



Diversität und Performanz beim wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland - reloaded.

Wie divers sind Nachwuchsforschende und was wissen
wir über Zusammenhänge mit Leistung?

Dr. René Krempkow

Gliederung

- 1. Hintergrund
- 2. Fragen und Vermutungen
- 3. Was wissen wir zur Diversität des wiss. Nachwuchs?
- 4. Welche Rahmenbedingungen sprechen für/gegen Bestenauswahl?
- 5. Wie weiter?

1. Hintergrund

- wiss. Nachwuchs wird in Deutschland wieder vermehrt Beachtung geschenkt (u.a. Exzellenzinitiative, PE-Maßnahmen wiss. Nachwuchs)
- Mit Modernisierung der Institution Hochschule neue Aufgaben und Verantwortlichkeiten für wiss. Personal auch jenseits von Forschung und Lehre, z. B. in OE oder Mitteleinwerbung; Hochschulen und Forschungseinrichtungen daher vor der Aufgabe, eine neue Kultur der PE zu etablieren; nicht zuletzt auch durch den zunehmenden internationalen **Wettbewerb um „die Besten“**
- Durch das Programm der Bundesregierung, gemeinsam mit den Ländern ab 2017 eine Milliarde Euro für bessere Karrierechancen und Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs auszugeben, erneut Bedeutungszuwachs für das Thema
- **Diversität** des wiss. Nachwuchs aber bisher eher selten thematisiert, erst recht gilt dies für ihre **Zusammenhänge mit wiss. Performanz**

2. Fragen und Vermutungen

- Wie divers bzw. homogen ist der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland?
 - Welche Daten sind derzeit dazu verfügbar?
 - Welche Informationen wären noch nötig?
 - Werden derzeit „die Besten“ für die Wissenschaft gewonnen?
-
- Welche Vermutungen gibt es zu diesen Fragen?

3. Was wissen wir zur Diversität des wiss. Nachwuchs?

3.1 Vorgehensweise

- Es wurde in vorhd. Literatur und Datenbeständen den o.g. Fragen nachgegangen, v.a. wie divers bzw. homogen der wiss. Nachwuchs in Deutschland ist und inwieweit es möglich ist, die Besten“ für die Wissenschaft zu gewinnen (unabhängig v. Geschlecht, Herkunft usw.)
- „Ausbeute“:
 - **Nur relativ wenige Studien** zum wiss. Nachwuchs, die Aussagen über mehr als eine Diversitätsdimension ermöglichen
 - Nach wie vor wird überwiegend mittels quantitativer Studien die Situation von Personen beschrieben, die (zumindest vorerst) im Wissenschaftssystem verbleiben; und **nur selten der Fokus auf diejenigen gerichtet, die die Wissenschaft verlassen (und warum)**
 - Bis vor wenigen Jahren nur ca. ein Dutzend Studien (vgl. Überblick in Krempkow u.a. 2014, S.104-106)
- Fokus auf unausgeschöpfte Potentiale **Herkunft, Elternschaft, (Geschlecht)**

3.2 Hauptsächlich Inländer gemessen an Staatsangehörigkeit bei Geburt nach Hochschulart und Position in Deutschland (in Prozent)

	Uni Prof	Uni WiMi	FH Prof	FH WiMi	Gesamt
CHN			1		
FIN	1				
DE	92	92	96	95	93
IT	1	1			1
UK	1		1		
US	1	1	1		1
Andere	5	6	2	5	5

Abbildung: Jacob (2014: 260), Daten: CAP-Survey (N=1062)

3.3 Ähnlich wenige *Bildungsinländer* gemessen am Land des Wohnorts beim ersten Studienabschluss nach Hochschulart und Position in Deutschland (in Prozent)

	Uni Prof	Uni WiMi	FH Prof	FH WiMi	Gesamt
FIN	1				
DE	88	91	97	93	91
IT	1	1			1
UK	2	1	1		1
US	2	2	1		2
Andere	6	4	1	7	5

Abbildung: Jacob (2014: 261), Daten: CAP-Survey (N=957)

3.4 Noch weniger Nichtdeutschsprachige gemessen an Muttersprache nach Hochschulart und Position in Deutschland (in Prozent)

	Uni Prof	Uni WiMi	FH Prof	FH WiMi	Gesamt
DE	94	94	97	95	94
ENG	1	1	1		1
FIN	1				
FRZ	1				
IT	1	1			1
POL	1		1		
ROM		1			
RUS		1			1
TRK			1		
CHN			1		
Andere		2		5	2

Abbildung: Jacob (2014: 261), Daten: CAP-Survey (N=1066)

3.5 Ländervergleich: wenige Frauen bei Professuren und Promotionen (für aktuelle nationale Zahlen vgl. insbes. CEWS 2017)

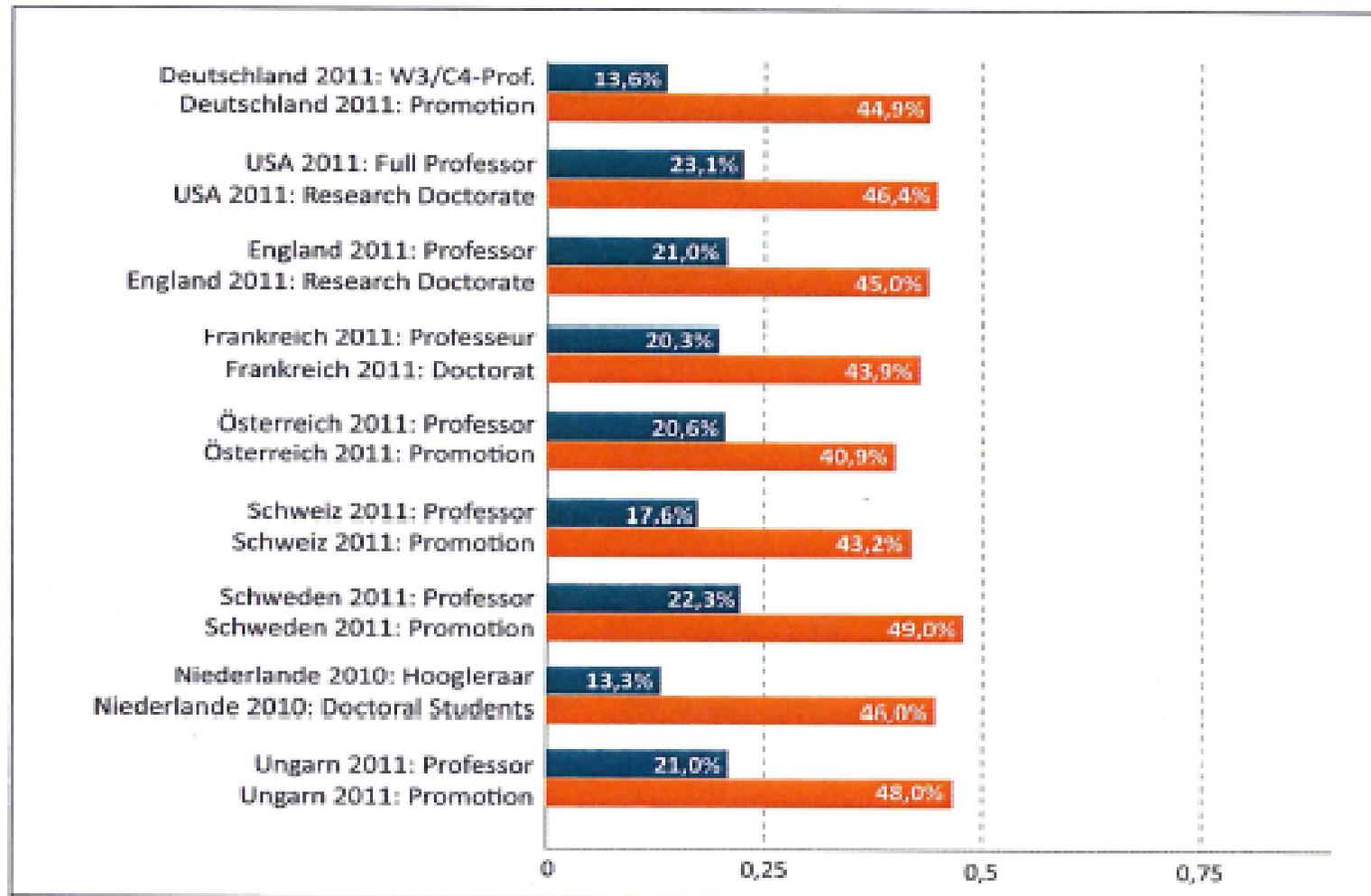


Abbildung: Kreckel/Zimmermann (2014: 242), Daten: Amtliche Statistiken der Länder

3.6 Frauen gehen in Deutschland auch bereits bei Promotionsbeginn „verloren“ gemessen an begonnener/beabsichtigter Promotion, Ausnahme ist lediglich Medizin

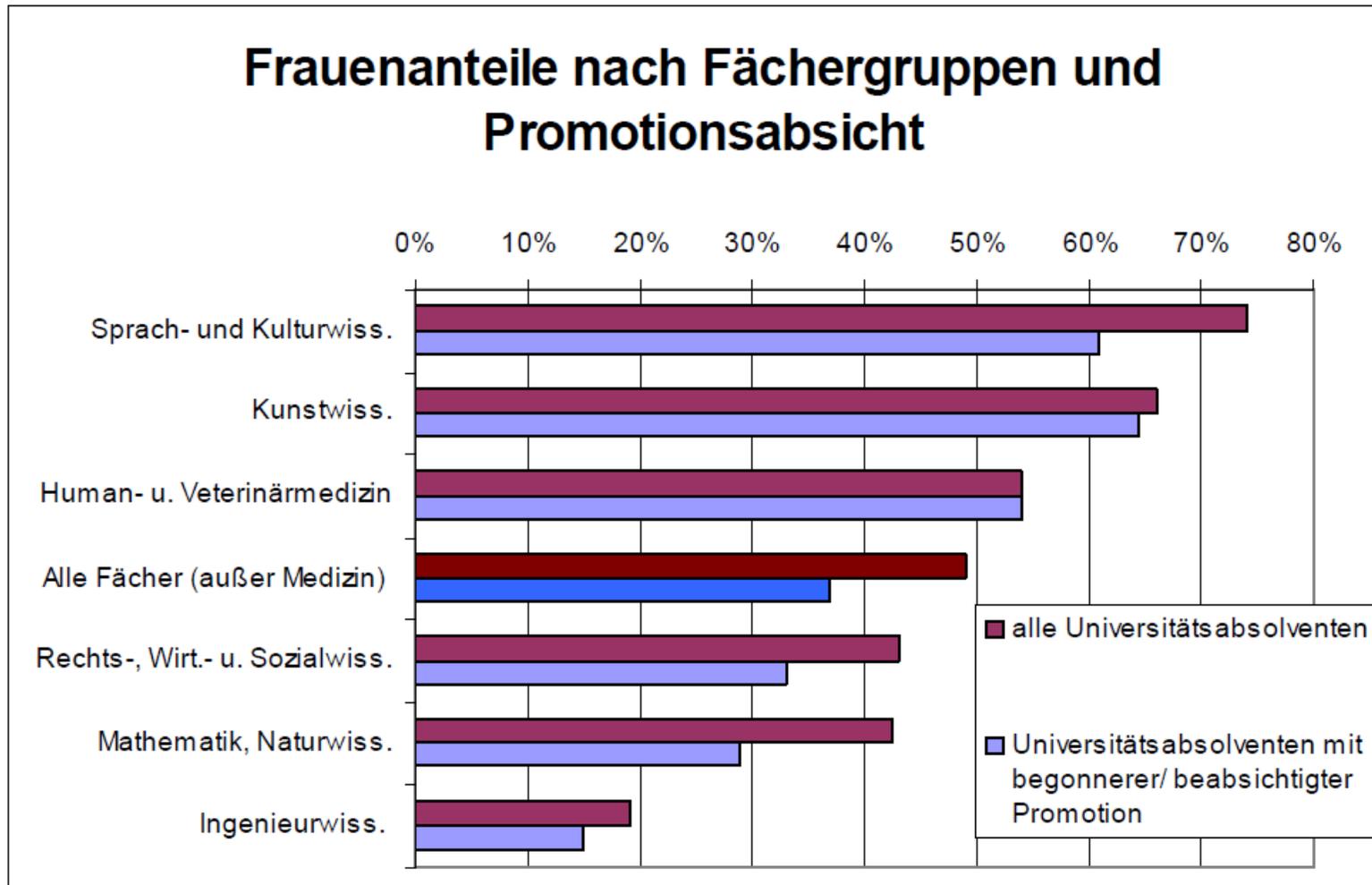


Abbildung: Krempkow (2009), Daten: HIS-Absolventenpanel, eigene Berechnungen

3.7 Nichtakademikerkinder gehen ähnlich häufig verloren wie Frauen, Ausnahme sind lediglich Kunstwiss.

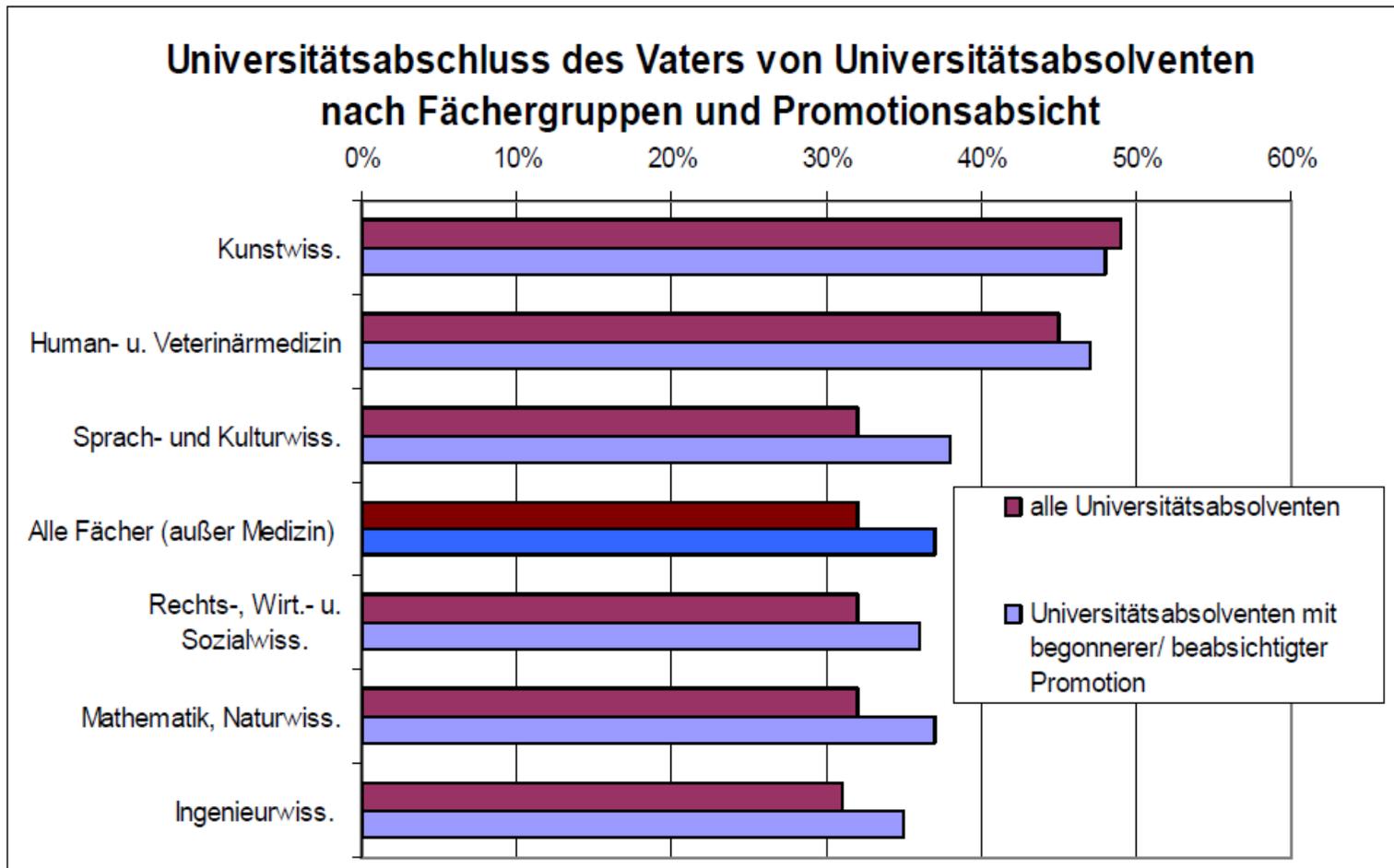


Abbildung: Krempkow (2009), Daten: HIS-Absolventenpanel, eigene Berechnung.

3.8 Nichtakademikerkinder gehen an allen Übergängen verloren

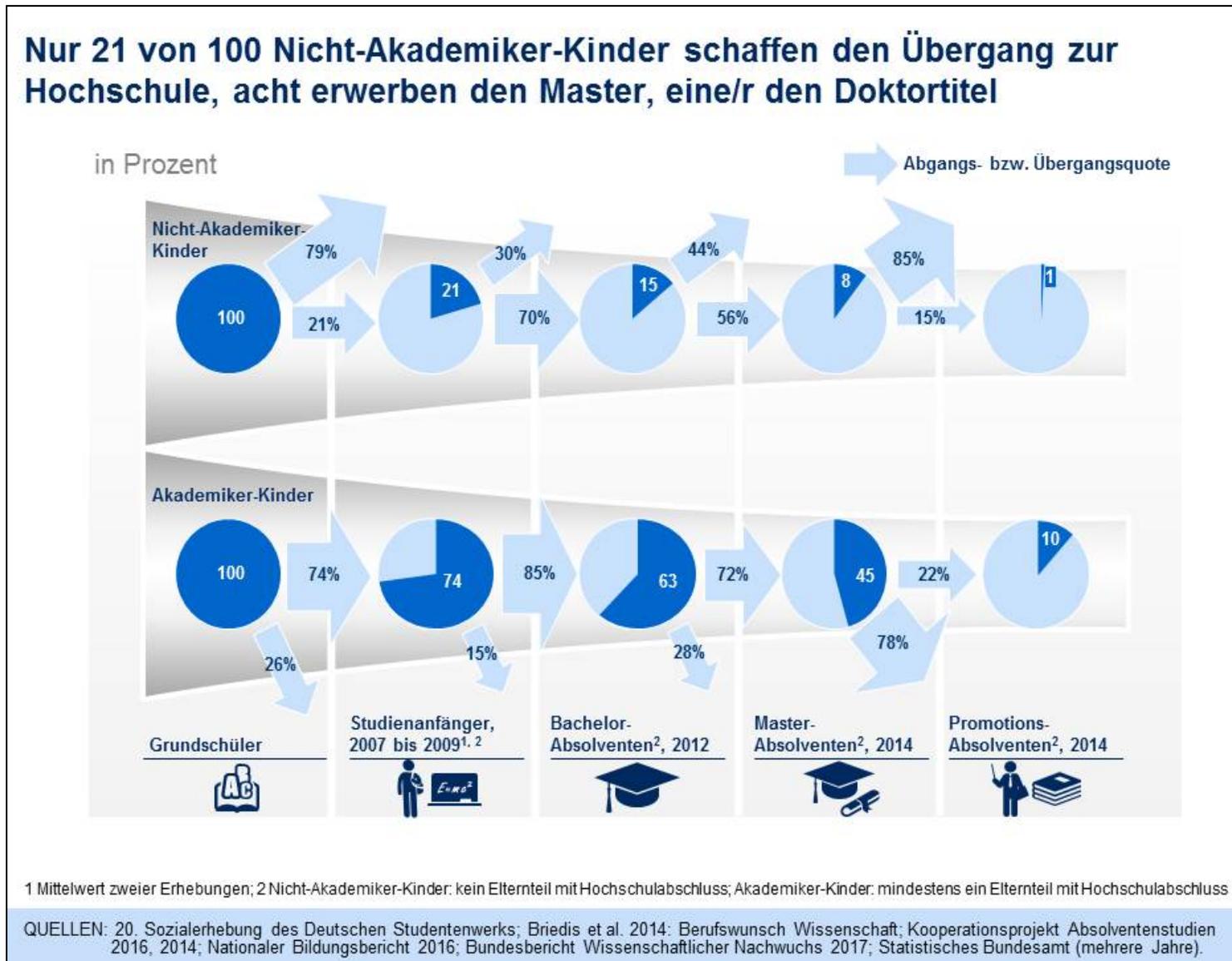


Abbildung: Krempkow (2017), ausführlicher vgl. auch Hochschul-Bildungs-Report des Stifterverbandes (2017)

3.9 Nur in Math./Nat. und Sprach-/Kultwiss. deutliche Leistungsselektion

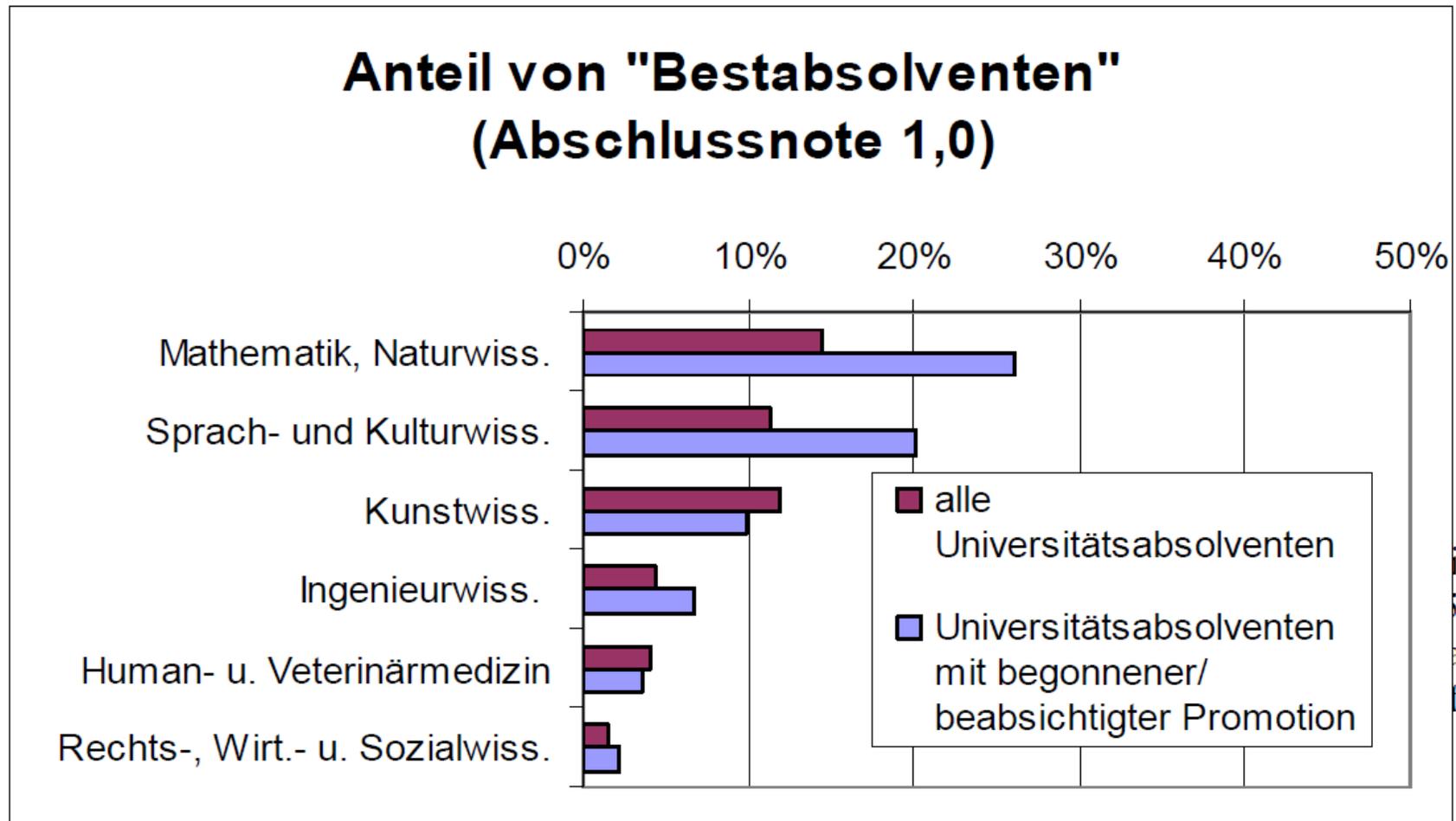
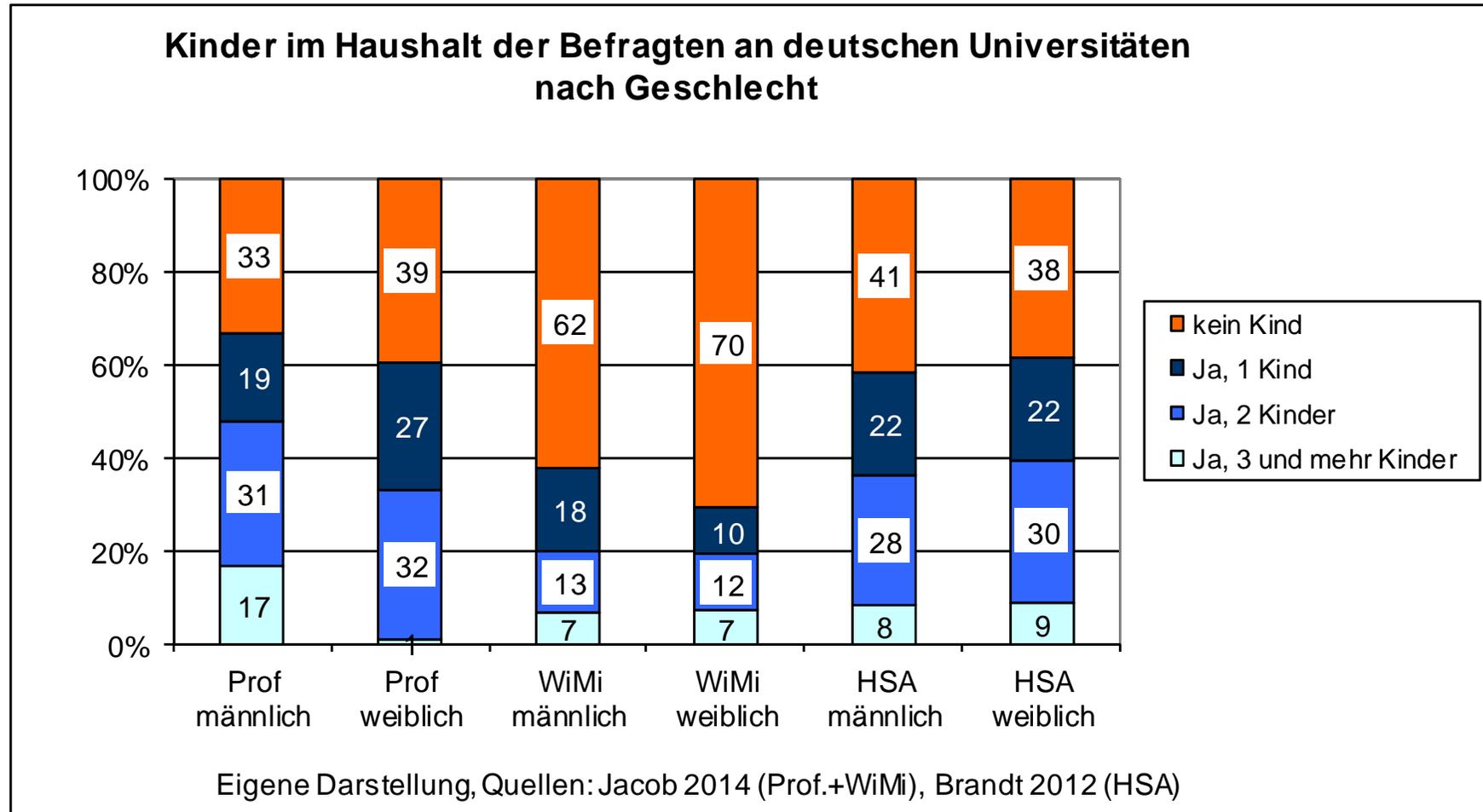
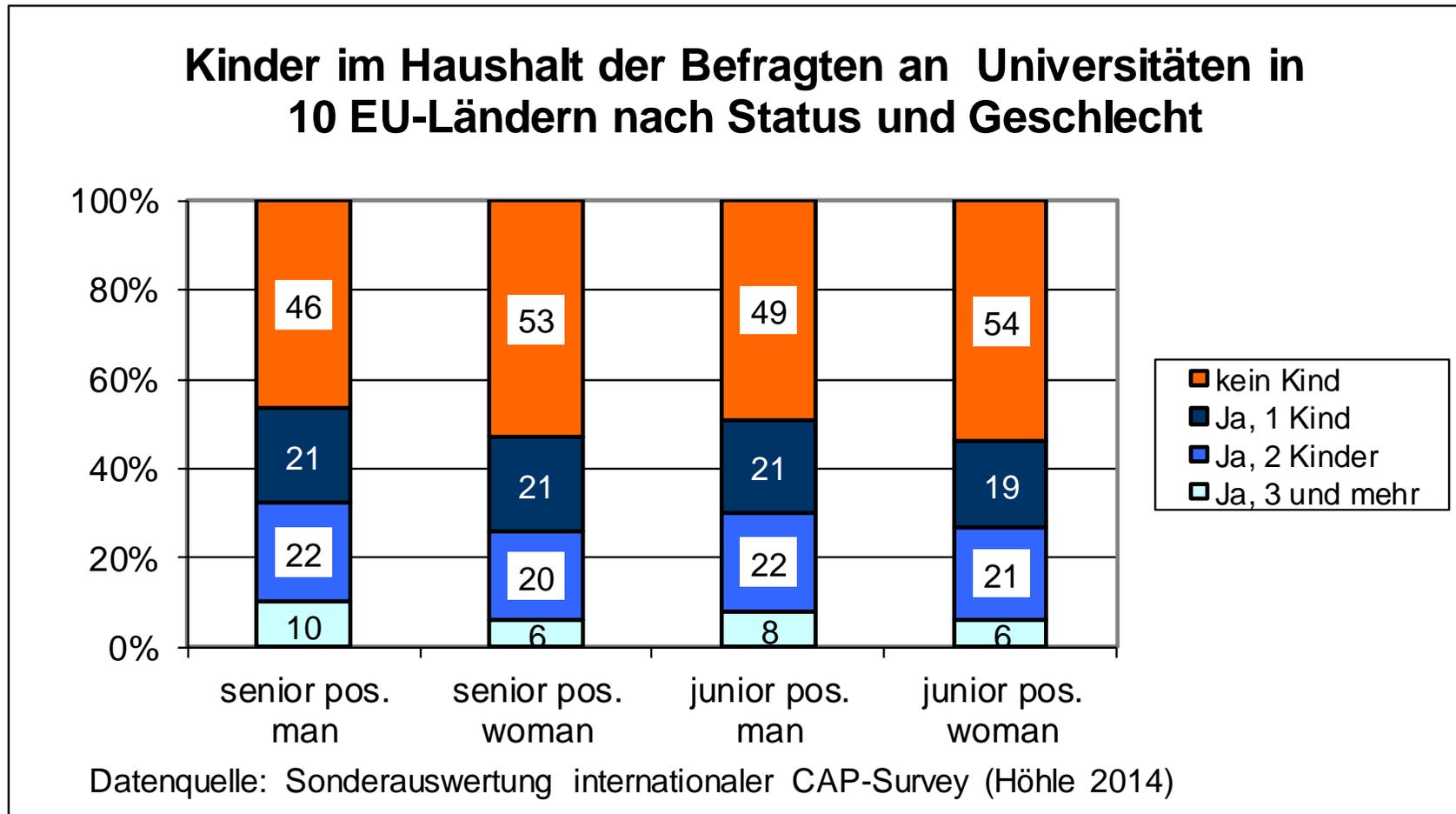


Abbildung: Krempkow (2009), Daten: HIS-Absolventenpanel, eigene Berechnung; Werden in die Betrachtung nicht nur die Bestabsolvent/-innen einbezogen, sondern alle „sehr guten“ (Durchschnittsnoten 1,0 bis 1,4), so ändert sich diese Aussage keineswegs.

3.10 Diversität von Lebensentwürfen: Eltern gehen sehr häufig verloren...



Eltern gehen sehr häufig verloren ...aber dies ist nicht generell in der Wissenschaft so, sondern eher ein spezifisch deutsches Phänomen



4. Welche Rahmenbedingungen sprechen für/ gegen Bestenauswahl? (I)

Frage: Inwieweit ist es derzeit möglich, die Besten“ für die Wissenschaft zu gewinnen?
(ausführlicher vgl. Krempkow 2017, Krempkow u.a. 2014):

- (+) Promotion muss sich lohnen: Absolut und im Vergleich zu Nichtpromovierten betrachtet: beruflicher **Verbleib und Erfolg von Promovierten überwiegend positiv** (BuWiN 2017, 2013)
- (-) Relativ im Vergleich zu Promovierten in der Privatwirtschaft betrachtet: in der Privatwirtschaft höhere **Gehälter** und häufiger **Vorgesetztenfunktion**, außerdem wesentlich häufiger **unbefristet** Beschäftigte als in der Wissenschaft, **berufliche Zufriedenheit** in der Wissenschaft nicht mehr höher als in der Privatwirtschaft: inzwischen z.T. in der Wirtschaft höher
- (-) Mit zunehmender Postdoc-Zeit insbes. **berufliche Autonomie** immer unzureichender bewertet, dazu besondere Unzufriedenheit mit mangelnder **Arbeitsplatzsicherheit** („Gefühl existentieller Unsicherheit“ und „Gehetztsein“), in formalen **Beschäftigungsstrukturen** Unterschiede zulasten der Frauen: weibliche Postdocs im Mittel kürzere Vertragslaufzeiten als ihre männlichen Kollegen und häufiger auf Teilzeitstellen

4. Welche Rahmenbedingungen sprechen für/ gegen Bestenauswahl? (II)

Auch „Soft Facts“ und Motivlagen wichtige Einflussfaktoren auf Verbleib i. d. Wissenschaft (oder nicht):

- (+) **Arbeitsklima, berufl. Anerkennung, Förderung** durch Vorgesetzte (Metz-Göckel u.a. 2010, Franz 2012, Kahlert 2012, Pestel u.a. 2014)
- (-) **Verbleibsabsicht: inzwischen nur noch Minderheit für Tätigkeit in F&L** (Krempkow u.a. 2016); dazu Frauenanteil an Promovierten, die Tätigkeit in der Wissenschaft anstreben, noch deutlich unter Anteil an Gesamtgruppe; auch für Befragte mit Kind (Männer wie Frauen) signifikant darunter
- (-) **Multivariate Analysen** (log. Regressionen): stärkster Zusammenhang mit Ziel, Tätigkeit außerhalb von F&L anzustreben, für Selbstwirksamkeitserwartung, am zweit- u. drittstärksten Karriereorientierung u. Arbeitsplatzsicherheit; Elternschaft sowie Akademikerherkunft senken Verbleibswahrscheinlichkeit (Briedis u.a. 2014),

D.h.: **Selbstbewusste, karriereorientierte, langfristig Interessierte, Frauen, Eltern und Akademikerkinder streben Verbleib eher außerhalb der Wissenschaft an!**

5. Wie weiter?

Verschiedene Fragen/Thesen zu **Zusammenhängen** der Ausprägung von Diversität mit

- Wiss. Performanz: zwar Studien für Unternehmen, aber wie ist es i. d. Wissenschaft?
 - für eine höhere Diversität von Beschäftigten überwiegend positive Perf.-Effekte (Maximierungsproblem, vgl. Grözinger/Matiaske 2014; Richter 2014)
 - Höhere Diversität ist *bis zu einem bestimmten Maß* günstig für Performanz (Optimierungsproblem, vgl. Bélanger/Wardley 2014; Hofmann 2007; 2008)
- Rekrutierung: Leistungsprinzip i.d. Wiss. hoch anerkannt, Umsetzung bei wiss. Nachw.?
 - Bei meritokratischerer Rekrutierung steigt tendenziell auch Diversität & vice versa
- Personalentwicklung: Welche Effekte für Diversität?
 - Bei berechenbaren Karrierewegen u. Aus-/Aufbau v. PE i.d. Wissenschaft steigt Attraktivität und Potential am Verbleib i.d. Wissenschaft Interessierter+Diversität; vgl. Studie des Stifterverbandes zur Personalentwicklung für wiss. Nachwuchs (Krempkow u.a. 2016); Männlich, deutsch, MINT: Diversität als Chance f. FuE-Unternehmen (Schneider/Stenke 2015)

These:

Bestimmtes Maß an Div., Rekrutierung & PE wichtige Stellschrauben für Performanz

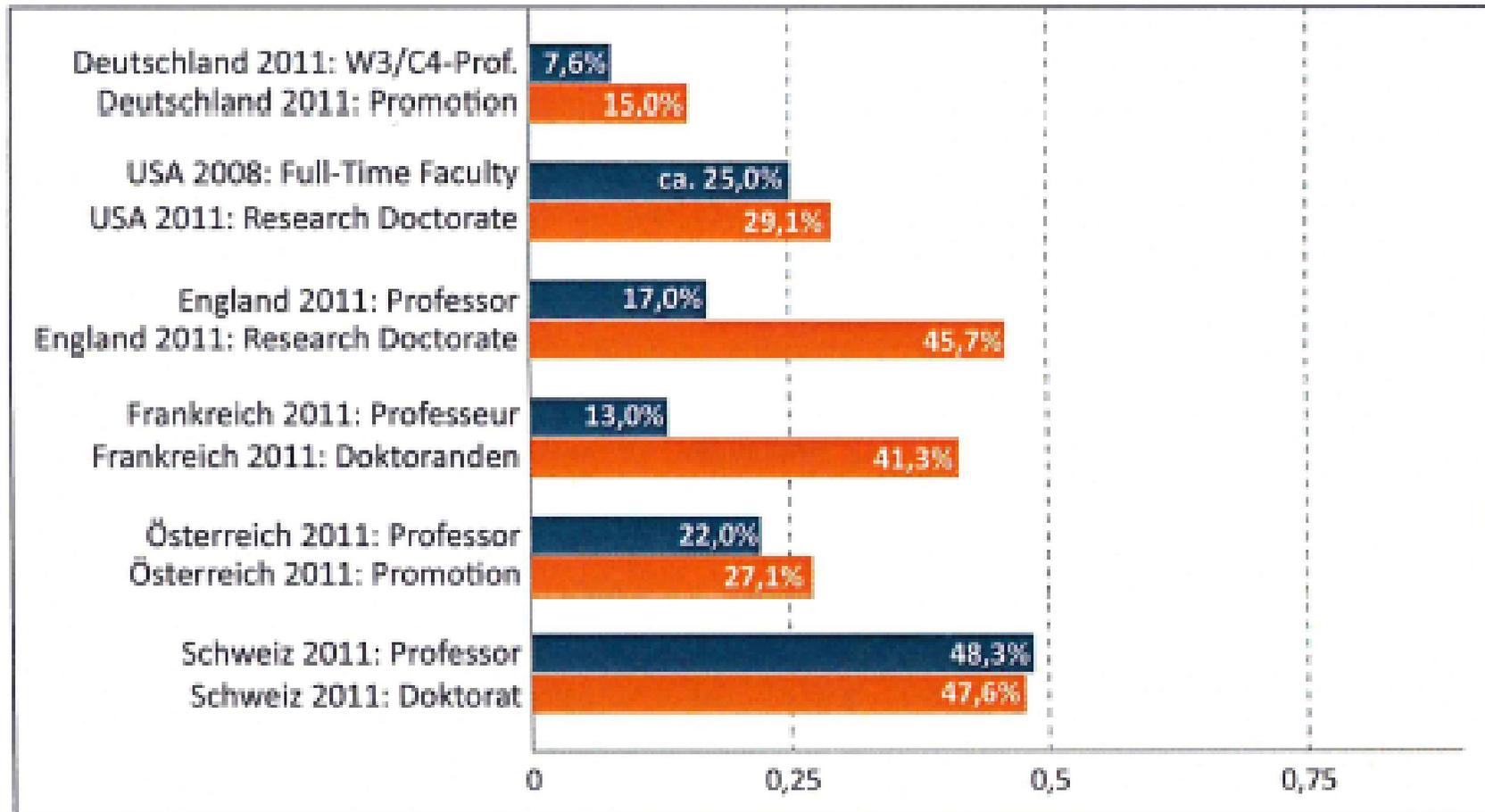
Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

rene.krempkow@hu-berlin.de

Ausführlicher hierzu vgl. Krempkow (2017): **Können wir die Besten für die Wissenschaft gewinnen?** Zur Rekrutierung von Nachwuchsforschenden in Wissenschaft und Wirtschaft. in: Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (P-OE), 2/2017, S. 59-64
www.researchgate.net/publication/318653804.

Krempkow / Huber / Pohlenz (Hrsg.) (2014): **Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft**. Bielefeld: UVW, Inhaltsübersicht:
www.universitaetsverlagwebler.de/krempkow-pohlenz-huber.htm.

3.1 Ländervergleich: geringe Ausländeranteile bei Promotionen/Professuren



D.h.: In Deutschland 92,4% Inländer unter Profs, 85% Inländer bei der Promotion.

Abbildung: Kreckel/Zimmermann (2014: 243), Daten: Amtliche Statistiken der Länder