



Dr. Unbekannt

Informationsbedarfe, Angebote, Strukturen und Informationslage deutscher Hochschulen und außer-universitärer Forschungseinrichtungen zur Förderung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Dr. Unbekannt

Informationsbedarfe, Angebote, Strukturen und Informationslage deutscher Hochschulen und außer-universitärer Forschungseinrichtungen zur Förderung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Vorwort

Die UniWiND-Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen – UniKoN ist seit 2015 ein wichtiges Verbundprojekt des Universitätsverbandes zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) e. V. und der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Ich freue mich, dass sich die nun vorliegende Publikation dem aktuellen Thema der Erfassung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern widmet. Das Wissen um alle Promovierten ist für Universitäten genauso wichtig wie die Erfassung von Promovierenden. Denn wie sollen Universitäten gute Bedingungen für Promovierte schaffen, wenn sie nicht wissen, wie viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit abgeschlossener Promotion überhaupt da sind, wer sie sind, woher sie kommen und was sie brauchen? Aus den Erfahrungen meiner eigenen Postdoc-Zeit in den Niederlanden und den USA kann ich sagen: Die Betreuung vor Ort kann sehr unterschiedlich sein, und damit auch die Herausforderungen. Nationale und internationale Postdocs müssen der Universität bekannt sein, sonst kann sich keine Willkommenskultur etablieren. Die bereits vorhandene Datenlage über Promovierte ist insgesamt besser, als es die entsprechende bei den Promovierenden vor Einführung einer Erfassung war, denn zumindest die Promovierten mit Arbeitsverträgen sind den Personalabteilungen bekannt. Für eine strukturierte Erfassung aller Promovierten besteht allerdings das Problem, dass die individuellen Situationen sehr verschieden und schwer kategorisierbar sind. Der UniWiND-Vorstand hat in seinem Positionspapier 2017 hier drei Phasen vorgeschlagen: Die erste Postdoc-Phase zur Orientierung bzw. Bewerbung (ca. ein halbes bis ein Jahr nach Abschluss der Promotion). Zwei bis vier weitere Jahre der zweiten Postdoc-Phase werden benötigt, um ein neues Thema zu erarbeiten und Erfahrung an unterschiedlichen Universitäten, auch verbunden mit Auslandsaufenthalten, zu erwerben. Und die dritte Postdoc-Phase ist durch Arbeit an eigenen Forschungsprojekten gekennzeichnet. In jeder Phase gibt es unterschiedliche Bedürfnisse, z. B. in Bezug auf die Vertragsgestaltung, weshalb eine genaue Erfassung der Promovierten nach diesen Kategorien sinnvoll wäre.

Die vorliegende Publikation liefert hier einen sehr guten Überblick über weitere Definitionen und Kategorisierungen sowie vorhandene Daten. Der Herausforderung einer strukturierten Erfassung von Promovierten begegnen Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen auf unterschiedliche Weise und dafür bietet diese Publikation wertvolle Praxisbeispiele über vorhandene Strukturen und Angebote. Die Publikation enthält außerdem Beispiele zum aktuellen Stand einer Postdoc-Erfassung, die anderen Einrichtungen als Orientierung dienen können.

Prof. Dr. Erika Kothe
Jena, im Januar 2021

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1: Status Quo der Informationslage an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	9
Inhaltsübersicht	11
UniKoN-Untersuchungen zum Thema	12
Kapitel 2: Informationsbedarfe	15
2.1 Themen, Zielstellungen und Informationsbedarfe	16
Einführung und aktuelle Entwicklungen.....	16
Ergebnisse von UniKoN-Untersuchungen zu Zielen und Bedarfen	18
2.2 Perspektiven auf aktuelle Ziele und erwartete Bedarfe	20
Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs	22
Promovierte in der National Academics Panel Study	26
Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Zielgruppe der Graduiertenförderung an der Universität zu Köln	30
Kapitel 3: Strukturen und Angebote	35
3.1 Promovierte, Postdocs, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler	36
Promovierte im deutschen Wissenschaftssystem	36
Ein Überblick über Modelle und Definitionen.....	38
3.2 Strukturen und Angebote für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen	44
Hochschulübergreifende Einrichtungen für Postdocs – Die Hamburg Research Academy.....	45
Hochschulübergreifende Förderung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Research Academy Ruhr	50

Strukturen und Angebote für Juniorprofessur und Tenure Track-Professur.....	55
Unterstützung Promovierter – Die Perspektive der Universität Duisburg-Essen.....	57
Die statistisch unbekannte Professur: Was wir über Tenure Track (noch) nicht wissen.....	63
3.3 Strukturen und Angebote für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an außeruniversitären Forschungseinrichtungen – die Helmholtz-Gemeinschaft.....	68
Interview mit der Helmholtz-Geschäftsstelle.....	69
Forschungszentrum Jülich GmbH	74
Deutsches Krebsforschungszentrum	78
3.4 Weitere Gruppen promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	83
Kapitel 4: Informationslage	87
4.1 Grundlegende Begriffe und Überblick zu UniKoN-Aktivitäten	88
Begriffe zur Beschreibung und Modellierung von Daten.....	88
Ergebnisse von UniKoN-Untersuchungen zur Informationslage	90
4.2 Vorhandene Daten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen	97
Promovierte in der amtlichen Statistik.....	99
Kerndatensatz Forschung: Standard für eine harmonisierte Berichtslegung über Forschung.....	104
4.3 Ansätze und Anlässe für eine Erfassung	107
Antragstellung zum Nachwuchspakt: Ein Anlass zur Reflexion von vorhandenen Daten zur wissenschaftlichen Personalstruktur und deren Aussagekraft an der Georg-August-Universität Göttingen.....	109
Erfassung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.....	116

Angebote für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an der Graduiertenakademie der Technischen Universität Dresden und derzeitiger Stand der Postdoc-Erfassung	123
Perspektive des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) – Definition, Erfassung und Befragung von Postdocs als Basis einer qualitätsgesicherten Förderung	128
Postdocs in der Leibniz-Gemeinschaft	135
4.4 Erfahrungen und Hinweise	140
Sieben Jahre Projektarbeit am Kerndatensatz Forschung	141
Datenschutzrechtliche Aspekte bei der Verarbeitung von Daten über promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	146
Kapitel 5: Zusammenfassung und Ausblick	153
Für planbarere wissenschaftliche Karrierewege nach der Promotion	154
Erkenntnisse, Hinweise und Argumente dieser Publikation	159
Anmerkungen	164
Index	166
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	168
Literaturverzeichnis	170

Kapitel 1: Status Quo der Informationslage an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Karoline Oelsner und Sarah Boelter

Die Qualifizierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde in den letzten Jahren zu einem zentralen Thema an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Nachdem diverse Strukturen zur Förderung von Promovierenden an den Einrichtungen entstanden sind und sich mit der Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes (HStatG) seit 2017 die Datenlage über Promovierende kontinuierlich verbessert, rücken nun die Promovierten in den Fokus. So entstanden und entstehen an vielen Einrichtungen Postdoc-Zentren, es werden spezifische, auf die wissenschaftlichen Beschäftigten zugeschnittene Personalentwicklungs- und Karrierekonzepte erarbeitet und bundesweite Förderprogramme sowie einrichtungsspezifische Qualifizierungsprogramme etabliert. Ein Kulturwandel an den Einrichtungen befördert zudem die Notwendigkeit Promovierte für alternative Karrierewege außerhalb des Wissenschaftssystems zu qualifizieren. Mit dem Tenure Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde der Blick auf Karrierewege an Hochschulen gerichtet und neue Personalstrukturen geschaffen.

Zur Etablierung von Strukturen und Angeboten, aber auch zur Überprüfung und Beurteilung von Personalstrukturen an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bedarf es einer Übersicht, wie die Situation der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Einrichtungen ist und welche Bedarfe sie haben. Dazu sind entsprechende Informationen notwendig, die als Entscheidungsgrundlage dienen können, und es ist zu klären, welche Informationen und Daten hierzu als Grundlage genutzt werden können. Erkenntnisse aus der Hochschulforschung geben eine gesamtgesellschaftliche Perspektive in Deutschland wieder. Jedoch stellt sich für die Einrichtungen aktuell eher die Frage, wie sich ihre konkrete Situation und die Bedarfe ihrer Promovierten beschreiben lassen. Dabei liegen bereits einige Daten aufgrund gesetzlicher Berichtspflichten und regelmäßiger externer Anfragen vor. Zusätzliche Daten müssen häufig direkt bei den Promovierten erfragt werden. Dabei stellt sich die Frage, welche Daten neben den vorhandenen (überhaupt) notwendig sind.

Der Fokus der Publikation liegt auf promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die eine Affiliation zu einer **Hochschule** oder einer **außeruniversitären Forschungseinrichtung** besitzen. So zählen neben den Hochschulen die gemeinsam von Bund und Ländern geförderten außeruniversitären Forschungsein-

richtungen der Helmholtz-Zentren, die Institute der Fraunhofer-Gesellschaft, der Max-Planck-Gesellschaft sowie der Leibniz-Gemeinschaft zu den forschungsintensivsten Einrichtungen im deutschen Wissenschaftssystem (Krenner 2017, S. 91).

Die Auswahl dieser Einrichtungen für Forschung und Entwicklung (FuE) aus dem Staatssektor (Tab. 1) ist begründet durch die besondere Bedeutung, die diese Forschungseinrichtungen für das Wissenschaftssystem in Deutschland besitzen. An ihnen ist ein Großteil der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler affiliert und nur sie führen gemeinsame Berufungen mit den Hochschulen durch. Das Instrument der gemeinsamen Berufung ist von hoher wissenschafts- und innovationspolitischer Bedeutung, denn sie ermöglichen eine Vernetzung der hochschulischen und der außerhochschulischen Forschung und bieten die Möglichkeit wissenschaftlichen Nachwuchs zu rekrutieren und für eine Professur zu qualifizieren (GWK 2014).

Wissenschaftliche Einrichtungen im staatlichen Sektor	
Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	
Leibniz-Gemeinschaft	96
Max-Planck-Gesellschaft	82
Fraunhofer-Gesellschaft	73
Helmholtz-Gemeinschaft	19
Max Weber Stiftung und weitere Einrichtungen	7
Staatliche Forschungseinrichtungen	
Bundeseinrichtungen mit FuE-Aufgaben	42
Kontinuierliche Zusammenarbeit mit FuE-Einrichtungen	8
Landeseinrichtungen mit FuE-Aufgaben	143
FuE-unterstützende Einrichtungen	
Akademien	11
Fachinformationseinrichtungen und -bibliothek	22
Förderorganisationen	7
Projekträger	14

Tab. 1: Anzahl wissenschaftlicher Einrichtungen im staatlichen Sektor (BMBF 2021)

In dieser Publikation werden daher u. a. Initiativen und Ansätze von Hochschulen und diesen außeruniversitären Forschungseinrichtungen vorgestellt, die dazu dienen Informationen über die Gruppen der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissen-

schaftler **punktuell oder systematisch, kontinuierlich oder anlassbezogen, stichprobenartig oder vollständig** zu erfassen. Der dabei verwendete Begriff der Erfassung beschreibt die Vorhaltung und Nutzung von Daten durch die Einrichtungen selbst, die mit verschiedenen Zielen und Zwecken verbunden sein kann und beschreibt in keinem Fall eine Etablierung eines bundeseinheitlichen Standards, wie dies mit der Novelle des HStatG für Promovierende erfolgte.

Die Publikation leistet somit einen Beitrag zum Diskurs über Ziele und Ansätze auf dem Weg zur Verbesserung der Informationslage zu promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im deutschen Wissenschaftssystem. Mit 19 Gastbeiträgen bietet diese Publikation einen praxisnahen Einstieg in das Thema und gibt hierdurch nicht nur den Status quo an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland wieder, sondern auch einen Einblick in die Forschung zu Promovierten und zeigt aktuelle Entwicklungen auf.

Inhaltsübersicht

Die Publikation gliedert sich in drei inhaltliche Kapitel sowie eine Zusammenfassung samt Ausblick.

Im Kapitel **Informationsbedarfe** wird das Thema aus gesellschaftlicher Perspektive durch Beiträge zum *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* und der *National Academics Panel Study* beleuchtet. Welche Ziele und Informationsbedarfe mit dem Thema aus einrichtungsspezifischer Perspektive verbunden sind, wird im Gastbeitrag der *Universität zu Köln* diskutiert.

Im Kapitel **Angebote und Strukturen** werden die Entwicklung und Qualitätssicherung von passgenauen Angeboten und Strukturen sowie existierende Definitionen von Gruppen promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dargestellt. Dabei werden sowohl hochschulübergreifende Strukturen wie die *Hamburg Research Academy* und die *Research Academy Ruhr* präsentiert, als auch ein Blick in die Förderung ausgewählter Teilgruppen durch Beiträge der *Universität Duisburg-Essen* sowie der *Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur* geworfen. Die Perspektive der außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird durch drei Beiträge der *Helmholtz-Gemeinschaft* beleuchtet.

Das Kapitel **Informationslage** beschäftigt sich damit, welche Informationen und Daten über Promovierte bereits an den Einrichtungen vorliegen und welche (zukünftig) wünschenswert sein könnten. Dafür werden gesetzliche Berichtsanlässe vom *Statistischen Bundesamt* und des *Kerndatensatzes Forschung* vorgestellt. Weiterhin

beschreiben die *Georg-August-Universität Göttingen*, die *Friedrich-Schiller-Universität Jena*, die *Technische Universität Dresden*, das *Karlsruher Institut für Technologie (KIT)* und die *Leibniz-Gemeinschaft* ihre Initiativen, die Datenlage über Promovierte zu verbessern, und stellen dar, welche Informationen zu den promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereits vorliegen. Abschließend reflektiert der *Kerndatensatz Forschung* über seine Erfahrungen bei der Entwicklung und Einführung desselbigen Berichtsstandards und es werden Hinweise zu *datenschutzrechtlichen Aspekten* gegeben.

Das Kapitel **Zusammenfassung und Ausblick** beschließt diese Publikation mit dem Ausblick auf die UniWiND-Arbeitsgruppe *Postdocs an deutschen Universitäten: Struktur- und Personalentwicklung* und präsentiert die zentralen Befunde der Publikation.

UniKoN-Untersuchungen zum Thema

Die Gastbeiträge werden durch Erkenntnisse aus der Arbeit von UniKoN ergänzt. Dabei werden Ergebnisse einer ersten Befragung der Hochschulen zum Stand einer Erfassung präsentiert, die im April 2019 stattfand (siehe Infobox). Die Befragung zeigte deutlich die Heterogenität, die bei der Erfassung von Daten des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses an deutschen Hochschulen besteht.

UniKoN-Befragung zum Stand der Erfassung an deutschen Hochschulen

- **Online-Befragung** im April 2019
- Einladung aller **Hochschulen mit Promotionsrecht**, die im Befragungszeitraum Mitglieder der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) waren
- personalisiertes E-Mail-Anschreiben an das Präsidium/Rektorat der Hochschule oder an die Leitungen der Graduierteneinrichtungen bzw. Postdoc-Referentinnen und -Referenten
- **Teilnahme von 74 Einrichtungen**, darunter vorrangig Mitglieder des UniWiND e. V. (50 Hochschulen) und (Technische) Universitäten (61), aber auch Musik- und Kunsthochschulen (8), pädagogische Hochschulen (3) sowie private Hochschulen (2)
- ausführliche Darstellung der **Ergebnisse** (UniKoN 2019a) abrufbar auf der UniKoN-Webseite unter: https://www.unikon.uniwind.org/fileadmin/media/documents/UniKoN/Dokumente/Auswertung_Postdoc_Befragung.pdf

Zusätzlich zu vorliegenden Personaldaten erhebt die Mehrheit der befragten Hochschulen bisher noch keine Daten. Elf Hochschulen (n=74, 16,4 %) erfassten zum Zeitpunkt der Befragung bereits Daten zu Postdocs, 15 Hochschulen (22,4 %) bereiteten diese vor und erhoben aber noch nicht, und 33 Hochschulen (49,3 %) planten noch nicht konkret, sahen eine Erhebung aber als wünschenswert an. Acht Hochschulen (11,9 %) sahen keinen Bedarf einer Erhebung. Dabei wurde deutlich, dass die meisten Einrichtungen eine Erfassung bereits konkret planen oder sich zumindest eine erweiterte Datenbasis in Zukunft wünschen. Es beschäftigten sich zum Zeitpunkt der Befragung 80 Prozent (47 Einrichtungen) der teilnehmenden Hochschulen, mehr oder weniger konkret, mit dem Thema. Dies zeigt deutlich dessen Aktualität.

Der sich daraus ergebende Bedarf an einer Diskussion und einem Austausch zwischen den Einrichtungen zeigte sich am 28. und 29. November 2019 auf einem UniKoN-ExpertInnen-Workshop zum Thema, der an der Friedrich-Schiller-Universität Jena stattfand.

UniKoN-ExpertInnen-Workshop

- 28./29. November 2019 in Jena
- **21 Teilnehmende** von Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und aus der Hochschulforschung
- interaktives Format und mehrere Workshop-Runden
- drei **Leitfragen** für eine systematische Bearbeitung des Themas:
 - **Wer** soll erfasst werden? Welche Gruppen und Untergruppen lassen sich identifizieren?
 - **Was** sind die Ziele einer Erfassung? Welche Informationsbedarfe sollen bedient werden?
 - **Welche Merkmale** und Daten sind für eine konkrete Umsetzung anhand ausgewählter Szenarien notwendig?
- **Dokumentation** des Workshops (UniKoN 2019b) auf der UniKoN-Webseite verfügbar unter: www.unikon.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Dokumentation_zum_Versand.pdf

Vertreterinnen und Vertreter von Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und aus der Hochschulforschung waren zu einem fundierten Meinungs- und Erfahrungsaustausch eingeladen. In einem interaktiven Format und mehreren Workshop-Runden wurden mögliche Zielgruppen und Erfassungsbedarfe identifiziert sowie konkrete Anwendungsfragen durchgespielt. Überlegungen und Diskussionen aus diesem Workshop führten zur vorliegenden Publikation.

Kapitel 2: Informationsbedarfe

Für die Entwicklung von Angeboten und Strukturen für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bedarf es einer verlässlichen Informations- und Datengrundlage an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die Hochschulforschung trägt in zunehmendem Maße zu einem wachsenden Erkenntnisgewinn über Promovierte durch bundesweite Befragungen und Forschungsprojekte bei. Gleichzeitig ist das Wissen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen über die eigenen Promovierten zum Teil noch unvollständig. Verschiedene Einrichtungen entwickeln allerdings bereits Konzepte und verfolgen Initiativen, dies zu verbessern. Einige Beispiele finden sich im nachfolgenden Kapitel. Thematische Schwerpunkte und Bedarfe unterscheiden sich jedoch partiell zwischen den Einrichtungen. Zur Schaffung einer geeigneten Datengrundlage ist es notwendig, Bedarfe zu benennen und Ziele zu formulieren. Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über mögliche Themen und Informationsbedarfe, die dabei von Interesse sein können.

Kapitelübersicht

2.1 Themen, Ziele und Bedarfe

Einführung und aktuelle
Entwicklungen
Ergebnisse von UniKoN

2.2 Perspektiven

Bundesbericht Wissenschaft-
licher Nachwuchs
National Academics Panel Study
Universität zu Köln

2.1 Themen, Zielstellungen und Informationsbedarfe

Mit der Einführung einer Promovierendenerfassung wird seit 2017 eine Informationsgrundlage über Promovierende geschaffen. Diese bietet für Hochschulen neben der Erfüllung von Berichtspflichten auch die Möglichkeit, eine empirische Datenbasis für das Verfolgen und Erreichen eigener Ziele und Fragestellung zu nutzen. Für die Gruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist diese Informationsgrundlage nicht im gleichen Maße vorhanden. Dabei stehen an den Einrichtungen oftmals nur Informationen über bestimmte Teilgruppen zur Verfügung, nicht selten in verschiedenen Systemen und Organisationseinheiten. Dies kann dazu führen, dass Daten zum Teil mehrfach, zum Teil gar nicht erfasst und vorgehalten werden. Einige Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen haben damit begonnen, ihre Informationsgrundlage über die Promovierten kritisch zu hinterfragen. Entscheidendes Kriterium für eine Änderung, Erweiterung und Verbesserung der Informationslage sollten zunächst Antworten auf die Fragen sein, welche Ziele damit verfolgt werden, welche Bedarfe bedient werden sollen und welche Informationen für Entscheidungen zur Zielerreichung notwendig sind.

Einführung und aktuelle Entwicklungen

Jens Brauer

Die Aufgaben für die Hochschulen in Bezug auf die Promovierten sind bereits im UniWiND-Positionspapier (2017) benannt worden und gelten zum großen Teil gleichermaßen für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Promovierte sollen bei der Verfolgung einer Karriere in der Wissenschaft unterstützt werden. Dabei sollte die Vielfalt möglicher Karrierewege, inklusive des Übergangs zu einer Karriere außerhalb des Wissenschaftssystems, Berücksichtigung finden. Institutionelle Rahmenbedingungen müssen geschaffen und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft sind u.a. Themen, die für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen diskutiert werden müssen (UniWiND 2017).

Hochschulen und Forschungseinrichtungen befinden sich in einem Veränderungsprozess. Die Beschäftigungssituation vieler Promovierter ist nach wie vor häufig von Unsicherheiten und kurzfristiger Perspektive geprägt. Finanzierungen über Stipendien oder befristete Verträge sind auch nach der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) von 2016 verbreitet. Der Befristungszeitraum soll nun neben Sachgründen durch den Zeitrahmen von angestrebten Qualifizierungszielen begründet werden. Inwieweit die Novellierung für Promovierte

Planbarkeit und Sicherheit bei der Verfolgung ihrer Qualifizierungsziele bewirkt hat, kann noch nicht bewertet werden. Die Vereinigung der Kanzlerinnen und -kanzler der Universitäten Deutschlands haben sich zuletzt in der Bayreuther Erklärung (2019) hinter den Fortbestand von Zeitverträgen an Universitäten gestellt und dies mit der besonderen Rolle dieser als Qualifizierungseinrichtungen begründet.

Das System der Förderung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat sich in Deutschland in den letzten Jahren deutlich gewandelt. So wurden Einrichtungen zur Graduiertenförderung gegründet, Konzepte und Programme zur akademischen Personalentwicklung erarbeitet und alternative Wege zur Professur über habilitationsäquivalente Leistungen etabliert. Neben Juniorprofessuren sind Tenure Track-Professuren ein zunehmend häufig gewählter Weg, vor allem seit mit dem Bund-Länder-Programm ein deutlicher Ausbau dieses Karrierepfades initiiert worden ist. Bis 2032 sollen so 1.000 zusätzliche Tenure Track-Professuren gefördert werden, die im Erfolgsfall für exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die entfristete Professur bedeuten. Die Herausforderungen dieser Binnendifferenzierung der Professur wird im Beitrag der *Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur* diskutiert (S. 63).

Für die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ergeben sich mit diesen Veränderungsprozessen spezifische Bedarfe und Zielstellungen. Um diese zu bedienen und adäquate Indikatoren und Kennzahlen zur Evaluation und zum Qualitätsmanagement entwickeln zu können, bedarf es einer genauen Identifikation von Teilgruppen sowie einer Datenbasis.

Konzeptionelle Überlegungen über die Inhalte einer Informationsgrundlage zu Promovierten bietet das Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs (Destatis 2014a, 2014b, 2014c) aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive (S. 18). Aus Sicht der Akteurinnen und Akteure aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen, aus der Hochschulforschung oder der Wissenschaftspolitik ergeben sich dabei jeweils spezielle Fragestellungen. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen benötigen Informationen für Steuerungsprozesse und Qualitätssicherung sowie Daten, die Status und Veränderungen in Personalstrukturen und Karriereverläufe abbilden können, wofür das Indikatorenmodell Anregungen geben kann. In ihm werden Indikatoren mit Kennzahlen und Merkmale zur Differenzierung vorgeschlagen, auch für die Postdoc-Phase (Tab. 7, S. 98). Damit soll für Hochschulen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch für Verwaltung, Politik und Gesellschaft eine auf theoretisch-konzeptioneller Basis entwickelte wissenschaftspolitische und gesamtgesellschaftliche Informations- und Entscheidungsgrundlage geschaffen werden.

Indikatorenmodell (2014)

- 2014 vorgeschlagenes Modell für die **langfristige Berichterstattung** zum wissenschaftlichen Nachwuchs
- **erarbeitet von** einem durch das BMBF beauftragten Konsortium: Bundesamt für Statistik (Koordination), DZHW, HoF, iFQ, INCHER und Abteilung Hochschulforschung am Institut für Erziehungswissenschaften der Humboldt-Universität Berlin
- **richtet sich u. a. an** Politik, Verwaltung, Hochschulen und Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler
- **soll Anregungen geben** für die Weiterentwicklung der amtlichen Statistik und für Surveys sowie zur Professionalisierung der Berichterstattung beitragen
- schlägt **Definitionen** von Personengruppen des Wissenschaftlichen Nachwuchses und deren **Operationalisierung** für die Erfassung vor
- stellt Indikatoren mit Kennzahlen aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive zur Verfügung und listet jeweils die **Verfügbarkeit der Daten** (z. B. amtliche Statistik und Surveys, Stand 2014) und Datengewinnungsstrategien auf

Auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind in den letzten Jahren die Bedarfe für eine Systematisierung und den Ausbau der Datenbasis über Promovierende und Promovierte im Rahmen der eigenen Berichtspflichten gewachsen. Mehr Informationen dazu finden sich in den Beiträgen der *Helmholtz-* (S. 69) und *Leibniz-Gemeinschaft* (S. 135).

Ergebnisse von UniKoN-Untersuchungen zu Zielen und Bedarfen

Jens Brauer, Karoline Oelsner und Sarah Boelter

UniKoN hat im Rahmen einer Befragung von Hochschulen zur Informationslage über Postdocs ([Infobox, S. 12](#)) und allgemein der Promovierten sowie mit dem UniKoN-ExpertInnen-Workshop 2019 ([Infobox, S. 13](#)) Schwerpunkte und Ziele in der Arbeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zusammengetragen. Damit konnte die Vielfalt der aktuellen Entwicklungen des Themas an Hochschulen abgebildet werden.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Entwicklung von Strukturen und Angeboten für Postdocs und andere Promovierte zunehmend an Bedeutung für die Hochschulen und ihre qualifizierenden Einrichtungen gewinnen. Aus den Angaben der Hochschulen, die sich ausführlich zur Frage äußerten, wie es zur Initiative einer

Erfassung von Postdocs an ihrer Hochschule kam, lassen sich einige Zielstellungen und Anlässe ableiten:

- Erleichterung der zielgerichteten Verbreitung bedarfsorientierter Informationen zu Qualifizierungsprogrammen und allgemeiner Informationen zur Karriereplanung,
- Einführung des Tenure Track-Programms von Bund und Ländern im Jahre 2017,
- Bedarf an Kennzahlen im Rahmen der Antragstellung in koordinierten Verbundprojekten, Ausschreibungen, Initiativen und Programmen,
- Umsetzung von Vorgaben, z. B. die Umsetzung bestimmter Leitlinien aus der Hochschulpolitik auf Landesebene oder die Umsetzung des Hochschulstatistikgesetzes,
- strategische Entscheidungen, etwa die Überarbeitung der Personalstrategie der Universität und
- Untermauern von Argumenten in (hochschul-)politischen Diskussionen um die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Personalstruktur an Universitäten, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und die Universität der Zukunft.

Zu weiteren spezifischen Zielen, die Hochschulen mit der Überarbeitung der Informations- und Datenlage über Promovierte verbinden, zählen bspw.:

- Schaffung eines statistischen Überblicks über die an der Hochschule tätigen Postdocs und weiteren Promovierten,
- bedarfs- und laufbahnorientierte Begleitung der Zielgruppen,
- Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen,
- Career-Tracking,
- Erleichterung der Kommunikation mit der Zielgruppe,
- Erhebung der Bedarfe und Partizipationsmöglichkeiten im Hochschulentwicklungsprozess,
- Datengrundlage für Berichtswesen und Qualitätssicherung bzw. -management,
- gezielte Etablierung von Programmen zur Willkommenskultur (Onboarding-Programme, Familien-Service, Unterstützung von Double Career-Paaren), und
- Alumni-Management.

Im UniKoN-ExpertInnen-Workshop 2019, an dem Vertreterinnen und Vertreter von Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und aus der Hochschulforschung teilnahmen, wurden die Fragestellung im Workshop „Warum wollen wir erfassen?“ präzisiert und erweitert. Dabei konnten Themen und Informationsbedarfe ergänzt und konkretisiert werden, welche für Hochschulen und Forschungseinrichtungen von Interesse sind ([Abb. 1, S. 21](#)). Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass zu den übergreifenden Themen, welche mit einer verbesserten Informationsgrundlage über Promovierte bedient werden können, etwa der Ausbau

von Beratungs- und Unterstützungsangeboten zur Qualifizierung und Karriereentwicklung zählt. Zudem benötigt die Beantwortung von Fragen zur Beschäftigungsstruktur und Finanzierung eine Datengrundlage. Zu einem umfassenden Informationsmanagement gehören ebenso Informationen über bestehende und geplante nationale und internationale Kooperationen. Auch ein fundiertes Qualitätsmanagement von Forschung und Lehre bedarf einer gesicherten Datenbasis. Gleiches gilt für Transferaufgaben sowie Fragen zu den Themen Gleichstellung und Gesundheitsmanagement.

Die Informationsbedarfe sind vielschichtig und lassen sich aus unterschiedlichen Perspektiven verstehen. Individuelle Informationen dienen vorrangig der Verwaltung und Sachbearbeitung sowie der Auswahl gezielter Qualifizierungsangebote und der Ausgestaltung individueller Beratungen. Aggregierte Daten erfüllen ein breiteres Spektrum von Aufgaben und sind eine Grundlage für die strategische Organisationsentwicklung, Angebotsentwicklung und Ressourcenplanung. Die Evaluation von Maßnahmen und Angeboten oder das Monitoring von Ziel- und Leistungsvereinbarungen gehören zu den Qualitätssicherungsaufgaben. Nicht zuletzt sind weitere Informationsbedarfe und Berichtspflichten zu bedienen, welche ebenfalls einer gesicherten Datenbasis bedürfen. Anhand der Systematisierung dieser Themen und Bedarfe (Abb. 1, S. 21) kann eine Einrichtung eigene Schwerpunkte setzen und die bestehende Informationsgrundlage daraufhin überprüfen, ob diese Bedarfe bereits im ausreichenden Maße bedient werden oder Anpassungen notwendig erscheinen.

2.2 Perspektiven auf aktuelle Ziele und erwartete Bedarfe

Die folgenden Beiträge beleuchten aus unterschiedlichen Perspektiven Fragestellungen, Ziele und Bedarfe, die mit einer Erweiterung der Informations- und Datengrundlage zu Promovierten einhergehen. Der *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch*s betrachtet das Wissen über Promovierte und ihre Karriereverläufe aus einem gesamtgesellschaftlichen Blickwinkel. Für die Hochschulforschung stellt diese Personengruppe ebenfalls eine wichtige Zielgruppe dar. So stellen Promovierte in der *National Academics Panel Study (Nacaps)* für die längsschnittliche Betrachtung akademischer Karrieren ein wichtiges und wachsendes Untersuchungsfeld dar. Die *Universität zu Köln* trägt die Sichtweise einer Universität bei und benennt aktuelle und zukünftige Themen für Promovierte, die die Weiterentwicklung der Universität unterstützen sollen. An dieser Stelle sei auch auf die Gastbeiträge weiterer Hochschulen in den folgenden Kapiteln verwiesen. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen verbinden spezifische Zielstellungen und Bedarfe ebenfalls mit der Verbesserung der Informationslage zu ihren Promovierten. Die Beiträge der *Leibniz-* (S. 135), der *Helmholtz-Gemeinschaft* (S. 69) sowie zweier *Helmholtz-Zentren* (S. 74), (S. 78) verdeutlichen dies.

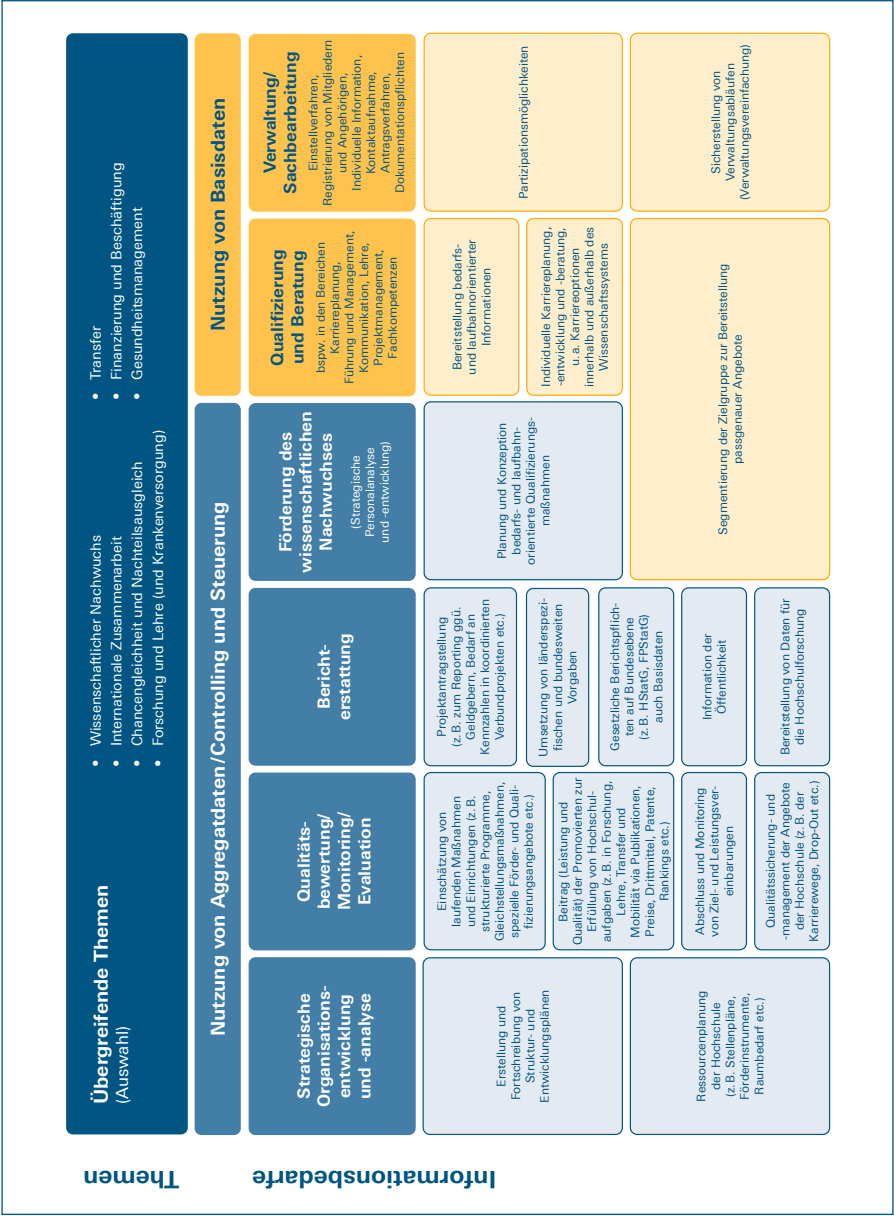


Abb. 1: Themen und Informationsbedarfe als Überlegungen für eine Datengrundlage über promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Übersicht ist Ergebnis des UniKoN-ExpertInnen-Workshops 2019. (Eigene Darstellung)

Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs

Jens Brauer

Trends und Entwicklungen im Bundesbericht

Der seit 2008 regelmäßig veröffentlichte Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs bietet wichtige aktuelle Informationen und Impulse für die Diskussion über die Rahmenbedingungen von Promovierenden und Promovierten im deutschen Wissenschaftssystem. Damit beobachtet er auch sich ändernde Rahmenbedingungen. So ist die Zahl der Studierenden, des wissenschaftlich-künstlerischen Personals oder auch der Professuren gewachsen. Es gibt mehr Stellen im Wissenschaftssystem als vor zehn oder 20 Jahren und die Anzahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat mit steigenden Studierendenzahlen ebenfalls zugenommen. Bei Promovierenden scheint sich der Trend hin zu strukturierten Programmen fortzusetzen und das Promotionsrecht wurde in einigen Ländern – unter bestimmten Bedingungen – auch Fachhochschulen gegeben. Dies war bis vor Kurzem ein Privileg der Universitäten und gleichstehender Hochschulen.

Andererseits gibt es auch Bedingungen, die eine stärkere Konstanz aufweisen. Eine Promotion dauert immer ungefähr gleich lange unabhängig davon, in welcher Kohorte dies betrachtet wird. Es existieren allerdings auch die bekannten Unterschiede zwischen Fachbereichen. Dass Promovierende überwiegend befristet beschäftigt sind, war in allen bisherigen Bundesberichten zu verzeichnen und wird auch im BuWiN 2021 deutlich. Auch die Relationen zwischen verschiedenen Personalgruppen – etwa von Professorinnen und Professoren zu wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen – sind seit 2010 relativ konstant.

Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im BuWiN

Die Erfassung von promovierten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein zentrales Problemfeld in der Datenlage. Beim wissenschaftlichen Personal an Hochschulen kann das promovierende Personal nicht eindeutig vom promovierten Personal getrennt werden, da in der Hochschulpersonalstatistik das Merkmal „Höchster Hochschulabschluss“ (noch) nicht völlig fehlerfrei erfasst wird.

Es gibt zudem einige Personengruppen unter den Promovierten, die besonders schwer zu erfassen und damit zu untersuchen sind. Dazu zählen beispielsweise Stipendiaten und Stipendiatinnen, da diese oftmals schon an den Hochschulen und

Forschungseinrichtungen nicht gut erfasst sind. Insofern werden im BuWiN verfügbare Daten aus Befragungen zu Promovierten ausgewertet, die Datenlage ist insgesamt aber lückenhaft. Zukünftig wird es allerdings mit der novellierten Hochschulstatistik verstärkt möglich sein, promovierte und nichtpromovierte Personen im wissenschaftlichen Personal an Hochschulen separat zu betrachten.

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs

- beinhaltet fundierte statistische Daten und aktuelle Forschungsbefunde zur wissenschaftlichen Qualifizierung in der Promotions- und Postdoc-Phase sowie zu Karrierewegen, Beschäftigungsbedingungen und beruflichen Perspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Deutschland
- erscheint einmal pro Legislaturperiode des Bundestages (BMBF 2008; BuWiN 2013, 2017, 2021)
- wichtige Grundlage für die Diskussion und Weiterentwicklung der politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs
- Webseite: www.buwin.de

Aktuelle Fragestellungen und Daten über promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für den BuWiN 2021

Im Bundesbericht 2021 bilden Karriereverläufe Promovierter einen Schwerpunkt. Weitere wichtige Themen sind z. B. die Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere und die Personalstruktur- und Personalentwicklung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

In Deutschland gab es in der jüngeren Vergangenheit zwischen 27.000 und 28.000 Promotionen pro Jahr. Diese Zahlen führen unweigerlich zu der Frage, was eigentlich aus diesen Absolventen werden wird. Anders gefasst lässt sich fragen: Besteht auf dem Arbeitsmarkt ein Bedarf für hochqualifizierte und spezialisierte Fachkräfte? Der BuWiN 2021 hatte aufgrund eines neuen Ansatzes der Datenverknüpfung erstmals die Chance, diese Fragestellung mit der Auswertung integrierter Erwerbsbiographien zu beantworten und kann entsprechende Daten dazu präsentieren. Eine Begleitstudie wurde vom *International Centre for Higher Education Research (INCHER) Kassel* in Kooperation mit dem *Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)* und dem *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)* erarbeitet. Die dabei erzielten Ergebnisse gehen deutlich über das Zusammentragen von Absolventendaten einzelner Hochschulen hinaus und weitet den Blick auf eine ganze Kohorte von Promovierten in Deutschland. So lässt sich etwa untersuchen, wie sich die Einkommen der Promovierten entwickelt haben. Darüber hinaus gibt es

Antworten auf die Frage, zu welchem Zeitpunkt Promovierte die Hochschule oder außeruniversitäre Forschungseinrichtung verlassen, an der sie promoviert haben. Dies ermöglicht letztlich, kritische Übergangszeitpunkte der Karrieren Promovierter zu identifizieren. Somit ergeben sich weitergehende Möglichkeiten der Datenauswertung, um Fragen, die auch schon in früheren Bundesberichten von Interesse waren, konkreter und empirisch präziser zu beantworten.

Des Weiteren nutzt der BuWiN 2021 Absolventendaten, wie sie etwa vom *Nacaps-Projekt am DZHW* erhoben werden. Dort werden nicht nur Angaben zu Beschäftigungsadäquanz und Einkommen, sondern auch eher weiche, ebenfalls wichtige Faktoren wie Jobzufriedenheit ausgewertet.

Promovierte am Arbeitsmarkt

Die Betrachtung der Karriereentwicklungen promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist aus verschiedenen Blickwinkeln von Interesse.

Dabei ist es entscheidend zu verstehen, ob die Promovierten einen Bedarf am Arbeitsmarkt treffen. Entsprechende Fragen sind etwa: Welcher Anteil der Promovierten arbeitet langfristig im Wissenschaftssystem, welcher Anteil im weiteren öffentlichen Dienst und in der privaten Wirtschaft? Wie bringen Promovierte diese Kompetenzen ein? Übernehmen sie Führungsaufgaben? Durch die Untersuchung der Karriereverläufe Promovierter zeigt sich, ob die wissenschaftliche Qualifizierung am Arbeitsmarkt nachgefragt ist – und sich so die Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung auch langfristig ein gesellschaftlich zu verfolgendes Ziel darstellt.

Ferner erlaubt die Betrachtung der Karriereverläufe den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch Rückschlüsse für Fragen zur Personalentwicklung, etwa wie umfangreich Karriereberatung oder die Ausbildung von generellen (nicht wissenschafts- und fachbezogenen) Kompetenzen erfolgen sollte.

Offene Fragestellungen

Jenseits vieler Antworten, die der BuWiN 2021 zu liefern vermag, gibt es allerdings auch einige Fragestellungen, die der aktuelle Bundesbericht nicht in vollem Umfang beantworten kann. Ein Beispiel für ein zukünftig wichtiges Themenfeld ist die oben erwähnte Personalentwicklung. Die Personalstruktur ändert sich zurzeit, neue Stellenprofile werden geschaffen und Tenure Track-Professuren ausgebaut. Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen haben Personalentwicklungskonzepte erstellt und angepasst. Dabei ist eine Reihe von Maßnahmen entstanden, deren Evaluation jedoch häufig noch aussteht.

Darüber hinaus gibt es auch Datenlücken. Ein solider Überblick über die Gesamtzahl der promovierten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen ist bislang noch nicht flächendeckend vorhanden. Hierbei ist davon auszugehen, dass die Umsetzung des novellierten Hochschulstatistikgesetzes in den nächsten Jahren noch besser gelingt – und weitere Auswertungen zu dieser Personengruppe ermöglicht werden. Es steht zu erwarten, dass diese Daten und Ergebnisse im folgenden Bundesbericht aufgegriffen werden.

Promovierte in der National Academics Panel Study

Kolja Briedis

Im Interview erläutert Kolja Briedis die Rolle promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Zielgruppe der National Academics Panel Study (Nacaps). Kolja Briedis leitet am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung das Projekt „Nacaps“.

**National Academics Panel Study**

- erstmalige **systematische Datenerfassung zu Karriereverläufen** von Hochqualifizierten in Deutschland
- **Längsschnittstudie** über Promovierende und Promovierte
- stellt Datengrundlage für Forschung, Hochschulen und Wissenschaftspolitik
- Timeline des Projekts: 2017–2019, 2020–2022
- Webseiten: www.nacaps.de, www.nacaps-datenportal.de

Karrierepfade in der Wissenschaft sind nicht immer linear und bedürfen oftmals eines langen Atems. Karrieren führen zum Teil auch aus dem Wissenschaftsbetrieb heraus. Wie kann Nacaps dazu beitragen, ein besseres Verständnis über Karrieren Hochqualifizierter in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft zu erlangen?

Nacaps beobachtet wissenschaftliche Karrieren längsschnittlich. Das heißt, wir verfolgen die Werdegänge Promovierender und Promovierter über einen längeren Zeitraum mit jährlichen Befragungen. Dadurch sehen wir zum einen, welche Wege die Personen tatsächlich bestreiten, wann es zu Wechseln aus dem Wissenschaftssystem in andere Bereiche – oder auch wieder zurück – kommt. Zum anderen befassen wir uns nicht nur mit den tatsächlichen Werdegängen, sondern fragen auch nach den Zielen und Motiven sowie den persönlichen und beruflichen Rahmenbedingungen. Dadurch können wir erkennen, unter welchen Voraussetzungen jemand in der Wissenschaft bleiben möchte und unter welchen Bedingungen dies besonders gut gelingt. Wir können aber darüber hinaus auch besser verstehen, wann Karrieren außerhalb der Wissenschaft erfolgreich verlaufen. Da wir zudem versuchen, den beruflichen Bezug zur Promotion immer wieder zu

beobachten, können wir ebenso sagen, inwiefern Promovierte auch nach Verlassen des Wissenschaftssystems noch wissenschaftliche Inhalte und Methoden in ihre beruflichen Tätigkeiten einbringen. Damit berühren wir dann unmittelbar die wiederholt aufgeworfene Frage, ob wir denn nicht zu viele Promovierende und Promovierte hätten.

Die Befragung soll zunehmend auch Promovierte erfassen. Welche Besonderheiten weist diese Gruppe auf?

Promovierte sind so eine Art Hoffnungsträger für Innovation. Während ihrer zurückliegenden Promotionsphase haben sie den Alltag der Forschung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen häufig wesentlich mitgestaltet, an der Entwicklung neuer Produkte und Verfahren sowie neuer Ideen und Erkenntnisse gearbeitet. Damit verbunden ist dann häufig die Hoffnung, dass sie mit oder nach dem Abschluss der Promotion diese Innovationen auch jenseits der Wissenschaft nutzbar machen, indem sie mit ihren Ideen und Erkenntnissen andere Bereiche befruchten oder sich mit innovativen Unternehmensgründungen selbständig machen und so zukunftssichere Arbeitsplätze schaffen.

Nach der Promotion weisen die Promovierten eine Vielfalt von Werdegängen auf. Sie bleiben ja nicht nur in der Wissenschaft und schlagen dort unterschiedliche Karrierewege ein. Sie gehen auch in unterschiedlichste Bereiche jenseits der Wissenschaft mit sehr vielfältigen Tätigkeitsprofilen. Und sie beschreiten häufig andere berufliche Wege als nichtpromovierte Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Zum Beispiel wissen wir aus Studien, dass sie im Durchschnitt höhere Einkommen erzielen als nichtpromovierte Akademikerinnen und Akademiker. Eine besondere Frage ist aber die nach den beruflichen Tätigkeiten und Aufgaben nach der Promotion. Promovierte übernehmen relativ häufig forschungsnahe Aufgaben. Doch wie stark sind sie tatsächlich innovativ tätig, gerade auch außerhalb von Forschung und Entwicklung? Das wissen wir noch nicht und das möchten wir gerne mit Nacaps klären.

Welche vorrangigen Informations- und Datenlücken sehen Sie bei den Promovierten?

Die Frage nach den Tätigkeiten und deren Forschungs- und Innovationsgehalt habe ich ja schon angesprochen. Aber wir wissen z. B. auch wenig über die tatsächlichen oder auch die optimalen Ausstiegszeitpunkte aus der Wissenschaft. Wie lange kann oder soll ich bleiben, wenn ich zwar noch eine Weile in der Wissenschaft bleiben möchte, aber keine Professur anstrebe? Gibt es auch dauerhafte Karrieren unterhalb der Professur, z. B. eine Projektmittelkarriere? Oder ist es besser, gleich zu wechseln? Das sind Fragen, die uns im Projekt die nächste Zeit umso mehr beschäftigen werden, je länger die Studie läuft.

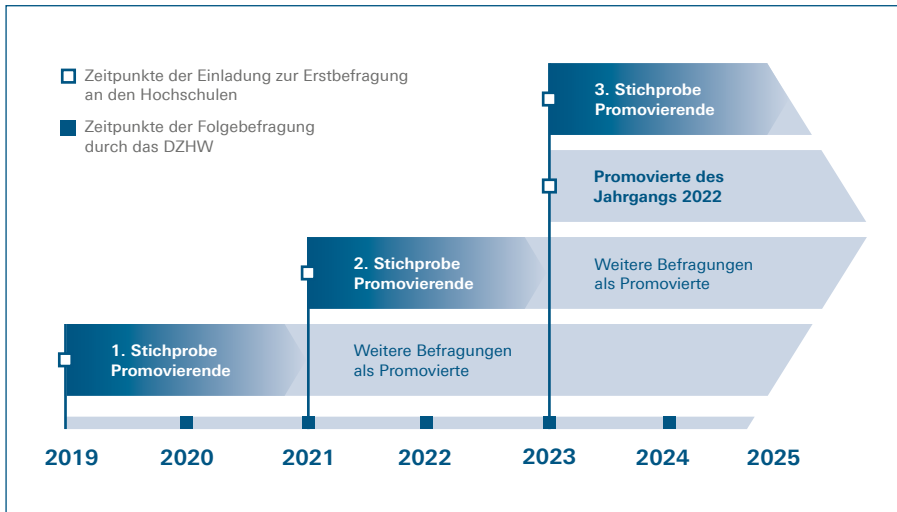


Abb. 2: Zeitschiene Nacaps (DZHW, 2020)

Welche weiteren Erkenntnisse über promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler versprechen Sie sich aus dieser Befragung?

Neben den zuvor genannten Punkten sind für uns auch die Fragen interessant, welche Rahmenbedingungen während der Promotionsphase einen Verbleib in der Wissenschaft und den Wechsel in andere Sektoren begünstigen. Welches Umfeld während der Promotion führt dazu, dass Promovierte später eher die Wissenschaft verlassen, und welche Faktoren begünstigen möglicherweise die Aufnahme von forschungsnahen oder innovativen Tätigkeiten jenseits der Wissenschaft? Ebenso werden wir uns mit der sogenannten Leaky Pipeline befassen: Frauen sind ja insbesondere in den höheren Positionen in der Wissenschaft unterrepräsentiert – wir wollen untersuchen, ob und warum Frauen auf dem Weg zur Professur eher aussteigen (müssen) als Männer. In dem Kontext wird dann auch das Thema Kinderlosigkeit relevant. Warum haben vor allem promovierte Wissenschaftlerinnen vergleichsweise selten Kinder? Und dann beobachten wir auch, ob es bei denen, die eigentlich eine wissenschaftliche Karriere bzw. Professur anstreben, zu Zielanpassungen kommt. Da ist natürlich interessant, wann diese erfolgen und aus welchen Gründen dies geschieht. Und zu der oben angesprochenen Frage nach den Unternehmensgründungen ist aus unserer Sicht zu klären, ob selbstständige Promovierte wirklich besonders häufig innovativ tätig sind und ob die Selbstständigkeit im Zusammenhang mit Ideen, Patenten oder Produkten steht, die während der Promotionsphase entwickelt wurden. Es gibt also eine Reihe von Fragen, die wir mit den Daten beantworten können und wollen. Aber da wir die Daten auch als scientific use files zur Verfügung stellen, können auch andere Forscherinnen und Forscher diese und weitere Fragen bearbeiten.

Gibt es Wünsche oder Vorschläge an die Hochschulen im Hinblick auf eine verbesserte Datenlage zu Promovierten?

Es wäre wichtig, in Erfahrung zu bringen, wer genau Teil dieser Gruppe ist und wie diese Gruppe aussieht. Es gibt ja bereits Ideen und erste Vorschläge dazu, was man dann wissen sollte. Wichtig ist sicherlich, diese Gruppe erst einmal möglichst exakt zu identifizieren und dann wesentliche Merkmale zu erfassen. Zum anderen würde ich mir wünschen, dass die Hochschulen sich bei unserer nächsten Runde der Befragung Promovierter, die wir für das Jahr 2023 vorgesehen haben, beteiligen (Abb. 2, S. 28). Wir können mit dieser Studie viele der vorhin angesprochenen Fragen untersuchen, die sich mit den an den Hochschulen erhobenen Merkmalen eben nicht beantworten lassen – und dadurch einen Beitrag zum besseren Verständnis der Situation Promovierter leisten. Dann beginnt auch schon die nächste Runde mit den Promovierenden, dort würden wir uns auch über eine rege Beteiligung der Hochschulen freuen.

Vielen Dank, Herr Briedis, für die Einblicke und wertvollen Hinweise.

Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Zielgruppe der Graduiertenförderung an der Universität zu Köln

Julia Hodapp

Interview mit Julia Hodapp, Referentin für wissenschaftlichen Nachwuchs am Albertus Magnus Center for Early Career Researchers. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Datenmanagement, Organisationsentwicklung und Qualitätssicherung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses.



Universität zu Köln

- International renommierte Forschungsuniversität, u. a. mit 4 Exzellenzclustern, 15 Sonderforschungsbereichen, 44 Graduierteneinrichtungen, 21 ERC-Grant Awardees, 18 strategischen Forschungspartnern
- 9.800 Mitarbeitende, davon 4.713 wissenschaftliche Beschäftigte inkl. Medizinischer Fakultät (Stand: 2018)
- > 827 Postdocs, 56 Habilitationen, div. unabhängige Nachwuchsgruppen, u. a. 8 Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen (Stand: 2017)
- Albertus Magnus Center als zentrale Informations-, Weiterbildungs- und Beratungsstelle für alle Promotionsinteressierten, Doktorand/inn/en und Postdocs; Webseite: www.amc.uni-koeln.de
- Junior Faculty Club für alle promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen auf dem Weg zur unbefristeten Professur; 167 Mitglieder (Stand: 2020)
- Webseite: www.uni-koeln.de

Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler leisten einen wichtigen Beitrag in den Bereichen Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung an Hochschulen und Universitäten. Die Universität zu Köln (UzK) plant, die Angebote und Strukturen für diese Gruppe noch stärker an den Bedarfen auszurichten und strategisch einzubinden. Lassen Sie uns über die Voraussetzungen dafür sprechen. Aber zunächst: Was ist das Besondere an dieser Gruppe? Warum sollen hier Angebote und Strukturen ausgebaut oder neu geschaffen werden?

Gerade bezüglich der Gruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist es für unsere Universität wichtig, mehr Informationen zu ihrer professionellen Entwicklung zu gewinnen. Es handelt sich um eine sehr heterogene

Gruppe. Hier finden sich zum einen Postdocs, welche gerade ihre Promotion abgeschlossen haben und den nächsten Schritt hin zu einer wissenschaftlichen Karriere gehen, vielleicht irgendwann eine Professur anstreben oder sich auf dem Weg dorthin vielleicht doch für einen anderen Karriereweg entscheiden. Die Promovierten sind als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Forschung an unserer Universität eine Kerngruppe, die das Forschungsprofil unserer Universität wesentlich mitprägen. Gleichzeitig ist diese Gruppe zum Teil schwer zu greifen. Wir wissen nur unzureichend, welche Wege diese Personen einschlagen möchten. Sind das die zukünftigen Professorinnen und Professoren, die eine Habilitation oder äquivalente Karrierewege anstreben, oder eine Karriere außerhalb des Wissenschaftssystems? Wie können wir sie unterstützen, sich in ihrer Karriereplanung zu entfalten? In Teilen kennen wir gar nicht die Gesamtzahl der bei uns tätigen Promovierten, nicht alle von ihnen sind als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an unserer Universität beschäftigt. Unter ihnen sind neben arbeitsvertraglich Beschäftigten auch viele Stipendiatinnen und Stipendiaten, extern Beschäftigte, Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Angebote für diese Gruppe lassen sich besser planen und kommunizieren, wenn die Zielgruppe bekannt ist.

■ *Angebote lassen sich besser planen, wenn die Zielgruppe bekannt ist.*

Gleichzeitig blicken wir mit der Organisationsentwicklungsperspektive auf diese Gruppe und fragen uns: Was macht wissenschaftliches Arbeiten an der Universität zu Köln eigentlich aus? Was sind Faktoren, die ein erfolgreiches Postdoc-Projekt oder eine herausragende Forschungstätigkeit an der Universität zu Köln kennzeichnen, einen gelungenen Weg zur Professur ausmachen oder aber diesen befördern? Ein verbesserter Überblick über die Promovierten an unseren Einrichtungen kann uns helfen, Graduiertenstrukturen und die Profilbildung der Universität im Bereich von promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern langfristig weiterzuentwickeln.

Wenn Sie hier von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sprechen, welche Teilgruppen fallen denn konkret unter die Betrachtung dieser Gruppe?

Prinzipiell finden wir es wichtig, definitorisch sehr breit zu agieren. Sollten wir uns für eine umfassende Erfassung dieser Gruppe entscheiden, dann würden für uns vermutlich zunächst promovierte Beschäftigte im Fokus stehen, die (i) in einem Anstellungsverhältnis mit der Universität zu Köln stehen, die (ii) als assoziierte promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, also Promovierte, mit der Universität zu Köln verbunden sind, aber bspw. an einem Max-Planck-Institut angestellt sind, und diejenigen (iii) Stipendiatinnen und Stipendiaten, die an der Universität zu Köln ein Postdoc-Projekt verfolgen oder über ein Stipendium eine Habilitation anstreben. Es

sollte für alle Gruppen ein klarer Bezug zur Forschungsarbeit an der Universität zu Köln bestehen. Dies gilt dann sowohl für die jungen, gerade promovierten Postdocs bis hin zur Junior- oder Tenure Track-Professur. Je besser wir unsere Zielgruppen kennen, umso besser können wir unterstützen und fördern, um mögliche Karrierewege zu erkennen und einzuschlagen. Gleichzeitig möchten wir natürlich nachhaltig diejenigen fördern, die sich für ihren Weg bereits erfolgreich entschieden haben. Für diese Zielgruppe, d. h. die unabhängigen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, wurde z. B. der Junior Faculty Club an der Universität eingerichtet.

Welche konkreten Zwecke stehen mit einer Veränderung der Datengrundlage über promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Universität zu Köln dabei im Vordergrund?

Eine langfristige Planung setzt zuallererst eine grundlegende Kenntnis der Datenbedarfe unserer Universität voraus, die im Verhältnis zum hohen Ressourcenaufwand stehen muss, den ein derart umfassendes Projekt mit sich bringen würde. Verschiedene Ziele und Zwecke können hierbei von Bedeutung sein. Als zentrale Themen sehe ich zum einen die Angebotsentwicklung, die Infrastrukturplanung mit dem Ziel der Beförderung der Profilbildung von Qualifizierungsvorhaben promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Dieses Thema wäre zugleich ein strategisches Hochschulentwicklungsprojekt, mit dem sich unsere Institution ganzheitlich entwickeln würde, analog wie wir es bei unserer Promovierendenerfassung angegangen sind. Besonders wichtig sind hier aus meiner Sicht weiterhin die Themen Qualitätssicherung und Profilbildung. Maßnahmen sollten Angebotsgestaltung und Karriereentwicklungsangebote, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, finanzielle Unterstützung der Nachwuchsausbildung und des Mentorings von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einem noch frühen Stadium ihrer wissenschaftlichen Karriere umfassen.

Gerade die Übergangsphasen zwischen Promotion und Postdoc, aber auch vom Early Postdoc hin zum Advanced Postdoc sind Schlüsselphasen, für die wir vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten bereithalten möchten. Ein Early Postdoc hat andere Erwartungen und Bedarfe bezüglich Karriereentwicklungsangeboten als ein Advanced Postdoc. Während die erste Gruppe für sich vielleicht noch nicht entschieden hat, welches der richtige professionelle Weg sein soll, haben sich die Advanced Postdocs in der Scientific Community durch ihre Forschung bereits etabliert. Ebenso wichtig sind auch die Gründe dafür, warum talentierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sich dennoch dafür entscheiden, das Wissenschaftssystem zu verlassen.

Welche Maßnahmen können wir als Universität zukünftig – im Rahmen unserer Gestaltungsmöglichkeiten – ergreifen, um diese Talente zu halten und Perspektiven

aufzuzeigen bzw. diese bei ihren nächsten Schritten in die außeruniversitäre Karriere zu unterstützen?

Wesentlich zur Zielerreichung ist aus meiner Sicht grundsätzlich ein verbessertes Informations- und Wissensmanagement anzustreben, also der Aufbau neuer digitaler Strukturen, die gleichzeitig eine verbesserte Erreichbarkeit und Ansprechbarkeit dieser Zielgruppe bewirken und die Sichtbarkeit von Angeboten erhöhen. Wenn bspw. unser „Career and Family Support“ genau dort ansetzen könnte, wo der Bedarf für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besteht, kann das verbesserte Möglichkeiten für einen Einklang von Karrieregestaltung und Familienplanung schaffen. Nicht zuletzt benötigt exzellente Forschung auch eine exzellente Verwaltungsstruktur.

Ein weiteres Ziel ist zudem ein verbessertes Informations- und Wissensmanagement, also der Aufbau neuer digitaler Strukturen, die gleichzeitig eine verbesserte Erreichbarkeit und Ansprechbarkeit dieser Zielgruppe bewirken und die Sichtbarkeit von Angeboten erhöhen.

Mit der Erfassung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sollte immer auch eine Organisationsentwicklung durch die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen einhergehen. Dies sollte nach meiner Einschätzung ein Ziel sein, das alle Universitäten anstreben sollten. Gut durchdachte und digitalisierte Administrationsprozesse stellen auch ein „technisches“ Onboarding in eine Institution dar; dies hat die Implementierung einer Promovierendenerfassung an unserer Universität gezeigt. Mit der parallelen Bereitstellung von englischsprachigen Informationen kann die Attraktivität einer Organisation für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nachhaltig verbessert werden: Willkommenskultur einmal von der technischen Seite aus gedacht.

Beschäftigte wiederum werden durch digitalisierte optimierte Administrationsprozesse entlastet und können mehr Zeit in ihre Forschung investieren. Der hohe Aufwand, in eine Erfassung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu investieren, kann sich aus Organisationssicht nach meinem Dafürhalten lohnen.

Gibt es bereits konkrete Schritte und, falls ja, wie sehen diese aus?

Aktuell sind wir mit dem Abschluss der Implementierung von „Docfile“ und der kommenden Einführung des FIS gut ausgelastet. Eine umfassende Erfassung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bietet ohne Frage attraktive Organisationsentwicklungsmöglichkeiten. Ressourcenaufwand und Nutzen müssen hierbei jedoch in einem Gleichgewicht stehen. Dies gilt es für uns als Institution immer parallel zu den Schritten, die wir gehen, abzuklären.

Worin bestehen dabei Ihrer Ansicht nach für Universitäten die größten Herausforderungen?

Ich glaube, eine der größten Herausforderungen ist es, dass die Gruppe der Promovierten keine klare Definition hat. Jede Universität scheint hier eine eigene pragmatische Definition zu nutzen, die verständlicherweise vor allem auf die eigenen Bedürfnisse und Anforderungen ausgerichtet ist. Eine Herausforderung ist auch die noch fehlende gesetzliche Grundlage. Der Kerndatensatz Forschung erweist sich hier meiner Meinung nach als hilfreich. Dieser ist aber eher als eine Leitlinie zu sehen und keine verpflichtende Vorgabe. Damit einhergehend ist das Thema Datenschutz zentral. Daten, die vorliegen, aber für andere Zwecke erhoben worden sind, können nicht ohne Weiteres für neue Zwecke verwendet werden.

Zusammenfassend glaube ich, dass eine verbesserte Datengrundlage über Promovierte ein wichtiges Thema ist, welches uns am Herzen liegen sollte, um dessen große Herausforderungen wir aber wissen. Wie wir durch die Einführung unserer Promovierendenerfassung gelernt haben, werden auch mit diesem Projekt meilenstein grundlegende Fragestellungen berührt werden, die durchdrungen und mitgedacht werden müssen. Dies bedarf entsprechende Personal- und Finanzressourcen, um ein derart komplexes Projekt für alle Beteiligten zufriedenstellend betreuen zu können. Es handelt sich letztendlich um ein strategisches Hochschulentwicklungsprojekt, das uns als gesamte Universität betrifft und verändert. Als Universität haben wir immer den Anspruch, für alle ein wertschätzendes und unterstützendes Umfeld zu schaffen. Nur so kann unsere Universität der inspirierende Ort sein, an dem herausragende Forschungsleistungen gedeihen können, welche sich letztlich auch im Renommee und Ranking der Universität widerspiegeln, und auch dem Fortkommen unserer Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler dienlich sein sollten.

Vielen Dank, Frau Hodapp, für die Einblicke und wertvollen Hinweise!

Kapitel 3: Strukturen und Angebote

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über Strukturen und Angebote an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur Förderung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Dabei geben die Beiträge einerseits einen Einblick in Strukturen und Angebote an Hochschulen für verschiedene Gruppen wie Postdocs, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sowie Juniorprofessorinnen und -professoren und Tenure Track-Professorinnen und -Professoren.

Andererseits nimmt das Kapitel Strukturen und Angebote für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in den Blick. Diese weisen einige Spezifika auf, die am Beispiel der *Helmholtz-Gemeinschaft* beleuchtet werden.

Kapitelübersicht

3.1 Promovierte Wissenschaftler/innen

Promovierte im deutschen
Wissenschaftssystem
Modelle und Definitionen

3.2 Hochschulen

Hamburg Research Academy
Research Academy Ruhr
Junior- und Tenure
Track-Professur
Universität Duisburg-Essen
Deutsche Gesellschaft
Juniorprofessur e. V.

3.3 Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Helmholtz-Geschäftsstelle
Forschungszentrum Jülich
GmbH
Deutsches
Krebsforschungszentrum

3.4 Weitere Gruppen

3.1 Promovierte, Postdocs, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler

Das folgende Unterkapitel führt die in dieser Publikation verwendeten Begriffe für verschiedene Untergruppen der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein. Dabei wird in einem Beitrag ein Überblick über Promovierte in Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft gegeben. In einem zweiten Beitrag werden etablierte Definitionen und (Phasen-)Modelle für Promovierte in Forschung und Wissenschaft vorgestellt.

Promovierte im deutschen Wissenschaftssystem

Karoline Oelsner

862.000 Personen waren 2019 in Deutschland laut Mikrozensus promoviert. Das entspricht einem Anteil von 1,3 Prozent der Gesamtbevölkerung (Destatis 2020a, S. 22). Ein Teil davon verbleibt im Anschluss an die Promotion im deutschen Wissenschaftssystem. Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind in Deutschland im Bereich Forschung und Entwicklung in drei Sektoren beschäftigt (Tab. 2).

	Hochschulsektor	Wiss. Einrichtungen des staatl. Sektors	Wirtschaftssektor
Einrichtungen	rd. 400 Hochschulen (HRK 2021)	rd. 530 Einrichtungen (BMBF 2021)	rd. 16.600 Unternehmen (Eckl 2019)
Forschungsausgaben (Destatis 2018)	18.567 Mio. EUR	14.168 Mio. Euro	72.101 Mio. Euro
Forschungspersonal (Destatis 2018, Eckl 2019)	147.400 VZÄ (2018) davon 112.143 VZÄ Forschende (2017) 260.611 Personen für Lehre u. Forschung inkl. 48.547 Profes- soren (Destatis 2020c)	109.487 VZÄ (2018) davon 54.715 VZÄ Forschende (2017)	451.057 VZÄ (2018) davon 252.759 VZÄ Forschende (2017)

Tab. 2: Übersicht der Struktur des deutschen Wissenschaftssystems (BMBF 2018, Destatis 2018, Eckl 2019, HRK 2021)

An den circa 400 deutschen Hochschulen waren 2018 mehr als 260.000 Personen als hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal in Forschung

und Lehre beschäftigt. Dazu zählen Professorinnen und Professoren (48.547), Dozentinnen und Dozenten sowie Assistentinnen und Assistenten (3.929), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (197.502) sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben (10.633). Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen den größten Anteil der hauptberuflich beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus (Destatis 2020c). Im Jahr 2017 waren gemäß dem Bundesbericht Forschung und Innovation 112.143 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Vollzeitäquivalente, VZÄ) als Forscherinnen und Forscher tätig. In Bundes- und Landesforschungseinrichtungen waren es im gleichen Jahr 54.715 VZÄ und im Wirtschaftssektor 252.759 VZÄ (BMBF 2020, Eckl 2019).

Personalkategorien gemäß Hochschulpersonalstatistik (Hochschulen)	Art der Beschäftigung gemäß Finanz- und Personalstatistik (Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen)
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	
Professorinnen und Professoren	Forschungsgruppen- und Institutsleiter/innen mit vertraglicher Verpflichtung zur Professorentätigkeit an einer Hochschule
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Forschungsgruppen- und Institutsleiter/innen ohne vertragliche Verpflichtung zur Professorentätigkeit an einer Hochschule andere wissenschaftliche Mitarbeitende mit überwiegend wissenschaftlichen/forschenden Tätigkeiten
Dozentinnen und Dozenten, Assistentinnen und Assistenten	–
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	–
Nebenberufliches/nebenamtliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	
Gast-/Professorinnen und Professoren, Emeriti	–
Lehrbeauftragte	–
Hauptberufliches nichtwissenschaftliches Personal	
Verwaltungspersonal	–

Tab. 3: Personalkategorien mit Promotion (in Anlehnung nach iFQ et al. (2015a, 22f))

Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterhalb der entfristeten Professur können unterschiedliche Rollen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen einnehmen. Dabei sind sie sowohl haupt- als auch nebenberuflich an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

beschäftigt. Eine Übersicht zu den Personalkategorien laut amtlicher Statistik liefert (Tab.3, S.37). Zudem existiert eine nicht genau zu beziffernde Anzahl an Promovierten, die nicht an den jeweiligen Einrichtungen beschäftigt sind (ohne formalen Status), aber eine Affiliation zu einer Einrichtung haben, z. B. über die Verbindung zu einer betreuenden Person bzw. einer Mentorin oder einem Mentor (z. B. externe Habilitandinnen und Habilitanden) mit oder ohne Stipendium.

Ein Überblick über Modelle und Definitionen

Karoline Oelsner

Bei näherer Betrachtung der Publikationsbreite zum Thema lässt sich eine überschaubare Anzahl an Definitionen und Beschreibungen über die Zeit nach der Promotion finden. Dabei wird meist der Begriff des Postdocs verwendet. Bisher gibt es jedoch keine einheitliche Definition zum Begriff des Postdocs in Deutschland. Es existiert eine Vielzahl an verwendeten Definitionen an den Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen. Dies zeigen die folgenden Beiträge der Einrichtungen. Die zugrundeliegende Definition beeinflusst dabei, ob es zu einer Über- bzw. Untererfassung der Gruppe kommt (Kempkow 2016, S. 181).

Definitionen, wer als Postdoc gesehen werden kann, werden häufig relevant, wenn es um die Etablierung bestimmter Förderinstrumente oder bestimmte Berichtspflichten geht, wie der Beitrag der *Helmholtz-Gemeinschaft* (S. 69) zeigt. Auch die UniKoN-Befragung (Infobox, S. 12) verdeutlicht die große Varianz der Definitionen an den Hochschulen. Dabei variieren sowohl die einbezogenen Personengruppen als auch die verwendeten zeitlichen Definitionsmerkmale für die Gruppe. So gibt es an einigen Einrichtungen eine zeitliche Einordnung der Postdocs. Der Beitrag des *Karlsruher Institut für Technologie (KIT)* (S. 128) verweist z. B. auf eine Beschränkung der Postdoc-Phase auf drei Jahre nach Promotion. Nach dieser Zeit erfolgt eine Entscheidung für den nächsten Karriereschritt. Einen weiten Postdoc-Begriff verwendet die *Friedrich-Schiller-Universität Jena* (S. 116).

Es existiert eine große Varianz an Definitionen zum Begriff des Postdocs in der Literatur und an den Einrichtungen.

Häufig wird das EU-Phasenmodell (European Commission 2011) als Basis für eine Definition herangezogen. Der Begriff Postdoc wird zum einen in engerem Sinne auf die Phase R2 (Recognised Researcher) beschränkt. Auch der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchswachstum (2017, S. 69) definiert Phase R2 als Postdoc-Phase. Die Phase R3 wird dabei als Bewährungsphase bis zum Erlangen einer

Professur oder anderweitigen wissenschaftlichen Leitungsposition definiert. Juniorprofessorinnen und -professoren, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sowie Habilitierte und Postdocs, die habilitationsäquivalente Leistungen aufweisen, zählen zu dieser Gruppe.

Das Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs (2014a), (S. 18) hat mit einem zeitorientierten Ansatz ein breiter gefasstes Verständnis. Die Postdoc-Phase wird dort auf maximal zehn Jahre nach der Promotion beschränkt und in drei Phasen eingeteilt: eine Übergangs- und Orientierungsphase (1–2 Jahre), eine Qualifizierungsphase (bis 6 Jahre) und eine Bewerbungsphase (2 Jahre). Ein UniWiND-Positionspapier (2017) folgt der Dreiteilung der Postdoc-Phase mit ähnlichen Begriffen, setzt die Grenze jedoch bei sechs Jahren nach der Promotion an. Die Hochschulrektorenkonferenz (2014) definiert zwei Postdoc-Phasen, wobei die erste Phase unter dem Namen „fortgesetztes forschendes Lernen“ drei Jahre umschließt und auch „in [eine] außeruniversitäre Karriere übergehen“ kann. Die sechsjährige zweite Phase wird als Entscheidungsphase bezeichnet. Die Zweiteilung in eine frühe und eine späte Postdoc-Phase ist insbesondere auch in der Literatur zur Karriereplanung ein beliebtes Hilfsmittel zur Untergliederung der wissenschaftlichen Zeitspanne zwischen Promotion und Professur.

Der weite Postdoc-Begriff umfasst Promovierte mit Qualifizierungsabsichten bis zum Antritt einer unbefristeten Professur und bildet damit ein akademisches Alter ab, welches vier bis sechs Jahre nach der Promotion (deutlich) überschreiten kann. Er schließt bspw. Personen ein, die eine Juniorprofessur oder eine Nachwuchsgruppenleitung innehaben.

UniKoN verwendet in dieser Publikation den Begriff der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, der dem weitgefassten Postdoc-Begriff entspricht. Der Postdoc-Begriff ist für Promovierte in einer bestimmten Qualifikationsstufe wie der Juniorprofessur häufig nicht passend. Dies zeigte sich auch in einer Diskussion unter Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Einrichtungen beim UniKoN-ExpertInnen-Workshop im November 2019 (S. 13). Dabei wurde deutlich, dass sowohl der Begriff der Nachwuchswissenschaftlerin und -wissenschaftler als auch der Postdoc-Begriff als übergeordnete Begriffe für die verschiedenen Gruppen der Promovierten ungeeignet sind. Je weiter fortgeschritten eine promovierte Wissenschaftlerin oder ein promovierter Wissenschaftler ist, desto weniger ist der Begriff passfähig.

Dies zeigte auch die Zweite Jenaer Postdoc-Studie (Kauhaus et al. 2018, S. 97). Hier konnten sich 34 Prozent der Befragten nicht mit dem Begriff des Postdocs identifizieren. 42 Prozent lehnten den Begriff des Nachwuchses ab. Auch der

BuWiN (2017) weist darauf hin, dass der Begriff wissenschaftlicher Nachwuchs mit einer angestrebten Qualifizierung verbunden ist. Jedoch geht mit zunehmender Zeit nach der Promotion eine größere Eigenständigkeit in Forschung und Lehre einher. Zudem „werden oftmals auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zum Nachwuchs gezählt, die keine Professur oder wissenschaftliche Leitungsposition anstreben bzw. bei denen das Qualifizierungs- und Karriereziel aufgrund von mangelnden Informationen nicht eindeutig festgestellt werden kann“ (BuWiN 2017, S. 65).

Daher verwendet UniKoN den übergeordneten Begriff der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, der sich insbesondere eignet, um alle Promovierten der jeweiligen Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung identifizieren zu können. Durch die Definition bestimmter (Teil-)Gruppen ist dieser Begriff modular aufgebaut. Er kann entsprechend einrichtungsspezifischer Bedarfe oder themenbezogen differenziert und angepasst werden. Dies erleichtert eine eindeutige Identifikation der jeweiligen Untergruppen sowie eine Qualifizierung dieser. Es gibt verschiedene Kriterien, die die Gruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei definieren. Diese Publikation orientiert sich dazu u. a. an der Definition von Kauhaus und Hochheim (2017, S. 7), die die Kriterien unterhalb der W2-Professur, wissenschaftlich tätig und das Ziel einer Weiterqualifizierung an Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen anwenden. Folgende Kriterien beschreiben somit die Gruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler:

1. Promotion,
2. unterhalb der entfristeten Professur,
3. wissenschaftliche Tätigkeit und Affiliation zu einer Universität oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung.

Die **Promotion als Kriterium** dürfte unstrittig sein. Hier stellt sich lediglich die Frage, ab welchem Zeitpunkt genau eine Wissenschaftlerin oder ein Wissenschaftler in die Phase nach der Promotion eintreten kann. Gemäß Hochschulstatistik endet der Promovierendenstatus spätestens mit dem Abschluss des Promotionsverfahrens. Der Zeitraum bis zum Vollzug der Promotion kann aber je nach Fächerkultur und Art der Promotion (kumulativ/publikationsbasiert vs. Monographie) von wenigen Wochen bis zu mehreren Jahren andauern. Hat eine Person bereits direkt nach Abschluss des Verfahrens eine Postdoc-Stelle inne und wartet nur noch formal auf den Vollzug der Promotion, könnte sie in eine „Lücke“ geraten. Diese mögliche Lücke ist bei der Identifikation zu berücksichtigen und mit unterschiedlichen Verwaltungsstellen abzustimmen. Dabei könnten u. a. beide Daten erhoben werden – das Datum des Abschlusses des Promotionsverfahrens sowie das Datum der Veröffentlichung.

Das Kriterium **unterhalb der entfristeten Professur** trägt der Tatsache Rechnung, dass Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen in der Regel befristet sind und damit ein Zurückfallen auf eine vorherige Stufe im Karriereverlauf möglich ist. Bei Personen, die sich im Tenure Track-Verfahren befinden, wäre die befristete Bewährungszeit abzuwarten, ehe man diesen Promovierten die nächste Karriere-Phase, die Lebenszeitprofessur, zuschreibt. Das Kriterium wird zudem sowohl in der Literatur (Dumpitak et al. 2014; Krempkow 2016; Kauhaus und Hochheim 2017; BuWiN 2017) verwendet als auch von den Hochschulen benannt (UniKoN 2019a). Jedoch sind hier insbesondere Unterschiede in den Landeshochschulgesetzen zu beachten, die „(...) zum einen hinsichtlich der Zeitpunkte (bzw. Zeiträume) der rechtlichen Normierung bestimmter Stellenvarianten und zum anderen hinsichtlich der betreffenden Merkmale einer Professur – z. B. der Bezeichnungen, Aufgabenprofile, Beschäftigungsperspektiven sowie der korporations- und dienstrechtlichen Stellung“ bestehen (Deger und Sembritzki 2020, S. 155 f).

Die **wissenschaftliche Tätigkeit** ist zwar unstrittig, allerdings schwer zu operationalisieren, wenn es sich nicht um Beschäftigte an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen handelt. Da auch außerhalb des Wissenschaftssystems akademischer Einrichtungen, etwa in der Industrie, in Verbänden oder in kulturellen Einrichtungen, wissenschaftliche Tätigkeiten ausgeübt werden können, bedarf dieses dritte Kriterium der Erweiterung um die Affiliation zu einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung.

Dem Kriterium **Affiliation** kommen mehrere Bedeutungen zu: Es bedarf eines objektiven Kriteriums, das sich verwaltungsrechtlich abbilden lässt und einer Operationalisierung der Begrifflichkeit **wissenschaftlich tätig**. Die Identifikation soll unabhängig von der Finanzierung bzw. Position einer wissenschaftlichen Beschäftigung erfolgen. Schließlich kann eine wie auch immer geartete Affiliation eine Rechtsgrundlage für die Vorhaltung von Daten durch die Einrichtungen sein.

Weiterhin dienen häufig verschiedene **Phasen** dazu, die Zeit nach der Promotion zu strukturieren. Für die Schaffung von Qualifizierungsangeboten kann eine solche zeitliche Beschränkung für die Definition der Zielgruppen sinnvoll sein, da die Einteilung der Gruppe nach verschiedenen Phasen eine Identifikation erleichtert. Allerdings wird damit eben nur ein Teil der Qualifizierungsphase promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beleuchtet. 63 Prozent der befragten Hochschulen in der UniKoN-Befragung (n=74) (S. 12) gaben an, dass es keine zeitliche Beschränkung der Postdoc-Phase an ihrer Hochschule gibt. Die Ergebnisse der UniKoN-Befragung zeigen jedoch auch, dass zwei Drittel der Hochschulen, die eine zeitliche Begrenzung zur Identifikation der Postdocs vornehmen, diese zwischen drei und sechs Jahren nach der Promotion festlegen. Einige Hochschulen knüpfen ihre Qualifizierungs-

angebote und eigene Stipendienprogramme an die Bedingung einer raschen Weitervertiefung der wissenschaftlichen Karriere. Gängig sind Grenzen bis sechs Jahre nach der Promotion mit zusätzlicher Berücksichtigung der Eltern- und Pflegezeiten. So befinden diese sich im Einklang mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).

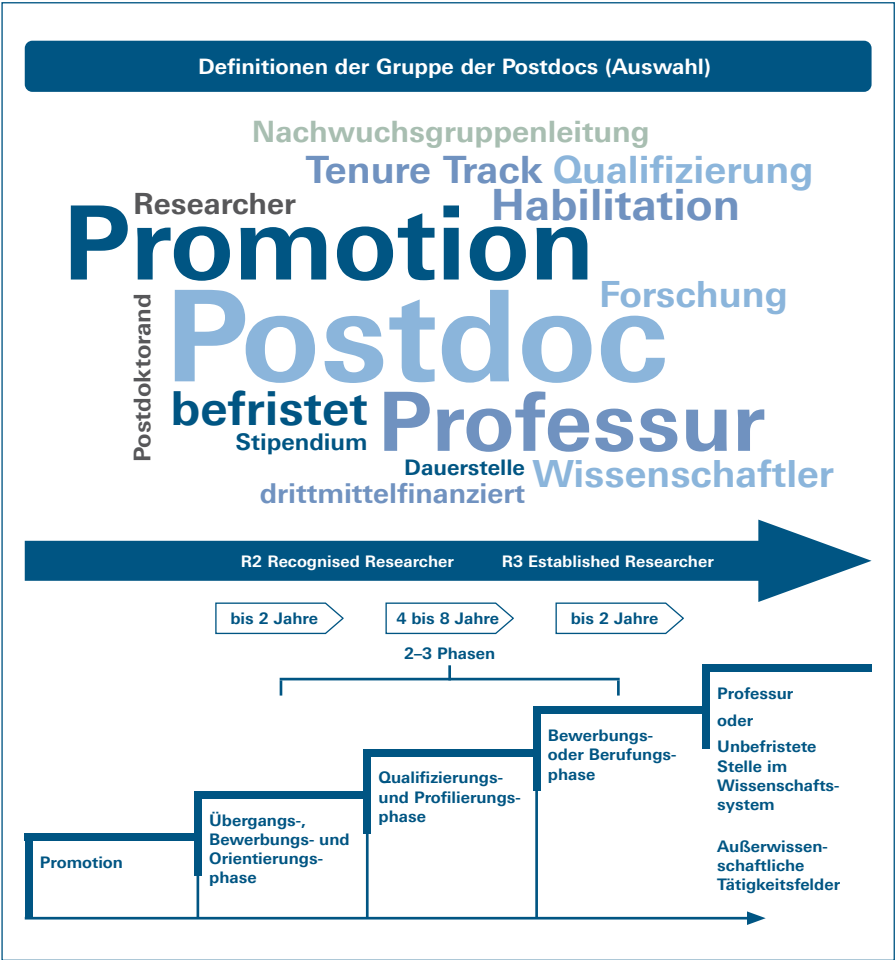


Abb. 3: „Postdoc-Phasen“ (eigene Darstellung in Anlehnung an: European Commission (2011). Destatis (2014), BuWiN (2017), Kauhaus und Hochheim (2017), UniWiND (2017))

Differenzierungsmerkmal	Verwendung durch	Hinweise
Qualifizierungsabsicht/-ziel befristetes Beschäftigungsverhältnis Karriereziel Professur bzw. wissenschaftliche Leitungsposition	Indikatorenmodell (Destatis 2014a, S. 47): Indikator PD2 „Individuelle Qualifizierungsziele und -motive Promovierter“ gibt Auskunft über die Struktur der beruflichen Ziele Promovierter und zeigt die Gründe aus Sicht der Promovierten auf, die für oder gegen die Fortsetzung der wissenschaftlichen Qualifizierung bzw. den Verbleib in der Wissenschaft sprechen. Kerndatensatz Forschung führt als Definitionsmerkmal für Postdocs das befristete Beschäftigungsverhältnis an	■ i. d. R. Qualifizierungsstellen ■ arbeitsrechtliche Qualifizierungsziele korrespondieren (Befristungsgrund WissZeitVG) nicht notwendigerweise mit individuellen Zielen der Beschäftigten ■ Promovierte auf Dauerstellen ausgeschlossen, z. B. im Wissensmanagement oder Beschäftigte mit besonderen Aufgaben
Alter	Das Indikatorenmodell (Destatis 2014a) setzt eine Altersgrenze von 45 Jahren, welche an das durchschnittliche Alter der Erstberufung angelehnt ist.	■ in Einzelfällen kommt es zu Erstberufungen in fortgeschrittenem Alter ■ Alterseinschränkung dient lediglich der Operationalisierung der Definition und soll sicherstellen, dass ein Qualifizierungsziel verfolgt wird.

Tab. 4: Weitere Merkmale zur Differenzierung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Das UniWiND-Positionspapier zur Postdoc-Phase (2017) schlägt die Einteilung in drei Postdoc-Phasen vor. Die erste Postdoc-Phase, die zwischen einem halben bis zu einem Jahr dauert, dient der Orientierung oder Bewerbung. In der zweiten Phase arbeitet der Postdoc ein neues Thema für eine weitere wissenschaftliche Karriere und sammelt Erfahrung an unterschiedlichen Einrichtungen, auch verbunden mit Auslandsaufenthalten. Die dritte Phase dient der individuellen Karriereplanung. UniKoN verwendet in Anlehnung an die vorliegende Literatur zum Thema und der Berücksichtigung der Praxis an den verschiedenen Einrichtungen die folgende Einteilung sowie Bezeichnung der Phasen (Abb. 3, S. 42). Diese Phaseneinteilung beschreibt dabei den idealtypischen Weg zu einer Lebenszeitprofessur:

- **(früher) Postdoc:** bis zu zwei Jahre nach der Promotion (Orientierungs- oder Bewerbungsphase)
- **Promovierte mit Qualifizierungsabsicht:** drei bis sechs Jahre nach der Promotion (Qualifizierungs- oder Profilierungsphase)

- **Promovierte mit Habilitationsäquivalenz (u. a. Habilitierte, NGL, JP, TT):**
ab sieben Jahre nach der Promotion (Bewerbungs- oder Berufungsphase)

Zudem werden weitere Kriterien durch die Hochschulen zur Identifikation bestimmter Gruppen verwendet (Tab. 4, S. 43).

3.2 Strukturen und Angebote für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen

Im Zuge der Gründung von hochschulübergreifenden Einrichtungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde auch eine Vielzahl von Angeboten für Promovierte geschaffen. Da die Gruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer gewissen Qualifikationsstufe an den einzelnen Hochschulen häufig überschaubar ist, profitiert das Angebotsspektrum von diesen hochschulübergreifenden Strukturen. Im Kapitel werden zwei Einrichtungen – die *Hamburg Research Academy (HRA)* und die *Research Academy Ruhr (RAR)* – vorgestellt.

Zudem etablieren sich auch Kooperationen zur Qualifizierung Promovierter zwischen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen. Ein Beispiel hierfür ist das TUD-HZDR Postdoc Center, das die *Technische Universität Dresden* gemeinsam mit dem DRESDEN-concept Partner *Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf (HZDR)* umsetzt (S. 124).

Hochschulübergreifende Einrichtungen für Postdocs – Die Hamburg Research Academy

Linda Jauch

Linda Jauch ist Referentin für Postdocs und Juniorprofessuren an der Hamburg Research Academy.

 HAMBURG RESEARCH ACADEMY UNTERSTÜTZEN QUALIFIZIEREN VERNETZEN	Hamburg Research Academy
■ zentrale Anlaufstelle für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdocs, Juniorprofessuren sowie wissenschaftlich Betreuende von neun Hamburger Hochschulen ■ Mitgliedshochschulen: Universität Hamburg, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Technische Universität Hamburg, HafenCity Universität Hamburg, Helmut-Schmidt-Universität, Hochschule für Musik und Theater Hamburg, Hochschule für bildende Künste Hamburg, Bucerius Law School, Kühne Logistics University ■ ca. 8.700 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Mitgliedshochschulen (Stand: 2018) ■ Webseite: www.hra-hamburg.de	

Größe der Zielgruppe

Es gibt bundesweit bisher keine formale Definition von „Postdocs“ oder eine zentrale Erfassung aller möglichen Stellenkategorien dieser Gruppe in den Mitgliedshochschulen der Hamburg Research Academy (HRA). Daher ist es sehr schwierig, die Zahl der Postdocs zu benennen. Als Anhaltspunkt könnten Zahlen der Jahresberichte der Universitäten dienen. An der Universität Hamburg waren 2018 z. B. 5.600 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler tätig (inkl. Professorinnen und Professoren). An der Technischen Universität Hamburg gab es laut Jahresbericht 2018 697,6 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente, inkl. Drittmittel). Davon ausgehend und ergänzt durch die Angaben des Statistischen Bundesamtes ließe sich die Gesamtzahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Mitgliedsuniversitäten der HRA in 2018 auf ca. 8.700 beziffern. Diese Zahlen können jedoch nur als Richtwert dienen. Sie sind aufgrund der Heterogenität der Postdoc-Phase und ihrer Stellenkategorien sowie der Einbeziehung anderer Statusgruppen unvollständig.

Basisinformationen

Wie sieht die Organisationsstruktur der HRA aus?

Die HRA ist eine Betriebseinheit der Universität Hamburg (UHH) und besteht aus folgenden Organen: Direktorium, Geschäftsstelle, HRA-Rat, Qualitäts-Zirkel, Promovierenden-Rat und Postdoc-Rat. Für das operative Tagesgeschäft ist die Geschäftsstelle zuständig, die sich zentral gelegen am Gorch-Fock-Wall 7 befindet ([Abb. 4, S. 47](#)).

Für wen ist die HRA?

Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdocs, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und Betreuende der Mitgliedshochschulen, die immatrikuliert und für die Promotion zugelassen sind bzw. angestellt sind oder eine vergleichbare Position innehaben.

Welche Ziele verfolgt die HRA?

- Unterstützung bei der kompetenzorientierten Strukturierung und effizienten Ausgestaltung von Promotionsvorhaben sowie postdoktoraler Forschungsprojekte in Hamburg zur Befähigung eines Abschlusses unter Einhaltung national und international akzeptierter Qualitätsstandards
- Unterstützung der Karrierewege der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Mitgliedshochschulen
- Förderung der interdisziplinären Vernetzung und Kooperation der Promovierenden und Postdocs an den verschiedenen UHH-Fakultäten sowie den weiteren Hamburger Hochschulen zur Verstärkung von Synergien und internationaler Ausrichtung der Hamburger Forschungslandschaft

Welche Aufgaben hat die HRA?

Die HRA bietet eine zentrale Servicestelle, die über die Forschungsfelder Hamburger Hochschulen informiert und in der die Beratungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote im Bereich Promotion und Postdoc gebündelt zusammenlaufen, koordiniert sowie durch die Anregung von neuen Strukturen und Modellen weiterentwickelt werden. Aufgabe der HRA ist die konzeptionelle Impulsgebung zur Gestaltung und Förderung überfachlicher Strukturen und Standards für die Ausbildung und Weiterqualifizierung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

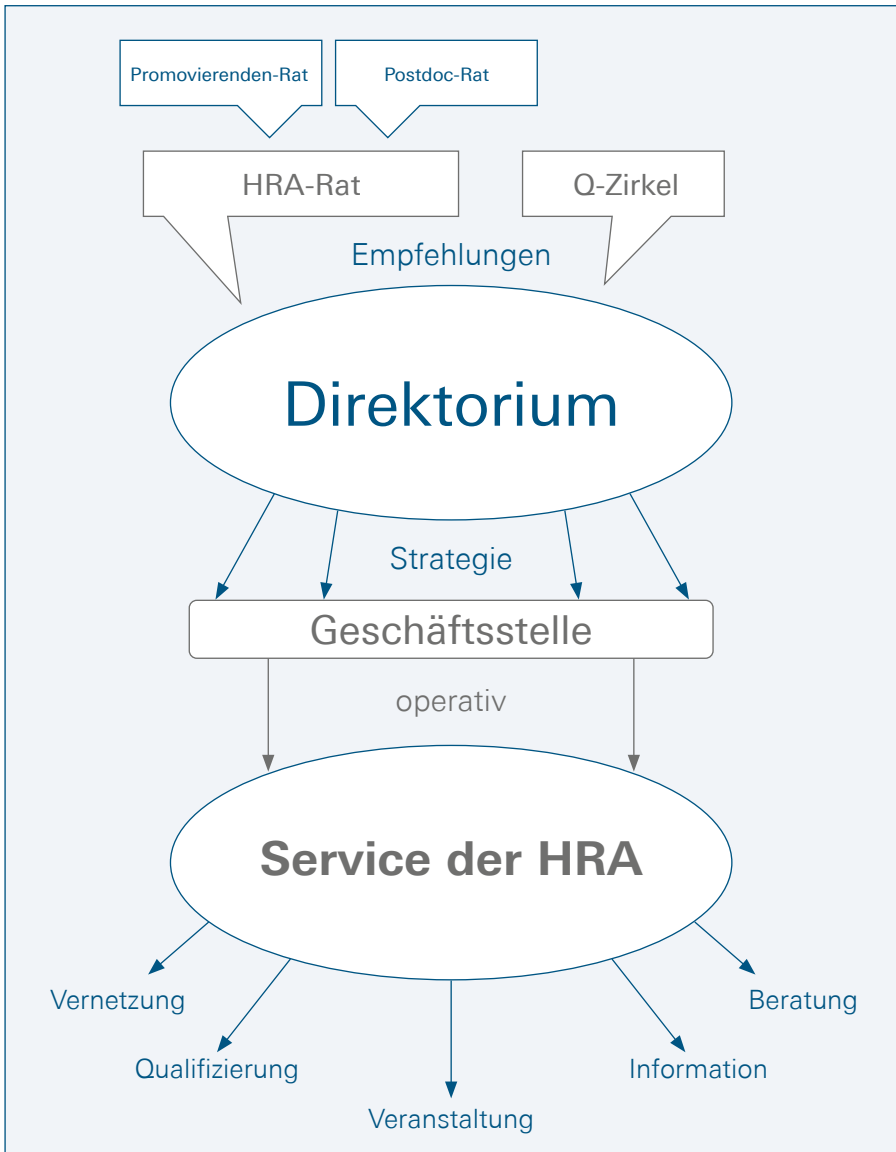


Abb. 4: Organisationsstruktur der HRA (<https://www.hra-hamburg.de/ueber-uns/organisation.html>)

Welche Services bietet die HRA?

Beratung und Information	Bündelung der Angebote	Angebote und Programme
• Homepage • Helpdesk • Offene Kurzberatung • Individuelle Beratung • Referent/inn/en HRA • Externe Beratung in HRA	• Kursportal HH: Sichtbarkeit aller Angebote an den Mitgliedshochschulen verbessern • effiziente Kursauslastung durch Öffnung der Kurse	• Workshops • Veranstaltungen, z. B. • spotlight • Promovierendentag • Salon • Barcamp/Karrieretag • Karriereprogramme • Wissenschaftskommunikation

Abb. 5: Services der HRA

Postdocs

Wer zählt für die HRA zur Gruppe der Postdocs?

Aufgrund der fehlenden Definition der Kategorie „Postdoc“ richten sich die Angebote der HRA an sämtliche promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Mitgliedshochschulen unterhalb der Lebenszeitprofessur.

Wie erreicht die HRA Postdocs?

Seit März 2019 ist der Postdoc-Rat der HRA aktiv, in dem sich Postdocs der Mitgliedshochschulen engagieren. Neben einem regelmäßigen Stammtisch wurden mehrere Podiumsdiskussionen vom Rat organisiert, u. a. zu Departmentstrukturen und der Belastung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern durch die Pandemie. Postdocs werden auch über die Koordinatorinnen und Koordinatoren bzw. Referentinnen und Referenten in den Hochschulen (koordinierte Programme, Forschungsförderer, Fakultätsverwaltung usw.) erreicht. Zudem wurden Anfang 2019 Infopakete an alle Professorinnen und Professoren der UHH versandt und relevante Gremien der Mitgliedshochschulen (z. B. Forschungsrat, ProfessorInnen-Kolloquium) besucht. Weiterhin fungieren die HRA-Direktionsmitglieder als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Welche Angebote stellt die HRA speziell für Postdocs zur Verfügung?

HRA Spotlight. Die Hamburg Research Academy bietet regelmäßig zweistündige Informationsveranstaltungen zu Kernthemen der Postdoc-Phase an. Expertinnen und Experten bringen mit grundlegenden Informationen Licht ins Dunkel und beantworten individuelle Fragen.

Themen sind u. a.:

- „Drittmiteleinwerbung in der frühen Postdoc-Phase“
- „Das deutsche Wissenschaftssystem – Verstehen und strategisch nutzen“
- „Umgang mit Scheitern und Misserfolgen im wissenschaftlichen Kontext“
- „Anschreiben und Lebenslauf. Tipps für eine erfolgreiche Bewerbung“
- „Karriereweg FH-/HAW-Professur“

Karriereprogramme. Die HRA möchte Postdocs aller Karrierestufen gezielt in ihrer Karriereentwicklung unterstützen. Durch die intensive gemeinsame Arbeit können sich die Teilnehmenden interdisziplinär austauschen und starke Netzwerke aufbauen, die auch nach Ende der Programme karriereunterstützend wirken:

- „Promotion und dann? Karriereplanung und Berufseinstieg“: Peer-Mentoring mit externen Gruppencoachings und -workshops
- „Erfolgreich agieren in der Wissenschaft für erfahrene Postdocs, Nachwuchsgruppenleitende, W1-Professorinnen und W1-Professoren“: Peer-Mentoring mit externen Einzelcoachings und Gruppenworkshops
- „Karrierestrategie für den außeruniversitären Berufseinstieg“: Case Studies aus Unternehmen mit Unternehmenstrainerinnen und -trainern
- „Future Leaders in Academia – Auf die Zielgerade zur Professur“: Karriereprogramm für High Potentials bis max. 3 Jahre nach der Promotion

Angebote zur Vernetzung. Die HRA bietet verschiedene Formate zur Vernetzung von Postdocs:

- u. a. Karrieretag „Karrieresprung 2019: Raus aus der Wissenschaft: Wie gelingt der außeruniversitäre Berufseinstieg mit Dokortitel?“ Der Karrieretag für Promovierende und Promovierte der HRA bietet praktische Tipps, Impulse von promovierten Unternehmensvertreterinnen und -vertretern sowie diverse relevante Workshops zum außerhochschulischen Berufseinstieg.
- jährliche Podiumsdiskussionen organisiert vom HRA-Postdoc-Rat
- HRA-Salonreihe „Wissenschaft und Macht“ (Fishbowl-Diskussionsabende in einer Kneipe), u. a. mit Gästen von Wissenschaftsrat und der VolkswagenStiftung.

Hochschulübergreifende Förderung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Research Academy Ruhr

Nicole Sprafke und Anna Thelen

Nicole Sprafke ist Koordinatorin der Research Academy Ruhr und Anna Thelen ist verantwortlich für Kommunikation und Marketing.



Research Academy Ruhr

- standortübergreifende Plattform der Ruhr-Universität Bochum, der Technischen Universität Dortmund und der Universität Duisburg-Essen (Universitätsallianz Ruhr – UA Ruhr)
- Zielgruppen: Promotionsinteressierte, Doktorandinnen und Doktoranden, Postdoktorandinnen und -doktoranden, Junior Faculty (Habilitandinnen und Habilitanden, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, Juniorprofessorinnen und -professoren)
- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf dem Karriereweg in der UA Ruhr: ca. 10.000
- der Aufbau der RAR wird von 2017 bis 2021 durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen und das Mercator Research Center Ruhr (MERCUR) gefördert
- Webseite: www.research-academy-ruhr.de

Die Research Academy Ruhr (RAR) ist die standortübergreifende Plattform der Ruhr-Universität Bochum (RUB), der Technischen Universität Dortmund (TUDo) und der Universität Duisburg-Essen (UDE) zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf dem Karriereweg innerhalb und jenseits der akademischen Forschung. Sie richtet sich mit ihren Angeboten an die rund 10.000 Promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in der Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr) tätig sind.

Ziele und struktureller Aufbau der RAR

In der RAR bündeln die lokalen Graduierteneinrichtungen der Universitäten ihre Expertise: die RUB Research School, das Graduiertenzentrum TUDo und das Graduate Center Plus der UDE. Sie haben sich zusammengeschlossen, um Wissen-

schaftlerinnen und Wissenschaftlern auf dem Karriereweg Angebote aller drei Universitäten zugänglich zu machen und neue, gemeinsame Qualifizierungsprogramme zu entwickeln.

Die RAR dient den Graduierteneinrichtungen seit ihrer Eröffnung 2018 als Plattform zur koordinierten Zusammenarbeit. Das heißt, die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Programme wird unter dem Dach der RAR koordiniert, die Ausführung obliegt jedoch den Universitäten. Sie nutzen die Netzwerkvorteile der UA Ruhr, um ein vielfältigeres Angebot für fortgeschrittene Masterstudierende, Promovierende und Postdoktorandinnen und -doktoranden bis zur Juniorprofessur bereitzustellen.

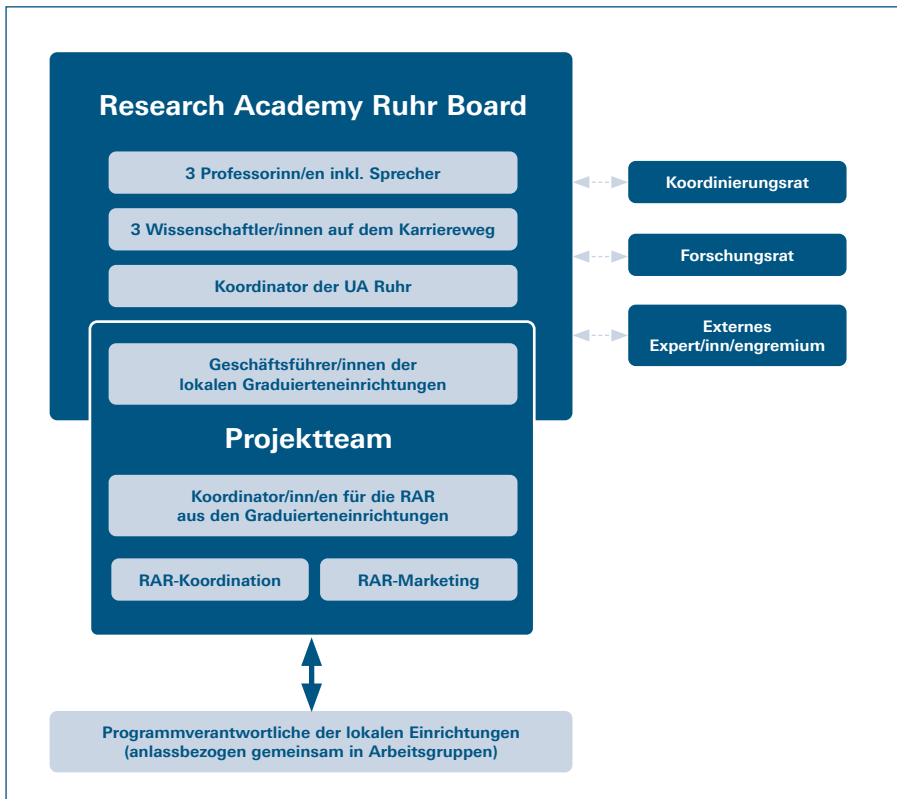


Abb. 6: Struktureller Aufbau der Research Academy Ruhr

Mit der RAR wurde eine Vernetzungsstruktur geschaffen, die es den Leitungen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der lokalen Einrichtungen ermöglicht, standortübergreifend kollaborativ zu arbeiten (Abb. 6, S. 51). Das RAR-Board entscheidet

über strategische Entwicklungen und setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern der Professorenschaft, promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, den Leitungen der Graduierteneinrichtungen sowie dem Koordinator der UA Ruhr. Die operative Ausgestaltung verantwortet das Projektteam. Hier sind auch die Zentralfunktionen der RAR verortet – die Koordination der RAR-Aktivitäten und das Marketing für die gemeinsamen Angebote. Die Verantwortlichen der lokalen Einrichtungen planen die RAR-Programme gemeinsam, die dann an einem Standort für alle Teilnehmenden der UA Ruhr angeboten werden.

Angebote in der RAR für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Das in der RAR gemeinsam angebotene Qualifizierungsprogramm ist ein freiwilliges, überfachliches Angebot. Die hochschulübergreifende Zusammenarbeit bietet u. a. den Vorteil, dass zielgruppenspezifische Programme effizient ausgebaut werden können. Dies zeigt sich besonders deutlich an der Gruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Durch die größere kritische Masse können im Verbund spezieller zugeschnittene Angebote realisiert werden. Zudem entsteht eine zusätzliche vertikale Vernetzung, die das wechselseitige Lernen und den Erfahrungsaustausch fördert.

Auf eine strenge Abgrenzung nach Statusgruppen wird verzichtet, um einzelne Teilnehmende nicht per Definition auszuschließen.

Ein großer Teil der Angebote in der RAR adressiert Postdoktorandinnen und -doktoranden in einer frühen Phase. Weitere Angebote richten sich an Habilitandinnen und Habilitanden, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sowie Juniorprofessorinnen und -professoren (*Junior Faculty*, (Abb. 7, S. 53)). Auf eine strenge Abgrenzung nach Statusgruppen wird dabei verzichtet, um einzelne Teilnehmende nicht per Definition auszuschließen. Stattdessen erfolgt der Zugang zu den Angeboten entlang der aktuellen Bedarfe und Karriereziele. Bei der Anmeldung wird eine Selbstidentifikation ermöglicht und die Motivation zur Teilnahme erfragt.

Workshops und Veranstaltungen zur Karriereentwicklung beziehen sich für Postdocs auf eine Karriere sowohl in als auch jenseits der Forschung. Entsprechend breit sind die angesprochenen Kompetenzfelder. Die Angebote für die Junior Faculty sind hingegen spezifisch und situationsbedingt auf das Karriereziel Universitätsprofessur ausgerichtet, z. B. wenn sich Promovierte konkret auf Berufungsverfahren vorbereiten.

In den Jahren 2018 bis 2020 haben insgesamt 930 promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Angebote wahrgenommen.

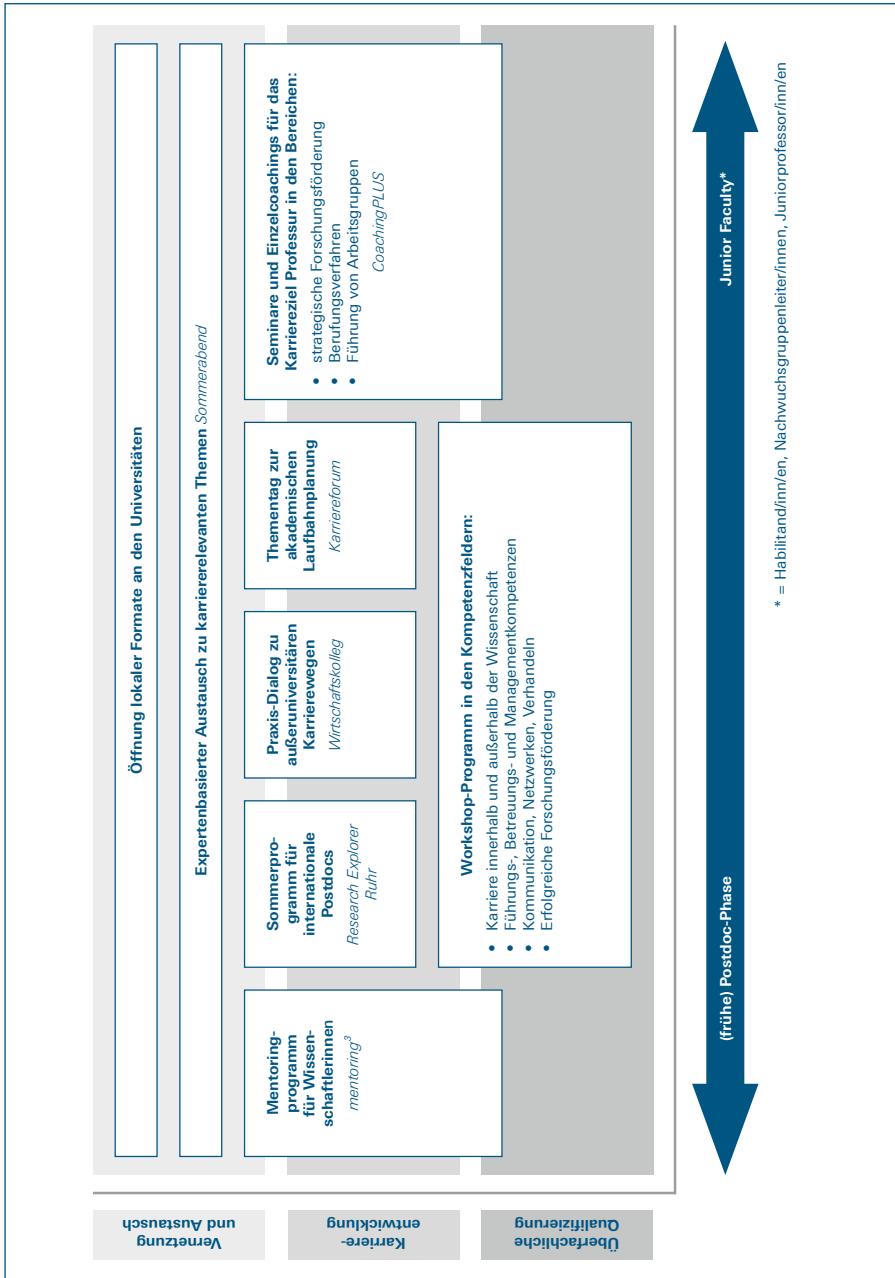


Abb. 7: Angebote für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der RAR

Das gemeinsame Programm in der RAR für Promovierte wurde sukzessive aufgebaut. In den Jahren 2018 bis 2020 haben insgesamt 930 promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Angebote wahrgenommen. Das gemeinsame Workshop-Programm für frühe Postdocs, das im Wintersemester 2019/20 gestartet ist und ab März 2020 online angeboten wurde, hatte bis Ende 2020 rund 220 Teilnehmende zu verzeichnen. An den speziellen Angeboten für die Junior Faculty nehmen pro Jahr etwa 70 Personen teil.

Erfassung von Daten promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der RAR

Wenngleich promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der RAR hochschulübergreifend gefördert werden, liegt die grundsätzliche Erfassung von Promovierten selbstverständlich in der Verantwortung der Universitäten. Die Graduierteneinrichtungen arbeiten auf unterschiedlichen Wegen daran, ihre Datenbasis zu Promovierten zu erweitern. In der RAR erfolgt dazu ein offener Austausch. Gleichwohl spielt die Datenerfassung für die gemeinsame Arbeit in der RAR eine wesentliche Rolle – für die Erreichbarkeit der Zielgruppen und für die datengestützte Qualitätssicherung.

In der RAR werden die etablierten Kommunikationswege der Graduierteneinrichtungen genutzt, um promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit lokalen Angeboten und RAR-Angeboten zu erreichen. Mit diesem Vorgehen wurde eine große Akzeptanz in den Universitäten erzielt und es wird die universitätsspezifische Datenbasis genutzt.

Für die Qualitätssicherung haben sich die drei in der RAR kooperierenden Universitäten auf gemeinsame Standards geeinigt, zu denen Daten der Teilnehmenden aller RAR-Veranstaltungen erhoben werden. Diese Daten vermitteln nach Karrierephase differenzierte Bewertungen der Passgenauigkeit der Veranstaltungen und geben Impulse für Anpassungen des Programmportfolios wie auch für die Optimierung der Kommunikation mit den Promovierten.

Die gemeinsam entwickelten Qualitätsstandards und die Passung der Angebote zu den Bedarfen der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden mittels dieser Daten systematisch nachgehalten. Die Programmverantwortlichen arbeiten zur programmbezogenen Weiterentwicklung mit den Daten. Zudem geben die Graduierteneinrichtungen die Daten semesterweise an die RAR-Koordination für eine übergreifende Auswertung zu Steuerungszwecken weiter.

Strukturen und Angebote für Juniorprofessur und Tenure Track-Professur

Karoline Oelsner

Die folgenden Beiträge beschäftigen sich mit der Gruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung entschieden haben. Dabei werden die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sowie die Juniorprofessorinnen und -professoren und die Tenure Track-Professorinnen und -Professoren näher betrachtet.

Echter und unechter Tenure Track

Beim Tenure Track wird zwischen dem „echten“ und dem „unechten“ unterschieden. Der echte Tenure Track umfasst die Stellenkategorie Juniorprofessur W1 auf W2 oder W3; W2 befristet auf W2 oder W3 dauerhaft. Zudem beinhaltet er eine verbindliche Zusage bei einer positiven Evaluation eine unbefristete Professur zu erhalten. Der echte Tenure Track kann nicht durch Umstrukturierungen innerhalb der Fakultät, wegfallende Haushaltsmittel oder andere Unwägbarkeiten seiner Grundlage beraubt werden.

Daneben gibt es die Tenure Track-Option („unechter“ Tenure Track). Dieser eröffnet lediglich die Chance auf eine unbefristete Professur und ist abhängig vom Bedarf und der Finanzierung an der Einrichtung. Die Tenure Track-Option beinhaltet keine rechtsverbindliche Zusage (DHV, 2018).

Im UniKoN-ExpertInnen-Workshop (S. 13) wurde darauf hingewiesen, dass diese Gruppen häufig einen spezifischen Qualifizierungsbedarf haben. Daher werden an den meisten Einrichtungen spezielle Formate für diese Gruppen zur Verfügung gestellt. Zudem gibt es an einigen Einrichtungen gesonderte Bereiche wie das Young Investigators Network am *Karlsruher Institut für Technologie (KIT)* (S. 128) oder die Junior Faculty an der *Universität Duisburg-Essen* (S. 57).

Juniorprofessuren werden in der Hochschulpersonalstatistik erfasst. Mit der Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes 2016 wurden zudem die Nachwuchsgruppenleitung und die Tenure Track-Professur unter dem Punkt Art der Qualifikationsposition ergänzt. Definitionen, wie eine Tenure Track-Professur ausgestaltet ist, unterscheiden sich jedoch zwischen den Bundesländern (Infobox, S. 55). Eine Übersicht über die unterschiedliche rechtliche Ausgestaltung des Tenure Tracks in den Bundesländern liefern u. a. Deger und Sembritzki (2020).

In der Hochschulpersonalstatistik sowie in der Finanz- und Personalstatistik werden Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter erfasst. Auch diese werden teilweise unterschiedlich definiert. Im UniKoN-ExpertInnen-Workshop wurden daher klare Definitionen für die statistische Meldung gefordert.

Nachwuchsgruppenleitung

Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sind als promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zum Teil an Hochschulen und zum Teil an außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt. Sie sind forschend tätig und haben zudem meist ein geringes (und gesetzlich nicht festgelegtes) Lehrdeputat. Ferner haben sie Personal- und Budgetverantwortung und verfügen über eine eigene Grundausrüstung. Die Nachwuchsgruppenleitung dient grundsätzlich dazu, herausragende junge Forscherinnen und Forscher frühzeitig und gezielt zur Übernahme einer wissenschaftlichen Leitungsposition (in der Regel eine Professur) zu qualifizieren. Die Förderdauer ist befristet und beträgt in der Regel fünf Jahre (BuWiN, 2017, S. 117f).

Nachwuchsgruppenleitungen können dabei auch eine Tenure Track-Option beinhalten (*Forschungszentrum Jülich*, S. 74).

Unterstützung Promovierter – Die Perspektive der Universität Duisburg-Essen

Simon Kresmann

Simon Kresmann ist Koordinator des Graduate Center Plus im Science Support Centre der Universität Duisburg-Essen.

 <i>Offen im Denken</i>	Universität Duisburg-Essen
■ Universität in der Metropolregion Ruhrgebiet mit elf Fakultäten ■ Mitglied der Universitätsallianz Ruhr und Teil der Research Academy Ruhr (RAR) ■ Studierende: ca. 43.000 ■ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (ohne Medizin): ca. 1.500 ■ wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesamt: ca. 3.800 ■ Promovierende: ca. 2.100 ■ umfangreiche Angebote der Personalentwicklung für alle wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Angestellten der UDE; www.uni-due.de/pe/personalentwicklung ■ Graduate Center Plus als zentrale Anlaufstelle für Promovierende, Postdocs und Junior Faculty; www.uni-due.de/gcplus ■ Webseite: www.uni-due.de	

Die Universität Duisburg-Essen (UDE) hat die Personalentwicklung und die Nachwuchsförderung in Vorbereitung auf die Bewerbung im Tenure Track-Programm von Bund und Ländern 2017/18 konzeptionell überarbeitet und mit dem Graduate Center Plus (GC Plus) eine neue Einrichtung zur Nachwuchsförderung geschaffen. Das Sachgebiet Personalentwicklung (PE) im Dezernat Personal und Organisation und das GC Plus im Science Support Centre (SSC) sind strukturell unterschiedlich aufgebaut und eingebettet, haben verschiedene Schwerpunkte und decken die entsprechenden Bedarfe ab. Auf die interne Abstimmung und Zusammenarbeit wird dabei sehr viel Wert gelegt, was zu einem differenzierten Angebot für die unterschiedlichen Zielgruppen führt. Ein Teil der Programme des GC Plus findet hochschulübergreifend auf der Ebene der *Research Academy Ruhr* statt (S. 50).

Stand der Erfassung von Promovierten

Das Hochschulgesetz NRW sieht neben den **Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern**, zu denen auch Juniorprofessorinnen und -professoren zählen, nur wenige weitere Personalgruppen unter „Sonstiges Personal“ vor. Promovierte können außerplanmäßige Professuren innehaben, als Lehrkräfte für besondere Aufgaben oder wissenschaftliche Hilfskräfte angestellt sein oder als Lehrbeauftragte agieren. Der überwiegende Teil der Promovierten lässt sich aber der „Statusgruppe“ **wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** zu-rechnen. Diese umfasst an der UDE aktuell rund 3.800 Personen, wobei inner-halb dieser Statusgruppe die Promovierenden mit rund 2.100 die weitaus größte Untergruppe bilden.

Eine weitere Differenzierung der promovierten wissenschaftlichen Mit-arbeiterinnen und Mitarbeiter ist kaum möglich. Neben dem arbeitsrechtlichen Status (Beamten- oder Angestelltenstatus, befristet oder unbefristet) spielen auch die Aufgaben (z. B. Forschung, Lehre, Administration), die Funktion (z. B. Projekt-koordinatorin oder -koordinator), die Finanzierung (Haushalt oder Drittmittel, Ver-fügbarkeit, Zweckbindung) oder eine weitere Qualifizierung (z. B. Habilitation) eine Rolle. All dies berührt sehr unterschiedliche Ebenen, die nicht erfasst werden.

Die Übergänge zwischen den Gruppen sind oft fließend und die gleich-zeitige (Selbst- und Fremd-)Zuordnung zu verschiedenen Gruppen der Promovierten üblich.

Darüber hinaus sind auch die persönliche Karriereplanung und -perspektive zu berücksichtigen, da nicht alle Promovierten eine Professur anstreben. Die Über-gänge zwischen den Gruppen sind oft fließend und die gleichzeitige (Selbst- und Fremd-)Zuordnung zu verschiedenen Gruppen innerhalb der Promovierten üblich. All das macht eine zentrale Erfassung schwierig. Im Zuge der aktuell laufenden Überlegungen zum Kerndatensatz Forschung (KDSF), zu Forschungsinformati-ons-systemen (FIS) und zu einem akademischen Controlling werden unterschiedliche Kategorien zur Erfassung zwar angedacht, sie sind aber noch weit von einer An-wendung entfernt.

Definition verschiedener Gruppen

Obwohl noch keine einheitlichen Kategorien zur Erfassung promovierter Wissen-schaftlerinnen und Wissenschaftler definiert wurden, ist u. a. für die möglichst passgenaue Gestaltung der Angebote von PE und GC Plus eine Differenzierung der

promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in verschiedene Karrierephasen erforderlich.

Für die möglichst passgenaue Gestaltung der Angebote ist eine Differenzierung der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in verschiedene Karrierephasen erforderlich.

Da eine differenzierte Erfassung Promovierter zwar zum Teil dezentral in den Fakultäten und Einrichtungen erfolgt, zentral aber meist nur nach Bedarf auf Abfragebasis, können keine verlässlichen Zahlen zu den einzelnen Gruppen angegeben werden.

Die „klassischen“ **Postdocs** sind kurz nach der Promotion und meist in die Forschung eingebunden, insbesondere in Drittmittelprojekten. Sie sind daher i. d. R. befristet angestellt. Oft werden sie auch als **Postdoc I** bezeichnet, während die nachfolgenden erfahreneren Gruppen zuweilen als **Postdoc II** zusammengefasst werden. Postdoc I sind oft in einer Orientierungsphase, in der sie durch entsprechende Angebote unterstützt werden.

Die „klassischen“ Postdocs (Postdoc I) sind kurz nach der Promotion und meist in die Forschung eingebunden.

Promovierte im wissenschaftlichen Mittelbau (keine konkrete Bezeichnung vorhanden): Diese Gruppe umfasst meist festangestellte promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an einem Lehrstuhl tätig sind und i. d. R. zumindest aktuell keine Weiterqualifikation anstreben, häufig verbunden mit einer Verbeamtung zu „Akademischen (Ober-)Rätinnen bzw. Räten“.

Habilitandinnen und Habilitanden verfolgen den bislang üblichen Qualifizierungsweg zu einer Professur. Angemeldete Habilitationen werden i. d. R. nur dezentral in den Fakultäten erfasst, abgeschlossene dagegen auch zentral. Die Zahl der Abschlüsse beträgt an der UDE etwa 30 bis 40 pro Jahr. Die Lehrbefugnis nach erfolgreichem Abschluss des Verfahrens hat zunächst keine direkten Auswirkungen auf das Dienstverhältnis, wenn sie auch mit einem Aufstieg in die Gruppe der „Hochschullehrerinnen und -lehrer“ (mit den Professorinnen und Professoren) und der Bezeichnung „Privatdozentin bzw. Privatdozent“ verbunden ist.

Habilitierte bilden die Gruppe nach Abschluss des Verfahrens (ohne habilitierte Professorinnen und Professoren). Die erlangte Qualifikation ermöglicht die Bewerbung auf Professuren. Habilitierte verbleiben bisweilen aber auch als dann meist unbefristetes Personal an der Universität, häufig mit einem Schwerpunkt in der Lehre.

Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter haben einen Schwerpunkt in der Forschung. Sie haben erfolgreich Mittel zum Aufbau einer eigenen Forschungsgruppe eingeworben und werden daher extern gefördert (z. B. DFG Emmy-Noether-Programm, Sofja Kovalevskaja-Preis der AvH, Dilthey-Fellowship der VolkswagenStiftung, BMBF-Nachwuchsforschergruppe, NRW-Rückkehrprogramm). Die Förderung läuft i. d. R. für vier bis sechs Jahre, meist sind auch die Verträge zunächst befristet (oft aber mit Perspektive). Die aufgebauten Gruppen werden in die Fakultäten eingebunden und nach Ablauf der Förderung i. d. R. verstetigt und in Professuren überführt. Daher kann eine solche Förderung ähnlich wie die Juniorprofessur als alternativer Weg in die Lebenszeitprofessur angesehen werden. Eine garantierte Übernahme in die Lebenszeitprofessur wie bei einer Tenure Track-Juniorprofessur (nach erfolgreicher Evaluation) gibt es aber nicht. Der Begriff Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter wird bisweilen auch für thematisch fokussierte „Untergruppen“ einzelner Lehrstühle verwendet, bei denen oft eine Mischfinanzierung zum Tragen kommt, die nicht explizit den Aufbau eigener Nachwuchsgruppen fördert, sondern letztlich die Lehrstuhlinhaberinnen oder -inhaber durch thematische Untergliederung entlasten soll. Diese Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter haben i. d. R. unbefristete Verträge als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.

Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gehören oft ebenfalls zur Gruppe der Promovierten. Da diese meist internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler häufig mit einer externen Förderung (z. B. Humboldt-Forschungsstipendium) an die UDE kommen und oft keinen arbeitsrechtlichen Status haben, werden sie i. d. R. nicht zentral erfasst. Unterstützung bei den vielen zusätzlichen Herausforderungen erhält diese Gruppe durch den Welcome Service der UDE.

Promovierte **Wissenschaftsmanagerinnen und -manager** bilden eine relativ neue Gruppe Promovierter und besetzen Positionen als Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer oder Koordinatorinnen bzw. Koordinatoren von Forschungszentren, Dekanaten oder Forschungsverbünden. I. d. R. haben sie eine Festanstellung oder aber sie sind über eine Projektlaufzeit befristet beschäftigt. Die Promotion ist für diese Gruppe keine Voraussetzung, aber meist erwünscht.

Promovierte Wissenschaftsmanagerinnen und -manager bilden eine relativ neue Gruppe Promovierter.

Bei den **Professorinnen und Professoren** (W2–W3 + C-Kategorien) ist die Erfassung einfach, da sie eine gut überschaubare Personalkategorie bilden und umfangreiche Verfahren durchlaufen. Auch bei den **Juniorprofessorinnen und -professoren** (W1) werden äquivalent zu den Professuren Berufungsverfahren durchgeführt. Daher werden auch sie vom Berufsmanagement des Dezernats

Personal und Organisation der UDE intensiv betreut und umfangreich erfasst. 2018 hat die UDE die Grundsatzentscheidung getroffen, dass Juniorprofessuren nur noch mit einem Tenure Track ausgeschrieben werden. Zwar gibt es derzeit noch Juniorprofessorinnen und -professoren ohne Tenure Track, doch – auch bedingt durch den Erfolg im Tenure Track-Programm (Förderung für 23 TT-Juniorprofessuren) – die Zahl der Juniorprofessorinnen und -professoren mit einem Tenure Track (i. d. R. W1 auf W2) wächst stetig.

Mischformen der beschriebenen Gruppen untereinander oder mit anderen (wie z. B. Lehrbeauftragte) sind häufig, oft auch über Hochschulgrenzen hinweg. Eine exakte Erfassung ist daher kaum möglich. Für viele der beschriebenen Gruppen werden in der PE und im GC Plus passende Veranstaltungen und Formate angeboten, so z. B. Karriereberatung für (frühe) Postdocs, Einführungsveranstaltungen für Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler oder ein Nachwuchsführungs-kräfteprogramm für angehende Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter oder Wissenschaftsmanagerinnen und -manager. Eine direkte Ansprache ist durch die fehlende Erfassung meist nicht möglich und daher eine breite Kommunikation notwendig.

Junior Faculty

Die Habilitandinnen und Habilitanden, die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter und die Juniorprofessorinnen und -professoren werden an der UDE und in der RAR zusammen gedacht als **Junior Faculty**. Ihnen gemeinsam ist das Streben hin zu einer Professur. Diese Gruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler steht an der UDE in einem besonderen Fokus. PE und GC Plus halten für diese Gruppe unterschiedliche Beratungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote bereit, die lokal in der Tenure Track-Academy (TT Academy) gebündelt werden. In der TT Academy arbeiten das GC Plus, die PE sowie das Berufungsmanagement auf Basis eines umfassenden Personalentwicklungskonzeptes zusammen. Schwerpunktmäßig zielen die Angebote derzeit noch auf Juniorprofessorinnen und -professoren.

Das Programm der TT Academy ist strukturiert in drei Bereiche:

- **Begleitung:** Sofort nach der Berufung steht die Onboardingstelle (TT-)Juniorprofessorinnen und -professoren zu allen individuellen Fragen zur Seite. Das GC Plus unterstützt auf Anfrage auch die übrigen Gruppen.
- **Fortbildungen:** Die Personalentwicklung und das GC Plus richten bedarfsorientiert Fortbildungen, bspw. zur Stärkung von Führungskompetenzen oder zum Thema Finanzmanagement, für die Zielgruppen aus.

- **Reflexionsräume:** Externe Coaches und interne Mentorinnen und Mentoren unterstützen die (TT-)Juniorprofessorinnen und -professoren bei der persönlichen Karriereentwicklung und einem professionellen Erfahrungsaustausch.

Neben den lokalen Angeboten für die Promovierten der UDE stehen ihnen auch über die *RAR* zahlreiche Unterstützungsformate zur Verfügung ([S. 50](#)).

Die statistisch unbekannte Professur: Was wir über Tenure Track (noch) nicht wissen

Felix Krahmer und Mareike Timm

Felix Krahmer ist Vorstandsvorsitzender der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur und Professor an der Fakultät für Mathematik der Technischen Universität München. Mareike Timm ist Leiterin der Geschäftsstelle der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur und Mitarbeiterin an der Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.



**Deutsche Gesellschaft
Juniorprofessur e. V.**

- gemeinnütziger Verein mit Fokus auf Wissenschaftler/innen mit Führungsverantwortung in einem frühen Karrierestadium
- setzt sich nicht nur für die Juniorprofessur, sondern für vielfältige moderne Karrierewege in der Wissenschaft ein
- Ziel: flächendeckende Etablierung von Karrierewegen mit Führungsverantwortung in der Wissenschaft
- Vorstand (Stand 2021): Prof. Dr. Felix Krahmer (TU München), Prof. Dr. Stephan Scherneck (TU Braunschweig), Prof. Dr. Sara Hofmann (Universität Agder, Kristiansand, Norwegen)
- Geschäftsstelle: Mareike Timm (FSU Jena)
- Webseite: www.dgj-wissenschaft.de

Viele verschiedene Karrieremodelle ebnen den Weg für eine Lebenszeitprofessur: Die Bedeutung einer klassischen Postdoc-Phase mit Habilitation nimmt dabei in den letzten Jahren stetig ab. In vielen Fächern wird es mehr und mehr zum Regelweg, sich mithilfe einer Nachwuchsgruppenleitung oder Juniorprofessur für das gewünschte Karriereziel zu qualifizieren. Statistisch noch weitgehend unbekannt, weil vergleichsweise neu, ist der Weg über eine Tenure Track-Professur. Unter einer Tenure Track-Professur wird ein befristetes Beschäftigungsverhältnis verstanden, das im Falle einer positiven Evaluation eine anschließende Lebenszeitprofessur ohne Stellenvorbehalt vorsieht (BuWiN 2021, S. 92).

In vielen Fächern wird es mehr und mehr zum Regelweg, sich mit Hilfe einer Nachwuchsgruppenleitung oder Juniorprofessur für das gewünschte Karriereziel zu qualifizieren.

Wenngleich es sich bei all diesen Karrierewegen um abschließende Qualifikationsphasen handelt, ist die Einordnung in die – sehr heterogene und nicht klar definierte (BuWiN 2021, S. 62) – Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Hinblick auf Alter und mit der Position verbundener Führungsverantwortung kritisch zu betrachten (Lepper 2019). Eine angemessenere Beschreibung erfolgt bspw. durch den Begriff der Karrierestufe R3 (Established Researcher) der Europäischen Kommission (European Commission 2020).

In Deutschland hingegen ist die Rolle dieser Gruppe oft stark vom Nachwuchsgedanken geprägt, was verkennet, dass viele dieser unabhängig Forschenden während dieser Zeit eine wesentliche Stütze des Wissenschaftsbetriebes darstellen – oftmals mit deutlich weniger Grundausrüstung als ihre dienstälteren Kolleginnen und Kollegen. Ob und ggf. in welcher Ausprägung ein derartiges Missverhältnis an den einzelnen deutschen Universitäten vorliegt, ist unseres Wissens bisher nicht erfasst. Um die Diskussion über die adäquate Rolle der R3-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler voranzutreiben, bedarf es daher dringend quantitativer Vergleiche von Forschungserfolg und Rahmenbedingungen zwischen dieser Gruppe und jener der Lebenszeitprofessorinnen und -professoren – bspw. in Hinblick auf folgende Faktoren:

- **Drittmittel:** Fördervolumen kompetitiv eingeworbener Drittmittel;
- **Veröffentlichungen:** Anzahl und Art der Publikationsleistung (der gesamten Arbeitsgruppe);
- **Personalmittel:** Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen bzw. Hilfskraftstellen, Sekretariatsanteile;
- **Sachmittel:** Grundausrüstung, Reisekosten;
- **Lehrverpflichtung:** vorgesehene vs. tatsächliche Lehrlast, Anzahl der SWS und Art der Lehre.

In Deutschland hingegen ist die Rolle dieser Gruppe oft stark vom Nachwuchsgedanken geprägt, was verkennet, dass viele dieser unabhängig Forschenden während dieser Zeit eine wesentliche Stütze des Wissenschaftsbetriebes darstellen.

An deutschen Universitäten befindet sich die Karrierestufe R3 derzeit im Umbruch hin zu einer flächendeckenden Einführung des Tenure Tracks: Im Rahmen des Bundesländer-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses stellt das

BMBF rund 1 Mrd. Euro Anschubfinanzierung für 1.000 solcher Professuren bis zum Jahr 2032 zur Verfügung und fordert im Gegenzug einen „Kulturwandel“ in Form von Hochschulkonzepten für eine bessere Planbarkeit und Transparenz akademischer Karrierewege (GWK 2016). Doch wie ist es tatsächlich um die transparente Karriereplanung bestellt?

Im Fall der 2002 eingeführten Juniorprofessur ist es der Verdienst von Antje Burkhardt und Sigrun Nickel (2015), die für die hochschulpolitischen Entscheidungen nötigen Zahlen zur Juniorprofessur (im Vergleich zu anderen Qualifikationswegen) vorgelegt haben. Gleichermaßen ist eine Begleitung des Bund-Länder-Programms durch transparente Statistiken von großer Wichtigkeit. Mit dem Monitoring-Bericht 2020 hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz erste programmspezifische Daten vorgelegt (GWK 2020). Der Bericht thematisiert viele relevante Aspekte wie bspw. das Erstberufungsalter und die Vorqualifikationen und wirft interessante Fragen auf – insbesondere die Kontextualisierung der Daten im Vergleich zu Bewerbungen und Berufungen auf Dauerprofessuren. Der kürzlich erschienene Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch 2021 enthält darüber hinaus erste allgemeine Daten – etwa zu der Verteilung nach Fächergruppen oder Fragen der Geschlechtergerechtigkeit (BuWiN 2021, S. 88ff.).

Gerade mit Blick auf das Programmziel einer weit über die geförderten Professuren hinausreichenden Etablierung des Tenure Tracks im deutschen Wissenschaftssystem ist eine weitere Datenerfassung, auch zu Einzelaspekten, unbedingt notwendig. Insbesondere ist es unabdingbar, frühzeitig positive Entwicklungen sowie noch existierende Defizite zu dokumentieren und an entsprechenden Stellen ggf. nachzusteuern. Es ist elementar, mit statistischen Daten zu erfassen und nicht nur für die Bundesländer, sondern auch für die einzelnen Hochschulen öffentlich bekannt zu machen, inwiefern sich der angestrebte „Kulturwandel“ dort manifestiert. Einen derartigen Paradigmenwechsel in Zahlen zu belegen, ist zugegebenermaßen durchaus schwierig; welche Aspekte hierbei von besonderem Interesse sind, bleibt zu diskutieren.

Es ist elementar, statistische Daten zu erfassen und nicht nur für die Bundesländer, sondern auch für die einzelnen Hochschulen öffentlich bekannt zu machen, inwiefern sich der angestrebte „Kulturwandel“ dort manifestiert.

Als Diskussionsgrundlage schlagen wir folgende Indikatoren vor:

- **Ausschreibungen:** Wie viele befristete Professuren und Tenure Track-Professuren werden ausgeschrieben? Welche Besoldungsstufe haben diese

Professuren und ggf. die bei Entfristung vorgesehenen Lebenszeitprofessuren? Nimmt die Zahl der befristeten Professuren ohne Verstetigungsoption im Rahmen der Einführung des Tenure Tracks ab?

- **Anforderungsprofil:** Welche Qualifikationen bringen erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber einer Tenure Track-Professur mit? Wie viele Jahre sind seit ihrer Promotion vergangen (wie ist also das sog. akademische Alter)?
- **Verstetigung:** Wie sehen die Verstetigungsraten im Vergleich der Fachrichtungen und der verschiedenen Hochschulen aus? Welche Gründe führen zu einer Nicht-Verstetigung der Stelle? Wie viel Prozent verlassen vorzeitig, d. h. vor Ende der Tenure Track-Professur, die Hochschule? Schließt sich eine Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft an?

Insbesondere das an die Bewerberinnen und Bewerber gestellte Anforderungsprofil sowie die Gründe für eine negative Evaluation bzw. Nicht-Verstetigung stellt sich für die Karriereentscheidung und -planung der nächsten Generation als relevant dar. Der Monitoring-Bericht 2020 beantwortet vor allem Fragen zum Anforderungsprofil (GWK 2020, S. 11, 16). Für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber ermöglicht aber erst das Wissen um Ausschreibungs-, Anforderungs- und Verstetigungspraxis eine adäquate Selbsteinschätzung, welche die Grundlage für eine verbesserte Planbarkeit bildet („Bringe ich die notwendige Qualifikation für eine Tenure Track-Professur sowie das Potenzial für eine erfolgreiche Bewährungsphase mit?). Auch bei der Entscheidung zwischen verschiedenen Stellenangeboten können diese Informationen wichtig sein, wenn es Unterschiede zwischen den Verstetigungsraten der Universitäten gibt. Da sich die Tenure Track-Ordnungen zwischen den einzelnen Hochschulen teilweise deutlich unterscheiden, liegt die Vermutung von entsprechend unterschiedlichen Verstetigungsraten durchaus nahe, bedarf allerdings entsprechender empirischer Belege. Diese stehen aktuell noch aus.

Ergänzend zur statistischen Auswertung von Berufungen und Verstetigungen sollte ebenso ein Vergleich der verschiedenen Ausgestaltungen durchgeführt werden, um so erste Hinweise auf Unterschiede in der gelebten Tenure Track-Kultur der einzelnen Hochschulstandorte zu erhalten. Beispielsweise sollten folgende Aspekte untersucht und zu den Verstetigungsraten in Bezug gesetzt werden:

- **Evaluationsverfahren:** Wie sind die Evaluationsverfahren ausgestaltet? Welche Gremien sind maßgeblich an Zwischen- und Endevaluation beteiligt?
- **Status:** Wie sind die Tenure Track-Professuren in die universitäre Struktur eingeordnet?
- **Begleitprogramm:** Welche Qualifizierungs- und Mentoringangebote gibt es?

Zudem interessant ist eine umfassende Gegenüberstellung des Tenure Track mit bereits etablierten Karrierewegen: Welche Chance haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – je nach Fachbereich und Hochschule – auf verschiedenen Karrierewegen, eine Lebenszeitprofessur zu erreichen? Ändern sich diese Erfolgschancen, wenn Tenure Track-Professuren in größerer Zahl eingeführt werden? Welche Anteile der Lebenszeitprofessuren werden an Bewerberinnen und Bewerber vergeben, die sich im Rahmen einer Habilitation, Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung dafür qualifiziert haben, und welcher Anteil wird als Verstetigung einer Tenure Track-Professur besetzt?

Zudem ist eine umfassende Gegenüberstellung des Tenure Track mit bereits etablierten Karrierewegen interessant.

Alle diese Zahlen können für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber individuell als Entscheidungshilfe für oder gegen einen Karriereweg (bzw. eine wissenschaftliche Karriere überhaupt) dienen. Insbesondere können sie eine Kulisse wahrgenommener oder vorgetäuschter Kompetitivität entkräften und nicht zuletzt mit Blick auf die Karriereberatung durch Professorinnen und Professoren in einem veränderten bzw. sich wandelnden Wissenschaftssystem helfen, Unsicherheiten und Vorbehalten gegenüber modernen Karrieremodellen entgegenzuwirken.

Für alle diskutierten Daten ist jedoch, wie bereits erwähnt, neben der Erfassung auch deren öffentliche Bereitstellung entscheidend: Einerseits kann die Veröffentlichung der erhobenen Daten nur dann potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern als Entscheidungshilfe dienen, wenn diese für die einzelnen Universitäten aufgeschlüsselt verfügbar sind. Andererseits lässt sich auf diese Weise – ganz im Sinne der Transparenz – nachvollziehen, welche Hochschulen den angestrebten „Kulturwandel“ eingeleitet haben und wo ggf. noch Nachbesserungsbedarf besteht. Für den vom Bund-Länder-Programm intendierten qualitätsgeleiteten Wettbewerb um die besten Konzepte der Hochschulen ist die durch statistische Daten fundierte öffentliche Diskussion zu wissenschaftlichen Karrierewegen im Allgemeinen und zur Tenure Track-Professur im Besonderen somit ein essenzielles Werkzeug.

3.3 Strukturen und Angebote für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an außeruniversitären Forschungseinrichtungen – die Helmholtz-Gemeinschaft

Die folgenden Beiträge befassen sich mit promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an den *Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft*. Carina Sprungk und Julia Eberhardt geben in einem Interview einen Überblick über Strukturen und Angebote für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der Perspektive der *Geschäftsstelle der Helmholtz-Gemeinschaft*. Im Anschluss folgen Beiträge des *Forschungszentrums Jülich* sowie des *Deutschen Krebsforschungszentrums*, bei denen im Rahmen eines Helmholtz-Förderprogramms Helmholtz Career Development Centers für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geschaffen wurden.

Interview mit der Helmholtz-Geschäftsstelle

Carina Sprungk und Julia Eberhardt

Carina Sprungk war bis April 2020 Referentin für Talentmanagement in der Geschäftsstelle der Helmholtz-Gemeinschaft. Von Mai 2020 bis April 2021 hatte Julia Eberhardt diese Funktion übernommen. Im Interview geben beide einen Überblick über die verschiedenen Gruppen der Promovierten, die in den Helmholtz-Zentren arbeiten. Zudem gewähren sie einen Einblick in vorhandene Daten zu Promovierten und einen Ausblick, welche Daten zudem wünschenswert wären.

HELMHOLTZ SPITZENFORSCHUNG FÜR
GROSSE HERAUSFORDERUNGEN

**Helmholtz-Gemeinschaft
Deutscher Forschungszentren**

- Zusammenschluss von 18 naturwissenschaftlich-technischen und medizinisch-biologischen Forschungszentren
- größte Wissenschaftsorganisation Deutschlands mit einem Jahresbudget von 5 Milliarden Euro
- mehr als 42.000 Mitarbeitende
- 2.888 promovierte wissenschaftliche Beschäftigte (Stand: 2018)
- 213 Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, davon 66 Helmholtz-Nachwuchsgruppen (Stand: 2018)
- Webseite: www.helmholtz.de

Welche Gruppen von Promovierten sind in der Helmholtz-Gemeinschaft beschäftigt?

Der größte Teil der Promovierten in der Helmholtz-Gemeinschaft ist regulär mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt – über Haushalt bzw. Drittmittel. Zudem gibt es promovierte Stipendiatinnen und Stipendiaten – diese sind meistens internationale Postdocs.

Weiterhin gibt es die Gruppe der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, die entweder über das Helmholtz-Nachwuchsgruppen-Programm oder über andere Programme (wie z. B. das Emmy Noether-Programm der DFG) finanziert werden. Mit den Helmholtz-Nachwuchsgruppen unterstützt die Helmholtz-Gemeinschaft die frühe Selbstständigkeit junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und bietet ihnen eine verlässliche Karriereperspektive. Bis zu 15 Nachwuchsgruppen werden

jedes Jahr ausgeschrieben, in einem hochkompetitiven Auswahlverfahren vergeben und für sechs Jahre gefördert.

Der größte Teil der Promovierten in der Helmholtz-Gemeinschaft ist regulär mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt – über Haushalt bzw. Drittmittel.

Eine weitere Gruppe sind die Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die über verschiedene Zeiträume zu verschiedenen Themen an den Helmholtz-Zentren forschen.

Weiterhin gibt es die entfristet Beschäftigten mit Daueraufgaben. Diese sind z. B. mit der Betreuung der Großgeräte an den Zentren befasst und sind daher zentral für jedes Zentrum. Inwieweit diese Gruppe auch aktiv forschend tätig ist, unterscheidet sich je nach Aufgabenprofil. Die Anteile dieser Personengruppe am Gesamtpersonal variiert stark je nach Ausstattung und Bedarf des Zentrums. Daher gibt es keine genaue Gesamtzahl.

Wie schätzen Sie die Datenlage zu Promovierten in der Helmholtz-Gemeinschaft ein? Wo stehen Sie aktuell? Für welche Zwecke werden Daten zu Promovierten momentan erhoben?

Eine Erfassung von Daten zu Promovierten geschieht durch die Zentren und nicht zentral durch die Geschäftsstelle. Jedoch benötigen wir jährlich Daten der Zentren zur Erstellung des Berichtes zum Pakt für Forschung und Lehre.

Eine Erfassung von Daten zu Promovierten geschieht durch die Zentren und nicht zentral durch die Geschäftsstelle.

Die zweite Form, durch die wir Daten der Zentren erhalten, geschieht über die Förderprogramme der Helmholtz-Gemeinschaft, auf die sich die Zentren bewerben können, z. B. für die Helmholtz Career Development Centers for Researchers. Ziel der Förderung durch den Impuls- und Vernetzungsfonds der Helmholtz-Gemeinschaft ist die Einrichtung zentraler Karriereberatungseinheiten für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Helmholtz-Zentren. Dieses Förderprogramm existiert seit 2017 und in den bisherigen drei Ausschreibungsrunden wurden 14 von 19 Zentren gefördert. Im Jahr 2019 erfolgte die letzte Ausschreibung. Die Career Center werden aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds der Helmholtz-Gemeinschaft für insgesamt fünf Jahre am jeweiligen Zentrum gefördert. Danach ist das Ziel deren Verstetigung im jeweiligen Helmholtz-Zentrum. Der Begriff des Postdocs war bei der ersten Ausschreibung 2017 noch nicht genau definiert. Vor der zweiten Ausschreibungsrunde wurden jedoch die Postdoc-Leitlinien der Helm-

holtz-Gemeinschaft verfasst, an denen sich bestehende und künftige Career Center orientieren sollten. Die Postdoc-Leitlinien (Helmholtz-Gemeinschaft 2018), (S. 71) sehen vor, dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Regel vier Jahre nach der Promotion eine Karriereentscheidung treffen sollten. Die Career Center unterstützen diesen Prozess der Orientierung in den ersten Jahren nach der Promotion durch Beratungs-, Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote.

Postdoc-Leitlinien der Helmholtz-Gemeinschaft

Elemente der Postdoc-Phase

„Der Beginn der Postdoc-Phase dient dazu ein neues wissenschaftliches Vorhaben zu identifizieren bzw. sich in dieses einzuarbeiten und in Abstimmung mit der wissenschaftlichen Führungskraft eine tragfähige Forschungsagenda zu erarbeiten sowie Qualifizierungsziele und -maßnahmen zu definieren. Diese Zeit kann auch genutzt werden, um Veröffentlichungen von Ergebnissen aus dem Promotionsvorhaben abzuschließen („Wrap-Up“) oder sich für den nächsten Karriereschritt zu orientieren. Die Dauer hierfür variiert individuell, soll jedoch sechs Monate in der Regel nicht überschreiten.

Im Wesentlichen kommt es in der Postdoc-Phase darauf an, einen eigenständigen Beitrag zum gewählten Forschungsbereich zu erarbeiten, das individuelle wissenschaftliche Profil zu stärken und sich für eine Karriere innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft zu qualifizieren. Dies erfolgt in der Regel durch Publikationen, Technologieentwicklung und Patente, Einwerbung von Drittmitteln, Konferenzteilnahmen und ggf. Auslandsaufenthalte aber auch durch das Sammeln von Lehr-, Betreuungs- und Führungserfahrung. In der Regel vier Jahre nach dem Ende der Promotion soll eine Richtungsentscheidung über den weiteren Werdegang erfolgen. In dieser Zeit schließt die/der Postdoc die wissenschaftlichen Projekte ab und unternimmt die notwendigen Schritte zur Ausgestaltung der Richtungsentscheidung. Die Helmholtz-Zentren setzten sich das Ziel, mögliche Karrierewege klar zu kommunizieren und eine daran angepasste Karriereplanung und zielgerichtete Unterstützung frühzeitig anzubieten. Die genannten zeitlichen Angaben verstehen sich als reine Qualifizierungs- und Forschungszeit. Zeiten in der Postdoc-Phase, die aufgrund von Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder Krankheit nicht für die Qualifizierung und Forschung verwendet werden können, werden angemessen berücksichtigt.“ (Helmholtz-Gemeinschaft 2018)

Wir haben durch die Zentren jedoch immer wieder die Rückmeldung bekommen, dass sie de facto viele promovierte Beschäftigte haben, die sechs Jahre und länger am Zentrum arbeiten und auch diese sollten entsprechende Angebote zur Karriereorientierung erhalten. Weiterhin öffnen viele Career Center ihre Angebote auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die kurz vor dem Abschluss

ihrer Promotion stehen. Die *Helmholtz Career Development Centers* werden nach 2,5 Jahren evaluiert. Auch für die Durchführung der Zwischenevaluation erhalten wir als Geschäftsstelle Daten von den Zentren.

Die Postdoc-Leitlinien sehen vor, dass promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Regel vier Jahre nach der Promotion eine Karriereentscheidung treffen sollten.

Über dieses Förderprogramm der Career Center haben wir aktuell Daten zu promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der 14 geförderten Zentren. In Rücksprache mit den Zentren sollen diese Daten nun systematisch aufgearbeitet werden. Die Art der Daten ist dabei sehr unterschiedlich. Ziel wird es sein, diese zu vereinheitlichen und z.B. eine einheitliche Form der Datenerhebung zu etablieren sowie einheitliche Definitionen der Gruppen zu schaffen. Fragen, die in diesem Zusammenhang für uns relevant sind, sind u. a. wie viele promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind weniger oder mehr als sechs Jahre in der Helmholtz-Gemeinschaft beschäftigt?

Weiterhin haben wir über die Zentren häufig die Rückmeldung bekommen, dass bestimmte Daten, die für das Förderprogramm ausschlaggebend sind, nicht vorhanden seien. So ist z. B. das Datum der Promotion teilweise nicht vorhanden bzw. nur in der Personalstelle des Zentrums gespeichert. Aus Datenschutzgründen kann dies dann nicht verwendet werden.

Daten zu den Promovierten sind zudem auch für weitere Prozesse relevant. So gibt es an den Zentren teils sehr unterschiedliche Entfristungsrichtlinien für Beschäftigte. Eine Datenerhebung könnte hier einen Mehrwert schaffen, um diese transparenter zu gestalten.

Welche Bedarfe bestehen über die aktuell erhobenen Daten hinaus? Welche Daten wären noch wünschenswert?

Einen großen Bedarf an aussagekräftigen Daten sehen wir bei den Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern. Hier gibt es z.B. verschiedene Formen der Kooperation mit den Universitäten. Einige Nachwuchsgruppenleiterinnen bzw. -leiter haben eine Juniorprofessur oder eine W2-Professur an einer Universität inne. Um diese Kooperationen besser gestalten zu können, wäre eine systematische Datenerfassung wünschenswert, da Daten, z. B. zur Lehrverpflichtung, der Anzahl der Betreuungen oder dem Promotionsrecht, häufig nur an den Zentren vorliegen.

Welche Herausforderungen bestehen bei der Vorhaltung von Daten zu Promovierten (z. B. Erreichbarkeit der Promovierten, Datenschutz, einheitliche Standards an allen Zentren etc.)?

Die Vielfalt der 19 Zentren ist sicherlich eine Herausforderung. Dabei wollen wir als Geschäftsstelle nichts unterbinden, haben aber das Ziel, dass es einige einheitliche Standards gibt. So sind gemeinschaftsweite Definitionen der verschiedenen Gruppen von Promovierten entscheidend. Mit den Helmholtz Career Development Centers ist jedoch ein wichtiger Schritt in diese Richtung getan worden. So sind die Career Centers angehalten, regelmäßige Bedarfsabfragen unter den promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durchzuführen.

Gemeinschaftsweite Definitionen der verschiedenen Gruppen von Promovierten sind entscheidend.

Dazu gehört natürlich im Vorfeld die Frage, wer zu dieser Zielgruppe gehört und wer entsprechend auf welchem Wege adressiert werden kann. Dabei haben alle Zentren Schwierigkeiten bei der Durchführung dieser Befragungen. Dafür müssen bestimmte Stellen wie der Datenschutzbeauftragte, der Personalrat und der Vorstand zustimmen. Es gibt zudem verschiedene Möglichkeiten, den Kontakt zu den Promovierten herzustellen. So kann dies über die Postdoc-Vertretung am jeweiligen Zentrum erfolgen, die dann die Befragung verschicken oder es erfolgt eine allgemeine Personalbefragung. Oder man nutzt Daten aus der Personalstelle. Dieses Vorgehen zu strukturieren und den Zentren dabei Hilfestellung anzubieten, ist eine weitere Herausforderung, die zukünftig durch die Geschäftsstelle angegangen werden soll.

Vielen Dank, Frau Sprungk und Frau Eberhardt, für die Einblicke und wertvollen Hinweise!

Forschungszentrum Jülich GmbH

Sabine Hanrath und Lukas Curakovic

Sabine Hanrath ist Leiterin des Fachbereichs „Wissenschaftliche Nachwuchsförderung“ innerhalb des Geschäftsbereichs Unternehmensentwicklung und Lukas Curakovic ist Projektmanager für das IT-System DokMS im selben Fachbereich am Forschungszentrum Jülich.



Forschungszentrum Jülich GmbH

- eines der größten interdisziplinären Forschungszentren Europas und Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft
- Forschungszentrum für nutzeninspirierte Grundlagenforschung in den Bereichen Information, Energie und Bioökonomie
- 15 Außenstellen im In- und Ausland
- 6.446 Mitarbeitende, darunter 4.010 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie 654 Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus 59 Ländern (Stand: 31.12.2019)
- Webseite: www.fz-juelich.de

Für seine Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler hat das Forschungszentrum Jülich im Rahmen des Jülicher Strategieprozesses umfassende strukturierte Angebote geschaffen. Seit dem Sommer 2018 können sie das neu im Geschäftsbereich Personal eingerichtete Jülicher Career Center nutzen. Dieses ist eine aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds der Helmholtz-Gemeinschaft geförderte Maßnahme.

Das Career Center berät Postdocs sowie Doktorandinnen und Doktoranden in der Schlussphase ihrer Promotion umfassend zu Karrierefragen. Regelmäßig werden auch Impulsvorträge zu Karrierethemen, Networking-Events und Trainings für die individuelle Karriereplanung veranstaltet. Darüber hinaus steht das Career Center auch für die Beratung von Führungskräften offen. Seit Anfang 2019 wurde zudem die Promovierendenförderung zentrumsweit unter dem Dach von JuDocS-Center für Doctoral Researchers and Supervisors zusammengefasst.

Als zentral für die Personalentwicklung und die wissenschaftliche Nachwuchsförderung erweist sich die eindeutige Identifizierung und Erfassung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in ihrer jeweiligen Qualifikationsphase. Dies ist für die wissenschaftlich betreuten Jülicher Doktorandinnen und Doktoranden inzwischen erfolgreich umgesetzt worden. Sie alle werden im SAP-HR-System mit einem fest definierten Start- und Endzeitraum des Promotionsvorhabens und damit auch einer eindeutigen Abgrenzung des Qualifikationszeitraums erfasst und ausgewiesen, unabhängig davon, in welchem Vertrags- oder Anbindungsverhältnis sie stehen.

Als zentral für die Personalentwicklung und wissenschaftliche Nachwuchsförderung erweist sich die eindeutige Identifizierung und Erfassung der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in ihrer jeweiligen Qualifikationsphase.

Auch die Gruppe der Postdocs sowie der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter wird zukünftig differenzierter erfasst: Bislang werden Postdocs nur erfasst und fließen in die Kennzahlen ein, wenn sie eine vertragliche Anbindung an das Forschungszentrum Jülich haben. Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler werden nicht differenziert betrachtet. Im Berichtsjahr 2019 wurden zum Stichtag 31.12.2019 insgesamt 305 Postdocs, darunter 96 (31,5 %) Frauen und 144 Internationale, unter ihnen 46 (31,9 %) Frauen dokumentiert. Auch Nachwuchsgruppenleitungen wurden zum obigen Stichtag nicht zentral in SAP-HR geführt. Sie wurden bisher separat in einer manuellen Liste erfasst. Zum obigen Stichtag gab es 20 Nachwuchsgruppen, drei davon wurden von Frauen geleitet.

Arbeitsstand zur Erfassung und zum Monitoring der Postdocs und Nachwuchsgruppenleitungen

Eine Arbeitsgruppe des Geschäftsbereichs Unternehmensentwicklung und des Geschäftsbereichs Personal im Forschungszentrum Jülich erarbeitet zurzeit trennscharfe Definitionen und Lösungsansätze mit dem Ziel, individuelle Karrierewege sowie strukturierte Maßnahmen und Förderprogramme zukünftig besser monitoren und unter strategischen Gesichtspunkten steuern zu können.

Die Arbeitsgruppe diskutiert zurzeit folgende Definitionen:

Postdocs am Forschungszentrum Jülich sind promovierte Personen, deren Promotionsabschluss nicht länger als sechs Jahre zurückliegt. Postdocs können sowohl tariflich beschäftigt als auch als Stipendiatin bzw. Stipendiat oder Gast-

wissenschaftlerin bzw. -wissenschaftler mit externer Finanzierung im Forschungszentrum angebunden sein. Sie sind in der Forschung und gegebenenfalls in Lehre und Wissensvermittlung tätig und arbeiten unmittelbar wissenschaftlich wertschöpfend an Forschungsthemen in den Jülicher Organisationseinheiten.

Hiervon unterschieden werden Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter: **Nachwuchsgruppenleitungen** sind herausragende, promovierte wissenschaftliche Nachwuchskräfte mit (internationaler) Forschungserfahrung, die ein transparentes, systematisch qualitätssicherndes Bewerbungs- und Auswahlverfahren durchlaufen haben und mit einem eigenständigen Thema zum ersten Mal eine Arbeitsgruppe leiten. Die Nachwuchsgruppen können mit oder ohne Tenure Track-Option eingerichtet werden. Sie haben vor Antritt der Nachwuchsgruppenleitung wissenschaftliche Exzellenz in Form von Veröffentlichungen in international anerkannten Fachzeitschriften u. ä. und eine selbstständige Arbeitsweise bewiesen. Während ihrer Zeit als Nachwuchsgruppenleitung übernehmen sie Führungsverantwortung durch die Leitung einer ihnen zugeordneten Forschungsgruppe und zeigen wissenschaftliche Selbstständigkeit. Sie verfügen außerdem über eigene Finanzmittel innerhalb des Delegationsrahmens des Forschungszentrums und des jeweiligen Institutsbereichs. In der Regel wird eine Nachwuchsgruppe fünf bis sechs Jahre durch Drittmittel und/oder institutionelle Finanzierung des Forschungszentrums gefördert. Eine Evaluation sollte nach ca. drei bis vier Jahren stattfinden, um die Entwicklung der Person und der wissenschaftlichen Ausrichtung entsprechend bewerten zu können.

Nachwuchsgruppenleitungen sind herausragende, promovierte wissenschaftliche Nachwuchskräfte mit (internationaler) Forschungserfahrung.

Auf Grundlage dieser Definitionen wurden in einem weiteren Schritt konkrete Start- und Endzeitpunkte definiert, die einen eindeutigen Übergang der Qualifikationsphasen von der Doktorandin bzw. von dem Doktoranden zum Postdoc und Nachwuchsgruppenleiterin oder -leiter ermöglichen. Diese Start- und Endpunkte im individuellen Fall zu erfassen, stellt für die administrativen Prozesse eine besondere Herausforderung dar. Für die Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter nach TVöD ist bspw. lediglich der Nachweis eines Masterabschlusses eine notwendige Voraussetzung, die Promotionsurkunde ist hierzu nicht erforderlich. Der Nachweis einer abgeschlossenen Promotion hingegen muss für den Beginn der Postdoc-Phase erbracht werden.

Für die Arbeitsgruppe wurde schnell deutlich, dass für eine umfassende Promoviertenerfassung im Zuge der Einstellung oder Weiterbeschäftigung weitere Parameter abgefragt und Prozessroutinen im Geschäftsbereich Personal im Zusammenspiel mit den Institutsverwaltungen adaptiert werden müssen. Ent-

sprechende Lösungsansätze wurden bis Ende 2020 erarbeitet, sodass mit dem Jahr 2021 erstmals Kennzahlen auf der Basis der obigen, geschärften Definitionen vorgelegt werden können.

Deutsches Krebsforschungszentrum

Barbara Janssens

Barbara Janssens ist Leiterin des Bereichs Career Service und Alumni Relations am Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ). Im Interview beantwortet sie Fragen zu den Postdocs am DKFZ und gibt einen Einblick in das Tool CareerCheck, welches Postdocs ermöglicht, einen Karriereentwicklungsplan zu erstellen und ihre berufliche Zukunft zu planen.

	Deutsches Krebsforschungszentrum
■ größte biomedizinische Forschungseinrichtung in Deutschland und Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft ■ 3.050 Mitarbeitende, davon 1.321 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und 568 Mitarbeitende der wissenschaftlichen Infrastruktur (Stand: 2020) ■ 440 Postdocs, davon ca. 45 % internationale Postdocs ■ über 90 wissenschaftliche Abteilungen und Arbeitsgruppen mit sechs Forschungsschwerpunkten in Zell- und Tumorbilogie, funktioneller und struktureller Genomforschung, Krebsrisikofaktoren und Prävention, Immunologie und Krebs, Bildgebung und Radioonkologie sowie Infektion, Entzündung und Krebs ■ Webseiten: http://www.dkfz.de/careers, https://careercheck.dkfz.de	

Welche Strukturen zur Qualifizierung von Postdocs existieren am Deutschen Krebsforschungszentrum?

Seit 2011 ist der Career Service (Abb. 8, S. 79) Teil der Graduiertenschule. Damit war das DKFZ das erste Helmholtz-Zentrum, das ein solches Angebot für Doktorandinnen und Doktoranden etablierte. Jedoch sind von Beginn an auch Postdocs an den Career Service herangetreten und so wurde das Programm 2013 auch offiziell für diese Gruppe geöffnet und als eigene Arbeitsgruppe in der Personalabteilung integriert. Zusätzlich wurde im Jahr 2017 im DKFZ das „International Postdoc Program“ etabliert, welches eine zentrale Anlaufstelle für die Postdocs bildet. Im selben Jahr erhielt der DKFZ-Career Service eine Förderung aus dem „Helmholtz-Impuls- und Vernetzungsfonds“, um ein „Helmholtz Career Development Center for Researchers“ aufzubauen. Als Erweiterung des bestehenden Career Service konzentriert sich das

Career Center auf derzeit 440 Postdocs. Dabei werden den Postdocs verschiedene Angebote gemacht, von 1:1-Beratung und Trainings über Mentoring-Programme bis hin zu Career Days.

Als Postdocs definieren wir in diesem Zusammenhang promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die einen befristeten Vertrag am DKFZ haben und z. B. (noch) keine selbstständigen Gruppenleiterinnen bzw. -leiter sind. In der Regel sind diese Postdocs jünger als 45 Jahre. Viele Postdocs im ersten Jahr nach der Promotion sind sogenannte „Bridging Postdocs“, die nach der Promotion noch am DKFZ verbleiben, um z. B. eine Publikation abzuschließen. Es gibt auch von uns betreute Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich in einer Übergangsphase befinden, z. B. beim Wechsel von der Forschung ins Wissenschaftsmanagement.

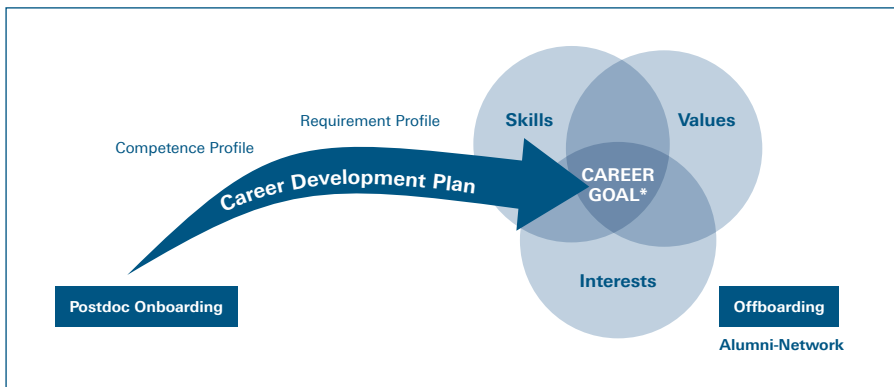


Abb. 8: Ablauf der Beratung von Postdocs durch das Helmholtz Career Center

Ab dem vierten Jahr nach der Promotion empfehlen wir ein Karriereentwicklungsgespräch der Postdocs mit ihrer wissenschaftlichen Abteilungsleiterin oder ihrem wissenschaftlichen Abteilungsleiter. Beide werden hierzu aktiv vom Career Center eingeladen, einen Karriereentwicklungsplan zu erstellen und/oder zu ergänzen.

Ab dem vierten Jahr nach der Promotion empfehlen wir den Postdocs ein Karriereentwicklungsgespräch.

Die Situation von Postdocs, die über diese Zeit hinaus am DKFZ arbeiten und sich dem Ende der Qualifizierungsphase der „12-Jahresregelung“ des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nähern, wird im sogenannten Nachwuchs- und Mittelbauausschuss des DKFZ besprochen. Dieses Gremium besteht aus Professorinnen und Professoren des DKFZ und ist ein gemeinsamer Ausschuss des DKFZ-Vorstandes und

des Wissenschaftlichen Rates. Die Postdocs werden gebeten, in einem Perspektivpapier ihre beruflichen Ziele zu beschreiben und insbesondere auch darzulegen, wie das DKFZ sie bei deren Erreichung unterstützen kann. Darüber hinaus wird die bzw. der jeweilige Vorgesetzte um eine Einschätzung hierzu gebeten. Auf Basis des Perspektivpapiers und des bisherigen wissenschaftlichen Oeuvres der Forscherin bzw. des Forschers gibt der Ausschuss eine Empfehlung für die mögliche Laufbahnplanung der Wissenschaftlerin bzw. des Wissenschaftlers. Die Empfehlung bezieht sich z.B. auf die Eignung für die Bewerbung auf eine Nachwuchsgruppenleitung oder Professur, auf die Fokussierung auf bestimmte Forschungsthemen, auf die Passung zur akademischen oder industriellen Forschung oder zum Wissenschaftsmanagement und auch darauf, wann der nächste Karriereschritt (insbesondere auch außerhalb des DKFZ) erfolgen sollte.

Wichtig ist hierbei, die Wissenschaftlerin bzw. den Wissenschaftler darin zu unterstützen, zur richtigen Zeit die entsprechenden Weichen zu stellen und die sich bietenden Chancen rechtzeitig zu ergreifen. Zudem wird jeder Postdoktorandin und jedem Postdoktoranden eine Mentorin oder ein Mentor zur Seite gestellt und sie bzw. er kann an Angeboten zur außerakademischen oder akademischen Qualifizierung teilnehmen.

Sie haben am DKFZ ein Online-Tool zur Karriereplanung entwickelt. Können Sie die Software CareerCheck bitte näher erläutern. Welche Ziele hat die Einführung der Software und für was wird sie genutzt?

In Zusammenarbeit mit dem Postdoc-Programm des DKFZ wurde die „Competence Assessment Software CareerCheck“ (Abb.9, S.81) entwickelt, um Postdocs in einer frühen Phase bei der Erstellung und Verfolgung ihres persönlichen Karriereentwicklungsplans zu unterstützen. Die Tests, Ergebnisse und die individuellen Karriereziele sind dabei nur für die Person selbst sichtbar. Momentan, nach nur wenigen Wochen, wird das Tool schon von über 100 Postdocs genutzt.

Das Tool wurde 2018 anhand von Telefoninterviews mit Alumni sowie einer Onlinebefragung mit über 200 Teilnehmenden entwickelt. Anhand der Angaben der Alumni haben wir neun Tätigkeitsfelder identifiziert. In jeder Jobfamilie können sich Postdocs Jobtitel, Links und Informationen, Tipps unserer Alumni, spezifische Bewerbungs- und Vernetzungsempfehlungen sowie geeignete Stellenportale ansehen. Das Tool dient dazu, den Postdocs sowohl eine Selbsteinschätzung als auch einen Überblick zu bieten und aufzuzeigen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen sie für welchen Karriereweg benötigen. Dabei lassen sich auch persönliche Präferenzen und Werte abbilden. In 1:1-Gesprächen mit Karriereberaterinnen oder -beratern können im Anschluss Ziele individuell besprochen und durch weitere Empfehlungen vertieft werden. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können sich dann spezifische,

messbare, aktive, realistische und zeitlich terminierte (SMART) Karriereziele und To-dos eintragen, so gewünscht auch mit Erinnerungs-E-Mails: das ist das Kernstück des Tools, der eigene Karriereplan.



Abb. 9: Career Checkpoint (<https://careercheck.dkfz.de>)

Das Tool ist dabei eine Ergänzung zu unseren weiteren Angeboten. So sind insbesondere unsere Career Days mit Beteiligung von DKFZ-Alumni sehr erfolgreich. Viele unserer Postdocs finden bei dieser Gelegenheit ihre zukünftige Stelle und können wichtige Kontakte knüpfen.

■ *Statistiken sind wichtig, jedoch oftmals sehr zeitintensiv.*

Welchen Stellenwert haben Daten für Ihre Arbeit im Career Center und welche Daten zu den Postdocs liegen Ihnen vor?

Statistiken sind natürlich sehr wichtig für unsere Berichte und Angebote, die Erstellung ist jedoch oftmals sehr zeitintensiv. Auch gestaltet es sich gelegentlich schwierig, Kategorien z. B. basierend auf ähnlichen Erfahrungsbereichen und -jahren zu bilden und dabei alle Gruppen zu identifizieren und zu erreichen, da die Postdocs am DKFZ sowohl fachlich als auch im Werdegang sehr individuell aufgestellt sind. So gibt es insbesondere bei Postdocs, die keinen Standardweg gewählt haben und sich z. B. durch Betreuungszeiten zeitlich in ihrem Werdegang unterscheiden, noch die Herausforderung, diese mit passgenauen Angeboten zu erreichen.

Eine Information über die Einstellung von Postdocs erhalten wir von der Personalabteilung. Daraufhin laden wir diese zu einem Onboarding-Gespräch mit dem Postdoc Office und dem Career Center ein. Wir wissen dann z.B. wann und wo die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter promoviert hat, aus welchem wissenschaftlichen Bereich sie bzw. er kommt und ob sie bzw. er bereits Lehrerfahrung hat. Wir empfehlen Postdocs, so früh wie möglich einen Career Development Plan zu erstellen und auch mit der bzw. dem Vorgesetzten zu besprechen. Wenn Postdocs das Zentrum verlassen, versuchen wir über Alumni Relations in Kontakt zu bleiben, mehr über den Werdegang zu erfahren und so anonyme Career Tracking-Statistiken zu generieren. So haben wir über 26 typische Berufsbilder in etwa neun Bereichen identifiziert.

Welche Ressourcen (personell, finanziell) stehen Ihnen für Ihre Arbeit zur Verfügung?

Derzeit arbeiten zwei Personen Vollzeit im International Postdoc & Clinician Scientists Office, im Career Center sind drei Personen mit jeweils einer halben Stelle für Postdocs und das Online Tool „CareerCheck“ zuständig und das Career Tracking wird von einer studentischen Hilfskraft unterstützt. Das Career Center wird bis 2022 durch die Förderung aus dem ‚Helmholtz-Impuls- und Vernetzungsfonds‘ finanziert und weiterentwickelt.

Im Vergleich mit anderen Software Tools aus den USA ist „CareerCheck“ einzigartig, weil es auf Kompetenzprofilen von internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (und nicht nur aus den USA) basiert und Informationen bietet, die insbesondere auch für Deutschland und den europäischen Kontext zutreffen. Das Feedback der bisherigen Nutzerinnen und Nutzer ist sehr positiv und wir möchten das Tool möglichst bald auch anderen Helmholtz-Zentren zur Verfügung stellen.

Vielen Dank, Frau Janssens, für die Einblicke und wertvollen Hinweise!

3.4 Weitere Gruppen promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Karoline Oelsner und Susanne Siebert

Neben den vorgestellten Angeboten und Strukturen für Postdocs, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern, Tenure Track-Professorinnen und -Professoren und Juniorprofessorinnen und -professoren gibt es zahlreiche weitere Gruppen der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die an den Einrichtungen tätig sind. Die Beschäftigungsart und Finanzierung unterscheiden sich dabei stark zwischen den Gruppen. Auch die Größe und der Qualifizierungsbedarf stellen sich jeweils unterschiedlich dar.

Beim UniKoN-ExpertInnen-Workshop (S. 13) wurde deutlich, dass insbesondere befristet Beschäftigten ein Qualifizierungsbedarf zugeschrieben wird. Unbefristet Beschäftigte hingegen wurden von den Expertinnen und Experten als „safe“ beschrieben.

Unbefristet Beschäftigte werden häufig als „safe“ beschrieben und ihre Stellenbeschreibung weist meist keine Qualifizierungsziele mehr aus.

Die Stellenbeschreibung dieser Gruppe weist häufig keine Qualifizierungsziele mehr aus. Auch der Beitrag der *Universität Duisburg-Essen* (S. 57) verweist darauf, dass diese Gruppe häufig keine Qualifizierungsziele mehr verfolgt. Der Beitrag der *Helmholtz-Geschäftsstelle* (S. 69) weist zudem darauf hin, dass bei entfristet Beschäftigten mit Daueraufgaben häufig nicht klar ist, ob sie forschend tätig sind.

Jedoch sind die verschiedenen Gruppen für eine Betrachtung von Karrierewegen in und aus der Wissenschaft relevant.

Im Zuge der zukünftigen strukturellen Aufstellung der Einrichtungen werden genaue Definitionen aller Teilgruppen der Promovierten relevant.

Für eine passgenaue Qualifizierung ist die eindeutige Identifikation einer Gruppe und ihrer Bedarfe und damit einhergehend eine einheitliche Definition auch über Einrichtungsgrenzen hinaus nötig. Eine Expertin verwies auf den „unglaublichen Wildwuchs“ an den Fakultäten ihrer Hochschule und begründete damit die Notwendigkeit einer Datenbasis, damit eine passgenaue Qualifizierung stattfinden kann. Eine Expertin einer weiteren Hochschule stellte heraus, dass eine Qualifizierung der Beschäftigten der Hochschule im Organisationskontext betrachtet werden solle und dabei die Frage gestellt werden müsse, wie sich eine Hochschule zukünftig strukturell aufstelle. Im Zuge dessen werden Definitionen aller Teilgruppen der Promovierten relevant.

Promovierte Stipendiatinnen und Stipendiaten

Die Zahl von Stipendienprogrammen für Promovierte ist überschaubar. Daher ist zu erwarten, dass es sich um eine kleine Teilgruppe unter den promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern handelt. An den Einrichtungen sind sie bisher vor allem dann identifizierbar, wenn die Auszahlung des Stipendiums durch die Einrichtung erfolgt oder ein anderweitiger Status (z. B. Gastwissenschaftlerin oder Gastwissenschaftler mit Erfassung der Finanzierung) gegeben ist. Promovierte Stipendiatinnen und Stipendiaten werden von mehr als zwei Drittel der befragten Hochschulen der UniKoN-Befragung (n=74) der Gruppe der Postdocs zugerechnet (S. 12). Auch an außeruniversitären Forschungseinrichtungen gibt es promovierte Stipendiatinnen und Stipendiaten – diese sind bspw. an den Zentren der Helmholtz-Gemeinschaft meistens internationale Postdocs (*Helmholtz-Geschäftsstelle*, S. 69).

Lehrbeauftragte

Diese Gruppe wird in der Hochschulpersonalstatistik über die Dienstbezeichnung erfasst. Lehrbeauftragte sind nebenberuflich Beschäftigte oder freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (häufig Honorarkräfte). Inwieweit Lehrbeauftragte wissenschaftlich tätig sind, unterscheidet sich je nach Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses. Eine Qualifizierung dieser Gruppe erfolgt häufig durch Angebote der Lehrentwicklung.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Diese Gruppe wird in der Hochschulpersonalstatistik über die Dienstbezeichnung erfasst. Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfBA) sind entweder unbefristet oder befristet angestellt. Inwieweit LfBA wissenschaftlich tätig sind, unterscheidet sich je nach Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses. Bei den LfBA wird die wissenschaftliche Tätigkeit und/oder Qualifizierungsabsicht häufig als Kriterium definiert, ob sie als Postdocs angesehen werden (S. 12). Eine Qualifizierung dieser Gruppe erfolgt häufig durch Angebote der Lehrentwicklung.

Wissenschafts- und Forschungsmanagement

Auch Beschäftigte, die in der Verwaltung der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen als Wissenschafts- oder Forschungsmanagerinnen und -manager arbeiten und promoviert sind (gilt auch für jene mit einem Masterabschluss und Universitätsdiplom), werden in der Hochschulstatistik als wissenschaftliches Personal geführt. Begründet wird dies durch Tätigkeiten, die in der Forschungsverwaltung übernommen werden, wie die Verwaltung von Drittmittelprojekten, das Verfassen von Forschungsanträgen sowie die externe Forschungsverwaltung bei

Projekträgertätigkeit (Krenner 2017, S. 94). Der Bereich des Wissenschafts- und Forschungsmanagements wird zunehmend als Third Way in der Karriereplanung neben dem Ziel einer Professur oder dem Wechsel in Wirtschaft und Gesellschaft gesehen. Da es zudem in den letzten Jahren in diesem Bereich zu einem Anstieg der Stellen kam, erscheint eine Berücksichtigung dieser Gruppe bei der Betrachtung der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im deutschen Wissenschaftssystem sinnvoll.

Der Bereich des Wissenschafts- und Forschungsmanagements wird zunehmend als Third Way [...] gesehen. Da es zudem in den letzten Jahren in diesem Bereich zu einem Anstieg der Stellen kam, erscheint eine Berücksichtigung dieser Gruppe [...] sinnvoll.

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass das Berufsbild bisher noch nicht fest etabliert ist und sich die Beschreibung daher an den Einrichtungen unterscheiden kann. Zudem verweist u. a. das Netzwerk Wissenschaftsmanagement darauf, dass Wissenschaftsmanagement organisatorisch nicht zum Bereich der Verwaltung der Einrichtungen gehören (Netzwerk Wissenschaftsmanagement, 2020). Immer mehr Einrichtungen, wie der Beitrag des *Deutschen Krebsforschungszentrums* (S. 78) zeigt, sehen Qualifizierungsangebote für diese Gruppe vor.

Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler

Promovierte können an den verschiedenen Einrichtungen einen Gastwissenschaftlerinnen- bzw. Gastwissenschaftler-Status haben. Für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist ein solcher Status verbreitet. Offen ist die Frage, inwieweit man hier klassische Gastforschungsaufenthalte von einem Postdoc- bzw. Promovierten-Status an der Einrichtung unterscheiden sollte. 49 Prozent der befragten Hochschulen der UniKoN-Befragung 2019 (n=74) würden promovierte Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler zur Gruppe der Postdocs zählen (Infobox, S. 12). Für die Erfassung von Daten durch die Einrichtung ist diese Gruppe weniger relevant, solange diejenigen kein Beschäftigungsverhältnis mit der gastgebenden Einrichtung eingehen. Es wird davon ausgegangen, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an ihrer Heimateinrichtung erfasst werden bzw. durch ihre kurzzeitige Tätigkeit zu einer Verzerrung der Gesamtgruppe in der Erfassung führen und häufig schwer zu operationalisieren bzw. zu identifizieren sind. Eine zentrale Erfassung an den Einrichtungen erfolgt daher häufig nicht, wie der Beitrag der *Universität Duisburg-Essen* (S. 57) zeigt. Jedoch wäre eine Identifikation für das Monitoring von Zielen bezüglich des Internationalisierungsgrades denkbar. Die Qualifizierung dieser Gruppe erfolgt meist an den Heimateinrichtungen.

Promovierte ohne Status

Nachforschungen bei verschiedenen Graduierteneinrichtungen haben ergeben, dass für eine hinreichend umfangreiche Gruppe Promovierter ohne formalen Mitglieds- oder Angehörigenstatus über die Verbindung zu einer Mentorin bzw. einem Mentor eine Affiliation zu einer Hochschule existiert. Beispielhaft können hier externe Habilitandinnen und Habilitanden vor Eröffnung des Habilitationsverfahrens genannt werden. Unter diese Gruppe können auch Stipendiatinnen und Stipendiaten fallen, genauso wie Promovierte, die zeitweise zwar ohne Beschäftigungsverhältnis an einer Einrichtung, dort aber wissenschaftlich tätig sind. Bei der Erfassung dieser Gruppe ist zu bedenken, dass die Identifikation schwierig und häufig nur über die jeweiligen Fakultäten, Institute oder Professuren möglich ist.

Kapitel 4: Informationslage

In diesem Kapitel wird die derzeitige Situation zur Erfassung von und über promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beleuchtet. Das Kapitel bietet zu Beginn eine Einführung in ausgewählte Begriffe des Berichtswesens bzw. der Datenbeschreibung und eine Übersicht über Erkenntnisse empirischer UniKoN-Untersuchungen zum Status quo der Informationslage an den Einrichtungen sowie zur Frage, was sich diese zukünftig vorstellen können, über ihre Promovierten zu erfassen. Anschließend werden Merkmale und Datenkategorien aufgezeigt, die durch gesetzliche Berichtspflichten bereits an den Einrichtungen vorliegen. Ein Beitrag des *Kerndatensatz Forschung* stellt Prinzipien zur Entwicklung dieses Berichtsstandards vor und gibt einen Überblick, welche Berichtsdaten über Promovierte dort bereits abgebildet werden. *Vier Universitäten* und die *Leibniz-Gemeinschaft* skizzieren ihre Konzepte zur Schaffung einer aktuellen Datenlage zu ihren Promovierten, die sie aufgrund externer Berichtsfragen oder zur Qualitätssicherung ihrer Angebote und Strukturen umsetzen bzw. zukünftig in Erwägung ziehen. Das Kapitel endet mit Hinweisen des *Kerndatensatz Forschung* an die Einrichtungen zur Anwendung des Standards und einer Reflexion über dessen Entwicklung sowie Hinweisen von einem *Juristen zum Thema Datenschutz*.

Kapitelübersicht

4.1 Grundlegendes und Überblick

Einführung in grundlegende
Begriffe
Ergebnisse von UniKoN

Friedrich-Schiller-Universität
Jena

Technische Universität Dresden
Karlsruher Institut für
Technologie
Leibniz-Gemeinschaft

4.2 Vorhandene Daten

Statistisches Bundesamt
Kerndatensatz Forschung

4.4 Erfahrungen und Hinweise

Erfahrungen des Kerndatensatz
Forschung
Datenschutzrechtliche Aspekte

4.3 Ansätze und Anlässe

Georg-August-Universität
Göttingen

4.1 Grundlegende Begriffe und Überblick zu UniKoN-Aktivitäten

Dieses Unterkapitel dient der Einführung von Begriffen, die zur Beschreibung und Modellierung von Daten verwendet werden. Darüber hinaus bietet die Ergebnisdarstellung der von UniKoN durchgeführten Untersuchungen eine inhaltliche Einordnung der im Anschluss präsentierten Gastbeiträge.

Begriffe zur Beschreibung und Modellierung von Daten

Sarah Boelter

Analog zur Vielfalt der Definitionen zu den Teilgruppen von Promovierten (Kap. 3) sind nicht nur die Vorstellungen über die zu erhebenden Daten breit gestreut, sondern auch das verwendete Vokabular zur Beschreibung und Modellierung von solchen Daten ist durch verschiedene Disziplinen in den Datenwissenschaften uneinheitlich. In diesem Abschnitt werden einige Begrifflichkeiten zur Datenbeschreibung und -modellierung vorgestellt, die in den folgenden Beiträgen verwendet werden. Dabei greift UniKoN auf das vom *Kerndatensatzforschung (KDSF)* (iFQ et al., 2015b) verwendete Vokabular zurück.

Mit Blick auf die in Kapitel 2 skizzierten Zwecke und Ziele einer Erhebung ist bezüglich des Informationsbedarfs zwischen sogenannten Basisdaten und Aggregatdaten zu unterscheiden. In der direkten persönlichen Beratung, Qualifizierung und Sachbearbeitung werden vorrangig **Basisdaten** benötigt. Dies sind Daten über einzelne Vorgänge und Fälle – häufig mit direktem Personenbezug, die einrichtungsintern dokumentiert und gespeichert werden. Viele dieser Daten unterliegen datenschutzrechtlicher Regelungen, deren Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Weitergabe nur aufgrund einer gesetzlichen Grundlage und/oder einer Einwilligung der betreffenden Personen erfolgen darf. In einem Gastbeitrag (S. 146) wird das Thema *Datenschutz* ausführlicher beleuchtet. Zur Weitergabe sind Basisdaten in der Regel nicht vorgesehen. Ausnahmen bilden hier **gesetzliche Berichtspflichten** zu Hochschul- und Personalstatistiken gemäß dem Hochschulstatistikgesetz (HStatG) und dem Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG). Mehr hierzu erfahren Sie im Beitrag des *Statistischen Bundesamtes* (S. 99).

Unter Basisdaten werden in der Regel **Datenkategorien** (Bundesdatenschutzgesetz, BDSG; EU-Datenschutz-Grundverordnung, DSGVO) bzw. -objekte (iFQ et al. 2015b) mit ihren Merkmalen bzw. Eigenschaften verstanden. Datenobjekte entsprechen häufig Gegenständen oder Entitäten der realen Welt und werden an-

hand spezifischer Merkmale und Eigenschaften charakterisiert. So kann ein **Datenobjekt** bspw. wie in [Abb. 10, S. 89](#) eine Person sein, die mit den **Merkmalen** Geschlecht, Name, Staatsangehörigkeit, Geburtsdatum und Altersgruppe beschrieben wird. Diese Merkmale wiederum haben **Wertebereiche**. So könnte das Merkmal Geschlecht die Werte weiblich, männlich, divers und unbekannt annehmen, oder bei der Staatsangehörigkeit könnte bspw. zwischen In- und Ausland unterschieden werden.

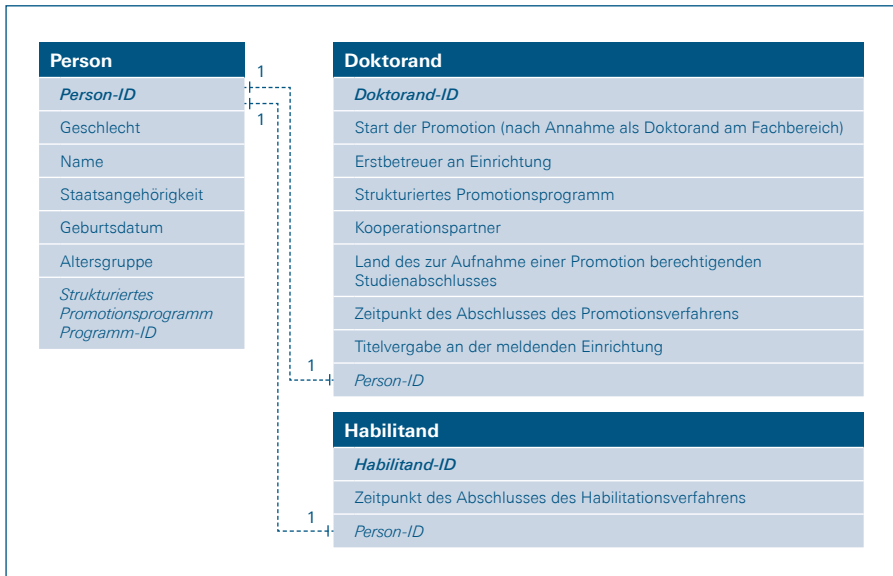


Abb. 10: Datenobjekte als Repräsentanten von Entitäten der realen Welt charakterisiert durch spezifische Merkmale (KDSF 2021)

Basisdaten bilden die Datengrundlage für Berichte und Statistiken, die von den Einrichtungen nach mathematischen Berechnungsvorschriften z. B. zu (gewichteten) Summen, Durchschnittswerten und prozentualen Verteilungen zusammengefasst oder anhand anderer Regeln zu Listen aggregiert werden. Solche **Aggregatdaten** können auf unterschiedlicher organisationaler Ebene aggregiert und anhand weiterer Basisdaten (Merkmale, Datenkategorien) zur differenzierten Analyse und Darstellung aufgeschlüsselt werden. Dies könnten wie beim KDSF die Differenzierungen nach Wissenschaftsgebiet/Fach, Forschungsfeld, Personalkategorie, oder Altersgruppe sein. In [Tab. 5, S. 90](#) werden Aggregatdaten (Fallzahlen) zu Promovierenden, Promovierten und Habilitierten nach Geschlecht oder Internationalität unterschieden. Auch eine Differenzierung nach spezifischen Teil- und Zielgruppen, wie sie in Kapitel 3 dargestellt wurden, wäre denkbar.

Diese Aggregatdaten werden für Zwecke wie der internen und externen Berichterstattung, der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung und Fragen der Qualitätssicherung und des Monitorings (Abb. 1, S.21) benötigt. Mit Blick auf den Datenschutz ist die Veröffentlichung von Aggregatdaten oder dessen Weitergabe an anfragende Einrichtungen in der Regel deutlich weniger problematisch als die Weitergabe von Basisdaten.

Wissenschaftlicher Nachwuchs		
Promovierende	3.589	100 %
davon weiblich	1761	49,1 %
davon ausländisch	861	24,0 %
Promotionen	507	100 %
davon weiblich	271	53,5 %
davon ausländisch	97	19,1 %
Habilitationen	30	100 %
davon weiblich	11	36,7 %
davon ausländisch	2	6,7 %

Tab. 5: Zusammenstellung mehrerer Aggregatdaten zum wissenschaftlichen Nachwuchs differenziert nach Geschlecht und Internationalität (FSU 2019)

Ergebnisse von UniKoN-Untersuchungen zur Informationslage

Sarah Boelter und Karoline Oelsner

Im Jahr 2019 hat UniKoN eine Befragung von deutschen Hochschulen sowie einen ExpertInnen-Workshop durchgeführt, in denen Fragen zur Informationslage und dem Stand der Erfassung von Postdocs und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgeworfen wurden.

UniKoN-Befragung

In der UniKoN-Befragung im März/April 2019 wurden die Hochschulen befragt (S. 12), was sie – die Organisationseinheiten der Hochschulen, die mit der Qualifizierung und Betreuung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betraut sind – über diese Gruppen bereits wissen und was sie zukünftig wissen möchten. Dabei wurde erfragt, welche Angaben (Merkmale)

über Promovierte vorliegen; also ebenda erfasst oder von anderen Organisationseinheiten zur Verfügung gestellt werden. Fachbegriffe wie Basis- oder Aggregatdaten wurden vermieden, um eine breite Basis an Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeitern zu erreichen. Demnach können aus den Antworten der Hochschulen keine Erkenntnisse dazu gewonnen werden, welche Organisationseinheiten Daten zusätzlich zur Hochschulpersonalstatistik (HStatG) erheben und ob diese Informationen als Aggregate oder individuelle Datensätze vorliegen oder gar welche Wertebereiche genutzt werden.

Von 23 Hochschulen (n=67; 34,3%), die bereits eine Postdoc-Erhebung durchführen bzw. dies vorbereiten, liegen Angaben zu bereits existierenden oder geplanten Merkmalslisten vor. 34 Hochschulen (50,7%) gaben an, dass eine Erfassung gewünscht, aber aktuell noch nicht geplant wird; diese Hochschulen gaben zudem an, welche Merkmale prinzipiell wünschenswert wären (Abb. 11, S. 92). Acht Hochschulen (11,9%) gaben an, dass zum damaligen Zeitpunkt kein Bedarf für eine Erhebung bestehe.

An den Einrichtungen, die bereits ihre Promovierten erfassen, erheben 15 Hochschulen Angaben zur Person, jeweils 14 den Status an der Hochschule und die Zugehörigkeit zu einer Einrichtung oder Fachrichtung. Qualifizierungszeiten, wie z. B. Studium, Promotion, Postdoc oder Unterbrechungen sowie die Finanzierung der Promovierenden werden von knapp einem Drittel der Hochschulen (9 bzw. 8 Hochschulen) in einer aktuellen oder zukünftig geplanten Erhebung berücksichtigt. Zusätzliche Merkmale wie Publikationen (4), Lehrtätigkeit, Mobilität, Sprachqualifikationen oder Weiterbildungen (jeweils 3) werden hingegen seltener erfasst. Auszeichnungen und Preise (2) sowie Transferleistungen, wie z. B. Ausgründungen oder Patente (1), spielen nur eine untergeordnete Rolle. Engagement in der Wissenschaftskommunikation wird von keiner Hochschule erfasst. Eine Hochschule weist darauf hin, dass bei ihnen nicht alle Datenkategorien verpflichtend sind. Eine weitere Hochschule gibt zu bedenken, dass eine Erhebung nicht zu komplex werden solle: „Es ist m. E. hilfreich und ausreichend, überhaupt einmal ein paar Angaben zu haben. Alles andere überfrachtet den Prozess, der als kleine Pflanze startet. Ich könnte mich zu ein paar Kategorien mehr durchringen, wenn es nur ja/nein-Optionen wären. Unendliche Publikationslisten oder detaillierte Angaben zu Patenten helfen an dieser Stelle nicht.“

Dass Daten bereits an anderen Stellen der eigenen Hochschule vorliegen und genutzt werden können, darauf wird von einer anderen Hochschule hingewiesen, die eine Zusammenführung mit bisher unabhängig erhobenen Daten u. a. zur familiären Situation, Publikationen, Preisen, Transferleistungen oder überfachlichem Weiterbildungsbedarf vorschlägt. Jene Hochschulen, die bereits eine Er-

fassung durchführen und planen, wünschen sich zudem, dass über den derzeit genutzten Merkmalskatalog hinaus Daten zu Lehrtätigkeit (8 Hochschulen), Qualifizierungszeiten (7), Finanzierung, Auszeichnungen/Preise (jeweils 6) sowie zur familiären Situation und Mobilität (jeweils 5) vorliegen würden.

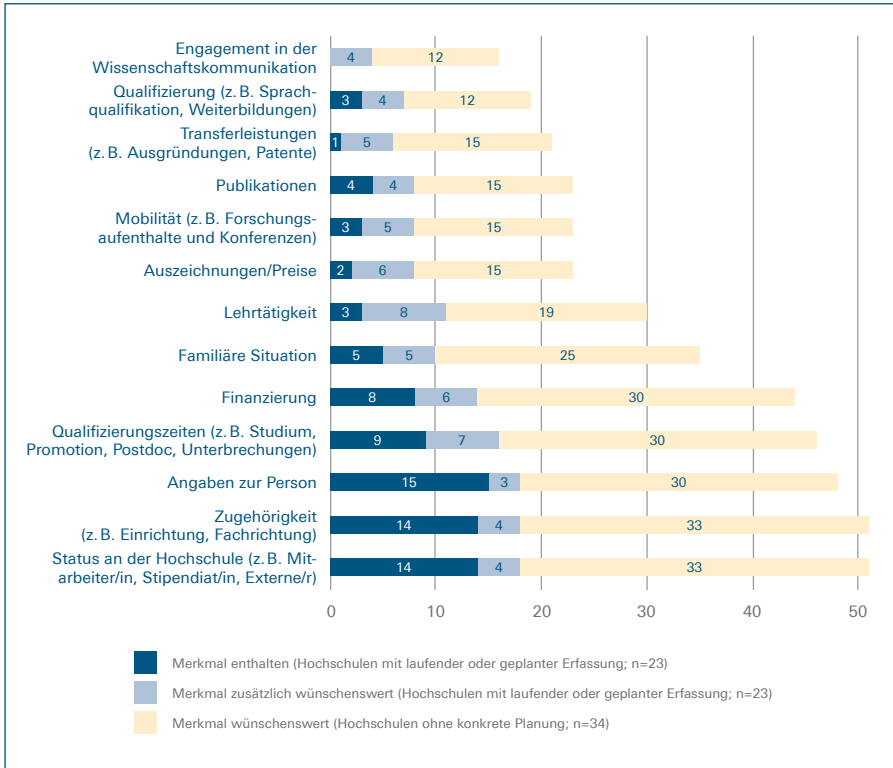


Abb. 11: Anzahl an Hochschulen, die bestimmte Merkmale bereits erfassen bzw. deren Erfassung wünschenswert wäre (in Anlehnung an UniKoN (2019a))

Bei der Einschätzung der befragten Hochschulen, bei denen eine Erfassung gewünscht, aber noch nicht in Planung ist, wird deutlich, dass diese die Erhebung zahlreicher Merkmale als wünschenswert erachten. Zusätzlich zum Status an der Hochschule, zur Zugehörigkeit zu einer Einrichtung oder Fachrichtung (jeweils 33 Nennungen) werden insbesondere Angaben zur Person, den Qualifizierungszeiten, der Finanzierung (jeweils 30) und der familiären Situation (25) für die Erhebung als relevant empfunden (Abb. 11). Die Befragungsdaten lassen den Schluss zu, dass Hochschulen ohne konkrete Planung tendenziell mehr Merkmale für wünschenswert erachten als jene Hochschulen, die bereits erfassen. Dies

könnte darauf hinweisen, dass es bei Hochschulen, die bereits erheben oder dies planen, bestimmte Herausforderungen und Einsichten gibt, weshalb sie zurückhaltender beim Umfang der zu erhebenden Merkmale sind als die anderen Hochschulen.

Die befragten Hochschulen hatten zudem die Möglichkeit, offene Antworten einzutragen (Tab. 6). Hierbei wurden zusätzlich zu den abgefragten Kategorien weitere Merkmale benannt. So wird eine Erhebung zu Angaben von internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wie Herkunftsland oder Nationalität und Abschlussort vorgeschlagen. Weiterhin werden auch Angaben zur Forschung der Postdocs wie Forschungsschwerpunkte und -profile aber auch eingeworbene Drittmittel und Drittmittelgebende gewünscht.

Weitere Merkmale, die in der Erhebung erhalten sind bzw. sein werden:	Weitere Merkmale, die wünschenswert wären:
■ seit wann Mitglied der Hochschule ■ Stellensituation (befristet) bzw. Stipendium bzw. Sonstiges	■ Befristung ja/nein
■ Abschlussort, Herkunftsland für Internationale	■ Nationalität ■ Zeitpunkt der Promotion ■ Sprachkenntnisse
■ Qualifizierungsziel, ggfs. Angaben zum Habilitationsverfahren; Berufliche Ziele	■ Forschungsschwerpunkte, -profil ■ angestrebtes Qualifikations- bzw. Entwicklungsziel bzw. Qualifizierungsphase; Habilitation bzw. geplante Habilitation ■ Thema der Dissertation sowie des Postdoc-Projekts bzw. der Habilitation
■ Interesse zur Teilnahme am Mentoring-Programm	■ Drittmittelgebende, eingeworbene Drittmittel ■ fünf zentrale Publikationen ■ Betreuungsleistungen

Tab. 6: Weitere enthaltene oder erwünschte Merkmale (UniKoN 2019a)

UniKoN möchte an dieser Stelle ausdrücklich darauf hinweisen, dass es sich bei den oben getroffenen Aussagen um Angaben von Hochschulen bei der UniKoN-Befragung handelt und diese keine Empfehlungen darstellen. Die Aussagen geben ein Meinungsbild und den Status quo jener an der Befragung teilnehmenden Hochschulen wieder. Einige Hochschulen beschrieben in Kommentaren, dass sie Schwierigkeiten haben, wünschenswerte Merkmale zu benennen, da es auf die Ziele und Zwecke ankomme. Es wurde zudem berichtet, dass sich Vorstellungen innerhalb einer Hochschule deutlich unterscheiden können, bspw. zwischen den Beauftragten für Datenschutz, der Leitungsebene, der Ebenen der Sachbearbeitung oder

des Controllings. Im Unterkapitel 4.4 (S. 140) werden diese Punkte aufgegriffen und durch Hinweise und Erfahrungen u. a. zum Thema Datenschutz vertieft.

ExpertInnen-Workshop

Um das Meinungsbild der UniKoN-Befragung zur aktuellen und gewünschten Informationslage zu Promovierten differenzierter zu betrachten, wurde dieses Thema in einem ExpertInnen-Workshop am 28. und 29. November 2019 in Jena aufgegriffen und vertieft. Hier tauschten sich Vertreterinnen und Vertreter von Graduierteneinrichtungen verschiedener Hochschulen, außeruniversitärer Forschungseinrichtungen sowie der Hochschulforschung u. a. zur Frage „Was wollen wir erfassen?“ aus (Infobox, S. 13). Personen mit besonderen Qualifikationen zu datenschutzrechtlichen Aspekten waren nicht anwesend. Anders als es die Leitfrage des Workshops suggeriert, wurden hier weniger Antworten, sondern vielmehr Konfliktlinien, Strategien und Ansätze diskutiert, und weitere Fragen aufgeworfen. Im Folgenden werden die vorherrschenden Diskussionslinien zusammengefasst.

Eine strukturierte Bestandsaufnahme vorliegender Daten wird als erster Schritt angesehen.

„Manchmal wissen wir gar nicht, was eigentlich alles bereits vorhanden ist.“ Einigkeit herrschte darin, dass zunächst daran angeknüpft werden sollte, was bereits an den Einrichtungen vorliegt. Daten sind bspw. in der Personalabteilung, einem Forschungsinformationssystem, an den Graduierteneinrichtungen, im Campus Management System (auch Studierendendaten) und zu Zwecken des Identitätsmanagements vorhanden. Eine strukturierte Bestandsaufnahme der an verschiedenen Bereichen und in unterschiedlichen Systemen vorliegenden Daten wird als erster wichtiger Schritt angesehen. Die Zusammenführung und Harmonisierung dieser Daten bspw. auch in einer Datenbasis kann einerseits ein Schritt zur Steigerung der Datenqualität und andererseits eine Strategie sein, um eine sparsame, nicht-redundante Datenerhebung und -verarbeitung zu realisieren.

Daten sollen nur dann erhoben werden, wenn es einen Zweck und klare Bedarfe gibt.

Qualität versus Quantität?! Deutlichen Dissens gab es zwischen den Expertinnen und Experten bezüglich des Umfangs der zu erfassenden Merkmale. Hier treffen „Datenminimalistinnen und -minimalisten“, die sich zunächst ausschließlich der Verbesserung der Qualität von vorhandenen Daten widmen würden, auf jene, die gerne gleichzeitig mit der Verbesserung der Qualität auch eine Erweiterung des Datenbestandes vornehmen möchten. Es bleibt also offen, in welchem Verhältnis

die Nutzung bestehender Daten und die Erhebung neuer Merkmale stehen könnten. Einigkeit herrschte darin, dass nur dann Daten erhoben werden sollen, wenn es einen Zweck und klare Bedarfe hierfür gebe. Diese müssten jedoch konkret von den Einrichtungen identifiziert und priorisiert werden. Ein konsensfähiger Startpunkt hierfür seien externe Berichtsanlässe, wie die gesetzlichen Berichtspflichten gemäß HStatG und FPStatG, sowie die Meldung für den Pakt für Innovation und Forschung („Nachwuchspakt“), aber auch diverse andere Anfragen von Drittmittelgebenden im Rahmen von Antrags- oder Begutachtungsverfahren. Wiederholt wurde auf die Heterogenität zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen und innerhalb der jeweiligen Einrichtungen verwiesen. Größe, fachliche Ausrichtung, gesetzlichen Rahmenbedingungen und einrichtungsspezifische Strategien seien maßgeblich, welche Ziele mit einer Erfassung verbunden werden und welche Möglichkeiten für dessen Umsetzung bestehen.

Eine Vereinheitlichung von Begriffen bei Berichtsanlässen sowie die Entwicklung von eindeutigen Definitionen ist gewünscht.

Plädoyer für einheitliche Begriffe und Definitionen. Während eine Einigung zu möglichen Daten weder in den Workshop-Gruppen noch im Diskussionsplenum zu erreichen war, formulierten die Teilnehmenden den Wunsch nach einer Vereinheitlichung verwendeter Begriffe bei bestehenden Berichtsanlässen sowie die Entwicklung von konsensfähigen und eindeutigen Definitionen dieses Vokabulars. Selbst in bundeseinheitlichen Statistiken seien Begriffe wie bspw. Nachwuchsgruppenleiterin bzw. -leiter oder Tenure Track immer noch vieldeutig und missverständlich, sodass diese von Einrichtungen und teilweise auch innerhalb derselben unterschiedlich operationalisiert werden. Dies beeinträchtigt maßgeblich die Vergleichbarkeit und Deutung von Daten über promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Befragungen zu konkreten (aktuellen) Fragestellungen sind von Erhebungen zu Zwecken wiederkehrender Berichtsanlässe zu trennen.

Erfassung ist nicht gleich Erfassung. Deutlich wurde in der Diskussion, dass bei der Erfassung von Promovierten zwischen verschiedenen Formen der Erfassung unterschieden werden sollte. So seien punktuelle und einmalige Befragungen zu konkreten (aktuellen) Fragestellungen konzeptionell von jenen Erhebungen zu trennen, die zu Zwecken wiederkehrender Berichtsanlässe und der Aufgabenerfüllung wie der Qualitätssicherung oder des Monitorings (interne Berichte) vorgenommen werden. Befragungsprojekte können Berichtsdaten ergänzen und Erklärungsansätze liefern. Daten für interne und externe Berichtszwecke hingegen sind in der Regel über Fachrichtungen, Organisationseinheiten oder auf Ebene der gesamten Einrichtung aggregiert und lassen sich anhand einiger soziodemo-

graphischer Angaben wie bspw. Geschlecht, Altersgruppe oder Internationalität differenzieren. An sie werden andere Anforderungen gestellt als an punktuelle Befragungen. Zum Beispiel müssten diese aggregierten Daten u.U. historisiert über bestimmte Erhebungszeiträume vorliegen und in jedem Fall regelmäßig aktualisiert werden. Selbstauskünfte der Promovierten wurden im Zusammenhang mit diesen Berichtsdaten kritisch hinterfragt und von den Teilnehmenden unterschiedlich bewertet. Während die einen den geringeren Verwaltungsaufwand bei der Erhebung und Aktualisierung betonten, warnten andere vor zusätzlichen Aufwänden bei der Prüfung und der Korrektur von fehlerhaften Daten.

Wieder- und Weiterverwendung von Daten und Erkenntnisse der Hochschulforschung. Im Zuge der Diskussion über eigene punktuelle Befragungsprojekte an den Einrichtungen könnte und sollte auch auf Erkenntnisse und Daten der Hochschulforschung zurückgegriffen werden. Nicht in jedem Fall sei eine eigene Erhebung notwendig und sinnvoll, insbesondere dann, wenn grundsätzliche Informationen und Daten zu den Gruppen der Promovierten an der eigenen Einrichtung und deren Repräsentativität in denen von der Hochschulforschung durchgeführten Untersuchungen abgeschätzt werden kann. Darüber hinaus existieren Datensätze aus bundesweiten repräsentativen Statistiken und Befragungen, die angefordert und analysiert werden können. Beispielsweise stellt Nacaps den Hochschulen ihre anonymisierten Befragungsdaten auf Anfrage zur Verfügung (DZHW 2021).

 *Weitere Akteurinnen und Akteure müssen sensibilisiert und gewonnen werden oder sollten sich positionieren.*

Aller Anfang ist schwer: „Legitimation und Argumentation“. Auch wenn Akteurinnen und Akteure vieler Graduierteneinrichtungen und Personalentwicklungen deutscher Hochschulen und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen heute von den Vorteilen einer maßvollen und zweckgetriebenen systematischen Erfassung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses überzeugt sind, ist aller Anfang schwer. Die Leitungsebene der Einrichtung, weitere involvierte administrative Einheiten und die Promovierten selbst müssen für diesen Schritt sensibilisiert und gewonnen werden. Die teilnehmenden Expertinnen und Experten sahen hierbei UniWiND und das Projekt UniKoN als wichtige Multiplikatoren auf diesem Weg. Jedoch erhoffen sie sich auch eine Positionierung hochschulpolitischer Akteurinnen und Akteure, inwieweit Berichtsanfragen vereinfacht und vereinheitlicht werden können oder inwieweit vergleichbar mit der HStatG-Novelle eine Gesetzesinitiative zur Meldung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses vorgesehen ist. All dies würde die Argumente und Strategien bei einer Umsetzung maßgeblich beeinflussen und die Bestimmtheit bei Entscheidungen für und gegen bestimmte

Merkmale und Datenkategorien erleichtern. Die Sorge einen aufwendigen Prozess in Gang zu setzen oder gerade etabliert zu haben und von aktuellen hochschulpolitischen Entwicklungen überrascht zu werden, war dabei spürbar.

4.2 Vorhandene Daten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Das vorliegende Unterkapitel wirft einen Blick auf die an den Einrichtungen vorhandenen Daten über promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. In Kapitel 2 wurde bereits dargestellt, mit welchen Fragestellungen sich bspw. der *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* (S. 23) oder die Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte *National Academics Panel Study* (S. 26) beschäftigen. Diese greifen u.a. auf amtliche Statistiken zurück, die bei Bedarf kombiniert oder durch weitere empirische Untersuchungen ergänzt werden.

Im ersten Beitrag werden amtliche Statistiken aufgelistet, in denen Promovierte deutscher Hochschulen und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen erfasst werden. Daten der Hochschul- oder der Personalstandstatistik werden hierzu im Personalcontrolling der jeweiligen Einrichtungen erfasst und über die Statistischen Landesämter an das Statistische Bundesamt gemeldet. Im zweiten Beitrag wird der *Kerndatensatz Forschung* (KDSF), ein freiwilliger Standard für eine harmonisierte Erfassung und Vorhaltung von Forschungsinformationen über Forschungseinrichtungen in Deutschland, vorgestellt. Er umfasst Aktivitäten von Forschenden sowie deren Gruppen an deutschen Forschungseinrichtungen u.a. mit Angaben zu den Bereichen Beschäftigte, wissenschaftlicher Nachwuchs, Drittmittel, Patente, aber auch zu Publikationen. Neben Standards für aggregierte Berichtsdaten über Einrichtungen, Organisationseinheiten, Fächer und Forschungsfelder wird ein Datenmodell für die Erfassung von Basisdaten vorgeschlagen.

An dieser Stelle sei auf das 2014 veröffentlichte Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs verwiesen (Infobox, S. 18). Erkenntnisse und Empfehlungen hieraus sind inzwischen u.a. in die Novelle des Hochschulstatistikgesetzes, den BuWiN und den KDSF eingeflossen. Im Indikatorenmodell wurden elf Indikatoren mit 37 Aggregatdaten (Kennzahlen) für die Postdoc-Phase promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Qualifizierungsabsicht vorgeschlagen (Tab. 7, S. 98). Diese Indikatoren bieten den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen theoretisch-konzeptionell fundierte Anregungen, welche Aggregatdaten für eine Beschreibung und auch für ein kontinuierliches Monitoring von Prozessen zur Förderung und Qualifizierung der Promovierten notwendig sind. Die Indikatoren inklusive der vorgeschlagenen Kenn-

zahlen mit ihren Berechnungsvorschriften, Bezugsgrößen und Datenquellen werden in den Ergebnisberichten des Konsortiums ausführlich dargestellt (Destatis 2014a).

Input	Prozess/Entscheidungen	Ergebnisse/Output/Outcome
■ Rekrutierungsbasis (PD1) ■ individuelle Qualifizierungsziele und -motive (PD2)	■ Umfang und Struktur der wissenschaftlichen Qualifizierung (PD3) ■ zeitlicher Qualifizierungs- und Karriereverlauf (PD4) ■ Wege zur Professur (PD5) ■ Arbeitssituation und -bedingungen (PD6) ■ Beschäftigungsverhältnisse und berufliche Zufriedenheit (PD7)	■ abgeschlossene wissenschaftliche Qualifizierungen (PD8) ■ Erwerb von Kompetenzen und wissenschaftlicher Output (PD9) ■ Berufungschancen und Karriereaussichten (PD10) ■ Präferenzen Promovierter für den beruflichen Verbleib (PD11)

Tab. 7: Elf Indikatoren zur Postdoc-Phase des Indikatorenmodells (Destatis 2014a)

Promovierte in der amtlichen Statistik

Stefan Brings und Meike Vollmar

Stefan Brings ist Leiter des Referats „Hochschulen“ im Statistischen Bundesamt. Meike Vollmar ist Referentin im selben Referat und u. a. für die Promovierendenstatistik zuständig.

 DESTATIS Statistisches Bundesamt	Statistisches Bundesamt
■ Deutsche Bundesbehörde mit Hauptsitz in Wiesbaden, die statistische Informationen und amtliche Daten zu Gesellschaft, Wirtschaft, Umwelt und Staat zusammenstellt, analysiert und veröffentlicht ■ Hochschulen sind gemäß HStatG verpflichtet, u. a. Angaben zum Personal, zu Promotionen und Habilitationen bereit zu stellen ■ außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind gemäß FPStatG verpflichtet, u. a. Angaben zum Personal bereit zu stellen ■ Webseite: www.destatis.de	

Das Statistische Bundesamt hat eine Übersicht über die wichtigsten amtlichen Statistiken zusammengestellt, in denen Angaben zu promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu finden sind. Diese Übersicht beinhaltet Statistiken, an denen Hochschulen gemäß dem Hochschulstatistikgesetz (HStatG) bzw. außeruniversitäre Einrichtungen gemäß dem Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) mitwirken, aber auch den jährlich durchgeführten Mikrozensus. Die jeweiligen Ergebnisse sind zusammen mit den dazugehörigen Publikationen aus dem Internetangebot des Statistischen Bundesamtes unter den jeweils angegebenen URL abrufbar.

Mikrozensus

Der Mikrozensus¹ ist eine mit Auskunftspflicht durchgeführte jährliche repräsentative Mehrthemenbefragung mit einem Auswahlatz von einem Prozent der Wohnbevölkerung in Deutschland. In seinem Kernprogramm deckt der Mikrozensus neben

den Bereichen Demographie und Erwerbstätigkeit auch das Thema Bildung ab. Erfragt wird dabei sowohl der höchste allgemeine bzw. berufliche Bildungsabschluss als auch die aktuelle Bildungsbeteiligung. Daher ist eine Differenzierung der Statistik u. a. danach möglich, ob Personen eine Promotion abgeschlossen haben oder aktuell daran arbeiten oder sich in einem Promotionsstudium befinden.

Bei den Angaben handelt es sich jeweils um Selbstauskünfte der Befragten. Häufig werden in der realen Interviewsituation die Angaben zudem von einer Person stellvertretend für die anderen Haushaltsmitglieder erteilt. Wie bei jeder Stichprobenbefragung sind die hochgerechneten Ergebnisse für die Gesamtbevölkerung tendenziell umso stärker mit Unschärfe verbunden, je seltener die Ereignisse in der Stichprobe sind. Das gilt nicht zuletzt für die Zahl der Personen mit laufenden Promotionen. Dagegen erscheint die Zahl der Personen mit abgeschlossener Promotion in der Bevölkerung belastbar. Im Jahr 2019 lag der Anteil der Promovierten an der Gesamtbevölkerung Deutschlands bei 1,2 Prozent. Aus den Ergebnissen lassen sich u. a. Angaben zum Erwerbsstatus der Promovierten ablesen (Destatis 2020a).

Prüfungsstatistik

Die Prüfungsstatistik² informiert jährlich über die an Hochschulen abgeschlossenen Prüfungen einschließlich der Promotionen. Neben den soziodemographischen Merkmalen, der fachlichen Zuordnung und der Dauer des aktuellen Studiengangs und des gesamten Studiums wird regelmäßig auch das Prüfungsergebnis samt Abschlussnote der Absolventen erfasst (Tab. 8). Berichtspflichtig sind die Hochschulen und die Prüfungsämter. Die entsprechenden Ergebnisse für das Prüfungsjahr 2019 sind auf der Internetpräsenz des Statistischen Bundesamtes abrufbar. Danach wurden 2019 insgesamt 28.690 Promotionen abgeschlossen, 29 Prozent davon in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften und 27 Prozent in Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (Destatis 2020b, S. 10).

Prüfungsstatistik (§ 3 Abs. 1 und § 4 HStatG)

- Geschlecht, Geburtsmonat und -jahr, Staatsangehörigkeit(en) der Promovierten
- Art der Promotion und Prüfung, Monat und Jahr des Prüfungsabschlusses, Fachrichtung der Prüfung, Prüfungserfolg und Gesamtnote

Tab. 8: Auswahl der im Rahmen der Prüfungsstatistik von den Hochschulen übermittelten Merkmale zu abgeschlossenen Promotionen

Hochschulpersonalstatistik

Im Rahmen der Hochschulpersonalstatistik³, veröffentlicht in der Fachserie 11 Bildung und Kultur Reihe 4.4 Personal an Hochschulen (Destatis 2020c), melden die Hochschulleitungen jährlich für ihr wissenschaftlich-künstlerisches Personal sowie für ihr Verwaltungspersonal einige soziodemographische Angaben, die fachliche und organisatorische Zugehörigkeit, die Art der Finanzierung, das Beschäftigungsverhältnis und die tarifliche Einstufung.

Mit der HStatG-Novelle von 2016 wurde der Merkmalskatalog um Angaben zur Qualifikation des Personals sowie zu laufenden Qualifizierungsverfahren erweitert. Insbesondere beim nebenberuflichen Personal sind die Angaben derzeit noch untererfasst, da entsprechende Datenbestände bei den Hochschulen erst aufgebaut werden mussten. Gleiches gilt für den höchsten Hochschulabschluss, mit dem etwa der Anteil der (mindestens) promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Hochschulpersonal bemessen werden kann. Daher könnte die Zahl der promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Hochschulen im höheren Dienst etwas über den für 2019 erfassten Wert von 116.705 (27 % des gesamten Hochschulpersonals im höheren Dienst) liegen (Destatis 2020c, S. 106). Um die Qualität und Verlässlichkeit in Bezug auf die promovierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen zu verbessern, ist es notwendig, dass die Hochschulen die Voraussetzungen schaffen, um den ergänzten Merkmalskatalog der Statistik vollständig und genau bedienen zu können.

Hochschulpersonalstatistik (§ 3, Abs. 4 und 5 HStatG)

- Bezeichnung der Hochschule
- Geschlecht, Geburtsmonat und -jahr, Staatsangehörigkeit
- fachliche und organisatorische Zugehörigkeit
- Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule, tarifliche Einstufung, Art der Finanzierung
- höchster Hochschulabschluss: Jahr des Erwerbs, Studienfach, Hochschule, Staat – bei Erwerb außerhalb der BRD
- Art der Qualifizierungsposition (Nachwuchsgruppenleitung/Professuren mit Tenure Track)
- laufendes Promotions- oder Habilitationsverfahren
- Position in der Hochschulleitung
- für Professuren: Jahr der Erstberufung, Vorqualifikation – bei Erstberufung
- für Habilitierte: Jahr, Fachgebiet, Hochschule, Staat – bei Habilitation außerhalb der BRD

Tab. 9: Von den Hochschulen im Rahmen der Hochschulpersonalstatistik übermittelte Merkmale zum wissenschaftlich-künstlerischen Hochschulpersonal sowie zum Verwaltungspersonal im höheren Dienst

Nach den Ergebnissen der Hochschulpersonalstatistik 2019 befanden sich insgesamt 47.900 der insgesamt 260.000 Mitglieder des hauptberuflichen wissenschaftlichen-künstlerischen Hochschulpersonals (18 %) in einem laufenden Promotionsverfahren. Dabei ist zu beachten, dass den zur Statistik meldenden Hochschulverwaltungen i. d. R. ein laufendes Promotionsvorhaben ihrer Beschäftigten nur dann bekannt ist, wenn es an der eigenen Hochschule erfolgt.

Statistik des Personals in Forschung und Entwicklung (FuE)

Auf Basis des Finanz- und Personalstatistikgesetzes werden jährlich bei den öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung Angaben zu den Beschäftigten, zur Soziodemographie, zur fachlichen und zur tariflichen Zuordnung, zur Art der Beschäftigung sowie zu Umfang, Dauer und Art des Arbeitsvertragsverhältnisses erhoben (Tab. 10, S. 102).⁴ Da der Merkmalskatalog bereits seit längerer Zeit unverändert ist und mit Auskunftspflicht erhoben wird, ist die Datenqualität als sehr gut einzuschätzen.

Personalstandstatistik FuE (§ 6 FPStatG)
■ Geschlecht, Geburtsmonat und -jahr, ggf. Wohnort, Staatsangehörigkeit ■ Aufgabenbereich oder die Produktgruppe bzw. Wissenschaftsgebiet ■ Art, Umfang und Dauer des Dienst- oder Arbeitsvertragsverhältnisses ■ Laufbahngruppe, Einstufung, Dienstaltersstufe oder Stufe der Bezügetabelle, Stufe des Familienzuschlags, Bruttobezüge im Berichtsmonat, gegliedert nach Bezügebestandteilen ■ Dienst-/Arbeitsort, Wohnort ■ Bildungsabschluss

Tab. 10: Auszug aus den von außeruniversitären Einrichtungen für die Personalstandstatistik FuE übermittelten Merkmale

In Vollzeitäquivalenten gemessen, waren 2018 insgesamt 25.700 promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung im FuE-Bereich beschäftigt. Das waren knapp 24 Prozent des gesamten FuE-Personals in diesen Einrichtungen. In der Fachserie 14 Finanzen und Steuern Reihe 3.6 Ausgaben, Einnahmen und Personal der öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen werden die Zahlen hierzu veröffentlicht (Destatis 2018).

Dabei ist u. a. eine Unterscheidung und differenzierte Betrachtung des wissenschaftlichen Personals an außeruniversitären Einrichtungen (Helmholtz-Zentren, Institute der Max-Planck-Gesellschaft, Institute der Fraunhofer-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft) („Blaue Liste“) u. a. nach Altersgruppen, Geschlecht, Internationalität

und Wissenschaftsgebiet und Befristung möglich. In der Publikation werden keine Zahlen zum Vorliegen einer Promotion veröffentlicht.

Aus diesem Beitrag wird deutlich, dass Promovierte in mehreren amtlichen Statistiken, aber mit unterschiedlichem Differenzierungsgrad erfasst und abgebildet werden. Ein vergleichsweise breiter Datenkranz liegt zu promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen sowie an öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung, die dort in der Lehre, der Forschung sowie im Wissenschafts- und Forschungsmanagement tätig sind, vor. So lässt sich bspw. die Zahl der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, der Juniorprofessuren oder der Gastprofessorinnen und -professoren an Hochschulen beziffern. Während die Hochschulpersonalstatistik auch Beschäftigte wie Lehrbeauftragte erfasst, für die kein Anstellungsverhältnis zum Land oder zur Hochschule besteht, sind in der Statistik über das FuE-Personal an außeruniversitären Einrichtungen etwa Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie Habilitierende, die kein Beschäftigungsverhältnis an der jeweiligen Einrichtung haben, nicht berücksichtigt.

Kerndatensatz Forschung: Standard für eine harmonisierte Berichtslegung über Forschung

Sophie Biesenbender

Sophie Biesenbender ist Leiterin des Helpdesks zum Kerndatensatz Forschung und kommissarische Leitung der Abteilung Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung.



KDSF-Standard für Forschungs- informationen in Deutschland

- freiwilliger Standard für die Berichterstattung von Forschungsinformationen mit Angaben zu Beschäftigten, wissenschaftlichem Nachwuchs, Drittmitteln, Patenten und Publikationen
- 2013–2015 Entwicklung des KDSF unter Federführung des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ)
- 2016 Veröffentlichung durch den Wissenschaftsrat und Empfehlung zur Anwendung
- 2017–2021 Helpdesk für die Einführung des KDSF-Standard unter Leitung von Dr. Sophie Biesenbender am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)
- 2020 Veröffentlichung der Ergebnisse der Evaluation des KDSF durch den Wissenschaftsrat in einer Stellungnahme
- Webseite: www.kerndatensatz-forschung.de

In den Jahren 2013 bis 2015 wurden Standards zur Harmonisierung und Vorhaltung von Forschungsinformationen über Forschungseinrichtungen unter dem Namen Kerndatensatz Forschung (KDSF) entwickelt, welche 2016 durch den Wissenschaftsrat veröffentlicht und im Jahr 2019 evaluiert wurden (Wissenschaftsrat 2016, 2020). Der Helpdesk zur Einführung des Kerndatensatz Forschung (2017–2021), angesiedelt am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), gibt Forschungseinrichtungen und datenabfragenden Instanzen in Deutschland Hilfestellung bei der Interpretation des KDSF und steht für individuelle Anfragen von allen zukünftigen und potenziellen Nutzerinnen und Nutzern im deutschen Wissenschaftssystem zur Verfügung.

Eine Spezifikation zur Berichtslegung

Der Kerndatensatz Forschung ist – anders als es der Name vermuten lässt – kein Datensatz im eigentlichen Sinn, sondern eine Spezifikation zur Harmonisierung der Berichtslegung über Forschung. Anders gesagt: es handelt sich beim KDSF um ein Regelwerk, das einerseits festlegt, was Kerninformationen über Forschung (bspw. über Forschungspersonal, Forschungsprojekte oder Publikationen) sind, und andererseits, wie diese definiert werden. Beispiele für Kerndaten wären Vollzeitäquivalente des Personals einer wissenschaftlichen Einrichtung, Drittmitteleinnahmen oder Listen von Publikationen, die je nach Berichtszweck weiter ausdifferenziert werden können.

Ziel ist es, über den Kerndatensatz die Vielzahl bestehender Berichtspflichten und -anlässe von Forschungseinrichtungen zu harmonisieren, um damit mittelfristig den Aufwand bei der Berichtslegung und der damit verbundenen Verarbeitung von Daten zu minimieren und eine bessere Qualität der Daten zu erreichen.

Der KDSF ist also ein Standard für die Berichtslegung, d. h. für aggregierte Daten und in einigen Fällen für Listen von Daten. Diese Daten werden durch Forschungseinrichtungen und Hochschulen auf der Basis eines eigenen Datenmodells erhoben und verarbeitet – in der Regel über definierte Prozesse und technische Systeme. Der Standardisierungsfokus beim Kerndatensatz Forschung liegt allerdings klar auf der Berichtslegung. Es soll Hochschulen und Forschungseinrichtungen so weit wie möglich überlassen werden, wie sie die dafür notwendigen Informationen (Basisdaten) konkret erheben und verarbeiten. Aus diesem Grund stellt das mitgelieferte Datenmodell zum KDSF lediglich einen Vorschlag dar, der nicht bindend ist. Kurz: So sehr die Inhalte der Berichtslegung über den KDSF standardisiert werden sollen, so wenig macht der KDSF Vorgaben dazu, wie Organisationen ihre Datenerhebungsprozesse und technischen Systeme gestalten. Das ist maßgeblich darin begründet, dass der KDSF sich an eine Reihe von sehr unterschiedlichen Einrichtungen richtet – Universitäten mit Promotionsrecht, Hochschulen ohne Promotionsrecht, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen mit verschiedenen Profilen.

Da es sich allerdings um einen freiwilligen Standard handelt, wird der Erfolg des Kerndatensatz Forschung maßgeblich von der Bereitschaft der datenabfragenden Instanzen – wie bspw. Ministerien, Fördergebern, aber auch einrichtungsinternen Stellen – abhängen, ihre Abfragen auf den KDSF umzustellen.

Abbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses im KDSF

Die Elemente des KDSF unterteilen sich in einen Kern und eine Schale. Der Kern enthält jene Angaben, die der Wissenschaftsrat für alle Forschungseinrichtungen für

relevant hält und die Schale Angaben, die häufig nur für spezifische Einrichtungen aussagekräftig sind. Darüber hinaus sind im Rahmen der KDSF-Entwicklung weitere Informationsdefizite identifiziert worden, zu denen im Jahr 2015 noch keine konsensfähigen Definitionen vorhanden waren. Sie wurden mit dem Zusatz „empfohlen zur Weiterentwicklung“ versehen. Dies betrifft u. a. die Elemente „in Postdoc Phase“ (Be26) aus dem Bereich Beschäftigte sowie „Anzahl Habilitanden“ (Na91), „Anzahl Nachwuchsgruppenleitungen“ (Na83) und „Anzahl Juniorprofessoren“ (Na89) aus dem Bereich der Nachwuchsförderung (Tab. 11, S. 106).

Diese und weitere Weiterentwicklungsdesiderate wurden nicht nur durch den Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen aus dem Jahr 2016 entsprechend hervorgehoben, sondern auch in den vergangenen Jahren von unterschiedlichen Forschungseinrichtungen und Datennutzenden wiederholt an den Helpdesk herangetragen. Postdocs und das promovierte wissenschaftliche Personal zählen dabei zweifelnsfrei zu den häufig thematisierten Aspekten. Darüber wurde verdeutlicht, dass eine bessere Kenntnis dieser Personengruppe von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern von besonderer Relevanz für unterschiedlichste Akteurinnen und Akteure und Entscheidungsträger im Wissenschaftssystem ist.

Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im KDSF	
Bereich Beschäftigte	
Vollzeitäquivalente	u. a. ausdifferenziert nach den Merkmalen Personalkategorie, Qualifikation (habilitiert/promoviert), Befristung und ggf. Vertragslaufzeit, Altersgruppe*, in Postdoc-Phase**
Anzahl Personen (Kopfzahlen)	
Personenjahre**	
Bereich Nachwuchsförderung	
Anzahl abgeschlossener Qualifizierungsverfahren	ausdifferenziert nach den Merkmalen Geschlecht, Staatsangehörigkeit (Inland/Ausland) und dem Datenobjekt Habilitation
Anzahl Habilitanden**	
Anzahl Nachwuchsgruppenleitungen**	
Anzahl Juniorprofessuren**	

* Schale ** empfohlen zur Weiterentwicklung

Tab. 11: Promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im KDSF (in Anlehnung an iFQ et al. (2015b))

Grundsätzlich wird in der verbleibenden Laufzeit des Helpdesk-Projekts die diesbezügliche Weiterentwicklung des KDSF nicht umgesetzt werden können – hier stehen zunächst dringliche Anpassungen bestehender Elemente des KDSF im Vordergrund. Auch beobachtet der Helpdesk, dass ein Standard zu diesem Thema noch einer breiter angelegten Debatte bedarf. Bei der anstehenden Erweiterung der Spezifikation jedoch wird das Thema „Postdocs“ und promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sicherlich mit großer Priorität behandelt werden. Dabei wird ganz klar auf die wertvollen Vorarbeiten des UniKoN-Projekts aufgebaut werden – nicht zuletzt, weil der KDSF kein Standard sein kann, wenn er die wenigen bestehenden Initiativen zu dieser Thematik ignorieren würde.

4.3 Ansätze und Anlässe für eine Erfassung

Im vorliegenden Unterkapitel berichten *vier Hochschulen* und die *Leibniz-Gemeinschaft* über ihre Ansätze und Anlässe zur strukturierten Erfassung oder zu regelmäßigen Befragungen von Promovierten.

Die *Universität Göttingen* reflektiert in ihrem Beitrag über die Datenqualität und Aussagekraft ihrer im Zuge der Antragsstellung zum sogenannten „Nachwuchspakt“ ermittelten Daten und leitet davon Handlungsbedarfe ab. Sie spricht sich für eine in die Personalstatistik integrierte Erfassungslösung aus.

Die *Friedrich-Schiller-Universität Jena* (FSU) präsentiert in ihrem Beitrag eine Bestandsaufnahme, welche Informationen über promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorliegen und beschreibt ihre angedachten Schritte auf dem Weg zu einer strukturierten Erfassung von Promovierten.

Die *Technische Universität Dresden* (TUD) stellt ihren Ansatz für eine Erfassung Promovierter im Rahmen einer freiwilligen Postdoc-Mitgliedschaft an der Graduiertenakademie, aber auch Überlegungen zu einer Erfassung aller Promovierten vor. Dabei benennt sie Merkmale und Datenkategorien, die bereits erfasst werden und jene, die darüber hinaus wünschenswert wären.

Wie auch die TUD und die FSU spricht sich das *Karlsruher Institut für Technologie* (KIT) für den ergänzenden Einsatz von regelmäßigen Befragungen aus. Das KIT beschreibt seine Promovierten-Befragung, mit der es Qualifizierungsangebote und Unterstützungsstrukturen kontinuierlich verbessert und die Fragestellungen zu den unterschiedlichen Teilgruppen differenziert betrachtet.

Abschließend präsentiert die *Leibniz-Gemeinschaft* Zahlen und Fakten zu den an ihren Instituten beschäftigten promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Ähnliche Daten liegen auch der Geschäftsstelle der *Helmholtz-Gemeinschaft* vor, deren Gastbeitrag Sie in Kapitel 3 (S. 69) finden.

In weiteren, zuvor platzierten, Beiträgen dieser Publikation informieren Gastautorinnen und -autoren über den Stand der Erfassung Promovierter an ihren Einrichtungen. Hier sei im Besonderen auf folgende Beiträge verwiesen. Die *Deutsche Gesellschaft Juniorprofessur* (S. 63) formuliert klare Vorstellungen zu leistungs- und ausstattungsbezogenen Kennzahlen. Die *Research Academy Ruhr* (S. 50) erhebt Daten zur Qualitätssicherung und Evaluation von Veranstaltungen. Die *Universität zu Köln* (S. 30) umreißt im Interview ihre Überlegungen zur Realisierung des „Data center[s] early career researcher“.

Antragstellung zum Nachwuchspakt: Ein Anlass zur Reflexion von vorhandenen Daten zur wissenschaftlichen Personalstruktur und deren Aussagekraft an der Georg-August-Universität Göttingen

Katrin Wodzicki

Katrin Wodzicki ist Leiterin des Bereichs Personal- und Organisationsentwicklung an der Georg-August-Universität Göttingen.



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

Georg-August-Universität Göttingen

- niedersächsische Stiftungs- und Volluniversität mit 13 Fakultäten
- 13.056 Mitarbeitende, davon 7.614 in der Universitätsmedizin (Stand: 2019)
- wissenschaftliches Personal 4.090, davon 1.729 in der Universitätsmedizin (Stand: 2019)
- 721 Promotionen, davon 170 Medizin (Stand: 2019)
- zahlreiche Forschungsgruppen, darunter 19 DFG-Forschungsgruppen (8 mit Sprecherfunktion, 11 mit Beteiligung), 11 DFG-Graduiertenkollegs, 8 DFG-Sonderforschungsbereiche und ein Exzellenzcluster
- Webseite: www.uni-goettingen.de

Bund und Länder brachten 2016 das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (sog. „Nachwuchspakt“) auf den Weg, das das Ziel verfolgt, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur nachhaltig zu fördern und damit das deutsche Wissenschaftssystem im internationalen Wettbewerb zu stärken. Mit dem Nachwuchspakt soll die Tenure Track-Professur erstmals breit an den Universitäten in Deutschland etabliert werden. Das Programm will dabei auf die gesamte wissenschaftliche Personalstruktur an den Universitäten Einfluss nehmen. Deshalb waren antragstellende Universitäten in der Vorhabenbeschreibung aufgefordert, zu ihrer aktuellen Personalstruktur Aussagen zu treffen, ebenso wie zu deren Weiterentwicklung.

Der Nachwuchspakt und die damit einhergehende Anforderung war Anlass, die eigene wissenschaftliche Personalstruktur zu reflektieren und dafür vorhandene Daten zu nutzen. Beim UniKoN-ExpertInnen-Workshop (S. 13) wurden die Erfahrungen

der Georg-August-Universität Göttingen mit der Arbeit mit vorhandenen Daten aus der Personalstatistik geteilt, die auch Grundlage des vorliegenden Beitrags sind.

Im Folgenden wird dargestellt, welche Daten vorhanden sind und in welcher Form sie aufbereitet werden können. Zudem werden Erkenntnisse und Handlungsbedarfe zusammengefasst, die sich aus der Arbeit mit den Daten ergaben. Schließlich werden darüberhinausgehende Erfassungsbedarfe bezogen auf die Gruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler diskutiert.

Durch Angaben zum höchsten Abschluss lassen sich nichtpromovierte, promovierte und habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterscheiden. Eine relevante Untergruppe der promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen die Akademischen Rätinnen und Räte auf Zeit dar. Nachwuchsgruppenleitung wird in der Personalstatistik als eigene Variable geführt, sodass auch die Anzahl der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter als Teilgruppe der promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgeführt wurde. Eine eigene Kategorie bilden nach dem niedersächsischen Hochschulgesetz hingegen die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) und Lektorinnen und Lektoren. Weiterhin lassen sich zeitlich befristet Beschäftigte und auf Dauer Beschäftigte unterscheiden. Entsprechend kann die Personalstruktur wie in [Tab. 12](#), [S. 110](#) dargestellt werden.

Höchster Abschluss	auf Zeit	auf Dauer
Wiss. MA ohne Promotion		
Wiss. MA mit abgeschlossener Promotion		
davon mit Nachwuchsgruppenleitung		
davon Akademische Rätinnen und Akademische Räte		
Wiss. MA mit abgeschlossener Habilitation		
davon Akademische Rätinnen und Akademische Räte		
LfbA/Lektorinnen und Lektoren		
Gesamt		

Tab. 12: Darstellung der wissenschaftlichen Personalstruktur anhand des höchsten Abschlusses und der Personalkategorien nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz

Diese Darstellung lässt sich auch durch die Unterscheidung nach Qualifizierungszielen ausdifferenzieren ([Tab. 13](#), [S. 111](#)).

Grundsätzlich ist festzustellen, dass in der Personalstatistik bereits viele relevante Informationen über das wissenschaftliche Personal vorliegen, die Auskunft über die Zusammensetzung der Gruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Verhältnis zu anderen Gruppen geben.

Die Arbeit mit den Daten der Personalstatistik brachte folgende Erkenntnisse und zeigte auch Handlungsbedarfe auf, die ggf. auch für andere Universitäten relevant waren oder sind:

Höchster Abschluss/Qualifizierungsverfahren	auf Zeit	auf Dauer
Wiss. MA ohne Promotion		
davon ohne Qualifizierungsverfahren		
davon mit Promotionsverfahren		
davon mit äquivalenten Qualifizierungsverfahren		
Wiss. MA mit abgeschlossener Promotion		
davon ohne Qualifikationsverfahren		
davon mit Habilitationsverfahren		
davon mit äquivalenten Qualifizierungsverfahren		
Wiss. MA mit abgeschlossener Habilitation		
Gesamt		

Tab. 13: Darstellung der wissenschaftlichen Personalstruktur für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhand des höchsten Abschlusses und des hinterlegten Qualifizierungsziels

- Die vorhandenen Daten enthalten viele relevante Informationen, um Aussagen zur Personalstruktur und zu promovierten (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu treffen:** Beispielsweise können inzwischen Qualifizierungsziele für alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinterlegt werden, mit den Eingabemöglichkeiten „kein Verfahren“, „Promotionsverfahren“, „Habilitationsverfahren“ und „äquivalentes Qualifizierungsverfahren“.
- Ein universitätsübergreifendes Verständnis aller erfassten Variablen muss abgesichert werden:** Bei den vorhandenen Daten tritt die Frage auf, inwieweit bereits ein universitätsübergreifend einheitliches Verständnis zu den Variablen vorliegt. Was verstehen Universitäten unter einem „äquivalenten Qualifizierungsverfahren“? Können wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter sowohl ohne als auch mit Promotion „äquivalente Qualifizierungsziele“ verfolgen? Und wenn ja, was genau bedeutet das?

3. **Inneruniversitär muss ein geteiltes Verständnis aller erfassten Variablen sichergestellt werden** (insbesondere jener Variablen, die von verschiedenen Stellen erfasst werden): Bei (teilweise) dezentralen Erfassungsstrukturen über die Fakultäten stellt sich die Frage nach einem einheitlichen Verständnis der Begrifflichkeiten innerhalb der Universität. Beispiel: Wann spricht man von einer Nachwuchsgruppenleitung? Wie unterscheidet sich eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. ein wissenschaftlicher Mitarbeiter mit einer Nachwuchsgruppenleitung von einer bzw. einem ohne?
4. **Erfassungsprozesse innerhalb von Universitäten sollten transparent und eindeutig definiert werden:** Insbesondere wenn mehrere Stellen an der Erfassung beteiligt sind oder die Erfassung auf verschiedene Personen verteilt ist, braucht es eindeutig und transparent definierte Erfassungsprozesse.
5. **Alle erfassenden Stellen müssen befähigt werden, die Daten nach dem einheitlichen Verständnis zu erfassen:** Die Erfassung von Daten erfolgt häufig von unterschiedlichen Stellen und häufig über Sachbearbeiterinnen bzw. Sachbearbeiter. Insbesondere die erfassenden Stellen sollten die Begrifflichkeiten inhaltlich verstehen. Darüber hinaus sollten sie die Bedeutung der Erfassung nachvollziehen können. Schließlich sollten sie ausreichend Zeit für die Eingabe von Daten bekommen. Dies ist entscheidend für die Datenqualität.
6. **Auch die Pflege von vorhandenen Daten muss abgesichert werden:** Bei Verbleib an der Universität nach der Promotion oder der Habilitation müssen entsprechende Abschlüsse nachgepflegt werden. Wie erfährt die zuständige erfassende Stelle von diesen Abschlüssen, um die Nachpflege sicherzustellen? Welche weiteren Informationen können sich im Laufe der Zeit verändern und müssen regelmäßig gepflegt werden?

Diese Herausforderungen an allen Universitäten zu bearbeiten, wäre ein wichtiger Schritt hin zu einheitlichen und qualitativ hochwertigen Informationen über die wissenschaftliche Personalstruktur und entsprechende Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses. Im Vordergrund sollte deshalb stehen, die **systematische und einheitliche Erfassung in der Personalstatistik zu fördern** und so die Qualität der vorliegenden Daten zu steigern. Die Qualität von Daten sollte höher bewertet werden als die Menge an Daten. Auch Datensparsamkeit ist entscheidend, nicht zuletzt, weil die zu erfassenden Daten in den vergangenen Jahren immer weiter zugenommen haben. Soll gleichzeitig Datenqualität sichergestellt werden, dürfen die Erfassenden nicht überfordert werden. Datenpflege braucht einen eigenen Stellenwert. **Datensparsamkeit und -qualität** sind also entscheidend.

Promovierte stellen eine gänzlich andere Gruppe dar als die Promovierenden, da Promovierte vorrangig Beschäftigte der Universität sind. Stipendien für Promovierte sind eher die Ausnahme und existierende Förderformate haben sich in den letzten Jahren immer stärker in Richtung sozialversicherungspflichtiger Stellen entwickelt – ein Trend, der sich weiter fortsetzen wird. Zudem stellt sich die Frage des **Status von nicht-beschäftigten Promovierten** in Bezug auf die Universitäten: Anders als bei Promovierenden findet keine Einschreibung zur Habilitation statt. Zudem ist eine Habilitation auch nicht mehr zwingende Voraussetzung für die Berufung auf eine Professur. In den Ingenieurwissenschaften und vereinzelt auch in anderen Bereichen findet zudem eine Berufs- oder Qualifizierungsphase außerhalb des Wissenschaftssystems statt. Somit kann nach der Promotion kein einheitliches wissenschaftliches Qualifizierungsziel mehr definiert werden und ein Status – über den der wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. des wissenschaftlichen Mitarbeiters hinaus – lässt sich nur schwer definieren. Hinzu kommt, dass außeruniversitäre Einrichtungen eigene Definitionen und Ausdifferenzierungen der Personalkategorien nach der Promotion vorgenommen haben, die sich von denen an den Universitäten unterscheiden.

Um Aussagen über Karrierewege hin zur Professur zu treffen, erscheint es somit zielführender, dass inzwischen in der Personalstatistik auch die **Vorqualifikation von Professorinnen und Professoren** erfasst wird. Auch diese Erfassung könnte ggf. bei Bedarf noch weiterentwickelt werden. Um Aussagen zu Karrierewegen Promovierter insgesamt zu treffen, erscheinen übergreifende, universitätsunabhängige Erfassungen und Befragungen (wie bspw. Nacaps) aufschlussreicher.

Bereits die **Promovierendenerfassung** stellt eine Erfassung zusätzlich zur Personalstatistik dar. Aufgrund der hohen Heterogenität der Gruppe der Promovierenden ist dies ein sinnvoller Schritt, der nun jedoch durch die **Verbindung mit der Personalstatistik** konsequent zu Ende gegangen werden muss. Alle Daten müssen zentral vorliegen, selbst wenn sie (sinnvollerweise) dezentral erfasst werden.

Eine dritte Erfassung, unabhängig von der Personalstatistik, erscheint für die Gruppe der Promovierten unverhältnismäßig und schwer zu rechtfertigen.

Wenn nach einer umfänglichen Betrachtung der vorliegenden Daten und deren qualitativer Optimierung weiterhin Informationsbedarfe bezüglich promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bestehen, könnte über eine Erweiterung der erfassten Daten im Rahmen der Personalstatistik nachgedacht werden.

Unabhängig davon kann über **angebotsspezifische Registrierungen** nachgedacht werden, die (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Bedarf

selbst vornehmen und ändern können, wie bspw. für einen Qualifizierungs-Newsletter oder für einzelne Veranstaltungsreihen. So könnte das Interesse an Angeboten zum Ausdruck gebracht werden und eine spezifische Ansprache ermöglicht werden. Der Umfang der bei der Registrierung hinterlegten Daten sollte auf ein Minimum reduziert werden – schon allein aus Datenschutzgesichtspunkten – also sich auf jene Daten beschränken, die für die Ansprache und Angebotsbereitstellung benötigt werden.

Auf existierende Angebote könnte wiederum über die Kontaktdaten in der Personalstatistik – oder direkt bei Vertragsunterzeichnung – hingewiesen werden. Auch **allgemeine Bedarfsabfragen** könnten darüber organisiert werden. Wichtig ist es dabei zu beachten, dass solche Abfragen auch **Erwartungen wecken**, also nur im Rahmen der Handlungsspielräume und vorhandenen Gestaltungsmöglichkeiten durchgeführt werden sollten. Auf eine allgemeine Datenvorratsspeicherung sollte dabei verzichtet werden. Eine regelmäßige und zielgerichtete Abfrage erscheint sinnvoller, um nah an den aktuellen Bedarfen der aktuell im Beschäftigungsverhältnis befindlichen Personen zu bleiben.

Im Gegensatz zu einer Befragung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geht es in der Personalstatistik um eine **Abbildung des verwaltungsrechtlichen Status und objektiver Daten** einer Person. Dabei kann es zu Widersprüchen zwischen dieser Abbildung und der (subjektiven) Selbstwahrnehmung kommen: Eine Lehrkraft für besondere Aufgaben ist nicht für eine wissenschaftliche Qualifizierung an der Universität beschäftigt; ihr hohes Lehrdeputat lässt dafür keinen Raum. Nichtsdestotrotz kann sich eine Lehrkraft für besondere Aufgaben selbst noch als in wissenschaftlicher Qualifizierung befindlich wahrnehmen und eine Professur anstreben.

Bei den Universitäten liegt die zentrale Verantwortung, deutlich zu machen, bei welchen Stellen es sich um Qualifizierungsstellen handelt und welche Stellen dafür nicht vorgesehen sind. Es sollte dann in der individuellen Verantwortung liegen, Stellen entsprechend der individuellen Ziele auszuwählen.

Befragungen zu subjektiven Wahrnehmungen können wertvolle Hinweise auf solche Diskrepanzen und Handlungsbedarfe geben. Der Wert dieser Befragungen wird dabei durch Unabhängigkeit der befragenden Instanz und Anonymität der Befragten erhöht. Solche Befragungen sollten jedoch anlassbezogen und mit einer klaren Zielrichtung durchgeführt werden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass zunächst ein Blick in und eine Arbeit mit vorhandenen Daten stattfinden sollte, bevor über weitere Erfassungsbedarfe an den Universitäten gesprochen wird. Der Austausch im UniKoN-ExpertInnen-Workshop

zeigte, dass innerhalb einer Universität nicht allen Einrichtungen bekannt ist, welche Daten an der eigenen Universität bereits vorliegen. Die Personalabteilungen sind dabei die zentralen erfassenden Stellen – und sollten es auch sein. Parallele Erfassungsstrukturen zu promovierten (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den Graduierteneinrichtungen sollten vermieden werden bzw. sich auf die jeweilige Rolle der Graduierteneinrichtungen in der Betreuung und Förderung dieser Personengruppe beschränken.

Erfassung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Matthias Jakob und Hanna Kauhaus

Matthias Jakob ist Leiter der Anlaufstelle für Promovierende und Postdocs an der Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Hanna Kauhaus ist Geschäftsführerin der Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.



FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA

Friedrich-Schiller-Universität Jena

- größte Hochschule und einzige Volluniversität im Freistaat Thüringen mit 10 Fakultäten
- 9.107 Mitarbeitende, davon 5.590 Medizin (Stand: 2020)
- Wissenschaftliches Personal 3.845, davon 1.740 Medizin (Stand 2020)
- 486 Promotionen, 26 Habilitationen (Stand: 2020)
- 22 Forschungsprojekte in koordinierten Programmen, darunter 1 Exzellenz-Cluster, 1 DFG-Forschungszentrum, 7 SFB/TRR und 6 DFG-Graduiertenkollegs (Stand: Juni 2021)
- Graduierten-Akademie als zentrale wissenschaftliche Einrichtung; unter: www.uni-jena.de/jga
- Webseite: www.uni-jena.de

Erste Schritte: Befragungen, Rahmenbedingungen und Förderangebote für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwischen Abschluss der Promotion und unbefristeter Professur, die an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU) forschend tätig sind und sich wissenschaftlich weiterqualifizieren, werden an der FSU zur Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses gerechnet und zusammen als „Postdoktorandinnen und -doktoranden“ oder „Postdocs“ bezeichnet.⁵ Zu dieser Gruppe gehören promovierte wissenschaftliche Beschäftigte auf Haushalts- und Drittmittelstellen, promovierte Stipendiatinnen und Stipendiaten, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, W1- und Tenure Track-Professorinnen und -Professoren, promovierte Forschende in Übergangsphasen ohne Finanzierung, externe Habilitierende und externe Privatdozentinnen und -dozenten. Es ist eine disparate Gruppe mit unterschiedlichen Qualifizierungs- und Karrierezielen, über die

erst in den letzten zehn Jahren vermehrt geforscht wird. Selbst Grunddaten zu den Postdocs der eigenen Universität liegen nur rudimentär und zersplittert vor (s. u. zur Datenlage).

Die FSU richtete bereits im Herbst 2010 eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung von Qualitätsstandards für die Postdoc-Phase ein. Um deren Arbeit empirisch zu stützen, wurde eine Befragung der Postdocs zu den konkreten Bedingungen ihrer Arbeit und Forschung sowie zu ihren beruflichen Perspektiven durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind in der Postdoc-Studie „Zur Situation von Postdotorandinnen und Postdotoranden an der Friedrich-Schiller-Universität Jena“ zusammengefasst (Wagner-Baier et al. 2012). Sie bilden die Grundlage für die vom Senat verabschiedeten „Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der beruflichen Situation von Postdotorandinnen und Postdotoranden an der FSU Jena“ (FSU Jena 2012). Mit dieser Jenaer Postdoc-Studie gelang erstmals ein tieferer Einblick in die Situation von Postdocs. 2016 wurden Postdocs der Universität und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Jena erneut zu ihrer Arbeitssituation, zu ihren Qualifizierungsbedingungen und zu ihren Karrierewegen befragt (Kauhaus et al. 2018).

Auf Grundlage der Erkenntnisse aus den Studien und mit zunehmendem Erfahrungswissen hat die Graduierten-Akademie seit 2012 Unterstützungsangebote für Postdocs entwickelt. Sie bietet für Postdocs u. a. umfangreiche Informationen auf der Webseite, Möglichkeiten der überfachlichen Qualifizierung für wissenschaftliche und außerwissenschaftliche Berufsfelder, Karriereberatung sowie Förderung von Eigeninitiativen und Vernetzung an. Der Welcome-Service der Graduierten-Akademie unterstützt neue Postdocs beim Ankommen in Jena. Über einen Postdoc-Newsletter werden regelmäßig Informationen zu Ausschreibungen, Fördermöglichkeiten sowie Angeboten und Services der Universität an die Zielgruppe weitergegeben. Die Universität betreibt gemeinsam mit anderen Hochschulen zwei Mentoring-Programme für Postdotorandinnen. Für Postdotorandinnen gibt es aus Mitteln des Freistaates Thüringen auch Stipendien zur Förderung der wissenschaftlichen Profilbildung promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen in Übergangssituationen. Für Tenure Track-Professorinnen und -Professoren bietet die Universität ein eigenes Mentoring- sowie Qualifizierungsprogramm an. Neben den konkreten Unterstützungsangeboten wurde auch durch Richtlinien weiter an der Verbesserung der Rahmenbedingungen gearbeitet, insbesondere durch die „Richtlinie für befristete Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (FSU Jena 2015).

Für die Evaluation von Fördermaßnahmen und die Erfassung von Bedarfen wäre die Kenntnis der Grundgesamtheit eine wichtige Voraussetzung. Die beiden Postdoc-Studien haben wertvolle Strukturdaten (z. B. Staatsangehörigkeit, Alter, Kind(er) und subjektive Daten (z. B. Arbeitszufriedenheit, Karriereziele) geliefert. Mit

den Befragungen konnten jedoch bestimmte Teilgruppen nur unzureichend erreicht werden (Postdocs in Übergangsphasen, Stipendiatinnen und Stipendiaten, externe Habilitandinnen und Habilitanden), weil die Kontaktdaten an keiner Stelle in der zentralen Verwaltung vollständig vorliegen. Die Grundgesamtheit der Postdocs ist unbekannt – ähnlich wie dies vor der Einführung der Promovierendenerfassung und der Änderung des Hochschulstatistikgesetzes bei den Promovierenden der Fall war.

Die fehlende Kenntnis der Grundgesamtheit macht es außerdem schwierig, alle Postdocs der Universität zu erreichen, um Informationen verteilen und auf Angebote hinweisen zu können. Ein weiteres Problem besteht darin, dass die Prüfung der Teilnahmeberechtigung für Qualifizierungsangebote derzeit mit hohem Aufwand verbunden und im laufenden Geschäft kaum durchführbar ist.

Aktuelle Datenlage

Für die (wahrscheinlich) größte Teilgruppe der Postdocs, die **promovierten Beschäftigten** der Universität, liegen Daten aus dem Personalcontrolling vor. Diese werden der Graduierten-Akademie stichtagsbasiert (Hochschulpersonalstatistik) in anonymisierter Form für Auswertungen zur Verfügung gestellt. Aus technischen Gründen enthalten diese Datensätze derzeit keine Verlaufsdaten. In den Daten fehlen Personen zwischen Abschluss der letzten mündlichen Prüfung und Titelverleihung. Promovierte werden vom Personaldezernat erst als solche erfasst, wenn der Titel verliehen und das Personaldezernat benachrichtigt wurde. In einer zum Teil recht langen Übergangsphase tauchen sie deshalb nicht in den Daten der promovierten Beschäftigten auf.

Für die promovierten Beschäftigten des Universitätsklinikums liegen keine Daten vor.

Stipendiatinnen und Stipendiaten, deren Stipendium durch die Universität ausbezahlt wird, werden im Rahmen der Stipendienverwaltung der Universität erfasst. Die Daten liegen lediglich in tabellarischer Form vor. Aufgrund der zweidimensionalen Struktur der Daten ist eine Darstellung von Finanzierungsverläufen erschwert. Datenquelle sind in der Regel die Lehrstühle oder Fachbereiche, aus deren Kostenstellen die Stipendien gezahlt werden. Stipendiatinnen und Stipendiaten, die ein Stipendium der Graduierten-Akademie erhalten, besitzen für die Förderdauer den Angehörigenstatus der FSU. Bei Stipendiatinnen und Stipendiaten, die eine Förderung aus freien Drittmitteln erhalten, ist der formale Status mitunter unklar.

Eine weitere Teilgruppe der Postdocs ist als **Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler** erfasst. Die Abgrenzung zwischen Gästen (kürzere Aufenthalts-

dauer, durchgehende Affiliation zu Heimatinstitution) und Postdocs im engeren Sinne (Weiterqualifizierung an der FSU, keine andere Heimatinstitution) ist schwierig und die Definition nicht vollständig geklärt. Aufgrund unterschiedlicher Zuständigkeiten erfolgt die Erfassung von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern in unterschiedlichen Datenbanken. Neben Angaben zur Person sind die Affiliation zu einer Professur und Kontaktdaten erfasst. Teilweise liegen Angaben zur Finanzierung vor. Seit dem Wintersemester 2019/20 nutzt die Graduierten-Akademie „Docata“ für die Erfassung von Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Für **(externe) Habilitierenden und externe Privatdozentinnen und -dozenten** gibt es keine zentrale Erfassung. Möglicherweise führen die Fakultäten oder Institute dazu Listen in unterschiedlicher Form. Abgeschlossene Habilitationen werden für die Statistik jährlich nach Fakultät und Geschlecht erfasst. Angaben wie Finanzierung, Zeitdauer oder Ähnliches existieren nicht.

Neben den genannten Erfassungssystemen für promovierte Beschäftigte, Stipendiatinnen und Stipendiaten sowie Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, in denen die grundlegende Zugehörigkeit der Postdocs zur Universität abgebildet ist und die idealerweise überschneidungsfrei voneinander sein sollten, gibt es weitere Datenbanken, in denen Postdocs zu bestimmten Zwecken registriert sind.

Postdocs, die **Mitglieder in Graduierten- bzw. postgradualen Programmen** sind, werden im Zuge der Wahlen zum Rat der Graduierten-Akademie erfasst. Die Erhebung erfolgt jährlich über eine Abfrage bei der jeweiligen Programmkoordination. Neben Angaben zur Person werden das Programm sowie Kontaktdaten erfasst. Die Verwendung der Daten ist an den Zweck der Durchführung der Wahlen gebunden, darüber hinaus werden die Daten nicht verwertet.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Qualifizierungsprogramm der Graduierten-Akademie: Promovierte Teilnehmende des Qualifizierungsprogramms der Graduierten-Akademie werden im Rahmen des Teilnahmemanagements erfasst. Seit Mai 2018 betreibt die Universität ein Qualifizierungsportal (IMC Learning Suite), in dem neben Angaben zur Person auch die Affiliation zu FSU-Einrichtungen erfasst wird. Postdocs können über den Titel und über eine Selbstkategorisierung in der Gruppe „Postdocs“ von anderen Nutzergruppen unterschieden werden. Allerdings liegen Angaben wie Titel, Kategorie und Affiliation nur als Selbstangabe der Nutzerinnen und Nutzer vor. Eine Verifizierung der Angaben ist schwer möglich. Für Nutzerinnen und Nutzer, die sich mit einem Rechenzentrumsaccount im System registrieren, kann ein formaler Status an der Universität angenommen werden.

Die Graduierten-Akademie versendet regelmäßig einen **Postdoc-Newsletter**. Dieser kann über eine Selbstregistrierung abonniert werden. Es kann angenommen werden, dass mehrheitlich Postdocs der Universität diesen abonnieren. Allerdings gibt es unter den **Abonnantinnen und Abonnenten** auch Postdocs von anderen Hochschulen sowie Jenaer Promovierende in der Endphase, Koordinatorinnen und Koordinatoren und andere, die aus verschiedenen Gründen Interesse an den Informationen für Postdocs haben. Erfasst werden lediglich die Anrede (ohne Titel), Vor- und Nachname sowie die E-Mail-Adresse.

Aus der Datenlage ist ersichtlich, dass eine Bestimmung der Grundgesamtheit aller Postdocs der Universität derzeit nicht möglich ist. Zwar sind die promovierten wissenschaftlichen Beschäftigten als größte Gruppe mehrheitlich erfasst, allerdings fehlen die Promovierten in den ersten Monaten (bis Jahren) nach Abschluss ihrer Promotion. Außerdem verschwinden bei einer Beschränkung auf Personaldaten die Stipendiatinnen und Stipendiaten, die externen Habilitierenden und die Privatdozentinnen und -dozenten und die Postdocs in Übergangssituationen ohne Finanzierung aus dem Blickfeld.

Die zentrale Postdoc-Erfassung an der FSU soll Folgendes verbessern:

- Grundkenntnis über Postdocs der FSU, um Rahmenbedingungen, Förderprogramme und Unterstützungsangebote evaluieren und verbessern zu können;
- Kontaktmöglichkeiten zum Versand von Ausschreibungen, Einladungen und anderen Informationen;
- Status, Sichtbarkeit und Ressourcen für nicht-beschäftigte Postdocs.

Auf dem Weg zu einer Postdoc-Erfassung

Die Graduierten-Akademie arbeitet bereits seit 2017 an der Implementierung einer Postdoc-Erfassung. Diese soll über die bereits zur Promovierendenerfassung genutzte Software „Docata“ (Branding an der FSU: „doc-in“) erfolgen. Eine Postdoc-Akte steht bereits zur Verfügung. Die Erfassung bzw. Registrierung soll in mehreren Schritten umgesetzt werden.

Schritt 1: Freiwillige Registrierung

In einem ersten Schritt werden Postdocs, die Angebote der Graduierten-Akademie wahrnehmen wollen, gebeten, sich freiwillig in doc-in zu registrieren. Dabei wird ein vergleichsweise kleines Set an Daten erhoben:

- Angaben zur Person (Name, Geschlecht, Geburtsdatum, Geburtsort, Staatsangehörigkeit),

- Angaben zum familiären Status (Familienstand, Geburtsjahr des Kindes/der Kinder; freiwillige Angabe),
- Kontaktdaten,
- Affiliation an der FSU,
- Promotion (Jahr, Hochschule, Fach),
- ggf. Mitgliedschaft in strukturierten Programmen,
- Angaben zur Finanzierung (von, bis, Art/Quelle; freiwillige Angabe),
- ggf. Angaben zur Habilitation,
- ggf. Nachwuchsgruppenleitung.

Schritt 2: Schnittstelle zu Personaldaten

Im Rahmen der Promovierendenerfassung besteht eine Software-Schnittstelle zur Personalverwaltung der Universität. Diese soll auf die Postdoc-Erfassung ausgedehnt werden, sodass für die freiwillig registrierten Postdocs der Kernuniversität der Beschäftigtenstatus (von, bis, Umfang) ermittelt werden kann. Damit können auch Finanzungsverläufe im Rahmen der Beschäftigung an der Kernuniversität erhoben und statistisch ausgewertet werden. Außerdem kann damit der Status der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verifiziert werden. Für die Beschäftigten des Universitätsklinikums ist dies nicht möglich.

Schritt 3: Erweiterte Datenerhebung im Rahmen postgradualer Programme

Das Interdisziplinäre Zentrum für Klinische Forschung der Medizinischen Fakultät der FSU betreibt postgraduale Förderprogramme für Postdocs. Die Mitgliederverwaltung erfolgt ebenfalls über „Docata“. Für die Mitglieder sollen über die oben beschriebenen Daten hinaus auch die Teilnahme an Qualifizierungsprogrammen und Konferenzen, Publikationen und Forschungsaufenthalte erfasst werden.

Schritt 4: Verpflichtende Registrierung für Postdocs, die Angebote wahrnehmen oder Förderung bekommen

Spätestens mit Beginn des Sommersemesters 2021 müssen alle Postdocs, die Angebote der Graduierten-Akademie wahrnehmen oder Stipendien beziehen, in „doc-in“ registriert sein. Die Angaben zum familiären Status sowie zu externen Finanzierungen bleiben allerdings freiwillig.

Schritt 5: Automatische Erfassung von Postdocs mit Beschäftigungsverhältnis

In der nächsten Ausbaustufe sollen Daten promovierter wissenschaftlicher Beschäftigter der Universität (ohne Universitätsklinikum) automatisch nach „doc-in“ übertragen werden. Dies sind Angaben zur Person, Affiliation, Beschäftigungszeitraum und -umfang und dienstliche E-Mail-Adresse. Angaben zum Familienstatus und zu anderen Finanzierungsarten (Stipendien, externe Finanzierungen) werden

nicht erfasst. Mit diesem Schritt werden alle promovierten wissenschaftlichen Beschäftigten der Kernuniversität in „doc-in“ erfasst.

Ausblick

Die Erfassung promovierter Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler der Universität dient der besseren Erreichbarkeit der Postdoktorandinnen und -doktoranden, der besseren Teilhabe Nicht-Beschäftigter und der Gewinnung von Strukturdaten. Für die Verbesserung von Rahmenbedingungen und Unterstützungsangeboten sind darüber hinaus subjektive Daten wichtig. Deshalb soll es parallel zur Erfassung regelmäßige Befragungen geben, in denen die Postdoktorandinnen und -doktoranden z. B. zu ihren Qualifizierungs- und Karrierezielen, zu ihrer psychischen und physischen Gesundheit und zu ihrer Arbeitssituation befragt werden. Die Daten aus der Erfassung und die Daten aus den Befragungen sollen sich gegenseitig ergänzen und zusammen als Grundlage dienen, um ein breiteres und tieferes Wissen über die Situation der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Universität zu gewinnen und auch die bisher wenig beachteten Teilgruppen besser wahrzunehmen. Einzelne auftauchende Probleme und die Forderungen von Einzelnen können mit den Strukturdaten und Befragungsergebnissen ins Verhältnis gesetzt und ggf. untermauert werden. Und schließlich können Ziele und Maßnahmen fundierter entwickelt und die Zielerreichung bzw. Wirkung der Maßnahmen besser evaluiert werden.

Angebote für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an der Graduiertenakademie der Technischen Universität Dresden und derzeitiger Stand der Postdoc-Erfassung

Katrin Jordan

Katrin Jordan ist Leiterin des Dezernats Forschung der Technischen Universität Dresden.

 GRADUIERTEN AKADEMIE	Technische Universität Dresden
■ größte Universität des Freistaats Sachsen und Exzellenz-Universität seit 2012 mit 17 Fakultäten in 5 Bereichen (Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften, Bau und Umwelt, Geistes- und Sozialwissenschaften, Medizin) ■ 7.804 hauptberuflich Beschäftigte, davon 4.559 haushaltsfinanziert (01.12.2019) ■ 713 Promotionen, 42 Habilitationen (2018) zahlreiche profilbildende Forschungsprojekte, darunter drei Exzellenzcluster, 14 SFB/TRR, 12 DFG-Graduiertenkollegs und ein Zukunftscluster ■ Graduiertenakademie als zentrale Anlauf- und Servicestelle für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an der TU Dresden; unter: www.tu-dresden.de/ga/die-einrichtung ■ Webseite: www.tu-dresden.de	

Die Technische Universität Dresden (TUD) setzt hohe Maßstäbe für Betreuungs- und Qualitätsstandards bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder wurde 2012 die **Graduiertenakademie (GA)** gegründet, deren Aufgabe es ist, die Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu optimieren und dadurch die TUD im Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus aller Welt zu stärken. Als Dachorganisation und zentrale Kontakt- und Anlaufstelle der Universität für den wissenschaftlichen Nachwuchs hat sich die GA von Beginn an die Unterstützung von drei Zielgruppen auf die Fahnen geschrieben: Promovierende, Betreuende, Postdoktorandinnen und -doktoranden.

Neben der Entwicklung und Etablierung zentraler Qualitätssicherungsmaßnahmen – darunter auch die Etablierung der universitätsweiten Software „Promovendus“ zur

Erfassung des Promotionswesens – bietet die GA ihren Mitgliedern ein breites, fächerübergreifendes Angebot, das spezifisch für die Bedarfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern entwickelt wurde. Dazu zählen ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm mit rund 120 Workshops pro Jahr und ein professionelles Beratungs- und Coachingangebot zu einem breiten Themenspektrum, darunter Konfliktberatung und Mediation oder Karriereberatung und Bewerbungsmappencheck. Besondere Schwerpunkte liegen auf den Themen Gute Wissenschaftliche Praxis und dem Schreiben: offeriert werden eine Schreibwerkstatt mit Arbeitsplätzen, individuelle Schreibberatung, Schreibwochen, angeleitete Schreibgruppen, eine einwöchige Schreibklausur und vieles mehr. Darüber hinaus werden Karriere- und Netzwerkveranstaltungen unter Einbeziehung von GA-Alumni organisiert. Außerdem im Portfolio ist die Vergabe von Fördermitteln, z. B. in Form von Reisekostenzuschüssen, von Stipendien oder Zuschüssen zu proofreading Services. Für Hochschullehrerinnen und -lehrer und Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern mit dem Status **TUD Young Investigator**⁶ bietet die GA u. a. Workshops zur professionellen Promotionsbetreuung an und vergibt jährlich einen Preis für ausgezeichnete Betreuerinnen und Betreuer von Promotionen.

Aufbauend auf der Erfahrung der letzten Jahre wird nun das Angebot für Postdoktorandinnen und -doktoranden noch einmal deutlich ausgebaut und weiter spezifiziert: Gemeinsam mit dem DRESDEN-concept Partner Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf (HZDR) entsteht derzeit das neue **Postdoc Center als Teil der Graduiertenakademie**⁷. Die Struktur des erweiterten Angebotsportfolios orientiert sich zum einen an den unterschiedlichen Phasen der Postdoc-Laufbahn, zum anderen an den unterschiedlichen Qualifizierungs- und Karrierezielen, um die Postdoktorandinnen und -doktoranden individuell möglichst passgenau zu unterstützen. In der Orientierungs- und frühen Phase („Early Postdoc Level“) liegen Schwerpunkte auf der eigenen Standortbestimmung und der Karriereplanung, zudem können in der Übergangsphase Kompetenzen zur Vorbereitung einer Karriere außerhalb der Academia erworben werden. Für Postdoktorandinnen und -doktoranden im „Advanced Postdoc Level“ gibt es spezielle Beratungs- und Fördermöglichkeiten zur Entwicklung des eigenen wissenschaftlichen Profils. Strukturiert entlang von drei Career Tracks – „Academia“, „Business“ und „Wissenschaftsmanagement“ – werden, je nach Qualifizierungs- und Karriereziel, neue Programme zur Vernetzung mit anderen Forschungs- und Kooperationspartnern und der Industrie aufgelegt. Darüber hinaus wird für alle drei Career Tracks ein Mentoring-Programm etabliert.

Neu ist außerdem die Einführung einer **Postdoc-Vertretung** innerhalb der GA: In Analogie zum bereits vor einigen Jahren erfolgreich eingeführten Promovierendenrat wurde im Frühling 2021 erstmals eine Interessensvertretung für die Gruppe der Post-

doktorandinnen und -doktoranden wählt, durch die auch die Netzwerkbildung innerhalb der Zielgruppe forciert werden soll.

Idealerweise würden die Informationen aus den Postdoc-Befragungen ergänzt durch Wissen aus einer strukturierten Datenerfassung aller Postdoktorandinnen und -doktoranden.

Um einen genaueren Überblick über Größe, Rahmenbedingungen und Bedarfe der Zielgruppe zu gewinnen, wird außerdem eine **Postdoc-Befragung** vorbereitet. Künftig wird es regelmäßig Bedarfserhebungen und Befragungen der Postdoktorandinnen und -doktoranden geben, um das Programm und die Angebote des Postdoc Centers kontinuierlich an die Bedarfe anzupassen und zu optimieren. Idealerweise würden die Informationen aus diesen Umfragen ergänzt durch Wissen aus einer strukturierten Datenerfassung aller Postdoktorandinnen und -doktoranden. Die validierten Daten aus der Erfassung kombiniert mit der Möglichkeit, individuelle Informationen jenseits fester Kriterien zu erhalten – als Beispiel sei hier das persönliche Karriereziel im Vergleich zum formalen, durch einen Arbeitsvertrag oder ein Stipendium vorgegebenes Karriereziel genannt – und anonym Kenntnisse über mögliche Probleme zu gewinnen, würden eine solide Basis für die Konzeption und Umsetzung passgenauer Maßnahmen für die Zielgruppe bilden. Diese sollen in ihrer Gesamtheit dazu dienen, die Rahmenbedingungen für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu verbessern und sie bestmöglich für herausragende Positionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft zu qualifizieren.

Datenerfassung von Postdoktorandinnen und -doktoranden im Rahmen der freiwilligen GA-Mitgliedschaft

Voraussetzung für die Wahrnehmung der meisten Angebote der GA ist eine Mitgliedschaft, die Promovierenden, Postdoktorandinnen und -doktoranden und Betreuenden offensteht. Gemäß der Ordnung der GA ist eine **Postdoc-Mitgliedschaft** für diejenigen Personen möglich, die

- einer wissenschaftlichen Tätigkeit mit Arbeitsvertrag oder Stipendium an der TUD nachgehen oder die mitgliedschaftliche Rechte an einer Fakultät der TUD besitzen⁸, und
- deren Promotion nicht länger als sechs Jahre für eine Vollmitgliedschaft bzw. 12 Jahre für eine assoziierte Mitgliedschaft⁹ zurückliegt, und
- die in Promotionsverfahren nicht als offizielle Betreuerin oder offizieller Betreuer, als Prüferin oder Prüfer oder Gutachterin oder Gutachter wirken dürfen. (In diesem Fall ist eine Mitgliedschaft als Betreuerin bzw. Betreuer möglich).

Bei der Ermittlung der Zeiten nach der Promotion werden selbstverständlich Eltern- und Pflegezeiten berücksichtigt.

Im Rahmen der freiwilligen Postdoc-Mitgliedschaft werden verschiedene Daten von der GA verpflichtend erfasst: (1) persönliche Daten (Name, Angaben zur Geburt und Herkunft), (2) Kontaktdaten, (3) Zeitpunkt der Promotion, (4) Dauer des Beschäftigungsverhältnisses/Stipendiums. Auf freiwilliger Basis wird darüber hinaus erfasst: (5) für die zielgruppengerechte Gestaltung der Angebote die Zugehörigkeit innerhalb der Organisation (Einrichtung, Arbeitsgruppe) und (6) das Fachgebiet sowie (7) bei Bewerbungen auf Fördermittel Informationen zum akademischen Werdegang (Details zu Hochschulabschlüssen, Promotion) und ggf. zusätzlich Angaben zur familiären Situation, um z. B. Kinderzuschläge zu gewähren.

Möglichkeiten der universitätsweiten Datenerfassung von Postdoktorandinnen und -doktoranden

Eine zentrale, einheitliche Erfassung von Postdoktorandinnen und -doktoranden jenseits der Mitgliedschaft in der GA erfolgt an der TUD bisher noch nicht, derzeit wird aber über einen Vorschlag zu einer modularen Definition beraten. Die technischen Voraussetzungen liegen an der TUD bereits vor:

Seit November 2019 werden an der TUD flächendeckend sämtliche Promotionsverfahren im webbasierten Promovierenden-Managementsystem „Docata“ (an der TUD unter dem Eigennamen „Promovendus“ geführt) strukturiert erfasst und durch die jeweiligen Promotionsämter der Fakultäten verwaltet. Seit Herbst 2020 werden außerdem alle GA-Mitgliedschaften, d. h. auch von Postdoktorandinnen und -doktoranden, in „Promovendus“ abgebildet. Damit liegen die Voraussetzungen vor, um künftig auch universitätsweit Postdoktorandinnen und -doktoranden erfassen zu können und die erhobenen Daten auszuwerten.

Die aktuellen Überlegungen zu einer möglichen künftigen Erfassung von Postdoktorandinnen und -doktoranden schließen die Erfassung folgender Merkmale auf freiwilliger Basis ein:

- Beschäftigungssituation und Finanzierung zwischen Abschluss der Promotion und Aufnahme der aktuellen Tätigkeit an der TUD
- Details zur aktuellen Finanzierung: Art, Dauer, Umfang
- Details zur aktuellen Beschäftigung: Inhaltliche Schwerpunkte (Forschung, Management, Lehrtätigkeit u. ä.)
- Kooperationen

Über das neue Forschungsinformationssystem (FIS) der TUD, das 2021 produktiv gehen wird, werden ergänzend dazu die Daten zum wissenschaftlichen Output der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler separat erfasst und können dort entsprechend ausgewertet werden.

Sollte eine universitätsweite Erfassung von Postdoktorandinnen und -doktoranden in der Zukunft erforderlich werden, müsste zunächst eine eindeutige Definition der Zielgruppe erfolgen.

Die Entscheidung, ob und wann an der TUD eine solche erweiterte Datenerfassung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern erfolgen soll, ist noch nicht gefasst und obliegt den zuständigen Gremien. Voraussetzung ist die Klärung (u. a. datenschutz-)rechtlicher Fragen, auch werden die Entwicklungen im Hinblick auf eine mögliche statistische Meldepflicht eine Rolle spielen. Sollte eine universitätsweite Erfassung von Postdoktorandinnen und -doktoranden in der Zukunft erforderlich werden, müsste zunächst eine eindeutige Definition der Zielgruppe erfolgen, ein Vorschlag hierfür wird aktuell beraten. Angesichts der Heterogenität und der über die Postdoc-Phase hinweg oft wechselnden Rahmenbedingungen hinsichtlich Stellung/Position, Arbeitsbedingungen, Lebensumstände, Motivationen und Karriereziele stellt eine solche Definition eine gewisse Herausforderung dar. Dennoch: eine valide Datenbasis erscheint wünschenswert, würde es doch ermöglichen, künftig Unterstützungsangebote und Förderprogramme für die Zielgruppe noch bedarfsgerechter zu konzipieren und anzubieten.

Perspektive des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) – Definition, Erfassung und Befragung von Postdocs als Basis einer qualitätsgesicherten Förderung

Gabriele Gregolec, Amanda Sahrbacher und Britta Trautwein

Gabriele Gregolec ist stellvertretende Direktorin des Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS). Amanda Sahrbacher war bis Mitte 2020 Koordinatorin des KHYS Postdoc Office und Britta Trautwein ist Direktorin des KHYS am Karlsruher Institut für Technologie (KIT).



Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

- KIT – die Forschungsuniversität in der Helmholtz-Gemeinschaft mit elf KIT-Fakultäten und eine der deutschen Exzellenzuniversitäten
- 9.618 Mitarbeitende, davon 5.397 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Stand: 2020)
- 881 befristet tätige promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Stand: 2020)
- Beteiligung an insgesamt 11 Forschungsprogrammen der Helmholtz-Forschungsbereiche Energie, Erde und Umwelt, Information und Materie
- Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS) als zentrale Einrichtung für Nachwuchsförderung und Anlaufstelle für alle Promotionsinteressierten, Promovierenden, Postdocs und Betreuenden; unter: www.khys.kit.edu
- Webseite: www.kit.edu

Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) ist die Forschungsuniversität in der Helmholtz-Gemeinschaft. Die systematische Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat seit 2007 höchste Priorität und ist eines der Handlungsfelder in der Dachstrategie KIT 2025. Das KIT bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern eine einmalige wissenschaftliche Infrastruktur und ein breites Portfolio an unterstützenden Angeboten für ihre wissenschaftliche Profilierung. So wird der wissenschaftliche Nachwuchs in allen Karrierestufen bei seiner fachlichen und persönlichen Entwicklung durch zielgruppenspezifische Angebote und Beratung über Karrierewege in der Wissenschaft ebenso wie über berufliche Perspektiven außerhalb der akademischen Forschung unterstützt. Dies geschieht auf der Basis verlässlicher Informationen, die durch Befragungen und Erhebungen gewonnen werden. In den

vergangenen Jahren standen die Doktorandinnen und Doktoranden, Nachwuchsgruppenleitungen sowie Juniorprofessorinnen und -professoren im Fokus, seit 2019 wird die Unterstützung der Postdocs ausgebaut und optimiert.

Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler am KIT

Das KIT hat sich im Zuge der Erarbeitung seiner Dachstrategie KIT 2025 intensiv mit dem Handlungsfeld „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ auseinandergesetzt. Neben den Zielen und Maßnahmen wurde auch konkret formuliert, welche Personen(-gruppen) das KIT unter dem Begriff „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ zusammenfasst (Abb. 12, S. 129). In diesem Beitrag steht die **Gruppe der Postdocs am KIT im Fokus**.

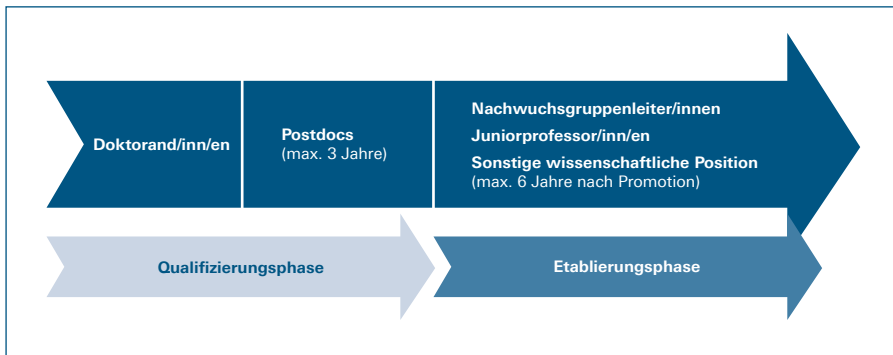


Abb. 12: Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler am KIT

Gemäß der Dachstrategie sind Postdocs am KIT promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die eine zeitbefristete Tätigkeit ausüben und sich noch in der Qualifizierungsphase befinden. Der Postdoc-Status am KIT ist dabei grundsätzlich auf eine maximale Dauer von grundsätzlich drei Jahren beschränkt. Denn Ziel ist, dass Postdocs spätestens nach einer dreijährigen Forschungsphase am KIT ihre Entscheidung für den nächsten Karriereschritt klar definiert und die Weichen für ihre weitere berufliche Entwicklung außerhalb oder innerhalb des KIT gestellt haben.

Damit dieses Ziel erreicht werden kann, unterstützt das KIT seine Postdocs während dieser für die Karriere entscheidenden Phase mit umfassenden Unterstützungsmaßnahmen (Abschn. Unterstützungsstrukturen und -maßnahmen). Neben den Angeboten der zentralen Strukturen der Nachwuchsförderung spielen die Vorgesetzten eine große Rolle für die gelingende Gestaltung der zeitlich klar begrenzten Postdoc-Phase am KIT. 2019 wurden daher von Präsidium und Senat des KIT die Leitlinien für die Postdoc-Phase am KIT beschlossen. Sie umreißen die Rahmenbedingungen und klären die beidseitige Verantwortung für den erfolgreichen Verlauf der Postdoc-

Phase. Auf Basis eines gezielten Karriereplanungsgesprächs kann sich eine befristete (z. B. Vorbereitung eines Habilitationsverfahrens, Antragsstellung für Nachwuchsgruppenleitungsposition, projektbezogene Tätigkeit) oder in ausgewählten Fällen unbefristete Tätigkeit am KIT anschließen.

Erfassung und Befragung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses am KIT

Im Zuge der Umsetzung der Dachstrategie KIT 2025 wurde in den Jahren 2018/19 die Postdoc-Phase am KIT nochmals intensiv beleuchtet. Ziel war es, Kennzahlen, Bedarfe und die Gesamtsituation der Postdocs zu erfassen und darauf aufbauend das bereits seit 2007 bestehende Angebot noch zielgruppen- und karrierespezifischer weiterzuentwickeln. Dazu wurden zunächst eine Ist-Analyse sowie eine Stärken-Schwächen-Analyse durchgeführt und sonstige intern zur Verfügung stehende Daten zusammengefasst und analysiert.

Gemäß der Promoviertenbefragung 2018/19 sind ca. 500 der insgesamt rund 800 befristet tätigen, promovierten Personen der Zielgruppe Postdocs zuzuordnen.

Um noch umfassendere Kenntnisse über die Zielgruppe der Postdocs zu erzielen, hat das Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS) Ende 2018 die erste **KIT-weite Promoviertenbefragung** durchgeführt. Dabei flossen u. a. die Erfahrungen der Befragungen der Doktorandinnen und Doktoranden ein, die am KIT seit 2009 regelmäßig zu den Promotionsbedingungen und ihrer Zufriedenheit durchgeführt werden. Gemäß der Promoviertenbefragung sind Ende 2018 ca. 500 der insgesamt rund 800 befristet tätigen promovierten Personen der Zielgruppe Postdocs zuzuordnen, 33 Prozent davon sind Frauen, der Anteil der internationalen Postdocs liegt bei 40 Prozent. Die Postdocs sind zu rund 57 Prozent den Naturwissenschaften, 32 Prozent den Ingenieurwissenschaften, fünf Prozent den Wirtschaftswissenschaften, vier Prozent den Geistes- und Sozialwissenschaften und zu zwei Prozent sonstigen Disziplinen zuzuordnen.

Neben Personendaten wurden Fragen zur Berufsbiografie sowie der jetzigen (Arbeits-) Situation hinsichtlich Unterstützung, Karriere, Qualifizierung und Vernetzung der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gestellt.

Eine Exemplarische **Auswahl der wichtigsten Erhebungsmerkmale:**

- bisherige und geplante Aufenthaltsdauer am KIT
- Ort, an dem die Promotionsprüfung abgelegt wurde (KIT, deutsche oder inländische Hochschule);

- Ort und Art der Einrichtung der Beschäftigung, die der Tätigkeit am KIT voranging (z. B. Hochschule oder Privatwirtschaft im In- oder Ausland)
- Umfang und Dauer der Arbeitsverträge
- Art der Tätigkeit und Anteil an Gesamtarbeitszeit (z. B. Konferenzbesuche, Verfassen von Publikationen oder Forschungsprojektanträgen, Lehre, Betreuung von Bachelor-/Masterarbeiten oder Promotionen, Verwaltung, Projektmanagement)
- Arbeitssituation (Freiheitsgrade, Situation im Team etc.)
- Aspekte der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und deren Unterstützung (z. B. Zufriedenheit bezüglich des Austausches zu bestimmten Themen)
- Karriereziele (Wissenschaft, Privatwirtschaft/Industrie, Selbstständigkeit etc.), Karriereziel bezüglich Position in Wissenschaft (Professur, Führungsposition etc.), Karriereentscheidung getroffen oder noch offen, Karriereziel bezüglich Ort (KIT, Deutschland, Ausland etc.)

Bei der Auswertung der Befragung wurden zusätzlich signifikante Unterschiede bezogen auf unterschiedliche Fokusgruppen berücksichtigt. Beispielsweise wurde folgenden Fragestellungen nachgegangen: Haben Frauen andere Karriereziele als Männer? Haben Nicht-Deutsche andere Karriereziele als Deutsche? Gibt es Unterschiede in der Zufriedenheit hinsichtlich der Rahmenbedingungen oder der Unterstützung durch Vorgesetzte? Welchen Einfluss hat die Dauer der Beschäftigung am KIT seit der Promotion auf die Klarheit bezüglich der Karriereziele? Die Ergebnisse der Befragung wurden u. a. auf Präsidiumsebene diskutiert und dazu genutzt, die Förderung und Unterstützungsstrukturen für Postdocs am KIT umfassend weiterzuentwickeln und auszubauen (Abschn. Unterstützungsstrukturen und -maßnahmen).

Derzeit befasst sich das KIT damit, **welche Kennzahlen für Postdocs künftig strukturiert und kontinuierlich erfasst werden sollen**. Dabei werden vielfältige Gesichtspunkte herangezogen, von der Definition der Ziele und Zwecke und Berücksichtigung gesetzlicher Erhebungsgrundlagen über die Einhaltung des Datenschutzes hin zur Findung des geeigneten IT-Systems.

Wesentliche Aspekte, die für eine systematische und ganzheitliche Unterstützung der Postdocs unerlässlich sind, können besser und umfänglicher durch eine Befragung ermittelt werden.

Auch wird erörtert, welche Informationen notwendig sind, um eine umfassende Qualitätssicherung der Postdoc-Phase sicherzustellen sowie die Nachwuchsförderung weiterzuentwickeln und wie diese Informationen am besten erhoben werden. Die umfangreichen Erfahrungen des KIT in der Erfassung und Befragung des wissen-

schaftlichen Nachwuchses zeigen, dass die wesentlichen Aspekte, die für eine systematische und ganzheitliche Unterstützung der Postdocs unerlässlich sind, besser und umfänglicher durch eine Befragung ermittelt werden können. Deshalb ist aus Sicht des KIT die alleinige Betrachtung von Kennzahlen für eine ganzheitliche Förderung der Postdocs nicht zielführend.

Kennzahlen zum wissenschaftlichen Nachwuchs in der Etablierungsphase (Abschn. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler am KIT) werden noch nicht systematisch erfasst. Die Bedarfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, die eine akademische Karriere verfolgen und unabhängige Arbeitsgruppen etabliert haben, sind durch die Schaffung des Young Investigator Networks (YIN) seit Langem bekannt und werden durch maßgeschneiderte Angebote des YIN umfänglich bedient (Abschn. Unterstützungsstrukturen und -maßnahmen).

Unterstützungsstrukturen und -maßnahmen

Die Etablierung überfakultativer Einrichtungen stellt ein zentrales Element der Strategie des KIT in der Nachwuchsförderung dar. So wurden bereits im Zuge der ersten Exzellenzinitiative Strukturen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Qualifizierungsphase (Doktorandinnen und Doktoranden und Postdocs) und der daran anschließenden Etablierungsphase (Nachwuchsgruppenleitungen und Juniorprofessorinnen und -professoren) gegründet und seit 2011 verstetigt. Für die Weiterentwicklung der Strukturen und deren Angebote nutzt das KIT verlässliche Informationen, die durch Befragungen und Erhebungen gewonnen werden.

Der wissenschaftliche Nachwuchs, der sich in der Qualifizierungsphase befindet (Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdocs), wird am KIT durch das **Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS)** unterstützt. Als zentrale, fachübergreifende Einrichtung für Nachwuchsförderung bietet es ein breites Beratungs- und Förderangebot und ist für die Qualitätssicherung der Promotions- und Postdoc-Bedingungen zuständig.

Zum 01.01.2020 wurde am KHYS das **KHYS Postdoc Office**¹⁰ eingerichtet und dadurch eine noch sichtbarere Anlaufstelle für Postdoc-Interessierte und Postdocs etabliert. Basis für die Einrichtung und Konzeption des KHYS Postdoc Office waren die umfangreiche Analyse der Zielgruppe und die Ergebnisse der Postdoc-Befragung, anhand derer Bedarfe aufgezeigt, Ziele definiert und geeignete Maßnahmen etabliert wurden. Kernmaßnahmen des KHYS Postdoc Office sind eine kontinuierliche Karrierebegleitung mit verschiedenen Beratungsangeboten, ein spezifisch auf die Bedarfe der Postdocs zugeschnittenes Qualifizierungsangebot („Fit for your

next career step“) für den nächsten Karriereschritt in der Wissenschaft, Privatwirtschaft oder Selbstständigkeit und das modulare Förderpaket „Connecting Young Scientists (ConYS)“, mit dem Postdocs eigenständig karrierestrategische Netzwerke auf- und ausbauen können.

Neben den Angeboten, die das KHYS Postdoc Office allen Postdocs am KIT bietet, wurde 2019 ein gezieltes Personalentwicklungsprogramm¹¹ für Postdocs eingerichtet. Das **Young Investigator Group Preparation Program (YIG Prep Pro)** unterstützt herausragende Postdocs mit dem Ziel, innerhalb von zwei Jahren eine drittmittel-finanzierte Nachwuchsgruppe einzuwerben, um sich für eine akademische Karriere im Hinblick auf eine Professur zu qualifizieren. Das YIG Prep Pro unterstützt dabei gezielt, indem professionelles Mentorship, individuelle Antragsberatung und ein überfachliches Qualifizierungsprogramm sowie Erfahrungsaustausch mit anderen Fellows angeboten werden.

Die umfangreiche Unterstützung von Nachwuchsgruppenleitungen und Junior-professorinnen und -professoren stellt einen weiteren strategischen Baustein der Nachwuchsförderung am KIT dar. Dazu wurde 2008 das **Young Investigator Network (YIN)** als unabhängiges, selbst organisiertes Netzwerk gegründet mit dem Ziel, ein Höchstmaß an Eigenverantwortung zu gewährleisten. YIN wird vom KIT sowohl durch eine eigene Geschäftsstelle, die fachlich dem YIN-Vorstand unterstellt ist, als auch durch die Bereitstellung finanzieller Mittel unterstützt, über deren Verwendung es selbstständig entscheiden kann. Die Zahl der YIN-Mitglieder bewegt sich über die Jahre zwischen 37 und 60 Personen (Stand Mai 2020: 45 aktive Mitglieder und 110 Alumni). Durch Mitgliederbefragungen und den direkten Austausch werden die Bedarfe ermittelt und das maßgeschneiderte Angebot des YIN in regelmäßig stattfindenden Strategietreffen weiterentwickelt und gezielt vorangetrieben. Die geregelten Aufnahmeverfahren des YIN sichern die Erhebung verlässlicher Daten. Des Weiteren hat YIN ein umfangreiches Alumni-Netzwerk aufgebaut, sodass die weiterführenden Karrieren nachverfolgt werden können. Die Perspektive, dem YIN beitreten und von seinem Netzwerk und Erfahrung profitieren zu können, erhöht die Attraktivität des KIT als arbeitgebende Einrichtung für die Gruppe der Postdocs in der Etablierungsphase.

Ausblick

Ziel des KIT ist es, seine promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Zukunft noch umfassender bedarfs- und qualitätsgesichert zu unterstützen. Basis dafür sind umfassende Kenntnisse über die Zielgruppe. Derzeit gibt es deshalb einen intensiven Austausch, sowohl innerhalb des KIT als auch mit anderen Universitäten und innerhalb der Helmholtz-Gemeinschaft.

Die Definition eines maßvollen Kerndatensatzes für den promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs sollte angestrebt werden.

Der derzeit stattfindende Diskurs zur Erhebung von Postdoc-Daten, der zwischen Universitäten, außeruniversitären Einrichtungen und Stakeholdern der Hochschulpolitik stattfindet, ist zu begrüßen. Dabei sollten die Beteiligten kritisch hinterfragen, inwiefern eine umfangreiche Erhebung quantitativer Daten, wie sie derzeit vielfach diskutiert wird, tatsächlich zielführend ist. Aus Sicht des KIT sollte die Definition eines maßvollen Kerndatensatzes für den promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs angestrebt werden. Ergänzend zu rein quantitativen Erhebungen ist die Durchführung von Befragungen unabdingbar, um die Zielgruppe ganzheitlich betrachten zu können. Ausgang jeglicher Überlegung der Erfassung und Qualitätssicherung der Postdoc-Phase sollte die Definition der Zwecke und Ziele der Erhebung sein.

Rückwirkend betrachtet war die frühe Definition der einzelnen Gruppen des wissenschaftlichen Nachwuchses am KIT und die Etablierung entsprechender Unterstützungsstrukturen und Verantwortlichkeiten die Basis für die Aufstellung zielgruppenspezifischer Ziele und Maßnahmen und damit der optimalen Förderung auf jeder Karrierestufe.

Postdocs in der Leibniz-Gemeinschaft

Johanna Wiebeler

Johanna Wiebeler ist Referentin für Berichtswesen und Forschungsinformationssysteme in der Leibniz-Gemeinschaft.

	Leibniz-Gemeinschaft
■ Zusammenschluss 96 eigenständiger Forschungseinrichtungen (Stand: 2021) ■ Ausrichtung der Institute reicht von den Natur-, Ingenieur- und Umweltwissenschaften über die Wirtschafts-, Raum- und Sozialwissenschaften bis zu den Geisteswissenschaften ■ rund 20.500 Mitarbeitende, davon 11.500 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Stand: 2019) ■ rund 2.600 Postdocs, davon ca. 34 % internationale Postdocs, mehr Informationen zu den Postdocs der Leibniz-Gemeinschaft finden sich unter: https://www.leibniz-gemeinschaft.de/karriere/karriere-in-der-wissenschaft/postdoc-in-der-leibniz-gemeinschaft/ (Stand: 2019) ■ Webseite: www.leibniz-gemeinschaft.de	

Fast ein Viertel der wissenschaftlichen Beschäftigten der Leibniz-Gemeinschaft ist der Gruppe der Promovierten oder Postdoktorandinnen und -doktoranden, im Folgenden im Leibniz-Kontext kurz Postdocs genannt, zuzuordnen. Die Zahl der Promovierten insgesamt in Deutschland lag 2014 bei 772.000, was knapp ein Prozent der Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik ausmacht (BuWiN 2017, S. 92).¹² Umso erstaunlicher hinsichtlich der Größe der Gruppe ist es, dass sich in der deutschen Wissenschaftsgemeinschaft noch keine etablierte Definition für diese Gruppe durchgesetzt hat (UniKoN 2019a). Ein Grund hierfür könnte in der Diversität der Gruppe liegen: So ist die Postdoc-Zeit von verschiedenen Phasen geprägt, während der – je nach Karrierefortschritt und individuellen Möglichkeiten – verschiedene Positionen und Rollen übernommen werden, wie bspw. Nachwuchsgruppenleitungen oder Juniorprofessuren. Ausgestaltung der Postdoc-Phase, Verweildauer und Karrierechancen divergieren weiterhin fachspezifisch und so auch die Chancen, nach einem bestimmten Zeitraum eine unbefristete Professur zu erhalten und aus dem Pool der Postdocs auszutreten. Dies trifft in besonderem Maße

auch auf die Gruppe der Postdocs der Leibniz-Gemeinschaft zu, deren Rahmenbedingungen durch ihre unterschiedlichen Fachrichtungen geprägt sind und sich fachspezifisch unterscheiden. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über den Stand der Erfassung verschiedener Gruppen von Postdocs und zeigt aktuelle Zahlen auf, mit besonderem Blick auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten in verschiedenen Disziplinen. Weiterhin werden Unterstützungsangebote für Postdocs in der Leibniz-Gemeinschaft skizziert und ein Ausblick auf neue Möglichkeiten der Erkenntnisgewinnung zu dieser Gruppe gegeben.

Stand der Erfassung verschiedener Gruppen von Postdocs

Jährlich werden im Rahmen des Paktes für Forschung und Innovation¹³ Daten zu verschiedenen Gruppen von Postdocs bei den – mittlerweile – 96 eigenständigen Forschungseinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft erfragt (GWK 2021). Grundsätzlich sind dabei zwei Gruppen von Postdocs zu unterscheiden: Die erste Gruppe besteht aus im **Rahmen von Stipendien geförderten Postdocs**, die keine vertragliche Anstellung bei den Einrichtungen haben. Diese sind in Form von Gastaufenthalt für einen begrenzten Zeitraum an den Leibniz-Einrichtungen tätig bspw. im Rahmen von Humboldt-Forschungsstipendien. Im Jahr 2019 waren etwas über 300 Personen dieser Gruppe zuzuordnen.

Die zweite, weitaus größere Gruppe mit rund 2.600 Personen besteht aus **vertraglich bei Leibniz-Einrichtungen angestellten Postdocs**, die folgendermaßen definiert sind: „Promovierte unabhängig vom Alter, die an einer Leibniz-Einrichtung vertraglich beschäftigt, wissenschaftlich tätig sind und in der Regel eine Höher- bzw. Weiterqualifikation anstreben. In der Regel sind Postdocs weisungsgebunden und auf befristeten Stellen beschäftigt“. ¹⁴ Die folgenden Darstellungen beziehen sich auf diese zweite Gruppe der vertraglich angestellten Postdocs.

Postdocs können – gemäß einer breiten Definition dieser Gruppe – verschiedene Positionen einnehmen, wobei insbesondere die **Leitung von selbstständigen Nachwuchsgruppen** eine wichtige Rolle spielt. Diese sind definiert als „Forschungsgruppen mit eigener Leitung, die disziplinarisch nicht den Abteilungsstrukturen der Leibniz-Einrichtungen untergeordnet sind und sich durch eine selbstständige Personal- und Budgetverantwortung in der Gruppe kennzeichnen [...]“.

Aktuelle Zahlen der Postdocs

Von den im Jahr 2019 rund 2.600 bei Leibniz-Einrichtungen vertraglich angestellten Postdocs sind rund 1.100 Frauen ([Tab. 14, S. 137](#)). Der **Frauenanteil** liegt hiermit bei 42 Prozent, während er beim gesamten wissenschaftlichen Personal 46 Prozent

beträgt. Die Gruppe der Postdocs ist besonders international geprägt: so sind mit knapp 890 Personen 34 Prozent der Postdocs **ausländischer Staatsangehörigkeit**, und der Ausländeranteil unter den Postdocs liegt ganze zehn Prozent über dem Ausländeranteil des wissenschaftlichen Personals (Tab. 14). Über die **letzten zehn Jahre** blieb der Anteil der angestellten Postdocs an allen wissenschaftlich tätigen Personen mit einer Veränderung von einem Prozentpunkt von 22 auf 23 Prozent fast konstant. Auch der Frauenanteil zeigte keine großen Schwankungen auf. Demgegenüber konnte ein Zuwachs von mehr als fünf Prozent bei den Postdocs ausländischer Staatsangehörigkeit verzeichnet werden (2010: 28,5 %).

Anzahl des wissenschaftlichen Personals und der Postdocs in der Leibniz-Gemeinschaft, 2019	
weibliches wissenschaftliches Personal ohne Postdocs	4.169
männliches wissenschaftliches Personal ohne Postdocs	4.717
weibliche Postdocs	1.099
männliche Postdocs	1.535
wissenschaftliches Personal gesamt	11.520

Tab. 14: Anzahl des wissenschaftlichen Personals und der Postdocs in der Leibniz-Gemeinschaft, 2019

Interessante Unterschiede zeigen sich mit Blick auf die verschiedenen **Fachbereiche** der Leibniz-Gemeinschaft: Die Geistes- und Sozialwissenschaften zeigen den geringsten Anteil von Postdocs: Hier beträgt der Anteil der Postdocs am gesamten wissenschaftlichen Personal lediglich rund 16 Prozent. Demgegenüber ist der Postdoc-Anteil in den Lebenswissenschaften mit 28 Prozent am höchsten. Die verbleibenden Fachrichtungen unterscheiden sich mit einem Anteil von 23 Prozent Postdocs am gesamten wissenschaftlichen Personal nicht voneinander. Auch die Anteile der weiblichen und ausländischen Postdocs divergieren zwischen den Fachbereichen, dabei generell der Tendenz des gesamten wissenschaftlichen Personals folgend. Bei den noch männlich dominierten Umweltwissenschaften und den Mathematik-, Natur- und Ingenieurwissenschaften fällt der Frauenanteil unter den Postdocs geringfügig höher oder gleich dem wissenschaftlichen Personal aus, während in allen anderen Fachbereichen der Frauenanteil in der Gruppe der Postdocs geringer als beim wissenschaftlichen Personal insgesamt ausfällt. Der Anteil der ausländischen Postdocs ist in jedem Fachbereich höher als unter dem gesamten wissenschaftlichen Personal. Insbesondere bei den Geisteswissenschaften und Bildungsforschung sowie den Umweltwissenschaften übersteigt der Ausländeranteil unter den Postdocs den des wissenschaftlichen Personals um mehr als zehn Prozent (Tab. 15, S. 138).

Nach breiter Definition der Gruppe der Postdocs können diese insbesondere in späteren Phasen Führungspositionen einnehmen. So gab es 2019 184 selbstständige Nachwuchsgruppen, 84 durch Frauen geführt, die sich durch selbstständige Personal- und Budgetverantwortung auszeichnen. Weiterhin bestanden 28 Juniorprofessuren, darunter 17 von Frauen besetzte, die gemeinsam mit Hochschulen eingerichtet wurden.

Frauen- und Ausländeranteile am wissenschaftlichen Personal und an den Postdocs				
	weibliche Postdoc	weibliches wiss. Personal	ausländische Postdocs	ausländisches wiss. Personal
Gesamt	42 %	46 %	34 %	24 %
Geistes- und Bildungsforschung	53 %	60 %	23 %	12 %
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Raumwissenschaften	40 %	46 %	22 %	19 %
Lebenswissenschaften	47 %	52 %	36 %	29 %
Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften	29 %	29 %	42 %	33 %
Umweltwissenschaften	43 %	42 %	40 %	27 %

Tab. 15: Anteile weiblicher und ausländischer Postdocs im Personal der Leibniz-Gemeinschaft

Unterstützungsangebote für Postdocs in der Leibniz-Gemeinschaft

Den Leibniz-Postdocs stehen vielfältige Unterstützungsangebote auf Gemeinschaftsebene zur Verfügung. Seit 2017 besteht ein Leibniz **Postdoc Network** mit rund 50 Mitgliedern aus knapp der Hälfte der Leibniz-Einrichtungen, welches die Interessen der Postdocs vertritt. Neben jährlichen Treffen veranstaltet das Netzwerk Workshops zu Karriereentwicklung und Arbeitskonditionen, wie bspw. im Jahr 2019 ein Karriere-Retreat zur Wissenschaftskommunikation. Im Kontext der Erhebung von Daten zu Postdocs besonders wichtig ist eine für 2020 geplante, umfangreiche Umfrage zur Situation der Postdocs, die Details über die Charakteristiken und die Arbeitssituation verschiedener Gruppen der Postdocs, ihrer Zufriedenheit, Karriereziele sowie Trainingsbedürfnisse herausfinden soll. Insbesondere auch zur Dauer der Postdoc-Phase, zur Befristungs- sowie zur Finanzierungssituation werden die Ergebnisse der Umfrage Aufschluss geben. Das jährlich stattfindende **Leibniz-Kolleg for Young Researcher** gibt weiterhin 50 Postdocs die Möglichkeit für ein zweitägiges Retreat.

In Expertengesprächen, Vorträgen, Workshops und Seminaren werden Informationen über Karrierethemen vermittelt und ausgetauscht. Für weibliche Postdocs bietet das 16-monatige **Leibniz-Mentoring-Programm** eine gezielte Förderung der beruflichen Weiterentwicklung, der Führungskompetenz und die Vorbereitung auf die Übernahme einer Führungsposition. Zentrales Element ist eine Mentoring-Partnerschaft, die durch ein Seminar-Programm und eine Prozessbegleitung strukturiert begleitet wird. Eine gemeinsame Veranstaltungsreihe des Postdoc-Networks und Leibniz-Mentorings widmet sich weiterhin dem Thema der Karriereentwicklung. Im Rahmen des Leibniz-internen Wettbewerbs bieten die **Junior Research Groups** herausragenden Postdoktorandinnen und -doktoranden die Möglichkeit, für eine Dauer von fünf Jahren eigene Forschungsvorhaben als Nachwuchsgruppenleitung zu realisieren.¹⁵

Neben diesen zentral organisierten Unterstützungsmaßnahmen finden sich in den 96 Leibniz-Einrichtungen weitere diverse Programme und Maßnahmen für Postdocs. So stehen den Postdocs Beratungsgespräche, Fortbildungen und Coachings zur Verfügung sowie die Förderung von Auslandsaufenthalten. Einige Einrichtungen haben stetige Formate etabliert, die sie mit Universitäten oder anderen Partnern den Postdocs anbieten, wie bspw. das „Young Academics Network“ des Leibniz-Wissenschaftscampus „Byzantium between Orient and Occident“ in Mainz, das – neben monatlichen Treffen – Workshops für Postdocs im Round Table-Format mit dem Ziel eines intensiven Austauschs von externen Fachvertretern und Gruppenmitgliedern organisiert.

Zusammenfassung und Ausblick

Durch eine jährliche Erfassung von Personalzahlen existieren bei der Leibniz-Gemeinschaft aktuelle und im Zeitverlauf vorhandene Zahlen sowohl zu über Stipendien finanzierte als auch vertraglich beschäftigte Postdocs. Während die erste Gruppe zahlenmäßig klein ist, machen die vertraglich bei Leibniz-Einrichtungen beschäftigten Postdocs fast ein Viertel der gesamten wissenschaftlich Beschäftigten aus. Die Gruppe der Postdocs ist besonders durch ihre Internationalität geprägt, während der Frauenanteil geringer ist als beim wissenschaftlichen Personal insgesamt. Fachspezifisch zeigte sich, dass die Geistes- und Sozialwissenschaften den geringsten Anteil von Postdocs aufweisen, während der Postdoc-Anteil in den Lebenswissenschaften am höchsten ausfällt. Auch die Anteile von weiblichen und ausländischen Postdocs divergieren fachspezifisch.

Bei der Interpretation der Zahlen muss berücksichtigt werden, dass in der Leibniz-Gemeinschaft bisher und als Grundlage der vorliegenden Zahlen eine recht breit gefasste Definition von Postdocs Verwendung fand. Diese definiert keine Alters-

grenze oder ein maximales „akademisches Alter“, wie eine Maximaldauer seit Erlangung der Promotion, und sie klammert auch keine späteren Phasen vor einer unbefristeten Professur aus, wie bspw. Positionen als Nachwuchsgruppenleitungen oder W1-Professuren. Insbesondere die fachübergreifende Ausrichtung der Leibniz-Gemeinschaft und die divergierende Länge der Postdoc-Phase in den verschiedenen Fachbereichen legen eine entsprechende Breite der Definition nahe. Mit der Verabschiedung einer aktualisierten Leitlinie zur Karriereentwicklung in der Leibniz-Gemeinschaft im November 2019 wurde jedoch bereits der Startschuss für eine schärfere Trennung verschiedener Karrierephasen in der Postdoc-Phase bzw. darüber hinaus gelegt, insbesondere in der Abgrenzung einer zwei- bis sechsjährigen Orientierungsphase von einer darauf folgenden Konsolidierungsphase, zu der auch Positionen als Nachwuchsgruppenleitungen gehören.¹⁶ Weiterhin könnten generelle Weiterentwicklungen und Vereinheitlichungen in diesem Bereich in der Wissenschaftsgemeinschaft sowie die Ergebnisse der Umfrage des Leibniz PostDoc Networks zur Situation der Postdocs in der Leibniz-Gemeinschaft in Zukunft möglicherweise zu weiteren Eingrenzungen der Definition bzw. dem Unterscheiden von verschiedenen Karrierephasen führen.

4.4 Erfahrungen und Hinweise

Um typische Fallstricke und Herausforderungen auf dem Weg zu einer Erfassung ins Bewusstsein zu rufen, kommen in diesem abschließenden Unterkapitel eine Expertin und ein Experte zu Wort, die Hinweise und Erfahrungen zur Umsetzung einer Erfassung geben. *Sophie Biesenbender* reflektiert über grundsätzliche Erwägungen und Entscheidungen bei der Entwicklung des *Kerndatensatz Forschung*. In seinem Beitrag gibt *Philipp Siedenburger* hilfreiche Hinweise zu Fragen des Datenschutzes.

Sieben Jahre Projektarbeit am Kerndatensatz Forschung

Sophie Biesenbender

Zur Unterstützung einer flächendeckenden Einführung der Standards des Kerndatensatz Forschung wurde im Jahr 2017 ein Helpdesk am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung eingerichtet. Sophie Biesenbender ist Leiterin des Helpdesks und berichtet im Interview über Erfahrungen und Erkenntnisse aus fast sieben Jahren Projektarbeit am und mit dem Kerndatensatz Forschung.

Frau Biesenbender, im Gastbeitrag (S. 104) stellen Sie den Kerndatensatz Forschung als freiwilligen Standard für die Berichtslegung für Forschungseinrichtungen vor. Der Wissenschaftsrat hat sich bewusst für einen Berichtsstandard entschieden. Würden Sie bitte erläutern, welche Überlegungen dafür grundlegend waren und welche Konsequenzen dies für die Einführung an den Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen mit sich bringt?

Die Voraussetzungen für die Einführung und potenzielle Verwendung des Kerndatensatz Forschung (KDSF) unterscheiden sich sehr stark an den forschenden Einrichtungen in Deutschland, ebenso wie bestehende Strukturen, Organisationsformen und technische Systeme. Um tatsächlich eine Chance zur flächendeckenden Umsetzung des KDSF zu haben und die Akzeptanz für den Standard zu erhöhen, ist es wichtig, maximale Flexibilität bei der tatsächlichen institutionellen Einführung zu gewähren.

Die Flexibilität bei der Umsetzung erfordert besonderen Aufwand und Verantwortung bei der Planung der Einführung des KDSF.

Auf der anderen Seite zeigt sich damit auch, dass die Einrichtungen selbst stark gefordert sind, die notwendigen Schritte mit Blick auf die Verarbeitung von Basisdaten zu identifizieren, die für die Einführung des KDSF notwendig sind. Die Flexibilität bei der Umsetzung erfordert besonderen Aufwand und Verantwortung bei der Planung der Einführung des KDSF. Die konkreten Anpassungsanforderungen variieren dabei stark über Forschungseinrichtungen und Hochschulen und hängen maßgeblich vom Stand der Professionalisierung im Umgang mit Forschungsinformationen ab. Dies bestätigt sich auch in den Ergebnissen der Monitoring-Befragung des Helpdesks aus dem Sommer 2019, in welcher wir nach dem einrichtungsspezifischen Umgang mit dem KDSF gefragt haben. Die Themen Berichtswesen bzw. Kerndatensatz Forschung auf der einen und technische Professionalisierung bzw. Forschungsinformationssysteme auf der anderen Seite lassen sich in den meisten Fällen nicht voneinander trennen. Und hier gibt es selbstverständlich starke Unter-

schiede über Forschungseinrichtungen mit Blick auf die Prozesse, die technischen Systeme, aber auch die jeweilige Relevanz unterschiedlicher Themen des Kerndatensatz Forschung. Zum Beispiel benötigen nicht alle Einrichtungen eine Patentverwaltung, auch wenn Patente einen Bereich des KDSF darstellen. Die Vielfalt der Ausgangsbedingungen macht deutlich, dass sich keine allgemeingültigen Anforderungen oder Prozessschritte zur Einführung des Kerndatensatz festlegen lassen. Die beispielhafte Identifikation von Anforderungen zur Umsetzung hat der Helpdesk in der Vergangenheit immer wieder in den Fokus verschiedener Workshops gestellt, in welchen tatsächlich über Best Practices unterschiedlicher Art diskutiert wurde, die sich allerdings angesichts der Heterogenität der Forschungseinrichtungen und Hochschulen nicht zu einem Standardprozess verallgemeinern oder einer Checkliste verdichten ließen.

Was der Kerndatensatz jedoch allen Einrichtungen abverlangt, ist eine Auseinandersetzung mit den Anforderungen, die sich aus dem Aggregatdatenstandard für die individuelle Basisdatenverarbeitung ergeben. Unsere Erfahrung der letzten Jahre bestätigt, dass dies ein komplexer Prozess ist, weswegen es auch bereits kommerzielle Unterstützungs- und Beratungsangebote zu diesem Thema gibt. Wir sehen, dass vor diesem Hintergrund viele Einrichtungen schrittweise vorgehen, d. h. sie arbeiten sich sukzessiv an den unterschiedlichen Bereichen des KDSF ab – ein Ergebnis, das sich auch in den Ergebnissen der Monitoring-Befragung bestätigt.

Bei der Entwicklung und Einführung des KDSF haben Sie sich also auch mit den Themen des Datenschutzes und den Grundsätzen zur Datenvorhaltung auseinandergesetzt. Welche Empfehlungen und Erkenntnisse haben Sie zu diesen Themen?

Das Thema Datenschutz ist für den Erfolg des Kerndatensatz Forschung von grundlegender Bedeutung. Wie bereits vom Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen aus dem Jahr 2016 festgestellt, schafft der Kerndatensatz Forschung selbst keine neuen datenschutzrechtlichen Anforderungen – dies allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen: der KDSF muss sich wirklich zu einem Standard entwickeln, der nur bestehende Berichtsprozesse betrifft und anpasst.

Forschungseinrichtungen sind für den datenschutzkonformen Umgang mit sensiblen Informationen verantwortlich.

Mit dieser Feststellung wird indirekt auch klar, welche Verantwortung sich zunächst für die Forschungseinrichtung ergibt, denn sie ist letztlich für den datenschutzkonformen Umgang mit sensiblen Informationen verantwortlich. Sie muss prüfen, inwieweit jede Kombination aus Kerndatum und Ausdifferenzierung (z. B. Vollzeit-äquivalente nach Personalkategorie) bereits durch einen konkreten Berichtszweck gedeckt ist, ob die (im Zuge der Kerndatensatz-Einführung veränderten) Systeme

und Prozesse zur Verarbeitung der Basisdaten datenschutzkonform sind und ob die Weitergabe von sensiblen Informationen im konkreten Berichtsfall die Identifikation von Personen ausschließt. Zu der erforderlichen Anpassung der Basisdatenverarbeitung kommt für die einführenden Einrichtungen also noch eine potenziell kleinteilige und komplexe Prüfung der datenschutzrelevanten Aspekte dazu, die üblicherweise die Sichtung der vorhandenen Rechtsgrundlagen voraussetzt, eine Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren einbindet – institutionelle Datenschutzbeauftragte, Einrichtungsleitung, Gremien wie Personalrat – und in manchen Fällen auch die explizite Zustimmung aller betroffenen Personen erfordert.

Das verdeutlicht, dass der Kerndatensatz Forschung also eine grundlegende Auseinandersetzung in den Einrichtungen mit der institutionellen Praxis der Verarbeitung personenbezogener Daten ihrer Mitglieder erfordert, bevor er umfassend eingeführt werden kann. Datenschutzbeauftragte der Piloteinrichtungen haben im Rahmen des Spezifikationsprojekts zum Kerndatensatz Forschung aus diesem Grund auch übergreifend die Sichtung, Prüfung und ggf. Anpassung der Verfahrensverzeichnisse als notwendigen ersten Schritt der Kerndatensatz-Einführung empfohlen. Als Konsequenz dieser Prüfung mag es in manchen Fällen aus datenschutzrechtlichen Gründen eben auch ausgeschlossen sein, Daten für den Kerndatensatz Forschung zu verarbeiten, nämlich dann, wenn es keine entsprechende Rechtsgrundlage gibt.

Eine wichtige Konsequenz daraus ist, dass der KDSF „als Ganzes“ nur dann datenschutzkonform sein kann, wenn er sich wirklich zu einem Standard entwickelt, sprich, die Inhalte des KDSF auch nachgefragt werden und Eingang in die bestehende Berichtslegung finden. Nur damit kann das notwendige Kriterium des „Zwecks“ für die dazugehörige Verarbeitung von Daten erfüllt werden. Wenn sich jedoch keine Verwendungen für den KDSF oder die einzelnen Aspekte des KDSF ergeben, wird eine Verarbeitung der entsprechenden personenbezogenen Daten auf Seiten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen problematisch.

Bislang wurde die Verantwortung der datenabfragenden Instanzen für den nachhaltigen Erfolg des KDSF viel zu wenig thematisiert.

Damit wird deutlich, wie wichtig – aus einer übergeordneten Perspektive – die datenabfragenden Instanzen für den nachhaltigen Erfolg des KDSF sind. Bislang wurde ihre Verantwortung viel zu wenig thematisiert bzw. es haben sich viel zu wenige potenzielle Nachfragerinnen und Nachfrager von Informationen im Kerndatensatz-Format dazu entschieden, auf den KDSF umzustellen bzw. eine solche Umstellung zu prüfen. Dies lässt sich auch indirekt an der Inanspruchnahme des Helpdesk-Services ablesen: nur etwa fünf Prozent aller Anfragen stammen von datenabfragenden

Instanzen. Wenn also die datenabfragenden Organisationen – wie bspw. Ministerien oder öffentliche Fördergeber – ein Interesse an der Verbreitung und am Erfolg des Kerndatensatz Forschung haben, dann wäre es nur konsequent, bei der Anpassung ihrer eigenen Informationsanfragen an den Standard zu beginnen. Die zentrale Rolle der datenabfragenden Einrichtungen für die Etablierung des KDSF wurde auch in der jüngsten Stellungnahme des Wissenschaftsrats zur Einführung des Kerndatensatz Forschung vom Oktober 2020 unterstrichen – verbunden mit dem Appell, Datenabfragen zukünftig stärker KDSF-konform zu gestalten.

Der KDSF kann auf umfangreiche Erfahrungen zur Entwicklung, Dokumentation und Umsetzung eines Berichtsstandards zurückgreifen. Welche Hinweise und Ratschläge haben Sie abschließend für Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und UniKoN, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen?

Bei der Entwicklung des Kerndatensatz Forschung wurden unterschiedliche Prinzipien zugrunde gelegt, die dazu dienen sollten, die Passfähigkeit, Anwendbarkeit und Akzeptanz des Standards zu maximieren.

Zunächst sollte ein Standard entwickelt werden, der bestehende Berichtsansätze und -bedarfe auf der Grundlage vorhandener Daten standardisiert und – im Idealfall – keine neuen Berichtspflichten für die Forschungseinrichtungen schafft.

Mit einem Kern-Schale-Ansatz beim KDSF wird deutlich, dass – gemäß dem Prinzip der Datensparsamkeit – die Informationsbedarfe einrichtungsübergreifend priorisiert berücksichtigt werden. Das heißt auch, dass der Kerndatensatz Forschung in Einzelfällen möglicherweise nicht über die notwendige Tiefe oder einen Detailgrad verfügt, welche für einzelne Berichtsansätze oder spezifische Einrichtungen notwendig sind. In diesen Fällen können die Einrichtungen selbstverständlich individuelle Vertiefungen oder Erweiterungen vornehmen.

Es wurde ein Schwerpunkt auf die ausführliche Dokumentation und Visualisierung sowie eine weitgehende Transparenz des Verfahrens gelegt.

Ein weiterer Schwerpunkt lag bei der Entwicklung des Standards auf der Bereitstellung möglichst klarer Definitionen zu den Elementen und Klassifikationen des KDSF. Damit hebt sich der Kerndatensatz Forschung bereits von einer Reihe bestehender Berichtsverfahren für Hochschulen oder außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ab, die nur in eingeschränktem Maß auf Definitionskatalogen basieren. Dieser Aspekt wurde in der Monitoring-Befragung auch von einer Mehrzahl der Teilnehmenden als besonderes Charakteristikum des Kerndatensatz Forschung positiv hervorgehoben.

Um tatsächlich verschiedenste bestehende Informationsbedarfe und Berichtsanforderungen unterschiedlicher Typen von Forschungseinrichtungen in einem Standard vereinen zu können, waren im Entwicklungsprozess des KDSF Expertinnen und Experten, aber auch Praktikerinnen und Praktiker verschiedener Einrichtungen und Ebenen (Leitungsebene, operative Funktionen) vertreten.

Um die Diskussion und Entscheidungen auch im Rückblick nachvollziehbar zu machen, wurde dabei ein Schwerpunkt auf die ausführliche Dokumentation und Visualisierung sowie eine weitgehende Transparenz des Verfahrens gelegt. So enthalten die vorliegenden Spezifikationstabellen zum KDSF auch Auflistungen der Argumente, die für oder gegen einzelne Elemente und Definitionen sprechen. Diese Verfahrenstransparenz bringt aus rückblickender Sicht verschiedene Vorteile mit sich: Es lässt sich auf dieser Basis besser rekonstruieren, warum gewisse Entscheidungen getroffen wurden, wovon auch in besonderem Maß der Weiterentwicklungsprozess des KDSF profitieren wird.

Die graduelle Öffnung der Verfahren für einen immer größeren Kreis des Wissenschaftssystems bis hin zur interessierten Öffentlichkeit in Form einer Online-Konsultation waren ebenfalls wichtig – sowohl zur Bekanntmachung des Kerndatensatz Forschung als auch zur Generierung von Akzeptanz bei den Zielgruppen des KDSF: den informationsbereitstellenden Universitäten und Forschungseinrichtungen und den datenabfragenden Instanzen wie z. B. Zuwendungsgebern, Ministerien etc. Transparenz und offene Verfahren stellen aus dieser Erfahrung heraus wichtige Prinzipien dar, um einen freiwilligen Standard zu bewerben und in die Breite zu tragen.

Vielen Dank, Frau Biesenbender, für die Einblicke und wertvollen Hinweise!

Datenschutzrechtliche Aspekte bei der Verarbeitung von Daten über promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Philipp Siedenburg

Philipp Siedenburg ist stellvertretender Datenschutzbeauftragter im Rechtsamt der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Die Grundrechte auf informationelle Selbstbestimmung (vgl. Art. 1, 2 Grundgesetz) und auf den Schutz personenbezogener Daten (vgl. Art. 8 EU-Grundrechtecharta) verpflichten Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in Deutschland als unmittelbar geltendes Recht. Die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie weitere Rechtsvorschriften auf Ebene der Bundesländer (u. a. Landesdatenschutzgesetze, Landeshochschulgesetze, Verordnungen, Richtlinien etc.), aber auch Ordnungen und Satzungen auf Einrichtungsebene gestalten diese Grundrechte näher aus, indem sie die Verarbeitung von personenbezogenen Daten umfassend regeln und begrenzen.

Personenbezogene Daten

[bezeichnet] alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person [...] beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind [...] (vgl. Art. 4 Nr. 1 DSGVO).

UniKoN hat in Abstimmung mit dem Rechtsamt der Friedrich-Schiller-Universität Jena datenschutzrechtliche Fragen erörtert und beim UniKoN-Werkstattgespräch 2019 erste Ergebnisse präsentiert. Im Folgenden sollen einige Aspekte näher betrachtet werden, die es vorbehaltlich einer genaueren Prüfung der jeweiligen landes- und einrichtungsspezifischen Vorschriften auf dem Weg zu einer Erfassung promovierter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen gilt.

Personenbezogene Daten

Die DSGVO als von der Europäischen Union erlassener Rechtsakt normiert die Verarbeitung personenbezogener Daten europaweit einheitlich. Sie trat am 25. Mai 2016

in Kraft und wird seit dem 25. Mai 2018 vollzogen. Der sachliche Anwendungsbereich der DSGVO ist eröffnet bei der „Verarbeitung personenbezogener Daten“ (vgl. Art. 2 Abs. 1 DSGVO). Personenbezogene Daten umfassen nach der sehr weiten gesetzlichen Definition „alle Informationen, die sich auf eine [...] natürliche Person beziehen“ (vgl. Art. 4 Nr. 1 DSGVO; Infobox, S. 146). Beispiele für personenbezogene Daten sind:

- Name, Vorname
- Geburtsdatum, -ort
- Wohnanschrift
- Kontaktdaten
- Bankverbindung
- Staatsangehörigkeit
- Angaben zum Familienstand
- Angaben zu Kindern
- Angaben zu Beschäftigungsverhältnissen und Einkommen
- Angaben zu Vorstrafen
- Angaben zu politischen, religiösen und weiteren Einstellungen
- Gesundheitsdaten

Pseudonymisierung

[bezeichnet] die Verarbeitung personenbezogener Daten in einer Weise, dass die personenbezogenen Daten ohne Hinzuziehung zusätzlicher Informationen nicht mehr einer spezifischen betroffenen Person zugeordnet werden können, sofern diese zusätzlichen Informationen gesondert aufbewahrt werden und technischen und organisatorischen Maßnahmen unterliegen, die gewährleisten, dass die personenbezogenen Daten nicht einer identifizierten oder identifizierbaren natürlichen Person zugewiesen werden (vgl. Art. 4 Nr. 5 DSGVO)

Für Daten gemäß dieser Definition gelten alle Anforderungen der DSGVO, grundsätzlich ungeachtet ihres jeweiligen Schutzbedarfs. Aus der weiten gesetzlichen Definition ergibt sich zwangsläufig auch, dass „pseudonyme Daten“, also personenbezogene Daten, die nur mittels Zusatzinformationen einer natürlichen Person zugeordnet werden können, vom sachlichen Anwendungsbereich der DSGVO erfasst werden (vgl. Infobox, S. 147). Der Anwendungsbereich wird erst dann verlassen, wenn eine Information den Rückschluss auf eine natürliche Person überhaupt nicht oder nur unter unverhältnismäßigem Einsatz von zeitlichen und finanziellen Ressourcen zulässt – in diesem Fall spricht man von „anonymen Daten“. Eine Verarbeitung anonymer Daten ist stets zulässig bzw. sie unterfällt nicht den Anforderungen der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Zu beachten ist aber, dass

anonyme Daten oft auf Grundlage einer Datenbasis personenbezogener, ggf. pseudonymer Daten, gebildet und errechnet werden. Diese Erhebung muss rechtmäßig und unter Einhaltung der Betroffenenrechte erfolgen.

Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur rechtmäßig, wenn sie auf einen gesetzlichen Erlaubnistatbestand oder auf eine datenschutzrechtliche Einwilligung gestützt werden kann (vgl. Art. 5 Abs. 1, 6 Abs. 1 DSGVO).

Anders als die Promovierendenerfassung, die nach der Änderung des Hochschulstatistikgesetzes auf klare gesetzliche Erlaubnistatbestände bauen kann, sucht man eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten speziell über promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zunächst vergeblich.

Jede Verarbeitung personenbezogener Daten bedarf einer Rechtfertigung – gesetzliche Erlaubnistatbestände oder Einwilligung.

Die Landeshochschulgesetze weisen in der Regel keine spezifische Rechtfertigung für die Verarbeitung von Daten über Postdocs auf. Daher kommen für die Rechtfertigung der Datenverarbeitung nur die allgemeinen Aufgaben- und Befugnisnormen der jeweiligen Hochschulgesetze in Betracht. So enthalten Landeshochschulgesetze regelmäßig Vorschriften, nach denen etwa folgende Bereiche zu den Aufgaben der Hochschulen gehören:

- Förderung/Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Qualitätsmanagement/-sicherung
- Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung
- Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen
- Information der Öffentlichkeit

Die Datenverarbeitung ist nach der DSGVO u.a. dann zulässig, wenn und soweit sie für die Erfüllung gesetzlicher Aufgaben „erforderlich“ ist (vgl. Art. 6 Abs. 1 lit. e) DSGVO). Die Erforderlichkeit für die Aufgabenerfüllung ist im Rahmen einer umfassenden Abwägung aller widerstreitenden Interessen zu beurteilen: Das Interesse der Hochschule an der Verarbeitung personenbezogener Daten promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist ins Verhältnis zu setzen zur Schwere des Eingriffs in deren Grundrechte auf informationelle Selbstbestimmung und auf den Schutz der personenbezogenen Daten (S. 149). Wegen der Weite der Aufgabenbeschreibung ist indes besondere Vorsicht geboten: Keinesfalls darf die Verarbeitung sensibler Datenkategorien wie Familienstand, Angaben zu Kindern oder gar Gesund-

heitsdaten leichtfertig als für die Aufgabenerfüllung erforderlich angesehen werden! Vielmehr ist stets zu prüfen, ob der Verarbeitungszweck bzw. das Interesse der Hochschule an der Datenverarbeitung hinreichend gewichtig ist, den Eingriff zu rechtfertigen. Dieser Verarbeitungszweck muss stets als solcher legitim sowie hinreichend bestimmt und im Vorhinein festgelegt sein.

Jede Verarbeitung personenbezogener Daten muss einem legitimen, im Vorhinein eindeutig festgelegten Verarbeitungszweck dienen.



Abb. 13: Überlegungen zur Rechtmäßigkeit einer Verarbeitung von Daten Promovierter an Hochschulen (eigene Darstellung)

Eine Auswahl möglicher Verarbeitungszwecke in Form von Informationsbedarfen wurde in Kapitel 2 (S. 15) dieser Publikation vorgestellt. Der Verarbeitungszweck muss zudem in transparenter Form festgehalten und den Betroffenen vorab kommuniziert werden. In einigen Landeshochschulgesetzen finden sich zudem Regelungen, die eine Mitwirkungspflicht von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschulen bei der Bereitstellung personenbezogener Daten regeln, die für die Erfüllung von Hochschulaufgaben notwendig sind. Somit können für diese Personengruppen die durchzuführenden Befragungen im Einzelfall obligatorisch sein. Wenn und soweit das jeweilige Landeshochschulgesetz eine solche Mitwirkungspflicht vorsieht, kann es sich empfehlen, betreffenden Gruppen (bspw. externen Habilitierende und Dozentinnen und Dozenten) den Angehörigenstatus vorübergehend zu verleihen.

Die Alternative zur Rechtfertigung von Datenverarbeitungen durch gesetzliche Erlaubnistatbestände ist die datenschutzrechtliche Einwilligung (vgl. Art. 6 Abs. 1 lit. a), Art. 7 DSGVO). Es ist prinzipiell möglich, eine Datenverarbeitung auf eine Einwilligung zu stützen, auch und gerade wenn sie nicht in dem beschriebenen Sinne „erforderlich“ für die gesetzliche Aufgabenerfüllung ist. Zu beachten ist aber, dass die Einwilligung der betroffenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht von der Bindung und Begrenzung der Datenverarbeitung an und durch einen im Vorhinein bestimmten Zweck befreit. Weiterhin ist die Einwilligung stets widerruflich, stellt also erhebliche Anforderungen an ihre Dokumentation und Verwaltung. Damit ist sie oft nur vermeintlich der sicherere Weg.

Betroffenenrechte

Neben der Pflicht, die Daten nur auf gesetzlicher Grundlage oder bei Vorliegen einer Einwilligung der Betroffenen zu verarbeiten, treffen die Verantwortlichen nach der DSGVO zahlreiche weitere Verpflichtungen. Eine in der Praxis bedeutsame bzw. aufwendige Pflicht ist die zur Erfüllung der Betroffenenrechte (vgl. Art. 12 ff. DSGVO). Hierzu gehört die Informationspflicht, wonach Verantwortliche die Betroffenen über die Datenverarbeitung in einfacher und klarer Sprache im Vorfeld informieren müssen. Gefordert sind u. a. Angaben zum Zweck der Datenverarbeitung, zu Datenübermittlungen, zur Speicherdauer, zu weiteren Betroffenenrechten und gegebenenfalls zu den Rechten im Zusammenhang mit einer Einwilligung. Für die Einwilligung ist die Informiertheit der Betroffenen zudem Wirksamkeits- bzw. Rechtmäßigkeitsvoraussetzung.

Darüber hinaus haben Betroffene nach der DSGVO unter den im Gesetz genannten Voraussetzungen folgende Rechte:

- Auskunftsrecht und Recht auf Kopie
- Recht auf Berichtigung
- Recht auf Löschung („Recht auf Vergessenwerden“)
- Recht auf Einschränkung der Verarbeitung
- Recht auf Datenübertragbarkeit
- Widerspruchsrecht
- Recht auf Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde

Datensicherheit

Zu den weiteren Verpflichtungen der Verantwortlichen gehört auch die Beachtung der Datensicherheit. Nach der DSGVO ist bei der Datenverarbeitung „ein dem Risiko für die Rechte und Freiheiten angemessenes Schutzniveau“ für die jeweiligen Daten zu

gewährleisten (vgl. Art. 24, 32 DSGVO). Dabei kann und sollte nach dem sog. risiko-basierten Ansatz ein dynamisches Konzept verfolgt werden. Es gilt: „Je sensibler die Daten, desto höher das Schutzniveau“. Zur Herstellung eines angemessenen Schutzniveaus sind daher technische und organisatorische Maßnahmen der Datensicherheit zu ergreifen. Hierzu gehören u. a.:

- Pseudonymisierung personenbezogener Daten
- Verschlüsselung von Daten
- Zugriffskontrolle und -protokollierung durch ein dokumentiertes Rollen-/Berechtigungskonzept
- Trennung von Daten unterschiedlicher Zwecke
- Kontrolle über die Weitergabe von Daten
- regelmäßige Sicherung von Daten (Backup)
- Administrationskontrolle

Diese und weitere Maßnahmen zielen darauf ab, die Vertraulichkeit (Geheimhaltung vor unberechtigtem und unbefugtem Zugriff), die Integrität (Korrektheit, Güte und Verlässlichkeit der Daten, Schutz vor Manipulation) und Verfügbarkeit (Vorkehrungen gegen Ausfall und Datenverlust) von personenbezogenen Daten bei der Verarbeitung zu gewährleisten. Wegen der sog. Rechenschaftspflicht der Verantwortlichen, Datenschutzkonformität nachweisen zu können (vgl. Art. 5 Abs. 2 DSGVO), sollten alle Bemühungen um die Datensicherheit dokumentiert werden.

Datenschutz in der Praxis

In der Praxis stellt sich immer wieder die schwierige Frage, wie die genannten juristischen und technischen Anforderungen konkret umzusetzen sind. Auf diese Frage können naturgemäß keine eindeutigen Antworten gegeben werden. Generell lässt sich zum Vorgehen aber Folgendes sagen:

Es empfiehlt sich stets schon in der Planungsphase von Geschäftsprozessen, bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, alle für den Datenschutz und die Informationssicherheit zuständigen Ansprechpersonen einzubeziehen. Für die Beratung in Datenschutzfragen ist stets die bzw. der Datenschutzbeauftragte zuständig, deren bzw. dessen gesetzliche Aufgabe es ist, in datenschutzrechtlichen Fragen zu beraten und die Einhaltung des Datenschutzes zu kontrollieren sowie Mitarbeitende zum Thema Datenschutz zu sensibilisieren. Auch wenn die gesetzgebende Instanz die Benennung einer bzw. eines Informationssicherheitsbeauftragten nicht vorschreibt, werden sich beim Rechenzentrum bzw. IT-Service der jeweiligen Hochschule in aller Regel Personen finden, in deren Aufgabenbereich die Datensicherheit fällt. Zu beachten ist außerdem, dass bei Einführung und Änderung von Datenver-

arbeitsprozessen unter Nutzung von technischen Maßnahmen auch der Personalrat zu beteiligen ist.

Entscheidende Bedeutung kommt weiterhin dem datenschutzrechtlichen Grundsatz der Transparenz zu. Dies gilt nicht nur gegenüber Betroffenen, denen wie beschrieben in stets nachvollziehbarer Weise darzulegen ist, zu welchem Zweck und in welcher Weise ihre Daten verarbeitet werden. Vielmehr sind auch intern Prozesse möglichst weitgehend in Bezug auf Zuständigkeiten, eingesetzte IT-Systeme und den verfolgten Zweck zu klären. Auf diese Weise kann man über die Erfüllung datenschutzrechtlicher Anforderungen einen organisatorischen Mehrwert erzielen.

Schließlich ist zu sagen, dass datenschutzrechtliche Anforderungen häufig schon mit dem „gesunden Menschenverstand“ erkannt und umgesetzt werden können. Daher ist es in der Praxis nicht selten, dass bei der Durchführung von Datenverarbeitungen auch ohne Kenntnis der rechtlichen Grundlagen Lösungen gefunden wurden, mit denen jedenfalls die wichtigsten datenschutzrechtlichen Pflichten bereits erfüllt sind. In diesem Fall reicht es, die bestehende Praxis zu dokumentieren, um vollständige Rechtskonformität herzustellen.

Kapitel 5: Zusammenfassung und Ausblick

Die vorliegende Publikation gibt einen Einblick in aktuelle Entwicklungen und den Stand zu Informationsbedarfen, Angeboten, Strukturen und der Informationslage an deutschen Hochschulen sowie an einigen außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit dem Fokus auf die Förderung promovierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Der Inhalt des Bandes gewinnt insbesondere durch Gastbeiträge aus ausgewählten Einrichtungen sowie der Hochschulforschung an Aktualität und zeigt die Signifikanz des Themas. Es wird deutlich, dass für viele Einrichtungen entsprechende Themenfelder zunehmend auf die Agenda rücken und eine große Vielfalt vorherrscht – sowohl in Bezug auf Zielstellungen und Bedarfe als auch auf geschaffene Strukturen und zu betrachtende Teilgruppen. Konzepte zur Schaffung, Erweiterung und Verbesserung der Informations- und Datenlage werden dabei sowohl durch externe Anlässe wie das Tenure Track-Programm und Berichtsanfragen als auch durch spezifische eigene Bedarfe der Einrichtungen initiiert.

Die Einrichtungen können von einem Austausch zu bestehenden Konzepten, aber auch von Ergebnissen aus der Hochschulforschung profitieren, um so bspw. Anregungen zur Verbesserung der eigenen Herangehensweise zu entwickeln, Argumente zu schärfen und Best Practice-Beispiele zur Legitimation innerhalb der eigenen Strukturen zu sammeln. Im abschließenden Gastbeitrag plädiert Linda Jauch von der *Hamburg Research Academy* für eine intensive Auseinandersetzung und einen gemeinsamen Austausch deutscher Universitäten zur Struktur- und Personalentwicklung im Postdoc-Bereich und motiviert den Arbeitsauftrag der gleichnamigen UniWiND-Arbeitsgruppe. Beschlossen wird diese Publikation mit einer grundlegenden Zusammenfassung zentraler Befunde dieser Publikation.

Für planbarere wissenschaftliche Karrierewege nach der Promotion

Linda Jauch

Linda Jauch ist Referentin für Postdocs und Juniorprofessuren an der Hamburg Research Academy und koordiniert die UniWiND-AG „Postdocs an deutschen Universitäten: Struktur- und Personalentwicklung“.

UniWiND-AG Postdocs an deutschen Universitäten: Struktur- und Personalentwicklung

- Für die bestmögliche Unterstützung dieser entscheidenden Karrierephase, eine **Professionalisierung der Arbeitsbedingungen und Angebote** und ggf. auch für eine bessere **Vergleichbarkeit** und eine Identifikation von **Qualitätskriterien**, sind die Ziele dieser **Arbeitsgruppe**:
- die vielfältigen strukturellen Rahmenbedingungen von Postdocs an deutschen Universitäten aufzuzeigen,
- Best Practices für die Verankerung von Postdoc-Stellen darzulegen und
- Empfehlungen für konkrete Angebote zu konzipieren, mit denen Graduierteneinrichtungen Postdocs fördern, exzellente Postdocs früh identifizieren und Karrieren gezielter unterstützen können.
- Koordination: Dr. Linda Jauch und Dr. Sandra Barth (Universität Hamburg)
- Webseite: www.uniwind.org/aktivitaeten/struktur-und-personalentwicklung-postdocs

Nachdem die Aufmerksamkeit in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Vergangenheit maßgeblich auf die Promovierenden gerichtet war, wird mittlerweile immer mehr auch die kleinere und schwerer zu fassende Gruppe der sogenannten Postdocs betrachtet. Umriss der Begriff Postdoc früher die etwa zweijährige Phase nach der Promotion, die zur Orientierung für weitere Forschungsschwerpunkte und die folgende Karriere diente, gerne verbunden mit einem Auslandsaufenthalt, so wird er heute im deutschsprachigen Raum oft für eine heterogene Gruppe in der Wissenschaft nach Abschluss der Promotion verwendet (Kap. 3.1, S. 36). Besondere Impulse hat der Begriff dabei aus dem Ausland erhalten. Während die National Postdoctoral Association in den USA eine Definition nutzt, die den Aus- und Weiterbildungscharakter der Postdoc-Phase betont (NPA 2021), steht im europäischen Kontext die Erlangung von Unabhängigkeit im Vordergrund. Im

Europäischen Forschungsrahmenwerk werden anhand des Maßes an Unabhängigkeit und Anerkennung vier Karrierephasen (R1–R4) vom Beginn der Promotion bis zur Lebenszeitprofessur unterschieden (European Commission 2011). Die Postdoc-Phase entspricht überwiegend der Karrierephase R2 (Experienced Researchers) der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die noch nicht völlig unabhängig sind, während diese, die bereits ein gewisses Maß an Unabhängigkeit entwickelt haben, am Beginn von Phase R3 (Recognized Researchers) stehen. Diese Profile sind sehr breit gefasst und haben den Anspruch, für alle Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu gelten, unabhängig davon, ob sie im akademischen, privaten oder öffentlichen Sektor arbeiten. Eine generische Beschreibung der Phasen und der zugrundeliegenden Kompetenzen soll einerseits eine Zuordnung ermöglichen und gleichzeitig die Mobilität zwischen Sektoren erleichtern.

Profile sind sehr breit gefasst und haben den Anspruch, für alle Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu gelten, unabhängig davon, ob sie im akademischen, privaten oder öffentlichen Sektor arbeiten.

Für Deutschland stellt sich dabei das Problem, dass sich Forschende ein bis zwei Jahre nach ihrer Promotion mit anderen Fragestellungen konfrontiert sehen, als Habilitierende kurz vor Erlangen der Lehrbefugnis. Noch komplexer wird die Situation in Deutschland selbstredend durch die sehr unterschiedlichen Karrierewege in den verschiedenen Fächern und an den verschiedenen Hochschulen. Während sich Karrierewege wie die Juniorprofessur in einigen Fachrichtungen durchsetzen, ist in anderen die Habilitationsschrift, das zweite Buch, noch der wichtigste Schritt zur Lebenszeitprofessur. Und während einige Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in ihren Personalkonzepten dezidiert die vier Karrierephasen R1 bis R4 anwenden, gibt es an anderen hierzu selbst innerhalb einzelner Institute keine einheitliche Linie.

Damit zeigen sich ähnliche Probleme wie vor einigen Jahren noch in der Promotionsphase. Auch hier wurde 2005 mit den Salzburg Principles versucht, europaweit einheitliche Standards anzuschieben, auch hier gab es an deutschen Hochschulen keine einheitliche Linie dazu (EUA 2005, 2010). Gleichzeitig haben die Promotionsbedingungen in den letzten 15 Jahren viel Aufmerksamkeit von Universitäten, Drittmittelgebern und der Politik erfahren und viele Rahmenbedingungen konnten nachhaltig verbessert werden. Auch für die Postdoc-Phase gab es mit dem noch jungen Tenure Track-Programm einen entscheidenden Impuls und ich möchte hier argumentieren, dass es davon noch viel mehr braucht, auch wenn die deutsche Postdoc-Phase im Gegensatz zu einer Promotion mit einem Anfang und meist auch einem Ende (ob dies mit der Verteidigung oder der Urkundenübergabe erreicht wird sei hier zweitrangig), viel unklarer in ihren Rahmenbedingungen ist.

In Deutschland vor allem kennzeichnend für die Phase zwischen Promotion und Professur sind die kaum planbaren Karrierewege, die sich u. a. in der oben genannten Heterogenität begründen. Erschwerend kommt hinzu, dass eine Entscheidung, ob ein Verbleib in der Wissenschaft langfristig erfolgen kann, in Deutschland meist erst sehr spät fällt – mit der Berufung auf eine Lebenszeitprofessur oder dem Erreichen einer unbefristeten Anstellung im sogenannten Mittelbau. Das Tenure Track-Programm des Bundes hat 2017 hier einen neuen Impuls gegeben, um zumindest Tenure Track als planbareren Karriereweg an deutschen Hochschulen zu etablieren. Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in einer früheren Karrierephase als bisher soll, nach einer erfolgreichen Bewährungsphase und einer positiven Zwischenevaluation, der unmittelbare Übergang in eine Lebenszeitprofessur ermöglicht werden. Wichtig ist auch, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einem jungen akademischen Alter auf Grundlage ihres wissenschaftlichen Potenzials die Tenure Track-Stelle erhalten sollen. Damit wurde das Programm auch zu einem strukturellen Reformprojekt für einen wissenschaftlichen Karriereweg nach der Promotion, der transparentere und planbarere Verfahren ermöglicht, bestehende Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs erweitert und einen international bekannten wissenschaftlichen Karriereweg auch in Deutschland etabliert.

Mit der Ausschreibung des Tenure Track-Programms war immer wieder von einem Kulturwandel zu lesen. Zu diesem gehört die Weiterentwicklung der Personalstruktur des wissenschaftlichen Personals an der gesamten Universität, genauso wie das Ermöglichen und Aufzeigen weiterer Karrierewege – sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft. Daher ist es höchst erfreulich, dass wir mittlerweile auf verschiedenen Arbeitsebenen immer wieder über Postdocs sprechen, dass wir versuchen, eine Definition für diese so heterogene Gruppe zu finden und auch darüber nachdenken, wie wir sie, auf Seiten des Wissenschaftsmanagements, bestmöglich unterstützen können. Gleichzeitig scheint es aber auch notwendig, einmal auszuführen, warum die Definition und Analyse der Zusammensetzung dieser Gruppe so dringend notwendig ist.

Gerade für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler wäre es [...] sinnvoll, [...] klare Strukturen für die anderen wissenschaftlichen Karrierewege zu etablieren.

Das Tenure Track-Programm hat einen Impuls in das Wissenschaftssystem gegeben, einen weiteren, bundesweit vergleichbaren Karriereweg zur Professur weiter auszubauen. Dies war ein wichtiger und richtiger Schritt. Gerade für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler wäre es aber auch sinnvoll, ähnlich klare Strukturen für die anderen wissenschaftlichen Karrierewege zu etablieren. Zurzeit

scheint es nicht nur in jedem Bundesland, sondern auch zwischen den Hochschulen eines einzigen Bundeslandes diverse Merkmale bei der Definition und Ausgestaltung von Stellen für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu geben. Offene Fragen gibt es viele: Was (und vor allem wer) ist eigentlich eine wissenschaftliche Mitarbeiterin oder ein wissenschaftlicher Mitarbeiter? Wie fügen sich hier außerdem Programme ein, die einzelne Universitäten selbst geschaffen haben, um herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu fördern? Wie definiert sich z. B. eine Nachwuchsgruppe (vor allem dann, wenn sie nicht durch ein etabliertes Programm gefördert wird, wie z. B. das Emmy-Noether-Programm der DFG)? Natürlich geht es hier auch um Ressourcenfragen – wer hat Anspruch auf ein Büro oder auch nur einen Bibliothekszugang? In einer Beratung einer Nachwuchswissenschaftlerin ergab sich kürzlich das Problem, dass sie ein Habilitationsstipendium erhalten hatte. So erfreulich diese monetäre Zuwendung für die einzelne Wissenschaftlerin war, umso deutlicher zeigt sich dann das Problem der fehlenden formalen universitären Anbindung und dem damit fehlenden Zugang zu Ressourcen. Man mag dies als kuriose Einzelschicksal abtun, aber hier zeigt sich exemplarisch, wie notwendig es ist, Postdocs besser „zu kategorisieren“ und damit auch besser zu unterstützen.

Mit der fehlenden Struktur von Stellen nach der Promotion fehlt es auch an vergleichbaren Qualitätsmarkern. Was macht eine erfolgreiche erste oder zweite Postdoc-Phase (je nach Stellenkategorie) aus? Wann erfolgt der Übergang von Phase R2 in Phase R3? Wie sieht der geforderte „Level of Independence“, der diese Phasen unterscheiden soll, in der Praxis aus? Und sollten diese Definitionen nicht auch bundesweit (sowie natürlich auch je nach Fach) vergleichbar sein? Diesen Fragen fehlt zumeist die grundsätzliche Klärung und damit tapfen oft auch viele Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler „im Dunkeln“, wenn es um die Planung ihrer Karrierewege nach der Promotion geht. Aus verständlichen Gründen bewerben sie sich oft auf alle irgendwie passenden Stellen und Stipendien – dabei ist es zunächst meist nebensächlich, ob die Stellenkategorie (z. B. eine Stelle mit hohem Lehrdeputat oder als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter in einem Forschungsprojekt) sie wirklich an ihr persönliches Karriereziel bringt. Bleibt, je nach Karriereziel, z. B. genug Zeit für eigene Forschung, für Publikationen, für Netzwerken oder das Einwerben von Drittmitteln? Und grundsätzlich: Entspricht das Karriereziel auch dem, was die bzw. der Vorgesetzte mit der Stelle im Sinn hat?

Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler stellen sich nach der erfolgreichen Promotion ganz entscheidende Fragen der persönlichen Zukunft. Wie lange sollte der wissenschaftliche Karriereweg verfolgt werden? Wo erhält man eine objektive Einschätzung zu den eigenen Möglichkeiten in der Wissenschaft? Und wann wird es evtl. auch einfach etwas spät, sich für Wege außerhalb der Wissen-

schaft erfolgreich zu empfehlen? Hinzu kommen natürlich auch Fragen der Chancengerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in dieser, oft auch privat, prägenden Lebensphase.

Hochschulen [...] würden von hochqualifizierten und motivierten Mitarbeitenden profitieren, die sich bewusst für einen bestimmten Karriereweg entschieden haben.

Die Transparenz des Karriereweges Tenure Track-Professur, die das Bundesprogramm angestoßen hat, wäre sicherlich auch für die weiteren wissenschaftlichen Karrierewege ein großer Gewinn. Sowohl Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler als auch Hochschulen könnten sich frühzeitig „füreinander“ entscheiden. Herausragende junge Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler hätten die Auswahl zwischen mehreren, transparenten Karrierewegen, von denen sie die jeweiligen Voraussetzungen und Auswahlkriterien nachvollziehen könnten und bei denen qualitätsgeleitete Verfahren über eine Zukunft in der Wissenschaft frühzeitig eine Richtungsentscheidung geben könnten. Hochschulen, auf der anderen Seite, würden von hochqualifizierten und motivierten Mitarbeitenden profitieren, die sich bewusst für einen bestimmten Karriereweg entschieden haben. Die Stellen für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wären darüber hinaus auch international höchst attraktiv und anschlussfähig. Gleichzeitig könnten einzelne Bereiche der Hochschulen enorm profitieren, etwa durch die Konkretisierung von Stellen, die v. a. in der Lehre oder in der Koordination von Forschungsprojekten angesiedelt sind und entsprechende „Expertinnen und Experten“ anziehen würden.

In den letzten Jahren hat sich sehr viel in der Standardisierung und dem Qualitätsmanagement von Promotionsbedingungen in Deutschland getan (z. B. durch die breite Einführung von Betreuungsvereinbarungen). Das Tenure Track-Programm hat versucht, eine Möglichkeit zum „letzten Schritt“ auf eine Lebenszeitprofessur zu standardisieren. Es erscheint nur konsequent, dass nun „die Phase dazwischen“ mehr Aufmerksamkeit verdient. Bundeseinheitliche Rahmenbedingungen, die dennoch die dringend benötigte Flexibilität dieser Karrierephase erhalten und die Heterogenität der Fächer abbilden, aber gleichzeitig planbarere Karrieren ermöglichen, wären ein sehr erfreulicher Schritt ganz im Sinne des sogenannten Kulturwandels.

Erkenntnisse, Hinweise und Argumente dieser Publikation

Karoline Oelsner, Sarah Boelter und Jens Brauer

Die Beiträge der Publikation verweisen auf die Notwendigkeit, sich dem Thema auf unterschiedlichen Ebenen zu nähern. Zielstellungen und Bedarfe müssen klar benannt, präzise Definitionen zur Identifikation relevanter Teilgruppen erarbeitet, vorhandene Daten analysiert und unter Umständen zusätzlich zu erhebende Informationen spezifiziert werden. Einen Überblick über **Erkenntnisse, Hinweise und Argumente** der vorangegangenen Kapitel liefern die folgenden Punkte:

Ziele und Informationsbedarfe

Es gibt eine wachsende gesellschaftliche Wissensgrundlage über Promovierte durch bundesweite Befragungen und Projekte der Hochschulforschung. Gleichzeitig ist das Wissen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen über die eigenen Promovierten oftmals nicht umfassend genug. An einzelnen Einrichtungen werden bereits Ansätze und Wege für eine bessere Informationsgrundlage geschaffen.

Informationsbedarfe sind vielschichtig. Informationen über Personen helfen bei Aufgaben der Verwaltung und Sachbearbeitung, aber auch bei Auswahl und Ausgestaltung individueller Qualifizierungs- und Beratungsangebote. Aggregierte Daten erfüllen ein breites Spektrum von Aufgaben und können als Grundlage für die strategische Personal- und Organisationsentwicklung, zur Konzeption von Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch zur Ressourcenplanung genutzt werden. Die Evaluation von Maßnahmen und Strukturen oder das Monitoring von Ziel- und Leistungsvereinbarungen gehören u. a. zu Aufgaben des Qualitätsmanagements.

Zur Schaffung einer bedarfsgerechten Informationsgrundlage über die eigenen Promovierten ist es notwendig, Zwecke zu benennen und Ziele zu formulieren.

Definitionen und Gruppen Promovierter

Einrichtungen haben über die Schaffung von Strukturen, Programmen und Angeboten zur Qualifizierung Promovierter diverse Teilgruppen identifiziert und in der Regel für ihre Einrichtung passende Definitionen gefunden. Die Einrichtungen haben im Zuge dessen meist eine klare Vorstellung der zu qualifizierenden Promovierten entwickelt.

Einheitliche bereichsübergreifende Definitionen entsprechend der etablierten Phasenmodelle und Karriereoptionen von Promovierten sind entscheidend für eine eindeutige Identifizierung von Qualifizierungsbedarfen.

Das Spektrum der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Einrichtungen umfasst verschiedene Zielgruppen. Es reicht von klassischen, aus dem angelsächsischen Wissenschaftssystem bekannten, Postdoc-Stellen über Nachwuchsgruppenleitungen bis hin zu Junior- oder Tenure Track-Professuren (an den Hochschulen), von befristet bis zu unbefristet Beschäftigten, über Haushalts- und Drittmittelbeschäftigte bis hin zu Stipendiatinnen und Stipendiaten.

Promovierte Beschäftigte mit entfristeten Dauerstellen, die vornehmlich keine Qualifizierung hin zu einer Professur anstreben und nicht zur Einrichtung gehörende (Sonder-)Gruppen wie bspw. Gäste oder Stipendiatinnen und Stipendiaten, werden dabei häufig randständig betrachtet. Vorstellungen über ihre Anzahl oder tatsächlichen Qualifizierungsbedarfe sind eher vage.

Angebote und Strukturen

Diverse Strukturen zur bedarfsgerechten Förderung von Promovierten entsprechend ihrer Qualifizierungsphase wurden an den Einrichtungen geschaffen, zum Teil auch einrichtungsübergreifend. Die Strukturen sind dabei sehr vielfältig und weisen Angebote meist für verschiedene Phasen der Qualifizierung aus.

Häufig existieren Angebote für Postdocs zur Orientierung und daneben Angebote für Personengruppen mit habilitationsäquivalenten Leistungen wie Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter, Juniorprofessorinnen und -professoren, Tenure Track-Professorinnen und -Professoren, die sich auf den Übergang zur Professur vorbereiten.

Informationslage

Die Ermittlung der Anzahl der Promovierten ohne klare Gruppenabgrenzungen und -definitionen ist schwierig, wodurch aktuelle Bezifferungen u.U. Schätzwerte darstellen könnten und nur eine begrenzte Aussagekraft haben. Aufgrund gesetzlicher Berichtspflichten und weiterer typischer Berichtsanfragen, die an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gerichtet werden, liegen bereits Daten über Promovierte vor. Bestehende Berichtsanlässe und -bedarfe sollten aufgegriffen werden, um die Qualität und Aussagekraft der Daten zu verbessern.

Eine stete Abwägung, inwieweit Daten aktuell, präzise und zweckmäßig sind oder es andere Möglichkeiten des Erkenntnisgewinns gibt, ist notwendig. Hierbei ist die Zusammenarbeit und Abstimmung mit weiteren Organisationseinheiten der eignen Einrichtung (u. a. Leitungsebene, Graduierteneinrichtungen, Personalcontrolling und -entwicklung und IT-Service) besonders wichtig.

Hochschulen verfolgen unterschiedliche Ansätze zur Verbesserung der Datenlage über Promovierte. Diese reichen von der Evaluation von Qualifizierungsangeboten, punktuellen oder wiederkehrenden Befragungen zu soziodemographischen Angaben der Promovierten bis hin zu kontinuierlichen Monitorkonzepten, die auf eine umfassende Registrierung Promovierter an den Einrichtungen zielen.

Datenschutz

Bei der Erhebung, Verarbeitung und Weitergabe personenbezogener Daten muss die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) beachtet werden. Weitere rechtliche Voraussetzungen und Einschränkungen können von Bundesland zu Bundesland sowie zwischen Einrichtungen desselben Bundeslandes variieren.

Frühzeitiges Einbeziehen aller relevanten Anspruchsgruppen, insbesondere der beauftragten Personen für Datenschutz und Informationssicherheit, aber auch des Personal- oder Betriebsrates, ist notwendig.

Diese Punkte fassen die Erkenntnisse zu den behandelten Themen zusammen. Darüber hinaus wurde wiederholt eine Reihe von **Wünschen und Forderungen** in den Gastbeiträgen formuliert. Eine Auswahl dieser ist in der folgenden Infobox festgehalten.

Wünsche und Forderungen

Eine Identifikation und Erarbeitung von **konsensfähigen und klar operationalisierbaren Definitionen** durch die Involvierung verschiedener Beteiligter der Forschungseinrichtungen und des Wissenschaftssystems sollte initiiert werden.

Eine **Positionierung von hochschulpolitischen Beteiligten** zum Thema ist notwendig.

Die **Kompetenzen zur Umsetzung** von Erfassungs- und Erhebungslösungen sollen an den Einrichtungen liegen. **Freiräume** für eigene Konzepte müssen erhalten bleiben.

Daten und Zahlen müssen in **Abstimmung mit den Einrichtungen** kontextualisiert, interpretiert und bewertet werden.

Diese Publikation soll interessierten Akteurinnen und Akteuren der Graduiertenförderung, der Personalentwicklung, des Berichtswesens und des Controllings an den Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen, die beginnen, Promovierte stärker in den Fokus zu rücken, helfen, einen Überblick über aktuelle Fragestellungen

und Entwicklungen zu gewinnen. Gleichzeitig können diejenigen, die bereits erste Erfahrungen gesammelt haben, weitere Anregungen und Hilfestellungen erhalten. Die hier zusammengetragenen Sichtweisen und Erkenntnisse sind eher als aktueller Stand denn als abschließende Betrachtung zu verstehen.

Es ist zu erwarten, dass die behandelten Fragestellungen weiter an Relevanz für Hochschulen und Forschungseinrichtungen gewinnen werden. UniKoN möchte einen Diskurs über die hier veröffentlichten Inhalte anregen und diesen auch weiterhin zwischen den Einrichtungen, der Hochschulforschung und Politik moderieren. Die vorliegende Publikation hat sein Ziel erfüllt, wenn sie als Ausgangspunkt für weitere Entwicklungen dient und zu einem fruchtbaren Austausch beitragen kann.

Anmerkungen

- 1 https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/_inhalt.html
- 2 https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html
- 3 https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html
- 4 https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Forschung-Entwicklung/_inhalt.html
- 5 Diese weite Definition des Postdoc-Begriffs wird u. a. von der UniWiND-Arbeitsgruppe „Qualifizierung in der Postdoc-Phase“ vorgestellt und begründet (Kauhaus und Hochheim 2017). Für die Erfassung ist die weite Definition im Sinne eines „Screening-Ansatzes“ sinnvoll: Sie lässt es zu, im ersten Schritt alle Promovierten der jeweiligen Hochschule zu identifizieren. Im nächsten Schritt kann eine bedürfnisgerechte (von Seiten der Promovierten gesehen) bzw. eine maßnahmen- oder themenspezifische (von Seiten der Hochschule gedacht) Gruppeneinteilung vorgenommen werden.
- 6 Der Status als TUD Young Investigator wird an unabhängige Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter der TUD und aus DRESDEN-concept-Partnereinrichtungen auf Antrag vom Rektorat im Einvernehmen mit der jeweiligen Fakultät temporär vergeben. Voraussetzungen sind die Leitung einer Forschungsgruppe mit eigener Budget- und Personalverantwortung sowie habilitationsäquivalente Leistungen. TUD Young Investigators haben das Recht, als Gutachterin bzw. Gutachter und Prüferin bzw. Prüfer in Promotionsverfahren zu fungieren, sich an der Lehre zu beteiligen und im öffentlichen Teil der Fakultätsratssitzungen als Gast teilzunehmen. Die GA bietet den TUD Young Investigators das spezifisch auf sie zugeschnittene Qualifikationsangebot „Fast Forward“, u. a. zur Promotionsbetreuung oder für die Teilnahme an Berufungsverfahren.
- 7 Die GA der TUD wird im Rahmen der Exzellenzstrategie von Bund und Ländern vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Freistaat Sachsen gefördert. Das gemeinsame Postdoc Center wird mit Unterstützung aus Mitteln des Impuls- und Vernetzungsfonds des BMBF und der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V. aufgebaut.
- 8 Auch Postdoktorandinnen und -doktoranden des Helmholtz-Zentrums Dresden-Rossendorf (HZDR) können GA-Mitglieder werden, Grundlage hierfür ist die Etablierung des gemeinsamen Postdoc Centers unter dem Dach der GA.
- 9 Assoziierten Postdoc-Mitgliedern steht das komplette Angebot der GA offen, lediglich für die GA-eigenen Fördermittel sind sie nicht antragsberechtigt.
- 10 Das KHYS Postdoc Office wird durch den Impuls- und Vernetzungsfonds der Helmholtz-Gemeinschaft gefördert.
- 11 YIG Prep Pro wird von den Dienstleistungseinheiten Personalentwicklung und Berufliche Ausbildung (PEBA) und Forschungsförderung (FOR) begleitet.
- 12 Daten zu den Promovierten beziehen sich auf die Definition ohne Alterseingrenzung der Promovierten.

- 13 Der 2005 durch Bund und Länder geschlossene Pakt für Forschung und Innovation verfolgt das Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Wissenschaftssystems durch eine jährliche Steigerung der Zuwendungen zu stärken. Die außeruniversitären Forschungsgemeinschaften informieren in einem jährlichen Bericht über die Verwendung der Gelder, hierzu wird jährlich eine umfangreiche Abfrage bei den Leibniz-Einrichtungen durchgeführt.
- 14 Glossar zur Leibniz-Datenabfrage 2020, verfügbar auf Anfrage.
- 15 Mehr Informationen finden sich auf der Webseite der Leibniz-Gemeinschaft.
- 16 Online abrufbar unter: <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/neues/mediathek/publikationen/karriereleitlinien-der-leibniz-gemeinschaft.html>, Stand: 12.05.2020

Index

B

Berichtswesen und Berichterstattung

- Berichtspflicht, gesetzliche 9, 16,
20, 88, 95, 100, 160
- Berichtsstandard 12, 97, 104, 141
- Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG)
37, 56, 88, 95, 99, 102
- Hochschulstatistikgesetz (HStatG) 9, 11, 19, 23,
25, 40, 55, 84, 88, 91, 95, 96, 97, 99, 118, 148
- Kerndatensatz Forschung (KDSF) 34,
43, 58, 88, 89, 97, 104, 141

Beschäftigung und Finanzierung (Personal)

- Befristung/befristet 16, 22, 41, 43, 55,
56, 58, 63, 65, 79, 83, 84, 93, 103, 106,
110, 117, 129, 130, 136, 138, 160
- Befristungsgrund 16, 43
- Beschäftigung, auf Dauer/entfristet/unbefristet 17,
37, 39, 40, 43, 55, 58, 59, 60, 65, 66, 70, 72, 83,
84, 110, 111, 116, 130, 131, 135, 140, 156, 160
- Personalentwicklung 9, 17, 23, 24,
57, 61, 75, 96, 133, 154, 161
- Personalstruktur 9, 17, 19, 23, 24, 109, 156
- Qualifizierungsstelle/-position 43, 55, 101, 114
- Tätigkeit, forschende/wissenschaftliche 37, 40,
56, 70, 76, 83, 86, 103, 116, 125, 136, 137
- Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)
16, 19, 42, 43, 79

C

Chancen- und Nachteilsausgleich

- Eltern-/Pflegezeit 42, 71, 126
- Frauen in der Wissenschaft/Gleichstellung 16, 20,
28, 65, 75, 89, 96, 119, 130, 131, 136, 137
- Promovierte, internationale/ausländische 33, 60,
69, 75, 84, 85, 89, 93, 96, 102, 106, 130, 137

D

Daten

- Aggregatdaten 20, 89, 91, 96, 97, 105, 142, 159
- Anonymisierung 147
- Basisdaten 88, 89, 91, 97, 105, 141, 142, 143
- Datenkategorie, -objekt 88, 89, 91, 148
- Datenmodell 97, 105
- Daten, personenbezogen 88, 143,
146, 147, 148, 149, 161
- Daten, quantitativ 134
- Merkmale, erfasste 13, 75, 89, 91, 92,
101, 119, 120, 121, 126, 130
- Pseudomysierung 147, 151

E

Erfassung

- Befragung 12, 15, 95, 96, 114, 117, 122,
125, 130, 132, 134, 138, 161
- Evaluation 17, 20, 72, 76, 117, 159, 161
- Indikatoren 17, 65, 97
- Kennzahlen 17, 19, 97, 130, 131
- Monitoring 20, 85, 90, 95, 159
- Qualitätsmanagement, -sicherung 17, 19,
54, 90, 95, 105, 112, 131, 134, 159

H

Hochschulforschung und Referenzstatistiken

- Bundesbericht Wissenschaftlicher
Nachwuchs (BuWiN) 20, 22, 38, 40, 65, 97, 135
- Hochschulpersonalstatistik 37, 55,
84, 91, 101, 103, 118
- Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum
Wissenschaftlichen Nachwuchs 17, 39, 43, 97
- Mikrozensus 36, 99
- National Academics Panel
Study (Nacaps) 20, 24, 26, 96
- Personalstandstatistik 97, 102

K

Karrierewege

Arbeitsmarkt 23, 24
 Karriereplanung 43, 58, 66
 Karrierewege, -verläufe, -pfad, -stufe
 9, 16, 17, 24, 26, 27, 31, 63, 65, 67,
 75, 113, 129, 155, 156, 157
 Karriereziel 40, 43, 52, 81, 93, 116, 124, 131, 157
 Kulturwandel 9, 65, 67, 156
 Qualifizierungsabsicht /-ziel /-motiv 16,
 40, 43, 83, 93, 110, 116, 124
 Third Way 85
 Verbleib in der Wissenschaft 28, 43, 156

P

Postdoc

Alter, akademisches 39, 66, 140, 156
 Dauer seit Promotion 39, 41, 75, 125, 140, 154
 Phasenmodell 38, 39, 155, 159
 Postdoc, advanced 32, 124
 Postdoc, frühe Phase 32, 39, 43, 80, 124
 Postdoc, klassisch 59
 Postdoc Zentrum 9
 R 2 38, 155
 R 3 38, 64, 155

Q

Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote

Beratung 20, 46, 61, 70, 71, 74, 79,
 80, 117, 124, 128, 132, 133, 139
 Coaching 49, 62, 124, 139
 Informationsveranstaltungen 48, 61
 Karriereplanung 19, 49, 52, 62, 71, 74, 79, 130
 Networking 49, 74, 124, 125, 133
 Onboarding 19, 33, 61, 82
 Profiling 117, 128
 Qualifizierung 10, 19, 51, 52, 71, 80, 117, 160
 Vernetzung 46, 49, 51, 52, 71, 117, 124, 138
 Weiter-/Fortbildung 46, 61, 132, 139

S

Status und Statusgruppen

Akademischer Rat/Rätin 59, 110
 Alumni 80, 82, 124, 133
 Dozent/in 37, 59, 119
 Gastwissenschaftler/in 60, 70, 75, 85, 118
 Geschäftsführer/in 60
 Habilitand/in 31, 58, 59, 86, 106, 113, 119, 155
 Hochschullehrer/in 58, 59, 124
 Juniorprofessor/in (W1-Professur) 17, 32, 39, 41,
 55, 60, 61, 65, 72, 106, 133, 140, 155, 160
 Lehrbeauftragte/r, externe/r 58, 61, 84
 Lehrkraft für besondere Aufgaben (LfbA)
 37, 58, 84, 110, 114
 Nachwuchsgruppenleiter/in 32, 41, 55,
 56, 60, 69, 72, 75, 76, 80, 95, 106,
 110, 124, 133, 136, 139, 140, 160
 Stipendiat/in 16, 23, 31, 69, 75, 84,
 86, 118, 125, 136, 160
 Tenure Track Stelle 9, 17, 19, 32, 41, 55, 56, 61,
 63, 64, 65, 66, 76, 95, 109, 117, 155, 156, 160
 Wissenschaftsmanager/in 60, 79, 80, 84

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Dr. Sophie Biesenbender ist Leiterin des Helpdesks zum Kerndatensatz Forschung und kommissarische Leitung der Abteilung Forschungssystem und Wissenschaftsdynamik am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung.

Sarah Boelter ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der UniWiND-Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen – UniKoN.

Dr. Jens Brauer ist Leiter der UniWiND-Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen – UniKoN.

Dr. Kolja Briedis leitet am Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung das Projekt „Nacaps“.

Stefan Brings ist Leiter des Referats „Hochschulen“ im Statistischen Bundesamt.

Lukas Curakovic ist Projektmanager für das IT-System DokMS am Forschungszentrum Jülich.

Julia Eberhardt war von Mai 2020 bis April 2021 Referentin für Talentmanagement in der Geschäftsstelle der Helmholtz-Gemeinschaft und ist seit dem als Senior Associate bei der PricewaterhouseCoopers GmbH tätig.

Dr. Gabriele Gregolec ist stellvertretende Direktorin des Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS) am Karlsruher Institut für Technologie (KIT).

Dr. Sabine Hanrath ist Leiterin des Fachbereichs „Wissenschaftliche Nachwuchsförderung“ innerhalb des Geschäftsbereichs Unternehmensentwicklung am Forschungszentrum Jülich.

Dr. Julia Hodapp ist Referentin für wissenschaftlichen Nachwuchs am Albertus Magnus Center for Early Career Researchers.

Matthias Jakob ist Leiter der Anlaufstelle für Promovierende und Postdocs an der Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Dr. Barbara Janssens ist Leiterin des Bereichs Career Service und Alumni Relations am Deutschen Krebsforschungszentrum.

Dr. Linda Jauch ist Referentin für Postdocs und Juniorprofessuren an der Hamburg Research Academy und koordiniert die UniWiND-AG „Postdocs an deutschen Universitäten: Struktur- und Personalentwicklung“.

Dr. Katrin Jordan ist Leiterin des Dezernats Forschung der Technischen Universität Dresden.

Dr. Hanna Kauhaus ist Geschäftsführerin der Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Prof. Dr. Felix Krahmer ist Vorstandsvorsitzender der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur und Professor an der Fakultät für Mathematik der Technischen Universität München.

Simon Kresmann ist Koordinator des Graduate Center Plus am Science Support Centre der Universität Duisburg-Essen.

Dr. Karoline Oelsner ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der UniWiND-Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen – UniKoN.

Dr. Amanda Sahrbacher war bis Mitte 2020 Koordinatorin des Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS) Postdoc Office am Karlsruher Institut für Technologie (KIT).

Susanne Siebert war bis Dezember 2019 wissenschaftliche Mitarbeiterin der UniWiND-Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen – UniKoN.

Dr. Philipp Siedenburt ist stellvertretender Datenschutzbeauftragter im Rechtsamt der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Dr. Nicole Sprafke ist Koordinatorin der Research Academy Ruhr.

Dr. Carina Sprungk war Referentin für Talentmanagement in der Geschäftsstelle der Helmholtz-Gemeinschaft und leitet seit Mai 2020 die Stabsstelle Berufungen an der Europa-Universität Viadrina.

Anna Thelen ist Mitarbeiterin im Bereich Kommunikation und Marketing der Research Academy Ruhr.

Mareike Timm ist Leiterin der Geschäftsstelle der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur und Mitarbeiterin an der Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Dr. Britta Trautwein ist Direktorin des Karlsruhe House of Young Scientists (KHYS) am Karlsruher Institut für Technologie (KIT).

Dr. Meike Vollmar ist Referentin im Referat „Hochschulen“ im Statistischen Bundesamt und u. a. für die Promovierendenstatistik zuständig.

Dr. Johanna Wiebeler ist Referentin für Berichtswesen und Forschungsinformationssysteme in der Leibniz-Gemeinschaft.

Dr. Katrin Wodzicki ist Leiterin des Bereichs Personal- und Organisationsentwicklung an der Georg-August-Universität Göttingen.

Literaturverzeichnis

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses. Bonn. Berlin. Online: https://www.buwin.de/dateien/2008/buwin_08.pdf (20.01.2021).

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2018): Organisationen und Einrichtungen in Forschung und Wissenschaft. Organisationenband Bundesbericht Forschung und Innovation 2018. Berlin. Online: https://www.bundesbericht-forschung-innovation.de/files/Publikation-BMBF_BuFI%202018_Organisationenband_barrierefrei.pdf (20.01.2021).

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Forschung und Innovation. Online: <https://www.bundesbericht-forschung-innovation.de> (04.02.2021).

Burkhardt, Anke; Nickel, Sigrun (Hrsg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. edition sigma, Baden-Baden.

BuWiN, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld. Online: https://www.buwin.de/dateien/2013/6004283_web_verlinkt.pdf (20.01.2021).

BuWiN, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld. Online: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf> (20.01.2021).

BuWiN, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld. Online: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> (26.02.2021).

Deger, Roni; Sembritzki, Thorben (2020): Binnendifferenzierung der Professur. Interdisziplinäre Analysen zu Hochschulrecht und hochschulischer Praxis. Working Paper No 3. DOI: <https://doi.org/10.15488/9757>.

Destatis, Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014a): Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Endbericht 2014. Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/indikatorenmodell-endbericht.html> (20.01.2021).

Destatis, Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014b): Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Kurzfassung des Endberichts 2014. Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/indikatorenmodell-kurzfassung.html> (20.01.2021).

Destatis, Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014c): Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Kennzifferbeschreibungen und Anlagen zum Endbericht 2014. Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/indikatorenmodell-kennzifferbeschreibungen.html> (20.01.2021).

Destatis, Statistisches Bundesamt (2018): Ausgaben, Einnahmen und Personal der öffentlichen und öffentlich geförderten Einrichtungen. Fachserie 14 Finanzen und Steuern Reihe 3.6. Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Forschung-Entwicklung/Publikationen/Downloads-Forschung-Entwicklung/ausgaben-einnahmen-personal-2140360187004.pdf> (22.01.2021)

Destatis, Statistisches Bundesamt (2019): Statistisches Jahrbuch 2019. Online: <https://www.destatis.de/jahrbuch> (20.01.2021).

Destatis, Statistisches Bundesamt (2020a): Bildungsstand der Bevölkerung – Ergebnisse des Mikrozensus 2019. Ausgabe 2020. Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsstand/Publikationen/Downloads-Bildungsstand/bildungsstand-bevoelkerung-5210002197004.pdf> (20.01.2021).

Destatis, Statistisches Bundesamt (2020b): 2019. Fachserie 11 Bildung und Kultur. Reihe 4.2 Prüfungen an Hochschulen. Ausgabe 2020. Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/pruefungen-hochschulen-2110420197004.pdf> (21.01.2021).

Destatis, Statistisches Bundesamt (2020c): 2019. Fachserie 11 Bildung und Kultur. Reihe 4.4 Personal an Hochschulen. Ausgabe 2020. Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440197004.pdf> (21.01.2021).

DHV, Deutscher Hochschulverband (2018): Mehr Wahrheit und Klarheit. DHV legt Leitlinien zur Gestaltung von Tenure Track-Verfahren vor. Pressemitteilung vom 28.05.2018. Online: <https://www.verbaende.com/news.php/Mehr-Wahrheit-und-Klarheit-DHV-legt-Leitlinien-zur-Gestaltung-von-Tenure-Track-Verfahren-vor?m=122288> (21.01.2021).

Die Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands (Hrsg.) (2019): Bayreuther Erklärung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal in Universitäten. Online: https://www.uni-kanzler.de/fileadmin/user_upload/05_Publikationen/2017_-_2010/20190916_Bayreuther_Erklaerung_der_Universitaetskanzler_brfp.pdf (20.01.2021).

Dumpitak, Christian; Giersig, Nico; Haupt, Christiane; Ute Kämper; Hanna Kauhaus; Dian Michel; Martin Schlegel; Olivia Schmid; Carolin Schuchert; Bertram Welker (2014): Nach der Promotion: Übergang zur Postdoc-Phase und in den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Unterstützungsangebote an Universitäten und Handlungsempfehlungen zur Förderung des Karriereübergangs. UniWiND-Publikationen, 3. Online: http://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2014-UniWiND_Pub_Bd3_web.pdf (21.01.2021).

DZHW, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (2020): National Academics Panel Study (Nacaps). Studiendesign. Hannover. Online: https://www.nacaps.de/studie/index_html#studiendesign (21.01.2021).

DZHW, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (2021): Datenportal Nacaps. Online: <https://nacaps-datenportal.de> (21.01.2021).

Eckl, Verena (2019): Methoden- und Zwischenbericht. Forschung und Entwicklung im Wirtschaftssektor. Bereitstellung statistischer Daten und Analysen für das Berichtsjahr 2017. Hrsg. v. Wissenschaftsstatistik GmbH. Online: <https://www.stifterverband.org/download/file/fid/8661> (03.02.2021).

EUA, European University Association (2005): Salzburg 2005 – Conclusions and Recommendations. Bologna Seminar on "Doctoral Programmes for the European Knowledge Society". Online: <https://www.eua.eu/downloads/publications/salzburg%20recommendations%202005.pdf> (25.01.2021).

EUA, European University Association (2010): Salzburg II Recommendations. European Universities' Achievements since 2005 in implementing the Salzburg Principles. Online: https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2010_euacde-universities-achievements-salzburg-principles.pdf (25.01.2021).

European Commission (2011): Towards a European Framework for Research Careers. Hrsg. v. Directorate B- European Research Area. Brüssel. Online: https://era.gv.at/public/documents/2309/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf (21.01.2021).

European Commission (2020): New! Research profiles descriptors. Online: <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors> (21.06.2021).

FSU Jena, Friedrich-Schiller-Universität Jena (Hrsg) (2012): Handlungsempfehlungen des Senats zur Verbesserung der beruflichen Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an der FSU Jena. Senatsbeschluss 19.06.2012. Friedrich-Schiller-Universität Jena. Online: https://www.uni-jena.de/unijenamedia/universitaet%20C3%A4t/wiss_nachwuchs/downloads/ordnungen_+richtlinien_+positionspapiere/konzepte+und+empfehlungen/handlungsempfehlungen+postdocs.pdf?download=1 (18.06.2021).

FSU Jena, Friedrich-Schiller-Universität Jena (Hrsg) (2015): Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Senatsbeschluss 05.05.2015. Friedrich-Schiller-Universität Jena. Online: https://www.uni-jena.de/unijenamedia/universitaet%20C3%A4t/wiss_nachwuchs/downloads/ordnungen_+richtlinien_+positionspapiere/ordnungen+und+richtlinien/richtlinie+befristete+besch%20C3%A4ftigungsverh%C3%A4ltnisse.pdf?download=1 (18.06.2021).

FSU Jena, Friedrich-Schiller-Universität Jena (2020): Zahlen und Fakten 2019. Flyer. Online: <https://www.uni-jena.de/Berichtswesen> (03.02.2021)

GWK, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2014): Gemeinsame Berufungen von leitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Hochschulen und außerordentliche Forschungseinrichtungen. Bericht und Empfehlungen – Fortschreibung –. Bonn (Heft 37). Online: <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-37-Gemeinsame-Berufungen.pdf> (20.01.2021).

GWK, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016): Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes über ein Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Präambel. Online: <https://www.tenuretrack.de/de/dateien/tenure-track/verwaltungsvereinbarung-wissenschaftlicher-nachwuchs-2016.pdf> (21.01.2021).

GWK, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2020): Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Monitoring-Bericht 2020. Bonn. Online: <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-73-WISNA-Monitoringbericht-2020.pdf> (26.02.2021).

- GWK, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2021):** Pakt für Forschung und Innovation. Online: <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-ausseruniversitaeren-wissenschaftseinrichtungen/pakt-fuer-forschung-und-innovation> (25.01.2021).
- Helmholtz-Gemeinschaft (Hrsg.) (2018):** Leitlinien für die Postdoc-Phase in der Helmholtz-Gemeinschaft. Online: https://www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/Helmholtz_Postdoc-Leitlinien.pdf (21.01.2021).
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2014):** Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main. Frankfurt am Main. Online: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademis> (21.01.2021).
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2021). Hochschulkompass.** Online: <https://www.hochschulkompass.de> (03.02.2021).
- Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT), Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates (2015a):** Dokumentation der Ergebnisse. Berlin. Online: https://www.kerndatensatz-forschung.de/version1/Ergebnisbericht_Projekt_KDSF.pdf (21.01.2021).
- Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT), Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates (2015b):** Spezifikation des Kerndatensatz Forschung – Version 1.0. Online: https://www.kerndatensatz-forschung.de/version1/Spezifikation_KDSF_v1_0.pdf (01.03.2021).
- Kauhaus, Hanna; Franzmann, Elisabeth; Krause, Norbert (2018):** Zweite Jenaer Postdoc-Studie. Analysen zu Arbeitssituation, Qualifizierungsbedingungen und Karrierewegen von Jenaer Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. Report der Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena. Hrsg. v. Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena. Jena. Online: https://www.uni-jena.de/unijenamedia/postdoc_studie_2.pdf (26.07.2021).
- Kauhaus, Hanna; Hochheim, Evelyn (Hrsg.) (2017):** Qualifizierung in der Postdoc-Phase. Handreichung zur Planung und Umsetzung von Angeboten. 2. Aufl. Hrsg. v. Vorstand UniWiND. UniWiND-Publikationen, 5. Online: https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-UniWiND_Bd5_2_Auflage_Einzelseiten_web.pdf (21.01.2021).
- KDSF, Kerndatensatz Forschung (2021):** Entity-Relationship-Modell des Kerndatensatz Forschung. Online: https://kerndatensatz-forschung.de/version1/technisches_datenmodell/ER-Modell.html (21.01.2021).
- KIT, Karlsruher Institut für Technologie (KIT) (Hrsg.) (2019):** Leitlinien für die Postdoc-Phase am KIT. Senatsbeschluss 20.05.2019. Karlsruher Institut für Technologie. Online: <https://www.khys.kit.edu/leitlinien-postdoc.php> (08.03.2021).
- Krempkow, René (2016):** Wie viele Postdocs gibt es in Deutschland? Drei Berechnungsansätze und erste Ergebnisse. In: Das Hochschulwesen (HSW) 64 (5, 6), S. 177–181. Online: <http://www.hochschulwesen.info/inhalte/hsw-5-6-2016.pdf> (09.03.2021).
- Krenner, Daniela (2017):** Einführung neuer Merkmale in die Forschungsstatistik. WISTA, 4, 88–103. Online: https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/DEAusgabe_derivate_00000598/WISTA_4_2017.pdf (21.01.2021).

Lepper, Marcel (19. Juni 2019): So kommt keiner voran. Junge Wissenschaftler werden als „Nachwuchs“ bezeichnet – und damit klein gehalten. Zeit, gegen den Begriff aufzubegehren. Die Zeit, Nr. 26, S. 61. Online: <https://www.zeit.de/2019/26/nachwuchswissenschaftler-begriff-ambivalenz-befristungen-unzufriedenheit> (26.02.2021).

Netzwerk Wissenschaftsmanagement (2020): Positionen. Online: https://www.netzwerk-wissenschaftsmanagement.de/index.php?article_id=130 (21.01.2021).

NPA, National Postdoc Association (2021): What is a Postdoc? Online: https://www.nationalpostdoc.org/page/What_is_a_postdoc (26.01.2021).

UniKoN, UniWiND-Koordinierungsstelle Nachwuchsinformation (2019a): Stand der Erfassung von Postdocs und des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen in Deutschland. Ergebnisse der Befragung im April 2019. Online: https://www.unikon.uniwind.org/fileadmin/media/documents/UniKoN/Dokumente/Auswertung_Postdoc_Befragung.pdf (20.01.2021).

UniKoN, UniWiND-Koordinierungsstelle Nachwuchsinformation (2019b): Dokumentation des UniKoN-ExpertInnenworkshop „Erfassung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 28./29. November 2019 in Jena. Online: https://www.unikon.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Dokumentation_zum_Versand.pdf (20.01.2021).

UniWiND, Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland e. V. (2017): Positionspapier des UniWiND-Vorstands. Postdocs als selbstständige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – Wie sehen gute Bedingungen aus? Online: https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-Positionspapier_Postdocs.pdf (20.01.2021).

Wagner-Baier, Annette; Funke, Friedrich; Mummendey, Amelie (2012): Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. 3. korrigierte Auflage. Report der Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena. Online: https://www.uni-jena.de/unijenamedia/postdoc_studie_1.pdf (18.07.2021).

Wissenschaftsrat (2016): Empfehlungen zur Spezifikation des Kerndatensatz Forschung (Drs. 5066-16), Berlin, 22.01.2016. Online: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5066-16.html> (23.02.2021).

Wissenschaftsrat (2020): Stellungnahme zur Einführung des Kerndatensatz Forschung (Drs. 8652-20), Köln, 23.10.2020. Online: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2020/8652-20.html> (23.02.2021).

Impressum

ISBN 978-3-00-069677-0

© UniWiND e. V. Freiburg / UniKoN Jena 2021

URL: www.unikon.uniwind.org

E-Mail: unikon@uniwind.org

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt (CC BY-NC 3.0 DE)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/de>

Herausgeberin: UniWiND-Koordinierungsstelle
Nachwuchsinformationen – UniKoN

Redaktion: UniWiND-Koordinierungsstelle
Nachwuchsinformationen – UniKoN
Sarah Jamski, Sarah Boelter, Karoline Oelsner,
Louisa Weidemann, Cora Assmann, Anastasia
Ovcarov, Katja Vollenberg, Jens Brauer

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

www.unikon.uniwind.org