

UniWiND

GUAT

UniWiND-Publikationen
Band 15



**Mentale Gesundheit in
der Promotionsphase:
Unterstützungsangebote
von Graduierteneinrichtungen**

Nicole Sachmerda-Schulz, Hendrik Huthoff (Hrsg.)

Unser besonderer Dank geht an

- unsere Mitautorinnen Jana Bauer für die Unterstützung bei der Klärung und Prüfung der verwendeten Fachbegriffe sowie der Textkorrektur, Leonie Wiemeyer für das sprachliche Lektorat sowie Daria Witt für die Literaturverwaltung und Erstellen des Quellenverzeichnisses
- die Studierenden Hannah Apitz und Samuel Leßke für die statistische Aufbereitung und die Analysen
- Christiane Schwier, Professorin für Organisational Behaviour und Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Heidelberg für das Interview
- Franziska Höring für die organisatorische Unterstützung und die Impulse für diese Handreichung

Wir danken weiterhin allen Teilnehmer*innen der Workshops und Veranstaltungen, die im Rahmen der Arbeitsgruppe durchgeführt wurden, für ihre Beiträge, Vorschläge und Feedback, die maßgeblich zu unserer Arbeit beigetragen haben.

**Mentale Gesundheit in
der Promotionsphase:
Unterstützungsangebote von
Graduierteneinrichtungen**

Jana Bauer

Henrike Becker

Gabriele Blum-Oehler

Simone Brandes

Viola Gründemann

Hendrik Huthoff

Ursula Justus

Roda Niebergall

Marie Saade

Nicole Sachmerda-Schulz

Anke Söllner

Valentina Vasilov

Leonie Wiemeyer

Daria Witt

Vorwort

Der Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) wurde 2009 gegründet und ist ein Forum für den universitätsübergreifenden Austausch über Chancen, Herausforderungen und Reformen in der Phase der Promotion und darüberhinaus. Das Netzwerk umfasst derzeit über 80 Mitgliedsuniversitäten/-hochschulen mit ihren Graduiertenrichtungen. Eines der Hauptanliegen von UniWiND ist es, die Förderung von Promovierenden und Postdocs zu professionalisieren. Hierfür wurden Arbeitsgruppen eingerichtet, in denen sich Mitarbeiter*innen der Mitgliedseinrichtungen über wesentliche Fragen und bestehende Angebote an ihren jeweiligen Einrichtungen austauschen.

Diese deutschlandweite inhaltliche Zusammenarbeit von Graduierteneinrichtungen im Rahmen von UniWiND hat zur Entwicklung von fächer- und hochschulübergreifenden Konzepten und zum Austausch über Promising-Practice-Beispiele geführt. Das gebündelte Expert:innenwissen aus den Arbeitsgruppen soll mit der vorliegenden Publikationsreihe einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Als Vorstand von UniWiND wünschen wir uns, dass diese Reihe dazu beiträgt,

- eine breite Diskussion über zentrale Herausforderungen der Nachwuchsförderung anzustoßen,
- den Austausch zu Good-Practice-Beispielen fortzuführen,
- Modelle und Konzepte für eine nachhaltige Graduiertenförderung an deutschen Universitäten zu entwickeln sowie konkrete Empfehlungen für Verantwortliche innerhalb der Hochschulen und in der Hochschulpolitik zu formulieren.

Die inhaltliche Verantwortung für die einzelnen Bände liegt bei den jeweiligen Autor*innen. Entsprechend können auch der Charakter und die Schwerpunktsetzung der einzelnen Bände variieren.

Der vorliegende Band 15 präsentiert die Ergebnisse der UniWiND-Arbeitsgruppe „Mental Health in der Promotionsphase“, die von 2021–2024 zusammengearbeitet hat. Die Ergebnisse einer von der AG durchgeführten bundesweiten Befragung von Graduierteneinrichtungen zeigen einen hohen Unterstützungsbedarf bei Promovierenden und eine hohe Bereitschaft der Einrichtungen, Angebote zur psychischen Gesundheit in ihr Programm aufzunehmen. Die Autor*innen formulieren

in der Handreichung hilfreiche Empfehlungen für Einrichtungen zur Gestaltung solcher Angebote, die jeweils mit konkreten Beispielen aus der Praxis hinterlegt sind.

Der UniWiND-Vorstand möchte an dieser Stelle allen Mitarbeiter*innen der Mitgliedsuniversitäten für ihr außerordentliches Engagement im Rahmen der Arbeitsgruppen danken, ohne das die Herausgabe dieser Publikationsreihe nicht möglich wäre.

Der UniWiND-Vorstand

Prof. Dr. Meike Sophia Baader (stellv. Vorsitzende),

Prof. Dr. Michael Bölker (Vorsitzender),

Prof. Dr.-Ing. Andreas Breiter,

Prof. Dr. Uwe Cantner,

Prof. Dr. Angela Rösen-Wolff

Jena, im September 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Motivation, Herangehensweise und Zielsetzung dieser Handreichung ...	10
2	Psychische Belastung und Beanspruchung von Promovierenden	13
3	Wie können Graduierteneinrichtungen die psychische Gesundheit von Promovierenden unterstützen?	24
4	Was brauchen Graduierteneinrichtungen, um die psychische Gesundheit von Promovierenden adäquat unterstützen zu können?	39
5	Visionen für eine Wissenschaftskultur, die psychische Gesundheit an Universitäten und Graduierteneinrichtungen priorisiert ..	49
6	Erfahrungen und Empfehlungen aus der Praxis – Promising Practices ...	55
7	Literaturverzeichnis	72

■ Mitglieder der Arbeitsgruppe

Leonard Angelstorf,
Leibniz Universität Hannover

Dr. Roda Niebergall,
Universität Bielefeld

Dr. Jana F. Bauer,
Universität zu Köln

Dr. Marie Saade,
Universität Bremen

Dr. Henrike Becker,
Goethe Universität Frankfurt am Main

Dr. Nicole Sachmerda-Schulz
(Koordination),
Deutsches Zentrum für integrative
Biodiversitätsforschung (iDiv)
Halle-Jena-Leipzig

Maria Bigos,
ehem. Technische Universität Berlin

Dr. Gabriele Blum-Oehler,
Julius-Maximilians-Universität
Würzburg

Dr. Anke Söllner,
Universität Mannheim

Dr. Simone Brandes,
ehem. Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf

Dr. Nicole Torjus,
Freie Universität Berlin

Heike Ehrhardt,
Pädagogische Hochschule Freiburg

Valentina Vasilov,
Universität Duisburg-Essen

Tanja Fagel,
Technische Universität Berlin

Dr. Leonie Wiemeyer,
Leibniz Universität Hannover

Viola Gründemann,
Universität Leipzig

Dr. Daria Witt,
Universitätsmedizin Göttingen

Dr. Hendrik Huthoff (Koordination),
ehem. Friedrich-Schiller-Universität
Jena

Corina Wolfermann,
ehem. Technische Universität Dresden

Dr. Ursula Justus,
Ruhr-Universität Bochum

Dr. Golareh Khalilpour,
Universität Mannheim

Zusammenfassung

Hendrik Huthoff

Internationale und deutsche Studien zeigen, dass psychische Beanspruchung und Beeinträchtigungen der mentalen Gesundheit bei Promovierenden oftmals eng mit den besonderen Belastungen und Anforderungen einer Promotion verknüpft sind. Graduierteneinrichtungen sind daher gefragt, diese ernst zu nehmen und geeignete Maßnahmen zur Unterstützung der mentalen Gesundheit in der Promotionsphase anzubieten. Graduierteneinrichtungen können Promovierende dabei unterstützen, gut mit herausfordernden Situationen während der Promotion umzugehen, z. B. durch Kurs- und Beratungsangebote.

Die von den Autor*innen dieser Handreichung durchgeführte bundesweite Befragung von Graduierteneinrichtungen belegt einen hohen Unterstützungsbedarf bei Promovierenden und eine hohe Bereitschaft der Einrichtungen, Angebote zur psychischen Gesundheit in ihr Programm aufzunehmen. In dieser Handreichung stellen wir die folgenden Empfehlungen für Graduierteneinrichtungen vor, die jeweils Beispiele aus der Praxis enthalten, wie solche Angebote implementiert werden können:

- **Empfehlung 1:** Entstigmatisierung: Informieren zur mentalen Gesundheit sowie existierenden Unterstützungs- und Beratungsangeboten
- **Empfehlung 2:** Etablierung von niedrigschwelligen Beratungsangeboten an Graduierteneinrichtungen
- **Empfehlung 3:** Unterstützung von Peer-Austausch
- **Empfehlung 4:** Kursangebote für Promovierende
- **Empfehlung 5:** Angebote zur Unterstützung in der Promotionsbetreuung

Die Befragung zeigt eine hohe Arbeitsbelastung sowie Probleme im Bereich der Promotionsbetreuung als die häufigsten Themen in der Beratung von Promovierenden auf. Graduierteneinrichtungen sind nach eigener Aussage jedoch zumeist personell und in Bezug auf spezifische Beratungsqualifikationen der Mitarbeiter*innen nicht ausreichend ausgestattet, um psychisch beanspruchte Promovierende mit angemessen unterstützen zu können. Die meisten der befragten Graduierteneinrichtungen wünschen sich daher einschlägige Fortbildungen, wie Mental Health First Aid-Kurse, Weiterbildungen zu Beratungskompetenzen, Konfliktmanagement und Mediation sowie Coachingausbildungen.

Ein Wandel hin zu einer Wissenschaftskultur, in der psychisch gesundes Arbeiten unterstützt wird, vollzieht sich bereits Schritt für Schritt an deutschen Universitäten und ihren Graduierteneinrichtungen. Auf systemischer und institutioneller Ebene kann dieser Kulturwandel etwa durch Maßnahmen zur Entstigmatisierung von psychischen Erkrankungen, offenen Kommunikation zur Sichtbarkeit der existierenden Unterstützungsangebote, Empowerment von allen Akteur*innen im Wissenschaftsbetrieb und Einschränken von Abhängigkeitsverhältnissen weiter gefördert werden.

1 Motivation, Herangehensweise und Zielsetzung dieser Handreichung

Jana Bauer, Nicole Sachmerda-Schulz

Die Promotionsphase ist für viele Promovierende eine intensive Zeit, die mit vielfältigen Anforderungen und Belastungen einhergeht. Dies kann auch zu einem erhöhten Risiko für psychische Erkrankungen führen. Eine Studie des Teams um Katia Levecque, Professorin an der Universität Gent in Belgien, hat hier im Jahr 2017 besonders eindruckliche Ergebnisse gezeigt und erlangte damit weltweit Aufmerksamkeit. Die Studie ergab, dass Promovierende ein doppelt so hohes Risiko für psychische Erkrankungen haben wie ähnlich hochqualifizierte Gruppen, die einen anderen Karriereweg eingeschlagen haben. Seither haben zahlreiche weitere Studien und Umfragen bestätigt, dass Promovierende sowie Postdoktorand*innen hohen mentalen Belastungen ausgesetzt sind und dass ein relevanter Anteil von Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit bis hin zu psychischen Erkrankungen betroffen ist.

Persönliche (interne) und externe Ressourcen sowie Unterstützungsangebote können dazu beitragen, dass Promovierende die Anforderungen und Belastungen der Promotion erfolgreich bewältigen, eine Balance zwischen Anstrengung und Erholung aufrechterhalten und letztendlich ihre Gesundheit und damit auch ihre Leistungsfähigkeit und Kreativität schützen und erhalten. Eine Kultur der Offenheit im Umgang mit psychischer Belastung und Beanspruchung und die Entstigmatisierung von psychischen Erkrankungen können Promovierende außerdem dazu ermutigen, bei Bedarf Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Jedoch sieht die Realität an vielen Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland häufig anders aus. Die Themen mentale Gesundheit und psychische Erkrankungen sind oftmals tabuisiert und es gibt keine oder zu wenige Anlaufstellen und (präventive) Unterstützungsangebote.

Graduierteneinrichtungen können hier eine wichtige Rolle einnehmen. Sie stehen in direktem Kontakt mit den Promovierenden und kennen deren Bedarfe sowie die spezifischen Belastungen, die mit der Promotionsphase einhergehen. Bei Problemen sind sie häufig die erste Anlaufstelle. Graduierteneinrichtungen können einen niedrigschwelligen Zugang zu präventiven Angeboten zur psychischen Gesundheit in der Promotion bieten sowie auf weiterführende Unterstützung verweisen und Informationen bereitstellen. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag, Promovierende psychisch gesund und damit auch erfolgreich durch die Promotionszeit zu begleiten.

Diese Handreichung soll Mitarbeiter*innen an Graduierteneinrichtungen dabei helfen, ihren jeweiligen Ressourcen entsprechend, Angebote und Maßnahmen zur Unterstützung der psychischen Gesundheit von Promovierenden zu entwickeln. In unsere

Handlungsempfehlungen fließen die Erkenntnisse einer umfassenden Literaturrecherche, die Ergebnisse einer eigenen Umfrage unter den UniWiND-Mitgliedseinrichtungen im Jahr 2022 sowie die praktischen Erfahrungen von Mitarbeiter*innen aus Graduierteneinrichtungen ein.

In Kapitel 2 geben wir zunächst einen Überblick über aktuelle Forschungsergebnisse zu Belastungen, Ressourcen und Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit von Promovierenden. In Kapitel 3 beschreiben wir anhand der Ergebnisse unserer eigenen Befragung Empfehlungen für mögliche Angebote von Graduierteneinrichtungen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Ressourcen, die wir anhand von Praxisbeispielen illustrieren. In Kapitel 4 gehen wir ebenfalls anhand der Befragungsergebnisse darauf ein, was Graduierteneinrichtungen brauchen, um die psychische Gesundheit von Promovierenden adäquat unterstützen zu können. Abschließend stellen wir in Kapitel 5 eine Vision für einen Kulturwandel in der Wissenschaft vor, durch den Belastungen grundsätzlich reduziert und Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeiten verbessert werden können.

Unsere Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen „Angebote zum Thema psychische Gesundheit an Graduierteneinrichtungen“

Um einen Überblick über den Stand der Umsetzung von Angeboten zum Thema psychische Gesundheit an den Graduierteneinrichtungen in Deutschland zu erhalten, führte die UniWiND-Arbeitsgruppe „Mental Health in der Promotionsphase“ im Jahr 2022 eine Online-Befragung unter Graduierteneinrichtungen an UniWiND-Mitgliedseinrichtungen durch. Der Fragebogen wurde von einer Unterarbeitsgruppe der AG für die Befragung entwickelt und enthielt 30 Fragen mit größtenteils geschlossenen Antworten sowie einzelnen offenen Textfeldern. Kernziele der Befragung war die Untersuchung der folgenden Punkte:

- Bewusstsein für das Thema mentale Gesundheit an der Hochschule bzw. der Graduierteneinrichtung
- Angebote zur Förderung der mentalen Gesundheit Promovierender
- Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen
- Beratungsanliegen und Bedürfnisse von Promovierenden im Zusammenhang mit psychischer Belastung und Beanspruchung
- Wünsche und Unterstützungsbedarfe der Graduierteneinrichtungen selbst

Die Befragung wurde über den UniWiND-E-Mail-Verteiler an die damalig 78 Mitgliedseinrichtungen versendet und konnte von Ende Mai bis Anfang August 2022 beantwortet werden. Die Mitgliedseinrichtungen wurden angefragt, die Umfrage

an weitere Graduiertenprogramme der Hochschule, wie bspw. Graduiertenkollegs, weiterzuleiten. Eine eindeutige Ermittlung einer Rücklaufquote ist daher nicht möglich. Insgesamt konnten 96 Rückmeldungen in die Auswertung einbezogen werden. Auch wenn die Teilnehmer*innen um Abstimmung innerhalb ihrer Graduierteneinrichtung gebeten wurden, kann nicht ausgeschlossen werden, dass zum Teil mehrere Rückmeldungen von Personen aus derselben Graduierteneinrichtung stammen.

Insgesamt konnten viele unterschiedliche Arten von Graduierteneinrichtungen mit der Befragung erreicht werden: 41 Prozent der Rückmeldungen stammen aus Graduierten*akademien*, 35 Prozent aus Graduiertens*chulen*, 13 Prozent aus Graduierten*kollegs* und 11 Prozent aus sonstigen Einrichtungen (z. B. Graduierten*zentren*). Von den befragten Einrichtungen gaben 57 Prozent an, eine zentrale Einrichtung der Hochschule zu sein, während jeweils 23 Prozent angaben, auf Fakultäts-ebene bzw. in sonstigen Kontexten (z. B. innerhalb eines Sonderforschungsbereichs) tätig zu sein – Mehrfachantworten waren möglich. Die befragten Graduierteneinrichtungen sind mehrheitlich für ein breites Spektrum an Fachrichtungen zuständig, wobei Naturwissenschaften am häufigsten genannt wurden (79 Prozent), gefolgt von Lebenswissenschaften (58 Prozent), Geistes- und Sozialwissenschaften (57 Prozent) und Ingenieurwissenschaften (41 Prozent). Medizin (4 Prozent) und Kunst (2 Prozent) waren nur wenig vertreten.

Die Anzahl an Promovierenden im Zuständigkeitsbereich der befragten Graduierteneinrichtungen weist eine extreme Spannweite auf (zwischen 7 und 8.000 Promovierenden), was die Unterschiedlichkeit der Einrichtungen noch einmal verdeutlicht. Neben Promovierenden zählt ein Teil der befragten Einrichtungen auch Postdocs (61 Prozent), Promotionsbetreuende (30 Prozent) und Studierende bzw. Promotionsinteressierte (14 Prozent) zu ihren Zielgruppen. Die Graduierteneinrichtungen verfügen entsprechend über sehr unterschiedliche Personalausstattungen. Zwischen weniger als einem*r und über 14 Mitarbeiter*innen (Vollzeitäquivalente ohne Hilfskräfte) stehen den befragten Graduierteneinrichtungen zur Verfügung, wobei die meisten Einrichtungen (52 Prozent) ein bis drei Mitarbeiter*innen haben.

2 Psychische Belastung und Beanspruchung von Promovierenden

Henrike Becker, Ursula Justus, Marie Saade, Leonie Wiemeyer, Daria Witt und Corina Wolfermann

” Ich habe den Eindruck, dass Doktoranden einer besonderen psychischen Belastung ausgesetzt sind und habe selber einige sehr gute Kollegen erlebt, die aus diesem Grund der Forschung den Rücken gekehrt haben. Auf der einen Seite stehen wir unter hohem Druck, da die Leistungserwartung und die Vertragsdauer oft in einem unrealistischen Verhältnis zueinanderstehen. [...] Dazu kommen die langfristige berufliche Unsicherheit und das Gefühl, sich ständig neu beweisen zu müssen. Ich glaube, es wäre daher gut, sich viel mehr über diese Themen auszutauschen, um Möglichkeiten gezeigt zu bekommen damit umzugehen und vielleicht auch zu merken, dass man damit nicht alleine ist.“

Julia D., Doktorandin im 3. Jahr

Promovierende sind Leistungsträger*innen im Forschungssystem, die einen wichtigen Beitrag zur Forschung in allen Disziplinen leisten. Eine Promotion ist ein umfangreiches, vielfältiges und spannendes Projekt – und auch eine Lebensphase, die häufig durch Höhen und Tiefen charakterisiert ist. Da die Arbeit in der Forschung die Promovierenden vor die Aufgabe stellt, ihre individuellen Forschungsprozesse erkenntnisgeleitet und eigenverantwortlich zu gestalten, mit der hohen Komplexität von Forschung professionell umzugehen, ihre eigenen Karrierepläne zu entwickeln und weitere Verantwortlichkeiten an den Lehrstühlen zu übernehmen, ist Promovieren generell herausfordernd.

Diese Herausforderungen können durch unterschiedliche Faktoren zu einer individuellen und strukturellen Überforderung von Promovierenden und – im kritischsten Fall – zu einer Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit führen. Es handelt sich bei Promovierenden im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung um eine Risikogruppe für psychische Erkrankungen, z. B. für die Entwicklung von Angststörungen und Depressionen (Evans et al. 2018; 2019). Promovierende schätzen darüber hinaus ihren Gesundheitszustand – anders als Promovierte – tendenziell schlechter ein als eine bundesweite Referenzgruppe (Briedis et al. 2020).

Zeit- und Konkurrenzdruck, prekäre Beschäftigungssituationen, hohe Anforderungen und Arbeitsbelastung, problematische Betreuungssituationen sowie unsichere Karriereperspektiven stehen, so die Studienlage, oftmals im Zusammenhang mit erlebter Beanspruchung während der Promotionszeit. Promovierende sind diesen Stressoren – im Sinne negativer Belastungsfaktoren – über einen längeren Zeitraum ausgesetzt, was zu Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit bis hin zu

psychischen Erkrankungen führen kann, die sich wiederum negativ auf die Arbeitsleistungen auswirken und sogar zum Abbruch der Promotion führen können (Nicholls et al. 2022; Harvey et al. 2011; Gardner 2009). Zugleich ist dieses Thema, insbesondere in der akademischen Arbeitswelt, noch immer tabuisiert (Guthrie et al. 2017).

Aus einer Meta-Analyse von 32 international veröffentlichten Studien geht hervor, dass Promovierende ein erhöhtes Risiko haben, psychisch zu erkranken. Geschätzte Erkrankungsraten liegen international für Promovierende bei 24 Prozent für Depression und bei 17 Prozent für Angststörungen (Satinsky et al. 2021).

Die Stärkung der psychischen Gesundheit von Promovierenden kann viele positive Effekte haben. Sie impliziert eine Steigerung des persönlichen Wohlbefindens der Promovierenden, fördert Kreativität und Lernbereitschaft und wirkt sich positiv auf Produktivität und Arbeitsleistung aus (Hund et al. 2018; Levecque et al. 2019a; Wellcome 2020).

Begrifflichkeiten im Kontext (beeinträchtigter) psychischer Gesundheit

Rund um das Thema psychische Gesundheit gibt es eine Vielzahl an Begrifflichkeiten, die nicht nur im fachlichen Diskurs, sondern auch in der Alltagssprache verwendet werden. Dabei werden die Begriffe im Alltag zum Teil anders genutzt, als in wissenschaftlichen Kontexten, aber auch in der Wissenschaft gibt es bei einzelnen Begriffen keinen Konsens darüber, wie sie definiert, zueinander in Beziehung gesetzt oder voneinander abgegrenzt werden sollten (Bauer 2019). Für die vorliegende Handreichung ergibt sich nun die Herausforderung, einerseits fachlich fundiert und wissenschaftlich korrekt den Forschungsstand und die relevanten Sachverhalte darzustellen, dabei aber andererseits zu berücksichtigen, dass die Zielgruppe sich vermutlich größtenteils mit dem Thema und den Begrifflichkeiten bisher nicht vertieft wissenschaftlich auseinandergesetzt hat. Wir haben uns daher bemüht, für die Handreichung Begrifflichkeiten auszuwählen, die gut verständlich sind und diese stringent zu verwenden, selbst wenn beispielsweise in Studien die wir zitieren andere Begriffe verwendet werden. Die relevanten Begrifflichkeiten werden im Folgenden kurz erläutert.

Psychische bzw. mentale¹ Gesundheit

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert psychische Gesundheit als einen: „Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten kann.“ (WHO 2019) Dabei sind körperliche und psychische Gesundheit

¹ Die Begriffe „psychisch“ und „mental“ werden in der vorliegenden Handreichung synonym verwendet.

eng miteinander verbunden und keine absoluten Zustände, sondern man kann sie sich als Kontinuum mit Gesundheit an einem und Krankheit am anderen Ende vorstellen. Das bedeutet, dass eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt eigentlich nie vollständig gesund oder krank ist, sondern sich auf den Gesundheits-Krankheits-Kontinuum mehr oder weniger nah an einem der beiden Pole befindet (Bauer 2019).

Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit, psychische Störungen und psychische Erkrankungen

Je näher eine Person sich am Krankheitspol befindet, umso stärker ist ihre psychische Gesundheit beeinträchtigt. Das bedeutet, dass der Übergang zwischen Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit mit und ohne krankheitswert fließend sein kann. Die Grenze zwischen psychischer Gesundheit und psychischer Störung bzw. Erkrankung wird in Deutschland anhand der *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD)* bestimmt. In diesem Diagnosemanual werden für die verschiedenen Störungsbilder jeweils diagnostische Kriterien benannt (vgl. BfArM 2023). Mit Hilfe diagnostischer Instrumente, die sich auf diese Kriterien beziehen, stellen in der Regel Ärzt*innen fest, ob es sich um eine Beeinträchtigung mit Krankheitswert handelt oder nicht. Die WHO definiert psychische Störungen als „Störungen der psychischen Gesundheit einer Person [...], die oft durch eine Kombination von belastenden Gedanken, Emotionen, Verhaltensweisen und Beziehungen zu anderen gekennzeichnet sind. **Beispiele für psychische Störungen sind** Depressionen, Angststörungen, Verhaltensstörungen, bipolare Störungen und Psychosen.“ (WHO 2019)

Belastung und Beanspruchung

Um zu verstehen, wie Arbeitsbedingungen sich unter anderem auf die psychische Gesundheit auswirken, werden in den Arbeitswissenschaften die Konzepte der Belastung und Beanspruchung verwendet. Nach Rohmert und Rutenfranz (1975) werden Belastung und Beanspruchung folgendermaßen definiert: „Der Unterschied zwischen Belastung und Beanspruchung ist darin zu sehen, daß [sic] es sich bei der Belastung ausschließlich um objektive, von außen her auf den Menschen einwirkende Größen und Faktoren handelt, wobei deren Auswirkung im Menschen oder auf den Menschen unberücksichtigt bleibt. Im Gegensatz hierzu kennzeichnet die Beanspruchung gerade diese Auswirkungen, die dadurch unterschiedlich sind, daß [sic] die konkreten und objektiven Belastungen auf unterschiedliche individuelle Eigenschaften und Fähigkeiten der Menschen treffen.“

Hier zeigt sich ein großer Unterschied zur alltagssprachlichen Verwendung des Belastungsbegriffs. Während man umgangssprachlich beispielsweise sagen würde, dass jemand belastet ist und damit meint, dass die Person in ihrem Erleben beeinträchtigt ist, bezeichnet der Begriff der Belastung in der Arbeitswissenschaft lediglich die Faktoren, die von außen auf eine Person einwirken (in unserem Fall die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft). Für die unmittelbaren Auswirkungen, die eine Belastung auf die Person hat (z. B. Ermüdung), wird dagegen der Begriff der Beanspruchung verwendet. Dabei

wirken sich Belastungen nicht direkt auf die Beanspruchung aus, denn dann würden alle Personen die gleiche Belastung gleich erleben, sondern entscheidend sind unter anderem Risiko- und Schutzfaktoren innerhalb und außerhalb der Person, die Einfluss darauf nehmen wie gut die Person mit der jeweiligen Situation umgehen kann. Damit in Zusammenhang steht ein weiterer Unterschied zur Alltagssprache: Belastung und Beanspruchung sind in der Arbeitswissenschaft zunächst keine negativ konnotierten, sondern neutrale Begriffe.

Ob eine Person positive Beanspruchung (im Sinne von Anregung) oder negative Beanspruchung (im Sinne von Beeinträchtigung) erlebt, hängt nicht primär von der Belastung selbst ab, sondern davon, wie gut die Person die jeweilige Belastungssituation bewältigen kann. Mittel- und langfristig können so in länger andauernden Belastungssituationen Beanspruchungsfolgen resultieren, die sich entweder in einer Beeinträchtigung oder in einer Verbesserung der gesundheitlichen Situation äußern (Bauer 2019). Der Einfachheit halber verwenden wir den Begriff der Beanspruchung in der vorliegenden Handreichung jedoch nur im negativen Sinne, also für das, was Personen erleben, die mit Belastungen, konfrontiert sind welche ihre Bewältigungsmöglichkeiten übersteigen. Wir haben uns außerdem dafür entschieden, in unserer Befragung den Begriff der Belastung (entgegen der obenstehenden Definition) alltagssprachlich zu verwenden, um eine bessere Verständlichkeit sicherzustellen. So ist in den Fragen beispielsweise von „Promovierenden mit psychischen Belastungen“ die Rede, obwohl psychisch beanspruchte Promovierende gemeint sind.

Studienlage in Deutschland

Die meisten Daten zur Situation Promovierender stammen derzeit aus internationalen Studien und die Studienlage ist nach wie vor begrenzt (Nicholls et al. 2022). Es gibt jedoch einige größere Studien, die die psychische Gesundheit von Promovierenden in Deutschland untersuchen. Die großen Promovierendennetzwerke Helmholtz Juniors, Leibniz PhD Network und Max Planck PhDnet veröffentlichen regelmäßig die Ergebnisse ihrer Umfragen (Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren 2021; Delgado-Osorio et al. 2023; Majev et al. 2021).² Die größte Datenerhebung, die in Deutschland durchgeführt wird, ist die *National Academics Panel Study (nacaps)*. Es handelt sich dabei um eine Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte (DZHW 2024). Die dort erhobenen Daten können für verschiedene

² Seit 2017 gibt es das „Netzwerk der Netzwerke“, genannt N2, einen Zusammenschluss aus Helmholtz Juniors, Leibniz PhD Network und Max Planck PhDnet sowie dem International PhD Programme am IMB Mainz als assoziiertem Mitglied. N2 hat seit 2019 die Umfragen der Mitgliedsnetzwerke harmonisiert und damit deutlich vergleichbarer gemacht.

Studien verwendet werden und wurden im Zusammenhang mit mentaler Gesundheit unter anderem von Briedis et al. (2020) ausgewertet.

Bei all diesen Studien handelt es sich um quantitative, fragebogengestützte Erfassungen, in denen Promovierende (und Postdocs) unter anderem ihren Gesundheitszustand selbst einschätzen. Die Befragungen deuten darauf hin, dass Promovierende in Deutschland ihren Gesundheitszustand überwiegend als gut bis sehr gut einschätzen, allerdings berichten in Deutschland – wie auch in den internationalen Studien – Promovierende häufiger als Promovierte von Tagen mit Beeinträchtigungen durch körperliches oder seelisches Unwohlsein (Briedis et al. 2020). Den genannten Studien zufolge äußert die Mehrheit der Promovierenden eine hohe Zufriedenheit mit der Promotion. Sie empfinden die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten und interessanten, fordernden Themen ihrer Promotion häufig als motivierend.

Auch mit ihrer Betreuungssituation – welche den Studien zufolge einen wesentlichen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der gesamten Promotionssituation hat – sind die meisten Promovierenden zufrieden. Diese Ergebnisse decken sich mit denen internationaler Studien. 69 Prozent der Promovierenden in Deutschland geben an, mit der Hauptbetreuung ihrer Arbeit zufrieden bis sehr zufrieden zu sein, 62 Prozent sind es mit der Betreuung allgemein (DZHW 2022b). Hierbei wird vor allem die fachliche Unterstützung positiv bewertet – 65 Prozent schätzen diese als hoch ein. Die emotionale Unterstützung wird schlechter bewertet, aber immerhin 48 Prozent schätzen diese als hoch ein (DZHW 2022a). Obwohl diese Zahlen ein recht positives Bild zeichnen, zeigt sich bei genauerer Differenzierung, dass Fälle von Machtmissbrauch u. a. durch Betreuer*innen ebenfalls Teil der Forschungsrealität sind und es verschiedene Beschwerden gibt wie etwa im Bereich des Mobblings (Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren 2021). Zusätzlich scheint es bei den Angeboten der Hochschule ein großes Verbesserungspotenzial zu geben – lediglich 40 Prozent der befragten Promovierenden schätzen die Unterstützung als gut bis sehr gut ein (DZHW 2022b). Hier können Graduierteneinrichtungen ansetzen.

Neben der relativ hohen Zufriedenheit mit der Betreuung zeigen die Studien auch vielfältige Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit bei in Deutschland Promovierenden auf. Die oben genannten Studien der großen Promovierendenvertretungen zeigen zum Beispiel, dass die Rate für mittlere bis schwere Depression bei Promovierenden in Deutschland etwa bei 20 Prozent der Befragten liegt und die Rate von starker Angst zwischen 11 und 50 Prozent schwankt. Des Weiteren zeigen die großen Promovierendenstudien auf, dass sich der mentale Gesundheitszustand der Promovierenden laut eigener Aussage teilweise auf ihre Arbeit auswirkt. So ergab die Auswertung der Helmholtz Juniors (Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren 2021), dass der psychische Gesundheitszustand bei 80 Prozent der Befragten zumindest in gewissem Maße die Arbeit erschwert.

Daher ist das Thema der mentalen Gesundheit der Promovierenden ein wichtiges Handlungsfeld gerade für Graduierteneinrichtungen, denn zum einen stehen Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit in Zusammenhang mit vermehrten Gedanken an einen Abbruch der Promotion und zum anderen kennt ein Großteil der Befragten (die Studienlage schwankt hier zwischen 43 und 60 Prozent) keine Ressourcen ihrer Einrichtungen im Bereich mentale Gesundheit (Majev et al. 2021; Delgado-Ororio et al. 2023; Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren 2021).

Häufig auftretende Symptome und Krankheitsbilder

Für Mitarbeiter*innen in Graduierteneinrichtungen kann es für Beratungssituationen hilfreich sein, die Symptome und Anzeichen psychischer Beanspruchungsfolgen und beeinträchtigter psychischer Gesundheit zu kennen. Die häufigsten Symptome, die in empirischen Studien zur Situation von Promovierenden (Peterse et al. 2018; Woolston 2017; o.A. 2019; Levecque et al. 2017; Levecque et al. 2019b; Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren 2021) genannt werden, sind die folgenden:

- chronische Ermüdung
- Schlaflosigkeit/Schlafprobleme
- Migräne
- Empfinden einer dauerhaften Belastung
- dem Workload nicht gewachsen sein
- nicht an der Promotion arbeiten können
- die Aufgaben nicht erledigen können

In der Folge können sich **psychische Erkrankungen** entwickeln, z. B. Depressionen, Burnout oder Essstörungen, weshalb diese Anzeichen ernst genommen werden sollten.

Hilfsangebote bei psychischen Erkrankungen

Generell ist es in Deutschland schwierig, zeitnah einen (Psycho) Therapieplatz zu erhalten. Im Schnitt müssen Betroffene mehrere Monate warten. Promovierende müssen daher die Anlaufstellen kennen, die an der jeweiligen Einrichtung für sie zuständig sind und schnelle Hilfe leisten können (z. B. Beratungsangebote des Studierendenwerks oder spezialisierte Beratungszentren). Ein Augenmerk sollte hier auf internationale Promovierende gelegt werden, da auch Angebote auf Englisch oder bestenfalls in der Muttersprache der Promovierenden vorhanden sein sollten. Es dürfte hilfreich sein, wenn Graduierteneinrichtungen eine Liste der Anlaufstellen zur Verfügung stellen (z. B. auf ihrer Webseite).

Merkmale besonders beanspruchter Gruppen

In verschiedenen Studien wurden folgende Merkmale identifiziert, die möglicherweise mit einem erhöhten Risiko für eine Beeinträchtigung der mentalen Gesundheit während der Promotion in Verbindung stehen (Levecque et al. 2019b; Gewin 2021):

- **Geschlecht:** Sowohl weibliche Personen als auch Transgender- und non-binäre Personen zeigten eine höhere mentale Beanspruchung.
- **Herkunft:** Internationale Promovierende, insbesondere, wenn sie aus Nicht-EU-Ländern stammen und in einem EU-Land promovieren, sind häufiger psychisch beansprucht.
- **Endphase der Promotion:** Während der Fertigstellung der Dissertation sind Promovierende mental oftmals besonders herausgefordert.

Diese Merkmale können – je nach Konstellation – in Wechselwirkung zueinanderstehen, intersektional wirken und sich gegenseitig beeinflussen. Beim Thema der sozialen Herkunft liegen noch keine aussagekräftigen Studien im Zusammenhang mit der Promotion vor.³ Ähnlich sieht es beim Thema Elternschaft aus. Hier wurde der Forschungsfokus in der Vergangenheit eher auf die Vereinbarkeit von Promotion und Elternschaft als auf die mentale Gesundheit gelegt. In der Gruppe der promovierenden Eltern finden sich jedoch die in anderem Zusammenhang gezeigten Punkte wieder, v. a. geschlechtsspezifische Unterschiede sowie die Bedeutung der Betreuung (Briedis et al. 2021).

Schutz- und Risikofaktoren für die psychische Gesundheit Promovierender

Die psychische Gesundheit eines Menschen hängt von verschiedenen Faktoren ab. Schutz- und Risikofaktoren sind biologische, soziale oder psychologische Faktoren, die mit darüber entscheiden, ob Personen eine Situation als positiv und motivierend oder als fordernd oder vielleicht sogar überfordernd wahrnehmen und wie erfolgreich sie diese bewältigen. Während eine Anhäufung von Risikofaktoren psychische Beeinträchtigungen in der Promotion wahrscheinlicher werden lässt, können Schutzfaktoren dazu beitragen, dass die psychische Gesundheit Promovierender trotz zahlreicher Belastungen erhalten bleibt. Die hier tabellarisch dargestellten Faktoren wurden aus verschiedenen empirischen Studien zusammengestellt und basieren zumeist auf Selbsteinschätzungen von Promovierenden (Bauer und Kuschel 2020; Briedis et al. 2020; Wellcome 2020; Guthrie et al. 2017; Levecque et al. 2019b; van de Velde et al. 2019; Flaxman et al. 2012; Nicholls et al. 2022).

³ Zu verwandten Aspekten verweisen wir gerne auf die UniWiND-Publikation zum Thema „Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Graduiertenförderung – Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen diversitätssensibel begleiten“ (Bauer et al. 2023).

Schutzfaktoren	
persönliche Faktoren	wissenschaftliches Selbstverständnis
	wissenschaftliche (intrinsische) Motivation
	Neugier
	Offenheit
	Interesse autonom zu arbeiten
soziale Faktoren	familiärer Rückhalt
	funktionierendes soziales Umfeld
	Peer Support
Arbeitsplatzgestaltung	hohe eigene Arbeitsplatzkontrolle
	Erleben eigener Arbeits- und Forschungseffizienz
Wissenschaftssystem/ Rahmenbedingungen	hohe normative Bindung an die Wissenschaft
	frühe Integration in die wissenschaftliche Gemeinschaft
	Erleben der eigenen Forschung als sinnvoll
	frühe wissenschaftliche Karriereorientierung
Projekt	Gestaltungsspielräume
	Lösen komplexer Aufgaben als positive Herausforderung
	Einschätzung, einen sinnvollen Beitrag zu leisten

Risikofaktoren	
persönliche Faktoren	zu hohe Identifikation mit der Arbeit
	Perfektionismus
	Selbstzweifel
Arbeitsplatzgestaltung	schlechte Work-Life-Balance
	hohe Arbeitsbelastung
	fehlende Erholungszeiten
	hoher Leistungsdruck
	Bewertungsdruck
	fehlende Anerkennung des Arbeitseinsatzes
Finanzierung/ Beschäftigung	Teilzeitbeschäftigung
	geringes Einkommen
	unsichere (Weiter-)Finanzierung
	unbezahlte Mehrarbeit
	befristete Beschäftigung
Wissenschaftssystem/ Rahmenbedingungen	hohe Arbeitsanforderungen
	unsichere Perspektive
	zu kompetitives Umfeld
	kaum Unterstützungs-/Hilfsangebote
	fehlende Karriereperspektive/-planung
	begrenzter zeitlicher Rahmen
	hohe Anzahl an zusätzlichen Aufgaben (z. B. Lehre)
schwierige Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen	

Der **wissenschaftlichen Betreuung** kommt in diesem Zusammenhang eine bedeutende Rolle zu. Sie kann sowohl als unterstützend, fördernd und ermöglichend als

auch als herausfordernd oder sogar belastend wahrgenommen werden (van de Velde et al. 2019; Wellcome 2020; Bauer und Kuschel 2020). Dabei nehmen Promovierende nicht nur die wissenschaftliche Begleitung ihrer eigenen Forschung als unterstützend wahr, sondern auch die Anerkennung ihrer Forschungsleistung durch betreuende Wissenschaftler*innen und deren Verantwortung für einen offenen und sicheren Forschungsrahmen. Vorgesetzte können zudem Ansprechpersonen für gesundheitliche Probleme am Arbeitsplatz sein und Promovierende an geeignete Kontaktstellen der Universität verweisen. Die besondere Betreuungssituation im deutschen Wissenschaftssystem wiederum, in dem Promotionsbetreuer*innen oftmals zugleich die Fachvorgesetzten und Erstgutachter*innen der Dissertation sind, kann im negativen Fall Abhängigkeitsverhältnisse verstärken und zu Konflikten führen. Wichtige Schutz- und Risikofaktoren in Bezug auf die Promotionsbetreuung werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Schutzfaktor Betreuung	
Arbeitsplatzgestaltung	regelmäßige wissenschaftliche Begleitung
	Anerkennung der Forschungsleistung
	persönlich zugewandte Betreuung
Rahmenbedingungen	Einbindung in die wissenschaftliche Community
	Karriereplanung und -förderung
	Betreuungsvereinbarung

Risikofaktor Betreuung	
Arbeitsplatzgestaltung	hohe zeitliche Belastung
	Erwartung hoher zeitlicher Verfügbarkeit
	zu viele, nicht koordinierte Aufgaben
	Arbeit am Wochenende und im Urlaub
	wenig Inanspruchnahme von Erholungsurlaub
Rahmenbedingungen	wenig Unterstützung/Hilfe
	keine Karriereplanung und -förderung
	Weitreichende Abhängigkeit von Betreuenden
	Machtmissbrauch

Rechte und Pflichten für Promovierende und Betreuungspersonen

Bei Promovierenden, die sich in einem Angestelltenverhältnis im Rahmen ihrer Promotion befinden, greift u. a. das **Arbeitsschutzgesetz**. Zu den Grundpflichten des Arbeitgebers gehört es damit „die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes [...] zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.“ (§ 3 ArbSchG). Dies bedeutet z. B., dass für den jeweiligen Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung (auch der psychischen Be-

lastung) erstellt werden muss (§ 5 ArbSchG). Der Arbeitgeber kann „zuverlässige und fachkundige Personen“ mit diesen Aufgaben beauftragen (§ 13 ArbSchG). Daher gilt zu prüfen, wer bei einer konkreten Promotion diese Aufgaben wahrnimmt.

Umgekehrt sind die Promovierenden in einem Angestelltenverhältnis dazu verpflichtet, Gefahr für die Gesundheit dem Arbeitgeber, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, der*dem Betriebsärztin oder -arzt oder der*dem Sicherheitsbeauftragten zu melden (§ 16 ArbSchG). Reichen die getroffenen Maßnahmen nicht aus, so können sich Beschäftigte an die zuständige Behörde wenden (§ 17 ArbSchG).

Zusätzlich zum Arbeitsschutzgesetz greift z. B. auch das **Arbeitszeitgesetz**. Dort sind konkrete Arbeitszeiten und Ruhezeiten festgeschrieben (§§ 3–5 ArbZG), die damit auch für eine Beschäftigung zum Zwecke einer Promotion eingehalten werden müssen.

Ausgenommen von den gesetzlichen Regelungen sind Promovierende, die ohne Angestelltenverhältnis oder mit einer Förderung durch ein Stipendium promovieren. In diesen Fällen sollte es gesonderte Vereinbarungen geben bzw. sollten die entsprechenden Regelungen in der Stipendienvereinbarung festgehalten werden. Hier können Graduierteneinrichtungen – sofern es sich um ein internes Stipendium handelt – mitwirken.

Fazit

Zusammenfassend zeigt die Studienlage, dass die Promotionsphase mit individuellen und strukturellen Herausforderungen verbunden sein kann, die zu einer zeitweisen Überforderung und zu Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit bis hin zu psychischen Erkrankungen führen können. Die nationalen und internationalen Studien helfen, psychische Belastungen aus Sicht von Promovierenden zu beschreiben, Gruppen zu benennen, die ein mögliches erhöhtes Risiko für Beeinträchtigungen ihrer mentalen Gesundheit aufweisen, sowie Schutz- und Risikofaktoren zu identifizieren. Obwohl die Mehrheit der Promovierenden ihre Promotion erfolgreich abschließt,⁴ sollten Betreuer*innen wie auch Mitarbeiter*innen von Graduierteneinrichtungen die Belastungen und Beanspruchung von Promovierenden ernst nehmen und geeignete Maßnahmen zum Schutz und zur Stärkung ihrer mentalen Gesundheit ergreifen.

⁴ Auf der Grundlage der wenigen verfügbaren Daten ergeben vorliegende Studien, dass die große Mehrheit der Promovierenden ihre Promotion erfolgreich absolviert und etwa ein Sechstel der Doktorand*innen ihr Vorhaben nicht mit der Promotion abschließt (Brandt und Franz 2020). Bei den nicht abgeschlossenen Promotionen ist allerdings aufgrund der unzureichenden Datenlage von einer hohen Dunkelziffer auszugehen.

Gastbeitrag des UniWiND-Netzwerks „Postdocs als Zielgruppe von Graduiertenförderung und Personalentwicklung (UniWiND Postdoc Support Network)“: Mentale Gesundheit in der Postdoc-Phase

*Auch nach der Promotion bleibt die mentale Gesundheit eine relevante Dimension im Diskurs um die Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit von Wissenschaftler*innen. Zwar legen Studienergebnisse des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) nahe, dass die Selbsteinschätzung des eigenen Gesundheitszustandes von Promovierten insgesamt positiver ausfällt als die von Promovierenden, allerdings gab noch etwa jede*r dritte Postdoc an, innerhalb der letzten vier Wochen körperliches oder seelisches Unwohlsein mit einer Dauer von bis zu einer Woche empfunden zu haben (Briedis et al. 2020). In der letzten internationalen Postdoc-Studie der Nature bestätigten zudem 52 Prozent der knapp 4.000 Befragten, bereits in Erwägung gezogen zu haben, ihren Wissenschaftsbereich zu verlassen – aus Sorge um ihr psychisches Wohlbefinden (Nordling 2023).*

Während viele der Ursachen beeinträchtigter mentaler Gesundheit von Postdocs jenen von Promovierenden ähneln, kommen mögliche Postdoc-spezifische Belastungsfaktoren verschärfend hinzu: mehr Unabhängigkeit bei gleichzeitig zunehmender Verantwortung (Müller 2014), weniger Zeit für mehr Aufgaben mit höheren Erwartungen an Ergebnisse sowie Unsicherheiten in der Finanzierung und beim Arbeitsort (Müller 2014; Bertke et al. 2017) bei vermutlich steigendem Bedarf an finanzieller Sicherheit sowie räumlicher Beständigkeit. Darüber hinaus erhöht sich der Entscheidungsdruck über den Verbleib im Wissenschaftssystem (Bertke et al. 2017; Hochheim 2017) angesichts der verhältnismäßig stark begrenzten Anzahl an Professuren und unbefristeten Mittelbaustellen (Fabian et al. 2024; Müller 2014).

Das Bewältigen dieser Herausforderungen kann zusätzlich erschwert werden, wenn etwa durch einen Ortswechsel oder die Personalstruktur des Arbeitsbereichs eine Peergroup fehlt und wenn besonders im Falle von internationalen Postdocs die Strukturen des deutschen Wissenschafts- und Gesundheitssystems zunächst unbekannt sind.

Auch deshalb setzt sich das UniWiNDPostdoc Support Network für den Austausch über Rahmenbedingungen der Postdoc-Phase und für die (Weiter-)Entwicklung von Unterstützungsangeboten für Postdocs ein: ► <https://www.uniwind.org/netzwerke/postdoc-support-network> .

Rebecca Meier, Referentin für akademische Karriereentwicklung und Postdoc-Förderung, Universität Münster, und Dr. Maria Verena Peters, Koordinatorin Postdocs und Junior Faculty am Graduiertenzentrum, TU Dortmund

3 Wie können Graduierteneinrichtungen die psychische Gesundheit von Promovierenden unterstützen?

Jana Bauer, Nicole Sachmerda-Schulz

” Von dieser Problematik zu wissen, der offene Austausch mit anderen Doktoranden sowie Workshops und Vortragsreihen meiner Graduiertenschule haben mir sehr dabei geholfen, mit den psychischen Herausforderungen der Promotion umzugehen. Awareness und ein offener Umgang mit dem Thema Mental Health und dessen besonderer Rolle im Wissenschaftsbetrieb ist ein wichtiger erster Schritt zu einer positiven Veränderung.“

Carolin P., Doktorandin im 4. Jahr

Die Ausführungen in Kapitel 2 haben gezeigt, dass Promovierende vielfältigen Belastungen und einem erhöhten Risiko für Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit ausgesetzt sind. In diesem Kapitel geht es nun darum, wie Graduierteneinrichtungen mit diesen Beeinträchtigungen umgehen können. Wir stellen Ergebnisse unserer bundesweiten Befragung von Graduierteneinrichtungen (siehe Kapitel 1) vor und gehen darauf ein, in welcher Rolle und Verantwortung sich die befragten Graduierteneinrichtungen in Bezug auf die Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit sehen, welche konkreten Angebote sie bereits machen und mit welchen weiteren Anlaufstellen innerhalb der Hochschule sie kooperieren. Unter „Verantwortung“ verstehen wir dabei die Verpflichtung, die Graduierteneinrichtungen für sich sehen, entsprechend ihrer Handlungsmöglichkeiten Beratungs- und Unterstützungsangebote bereitzustellen.

Aufbauend auf den Befragungsergebnissen leiten wir Empfehlungen ab und illustrieren anhand von Promising Practices aus Graduierteneinrichtungen in Deutschland beispielhaft, wie diese Empfehlungen konkret umgesetzt werden können.

Rolle und Verantwortung von Graduierteneinrichtungen

Ein Großteil der Befragten (40 Prozent) gibt an, dass es einen hohen bis sehr hohen Bedarf der Promovierenden an Beratung und Unterstützung zum Thema psychische Beanspruchung⁵ gibt (siehe Abbildung 1). Mehr als die Hälfte der Befragten stimmt

⁵ Wie in den Begriffsklärungen in Kapitel 2 dargestellt, gibt es Unterschiede in der alltagssprachlichen Verwendung und der fachlich korrekten Begriffe. Umgangssprachlich spricht man häufig von Belastung, wenn man meint, dass die Person in ihrem Erleben beeinträchtigt ist. In der Fachliteratur bedeutet ‚Belastung‘ die Faktoren, die von außen auf eine Person einwirken. Damit die Umfrage leicht

der Frage, ob sie sich in der Verantwortung sehen, spezifische Angebote und Beratung für psychisch beanspruchte Promovierende anzubieten, uneingeschränkt zu. Ein knappes Drittel der Befragten ist sich nicht sicher und rund zehn Prozent sehen sich nicht in der Verantwortung (siehe Abbildung 2). Die Rolle und Verantwortung der Graduierteneinrichtungen wurden in offenen Kommentaren der Teilnehmer*innen teils kontrovers diskutiert.

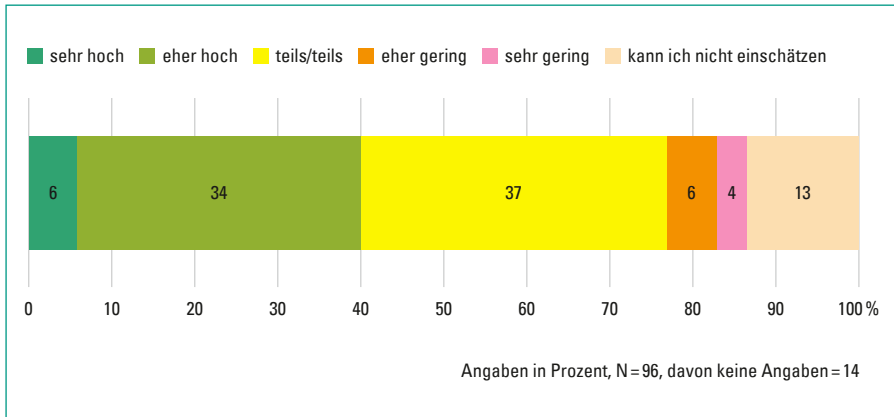


Abb. 1: Einschätzung des Bedarfs von Promovierenden an Beratung und Unterstützung zum Thema psychische Beanspruchung in Prozent, Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

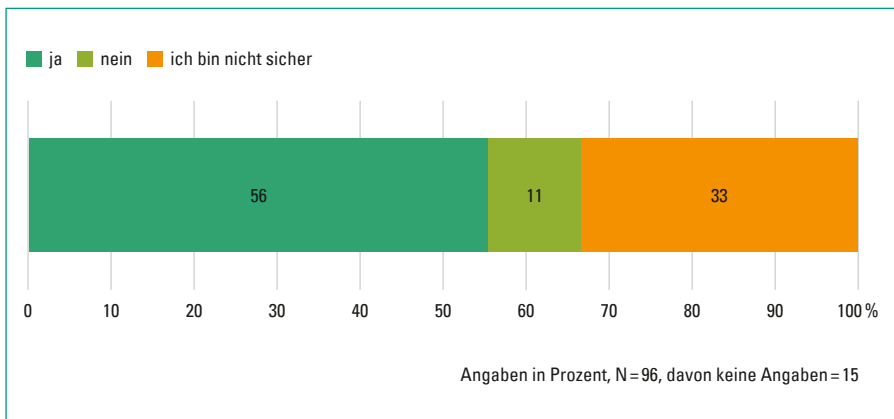


Abb. 2: Zustimmung zur Frage, ob sich die befragten Graduierteneinrichtungen in der Verantwortung sehen, spezifische Angebote und Beratung für psychisch beanspruchte Promovierende anzubieten in Prozent, Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

verständlich ist, haben wir hier den Begriff ‚Belastung‘ umgangssprachlich verwendet und nutzen in der Handreichung selbst den Begriff der ‚Beanspruchung‘.

Im Folgenden werden aus den offenen Antworten der Umfrage einerseits Argumente der Befragten für eine Verantwortung von Graduierteneinrichtungen, Angebote zum Thema mentale Gesundheit bereitzustellen (pro) sowie andererseits auch Begründungen für eine eher ambivalente bis ablehnende Haltung (contra) zusammengefasst.

Pro-Argumente: Graduierteneinrichtungen in der Verantwortung!?

” Die Promotionsphase und die z.T. prekären Rahmenbedingungen der Promotion (inkl. Betreuung) sind per se psychisch belastend. Promovierende bei der Bewältigung dieser Belastungen zu unterstützen ist – neben der überfachlichen Qualifizierung – eine zentrale Aufgabe der Graduiertenförderung.“

Offene Antwort eine*r Teilnehmer*in, Befragung
von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

- Eine Verantwortung der Graduierteneinrichtungen, entsprechende Angebote zum Thema psychische Gesundheit in der Promotion bereitzustellen, ergibt sich aus den **spezifischen hohen Belastungen**, die mit der Phase der Promotion einhergehen (beispielsweise Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse oder hohe Anforderungen an Selbstmanagement). Diese Belastungen wurden durch die COVID-19-Pandemie noch verstärkt.
- Graduierteneinrichtungen können den Promovierenden einen **niedrigschwiligen Zugang** bieten: Häufig besteht bereits ein Vertrauensverhältnis; außerdem ist die Beratung in der Graduierteneinrichtung zumeist unabhängig und erscheint weniger verfänglich als der Weg zu einer Beratungsstelle.
- **Präventives Selbstverständnis:** Durch den niedrigschwiligen Zugang können Graduierteneinrichtungen besonders früh bei Betreuungskonflikten unterstützen oder Verantwortlichkeiten und Karriereperspektiven klären und hierdurch einer Verschärfung psychischer Belastungssituationen entgegenwirken.
- Bereitstellung und Organisation von Beratungsangeboten und Informationen: Einige Promovierende sind weder als Promotionsstudierende immatrikuliert noch Beschäftigte der Hochschule (bspw. Stipendiat*innen) und haben somit **zu anderen Angeboten an der Hochschule keinen Zugang**.

- Graduierteneinrichtungen können **Peer-Support** initiieren, der eine wichtige Ressource für mentale Gesundheit ist.
- Graduierteneinrichtungen können **strategisch** auf die Hochschulleitungen einwirken und sich beispielsweise für bessere Vertragsbedingungen oder Betreuungsverhältnisse einsetzen.

Contra-Argumente: Graduierteneinrichtungen in der Verantwortung!?

” Wir sind in diesem Bereich nicht ausgebildet, und ohne Kenntnisse kann man manchmal falsche Ratschläge anbieten.“

Offene Antwort eine*r Teilnehmer*in, Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

- **In der Graduierteneinrichtung fehlen Ressourcen (inkl. Personal) oder Expertise.** Damit verbunden ist bei einigen Umfrageteilnehmer*innen die Sorge, betroffene Promovierende falsch zu beraten oder nicht richtig auffangen zu können.
- Graduierteneinrichtungen sind verantwortlich für eine **Vielzahl an Themen** und müssen priorisieren.
- Graduierteneinrichtungen haben die Aufgabe, spezifische Angebote zu entwickeln, können aber **keine psychosoziale Beratung anbieten.**
- Graduierteneinrichtungen sind zuständig für promotionsspezifische Belastungen, **nicht jedoch für Belastungen aus anderen Lebensbereichen** oder für psychische Erkrankungen.
- Promovierende **melden keinen Bedarf** für Angebote zum Thema psychische Gesundheit.
- Es gibt **andere Stellen mit einschlägiger Expertise** an der Hochschule, mit denen kooperiert oder an die verwiesen wird, bzw. sollten solche Stellen eingerichtet werden.

Fazit

Den in Kapitel 2 beschriebenen Handlungsbedarf sieht auch die Mehrheit der befragten Graduierteneinrichtungen. So bestätigen nicht nur viele (hohen) Unterstützungsbedarf bei den von ihnen begleiteten Promovierenden, sondern es stimmen auch 86 Prozent der befragten Graduierteneinrichtungen der Aussage „Ich finde es wichtig, dass Graduierteneinrichtungen Angebote zum Thema psychische Gesundheit für ihre Zielgruppen bereithalten“ zu (siehe Abbildung 3). In Bezug auf ihre konkrete eigene Rolle und Verantwortung zeigen die Pro- und Contra-Argumente, dass einige Graduierteneinrichtungen sich in der Verantwortung sehen, entsprechende Angebote bereitzustellen, während andere Bedenken haben bzw. die Verantwortung eher von sich weisen.

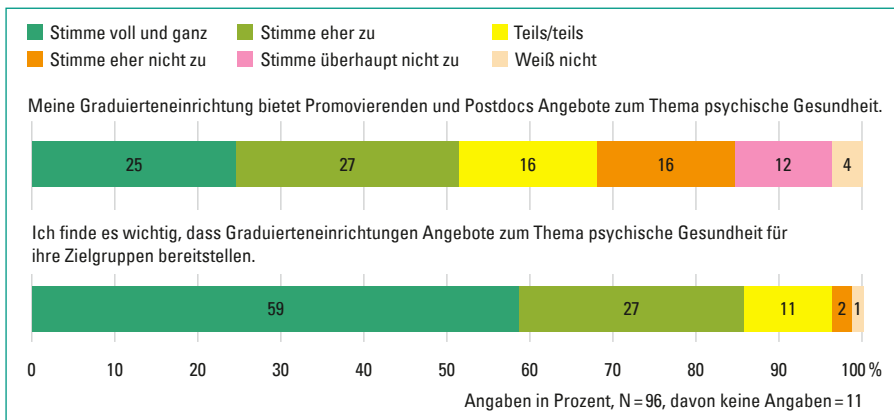


Abb. 3: Zustimmung zur Frage, ob die befragten Graduierteneinrichtungen Angebote zum Thema psychische Gesundheit anbieten bzw. deren Wichtigkeit in Prozent, Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

Ein häufiges Argument der Umfrageteilnehmer*innen gegen eine solche Rolle und Verantwortung ist das Problem fehlender Ressourcen. Es ist unbestreitbar, dass die Ressourcenausstattungen verschiedener Arten von Graduierteneinrichtungen sehr unterschiedlich sind (siehe Kapitel 1). Dies zeigt sich auch darin, dass in unserer Befragung Mitarbeiter*innen von Graduiertenakademien und Graduiertenschulen wesentlich häufiger angegeben haben, sich in der Verantwortung zu sehen, spezifische Angebote und Beratung zum Thema psychische Gesundheit anzubieten, als Mitarbeiter*innen von Graduiertenkollegs, was vermutlich insbesondere daran liegt, dass Promovierende in Graduiertenkollegs auf die Angebote in den Graduiertenakademien und Graduiertenschulen zurückgreifen können. In den Contra-Argumenten werden zum Teil auch Berührungängste und ein Missverständnis dessen deutlich, was mit Verantwortungsübernahme gemeint ist. Es geht nicht darum,

dass Mitarbeiter*innen der Graduierteneinrichtungen zuständig sind für Therapieangebote. Vielmehr ist es wichtig, dass die Relevanz des Themas anerkannt wird und jede Graduierteneinrichtung unter Einbeziehung der eigenen Ressourcen ein individuell passendes Rollenverständnis entwickelt, um das Thema aktiv angehen zu können. Auch mit geringer Ressourcenausstattung können Graduierteneinrichtungen beispielsweise eine Umgebung schaffen, in der Promovierende das Gefühl haben, psychische Beanspruchung ansprechen zu können. Wenn Graduierteneinrichtungen nicht über ausreichend eigene Ressourcen und Expertise verfügen, können sie Promovierende über weitere Anlaufstellen informieren bzw. an diese vermitteln. Sie sollten daher einen Überblick über die relevanten Ansprechpersonen und Anlaufstellen innerhalb und außerhalb der Hochschule haben.

Zusammenarbeit mit Anlaufstellen an der Hochschule

Insbesondere bei Verdacht auf psychische Störungen ist es für Mitarbeiter*innen der Graduierteneinrichtungen wichtig, auf passende Anlaufstellen an der Hochschule bzw. der wissenschaftlichen Einrichtung hinweisen zu können. In unserer Umfrage wurden als Anlaufstellen an der Hochschule am häufigsten psychologische bzw. psychosoziale Beratungsstellen sowie psychotherapeutische Ambulanzen benannt. Zudem gibt es derzeit an einem Großteil der Studierendenwerke in Deutschland ein psychologisches Beratungsangebot, das auch immatrikulierte Promovierende nutzen können. Darüber hinaus bieten einige Hochschulen eine psychosoziale und/oder psychologisch-therapeutische Beratung für Mitarbeiter*innen an.

Je nach Beratungsbedarf kann auch auf weitere Angebote verwiesen werden. In unserer Umfrage wurden die folgenden Stellen genannt:

- Personalentwicklung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Gleichstellungsbüro
- Ombuds- und Vertrauenspersonen
- Mental Health First Aider

Die Antworten zeigen, dass die meisten Angebote sowohl Promovierenden als auch Postdocs zugänglich sind. Einige Befragte greifen zudem auf externe Ressourcen wie z. B. Coaches außerhalb der Einrichtung zurück. Nur ein kleiner Teil der Befragten gab an, keine Anlaufstellen zu kennen. Die meisten der befragten Graduierteneinrichtungen stehen mit den genannten Stellen in gutem Kontakt zum Thema psychische Beanspruchung während der Promotion. Auffällig war in unserer Umfrage, dass sich die Graduierteneinrichtungen auch untereinander zu diesem Thema austauschen – diese Option wurde am häufigsten genannt.

Eigene Angebote von Graduierteneinrichtungen zum Thema psychische Gesundheit

Unsere Umfrage zeigt auch, dass viele Graduierteneinrichtungen in Deutschland bereits ein vielfältiges eigenes Angebot zum Thema psychische Gesundheit in der Promotion in ihr Programm integriert haben. Zum Teil werden auch Veranstaltungen zu psychischer Gesundheit für die Zielgruppen Postdocs und Betreuer*innen über die Graduierteneinrichtung angeboten. Das Thema wird teils explizit in den Veranstaltungen benannt, wie z. B. bei Kursen zum Thema Resilienz, teils ist es in andere Angebote integriert, wie beispielsweise beim individuellen Coaching oder während einer Konfliktberatung.

Exkurs: Befragung unter Promovierenden in Deutschland

In Zusammenarbeit mit Ronja Steinhauser und Stefan Janke (Universität Mannheim, DFG-Projekt „Zielorientierungen in der Forschung: Vertiefende Studien“) haben wir im Frühling 2024 Promovierende in Deutschland dazu befragt, welche Angebote von Graduierteneinrichtungen für sie bereits hilfreich waren bzw. sie als hilfreich erachten würden. Die Befragung erfolgte getrennt nach dem Fortschritt in der Promotion in zwei Gruppen. Die befragten Promovierenden im ersten Promotionsjahr (N = 616) gaben an, dass sie Peer-Support als besonders hilfreich empfinden (39 Prozent der Befragten stimmen zu), gefolgt von Kursangeboten zum Thema psychische Gesundheit (34 Prozent), Coaching (31 Prozent) und Beratung zum Thema psychische Gesundheit (31 Prozent). Von den befragten Promovierenden am Ende der Promotion (N = 332) wird Coaching als hilfreichstes Angebot eingestuft (43 Prozent der Befragten stimmen zu). Auch diese erfahrenere Gruppe von Promovierenden beschreibt Peer-Support häufig als hilfreich (37 Prozent), wobei hier ebenso häufig Angebote für Promotionsbetreuende zum Thema psychische Gesundheit als hilfreich eingestuft werden (37 Prozent).

Aber wie viel Zeit können Promovierende, die ja ohnehin zeitlich sehr beansprucht sind, für solche Angebote aufbringen? Wir haben die Promovierenden auch danach gefragt, wie viel Zeit (in Stunden) sie innerhalb der vergangenen drei Monate monatlich in formelle (z.B. Angebote von Graduierteneinrichtungen) oder informelle Aktivitäten zum Kompetenzerwerb in den Bereichen Fachwissen, Methoden und personale Kompetenz investiert hatten. Dabei umfasst der Bereich der personalen Kompetenz Aspekte wie Stressmanagement, Emotionsregulation oder Zeitmanagement, die im Kontext mentaler Gesundheit relevant sind. Sowohl zu Beginn der Promotion als auch zum Ende investierten die befragten Promovierenden im Vergleich der drei Bereiche den geringsten Stundenanteil im Bereich der personalen Kompetenzen. Dabei entfällt – wenig überraschend – mehr Zeit auf den informellen als auf den formellen Kompetenzerwerb. Zu Beginn der Promotion verbrachten die befragten Promovierenden durchschnittlich 3,5 Stunden pro Monat mit dem formellen Erwerb personaler Kompetenzen, zum Ende der Promotion waren es noch 2,2 Stunden. Die investierte Zeit schwankte dabei sehr stark zwischen den Promovierenden und

rund zwei Drittel gaben an, hier gar keine Zeit investiert zu haben. Das könnte – neben fehlenden zeitlichen Ressourcen – einerseits damit zusammenhängen, dass an den jeweiligen Hochschulen keine oder nur wenige entsprechende Angebote verfügbar sind, andererseits fühlen sich einige der befragten Promovierenden nur unzureichend darüber informiert, welche Angebote im Bereich mentale Gesundheit an ihren Graduierteneinrichtungen vorhanden sind.

Anke Söllner und Jana Bauer

Die Ergebnisse der im Exkurs beschriebenen Promovierenden-Befragung decken sich weitgehend mit den Rückmeldungen, die wir im Rahmen unserer Befragung von Graduierteneinrichtungen erhalten haben. Laut den befragten Graduierteneinrichtungen beurteilten die von ihnen betreuten Promovierenden folgende Angebote als besonders hilfreich:

- Individuelle Beratungsangebote (über Mitarbeiter*innen der Graduierteneinrichtung oder externe Coaches)
- Peer-Austauschformate
- Kursangebote, die psychische Herausforderungen und Belastungen in der akademischen Arbeitswelt direkt adressieren
- Kurse zum Thema Resilienz

In unserer Befragung der Graduierteneinrichtungen gab etwa ein Viertel an, Coachings zum Thema mentale Gesundheit anzubieten (25 Prozent). Ein Großteil der Graduierteneinrichtungen (72 Prozent) bietet individuelle Promotionsberatungen an, in denen das Thema psychische Gesundheit durchaus eine Rolle spielen kann. Mehr als die Hälfte der befragten Graduierteneinrichtungen (54 Prozent) hat Kurse im Angebot, die sich explizit mit dem Thema psychische Gesundheit beschäftigen. Für Promotionsbetreuer*innen gibt es durch die Mehrzahl der Graduierteneinrichtungen (77 Prozent) *kein* Angebot, das sich explizit mit dem Thema psychische Gesundheit beschäftigt. Das Thema Peer-Support wird in verschiedenen Formaten von den befragten Graduierteneinrichtungen unterstützt, z.B. in Form von Networking (46 Prozent), Mentoring (44 Prozent) oder kollegialer Fallberatung (43 Prozent).

Fazit

Sowohl aus Sicht der Promovierenden selbst als auch der Graduierteneinrichtungen besteht ein Bedarf an Angeboten zum Thema mentale Gesundheit. Laut unserer Befragung haben viele Graduierteneinrichtungen bereits unterschiedliche Formate zu dem Thema in ihr Angebot integriert. Trotz der knappen zeitlichen Ressourcen investiert zumindest ein Teil der Promovierenden Zeit in den formellen Erwerb

personaler Kompetenzen, die mit mentaler Gesundheit in Zusammenhang stehen können. Die Promovierenden bewerten existierende Angebote als hilfreich, wobei in unterschiedlichen Phasen der Promotion unterschiedliche Formate präferiert werden.

Erfahrungen und Empfehlungen aus der Praxis

Um Graduierteneinrichtungen bei der konkreten Umsetzung von (weiteren) Angebote zu unterstützen und es zu ermöglichen, dass diese von den Erfahrungen anderer Einrichtungen profitieren, geben wir in diesem Abschnitt fünf Empfehlungen und zeigen exemplarisch in Form von Promising Practices konkrete Umsetzungsbeispiele auf. Diese Promising Practices sind Maßnahmen, die an den Einrichtungen unserer AG-Mitglieder entwickelt wurden.

- **Empfehlung 1:** Entstigmatisierung: Informieren zur mentalen Gesundheit sowie existierenden Unterstützungs- und Beratungsangeboten
- **Empfehlung 2:** Etablierung von niedrigschwelligen Beratungsangeboten an Graduierteneinrichtungen
- **Empfehlung 3:** Unterstützung von Peer-Austausch
- **Empfehlung 4:** Kursangebote für Promovierende
- **Empfehlung 5:** Angebote zur Unterstützung in der Promotionsbetreuung

Empfehlung 1: Entstigmatisierung: Informieren zur mentalen Gesundheit sowie zu existierenden Unterstützungs- und Beratungsangeboten

Informationen zu psychischer Gesundheit und mentalen Belastungen sowie zu Angeboten innerhalb und außerhalb der Hochschule können maßgeblich zur Prävention von Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit beitragen und es Betroffenen erleichtern, über Belastungen zu sprechen und Unterstützung zu finden. Graduierteneinrichtungen können hier insbesondere Informationsveranstaltungen organisieren und auf ihrer Website Hinweise zu Anlaufstellen und weiteren Veranstaltungen veröffentlichen. Graduierteneinrichtungen sind oftmals erste Anlaufstelle für Promovierende und haben direkten Kontakt zu ihnen. Sie können daher Informationen bereitstellen, die Promovierende direkt und niedrigschwellig erreichen und damit zur Entstigmatisierung des Themas beitragen.

” [...] einfach mal so eine Veranstaltung, die thematisiert, dass die Mehrheit von Promotionsstudierenden struggled und man nicht alleine ist mit seinen Gefühlen, wäre hilfreich.“

” Ich hätte mir mehr Informationen dazu gewünscht, dass es solche Angebote gibt.“

Offene Antworten aus der Promovierenden-Befragung 2024, siehe Exkurs Seite 30

Promising Practice 1.1 – Website zum Thema mentale Gesundheit in der Promotion, Graduiertenakademie der TU Dresden, Beitrag von Corina Wolfemann

Die Website der Graduiertenakademie der Technischen Universität Dresden listet spezifische Angebote zum Thema mentale Gesundheit unter der Kategorie Beratung auf. Ausführliche Informationen auf [Seite 55](#).

Promising Practice 1.2 – Institutionenübergreifende Mental Health Awareness Week, Beitrag von Viola Gründemann

Ein kleines Team aus verschiedenen Wissenschaftseinrichtungen in Leipzig, Halle und Jena organisiert jährlich eine Mental Health Awareness Week mit vielfältigen Veranstaltungen für Promovierende und Postdocs. Ausführliche Informationen auf [Seite 56](#).

Empfehlung 2: Etablierung von niedrigschwelligen Beratungsangeboten an Graduierteneinrichtungen

” I think it is essential to have the possibility of getting personal counselling from the university in terms of how to deal with work problems that may affect mental health. There are so many PhD related issues and someone that has experience dealing with this topic should be very beneficial.“

Offene Antworten aus der Promovierenden-Befragung 2024, siehe Exkurs Seite 30

Als unmittelbare Ansprechpersonen für Promovierende können Mitarbeiter*innen von Graduierteneinrichtungen niedrigschwellige Beratungsangebote bereitstellen. Um diese Angebote durchführen zu können, braucht es geeignete Fortbildungen für die Koordinator*innen. Dabei soll es explizit nicht darum gehen, therapeutische Hilfe anbieten zu können. Graduierteneinrichtungen können vor allem dabei unterstützen, die richtigen Ansprechpersonen zu finden.

Promising Practice 2.1 – Weiterbildung zur*zum Ersthelfer*in für psychische Gesundheit, Mental Health First Aid (MHFA) an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Beitrag von Hendrik Huthoff

Die Friedrich-Schiller-Universität Jena bietet als erste Universität in Deutschland niedrigschwellige Ersthilfe bei psychischen Problemen für Promovierende an. Ein Team von Koordinator*innen von Graduiertenschulen der Universität hat dafür die zertifizierte Ausbildung als Ersthelfer*in für psychische Gesundheit absolviert. Dieser Ansatz hat sich unter anderem durch die Vernetzung in der UniWiND-Arbeitsgruppe bundesweit verbreitet. Ausführliche Informationen auf [Seite 57](#).

” Da in Deutschland Wartezeiten für Psychotherapie etc. extrem lang sind und oft Belastungen auch gar nicht so schwer, dass sie direkt Psychotherapie bräuchten, aber eben doch Unterstützung, haben wir MHFA als einen Baustein in unserem Konzept, das wir gemeinsam mit der Studienberatung und dem Prorektorat Qualitätsmanagement entwickelt haben, aufgenommen. (...) MHFA ist sicher nicht der einzige Weg, mentale Gesundheit an der Universität anzugehen. Viel sind auch strukturelle Belastungen, die durch „Resilienzförderung“ oder Ersthilfe nicht ausgeglichen werden können (und sollten!!) – hier ist politisches Handeln inner- und außerhalb der Universität gefragt.“

Auszug Interview mit Christiane Schwieren, Professorin für Organisational Behaviour und Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Heidelberg zur Einführung des Mental-Health-First-Aid-Programms an ihrer Universität

Promising Practice 2.2 – Empowerment von Promotionsinteressierten und Promovierenden – Checkliste Self-Assessment für Promotionsinteressierte, Beitrag von Roda Niebergall

Um Krisen in der Promotion besser vorzubeugen, ist es ein wichtiger Schritt, die Entscheidung für oder gegen eine Promotion bewusst zu treffen. Hierbei kann ein Fragenkatalog zum Self-Assessment für Promotionsinteressierte eine Orientierung geben. Ausführliche Informationen auf [Seite 58](#).

Empfehlung 3: Unterstützung von Peer-Austausch

” I think an organization of graduate students will help PhD students to cope with the demands and stresses of their research. Only another PhD student can truly understand what one is going through.“

Offene Antworten aus der Promovierenden-Befragung 2024, siehe Exkurs Seite 30

Peer-Austausch hilft Promovierenden bei der Bewältigung von Anforderungen und Problemen im Promotionsprozess und stellt somit einen präventiven Faktor dar. Sich nicht allein oder isoliert zu fühlen, trägt zudem zur Akzeptanz von psychischen Erkrankungen, zur Suche nach Hilfsangeboten und zur Erleichterung des therapeutischen Prozesses bei. Hier können Graduierteneinrichtungen unterstützen, indem sie Peer-Support-Gruppen vor Ort anbieten oder selbstorganisierten Promovierendengruppen Räumlichkeiten und ggf. weitere Ressourcen zur Verfügung stellen.

Promising Practice 3.1 – Peer Mentoring des Promotionskollegs an der Universitätsmedizin Göttingen, Beitrag von Daria Witt

In diesem moderierten Peer-Mentoring-Angebot tauschen sich Promovierende in kleinen Gruppen zu Herausforderungen und Belastungsfaktoren während der Promotion aus und unterstützen sich im Rahmen einer kollegialen Beratung gegenseitig. Ausführliche Informationen auf [Seite 59](#).

Promising Practice 3.2 – Gemeinsam statt einsam – Kollegiales Coaching für Promovierende am Graduate Center Plus und Science Support Center der Universität Duisburg-Essen, Beitrag von Valentina Vasilov

Das moderierte kollegiale Gruppencoaching unterstützt Promovierende aller Fächergruppen auf dem Weg zur Promotion und bei der weiteren Karriereplanung durch Selbstreflexion, Feedback und überfachliche Kompetenzentwicklung. Ausführliche Informationen auf [Seite 60](#).

Promising Practice 3.3 – Peer Support durch Absolvent*innen am DFG-Graduiertenkolleg Statistische Modellierung in der Psychologie (SMiP), Beitrag von Anke Söllner

Statt kohorteninterner Kleingruppentreffen wird hier ein Peer-Support durch Absolvent*innen des Graduiertenkollegs organisiert. Nach dem Austausch zu Herausforderungen in der Promotion und der Karriereentwicklung besteht die Möglichkeit eines Mentoring durch die Absolvent*innen. Ausführliche Informationen auf [Seite 61](#).

Promising Practice 3.4 – Virtueller Stammtisch „Promovieren mit Behinderungen/chronischen körperlichen/psychischen Erkrankungen“, Gastbeitrag von Juliane Elmenhorst und Markus Unger

Ziel des virtuellen Stammtischs für Promovierende und Promotionsinteressierte mit Beeinträchtigung ist es, die Teilnehmer*innen zu vernetzen und dabei zu unterstützen, individuelle Wege zu finden, um mit ihrer jeweiligen spezifischen Beeinträchtigung ihre Promotion zum Erfolg zu führen. Ausführliche Informationen auf [Seite 63](#).

Empfehlung 4: Kursangebote für Promovierende

” In unterschiedlichen Promotionsphasen Angebote zu möglichen psychischen Problemen und Umgang damit. Z.B. was kann ich tun, wenn ich mit der Arbeit nicht vorankomme, wenn ich verzweifelt von meiner Fähigkeit bin, die Arbeit gut abschließen zu können, wenn ich denke, dass ich nicht kompetent genug bin, eine Promotion abzuschließen, wenn ich Schwierigkeiten/ Probleme in anderen Lebensbereichen habe, die das Vorankommen der Arbeit negativ beeinflussen.“

Offene Antworten aus der Promovierenden-Befragung 2024, siehe Exkurs Seite 30

Viele Graduierteneinrichtungen in Deutschland bieten vielfältige Kurse für Promovierende und oftmals auch für Postdocs an, die direkt oder indirekt das Thema mentale Gesundheit adressieren. Promovierende und Postdocs setzen sich hier nicht nur mit der Thematik auseinander und erhalten wertvolle Hinweise, sondern erleben durch die gemeinsame Teilnahme auch, nicht allein mit mentalen Herausforderungen in der Promotion zu sein. Zudem verstärken solche Kurse die Sichtbarkeit und Relevanz des Themas mentale Gesundheit in der Graduiertenförderung und der akademischen Arbeitswelt.

Promising Practice 4.1 – „Strategies, Motivation, Health“: Eine kooperative Veranstaltungsreihe an der Universität Bremen 2021 und 2022, Beitrag von Marie Saade

Das Ziel der Veranstaltungsreihe war es, der Isolation der Promovierenden in Zeiten der COVID-19-Pandemie entgegenzuwirken sowie gesunde Arbeitsroutinen und Strategien für die eigene mentale Gesundheit zu vermitteln. Die Veranstaltungen bestanden aus kurzen Impulsworkshops mit anschließenden Möglichkeiten zum Austausch. Ausführliche Informationen auf [Seite 65](#).

Promising Practice 4.2 – BodyMindHealth Awareness in der akademischen Qualifizierungsphase, philGRAD – die Graduiertenakademie der Philosophischen Fakultät an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Beitrag von Simone Brandes

Für Promovierende und Postdocs wird regelmäßig ein Workshop mit Follow-Up-Treffen zur Reflexion der eigenen physischen und psychischen Situation angeboten, um die eigenen Ressourcen besser nutzen zu können und Dauerbelastungen im akademischen Alltag zu identifizieren. Ausführliche Informationen auf [Seite 66](#).

” Der Workshop sensibilisiert für das Thema Mental Health und bietet mit einfachen praktischen Übungen konkrete Hilfe an. Besonders der gewinnbringende Austausch von Erfahrungen innerhalb der Gruppe, in Verbindung mit einer sensiblen und respektvollen Workshop-Atmosphäre, bleibt in Erinnerung – absolut empfehlenswert!“

Workshopteilnehmer Julian J.

Empfehlung 5: Angebote zur Unterstützung in der Promotionsbetreuung

” [...] (wenn möglich verpflichtende) Weiterbildung für Gruppenleiter zum Thema Personalführung, Kommunikation und Früherkennung von Burnout etc. bei Mitarbeitern.“

Offene Antworten aus der Promovierenden-Befragung 2024, siehe Exkurs Seite 30

Promotionsbetreuer*innen leisten einen wichtigen Beitrag zum Erfolg und zur Qualität der Promotion und sie sind auch ein Schlüsselfaktor für gesunde Arbeitsbedingungen der Promovierenden. Gute Führung kann Stress reduzieren, sie wirkt sich positiv auf die Produktivität der Promovierenden und Postdocs aus (vgl. Kapitel 2).

Trotz der besonderen Führungsverantwortung werden Promotionsbetreuer*innen auf ihre Betreuungsaufgabe in der Regel nicht vorbereitet – es gibt in Deutschland kaum wissenschaftliche Einrichtungen, an denen ein Führungstraining verpflichtend ist und zumeist spielen Führungskompetenzen bei der Berufung keine Rolle. Immer mehr Hochschulen und Forschungseinrichtungen bieten aber mittlerweile Weiterbildungen, Coachings und Austauschformate für Promotionsbetreuer*innen an. Organisiert werden diese Angebote meist von den Graduierteneinrichtungen oder Personalentwicklungen.

Promising Practice 5.1 – Kurse für Promotionsbetreuer*innen, Deutsches Zentrum für integrative Biodiversitätsforschung (iDiv) Halle-Jena-Leipzig, Beitrag von Nicole Sachmerda-Schulz

Um Professor*innen und Postdocs in ihren Betreuungsaufgaben zu unterstützen, bietet die Graduiertenschule kurze Online-Kurse mit vielfältigen Themen rund um Herausforderungen in der Promotionsbetreuung an. Ausführliche Informationen auf [Seite 67](#).

” I am really grateful this support exists and find this a very useful resource. I also appreciate the shorter formats as this makes it easier to participate in the course instead of longer-term commitments.“

Aussage eine*r Kursteilnehmer*in

**Promising Practice 5.2 – Beratungsgespräche in Belastungssituationen.
Ein Leitfaden, philGRAD – die Graduiertenakademie der Philosophischen
Fakultät an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Beitrag von Simone
Brandes**

Häufig geraten Beratende, Promotionsbetreuende und Gutachtende im Rahmen von Beratungsgesprächen in belastende Situationen, auf die sie im Vorfeld nicht vorbereitet waren oder sein konnten. Der Gesprächsleitfaden dient zur Orientierung und als Vorschlag für mögliche Handlungsoptionen als Betreuende*r. Ausführliche Informationen auf [Seite 68](#).

4 Was brauchen Graduierteneinrichtungen, um die psychische Gesundheit von Promovierenden adäquat unterstützen zu können?

Simone Brandes und Viola Gründemann

” Über die Jahre sind mir auch mehrfach Doktorand*innen begegnet, die mit den Belastungen, die die Promotionszeit mit sich bringt, nicht ohne Hilfe klargekommen sind, und die leider nicht immer die Hilfe bekommen haben, die sie gebraucht hätten.“

Auszug Interview mit Christiane Schwieren, Professorin für Organisational Behaviour und Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Heidelberg zur Einführung des Mental-Health-First-Aid-Programms an ihrer Universität

Im Kapitel 2 wurde der Unterstützungsbedarf von Promovierenden in dieser herausfordernden Qualifizierungsphase aufgezeigt. Doch was bedeutet dies für die Graduierteneinrichtungen? Dieses Kapitel beschäftigt sich damit, welche Rahmenbedingungen für Graduierteneinrichtungen notwendig sind, um diese Aufgabe adäquat erfüllen zu können. Wir präsentieren weitere Ergebnisse unserer bundesweiten Befragung von Graduierteneinrichtungen (siehe Kapitel 1) und illustrieren, mit welchen Herausforderungen die Kolleg*innen konfrontiert sind. Hieran anknüpfend zeigen wir Weiterbildungsangebote auf, die von den befragten Teilnehmer*innen ausdrücklich gewünscht wurden und auch als Information für die jeweiligen Personalentwicklungsabteilungen und Entscheider*innen der Universitäten zu verstehen sind.



Abb. 4: Anliegen psychisch beanspruchter Promovierender – Antworten aus der Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

Hohe Arbeitsbelastung und Probleme in der Betreuung sind Hauptanliegen in Beratungsgesprächen

Die Ergebnisse unserer Umfrage, mit welchen Anliegen sich psychisch beanspruchte Promovierende an Graduierteneinrichtungen wenden (siehe Abbildung 4), decken sich mit denen bereits veröffentlichter Studien (z. B. DZHW 2024; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchswachstum 2021; Levecque et al. 2017). In den Freifeldantworten werden zudem Workaholism (Arbeitssucht) im Sinne mangelnder Selbstfürsorge sowie die schlechte Vereinbarkeit der Doppelrollen von Promovierenden als Betreute und zugleich Arbeitnehmer*innen benannt. Weiterhin kommen nicht näher spezifizierte Konflikte während der Promotion sowie Konflikte im Team oder mit Vorgesetzten und Betreuer*innen hinzu.

Nur 10 Prozent der befragten Graduierteneinrichtungen hatten bisher noch nicht mit psychisch beanspruchten Promovierenden zu tun.

Graduierteneinrichtungen sind personell nicht ausreichend ausgestattet, um psychische beanspruchte Promovierende zu unterstützen

Die Mehrzahl der befragten Graduierteneinrichtungen gibt an, dass ihre Mitarbeiter*innen nicht ausreichend über den Themenkomplex der psychischen Belastung von Promovierenden informiert sind. Entsprechend bestätigen sie, dass ihre Mitarbeiter*innen – befragt nach einer ausreichenden Qualifikation – größtenteils nicht für eine Beratung psychisch beanspruchter Promovierender ausgebildet sind (siehe Abbildung 5). So sehen sich nur 16 Prozent der Graduierteneinrichtungen in der Lage, eine professionelle Beratung anzubieten. Entsprechend fallen die Antworten in Bezug auf die zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen aus. Hier geben 69 Prozent der Befragten an, dass ihre Einrichtung nicht ausreichend ausgestattet sei.

” Mehr Interesse und Wertschätzung der Hochschulleitungen für die Beraterleistung der GA [Graduiertenakademie], die Fälle sind drastisch mit der Pandemie gestiegen, so dass mehr Ressourcen bereitgestellt werden müssen.“

Freitextantwort aus der Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

Eher sind hingegen finanzielle Ressourcen zum Einkauf spezifischer Angebote von Drittanbietern vorhanden, so dass 31 Prozent der Einrichtungen ausreichend externe An-

gebote durchführen können. Hierbei unterscheiden sich die Angebote nicht gravierend zwischen den unterschiedlichen Graduierteneinrichtungen wie Graduiertenakademien, schulen und -kollegs. Bei Fragen oder Unterstützungsbedarf kann sich fast die Hälfte der Befragten an weitere Ansprechpersonen in der Organisation wenden.



Abb. 5: Antworten zum Themenkomplex „Ressourcen und Kompetenzen“ in Prozent, Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

Mitarbeiter*innen von Graduierteneinrichtungen sind nicht ausreichend einschlägig qualifiziert bzw. weitergebildet

Auf die Frage nach bereits vorhandenen spezifischen Qualifikationen oder Weiterbildungen in Bezug auf den Umgang mit psychisch beanspruchten Promovierenden wurde ein breites Spektrum an Antworten gegeben. Hier waren Mehrfachnennungen möglich, so dass in den Antworten der Einrichtungen z. T. mehrere Qualifikationen und/oder Weiterbildungen genannt wurden. Dabei wird jedoch nicht deutlich, auf wie viele Personen im Team sich die Antworten verteilen oder ob nur eine Person besonders breit qualifiziert ist.

Eine große Anzahl verfügt über eine mindestens einjährige Ausbildung in Coaching, Mediation oder Systemischer Beratung. Auch haben sich Mitarbeiter*innen in kürzeren Ausbildungsformaten für fachspezifische Beratung, wie beispielsweise Konflikt- oder Karriereberatung, weitergebildet. In unserer Umfrage gaben 22 Einrichtungen (28 Prozent) an, dass Mitarbeiter*innen eine Ausbildung zum Mental Health First Aider absolviert haben, in fünf Einrichtungen (6 Prozent) verfügen Mitarbeiter*innen über einen fachlichen Hintergrund als Psycholog*innen oder Sozialtherapeut*innen. Insgesamt geben 29 Einrichtungen (30 Prozent) an, dass keine*r der Mitarbeiter*innen eine einschlägige Qualifikation besitzt. Somit wird deutlich, dass die vorhandenen Qualifikationen und Weiterbildungen zwar geeignet sind, um im Beratungsgespräch eine mögliche psychische Beanspruchung zu erkennen, aber weitere Hilfe nur von psychotherapeutisch bzw. medizinisch geschultem Personal geleistet werden kann, da dies die Kompetenz der meisten Mitarbeiter*innen der Graduierteneinrichtungen übersteigen würde.

In den Freifeldantworten gaben die befragten Einrichtungen an, sich mehr Bewusstsein und Sensibilisierung für das Thema sowie mehr Engagement der Hochschulleitung zu wünschen – hier werden auch leitende Professor*innen als Zielgruppe eingeschlossen. Zudem wird sich mehrfach für eine zentrale Stelle an der Hochschule mit geschultem Personal ausgesprochen, in der die Mitarbeiter*innen über therapeutische Qualifikationen verfügen. Diese Angebote sollten sich dann an alle Promovierenden richten, unabhängig von deren Status. Um zumindest über notwendige Informationen und eine gewisse Sicherheit im Umgang mit psychischen Beanspruchungssituationen zu verfügen, wird die Mental-Health-First-Aid-Ausbildung von vielen als Weiterbildungsmöglichkeit gefordert (siehe Promising Practice 2.1 im Anhang).

Ausgeprägter Wunsch nach weiteren Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Graduierteneinrichtungen sind oft erste niederschwellige Anlaufstelle für Promovierende und Postdocs zu den oben dargestellten Anliegen. Häufig stellt sich erst im Verlauf eines Beratungsgesprächs heraus, dass mit dem vorgebrachten Anliegen bereits eine Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit einhergeht. Aus unserer Erfahrung stößt die beratende Person nicht selten an ihre Grenzen, da die Ebene der sachlichen Beratung verlassen wird.

Laut unserer Umfrage wünschen sich die Mitarbeiter*innen der befragten Graduierteneinrichtungen, dieser Anforderung im Beratungsalltag gerecht werden zu können (siehe Abbildung 6). Dafür braucht es insbesondere mehr Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie mehr zeitliche Ressourcen für die Beratungstätigkeit.

Der Bedarf an Austauschformaten wie Supervision und kollegialer Beratung ist fast ebenso groß. Weiterhin geben die Befragungsteilnehmer*innen an, mehr personelle sowie finanzielle Unterstützung zu benötigen. Keine der Einrichtungen hat in der Umfrage angegeben, dass kein Unterstützungsbedarf besteht.

Zur Unterstützung von Mitarbeiter*innen in Graduierteneinrichtungen, die sich auf Beratungsgespräche mit psychisch beanspruchten Promovierenden vorbereiten möchten, liegt dieser Handreichung ein Leitfaden bei: „Beratungsgespräche mit psychisch beanspruchten Promovierenden führen – Ein Leitfaden für Mitarbeiter*innen von Graduierteneinrichtungen“ (Autorin: Simone Brandes)

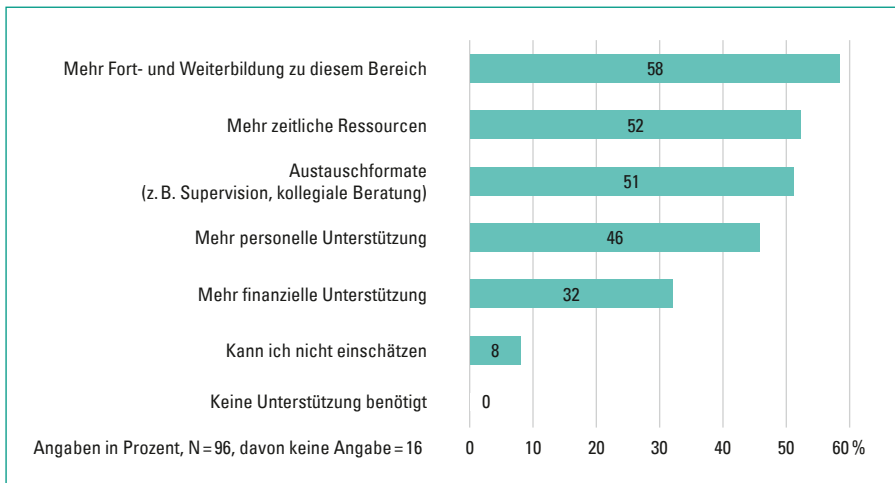


Abb. 6: Bedarfe von Graduierteneinrichtungen bei der Beratung und Erstellung von Angeboten für psychisch beanspruchte Promovierende in Prozent, Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

Mitarbeiter*innen von Graduierteneinrichtungen wünschen sich mehr Unterstützung

Auf die Frage, zu welchen spezifischen Themen oder Aspekten im Zusammenhang mit psychisch beanspruchten Promovierenden sich Mitarbeiter*innen der Graduierteneinrichtungen weitere Unterstützung und Qualifikationen für ihre Graduierteneinrichtung wünschen, gibt es ein breites Spektrum an Antworten. Grundsätzlich wünschen sich die befragten Graduierteneinrichtungen eine stärkere Sensibilisierung für und (mehr) Informationen zum Thema mentale Gesundheit an Hochschulen.

Dabei ist den Befragten wichtig, dass es qualifizierte Ansprechpersonen an der Hochschule gibt, an die verwiesen werden kann. Insbesondere wird ein Bedarf an (Englisch sprechenden) psychosozialen Beratungsstellen für Promovierende, die nicht immatrikuliert sind, sowie für Stipendiat*innen, Gastdoktorand*innen und z. T. internationale Promovierende geäußert. Die Studierendenwerke nehmen aktuell nur regulär eingeschriebene Promovierende an. Sollten die Hochschulen die Fülle des Bedarfs an psychosozialer Beratung alleine nicht leisten können, wünschen sich die Befragten auf entsprechende externe regionale Angebote verweisen zu können.

Im Folgenden werden die offenen Antworten zur Frage „Möchten Sie noch etwas ergänzen zum Thema Bewusstsein für psychische Gesundheit an Ihrer Graduierteneinrichtung bzw. Hochschule?“ in unserer Umfrage gebündelt dargestellt nach Informations-, Handlungs-, Vernetzungs- und Qualifizierungsbedarf der Graduierteneinrichtungen.

Informationsbedarf

” *Generell wünsche ich mir, dass bei allen Beteiligten (Betreuer*innen und Docs) das Stigma aufgebrochen wird. Dafür müsste es noch mehr zentrale, fachlich qualifizierte niederschwellige Angebote zum Thema an der Uni geben, um allgemeines Bewusstsein zu schaffen.“*

Freitextantwort aus der Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

Beschäftigte an Graduierteneinrichtungen wünschen sich mehr Informationen:

- zum Umgang mit akuten Krisen wie Promotionsabbrüchen und Burnout
- zu psychischen Erkrankungen, um Krisensituationen und Krankheitsbilder im Beratungsalltag besser einschätzen zu können
- zum Umgang mit Betreuenden, die das Thema der mentalen Belastungen Promovierender nicht ernst nehmen

Außerdem wünschen sich die Beschäftigten folgende Angebote und Informationen an den ihren Hochschulen:

- Informationen zu Supervision
- Weiterbildungen in Beratungskompetenz
- professionellen Ansprechpersonen wie Psychotherapeut*innen – idealerweise in der eigenen Organisation
- präventive Informationsveranstaltungen zum Thema Mentale Gesundheit

- Angebote speziell für die besonders vulnerable Gruppe der internationalen Promovierenden
- Umgang mit Machtmissbrauch, Mobbing und Diskriminierung
- Weiterbildungen für Betreuende und Promovierende, um Belastungen bei sich selbst und/oder anderen erkennen zu können

Handlungsbedarf auf der Organisationsebene

” Ja, es besteht ein dringender Handlungsbedarf und die Aufstockung des Personals sowohl in der Beratung der GA [Graduiertenakademie], als auch in den Psychologischen Beratungsstellen, um dem Aufkommen gerecht zu werden. Die Zahl der Betroffenen ist signifikant steigend.“

Freitextantwort aus der Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

Graduierteneinrichtungen wünschen sich mehr Engagement und konkretes Handeln auf Ebene der Hochschulleitung:

- Bewusstsein der Hochschulleitung für das Thema der mentalen Gesundheit und Verantwortung für die psychische Gesundheit der Universitätsangehörigen
- gezielte Weiterbildungsangebote für Personen mit Betreuungsverantwortung
- Ombudspersonen für Betreuungsqualität und als Anlaufstelle für Wissenschaftler*innen aller Qualifizierungsstufen
- Sanktionsmöglichkeiten bei Fehlverhalten, durchgesetzt seitens der Hochschulleitung
- Einführung von Verhaltenskodizes unter Berücksichtigung vulnerabler Gruppen wie Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen
- finanzielle Ressourcen für die Qualifizierung von Mitarbeiter*innen in den Graduierteneinrichtungen
- ausreichende personelle Ausstattung und zeitliche Ressourcen für den Beratungsbedarf in Graduierteneinrichtungen
- Implementierung von Nachteilsausgleichen in Promotionsordnungen

Implementierung von Nachteilsausgleichen in Promotionsordnungen

Promovierende haben (auch ohne, dass Nachteilsausgleiche explizit in der Promotionsordnung erwähnt werden) das Recht auf einen Nachteilsausgleich, wenn sie aufgrund einer (psychischen oder körperlichen) Beeinträchtigung eine Prüfungsleistung nicht in der vorgesehenen Form

oder der vorgesehenen Frist erbringen können und somit einen Nachteil hätten. Hierdurch wird ihre chancengerechte Teilhabe sichergestellt. Gleichzeitig muss die Chancengleichheit gewahrt werden – Nachteilsausgleiche sind KEINE Bevorteilung. Es ist nicht möglich, für bestimmte Beeinträchtigungen konkrete Nachteilsausgleiche festzulegen, da stets die individuelle Situation bei der Entscheidung über die Art des Nachteilsausgleichs zu berücksichtigen ist. Nachteilsausgleiche können den Zugang zur Promotion, den Prozess der Promotion sowie die eigentlichen Prüfungsleistungen, inkl. damit jeweils verbundener Fristen, betreffen. Konkrete mögliche Nachteilsausgleiche für Promovierende mit psychischen Erkrankungen könnten angepasste Betreuungsvereinbarungen, verlängerte Abgabefristen für Fortschrittsberichte oder individuelle Formate für Disputationen sein. Das Ziel der expliziten Verankerung von Nachteilsausgleichen in der Promotionsordnung ist es, Transparenz über die Rechte von Promovierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen herzustellen und sie zu ermutigen, diese Rechte in Anspruch zu nehmen, um ihre chancengerechte Teilhabe in der Promotion sicherzustellen. Siehe auch Höing et al. 2021.

Vernetzungsbedarf

” Mehr Austausch mit psychologischen Einrichtungen, professionelle und regelmäßige Supervision, ... eigenes mental health training für Beratende, stärkere Verzahnung der Einrichtungen, eine selbstverständlichere Adressierung der Themenfelder an Betreuende.“

Freitextantwort aus der Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

Die an unserer Befragung beteiligten Graduierteneinrichtungen wünschen sich zur Bewältigung der Anfragen Promovierender mit psychischen Problemen mehr spezifische Vernetzung:

- Kollegiale Fallberatung zu schwierigen Fällen
- Supervisionsangebote
- Thematischer Austausch mit Kolleg*innen aus anderen Graduierteneinrichtungen
- Peer Support für verschiedene Statusgruppen: Promovierende und Postdocs sowie Betreuende
- Kollegialer Austausch mit Expert*innen aus zentralen Einrichtungen sowie mit den Mitarbeiter*innen der psychosozialen Anlaufstellen in der Organisation

Qualifikationsbedarf

” Klarheit in der Abgrenzung: Wo kann die Unterstützung durch die Uni begleitend hilfreich sein, wann ist aber auch therapeutische Hilfe erforderlich und die Person muss weiter verwiesen werden? Wie kann in akuten Krisen souverän mit den Betroffenen kommuniziert werden?“

Freitextantwort aus der Befragung von UniWiND-Mitgliedseinrichtungen 2022

Aus dem Bedarf an Unterstützung leiten sich auch explizite Wünsche der befragten Mitarbeiter*innen an Graduierteneinrichtungen nach mehr Möglichkeiten zu berufsbegleitenden Qualifikationen ab, um im Umgang mit psychisch beanspruchten Promovierenden im Beratungsalldag professionell(er) agieren zu können.

Graduierteneinrichtungen wünschen sich Weiterqualifizierungen im Bereich:

- Mental Health First Aid
- Beratungskompetenz
- Konfliktmanagement
- Mediation
- Coaching

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick zu verschiedenen Möglichkeiten der Weiterqualifizierung für Mitarbeiter*innen von Graduierteneinrichtungen und die dafür notwendigen zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Sie basieren auf eigener Recherche und Erfahrungswissen der Autor*innen (Stand April 2024):

Art	Dauer	Format	Kosten je Teilnehmer*in (Stand 2024)
Mental Health First Aid Krankheitsbilder und Symptome, Entstigmatisierung & Sensibilisierung, Erste Hilfe Maßnahmen, Grenzen der Hilfeleistung, Praktische Übungen & Szenarien	12 Stunden, verteilt über mehrere Wochen oder im Block	Online/Präsenz	ca. 220 €
Konfliktmanagement Konfliktarten und Ursachen, Konfliktprävention und -management, Kommunikation im Konfliktfall, Umgang mit schwierigen Personen und Situationen	1 Tag – mehrere Monate	Online/Präsenz	ca. 400–2.000 €

Art	Dauer	Format	Kosten je Teilnehmer*in (Stand 2024)
Gesprächsführung und Kommunikation Grundlagen der Kommunikation, Kommunikationsstile und -techniken, Konfliktmanagement	1 Tag – mehrere Monate	Online/Präsenz	ca. 400–2.000 €
Mediationsausbildung Grundlagen der Mediation, Ethische Standards & Professionalität, Verhandlungstechniken, Konfliktprävention und -management, Praktische Übungen und Rollenspiele	ca. 1 Jahr an Wochenenden oder im Block	Online/Präsenz	ca. 2.000–5.000 €
Coachingausbildung Grundlagen des Coachings, Ethik und professionelle Standards, Coaching-Rollen und -Beziehungen, Coaching-Modelle und -Werkzeuge, Praktische Übungen und Fallstudien	ca. 1 Jahr an Wochenenden oder im Block	Online/Präsenz	ca. 2.000–5.000 €

Fazit

Die von uns befragten Mitarbeiter*innen von Graduierteneinrichtungen geben an, dass große Unsicherheiten im Umgang mit psychisch beanspruchten Promovierenden und Postdocs bestehen und dass sie sich im Umgang mit diesen Personen wünschen, die eigenen Grenzen klarer kommunizieren zu können.

Mitarbeiter*innen an Graduierteneinrichtungen ...

- wünschen sich mehr Klarheit über die Zuständigkeit der Graduierteneinrichtungen gegenüber den Anliegen der Promovierenden,
- sind unsicher im Umgang mit psychisch beanspruchten Promovierenden und Postdocs und haben Sorge diese nicht professionell genug beraten zu können,
- beurteilen ihre Beratungskompetenz häufig als nicht ausreichend und
- haben großen Informationsbedarf an Wissen über psychische Erkrankungen und Umgang mit Promovierenden (und ggf. Postdocs) deren psychische Gesundheit beeinträchtigt ist.

5 Visionen für eine Wissenschaftskultur, die psychische Gesundheit an Universitäten und Graduierteneinrichtungen priorisiert

Gabriele Blum-Oehler, Hendrik Huthoff, Valentina Vasilov

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die Belastung und Beanspruchung von Promovierenden, die Möglichkeiten zur Unterstützung durch Graduierteneinrichtungen sowie deren Bedarfe beschrieben. Unsere Umfrage zeigt eine klare Diskrepanz zwischen dem Bedarf, Promovierende zum Thema mentale Gesundheit zu unterstützen und dem Angebot bzw. den Ressourcen an den Graduierteneinrichtungen, um dem adäquat begegnen zu können. In gewissem Maße sind dem Handlungsspielraum der Graduierteneinrichtungen hier Grenzen gesetzt, die Änderungen auf systemischer Ebene erfordern. Aus Aussagen der Umfrage, des Erfahrungsaustauschs und der Workshops unserer AG lässt sich auch der weitverbreitete Wunsch nach einem generellen Kulturwandel an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen ableiten. Hierbei stehen die Förderung der individuellen Potenziale ihrer Mitglieder in ihrer ganzen Vielfalt sowie die Stärkung eines gesunden Arbeitsklimas, welches insbesondere auch die psychische Gesundheit ihrer Wissenschaftler*innen im Blick hat, im Mittelpunkt. Ein Kulturwandel, der das Wohlbefinden von Wissenschaftler*innen fördert, betrifft die institutionelle Ebene, aber auch das Wissenschaftssystem selbst. Hier wollen wir wünschenswerte Entwicklungen und umsetzbare Empfehlungen vorstellen, die auf den Ergebnissen der Umfrage an Graduierteneinrichtungen und den Promising Practices aus den vorangegangenen Kapiteln beruhen. Dabei sind vor allem offene Kommunikation zur Sichtbarkeit der existierenden Unterstützungsangebote, Empowerment von allen Akteur*innen im Wissenschaftsbetrieb und das Einschränken von Abhängigkeitsverhältnissen wichtige Aspekte.

Thesen für einen Kulturwandel hin zu einem gesünderen Arbeiten in der Wissenschaft

Die Förderung der psychischen Gesundheit von Promovierenden bedarf einer Wissenschaftskultur, die:

- psychische Gesundheit thematisiert
- Klarheit über Rollen, Anforderungen und Karriereperspektiven bietet
- Anerkennung und Feedback fördert
- Diversität forciert und unterstützt
- Trainings für Promovierende, Mitarbeiter*innen von Graduierteneinrichtungen und Führungskräfte anbietet
- Abhängigkeiten und Machtstrukturen, die Missbrauch ermöglichen, entgegnet

Kommunikation und Sichtbarkeit der existierenden Unterstützungsangebote

Es ist wichtig, dass psychische Gesundheit während der Promotion, und am akademischen Arbeitsplatz im Allgemeinen, thematisiert und entstigmatisiert wird. Wenn Graduierteneinrichtungen klar kommunizieren, dass Wohlbefinden und gute institutionelle Unterstützung für ein inklusives und angenehmes Arbeitsumfeld Priorität haben, werden bei Promovierenden die Bedürfnisse nach Zugehörigkeit, Wertschätzung, Begegnung auf Augenhöhe, Teilhabe und Sicherheit gestärkt und die Hemmschwellen, bei Problemen Unterstützung aufzusuchen, gesenkt.

Dabei ist eine kontinuierliche Kommunikation über bestehende Angebote im Bereich psychischer Gesundheit wichtig, um deren Bekanntheitsgrad unter den Promovierenden zu erhöhen. Willkommenstage und Onboarding-Prozesse sind, neben informierenden Webseiten und Broschüren, gute Möglichkeiten, Promovierende und Betreuende für das Thema zu sensibilisieren.

Sichtbare Initiativen und Rollenvorbilder innerhalb von Organisationen können wesentlich zur Entstigmatisierung und Prävention von psychischen Gesundheitsproblemen beitragen. Eine erhöhte Sichtbarkeit des Themas kann insbesondere durch öffentlichkeitswirksame Unterstützung von Personen aus der Führungsebene der Hochschulen sowie übergeordneter Organisationen erreicht werden.

Die Sichtbarkeit des Themas psychische Gesundheit während der Promotion wurde in Deutschland vor allem durch Interessensvertretungen von Promovierenden, wie PhDnet und N2, vorangetrieben. Während im Ausland schon Stellungnahmen von Organisationen wie nationalen Akademien der Wissenschaften und Förderinstitutionen vorliegen und Initiativen ins Leben gerufen wurden, bleiben diese in Deutschland noch weitgehend aus. Um einen Kulturwandel mit Berücksichtigung der psychischen Gesundheit zu verwirklichen, bedarf es dringend der Teilnahme von Vertreter*innen aller Ebenen des akademischen Systems.

Kommunikation und Sichtbarkeit

Zur Kommunikation und Entstigmatisierung des Themas psychische Gesundheit tragen Hochschulen und ihre Graduierteneinrichtungen nicht allein bei, sondern sie werden unterstützt durch Angebote anderer Organisationen. Aus der Erfahrung unserer Arbeitsgruppe sind die Foren, Veranstaltungen, Workshops, Vorträge und Beratungen von internationalen und gemeinnützigen Initiativen wie z. B. Irrsinnig Menschlich e.V., Dragonfly Mental Health und der ReMo COST Action (Researcher Mental Health Observatory) zu empfehlen.

Irrsinnig Menschlich e.V. ist eine internationale Non-Profit-Organisation mit Sitz in Leipzig, die evidenzbasierte Präventionsmaßnahmen zur psychischen Gesundheit für junge Menschen anbietet. ► <https://www.irrsinnig-menschlich.de>

Dragonfly Mental Health ist ein Team aus Freiwilligen aus dem akademischen Bereich, die weltweit evidenzbasierte Workshops, Programme und Beratung für akademische Einrichtungen anbieten. ► <https://dragonflymentalhealth.org>

ReMo Cost Action: Researcher Mental Health Observatory ist ein EU-gefördertes Cost-Action Netzwerk aus Akademiker*innen, Praktiker*innen, politischen Entscheidungsträger*innen und Berater*innen von Hochschuleinrichtungen mit dem Ziel, einen konzeptionellen Rahmen und Instrumente zu entwickeln, um die mentale Gesundheit im Wissenschaftssystem zu fördern. ► <https://projects.tib.eu/remo/>

Empowerment aller Akteur*innen im Wissenschaftsbetrieb

Empowerment umfasst Strategien und Maßnahmen, die Menschen dabei helfen, ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben zu führen. Empowerment ist für Akteur*innen im Wissenschaftsbetrieb relevant als Treiber des Wandels hin zu einer gesünderen Arbeitskultur. Gute Arbeitsbedingungen, Diversität, Chancengleichheit und Internationalität sind dabei wichtige Themen, die im akademischen Umfeld bereits diskutiert und umgesetzt werden, jedoch weiterer Anstrengungen bedürfen (vgl. Bauer et al. 2023). Im Sinne des Empowerments kann auch die (Weiter-) Qualifikation von Führungskräften und Betreuenden verstanden werden, um diese dabei zu unterstützen, ihre Betreuungs- und Führungsaufgaben auf Basis von aktuellen Erkenntnissen zu erfüllen.

Aus unserer Umfrage unter Mitarbeiter*innen von Graduierteneinrichtungen lässt sich ein klarer Bedarf an Empowerment von Koordinator*innen und Wissenschaftsmanager*innen durch Trainings und Bereitstellung von Ressourcen für die Unterstützung Promovierender mit Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit ablesen. Diese Mitarbeiter*innen sind an Hochschulen oftmals die ersten Ansprech- und Vertrauenspersonen für Promovierende, insbesondere, wenn diese auf Probleme stoßen und Unterstützung benötigen.

Der Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum von Graduierteneinrichtungen ist jedoch begrenzt, da sie in der Regel nur in eingeschränktem Maße in den für die strategische Ausrichtung einer Universität verantwortlichen Fachbereichen und zentralen Gremien wie Präsidien und Senaten vertreten sind. Mit diesem Beitrag möchten wir nachdrücklich auf die Bedeutung von Wissenschaftsmanager*innen an

Hochschulen hinweisen, und dafür plädieren, dass die von ihnen hervorgehobenen Bedarfe an Training, Ressourcen und Unterstützung durch die Hochschulleitungen angegangen werden.

Therapierte psychische Erkrankungen und Verbeamtung

Unter Promovierenden und Postdocs, die die Absicht haben eine universitäre Laufbahn einzuschlagen, gibt es immer wieder Bedenken, dass aufgrund von Psychotherapien in der Vergangenheit pauschal die Verbeamtung für eine Professur abgelehnt werden könnte. Dies kann dazu führen, dass Betroffene es vermeiden, psychosoziale Beratung oder eine Therapie in Anspruch zu nehmen. Für eine Verbeamtung muss ein Amtsarzt oder eine Amtsärztin die gesundheitliche Eignung der Beamtenanwärter*innen für die künftige Ausübung des Berufs bestätigen.

Mit dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts von 2013 darf aber über den künftigen gesundheitlichen Zustand nicht mehr nur anhand vergangener Untersuchungen oder Therapien entschieden werden. Die künftige Dienststelle muss nun nachweisen, dass momentan und zukünftig die Arbeitsfähigkeit nicht vorhanden sein wird. Dies ist bei einer therapierten psychischen Erkrankung in der Regel nicht der Fall, muss aber im Einzelfall entschieden werden (Bundesverwaltungsgericht 2013). Weiterführende Informationen gibt es unter ► <https://info-beihilfe.de/verbeamtung-trotz-psychotherapie/>.

Einschränken von Abhängigkeitsverhältnissen

Während der Arbeit an dieser Handreichung flossen wiederholt die Themen Machtstrukturen und Fehlverhalten in die Diskussion der Autor*innen ein. Auch in der Umfrage unter Graduierteneinrichtungen wird deutlich, dass die Konflikte zwischen Betreuer*innen und Promovierenden unter den Faktoren, welche die psychische Gesundheit beeinträchtigen, einen prominenten Platz einnehmen. In den Medien sind bereits mehrere gravierende Fälle von Machtmissbrauch durch Akademiker*innen berichtet worden, die sich oft über lange Jahre hingezogen haben. Die Aufarbeitungsprozesse und Sanktionierung sind zumeist recht mühsam und werden von den Betroffenen oft als unzureichend empfunden. Geraldine Rauch, Präsidentin der TU Berlin, sagte dazu im Spiegel: „Wir haben ein System etabliert, das anfällig für Machtmissbrauch ist.“ (Schindler).

Während der Promotion gibt es starke systemisch bedingte Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Betreuer*innen und ihren Promovierenden, die insbesondere Entscheidungsmacht über Arbeitsverträge, Ausführung der Forschung und letztendlich

deren Bewertung umfassen, was Auswirkungen auf die weiteren Karrierechancen in der Wissenschaft haben kann. Die Befugnis zur Betreuung von Promovierenden ist an den meisten wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland bislang nicht an verpflichtende Führungs- oder Betreuungstrainings geknüpft.

Die Diskussionen um die Problematiken von Fehlverhalten, Machtmissbrauch, deren Sanktionierung und den Schutz von Whistleblower*innen werden auch international intensiv geführt.

Abhängigkeitsverhältnisse von Promovierenden in der Betreuung

Die im deutschen Wissenschaftssystem typische Situation, dass Promotionsbetreuende gleichzeitig auch Gutachtende der Dissertation sind, wird immer kritischer diskutiert als ein Faktor, der zu Konflikten, Machtmissbrauch und zum Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen beitragen kann. Als Hauptargument für die Begutachtung durch die Betreuer*innen wird angeführt, dass diese am besten in der Lage seien, die Entwicklung und Fähigkeiten der Kandidat*innen einzuschätzen.

Im Gegensatz dazu wird eine Doppelrolle als Betreuer*in und Gutachter*in an den meisten ausländischen Universitäten aufgrund der Befangenheit ausgeschlossen. Der DFG-Kodex für gute wissenschaftliche Praxis und der „Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“ der Europäischen Kommission sehen Neutralität bei Begutachtungen vor und verpflichten zum Offenlegen von Befangenheit (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2022; European Commission 2005). Sollten also Befangenheiten durch die Teilnahme der Betreuer*innen an der Planung, Durchführung und Auswertung der Forschung sowie als Autor*innen der daraus resultierenden Publikationen vorliegen, wäre es eine Möglichkeit im Sinne dieser Richtlinien, sich als befangen zu erklären und aus der Begutachtung zurückzuziehen.

Fazit

Zum Abschluss dieses Appells für eine gesunde Arbeitskultur in der Wissenschaft möchten wir den Kommentar eine*r Teilnehmer*in unseres Workshops „Mental Health in der Promotionsphase: Unterstützungsangebote an Graduierteneinrichtungen“ während der UniWiND-Jahrestagung 2023 zitieren: „Wir stecken bereits mittendrin in diesem Kulturwandel!“ In den letzten Jahren hat sich, sicherlich auch befördert durch die COVID-19-Pandemie, im Bereich der psychischen Gesundheit an deutschen Hochschulen bereits einiges bewegt. Eine positive Entwicklung ist die Verbreitung von Mental-Health-First-Aider-Ausbildungen, unter anderem durch den

persönlichen Einsatz von Mitgliedern dieser AG und dem entsprechenden Trainingsangebot bei UniWiND.

Wir sind alle gefragt, die psychische Gesundheit von Hochschulangehörigen weiterhin als wichtige Komponente einer gesunden akademischen Arbeitskultur zu fördern. Nicht zuletzt ist dies auch im Sinne der Europäischen Charta für Forscher*innen (European Commission 2005). Diese ruft die Mitgliedstaaten dazu auf, ein unterstützendes Forschungsumfeld und eine Arbeitskultur zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, in der Einzelpersonen und Forschungsgruppen geschätzt, ermutigt und unterstützt werden und ihnen die notwendige materielle und immaterielle Unterstützung zur Erfüllung ihrer Ziele und Aufgaben gewährt wird. In diesem Zusammenhang sollte der Gestaltung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der frühen Phase der Forschungslaufbahn besondere Priorität eingeräumt werden, da sie zur zukünftigen Wahl und Attraktivität einer Karriere in Forschung und Entwicklung beiträgt.

Indem wir Promovierende an Graduierteneinrichtungen ausreichend zum Thema psychische Gesundheit in der Promotionszeit informieren, beraten, begleiten und an qualifizierte Stellen an der Universität weiterverweisen, kann Schritt für Schritt zu diesem Kulturwandel beigetragen werden.

6 Erfahrungen und Empfehlungen aus der Praxis – Promising Practices

Empfehlung 1: Entstigmatisierung: Informieren zur mentalen Gesundheit sowie existierenden Unterstützungs- und Beratungsangeboten

Promising Practice 1.1 – Website zum Thema mentale Gesundheit in der Promotion, Graduiertenakademie der TU Dresden

Beitrag von Corina Wolfermann

Die Website der Graduiertenakademie der Technischen Universität Dresden listet spezifische Angebote zum Thema mentale Gesundheit unter der Kategorie Beratung auf. Diese Unterseite „Mental Health“ ist sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch verfügbar: ► <https://tu-dresden.de/ga/beratung/mental-health>

Auf der Website finden Promovierende die folgenden Informationen:

- Einführung in das Thema mentale Gesundheit in der Promotion mit Hinweis auf relevante Studien
- Auflistung aktueller Kurse mit Themen, die die mentale Gesundheit von Promovierenden unterstützen können (z. B. PhD Survival Kit: Managing challenges and crises on my way to PhD; Gelassen bleiben im Forschungsalltag; Einführung in die Praxis des achtsamkeitsbasierten Stressmanagements)
- Hinweis auf die Psychologische Beratung des Gesundheitsdienstes der TU Dresden
- Verlinkung einer Übersicht über die Vielfalt der Unterstützungs- und Beratungsangebote rund um das Thema psychische Gesundheit an der TU Dresden
- Kontaktinformationen der Berater*innen und Coaches der Graduiertenakademie, die eine Weiterbildung als „Mental Health Ersthelfer*innen“ absolviert haben
- Verlinkung von Angeboten/Anlaufstellen der Stadt Dresden zum Thema seelische Gesundheit

Promising Practice 1.2 – Institutionenübergreifende Mental Health Awareness Week

Beitrag von Viola Gründemann

Ein kleines Team aus verschiedenen Wissenschaftseinrichtungen (**Betriebliches Gesundheitsmanagement und Graduiertenakademie der Universität Leipzig, Graduiertenschule des Umweltforschungszentrums, Graduiertenschule des iDiv**) in Leipzig, Halle und Jena organisiert jährlich eine Mental Health Awareness Week für Promovierende und Postdocs. Dieses Team bestand zunächst aus Mitarbeiter*innen einer hochschulübergreifenden Graduiertenschule, der Graduate School eines außeruniversitären Forschungszentrums sowie der Graduiertenakademie und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Universität Leipzig. Nach dem großen Zuspruch einer Präsenzveranstaltung in 2019 hat sich das Team entschieden, das Thema Mental Health im Format einer regelmäßig stattfindenden Veranstaltung zu adressieren. Im Zuge der Einschränkungen aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde zusätzlich ein mehrtägiges digitales Format entwickelt, das nun jedes Jahr angeboten wird. Die Mental Health Awareness Week besteht aus vielfältigen Veranstaltungen, die jährlich anders ausgestaltet werden:

- Kurze Achtsamkeitsübungen (20–30 Minuten)
- Webinare, z. B. zum Thema „Rethinking Productivity“
- Vorträge
- Podiumsdiskussionen, bspw. diskutierten Promovierendenvertreter*innen mit zwei Professorinnen, die zuvor mit dem Supervisor Award ausgezeichnet wurden, über die Bedeutung von mentaler Gesundheit innerhalb der Promotionsbetreuung
- Beratungen und Peer Coaching
- Veranstaltungen für Promotionsbetreuende, bspw. Webinare zu gesunder Führung

Seit 2023 hat sich das Organisationsteam erweitert und besteht nun aus den Graduiertenakademien und dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Universitäten des Universitätsverbundes Halle-Jena-Leipzig. Die einrichtungsübergreifende Zusammensetzung des Organisationsteams ermöglicht eine weite Sichtbarkeit des Angebots sowie des Themas mentale Gesundheit insgesamt und bündelt die für die Umsetzung notwendigen Ressourcen sowie Erfahrungen.

Empfehlung 2: Etablierung von niedrigschwelligen Beratungsangeboten an Graduierteneinrichtungen

Promising Practice 2.1 – Weiterbildung Ersthelfer*in für psychische Gesundheit, Mental Health First Aid, an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Beitrag von Hendrik Huthoff

Das Zentralinstitut für seelische Gesundheit (ZI) in Mannheim bietet kurze Ausbildungen (insgesamt zwölf Stunden) zu Ersthelfer*innen für psychische Gesundheit (Mental Health First Aider, MHFA) an. Die Weiterbildungen finden sowohl online als auch an verschiedenen Orten in Deutschland statt. Die Ausbildung wird seit 2020 angeboten und wurde von Mental Health First Aid International lizenziert. Ziel der Weiterbildung ist es, psychische Erkrankungen erkennen und erste Hilfe leisten zu können. Dabei geht es nicht darum, Therapeut*innen zu ersetzen – Ersthelfende können Erkrankungen weder diagnostizieren noch behandeln. Ersthelfende sollen vielmehr erste Ansprechpersonen sein und dabei unterstützen, passende Hilfe zu finden. In der Weiterbildung werden dazu die Grundlagen der häufigsten psychischen Erkrankungen vermittelt und ein strukturierter Gesprächsablauf erlernt.

Seit 2020 stellt die Friedrich-Schiller-Universität Jena ein Angebot für Ersthilfe bei psychischen Problemen für Promovierende bereit. Ein Team von Koordinator*innen von Graduiertenschulen der Universität hat dafür die zertifizierte Ausbildung zur*zum Ersthelfer*in für psychische Gesundheit absolviert. Beworben wird das Angebot zu vertraulichen und unverbindlichen Beratungsgesprächen zur mentalen Gesundheit über die Graduiertenakademie Jena. Das Angebot erfährt eine große Nachfrage und das hohe Interesse bei Mitarbeiter*innen der Uni Jena sich freiwillig und ehrenamtlich als Ersthelfer*innen für psychische Gesundheit zu engagieren, ermöglicht ein ausreichend großes Team für Beratungen. Nach einer Weiterbildung zur Trainerin übernimmt seit 2022 eine interne Mitarbeiterin die Ausbildung zum MHFA an der Uni Jena und die Organisation des Angebotes wurde auf das universitäre Gesundheitsmanagement übertragen. Zusätzlich wurde eine monatliche Sprechstunde für Ersthelfende bei der Trainerin als Supervision etabliert. Austauschtreffen der Ersthelfenden sind in Planung.

Weitere Informationen sind auf der Website „Erste Hilfe für Seelische Gesundheit“ der Friedrich-Schiller-Universität Jena zu finden (► <https://www.uni-jena.de/mhfa>)

Weiterbildung am Zentralinstitut für Seelische Gesundheit in Mannheim:
► <https://www.mhfa-ersthelfer.de/de/ersthelfer/kurs/>

Auch UniWiND organisiert diese Weiterbildung seit 2023 regelmäßig für Koordinator*innen von Graduierteneinrichtungen.

Promising Practice 2.2 – Empowerment von Promotionsinteressierten und Promovierenden durch individuelle Informations- und Beratungsangebote

Beitrag von Roda Niebergall

Um Krisen während der Promotionsphase vorzubeugen, ist es hilfreich, die Entscheidung für oder gegen eine Promotion bewusst zu treffen. Hierbei kann ein Fragenkatalog, den Graduierteneinrichtungen für individuelle Beratungsgespräche nutzen können, Promotionsinteressierten eine Orientierung geben. Viele angehende Promovierende haben im Vorfeld nur wenig Einblick in die Arbeitskultur der Wissenschaft und die daraus resultierenden Rahmenbedingungen gewinnen können. Gleichzeitig sind ihnen auch viele weitere Aspekte, die für oder gegen eine Promotion sprechen, nicht vollständig bewusst. Graduierteneinrichtungen können deshalb durch Beratungs- und Informationsangebote, einen wichtigen Beitrag leisten, um Promotionsinteressierten zu helfen, eine bewusste Entscheidung für oder gegen eine Promotion im Allgemeinen oder ein bestimmtes Stellenkonstrukt im Besonderen zu treffen. Gerade in individuellen Beratungsgesprächen hat es sich bewährt, Promotionsinteressierte durch gezielte Fragen bei der Entscheidungsfindung zu unterstützen. Hierbei kann die unten aufgeführte Liste eine Orientierung geben.

Fragenkatalog für Promotionsinteressierte in Form eines Self-Assessments

Motivation und Relevanz der Promotion:

- Wieso möchte ich gerne promovieren?
- Was bringt mir die Promotion für meinen weiteren beruflichen Werdegang aber auch meine persönliche Entwicklung?
- Möchte ich langfristig in der Wissenschaft tätig sein? Wie sehen meine Karriereaussichten in diesem Bereich aus?
- Wenn ich außerhalb der Wissenschaft arbeiten möchte, welche Qualifikationen und Erfahrungen sollte ich erwerben? Welche weiteren Ziele verfolge ich eventuell mit einer Promotion?
- Was spricht gegen eine Promotion?

Persönliche Eignung:

- Wie gut gehe ich mit Niederlagen und Kritik um?
- Wie kann ich trotz hoher Arbeitsbelastung und Leistungsdruck darauf achten, nicht dauerhaft über meine Grenzen zu gehen?
- Bin ich bereit, mein Promotionsvorhaben und meinen wissenschaftlichen Weg selbstständig zu planen?
- Bin ich in der Lage, meine eigene Forschung eigenverantwortlich und selbstkritisch durchzuführen und sie in der wissenschaftlichen Community zu vertreten?

Persönliche Risiko- und Schutzfaktoren:

- Welche Bedürfnisse habe ich und inwieweit werden diese in der Promotionsphase erfüllt werden können?
- Was bin ich bereit, für die Promotion zu investieren? Worauf bin ich bereit zu verzichten?

Rahmenbedingungen:

- Was heißt Promovieren überhaupt? Welche wichtigen Rahmenbedingungen gibt es, z. B. die Promotionsordnung? Welche Vor- und Nachteile hat eine freie bzw. Individualpromotion gegenüber der Teilnahme an einem strukturierten Promotionsprogramm?
- Wer betreut mein Promotionsvorhaben? Wie erfolgt die Betreuung? Welche Unterstützung gibt es bei Krisen?
- Bin ich während der Promotionsphase in eine Arbeitsgruppe integriert? Wie setzt sich diese zusammen, z. B. Anzahl Promovierender und Postdocs? Wie ist hier die Arbeitsatmosphäre?
- Wie kann ich die Promotion finanzieren? Welche Vor- und Nachteile haben die unterschiedlichen Finanzierungsmöglichkeiten? Wenn ich ein Stipendium erhalte, umfasst das mindestens die durchschnittliche Promotionsdauer im angestrebten Fach? Gibt es danach noch Möglichkeiten der Anschlussfinanzierung?

Empfehlung 3: Unterstützung von Peer-Austausch

Promising Practice 3.1 – Peer Mentoring des Promotionskollegs an der Universitätsmedizin Göttingen

Beitrag von Daria Witt

Das Peer Mentoring wurde ins Leben gerufen, um den Austausch abseits der wissenschaftlichen Arbeit zu fördern und eine unterstützende Gemeinschaft unter Promovierenden zu schaffen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Belastungsfaktoren, die während einer Promotion auftreten können, wie etwa Probleme in der Betreuungssituation, aber auch methodische Herausforderungen. Zielgruppe des Peer Mentorings sind Medizinstudierende jeweils einer Kohorte des Promotionskollegs (jeweils ca. 12–18 Personen), die während ihres Studiums im Bereich der experimentellen Medizin promovieren.

Etwa zur Hälfte ihrer neunmonatigen Zeit im Labor treffen sich die Promovierenden zu einem drei- bis vierstündigen Treffen, bei dem nach der Methode der kollegialen Beratung die Stolpersteine ihrer Projekte besprochen werden. Zu Beginn der Sitzung erhalten die Teilnehmer*innen eine kurze Schulung in der Methode durch die wissen-

schaftliche Koordinatorin, die anschließend auch beratend zur Verfügung steht. Eine im Vorfeld durchgeführte Umfrage zur Belastungssituation der Promovierenden hilft bei der Planung der Sitzung und bietet einen Einstieg ins Thema.

Während des Treffens selbst gibt es keine festen Vorgaben, ob methodische, inhaltliche oder persönliche Herausforderungen besprochen werden sollen. Dies ermöglicht den Teilnehmer*innen, offen und flexibel auf die drängendsten Themen einzugehen. Der Nachmittag ist in zwei Blöcke unterteilt: Im ersten Teil werden hauptsächlich methodische und strukturelle Herausforderungen thematisiert. Sobald die Gruppe vertrauter miteinander ist, werden im zweiten Teil auch soziale Fragestellungen, wie beispielsweise eine belastende Betreuungssituation, besprochen. Diese Struktur fördert den schrittweisen Aufbau von Vertrauen und Offenheit innerhalb der Gruppe. Die kollegialen Beratungen an sich finden ohne die wissenschaftliche Koordinatorin statt, um einen offenen und ungezwungenen Austausch der Promovierenden zu gewährleisten. Die Teilnahme ist verpflichtend, um sicherzustellen, dass die Veranstaltungen ernst genommen und effektiv genutzt werden. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass die Promovierenden den Austausch als äußerst bereichernd empfinden. Viele nutzen die Gruppe auch nach den offiziellen Treffen als Ressource für hilfreiche Diskussionen und zur Bewältigung weiterer Herausforderungen.

Zusammenfassend ist das Peer Mentoring ein wertvolles Instrument zur Förderung des Austauschs und der Unterstützung unter Promovierenden. Es bedarf keiner großen Ressourcen, hat aber eine große Wirkung auf den Austausch innerhalb einer Kohorte.

Promising Practice 3.2 – Gemeinsam statt einsam – Kollegiales Coaching für Promovierende am Graduate Center Plus und Science Support Center der Universität Duisburg-Essen

Beitrag von Valentina Vasilov

Das moderierte kollegiale Gruppencoaching der Universität Duisburg-Essen mit dem Titel „Gemeinsam statt einsam“ unterstützt Promovierende auf dem Weg zur Promotion und bei der weiteren Karriereplanung durch Selbstreflexion, Feedback und überfachliche Kompetenzentwicklung. Das Format adressiert Promovierende aller Fächergruppen, die gemeinsam mit einer festen Gruppe von max. sechs bis acht Personen über die Dauer von einem Jahr monatlich in den Austausch gehen wollen, um sich gegenseitig im Promotionsprozess zu unterstützen und zu motivieren. Die Gruppe bietet somit einen zuverlässigen und vertraulichen Raum, um die eigene berufliche Rolle zu reflektieren, Klarheit über die eigenen Ressourcen zu bekommen, individuelle Strategien und Lösungen für den Umgang mit Herausforderungen zu erarbeiten sowie Feedback und Wertschätzung zu erfahren. Die Moderation durch

eine erfahrene Coach und Supervisorin eröffnet die Chance, auch einen Blick auf die Gruppe und auf die Selbst- und Fremdwahrnehmung als Bestandteil einer Gruppe zu werfen: Gemeinsamkeiten und Unterschiede werden reflektiert und die Gruppe kann als sichere, vertrauensvolle Testumgebung für die eigene Entwicklung genutzt werden. Eine professionelle Moderation ist außerdem wichtig, da sie die Weiterentwicklung von Meta-Kompetenzen (z. B. Kommunikation, Feedback, Resilienz, Selbstreflexion) bei den Teilnehmer*innen auch methodisch unterstützen kann. Der Bezug zu Mental Health wird nicht zuletzt bei der Unterstützung im Erwerb eben dieser Meta-Kompetenzen deutlich: Die bereits im Bewerbungsverfahren abgefragten Anliegen und die Motivation für die Coachingteilnahme wiesen an vielen Stellen Aspekte aus dem Themenspektrum rund um das Thema mentale Gesundheit auf, darunter z. B. Umgang mit Belastungen, Verhalten in Konfliktsituationen und der Bedarf nach einer Balance zwischen Workload, ggf. Care-Verpflichtungen und Entspannung.

Erste Erfahrungen zeigen, dass die Gruppe von einem hohen Maß an Diversität in Bezug auf die Promotionsphase, Fachkulturen, Geschlecht und akademische Sozialisierung nur profitieren kann. Darüber hinaus scheinen die Anliegen von Promovierenden in der Endphase der Promotion ähnlich gelagert zu sein, womit ein kollegiales Gruppencoaching diese Zielgruppe auch exklusiv adressieren kann. In der weiteren Planung ist ein kollegiales Gruppencoaching für internationale Promovierende angedacht, das in englischer Sprache stattfinden soll, da hier der Bedarf bereits angezeigt wurde.

Weitere Informationen:

▶ <https://www.uni-due.de/gcplus>

▶ https://www.uni-due.de/gcplus/de/doc_beratung.php

Promising Practice 3.3 – Peer Support durch Absolvent*innen am DFG-Graduiertenkolleg Statistische Modellierung in der Psychologie (SMiP)

Beitrag von Anke Söllner

Graduiertenkollegs sind zeitlich begrenzte Graduierteneinrichtungen, die kleinere Kohorten von Promovierenden relativ eng im Rahmen eines strukturierten Qualifikations- und gemeinsamen Forschungsprogramms betreuen.

Eine offensichtliche Option für den Peer Support wären hier *kohorteninterne Kleingruppentreffen*, während derer die Teilnehmer*innen sich über geteilte Probleme austauschen und bei deren Bearbeitung gegenseitig unterstützen können. Die Frage, ob solche Treffen zusätzlich zum Qualifikationsprogramm gewünscht wären, wurde am Graduiertenkolleg SMiP in einer anonymen Umfrage unter den Promovierenden verneint. Diese Ablehnung erklärt sich post-hoc u. a. dadurch, dass die Promovierenden

einerseits innerhalb ihrer Kohorten bereits recht häufig im Rahmen des Qualifikationsprogramms zusammentreffen und diese Gelegenheiten für einen informellen Peer Support nutzen können. Insofern scheint der Aufwand, der durch ein zusätzliches Treffen entsteht, im Vergleich zum antizipierten Gewinn unverhältnismäßig. Andererseits kann man von einer gewissen Befangenheit bezüglich des offenen Ansprechens persönlicher Herausforderungen gegenüber den auf gleicher Karriere-stufe befindlichen Peers ausgehen.

Am Graduiertenkolleg SMiP gibt es statt kohorteninterner Kleingruppentreffen einen wie folgt organisierten Peer Support durch Absolvent*innen des Graduiertenkollegs: Zu den halbjährlichen Ganzgruppentreffen, an denen auch alle Promovierenden des Graduiertenkollegs verpflichtend teilnehmen, werden zusätzlich zu den aktuellen Mitgliedern 1–2 Absolvent*innen des Graduiertenkollegs eingeladen und zu Beginn kurz vorgestellt. Als niedrigschwellige Kontaktmöglichkeit gibt es informelle Gelegenheiten während des gesamten Treffens, mit den Absolvent*innen ins Gespräch zu kommen, und typischerweise erklären sie sich zusätzlich bereit, im Anschluss an das Treffen als Mentor*innen ansprechbar zu sein. Darüber hinaus gibt es einen festen Programmpunkt, während dessen sich die Absolvent*innen ca. eine Stunde lang mit interessierten Personen aus den aktuellen Kohorten zusammensetzen, um nach eigenem Ermessen aus ihrer Promotionszeit zu berichten, wobei ein Fokus auf Hindernissen und Herausforderungen liegt. Anschließend findet ein Austausch in der Gruppe statt.

Wichtige Faktoren für den Erfolg dieser Maßnahme sind (1) der geschützte Raum, der durch den Ausschluss aller Nicht-Promovierenden (Administration, professorale Mitglieder des Graduiertenkollegs) sowie die verabredete Vertraulichkeit entsteht und (2) die Freiwilligkeit der Teilnahme in Kombination mit (3) den äußerst geringen zeitlichen Kosten einer Teilnahme: Die Promovierenden befinden sich schon vor Ort für die (meist zweitägigen) Ganzgruppentreffen, in der Zeit des Treffens mit den Absolvent*innen (fester Programmpunkt) finden keine weiteren Termine für die Promovierenden statt und die Betreuenden befinden sich in der Zeit auch in einem internen Meeting, was die Wahl des Zeitpunkts ideal macht. (4) Schließlich wird durch die Einbindung der Absolvent*innen sichergestellt, dass für die Promovierenden relevante Themen angesprochen werden und diesbezüglich eine ermutigende Atmosphäre entsteht: Durch die Absolvent*innen erfahren die Promovierenden aus erster Hand, dass frühere Mitglieder des Graduiertenkollegs (also ihre Peers), die die Promotion bereits erfolgreich abgeschlossen haben, während der Promotionszeit mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert waren wie sie selbst.

Der beschriebene Peer Support durch Absolvent*innen des Graduiertenkollegs wurde in nachgehenden Evaluationen von den Teilnehmer*innen als äußerst hilfreich und gewinnbringend eingeschätzt.

Promising Practice 3.4 – Virtueller Stammtisch „Promovieren mit Behinderungen/chronischen körperlichen/psychischen Erkrankungen“

*Gastbeitrag von Juliane Elmenhorst und Markus Unger, ehrenamtliche Organisator*innen des PROMI-Stammtischs*

Der Stammtisch ging hervor aus „PROMI – Promotion inklusive“, einem Projekt der Universität zu Köln, welches 45 schwerbehinderten Absolvent*innen unterschiedlicher Fachrichtungen durch finanzielle Förderung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Möglichkeit zur Promotion sowie zum Sammeln von Berufserfahrung im Wissenschaftsbetrieb eröffnete. Der Stammtisch wurde von zwei Teilnehmer*innen ins Leben gerufen und besteht seit Frühjahr 2021 – auch über das Projektende hinaus.

Der überregionale virtuelle Stammtisch für Promovierende und Promotionsinteressierte mit Beeinträchtigung findet alle zwei Monate über Zoom statt. Er ist auch offen für Englisch sprechende Interessierte sowie für Teilnehmer*innen aus dem deutschsprachigen Ausland. Auf dieses Vernetzungsangebot werden die Teilnehmer*innen u. a. durch die PROMI-Website, Beratungsstellen an Universitäten oder durch spezielle Veranstaltungen aufmerksam. Am Stammtisch Interessierte können sich bei einer der beiden Ansprechpersonen per E-Mail melden und erhalten anschließend die Zugangsdaten.

Die Treffen dauern ein- bis eineinhalb Stunden und geben Raum für den Austausch über die besonderen Herausforderungen beim Promovieren mit Beeinträchtigung: Die Arbeit in der Wissenschaft, die Dissertation, Finanzierungsmöglichkeiten, die Lehre und das Leben an der Hochschule sowie Jobperspektiven.

Jede*r ist willkommen. Es gibt sowohl regelmäßig als auch sporadisch Teilnehmende – einige kommen mit einer konkreten Frage oder suchen einen regelmäßigen Austausch; andere möchten nur zuhören. Oft wird der Stammtisch als Ausgangspunkt zur weiteren Vernetzung in kleineren themenspezifischen Gruppen genutzt – insbesondere bei ähnlichen Einschränkungen, Anliegen oder Problemen bzw. beim gemeinsamen Interesse an spezifischen fachlichen Themengebieten. So etwa bezüglich der Finanzierung und Organisation einer Assistenz für eine Rollstuhlfahrerin bei einem promotionsbedingten Auslandsaufenthalt oder auch zum Austausch über erforderliche technische Hilfsmittel, wie bspw. spezielle Hörgeräte und Induktionssysteme für Lehrende mit Hörbeeinträchtigung.

Die soziale Unterstützung und das wechselseitige Verständnis sind eine immense Hilfe und Entlastung: Viele haben das Gefühl, das erste Mal mit ihrer besonderen Situation wirklich wahrgenommen und verstanden zu werden. Die Hilfe reicht von praktischen Tipps zum Umgang mit der Beeinträchtigung, Hinweisen auf Be-

ratungsstellen bzw. Finanzierungsmöglichkeiten über die oft schambesetzte Thematik der Beantragung eines Behindertenausweises bis hin zu hochkomplexen Fragen zur eigenen Rolle als Forscher*in mit Beeinträchtigung sowie zur Kommunikation darüber gegenüber Professor*innen, Studierenden und Mitdotorand*innen sowie Arbeitskolleg*innen.

Der Zeit- und Arbeitsaufwand, der durch die Beeinträchtigung zusätzlich entsteht, führt häufig zu einer Verschiebung des Abgabedatums und damit einhergehend oft auch zu einer Verlängerung des Finanzierungsbedarfs. Zu erfahren, welche staatlichen Möglichkeiten und universitären Beratungsangebote es gibt und welche Stiftungen und Stipendienggeber*innen bereits für solche Bedarfe sensibilisiert sind, kann mitunter Ansporn und Ermutigung zugleich sein.

Eine häufige Frage betrifft den Umgang mit nicht sichtbaren Behinderungen. Im Gegensatz zu sichtbaren Behinderungen stellt sich hier die Frage, ob und wie man die eigene Behinderung ansprechen bzw. offenlegen soll(te). Insbesondere bei psychischen Erkrankungen (u. a. Autismus-Spektrum-Störung, AD(H)S, Angststörungen oder Depression) wird die Angst vor und die reale Gefahr von Stigmatisierungen sowie das eigene Unbehagen hinsichtlich der Reaktionen im akademischen Umfeld oft als große Belastung erlebt. Hier ist es entlastend zu erfahren, dass der oder die Betroffene selbst darüber entscheiden kann, ob und wie detailliert er oder sie Andere über die eigene Beeinträchtigung informiert. Viele wissen nicht, dass sie – wie bei jeder Behinderung – weder Diagnose noch Einzelheiten nennen müssen.

Als hilfreich hat sich herausgestellt, dass wir für einzelne Fragen auf weitere Ansprechpersonen verweisen können, die sich im Rahmen des PROMI-Projekts bewährt haben, wie z. B. Mitarbeiter*innen des Arbeitgeberservice schwerbehinderte Akademiker*innen der Bundesagentur für Arbeit, des Lehrstuhls für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln und nicht zuletzt den Peer Support von ehemaligen Teilnehmer*innen des PROMI-Projekts.

Ziel des Stammtischs ist es, die Teilnehmer*innen zu unterstützen, individuelle Wege zu finden, um mit ihrer jeweiligen spezifischen Beeinträchtigung ihre Promotion zum Erfolg zu führen. Das hat möglicherweise bereits den einen oder die andere ermutigt das anstrengende und aufwendige Ziel der Promotion weiter zu verfolgen.

Weitere Informationen: ► <https://promi.uni-koeln.de/vernetzung/>

Empfehlung 4: Kursangebote für Promovierende

Promising Practice 4.1 – „Strategies, Motivation, Health“: Eine kooperative Veranstaltungsreihe an der Universität Bremen 2021 und 2022,

Beitrag von Marie Saade

Das Ziel der Veranstaltungsreihe „Strategies, Motivation, Health“ war der Isolation der Promovierenden in Zeiten der COVID-19-Pandemie entgegenzuwirken, sowie gesunde Arbeitsroutinen und Strategien für die eigene mentale Gesundheit zu vermitteln. Entworfen wurde das Format an der Universität Bremen von der zentralen Einrichtung für Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase, BYRD – Bremen Early Career Researcher Development, dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) sowie dem U Bremen Research Alliance Welcome Center. Das Konzept wurde aufbauend auf den verschiedenen Expertisen gemeinsam unter Einbezug einer externen Trainerin und der Techniker Krankenkasse (TK) entwickelt. Die TK unterstützte als Kooperationspartnerin finanziell; das Welcome Center bot das sehr bewährte wöchentliche Vernetzungsformat des „Café International“ als Plattform für die Veranstaltungsreihe; BYRD kommunizierte an die Promovierenden und das BGM begleitete das Projekt mit einer Webseite zur nachhaltigen Sammlung der Inhalte.

Die Zielgruppe waren Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase, insbesondere internationale Doktorand*innen. Die anderthalbstündigen Impulsworkshops fanden regelmäßig online am dritten Mittwoch eines Monats statt – erstmals von März bis Juli 2021, bevor sie dann im Sommer 2021 als Videos zur Verfügung gestellt wurden. Von März bis Juni 2022 wurde die Reihe mit neuen Themen im hybriden Format fortgesetzt. Das niedrigschwellige Angebot, sich in einem lockeren Rahmen mit Themen rund um Motivation und psychische Gesundheit auseinanderzusetzen, bot einen einfachen Kontext um neue Impulse für den eigenen Alltag zu bekommen und sich dabei mit anderen auszutauschen.

Die einzelnen Workshops gliederte die Trainerin nach einer „ABC-Struktur“:

- „Arrive“ (wie Achtsamkeitsübungen, Aktivierungsspiele, Atemtechniken)
- „Build“ (Input, Strategien und Routinen für die mentale Gesundheit, u. a. Motivationsfragen, Modelle zur Trennung von Freizeit und Arbeit, Fokus auf die eigenen Ressourcen, Umgang mit Rückschlägen)
- „Connect“ (Gruppengespräche, Spiele, Story Circles)

Im Anschluss konnten Teilnehmende mit den Veranstalter*innen oder der Trainerin ins Gespräch kommen. Am Anfang und Ende jedes Workshops wurde zudem auf weitere Angebote wie Vernetzungsmöglichkeiten, Workshops und Coaching oder

auch auf psychologische Beratungsangebote an der Universität und darüber hinaus, hingewiesen.

Die einzelnen Workshops wurden jeweils von 35 bis 50 Teilnehmer*innen besucht. Deren Rückmeldungen fingen den Haupteffekt der Reihe mit dem Satz „Ich bin nicht allein damit!“ passend ein. Positiv gesehen wurde auch, dass die online und hybriden Formate sowohl die Möglichkeit boten sehr niedrigschwellig teilzunehmen, als auch gleichzeitig bei Bedarf mit Gleichgesinnten in Kontakt zu treten und sich zu vernetzen. Aus Veranstalter*innensicht wurde sowohl die Vermittlung an Coaches und Therapeut*innen als auch die eigene Vernetzung in der Universität durch das Projekt als Erfolg gewertet. Die Inhalte des Projekts zeigten zudem Relevanz für alle Beschäftigten und durch die Videos konnte ein nachhaltiges Angebot für die gesamte Universität entstehen und Inhalte zur psychischen Gesundheit darauf aufbauend in weiteren Arbeitsbereichen eingebunden werden.

Promising Practice 4.2 – BodyMindHealth Awareness in der akademischen Qualifizierungsphase, philGRAD – die Graduiertenakademie der Philosophischen Fakultät an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Beitrag von Simone Brandes

Der Workshop „BodyMindHealth Awareness in der akademischen Qualifizierungsphase“ für Promovierende und Postdocs findet online mit einem Umfang von zweimal fünf Stunden (eine Sitzung sowie ein Follow-Up) statt und wird zweimal im Jahr angeboten.

Ziele des Workshops sind:

- Reflexion der eigenen physischen und psychischen Situation,
- eigene Ressourcen nutzen bzw. (wieder) nutzbar machen,
- einen eigenen fürsorglichen Rhythmus erarbeiten und in Pläne einbinden,
- selbstbestimmt Entscheidungen treffen und handeln.

Die Themen umfassen insbesondere:

- Dauerbelastungen im akademischen Alltag identifizieren,
- Veränderungen in der mentalen Balance bewusst wahrnehmen,
- Einführung von wertvollen Praxistipps aus den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung, Mindfulness, Meditation, Body & Breathwork, um Körper und Geist zu mehr Widerstandskraft zu verhelfen.

Die Follow-Up-Treffen nach ca. 6 Wochen ermöglichen die Überprüfung von Effekten der eingeführten Methoden und Lösungsstrategien sowie ihre gezielte individuelle Anpassung an den Arbeitsalltag.

Empfehlung 5: Angebote zur Unterstützung in der Promotionsbetreuung

Promising Practice 5.1 – Kurse für Promotionsbetreuer*innen, Deutsches Zentrum für integrative Biodiversitätsforschung (iDiv) Halle-Jena-Leipzig *Beitrag von Nicole Sachmerda-Schulz*

Seit 2022 bietet die Graduiertenschule yDiv am Deutschen Zentrum für integrative Biodiversitätsforschung (iDiv) Halle-Jena-Leipzig regelmäßig Kurse für Promotionsbetreuer*innen an. Die Teilnahme ist freiwillig, aber dennoch sind die Kurse sehr gut gefüllt. Dies liegt wahrscheinlich auch an der niedrigen Hürde für die Kursteilnahme: Die Kurse finden online statt und sind auf zwei bis drei Stunden begrenzt, sodass kein größerer zeitlicher Aufwand oder Mehraufwand durch Anreise entstehen. Die Zielgruppe umfasst sowohl Professor*innen als auch Postdocs mit Betreuungsverantwortung. Diese Gruppenzusammensetzung fördert auch einen interessanten Erfahrungsaustausch. Die Kurse werden durchweg auf Englisch angeboten, da die Promotionsbetreuer*innen des Zentrums zu einem großen Teil international sind. Zur Qualitätssicherung werden alle Kurse evaluiert.

Beispiele für Kursthemen:

- The new DFG Guidelines for Safeguarding Good Research Practice – A Short Introduction for Supervisors
- Supporting student & staff mental health and well-being
- How to support doctoral candidates' writing productivity
- Managing conflict in a team
- Feedback and status interviews with doctoral researchers

Die Kurse werden auf einer separaten Website der Graduiertenschule aufgeführt, die weitere Informationen für Promotionsbetreuer*innen enthält, wie beispielsweise Hinweise zu Leitfäden und Anlaufstellen bei Konflikten im Team.

**Promising Practice 5.2 – Beratungsgespräche in Belastungssituationen.
Ein Leitfaden, philGRAD – die Graduiertenakademie der Philosophischen
Fakultät an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf,
*Beitrag von Simone Brandes***

Häufig geraten Beratende, Betreuende und Gutachtende im Rahmen von Beratungsgesprächen in belastende Situationen, auf die sie im Vorfeld nicht vorbereitet waren oder sein konnten. Dabei kann es passieren, dass der*die Gesprächspartner*in mental belastet ist und/oder die persönlichen Gesprächsinhalte für die beratende Person zur mentalen Belastung werden.

Um Betreuer*innen in solchen Beratungssituationen zu unterstützen, haben Dr. Simone Brandes von der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und Dr. Agnes Schindler und Tamara Partezke, Dipl. Psych. vom Graduiertenzentrum Trier den Leitfaden „Beratungsgespräche in Belastungssituationen“ erstellt und setzen diesen in ihren Universitäten seit 2022 ein.

Der Gesprächsleitfaden dient zur Orientierung und als Vorschlag für mögliche Handlungsoptionen als Promotionsbetreuer*innen. Außerdem enthält der Leitfaden Adressen von Hilfseinrichtungen und Ansprechpersonen für die Ratsuchenden. Der Leitfaden wird in universitären Informationsveranstaltungen vorgestellt sowie in Workshops für Promotionsbetreuende eingesetzt.

Ziele des Leitfadens:

- Rollenbewusstsein schärfen,
- Motive, Ziele, Haltung und Werte reflektieren und/oder bewusst machen,
- Handlungsmöglichkeiten ausloten,
- vorbereitet ins Gespräch gehen,
- Gesprächsführung vereinfachen,
- auf (weitere) hilfreiche Ansprechpersonen und/oder Institutionen verweisen.

Der Leitfaden ist abrufbar auf folgender Website und darf mit Hinweis auf das Copyright auch an anderen Einrichtungen verlinkt und genutzt werden:

► https://www.hhu.de/fileadmin/redaktion/BBST/Dokumente/2023/Infomaterial_Lehrende/Beratungsgespraech_e_in_Belastungssituationen_Anleitung.pdf

Interview mit Christiane Schwieren, Professorin für Organisational Behaviour und Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Heidelberg zur Einführung des Mental-Health-First Aid-Programms an ihrer Universität

von Hendrik Huthoff und Viola Gründemann

Welche Erfahrungen haben Sie bislang während Ihrer Universitätslaufbahn mit mentalen Belastungen gemacht?

Als Ansprechperson für Mobbing, Stalking, Belästigung und Diskriminierung sehe ich viele Menschen, die unterschiedlich stark belastet sind.

Über die Jahre sind mir auch mehrfach Doktorand*innen begegnet, die mit den Belastungen, die die Promotionszeit mit sich bringt, nicht ohne Hilfe klargekommen sind, und die leider nicht immer die Hilfe bekommen haben, die sie gebraucht hätten.

Da ich zu Stressbelastung und zu psychischer Gesundheit auch forsche, haben sich auch immer wieder Studienteilnehmer*innen bei mir gemeldet, die die Studie zum Anlass genommen haben, sich jemanden zum Sprechen zu suchen oder um Prüfungsleistungen bei jemandem zu erbringen, die hoffentlich Verständnis für das Thema mentale Belastung hat.

Ich bin außerdem studierte Psychologin und Konfliktmediatorin, auch in diesem Zusammenhang habe ich professionell mit dem Thema an der Universität zu tun (gehabt). Persönlich habe ich – auch aufgrund der Tatsache, dass ich Psychologie studiert habe – immer privat Kontakte zu Profis gehabt, so dass ich mir selbst z. B. in meiner Tätigkeit als Ansprechperson immer Unterstützung holen konnte.

Wie kamen Sie darauf, die Ausbildung von Mental Health Ersthelfenden flächendeckend an der Uni Heidelberg anzubieten?

Mit der zunehmenden Professionalisierung der Beratungsangebote im Fall von Mobbing, Diskriminierung, Belästigung An der Uni HD hat auch die Zahl der Beratungsfälle stark zugenommen. Viele der zu beratenden haben auch Probleme mit ihrer mentalen Gesundheit. Da in Deutschland Wartezeiten für Psychotherapie etc. extrem lang sind und oft Belastungen auch gar nicht so schwer, dass sie direkt Psychotherapie bräuchten, aber eben doch Unterstützung, haben wir MHFA als einen Baustein in unserem Konzept, das wir gemeinsam mit der Studienberatung und dem Prorektorat Qualitätsmanagement entwickelt haben, aufgenommen.

Welche Rolle spielt psychische Gesundheit an der U Heidelberg? Gibt es neben den Angeboten der MHFA weitere (neue) Anlauf- und Beratungsstellen?

Wir sind dabei, unsere Konzepte weiter zu entwickeln. Für psychische Gesundheit gibt es eine psychologische Beratungsstelle, auch die Studierendenberatung ist gut aufgestellt und ausgebildet. Für Mitarbeitende gibt es im betrieblichen Gesundheitsmanagement Anlaufstellen.

Können Sie kurz beschreiben, wie das MHFA Angebot an der Uni Heidelberg organisiert ist, wie es annonciert wird und wie nachgefragt das Angebot ist?

Aktuell sind wir noch in der Aufbauphase. Geplant ist, mehrere Inhouse-Ausbilder*innen zu haben, und über diese im Laufe des Jahres MHFA-Kurse anzubieten, auf allen Ebenen, online und in Präsenz, auf Deutsch und auf Englisch. So sollen auf allen Ebenen möglichst viele Ersthelfer*innen ausgebildet werden.

Alle Anlaufstellen und Lots*innen in unserem System zum professionellen Umgang mit Konflikten und Fehlverhalten sollen die Ausbildung als Teil ihrer Professionalisierung verpflichtend erhalten.

Aktuell haben wir eine Inhouse-Ausbilderin (ich), ich biete 2 Kurse pro Semester an. Weitere Inhouse-Ausbilderinnen werden im Januar fertig und werden dann, koordiniert über das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Konflikthanlaufstelle, Kurse anbieten.

Steht Ihnen dafür ein eigenes Budget zur Verfügung? Woher stammen diese Mittel? Über welchen Zeitraum planen Sie, in die Ausbildung zu MHFA zu investieren?

Aktuell haben wir ein Budget von einem Sponsor, dabei ist aber noch nicht klar, wie lange uns das erhalten bleibt. Wir planen aber, das zunächst unbefristet weiter zu entwickeln und auch zu evaluieren.

Können Sie bereits Effekte erkennen? Wie evaluieren Sie dieses Programm?

Das Programm läuft noch nicht lang genug. Wir machen eine 2-jährliche Umfrage zum Thema Mobbing, Stalking etc., in der wir auch Beratungsangebote abfragen. Hier wird also ein Teil der Evaluation stattfinden. Das ZI evaluiert sowieso – auch da sind wir Teil der Evaluierung.

Wie ist ihre Erfahrung mit der Etablierung von MHFA-Angeboten an der Uni Heidelberg? Und was würden Sie rückblickend anders gestalten oder angehen?

Bisher durchweg positiv, grundsätzlich fände ich ein systematischeres Vorgehen gut, aber an einer so großen Organisation ist so ein langsames Anlaufen vermutlich der einzige Weg.

Welche Tipps möchten Sie gerne anderen Universitätsleitungen mit auf den Weg geben, die sich auch um die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden sorgen und für die Etablierung und Stärkung von MHFA-Angeboten interessieren?

Inhouse-Ausbilder*innen sind eine gute Sache. Gute Evaluierung ist sicher hilfreich. Sinnvoll ist auch, die MHFA-ler*innen nicht allein zu lassen damit, sondern Supervisionsangebote zu machen.

Haben Sie weitere Kommentare oder Erfahrungen, die Sie teilen möchten?

MHFA ist sicher nicht der einzige Weg, mentale Gesundheit an der Universität anzugehen. Viel sind auch strukturelle Belastungen, die durch „Resilienzförderung“ oder Ersthilfe nicht ausgeglichen werden können (und sollten!!) – hier ist politisches Handeln inner- und außerhalb der Universität gefragt.

7 Literaturverzeichnis

ArbSchG: Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz) (1996). Stand vom 15.07.2024. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>, abgerufen am: 19.08.2024

ArbZG: Arbeitszeitgesetz (1994). Stand vom 22.12.2020. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/>, abgerufen am: 07.05.2024

Bauer JF: Personale Gesundheitsressourcen in Studium und Arbeitsleben: Transaktionales Rahmenmodell und Anwendung auf das Lehramt. Springer, Wiesbaden 2019

Bauer JF; Kuschel M (2020): Führung als Resilienz-Ressource? Psychische Gesundheit von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Qualifizierungsziel und die Rolle des Führungsverhaltens der direkten Vorgesetzten. Beiträge zur Hochschulforschung 42, 104–125

Bauer JF; Ebersberger D; Elpers S; Groth S; Kolwes AK; Korkowsky B; Lange K; Müller J; Schürenberg-Frosch H; Wolfermann C (2023): Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Graduiertenförderung – Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen diversitätssensibel begleiten. In: Vorstand UniWiND (Hrsg.): UniWiND-Publikationen 14. https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2023-Band-14-Web-20230905-1110.pdf, abgerufen am: 05.06.2024

Bertke E; Braker G; Pippel N (2017): Qualifizierung in der Postdoc-Phase: Handreichung zur Planung und Umsetzung von Angeboten. In: Kauhaus H, Hochheim E (Hrsg.): UniWiND-Publikationen 5. https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/UniWiND_Bd5_web.pdf, abgerufen am: 19.08.2024

BfArM (2023): ICD-11 in Deutsch – Entwurfsfassung: Kapitel 6 – Psychische Störungen, Verhaltensstörungen oder neuronale Entwicklungsstörungen. https://www.bfarm.de/DE/Kodiersysteme/Klassifikationen/ICD/ICD-11/uebersetzung/_node.html, abgerufen am: 20.02.2024

Brandt G; Franz A (2020): Promotionsabbrecher*innen in Deutschland: Stand der Forschung und Perspektiven. Hochschule J Wiss Bild 29, 16–28

Briedis K; Carstensen J; Jaksztat S (2020): Gesundheit als Gegenstand der Hochschulforschung: Erste Ergebnisse aus zwei DZHW-Studien mit Promovierenden und Promovierten. In: DZHW (Hrsg.): DZHW Brief 2. doi:10.34878/2020.02.DZHW_BRIEF. https://www.dzhw.eu/publikationen/pub_show?pub_id=6663&pub_type=kbr, abgerufen am: 19.08.2024

Briedis K; Brandt G; Schwabe U (2021): Promovieren im Spannungsfeld zwischen wissenschaftlicher Qualifizierung und Elternschaft: Aktuelle Ergebnisse der National Academics Panel Study. In: DZHW (Hrsg.): DZHW Brief 4. doi:10.34878/2021.04.DZHW_BRIEF. https://www.dzhw.eu/publikationen/pub_show?pub_id=7245&pub_type=kbr, abgerufen am: 04.06.2024

Bundesverwaltungsgericht (2013): Gesundheitliche Eignung von Beamtenbewerbern: Nr. 52/2013, 25.07.2013. <https://www.bverwg.de/pm/2013/52>, abgerufen am: 12.03.2024

Delgado-Osorio X; Gierke M; Jaen J; Kanssiime J; Lonken D; Pérez-Bosch Quesada E; Ramachandran K; Rizzi T; Saxena P (2023): Being a Doctoral Researcher in the Leibniz Association: 2021 Leibniz PhD Network Survey Report. doi:10.13140/RG.2.2.29723.44320. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/89848>, abgerufen am: 19.08.2024

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2022): Guidelines for Safeguarding Good Research Practice. Code of Conduct. <https://zenodo.org/records/6472827>, abgerufen am: 05.06.2024

DZHW (2022a): Nacaps Datenportal: Indikator: Unterstützung in der Promotion (B6). Kohorte 2021/2022. <https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/B6.html>, abgerufen am: 04.06.2024

DZHW (2022b): Nacaps Datenportal: Indikator: Zufriedenheit mit der Betreuung (B5). Kohorte 2021/2022. <https://nacaps-datenportal.de/indikatoren/B5.html>, abgerufen am: 04.06.2024

DZHW (2024): National Academics Panel Study. <https://nacaps.de/>, abgerufen am: 11.03.2024

European Commission (2005): The European Charter for Researchers: The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf, abgerufen am: 05.06.2024

Evans TM; Bira L; Gastelum JB; Weiss LT; Vanderford NL (2018): Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nature Biotechnology* 36, 282–284

Evans TM; Bira L; Vanderford NL (2019): Reply to ‚A lack of evidence for six times more anxiety and depression in US graduate students than in the general population‘. *Nature Biotechnology* 37, 712–713

Fabian G; Heger C; Fedzin M (2024): Barometer für die Wissenschaft: Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2023. Monitoringbericht. DZHW (Hrsg.). doi:10.31235/osf.io/ea5kr. https://www.wb.dzhw.eu/downloads/wibef_barometer2023.pdf, abgerufen am: 19.08.2024

Flaxman PE; Ménard J; Bond FW; Kinman G (2012): Academics' experiences of a respite from work: effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *J Appl Psychol* 97, 854–865

Gardner SK (2009): Student and faculty attributions of attrition in high and low-completing doctoral programs in the United States. *Higher Education* 58, 97–112

Gewin V (2021): Pandemic burnout is rampant in academia. *Nature* 591, 489–491

Guthrie S; Lichten CA; van Belle J; Ball S; Knack A; Hofman J (2017): Understanding mental health in the research environment: A rapid evidence assessment. RAND Corporation (Hrsg.). doi:10.7249/RR2022. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2022.html, abgerufen am: 19.08.2024

Harvey SB; Glozier N; Henderson M; Allaway S; Litchfield P; Holland-Elliott K; Hotopf M (2011): Depression and work performance: an ecological study using web-based screening. *Occup Med (Lond)* 61, 209–211

Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (2021): N² Survey 2021 – Helmholtz Report. <https://www.helmholtz.de/3/karriere/karriere-bei-helmholtz/promovierende/helmholtz-juniors/n2-survey-2021-helmholtz-report/>, abgerufen am: 20.02.2024

Hochheim E (2017): Qualifizierung in der Postdoc-Phase: Handreichung zur Planung und Umsetzung von Angeboten. In: Kauhaus H, Hochheim E (Hrsg.): UniWiND-Publikationen 5. https://www.unikon.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Kauhaus__Hochheim_April_2017_-_Qualifizierung_in_der_Postdoc-Phase.pdf, abgerufen am: 19.08.2024

Höing O; Bauer JF; Groth S; Kölle K (2021): Nachteilsausgleiche in Habilitationsordnungen. https://verwaltung.uni-koeln.de/stabsstelle02.1/content/e170931/e170957/e170963/e200339/e200341/20210823Nachteilsausgleich_HabilOs_ger.pdf, abgerufen am: 16.08.2024

Hund AK; Churchill AC; Faist AM; Havrilla CA; Love Stowell SM; McCreery HF; Ng J; Pinzone CA; Scordato ESC (2018): Transforming mentorship in STEM by training scientists to be better leaders. *Ecol Evol* 8, 9962–9974

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. doi:10.3278/6004603aw. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>, abgerufen am: 19.08.2024

Leveque K; Anseel F; de Beuckelaer A; van der Heyden J; Gisle L (2017): Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy* 46, 868–879

Leveque K; de Beuckelaer A; van Overbeke K; Mortier A (2019a): How satisfied are PhD students with their job? A focus on Flanders 2013-2018. *ECOOM BRIEFS* 18, 1–5

Leveque K; de Beuckelaer A; Mortier A (2019b): Mental health during the PhD adventure findings for Flanders 2013 and 2018. *ECOOM BRIEFS* 22, 1–6

Majev PG; Vieira RM; Carollo A; Liu H; Stutz D; Fahrenwaldt A; Drummond N; Max Planck PhDnet survey group (2021): *PhDnet Report 2020*. doi:10.17617/2.3344273. <https://hdl.handle.net/21.11116/0000-0009-58D7-2>, abgerufen am: 19.08.2024

Müller M: *Promotion – Postdoc – Professur: Karriereplanung in der Wissenschaft*. 1. Auflage. Campus Verlag, Frankfurt am Main, New York 2014

Nicholls H; Nicholls M; Tekin S; Lamb D; Billings J (2022): The impact of working in academia on researchers' mental health and well-being: A systematic review and qualitative meta-synthesis. *PLOS ONE* 17, e0268890

Nordling L (2023): Back from the brink: postdoc career optimism on the rise. *Nature* 622, 419–422

o. A. (2019): The mental health of PhD researchers demands urgent attention. *Nature* 575, 257–258

Peterse Y; Lasser J; Caglio G; Stoltmann K; Rusiecka D; Schmidt M (2018): Addressing the mental health crisis among doctoral researchers. doi:10.5281/ZENODO.1402423. <https://elephantinthelab.org/mental-health-crisis-doctoral-researchers/>, abgerufen am: 19.08.2024

Rohmert W; Rutenfranz J: Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1975

Satinsky EN; Kimura T; Kiang MV; Abebe R; Cunningham S; Lee H; Lin X; Liu CH; Rudan I; Sen S; Tomlinson M; Yaver M; Tsai AC (2021): Systematic review and meta-analysis of depression, anxiety, and suicidal ideation among Ph.D. students. *Sci Rep* 11, 14370

Schindler F: Wir haben ein System etabliert, das anfällig für Machtmissbrauch ist: Befristete Verträge in der Wissenschaft. Interview mit Geraldine Rauch, Präsidentin der TU Berlin. *Spiegel Wissenschaft*. <https://www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/wissenschaftszeitvertragsgesetz-was-bedeutet-die-plaene-fuer-die-forschung-interview-mit-geraldine-rauch-a-374c0e15-0416-4f19-a34f-3e0068eb8ea7>, abgerufen am: 05.06.2024

van de Velde J; Levecque K; Mortier A; de Beuckelaer A (2019): Why PhD students in Flanders consider quitting their PhD. *ECOOM BRIEFS* 20, 1–5

Wellcome (2024): What researchers think about the culture they work in. Wellcome Trust (Hrsg.). <https://wellcome.org/reports/what-researchers-think-about-research-culture>, abgerufen am: 20.02.2024

WHO (2019): Faktenblatt – Psychische Gesundheit. <https://who-sandbox.squidcloud.de/media-centre/sections/fact-sheets/2019/fact-sheet-mental-health-2019>, abgerufen am: 11.03.2024

Woolston C (2017): Graduate survey: A love–hurt relationship. *Nature* 550, 549–552

Impressum

ISSN 2199-9325

© UniWiND e. V. Freiburg 2024

www.uniwind.org

E-Mail: kontakt@uniwind.org

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten.

Reihenherausgeber: Vorstand UniWiND
Prof. Dr. Meike Sophia Baader (stellv. Vorsitzende),
Prof. Dr. Michael Bölker (Vorsitzender),
Prof. Dr.-Ing. Andreas Breiter,
Prof. Dr. Uwe Cantner,
Prof. Dr. Angela Rösen-Wolff

Redaktion: Geschäftsstelle UniWiND, Jena
Franziska Höring

Gestaltung: ctw • gesellschaft für
kommunikationsdesign mbH, Jena
www.ctw-jena.de

Satz: werkpost: kommunikation & medien, Jena
www.werkpost.de

www.uniwind.org