind*
- *Ja, wie gesagt, zu viel Administration für die Wissenschaftler, auch manche Gesetzmäßigkeiten sind viel zu einschränkend im Vergleich zu anderen Bundesländern. Wir brauchen mehr administrative Unterstützung (in Ing.wiss. 1 Sekretärin je Prof., mindeste*
- *Ja, z.B. die Einführung der neuen BSc/MSc Studiengänge.*
- *Ja. Die mangelnde Planungssicherheit durch wechselnde Vorgaben auf Ebene der Hochschulleitung sowie mangelnde Anerkennung für das Geleistete.*
- *JA: Substitution emeritierter Betreuer/-innen durch Aufgabenverteilung/-weitergabe.*
- *Kein Personal für die Absicherung der LV (S. Antwort 2.4.)*
- *keine*
- *keine Bereitstellung eines Laptops -> private Anschaffung für Forschung & Lehre*
- *Kommunikationsdefizite zwischen den Beschäftigten unterschiedlicher Arbeitsebenen, Einsame Entscheidungen, unklare personalpolitische Vorgänge,*
- *Kontakt zu anderen Promovenden, private Situation, Örtlichkeiten*
- *Kooperation mit anderen Uni-Instituten*

- *Lärm in Laboren, Klimatisierte Räume, dadurch häufig krank. 4min Anfahrtsweg zur Arbeit, "gläserne Büros", Blick nach draußen auf Häuserwand (keine Natur)*
- *Man wird zu viel belastet mit irgendwelchen Formularen/Umfragen der Verwaltung/ZQS, die einem die Zeit zur Forschung rauben!*
- *mangelnde Motivation durch Vorgesetzte*
- *mangelnde personelle Ausstattung des eigenen Fachbereiches keine Regelung der Zuständigkeit im Fachbereich (Abstimmung der Lehre, Beantragung von Lehraufträgen, Sachmitteln etc.) fehlende Transparenz in Personalfragen*
- *mangelnder Einsatz der Universitätsleitung für ihre Mitarbeiter, z. B. gegenüber dem Land*
- *mehr unbefristete Arbeitsverhältnisse Doktorandenbetreuungsprogramme längere Befristungen (nicht nur 12 Monate) geringere Belastung der Doktoranden in punkto Ausbildung und Lehre*
- *mehr Zeit für Promotion wäre motivierend*
- *Mensazugänglichkeit Angebote für Mitarbeiter Arbeits-/Promotionsgruppen (stetig)*
- *Mitarbeiterführung der Vorgesetzten ist oftmals miserabel, wenn nicht sogar krank machend, müssten mehr kontrolliert werden*
- *Mobbing*
- *motivierend: die Hilfsbereitschaft und die unbürokratische Vorgehensweise im Personaldezernat (soweit möglich) demotivierend: 37 Stundenwoche als Bezahlungsgrundlage - die Arbeit reicht für mehr als 4 Stunden pro Woche, Bezahlung nach Osttarif*
- *Motivierend: Qualität des Mensaessens*
- *Motivierende Faktoren: Ostseenähe, Familienfreundlichkeit der Region.*
- *nein*
- *... (11x)*
- *Nein*
- *Nein, aber die Umfrage ist schlecht gestaltet, weil man nicht zurück kann. Ich habe einen befristeten Vertrag, das aber falsch angekreuzt. Das finde ich jetzt sehr demotivierend.*
- *Nicht nur bei mir selber, sondern auch bei mehreren meiner Kollegen wurde der Arbeitsvertrag erst am ersten oder zweiten Arbeitstag abgeschlossen. Für diejenigen Arbeitnehmer, die für die neue Beschäftigung Umziehen müssen und dadurch im Vorfeld finanz*
- *Personaldebatten sind demotivierend, insbesondere wenn nach knapp 1,5 Jahren eine Professur immer noch nicht neu besetzt wurde.*
- *personelle Mehrfachbelegung von Büroräumen (4 = grenzwertig), durch Kaffeeautomat im Büro für die ganze Sektion entsteht sehr viel Unruhe*
- *Planungsunsicherheit durch befristete Verträge, Bürokratieaufwand für Reiseanträge, Sperre von Telefonauskunftsdiensten im Telefonsystem der Universität, Drittmittelbeschaffung ohne Unterstützung einer eigens eingerichteten Drittmittelstelle, die die Ve*
- *Räumliche Trennung der Institutsgebäude/Labore, des Arbeitsbereiches im Stadtgebiet*
- *Redundanzen in der bereits jetzt ineffizienten Verwaltung, z.B. die Bildung der Interdisziplinären Fakultät, die zur Vermehrung von Verwaltungsaufwand und -ausgaben führt. Viele Mitarbeiter der Verwalter verstehen sich nicht als Dienstleister für Lehre*
- *-regelmäßige Laborbesprechungen mit allen Mitarbeitern inkl. Vorgesetzten zur gemeinsamen Problembehandlung -Interne Seminare zur Besprechung der neusten Publikationen auf dem Fachgebiet -regelmäßige Dokumentation des Fortschritts der eigenen Forschung*

- *s. Kommentar zum vorherigen Punkt*
- *schlechte Berufsperspektive wirkt sich negativ auf Motivation aus*
- *schlechte Vereinbarkeit von Kind und Karriere*
- *Schlechte Vorlesungen und Seminare von Professoren (die oft nicht vorbereitet sind, keine Lust auf Lehre haben und den Studenten keinesfalls ein tieferes Verständnis des Stoffes vermitteln), so dass man als die zugehörigen Übungen betreuender wissensc*
- *schlechte Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen wie der DVSE, Möglichkeit der Promotion trotz Versprechen nicht gegeben, keine Betreuung aus der Uni/vom Vorgesetzten*
- *Schwerfälligkeit der Verwaltung (z.T. durch Gesetzgebung bedingt) ist oftmals demotivierend*
- *Sehr demotivierend ist der nicht vorhandene Kontakt zwischen Mitarbeitern anderer Lehrstühle! Der Mittelbau kämpft praktisch für sich alleine.*
- *siehe 2.4*
- *siehe 2.4*
- *Siehe 2.4 Ein Promotionsnetzwerk, in dem man sich mit anderen "gleichgesinnten" austauschen kann wäre hier schön. Gib es ein Netzwerk in Rostock von promovierenden?*
- *siehe 2.4., sonstiges*
- *siehe Kommentar bei 2.4*
- *siehe vorhergehende Seite*
- *siehe vorhergehender Kommentar*
- *stark gesteigener Aufwand auch bei eigentlich kleineren verwaltungstechnischen Angelegenheiten wiederholte Probleme bei Zusammenarbeit mit dem Dezernat Technik*
- *Stimmungsschwankungen des vorgesetzten*
- *Temperatur, Klima in den Räumen*
- *Universitätspolitische Belastungen der Vorgesetzten. Kommunikation zwischen Arbeitsgruppen / Instituten / Fakultäten*
- *Verfügbarkeit von studentischen Hilfskräften; wir können nicht mit den Gehältern der hiesigen Informatikfirmen konkurrieren.*
- *Verwaltung baut oft Hindernisse auf.*
- *Verwaltung, Verwaltung, Verwaltung... Personal zum Teil inkompetent, oft fehlende Unterstützung, wer etwas unternimmt wird von der Verwaltung blockiert kleinliche bürokratische Regeln, zu viel Lehre und Administrationsaufgaben begrenzen den Freiraum f*
- *Verwaltungstechnische Unterstützung bei Beginn eines Projektes. Genaue Einweisung in den universitären Ablauf der Projektverwaltung und des Abschlusses.*
- *viele*
- *Wahrnehmung in der universitären Öffentlichkeit und weiteren Öffentlichkeit (Landesregierung, Presse)*
- *Wenn in den Laboren Platz für 4 Leute ist, aber 8 bis 10 darin arbeiten müssen, ist dies sehr demotivierend.*
- *Wer an dieser Universität als Mitarbeiter etwas will, muss alles selber machen. Einige Beispiele: - Fortbildungsmaßnahmen müssen langwierig beantragt werden, Angebote hierfür sind spärlich und werden immer viel zu spät veröffentlicht. -Wer einen neuen*
- *Wert der Lehre und Studentenbetreuung wird immer geringer geachtet. Zeit wird durch Anträge, Publikationen und Verwaltung in Anspruch genommen, Vorbereitung der Lehre leidet zunehmend!!*

- wichtige Sitzungen finden meist erst ab 16. Uhr statt, mit Kind nicht zu realisieren
- Wie gesagt: Verwaltung.
- Zu großer Veröffentlichungsdruck
- Zu hoher Verwaltungsaufwand
- Zu viele Umfragen!
- -zu wenig Vernetzung im Fachbereich (Kleinstaaterei) -zu kurze Arbeitsverträge
- zu wenige Tutorien, zu geringe Reisemittel.
- Zunahme an administrativen Aufgaben, finanzielle Zusagen der Uni bei Projektanträgen werden z.T. nicht eingehalten, ...
- Zusammengefasst: Es gibt keine finanziellen Anreize, gute Arbeit abzuliefern. Z.B. wird die Qualität der Lehrveranstaltung wohl evaluiert, aber das hat für den mich keine Konsequenzen. Wenn man pauschal bezahlt wird, dann ist man auch geneigt pauschale

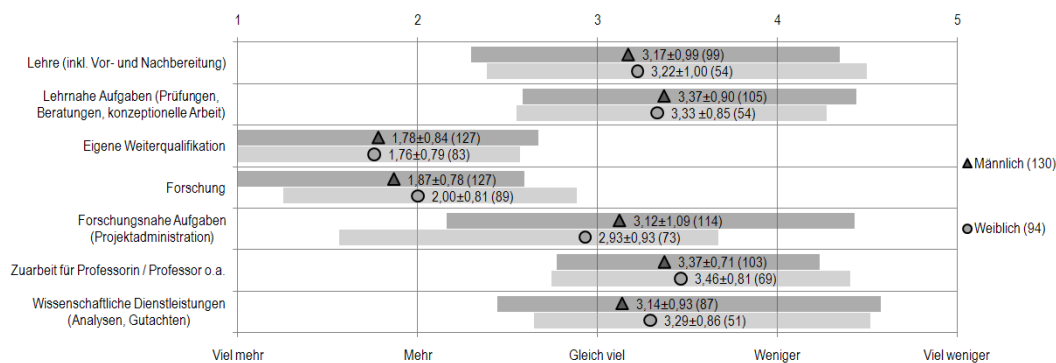


Abb. B7: Gewünschte Zeitinvestition in einzelnen Tätigkeitsbereichen der Promovierenden und Habilitierenden nach Geschlecht

Antworten B3: Falls Sie Ihre Promotion/Habilitation unterbrochen bzw. abgebrochen haben oder daran denken, nennen Sie uns bitte die wichtigsten Gründe dafür!

Frei formulierte Antworten⁷:

- - Änderung des Arbeitsverhältnisses und damit nicht ausreichend Zeit
- - Betreuungsverhältnis - Bezahlung
- - fehlende Anerkennung für Mehrarbeit - finanzielle Unsicherheit - schlechte Planbarkeit der eigenen Zukunft
- - finanzielle Situation
- - Finanzierungsprobleme - Jобаussicht
- - keine gute Betreuung durch den Vorgesetzten - oft Arbeit an den Wochenenden

⁷ Teilweise wurden die Texte durch die begrenzte Zeichenanzahl des Eingabefeldes abgeschnitten.

- - mangelnde Zukunftschancen - keine Lust auf ständig wechselnde z.T. sehr kurze Zeitverträge ohne Perspektive - kann mir nicht vorstellen mein Leben lang in diesem Beruf zu arbeiten -> Gedanke der Umorientierung
- - Rudimente eines Privatlebens und ein Mindestmaß von Wahrnehmung sozialer Verantwortung für Kinder und Dritte (die Farbe der Schreibtischplatte in der Universität seit 2 Jahren nicht mehr gesehen, und die Qualifizierung von Studierenden erscheint manch
- Als Leiter eines Studienganges mit keinem weiteren Personal habe ich dafür leider keine Freiräume mehr. Mein Lehrdeputat liegt bei 8 SWS. Seit Jahren liege ich pro Semester bei einem Schnitt von 14 bis 2 SWS. Zusätzlich bin ich für alle Belange der Stu
- Arbeit an anderen Projekten/Drittmittelbeschaffung/Lehraufgaben/Administration
- Arbeit im Labor auf Grund fehlender personeller Unterstützung; Vorbereitungen neuer Vorlesungsthemen und Seminare
- Arbeitsbelastung und fehlende Freizeit für Familie Durch Fremdarbeit kein Vorankommen der Promotion
- Aufbau von Geräten/Messsystemen, die auch auf dem Markt erhältlich sind. (Vorzug von Arbeitszeit der wiss. Mitarbeiter vor Ausgabe von finanziellen Mitteln)
- aufwendige Zuarbeiten für andere Gebiete, die nicht die Promotion betreffen schlechte Betreuung
- Bearbeitung der Promotion lediglich im Urlaub an Wochenende und Abends möglich.
- Befristeter AV wurde entgegen zuvor anderslautender Aussagen nicht verlängert. Darüber wurde nur kurzfristig informiert. Die verbleibende Laufzeit des AV hat durch Arbeitssuche, die mit der drohenden Arbeitslosigkeit einhergehende veränderte persönl. Si
- bessere Voraussetzungen an anderen Unis, schwierige Zusammenarbeit mit den Betreuern, schwierige Kommunikationssituation im Graduiertenkolleg
- Die Arbeitsbedingungen sind aufgrund der Platzproblematik schlecht, der Betreuer ist überlastet.
- Die Motivationsfrage kommt in jeder Bearbeitung vor. Wozu das Ganze? Nach 2 Tagen geht es dann aber weiter.
- Die Phase der Promotion ist auch ein emotionaler Denkprozess. Aus diesem Grund habe ich durchaus schon einmal über einen theoretischen Abbruch nachgedacht. Dies aber bis jetzt nicht getan weil es nur ein kurzes Stimmungstief war. Von daher sind die Antw
- durch das Fehlen positiver Ergebnisse war mein ehemaliger Betreuer nicht willens meine Arbeit anzunehmen! Mußte nach 3 Jahren eine neue Dissertation beginnen.
- Eigenmotivation
- entfällt
- entfällt
- entfällt
- Es gab keine Unterstützung durch die Universität beim Auftreiben zusätzlicher Geldmittel für den Auslandsaufenthalt. Da das angeworbene Stipendium für meine Familie nicht ausreichend war, musste ich dort mehrere Arbeitsverhältnisse aufnehmen womit die
- Es könnte passieren, dass mein befristeter Arbeitsvertrag in zwei Jahren nicht verlängert wird, dass meine Betreuerin die Hochschule wechselt o.ä., und dass ich aus diesen Gründen meine gerade begonnene Promotion nicht fertigstelle. Das wäre aber nicht
- Eventuell bin ich für die Wirtschaft überqualifiziert. Ich träume manchmal von einer einfachen bodenständigen Arbeit, mit dem rechten Maß an Kopfeinsatz.

- *familiäre Belastung (Mann arbeitet in Süddeutschland, ich alleine mit Kind in HRO) unsichere Arbeitsbedingungen innerhalb der Abteilung schlechte finanzielle Lage der Abteilung*
- *fehlende Aussicht auf eine unbefristete Stelle an der Uni*
- *Fehlende Ergebnisse aufgrund technischer Unzulänglichkeiten der verwendeten Geräte, Anfälligkeit dieser und mangelndes Verständnis durch Betreuer. Resultat: Zeitnot, Erklärungsbedarf, finanzielle Organisationsschwierigkeiten.*
- *Fehlende fachliche Kommunikationsmöglichkeiten*
- *fehlende fachliche Unterstützung keinen Freiraum für eigene Forschung hoher Frustrationsgrad vernichtete Motivation mangelnde Perspektive*
- *Fehlende Freiräume durch den hohen zeitlichen Aufwand für die Lehre im Semester verhindern eine kontinuierliche Arbeit an der Promotion.*
- *fehlende Motivation unvorhergesehene Schwierigkeiten (Betreuer im Themenfeld unerfahren => fehlende fachliche Unterstützung) methodisches Vorgehen (empirische Untersuchung) schwieriger als erwartet*
- *fehlende Motivation, drohende Arbeitslosigkeit nach Befristung (Stelle ist nur bis Februar 29 befristet)*
- *fehlende Unterstützung*
- *Finanzielle Unterversorgung und völlig unklare Zukunftsaussichten.*
- *Forschung an der Universität sollte nach der Promotion auch ohne weitere Qualifikation in gesicherten Arbeitsverhältnissen möglich sein. In die Ausbildung junger Wissenschaftler zu investieren (Promotion, Post-doc), ihnen dann aber keine Perspektive (un*
- *Geburt meines Sohnes im August 28, daher (hoffentlich nur eine) kurzzeitige Unterbrechung der Promotion*
- *geringes Einkommen fehlende Unterstützung technische Ausstattung*
- *Gründe hierfür sind finanzieller Art, es ist einfach schlecht über die Weiterführung der Promotion nachzudenken, wenn man seine Miete nicht zahlen kann.*
- *habe die unbefristete Stelle hier an der Universität Rostock vorgezogen*
- *hier in Rostock erst gar nicht mangels Unterstützung in der Strahlentherapie durch Vorgesetzte/ Institut für Physik begonnen*
- *Ich bin in der Phase des Zusammenschreibens, was etwas demotivierend ist. außerdem geht mir das Geld aus, da ich keine finanzielle Unterstützung durch die Uni oder ähnlichem erhalte.*
- *Ich habe meine Promotion für 1 Jahr Elternzeit unterbrochen.*
- *Ich habe meine Promotion vor Kurzem erfolgreich abgeschlossen.*
- *Ich halte die Habilitation für überholt; sie wird fast nur als Instrument eingesetzt, um die Besetzung von Lehrstühlen politisch zu steuern;*
- *Ich hatte nie eine Habilitationsstelle, sondern werde seit 8 Jahren über Drittmittel finanziert, deren Thematik stark wechselte (Verträge zwischen einigen Monaten und maximal 2 Jahren). Ohne Planungssicherheit und mit Familienbelastung schien eine Habil*
- *Ich hatte Probleme, die mir zugeteilten Aufgaben für die Lehre in der vorgegebenen Zeit zu erfüllen, daher fühlte ich mich überfordert, was auch zu persönlichen Problemen führte und zur Stagnation bei meiner Promotion. Inzwischen habe ich diese Probleme*
- *Inhaltliche Umsetzung*
- *keine klare Themenbenennung (öfter wechselnden Themen) fehlende Erfolgserlebnisse im Labor fehlende Forschungsergebnisse fehlende Kommunikation mit Betreuer*

- *Keine kontinuierliche Arbeit über einen längeren Zeitraum (z.B. 3-4 Jahre in einem Projekt) möglich. Daher Notwendigkeit der Einkommenssicherung in anderen Bereichen (auch außerhalb der Uni).*
- *keine Zeit, daran zu arbeiten, weil die Arbeitsbelastung zu hoch ist*
- *Mangelnde Betreuung durch den Vorgesetzten; Teilweise unklare Arbeitsabläufe und Zuständigkeiten*
- *mangelnde Betreuung, ungewisse Weiterbeschäftigung*
- *mangelnde Perspektive, deswegen keine Motivation für weitere Arbeiten Unsicherheit, ob Promotion unbedingt erforderlich für die Zukunft*
- *massive Probleme mit Betreuer und Zeitmangel durch Forschungsprojekt*
- *Möglichkeit der Aufnahme einer Tätigkeit in der chemischen Industrie; zeitweilige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch hohe personelle Belastung bei verringerter Anzahl an Laborplätzen*
- *monatelang mit Projektarbeit ausgelastet (5 bis >9h/Woche)*
- *Motivation, fehlende Zeit aufgrund vielfacher Arbeitsbelastung*
- *Motivationsprobleme*
- *Motivationsprobleme wegen mangelnder Perspektive*
- *negatives Betreuungs- und Arbeitsklima innerhalb der Einrichtung, keine wirklich konstruktiven Kritiken, meist nur Selbstprofilierung des Betreuers kaum Anbindung an andere Doktoranden und eigene Netzwerkbildung ist/war sehr zeitaufwendig und ist immern*
- *Null Betreuung, Demotivation seitens des Vorgesetzten, ständig anderes Aufgabenfeld zugewiesen bekommen, große Einbindung in die Lehre --> keine Zeit für Laborarbeit, nur eine einzige MTA in der Arbeitsgruppe keine Teambesprechungen, Wunsch nach Wechsel*
- *persönliche Konflikte (mit mir selbst, mit dem Betreuer), daher gesundheitliche (psych.) Probleme*
- *Probleme mit damaligem Betreuer (austricksen bei Patentanmeldungen, ungerechtfertigtes Beanspruchen der geistigen Urheberrechte, ...)*
- *Probleme mit dem Fachbetreuer - die vorgeschlagenen Versuche waren größtenteils so sinnfrei, dass ich dachte: Ich kann in meiner Verteidigung unmöglich hinter solchen Versuchen stehen, die ich selbst (und auch andere, die Ahnung vom Thema haben und*
- *-schlechte Betreuung -zu hohe Arbeitsbelastung mit Routineaufgaben -administrative Schwierigkeiten*
- *schlechte Betreuung, ungünstige Karriereaussichten und Aufstiegschancen am Institut*
- *Schwangerschaft; zeitweilig unzumutbare Betreuung*
- *Schwierigkeiten mit dem Thema, wenig Unterstützung durch Betreuer (der selbst zu viel zu tun hat)*
- *Sinnfrage - Wer braucht den weltfremden Kram, den ich hier entwickle?*
- *taktische Probleme bei Erst- und Zweitgutachter (verstrittene Professoren) Thema weggebrochen*
- *Thema, ständig krank, Verdacht Burnout*
- *trifft nicht zu*
- *Ungewißheit die Anforderungen zu Erfüllen. Zu wenig positives Feedback. Lange Startphase ohne echte Ergebnisse*
- *unklarer Zukunftsaussichten, unregelmäßige, kurzzeitige, befristete Teilzeitanstellungen am Fachbereich, finanzielle und personelle (Betreuer) Unsicherheiten, finanziell notwendige Nebenbeschäftigung außerhalb der Universität*
- *Unklarheiten über Projektfortlauf Geburt meines Kindes*
- *Unsichere Berufsaussichten Kurze Befristung des jetzigen Vertrages, drohende Arbeitslosigkeit durch 12-Jahres-Befristungsregelung des Hochschulbeschäftigungsgesetzes familiäre Belastung*

- *Unterbrechung des Schreibprozesses für fünf Monate, um sieben andere Publikationen (Essays) fertigzustellen; gelesen habe ich immer*
- *Unterbrechung wegen Kinderbetreuung*
- *Unterdrückung und offene Feindseligkeit bei m1imaler, unmenschlicher Kontrolle seitens des Betreuers, dem man es einfach nie recht machen kann, dadurch Entfremdung vom eigentlichen Ziel der Doktorarbeit und tagtägliche Kraftverschwendung; insgesamt ein*
- *Vor Anstellung als wissenschaftlicher Mitarbeiter war die Finanzierung einer Promotion nicht gesichert. Die Promotionsforschung musste ruhen, solange der Lebensunterhalt anderweitig gesichert werden musste.*
- *Vorgeschlagenes Promotionsthema kam nicht in absehbarer Zeit zu Stande (im Rahmen eines Drittmittelprojekts) keine Betreuung viele weitere Themenvorschläge, keine Konkretisierung, keine Unterstützung kein eigenes Thema, sonder Abarbeitung liegen geblieb*
- *Weggang wichtiger Ko-arbeiter*
- *wollte eigentlich nicht promovieren Finanzierung fraglich ob Thema für eine Promotion wirklich geeignet ist (Neuheitswert, Notwendigkeit)*
- *zu große Arbeitsbelastung*
- *zu viele verschiedene Aufgaben, die sich nicht im Rahmen der Habil bewegen (Admin etc.)*
- *Zwischenmenschliche Schwierigkeiten mit dem Betreuer, wenig offene Diskussion, geringe Freiheiten bei der Durchführung der Arbeit, Kreativität/neue Ideen nicht sehr gefragt bzw. unmögliche Durchführung wg. fehlender Ressourcen.*

Antworten B4: Wenn nicht, ergeben sich aus dieser Situation Probleme?⁸

Frei formulierte Antworten⁹:

- *Dadurch evtl. seltener Kontakt, weniger Einblick in Forschung des Betreuers*
- *durch die Arbeit im Ausland in einem anderen Themenbereich bin ich sehr belastet. dazu zähle ich auch Probleme, die sich generell durch einen Umzug ins Ausland ergeben (Sprache, Kultur, etc.)*
- *In gewisser Weise gab es Probleme, die durch persönliche Gespräche aber behoben werden konnten.*
- *nein*
... (7x)
- *Nein*
- *Nein, die beiden Herren kennen und verstehen sich gut.*
- *Nein. Mein Chef steht der Habilitation aufgeschlossen gegenüber - soweit es die anderen Aufgaben erlauben (also nicht).*

⁸ Ist der Betreuer/ die Betreuerin der Promotion gleichzeitig ihr Fachvorgesetzter/ ihre Fachvorgesetzte?

⁹ Teilweise wurden die Texte durch die begrenzte Zeichenanzahl des Eingabefeldes abgeschnitten.

C Anlagen zu Kapitel 3: Gremienarbeit

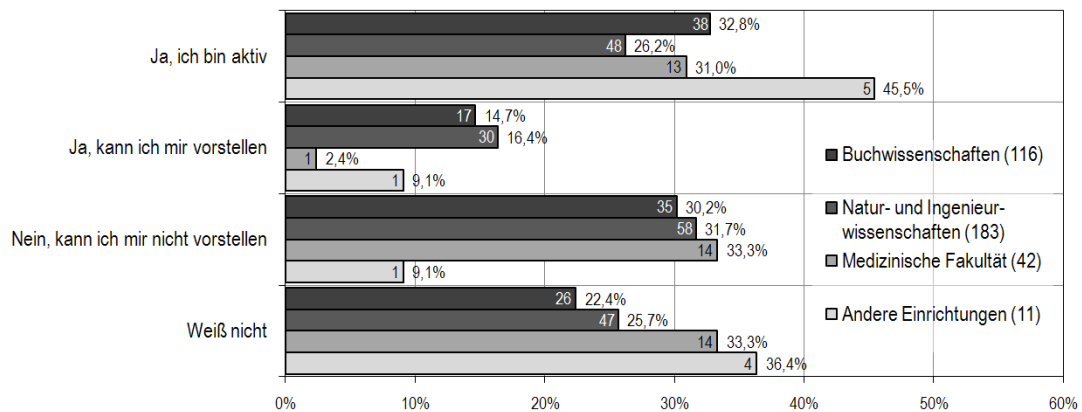


Abb. C1: Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Fakultäten und Einrichtungen

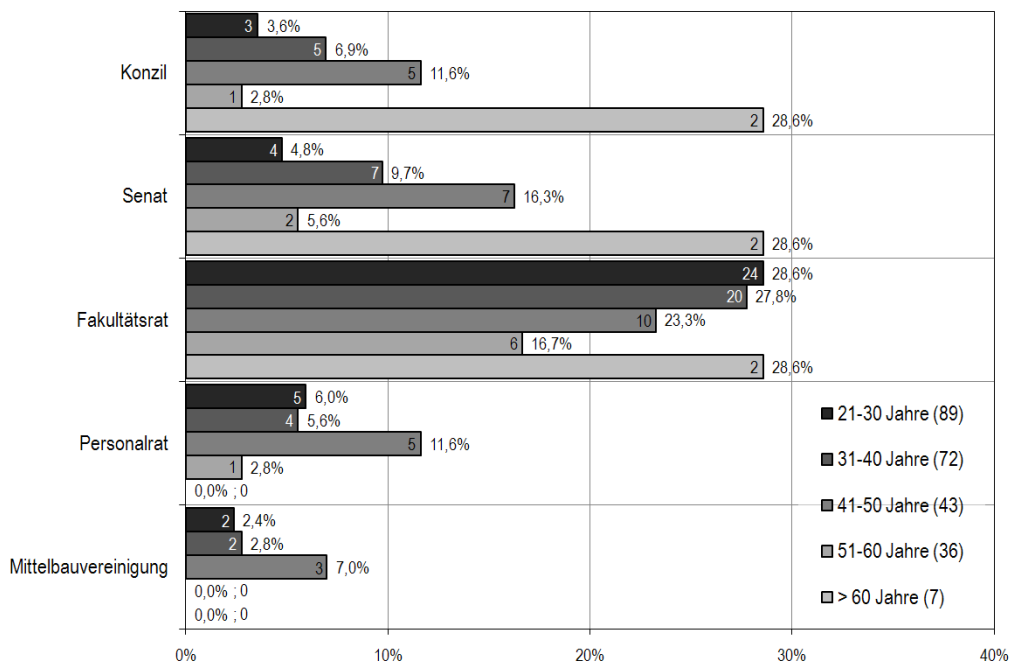


Abb. C2: Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Altersgruppe (Offene Frage, Mehrfachnennungen)

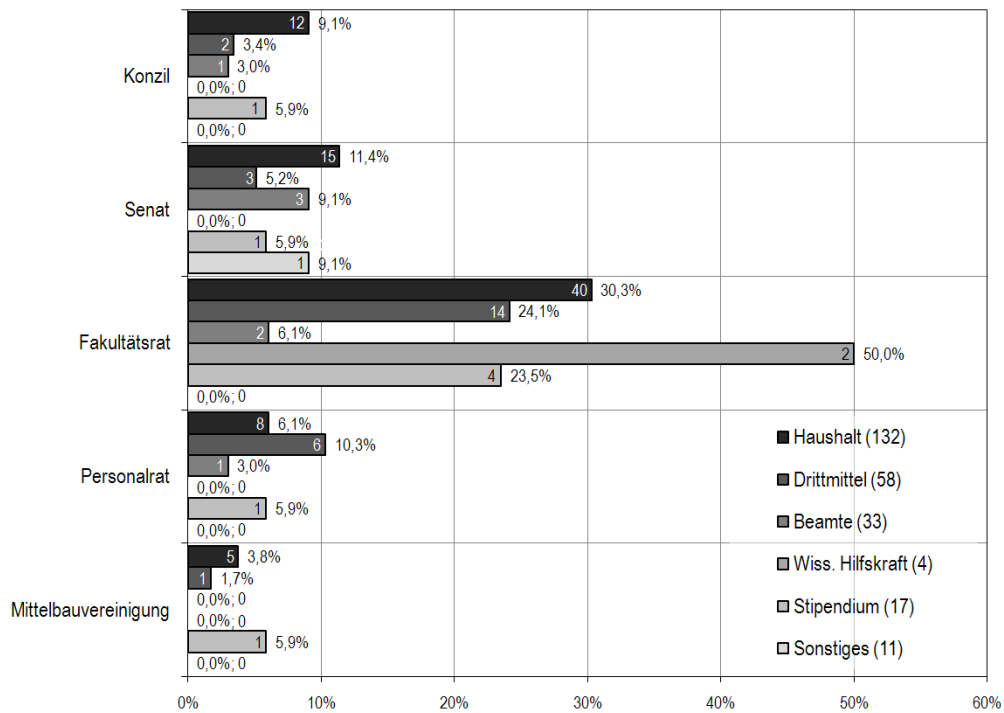


Abb. C3: Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Vertragsverhältnis (Offene Frage, Mehrfachnennungen)

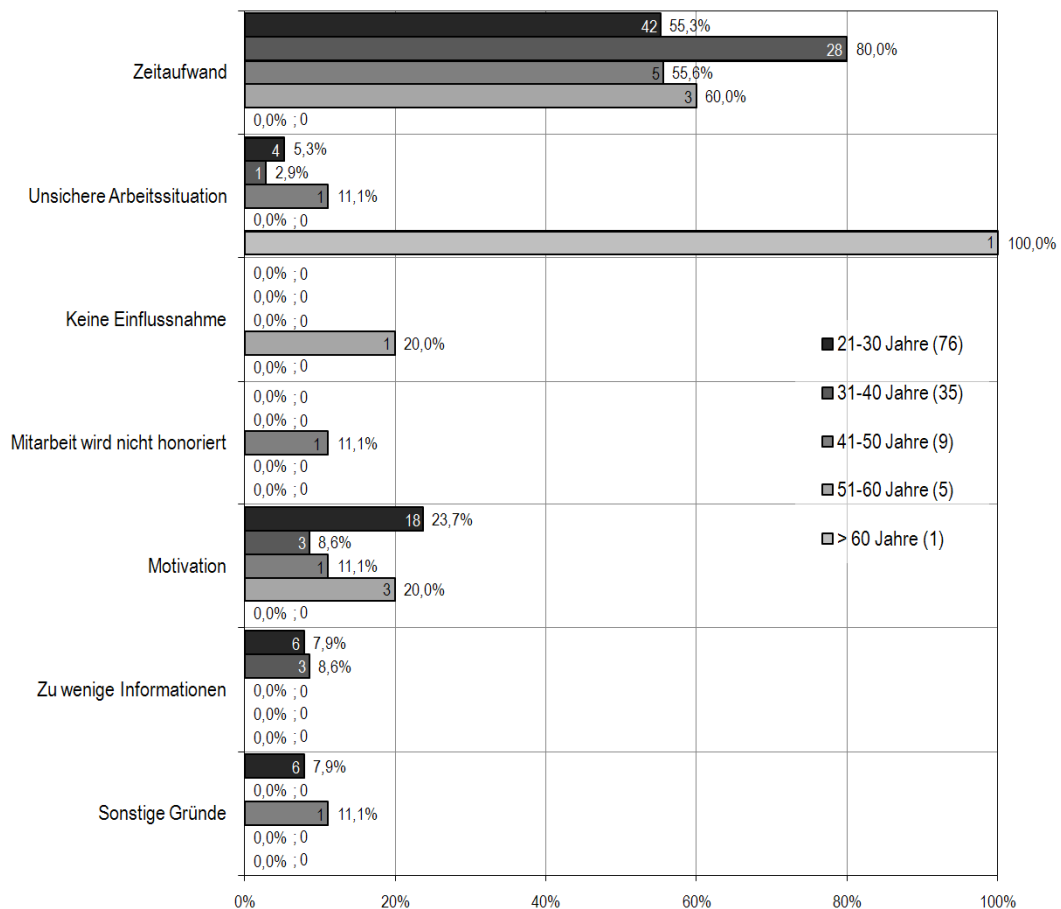


Abb. C4: Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Altersgruppe (offene Frage, Mehrfachnennungen)

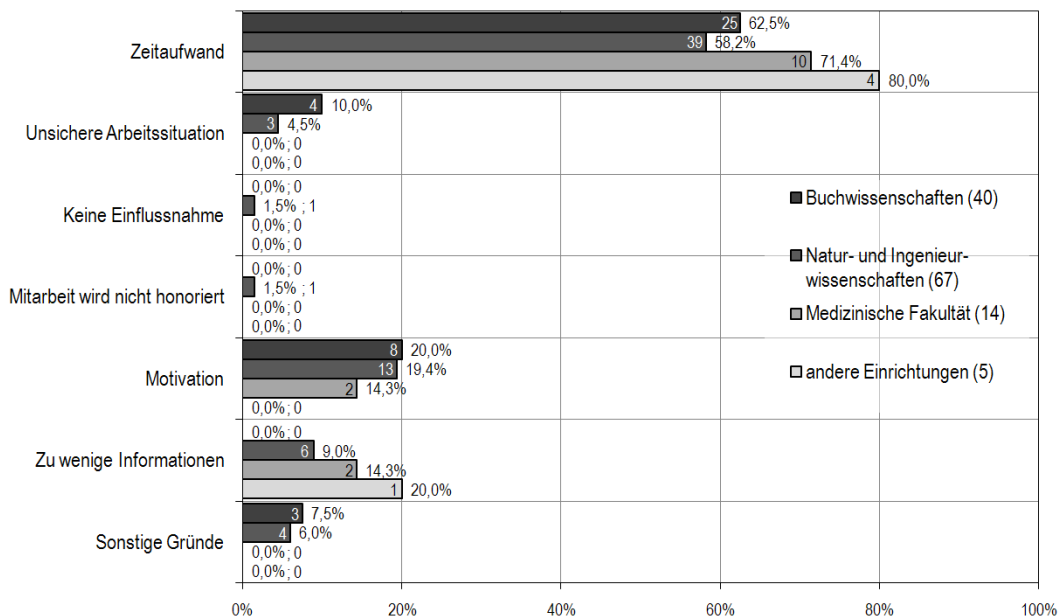


Abb. C5: Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Fakultäten und Einrichtungen (offene Frage, Mehrfachnennungen)

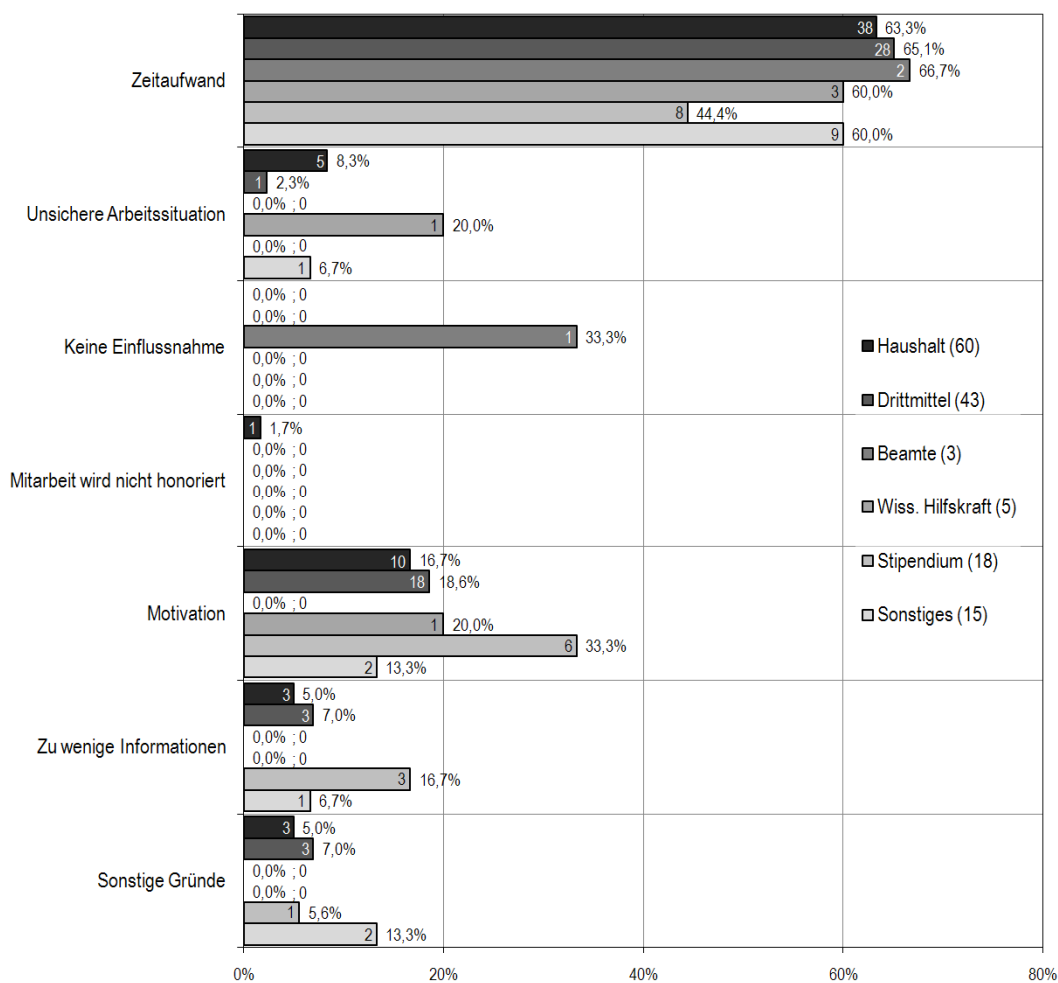


Abb. C6: Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Vertragsverhältnis (offene Frage, Mehrfachnennungen)

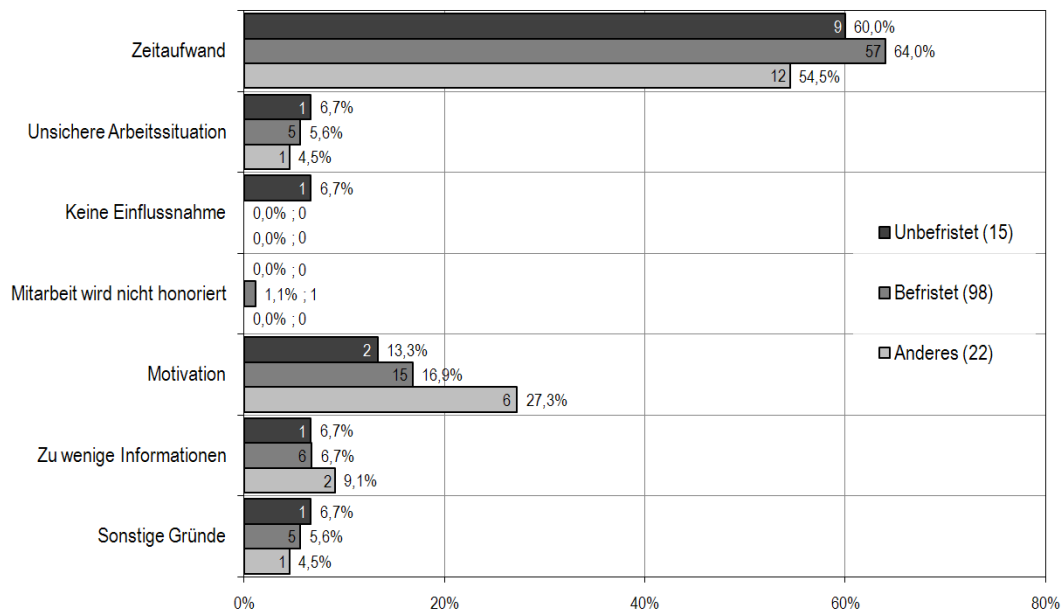


Abb. C7: Gründe für mangelnde Bereitschaft zur Mitarbeit in universitären Gremien und Mitarbeitervertretungen nach Beschäftigungsverhältnis (offene Frage, Mehrfachnennungen)

Antworten C1: Wenn nein¹⁰, warum könnten Sie sich eine Mitarbeit in einem Gremium nicht vorstellen?

Frei formulierte Antworten¹¹:

- - befristete Anstellung
- - keine Zeit, da voll ausgelastet mit Promotion und Kind (bin alleinerziehend)
- - wegen Befristung meiner Stelle - wegen des Eindrucks, das einige wichtige Entscheidungen sowieso hinter dem Rücken dieser Gremien durch persönliche Seilschaften getroffen werden
- - weil ich bereits in zahlreichen anderen Gremien arbeite (auch für das Institut)
- Abschlussphase der Promotion Gremienarbeit hat im Institut einen schlechten Ruf, es wird weder ausreichend informiert, noch motiviert, sich einzubringen
- als externer Student ist das zeitlich und logistisch nicht darstellbar
- Aus Zeitgründen
- aus zeitlichen Gründen;
- bin nicht geeignet dafür es gibt für mich sinnvollere Tätigkeiten, wenn man sich einbringen will
- Bin nicht vor Ort.
- bin relativ neu an der Universität Rostock
- Bin zu stark monotasking veranlagt um das nebenbei noch hinzubekommen.
- da ich mit einer halben Stelle beschäftigt bin und dementsprechend bezahlt werden, aber voll arbeite

¹⁰ Können Sie sich vorstellen, aktiv in einem der genannten Gremien mitzuarbeiten?

¹¹ Teilweise wurden die Texte durch die begrenzte Zeichenanzahl des Eingabefeldes abgeschnitten.

- *da ich nicht weiß, was genau deren Arbeit ist*
- *da mein Arbeitsvertrag nur befristet und ein Ende absehbar ist, lohnt es sich für mich nicht, aktiv in einem Gremium mitzuarbeiten*
- *die knappe Zeit lieber für andere Dinge nutzen*
- *Die Qualität und Effektivität der Arbeit in diesen Gremien ist sehr gering und hindert mich eher an der Erfüllung meiner Aufgaben.*
- *Die Zeit ist zu knapp, um gute Forschung zu machen und nebenher noch vernünftige Gremienarbeit zu leisten. Ich beobachte das bei Kollegen.*
- *Drittmittelangestellte (mit kurzfristigen Arbeitsverträgen 1-24 Monate) sind zur Wahl entweder gerade in auslaufenden Projekten oder in zu kurzen Projekten oder völlig überlastet.... Da der Projektgeber in jedem Fall nach Ablauf eine Leistung erwartet,*
- *Ein Teil der genannten Gremien wirkt durch ihre Handlungen und Beschlüsse wie Altherrenvereine die ihre persönlichen Grabenkämpfe zwischen einzelnen Personen, Lehrstühlen und Fachbereichen austragen, anstatt sich um die tatsächlichen Probleme zu kümmern*
- *Eine zweijährige Befristung lässt das nicht zu*
- *entfällt*
- *es fehlt die Zeit*
- *Es ist mir nicht möglich die Arbeit zeitlich zu erübrigen.*
- *fehlende Zeit*
- *... (2x)*
- *Fehlende Zeit*
- *Fehlende Zeit Verschwendung von Energie*
- *fehlendes Interesse, Zeitaufwand*
- *für befristet angestellte MA nicht sehr sinnvoll*
- *Habe bereits außerhalb der Uni ehrenamtliche Tätigkeiten, die meine Freizeit stark beanspruchen.*
- *Hält mich noch mehr von der eigentlichen Arbeit ab. Wenn es um wissenschaftliche Fragestellungen gehen würde, wäre ich überall dabei. Wenn es nur darum geht, welcher Putz am ehesten für die Sanierung geeignet ist, wovon offensichtlich keiner der Diskuss*
- *Helfen, Verbesserungen auf den Weg zu bringen*
- *Hohe Arbeitsbelastung, Zeitdruck durch Terminvorgaben im Industrieprojekt. Wer hätte Verständnis dafür, wenn ein Doktorand mit befristeter Stelle seine Zeit für Gremienarbeit "vergeuden" würde, statt "voranzukommen"? Gleiches gilt für die Weiterbildungs*
- *ich bin an der Uni nicht angestellt, kenne mich folglich mit vielen Dingen nicht aus und bin auch nicht wirklich vor Ort. Dazu kommen zu weite Wege und keine verfügbare freie Zeit.*
- *Ich bin durch meine Promotion zeitlich so eingebunden, dass ich über jede Minute Freizeit froh bin und diese auch genießen will.*
- *Ich denke nicht das das meine Promotion signifikant verbessert.*
- *Ich habe andere Interessenschwerpunkte.*
- *Ich habe nur wenig Bezug zu universitären Gremien. Da ich mit ihnen nicht vertraut bin, kann ich mir nicht vorstellen mich in einer der Gremien zu engagieren.*
- *Ich kenne keines der Gremien und wohne zur Zeit nicht in Rostock.*
- *ich möchte Forschung betreiben, keine Politik*

- *Ich sehe dafür keinen Grund.*
- *Ich verlasse die Stadt Rostock, in der ich wohne, täglich um 6: und bin um 17:15 wieder da, es sei dann ich bin auf Montage. Da verlasse ich die Stadt am Mo. und bin am Fr. wieder da. Daher ist es schwer eine solche Tätigkeit wahrzunehmen.*
- *Ich würde mir genau überlegen, ob sich die investierte Energie und Zeit wirklich lohnt.*
- *Information, Mitwirkung bei Entscheidungen*
- *Interessenvertretung*
- *kein politisches Interesse*
- *Keine Mehrbelastung möglich.*
- *-keine Motivation*
- *keine Zeit*
 - ... (6x)
- *Keine Zeit*
- *keine Zeit (bereits ca. 25-3% Mehrarbeitszeit)*
- *Keine Zeit für sowas.*
- *keine Zeit neben der Forschungstätigkeit*
- *keine Zeit/keine Motivation*
- *keine Zeit Konzentration auf die Promotion*
- *keinen Überblick über die Tätigkeiten und Anforderungen*
- *langweilig*
- *Leistung wird nicht honoriert. Ich habe lange in Gremien mitgearbeitet. Die Arbeit wird aber bei Einstellungen, Evaluationen etc. nicht anerkannt. Es zählen nur Forschungsleistungen. Engagement ist also Karriere schädigend.*
- *Meine jetzige Tätigkeit beansprucht meine gesamte verfügbare Zeit! Freie Zeit für solche Aktivitäten bestehen nicht mehr.*
- *meistens arbeiten diejenigen in Gremien mit, die sich bereits zu Schulzeiten als Klassen- oder Schulsprecher versucht haben, trifft bei mir nicht zu außerdem: zu wenige Kenntnisse in den Abläufen der Gremien, ich wäre fehl am Platz*
- *Mir erschließt sich aufgrund fehlender Kenntnisse der Sinn dieser Gremien nicht. Außerdem scheint es eine in der Freizeit praktizierte Zusatztätigkeit zu sein?*
- *Nun nicht mehr, ich scheide in 1 Jahr aus.*
- *prinzipiell ja, aber derzeit zeitlich nicht möglich*
- *Promotion geht vor*
- *Schlechte Hochschulpolitik*
- *siehe 2.4., sonstiges Ich bin bereits jetzt überladen von Verwaltungsaufgaben, so dass ich kaum noch dazu komme, die wesentlichen Aufgaben so wahrzunehmen, wie es wichtig wäre: 1.) Studierendenbetreuung; 2. Forschung.*
- *teilweise ist die Arbeitsbelastung und die Zahl der Termine sehr hoch, dass sie einen von der regulären Arbeit abhalten*
- *unklare Zukunft (Zeitvertrag)*
- *Unklarheit über Aufgabengebiete*

- *verlorene Zeit?, da erstens der Rektor sowieso alles entscheidet und außerdem die Professoren immer über eine "satte" Mehrheit, z.B. im Fakultätsrat verfügen*
- *voller Arbeitstag, zeitintensive Hobbys, eh schon zu wenig Freizeit/Urlaub*
- *Was der Professor sagt wird gemacht egal was ein Gremium entscheidet. Aber leider sind viele Profs Hirnis.*
- *wegen beruflicher Überlastung*
- *Weil das nichts für mich wäre.*
- *Weil die Arbeitsbelastung in der Forschung dafür keine Zeit lässt. Eine solche Aufgabe muss man gut machen, das ist mit ein oder zwei Stunden die Woche nicht getan.*
- *Weil ich auch so schon sehr wenig Zeit habe.*
- *Weil ich bereits zu viel arbeite und nicht genug Zeit für meine Kinder bleibt.*
- *weil ich im Ausland tätig bin. ansonsten würde ich auch keine Zeit haben.*
- *weil ich schon sovielen anderen Sachen nebenher machen darf, Mitarbeit für das Institut in außeruniversitären Gremien (365°,)*
- *Weil mir meine Lebenszeit zu schade ist, um sie mit Grabenkämpfen und heißer Luft zu vergeuden.*
- *wenig Zeit/Interesse*
- *Weil ich in Baden-Württemberg wohne und die Anfahrt zu zeit- und kostenintensiv wäre. Außerdem auch mangelnde Sympathie mit Gremien jeglicher Art.*
- *Zeit*
- *Zeit Zeit Zeit ... Keine Leute !*
- *Zeitaspekt / Belastung durch Stelle + Promotion*
- *Zeitaufwand*
- *Zeitaufwand*
- *Zeitaufwand im Verhältnis zum Ergebnis scheint zu hoch zu sein*
- *Zeitaufwand, Sinnhaftigkeit - Erkennen Resultate eigener Arbeit*
- *Zeitaufwand Autoritäre politische Einstellung Schlechte Erfahrungen Keine Übersicht über Sinn und Leistung der Gremien*
- *Zeitaufwand wenig Außenwirksamkeit*
- *zeitlich bereits erschöpft, familiäre Gründe*
- *zeitliche Mehrbelastung*
- *Zeitmangel*
- *Zeitmangel*
- *Zeitmangel auch aus privaten Gründen*
- *Zeitmangel, Arbeit im Rahmen der Promotion sehr zeitaufwendig*
- *Zeitmangel, finanzielle Lage drängt auf einen (sehr) baldigen Abschluß der Promotion*
- *Zeitmangel, wichtigere Interessen*
- *Zeitmangel. mit Familie ist der Tag auch nach der Arbeit voll ausgebucht bis abends.*
- *Zeitmangel*
- *zeitmäßig stark ausgelastet*
- *Zeitprobleme*

- zu höher Arbeitsaufwand, der die eigene Promotion/Forschung gefährden würde
- Zu viel Aufwand.
- zu viel Mehrbelastung
- zu viel Zeitinvestition
- zu weit entfernt vom Tagesgeschäft
- zu wenig berufl. Bindung zur Uni
- zu wenig Zeit
- zu wenig Zeit für eigene Forschung
- zu wenig Zeit, keine eigene Planungssicherheit durch befristete Verträge
- zu zeitaufwändig
- zusätzliche (Arbeits)Belastungen
- Zusätzliche Arbeit ohne eigenen Vorteil. Die Arbeitsbelastung ist ohnehin hoch und steigt durch Gremienarbeit zusätzlich.
- zusätzliche Arbeitsbelastung
- zusätzliche Arbeitsbelastung
- zusätzliche Zeitbelastung

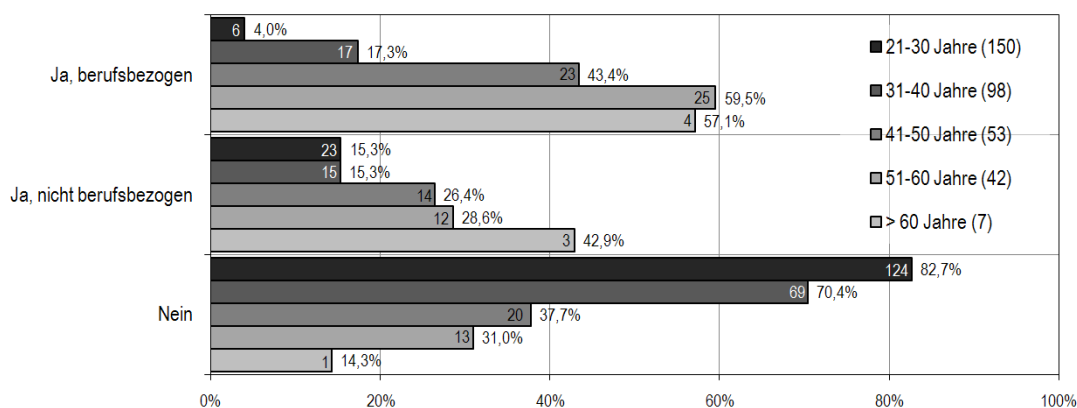


Abb. C8: Aktive Mitarbeit in außeruniversitären Gremien nach Altersgruppe (Mehrfachnennungen)

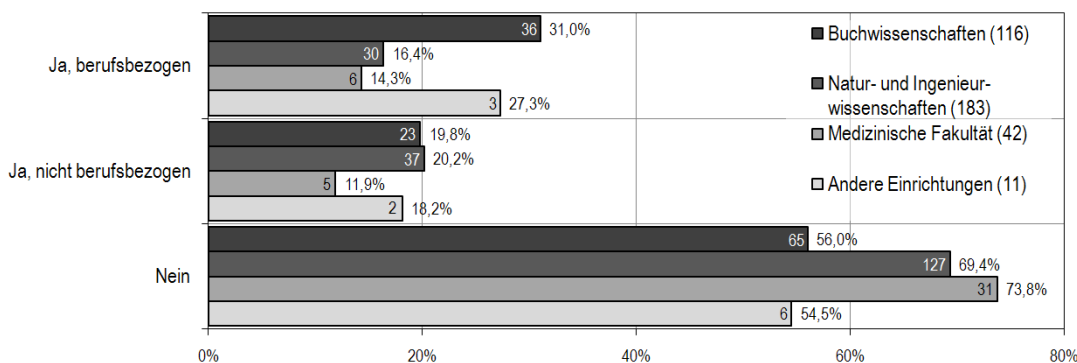


Abb. C9: Aktive Mitarbeit in außeruniversitären Gremien nach Fakultäten und Einrichtungen (Mehrfachnennungen)

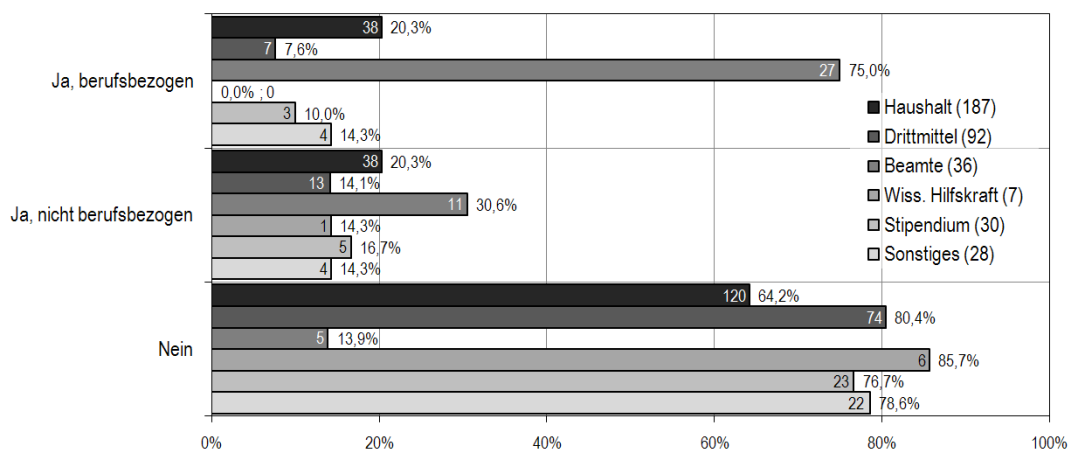


Abb. C10: Aktive Mitarbeit in außeruniversitären Gremien nach Vertragsverhältnis (Mehrfachnennungen)

D Fragebogen

Antworten D1: Wenn Sie noch Hinweise, Anmerkungen (inhaltlich, formal etc.) bezüglich der Befragung bzw. des Fragebogens äußern wollen, können Sie dies hier tun

Frei formulierte Antworten¹²:

- - eine Querbefragung zu gesundheitlichen Symptomen, die ggf. integrierend den Grad von "Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit" in ihrer letzten Konsequenz etwas widerspiegeln, wäre mit Hilfe von Medizinern vielleicht machbar (die Krankenstatistiken sind e
- - Fragebogen lief sehr unzuverlässig, lange Wartezeiten, 2 Server Time-Outs - Fragebogen nicht sehr intelligent, zu Fragen, die ich mit nein beantwortet habe, wurde ich später weiter befragt, nicht sehr sinnvoll.
- - was soll im Punkt "Arbeitsbedingungen" die Verknüpfung von "Reisemöglichkeiten und Mittelbereitstellung". War hier Mittelbereitstellung für Reisen gemeint? - Nachteilig am Fragebogen ist, dass alle folgenden Fragen unsichtbar sind, so dass nicht klar
- * teilweise sind die Abstufungen sehr grob (nur fünf Stufen) * einige Fragen würde man gerne mit teilweise beantworten (Bsp. auch wenn Angehörige noch nicht pflegebedürftig sind, ist sehr häufig bereits eine gewisse Unterstützung im Alltag notwendig)
- ... der Fragebogen ist sehr lang - das System hat sich viermal aufgehängt; meist gute, verständliche Fragestellungen
- 1. Mir ist der wirkliche Zweck der Befragung nicht ganz klar geworden, aber ich unterstütze solche Dinge gerne 2. Ich halte auch diese Befragung für eine weitere bürokratisch sicher lobenswerte Maßnahme. Werden die Befragungsergebnisse (falls sie denn d
- Achtung die Unterscheidung zwischen Promotion und der Lehrtätigkeit in Form eines Honorarvertrages kam meiner Meinung nach bei der Art der Befragung nicht richtig zum Tragen! Die Promotion beinhaltet zum Beispiel keine Tätigkeit in der Lehre!
- An wenn genau richtet sich eigentlich diese Befragung?
- Auswahlalternativen sind teilweise überlappend (man könnte sich für mehrere Alternativen entscheiden)
- Befragung geht nicht auf vorherige wissenschaftliche Arbeit im In/ Ausland ein. Könnte zB für die Motivation wissenschaftlich weiter zu arbeiten, die Bereitschaft generell aus Deutschland weg zu gehen oder aber das mit der Promotion/ Habilitation angest
- Bei der Frage nach Weiterbildungsmöglichkeiten war nicht ganz klar, ob es um die Möglichkeiten an der Universität Rostock geht oder Fortbildungsseminare deutschlandweit
- der Einfluss des Fachvorgesetzten auf die Motivierung/Zufriedenheit ist unzureichen beachtet worden
- Der Fragebogen enthält viele orthographische Fehler! Einige Fragen könnten differenzierter hinterfragt werden (z.B. räuml. Ausstattung im Verh. zur Zahl der Studierenden, personelle Ausstattung im Verh. zur Arbeitsbelastung, etc.)
- Der Teil mit der Zufriedenheit/Motivation war nicht einfach zu verstehen.
- Die Formulierungen und Wahloptionen in den Menus waren nicht immer logisch geordnet und mangelten einer Auslassungsroutine, die das mehrfache Anklicken von "weiß ich nicht" erspart hätten.

¹² Teilweise wurden die Texte durch die begrenzte Zeichenanzahl des Eingabefeldes abgeschnitten.

- Die Fragen sind ziemlich allgemein gehalten. Es sollte spezifischer auf die Situation an der Universität Rostock eingegangen werden. Ein Teil unserer Probleme sind hausgemacht.
- Die Fragen zur Motivation und! Zufriedenheit sind konzeptionell unsauber. Motivation und Zufriedenheit sind unterschiedliche Konzepte und müssen daher getrennt abgefragt werden. Wie soll man beispielsweise gleichzeitig seine Motivation (zur) und seine Z
- Die Items "Zufriedenheit" und "Motivation" würde ich nicht obligat verknüpfen, sondern Zufriedenheit und motivierend getrennt abfragen. Formen und Umfang beruflichen Tätigkeit vom Hausarbeitsplatz (Telearbeitsplatz, Computerverbindung mit Dienstserver)
- Die Verknüpfung von "Zufriedenheit" und "motivierend" bei den Angaben zu den Arbeitsbedingungen ist m.E. nicht immer zwingend und sollte in der Befragung getrennt werden. Fragen zur beruflichen Tätigkeit in der Freizeit sowie im häuslichen Bereich (Tele
- Eine Rückwärtsnavigation wäre stellenweise sinnvoll, da einige Fragen sich erst durch die folgenden Fragen völlig erschließen.
- Einige Fragen besonders am Anfang sind nicht sonderlich gut zu verstehen
- es gab für mich nicht das Angebot einer Beschäftigung an der Uni für meine Promotion und daher gibt es finanzielle Unsicherheiten die belastend sind
- Es gibt auch Kinder über 18 Jahre, danach sollte auch gefragt werden. Ich habe vier, von denen 3 studieren!
- Es gibt zu wenig Büroräume für Wissenschaftler, in denen man ruhig arbeiten kann ohne von Laborarbeiten gestört zu werden.
- Es ist oft nicht eindeutig, wie die Fragen gemeint sind (z. B. Definition von Begriffen), da man sie unterschiedlich interpretieren kann, dadurch kann man eigentlich nur raten, was beim Ankreuzen zutreffen könnte. Außerdem sind nur Antworten nach Schwarz
- Es wäre angebracht bei der Befragung die Fakultäten voneinander zu trennen. Ich vermag bspw. nicht zu begreifen, warum die Theologische Fakultät in einer Liste mit der WISO, PHF usw. genannt wird und nicht einzeln für sich.
- Es wäre schön, wenn die Fragen so gestellt würden, daß man sie eindeutig beantworten kann. BSP: Gremien, Konzil Es besteht nicht die Möglichkeit zu sagen: Kenne ich, finde aber die Arbeit, die das Gremium leistet nicht gut. Das zieht sich quer dur
- Es waren einige Fragen dabei, wo keine Antwort zutraf, wo aber eine Antwort erzwungen wurde, weil es sonst nicht weiterging.
- Fragebogen war okay.
- Freue mich auf die Ergebnisse!
- für die Auswertung wäre es doch sicherlich interessant gewesen, in welchem Institut bzw. Abteilungen ihre Probanden arbeiten! Es soll sich doch hoffentlich auch was ändern.
- Generell sollte die Universität ihre (langjährigen) Mitarbeiter mehr wertschätzen und sie nicht ständig frustrieren. Die Mitarbeiter müssen die Mängel, die z. B. durch fehlende Haushaltsmittel verursacht werden, vor den Studenten direkt vertreten und du
- gut, dass es anfängt
- Gute Idee, diese Umfrage! Vor allem die kolossal schlechten Lehrbedingungen sind demotivierend, dazu die zu hohen Studentenzahlen im Vergleich zu den Lehrenden. Außerdem: hierarchisches Denken in den Fakultäten (Mittelvergabe v.a. für Profs)
- Beim 1. Versuch diesen Fragebogen auszufüllen, hat es beim Umblättern auf die nächste Seite sehr lange gedauert, irgendwann bin ich wegen Zeitüberschreitung aus dem System rausgefliegen. Dass ich einen zweiten Versuch gestartet und bis zum Ende durchgeh

- *Ich bin erfreut über die Durchführung dieser Umfrage.*
- *Ich bin erst seit knapp zwei Wochen hier, konnte mich also zu vielem noch nicht richtig informiert äußern.*
- *Ich finde die Gelderverteilung unterhalb der Fakultäten nicht gerecht. In bekannten Fakultäten von mir stehen High-End-Rechner im Labor herum und werden nicht genutzt, während ich hier an einem 10Jahre altem Rechner sitzen muß. Außerdem ist mir bekannt,*
- *ich würde gern die Ergebnisse erfahren :-).*
- *Im Teil 2 ist nicht klar, ob nach der tats. gegenw. Motivation/Zufriedenheit gefragt wird, oder ob es um den Einfluss, den die genannten Faktoren auf meine Motivation haben (also deren Potenzial). Der Text erscheint da ambivalent.*
- *Inwieweit ich die Gremien bzw. die dort geleistete Arbeit kenne, sind zwei Paar Schuhe... Gleiches gilt für die Fragen, ob ich mit gewissen Dingen zufrieden bin oder ob sie motivierend sind. Was genau soll mit dieser Studie bezweckt werden?*
- *k.A.*
- *keine Hinweise*
- *Laut Email dachte ich, der Bogen würde sich an Promovenden richten, die NICHT an der Uni tätig sind. Viele Fragen bezogen sich jedoch m.E. darauf. habe ich den falschen Bogen bekommen?*
- *Manche Beschreibungen (z.B. "Inhaltliche Probleme" etc) waren unklar.*
- *Meine wöchentliche Arbeitszeit beträgt 19,5 h die Eintragung war jedoch nicht möglich.*
- *Mir war bei den Fragen zur Zufriedenheit/Motivation nicht klar, ob sie sich auf den Zustand in meinem Bereich beziehen, oder ob ich sie allgemein für motivierend oder nicht halte. Ich habe sie bezüglich der aktuellen Situation beantwortet.*
- *Motivation und Zufriedenheit sind eigenständige Konstrukte, die man so nicht zusammen abfragen kann. Die Ergebnisse des 2. Teils sind deshalb verzerrt.*
- *nein*
- *Problematisch im Anfangsteil des Fragebogens: Mir wurde nicht klar, was mit "motivierenden Faktoren" gemeint ist: Faktoren, die bereits zu meiner Zufriedenheit vorhanden sind oder Faktoren, die für mich persönlich eine große Rolle spielen, egal, wie die*
- *Promoviere extern, bin zwar an der WSF eingeschrieben, habe aber praktisch keinen Bezugspunkt dazu, außer dass ich meine Promotion dort einreichen werde; der Fragebogen erfasst diese Möglichkeit nicht-die Angaben treffen daher nicht auf den Uni-Betrieb*
- *schön dass es diesen Fragebogen gibt. vielleicht wird so mal deutlich wie schlecht manche Zustände an dieser uni sind!*
- *Schön, dass es eine solche Evaluation gibt. Hier fehlt der Zurück-Button, um vorherige Antworten korrigieren zu können.*
- *schön, dass sie diese Umfrage machen. Es gibt so einige Macken bei den Fragen. Z.B.: ob ich ein Gremium/Fortbildungsangebot kenne und wie ich dessen Arbeit beurteile, das sind zwei unterschiedliche Fragen. Naja - trotzdem interessieren mich die Ergebnisse*
- *teilweise nicht ganz klar, wie die Frage gemeint ist. (kann leider nicht zurückgehen und raussuchen welche)*
- *u.U. Fragen in anderer Art doppelt stellen, um Aussagen zu prüfen.*
- *Vereinzelt war es nicht möglich "keine Angabe" machen zu können.*
- *viel zu viele und viel zu lange Fragen, kein Anwender-freundlicher Fragebogen.*

- *Viele Fragen waren recht undifferenziert und damit schwer zu beantworten. Insbesondere in Teil 2 Motivierende Faktoren hätte ich oft am liebsten Ja, sehr motivierend, wenn... geantwortet. Ich habe mich in den Fällen für "motivierend" entschieden.*
- *Warum fragen Sie nicht nach dem Arbeitsklima, nach dem menschlichen Umgang miteinander. Rostocker sind sehr stur und von Haus aus unfreundlich!*
- *Wie immer gehen die Hauptpunkte im Fragewust unter. Der entscheidende Punkt der Demotivation und der Verzögerung von Qualifikationsarbeiten, fehlende Vorbereitung für die Lehre, fehlende Anträge auf Drittmittel etc. ist die Zusatzbelastung durch "Sitzun*
- *zu 3.2 Information/Ermütigung bei Fortbildung: erfolgt sporadisch, eher selten, aber dann manchmal auch intensiv. auf jeden Fall würde ch es mir kontinuierlicher wünschen. zu 5.5.1 Verlängerung für Kindererziehung: ist damit die Kompensation von Auszeit*
- *zu lang*
- *zu lang*
- *zu lang*
- *zu umfangreich!*
- *zum Teil schlecht zum differenzierten Antworten*

Fragebogen des Personalrates für die wissenschaftlich Beschäftigten und der Leitung der Universität Rostock

1. Berufliche Situation

1.1 Bitte geben Sie Ihren höchsten Abschluss an

- Diplom
- Magister
- Staatsexamen
- Bachelor
- Master
- Promotion
- Habilitation
- Sonstiges:

1.2 Welcher Fakultät/ Einrichtung gehören Sie an?

- WSF, THF, PHF, JUF, SZ
- MNF, AUF, IEF, MSF, INF
- MEF
- andere Einrichtungen, z. B. RZ

1.3 In was für einem vertraglichen Verhältnis befinden Sie sich?

- Arbeitsvertrag – haushaltsfinanziert (inkl. Hochschulpakt)
- Arbeitsvertrag – drittmittelfinanziert (Projekte, SFB)
- Beamtenverhältnis (z.B. akademischer Rat)
- Wissenschaftliche Hilfskraft
- Stipendium
- Promotion
- Habilitation
- Sonstiges:

1.4 In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie momentan?

- Unbefristet
- Befristet auf _____ Monate
- Kein Beschäftigungsverhältnis (z.B. Stipendium)

1.5 Wenn Sie aus Drittmitteln finanziert werden, geben Sie bitte die Laufzeit des Projektes, für das Sie jetzt beschäftigt sind, an

_____ Monate

1.6 Ist Ihnen der Inhalt Ihrer Tätigkeitsdarstellung bekannt?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht/keine Angabe

1.7 Welche Wochenarbeitszeit haben Sie laut Arbeitsvertrag?

_____ Stunden

1.8 Wie hoch schätzen Sie Ihre tatsächliche Wochenarbeitszeit ein?

_____ Stunden

1.9 Werden Ihre Mehrarbeitsstunden erfasst und kompensiert?

- Werden nicht erfasst
- Werden erfasst, aber nicht durch Freizeit kompensiert
- Werden erfasst, aber nur teilweise kompensiert
- Werden erfasst und durch Freizeit kompensiert

2. Motivierende und hemmende Faktoren

2.1 Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maße sich die nachfolgenden Faktoren auf Ihre Zufriedenheit bzw. Motivation auswirken

Dies ist der Hauptteil der Umfrage und umfasst insgesamt 29 Items

Schwerpunkte: Arbeitsinhalte/ Lehre Forschung

	motivierend			demotivierend		trifft nicht zu
	1	2	3	4	5	
Themenschwerpunkt meiner Arbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeit an eigener Promotion/Habilitation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeit an Publikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuung von Studierenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschungstätigkeit (auch Studien, Erhebungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot von Auslandsaufenthalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anbindung an ein fachliches Netzwerk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Schwerpunkte: Arbeitsbedingungen/ Infrastruktur

	sehr zufrieden/ motivierend			sehr unzufrieden/ demotivierend		trifft nicht zu
	1	2	3	4	5	
Ausstattung des Arbeitsplatzes, (PC, Drucker, Internet, Schreibtisch, Arbeitsstuhl)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zustand/Ausstattung der Laborräume	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reisemöglichkeiten/Mittelbereitstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügbarkeit von geeigneten Seminarräumen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zustand der Seminarräume	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügbarkeit von personellen Ressourcen (Unterstützung im Labor u.ä.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zustand/Aktualität der technischen Geräte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausstattung der Bibliotheken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Schwerpunkte: Arbeitsbedingungen/ subjektive Faktoren

	sehr zufrieden/ motivierend			sehr unzufrieden/ demotivierend		trifft nicht zu
	1	2	3	4	5	
Zusammenarbeit mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zuarbeit für Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitung von Mitarbeitern (inkl. Stud. Hilfskräfte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klarheit über Arbeitsabläufe, Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung/Betreuung (auch bei Auslandsaufenthalt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bezahlung/ Vergütung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertragsgestaltung (Dauer des Arbeitsvertrages, Wochenarbeitszeit, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsbelastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit flexibler Arbeits-/ Arbeitszeitgestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Karriereplanung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	sehr zufrieden/ motivierend			sehr unzufrieden/ demotivierend		trifft nicht zu
	1	2	3	4	5	
Vorbereitung auf berufliche Perspektiven (außerhalb des Universitätsbetriebes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2 Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihren Arbeitsbedingungen?

	sehr zufrieden				gar nicht zufrieden
	1	2	3	4	
Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.3 Haben Sie bereits an Publikationen mitgearbeitet, ohne dass Sie als (Co)Autor/Autorin genannt wurden?

- Nein
- Ja, bei einer Publikation
- Ja, bei mehreren Publikationen

2.4 In welchem/n Bereich(en) wünschen Sie sich Verbesserungen?(Mehrfachnennungen möglich)

- Bibliotheken: Öffnungszeiten/Service
- Dienstleistungen des RZ bzw. interner EDV-Dienstleister
- Öffnungszeiten Labore
- Personelle Ausstattung im techn.-administrativen Bereich
- Anwesenheit/Ansprechbarkeit der/des Fachvorgesetzten
- Sonstiges/Andere: - _____
- _____
- _____

2.5 Gibt es Umstände, Fakten, motivierende oder demotivierende Faktoren, die hier nicht angesprochen wurden, Ihnen aber wichtig erscheinen?

Wenn Sie sich momentan nicht in der Phase der Promotion/Habilitation befinden, bzw. wenn Sie Ihre Promotion/Habilitation abgebrochen haben, bitte weiter mit Frage 2.11

2.6 In welchem Ausmaß sind bzw. waren Sie im Laufe Ihrer Promotion/ Habilitation mit folgenden Schwierigkeiten konfrontiert?

	Überhaupt nicht					Im hohen Maße	trifft nicht zu
	1	2	3	4	5		
Inhaltliche Schwierigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planerisch- organisatorische Schwierigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivationsprobleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probleme mit dem Zeitmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht ausreichende Qualität der Betreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu wenig Freiraum bei der Themenbearbeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu wenig Diskussionsmöglichkeit mit anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Unterstützung bei Publikationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsbelastung durch Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsbelastung durch dissertations- / habilitationsfremde Forschungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitsbelastung durch Verwaltungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastung durch unklare Weiterbeschäftigung/ - Befristung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Finanzielle Unsicherheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Außeruniversitäre Arbeitsbelastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche/ familiäre Belastung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.7 Ist der Betreuer/ die Betreuerin der Promotion gleichzeitig ihr Fachvorgesetzter/ ihre Fachvorgesetzte?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht/keine Angabe

Wenn nicht, ergeben sich aus dieser Situation Probleme?

2.8 Auf welchen Gebieten sollte sich Ihre jetzige Situation verbessern? (Mehrfachnennung möglich)

- Unterstützung durch Betreuer/Betreuerin
- Technische Ausstattung/ Infrastruktur
- Kommunikation/ Informationsfluss
- Entlastung von Arbeitsaufgaben
- Andere: _____

2.9 Ist in Ihrer Tätigkeitsdarstellung der zur Erarbeitung der Promotion/Habilitation vorgesehene Zeitanteil erwähnt?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht/keine Angabe

2.10 In welchen Bereich würden Sie gern mehr oder weniger Zeit investieren?

	Viel mehr		Gleich viel		Viel weniger	trifft nicht zu
	1	2	3	4	5	
Lehre (inklusive Vor-/Nachbereitung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehrnahe Aufgaben (Prüfungen, Beratung, konzeptionelle Arbeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene Weiterqualifikation (Prom., Habil., etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschungsnahen Aufgaben (z. B. Projektadministration)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zuarbeit für Professor/Professorin o. a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Dienstleistungen (z.B. Analysen, Gutachten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.11 Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu (Mehrfachnennungen möglich)?

- Ich befinde mich derzeit NICHT in der Phase der Promotion
- Ich habe meine Promotion/Habilitation abgebrochen
- Die Gründe für den Abbruch sind an der Universität Rostock entstanden
- Ich habe meine Promotion/Habilitation niemals unterbrochen und einen Abbruch auch nie erwogen
- Ich habe über einen Abbruch nachgedacht
- Ich habe die Arbeit an meiner Promotion/Habilitation unterbrochen
- Ich habe darüber nachgedacht meinen Betreuer zu wechseln
- Ich habe meinen Betreuer gewechselt
- Der Abschluss meiner Promotion/Habilitation wird sich verzögern

2.12 Falls Sie Ihre Promotion/Habilitation unterbrochen bzw. abgebrochen haben oder daran denken, nennen Sie uns bitte die wichtigsten Gründe dafür

3. Fort- und Weiterbildung

3.1 Kennen und nutzen Sie die folgenden Angebote zur Fort- und Weiterbildung? (Mehrfachnennung möglich)

	Kenne ich	Nutze ich	Weder noch
Tagungen/Konferenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gastaufenthalte an anderen Forschungseinrichtungen (In- und Ausland)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurse des Rechenzentrums und des ZGDV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschuldidaktik/Tage der Lehre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurse für „soft skills“ (z.B. Rhetorik, Präsentationen, Zeit- und Projektmanagement)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instituts-, fakultäts- und universitätsinterne Angebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurse zum Thema Forschungsförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.2 Werden Sie von Ihren Vorgesetzten/Betreuern über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert und werden Sie zur Teilnahme an den Kursen ermutigt?

- Nein, weder noch
- Ich werde informiert, aber nicht ermutigt
- Ja, ich werde auch ermutigt

3.3 Werden Sie für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt?

- Ja
- Zum Teil
- Nein

3.4 Werden die Kosten für die genutzten Fort- und Weiterbildungen erstattet?

- Nein
- Ja, völlig
- Ja, zum Teil

Welche Kosten werden nicht erstattet?

4. Gremienarbeit

4.1 Nachfolgend aufgeführt finden Sie relevante universitäre Gremien bzw. Mitarbeitervertretungen. Geben Sie bitte an, ob und wie gut Sie diese Gremien und die in diesen geleistete Arbeit kennen

	Kenne ich sehr gut				Kenne ich gar nicht		Kann ich nicht beurteilen
	1	2	3	4	5		
Konzip	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Senat							
Fakultätsrat							
Personalrat							
Schwerbehindertenvertretung							
Mittelbauvereinigung							
Gleichstellungsbeauftragte							
Fakultätsvertreterin							

4.2 Können Sie sich vorstellen, aktiv in einem der genannten Gremien mitzuarbeiten?

- Ich bin bereits aktiv in einem/mehreren der oben genannten Gremien tätig
- Ja, kann ich mir vorstellen
- Nein, kann ich mir nicht vorstellen
- Weiß ich nicht

Wenn ja, in welchem/n Gremium/Gremien könnten Sie sich vorstellen, aktiv mitzuarbeiten?

Wenn nein, warum könnten Sie sich eine Mitarbeit in einem Gremium nicht vorstellen?

4.3 Sind Sie in außeruniversitären Gremien tätig?(Mehrfachnennung möglich)

- Ja, berufsbezogen
 Ja, nicht berufsbezogen
 Nein

5. Allgemeine Angaben

5.1 Wie schätzen Sie die Vereinbarkeit Ihrer Berufstätigkeit mit Ihrem Privatleben ein?

	Sehr gut		Mittel		Sehr schlecht
	1	2	3	4	5
Vereinbarkeit Berufstätigkeit mit Privatleben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.2 Welche Einschränkungen für Ihr Privatleben ergeben sich ggf. aus Ihrer beruflichen Tätigkeit?

5.3 Haben Sie im Haushalt lebende Kinder unter 18 Jahren und wenn ja, wie viele?

- Nein
 Ja, _____ Kind(er)

5.4 Haben Sie die Erfüllung eines Kinderwunsches schon einmal aus Gründen der beruflichen Entwicklung/wegen beruflicher Erwägungen aufgeschoben?

- Nein, noch nie
 Ja, ich habe meinen Kinderwunsch schon einmal aufgeschoben

Wenn ja, warum haben Sie die Erfüllung eines Kinderwunsches schon einmal aufgeschoben?

5.5 Ist Ihnen bekannt, dass das Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Möglichkeit einräumt, die Höchstbefristungsdauer der Qualifizierungsbefristung (i.d.R. 2X6 Jahre) um bis zu zwei Jahre pro Kind zu verlängern, wenn der/die Beschäftigte ein Kind/Kinder unter 18 Jahren betreut?

- Ja
- Nein

Würden Sie ggf. von dieser Möglichkeit Gebrauch machen?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht/ keine Angabe

5.6 Haben Sie pflegebedürftige Angehörige, um die Sie sich kümmern?

- Nein
- Ja

Wenn ja, wie viele Stunden nimmt die Pflege Ihrer Angehörigen in der Woche etwa in Anspruch?

_____ Stunden

5.7 Wie alt sind Sie?

- 21 – 30 Jahre
- 31 – 40 Jahre
- 41 – 50 Jahre
- 51 – 60 Jahre
- > 60 Jahre

5.8 Bitte geben Sie ihr Geschlecht an

- Männlich
- Weiblich

5.9 Welche Nationalität haben Sie?

- Deutsch
- Andere Nationalität

5.10 Beschreiben Sie bitte Ihre persönliche Situation (Mehrfachnennungen möglich?)

Ich lebe:

- Allein
- In einer Partnerschaft
- In einer WG
- Bei meinen/r Eltern /Familie
- Sonstiges: _____

5.11 Wenn Sie noch Hinweise, Anmerkungen (inhaltlich, formal etc.) bezüglich der Befragung bzw. des Fragebogens äußern wollen, können Sie dies hier tun

20 horizontal lines for writing notes.



Universität Rostock

Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR)

Sitz Schillerplatz 8
18055 Rostock
Fon +49 (0) 381 498 – 5751
Fax +49 (0) 381 498 – 5753
Mail personalrat@uni-rostock.de

www.personalrat.uni-rostock.de