

VHB-Nachwuchsbarometer 2024

Studie zum wissenschaftlichen Nachwuchs in der Betriebswirtschaftslehre im deutschsprachigen Raum

Bericht zu den Nachwuchsbefragungen 2021 und 2024

Gefördert durch



1	Vorwort und Kernergebnisse	3
2	Überblick über den wissenschaftlichen Nachwuchs in der BWL	8
3	Wissenschaftliches Arbeitsumfeld	12
4	Forschung und Lehre	22
5	Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs	30

Kapitel



Vorwort und Kernergebnisse

Willkommen zum VHB-Nachwuchsbarometer 2024

Vorwort



Prof. Dr. Lena Steinhoff
Universität Paderborn

Liebe Nachwuchswissenschaftler:innen, liebe Kolleg:innen, liebe Leser:innen,

Nachwuchsförderung ist ein wichtiges Ziel des Verbands der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. (VHB), denn die zukünftige Entwicklung der BWL lebt maßgeblich von der Förderung ihrer Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen. Den wissenschaftlichen Nachwuchs zielgerichtet zu fördern setzt ein umfassendes Verständnis der Situation und der Perspektiven der Nachwuchswissenschaftler:innen voraus.

In diesem Sinne freue ich mich, Ihnen stellvertretend für den VHB-Gesamtvorstand und die Arbeitsgruppe Nachwuchs im VHB das „VHB-Nachwuchsbarometer 2024: Studie zum wissenschaftlichen Nachwuchs in der Betriebswirtschaftslehre im deutschsprachigen Raum“ zu präsentieren. Dieses erste VHB-Nachwuchsbarometer fasst die Ergebnisse zweier dezidierter Befragungsstudien in 2021 und 2024 unter Nachwuchswissenschaftler:innen in der BWL im deutschsprachigen Raum zusammen. Es liefert somit eine BWL-spezifische empirische Datengrundlage für den wissenschaftspolitischen Diskurs und lädt ein zu einer Selbstreflexion der wissenschaftlichen Community innerhalb der BWL.

Die VHB-Nachwuchsbefragung wurde initiiert von der Arbeitsgruppe Nachwuchs im VHB. Sie richtet sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs (Prädocs, Postdocs, Habilitand:innen, Juniorprofessor:innen sowie frisch berufene W2/W3-Professor:innen) in der BWL im deutschsprachigen Raum. Ziel der Befragung ist die Erhebung eines breiten Stimmungsbildes, das über die Hochschulen sowie die Teildisziplinen der BWL hinausgeht. Die Nachwuchsbefragung 2021 fand im Dezember 2020/Januar 2021 statt. Die Nachwuchsbefragung 2024 wurde im Dezember 2023/Januar 2024 durchgeführt.

Ich wünsche Ihnen eine gute Lektüre, interessante Erkenntnisse und wertvolle Denkanstöße.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lena Steinhoff'.

Vorstandsmitglied für das Ressort Nachwuchsarbeit, Sprecherin der Arbeitsgruppe Nachwuchs

Das VHB-Nachwuchsbarometer basiert auf den Nachwuchsbefragungen 2024 und 2021. In 2024 haben $n = 243$ Nachwuchswissenschaftler:innen an der Befragung teilgenommen, in 2021 waren es $n = 432$.

Überblick über den wissenschaftlichen Nachwuchs in der BWL

Ein Vergleich der Zusammensetzung beider Stichproben zeigt einige Unterschiede. So ist in 2024 ein höherer Frauenanteil sowie ein etwas höheres Lebensalter sowie akademisches Alter der Befragten zu beobachten. In Bezug auf die fachlichen Schwerpunkte sind die am stärksten vertretenen Wissenschaftlichen Kommissionen (WKs) in der Nachwuchsbefragung 2024 Marketing, Rechnungswesen sowie Technologie, Innovation und Entrepreneurship. In 2021 stellten Marketing, Wirtschaftsinformatik und Rechnungswesen die meisten Teilnehmer:innen.

Betrachtet man die Karrierephasen der Befragten, bleibt die Anzahl der Juniorprofessor:innen konstant, während der Anteil der Postdocs/Habilitand:innen leicht zunimmt und der Anteil der Doktorand:innen abnimmt. Knapp 90 % der Befragten sind an staatlichen Universitäten beschäftigt, was deren dominierende Rolle im deutschsprachigen Raum unterstreicht.

Wissenschaftliches Arbeitsumfeld

Haushaltstellen machen den Großteil der Nachwuchsstellen aus, knapp ein Drittel aller Stellen ist zumindest teilweise extern finanziert. Während Nachwuchswissenschaftlerinnen häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als ihre Kollegen, nimmt der Anteil der befristet Beschäftigten insgesamt leicht ab. Die Nachwuchswissenschaftler:innen verbringen etwa 40 % ihrer Arbeitszeit im Homeoffice und benötigen rund eine halbe Stunde, um von ihrem Hauptwohrtort zum Arbeitsplatz zu gelangen.

Auf dem Weg zur Qualifizierung ist die kumulative Promotion immer häufiger das Mittel der Wahl. Während die Vereinbarung formaler Zielvereinbarungen insgesamt rückläufig ist, stehen bei den Leistungszielen erwartungsgemäß Publikationen im Mittelpunkt, insbesondere deren Qualität. In diesem Zusammenhang ist es besonders herausfordernd, dass dem Nachwuchs im Arbeitsalltag zu wenig Zeit zum Forschen bleibt; über die Hälfte der Befragten ist mit ihrem Zeitbudget für die Forschung nicht zufrieden.

Die internationale Mobilität ist gestiegen, wobei die USA, die Niederlande und das Vereinigte Königreich beliebte Ziele darstellen. Zur internationalen Vernetzung zählt auch der Besuch von Konferenzen, hierfür würde sich die Mehrheit der Befragten finanzielle Unterstützung wünschen, ebenso wie für die Teilnahme an Doktorand:innenkursen.

Forschung und Lehre

Die Publikationserfahrung des wissenschaftlichen Nachwuchses nimmt zu, insbesondere bei den Frauen. In der Nachwuchsbefragung 2024 kann fast die Hälfte der Befragten bereits mindestens einen Publikationserfolg in einer A+- oder A-Zeitschrift vorweisen, wobei der Anteil unter den Männern höher liegt als unter den Frauen. Hinsichtlich der Einschätzung verschiedener Publikationsprofile zeigen sich Unterschiede zwischen den WKs. In der BWL sind Publikationen mit bis zu fünf Koautor:innen üblich, während Alleinautorenschaften die Ausnahme bilden.

Neben dem Publizieren beschäftigt sich der wissenschaftliche Nachwuchs mit der Einwerbung von Drittmitteln sowie verstärkt auch mit der Erstellung von Gutachten. Für rund 90 % der Befragten ist darüber hinaus die Lehre wichtiger Bestandteil des wissenschaftlichen Tagesgeschäfts. Als zusätzliche Aktivität kommt für immer mehr Nachwuchswissenschaftler:innen die persönliche Wissenschaftskommunikation hinzu, insbesondere über LinkedIn.

Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation ist erwartungsgemäß am höchsten unter den Befragten, die den Sprung auf die Lebenszeitprofessur geschafft haben. Die geringste Zufriedenheit ist hingegen in der von Unsicherheit geprägten Phase zwischen Promotion und möglicher Professur zu beobachten.

Mehr als die Hälfte der Befragten verfolgt das Ziel, in der Wissenschaft zu bleiben. Der wissenschaftliche Nachwuchs bewertet sein Arbeitsumfeld insgesamt positiv, schätzt jedoch die Zukunftsperspektiven in der Wissenschaft als begrenzt ein. Sehr gute Perspektiven werden vor allem in der Wirtschaft, jedoch nicht an inländischen Universitäten gesehen.

Leidenschaft für die Forschung und Entscheidungsfreiheit sind wichtige Motivatoren für eine wissenschaftliche Karriere; Publikationsdruck und mangelnde Beschäftigungssicherheit hingegen demotivieren. Auch der hohe Arbeitsumfang in der Wissenschaft wird zunehmend als Herausforderung empfunden, ebenso wie die Vereinbarkeit von Karriere und Familien-/Privatleben.

Vergleich der Befragungsergebnisse 2024 und 2021

Kernergebnisse

Die Relevanz der kumulativen Promotion steigt weiter an, in 2024 werden acht von zehn Promotionen kumulativ verfasst.
(Seite 16)

Bei der Publikationserfahrung ist in 2024 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen, der unter den Nachwuchswissenschaftlerinnen höher ausfällt als unter den Nachwuchswissenschaftlern.
(Seite 23)

Auslandsaufenthalte im Rahmen der wissenschaftlichen Tätigkeit haben in 2024 zugenommen.
(Seite 19)

Der wissenschaftliche Nachwuchs sammelt in 2024 vermehrt bereits Erfahrung mit der Begutachtung von Artikeln in Fachzeitschriften und Konferenzbeiträgen.
(Seite 27)

Für frisch berufene Professor:innen (W2/W3) sind die Leidenschaft für Forschung und die persönlichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten in 2024 weniger motivierende Faktoren als in 2021.
(Seite 35)

Immer mehr Nachwuchswissenschaftler:innen betreiben persönliche Wissenschaftskommunikation; der wichtigste Kanal hierfür ist wie bereits in 2021 LinkedIn.
(Seite 29)

Die Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Tätigkeit mit dem Familien-/Privatleben wird von den Befragten in 2024 deutlich schlechter eingeschätzt als in 2021.
(Seite 37)

Laut der Nachwuchsbefragung 2024 werden weniger häufig formale Zielvereinbarungen mit den Nachwuchswissenschaftler:innen geschlossen.
(Seite 17)

Der Arbeitsumfang in der Wissenschaft wird über alle Karrierephasen hinweg in 2024 verstärkt als demotivierend wahrgenommen.
(Seite 36)

Kapitel



Überblick über den wissenschaftlichen Nachwuchs in der BWL

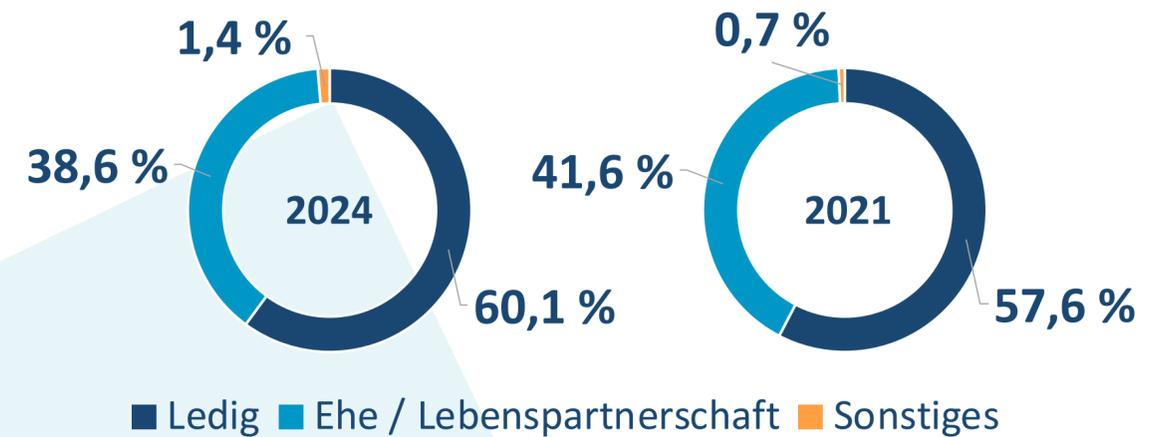
Demografika der Befragten

Überblick über den wissenschaftlichen Nachwuchs in der BWL

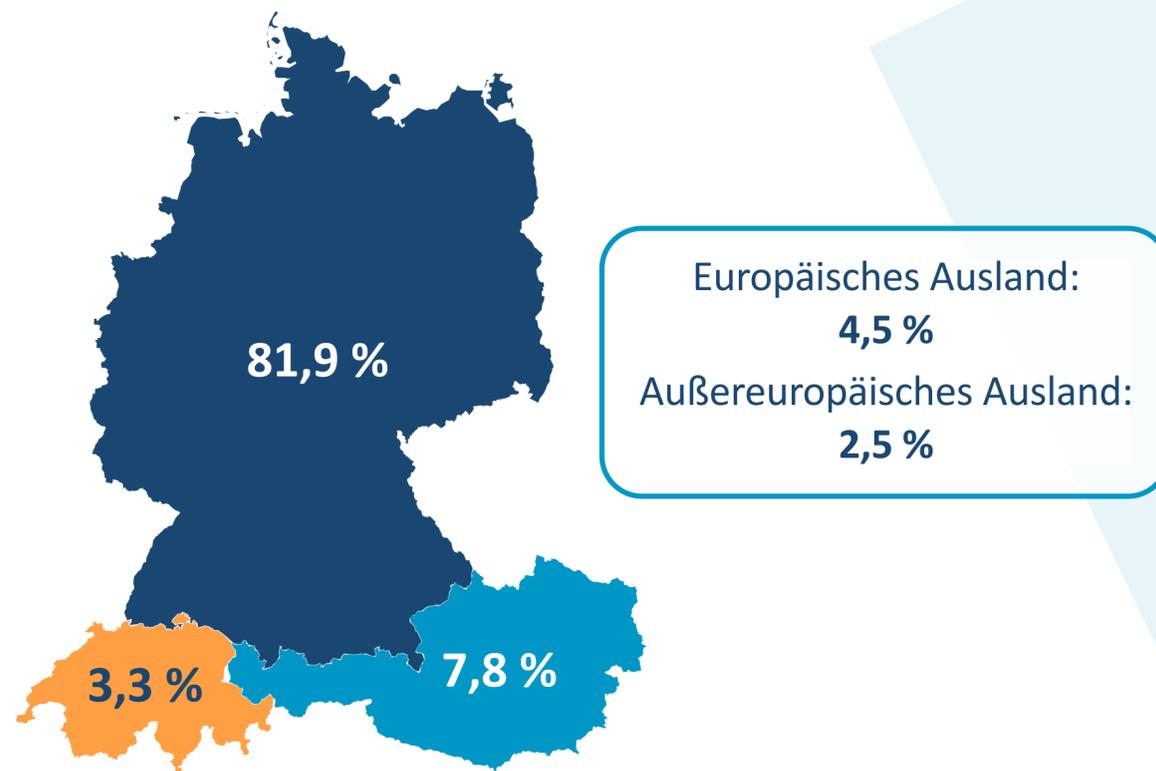
Stichprobe

	2024	2021
Erreichte Nachwuchswissenschaftler:innen	n = ca. 1.000	n = ca. 1.200
Nettostichprobe	n = 243	n = 432
Rücklaufquote	24,3 %	36,0 %

Familienstand



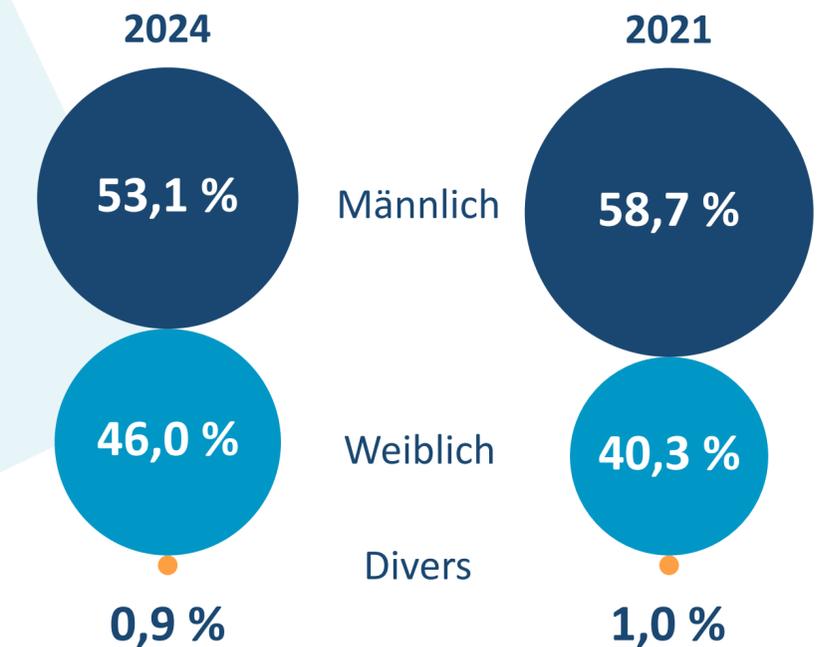
Ort der wissenschaftlichen Tätigkeit



Alter (Jahre)



Geschlecht



Fachliche Einordnung der Befragten

Überblick über den wissenschaftlichen Nachwuchs in der BWL



Studium vor der Promotion (Top 3)



Fachliche Zuordnung zu den Wissenschaftlichen Kommissionen (WKs)

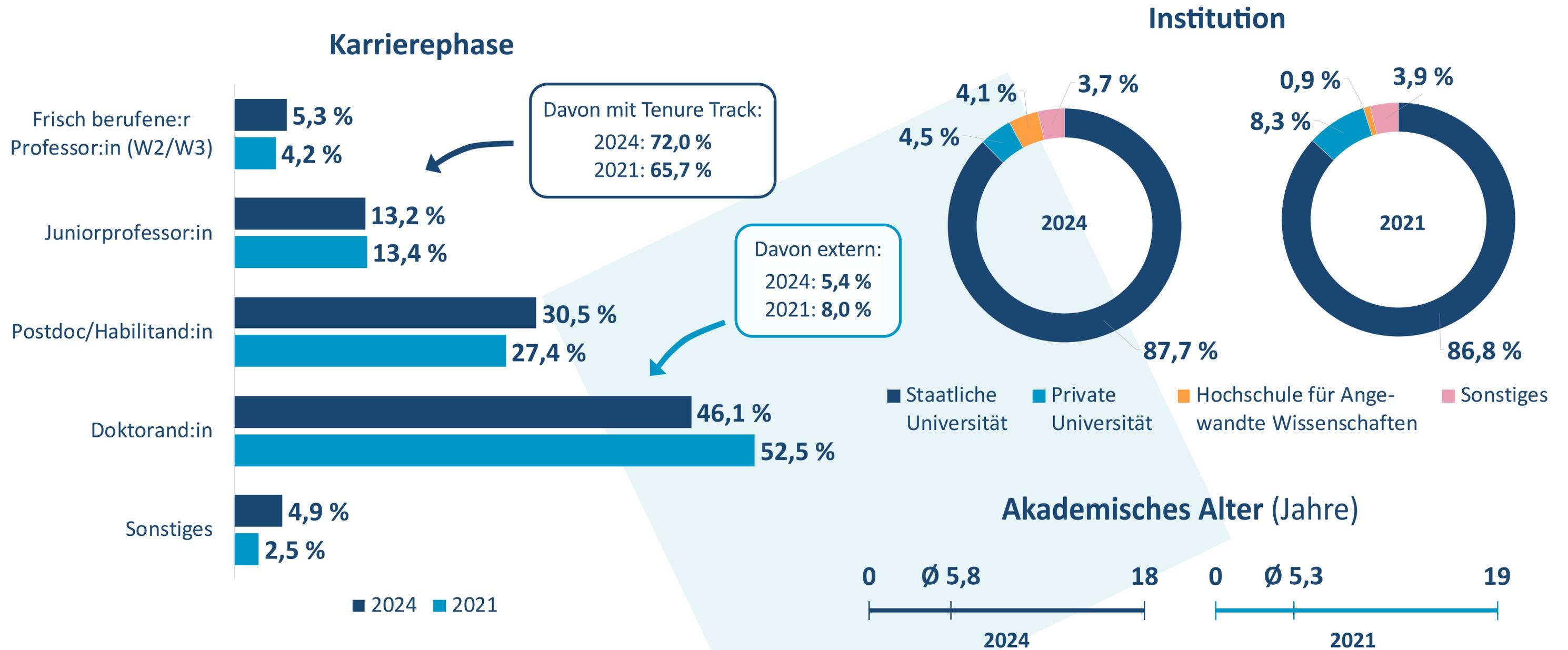


Die 18 Wissenschaftlichen Kommissionen (WKs) im VHB:

- BA-FI** Bankbetriebslehre/Finanzierung
- STEU** Betriebswirtschaftliche Steuerlehre
- DLM** Dienstleistungsmanagement
- HSM** Hochschulmanagement
- INT** Internationales Management
- LOG** Logistik
- MARK** Marketing
- NAMA** Nachhaltigkeitsmanagement
- ÖBWL** Öffentliche Betriebswirtschaftslehre
- OR** Operations Research
- ORG** Organisation
- PERS** Personal
- PROD** Produktionswirtschaft
- RECH** Rechnungswesen
- STRAT** Strategisches Management
- TIE** Technologie, Innovation und Entrepreneurship
- WI** Wirtschaftsinformatik
- WEW** Wissenschaftstheorie und Ethik in der Wirtschaftswissenschaft

Beschäftigungskennzahlen der Befragten

Überblick über den wissenschaftlichen Nachwuchs in der BWL



Kapitel

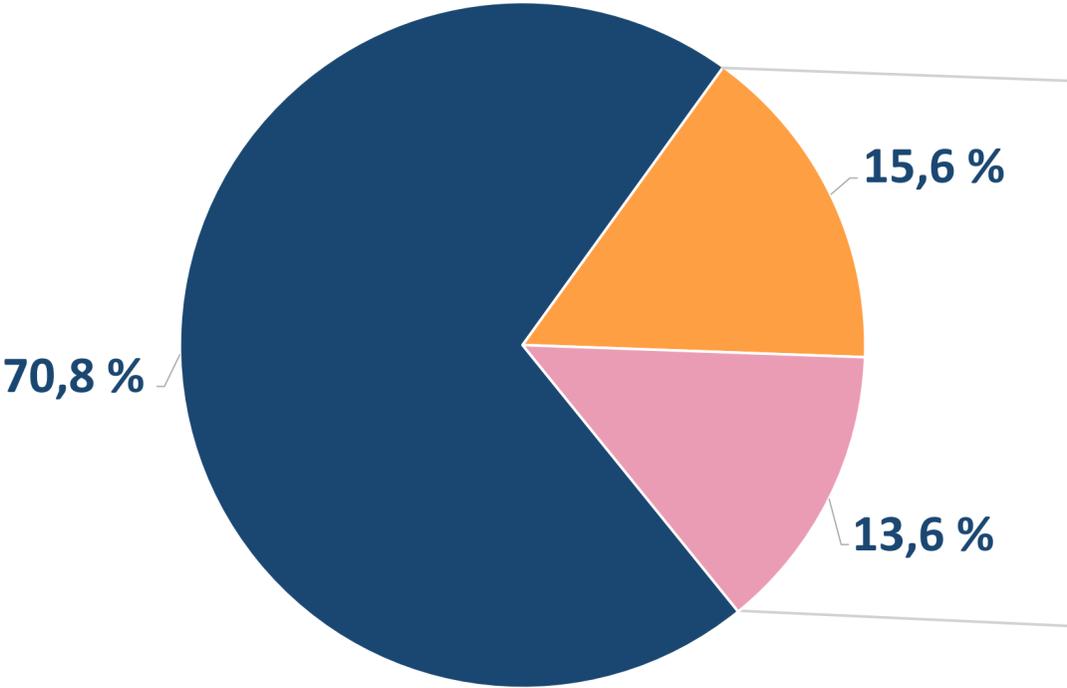


Wissenschaftliches Arbeitsumfeld

Knapp 30 % der Nachwuchsstellen werden extern (mit-)finanziert

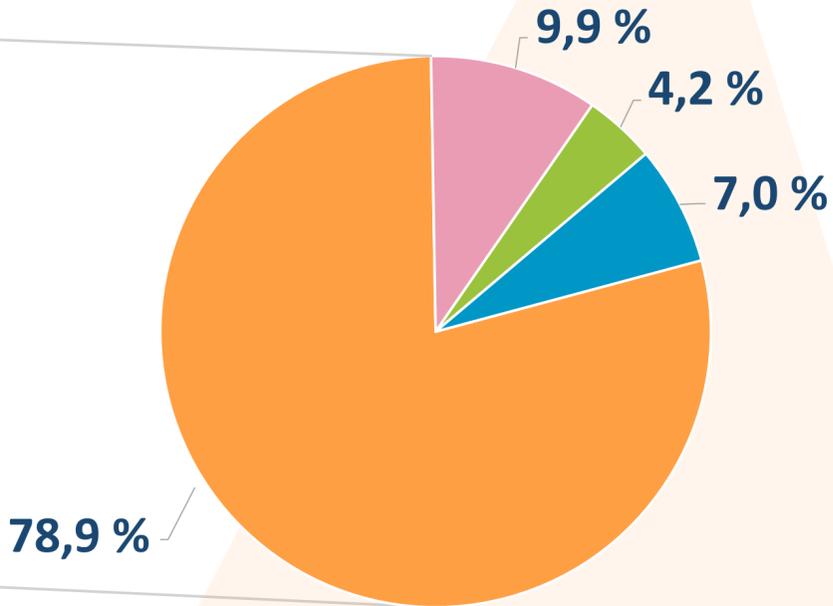
Wissenschaftliches Arbeitsumfeld

Mittelgeber der aktuellen Stelle (2024)



- Haushaltsstelle der beschäftigenden Hochschule
- Externer Mittelgeber
- Mischfinanzierung (Haushaltsstelle + externer Mittelgeber)

Extern (mit-)finanziert durch:

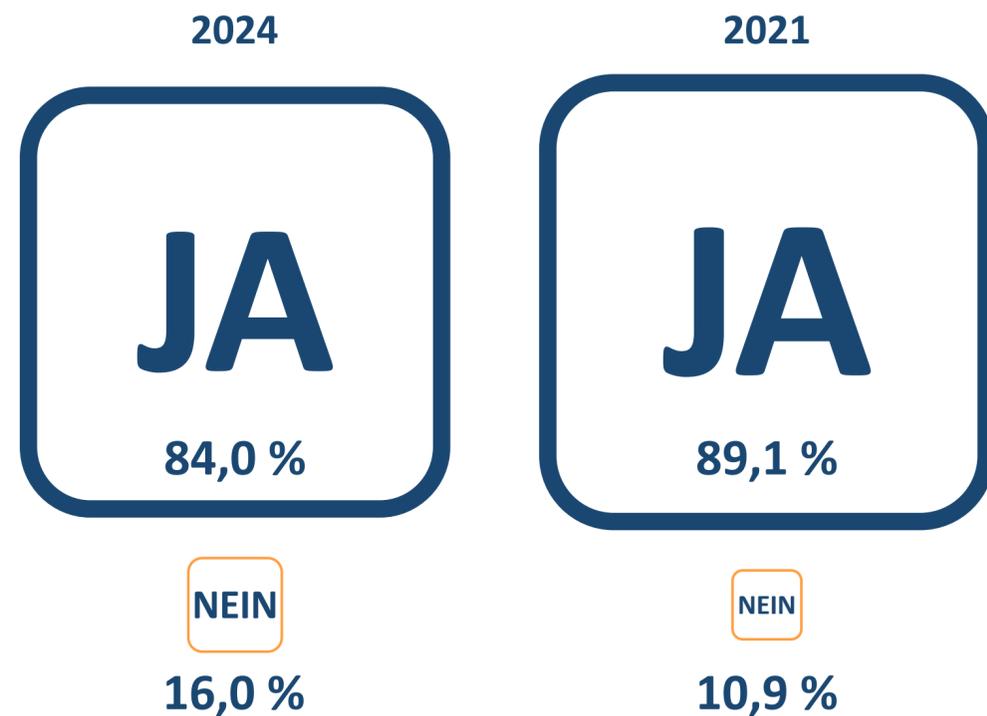


- Drittmittel
- Privatwirtschaft
- Promotionsstipendium
- Sonstiges

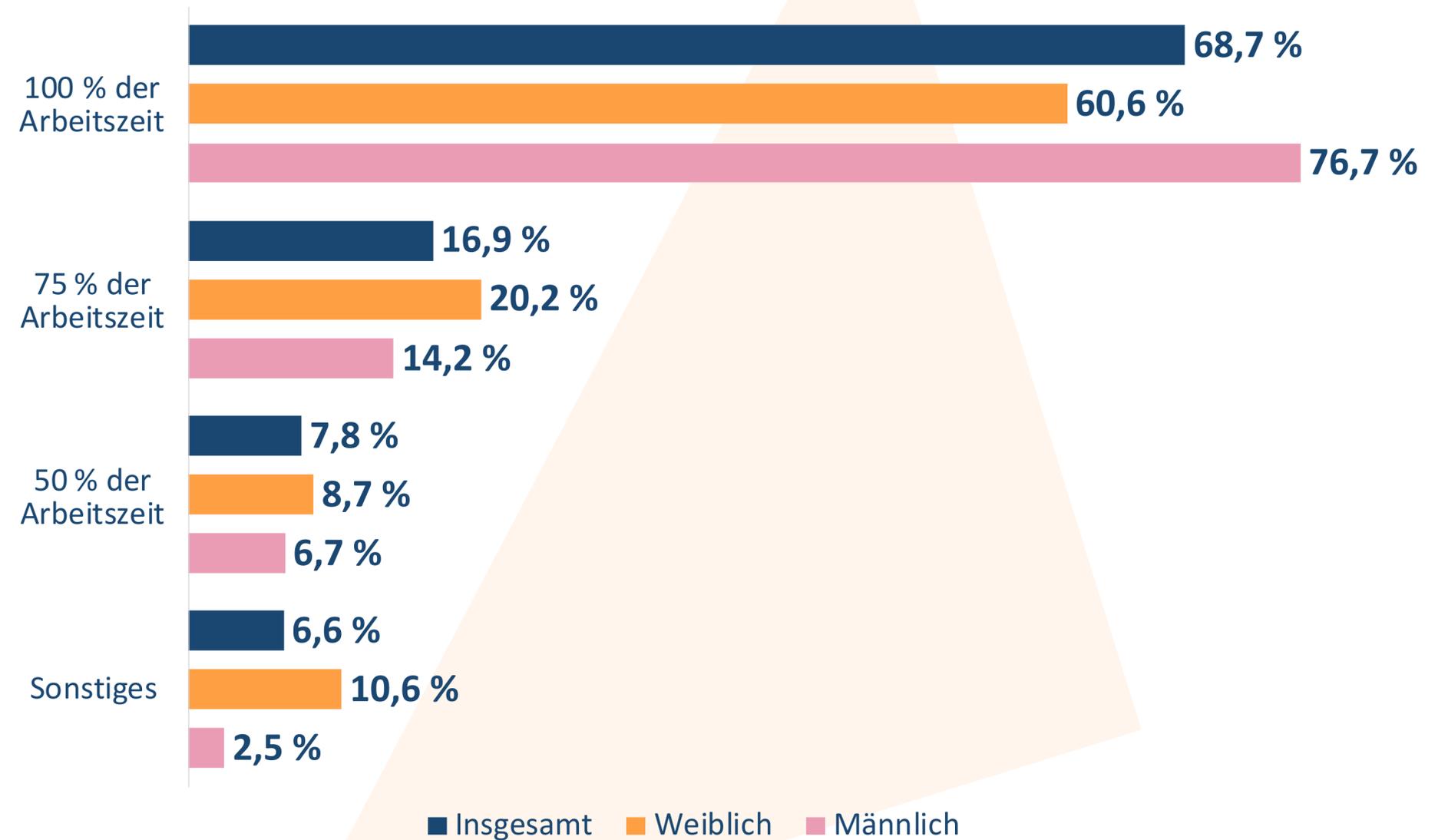
Nachwuchswissenschaftlerinnen arbeiten häufiger in Teilzeit

Wissenschaftliches Arbeitsumfeld

Befristung des Arbeitsvertrags



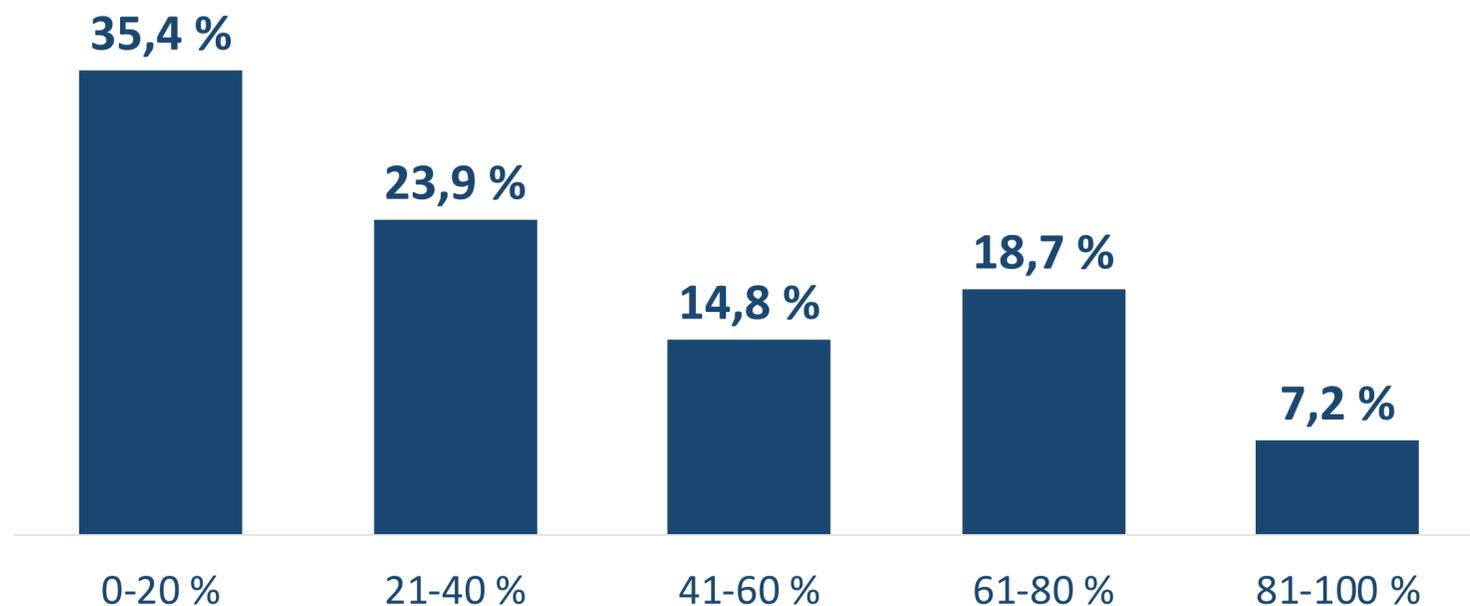
Umfang des Arbeitsvertrags (2024)



Nachwuchs verbringt rund 40 % der Arbeitszeit im Homeoffice

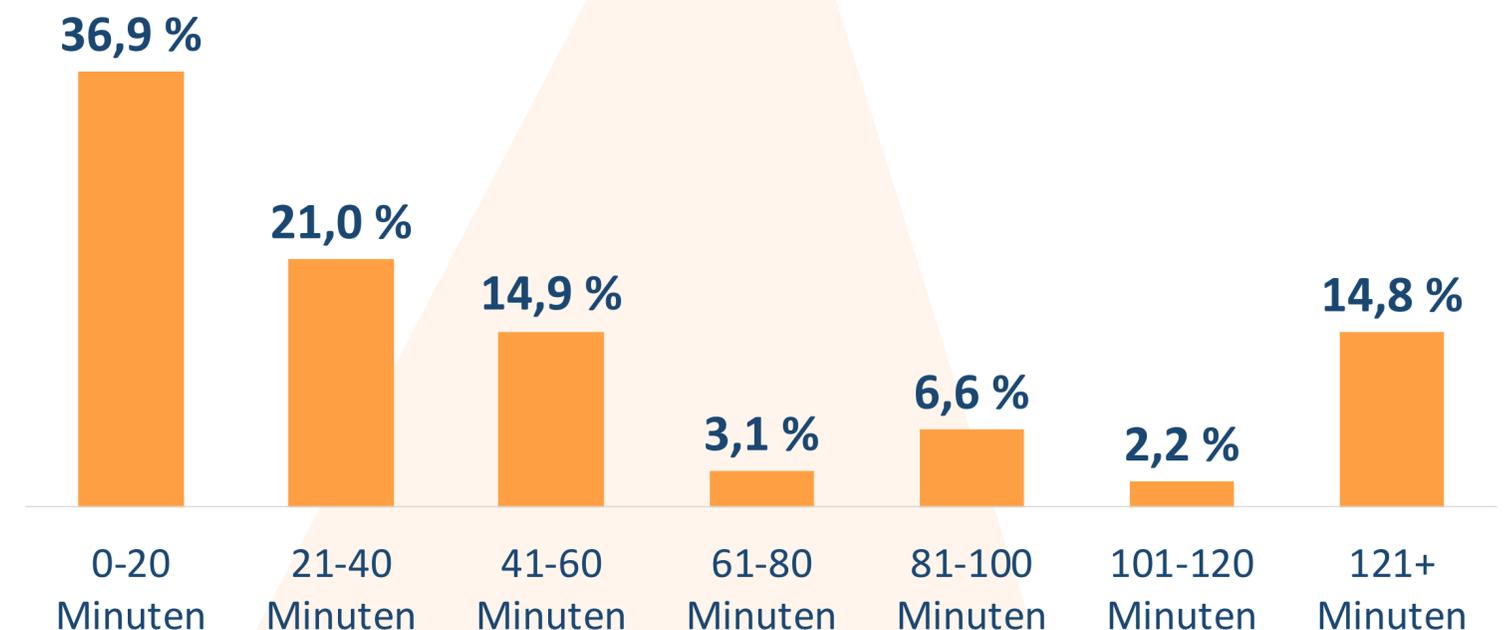
Wissenschaftliches Arbeitsumfeld

Anteil Homeoffice an der Gesamtarbeitszeit (2024)



Korrelation zwischen Homeoffice-Anteil und benötigter Zeit zum Arbeitsplatz: **0,34**

Benötigte Zeit vom Hauptwohntort zum Arbeitsplatz (2024)

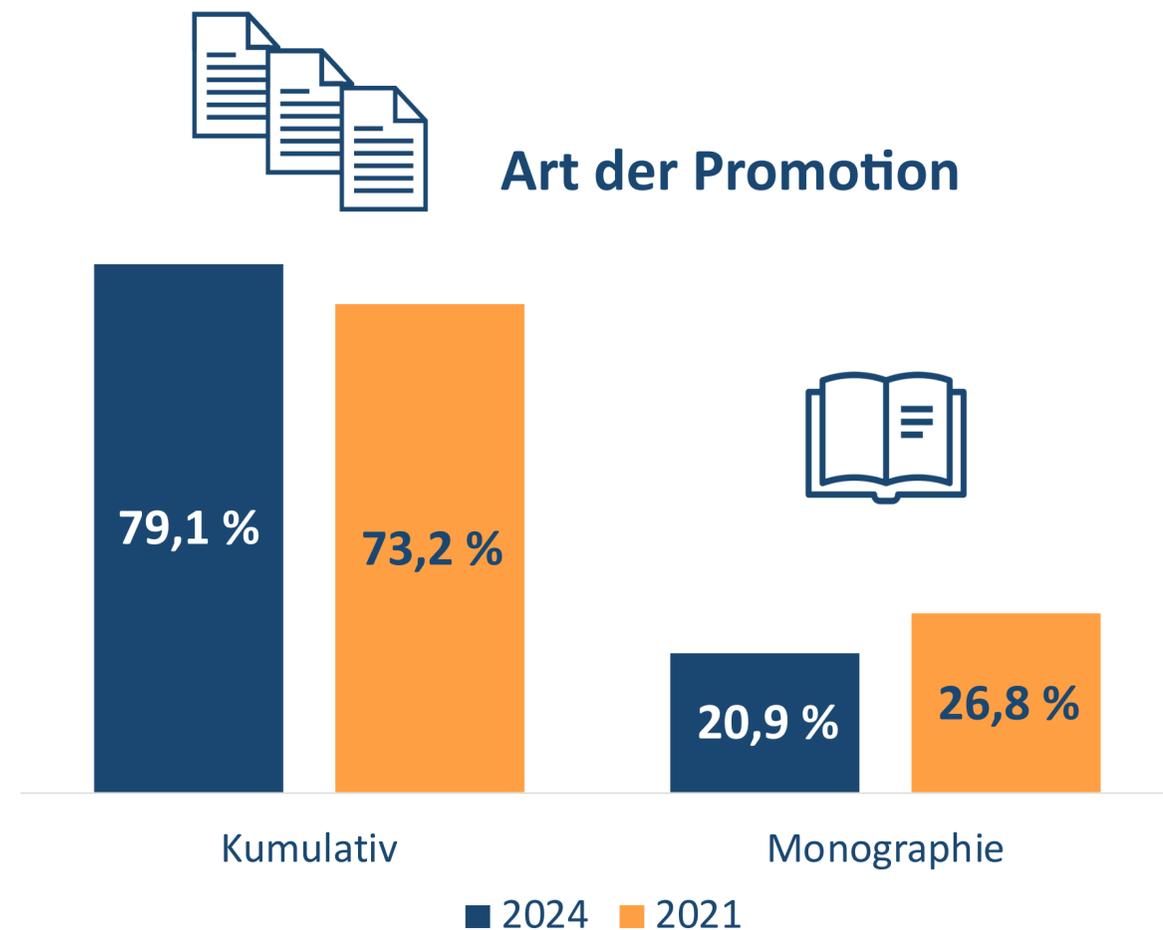


Die durchschnittliche prozentuale Arbeitszeit im Homeoffice liegt bei **41 %**. Von Doktorand:innen (**37 %**) zu Postdocs/Habilitand:innen (**45 %**) steigt der Homeoffice-Anteil an.

Im Median beträgt die benötigte Zeit **30 Minuten**, um vom Hauptwohntort zum Arbeitsplatz zu gelangen. Doktorand:innen benötigen im Median **25 Minuten**, während Postdocs/Habilitand:innen mit **38 Minuten** etwas länger unterwegs sind.

Die kumulative Promotion wird immer beliebter

Wissenschaftliches Arbeitsumfeld



(Voraussichtliche)
Promotionsdauer:
2024: \emptyset 4,6 Jahre
2021: \emptyset 4,3 Jahre

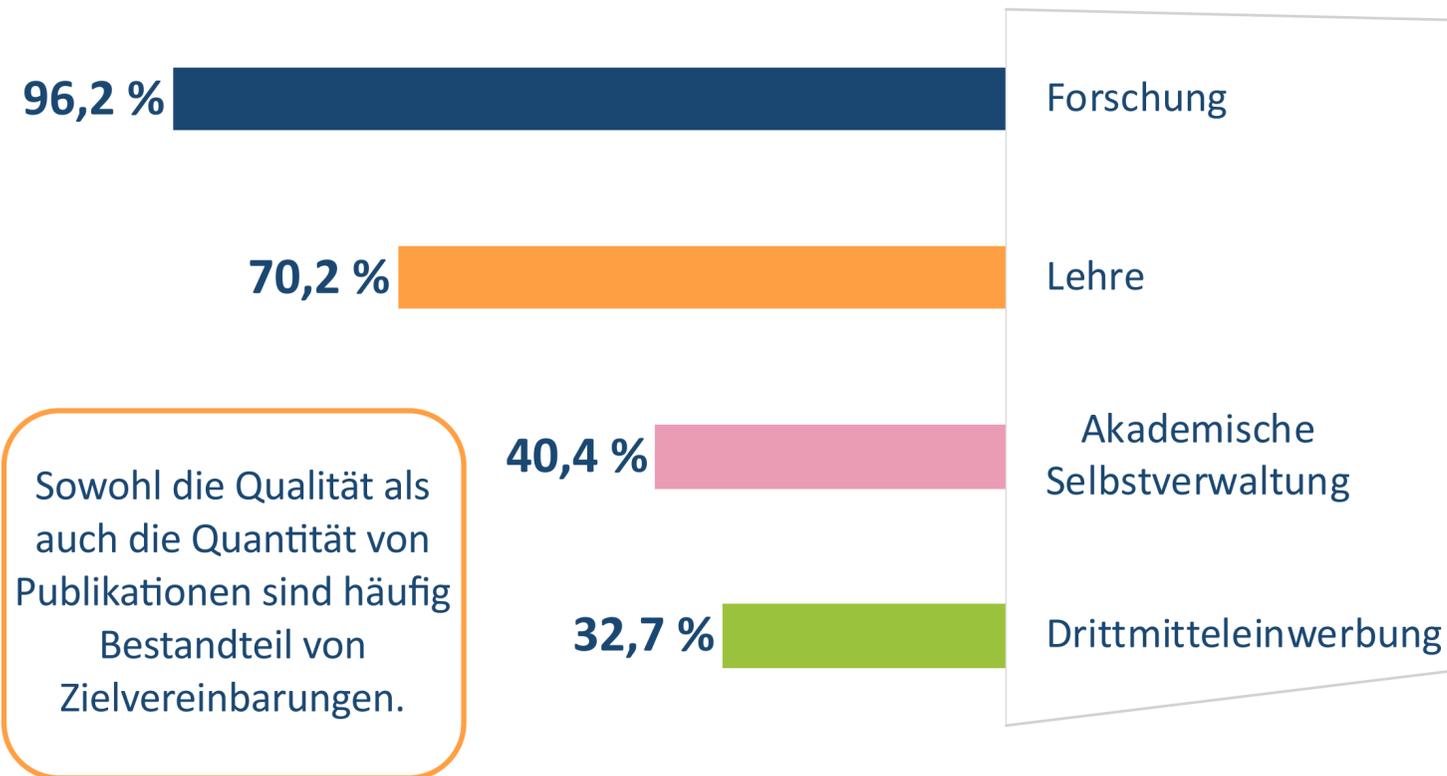
Einschätzung der üblichen
Promotionsdauer im
eigenen Fachbereich:
2024: \emptyset 4,5 Jahre
2021: \emptyset 4,4 Jahre

Die gängigste Form der Promotion ist die Einzelpromotion mit **85 % (2024)** bzw. **88 % (2021)** der Promotionen. Darüber hinaus promovieren/promovierten **13 % (2024)** bzw. **12 % (2021)** des Nachwuchses im Rahmen eines Graduierten- oder Promotionskollegs.

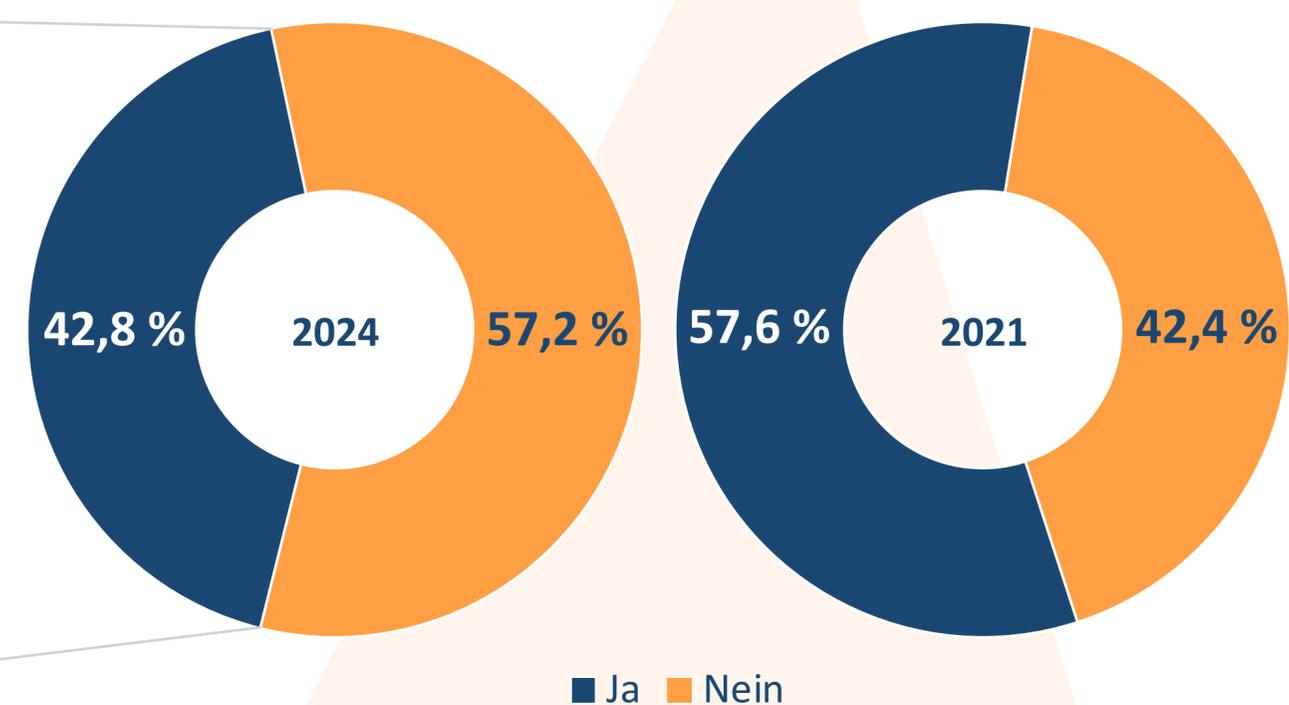
Bei Zielvereinbarungen stehen Publikationen im Mittelpunkt

Wissenschaftliches Arbeitsumfeld

Inhalt der Qualifikations-/Leistungs-/Zielvereinbarungen (Mehrfachauswahl; 2024)



Qualifikations-/Leistungs-/Zielvereinbarungen im Rahmen der wissenschaftlichen Tätigkeit



Die wichtigsten Elemente in Zielvereinbarungen (2024)



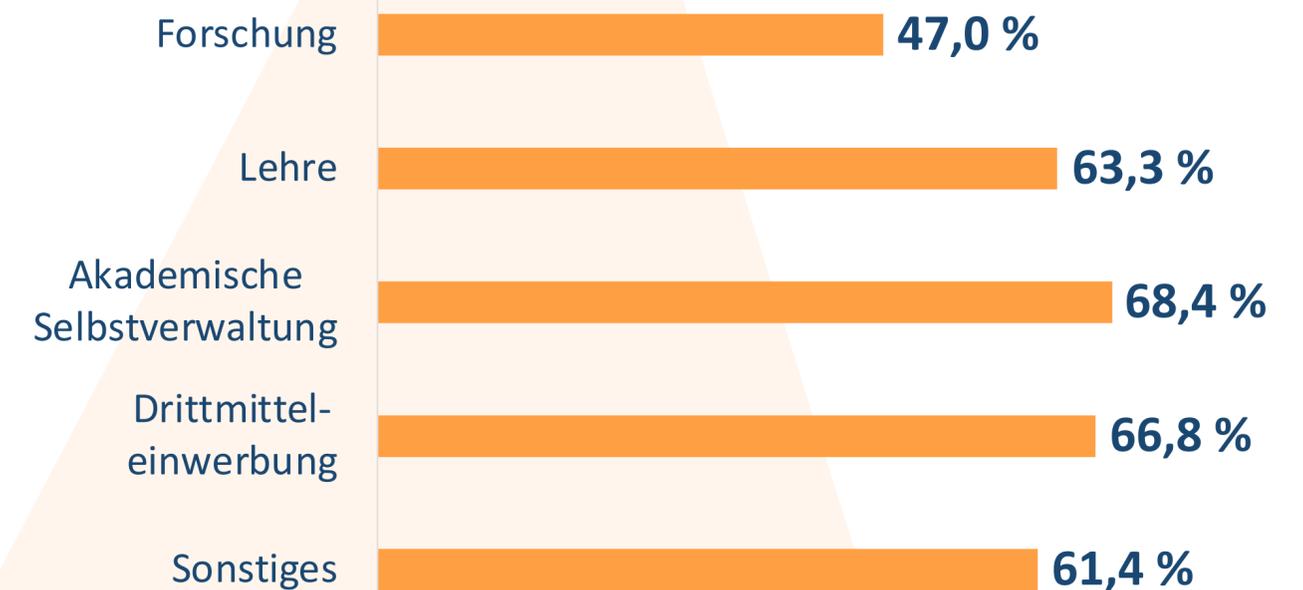
Dem Nachwuchs bleibt zu wenig Zeit zum Forschen

Wissenschaftliches Arbeitsumfeld

Verwendung der Arbeitszeit nach Tätigkeitsbereichen: IST und SOLL (2024)

Tätigkeitsbereich	IST: Ø-Verwendung der Arbeitszeit (%)	SOLL: Ø-Verwendung der Arbeitszeit laut Arbeitsvertrag (%)	Differenz IST – SOLL
Forschung	44,6 %	54,3 %	– 9,7 Prozentpunkte
Lehre	29,8 %	29,1 %	+ 0,7 Prozentpunkte
Akademische Selbstverwaltung	11,1 %	8,3 %	+ 2,8 Prozentpunkte
Drittmittel-einwerbung	7,1 %	4,4 %	+ 2,7 Prozentpunkte
Sonstiges	7,4 %	3,9 %	+ 3,5 Prozentpunkte

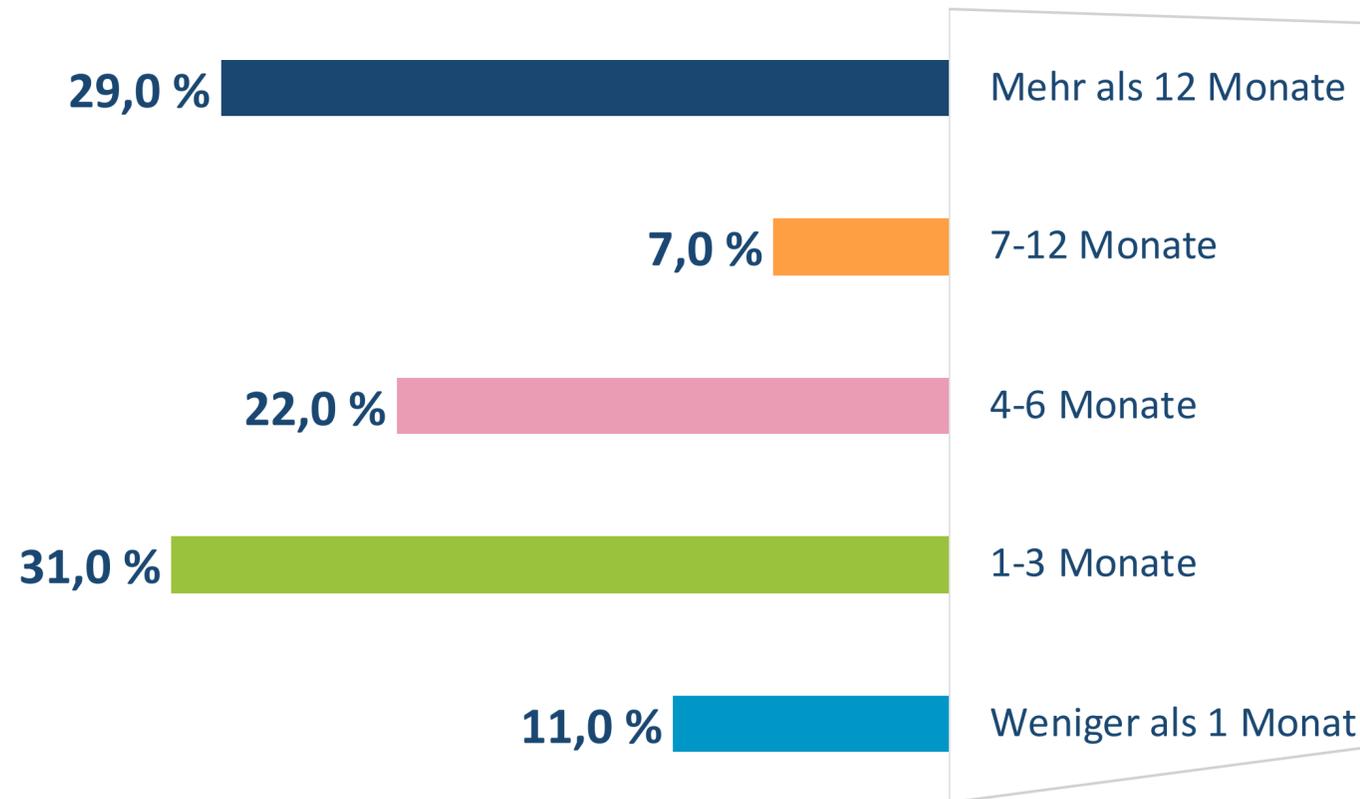
Zufriedenheit mit dem IST-Zustand der Arbeitszeitverwendung (% „Ja“; 2024)



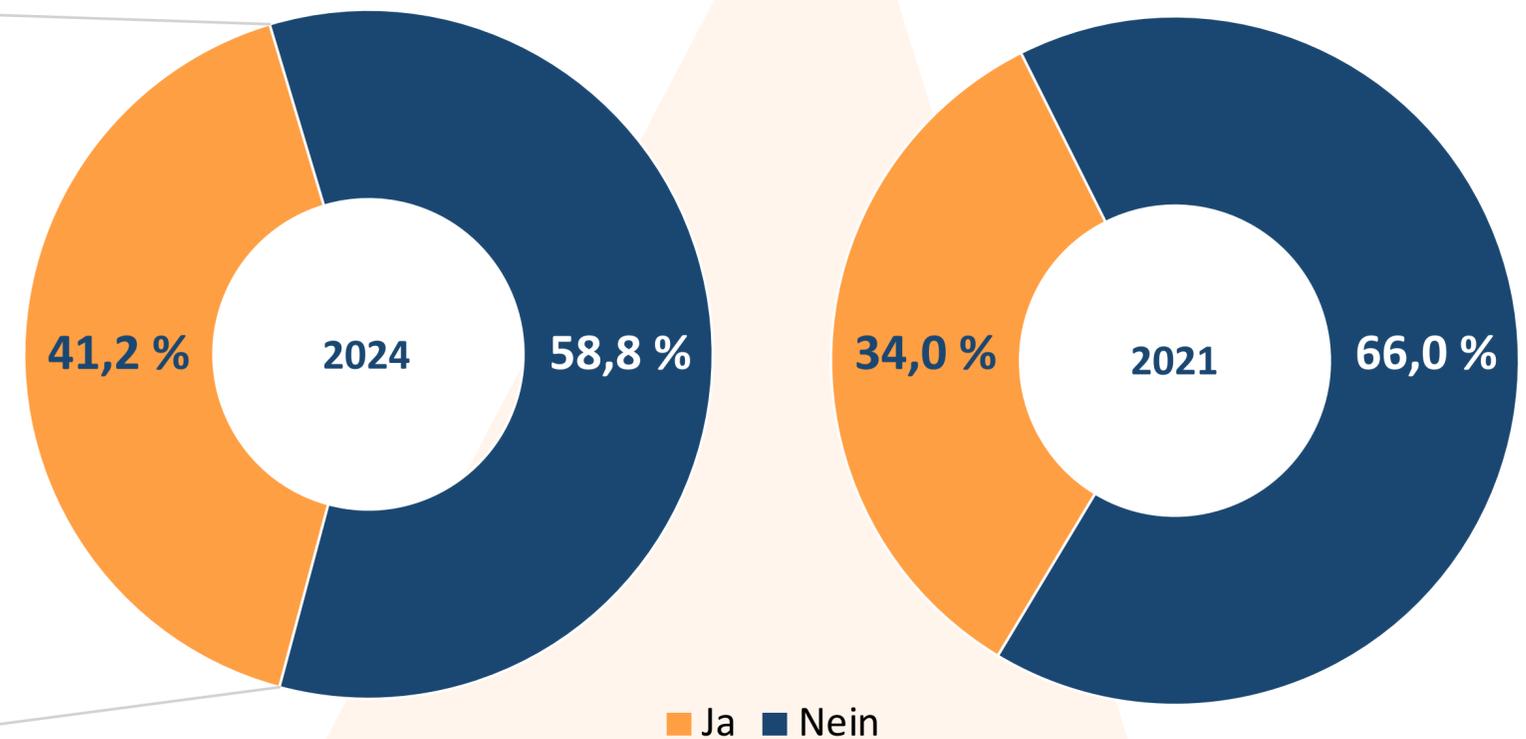
Die internationale Mobilität des Nachwuchses nimmt zu

Wissenschaftliches Arbeitsumfeld

Dauer der Auslandsaufenthalte (2024)



Auslandsaufenthalte im Rahmen der bisherigen wissenschaftlichen Tätigkeit

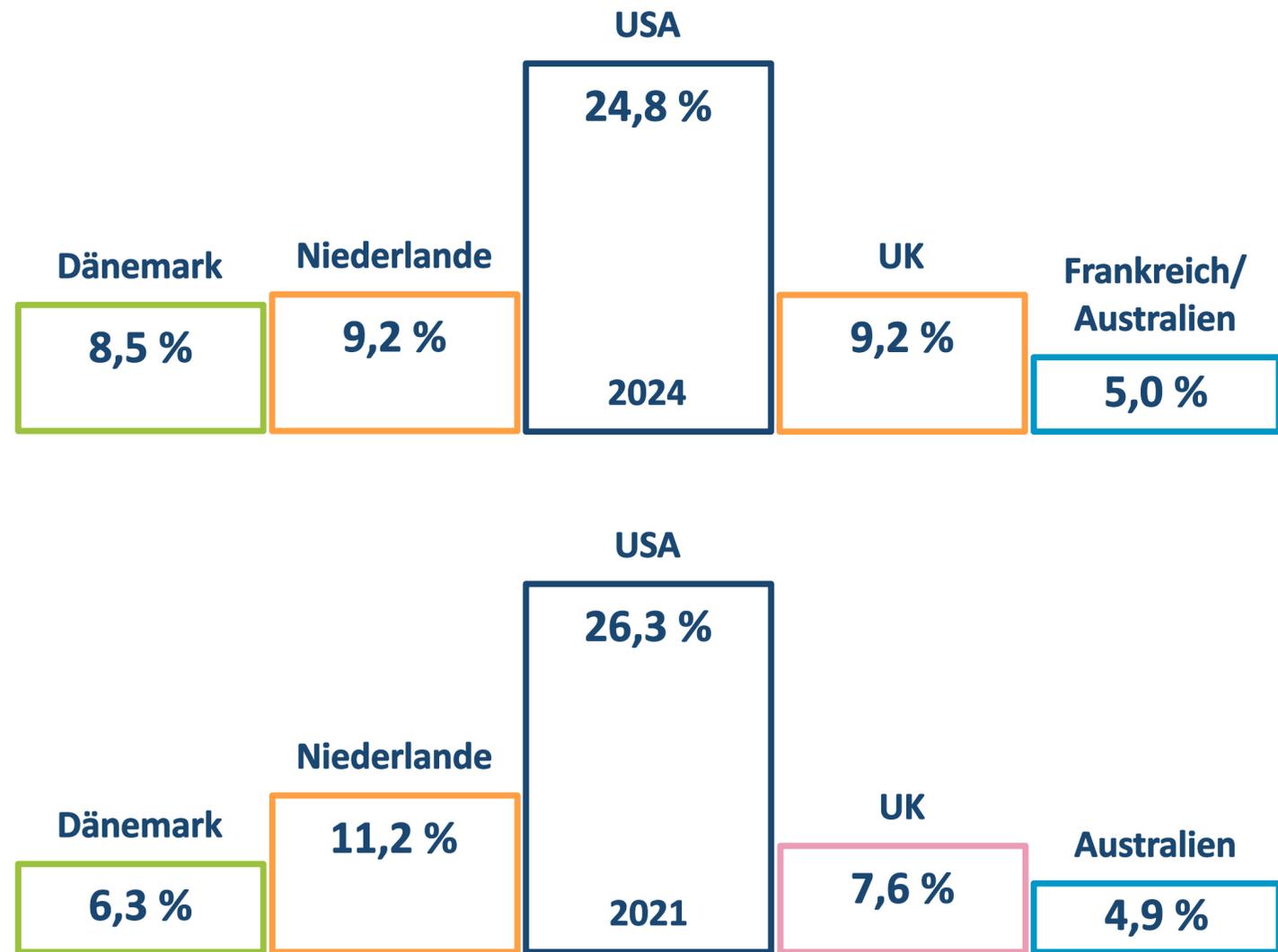


Von denjenigen Befragten, die bisher nicht im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit im Ausland gearbeitet haben, ziehen es laut der Befragung von 2024 **72 %** in Erwägung (44 % weltweit, 28 % europaweit). 2021 waren es **69 %** (53 % weltweit, 16 % europaweit).

USA und Niederlande beliebteste Ziele für Auslandsaufenthalte

Wissenschaftliches Arbeitsumfeld

Top 5-Länder für Auslandsaufenthalte



Zielländer für Auslandsaufenthalte (Gesamt 2021 und 2024)

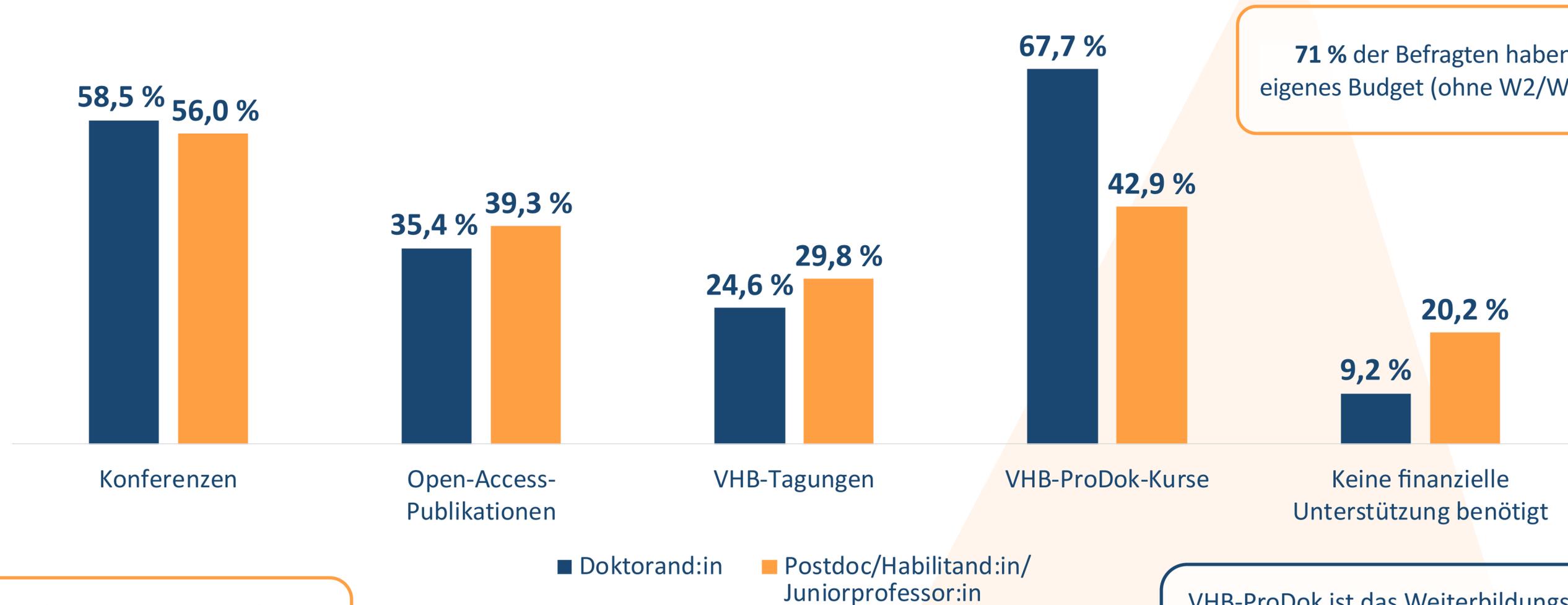


Der Wunsch nach finanzieller Förderung ist groß

Wissenschaftliches Arbeitsumfeld



Wunsch nach finanzieller Unterstützung durch den VHB (Mehrfachauswahl; 2024)



71 % der Befragten haben KEIN eigenes Budget (ohne W2/W3; 2024).

Im Durchschnitt können die Befragten **2,6 Konferenzen/Tagungen** pro Jahr besuchen (2024).

VHB-ProDok ist das Weiterbildungsangebot des VHB zur Unterstützung der Ausbildung von Doktorand:innen in der Betriebswirtschaftslehre: [VHB-ProDok](#).

Kapitel

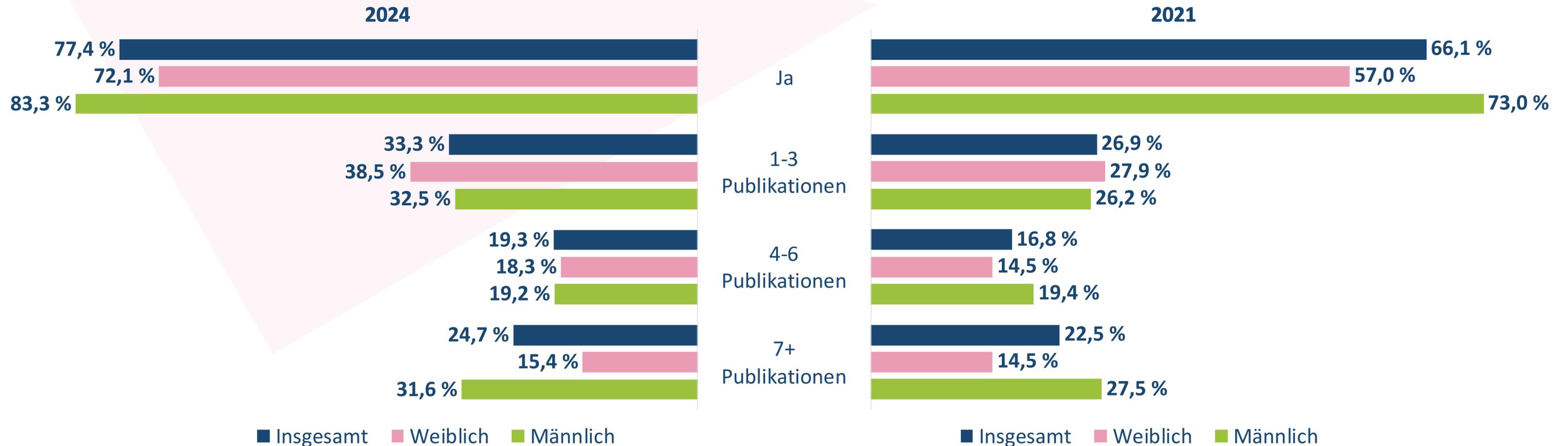


Forschung und Lehre

Die Publikationserfahrung nimmt zu, insbesondere bei Frauen

Forschung und Lehre

Publikationserfahrung in wissenschaftlichen Fachzeitschriften



Publikationen stellen die größte Herausforderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs dar. Sie wurden 2024 von **73 %** und 2021 von **76 %** der Befragten als belastende Herausforderung wahrgenommen.

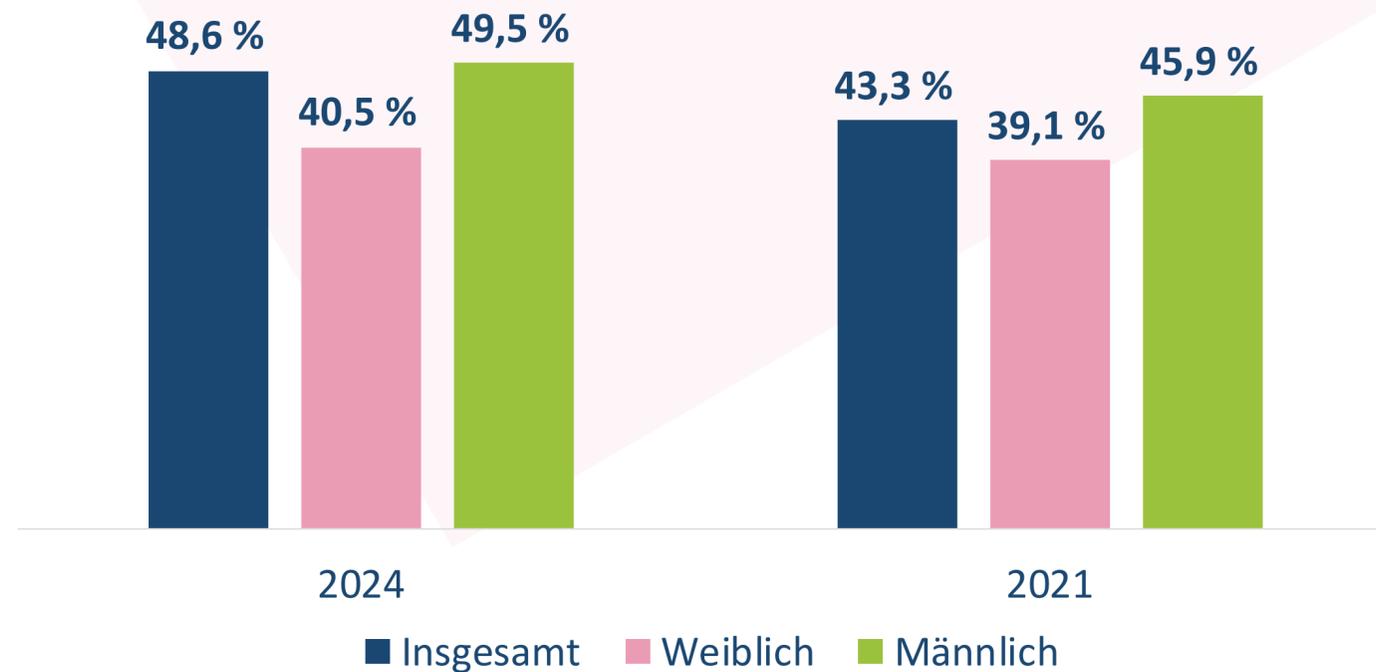
23 % der männlichen und **10 %** der weiblichen Befragten haben bereits zehn oder mehr Beiträge publiziert (2024).

46 % (2024) bzw. **61 %** (2021) der befragten Doktorand:innen haben noch keinen Beitrag in einer Fachzeitschrift publiziert. Unter Postdocs, Habilitand:innen und Juniorprofessor:innen liegt der Wert bei **2 %** (2024; 2021).

Publikationserfolge in A+- und A-Zeitschriften nehmen zu

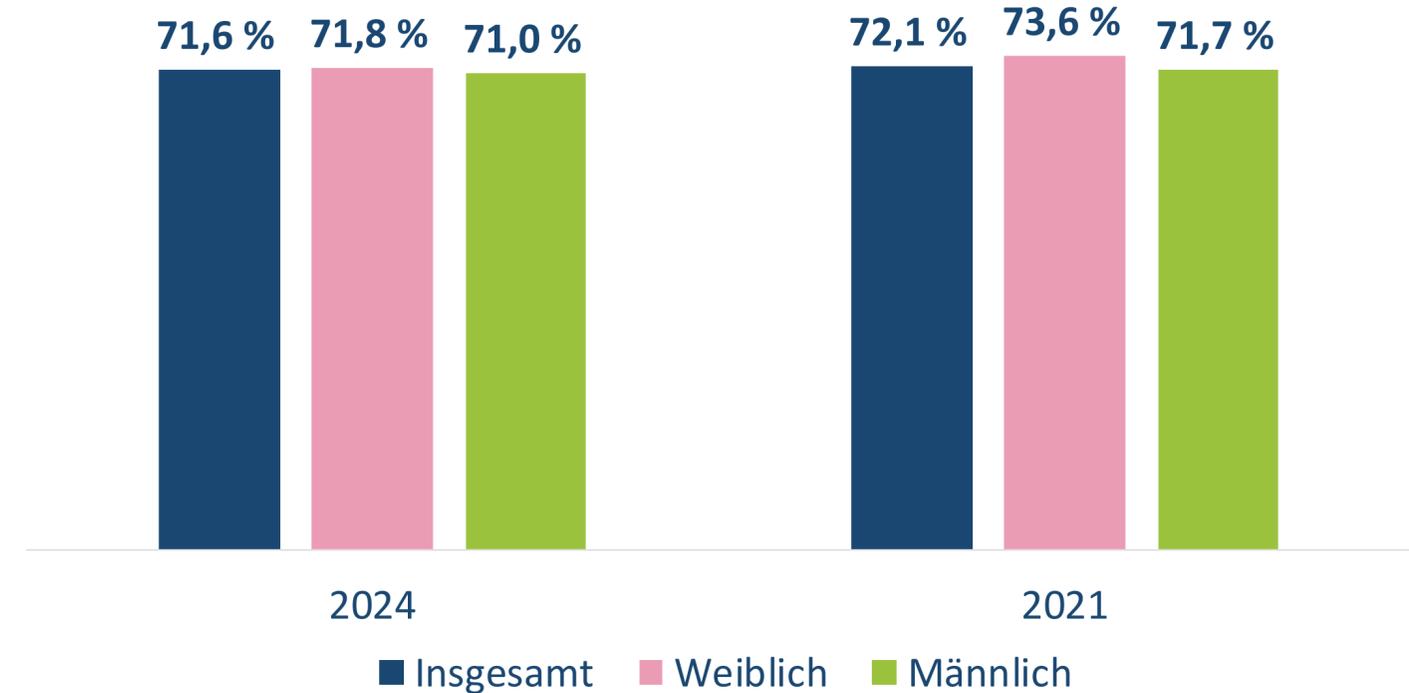
Forschung und Lehre

Anteil der Befragten mit mindestens einer A+- oder A-Publikation



Der Anteil der Nachwuchswissenschaftler:innen, die bereits eine A+- oder A-Publikation vorweisen können, ist nach wie vor bei Männern (**50 %**) höher als bei den Frauen (**41 %**; 2024).

Anteil der Befragten mit mindestens einer B-Publikation



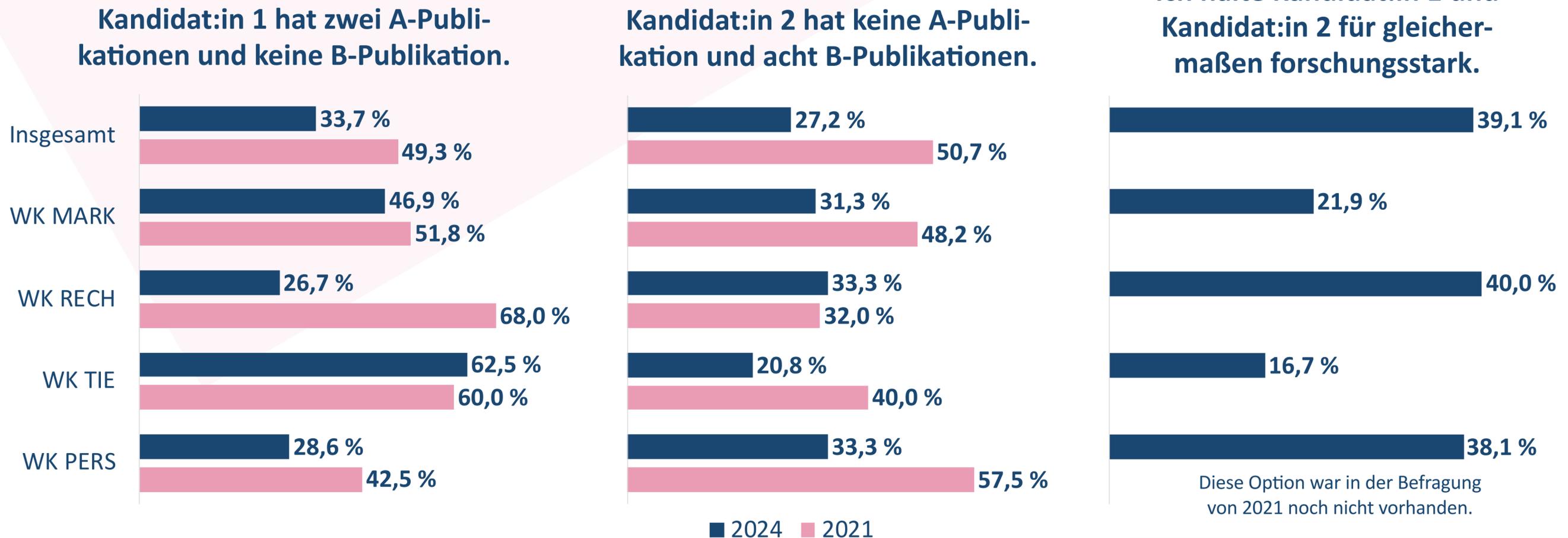
Die Korrelation zwischen dem Vorhandensein mindestens einer A+- oder A-Publikation der:des Nachwuchswissenschaftler:in und mindestens einer A+- oder A-Publikation der:des Promotionsbetreuer:in beträgt **0,42**.

Forschungsstärke wird in den WKs unterschiedlich eingeschätzt

Forschung und Lehre

Wen schätzen Sie als forschungstärker ein?

Einschätzung der Befragten insgesamt und in den vier teilnahmestärksten Wissenschaftlichen Kommissionen (WKs) 2024



16 % (2024) bzw. 18 % (2021) der Befragten halten die Kennzahlenorientierung für (eher) gut für die Forschungsqualität, während 57 % (2024) bzw. 52 % (2021) dies (eher) ablehnen.

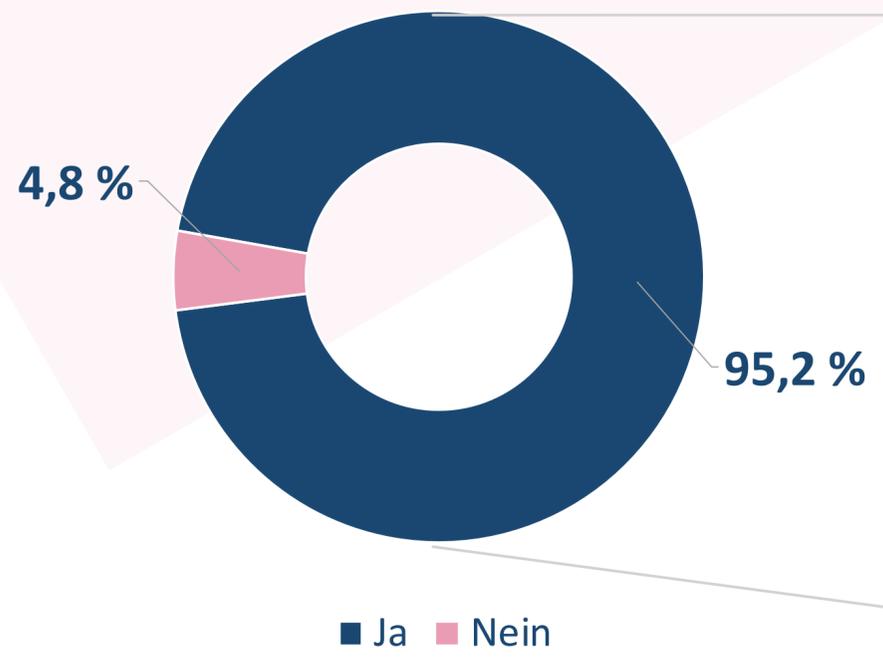
76 % (2024) bzw. 79 % (2021) der Nachwuchswissenschaftler:innen finden Publikationsratings (eher) wichtig für ihre Arbeit in der Wissenschaft.

Publikationen sind eine von mehreren Dimensionen in der Bewertung der Leistungen von Wissenschaftler:innen, mehr Infos dazu finden Sie [hier](#). Das aktuelle VHB-Rating 2024 für Publikationsmedien können Sie [hier](#) abrufen.

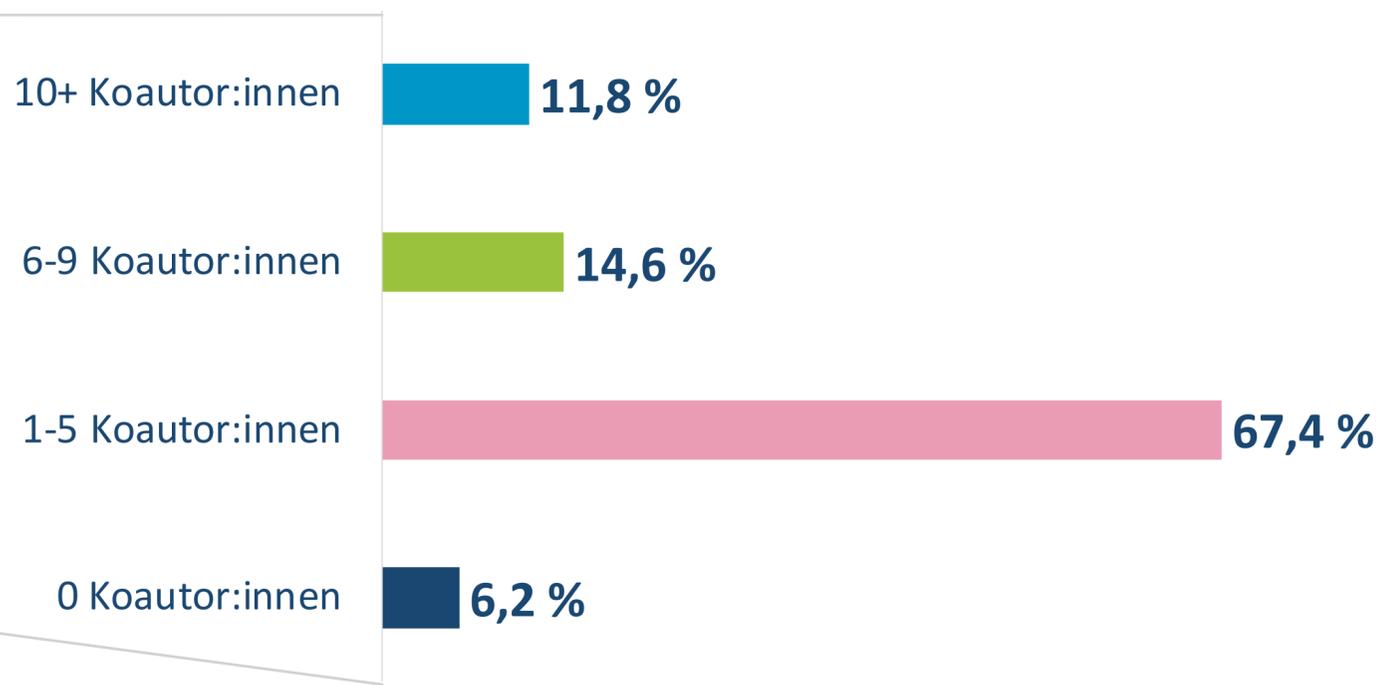
Publikationen mit bis zu fünf Koautor:innen sind die Regel

Forschung und Lehre

Anteil der Befragten mit Publikationen in Koautorenschaft (2024)



Anzahl der bisherigen Koautor:innen (ohne Promotionsbetreuer:in)

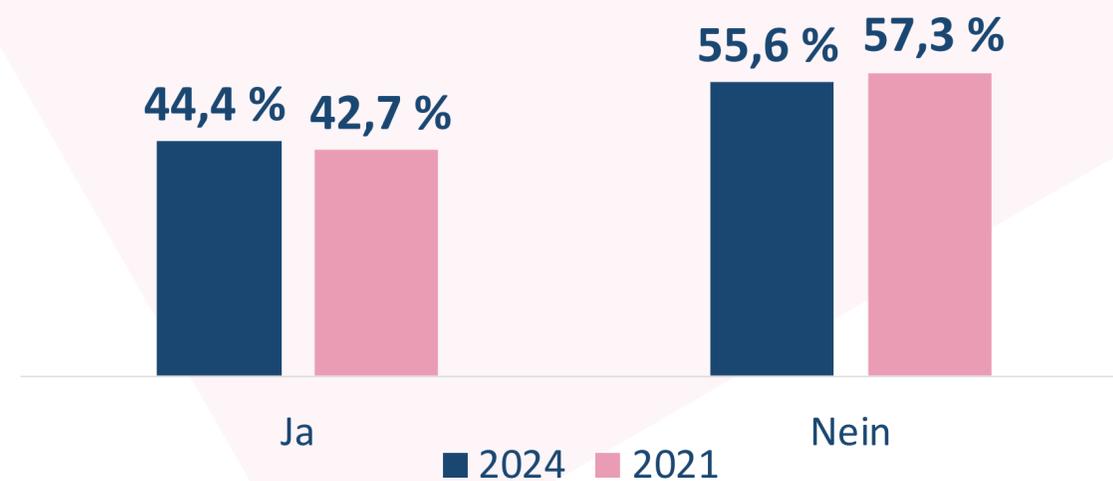


58 % der bisherigen Veröffentlichungen des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden mit Promotionsbetreuer:in als Koautor:in veröffentlicht.

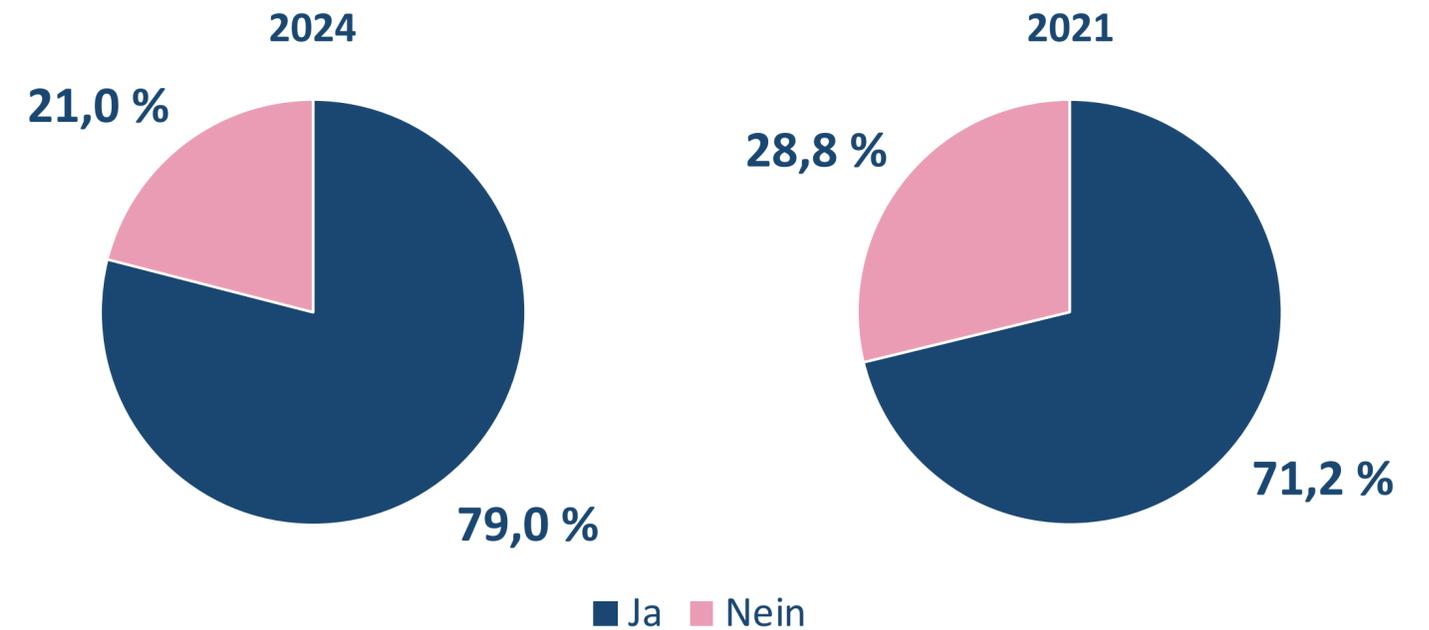
Nachwuchs sammelt Erfahrungen mit Drittmitteln und Gutachten

Forschung und Lehre

Anteil der Befragten, die bisher Drittmittel eingeworben haben



Anteil der Befragten mit Erfahrung als Gutachter:in



Top 5-Drittmittelgeber (Mehrfachauswahl)

2024

1. BMBF (10,7 %)
2. DFG (9,5 %)
2. Privatwirtschaft (9,5 %)
4. Stiftungen (8,6 %)
5. EU (6,6 %)

2021

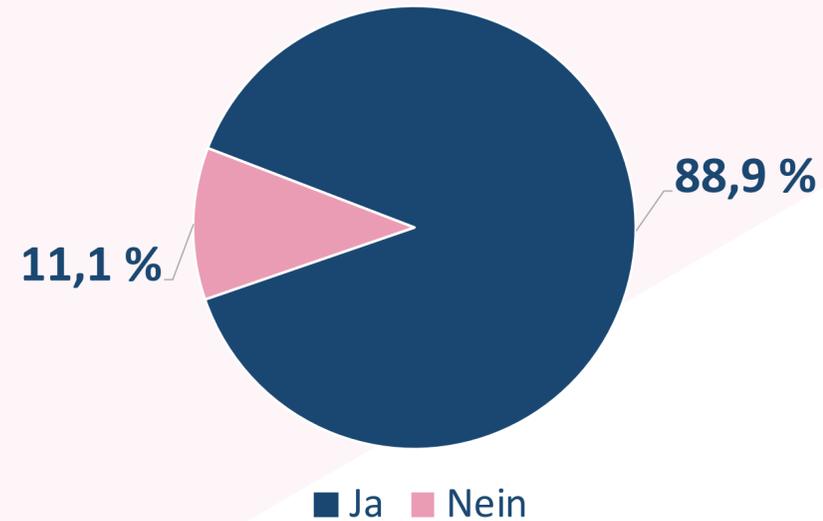
1. Privatwirtschaft (12,7 %)
2. BMBF (9,3 %)
3. DFG (8,8 %)
4. Stiftungen (5,1 %)
5. EU (2,8 %)

Der Großteil der Gutachten entfällt auf **Artikel in Fachzeitschriften** (2024: **50 %**; 2021: **53 %**) und **Konferenzbeiträge** (2024: **48 %**; 2021: **43 %**). Mit der Begutachtung von Förderanträgen haben erwartungsgemäß mit **2 %** (2024) bzw. **4 %** (2021) nur wenige Nachwuchswissenschaftler:innen bereits Erfahrung.

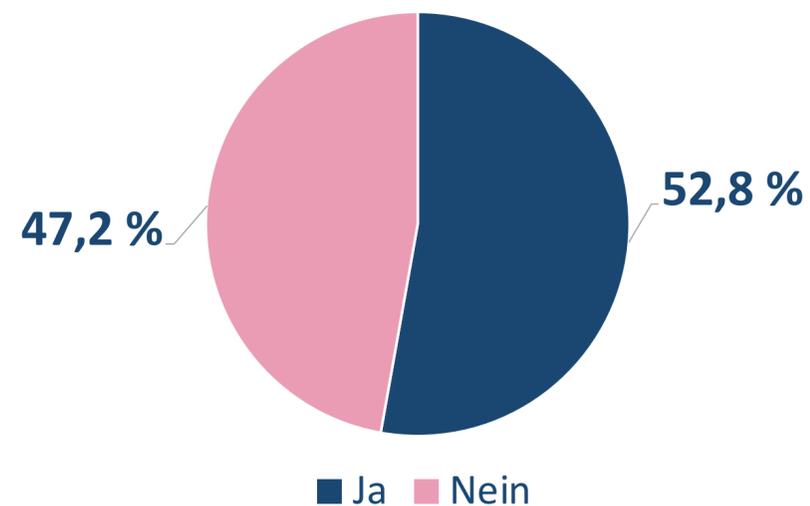
Die Lehre gehört für den Nachwuchs zum Tagesgeschäft

Forschung und Lehre

Anteil der Befragten mit Tätigkeit in der Lehre (2024)



Anteil der Lehrenden, die sich für ihre Lehrtätigkeit fortbilden (2024)



Lehrevaluationen als wichtiges Feedback-Instrument für den Nachwuchs (2024):

88 % der Befragten empfinden Lehrevaluationen als (eher) wichtiges persönliches Feedback.

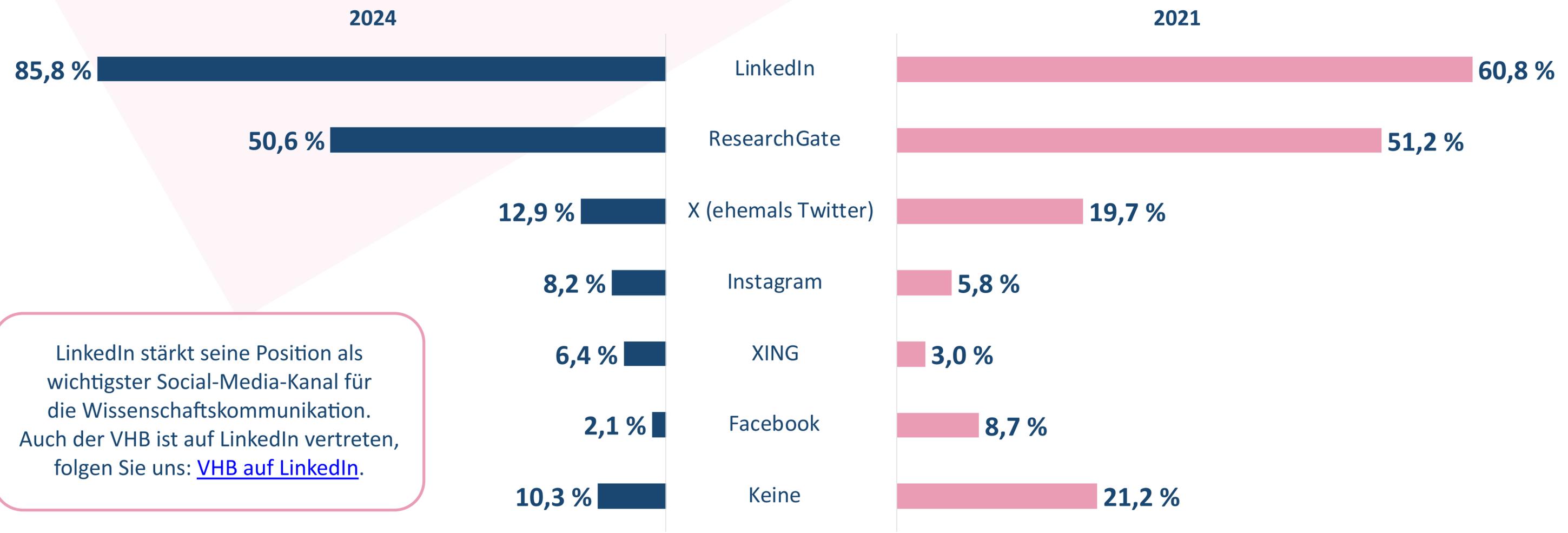
Für **64 %** haben Lehrevaluationen (eher) einen Einfluss auf die eigene Lehre.

28 % fühlen sich allerdings von Lehrevaluationen (eher) unter Druck gesetzt.

Persönliche Wissenschaftskommunikation wird immer wichtiger

Forschung und Lehre

Für berufliche Zwecke genutzte Social-Media-Kanäle (Mehrfachauswahl)



LinkedIn stärkt seine Position als wichtigster Social-Media-Kanal für die Wissenschaftskommunikation. Auch der VHB ist auf LinkedIn vertreten, folgen Sie uns: [VHB auf LinkedIn](#).

Kapitel



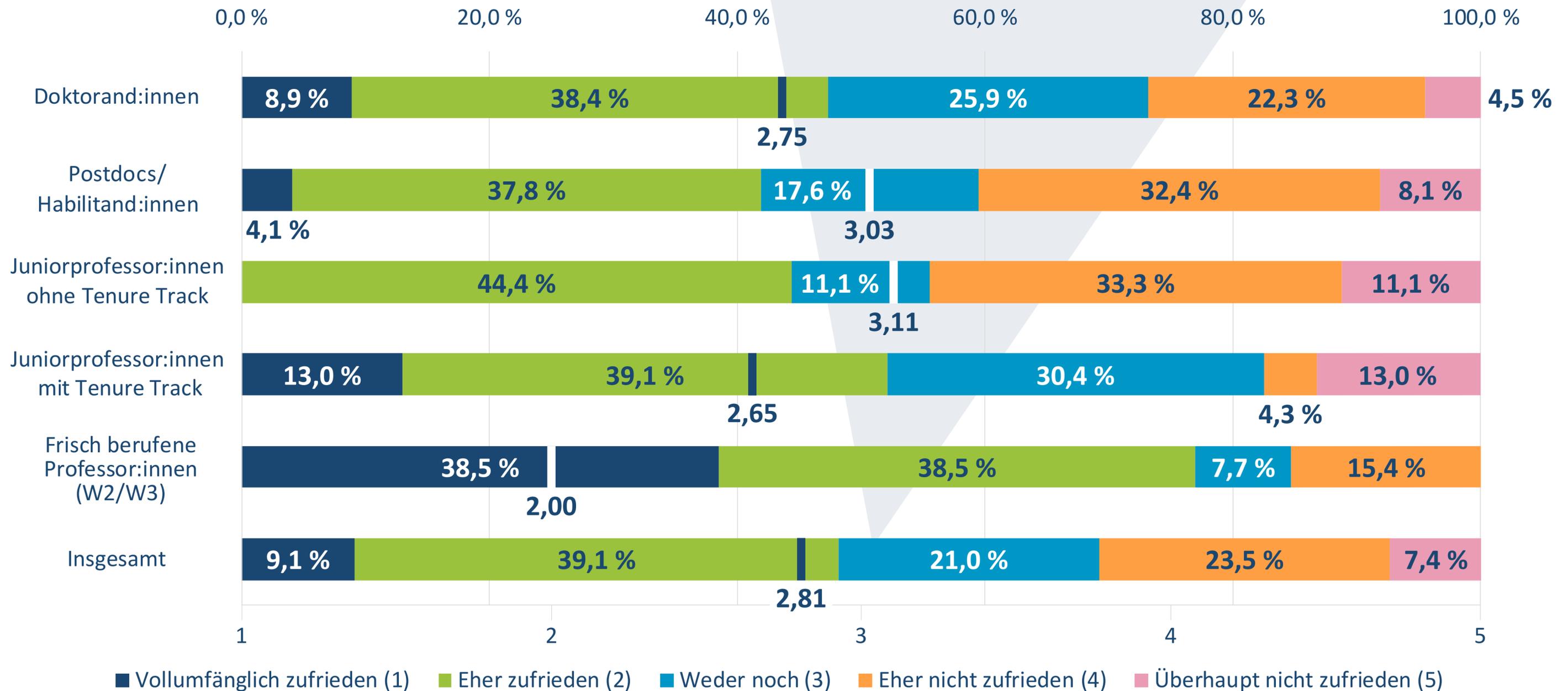
Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Mit der Langfristperspektive steigt die Zufriedenheit



Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

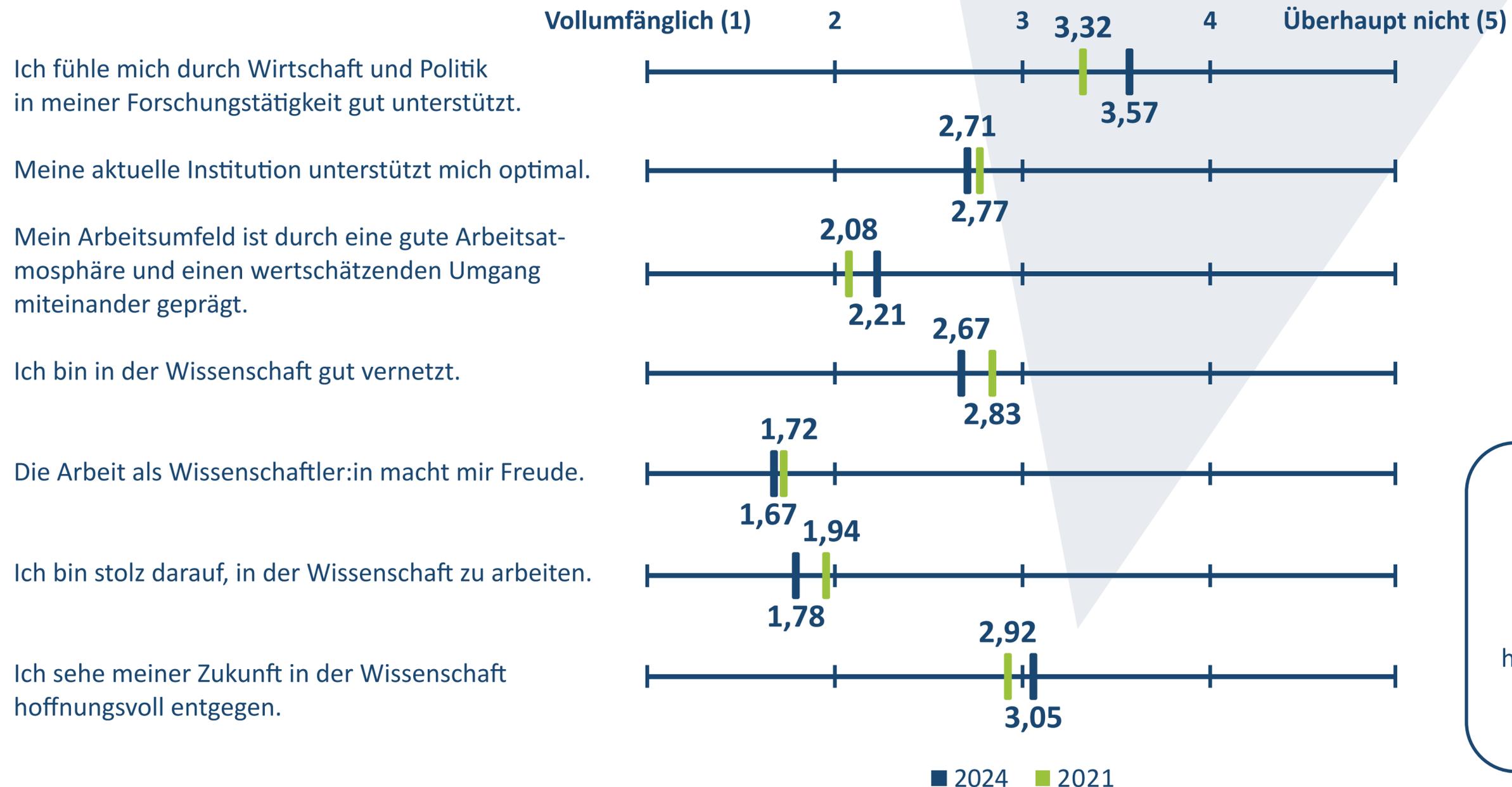
Aktuelle Zufriedenheit mit der beruflichen Situation (2024)



Gutes Arbeitsumfeld mit begrenzter Zukunftsperspektive

Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Einschätzung des institutionellen und persönlichen Arbeitsumfelds



Bessere Vernetzung:
 2021 fühlten sich **42 %** der weiblichen Befragten in der Wissenschaft (eher) gut vernetzt, 2024 waren es schon **57 %**. Unter den männlichen Befragten ist ein geringerer Anstieg von **45 %** auf **46 %** zu verzeichnen.

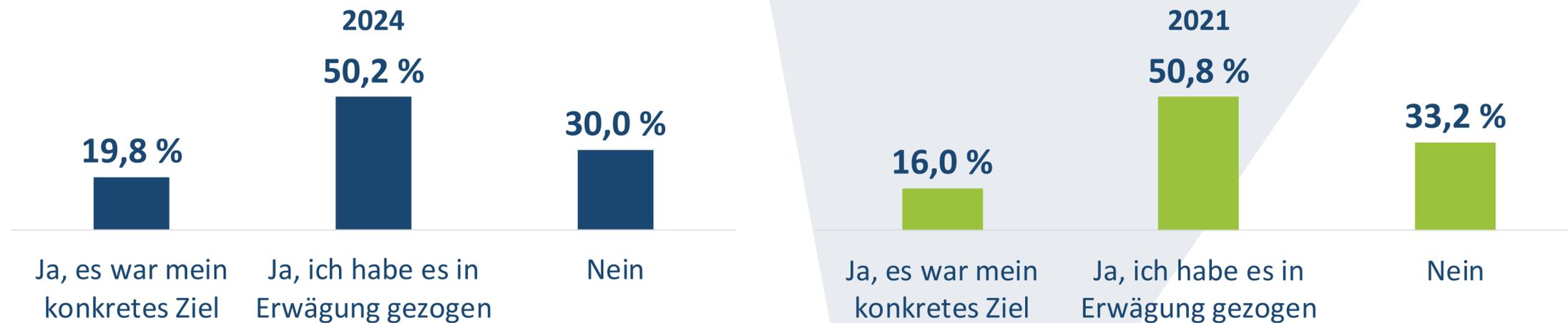
Mangelnde Zukunftsperspektive als Herausforderung:
40 % der Frauen und **30 %** der Männer sahen 2021 ihrer Zukunft in der Wissenschaft (eher) nicht hoffnungsvoll entgegen. Mittlerweile (2024) sind es sogar **47 %** der Frauen und **33 %** der Männer.

Verbleib in der Wissenschaft im Karriereverlauf erstrebenswerter

Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

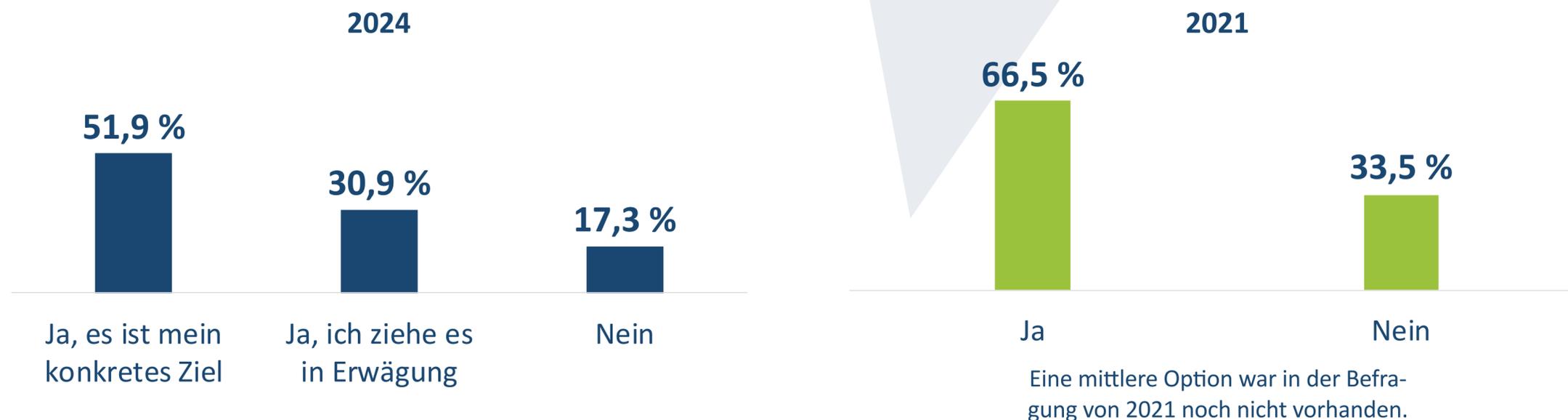
Haben Sie zu Beginn das Ziel gehabt, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben?

24 % der Männer und nur 14 % der Frauen (2024) hatten zu Beginn das konkrete Ziel, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben.



Haben Sie derzeit das Ziel, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben?

52 % der Männer und 46 % der Frauen (2024) haben derzeit das konkrete Ziel, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben.

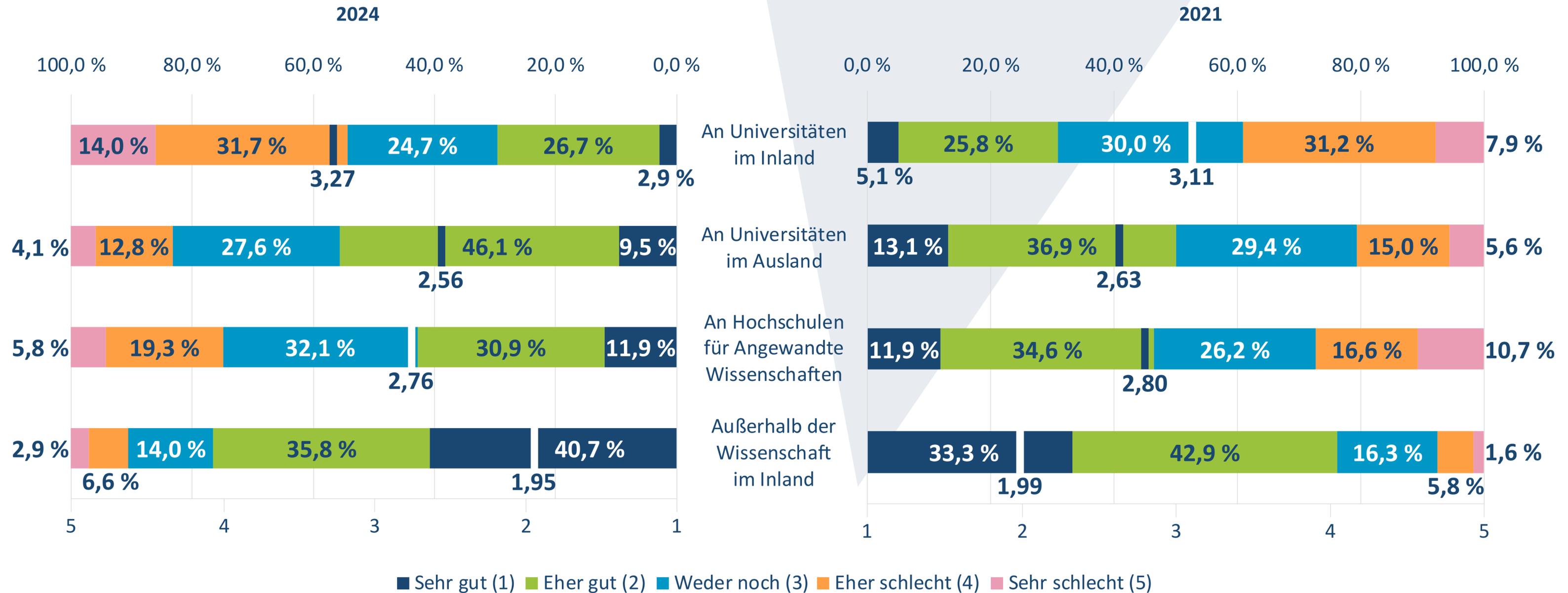


Top-Perspektiven – aber vor allem in der Wirtschaft

Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs



Beurteilung der beruflichen Karriereperspektiven



Arbeiten in der Wissenschaft: Motivatoren

Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

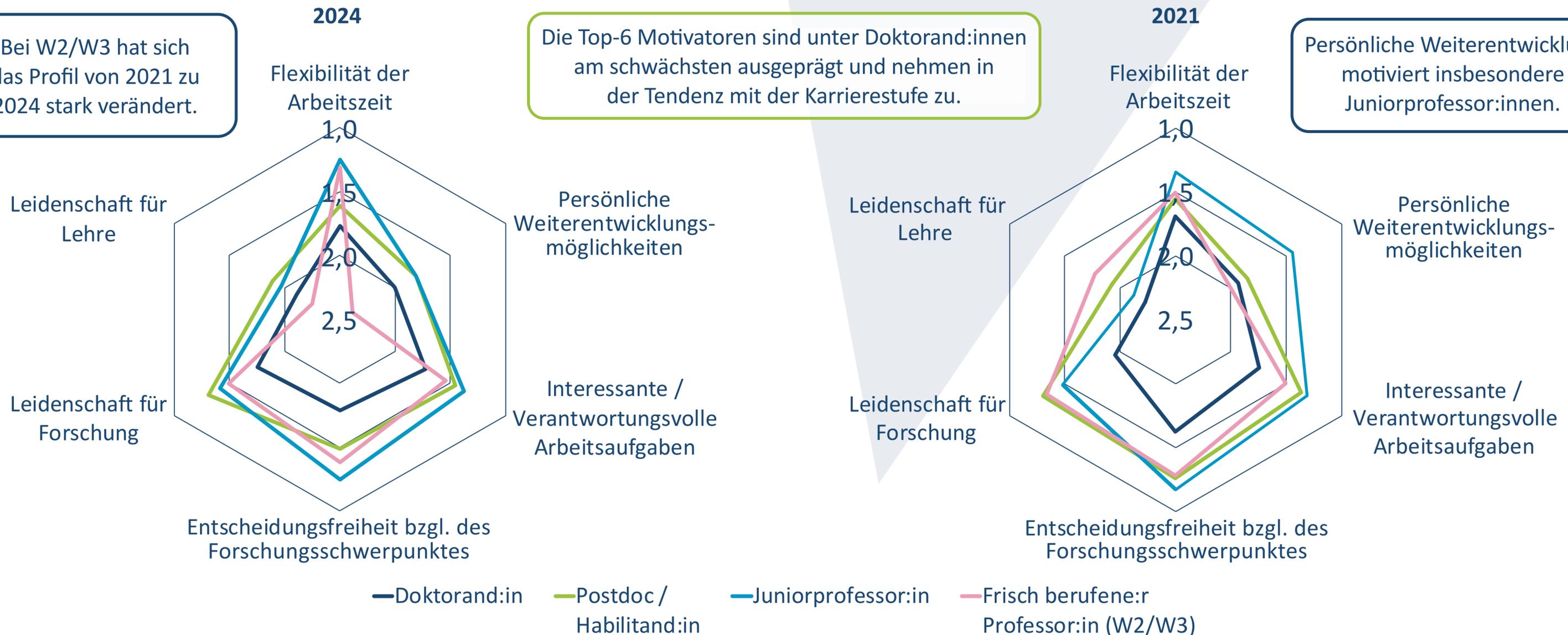
Motivierende Faktoren der wissenschaftlichen Tätigkeit

Die genannten Faktoren wurden auf einer Skala von 1 – sehr motivierend bis 5 – sehr demotivierend gemessen. Die nachfolgenden Grafiken zeigen die Top 6 Motivatoren. Je weiter außen ein Wert im Netz angesiedelt ist, desto motivierender ist der Faktor in der Wahrnehmung der Befragten.

Bei W2/W3 hat sich das Profil von 2021 zu 2024 stark verändert.

Die Top-6 Motivatoren sind unter Doktorand:innen am schwächsten ausgeprägt und nehmen in der Tendenz mit der Karrierestufe zu.

Persönliche Weiterentwicklung motiviert insbesondere Juniorprofessor:innen.

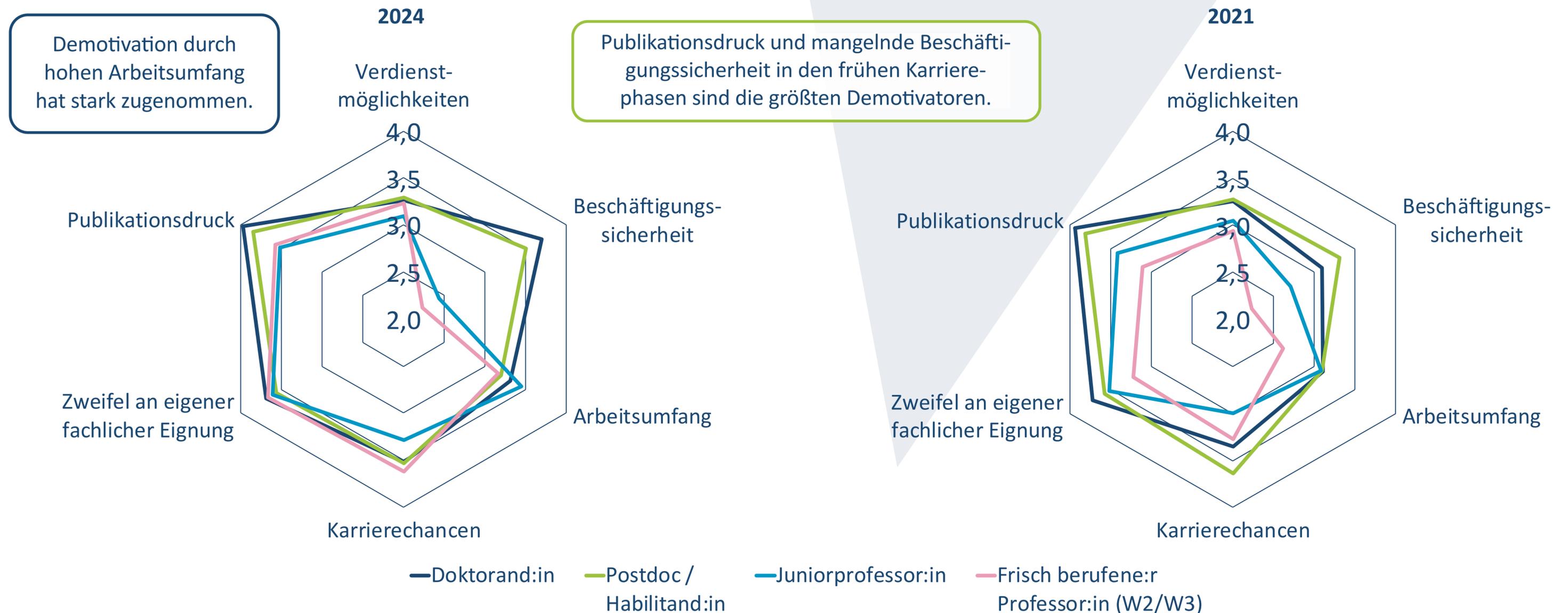


Arbeiten in der Wissenschaft: Demotivatoren

Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

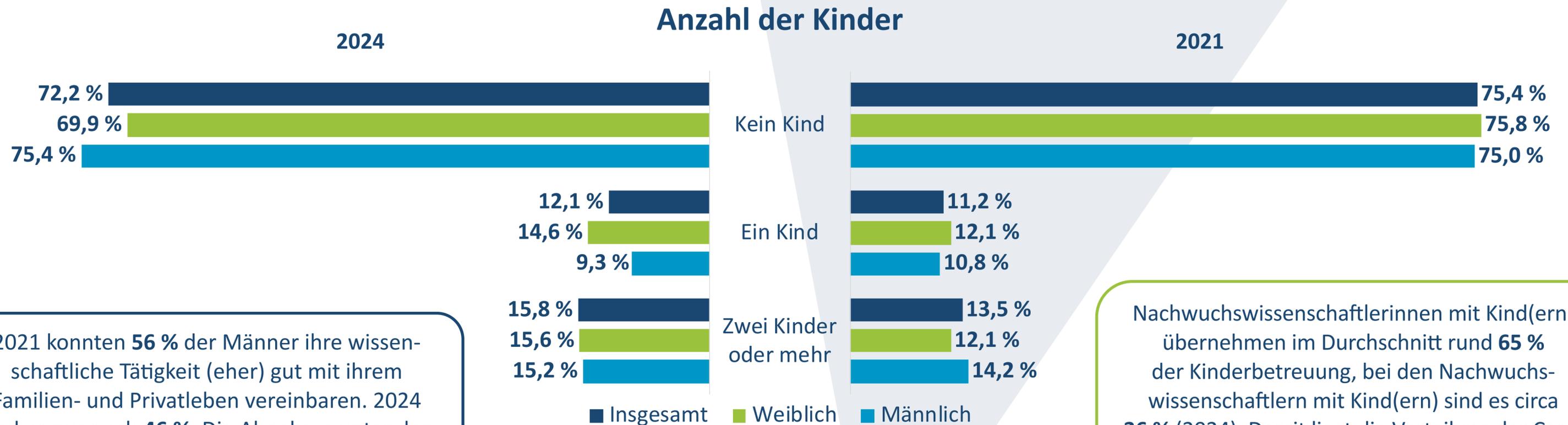
Demotivierende Faktoren der wissenschaftlichen Tätigkeit

Die genannten Faktoren wurden auf einer Skala von 1 – sehr motivierend bis 5 – sehr demotivierend gemessen. Die nachfolgenden Grafiken zeigen die Top 6 Demotivatoren. Je weiter außen ein Wert im Netz angesiedelt ist, desto demotivierender ist der Faktor in der Wahrnehmung der Befragten.



Vereinbarkeit von Karriere und Familie wird herausfordernder

Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs



2021 konnten **56 %** der Männer ihre wissenschaftliche Tätigkeit (eher) gut mit ihrem Familien- und Privatleben vereinbaren. 2024 sind es nur noch **46 %**. Die Abnahme unter den Frauen ist von **61 %** auf **36 %** noch stärker.

Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) übernehmen im Durchschnitt rund **65 %** der Kinderbetreuung, bei den Nachwuchswissenschaftlern mit Kind(ern) sind es circa **36 %** (2024). Damit liegt die Verteilung der Care-Arbeit unter den Geschlechtern nah an den bundesdeutschen Durchschnittswerten: [Destatis](#).

Vergleich der Betreuungsanteile mit bundesdeutschem Durchschnitt

	Anteil bei der Kinderbetreuung (2024)	Anteil bei der Care Arbeit in Haushalten mit Kindern in Deutschland (2022)
Frauen	65,4 %	61,1 %
Männer	35,7 %	38,9 %

Glossar

A+-Publikation Veröffentlichung in einer Fachzeitschrift der Kategorie A+, der höchsten Kategorie im VHB-Rating 2024. Sie beinhaltet herausragende und weltweit führende wissenschaftliche Zeitschriften im Fach BWL.

A-Publikation Veröffentlichung in einer Fachzeitschrift der Kategorie A, der zweithöchsten Kategorie im VHB-Rating 2024. Sie beinhaltet führende wissenschaftliche Zeitschriften im Fach BWL.

B-Publikation Veröffentlichung in einer Fachzeitschrift der Kategorie B, der dritthöchsten Kategorie im VHB-Rating 2024. Sie beinhaltet wichtige und angesehene wissenschaftliche Zeitschriften im Fach BWL.

BWL Die Abkürzung BWL steht für Betriebswirtschaftslehre. Die BWL ist eine wirtschaftswissenschaftliche Disziplin, ihr Forschungs- und Lehrgegenstand ist der Betrieb bzw. das Unternehmen. Die BWL umfasst mehrere fachliche Teildisziplinen (siehe auch WK).

Juniorprofessur mit/ohne Tenure Track Juniorprofessuren sind zeitlich befristet. Eine Juniorprofessur mit Tenure Track beinhaltet die Option, bei positiver Evaluierung im Anschluss an die Juniorprofessur (W1) eine ordentliche Professur auf Lebenszeit (W2 oder W3) zu erhalten. Bei einer Juniorprofessur ohne Tenure Track ist diese Option nicht vorgesehen.

VHB Die Abkürzung VHB steht für Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V. Der VHB ist eine lebendige Plattform für wissenschaftlichen Austausch, Vernetzung und Nachwuchsförderung in allen Bereichen der BWL.

VHB-ProDok

Er setzt sich aus rund 3.000 Mitgliedern zusammen, die wissenschaftlich auf dem Gebiet der Betriebswirtschaftslehre forschen und lehren. Ziel des VHB ist die Förderung und Weiterentwicklung der BWL als gesellschaftlich relevante, international anschlussfähige und zukunftsweisende Wissenschaftsdisziplin.

ProDok ist das Angebot des VHB zur Unterstützung der Ausbildung von Doktorand:innen in der BWL. Das umfangreiche Kursangebot umfasst sowohl allgemeine Methodenkurse als auch spezialisierte Module in Accounting, Finance, Management, Marketing, Operations und Business and Information Systems Engineering.

VHB-Rating 2024

Das VHB-Rating 2024, veröffentlicht am 18. April 2024, bietet für die Betriebswirtschaftslehre im deutschsprachigen Raum einen Qualitätsrahmen für Publikationsmedien. Es umfasst die Teilratings der 18 Wissenschaftlichen Kommissionen des VHB, die die wissenschaftliche Qualität und weitere Kriterien aus ihrer Sicht bewerten.

W2-/W3-Professur

Ordentliche Professur in der Besoldungsgruppe W2 bzw. W3. Die Besoldungsordnung W regelt die Dienstbezüge für verbeamtete Hochschullehrer:innen in Deutschland. Sie umfasst drei Besoldungsgruppen, W1 für Juniorprofessuren sowie W2 und W3 für ordentliche Professuren. W2- und W3-Professuren werden im Regelfall auf Lebenszeit vergeben.

WK

Die Abkürzung WK steht für Wissenschaftliche Kommission. Der VHB setzt sich zusammen aus 18 Wissenschaftlichen Kommissionen, sie spiegeln die fachliche Vielfalt innerhalb der BWL wider. Die VHB-Mitglieder ordnen sich gemäß ihren fachlichen Schwerpunkten einer oder mehreren WKs zu. Seite 10 enthält eine vollständige Liste aller WKs.

Verband der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V.

Reitstallstr. 7

D-37073 Göttingen

Tel: (+49-551) 797 78 566

Fax: (+49-551) 797 78 567

E-Mail: info@vhbonline.org

www.vhbonline.org

Layout:

Simon Weber,

Universität Paderborn

Wir danken allen Mitwirkenden am VHB-Nachwuchsbarometer 2024 für dieses wichtige Investment in die Zukunft unserer Disziplin:

Unser Dank gilt zunächst allen Befragungsteilnehmer:innen, die es uns mit ihren Antworten auf unsere Fragen ermöglicht haben, ein detailliertes Bild der Situation und der Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses in der BWL zu zeichnen.

Wir danken den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Nachwuchs für die Initiierung, Konzeption und Weiterentwicklung der Nachwuchsbefragung. Prof. Dr. Ulf Brüggemann, Prof. Dr. Katrin Burmeister-Lamp, Prof. Dr. Marlin Ulmer und Prof. Simone Wies, Ph.D., waren als langjährige Mitglieder der Arbeitsgruppe an den Befragungen beteiligt, ebenso wie Verbandsgeschäftsführerin Tina Osteneck. Die erste Befragung 2021 entstand unter Prof. Dr. Dennis Hilgers, damaliges Vorstandsmitglied für das Ressort Nachwuchsarbeit und Sprecher der Arbeitsgruppe; Prof. Dr. Lena Steinhoff verantwortete die zweite Befragung 2024.

Bei der Joachim Herz Stiftung bedanken wir uns sehr herzlich für die finanzielle Unterstützung des VHB-Nachwuchsbarometers. Die Stiftung förderte das Projekt mit Sachmitteln zur Finanzierung studentischer bzw. wissenschaftlicher Hilfskräfte.

Ein besonderer Dank gilt schließlich den Hilfskräften Lisa Bohle und Simon Weber für ihre wertvolle und tatkräftige Unterstützung bei der Umsetzung dieses Projekts.