

Stelter, Annette

## Der Stellenmarkt von wissenschaftlichem Nachwuchs in Erziehungswissenschaft/Bildungsforschung

*Abs, Hermann Josef [Hrsg.]; Kuper, Harm [Hrsg.]; Martini, Renate [Hrsg.]: Datenreport Erziehungswissenschaft 2020. Erstellt im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Opladen; Berlin; Toronto : Verlag Barbara Budrich 2020, S. 187-195. - (Schriften der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE))*



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Stelter, Annette: Der Stellenmarkt von wissenschaftlichem Nachwuchs in Erziehungswissenschaft/Bildungsforschung - In: Abs, Hermann Josef [Hrsg.]; Kuper, Harm [Hrsg.]; Martini, Renate [Hrsg.]: Datenreport Erziehungswissenschaft 2020. Erstellt im Auftrag der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE). Opladen; Berlin; Toronto : Verlag Barbara Budrich 2020, S. 187-195 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-189947  
<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pedocs-189947>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://www.budrich.de>

### Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

# Datenreport Erziehungswissenschaft 2020

Hermann Josef Abs, Harm Kuper,  
Renate Martini (Hrsg.)

Schriften der  
Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft

**DGfE** Deutsche Gesellschaft  
für Erziehungswissenschaft

# Datenreport Erziehungswissenschaft 2020

Schriften der Deutschen Gesellschaft für  
Erziehungswissenschaft (DGfE)

Hermann Josef Abs  
Harm Kuper  
Renate Martini (Hrsg.)

# Datenreport Erziehungswissenschaft 2020

Erstellt im Auftrag  
der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE)

Verlag Barbara Budrich  
Opladen • Berlin • Toronto 2020

Dieser Datenreport wurde aus Mitteln der Max-Traeger-Stiftung gefördert.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2020 Dieses Werk ist bei der Verlag Barbara Budrich GmbH erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.  
Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung bei Verwendung der gleichen CC-BY-SA 4.0-Lizenz und unter Angabe der UrheberInnen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.  
[www.budrich.de](http://www.budrich.de)



Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84742419>).  
Eine kostenpflichtige Druckversion (Print on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-2419-2 (Paperback)  
eISBN 978-3-8474-1551-0 (PDF)  
DOI 10.3224/84742419

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – [www.lehfeldtgraphic.de](http://www.lehfeldtgraphic.de)  
Satz: Judith Zimmer, Hamburg – [www.lektorenzimmer.de](http://www.lektorenzimmer.de)  
Druck: paper & tinta, Warschau  
Printed in Europe

# Inhalt

Danksagungen .....	7
Datenreport Erziehungswissenschaft – zwanzig Jahre indikatorenbasiertes Monitoring der Disziplin.....	9
<i>Hermann Josef Abs &amp; Harm Kuper</i>	
1 Studiengänge und Standorte im Hauptfach.....	21
<i>Cathleen Grunert, Katja Ludwig &amp; Kilian Hüfner</i>	
1.1 Studiengänge und Standorte im Überblick	
1.2 Studienfachbezeichnungen	
1.3 Studieninhalte	
1.4 Studiengangsmuster	
1.5 Fazit	
2 Studiengänge und Standorte der Lehrerinnen- und Lehrerbildung.....	51
<i>Melanie Radhoff &amp; Christiane Ruberg</i>	
2.1 Strukturvarianten in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung	
2.2 Standorte Lehramtsstudiengänge	
2.3 Bedarfsprognosen	
2.4 Ausblick: Kontinuitäten und Diskontinuitäten	
3 Studienabschlüsse, Übergänge und beruflicher Verbleib der Absolventinnen und Absolventen.....	79
<i>Christian Kerst &amp; Andrä Wolter</i>	
3.1 Abschlussprüfungen im Spiegel der amtlichen Statistik	
3.2 Übergänge und Verbleib der Absolventinnen und Absolventen	
3.3 Merkmale der Erwerbstätigkeit in mittelfristiger Perspektive	
3.4 Zusammenfassung der Ergebnisse im Kontext der bisherigen Datenreporte	
4 Personal .....	115
<i>Marius Gerecht, Heinz-Hermann Krüger, Markus Sauerwein &amp; Johanna Schultheiß</i>	
4.1 Erziehungswissenschaftliches Personal im Innen- und Außenvergleich	
4.2 Personalentwicklung im Fach Erziehungswissenschaft aus der Perspektive von Stellenausschreibungen	
4.3 Geschlechterverhältnisse in den Erziehungswissenschaften	
4.4 Fazit	

5	Forschung und Publikationskulturen.....	147
	<i>Bernhard Schmidt-Hertha &amp; Margaretha Müller</i>	
	5.1 Forschungsförderung und Drittmittel	
	5.2 Publikationskulturen in der Erziehungswissenschaft	
	5.3 Fazit	
6	Habilitationen und Promotionen in der Erziehungswissenschaft.....	171
	<i>Renate Martini</i>	
	6.1 Habilitationen und Promotionen in der Zeitschrift für Pädagogik	
	6.2 Promotionen und Habilitationen im Fächervergleich	
	6.3 Fazit	
7	Der Stellenmarkt von wissenschaftlichem Nachwuchs in Erziehungswissenschaft/Bildungsforschung .....	187
	<i>Annette Stelter</i>	
	7.1 Methoden	
	7.2 Umfang und Inhalt der Stellenausschreibungen	
	7.3 Weiterqualifikationsmöglichkeiten für wissenschaftlichen Nachwuchs	
	7.4 Zusammenfassung und Fazit der Analyse der Stellenausschreibungen	
	Tabellenanhang.....	197
	Die Autorinnen und Autoren .....	215



## 7 Der Stellenmarkt von wissenschaftlichem Nachwuchs in Erziehungswissenschaft/Bildungsforschung

Annette Stelter

Hat die Methodenausbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern Einfluss auf die wissenschaftliche Laufbahn? Um dieser Frage nachzugehen, wird eine Analyse des akademischen Stellenmarkts im Bereich Erziehungswissenschaft/Bildungsforschung auf Basis von Stellenausschreibungen vorgenommen, die Einblick in die aktuellen Arbeitsmarktanforderungen gibt.<sup>1</sup> Eine Beschreibung der Anforderungsstruktur im Arbeitsmarkt erlaubt Rückschlüsse auf die Erwartungen, welche an das Qualifikationsprofil und die akademische Ausbildung gestellt werden.

Die Analyse von Stellenausschreibungen ist eine eher selten genutzte, aber aussagefähige Form der Dokumentenanalyse mit einer großen Reichweite. Sie ist in dem Feld der Erziehungs- und Sozialwissenschaft bereits etabliert. Während in 1989 eine Erforschung offener Stellen noch in den Kinderschuhen war (Jackman/Layard/Pissarides 1989), konnte mittlerweile ein tiefergehender Fokus auf Arbeitsinhalte und -profile erreicht werden. So wurde bereits ein inhaltsanalytischer Ansatz zur Analyse von beruflichen Tätigkeiten durchgeführt (Bensberg 2012). Im Folgenden werden zunächst die Rahmenbedingungen der Ausschreibungen (bspw. Dauer, Stellenumfang und disziplinäre Verortung) beschrieben. Des Weiteren werden berufliche Tätigkeiten analysiert, die als analytische und interaktive Nicht-Routine-Tasks (Autor/Levy/Murnane 2003) beschrieben werden können. Insbesondere steht jener Anteil von Tätigkeiten im Fokus, die Fertigkeiten im Bereich der empirischen Forschungsmethoden erfordern. Anhand dieser können Anforderungen des Arbeitsmarkts beschrieben werden, welche dann wiederum Rückschlüsse auf die Erwartungen an die Methodenausbildung erlauben.

### 7.1 Methoden

Um einen Einblick in die aktuelle Arbeitsmarktlage für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Bereich von Bildungsforschung und Erziehungswissenschaft zu erlangen, wurden für das Jahr 2017 die Stellenausschreibungen der Univer-

1 Dieser Artikel basiert auf Ergebnissen des vom BMBF geförderten Forschungsprojektes »Systematisierung und Weiterentwicklung der Methodenausbildung und Nachwuchsförderung im Bereich der Bildungsforschung«, das an der Justus-Liebig-Universität Gießen (Leitung Prof. Dr. Ingrid Miethe) durchgeführt wurde (Laufzeit 2016–2019).

sitäten und Forschungsinstitute gesammelt. Die Ausschreibungen wurden auf den Internetseiten der verschiedenen universitären Fakultäten, Pädagogischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen recherchiert und in zweiwöchigen Intervallen immer wieder abgerufen, sodass aufgrund der Dauer von Ausschreibungsfristen (i.d.R. 4 Wochen) die Ausschreibungen weitgehend erfasst werden. Insgesamt können 456 Stellenausschreibungen ausgewertet werden, die an 95 verschiedenen Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Forschungsinstituten ausgeschrieben wurden. Hierbei handelt es sich um keine Vollerhebung (siehe auch Kapitel 4.2). Aus diesen Informationen lassen sich Merkmale der ausgeschriebenen Stelle und forschungsmethodische Schwerpunkte bzw. Arbeitsinhalte extrahieren. Insbesondere werden forschungsrelevante Textabschnitte dokumentiert. Ebenfalls wird vermerkt, ob eine Stelle zur Promotion ausgeschrieben wurde. Die folgenden Analysen werden zum größten Teil auf Basis von deskriptiven Statistiken vorgenommen, die zumeist Verteilungen innerhalb einer Variablen oder bivariate Zusammenhänge beschreiben.

## 7.2 Umfang und Inhalt der Stellenausschreibungen

In einem ersten Schritt werden die formalen Rahmenbedingungen der ausgeschriebenen Stellen beschrieben. Die meisten – knapp vier Fünftel – der akquirierten Stellenausschreibungen bewarben eine Anstellung für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weniger als jede zehnte Stelle wird für Lehrkräfte für besondere Aufgaben ausgeschrieben. Dies kann durch eine längere Besetzungsdauer begründet werden. Nur eine von zwanzig Stellen wurde im Bereich der Administration und Koordination ausgeschrieben.

*Tabelle 7.1:* Geforderte Studienabschlüsse in Stellenausschreibungen (Mehrfachnennungen möglich)

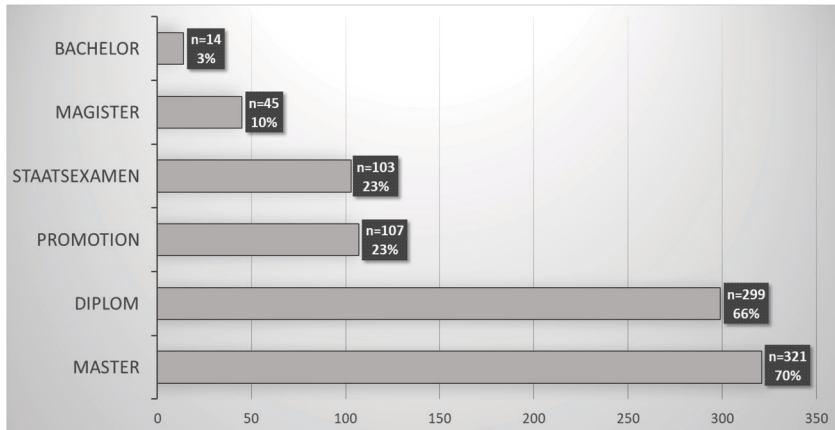
Erziehungswissenschaft	Lehramt	Psychologie	Sozial-		Bildungswissenschaft	Bildungsforschung	Soziale Arbeit
			wissenschaft	Soziologie			
256	164	146	105	64	52	30	22
56,1 %	36,0 %	32,0 %	23,0 %	14,0 %	11,4 %	6,6 %	4,8 %

Über die Hälfte der Stellen (56,1 %) werden für Absolventinnen und Absolventen der Erziehungswissenschaft ausgeschrieben (siehe Tabelle 7.1). Ein Lehramtsstudium wird in mehr als einem Drittel der Stellen (36 %) für die Bewerbung vorausgesetzt. Etwas weniger als ein Drittel der Ausschreibungen (32 %) setzt ein Psychologiestudium voraus. Ebenfalls relevant sind die Studienfächer Sozialwissenschaft, Soziologie, Bildungswissenschaft und Bildungsforschung. Soziale Arbeit, Wirtschaftswissenschaft, Wirtschaftspädagogik, Medienwissenschaft und Medienpädagogik werden als Studienfach seltener vorausgesetzt. Fast alle Ausschreibungen

sind fachdisziplinär offen formuliert in dem Sinne, dass Bewerbungen aus angrenzenden Fachdisziplinen ebenfalls möglich seien. Die Kombination von Studienfächern, die für eine Bewerbung vorausgesetzt wird, variiert deutlich. Es zeigt sich keine bevorzugte interdisziplinäre Kombination in den Ausschreibungen. Eine von zehn Ausschreibungen (n=44) wurde explizit mit der disziplinären Verortung in der Erziehungswissenschaft verfasst, ohne eine weitere Disziplin für eine Bewerbung zuzulassen.

Bei der Analyse werden auch Informationen zur Art des Studienabschlusses berücksichtigt, der für eine Bewerbung gefordert wird. Für fast alle Ausschreibungen werden mehrere Abschlüsse auf einer Qualifikationsebene zugelassen (z.B. Master und Diplom; siehe Abbildung 7.1). Zunächst fällt auf, dass die Anstellungen an den Universitäten und Forschungseinrichtungen sehr selten für Personen zugänglich sind, die einen Bachelorabschluss erworben haben. Für ca. ein Fünftel der ausgeschriebenen Stellen wird das Staatsexamen vorausgesetzt und ebenfalls für ca. ein Fünftel eine Promotion. Die überwiegende Mehrheit der Ausschreibungen setzt einen Master- und/oder Diplomabschluss voraus.

Abbildung 7.1: Geforderter Studienabschluss im Ausschreibungstext der Stellenausschreibungen



Anmerkung: Weil eine Ausschreibung sich auf mehrere Studienabschlüsse beziehen kann, sind Mehrfachnennungen möglich. Folglich ergibt die Summe der Prozente nicht 100.

Bezogen auf den Zeitraum der Ausschreibungen lässt sich feststellen, dass die Stellen zumeist für drei Jahre befristet werden, wobei diese Stellen partiell verlängerbar waren (Modell 3+3 oder 3+2). Da die Angaben zu den Verlängerungsmöglichkeiten sehr uneinheitlich sind, wurden diese nicht separat erhoben. Stellen, die für ein Jahr oder weniger ausgeschrieben werden, sind häufig Elternzeitvertretungen. Nur 25 der 456 Stellen (5 %) werden unbefristet ausge-

schrieben. Damit ermöglicht nur ein ausgesprochen geringer Teil der Stellen eine unbefristete Beschäftigung. Die meisten Ausschreibungen sind auf der Gehaltsstufe 13 eingeordnet (zusammen 92,4 %). Auf dieser Stufe werden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, die zur Promotion befähigt sind, aber auch bereits Promovierte. Vergleichsweise unterrepräsentiert in den Ausschreibungen sind die Gehaltsgruppen 14 und 15 (zusammen 4,0 %). Dies spiegelt die Tatsache wider, dass es auf dieser Gehaltsstufe insgesamt eher wenige Stellen gibt. Zusätzlich muss aber auch berücksichtigt werden, dass es auf derartigen Stellen eine geringere Fluktuation von Personal gibt, sodass diese Stellen seltener neu ausgeschrieben werden. Auch die Gehaltsgruppen 9–12 (zusammen 3,6 %) wurden vergleichsweise selten ausgeschrieben.

Hinsichtlich der anvisierten *Arbeitszeit* zeigt sich, dass nur ein geringer Anteil der Ausschreibungen (<1,0 %) einen Arbeitsumfang von unter 50 % umfasst (siehe Tabelle 7.2). Der größte Anteil der Ausschreibungen (43,9 %) sieht einen Arbeitsumfang von 50 % bis 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit vor. Etwas weniger häufiger (23,1 %) sind umfangreichere Teilzeitstellen (65 %–80 %). Eine Vollzeitstelle wird in knapp einem Drittel (32,1 %) der Stellenausschreibungen angeboten.

Tabelle 7.2: Wöchentliche Arbeitszeit der Stellenausschreibungen

25 %–45 %	50 %–60 %	65 %–80 %	100 %
n=4	n=196	n=103	n=143
0,9 %	43,9 %	23,1 %	32,1 %

Die *Inhalte der Tätigkeitsbeschreibungen* weisen explizite Anforderungen an forschungsmethodische Kenntnisse aus. Nur in 71 Stellenausschreibungen (insgesamt 15,6 %) gibt es keinen Bezug zu Tätigkeiten im Forschungsbereich. Dabei handelt es sich v.a. um Stellen mit administrativen Anforderungen oder Stellen mit einem Schwerpunkt in der Lehre.

In einigen Stellenausschreibungen lässt sich keine konkrete forschungsmethodische Zuordnung vornehmen, da die gewählten Begrifflichkeiten (z.B. Bildungsforschung, Evaluationsforschung, empirische Forschung) keine eindeutige Zuordnung ermöglichen. So können sich hinter diesen Begriffen sowohl qualitative als auch quantitative Methoden verbergen. Qualitative Methoden werden in 146 Stellenausschreibungen (38 %) benannt, quantitative Methoden in 204 (53,0 %) aller Stellenausschreibungen. Spezifische Methodenkenntnisse werden deutlich seltener gefordert. In Tabelle 7.3 wird dargestellt, in welchen Kombinationen qualitative und quantitative Forschungsmethoden für Stellen mit einer Tätigkeit in der Forschung erwünscht sind. Für diese Analysen wurden keine Stellen berücksichtigt, die in der Administration oder der Lehre verortet sind. Dabei zeigt sich, dass der geringste Teil der Ausschreibungen ausschließlich qualitative Methoden erwartet (12,5 %). Ein etwas größerer Anteil der Stellenausschreibungen erwartet sowohl qualitative als auch quantitative Methodenkenntnisse (25,5 %) und noch

etwas häufiger werden ausschließlich quantitative Methoden gewünscht (28,1 %). Der weitaus größte Teil ist methodisch nicht eindeutig zuzuordnen (34,0 %), da die gewählte Begrifflichkeit (s.o.) keine eindeutige Zuordnung zulässt. Tendenziell zeigt sich, dass Kompetenzen in quantitativen Forschungsmethoden in den Ausschreibungen etwas häufiger gefordert werden.

*Tabelle 7.3:* Kreuztabelle qualitativer und quantitativer Methodenkenntnisse in Stellenausschreibungen

		Werden quantitative Methoden vorausgesetzt?		
		ja	nein	Σ
Werden qualitative Methoden vorausgesetzt?	ja	n=98 25,5 %	n=48 12,5 %	n=146 37,9 %
	nein	n=108 28,1 %	n=131 34,0 %	n=239 62,1 %
	Σ	n=206 53,5 %	n=179 46,5 %	n=385 100 %

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die meisten Stellenausschreibungen sich in einigen Merkmalen kaum unterscheiden. So variieren Anstellungstitel, Gehaltsstufe und benötigter Qualifikationsgrad häufig nicht. Unterschiede zeigen sich eher bezüglich der Anstellungsdauer oder der wöchentlichen Arbeitszeit. Ebenso unterscheiden sich die forschungsmethodischen Schwerpunkte in der Stellenbeschreibung. Die Mehrheit der Stellen erfordert qualitative oder quantitative Methodenkenntnisse. Dies bedeutet auch, dass Bewerberinnen und Bewerber ohne diese Kenntnisse sich auf einen Großteil der verfügbaren Stellen nicht bewerben können.

### 7.3 Weiterqualifikationsmöglichkeiten für wissenschaftlichen Nachwuchs

Möglichkeiten zur Weiterqualifikation sind zentral für die Gewinnung talentierter Nachwuchswissenschaftler, aber die unterschiedlichen Anstellungsformate lassen nicht immer eine Qualifizierung zu. Wenn eine Stelle zur Promotion ausgeschrieben wird, sollte diese Weiterqualifikationsmöglichkeit in einem Zusammenhang mit Merkmalen der zugrundeliegenden Stelle stehen.

Knapp die Hälfte der ausgeschriebenen Stellen (n=216; 47,9 %) wird zur Promotion ausgeschrieben. In einem Sechstel (n=72; 15,8 %) aller Ausschreibungen ist eine Promotion vorausgesetzt. In wenigen Ausschreibungen (n=13; 2,9 %) wird eine Promotion nicht explizit genannt, sondern allgemein eine

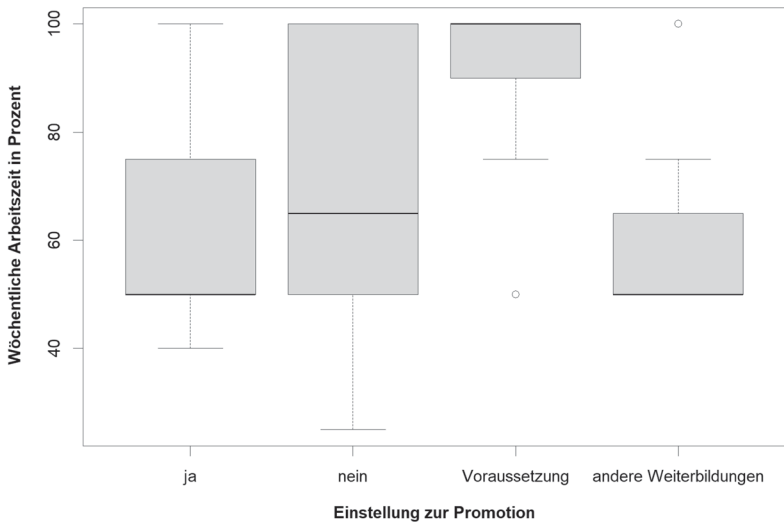
Weiterqualifikation unterstützt. Für etwa ein Drittel (n=152; 33,4 %) wird keinerlei Qualifikationsziel genannt.

Tabelle 7.4: Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach Qualifikationsziel

	Promotionsstelle	keine Promotionsstelle	Promotion vorausgesetzt	andere Weiterqualifikation
durchschnittlicher Stellenanteil bezogen auf die Vollzeitstelle	n=217	n=143	n=71	n=13
	64,1 %	72,1 %	88,8 %	60,8 %

Promotionsstellen haben mit im Mittel 64,1 % der wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle einen geringeren Beschäftigungsumfang als Stellen ohne Promotionsmöglichkeit (72,1 %, siehe Tabelle 7.4). Die Stellen für Post-Doktoranden haben mit durchschnittlich 88,8 % den höchsten Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle. Stellen, die eine andere Weiterqualifikation ermöglichen als eine Promotion, haben im Mittel den geringsten Stellenumfang, sodass nahe liegt, dass es sich um Stellenkonstruktionen handelt, die kurzfristige Einstellungen in Anlehnung an das Hochschulrahmengesetz ermöglichen.

Abbildung 7.2: Verteilung der Arbeitszeit nach Qualifikationszielen



Stellen, die nicht zur Promotion ausgeschrieben wurden, wichen auch häufiger vom mittleren Beschäftigungsumfang ab (siehe Abbildung 7.2). In dieser Grafik

werden die mittleren Verteilungen der Arbeitszeit dargestellt. In den Boxplots wird in schwarz der Median gekennzeichnet und in den Blöcken ober- und unterhalb die Quantile abgebildet. Stellenausschreibungen ohne Weiterqualifikation wichen deutlich häufiger vom Median ab. Wenn eine Postdoc-Stelle ausgeschrieben wurde, geschah dies häufig als Vollzeitstelle.

In Ausschreibungen von Promotionsstellen, in denen forschungsmethodische Kenntnisse explizit benannt werden, fällt auf, dass quantitative Methodenkompetenz häufiger gefordert wird (siehe Tabelle 7.5). Für 53,7 % der ausgeschriebenen Promotionsstellen werden quantitative Methodenkenntnisse gefordert, im Gegensatz zu 34,4 %, die das Wissen über qualitative Methoden voraussetzen. Im Postdoc-Bereich wird der Unterschied noch deutlicher. Für fast die Hälfte (47,2 %) der Postdoc-Stellen werden quantitative Methodenkenntnisse vorausgesetzt. In nur einem Viertel der Stellen (25 %) wird qualitative Methodenkompetenz gefordert. Die Beschäftigungschancen stellen sich von daher in diesem Bereich für Promovierte mit quantitativen Methodenkenntnissen deutlich besser dar. Dies wird allerdings etwas dadurch relativiert, dass im Bereich »anderer Weiterqualifikationen« die Nachfrage nach qualitativen Methoden etwas höher liegt als die nach quantitativen Methoden. Hierbei handelt es sich allerdings um Stellen mit geringerem Beschäftigungsumfang.

Tabelle 7.5: Vorausgesetzte Kenntnisse der qualitativen Forschungsmethoden

benötigte Methodenkenntnisse	Promotionsstelle	keine Promotionsstelle	Promotion vorausgesetzt	andere Weiterqualifikation
quantitative Methoden	n=117; 53,7 %	n=52; 34,2 %	n=34; 47,2 %	n=3; 23,1 %
qualitative Methoden	n=75; 34,4 %	n=48; 31,6 %	n=18; 25,0 %	n=4; 30,8 %

Zwischen strukturellen und inhaltlichen Charakteristika sowie der Ausschreibung als Promotionsstelle besteht ein Zusammenhang. So stehen die inhaltlichen Anforderungen, genauer die Anforderung quantitative und qualitative Forschungsmethoden zu verwenden, in einem signifikanten Zusammenhang mit der Ausschreibung einer Promotionsstelle.

## 7.4 Zusammenfassung und Fazit der Analyse der Stellenausschreibungen

Ein substanzieller Teil der Stellen, die im Jahr 2017 ausgeschrieben wurden, setzen den Einsatz von Forschungsmethoden voraus. Dies bedeutet, dass Bewerberinnen und Bewerber ohne forschungsmethodische Kenntnisse deutlich

schlechtere Chancen auf dem akademischen Arbeitsmarkt hatten als solche mit Methodenkompetenzen. Für die forschungsmethodisch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler stehen wiederum für diejenigen mit quantitativen Methodenkenntnissen mehr Promotions- und Postdoc-Stellen zur Verfügung als für diejenigen mit qualitativen Kenntnissen.

Die Analysen haben einige Limitationen, die abschließend beschrieben werden müssen. Zum einen handelt es sich bei den Daten um keine Vollerhebung aller relevanten Ausschreibungen. Es wurden zwar angelehnt an Ausschreibungsfristen die Online-Stellenmärkte der Universitäten und Forschungseinrichtungen besucht, dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass in der Zwischenzeit Ausschreibungen unentdeckt blieben. Auch kann davon ausgegangen werden, dass nicht alle relevanten Stellen offen ausgeschrieben werden, sondern es in der Praxis immer wieder auch zur Vergabe von Stellen unter Ausschreibungsverzicht oder zu internen Stellenausschreibungen kommt. Auch spiegeln die Analysen eine stärkere Gewichtung solcher Stellen, die eine hohe Fluktuation aufweisen: Befristete Stellen werden verständlicherweise häufiger neu ausgeschrieben als unbefristete Stellen. Auch wenn somit keine Aussage über die Stellensituation insgesamt im Bereich Erziehungswissenschaft/Bildungsforschung getroffen werden kann, spiegeln die Ergebnisse doch die aktuelle Ausschreibungs- und damit auch Einstellungspraxis wider. Dies lässt die Aussage zu, dass die hier analysierten Daten durchaus einen verlässlichen Einblick in die aktuellen Ausschreibungen im Bereich der Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung an Universitäten und Forschungsinstituten bieten.

In Bezug auf die Methodenausbildung kann festgehalten werden, dass Kenntnisse in den empirischen Forschungsmethoden für eine künftige Anstellung sehr relevant sind. Für Bewerberinnen und Bewerber, die sich für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, sind diese Kenntnisse besonders relevant und können auch über eine weitergehende Karriere, insbesondere die Promotion, entscheiden. In der Folge sollte eine forschungsmethodische Ausbildung Teil des Grundlagenstudiums sein und Vertiefungen ermöglicht werden.

## Literatur

- Autor, David H./Levy, Frank/Murnane, Richard J. (2003): The skill content of recent technological change: An empirical exploration. In: *The Quarterly Journal of Economics* 118, 4, S. 1279–1333.
- Bensberg, Frank (2012): Bildungsbedarfsanalyse auf Grundlage von Stellenanzeigen – Potenziale des Text Mining für das Lern-Service-Engineering. In: Mattfeld, D. C./



- Robra-Bissantz, S.: Multikonferenz Wirtschaftsinformatik 2012. Berlin: Tagungsband der MKWI, S. 425–436.
- Jackman, Richard/Layard, Richard/Pissarides, Christopher A. (1989): On vacancies. In: Oxford Bulletin of Economics and Statistics 51, 4, S. 377–394.