

UniWiND JAHRESTAGUNG 2023

Promotion und Einstieg in die wissenschaftliche Karriere

Chancengerechtigkeit,
Transparenz und
Planbarkeit

27./28. September 2023

Veranstaltung in Kooperation mit der
Technischen Universität Berlin und dem
Center for Junior Scholars (CJS)

UniWiND
GUAT

 TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
BERLIN

CJS Center for
JUNIOR
SCHOLARS

Tagungsort

Technische Universität Berlin
Hauptgebäude
Straße des 17. Juni 135
10623 Berlin

Tagungsorganisation

Franziska Höring und Katja Vollenberg,
UniWiND-Geschäftsstelle
jahrestagung@uniwind.org

Johannes Moes und Sophie Müller-Moewes,
TU Berlin, Center for Junior Scholars (CJS)

Wir bedanken uns bei allen Helferinnen und Helfern, die die Tagung tatkräftig unterstützt haben! Eine Auflistung aller an der Organisation beteiligten Personen finden Sie in der Teilnehmendenliste.

Herausgeber

Universitätsverband zur Qualifizierung
des wissenschaftlichen Nachwuchses in
Deutschland e. V. (UniWiND)
c/o Graduierten-Akademie der
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Johannisstraße 13, 07743 Jena
kontakt@uniwind.org
www.uniwind.org

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

PROGRAMM

Kurzfristige Raumänderungen möglich.
Bitte beachten Sie die Aushänge.

DI 26

11:00–
18:00 Uhr **UniWiND-Gremiensitzungen**
(nicht öffentlich)

18:30 –
21:00 Uhr **Get-Together**
Abendessen auf Selbstzahlerbasis im
„Schleusenkrug“ (Müller-Breslau-Straße 14b,
10623 Berlin)

10:30–
11:00 Uhr **Kaffeepause**

jeweils
11:00–
12:30 Uhr **Parallele Sitzungen**
Beschreibungen ab Seite 16

Raum
H 1012

WS 1
Perspektiven für Postdocs im deutschen Wissenschaftssystem: Kulturwandel durch Struktur- und Personalentwicklung
Dr. Sandra Barth, Universität zu Köln; Dr. Stefanie Herberger, Technische Universität Nürnberg; Dr. Linda Jauch, Universität Hamburg; UniWiND-AG „Postdocs: Struktur- und Personalentwicklung“

MI 27

Tagungsmoderation
Dr. Isabell Lisberg-Haag

08:15–
09:00 Uhr **Anmeldung und Kaffee**

09:00–
09:15 Uhr **Tagungseröffnung**

Begrüßung
Prof. Dr. Michael Bölker, UniWiND-Vorsitzender; Prof. Dr.-Ing. Stephan Völker, Vizepräsident für Forschung und Berufung, Technische Universität Berlin

Grußwort Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Prof. Dr. Sabine Döring, Staatssekretärin im BMBF

09:15–
10:30 Uhr **Eröffnungsvorträge mit anschließender Diskussion**
Audimax

Impulsvortrag I
Mutterschaft und Akademische Karrieren
Prof. Dr. Vera Troeger, Universität Hamburg

Impulsvortrag II
Strategische Verankerung von Chancengerechtigkeit und Diversität an der Universität
Prof. Dr. Sabine Pankuweit, Vizepräsidentin für Chancengleichheit und Karriereentwicklung, Philipps-Universität Marburg

Raum
BH-N 128

WS 2
Wie Graduierteneinrichtungen die mentale Gesundheit in der Promotionsphase unterstützen können: Vorstellung von Beispielen aus der Praxis
Dr. Henrike Becker, Goethe-Universität Frankfurt a. M.; Dr. Hendrik Huthoff, ehemals Friedrich-Schiller-Universität Jena; Dr. Roda Niebergall, Universität Bielefeld; Dr. Nicole Sachmerda-Schulz, iDiv; UniWiND-AG „Mental Health“

Raum
H 2035

WS 3
Inklusive Wissenschaft? Promovieren mit Behinderungen, psychischen Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen
Dr. Jana Bauer und Susanne Groth, Universität zu Köln, UniWiND-AG „Diversitätsaspekte“; Dr. Inga Scharf da Silva, Humboldt-Universität zu Berlin

Raum
H 2036

WS 4
Erstakademiker:innen – soziale Herkunft als Diversitätskategorie in der Nachwuchsförderung
Dr. Ann-Kristin Kolwes, Universität zu Köln; UniWiND-AG „Diversitätsaspekte“

PROGRAMM

Raum
H 3013

WS 5
Karrierewege – Kompatibilitäten – Kulturwandel?
Dr. Nicole Thaller, Goethe-Universität Frankfurt a. M.; Dr. Rebecca Thier-Lange, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg; Tenure-Track-Netzwerk

Raum
H 3007

WS 10
Komponenten gelungener Betreuung – Supervision 2.0
Dr. Helke Hillebrand, Universität Heidelberg; Dr. Claudine Leysinger, Universität Zürich

Raum
H 3008

WS 6
Überarbeitung der UniWiND-Empfehlungen zur Promotion
Dr. Ines Braune, Philipps-Universität Marburg; Dr. Ursula Kessen, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf; Dr. Barbara Witter, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; UniWiND-Task Force „Empfehlungen zur Promotion“

12:30–
14:00 Uhr

Mittagessen

14:00–
17:30 Uhr
Audimax

Barcamp
Ein Barcamp ist ein interaktives Veranstaltungsformat, in dem die inhaltlichen Themen von den Teilnehmenden vor Ort selbst eingebracht und festgelegt werden. Zu diesen Themen erfolgt dann ein offener Austausch in kleineren Gruppen. Jede:r Teilnehmende ist herzlich eingeladen, ein Thema oder eine inhaltliche Frage einzubringen.
Moderation: Dr. Isabell Lisberg-Haag

Raum
H 0110

WS 7
Karriereabsichten und Karrierewege – Einblick in neueste empirische Erkenntnisse
Dr. Kolja Briedis, Nacaps; Dr. Daniela Fiedler, IPN-Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik, Kiel; Dr. Thomas Lösch, Goethe-Universität Frankfurt a. M.

19:00–
21:30 Uhr

Konferenzdinner
in der Eventlocation „Alte Pumpe“, Lützowstraße 42, 10785 Berlin

Raum
H 2037

WS 8
(Post-)Pandemische Herausforderungen an die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Mutterschaft
Dr. Sarah Czerney und Dr. Lena Eckert, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder; Netzwerk „Mutterschaft und Wissenschaft“

Raum
H 2038

WS 9
Synergien und Herausforderungen nachhaltiger Talentförderung im Exzellenzverbund
Elisabeth Nickler, Berlin University Alliance (BUA); Prof. Dr. Sabine Hunke, Humboldt-Universität zu Berlin; Prof. Dr. Annette Mayer, Technische Universität Berlin

PROGRAMM

DO
28

		Raum H 2036	WS 14 Diversitätsgerechte Personalauswahl in der Wissenschaft <i>Dr. Wibke Backhaus und Dr. Melanie Fritscher-Fehr, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg; Tenure-Track-Netzwerk</i>
08:15– 09:00 Uhr	Anmeldung und Kaffee		
jeweils 09:00– 10:30 Uhr	Parallele Sitzungen <i>Beschreibungen ab Seite 19</i>	Raum H 0110	WS 15 Best Practice Session: Angebote zur Förderung von Diversität, Chancengerechtigkeit und Karriereentwicklung <i>Moderation: Johannes Moes, Technische Universität Berlin</i> <i>Beschreibungen ab Seite 22</i>
Raum BH-N 128	WS 11 Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Graduiertenförderung <i>Dr. Britta Korkowsky, Georg-August-Universität Göttingen; Dr. Jana Bauer und Susanne Groth, Universität zu Köln; UniWiND-AG „Diversitätsaspekte“</i>	Raum H 3008	WS 16 Überarbeitung der UniWiND-Empfehlungen zur Promotion (2011) <i>Dr. Gunda Huskoblá, Friedrich-Schiller-Universität Jena; Dr. Anja Soltau, Leuphana Universität Lüneburg; Dr. Stephan Schröder-Köhne, Universität Würzburg; UniWiND-Task Force „Empfehlungen zur Promotion“</i>
Raum H 3007	WS 12 Sind die Erwartungen des deutschen Wissenschaftssystems an Promovierte mit den Voraussetzungen und Kompetenzen internationaler Kandidat:innen kompatibel? <i>Dr. Nicole Thaller, Goethe-Universität Frankfurt a. M.; Dr. Christiane Wüllner, Ruhr-Universität Bochum; Dr. Jörn Benzinger, Ruhr-Universität Bochum; Dr. Adriane Liermann, Universität Potsdam; Dr. Solenne Schwanemann, Leibniz Universität Hannover; Dr. Ursula Justus, Ruhr-Universität Bochum; Tenure-Track-Netzwerk</i>	Raum H 1012	WS 17 Promotionen an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) <i>Prof. i. R. Dr. Stefan Hornbostel; Prof. Dr. Andreas Zaby, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin</i>
Raum H 2038	WS 13 Konfliktberatung an Graduierten-einrichtungen: Inhalte, Ursachen und mögliche Lösungsansätze <i>Dr. Kornelia Ehrlich, Universität Leipzig; Dr. Katharina Ulbrich, Technische Universität Dresden; Dr. Agnes Schindler, Universität Trier; Dr. Meike Huntebrinker, Leibniz Universität Hannover; Dr. Alette Winter, Freie Universität Berlin; UniWiND-Netzwerk Schlichtung</i>	Raum H 3013	WS 18 Chancengleichheit in der Wissenschaft 2023?! <i>Antje Bahník, Sprecherin der Landeskonferenz Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Berliner Hochschulen, Technische Universität Berlin</i>
		Raum H 2035	WS 19 Diversität und (Anti-)Diskriminierung – was hat das mit mir zu tun? Eine Anleitung zur Selbstreflexion <i>Dr. Nina Khan, Universität Potsdam und Lou Herbst, Heinrich-Böll-Stiftung</i>

PROGRAMM

Raum
H 2037

WS 20
Chancengleichheit und Diversität im Förderhandeln der DFG
Margret Heinze, Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

- ▶ Science of Intelligence doctoral program – Exzellenzcluster Sciol
- ▶ Early Career Support – Exzellenzcluster Matters of Activity
- ▶ Einstein Center for Neurosciences Berlin – Exzellenzcluster NeuroCure
- ▶ Berlin School of Economics (BSE)
- ▶ German Scholars Organisation (GSO) – Berlin

10:30–
11:00 Uhr

Kaffeepause

11:00–
12:30 Uhr
Audimax

Podiumsdiskussion
Diversität und Exzellenz in der wissenschaftlichen Karriere – (k)ein Gegensatz?
Prof. Dr. Meike Sophia Baader, Stiftung Universität Hildesheim; Dr. Enno Aufderheide, Alexander von Humboldt-Stiftung; Dr. Johannes Freudenreich, Universität Potsdam; Dr. Jana Bauer, Universität zu Köln; Vincent Michael Gründer, Promovierender an der Universität zu Köln; Moderation: Dr. Isabell Lisberg-Haag
Beschreibungen ab Seite 23

13:30–
17:00 Uhr

Themenbezogene Treffen der UniWiND-AGs und Netzwerke

Raum
H 3013

AG „Mental Health“

Raum
tba

AG „Diversitätsaspekte“

Raum
BH-N 128

Mentoringprogramm „AUFWiND“

12:30–
13:30 Uhr

Mittagessen

Raum
H 2035

Netzwerk „Schlichtung“

Weitere Sitzungen und Netzwerktreffen

13:00–
14:30 Uhr
Raum
tba

Poster-Session mit Beiträgen aus Berlin

- ▶ Center for Junior Scholars (CJS) – TU Berlin
- ▶ Dahlem Research School (DRS) – FU Berlin
- ▶ Humboldt Graduate School (HGS) – HU Berlin
- ▶ Zentraleinrichtung wiss. Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) – TU Berlin
- ▶ Graduate Student Support Program (GSSP) – Berlin University Alliance
- ▶ Postdoc Academy (PA) – Berlin University Alliance
- ▶ Berlin International College of Research and Graduate Training (BIRT) – Exzellenzcluster SCRIPTS
- ▶ BMS Berlin Mathematical School – Exzellenzcluster Math+

Raum
H 2036

Netzwerk „UniKoN-Nachfolge“

Raum
H 3008

Task Force „Empfehlungen zur Promotion“

Raum
H 0110

Netzwerk „Postdocs als Zielgruppe von Graduiertenförderung und Personalentwicklung“ (Postdoc-Netzwerk)

Raum
H 1012

Tenure-Track-Netzwerk

Raum
H 3007

Netzwerk „Gute wissenschaftliche Praxis vermitteln“

13:30–
17:00 Uhr

Vernetzungstreffen für Promovierende (organisiert von Promovierenden)
Beschreibungen ab Seite 23

Raum
H 2037

17:00 Uhr

Ende der Veranstaltung

BETEILIGTE

Dr. Enno Aufderheide

Alexander von Humboldt-Stiftung



Dr. Enno Aufderheide ist seit 2010 Generalsekretär der Alexander von Humboldt-Stiftung. Zuvor bekleidete er leitende Positionen im DLR, beim Wissenschaftsrat, der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max Planck-Gesellschaft. Er war und ist Mitglied nationaler und internationaler Gremien und Autor akademischer wie wissenschaftspolitischer Publikationen. Er studierte Biologie in Bielefeld, Bonn und – als Fulbright-Stipendiat – Boulder, Co, USA und wurde 1988 in Tübingen promoviert.

Prof. Dr. Meike Sophia Baader

Stiftung Universität Hildesheim;
stellv. UniWiND-Vorsitzende



Prof. Dr. Meike Sophia Baader ist Professorin für Allgemeine Erziehungswissenschaft an der Universität Hildesheim. Sie forscht u. a. in den Bereichen Sexualisierte Gewalt, Chancengleichheit, Gender und Diversity. Seit 2017 ist sie Vizepräsidentin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs an der Universität Hildesheim, seit 2021 stellv. Vorstandsvorsitzende von UniWiND.

Dr. Wibke Backhaus

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg;
Tenure Track-Netzwerk



Dr. Wibke Backhaus ist Bereichsleiterin Gender&Diversity in der Abteilung für „Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung“ an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Zuvor war sie als Leiterin des Referats für Gleichstellung und Diversität an der Hochschule Heilbronn tätig. Sie beschäftigt sich seit vielen Jahren mit der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien an deutschen Hochschulen, insbesondere auch mit Blick auf das Thema akademische Karrieren.

Dr. Sandra Barth

Universität zu Köln; UniWiND-AG
„Postdocs: Struktur- und Personalentwicklung“



Dr. Sandra Barth leitet das Personaldezernat der Universität zu Köln, in ihrer Verantwortung liegen unter anderem das Personalmanagement und die Personalentwicklung. Sie hat jahrelange Erfahrung in der Beratung und dem Aufbau von Karriereprogrammen für Wissenschaftler:innen sowie im Personalmanagement an Universitäten. Sie engagiert sich seit mehreren Jahren bei UniWiND und hat zuletzt die UniWiND-AG „Postdocs: Struktur- und Personalentwicklung“ geleitet, deren Publikation aktuell vorliegt.

Dr. Jana Bauer

Universität zu Köln; UniWiND-AG
„Diversitätsaspekte“



Dr. Jana F. Bauer ist Senior Research Fellow am Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln. In ihrer Arbeit verbindet sie Forschung, Lehre und den Transfer in die Praxis und beschäftigt sich unter anderem mit Fragen der Inklusion und gesundheitlichen Prävention im Hochschulkontext. Sie verantwortet die inhaltliche Leitung des bundesweiten BMAS-geförderten Projektes PROMI – Promotion inklusive und ist Mitglied der UniWiND-AGs Diversitätsaspekte in der Nachwuchsförderung und Mental Health in der Promotionsphase.

Dr. Henrike Becker

Goethe-Universität Frankfurt a. M.;
UniWiND-AG „Mental Health“



Dr. Henrike Becker arbeitet seit 2016 im Team der Goethe Research Academy for Early Career Researchers (GRADE) an der Goethe Universität. Durch ihr Doppelstudium in den Naturwissenschaften und den Sozialwissenschaften ist sie in mehreren Bereichen der GRADE involviert. Bei UniWiND ist sie in der AG Mental Health aktiv, sowie innerhalb des Postdoc-Netzwerks.

BETEILIGTE

Dr. Jörn Benzinger

*Ruhr-Universität Bochum, RUB
Research School; Tenure-Track-
Netzwerk*



Jörn Benzinger ist Amerikanist und seit 2008 im universitären Wissenschaftsmanagement im Bereich Internationales aktiv, aktuell an der RUB Research School für Talentakquise und Internationale Mobilität von ECR verantwortlich. Durch die Betreuung von Incoming-Förderlinien, Gestaltung von Workshops und weltweite Besuche von Karrieremessen, steht er im täglichen Austausch mit internationalen Promovierenden und Postdoktorand:innen, die sich für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland interessieren.

Prof. Dr. Michael Bölker

UniWiND-Vorsitzender



Prof. Dr. Michael Bölker war bis 2023 Professor für Genetik am Fachbereich Biologie der Philipps-Universität Marburg. Von 2016–2022 war er Mitglied des Präsidiums der Philipps-Universität Marburg, zunächst als Vizepräsident für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Internationales und von 2019 bis 2022 als Vizepräsident für Forschung und Internationales. Seit 2016 ist Michael Bölker Vorstandsmitglied und seit 2021 Vorsitzender von UniWiND.

Dr. Ines Braune

*Philipps-Universität Marburg,
UniWiND-Task Force „Empfehlungen
zur Promotion“*



Dr. Ines Braune ist Geschäftsführerin der Marburg University Research Academy (MARA) der Philipps-Universität Marburg. Die MARA ist eine universitätsweite und fachübergreifende Einrichtung und bündelt die Angebote zur Förderung von Promovierenden, Postdocs bis zu Tenure-Track-Professor:innen. Sie promovierte in der Arabistik an der Universität Leipzig und forschte als Postdoktorandin am Zentrum für Nah- und Mitteloststudien der Philipps-Universität Marburg und in Marokko.

Dr. Kolja Briedis

Nacaps



Dr. Kolja Briedis ist Diplom-Pädagoge, promovierte an der Carl-von-Ossietzky Universität in Oldenburg und arbeitet bereits seit 2002 am DZHW. Bereits seit 2008 befasst er sich mit der Situation und den Werdegängen junger Forscherinnen und Forscher. Seit 2017 leitet er das Projekt „Nacaps“ (National Academics Panel Study), in dem Promovierende und Promovierte befragt werden und das zahlreiche Themenfelder von den Promotionsbedingungen bis hin zum Verbleib nach dem Promotionsabschluss umfasst.

Dr. Sarah Czerney

*Netzwerk Mutterschaft und
Wissenschaft*



Dr. Sarah Czerney ist Co-Gründerin des Netzwerks Mutterschaft und Wissenschaft. Bis vor Kurzem arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsprojekt FEM POWER am Leibniz-Institut für Neurobiologie in Magdeburg. Sie hat Europäische Medienkultur studiert und an der Goethe-Universität Frankfurt/Main promoviert. Neben der praktischen Gleichstellungsarbeit liegen ihre Schwerpunkte auf feministischer Theorie und Wissenschaftskritik, Mutterschaft und Wissenschaft sowie auf gleichberechtigter Eltern- und feministischer Mutterschaft.

Prof. Dr. Sabine Döring

Staatssekretärin im BMBF



Prof. Dr. Sabine Döring ist seit Februar 2023 Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Zuvor hatte sie seit 2008 den Lehrstuhl für Philosophie mit dem Schwerpunkt Praktische Philosophie (Ethik) an der Eberhard Karls Universität Tübingen inne. 1997 Promotion der Georg-August-Universität Göttingen. Stipendiatin der Studienstiftung des Deutschen Volkes. 2005 Habilitation mit der Arbeit „Gründe und Gefühle. Zur Lösung des Problems der Moral“. Foto: © BMBF

BETEILIGTE

Dr. Lena Eckert

*Europa-Universität Viadrina,
Frankfurt/Oder; Netzwerk Mutter-
schaft und Wissenschaft*



Dr. Lena Eckert ist Genderwissenschaftlerin, Co-Gründerin des Netzwerks Mutterschaft und Wissenschaft und akademische Mitarbeiterin am Zentrum für Lehre und Lernen der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder. Ihre Forschung konzentriert sich auf die Kritik von Macht- und Herrschaftsverhältnissen in Hochschule und Gesellschaft. Sie ist insbesondere interessiert an der Strukturierung von Gesellschaft und Wahrnehmung durch Geschlecht und andere Differenzkategorien und sucht nach emanzipativen Strategien im Wissenschaftsbetrieb. Sie publiziert international zu interdisziplinären Themen der kritischen Gender Studies und versucht immer wieder Aktivismus, Kunst und Wissenschaft zusammenzubringen.

Dr. Johannes Freudenreich

Universität Potsdam



Dr. Johannes Freudenreich ist Geschäftsführer der Potsdam Graduate School, einer zentralen Einrichtung zur Unterstützung und Förderung von Promovierenden und Postdocs an der Universität Potsdam und ihren Partnern. Zuvor koordinierte der promovierte Politikwissenschaftler die Aktivitäten zur Karriereentwicklung von Forschenden in der Helmholtz-Gemeinschaft und war bei der Alexander von Humboldt-Stiftung für die Förderung und Vernetzung von Forschenden aus Süd- und Mittelamerika zuständig.

Dr. Kornelia Ehrlich

*Universität Leipzig; UniWiND-
Netzwerk Schlichtung*



Dr. Kornelia Ehrlich ist seit 2019 Geschäftsführerin der Graduiertenakademie Leipzig (vormals Research Academy Leipzig). Sie studierte Kulturwissenschaften und Hispanistik an den Universitäten Leipzig und Salamanca. Sie wurde 2014 an der Humboldt Universität zu Berlin im Fach Europäische Ethnologie promoviert. Dr. Kornelia Ehrlich ist seit 2016 im Wissenschaftsmanagement tätig, mit Stationen als Project Scout an der TU Dresden und als EU-Referentin an der Universität Leipzig. Sie ist seit 2020 Beiratsmitglied von UniWiND und hat das UniWiND-Netzwerk Schlichtung mit aufgebaut.

Dr. Melanie Fritscher-Fehr

*Albert-Ludwigs-Universität Freiburg;
Tenure-Track-Netzwerk*



Dr. Melanie Fritscher-Fehr ist Leiterin der Abteilung „Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung“ an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Darüber hinaus koordiniert sie gemeinsam mit André Stiegler von der Friedrich-Schiller-Universität Jena das bundesweite Tenure Track-Netzwerk. Sowohl an der Universität als auch im Netzwerk arbeitet sie an der Weiterentwicklung der akademischen Personalstruktur und Personalentwicklung und daran, wie beides diversitätsgerecht ausgestaltet werden kann.

Dr. Daniela Fiedler

*IPN – Leibniz Institut für die
Pädagogik der Naturwissenschaften
und Mathematik, Kiel*



Dr. Daniela Fiedler ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Didaktik der Biologie am IPN Kiel. In ihrer Forschung beschäftigt sie sich mit Einflussfaktoren für das Lehren und Lernen der biologischen Evolution. Seit Sommer 2021 ist sie Koordinatorin der Arbeitsgruppe „Postdoc Survey“ des Leibniz Postdoc Networks. Ziel der Gruppe ist es, Daten über Leibniz-PostDocs zu erheben und bereitzustellen, um Einblick in das Leben und Arbeiten der PostDocs an Leibniz-Instituten zu erlangen.

Susanne Groth

*Universität zu Köln; UniWiND-AG
„Diversitätsaspekte in der Nachwuchsförderung“*



Susanne Groth ist Referentin für Inklusion und arbeitet an der Universität zu Köln im Referat Gender & Diversity Management. Sie verantwortet die Umsetzung des universitätseigenen Aktionsplans Inklusion und die partizipative Entwicklung von Strategien und Maßnahmen mit allen relevanten Stakeholdern. In den Jahren 2014–2022 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in Forschungsprojekten mit dem Schwerpunkt „Inklusive Hochschule und Wissenschaft“ tätig, u. a. im Projekt „Promi – Promotion inklusive“.

BETEILIGTE

Michael Vincent Gründer

Universität zu Köln



Michael Vincent Gründer ist Jurist, Alumnus der Humboldt-Universität zu Berlin und Doktorand an der Universität zu Köln. Er promoviert am Institut für Luft-, Weltraum-, und Cyberrecht zu einem weltraum- und umweltvölkerrechtlichen Thema. Neben seiner Dissertation arbeitet er als Wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Berliner Boutique-Kanzlei Blomstein. Seit Oktober 2022 ist er zudem Promotionsstipendiat der Stiftung der Deutschen Wirtschaft.

Margret Heinze

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)



Margret Heinze arbeitet als Referentin in der Gruppe „Graduiertenkollegs und Karriereförderung“ in der Geschäftsstelle der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Dort liegt ihr Schwerpunkt auf zielgruppenspezifischen Informationsangeboten für Forschende in frühen Karrierephasen. Zudem beteiligt sie sich an der Umsetzung der DFG-Gremienbeschlüsse zur Erweiterung des Themas Chancengleichheit um Diversitätsaspekte und berät im Förderprogramm Graduiertenkollegs zu diesen Themen.

Dr. Stefanie Herberger

Technische Universität Nürnberg;
UniWiND-AG „Postdocs: Struktur- und Personalentwicklung“



Dr. Stefanie Herberger leitet die UTN School of Students and Young Researchers (StaRs) an der neu gegründeten Technischen Universität Nürnberg. Promovierende und Promovierte begleitet sie seit vielen Jahren durch die verschiedenen Karrierephasen sowohl als Coach und Trainerin zu Fragen der Karriereentwicklung als auch als Wissenschaftsmanagerin in administrativen Belangen. Sie ist Mit-Herausgeberin des neuen UniWiND-Bandes 13 „Perspektiven für Postdocs im deutschen Wissenschaftssystem“.

Lou Herbst

Heinrich-Böll-Stiftung



Lou Herbst arbeitet seit 15 Jahren im Bereich Anti-Diskriminierung und Diversität, insbesondere zu Themen wie sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, Schönheitsnormen/Lookismus und Rassismus/Weißsein. Gemeinsam mit Nina Khan gibt Lou Herbst unter dem Namen Khaloh (www.khaloh.de) Workshops und berät Organisationen im Bereich diversitätsorientierter Organisationsentwicklung. Lou bietet außerdem systemische Beratung und Coaching an.

Dr. Helke Hillebrand

Universität Heidelberg



Dr. Helke Hillebrand ist seit 2017 Direktorin der Graduiertenakademie der Universität Heidelberg. Zu ihren wichtigsten Karriereschritten als promovierte Biologin gehören eine Forschungszeit als Akademische Rätin, verschiedene Positionen bei der BASF in Forschung, Technologiemanagement und Finanzkommunikation. In 2008 wechselte sie als Leiterin der Internen Ausbildung an das European Molecular Biology Laboratory (EMBL) und machte ihr dauerhaftes Engagement für die Begleitung junger Karrieren zu ihrem Beruf. Sie befasst sich schwerpunktmäßig mit den Bereichen Betreuung, Karriereorientierung und mentales Wohlergehen.

Prof. i. R. Dr. Stefan Hornbostel



Prof. Dr. Stefan Hornbostel studierte in Göttingen Sozialwissenschaft und spezialisierte sich früh auf die Wissenschaftssoziologie. Zuletzt war er Professor für Wissenschaftsforschung an der Humboldt-Universität, leitete von 2005 bis 2015 das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung und bis 2020 die Abteilung Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik im DZHW. In dieser Zeit entstanden eine Reihe von Studien zu Promovierenden und Post Docs in Deutschland.

Prof. Dr. Sabine Hunke

Humboldt-Universität zu Berlin



Prof. Dr. Sabine Hunke ist seit 2022 Geschäftsführerin der Humboldt Graduate School an der Humboldt-Universität zu Berlin. Als promovierte Mikrobiologin war sie zunächst Postdoktorandin, Habilitandin und Juniorprofessorin, bevor sie ins Wissenschaftsmanagement wechselte. Aus dieser langjährigen Erfahrung als mobile Wissenschaftlerin mit Kindern weiß sie, wie wichtig Begleitung, Vernetzung, Karriereentwicklung und -perspektiven für Promovierende und Promovierte sind.

BETEILIGTE

Dr. Meike Huntebrinker

Leibniz Universität Hannover;
UniWiND-Netzwerk Schlichtung



Dr. Meike Huntebrinker ist promovierte Sprachwissenschaftlerin und leitet als Geschäftsführerin die Graduiertenakademie an der Leibniz Universität Hannover. Dort berät sie Promovierende und Postdocs zu Fragen rund um die Promotion und anschließende Karrierephasen, sowie Fakultäten und Forschende zu strukturierten Promotionen bzw. zur Einrichtung von Promotionsprogrammen und -studiengängen. Zudem koordiniert sie die an der Graduiertenakademie angesiedelte Schiedsstelle für Konflikte in Promotionsverfahren. Foto: © Moritz Küstner

Dr. Linda Jauch

Universität Hamburg;
UniWiND-AG „Postdocs: Struktur- und Personalentwicklung“



Dr. Linda Jauch leitet die Akademischen und Wissenschaftlichen Karrierewege an der Universität Hamburg. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Ausgestaltung von Karrierewegen sowohl im Bereich der Personalstruktur als auch in den unterstützenden Rahmenbedingungen. Linda Jauch hat langjährige Erfahrung in der Unterstützung von Promovierenden und Promovierten. Sie ist Mitglied im UniWiND-Beirat und hat die UniWiND-AG „Postdocs: Struktur- und Personalentwicklung“ geleitet, deren Publikation aktuell vorliegt.

Dr. Gunda Huskobla

Friedrich-Schiller-Universität Jena;
UniWiND-Task Force „Empfehlungen zur Promotion“



Dr. Gunda Huskobla ist Geschäftsführerin der Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Sie verfügt über langjährige Berufserfahrung in der Nachwuchsförderung und arbeitet auf strategischer und operativer Ebene an der Verbesserung der Rahmenbedingungen der Promotions- und Postdocphase. Ihr fachlicher Hintergrund sind die Wirtschaftswissenschaften. Foto: © Anne Günther

Dr. Ursula Justus

Ruhr-Universität Bochum;
Tenure-Track-Netzwerk



Dr. Ursula Justus ist Koordinatorin der RUB Research School. Sie ist für das Qualifikationsprogramm für Promovierende und Postdocs verantwortlich und bietet persönliche Beratung und Karriereberatung für Wissenschaftler:innen auf dem Karriereweg an. Gleichzeitig ist sie Ombudsperson für Promovierende an der RUB. Foto: © Marquard, RUB

Dr. Hendrik Huthoff

ehemals Friedrich-Schiller-Universität Jena; UniWiND-AG „Mental Health“



Dr. Hendrik Huthoff gründete während seiner Tätigkeit als Manager der „Jena School for Microbial Communication“ an der Friedrich-Schiller-Universität Jena das erste Erste-Hilfe-Team für mentale Gesundheit an einer deutschen Universität. Er ist international aktiv, um die Vorteile von MHFA für akademische Institutionen zu kommunizieren und ist auch für den Verein „Irrsinnig Menschlich“ im Einsatz zur Entstigmatisierung von mentalen Gesundheitsproblemen allgemein. Zusammen mit Nicole Sachmerda-Schulz von der Universität Leipzig errichtete er in 2020 die UniWiND-Arbeitsgruppe mentale Gesundheit.

Dr. Ursula Kessen

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf; UniWiND-Task Force „Empfehlungen zur Promotion“



Dr. Ursula Kessen ist Leiterin des Graduiertenzentrums Medizin der Medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (HHU). Dort war sie bereits 2010 für den Aufbau der Medical Research School zuständig, eine Einrichtung zur Förderung und Qualitätssicherung Med. Promotionen. Sie ist regelmäßige Rednerin auf Karrieremessen für Mediziner:innen zum Thema „Erfolgreich promovieren“. In UniWiND war sie Mitglied der AG „Qualitätssicherung Med. Promotionen“ und ist aktuell in der Task Force „UniWiND-Empfehlungen zur Promotion“ aktiv.

BETEILIGTE

Dr. Nina Khan

Universität Potsdam



Dr. Nina Khan arbeitet in verschiedenen Kontexten zu Antidiskriminierung und Diversität, schwerpunktmäßig zu Rassismus, Weißsein und kolonialen Kontinuitäten. Sie ist seit über zehn Jahren freiberuflich als Trainerin in der politischen Bildungsarbeit tätig und hat in Südasiastudien promoviert. Gemeinsam mit Lou Herbst gibt sie unter dem Namen Khaloh (www.khaloh.de) Workshops und berät Organisationen im Bereich diversitätsorientierter Organisationsentwicklung. Nina Khan ist Referentin für Chancengleichheit und Diversity an der Universität Potsdam.

Dr. Ann-Kristin Kolwes

Universität zu Köln; UniWiND-AG
„Diversitätsaspekte“



Dr. Ann-Kristin Kolwes hat an der Universität zu Köln das deutschlandweit einzigartige Programm Erste Generation Promotion Mentoring+ aufgebaut und koordiniert dieses seit 2017. Zudem ist sie Gründungsmitglied des Vereins Erste Generation Promotion e. V., der ebenfalls Promovierende und Promotionsinteressierte mit einem nichtakademischen Familienhintergrund unterstützt und arbeitet als freiberufliche Trainerin. Soziale Herkunft, Bildungs- und Chancengerechtigkeit bilden die Schwerpunkte ihrer Arbeit und sind für sie als Erstakademikerin echte Herzensthemen.

Dr. Britta Korkowsky

Georg-August-Universität Göttingen;
UniWiND-AG „Diversitätsaspekte“



Britta Korkowsky ist Koordinatorin am Göttingen Campus Institut für Dynamik biologischer Netzwerke (CIDBN) und dort unter anderem zuständig für das Promotionsprogramm „Theoretical and Computational Neuroscience“ (PTCN). Nach der Promotion in Slavistik wechselte sie ins Wissenschaftsmanagement und war im Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin Göttingen, an der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) sowie an der Georg-August University School of Science (GAUSS) tätig.

Dr. Claudine Leysinger

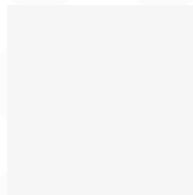
Universität Zürich



Dr. Claudine Leysinger ist Leiterin des Graduate Campus der Universität Zürich (UZH) – einer überfakultären Plattform für Nachwuchsforschende, die sich auf die Förderung von Postdocs und die Verbesserung der Qualität der Doktoratsausbildung an der UZH fokussiert. In dieser Position und als UZH-Delegierte der LERU Policy Group on Doctoral Studies setzt sie sich für die verstärkte Anerkennung und die Professionalisierung der Betreuung von Doktorierenden ein.

Dr. Adriane Liermann

Universität Potsdam;
Tenure-Track-Netzwerk



Dr. Adriane Liermann ist seit 2018 im Team des zentralen Berufungsmanagements der Universität Potsdam tätig und dort schwerpunktmäßig für Tenure Track-Professuren zuständig. Sie ist Mitglied in der Tenure Track-Netzwerk-AG „Die internationale Attraktivität der Tenure Track-Professur“. Sie ist promovierte Astrophysikerin und koordinierte von 2013 bis 2017 die Leibniz-Graduiertenschule für Quantitative Spektroskopie in der Astrophysik.

Dr. Isabell Lisberg-Haag

www.diversity-zaehlt.de



Dr. Isabell Lisberg-Haag ist Inhaberin der Beratungsagentur „Diversity zählt!“. Sie ist Moderatorin, Workshopleiterin, Diversity-Auditorin, Speakerin und als Erstakademikerin mit kritischem Blick auf Privilegien und Ungerechtigkeit ausgestattet. Sie berät Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen und Unternehmen zu den Themen Diversity, Klassismus, Hochschulstrategie und Change Management. Ihr Podcast „Klassenreisen“ verknüpft die Themen soziale Herkunft und Bildung.

Dr. Thomas Lösch

DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation



Dr. Thomas Lösch ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich Forschungsdaten Bildung am DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation. Dort koordiniert er das Forschungsdatenzentrum Bildung und arbeitet zu Open Science in der Bildungsforschung. Seit Sommer 2021 ist er gemeinsam mit Dr. Daniela Fiedler Koordinator der Arbeitsgruppe „PostDoc Survey“ des Leibniz PostDoc Networks.

BETEILIGTE

Dr. Annette Mayer

Technische Universität Berlin



Prof. Dr. Annette Mayer ist Leiterin der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) und Director of Center for Junior Scholars (CJS) an der TU Berlin. Im Berliner Exzellenzverbund, der Berlin University Alliance, engagiert sie sich für die Nachwuchsförderung u. a. im Steering Committee des Objective „Promoting Talent“ und im Council der Postdoc Academy. Sie ist außerdem Studiengangssprecherin im weiterbildenden Masterstudiengang Wissenschaftsmanagement der TU Berlin.

Johannes Moes

Technische Universität Berlin,
Center for Junior Scholars (CJS)



Johannes Moes ist ursprünglich Politikwissenschaftler (FU Berlin), bekennender Promotionsabbrecher (ebd.) und hat am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), der HIS (heute HIS-Institut für Hochschulentwicklung) und der Humboldt-Universität in diversen Wissenschaftsmanagement-Positionen gearbeitet. Seit 2017 ist er an der TU Berlin und leitet heute den Bereich Services Promovierende und Postdocs im CJS. Diese Tagung hat er mit viel Spaß mitorganisiert. Foto: © Ana Popa

Elisabeth Nickler

Berlin University Alliance (BUA)



Elisabeth Nickler leitet den Bereich Promoting Talent im Berliner Exzellenzverbund, der Berlin University Alliance (BUA). Promoting Talent entwickelt und implementiert gemeinsam mit den BUA Partnerinstitutionen Maßnahmen der Karriere- und Kompetenzentwicklung von Early Career – bis hin zu Leading Researchers. Erfolgreich engagiert hat sich Elisabeth Nickler für die Gründung einer Postdoc Academy, die im April 2023 offiziell eröffnet wurde und in 2023 bereits ein vielfältiges Programm anbietet.

Dr. Roda Niebergall

Universität Bielefeld; UniWiND-AG
„Mental Health“



Dr. Roda Niebergall ist promovierte Biologin. Sie hat viele Jahre an Wissenschaftseinrichtungen im In- und Ausland gearbeitet. Aktuell ist sie an der Universität Bielefeld für die Karriereberatung von Nachwuchswissenschaftler:innen zuständig sowie als freiberufliche Trainerin tätig. Daneben engagiert sie sich auf vielfältige Weise in der Nachwuchsförderung, u. a. als Gutachterin für den DAAD, in der UniWiND-AG „Mental Health in der Promotionsphase“ und als Co-Organisatorin von AUFWiND 2.0.

Prof. Dr. Sabine Pankuweit

Philipps-Universität Marburg



Prof. Dr. Sabine Pankuweit ist Vizepräsidentin der Philipps-Universität Marburg und dort zuständig für Chancengleichheit und Karriereentwicklung. Schwerpunkte sind hier die strategische Weiterentwicklung der Universität zur Förderung von Gleichstellung und Diversität in Studium, Lehre und Forschung sowie der persönlichen Qualifikation, wobei auch die Entwicklung von und transparente Kommunikation zu Karrierewegen in der Wissenschaft auch außerhalb der Wissenschaft in den Blick genommen werden. Parallel dazu ist Prof. Pankuweit in der Klinik für Kardiologie als wissenschaftliche Mitarbeiterin für wissenschaftliche Untersuchungen zu entzündlichen Herzmuskelerkrankungen und einer Reihe klinischer Studien zur Herzinsuffizienz verantwortlich.

Dr. Nicole Sachmerda-Schulz

Deutsches Zentrum für integrative
Biodiversitätsforschung (iDiv)
Halle-Jena-Leipzig, UniWiND-AG
„Mental Health“



Dr. Nicole Sachmerda-Schulz ist seit 2017 Koordinatorin der internationalen Graduiertenschule yDiv am Deutschen Zentrum für integrative Biodiversitätsforschung (iDiv) Halle-Jena-Leipzig. Gemeinsam mit Hendrik Huthoff leitet sie seit Anfang 2021 die UniWiND AG „Mental Health in der Promotionsphase“. Sie ist promovierte Soziologin und baute von 2013 bis 2017 das Graduiertenzentrum an der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur (HTWK) Leipzig mit auf.

BETEILIGTE

Dr. Inga Scharf da Silva

Humboldt Universität zu Berlin



Dr. Inga Scharf da Silva ist Kulturanthropologin mit einem Fokus auf sakraler Globalisierung, kritischer Europäisierungsforschung, Anthropologie der Sinne, Archiv und Erinnerungspraxis. Ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Europäische Ethnologie der Humboldt Universität zu Berlin und Kunsthistorikerin am Jüdischen Museum in Berlin. Sie ist Autorin und Bildende Künstlerin mit einem Atelier im Atelierhaus Sigmaringer1art des Berufsverbandes Bildender Künstler seit 2008. Studiums- und Forschungsaufenthalte in Brasilien in Bahia, Pernambuco und São Paulo.

Dr. Agnes Schindler

*Universität Trier, UniWiND-Netzwerk
Schlichtung*



Dr. Agnes Schindler (Medienwissenschaftlerin) ist Geschäftsführerin des Graduiertenzentrums der Universität Trier und Stipendienreferentin. Sie wirkt in vielfältigen Beratungs- und Weiterbildungsangeboten für Promovierende und Postdocs mit (u. a. Wissenschaftliche Exposés, Projektmanagement, GWP, Betreuung) sowie in der Qualitätssicherung des Promotionsprozesses (u. a. Betreuungsvereinbarung) mit. Sie ist Mitglied des Qualitätszirkel Promotion und ausgebildete GWP-Trainerin.

Dr. Solenne Schwanemann

*Leibniz Universität Hannover;
Tenure-Track-Netzwerk*



Dr. Solenne Schwanemann arbeitet seit 2015 im Hochschulbüro für Internationales der Leibniz Universität Hannover. Sie war zunächst für die Betreuung der internationalen Promovierenden zuständig. Seit 2022 hat sie die Leitung des Welcome Centre und Incoming Services übernommen.

Dr. Anja Soltau

*Leuphana Universität Lüneburg;
UniWiND-Task Force „Empfehlungen
zur Promotion“*



Dr. Anja Soltau leitet die Graduate School an der Leuphana Universität seit deren Start in 2008 und bringt seitdem sämtliche Master- und Promotionsprogramme der Fakultäten unter ein verbindendes Dach. Der dafür nötige Innovationsspirit treibt sie bereits seit ihrer Zeit als Projektmanagerin einer internationalen Weiterbildungseinrichtung der Universität Hamburg in den Jahren 2002 bis 2008 an. Sie ist als Geistes- und Wirtschaftswissenschaftlerin mit nebenberuflicher Promotion sowohl von Interdisziplinarität als auch von Karrierewegen „beyond Academia“ fasziniert und überzeugt.

Dr. Nicole Thaller

Goethe-Universität Frankfurt a. M.;
Tenure-Track-Netzwerk



Dr. Nicole Thaller ist Wissenschaftsmanagerin an der Goethe-Universität Frankfurt für strategische Fragen der wissenschaftlichen Karriereentwicklung. Sie hat die Berufsabteilung aufgebaut und geleitet sowie zuvor verschiedene Graduiertenakademien entwickelt. Im Tenure Track-Netzwerk koordiniert sie u. a. die AG zur internationalen Attraktivität der Tenure Track-Professur, ist in der Gruppe zu Kulturwandel aktiv und publiziert gemeinsam mit ihren Kooperationspartner:innen zu aktuellen hochschulpolitischen Themen.

Dr. Rebecca Thier-Lange

*Martin-Luther-Universität Halle-
Wittenberg; Tenure-Track-Netzwerk*



Nach ihrem Studium der Biologie in Kassel, Leipzig, Sankt Petersburg und Canberra promovierte Frau Thier-Lange in 2011 in Gießen. Danach wechselte sie in das Wissenschaftsmanagement. Von 2013 bis 2020 war sie als wissenschaftliche Koordinatorin am Deutschen Zentrum für integrative Biodiversitätsforschung (iDiv) Halle-Jena-Leipzig, tätig. Seit 2020 ist sie Referentin für Strategische Personalentwicklung und Tenure Track-Professuren an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU). Foto: © Iona Dutz

Prof. Dr. Vera E. Troeger

Universität Hamburg



Vera E. Troeger ist Professorin für Vergleichende Politikwissenschaft an der Universität Hamburg und Prodekanin für Studium und Lehre der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Seit Januar 2021 ist sie Chefredakteurin des Journal of Politics. Sie forscht seit vielen Jahren zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den Gründen, weshalb der Frauenanteil in der Wissenschaft umso stärker sinkt, je höher die Qualifikation und Hierarchie sind.

Dr. Katharina Ulbrich

*Technische Universität Dresden;
UniWiND-Netzwerk Schlichtung*



Dr. Katharina Ulbrich ist Soziologin und seit 10 Jahren an der Graduiertenakademie der TU Dresden tätig. Als systemische Coach, Schreibberaterin, Trainerin und Mediatorin hat sie dazu beigetragen ein breites Beratungsangebot für Promovierenden und Postdocs zu etablieren, eine Schreibwerkstatt aufzubauen sowie die GWP-Vermittlung an der TU Dresden zu standardisieren. Themenschwerpunkte ihrer Workshops sind u. a. wissenschaftliches Schreiben, Zeitmanagement, Karriereplanung, GWP und Mental Health.

Dr. Alette Winter

Freie Universität Berlin; UniWiND-Netzwerk Schlichtung



Dr. Alette Winter ist promovierte Chemikerin, Trainerin und systemische Coach und seit 2019 als Koordinatorin des Graduiertenzentrums und des Promotionsprogramms Natural Sciences am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie der Freien Universität Berlin tätig. Ihre Schwerpunkte liegen auf der Beratung zu Themen der Promotion und Postdoc-Phase sowie auf der Entwicklung von bedarfsorientierten Angeboten für Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen.

Dr. Barbara Witter

*Otto-von-Guericke-Universität
Magdeburg; UniWiND-Task Force
„Empfehlungen zur Promotion“*



Dr. Barbara Witter studierte Chemie an der Universität Kiel und wurde an der Universität Hamburg promoviert. Als Wissenschaftlerin war sie in der Umweltforschung an der Schnittfläche von Spurenanalytik und Bodenkunde tätig. Nach einigen Jahren in der Bibliothekswelt arbeitet sie seit 2007 im Wissenschaftsmanagement in Magdeburg und baute an der dortigen Universität die Graduate Academy als Serviceeinrichtung für die Promovierenden und Postdocs des Wissenschaftsstandorts auf.

Dr. Christiane Wüllner

*Ruhr-Universität Bochum;
Tenure-Track-Netzwerk*



Dr. Christiane Wüllner war an der Ruhr-Universität Bochum für die Entwicklung der universitätsweiten Research School bis zur Verstetigung mit verantwortlich. Sie ist Geschäftsführerin der Research School als wissenschaftliche Einrichtung zur Unterstützung von Wissenschaftler:innen auf dem Karriereweg. Sie ist in verschiedenen Beiräten tätig, beteiligt sich aktiv an der Diskussion um strategische Karriereplanung und -bedingungen in der Wissenschaft und ist verantwortlich für das internationale Forschungsmarketing und Talentakquise.

Prof. Dr. Andreas Zaby

*Hochschule für Wirtschaft und Recht
Berlin*



Prof. Dr. Andreas Zaby ist seit 2016 Präsident der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin. Er ist ferner Vorsitzender des Hochschulverbundes UAS7, Sprecher der Gruppe der HAW in der Berliner Landesrektorenkonferenz und Mitglied des Vorstands des DAAD. Er arbeitete zunächst als Strategieberater bei Bain & Company in München und Zürich. Im Anschluss daran war er Finanzvorstand eines biopharmazeutischen Unternehmens mit Standorten in Deutschland und den USA. Er lehrt seit 2008 Internationales Management, Innovations- und Technologiemanagement sowie Entrepreneurship. Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre in Bayreuth und San Diego promovierte er an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, wo er auch wissenschaftlicher Mitarbeiter war.

MI
27

PARALLELE SITZUNGEN

11:00 bis 12:30 Uhr

WS 1

Perspektiven für Postdocs im deutschen Wissenschaftssystem: Kulturwandel durch Struktur- und Personalentwicklung*Dr. Sandra Barth, Universität zu Köln; Dr. Stefanie Herberger, Technische Universität Nürnberg und Dr. Linda Jauch, Universität Hamburg; UniWiND-AG „Postdocs: Struktur- und Personalentwicklung“*

Der akademische Karriereweg Wissenschaft in Deutschland ist auf die Lebenszeitprofessur ausgerichtet. Der Konkurrenzdruck um die Erlangung einer Professur ist durch die drittmittelbedingt gewachsene Anzahl an R1 und R2 Wissenschaftler:innen stärker geworden. Hochschul- und Befristungsrecht begrenzen die Handlungsmöglichkeiten für Hochschulen. Wir stellen unsere Empfehlungen für eine strukturiertere Postdoc-Phase an deutschen Hochschulen vor (neue Publikation: UniWiND Band 13, 2023) und diskutieren mit Ihnen deren Umsetzung.

WS 2

Wie Graduierteneinrichtungen die mentale Gesundheit in der Promotionsphase unterstützen können: Vorstellung von Beispielen aus der Praxis*Dr. Henrike Becker, Goethe-Universität Frankfurt a. M.; Dr. Hendrik Huthoff, ehemals Friedrich-Schiller-Universität Jena; Dr. Roda Niebergall, Universität Bielefeld und Nicole Sachmerda-Schulz, iDiv; UniWiND-AG „Mental Health“*

Zeit- und Konkurrenzdruck, prekäre Beschäftigungssituationen, hohe Anforderungen und Arbeitsbelastung sowie unsichere Karriereperspektiven prägen oftmals die Promotionsphase. Promovierende sind diesen Stressoren über einen längeren Zeitraum ausgesetzt und dies kann sich negativ auf die mentale Gesundheit der Betroffenen auswirken. Im Workshop stellen wir Praxisbeispiele aus den Graduierteneinrichtungen vor, die entwickelt wurden, um die mentale Gesundheit von Promovierenden zu unterstützen. Im Anschluss diskutieren wir gemeinsam, wie ein Kulturwandel hin zu gesünderen Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft erreicht werden könnte.

WS 3

Inklusive Wissenschaft? Promovieren mit Behinderungen, psychischen Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen*Dr. Jana Bauer und Susanne Groth; Universität zu Köln, UniWiND-AG „Diversitätsaspekte“, Dr. Inga Scharf da Silva, Humboldt-Universität zu Berlin*

Die Situation gesundheitlich beeinträchtigter Promovierender wird in Deutschland bisher wenig berücksichtigt, nicht zuletzt, weil viele Beeinträchtigungen (zunächst) unsichtbar sind. Was wissen wir über diese Personengruppe? Welchen Herausforderungen begegnet sie? Welche Unterstützungsstrukturen und Informationsmöglichkeiten gibt es? Wie können Graduierteneinrichtungen Angebote inklusiver gestalten? Neben Inputs bietet der Workshop Raum für Erfahrungsaustausch.

PARALLELE SITZUNGEN

11:00 bis 12:30 Uhr

MI
27

WS 4

Erstakademiker:innen – soziale Herkunft als Diversitätskategorie in der Nachwuchsförderung

Dr. Ann-Kristin Kolwes, Universität zu Köln; UniWiND-AG „Diversitätsaspekte“

Seit 2017 bietet die Universität zu Köln das Programm Erste Generation Promotion Mentoring + für Erstakademiker:innen an. Basierend auf diesen Erfahrungen wird es im Workshop darum gehen, wie Universitäten Wissenschaftler:innen der ersten Generation in Qualifizierungsphasen bestmöglich unterstützen können. Teilnehmende sollen Impulse bekommen, um passgenaue Angebote für die eigene Institution zu entwickeln.

WS 5

Karrierewege – Kompatibilitäten – Kulturwandel?

Dr. Nicole Thaller, Goethe-Universität Frankfurt a. M. und Dr. Rebecca Thier-Lange, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg; Tenure Track-Netzwerk

Durch die #IchBinHanna-Debatte, WissZeitVG, WisNa-Programm etc. sind wissenschaftliche Karrierewege in den Fokus der hochschulpolitischen Diskussion gerückt. An den Hochschulen wird intensiv über die Ausgestaltung von Karrierewegen diskutiert. Doch, über welche Karrierewege sprechen wir? Inwieweit sind diese verschiedenen (Zugangs-)Wege miteinander kompatibel? Welche institutionellen Logiken werden jeweils berührt und welche Kultur angesprochen?

WS 6

Überarbeitung der UniWiND-Empfehlungen zur Promotion

Dr. Ines Braune, Philipps-Universität Marburg, Dr. Ursula Kessen, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und Dr. Barbara Witter, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg; UniWiND-Task Force „Empfehlungen zur Promotion“

In diesem Workshop ist Ihre Expertise gefragt. UniWiND hat 2011 Empfehlungen zur Promotion und ihren Rahmenbedingungen formuliert. Angesichts der aktuellen Umbrüche und Entwicklungen im Wissenschaftssystem (WissZeitVG, Tenure Track, Betreuung, etc.) ist eine Aktualisierung des UniWiND-Papiers dringend erforderlich. Welche der Empfehlungen sind aus Ihrer Sicht immer noch aktuell? Welche Themen sind hinzugekommen und sollten unbedingt mit aufgenommen werden?

WS 7

Karriereabsichten und Karrierewege – Einblick in neueste empirische Erkenntnisse

Dr. Kolja Briedis, Nacaps; Dr. Daniela Fiedler, IPN-Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik, Kiel und Dr. Thomas Lösch, Goethe-Universität Frankfurt a. M., Autor:innen des Leibniz Postdoc Survey

Welche Karriereabsichten verfolgen Promovierende und Postdocs? Was brauchen sie auf ihren Karrierewegen? Wann gibt es Orientierungsbedarf, insb. angesichts der aktuellen Debatten um die wissenschaftliche Karriere? Dieser Programmteil gibt aufschlussreiche Einblicke in die Ergebnisse der National Academics Panel Study (Nacaps) und des Leibniz Postdoc Survey.

MI
27

PARALLELE SITZUNGEN

11:00 bis 12:30 Uhr

WS 8

(Post-)Pandemische Herausforderungen an die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Mutterschaft*Dr. Sarah Czerney und Dr. Lena Eckert, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt Oder; Netzwerk „Mutterschaft und Wissenschaft“*

Die Corona-Pandemie ließ deutlich zu Tage treten, was auch vorher schon sichtbar war: Von Geschlechtergerechtigkeit oder Vereinbarkeit in der Wissenschaft sind wir weit entfernt. Die Auswirkungen von COVID-19 wurden und werden auf den Schultern von Müttern ausgegossen. Im Workshop wollen wir die Unvereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft diskutieren und Lösungsvorschläge sammeln.

WS 10

Komponenten gelungener Betreuung – Supervision 2.0*Dr. Helke Hillebrand, Universität Heidelberg und Dr. Claudine Leysinger, Universität Zürich; Autor:innen des LERU Papers*

In diesem interaktiven Workshop geht es um erfolgreiche Betreuung und Supervision von Early Career Researchers (ECR). Grundlage hierfür bildet das von der League of European Research Universities (LERU) veröffentlichte Paper „LERU’s view on holistic doctoral supervision“. Wir werden uns damit beschäftigen, wie eine ganzheitliche Betreuung aussehen kann, die nicht nur die fachlichen Aspekte, sondern auch die persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Betreuten berücksichtigt.

WS 9

Synergien und Herausforderungen nachhaltiger Talentförderung im Exzellenzverbund*Elisabeth Nickler, Berlin University Alliance (BUA); Prof. Dr. Sabine Hunke, Humboldt-Universität zu Berlin und Prof. Dr. Annette Mayer, Technische Universität Berlin*

Mit der Postdoc Academy schließt die Berlin University Alliance die bislang bestehende Lücke zwischen der Förderung der Early Career Researcher durch das Graduate Studies Support Programm und jener der Professor:innen in der Berlin Leadership Academy. Der Workshop möchte Teilnehmer:innen Einblick in Chancen und Mehrwert einer überinstitutionellen Talentförderung geben und dafür sowohl Synergieeffekte als auch Aufwand diskutieren.



PARALLELE SITZUNGEN

09:00 bis 10:30 Uhr

DO
28

WS 11

Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Graduiertenförderung

Dr. Britta Korkowsky, Georg-August-Universität Göttingen, Dr. Jana Bauer und Susanne Groth, Universität zu Köln; UniWiND-AG „Diversitätsaspekte“

Seit 2019 beschäftigt sich die UniWiND-AG „Diversitätsaspekte in der Nachwuchsförderung“ mit dem Zusammenspiel zwischen verschiedenen Diversitätsaspekten bzw. deren Intersektionalität und den Rahmenbedingungen und Anforderungen wissenschaftlicher Qualifizierungsphasen. Im Workshop stellen wir die Handreichung vor, die aus dieser Arbeit entstanden ist. Sie soll Orientierung für eine diversitätssensible Begleitung von Wissenschaftler:innen in Qualifizierungsphasen bieten

WS 12

Sind die Erwartungen des deutschen Wissenschaftssystems an Promovierte mit den Voraussetzungen und Kompetenzen internationaler Kandidat:innen kompatibel?

Dr. Nicole Thaller, Goethe-Universität Frankfurt a. M., Dr. Christiane Wüllner, Ruhr-Universität Bochum; Dr. Jörn Benzinger, Ruhr-Universität Bochum; Dr. Adriane Liermann, Universität Potsdam; Dr. Solenne Schwanemann, Leibniz Universität Hannover und Dr. Ursula Justus, Ruhr-Universität Bochum; Tenure-Track-Netzwerk

Gemeinsam möchten wir im Workshop die spezifischen Anforderungen und Erwartungen des deutschen Wissenschaftssystems analysieren und ein Kompetenzprofil erarbeiten. Dieses wollen wir mit exemplarischen CVs dieser Karrierephase aus unterschiedlichen Ländern abgleichen, um Antworten darauf zu finden, wie damit umgegangen und zudem eine Awareness für internationale Kompetenzprofile geschaffen werden kann.

WS 13

Konfliktberatung an Graduierteneinrichtungen: Inhalte, Ursachen und mögliche Lösungsansätze

Dr. Kornelia Ehrlich, Universität Leipzig; Dr. Katharina Ulbrich, Technische Universität Dresden; Dr. Agnes Schindler, Universität Trier; Dr. Meike Huntebrinker, Leibniz Universität Hannover und Dr. Alette Winter, Freie Universität Berlin; UniWiND-Netzwerk „Schlichtung“

Mitarbeitende von Graduierteneinrichtungen werden regelmäßig zu Konflikten angefragt, die im Kontext von Promotion bzw. des Postdoc entstehen – unabhängig davon, ob sie formell dazu beraten bzw. Schlichtungsämter o. Ä. innehaben. Im UniWiND-Netzwerk „Schlichtung“ haben wir im Laufe des vergangenen Jahres typische Konfliktfälle gesammelt, die regelmäßig an unseren Einrichtungen an uns herangetragen werden. Ausgehend davon haben wir Überlegungen zu Ursachen, Konsequenzen und möglichen Handlungsoptionen für Mitarbeitende von Graduierteneinrichtungen, z. T. in Zusammenarbeit mit anderen Gremien und Anlaufstellen der jeweiligen Institution, zusammengetragen. Diese Ergebnisse möchten wir im Rahmen des Workshops vorstellen, mit den Teilnehmer:innen diskutieren und mögliche weitere Handlungsoptionen besprechen.

19

DO
28

PARALLELE SITZUNGEN

09:00 bis 10:30 Uhr

WS 14

Diversitätsgerechte Personalauswahl in der Wissenschaft*Dr. Wibke Backhaus und Dr. Melanie Fritscher-Fehr; Albert-Ludwigs-Universität Freiburg; Tenure-Track-Netzwerk*

Personalauswahlprozessen und -verfahren kommt eine entscheidende Funktion im Zugang zur Promotion und zum akademischen Karrierewegsystem insgesamt zu und sie sind zentral für eine diversitätsorientierte Universitätskultur. Im Workshop wollen wir der Frage nachgehen, an welchen Stellen eines Personalauswahlprozesses diversitätssensible Maßnahmen berücksichtigt werden können und sollten, um diskriminierungsfreie Anforderungsprofile, Stellenausschreibungen und Einstellungsprozesse zu entwickeln und diversitätssensibel zu rekrutieren.

WS 15

Best Practice Session: Angebote zur Förderung von Diversität, Chancengerechtigkeit und Karriereentwicklung*Moderation: Johannes Moes, Technische Universität Berlin*

Für diesen Programmteil suchen wir Best Practices Ihrer Einrichtungen! Mit der Anmeldung zur Tagung können Sie einen eigenen Beitrag einreichen und in max. 5 Minuten ein Angebot Ihrer Einrichtung vorstellen. Wir suchen Unterstützungsangebote für Promovierende und Postdocs zu den Themenaspekten der Tagung: Diversität, Chancengerechtigkeit und/oder Transparenz/Planbarkeit akademischer Karrierewege.

Weitere Informationen auf Seite 22.

WS 16

Überarbeitung der UniWiND-Empfehlungen zur Promotion (2011)*Dr. Gunda Huskobla, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Dr. Anja Soltau, Leuphana Universität Lüneburg und Dr. Stephan Schröder-Köhne, Universität Würzburg; UniWiND-Task Force „Empfehlungen zur Promotion“*

Muss Betreuung und Bewertung einer Dissertation getrennt werden? Darf eine Promotion nur mit vorliegender Finanzierung begonnen werden? Ist „strukturierte Promotion“ betreutes Forschen oder eine notwendige Qualitätssicherung der Promotionsphase? Wir möchten Ihre Perspektiven kennenlernen und Impulse für die Formulierung von klaren und zukunftsweisenden neuen UniWiND-Empfehlungen zur Promotion erhalten.

WS 17

Promotionen an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs)*Prof. i. R. Dr. Stefan Hornbostel; Prof. Dr. Andreas Zaby, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin*

In Anbetracht aktueller Entwicklungen wird sich der Workshop der Frage widmen, inwieweit an HAWs Promotionen „eines neuen Typs“ entstehen: nämlich Promotionen mit einem Fokus auf anwendungsorientierter Forschung und unter stärkerer Einbeziehung externer Einrichtungen. Diese neue Art der Promotion bietet Chancen, aber auch Herausforderungen, und wird in Zukunft auch einen Einfluss auf akademische Karrierewege an HAWs haben.

PARALLELE SITZUNGEN

09:00 bis 10:30 Uhr

DO
28

WS 18

Chancengleichheit in der Wissenschaft 2023?!

Antje Bahnik, Sprecherin der Landeskonferenz Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Berliner Hochschulen, Technische Universität Berlin

Obwohl in Deutschland 45 % der Promotionen von Frauen abgeschossen werden, beläuft sich der Frauenanteil unter den Professuren nur auf 26 % Prozent. Insbesondere nach der Promotion verlassen zu viele Frauen den wissenschaftlichen Karriereweg. Wir wollen im Workshop einen Blick auf die strukturellen Barrieren für Frauen in der Wissenschaft werfen, Rahmenbedingungen für erfolgreiche Wissenschaftskarrieren diskutieren und Best Practice austauschen.

WS 20

Chancengleichheit und Diversität im Förderhandeln der DFG

Margret Heinze, Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Der Workshop thematisiert unter anderem folgende Fragen: Warum fördert die DFG Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft? Was sind die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards? Wie fördert die DFG Chancengleichheit in der Wissenschaft? Welche Maßnahmen gibt es konkret in den Förderverfahren der DFG?

WS 19

Diversität und (Anti-)Diskriminierung – was hat das mit mir zu tun? Eine Anleitung zur Selbstreflexion

Dr. Nina Khan, Universität Potsdam und Lou Herbst, Heinrich-Böll-Stiftung

Wie kann ich möglichst diskriminierungssensibel in der Arbeit mit Promovierenden agieren? Um das zu herauszufinden, braucht es zunächst Vorwissen und Selbstreflexion: Was ist Diskriminierung, wie bin ich selber gesellschaftlich positioniert, wo verfüge ich über Privilegien und wo werde ich benachteiligt? Der Workshop lädt mit partizipativen Übungen dazu ein.

21

**DO
28**

BEST PRACTICE

Best Practice Session: Angebote zur Förderung von Diversität, Chancengerechtigkeit und Karriereentwicklung

**09:00 bis
10:30 Uhr**

BEST PRACTICE 1

Aktionstag „Internationaler Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft“

Maren Weissig (Promovierende), Technische Universität Dresden

BEST PRACTICE 6

Das ProfKarriere-Projekt im Programm „FH-Personal“

Dr. Katharina Maak-Castro, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

BEST PRACTICE 2

Strukturierte proaktive Beratungsansprache im Karriereverlauf

Dr. Hannah Schürenberg-Frosch, FernUniversität in Hagen

BEST PRACTICE 7

To Be Honest (tbh): Career Real Talk for Researchers

Dr. Birte Seffert, German Scholars Organisation e. V.

BEST PRACTICE 3

Der Beitrag des „Graduate Studies Support Program“ zu Chancengleichheit und Karriereentwicklung

Dr. Meike Haken, Berlin University Alliance

BEST PRACTICE 8

Verbleibstudie über promovierte Frauen (und Männer) der TU Berlin

Dr. Simone Bartsch, TU Berlin, Center for Junior Scholars

BEST PRACTICE 4

Verbundprogramm DiGiTal zur Stärkung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur

Bernadette Boddin, TU Berlin / Netzwerk Berliner Hochschulen

BEST PRACTICE 9

Online Tools für Karriereentwicklung und Nachverfolgung von Karrierewegen

Dr. Barbara Janssens, Deutsches Krebsforschungszentrum in der Helmholtz-Gemeinschaft

BEST PRACTICE 5

ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre

Dr. Antje Dallmann, TU / FU / HU Berlin, ProFiL-Programm

WEITERE SITZUNGEN

DO
28

11:00 bis 12:30 Uhr

13:30 bis 17:00 Uhr

PODIUMSDISKUSSION

Diversität und Exzellenz in der wissenschaftlichen Karriere – (k)ein Gegensatz?

Prof. Dr. Meike Sophia Baader, Stiftung Universität Hildesheim; Dr. Enno Aufderheide, Alexander von Humboldt-Stiftung; Dr. Johannes Freudenreich, Universität Potsdam; Dr. Jana Bauer, Universität zu Köln; Michael Vincent Gründer, Promovierender an der Universität zu Köln; Moderation: Dr. Isabell Lisberg-Haag

Mit der Promotion beginnt der Weg in einen wissenschaftlichen Beruf – innerhalb oder außerhalb der Universität. Doch: wer promoviert überhaupt und wer macht danach weiter Karriere in der Wissenschaft? Menschen mit Beeinträchtigungen, solche aus nicht-akademischen Elternhäusern oder mit Migrationserfahrung sowie viele derjenigen, die Care-Aufgaben übernehmen, leiden unter dem Idealbild des/der allzeit verfügbaren Wissenschaftlers/in: zeitlich und örtlich flexibel und auch finanziell möglichst nicht abhängig von einer ausreichenden Bezahlung. Was brauchen Promovierende und Wissenschaftler:innen in frühen Karrierephasen? Was können Hochschulleitungen und Förderinstitutionen tun, um mehr Diversität zu ermöglichen und damit auch Exzellenz in der wissenschaftlichen Karriere zu fördern? Welche Stellschrauben können/sollten gedreht werden, ohne andere Gruppen zu benachteiligen?

VERNETZUNGSTREFFEN

Vernetzungstreffen für Promovierende *organisiert von Promovierenden*

Wie genau sehen für uns Promovierende eigentlich ein ideales Promotionsverhältnis und optimale Arbeitsbedingungen aus? Was wollen wir als Promovierendennetzwerk langfristig erreichen? Lasst uns darüber reden und lebhaft diskutieren, um anhand dessen einen genaueren gemeinsamen langfristigen Kurs anzusteuern. Das Ziel des Workshops ist es, gemeinsam eine Strategiepyramide für uns Promovierendenvertretungen, unser Netzwerk zu skizzieren und so einen Grundstein für eine gemeinsame Strategieentwicklung zu setzen. Aus der Vision, der Idealvorstellung, wollen wir dann zunehmend konkretere Zielsetzungen ableiten – bis hin zu mittelfristigen strategischen Zielen und Aktionen.

23

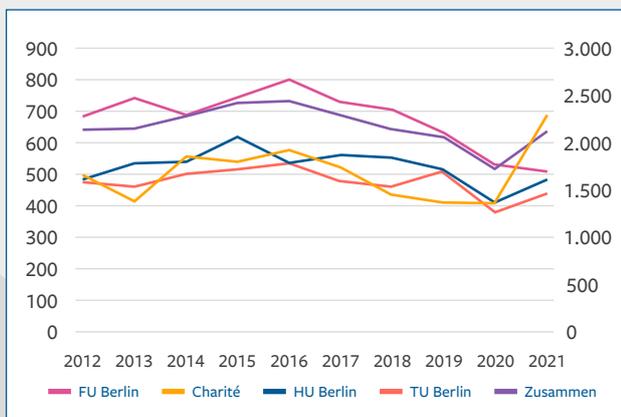
TU Berlin und Berlin University Alliance – die Gastgeberinnen stellen sich vor

Die Technische Universität Berlin und ihre Partnerinnen im Exzellenzverbund der „Berlin University Alliance“ (BUA) freuen sich, die Mitglieder des UniWiND-Verbandes zur Tagung 2023 begrüßen zu können. Wir hoffen, Sie nehmen aus Berlin viele spannende Eindrücke und Anregungen für Ihre Arbeit mit nach Hause!

An den vier Partneereinrichtungen der BUA, der Freien Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin, der Technischen Universität Berlin und der Charité – Universitätsmedizin Berlin wurden in den Jahren von 2012 bis 2021 (außer im Coronajahr 2020) jeweils mehr als 2.000 Promotions pro Jahr abgeschlossen – das entspricht etwa sieben Prozent aller Promotions in Deutschland. Jedoch ist die Zahl seit 2016 tendenziell rückläufig. An der TU Berlin glaubten wir zuerst, ein „Corona-Gap“ zu beobachten, aber da die Promotionszahlen auch 2022 keinen Ausgleichseffekt nachgeholter Promotions zeigen, kann man mit dem bundesweiten Trend feststellen, dass alle Wissenschaftsstandorte in Deutschland – angesichts der demografischen Entwicklung – mit einem Mangel an Promotionsnachfrage werden rechnen müssen. Vor diesem Hintergrund ist das Thema der Tagung auch für Berlin als Wissenschaftsstandort in der Tat drängend: Wie können Promotion und wissenschaftliche Karriere unter dem demografischen Druck attraktiv bleiben?

Berliner Promotions: ein Corona-Gap?

Da es auch im zweiten Jahr nach den Lockdowns keine „Aufhol-Promotionen“ gibt, sind auch die Berliner Universitäten vom langsamen Sinken der bundesweiten Promotionszahlen betroffen (Quelle: Stat. Bundesamt, Hauptserie, Bestand 50101; eigene Berechnungen).

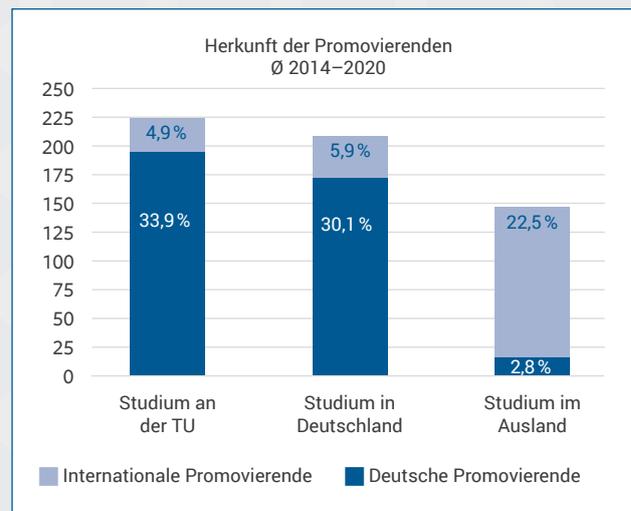


Seit 2017 sind alle Universitäten zur Erfassung der Promovierenden verpflichtet, und wir an der TU Berlin versuchen, die in der eigens entwickelten

„Promovierendendatenbank“ (PDB) gesammelten Daten auch für das Qualitätsmanagement unserer Universität auszuwerten. Dem Rat des Center for Junior Scholars der TU Berlin (CJS) haben wir präsentiert, dass zwar weiterhin die meisten der neuen Promovierenden vorher schon an der TU Berlin studiert haben, aber fast ebenso viele von anderen Hochschulen in Deutschland kommen.

Herkunft der Promovierenden der TU Berlin

Neue Promovierende haben zu knapp 40 Prozent schon vorher an der TU Berlin studiert, etwas mehr als 35 Prozent an einer anderen deutschen Universität – und gut 25 Prozent im Ausland. Die internationalen Promovierenden machen insgesamt ein Drittel der Promovierenden aus und wiederum ein Drittel von ihnen hat bereits in Deutschland bzw. an der TU studiert (Quelle: Promovierenden-Datenbank TU Berlin, eigene Berechnungen).



Das für eine Technische Universität eher erwartbare Drittel der Promovierenden mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit kommt zwar überwiegend direkt aus dem Ausland, ein beträchtlicher Teil aber auch erst nach einem Studium hierzulande. Wie auch an anderen Universitäten bilden laut unserer Datenbank die Chines*innen die größte Gruppe unter den internationalen Promovierenden (189 von 1.234), gefolgt von den 56 Iraner*innen.

Der Anteil internationaler Promovierender ist in strukturierten Promotionsprogrammen, wie auch anderswo in Deutschland, höher als in der Individualpromotion, zum Beispiel bei haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Lehrverpflichtung. Die Programme haben oft eine höhere internationale Sichtbarkeit; im Portal www.doctoral-programs.de sind über

100 Promotionsprogramme eingetragen und erzeugen damit eine hohe Anziehungskraft. Unter ihnen ist die gemeinsame „Berlin Mathematical School“, die seit 2006 exzellenzgefördert wird, eine der ältesten und größten.

Die Berlin Mathematical School wird sich im „Berlin Raum“ am Donnerstag der Tagung (28.9.) ebenso vorstellen wie andere Promotionsprogramme der insgesamt sieben Berliner Exzellenzcluster – neben weiteren Einrichtungen aus Berlin, die Interessantes zum Tagungsthema beitragen können, wie etwa die Nachwuchsförderung des Exzellenzclusters NeuroCure zusammen mit dem Einstein Zentrum für Neurowissenschaften, oder der berlinweiten „Berlin School of Economics“.

Für den Exzellenzverbund der BUA ist „Promoting Talent“, also die Förderung von Promovierenden bis hin zu den Tenure Track Professor*innen, eines der fünf zentralen „Objectives“. Dabei richtet sich das „Graduate Studies Support Program“ GSSP an die Promovierenden, sowie die „Berlin Leadership Academy“ an die Professor*innen – und seit diesem Jahr schließt die neue, übergreifende „Postdoc Academy“ auch die Lücke dazwischen und bietet den Postdocs Trainings und Vernetzung. Wir würden freuen, Sie im Workshop 9 begrüßen zu dürfen, um Ihnen die genaue Struktur und die Herausforderungen der Zusammenarbeit im Verbund zu erläutern!

Die Angebote der BUA im Bereich „Promoting Talent“
Für jede Karrierestufe maßgeschneiderte Programme – Trainings, Mentoring und Beratungsangebote ergänzen sich zur optimalen Karriereförderung (Quelle: www.berlin-university-alliance.de).



Zum Glück wird bei der Karriereförderung heute nicht mehr die Professur als einzig mögliches Qualifizierungsziel gesehen und eine Zukunft im privaten Sektor oder der Zivilgesellschaft allenfalls als „Plan B“ zugelassen. Unser Anspruch ist, auch für diese Karrieren Menschen in der Forschung zu qualifizieren, die wichtige Kompetenzen dorthin übertragen, um von dort aus die gesellschaftlichen Herausforderungen von globaler Bedeutung zu fokussieren (diese „Grand Challenges“ sind als erstes

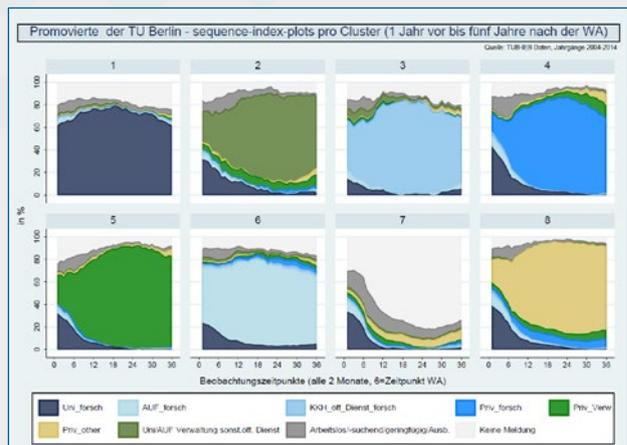


Die „Rosa Röhre“ der TU Berlin, oder korrekt: den Umlauf-tank 2 des Fachgebietes „Dynamik Maritimer Systeme“ können Sie beim Besuch des „Schleusenkrugs“ am Dienstag nicht übersehen. © Oana Popa-Costea

Ziel der BUA formuliert). An der TU Berlin haben wir das Glück, unsere Daten der Promovierten der Jahre 2000 bis 2020 mit den Angaben der Sozialversicherungen zu deren Erwerbsverläufen beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) anonymisiert zusammenführen zu können. Dies ermöglicht uns spannende Einblicke in typische Erwerbsmuster und Tätigkeitsfelder. Neben Veröffentlichungen in Fachzeitschriften ist das Ziel, den Promovierenden der TU Berlin (und möglicherweise später der BUA) eine genaue Vorstellung ihrer Möglichkeiten auch außerhalb des Wissenschaftssystems zu vermitteln.

Sequenzanalyse der TU-Promovierten

Von den 9.094 Promovierten der TU Berlin der Jahre 2000 bis 2020 wurden für über 80 Prozent Angaben zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung am IAB gefunden, so dass sich die Erwerbsverläufe rekonstruieren und gruppieren lassen. Die hier gezeigten acht typischen Übergangsmuster bis fünf Jahre nach der Promotion sind nicht gleich verteilt in der Grundgesamtheit. Die Cluster 4, 5 und 8 mit Übergängen in unterschiedliche Bereiche des privaten Sektors (Forschung, Administration und Andere) machen zusammen knapp 50 % aus, während nur 30% in der (außer-) universitären Forschung bleiben (Cluster 1, 3, 6), davon wiederum die Hälfte an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Quelle: Promovierten-Verbleibsstudie TU Berlin, eigene Berechnungen).





Wenn Sie im Park Inn auf dem Alexanderplatz untergekommen sind, können Sie abends vielleicht noch einmal zum Charité-Hochhaus rüberwinken, das übrigens drei Häuser neben der Humboldt Graduate School steht. Einige Promovierende sind sicher noch wach. © Charité | Wiebke Peitz

Die Standards der Promotion stehen ebenfalls auf der Agenda der diesjährigen Tagung. Hier könnte die Ordnung der Charité aus dem Jahr 2022 Anregungen für die nächste Überarbeitung der Promotionsordnungen an Ihrer Universität geben, da hier Standards für PhD/MD gesetzt wurden, die nicht oft zu finden sind. So sind beispielsweise zwei bis drei Betreuer*innen Pflicht, ebenso wie eine Promotionsvereinbarung und die Durchführung regelmäßiger Betreuungsgespräche. Zudem dürfen nicht mehr als zehn Doktorand*innen gleichzeitig betreut werden. Neu in der Promotionsordnung der Charité ist auch, dass Promovierende Kurse im Umfang von 30 ECTS belegen müssen, darunter einen Kurs zur guten wissenschaftlichen Praxis. Dissertationen werden grundsätzlich auf Plagiate überprüft.

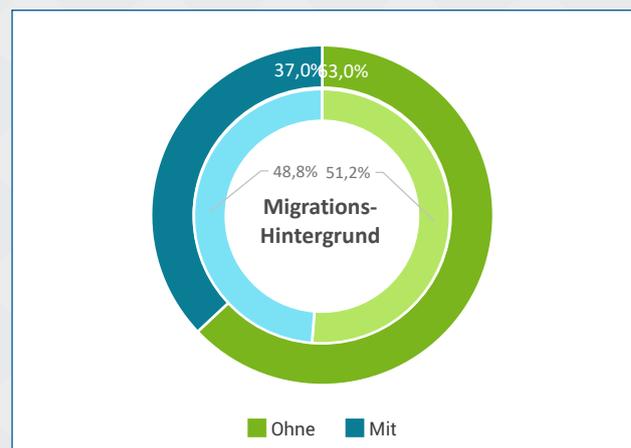
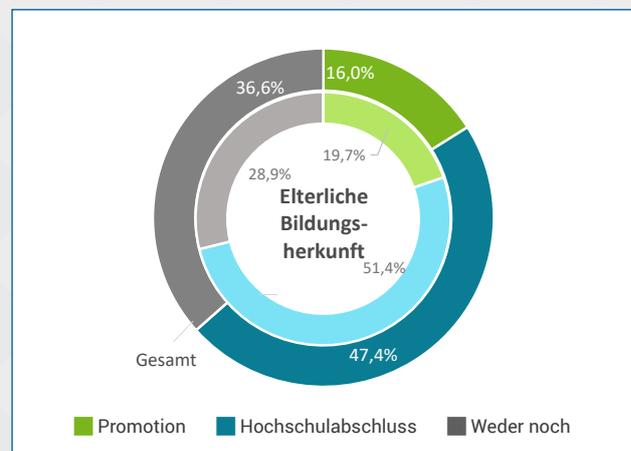


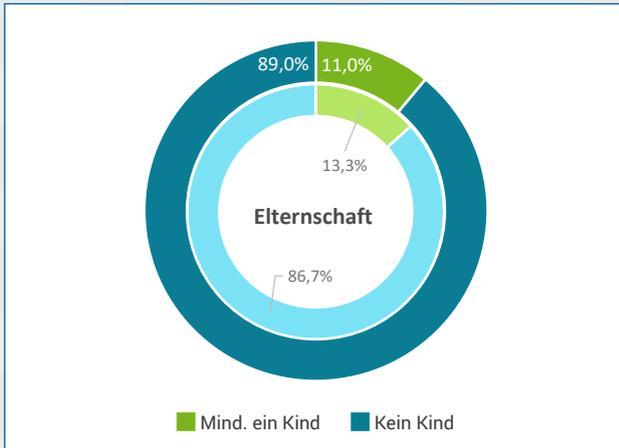
Unverzichtbar für den Wissenschaftsstandort Berlin und die Berlin University Alliance sind auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Als „Berlin Research 50“ (BR50) haben sich die meisten Berliner Einrichtungen der Max-Planck-

und Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz- und der Leibniz-Gemeinschaft sowie die Ressortforschungsinstitute des Bundes vernetzt und sind ein starker Partner der Universitäten auch bei der Förderung von Promovierenden und Postdocs. Hier setzt ein Projekt der Dahlem Research School an, das zum Ziel hat, genaueres

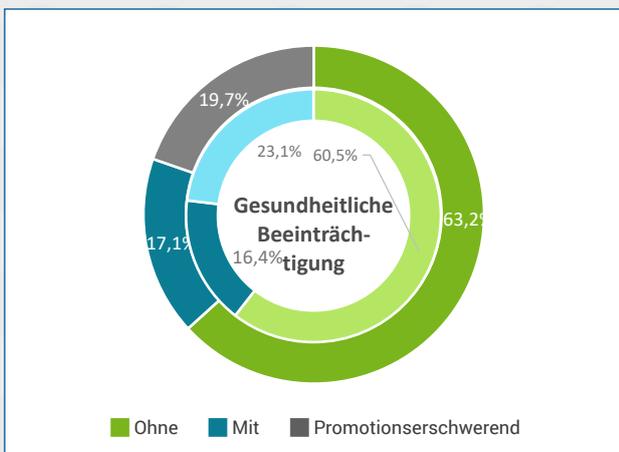
Wissen über die Promovierenden der Freien Universität Berlin zu erlangen, die an einer der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Berlin oder Brandenburg arbeiten. Viele der außeruniversitären Institute haben eigene Graduiertenprogramme oder „Graduate Schools“ eingerichtet, in denen Promovierende betreut werden. Doch die Fachbereiche der Freien Universität kennen weder die Zahl derjenigen, die gewissermaßen „außer Haus“ promovieren noch wissen sie, unter welchen Bedingungen dies geschieht. Das Projekt der DRS soll darum auch dazu führen, zusammen mit den Fachbereichen sicherzustellen, dass die im Projekt gewonnen Informationen in Zukunft kontinuierlich und verlässlich aktualisiert werden können.

Nicht nur im Hinblick auf das Tagungsthema interessiert uns an den Berliner Graduiertenzentren, wie es um die Diversität der Promovierenden bestellt ist. Die Geschlechterverteilung und die Nationalität erfassen wir selbstverständlich als Merkmale, aber Aspekte wie der Bildungs- oder Migrationshintergrund werden bisher nicht berücksichtigt. Daher freuen wir uns, dass alle BUA-Partnerinnen an der letzten Nacaps-Befragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) teilgenommen haben, aus der uns in einer Vorauswertung die Angaben zu Elternschaft, gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie dem Migrations- und Bildungshintergrund zusammengefasst wurden.





Auch bei Promovierenden beliebt: das Jacob-und-Wilhelm-Grimm-Zentrum, Zweigbibliothek für Geistes-, Kultur-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Universitätsbibliothek der Humboldt-Universität zu Berlin. © HU | Matthias Heyde



Der letzte Aspekt, also der „Erstakademiker*innen“, deren Eltern nicht studiert haben, wird häufig unter dem Gesichtspunkt diskutiert, dass sechs von hundert Akademikerkindern promovieren, aber nur zwei von hundert Kinder von Nichtakademiker*innen. Da aber in der Elterngeneration ein Hochschulabschluss noch die Ausnahme war, stellen die Kinder der vielen Nichtakademiker*innen trotzdem mehr als ein Drittel der Promovierenden. Dies wird auch anhand der Zahlen aus

der Nacaps-Befragung deutlich. Die BUA-Universitäten haben hier im Vergleich mit nur knapp 30 Prozent interessanterweise deutlich niedrigere Anteile.

Promovierende in Nacaps

Alle vier BUA-Partnerinnen haben bei der neuen Befragung von Promovierenden in der „National Academics Panel Study“ des DZHW mitgemacht. Im Vergleich der BUA (innerer Ring) zum Bundesdurchschnitt (äußerer Ring) finden sich unter den Promotionsanfänger*innen vergleichbare Anteile bei Elternschaft und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, aber höhere Anteile beim Migrationshintergrund und geringere Anteile Erstakademiker*innen.

Anmerkung: Migrationshintergrund bedeutet, dass mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Gesundheitliche Beeinträchtigung umfassen Bewegungsbeeinträchtigung, Sehbeeinträchtigung, Hörbeeinträchtigung, Sprechbeeinträchtigung, psychische Erkrankung, körperlich länger andauernde/chronische Krankheit, Teilleistungsstörung sowie eigene Angaben oder Verweigerung der genauen Angabe der Beeinträchtigung (Quelle: Vorabauswertung aus Nacaps 2022, Welle 1 (3. Erhebung zu Promovierenden), Berechnungen DZHW)



Unter den Villen der Freien Universität Berlin belegt die „Dahlem Research School“ sicherlich eine der schönsten.
© David Ausserhofer



