

Für Berufsgruppen an Hochschulen, die anspruchsvolle Aufgaben zwischen Wissenschaft und Verwaltung bewältigen, hat sich der Begriff „neue Hochschulprofessionen“ eingebürgert. Diese sind in der jüngsten Zeit ein wichtiges Thema in der Diskussion um die Entwicklung der deutschen Hochschulen geworden; die Zahl ihrer Mitglieder nimmt zu und ihre Aufgaben werden differenzierter. Als besondere Gruppe innerhalb dieser „Hochschulprofessionen“ sind Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten mit einer Ende des Jahres 2006 durchgeführten Befragung zum ersten Mal systematisch untersucht worden.

Die Studie, deren Ergebnisse in diesem Band vorgestellt werden, fragt nach den Tätigkeitsprofilen, der Einbindung in die Hochschulstrukturen, Qualifikationsprofilen und -anforderungen, aber auch nach der Berufszufriedenheit, der familiären Situation und den Karriereerwartungen dieser Berufsgruppe. Die schriftliche Befragung wurde ergänzt durch Interviews mit Forschungsreferentinnen und -referenten sowie mit Kanzlerinnen und Kanzlern.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Befragten unterschiedliche Aufgabenzuschnitte haben und auf verschiedenen Ausbildungswegen zu ihrem Beruf gekommen sind. Trotzdem können Kernaufgaben benannt werden, die das Gros zu erfüllen hat. Ein erstaunlicher Befund ist, dass die Befragten die Karrieremöglichkeiten als gering einschätzen, mit ihrer Arbeitssituation jedoch hoch zufrieden sind.

Wolfgang Adamczak  
Robert Debusmann  
Ellen Krause  
Nadine Merkator

## Traumberuf ForschungsreferentIn?

Werkstattberichte 68

Wolfgang Adamczak, Robert Debusmann,  
Ellen Krause, Nadine Merkator

## **Traumberuf ForschungsreferentIn?**

WERKSTATTBERICHTE – Band 68

Internationales Zentrum  
für Hochschulforschung Kassel

Kassel 2007

## WERKSTATTBERICHTE

Copyright © 2007 Internationales Zentrum  
für Hochschulforschung Kassel  
Universität Kassel  
Mönchebergstr. 17, D-34109 Kassel

Redaktion: Christiane Rittgerott

Druck: Druckwerkstatt Bräuning + Rudert GbR, Espenau

ISBN: 978-3-934377-53-0  
Verlag Winfried Jenior  
Lassallestr. 15, D-34119 Kassel

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>7</b>
<b>1 Fragestellung und Untersuchungsdesign</b>	<b>9</b>
1.1 Methodenwahl	11
1.2 Online-Befragung	11
1.3 Leitfadeninterviews	12
1.4 Stellenausschreibungen	13
1.5 Probleme des Untersuchungsdesigns	13
<b>2 Ergebnisse von Umfrage, Interviews und Stellenausschreibungen</b>	<b>15</b>
2.1 Gestaltungsmöglichkeiten	15
2.1.1 Zufriedenheit mit dem Beruf	15
2.1.2 Erwartungen vor Antritt der Stelle	16
2.1.3 Eigeninitiative, Einfluss und Akzeptanz	16
2.1.4 Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten	18
2.2 Einbindung in Strukturen	18
2.2.1 Ressourcen	19
2.2.2 Ausschreibung der Stelle und Auswahlgespräche	20
2.3 Kernaufgaben	21
2.3.1 Dienstleistung statt Forschung	21
2.3.2 Tätigkeitsprofile	21
2.3.3 Unterschiedliche Tätigkeitsprofile an Fachhochschulen und Universitäten	23
2.4 Qualifikationen	26
2.4.1 Ausbildung der Befragten	26
2.4.2 Fachzugehörigkeit	27
2.4.3 Grundständige Ausbildung	28
2.4.4 Weiterbildung	29
2.4.5 Dauer der Weiterbildung	29
2.4.6 Forschungserfahrung	30
2.4.7 Angebote für Qualifikationen	31
2.4.8 Diskussion der Ergebnisse zu Qualifikationen	34

2.5	Professionalisierung	35
2.6	Gender-Aspekte	39
2.6.1	Familie und Kinder	42
<b>3</b>	<b>Schlussbemerkungen</b>	<b>45</b>
3.1	Momentaufnahme von einer Berufsgruppe im Prozess der Professionalisierung	45
3.2	Empfehlungen	46
	<b>Literatur</b>	<b>49</b>
	<b>Anhang</b>	<b>51</b>
	Liste der Interview-Orte	51
	Fragebogen	53

## Vorwort

Hiermit legen die Verfasser eine erste umfassende empirische Studie zur beruflichen Situation von Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten an Hochschulen in Deutschland vor. Diese Berufsgruppe ist ein „alter“ Teil der so genannten „neuen Hochschulprofessionen“. Es wurden Tätigkeiten, Einbindung in die Hochschulstrukturen und Qualifikationsprofile und -anforderungen untersucht und professionstheoretische Anmerkungen gemacht. Damit kommen wir in der Diskussion um die neuen Hochschulprofessionen an einer Stelle endlich aus dem Bereich der Vermutungen in die Realität. Aus Sicht der Verfasser – außer Nadine Merkator sind alle Autorinnen und Autoren als Forschungsreferentin oder Forschungsreferent tätig – sind die Ergebnisse durchaus exemplarisch für andere Funktionen im neuen Hochschulmanagement. Sie könnten Hinweise für die weitere Professionalisierung nicht nur der Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten, sondern auch der anderen Zweige der neuen Hochschulprofessionen geben.

Dem Stifterverband danken wir für die Finanzierung, die diese Studie erst möglich gemacht hat, und den unbürokratischen Umgang mit unseren im Laufe des Projekts entstandenen Wünschen. Dr. Mathias Winde war uns stets ein hilfreicher Ansprechpartner.

Die Befragung und die Interviewleitfäden wurden durch Nadine Merkator (Universität Kassel), Dr. Ellen Krause (Universität Erfurt, jetzt Universität Bern) und Dr. Wolfgang Adamczak (Universität Kassel) und eine kleine Steuerungsgruppe aus Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten als beratendes Team entwickelt. Die Interviews wurden von Christina Schlösser (Universität Erfurt) und Nadine Merkator durchgeführt und transkribiert. Die statistische Auswertung der Befragung und die Codierung der transkribierten Interviews erfolgten durch Nadine Merkator. Aus dem Fundus der Ergebnisse von Befragung und Interviews entstand die Magisterarbeit von Nadine Merkator.

Für die kritische Begleitung bei der Erstellung des Fragebogens und der statistischen Auswertung danken wir Professor Marek Fuchs (Universität Kassel). Professor Barbara Kehm (Universität Kassel) danken wir für die kritische Durchsicht der Ergebnisse und unserer Interpretationen.

Die engagierte, sehr gute und sorgfältige Arbeit mit den Interviews und bei der Durchsicht des Manuskripts durch Christina Schlösser war eine große Hilfe ebenso wie die Recherchen und die Anfertigung von Übersichten und Tabellen durch Silke Braun. Christiane Zwingers hat mit Geduld und Kompetenz ein druckfertiges Manuskript erstellt. Ihnen allen möchten wir an dieser Stelle danken.

Unser besonderer Dank gilt Anke Zerm (Forschungsreferentin an der Leuphana Universität Lüneburg) für die kritische Hilfe bei der Erstellung des Fragebogens und der Diskussion der Ergebnisse.

## Fragestellung und Untersuchungsdesign

Bologna-Beauftragte, EU-Referentinnen und -referenten, Studienberaterinnen und Studienberater, Verantwortliche für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Gleichstellungsbeauftragte, Verantwortliche für Technologietransfer, für Fundraising und Alumni, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Akademischen Auslandsämtern, vom Career Service, Beauftragte für Evaluation und Akkreditierung und auch die hier im Fokus stehenden Forschungsreferentinnen und -referenten lassen sich weder dem akademischen Schaffen noch der rein verwaltenden Tätigkeit an Hochschulen zuordnen. Die heute zu beobachtende hohe Ausdifferenzierung der Tätigkeiten in dieser Schnittstelle von Wissenschaft und Administration ist noch relativ jung und ist deshalb ein sich noch entfaltendes Thema der Hochschulforschung. So beschäftigte sich die „Darmstadt-Kassel-Runde“ wiederholt mit der Thematik und hat erste theoretische Überlegungen dazu entwickelt (Kehm, Mayer und Teichler 2006). Jedoch liegt neben einer sondierenden Studie an zwei deutschen Universitäten (Klumpp und Teichler 2006) kaum empirisches Material zu diesem Thema vor, es sei denn zum Phänomen der Expansion des Wissenschaftsmanagements allgemein (vgl. z.B. Gornitzka 2006).

Die vorliegende Studie möchte einen Beitrag zu diesem Desiderat liefern und hat sich dazu mit den Forschungsreferentinnen und -referenten beschäftigt. Diese Berufsgruppe eignet sich ausgezeichnet als Exempel der neuen Hochschulprofessionen.

Hochschulreferentinnen und -referenten verfügen in der Regel über eine akademische Ausbildung, erbringen in ihrer beruflichen Tätigkeit jedoch überwiegend Dienstleistungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Damit befindet sich der Forschungsreferent oder die Forschungsreferentin an der für die neuen Hochschulprofessionen charakteristischen Schnittstelle. Es gibt zudem seit langer Zeit keine deutsche Hochschule mehr, die ohne eine für die Forschungsförderung im weitesten Sinne zuständige Person oder Abteilung arbeitet.

Zwar sind diese Stellen oder Abteilungen in Hinsicht auf Aufgabenfelder und Größe und auf die Qualifikation der Personen je nach Hochschule sehr unterschiedlich ausgestaltet, dennoch ist damit die „Geburt“ eines neuen Berufes mit anspruchsvollen Aufgaben und langem Ausbildungsweg belegt.

Schließlich zeigt diese Berufsgruppe Vorformen berufsständischer Organisation, was als Charakteristikum von Professionalisierung gewertet werden darf. Gemeint sind die seit 2003 an der Universität Kassel stattfindenden und sich jähr-

lichem Zuwachs erfreuenden Forschungsreferenten-Treffen.<sup>1</sup> Dieser Umstand bot überdies den forschungspraktischen Vorteil, dass die Studie über den Zugang zu einer sehr großen Zahl aller derzeit an deutschen Hochschulen aktiven Forschungsreferentinnen und -referenten verfügte.

Dieser neue Typus von Hochschulberuf hat bereits Geschichte und seine Vertreterinnen und Vertreter können von Erfahrungen berichten, die eine erste Analyse und eine Zwischenbilanz ermöglichen und eventuell Schlüsse erlauben über die mögliche weitere Entwicklung im Feld der neuen Hochschulprofessionen.

Vor der übergeordneten Fragestellung, ob diese Berufsgruppe trotz der vermeintlichen Heterogenität auf dem Weg zu einer neuen Profession ist, bemühte sich das Projekt zunächst um eine Erfassung des Status Quo:

- Wie setzt sich die Aufgabenvielfalt von Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten zusammen?
- Welches sind die Kernaufgaben?
- Wie ist diese Zuständigkeit/Berufsgruppe in die Strukturen der Hochschulen eingebunden?
- Über welche Qualifikation verfügen Forschungsreferentinnen und -referenten?
- Welches Bild ergibt sich, wenn genderspezifische Aspekte bei der Betrachtung der Personen und der Tätigkeit interpretiert werden?

Danach erfolgt der Versuch einer Einordnung des Beispiels „Forschungsreferent“ in einen professionalisierungstheoretischen Zusammenhang.

Abschließend werden aus diesen Beobachtungen und tentativen Interpretationen Handlungsempfehlungen für Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten zur Selbstorganisation (im Sinne einer „Interessenvertretung“ eines Berufsstandes) abgeleitet. Außerdem werden Empfehlungen formuliert im Hinblick auf Auswahlverfahren, Stellenantritt, strukturelle Einbindung und Arbeitsorganisation.

Die Studie bediente sich dabei mehrerer Perspektiven: Die Sicht der Forschungsreferentinnen und -referenten wurde durch Fragebögen und Interviews erfasst. Kanzlern und eine Kanzlerin, die in Experteninterviews befragt wurden, repräsentieren die Sicht der Hochschulleitung. Die Hochschule als Arbeitgeberin wurde außerdem durch die Auswertung von Stellenausschreibungen erfasst.

Mit dieser zweifachen Perspektive sollte ermittelt werden, ob und wie weit sich die Arbeitswirklichkeit der Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten mit den von Hochschulen angeführten Anforderungsprofilen deckt.

---

<sup>1</sup> Zu diesen Treffen werden alle deutschen Forschungsreferentinnen und -referenten eingeladen. Sie dienen der Information über tätigkeitsrelevante Themen, dem gegenseitigen Austausch und der Diskussion.

### 1.1 Methodenwahl

Unter den Forschungsreferentinnen und -referenten wurde eine quantitative Online-Befragung durchgeführt. Als Ergänzung dazu wurden acht Leitfadeninterviews mit Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten sowie sieben Leitfadeninterviews mit einer Kanzlerin und sechs Kanzlern geführt. In den Interviews konnte intensiver auf verschiedene Aspekte der Befragung eingegangen werden. Es wurde zum Beispiel vertiefend auf die Frage der Eigenverantwortung sowie der Ressourcen- und Themenkonkurrenz eingegangen.

Mit Hilfe der Leitfadeninterviews mit der Gruppe der Kanzler wurde überprüft, wie die Tätigkeit und die Stellung der Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten von der Hochschulleitung wahrgenommen wird. Aussagen der Hochschulleitungen über das Vertrauen und die Akzeptanz, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in dieser Position entgegengebracht werden, waren von besonderem Interesse ebenso wie die Einschätzung der Leitung zur Bedeutung des Tätigkeitsfeldes dieser Personen. Der Kanzler oder die Kanzlerin muss als Leiter der Hochschulverwaltung auf Grund juristischer und administrativer Richtlinien engen Kontakt zu den Forschungsreferentinnen oder Forschungsreferenten bzw. den Forschungsabteilungen halten. Der Kanzler bzw. die Kanzlerin stellt in der Hochschulleitung auch eine kontinuierliche Funktion dar, anders als z.B. die relativ häufig wechselnden Vizepräsidenten. Diese Funktion in der Hochschulleitung war damit als Interviewpartner prädestiniert für die Interviews.

Die einzelnen Instrumente wurden vor ihrem Einsatz im Feld Pretests unterzogen. Bei der Befragung wurde in der Regel eine vierstufige Bewertungsskala benutzt.

### 1.2 Online-Befragung

Für die Online-Befragung wurde eine Vollerhebung aller Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten in Deutschland an Universitäten, Fachhochschulen und Forschungsinstitutionen angestrebt. Ein allgemeines Register aller dieser Personen existiert bisher nicht. Es existiert jedoch eine E-Mail-Liste, die vom Forschungsreferat der Universität Kassel gepflegt wird. Diese Liste wurde angelegt, um ein informelles Netzwerk zu bilden, in dem Fragen und Informationen unter den deutschen Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten ausgetauscht werden können. In dieser Liste befanden sich zur Zeit der Erhebung die Adressen und Namen von 195 Personen.

Nach dem Stand der HRK vom Oktober 2006 gab es 85 Universitäten (ohne spezialisierte Hochschulen etwa für Pädagogik, Theologie etc.) und 164 Fachhochschulen. In der Liste der Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten waren diese Universitäten mit 73 vertreten (86% aller Universitäten), die Fachhochschulen mit 22 (13%). Mit 86 Prozent der tatsächlich möglichen Fälle der

Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten der Universitäten wurde diese Population als Grundgesamtheit der Befragung definiert.

Alle in dieser Liste eingetragenen Personen wurden schon im Vorfeld und dann zum Start der Befragung per E-Mail auf die Online-Befragung aufmerksam gemacht. Zwei Wochen nach dem Start der Befragung wurde eine E-Mail zur Erinnerung versandt. Nach insgesamt sechs Wochen wurde die Online-Befragung mit einer Teilnehmerzahl von 92 Personen geschlossen.

Von den 92 Befragten gaben 66 an, an Universitäten zu arbeiten. Das entspräche einer Quote von fast 78 Prozent der o.a. 85 Universitäten. Selbst unter der Annahme, dass einige der Befragten an der gleichen Hochschule arbeiten, ist das Ziel einer repräsentativen Befragung im Bereich der Universitäten voll erreicht worden. Mit 22 Befragten wurden 13 Prozent aller Forschungsreferentinnen und -referenten an Fachhochschulen durch die Befragung erfasst. Zwei Befragte waren an öffentlich geförderten Forschungseinrichtungen tätig und zwei Personen machten keine Angabe.

### **1.3 Leitfadeninterviews**

Leitfadeninterviews wurden mit Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten deutscher Hochschulen geführt. Aus dieser Population wurden Privatuniversitäten und spezielle Universitäten (wie z.B. pädagogische oder theologische Hochschulen) ausgeschlossen, da deren Aktivitäten im Forschungsbereich marginal oder sehr spezialisiert sind. Die Interviewpartner wurden über eine gesteuerte Zufallsauswahl ausgewählt.

Fachhochschulen haben in der Regel eine geringere Forschungsintensität. Der vorhandene Bedarf an Unterstützung ist daher geringer. An vielen dieser Hochschulen gibt es zudem im Hochschulmanagement keine Person, die sich ausdrücklich mit Forschungsförderung befasst. Daher wurden an sechs Universitäten und nur an zwei Fachhochschulen Interviewpartner ausgewählt.

Bei den Leitfadeninterviews mit der Kanzlerin und den Kanzlern entsprach die Auswahl der oben beschriebenen Herangehensweise bei den mündlich zu befragenden Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten. Allerdings wurde eine Unterscheidung von Fachhochschulen und Universitäten hier aus Zeit- und Kostengründen nicht für ergiebig genug gehalten, so dass sich die Auswahl auf Universitäten beschränkte.

Die Kanzlerin und die Kanzler erklärten sehr schnell ihre Bereitschaft zur Teilnahme an den Interviews, was als ein Indiz für ein großes Interesse der Hochschulleitungen an dem Thema gewertet werden darf.

Die Interviews wurden inhaltsanalytisch nach Mayring mit Hilfe des Computerprogramms Maxqda ausgewertet. Die Stellenanzeigen wurden tabellarisch sortiert und ausgewertet.

#### 1.4 Stellenausschreibungen

Um die Perspektiven der Hochschulen als Arbeitgeber zu erfassen, wurden zusätzlich 21 Stellenausschreibungen ausgewertet, die im Zeitraum von 2000 bis 2007 erschienen waren. Hierbei handelt es sich weder um eine statistische Zufallsstichprobe noch um eine bewusste Auswahl. Deshalb kann nicht von einer Repräsentativität ausgegangen werden. 18 Stellenanzeigen waren von Universitäten, eine von einer Fachhochschule und zwei von Forschungsinstituten herausgegeben worden. Sie wurden nach geforderten Qualifikationen, benannten Tätigkeitsfeldern und der Einbindung in Strukturen der jeweiligen Institutionen ausgewertet. Zusätzlich wurden die jeweils angegebenen „Berufsbezeichnungen“ erfasst.

#### 1.5 Probleme des Untersuchungsdesigns

Knappe finanzielle Ressourcen und Zeitdruck – die Ergebnisse sollten bereits fünf Monate nach Beginn der Untersuchung beim jährlichen Forschungsreferententreffen präsentiert werden – führten zu Kompromissen im Untersuchungsdesign. Online-Befragung und Interviews mussten sich zeitlich überschneiden. Dadurch musste der Leitfaden der Interviews bereits erstellt sein, bevor die Ergebnisse der Online-Befragung vorlagen. Auch die Stichprobenauswahl erforderte Kompromisse. Der Online-Befragung lag nicht die absolute Grundgesamtheit zugrunde, da die verwendete Liste nicht alle Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten Deutschlands enthielt. Das Anlegen einer vollständigen Liste war jedoch aus Zeit- und Kostengründen nicht möglich. Zumindest die Universitäten waren in der bereits vorliegenden Liste fast vollständig enthalten, so dass für diesen Bereich die Ergebnisse zuverlässig sind.

Bei der Auswahl der Interviewpartner wäre eine mehrfach geschichtete Zufallsauswahl sicherlich besser gewesen. Da die Interviews jedoch nur Ergänzungen zur Online-Befragung darstellten und hauptsächlich qualitativ bzw. inhaltsanalytisch ausgewertet wurden, dürfte die gesteuerte Auswahl keine schwerwiegenden Nachteile für die Auswertung der Ergebnisse verursacht haben.

Ende Februar 2007 wurden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung beim 5. Forschungsreferententreffen in Kassel präsentiert. Die anschließende Diskussion mit den 75 anwesenden Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten war eine ausgezeichnete Validierung der Befragung.



## Ergebnisse von Umfrage, Interviews und Stellenausschreibungen

### 2.1 Gestaltungsmöglichkeiten

#### 2.1.1 Zufriedenheit mit dem Beruf

Das wichtigste Ergebnis soll am Anfang stehen: Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten sind mit ihrer Arbeitssituation sehr zufrieden. Diese Einschätzung spiegelt sich sowohl in den Ergebnissen der Online-Befragung als auch in den Interviews wider. Auf die Einstiegsfrage zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit antworten nur 5,4 Prozent der Befragten, dass sie „eher nicht zufrieden“ mit ihrer Tätigkeit sind. Der Mittelwert in der Bewertungsskala (von 1 = „nicht zufrieden“ bis 4 = „zufrieden“) liegt bei 3,5. Dies korreliert hoch mit der abschließenden Frage. Die Befragten geben dort an, dass sie die Tätigkeit einem Freund empfehlen würden (Mittelwert 3,4 auf einer Skala von 1 bis 4). Diese abschließende Frage wurde gestellt, um Veränderungen bei der Zufriedenheit sichtbar zu machen, die nach einer intensiveren Beschäftigung mit dem eigenen Tätigkeitsfeld durch die Befragung auftreten könnten.

Worauf aber beruht diese insgesamt große Zufriedenheit? Mehrere Faktoren lassen sich dafür benennen:

1. Forschungsreferenten und -referentinnen sind Spezialisten an der Schnittstelle von Wissenschaft und Administration, deren Arbeit sowohl von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als auch den Verwaltungen und den Hochschulleitungen hoch geschätzt wird.
2. Sie verfügen über großen Gestaltungsspielraum bei der Festlegung ihrer Arbeitsprioritäten.
3. Es gibt in der Regel zwischen ihnen und anderen im Wissenschaftsmanagement der Hochschulen Tätigen keine Themen- und Ressourcenkonkurrenz.
4. Die Arbeitssituation ist sehr vielfältig.
5. Es bestehen gute Arbeitskontakte zu verschiedenen Ebenen der Hochschulen.

Diese Wertung steht umso nachdrücklicher da, als sie in keiner Weise mit Hoffnungen auf einen beruflichen Aufstieg verbunden ist, wie später gezeigt wird.

### 2.1.2 Erwartungen vor Antritt der Stelle

In der Online-Befragung gaben die Befragten an, dass die tatsächliche Tätigkeit ihren Erwartungen entsprach (Mittelwert 3,2 auf einer Skala von 1 bis 4) und dass sie der Ausschreibung entsprach (Mittelwert 3 auf einer Skala von 1 bis 4). Arbeitszufriedenheit stellt sich bekanntlich ein, wenn Erwartungen mit der Wirklichkeit in hohem Maß übereinstimmen oder von dieser noch übertroffen werden.

90 Prozent der Befragten hatten vor Antritt der jetzigen Stelle bestimmte Erwartungen an ihre neue Stelle:

- 83 Prozent der Befragten erwarteten wechselnde Themen/eine abwechslungsreiche Arbeit,
- 58 Prozent erwarteten administrative Themen/Arbeit im Bereich der Verwaltung,
- 34 Prozent erwarteten wissenschaftliche Themen/Arbeit im Bereich der Forschung,
- 9 Prozent erwarteten zusätzlich andere Dinge.

Dies stimmt in hohem Maße mit den Angaben überein, warum die Befragten sich für die Tätigkeit beworben hatten:

- 67 Prozent geben an, dass sie sich als Forschungsreferentin oder Forschungsreferent beworben haben, da die Tätigkeit ihren Interessen entsprach,
- 61 Prozent geben an, dass die Tätigkeit ihren Fähigkeiten entsprach,
- 36 Prozent geben an, dass sie ein neues Berufsfeld erschließen wollten,
- 20 Prozent geben an, dass sie zur Bewerbung aufgefordert wurden.

65 Prozent der Befragten haben sich zudem parallel auch für andere Tätigkeiten beworben. Dies macht deutlich, dass „Forschungsreferent“ kein klares Berufsziel, sondern eine von mehreren Optionen ist.

### 2.1.3 Eigeninitiative, Einfluss und Akzeptanz

Im Durchschnitt geben die Befragten in der Online-Befragung an, nicht unerhebliche Freiräume für Eigeninitiative in ihrer Tätigkeit zu besitzen (Mittelwert 3,4 auf einer Skala von 1 = „keine Eigeninitiative möglich“ bis 4 = „viel Eigeninitiative möglich“). Der Einfluss auf die Entwicklung der Hochschule wird insgesamt jedoch eher zurückhaltend eingeschätzt (2,5 auf einer Skala von 1 = „kein Einfluss“ bis 4 = „starker Einfluss“). Das hat sicher damit zu tun, dass die Kernbereiche der Forschungsreferentin oder des Forschungsreferenten im operativen und nicht im strategischen Geschäft liegen.

Die Befragten geben weiter an, dass die Akzeptanz ihrer Arbeit bei verschiedenen Zielgruppen relativ hoch sei (Mittelwerte auf einer Skala von 1 = „niedrige Akzeptanz“ bis 4 = „hohe Akzeptanz“):

- Akzeptanz bei der Hochschulleitung (3,2),

- Akzeptanz bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern (3,2),
- Akzeptanz bei den Professoren (3,1),
- Akzeptanz bei externen Kooperationspartnern (3,1),
- Akzeptanz bei der Verwaltung (3).

Die hohe Wertschätzung der Arbeit durch Vorgesetzte und Wissenschaftler trägt signifikant zur Arbeitszufriedenheit bei. Diese hohe Wertschätzung existiert nicht nur in der eigenen Wahrnehmung der Forschungsreferentin oder des Forschungsreferenten, sondern lässt sich auch aus den Interviews mit den Kanzlern belegen:

„Also ich spreche ja immer mal wieder mit Wissenschaftlern, und gelegentlich kommt dann auch die Sprache auf das Forschungsreferat, und in vielen Fällen (...) besteht absolute Einigkeit darüber, dass das (Forschungsreferat) absolut hilfreich und wichtig ist.“

Oder wie es in einem anderen Interview ausgedrückt wird:

„Ich habe da einfach immer wieder Rückmeldungen und die sind ganz überwiegend so, (...) dass klar ist, dass die Arbeit durchaus sehr positiv wahrgenommen wird.“

In den beiden Studien von Adamczak (2003) sowie Merkator und Adamczak (2004) wurden die Nutzer der Serviceangebote zu einer Bewertung der vorhandenen Dienstleistungen aufgefordert. Auch hier ist die Akzeptanz sehr hoch. Dabei ist die der Professorengruppe höher als die der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter – anders als in der Selbsteinschätzung der Forschungsreferentinnen und -referenten in dieser Untersuchung. Der Aussage der Professorinnen und Professoren kommt als höchstqualifizierter Gruppe im Wissenschaftsbe-  
reich besondere Bedeutung zu.

Obwohl die Arbeit der Forschungsreferentin oder des Forschungsreferenten auch im internen Hochschulmanagement geschätzt wird, nehmen sie kaum an institutionalisierten Prozessen auf Hochschulleitungsebene und den Verwaltungen teil, wie anhand der dreistufigen Skala der folgenden Items ersichtlich wird:

- Die Befragten nehmen unregelmäßig an Präsidiums- und oder Rektoratssitzungen teil (2,3 auf einer Skala von 1 = „nie“ bis 3 = „regelmäßig“),
- sie nehmen unregelmäßig an Dezernenten- oder Abteilungsleitersitzungen teil (2,4),
- sie sind unregelmäßig in die Arbeit der benachbarten Fachdezernate eingebunden (2,2).

Die Einbeziehung der Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten in Prozesse der Hochschulentwicklung erfolgt eher informell. Terminvereinbarungen und Absprachen mit Hochschulleitung und Dezernenten, anderen Referenten bzw. Abteilungsleitern erfolgen bei Bedarf. Sie sind in der Regel nicht institutionalisiert wie z.B. zwischen Planern und Dezernenten und der Hochschulleitung. Dies fördert die „Isolation“ des bei dieser Gruppe vorhandenen Spezialwissens.

#### 2.1.4 Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten

Erstaunliches zeigt die Auswertung zur Einschätzung der Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten. Die Befragten schätzen ihre Aufstiegsmöglichkeiten als insgesamt eher niedrig ein (Mittelwert 2 auf einer Skala von 1 = „niedrig“ bis 4 = „hoch“). Die Einschätzung der Karrieremöglichkeiten in anderen, auch außeruniversitären Bereichen variiert leicht je nach Bereich (Skala von 1 = „niedrig“ bis 4 = „hoch“):

- in der Wirtschaft eher niedrig (2,1),
- im Hochschulbereich eher niedrig (2,2),
- in großen Forschungseinrichtungen eher niedrig bis eher hoch (2,5),
- in Ministerien eher niedrig bis eher hoch (2,5).

Professionstheoretisch sind Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten eher „locals“ als „cosmopolitans“. Je besser sie ihre lokale Hochschule kennen, desto besser können sie ihre Aufgaben erfüllen. Bedingt auch durch die hohe Berufszufriedenheit im „local job“ werden die Möglichkeiten für eine weitere Karriere vermutlich gar nicht ernsthaft ins Auge gefasst oder entsprechend gering veranschlagt. In den Interviews mit den Kanzlern ist dagegen zumindest von guten Berufsaussichten innerhalb der Forschungsreferenten-Tätigkeit an einer Hochschule die Rede.

„(...) die Beschäftigungsperspektive für alle Mitarbeiter im Wissenschaftsmanagement ist sehr positiv. Das wird ein neues Berufsbild geben. Es wird auch quantitative Ausweitungen geben nach meiner Überzeugung, weil ganz viele Felder im Wissenschaftsmanagement nur unzureichend besetzt sind. Denken Sie nur an das Thema Alumni, wo nur partiell sich die Universitäten bisher aktiv betätigen. Und dieses wird für Forschungsreferenten wie für andere Bereiche des Wissenschaftsmanagements meines Erachtens positive Berufsaussichten eröffnen, insbesondere dann, da knüpfe ich wieder an das an, was ich vorhin schon mal gesagt habe, wenn Sie über ein reines Studium hinaus eben noch Zusatzqualifikationen erworben haben. (...)“

## 2.2 Einbindung in Strukturen

Die typische Forschungsreferentin/der typische Forschungsreferent ist unbefristet (85%) Vollzeit beschäftigt (80%) und wird in der Regel nach BAT II A oder I B (76%) bezahlt. Die Stelle kommt aus dem Stellenplan (85%). Die Tätigkeiten dieser Berufsgruppe gehören damit zu den Regelaufgaben zumindest an Universitäten. Diese Funktion ist ein strukturbildendes Element. Das ist sicher ein weiterer Grund für die anfangs festgestellte hohe Berufszufriedenheit.

Forschungsreferentinnen und -referenten besetzen damit eine fest etablierte Position in der Hochschule. Dafür spricht auch, dass in den 21 analysierten Stellenausschreibungen 15 Mal der Terminus „Forschungsreferent“ und fünf Mal „EU-Referent“ benutzt wurde.

78 Prozent der Befragten arbeiten an Universitäten. Knapp 30 Prozent arbeiten an Institutionen mit mehr als 20000 Studenten. Die Verteilung nach Größe der Universitäten ist ansonsten recht gleichmäßig.

Über 50 Prozent der Befragten geben an, in ihrer Hochschule die einzige Forschungsreferentin oder der einzige Forschungsreferent zu sein. Diese Zahl ist aus Sicht der strukturellen Einbindung und der Arbeitsorganisation hochgradig interessant. Die Tätigkeit der Befragten ist am häufigsten in Form eines Referates oder einer Forschungsabteilung in die Strukturen der Hochschule eingebunden (jeweils 25%), 20 Prozent sind Teil der laufenden Verwaltung. In Planungsstäben befinden sich dagegen nur 5 Prozent. Immerhin 23 Prozent sind anders in die Strukturen eingebunden. Daraus lässt sich folgern, dass die Forschungsreferate zwar strukturbildende Elemente sind, aber die weitere strukturelle Einbindung noch sehr offen ist. Die Befragten selbst halten die Zuordnung Ihrer Tätigkeit in der Regel für sinnvoll (Mittelwert: 3,5 auf einer Skala von 1 = „nicht sinnvoll“ bis 4 = „sinnvoll“). Daraus wird ersichtlich, dass die Einbindung in die Strukturen je nach Situation, Historie und personeller Ausstattung der Institution erfolgt.

**Tabelle 1: Einbindung in die Strukturen der Institution**

Einbindung in die Strukturen der Institution	Häufigkeit	Prozent
Einzelnes Referat	23	25
Forschungsabteilung	23	25
Anderes	21	23
Teil der laufenden Verwaltung	18	20
Planungsstab	5	5
Weiß nicht	1	1

Frage: 1.3.1 In welcher Form ist Ihre Tätigkeit in die Strukturen eingebunden?

Die Auswertung der Stellenausschreibungen ergab ein ähnliches Bild. Die Zuordnung sollte in vier von 21 Fällen zum Präsidium, in sechs zu einer Forschungsabteilung und in ebenfalls sechs Fällen zur Verwaltung erfolgen.

### 2.2.1 Ressourcen

Fast 59 Prozent der Befragten geben an, dass ihnen Personal zur Sachbearbeitung unterstellt ist. Allerdings sind bei 67 Prozent der Befragten die Sacharbeiter nicht in Vollzeit angestellt. Im Durchschnitt sind fast Dreiviertel einer Vollzeitstelle für Sachbearbeitung in den Forschungsreferaten angesiedelt. Ein großer Teil von Sachbearbeitung wird offensichtlich von den Referentinnen und Referenten selbst erledigt.

**Tabelle 2: Personalressourcen**

Personal	Häufigkeit	Prozent
SacharbeiterInnen	54	59
Vollzeit	30	33
Teilzeit	44	48
Studentische Hilfskräfte	32	35
Bis zu 40h pro Monat	28	30
Mehr als 40h pro Monat	5	5

Frage: 3.1.2 Sind Ihnen SachbearbeiterInnen unterstellt?

Frage: 3.1.3 Beschäftigen Sie studentische Hilfskräfte?

Mehrfachnennung möglich.

35 Prozent der Befragten geben an, dass sie studentische Hilfskräfte beschäftigen. 30 Prozent beschäftigen studentische Hilfskräfte mit bis zu 40 Stunden im Monat, 5 Prozent mit mehr als 40 Stunden im Monat.

56 Prozent der Befragten verfügen über kein eigenes Budget. Wenn aber ein Budget vorhanden ist, dann sind es meist höhere Summen. Fast ein Drittel (32%) der Befragten verwaltet ein Budget von mehr als 10 000 € pro Jahr. Allerdings ist aus der Befragung nicht abzuleiten, welche Aufgaben damit finanziert werden müssen. Bei den Angaben zu sehr großen Budgets bleibt unklar, ob es sich um Mittel zur Erfüllung der Aufgaben des Forschungsreferats handelt oder ob diese für interne Verfahren der Forschungs- oder Nachwuchsförderung vorgesehen sind.

Die Zuordnung von personellen und sächlichen Ressourcen gibt einen Hinweis auf die suboptimale Arbeitsorganisation („viele Häuptlinge, wenig Indianer“), wie sie in den Stabsabteilungen von Hochschulen häufig anzutreffen ist. In gut geregelten Arbeitsprozessen entsteht immer ein Bedarf an Sachbearbeitung. Sind am Ort des Entstehens dafür keine Ressourcen vorhanden, wird dies von der Referentin oder dem Referenten selbst erledigt und ist damit „teuer“. Während der Diskussion der Forschungsreferenten beim diesjährigen Forschungsreferententreffen wurde deutlich, dass die Sachbearbeitung häufig auch in die Linien-Verwaltung delegiert (oder abgeschoben) wird. Dadurch wird allerdings der Prozess der Umsetzung von Ideen und Arbeitsprozessen oft verzögert.

### 2.2.2 Ausschreibung der Stelle und Auswahlgespräche

64 Prozent der Befragten geben an, dass die Stelle, die sie innehaben, extern ausgeschrieben war. Bei 73 Prozent war die Hochschulleitung an den Auswahlgesprächen beteiligt. (der Präsident/Rektor bei 25%, der Vizepräsident/Prorektor bei 35%, der Kanzler/Vizepräsident der Verwaltung bei 43%). Die hohe Beteiligung der Hochschulleitung an der Auswahl von Forschungsreferentin oder Forschungs-

referent lässt auf ein starkes Interesse an dieser Position schließen und belegt auch von dieser Seite das strukturbildende Element dieses Arbeitsbereiches.

## 2.3 Kernaufgaben

### 2.3.1 Dienstleistung statt Forschung

55 Prozent der Befragten geben an, vor der Tätigkeit als Forschungsreferentin oder Forschungsreferent eigene Forschungserfahrungen als Wissenschaftler gesammelt zu haben. 10 Prozent kamen direkt aus dem Studium. Forschungserfahrungen werten die Befragten als sehr hilfreich für ihre Position (Mittelwert: 3,8 auf einer Skala von 1 = „nicht hilfreich“ bis 4 = „hilfreich“). Mit dem Beginn der Tätigkeit als Forschungsreferentin oder Forschungsreferent endet die wissenschaftliche Arbeit. Fast 82 Prozent der Befragten geben an, nicht (mehr) wissenschaftlich zu arbeiten. Aus Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind explizit Dienstleister geworden. Die Befragten sehen ihre Tätigkeit eindeutig als Dienstleistung. Auf der bei dieser Frage verwendeten fünfstufigen Skala (von 1 = „nahe der Forschung“ bis 5 = „nahe der Dienstleistung“) wurde ein Mittelwert von 4,5 erreicht.

Dieser Charakterisierung der eigenen Tätigkeit entspricht die Angabe zu Publikationen. Nur 22 Prozent der Befragten geben an, (nach ihrer Dissertation) Publikationen veröffentlicht zu haben (11% in Verbandspublikationen/Broschüren/Informationsschriften, 11% der Befragten Aufsätze oder Beiträge in Handbüchern/Artikeln).

### 2.3.2 Tätigkeitsprofile

Mit der Befragung wurde der Versuch unternommen, aus der Vielfalt der Tätigkeiten Kernaufgaben zu bestimmen. Tabelle 3 zeigt die prozentuale Häufigkeit der Nennung von Tätigkeiten, die bei der Befragung angegeben wurden.

Aus diesen Angaben lassen sich Kernbereiche im Tätigkeitsprofil definieren. Dies sind Forschungsförderung, Nachwuchsförderung und EU-Förderung mit den Schwerpunkten:

- Information,
- Beratung,
- Hilfe bei der Antragstellung.

**Tabelle 3: Tätigkeitsprofile**

Tätigkeiten	Prozent der Fälle
Forschungsförderung	95,7
Forschungsförderung: Information	92,4
Forschungsförderung: Beratung	85,9
Forschungsförderung: Hilfe bei Antragsstellung	81,5
Nachwuchsförderung	81,5
Forschungsberichterstattung	77,2
EU-Förderung allgemein	76,1
EU-Förderung: Informationen	73,9
Nachwuchsförderung: Information	72,8
Nachwuchsförderung: Beratung	66,3
Mitarbeit an regionalen und/oder überregionalen Netzwerken	66,3
Forschungsförderung: Evaluation von Forschung der eigenen Hochschule	65,2
Forschungsförderung: Entwicklung von strategischen Konzepten für die Forschung	62,0
EU-Förderung: Beratung	62,0
Forschungsförderung: Hilfe bei Vertragsgestaltung	60,9
EU-Förderung: Hilfe bei Antragsstellung	60,9
Nachwuchsförderung: Hilfe bei Antragsstellung	58,7
Transfer-Aktivitäten	58,7
Forschungsförderung: Hilfe bei Projektmanagement	50,0
Forschungsförderung: Beteiligung an rechtlicher Beratung	48,9
Forschungsförderung: Beteiligung an der Entwicklung von Exzellenz-Initiativen	41,3
Nachwuchsförderung: Entwicklung von Konzepten zur Nachwuchsförderung	39,1
EU-Förderung: Hilfe beim Projektmanagement	38,0
EU-Förderung: Hilfe bei Vertragsgestaltung	37,0
EU-Förderung: Beteiligung an rechtlicher Beratung	37,0
Beteiligung an Internationalisierungs-Aktivitäten der HS	37,0
Nachwuchsförderung: Beteiligung an der Entwicklung von Exzellenz-Initiativen	33,7
Forschungsförderung: Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten	31,5
Nachwuchsförderung: Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten	27,2
Anderes	25,0
Nachwuchsförderung: Durchführung von Stipendiatenprogrammen	21,7

Frage: 2.4: Welche Tätigkeiten führen Sie im Rahmen Ihrer Beschäftigung als ForschungsreferentIn aus?

Sie liegen damit im Wesentlichen im operativen Geschäft. Andere Tätigkeiten reichen in die strategischen Aufgaben der Hochschulen hinein, werden jedoch weniger häufig genannt:

- Evaluation von Forschung der eigenen Hochschule,
- Entwicklung von strategischen Konzepten für die Forschung.

Strategische Aufgaben im engeren Sinne haben eher eine geringe Bedeutung:

- Beteiligung an der Vorbereitung von Anträgen im Rahmen der Exzellenz-Initiative,
- Beteiligung an Internationalisierungs-Aktivitäten.

Noch geringeren Stellenwert hat die Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

In den Studien von Adamczak 2003 sowie Merkator und Adamczak 2004 werden wertvolle Hinweise für Service-Bedarfe, Tätigkeiten und Arbeitsorganisation gegeben, die für die Identifikation von Tätigkeitsprofilen in diesem Zusammenhang nützlich sind. In diesen Studien wurden nicht die Forschungsreferentinnen und -referenten befragt, sondern hier wurden die Nutzer der Serviceangebote zu einer Bewertung und Gewichtung der vorhandenen Angebote aufgefordert und sie wurden befragt, welche Angebote aus ihrer Sicht fehlen. In diesen Studien ergibt sich z.B. eine weit größere Notwendigkeit von Weiterbildungsangeboten im Bereich der Projektbeantragung als es in der hier vorliegenden Befragung zum Ausdruck kommt.

### 2.3.3 Unterschiedliche Tätigkeitsprofile an Fachhochschulen und Universitäten

Zwischen der Tätigkeit der Forschungsreferentinnen und -referenten in Fachhochschulen und Universitäten gibt es charakteristische Unterschiede. Der gesamte Bereich der Nachwuchsförderung spielt in der Tätigkeit an den Fachhochschulen eine untergeordnete Rolle, was durchaus mit den in der Regel fehlenden Doktorandinnen und Doktoranden begründet werden kann. Hingegen haben die folgenden Aufgabenfelder an Fachhochschulen ein größeres Gewicht als an Universitäten:

- Internationalisierungs-Aktivitäten der Hochschule,
- Forschungsförderung (Entwicklung strategischer Konzepte),
- Transfer,
- Hilfe beim Projektmanagement.

Die Aktivitäten im Transfer und im Projektmanagement resultieren vermutlich aus der größeren Praxisorientierung der Fachhochschulen, die sich bezeichnenderweise im Englischen des Terminus „University of Applied Sciences“ bedienen.

**Tabelle 4: Unterschiede im Tätigkeitsprofil zwischen Universitäten und Fachhochschulen**

Tätigkeiten	Fachhochschulen		Universitäten		Differenz im Rang FH-Uni
	Anzahl der Nennungen	% der Fälle	Anzahl der Nennungen	% der Fälle	
Forschungsförderung allgemein	22	100,0	62	93,9	0
Nachwuchsförderung allgemein	13	59,1	60	90,9	+14
Forschungsförderung: Information	22	100,0	59	89,4	-1
Forschungsförderung: Beratung	22	100,0	54	81,8	-1
Nachwuchsförderung: Information	13	59,1	52	78,8	+12
Forschungsförderung: Hilfe bei Antragsstellung	22	100,0	50	75,8	-2
Forschungsberichterstattung	20	90,9	49	74,2	-2
EU-Förderung allgemein	19	86,4	47	71,2	-2
Nachwuchsförderung: Beratung	13	59,1	46	69,7	+9
EU-Förderung: Informationen	19	86,4	45	68,2	-3
Nachwuchsförderung: Hilfe bei Antragsstellung	8	36,4	44	66,7	+9
Forschungsförderung: Evaluation von Forschung der eigenen Hochschule	15	68,2	43	65,2	+3
Mitarbeit an regionalen und/oder überregionalen Netzwerken	18	81,8	41	62,1	-2
Forschungsförderung: Hilfe bei Vertragsgestaltung	17	77,3	37	56,1	-2
EU-Förderung: Beratung	17	77,3	37	56,1	-2
EU-Förderung: Hilfe bei Antragsstellung	16	72,7	37	56,1	-2
Forschungsförderung: Entwicklung von strategischen Konzepten für die Forschung	18	81,8	36	54,6	-8
Transfer-Aktivitäten	18	81,8	35	53,0	-8
Forschungsförderung: Beteiligung an der Entwicklung von Exzellenz-Initiativen	4	18,2	32	48,5	+7
Nachwuchsförderung: Entwicklung von Konzepten zur Nachwuchsförderung	4	18,2	32	48,5	+7

wird fortgesetzt

Fortsetzung Tabelle 4

Tätigkeiten	Fachhochschulen		Universitäten		Differenz im Rang FH-Uni
	Anzahl der Nennungen	% der Fälle	Anzahl der Nennungen	% der Fälle	
Forschungsförderung: Beteiligung an rechtlicher Beratung	11	50,0	31	47,0	-2
EU-Förderung: Hilfe bei Vertragsgestaltung	5	22,7	27	40,9	+2
EU-Förderung: Beteiligung an rechtlicher Beratung	4	18,2	27	40,9	+4
Forschungsförderung: Hilfe bei Projektmanagement	18	81,8	26	39,4	-17
EU-Förderung: Hilfe beim Projektmanagement	7	31,8	26	39,4	-4
Beteiligung an Internationalisierungsaktivitäten der HS	8	36,4	24	36,4	-6
Forschungsförderung: Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten	5	22,7	23	34,9	-4
Nachwuchsförderung: Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten	1	4,6	23	34,9	+2
Nachwuchsförderung: Durchführung von Stipendiatenprogrammen	1	4,6	19	28,8	0
Anderes	6	27,3	17	25,8	-8

Frage: 2.4 Welche Tätigkeiten führen Sie im Rahmen Ihrer Beschäftigung als ForschungsreferentIn aus?

Die bei der Befragung benannten Tätigkeiten sind nach der Häufigkeit der Nennungen bei den Universitäten geordnet worden. Die Differenz im Rang zwischen Universitäten und Fachhochschulen ist dann positiv (+) gekennzeichnet, wenn die jeweilige Tätigkeit bei den Universitäten im Rang höher steht als bei den Fachhochschulen, negativ (-), wenn der Rang bei den Fachhochschulen höher ist (höchster Rang=1).

In den 21 ausgewerteten Stellenausschreibungen wird als wichtigste Tätigkeit Forschungsförderung (21 Mal) genannt, während Nachwuchsförderung und Forschungsberichterstattung nur je sieben Mal auftauchen. Die letztgenannten Tätigkeiten, die von den Befragten in der Online-Befragung mit weitaus größerem Gewicht benannt wurden, ergeben sich wahrscheinlich „naturwüchsig“ als Erweiterungen aus der täglichen Arbeit von Forschungsreferentinnen und -referenten.

Auch in den Interviews wurden die Befragten gebeten, Angaben über das Tätigkeitsfeld der Forschungsreferentinnen und -referenten zu machen. Hierbei ergaben sich folgende Nennungen:

**Tabelle 5: Angaben über Tätigkeiten in den Interviews**

Angaben über Tätigkeit	Prozent bezogen auf Personenzahl	
	Forschungsreferent	Kanzler
Beratung	88	100
Administrative/verwaltungstechnische Unterstützung	88	86
Information	88	43
Dokumentation (z.B. Forschungsbericht)	75	29
Management (z.B. Projektmanagement)	63	43
EU	50	43
Exzellenzcluster/Exzellenz-Initiative	50	29
Transfer	50	29
Patente	25	57
Externe Kontakte	25	57
Sonderforschungsbereiche	25	43
Projektunterstützung	25	43
Existenzgründungen	25	29
Nachwuchsförderung	13	43
Gremien/Präsidialrunden/Ausschüsse	25	0
Evaluation	13	0
Landesforschungsförderung	13	0

Mehrfachnennung möglich; Reihenfolge nach Antworten der Forschungsreferenten.

## 2.4 Qualifikationen

### 2.4.1 Ausbildung der Befragten

95 Prozent der Befragten haben einen Universitätsabschluss, 38 Prozent davon in einem naturwissenschaftlichen Fach. Einen geistes- oder gesellschaftswissenschaftlichen Abschluss hat fast die Hälfte der Befragten mit Universitätsabschluss. Fast die Hälfte ist zudem promoviert (48%).

## 2.4.2 Fachzugehörigkeit

**Tabelle 6: Wissenschaftliche Ausbildung von Forschungsreferentinnen und -referenten nach Fächern**

Geisteswissenschaften		Gesellschaftswissenschaften		Naturwissenschaften		Ingenieurwissenschaften	
Häufigkeit der Nennung		Häufigkeit der Nennung		Häufigkeit der Nennung		Häufigkeit der Nennung	
Amerikanistik	1	Informationsmanagement	1	Biologie	14	Agrarwiss.	2
Anglistik	1	Politikwiss.	8	Chemie	6	Elektronik	1
Erziehungswiss.	1	Rechtswiss.	4	Geographie	4	Elektrotechn.	1
Französisch	1	Soziologie	1	Geologie	2	Energietechnik	1
Germanistik	3	Sozialwissensch.	2	Geoökologie	1	Informatik	1
Geschichte	4	Verwaltungswiss.	3	Geophysik	1	Landschaftsarch.	1
Griechisch	1	Wirtschaftswiss.	7	Mathematik	2	Maschinenbau	3
Kulturwissensch.	2			Molekularbio.	1	Produktionstechn.	1
Latein	1			Physik	7	Umwelttechnik	1
Osteuropawiss.	1			Psychologie*	1		
Pädagogik	1						
Philosophie	3						
Psychologie*	3						
Romanistik	3						
Skandinavistik	1						
Slavistik	1						
Gesamt	28	Gesamt	26	Gesamt	39	Gesamt	12

Frage: 11.4.2 In welchem Feld haben Sie einen akademischen Abschluss?

Die Nennungen von Fachgebieten wurde in der Tabelle gegenüber den in der Befragung genannten Gebieten etwas zusammengefasst.

\* Die Psychologie kann je nach ihrer Ausrichtung geisteswissenschaftlich oder naturwissenschaftlich zugeordnet werden.

Wegen Mehrfachnennungen von Fächern ergibt sich eine größere Zahl als die der Befragten.

(Die Angaben in den Fragebögen wurden nach der Zugehörigkeit zu den verschiedenen Wissenschaftsbereichen bereinigt).

Die Zuordnung zu den einzelnen Wissenschaftsdisziplinen zeigt Disproportionalitäten. Über 37 Prozent der Befragten rechnen sich zu den Naturwissenschaftlern. Mehr als 13 Prozent kommen allein aus biologischen Fachrichtungen. Es ist

schwer zu interpretieren, ob diese Selektion aufgrund der Auswahl durch die Institutionen zustande kommt oder ob es an der persönlichen Affinität der Bewerber zu diesem Berufsfeld liegt.

### 2.4.3 Grundständige Ausbildung

Im Fragebogen wurde nach dem derzeitigen Stand und nach der weiteren Notwendigkeit gefragt, eine spezifische grundständige Ausbildung für die Tätigkeit im Forschungsreferat bzw. eine Weiterbildung im Job zu erhalten. Dabei wurden explizit Ausbildungselemente in Verwaltungswissenschaften, Rechtswissenschaft und BWL/Management angesprochen.

16 Prozent der Befragten haben eine grundständige Ausbildung in Verwaltung oder im kaufmännischen Bereich, die meisten (8) davon eine kaufmännische Ausbildung.

**Tabelle 7: Grundständige Ausbildungen von Forschungsreferentinnen und -referenten**

	Häufigkeiten	Prozent	In Prozent aller Befragten
Verwaltungsausbildung oder kaufmännische Ausbildung	15	100	16
Davon kaufmännische Ausbildung	8	53	9
Davon allgemeine Verwaltungsausbildung	4	27	4
Davon hochschulbezogene Verwaltungsausbildung	2	13	2

Frage: 5.6.2 Welche Ausbildungen von den unten genannten besitzen Sie?

Eine grundständige Ausbildung in den drei genannten Bereichen wird als eher nicht notwendig angesehen. Der Mittelwert der Antworten auf einer Skala von 1 = „nicht notwendig“ bis 4 = „notwendig“ liegt zwischen 2,4 und 2,5.

Die Forderung nach einem Hochschulabschluss im Bereich Hochschulmanagement<sup>1</sup> o.ä. taucht in keiner Stellenausschreibung auf. Eine Ausbildung als Hochschulmanagerin oder Hochschulmanager ist zurzeit offensichtlich nicht Teil des Anforderungsprofils, wie auch aus den Interviews mit den Forschungsreferentinnen und -referenten zu erfahren ist:

<sup>1</sup> Seit kurzem werden solche Master-Studiengänge an verschiedenen Hochschulen angeboten (vgl. auch Hochschule Innovativ 2006, Nr. 16, S. 24).

„Dieses spezifische Wissen, über „Wie funktioniert Universität? Wie funktioniert Forschung in Universität oder auch in außeruniversitären Forschungseinrichtungen?“, (...) dieses Wissen kriegen sie eigentlich nur durch learning by doing.“

#### 2.4.4 Weiterbildung

Fragt man nach der Notwendigkeit der Weiterbildung in den drei genannten Bereichen, liegen die Werte ein wenig höher (Antwortskala von 1 = „nicht notwendig“ bis 4 = „notwendig“):

- Verwaltungswissenschaften (2,9),
- Rechtswissenschaften (3,0),
- BWL/Management (3,1).

Sieht man sich die real vorhandene Aus- oder Weiterbildung der jeweiligen Personen in den drei o.a. Bereichen an, kommt man zu niedrigen Werten.

**Tabelle 8: Durchgeführte Weiterbildungen**

Weiterbildung	Anzahl	in Prozent aller Befragten
Recht	36	39
Managementfähigkeiten und -fertigkeiten	35	38
Betriebswirtschaftslehre	34	37
Verwaltungsweiterbildung oder kaufmännische Weiterbildung	24	26
Davon hochschulbezogene Verwaltungsweiterbildung	18	20
Davon allgemeine Verwaltungsweiterbildung	12	13
Davon kaufmännische Weiterbildung	10	11

Frage: 5.6.4 Welche Weiterbildungen von den unten genannten haben Sie absolviert?

Frage: 5.6.6 Wie lang war die Weiterbildung in Managementfähigkeiten und -fertigkeiten?

Mehrfachnennung möglich.

Tatsächlich hat bisher nur ein gutes Viertel (26%) der Befragten an einer Weiterbildung in Verwaltung oder im kaufmännischen Bereich teilgenommen. Weitere Qualifikationsangebote in Recht und Managementfähigkeiten und -fertigkeiten haben bis zu 39 Prozent der Befragten wahrgenommen.

#### 2.4.5 Dauer der Weiterbildung

Von den 13 Prozent der Befragten, die eine allgemeine Verwaltungsweiterbildung absolviert haben, dauerte diese bei 43 Prozent ein bis sechs Tage. Eine hochschulbezogene Verwaltungsweiterbildung haben 20 Prozent aller Befragten besucht.

Bei 72 Prozent der Befragten, die eine hochschulbezogene Verwaltungsweiterbildung absolviert haben, dauerte diese ein bis sechs Tage. Nur 7 Prozent halten diese Weiterbildung allerdings für nützlich.

Bei den 11 Prozent, die eine kaufmännische Weiterbildung absolviert haben, dauerte diese durchschnittlich nur ein bis sechs Tage.

Die Weiterbildung in Managementfähigkeiten dauerte bei 55 Prozent der Befragten ein bis sechs Tage. Die Befragten halten eine Qualifikation in Managementfähigkeiten für nützlich (3,7).

Nur knapp 10 Prozent nahmen noch an anderen Weiterbildungen teil. Diese anderen Weiterbildungen dauerten bei 60 Prozent der daran Teilnehmenden ein bis sechs Tage und werden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern für nützlich gehalten (im Mittel 3,7 auf einer Skala von 1 = „nicht nützlich“ bis 4 = „nützlich“).

Fragt man nach der Dauer der für notwendig erachteten Weiterbildung, ist die Tendenz eindeutig. Die Weiterbildung in Verwaltungswissenschaften sollte, so finden 70 Prozent der Befragten, ein bis sechs Tage lang sein, in Rechtswissenschaften bei 61 Prozent ebenfalls einen bis sechs Tage. In BWL/Management gab es eine knappe Mehrheit von 47 Prozent der Befragten, die eine bis drei Wochen für angemessen halten. 43 Prozent fanden ein bis sechs Tage ausreichend, während sich 10 Prozent für einen bis mehrere Monate aussprachen.

#### 2.4.6 Forschungserfahrung

55 Prozent der Befragten geben an, vor der Tätigkeit als Forschungsreferentin oder Forschungsreferent eigene Forschungserfahrungen als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler gesammelt zu haben. Im Durchschnitt haben diese Personen fünf Jahre Forschungserfahrung sammeln können. Forschungserfahrung werten die Befragten als außerordentlich hilfreich (3,8 auf einer Skala von 1 = „nicht hilfreich“ bis 4 = „hilfreich“) für den neuen Beruf. Sie sind offenbar die wichtigste Qualifikationsanforderung aus Sicht der Forschungsreferentinnen und -referenten. Auch in den Interviews wurde von Forschungsreferentinnen und -referenten und Kanzlern die Bedeutung von Forschungserfahrung hervorgehoben.

In den Stellenausschreibungen wird als dominierende Qualifikationsanforderung in 20 von 21 Fällen ein abgeschlossenes Hochschulstudium gefordert. Dieses wird manchmal nach Art der Hochschule etwas spezifiziert (...in den Geistes- oder Gesellschaftswissenschaften...). Die in der Befragung und den Interviews beschriebene Nützlichkeit von Promotion und Forschungserfahrung lässt sich in den Ausschreibungstexten nicht so ausdrücklich finden. Forschungserfahrung als Voraussetzung wird nur in sieben, Promotion explizit nur in fünf Texten erwähnt.

#### 2.4.7 Angebote für Qualifikationen

Im Januar 2006 hat der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft sechs Studiengänge oder Studienangebote zum Hochschul- und Wissenschaftsmanagement vorgestellt, deren Einrichtung zuvor gefördert worden war (Stifterverband 2006). Der deutsche Bildungsserver führt allein zehn Angebote auf seinen Webseiten auf (Deutscher Bildungsserver 2007).

Über die Hälfte der Befragten (55%) gibt jedoch an, dass es keine angemessenen Qualifizierungsangebote gibt, obwohl 63 Prozent Qualifizierungsangebote im Allgemeinen bereits wahrgenommen haben (26% in Verwaltungswissenschaften, 37% in BWL/Management und fast 40% in Rechtsfragen).

Die Bewertung der wahrgenommenen Angebote sieht folgendermaßen aus:

- Rechtsfragen eher nicht angemessen bis eher angemessen (2,5)
- Verwaltungswissenschaften ebenso (2,6)
- BWL/Management eher angemessen (2,7)

Die Kenntnis von Weiterbildungsangeboten ist lückenhaft und scheinbar eher zufällig. 88 Prozent der Befragten geben an, dass es an der eigenen Hochschule oder im Bereich der Ministerien oder auch an anderen Hochschulen keine Angebote gibt (67% der Befragten). Geradezu erstaunlich ist jedoch, dass 65 Prozent der Befragten davon ausgehen, dass es keine Angebote an speziellen Einrichtungen gibt. Nur 26 Personen konnten eine oder mehrere spezielle Einrichtungen namentlich nennen. Dabei sind die genannten Einrichtungen nicht durchgängig der Kategorie „strukturierte Weiterbildung“ zuzuordnen, sondern dienen zum Teil eher der „Netzwerkbildung“. Teilweise konnten die angegebenen Kürzel nicht eindeutig identifiziert werden.

Die relativ geringe Teilnahme an Weiterbildungsmöglichkeiten und der nicht sehr hohe Stellenwert von „Forschungserfahrung“ in den ausgewerteten Stellenangeboten stützen die These, dass Forschungsreferentinnen und -referenten eher „local agents“ sind. Es ist zu vermuten, dass Weiterbildungsangebote – obwohl vorhanden – nicht genutzt werden, weil die Referentinnen und Referenten unabhkömmlich sind oder sich dafür halten. Unterstrichen wird dies noch durch den Umstand, dass über drei Viertel der Befragten nicht an einschlägigen Konferenzen oder Tagungen teilnehmen. „Bleib zu Hause und arbeite redlich!“, könnte die Devise sein.

**Tabelle 9: Nennung von Weiterbildungsangeboten**

Weiterbildungsangebote	Häufigkeit der Nennungen
ZWM (Zentrum für Wissenschaftsmanagement) Speyer	15
CHE (Centrum für Hochschul-Entwicklung)	8
KOWI (Koordinierungsstelle EU)	8
EU Büro des BMBF	3
BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung)	2
DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst mit GATE)	2
DHV (Deutscher Hochschulverband)	2
HRK (Hochschulrektorenkonferenz)	2
IUW (Fortbildungsverband Rheinland-Pfalz, Hessen und Saarland)	2
Nationale Kontaktstellen	2
Fachhochschule Osnabrück	2
Angebote der freien Wirtschaft	1
DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft)	1
EU-Kommission	1
Euroforum	1
HLB (Hochschullehrerbund)	1
Hochschulübergreifende Weiterbildung (HüW) in Niedersachsen	1
HÜF (Fortbildung für die Verwaltungen der Hochschulen in NRW)	1
Lemmens (privater Anbieter)	1
MBA Bildungsmanagement der Universität Oldenburg	1
Ministerien	1
Mont Cenis Projektmanagement-Schulungen	1
SMF	1
SMI	1
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft	1
Verwaltungshochschule Meißen	1
<b>Gesamt</b>	<b>63</b>

Frage: 6.6 Welche speziellen Einrichtungen für Weiterbildung für ForschungsreferentInnen kennen Sie?

Z.T. wurden die in den Fragebögen benannten Anbieter systematisch zusammengefasst.

86 Prozent der Befragten geben an, dass sie, wenn sie Weiterbildung betrieben haben, diese Angebote überwiegend oder ausschließlich während der Dienstzeit in Anspruch genommen haben. 77 Prozent geben zudem an, dass die Teilnahme vollständig von der Dienststelle finanziert wurde. Die Befragten sind im Durch-

schnitt eher zufrieden mit dem genutzten Angebot (3,1 auf einer Skala von 1 = „nicht zufrieden“ bis 4 = „zufrieden“).

Betrachten wir die möglichen Hinderungsgründe für die Teilnahme an Weiterbildungen (vgl. Tabelle 10), zeigt sich folgendes Bild:

**Tabelle 10: Hinderungsgründe für Teilnahme an Qualifizierungsangeboten**

Hinderungsgründe für Teilnahme an Qualifizierungsangeboten	Häufigkeit	Prozent
Keine Zeit	36	39
Keine Vertretung	28	30
Zu hohe Kosten für Weiterbildung	28	30
Nicht genügend Geld vorhanden	20	22
Nicht vereinbar mit Familienaufgaben	7	8
Andere Hinderungsgründe	5	5
Wird von Dienststelle ungern gesehen	4	4
Es gibt keine Hinderungsgründe	1	1
Keine Notwendigkeit	0	0

Frage: 6.10 Welche der folgenden Hinderungsgründe, ein Qualifizierungsangebot wahrzunehmen, treffen auf Sie zu?

Mehrfachnennung möglich.

Keiner der Befragten sieht „keine Notwendigkeit“ als Hinderungsgrund für Weiterbildung. Hingegen sehen sich viele (fast 40%) durch Zeitmangel davon abgehalten. Der entscheidende Faktor scheint dabei zu sein, dass fast 30 Prozent der Befragten angeben „keine Vertretung“ zu haben. Dabei gibt es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Hinderungsgrund „keine Zeit“ und der Anzahl der Forschungsreferentinnen oder Forschungsreferenten an einer Institution. Allerdings besteht zwischen „Anzahl der Referenten“ und „keine Vertretung“ kein signifikanter Zusammenhang. Eine mögliche Erklärung wäre, dass Vertretung eher formal wahrgenommen wird und nicht wirklich zur Arbeitsentlastung beiträgt.

Für 30 Prozent der Befragten sind „zu hohe Kosten“ ein Hinderungsgrund. Die Diskussion beim Forschungsreferenten-Treffen und die Antworten in den Interviews haben aufgezeigt, dass hier nicht die Höhe der Kosten entscheidend ist, sondern das Preis-Leistungs-Verhältnis. Doch für 22 Prozent der Befragten scheitert die Weiterbildung am Geld, obwohl aus den Interviews mit den Kanzlern unisono herauszulesen ist, dass Geld in dieser Angelegenheit kein limitierender Faktor sein sollte:

„Ich habe eine der Mitarbeiterinnen jetzt zu einem solchen (...) berufsbegleitenden Weiterbildungsprogramm, das geht, glaube ich, sechs Mal eine Woche, jetzt hingeschickt. Das hat auch die Universität finanziert. Mir fällt gelegentlich auf, dass die Nachfrage von den Mitarbeiterinnen selbst gar nicht so groß ist und dass ich sie immer auf diesen Weg stoßen muss und sagen muss: „Jetzt mach“ das doch mal.“

Knapp 8 Prozent der Befragten nahmen an Weiterbildungen nicht teil, weil sie dies nicht mit Familienaufgaben vereinbaren konnten. 4 Prozent der Befragten verzichteten, weil die Leitung ihrer Hochschule dies nicht unterstützte. Dieser Eindruck wird von den Aussagen der Kanzler nicht bestätigt. Weitere Hinderungsgründe wurden von 5 Prozent angeführt.

#### 2.4.8 Diskussion der Ergebnisse zu Qualifikationen

Forschungsreferentinnen und -referenten haben in der Regel eine akademische Ausbildung, die über alle Wissenschaftsgebiete breit streut.

Sie halten eine spezielle grundständige Ausbildung für die Aufgaben im Forschungsreferat für eher nicht notwendig. Forschungserfahrung wird allerdings als wichtige Voraussetzung angesehen. Weiterbildung halten sie für eher notwendig. Wenn Weiterbildung, dann sollte diese aber kurz sein (ein bis sechs Tage).

Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass es keine angemessenen Qualifizierungsangebote gibt. Nur 26 Befragte haben aber eine oder mehrere spezielle Weiterbildungseinrichtungen und deren Angebote genannt. Das entspricht nicht den mittlerweile beim Zentrum für Wissenschaftsmanagement (ZWM), Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) oder auch privaten Anbietern vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten.

Fehlende Finanzierungsmöglichkeiten oder Ablehnung durch die Dienststelle werden eher selten als Hindernis genannt, können also kein entscheidender Hinderungsgrund sein. Auch die Unvereinbarkeit mit Familienaufgaben (knapp 8%) ebenso wie das Argument von 4 Prozent der Befragten, dass dies bei der Dienststelle ungern gesehen ist, können nur wenig zur Erklärung der offensichtlichen Unterschätzung der Weiterbildung beitragen.

Möglicherweise zeigen die hohe Spezialisierung der Aufgaben und die ungenügende strukturelle Einordnung in die Wissenschaftsadministration hier eine negative Wirkung. Sie machen die Forschungsreferentin und den Forschungsreferenten am Arbeitsplatz unabhkömmlich. Wenn der Arbeitsplatz aber wegen der vielen und wichtigen Arbeit nicht verlassen werden kann, dann erübrigt sich auch die differenzierte Kenntnis von Weiterbildungsmöglichkeiten!

Wenn es um Weiterbildung geht, sollte auch die Perspektive der Karriereentwicklung berücksichtigt werden, wie es in einen Forschungsreferenten-Interview angesprochen wird:

„Also so blended learning könnte ich mir vorstellen, das heißt, man macht ein bisschen was am Arbeitsplatz und hat aber auch Präsenzphasen. Oder eben, in diesem Fall in Bremen läuft es so, dass es Freitags- und Samstagsanwesenheiten sind im Semester.“

Somit hat man mehr oder weniger ein halbes Jahr, wäre man konkret mit Anwesenheit dort, zwei Tage die Woche, halb privat, halb dienstlich. Die Kombination könnte ich mir vorstellen. Dann muss es aber auch ja schon einen konkreten Nutzen geben für den Einzelnen und der konkrete Nutzen, das muss man klar sagen, wäre eine bessere Bezahlung danach, wenn man diesen persönlichen Aufwand nimmt. Aus reinweg aus dem Beruf heraus, nur damit ich (...) vielleicht mehr weiß, ist der Anreiz vielleicht zu gering, sondern das müsste dann schon auch mit einer Höhergruppierung, besseren Bezahlung, einhergehen.“

Das Problem der Weiterbildung sollte aber auf keinen Fall als individuelles Problem der Forschungsreferentinnen und -referenten gesehen werden. In einem Kanzler-Interview wird das sehr prägnant formuliert:

„Ganz prinzipiell glaube ich, dass die Universitäten zum Thema Fort- und Weiterbildung sich sehr genau überlegen müssen, welches Profil haben sie in den einzelnen Positionen. Da gehören die Forschungsreferenten mit dazu. Und dass man dann von Seiten der Universitäten das nicht nur in das Belieben der Mitarbeiter gestellt lässt, ob sie auf Fort- und Weiterbildungen gehen, sondern dass man im Endeffekt so etwas wie einen Fort- einen Weiterbildungskatalog für jede Stelle macht und dann schaut, passen die Personen da im Endeffekt drauf und was muss ein Mitarbeiter noch an Fort- und Weiterbildung haben.“

## 2.5 Professionalisierung

Ist der Beruf der Forschungsreferenten und Forschungsreferentinnen auf dem Weg der Professionalisierung? Die Hochschulforscherin Barbara Kehm (Kehm 2006) rechnet in einem Vortrag vor der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die Forschungsreferenten den „neuen Hochschulprofessionen“ zu. Diese beschreibt sie als Funktionsträger an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die wissenschaftsnahe Dienstleistungen (für die Wissenschaftler) und/oder Managementaufgaben (für die Hochschulleitung) erbringen. Damit erfüllen die „neuen Hochschulprofessionen“ keine der klassischen Kernfunktionen der Wissenschaftler in Lehre und Forschung. Andererseits erledigen sie auch nicht einfach Aufgaben der Routineverwaltung. Sie sind weder der Wissenschaft noch der Verwaltung eindeutig zuzurechnen.

Beispiele für die „neuen Hochschulprofessionen“ finden sich in den Stäben der Hochschulen, der Fakultäten und der Institute. Es geht dabei um Aufgaben wie:

- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
- Studienberatung,
- Internationale Beziehungen,
- Forschungs- und Nachwuchsförderung,
- Technologietransferstellen.

Diese Tätigkeitsbereiche existieren zum Teil schon seit vielen Jahren. Eher neueren Datums sind hingegen folgende Aufgabenbereiche:

- Gleichstellung,

- Dekanatsassistentz,
- Hochschulmarketing,
- Fundraising,
- Alumni-Pflege,
- Evaluation und Akkreditierung.

Alle diese Aufgaben beinhalten in jedem Fall mehr als bloß eine qualifizierte Zu- und Nacharbeit für die jeweiligen Instituts-, Fakultäts- oder Hochschulleitungen. Auf Weisung oder auf eigene Initiative konzipieren die Referentinnen und Referenten strategische Vorhaben für ihre Einrichtungen, entwickeln selbstständig Lösungsansätze und machen daraus „Projekte“ einschließlich Durchführungs- und Kostenplänen. In der Regel setzen sie diese Projekte auch selbst um. Daneben leisten sie qualifizierte Dienstleistungen, die dem Beratungswesen der klassischen Professionen nahe kommen. Ihre Aktivität ist Teil der Hochschulentwicklung und damit von Bedeutung für die gesamte Institution.

Den Anforderungen dieser Tätigkeit steht jedoch ein bislang eher diffuses Bild der Qualifizierung der Referentinnen und Referenten gegenüber, wie es auch in der Befragung deutlich wird. Bislang scheint ein „emergentes Lernen“ vorzuherrschen: mit der Zeit entwickeln sich aus der praktischen Tätigkeit die Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Arbeit benötigt werden. Dieser Kenntniszuwachs entsteht allerdings unsystematisch. Möglichkeiten der Weiterbildung und der Personalentwicklung werden nur sporadisch genutzt.

Ob eine formalisierte, professionelle Ausbildung in Form von Master-Studiengängen – etwa zum „Bildungs-“ oder „Wissenschaftsmanagement“ an Standorten wie Kassel, Oldenburg, Bremen/Osnabrück, Hamburg, Speyer, Erfurt und Saarbrücken sich als Regelzugang zu den „neuen Professionen“ etablieren wird, bleibt abzuwarten, wie es auch im Interview deutlich wird:

„Das ist ganz schwierig. Also primär sage ich erst mal nein, weil ich glaube, der Markt ist gar nicht so groß, dass es viel Sinn macht, eine spezielle Ausbildung zu machen. Vielleicht gibt es, keine Ahnung, zwei- dreihundert (Forschungsreferenten), irgendwie so was in dem Umfang. Das heißt, wenn man das so durch zwanzig teilt, dann werden jedes Jahr zehn, (...) fünfzehn jedes Jahr benötigt.“

Nach Angaben der Interviewten könnte eine solche Ausbildung keinesfalls die gewünschte Erfahrung in Forschungsprojekten ersetzen, obwohl diese Kenntnis in den Stellenausschreibungen nicht so stark akzentuiert wird, wie es die Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten selbst tun.

Auch wenn einige der „neuen Hochschulprofessionen“ nicht ganz neu sind, nimmt ihre Bedeutung und Ausdifferenzierung zu. Denn mit der wachsenden Autonomie, der Schaffung neuer Steuerungsinstrumente und der Entwicklung neuer Aktivitätsfelder müssen die Hochschulen zu flexibleren und besseren Formen des Managements kommen. Diese Berufe bieten überdies als attraktive wis-

senschaftsnahe Tätigkeitsfelder für Hochqualifizierte eine Alternative zur klassischen wissenschaftlichen Karriere.

Der Begriff der Professionalisierung lässt sich im gegebenen Zusammenhang auf folgende Aspekte bringen:

- Verwissenschaftlichung der Ausbildung und die damit einhergehende Akademisierung des Berufsstands,
- Fixierung der Berufsbezeichnung und der Ausbildung in einem klar umrissenen Qualifikationsprofil,
- exklusive Berufsorganisation, deren Mitglieder ein großes gesellschaftliches Ansehen genießen,
- Bindung der Berufsgruppe an ein kodifiziertes Berufsethos,
- Akzeptanz einer weitgehenden Selbststeuerung der Berufsgruppe durch ihre Berufsorganisation, insbesondere hinsichtlich Qualifizierung, Zugang und Qualitätskontrolle durch staatliche Stellen,
- Monopolisierung des Tätigkeitsfeldes der Profession durch die Professionsangehörigen per Gesetz. Konkurrierende Berufsgruppen werden ausgeschlossen, eingeschränkt oder der Kontrolle der Profession unterstellt,
- Hohe Autonomie der Professionsangehörigen.

Einige dieser Kriterien finden sich in Ansätzen auch bei der „Profession“ der Forschungsreferentinnen und -referenten. Sie bekleiden in der Regel fest umrissene, kontinuierliche Positionen in der Zentrale ihrer Universität (oder sonstigen Einrichtung) mit typischen Kernaufgaben: Forschungsförderung und Nachwuchsförderung mit den wesentlichen Tätigkeiten der Information, Beratung und der Hilfe bei der Antragstellung. Sehr oft bringen die Stelleninhaberinnen und -inhaber eigene Forschungserfahrung mit. Der Wechsel von der wissenschaftlichen Tätigkeit zur Dienstleistung ist vollzogen und dieser Wechsel ist den Betroffenen bewusst.

Wesentlich für die Position der Forschungsreferentinnen und -referenten ist ihre Zuordnung zur Hochschulleitung, in deren Umfeld sie in der Regel angesiedelt sind. Es besteht viel Spielraum für Eigeninitiative. Die Wertschätzung der Tätigkeit ist nicht nur bei den Hochschulleitungen sondern auch bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Einrichtung hoch.

Ein Kriterium für eine fortgeschrittene Etablierung als „Profession“ ist das Vorhandensein von Berufsverbänden, in denen die Berufstätigen Mitglieder sind. Fast 40 Prozent der Befragten in unserer Online-Befragung geben an, Mitglied von Organisationen/Verbänden zu sein:

- 22 Prozent der Befragten sind Mitglied bei fachspezifischen Organisationen wie z.B. Verband deutscher Biologen, Deutsche Gesellschaft für Soziologie, Deutsche Physikalische Gesellschaft u. a.;
- 22 Prozent der Befragten sind dies bei anderen Organisationen (EARMA (European Association of Research Managers and Administrators), euroCRIS

- (Current Research Information Systems), Freundeskreise der Universitäten, VDI, VDE, IHK, BIC (Regionale Wirtschaftsförderung));
- 13 Prozent der Befragten sind Mitglied von Gewerkschaften;
  - 5 Prozent der Befragten sind Mitglied von hochschulpolitischen Interessenverbänden.

Immerhin 80 Prozent der Befragten geben an, Mitglied eines Netzwerkes von oder für Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten zu sein.

Daraus entsteht das Bild einer bislang eher zurückhaltenden Selbstorganisation. Je deutlicher das verbandspolitische Engagement mit einem Beitritt sichtbar werden könnte, desto weniger wird diese Möglichkeit genutzt. Das wird auch dadurch belegt, dass 80 Prozent der Befragten angeben, Mitglied eines eher unverbindlichen Netzwerkes von oder für Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten zu sein. Dabei wird Netzwerkbildung durchaus als sehr wichtig eingeschätzt. (Eine Netzwerkbildung auf Landesebene erreicht ebenso wie eine Netzwerkbildung auf Bundesebene einen Mittelwert von 3,7 auf einer Skala von 1 = „nicht sinnvoll“ bis 4 = „sinnvoll“).

Die Befragten halten zudem eine spezifische Interessensvertretung der Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten für eher sinnvoll (Mittelwert von 3,2 auf einer Skala von 1 = „nicht sinnvoll“ bis 4 = „sinnvoll“). Mit dem seit 2003 jährlich stattfindenden Forschungsreferenten-Treffen ist ein Anfang gemacht, eine kontinuierliche Kommunikationsplattform zu schaffen. 2008 soll ein förmlicher Sprecherrat gewählt werden.

Fast 82 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Tätigkeit bisher nicht evaluiert wurde. Eine externe Evaluation hat bisher nur bei knapp 7 Prozent der Befragten stattgefunden. Fast 82 Prozent geben an, dass auch der Zuschnitt ihrer Aufgaben bisher nicht evaluiert wurde. Eine externe Evaluation dazu hat bisher nur bei 5 Prozent der Befragten stattgefunden. Es ist sehr auffallend, dass die Tätigkeit von Forschungsreferentinnen und -referenten kaum einer Evaluation unterzogen wird. Nicht evaluiert zu werden entspricht dabei dem Status von Professionen. Man hat die eindeutigen Kompetenzen und/oder die Macht, sich einer Evaluation entziehen zu können.

Auch wenn sich einige der typischen Professionalisierungselemente abzeichnen, scheint der „Professionalisierung“ von Forschungsreferentinnen und -referenten Grenzen gesetzt zu sein. Sie sind eher „locals“ als „cosmopolitans“. Ihre Tätigkeit verlangt gerade eine gute Kenntnis der Verhältnisse und Aktivitäten an ihrer Einrichtung vor Ort. Mit dieser Verwurzelung wächst auch die Loyalität gegenüber der eigenen Hochschule. Dies wirkt sowohl einer Orientierung an übergeordneten Maßstäben als auch einer weiterführenden beruflichen Karriere an anderer Stelle entgegen. Auch bei der hierarchischen Einbindung und der fehlenden Budgethoheit sind die Kriterien einer Profession nicht erfüllt. Trotz der Freiräume der Forschungsreferentinnen und -referenten sind sie doch prinzipiell ein-

gebunden in eine Hierarchie, die ihre Autonomie einschränkt. Nur wenige besitzen ein eigenes Budget, über das sie frei verfügen können.

Der Arbeit von Forschungsreferentinnen und -referenten kommt zudem nicht per se ein gesellschaftlicher Wert zu. Dieser ist immer nur von den Wissenschafts-Professionen abgeleitet, die die eigentlichen Fixpunkte an den Hochschulen sind. Hinzu kommt, dass insbesondere im Vergleich zu den klassischen Professionen der Ärzte und Juristen die Zahl der Referentinnen und Referenten klein ist. Damit sind die Mobilisierungsfähigkeit und auch die Möglichkeit, ein öffentliches Image auszubilden, von vornherein begrenzt.

Die Berufsgruppe der Forschungsreferentinnen und -referenten zeigt damit einerseits einige Anzeichen einer Profession, andererseits sind wesentliche Merkmale nicht vorhanden. Nur im Zusammenhang und in Zusammenarbeit mit den weiteren neuen Hochschulprofessionen wäre es möglich, einige weitere Professionscharakteristiken ausprägen, wie hohes gesellschaftliches Ansehen oder starke berufsständische Organisation. Einstweilen wäre es sicher falsch von einer „Profession“ zu sprechen. Stattdessen kann die These von der zunehmenden Professionalisierung durch die Beobachtungen dieser Studie untermauert werden. Zudem erlauben diese Befunde die Ableitung von Empfehlungen, um auf dem Weg der Professionalisierung weiter voranzugehen.

## 2.6 Gender-Aspekte

Die Befragung gibt einige interessante Hinweise zu geschlechtsspezifischen Aspekten, die bei weiteren Untersuchungen detailliert werden müssen.

58 Prozent der Befragten sind weiblich. Dies zeigt eine Tendenz auf, dass in diesem Berufsfeld eher mehr Frauen als Männer zu finden sind. Wie auch an der Beteiligung an den seit 2003 an der Universität Kassel stattfindenden Forschungsreferenten-Treffen abzulesen ist, wächst der Anteil von Frauen zumindest aus den Universitäten beständig.

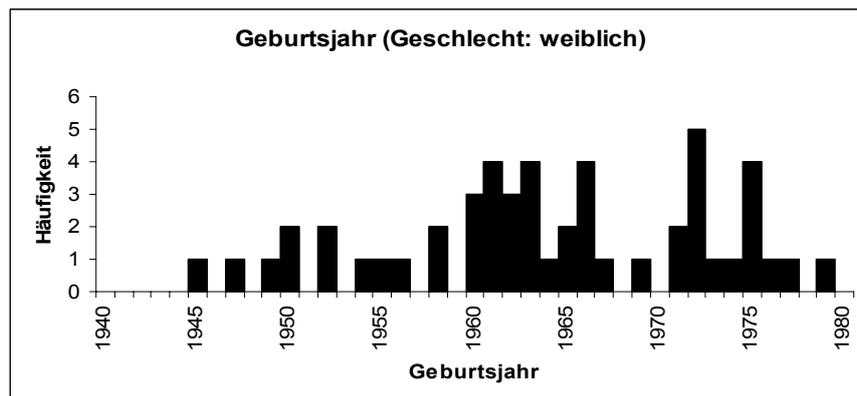
Einen weiteren Beleg für den zunehmenden Anteil von Frauen bieten auch die Auswertungen zur geschlechtsspezifischen Altersstruktur und zum Eintrittsdatum als Beschäftigte im Forschungsreferat. Forschungsreferentinnen sind signifikant jünger (im Mittel 43 Jahre) als Forschungsreferenten (Mittel 46 Jahre). Zudem ist die Verteilung der Geburtsjahre bei den Frauen linksschiefer, d.h. bei diesen häufen sich jüngere Jahrgänge.

**Tabelle 11: Teilnahme am Forschungsreferenten-Treffen 2003-2007 nach Geschlecht**

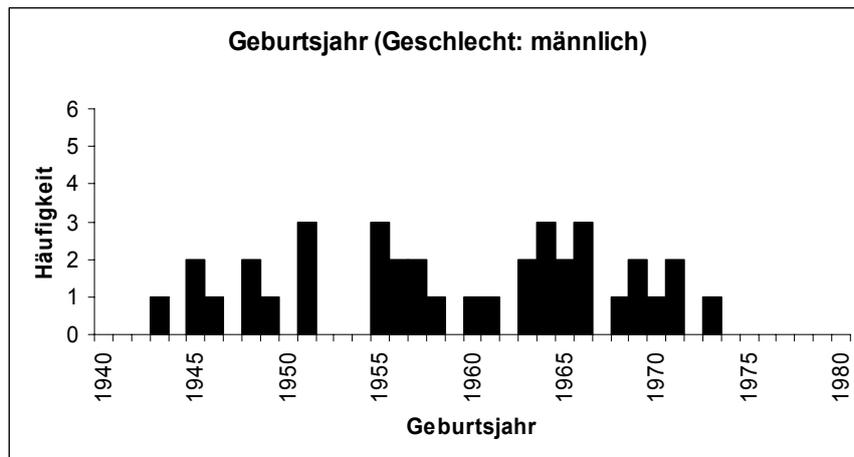
Jahr	Teilnehmer insges.	Universitäten			Fachhochschulen			Sonstige		
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
2003	33	14	15	29				3	1	4
2004	41	16	17	33	1	3	4	1	3	4
2005	46	12	23	35	3	3	6	3	2	5
2006	74	22	33	55	7	4	11	5	3	8
2007	76	20	32	52	10	9	19	3	2	5

Frauen sind seit signifikant kürzerer Zeit (mittleres Eintrittsdatum ca. 2003) als die Männer (mittleres Eintrittsdatum ca. 1998) in diesem Job. Ihre Verteilung der Eintrittsjahre ist zudem deutlich linksschiefer als die der Männer, deren Verteilung über die Jahre relativ gleichmäßig ist. Frauen sind offensichtlich seit dem Jahrtausendwechsel verstärkt eingestellt worden.

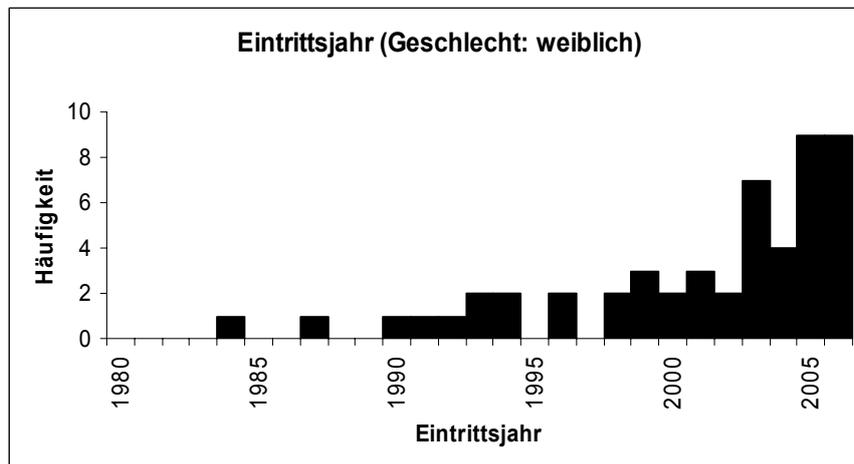
Ist somit die Dienstleistung der Forschungsreferentinnen und -referenten wie viele andere auch „weiblich“? Oder sind die Frauen aktiver und mobiler und nutzen die Möglichkeiten von „face to face“-Kommunikation intensiver? Die Untersuchung gestattet bislang keine Antwort auf diese Frage.

**Grafik 1: Geburtsjahr der Forschungsreferentinnen**

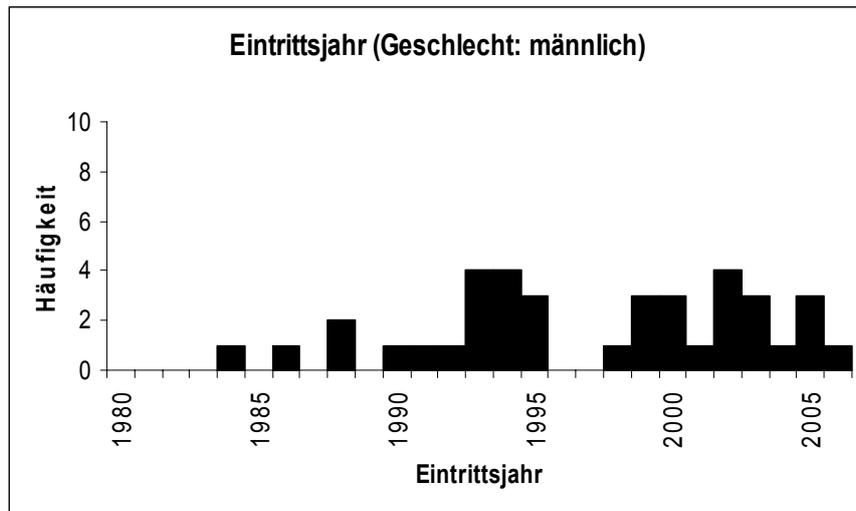
Frage: 11.3 In welchem Jahr wurden Sie geboren?

**Grafik 2: Geburtsjahr der Forschungsreferenten**

Frage: 11.3 In welchem Jahr wurden Sie geboren?

**Grafik 3: Beginn der Tätigkeit als Forschungsreferentin**

Frage: 2.2 In welchem Jahr begannen Sie mit Ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn?

**Grafik 4: Beginn der Tätigkeit als Forschungsreferent**

Frage: 2.2 In welchem Jahr begannen Sie mit Ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn?

### 2.6.1 Familie und Kinder

67 Prozent der Befragten sind verheiratet oder leben in einer eheähnlichen Beziehung. Etwas über die Hälfte der Befragten haben Kinder – im Durchschnitt 1,7 Kinder. Bei 38 Prozent der Befragten leben (im Durchschnitt 1,6) Kinder im Haushalt.

Auch hier gibt es geschlechtspezifische Unterschiede. 57 Prozent der Frauen, aber 84 Prozent der Männer sind verheiratet oder leben in einer eheähnlichen Beziehung. 38 Prozent der Frauen und 76 Prozent der Männer haben Kinder. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen ist in beiden Fällen signifikant. Frauen haben weniger Kinder als Männer; überdies sind es eher die Männer, die mit den Kindern im Haushalt leben. Kann es sein, dass die Männer in diesem Beruf eher in traditionellen Rollenverhältnissen leben und Frauen wegen des Berufes eher keine Kinder haben?

Bei 12 Prozent der Befragten sind die Kinder alt genug, um nicht mehr betreut werden zu müssen. Bei 21 Prozent der Befragten gehen die Kinder in den Kindergarten, den Hort und/oder in die Schule. Bei 18 Prozent der Befragten kümmert sich der Partner um die Kinder. Bei 5 Prozent der Befragten kümmern sich Verwandte oder Freunde darum. Knapp 8 Prozent der Befragten bezahlen eine private Kinderbetreuung. 13 Prozent der Befragten betreuen oder pflegen Angehörige. In

allen diesen Fällen gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

**Tabelle 12: Kinderbetreuung während der Arbeitszeit**

Kinderbetreuung während der Arbeitszeit	Häufigkeit	Prozent
Kindergarten/Schule/Hort	19	21
Durch PartnerIn	17	18
Nicht notwendig, Kinder sind alt genug	11	12
Bezahlte private Kinderbetreuung	7	8
Verwandte und/oder Freunde	5	5

Frage: 11.6.3 Wie werden Ihre Kinder betreut, wenn Sie arbeiten müssen?

Mehrfachnennung möglich.

Während in den Interviews der ausgewählten Forschungsreferentinnen und -referenten die Vereinbarkeit der Tätigkeit mit der Betreuung von Kindern oder Angehörigen als durchaus möglich eingeschätzt wird, gestaltet sich dies aus der Sicht der Befragten in der Online-Befragung als eher schwierig (Mittelwert von 2,4 auf einer Skala von 1 = „nicht vereinbar“ bis 4 = „gut vereinbar“). Im Vergleich mit anderen Sektoren bietet der öffentliche Dienst bessere Möglichkeiten für Elternzeit und Rückkehr in den Beruf. Dass die Befragten die Vereinbarkeit dennoch eher für problematisch halten, könnte daran liegen, dass es durch die große Selbständigkeit bei der Arbeitsgestaltung zu (durch keinen Tarifvertrag gedeckten) unkonventionellen Arbeitszeiten (später Nachmittag, Abend) kommt. Im Interview heißt es:

„(...) wenn man mal die Probleme, die ich mit meiner Familie habe, (die) sind nicht anders als bei den anderen Jobs. Sie haben was mit Arbeitsbelastung zu tun. Es ist sicher nicht der familienfreundlichste Job, weil er eben ungewöhnliche Zeiten auch mal in Anspruch nimmt, auch mal Konferenzen, Besprechungen zu den absurdesten Zeiten und so etwas alles. (...) insofern denke ich schon, es ist vereinbar, aber es ist sicher nicht einfach.“

Die Vereinbarkeit von Beruf und der Betreuung von Kindern/der Pflege von Angehörigen bewerten beide Geschlechter nicht signifikant verschieden. Bemerkenswert dabei ist, dass 20 der an der Befragung beteiligten Frauen Kinder haben, diese Frage aber von 41 Frauen beantwortet wurde. Von den befragten Männern haben 28 Kinder und 31 beantworteten diese Frage. Für die Frauen ist offensichtlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine sehr viel drängendere Frage als für die Männer. Angesichts der offenbar wachsenden Zahl von Forschungsreferentinnen ist zu fragen, ob die bisherigen Angebote zur Vereinbarung von Beruf und Familie ausreichen. In keiner der Stellenausschreibungen taucht im Übrigen der Begriff „familiengerechte Hochschule“ auf, der mittlerweile als Zertifikat erworben werden kann (vgl. Hertie-Stiftung 2007).

Auch für den Bereich des Hochschulmanagements gilt, was die Bundesforschungsministerin Annette Schavan zur Eröffnung der Konferenz „Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit“ am 18. April 2007 gefordert hat. „Hoch qualifizierte Frauen müssen angemessen eingebunden werden.“ Sie mahnte einen Mentalitätswechsel an, um das deutsche Wissenschaftssystem fit zu machen für die Herausforderungen der Zukunft und den Forschungsstandort Europa: „Wenn wir die eingefahrenen Wege nicht verlassen, vergeuden wir ein enormes innovatives Potenzial.“ (BMBF 2007).

---

## Schlussbemerkungen

### 3.1 Momentaufnahme von einer Berufsgruppe im Prozess der Professionalisierung

Als Ergebnis der vorliegenden Untersuchung lässt sich – zugespitzt – ein (zukünftiger) „Prototyp“ des Forschungsreferenten beschreiben:

Sie ist weiblich, wird nach BAT IIa oder Ib (oder äquivalent) bezahlt, ist vollzeit- und unbefristet beschäftigt. Die Stelle kommt aus dem Stellenplan. Als einzige Forschungsreferentin an ihrer Institution ist sie eine absolute Spezialistin auf ihrem Gebiet.

Ihr stehen 70 Prozent einer Stelle für Sachbearbeitung zur Verfügung. Ihre Kernaufgaben liegen im operativen Geschäft und sind Forschungsförderung und Nachwuchsförderung (Information, Beratung und Hilfe bei der Antragstellung). Bei einer Beschäftigung an einer Fachhochschule entfällt der Bereich Nachwuchsförderung.

Sie ist nicht verheiratet oder in eheähnlicher Beziehung lebend und hat keine Kinder. Sie schätzt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als nicht sehr gut ein.

Sie ist mit ihrer Arbeitssituation sehr zufrieden und erwartet keine weitere Karriere.

Die sehr hohe Berufszufriedenheit resultiert nach Angaben der in den Interviews befragten Forschungsreferentinnen und -referenten aus mehreren Gründen:

- die realen Tätigkeiten sind mit den Erwartungen gut in Deckung zu bringen
- Eigeninitiative kann sehr gut eingebracht werden,
- die Akzeptanz der Arbeit ist sehr hoch,
- es gibt keine Themen- und Ressourcenkonkurrenz.

Diese hohe berufliche Zufriedenheit ist jedoch nur die eine – glänzende – Seite der Medaille. Betrachtet man die andere, werden nämlich gravierende Probleme sichtbar. Die Forschungsreferentin oder der Forschungsreferent sind in der Regel die „alleinige Vertreterin oder der alleinige Vertreter ihres Fachs“. Sie sind oft nicht in Strukturen mit angemessener Vertretung eingebunden. Ihre Einbindung in Prozesse der Hochschulentwicklung ist eher informell statt institutionell geregelt. Da es keine institutionalisierte Qualifizierung für diese Arbeit gibt, beruht diese auf

einem Spezialwissen, das man sich „im Job“ aneignet und über das jeweils nur diese Personen verfügen.

Wie auch die Diskussion beim Forschungsreferenten-Treffen Ende Februar 2007 gezeigt hat, entsteht daraus ein „Unentbehrlichkeits-Syndrom“ mit durchaus problematischen Folgen:

- hoher (teilweise selbst organisierter) Arbeitsanfall,
- keine angemessene Vertretung möglich,
- Weiterbildungsmöglichkeiten werden nicht genutzt, da die Forschungsreferentin oder der Forschungsreferent sich nicht freimachen kann,
- Kinderbetreuung und Betreuung von pflegebedürftigen Personen wird als schwierig angesehen, vor allem wegen unkonventioneller Arbeitszeiten (später Nachmittag, Abend).

Dieses Gefühl der Unentbehrlichkeit gibt aber auch „Sicherheit“. Der Forschungsreferent und die Forschungsreferentin haben in der Regel keinen Anlass, über einen Wechsel der Tätigkeit oder über einen weiteren Aufstieg auf der Karriereleiter nachzudenken.

### 3.2 Empfehlungen

Diese erste umfassende, empirische Studie hat zu durchaus relevanten Ergebnissen geführt. Es lassen sich daher trotz bedingter Repräsentativität aus ihr Empfehlungen entwickeln, die sowohl an die Arbeitgeber, an die Beschäftigten selbst und an das Umfeld (Forschungsförderungsinstitutionen, Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen) zu richten sind.

Es lassen sich zwei Hauptempfehlungen entwickeln:

Die bisher in der Regel informelle Einbindung in die Strukturen des Hochschulmanagements sollte durch eine institutionalisierte ersetzt werden und es sollte ein Karrieremodell entwickelt werden mit dem Ziel: vom „local“ zum „cosmopolitan“.

Darüber hinaus gibt es detaillierte Empfehlungen:

- Die Tätigkeiten von Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten bestehen zurzeit aus einem kaum übersehbaren Mix. Das macht sowohl die Arbeitsorganisation, die Arbeitsbewältigung und die Realisierung von notwendigen Qualifikationen außerordentlich schwierig. Die Tätigkeitsfelder sollten klarer definiert werden, damit die gestellten Aufgaben auch gelöst werden können.
- Die Tätigkeit der Forschungsreferentin oder des Forschungsreferenten sollte besser in Strukturen eingebunden werden, die eine angemessene Vertretung ermöglichen. Dies kann z.B. durch mehrere Referenten, die arbeitsteilig arbeiten, geschehen. Andere Modelle wären die engere Einbindung mit „benachbarten“ Bereichen (Haushalts- und Finanzabteilung, Wissenstransfer, Pla-

- nungsgruppen o. Ä.), mit denen regelmäßige, institutionalisierte Arbeitskontakte eingerichtet werden sollten. Die Einrichtung einer Forschungsabteilung, in der Informationsangebote, Beratung, Hilfe bei Antragstellung und die hauswirtschaftsmäßige Abwicklung von bewilligten Projekten in einer Gruppe liegt, wäre ein weiteres Modell.
- Trotz ihrer Kenntnisse und Erfahrungen werden Forschungsreferentinnen und -referenten normalerweise nicht systematisch in die Entwicklungsplanung ihrer Hochschule einbezogen. Es läge jedoch sowohl im Interesse der Berufsgruppe als auch der Hochschulen, diese Kenntnisse und Erfahrungen in die perspektivischen Planungen und Entscheidungen der eigenen Einrichtung angemessen einzubeziehen. Auch wäre damit eine bessere Verknüpfung von operativem und strategischem Geschäft möglich. Forschungsreferentinnen und -referenten kennen die Hochschule von der Seite der im Drittmittelgeschäft und im Nachwuchsbereich Aktiven. Sie haben Erfahrungen mit Prozessorganisation und Verfahren. Planer kennen die Hochschule von Seiten der Qualität und der Strukturentwicklung. Beides sollte zusammengeführt werden.
  - Ein weiterer Schritt auf dem Wege der Professionalisierung wäre die Herausbildung eines Qualifikations- und Organisationsmodells, das die Tätigkeiten von Forschungsreferentinnen oder Forschungsreferenten in die neuen Professionen im Wissenschaftsmanagement besser einordnet. Das würde auch das Problem einer angemessenen Vertretung dieses Arbeitsbereiches erleichtern. Bei Einstellung neuer Forschungsreferentinnen und -referenten sollte daher ein Weiterbildungsplan vereinbart werden, der ausgehend von den individuell vorhandenen Qualifikationen die konkreten Bedarfe festlegt. Dafür können unterschiedliche Modelle entwickelt werden, die vom dreimonatigen Lehrgang (z.B. beim ZWM in Speyer o.ä. Angeboten) bis zur Weiterbildung in verschiedenen Etappen (z.B. mit Wochen-Modulen) reichen könnten.
  - Es sollten Praktikumsmöglichkeiten bei oder Abordnungen zu Ministerien, DFG, Stiftungen u. Ä. geschaffen und angeboten werden, die auch gegenseitig genutzt werden können. Abordnungen zu Ministerien oder zur EU nach Brüssel sind schon heute teilweise realisierbar. Das Ziel solcher Aktivitäten wäre es, die strategischen Kooperationspartner in diesem Feld besser kennen und verstehen zu lernen. Damit könnten die Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten zudem ihre bislang lokal gebundene Expertise erweitern und sich zusätzliche Karrieremodelle erschließen.
  - Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in diesem Berufsfeld aus der Sicht dieser Studie ein wachsendes Problem werden. Mehr und jüngere Frauen werden vor die Frage gestellt werden, ob sich die Geburt und die Erziehung von Kindern mit dieser Tätigkeit vereinbaren lassen. Bei Einstellung sollte das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie offensiv angesprochen und Angebote gemacht werden, die über den Standard hinausgehen, dass Frauen in dieser

Situation Halbtags-Jobs angeboten werden. Dazu gehört der Hinweis auf Kinderkrippen und Kindergärten im Bereich/der Umgebung der Hochschule oder andere Betreuungsmodelle ebenso wie die verbindliche Festlegung von Arbeitszeiten und Vertretungsmöglichkeiten. Auch Vätern sollten solche Angebote gemacht werden. Zudem sollte auch der Aspekt der Pflege von Angehörigen mit einbezogen werden, der zurzeit im Wesentlichen Frauen betrifft.

- Zur Professionalisierung gehört auch, die gemeinsamen Interessen organisiert zu entwickeln und zu artikulieren. Die Forschungsreferentinnen und -referenten sollten mit weiteren Schritten von der informellen Netzworkebildung zur strukturierten Interessenvertretung vorangehen. Wie schon erwähnt, gibt es seit 2003 ein Forschungsreferenten-Treffen in Deutschland. 2008 soll bei diesem Treffen ein Gremium von Sprecherinnen und Sprechern gewählt werden.
- Der Kontakt zu international aktiven Vereinigungen wie der EARMA (European Association of Research Managers & Administrators) könnte eine nützliche Funktion haben, um die Erfahrungen anderer Länder von vornherein mit einzubeziehen. Die Akademischen Auslandsämter verfügen mit der EAIE (European Association for International Education) ebenso über Erfahrungen wie die Öffentlichkeitsreferate mit EUPRIO (European Universities Public Relations and Information Officers Association).

Es ist zu vermuten, dass die mit dieser Befragung gewonnenen Kenntnisse über die „Profession“ der Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten in vielen Bereichen durchaus exemplarisch für die Situation anderer Funktionen im neuen Hochschulmanagement sind. Um aus der Falle der Spezialisierung und der Isolation herauszukommen, muss über Aus- und Weiterbildung, Aufgabenzuschnitt, strukturelle Einbindung und Karriereperspektiven im gesamten Kontext der „neuen Hochschul-Professionen“ nachgedacht werden.

## Literatur

- Adamczak, Wolfgang (2003): Bewertung des Serviceangebotes des Forschungsreferats. Eine web-basierte „Kundenbefragung“. Abschlussbericht an den Präsidenten, <https://kobra.bibliothek.uni-kassel.de/handle/urn:nbn:de:hebis:34-2006070413903>
- Adamczak, Wolfgang/Merkator, Nadine (2004): Bericht zur Evaluation der Serviceangebote der Universität Kassel im Bereich der Drittmittelbeantragung, -abwicklung und Verwertung <https://kobra.bibliothek.uni-kassel.de/handle/urn:nbn:de:hebis:34-2006070413898>
- Schavan: „Wir müssen das Potenzial der Frauen nutzen!“, BMBF Pressemitteilung, <http://www.bmbf.de/press/2023.php> (Stand: 18.04.2007).
- Deutscher Bildungsserver: Hochschulmanagement/Wissenschaftsmanagement (Qualifizierungsmaßnahmen) <http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=963> (Stand: 18.04.2007).
- Gornitzka, Åse (2006): “Towards Professionalised University Administration”. In: Hochschulprofessionen – zwischen Wissenschaft und Administration. Hochschule Innovativ H. 16, S. 4-5.
- Hertie-Stiftung „Familiengerechte Hochschule“ <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=projekte.hochschule> (Stand: 30.04.2007).
- Kehm, Barbara M. (2006): „Neue Hochschulprofessionen: die ‚heimlichen‘ Manager?“ Vortrag auf der Hochschulrektorenkonferenz am 31. Januar 2006 in Darmstadt [http://www.hrk.de/de/download/dateien/AG1\\_Kehm.pdf](http://www.hrk.de/de/download/dateien/AG1_Kehm.pdf) (Stand: 02.05.2007).
- Hochschulprofessionen – zwischen Wissenschaft und Administration, Hochschule Innovativ 2006, H. 16.
- Klumpff, Matthias und Teichler, Ulrich (2006): „Hochschulprofessionen zwischen Wissenschaft und Administration“. In: Hochschulprofessionen – zwischen Wissenschaft und Administration. Hochschule innovativ 16, S. 2-3.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Hg.) (2006): Qualifizierung für Hochschulprofessionen: Neue Studiengänge in Deutschland. Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Positionen 1/2006).
- Treffen der Forschungsreferentinnen und -referenten 22.-23. Februar 2007 in der Universität Kassel [http://www.uni-kassel.de/wiss\\_tr/Veranstaltungen/ForschRef2007.ghk](http://www.uni-kassel.de/wiss_tr/Veranstaltungen/ForschRef2007.ghk) (Stand: 18.04.2007).



# ANHANG

## **(A) Liste der Interview-Orte**

An folgenden Hochschulen fanden Interviews mit Forschungsreferentinnen und -referenten statt:

Universität Augsburg  
Universität Erfurt  
Universität Kiel  
Universität Mannheim  
Universität Rostock  
Universität Stuttgart  
Hochschule Fulda  
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

Interviews mit Kanzlerin und Kanzlern fanden an folgenden Hochschulen statt:

Freie Universität Berlin  
Universität Leipzig  
Universität Mainz  
Universität Marburg  
Universität Münster  
Universität Ulm  
Technische Universität Darmstadt



# Fragebogen

## Professionalisierung im Hochschulmanagement am Beispiel des Forschungsreferenten

Im Wettbewerb der Hochschulen um Exzellenz und Drittmittel wachsen die Anforderungen an die Forschungsreferenten, Aus- und Weiterbildung dieser „Profis“ scheinen jedoch immer noch weitgehend zufällig.

Ein vom Stifterverband gefördertes und von den Professorinnen Barbara Kehm und Marek Fuchs begleitetes Projekt nimmt diesen Beruf nun genauer unter die Lupe, um Einsicht zu gewinnen in:

- die Aufgaben von Forschungsreferentinnen und Forschungsreferenten
- die strukturelle Einbindung in die Hochschule
- Qualifikationsprofile und -bedarfe

Kernstück des Projekts ist der vorliegende Fragebogen. Er ist lang geworden, für Sie aber leicht auszufüllen, da Sie nur als ForschungsreferentIn zu Ihrer Person und Ihrem Arbeitsalltag befragt werden.

Die Ergebnisse werden auf dem nächsten Forschungsreferententreffen in Kassel vorgestellt und in einer kleinen Publikation des Stifterverbands veröffentlicht.

### Ausfüllhilfe zum Fragebogen

Wenn Sie bei einer Frage mehrere Antworten ankreuzen können, so sind die Antwortmöglichkeiten in Form von Checkboxen () dargestellt. Wenn Sie nur eine Alternative als Antwort anklicken können, so sind die Antworten mit Radio-Buttons versehen ()<sup>1</sup>.

Füllen Sie den Fragebogen bitte bis zur letzten Seite aus und klicken Sie dort auf „Antworten“ abspeichern. Erst danach sind Ihre Antworten in unserer Datenbank gespeichert.

### Für die Steuerungsgruppe

Ellen Krause

ellen.krause@uni-erfurt.de

Wolfgang Adamczak

adamczak@uni-kassel.de

### Fragen oder Anmerkungen zum Fragebogen an:

Nadine Merkator

merkator@uni-kassel.de

---

<sup>1</sup> Aufgrund von Formatunterschieden in der Darstellung konnte die Unterschiedlichkeit der Checkboxen und Radio-Boxen grafisch nicht ersichtlich gemacht werden. Des Weiteren war es nicht möglich, die im Onlinetool realisierte komplexe Filterführung in Schriftform adäquat darzustellen.

**Zum Einstieg würden wir gerne wissen, wie zufrieden Sie im Allgemeinen mit Ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn sind?**

- zufrieden
- eher zufrieden
- eher nicht zufrieden
- nicht zufrieden

**1. Beschäftigungsverhältnis und Einbindung in Strukturen**

In diesem Abschnitt würden wir gerne von Ihnen erfahren, in welchen organisatorischen Zusammenhängen Sie als ForschungsreferentIn arbeiten.

**1.1 In welchem Beschäftigungsverhältnis befinden Sie sich?**

**1.1.1 Besoldungsstufe**

- BAT II A oder BAT I B
- höher
- niedriger

**1.1.2 Art des Vertrages**

- befristeter Vertrag
- unbefristeter Vertrag

**1.1.3 Vollzeit oder Teilzeitbeschäftigung**

- Vollzeit
- Teilzeit, Prozent einer Vollzeitbeschäftigung

**1.2 Wie wird Ihre Stelle finanziert?**

- aus Stellenplan
- aus Overhead
- aus Drittmitteln
- weiß ich nicht
- anders, nämlich

**1.3 Zuordnung Ihrer Tätigkeit zu den Strukturen der Universität**

**1.3.1 In welcher Form ist Ihre Tätigkeit in die Strukturen eingebunden?**

- Teil der laufenden Verwaltung (z.B. Haushalt und Finanzen)
- Planungsstab
- Forschungsabteilung
- einzelnes Referat
- anderes
- weiß ich nicht

1.3.2 Ist die Zuordnung Ihrer Tätigkeit aus Ihrer Sicht sinnvoll?

- sinnvoll
- eher sinnvoll
- eher nicht sinnvoll
- nicht sinnvoll

1.3.3 Wenn Sie sich die Zuordnung aussuchen könnten, welche würden Sie präferieren?

1.4 Wie stark ist Ihr Arbeitskontakt mit der (Hochschul-)Leitung?

- stark
- eher stark
- eher schwach
- schwach

## 2. Tätigkeitsfelder

Im folgenden Abschnitt geht es um Ihre Tätigkeitsfelder als ForschungsreferentIn. Hintergrund ist die Frage, ob Tätigkeitskernbereiche der Forschungsreferenten identifiziert werden können.

2.1 Welche Tätigkeit haben Sie direkt vor Beginn Ihrer Beschäftigung als ForschungsreferentIn ausgeführt?

- Studium
- Berufsausbildung
- Tätigkeit in Forschung und Lehre in einer Hochschule oder an einem öffentlichen Institut
- Forschungstätigkeit in einer privaten Firma
- administrative Tätigkeit in einer Hochschule oder an einem öffentlichen Institut
- administrative Tätigkeit in einer privaten Firma
- Arbeitslosigkeit bis 6 Monate
- Arbeitslosigkeit länger als 6 Monate
- etwas anderes

2.2 In welchem Jahr begannen Sie mit Ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn?

---

2.3 War diese Tätigkeit durchgängig oder wurde sie unterbrochen von Phasen, in denen Sie einer anderen Tätigkeit nachgegangen sind?

- durchgängige Beschäftigung als ForschungsreferentIn  
 unterbrochene Beschäftigung als ForschungsreferentIn

2.3.2 Was haben Sie während der Unterbrechung gemacht?

2.4 Welche Tätigkeiten führen Sie im Rahmen Ihrer Beschäftigung als ForschungsreferentIn aus? (Mehrfachantwort möglich)

- Forschungsförderung  
 Information  
 Beratung  
 Hilfe bei Antragsstellung  
 Hilfe bei Vertragsgestaltung  
 Hilfe beim Projektmanagement  
 Beteiligung an rechtlicher Beratung  
 Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten  
 Entwicklung von strategischen Konzepten für die Forschung  
 Beteiligung an der Entwicklung von Exzellenz-Initiativen  
 Evaluation von Forschung der eigenen Hochschule  
 Nachwuchsförderung  
 Information  
 Beratung  
 Hilfe bei Antragsstellung  
 Durchführung von Stipendienprogrammen  
 Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten  
 Entwicklung von Konzepten zur Nachwuchsförderung  
 Beteiligung an der Entwicklung von Exzellenz-Initiativen  
 Forschungsberichterstattung  
 EU-Förderung  
 Information  
 Beratung  
 Hilfe bei Antragsstellung  
 Hilfe bei Vertragsgestaltung  
 Hilfe beim Projektmanagement  
 Beteiligung an rechtlicher Beratung

- Transfer-Aktivitäten
- Beteiligung an Internationalisierungs-Aktivitäten der Hochschule
- Mitarbeit in regionalen und/oder überregionalen Netzwerken
- anderes:

2.5 Arbeiten Sie während Ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn auch wissenschaftlich?

- ja
- teilweise
- nein

2.6 Wurde Ihre Tätigkeit als ForschungsreferentIn bereits evaluiert?

- es hat keine Evaluation stattgefunden
- externe Evaluation
- interne Evaluation
- externe und interne Evaluation

2.7 Wurde der fachliche Zuschnitt Ihrer Aufgaben bereits evaluiert?

- es hat keine Evaluation stattgefunden
- externe Evaluation
- interne Evaluation
- externe und interne Evaluation

### 3. Ausstattung

Dieser Abschnitt befasst sich mit den Ressourcen, die Ihnen für Ihre Arbeit als ForschungsreferentIn zur Verfügung stehen.

#### 3.1 Personelle Ausstattung

3.1.1 Sind Sie der einzige Referent?

- ja, ich bin allein
- nein, es gibt mehrere Referenten

3.1.2 Sind Ihnen SachbearbeiterInnen unterstellt?

- nein, keine
- ja und zwar folgende: (Mehrfachantwort möglich)
  - Vollzeit, Anzahl der Personen mit Vollzeitvertrag:  
\_\_\_\_\_
  - Teilzeit, Anzahl der Personen mit Teilzeitvertrag:  
\_\_\_\_\_

insgesamt gibt es damit folgenden Prozentsatz einer Vollzeit-Stelle: \_\_\_\_\_

### 3.1.3 Beschäftigen Sie studentische Hilfskräfte?

- nein, keine
- ja und zwar folgende: (Mehrfachantwort möglich)
  - Anzahl der studentischen Hilfskräfte mit bis zu 40 Arbeitsstunden im Monat: \_\_\_\_\_
  - Anzahl der studentischen Hilfskräfte mit mehr als 40 Arbeitsstunden im Monat: \_\_\_\_\_

### 3.2 Verwalten Sie ein eigenes Budget?

- nein
- ja, bis 5.000 € im Jahr
- ja, bis 10.000 € im Jahr
- ja, mehr als 10.000 € im Jahr

## 4. Qualifikationsbedarf

In diesem Absatz soll eruiert werden, welche Ausbildung und welche Weiterbildungsmöglichkeiten für ForschungsreferentInnen im Allgemeinen für Ihre Tätigkeit wichtig und/oder notwendig sind.

4.1 Halten Sie es für die Tätigkeit als ForschungsreferentIn für notwendig, eine grundständige Ausbildung in folgenden Bereichen zu haben?

### 4.1.1 Verwaltung/Verwaltungswissenschaften

- notwendig
- eher notwendig
- eher nicht notwendig
- nicht notwendig

### 4.1.2 Recht/Rechtswissenschaften

- notwendig
- eher notwendig
- eher nicht notwendig
- nicht notwendig

## 4.1.3 Betriebswirtschaft/Management

- notwendig
- eher notwendig
- eher nicht notwendig
- nicht notwendig

4.2 Halten Sie es für die Tätigkeit als ForschungsreferentIn für notwendig, eine Weiterbildung in folgenden Bereichen zu besitzen?

## 4.2.1 Verwaltung/Verwaltungswissenschaften

- notwendig
- eher notwendig
- eher nicht notwendig
- nicht notwendig

## 4.2.2 Recht/Rechtswissenschaften

- notwendig
- eher notwendig
- eher nicht notwendig
- nicht notwendig

## 4.2.3 Betriebswirtschaft/Management

- notwendig
- eher notwendig
- eher nicht notwendig
- nicht notwendig

## 4.2.4 etwas anderes und zwar:

4.3 Wie lange sollte die Dauer der folgenden Weiterbildungen sein?

## 4.3.1 Verwaltung/Verwaltungswissenschaften

- einen bis sechs Tage
- eine bis drei Wochen
- einen bis mehrere Monate

## 4.3.2 Recht/Rechtswissenschaften

- einen bis sechs Tage
- eine bis drei Wochen
- einen bis mehrere Monate

#### 4.3.3 Betriebswirtschaft/Management

- einen bis sechs Tage
- eine bis drei Wochen
- einen bis mehrere Monate

### 5. Qualifikationsprofile

In diesem Abschnitt wird auf Ihre persönlichen Qualifikationen eingegangen, die Sie für die Tätigkeit als ForschungsreferentIn mitgebracht haben. Es geht also um die Qualifikationen, die Sie **vor** Ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn erworben haben.

5.1 Haben Sie vor Ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn eigene Forschungserfahrungen als WissenschaftlerIn sammeln können, abgesehen von Ihrer Promotion?

- ja
- nein

5.1.2 Wie viele Jahre Forschungserfahrung haben Sie ungefähr, Ihre Promotionszeit nicht mit eingerechnet?

---

5.1.3 Wie viele Projekte haben Sie bereits ungefähr durchgeführt?

---

5.2 Waren diese eigenen Forschungserfahrungen bei Ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn hilfreich?

- hilfreich
- eher hilfreich
- eher nicht hilfreich
- nicht hilfreich

5.3 Haben Sie eine Verwaltungsausbildung oder eine kaufmännische Ausbildung ?

- ja
- nein

5.4 Haben Sie eine Weiterbildung im Bereich Verwaltung oder eine kaufmännische Weiterbildung absolviert?

- ja
- nein

5.5 Haben Sie eine Weiterbildung in Managementfähigkeiten und – fertigkeiten absolviert?

- ja
- nein

5.6 Falls Sie hier nicht genannte Weiterbildungen, z.B. einschlägige Tagungen für Forschungsreferenten, wahrgenommen haben, nennen Sie uns diese bitte:

5.6.2 Welche Ausbildungen von den unten genannten besitzen Sie?

- eine allgemeine Verwaltungsausbildung
- eine hochschulbezogene Verwaltungsausbildung
- eine kaufmännische Ausbildung

5.6.3 Wie nützlich war diese Qualifikationsphase für Ihre jetzige Tätigkeit als ForschungsreferentIn?

- nützlich
- eher nützlich
- eher nicht nützlich
- nicht nützlich

5.6.4 Welche Weiterbildungen von den unten genannten haben Sie absolviert? (Mehrfachantwort möglich)

- eine allgemeine Verwaltungsweiterbildung
  - mit bis zu sechs Tagen Dauer
  - mit einer bis zu drei Wochen Dauer
  - mit einem Monat oder mehr Dauer
- eine hochschulbezogene Verwaltungsweiterbildung
  - mit bis zu sechs Tagen Dauer
  - mit einer bis zu drei Wochen Dauer
  - mit einem Monat oder mehr Dauer
- eine kaufmännische Weiterbildung
  - mit bis zu sechs Tagen Dauer
  - mit einer bis zu drei Wochen Dauer
  - mit einem Monat oder mehr Dauer
- Teilnahme an einschlägigen Konferenzen oder Tagungen
  - mit bis zu sechs Tagen Dauer

- mit einer bis zu drei Wochen Dauer
- mit einem Monat oder mehr Dauer
- andere und zwar:

--

5.6.5 Wie nützlich war diese Qualifikationsphase?

- nützlich
- eher nützlich
- eher nicht nützlich
- nicht nützlich

5.6.6 Wie lange war die Weiterbildung in Managementfähigkeiten und – fertigkeiten?

- ein bis sechs Tage
- eine bis drei Wochen
- ein Monat oder mehr

5.6.7 Wie nützlich war diese Qualifikationsphase?

- nützlich
- eher nützlich
- eher nicht nützlich
- nicht nützlich

## 6. Qualifizierungsangebote während der Tätigkeit als ForschungsreferentIn

Im folgenden Abschnitt geht es darum, welche Qualifikationen während der Tätigkeit als ForschungsreferentIn erworben werden können und welche Qualifikationen/Weiterbildungen Sie persönlich während der Arbeit als ForschungsreferentIn erworben haben.

6.1 Gibt es, für den aus Ihrer Sicht notwendigen Qualifikationsbedarf angemessene Qualifizierungsangebote?

- ja
- nein

6.2 Wie angemessen sind die Qualifikationsangebote Ihrer Meinung nach in folgenden Bereichen?

## 6.2.1 Verwaltung/Verwaltungswissenschaften

- angemessen
- eher angemessen
- eher nicht angemessen
- nicht angemessen

## 6.2.2 Rechtsfragen

- angemessen
- eher angemessen
- eher nicht angemessen
- nicht angemessen

## 6.2.3 Betriebswirtschaft/Management

- angemessen
- eher angemessen
- eher nicht angemessen
- nicht angemessen

## 6.3 Haben Sie selbst schon Angebote wahrgenommen?

- ja, und zwar: (Mehrfachantwort möglich)
  - Verwaltung/Verwaltungswissenschaften
  - Rechtsfragen
  - Betriebswirtschaft/ Management
- nein

## 6.4 Gibt es aus Ihrer Sicht Hinderungsgründe, Qualifizierungsangebote wahrzunehmen?

- ja
- nein

## 6.5 Wo gibt es die aus Ihrer Sicht notwendigen Qualifikationsangebote für ForschungsreferentInnen?

- an der eigenen Hochschule
- an anderen Hochschulen oder mit anderen Hochschulen zusammen
- im Bereich Ihres Ministeriums
- an speziellen Einrichtungen

## 6.6 Welche speziellen Einrichtungen für Weiterbildung für ForschungsreferentInnen kennen Sie?

--

6.7 Haben Sie die von Ihnen wahrgenommenen Qualifizierungsangebote während Ihrer Dienstzeit genutzt?

- nur während der Dienstzeit
- überwiegend während der Dienstzeit
- überwiegend außerhalb der Dienstzeit
- nur außerhalb der Dienstzeit

6.8 Wurden diese Angebote von der Dienststelle finanziert?

- vollständig von der Dienststelle finanziert
- überwiegend von der Dienststelle finanziert
- überwiegend nicht von der Dienststelle finanziert
- überhaupt nicht von der Dienststelle finanziert

6.9 Waren Sie mit dem/den genutzten Angebot(en) zufrieden?

- zufrieden
- eher zufrieden
- eher nicht zufrieden
- nicht zufrieden

6.10 Welche der folgenden Hinderungsgründe, ein Qualifizierungsangebot wahrzunehmen, treffen auf Sie zu? (Mehrfachantwort möglich)

- keine Notwendigkeit vorhanden, solche/weitere Angebote wahrzunehmen
- keine Zeit
- keine Vertretung während dieser Zeit möglich
- nicht genügend Geld vorhanden
- zu hohe Kosten der Weiterbildung
- die Wahrnehmung solcher Angebote wird von der Dienststelle eher ungern gesehen
- lässt sich mit Familienaufgaben nicht vereinbaren
- etwas anderes
- keine

## 7. Auswahlverfahren

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit dem Auswahlverfahren für die Tätigkeit als ForschungsreferentIn. Zum einen möchten wir wissen, warum Sie als ForschungsreferentIn ausgewählt wurden und zum anderen warum Sie die Tätigkeit als ForschungsreferentIn ausgewählt haben.

## 7.1 Wurde Ihre Stelle ausgeschrieben?

- ja, aber nur intern
- ja, extern
- nein
- weiß nicht

## 7.2 Gab es ein Assessment-Verfahren oder Auswahlgespräche?

- nur Assessment-Verfahren
- Assessment-Verfahren und Auswahlgespräche
- nur Auswahlgespräche
- nichts dergleichen

## 7.3 War die Hochschulleitung bei den Auswahlgesprächen beteiligt?

- ja, und zwar: (Mehrfachantwort möglich)
- PräsidentIn/RektorIn
- VizepräsidentIn/ProrektorIn
- KanzlerIn/VizepräsidentIn für Verwaltung
- nein

## 7.4 Hatten Sie an die Tätigkeit als ForschungsreferentIn vor dem Antritt Ihrer Arbeit Themen- bzw Arbeitserwartungen?

- ja, und zwar: : (Mehrfachantwort möglich)
  - wechselnde Themen/abwechslungsreiche Arbeit
  - wissenschaftliche Themen/Arbeit im Bereich der Forschung
  - administrative Themen/Arbeit im Bereich der Verwaltung
  - etwas anderes
- nein, keine Erwartungen gehabt

## 7.4.2 Entsprachen Ihre Erwartungen an die Tätigkeit als ForschungsreferentIn der Wirklichkeit?

- ja
- eher ja
- eher nein
- nein

## 7.5 Entsprach die Ausschreibung Ihrer Stelle als ForschungsreferentIn den tatsächlichen Aufgaben?

- ja
- eher ja
- eher nein
- nein

## 8. Mitgliedschaft/Mitarbeit in berufsspezifischen Verbänden/Zusammenhängen

Dieser Absatz beschäftigt sich mit der Mitgliedschaft von ForschungsreferentInnen in berufsspezifischen Verbänden und Zusammenhängen.

### 8.1 Sind Sie Mitglied von Organisationen/Verbänden?

ja, folgende: (Mehrfachantwort möglich)

Gewerkschaft

hochschulpolitische Interessenverbände

fachspezifische Organisation

andere

nein

### 8.2 Für wie sinnvoll halten Sie eine spezifische Interessenvertretung der ForschungsreferentInnen?

sinnvoll

eher sinnvoll

eher nicht sinnvoll

nicht sinnvoll

### 8.3 Sind Sie Mitglied eines Netzwerkes von oder für ForschungsreferentInnen?

ja

nein

### 8.4 Halten Sie ein Netzwerk von ForschungsreferentenInnen für sinnvoll?

#### 8.4.1 auf Länderebene

sinnvoll

eher sinnvoll

eher nicht sinnvoll

nicht sinnvoll

#### 8.4.2 auf Bundesebene

sinnvoll

eher sinnvoll

eher nicht sinnvoll

nicht sinnvoll

## 9. Selbsteinschätzung von Rolle, Funktion, Einfluss

Dieser Abschnitt befasst sich mit Ihrer Einschätzung von der Rolle, der Funktion und dem Einfluss von ForschungsreferentInnen.

9.1 In welchem Ausmaß sehen Sie Möglichkeiten zur Eigeninitiative innerhalb Ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn?

- viel Eigeninitiative möglich
- eher viel Eigeninitiative möglich
- eher wenig Eigeninitiative möglich
- keine Eigeninitiative möglich

9.2 Warum haben Sie sich für die Tätigkeit als ForschungsreferentIn beworben? (Mehrfachantwort möglich)

- sie entsprach meinen Interessen
- sie entsprach meinen Fähigkeiten
- ich wollte ein neues Berufsfeld erschließen
- ich bin zu der Bewerbung aufgefordert worden
- aus anderen Gründen

9.3 Haben Sie sich parallel für andere Tätigkeiten beworben?

- nein, ich habe mich nur für die Tätigkeit eines/einer ForschungsreferentenIn beworben
- ja, ich habe mich parallel für andere Tätigkeiten beworben.

9.4 Welchen Einfluss haben Sie mit Ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn auf die Entwicklung der Hochschule/Institution?

- starken Einfluss
- eher starken Einfluss
- eher wenig Einfluss
- keinen Einfluss

9.5 Sind Sie als ForschungsreferentIn eher nahe der Dienstleistung für die Forschung oder eher nahe der Forschung selbst?

- nahe der Dienstleistung
- eher nahe der Dienstleistung
- beides gleichermaßen
- eher nahe der Forschung
- nahe der Forschung

9.6 Haben Sie zu den Tätigkeiten als ForschungsreferentIn (wissenschaftliche) Publikationen veröffentlicht?

- ja, und zwar: : (Mehrfachantwort möglich)
  - Verbandspublikationen/Broschüren/Informationsschriften
  - Aufsätze in Handbüchern/Artikel in wissenschaftlichen Zeitschriften
  - etwas anderes
- keine Publikationen veröffentlicht

9.7 Wie hoch ist die Akzeptanz Ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn bei...

9.7.1 der (Hochschul-)Leitung?

- hohe Akzeptanz
- eher hohe Akzeptanz
- eher niedrige Akzeptanz
- niedrige Akzeptanz

9.7.2 der Verwaltung?

- hohe Akzeptanz
- eher hohe Akzeptanz
- eher niedrige Akzeptanz
- niedrige Akzeptanz

9.7.3 den ProfessorenInnen?

- hohe Akzeptanz
- eher hohe Akzeptanz
- eher niedrige Akzeptanz
- niedrige Akzeptanz

9.7.4 den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen?

- hohe Akzeptanz
- eher hohe Akzeptanz
- eher niedrige Akzeptanz
- niedrige Akzeptanz

9.7.5 externen Kooperationspartnern?

- hohe Akzeptanz
- eher hohe Akzeptanz
- eher niedrige Akzeptanz
- niedrige Akzeptanz

### 9.8 Kommunikationsgefüge innerhalb der Hochschulleitung und der Verwaltung

9.8.1 Nehmen Sie an Präsidiums- und/oder Rektoratssitzungen teil oder stehen Sie in engem Kontakt zu den entsprechenden Personen?

- regelmäßig
- unregelmäßig
- nie

9.8.2 Nehmen Sie an Dezernenten- und/oder Abteilungsleitersitzungen teil oder stehen Sie in engem Kontakt zu den entsprechenden Personen?

- regelmäßig
- unregelmäßig
- nie

9.8.3 Sind Sie in die Arbeit/Entscheidungsfindung der benachbarten Fachdezernate/-referate eingebunden (Planung, Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Transfer usw.)?

- regelmäßig
- unregelmäßig
- nie

## 10. Karrieremöglichkeiten

In diesem Absatz möchten wir von Ihnen wissen, welche Aufstiegsmöglichkeiten Sie für sich selbst und für ForschungsreferentInnen im Allgemeinen sehen.

10.1 Wie schätzen Sie Ihre Aufstiegsmöglichkeiten im Allgemeinen ein?

- hoch
- eher hoch
- eher niedrig
- niedrig

10.2 Wie schätzen Sie die Karrieremöglichkeiten für ForschungsreferentInnen in folgenden Bereichen ein?

10.2.1 im Hochschulbereich?

- hoch
- eher hoch
- eher niedrig
- niedrig

## 10.2.2 in großen Forschungseinrichtungen?

- hoch
- eher hoch
- eher niedrig
- niedrig

## 10.2.3 in Ministerien?

- hoch
- eher hoch
- eher niedrig
- niedrig

## 10.2.4 in der Wirtschaft?

- hoch
- eher hoch
- eher niedrig
- niedrig

## 11. Fragen zur Person

Abschließend möchten wir Ihnen noch einige demographische Fragen stellen, anhand derer Gruppen generiert werden können, um gegebenenfalls Unterschiede zwischen diesen herauszuarbeiten.

## 11.1 Informationen zur Institution

## 11.1.1 An welcher Institution arbeiten Sie?

- Universität
- Fachhochschule
- öffentlich geförderte Forschungseinrichtung

## 11.1.2 Wie viele Studierende befinden sich an der Institution, an der Sie tätig sind?

- bis 5.000 Studierende
- bis 10.000 Studierende
- bis 15.000 Studierende
- bis 20.000 Studierende
- mehr als 20.000 Studierende

## 11.2 Geschlecht:

- männlich
- weiblich

11.3 In welchem Jahr wurden Sie geboren?

\_\_\_\_\_

11.4 Welchen Abschluss haben Sie:

- Universitätsabschluss
- Fachhochschulabschluss
- keinen akademischen Abschluss

11.4.2 In welchem Feld haben Sie einen akademischen Abschluss?

Geisteswissenschaften, und zwar in folgendem Fach:

\_\_\_\_\_

Gesellschaftswissenschaften, und zwar in folgendem Fach:

\_\_\_\_\_

Naturwissenschaften, und zwar in folgendem Fach:

\_\_\_\_\_

Ingenieurwissenschaften, und zwar in folgendem Fach:

\_\_\_\_\_

Lebenswissenschaften, und zwar in folgendem Fach:

\_\_\_\_\_

11.4.3 Haben Sie promoviert und/oder habilitiert?

- weder noch
- nur Promotion
- Promotion und Habilitation

11.5 Wie ist Ihr Familienstand?

- ledig
- verheiratet oder eheähnliche Gemeinschaft
- geschieden
- verwitwet

11.6 Angaben zu Kindern

11.6.1 Haben Sie Kinder?

- ja, und zwar: \_\_\_\_\_
- nein

11.6.2 Leben Kinder in Ihrem Haushalt?

- ja, und zwar: \_\_\_\_\_
- nein

11.6.3 Wie werden Ihre Kinder betreut, wenn Sie arbeiten müssen?: (Mehrfachantwort möglich)

- nicht notwendig, die Kinder sind alt genug
- Kindergarten/Schule/Hort
- PartnerIn
- Verwandte oder Freunde
- bezahlte private Kinderbetreuung

11.7 Pflegen oder betreuen Sie neben Ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn Angehörige (außer Kinder)?

- ja, regelmäßig
- ja, zeitweise
- nein

11.8 Ist die Pflege und/oder Betreuung von Kindern und/oder Angehörigen mit ihrer Tätigkeit als ForschungsreferentIn vereinbar?

- gut vereinbar
- eher gut vereinbar
- eher schlecht vereinbar
- nicht vereinbar

12. Zum Abschluss möchten wir gerne noch erfahren, ob Sie einem interessierten Freund oder einer interessierten Freundin empfehlen würden sich, als ForschungsreferentIn zu bewerben?

- ja
- eher ja
- eher nein
- nein

### 13. Anmerkungen, Anregungen, Kritik oder Wünsche

13.1 Wenn Sie noch Anmerkungen, Anregungen, Kritik oder Wünsche haben, die ihre Tätigkeit als ForschungsreferentIn betreffen, dann würden wir uns freuen, wenn Sie uns diese hier mitteilen.

13.2 Wenn Sie noch Anmerkungen, Anregungen, Kritik oder Wünsche haben, die diesen Fragebogen betreffen, dann würden wir uns freuen, wenn Sie uns diese hier mitteilen.