

LÄNGSSCHNITTliche ANALYSE DER BEFRAGUNGEN ZUM STAND DER DA- TENLAGE ZU PROMOVIERTEN WISSENSCHAFTLER:INNEN AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND

ANALYSE DER BEFRAGUNGEN 2019 - 2022

STAND: 07.03.2023

INHALTSVERZEICHNIS

1	ERFASSUNG VON PROMOVIERTEN WISSENSCHAFTLER:INNEN AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND	2
2	METHODISCHES VORGEHEN UND BETEILIGUNG	2
3	DEFINITIONSKRITERIEN UND KARRIEREPHASEN	3
4	ERGEBNISSE DER BEFRAGUNGEN.....	4
4.1	ZUGRUNDELIEGENDE DEFINITIONSKRITERIEN UND KARRIEREPHASEN	4
4.2	ORT DER ERFASSUNG.....	8
4.3	DATENWEGE UND ERHOBENE INFORMATIONEN	12
4.4	RELEVANZ DER DATEN FÜR ZWECKE UND BEDARFE, HERAUSFORDERUNGEN UND BEDEUTUNG DER DATENLAGE.....	16
4.5	ZUSAMMENHÄNGE	17
5	FAZIT	19

1 ERFASSUNG VON PROMOVIERTEN WISSENSCHAFTLER:INNEN AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND

Die Qualifizierung und Förderung von jungen Wissenschaftler:innen wurde in den letzten Jahren zu einem zunehmend wichtigen Thema an Hochschulen in Deutschland. Nachdem sich seit 2018 die Datenlage zu Promovierenden kontinuierlich verbessert hat, rücken vermehrt auch promovierte Wissenschaftler:innen in den Fokus. So entstanden und entstehen an vielen Einrichtungen zunehmend Postdoc-Zentren, es werden spezifische, auf die wissenschaftlichen Beschäftigten zugeschnittene, Personalentwicklungs- und Karrierekonzepte erarbeitet und bundesweite Förderprogramme sowie einrichtungsspezifische Qualifizierungsprogramme etabliert.

Die *UniWiND-Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen – UniKoN* erhebt unter anderem anhand von Befragungen den aktuellen Stand der Planung und Implementierung der zunehmenden Verbesserung der Datenlage zu promovierten Wissenschaftler:innen an Universitäten und Hochschulen in Deutschland und stellt Interessierten die aggregierten Ergebnisse zur Verfügung. Die hier präsentierten längsschnittlichen Ergebnisse sind die Resultate der Befragungen 2019, 2021 und 2022.

2 METHODISCHES VORGEHEN UND BETEILIGUNG

Die Daten wurden für alle Befragungen mittels eines Online-Fragebogens erhoben. Eingeladen waren 156 Hochschulen mit Promotionsrecht. Zu diesem Zweck wurde jeweils das Präsidium bzw. Rektorat der Hochschule oder die Leitungen der jeweiligen Graduierteneinrichtungen bzw. verantwortliche Postdoc-Referent:innen persönlich per E-Mail angeschrieben.

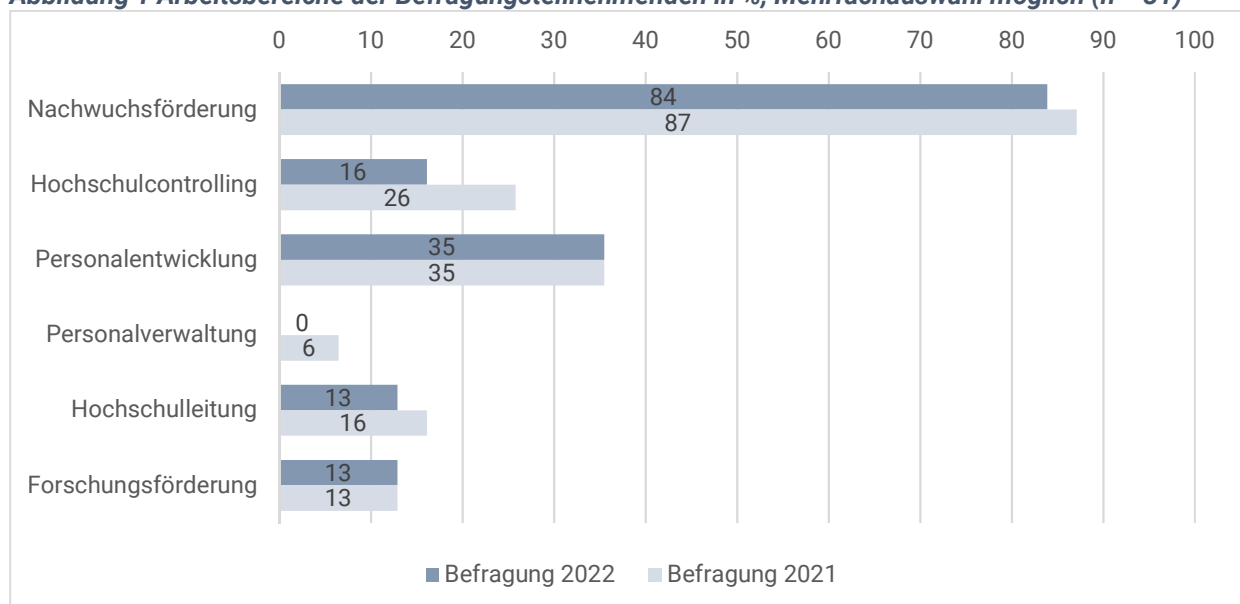
An der Befragung 2019 nahmen 74 Einrichtungen teil, an den Befragungen 2021 und 2022 jeweils 49 Einrichtungen. Die Mehrheit der teilnehmenden Einrichtungen in allen Befragungen waren Universitäten sowie UniWiND-Mitglieder. Es nahmen jedoch auch Musik- und Kunsthochschulen sowie private Hochschulen an den Befragungen teil. In die längsschnittliche Analyse wurden nur diejenigen Hochschulen inkludiert, die an allen Befragungen teilgenommen haben. Dies traf auf 31 Hochschulen zu – 22 Universitäten, sieben Technische Universitäten, eine Musikhochschule und eine Pädagogische Hochschule aus insgesamt zwölf Bundesländern (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen).

Die Befragung 2019 war vor allem explorativer Natur und beinhaltete an mehreren Stellen freie Antwortformate. Sie unterscheidet sich daher an manchen Stellen von den beiden nachfolgenden Befragungen, was auch Auswirkungen auf die längsschnittliche Analyse hat. So waren Auswertungen zum Teil nur als Vergleich der beiden Befragungen 2021 und 2022 verfügbar. Bei einigen Fragestellungen (siehe Abb. 2, 5, 11) wurden in den Befragungen 2021 und 2022 zusätzliche Antwortoptionen hinzugefügt. Der längsschnittliche Vergleich beschränkt sich in diesen Fällen auf die beiden letzten Befragungen. Zudem wurden Antwortoptionen mit der Zeit weiterentwickelt. Dies betrifft die Frage zur „Zugehörigkeit der Gruppe zum wissenschaftlichen Nachwuchs“ (Abb. 2, 3, 4, 5). Statt der zwei Antwortoptionen „trifft zu“ und „trifft

nicht zu“, wurde in der Befragung 2022 eine dritte Antwortmöglichkeit „teils/teils“ hinzugefügt. Für eine bessere Übersicht in den Darstellungen der längsschnittlichen Vergleiche wurde für das Jahr 2022 die Antwortoptionen „trifft zu“ und „teils/teils“ in den Ergebnisdiagrammen in einem gemeinsamen Balken dargestellt und durch unterschiedliche Positionierungen entsprechend gekennzeichnet.

Um ein besseres Verständnis der Ausgangssituation der Befragungsteilnehmenden zu erlangen, wurde in den Befragungen 2021 und 2022 zudem Informationen zum Tätigkeitsbereich der antwortenden Personen erfragt. Bei beiden Befragungen war die Mehrheit der Teilnehmenden im Bereich der Nachwuchsförderung tätig. Jedoch haben mit knapp über einem Drittel auch Personen aus der Personalentwicklung teilgenommen. 2021 haben sich mehr Personen aus dem Hochschulcontrolling, der Hochschulleitung sowie der Personalverwaltung beteiligt.

Abbildung 1 Arbeitsbereiche der Befragungsteilnehmenden in %, Mehrfachauswahl möglich (n = 31)



3 DEFINITIONSKRITERIEN UND KARRIEREPHASEN

Es findet sich eine Reihe von Definitionen und Beschreibungen für die Zeit nach der Promotion in der aktuellen Literatur. Dabei wird häufig der Begriff „Postdoc“ verwendet. Bisher gibt es jedoch keine einheitliche Definition zum Begriff des Postdocs in Deutschland, sondern es existiert eine Vielzahl an verwendeten Definitionen an den Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen. Die jeweils zugrundeliegende Definition beeinflusst dabei, ob es zu einer Über- bzw. Untererfassung der Gruppe kommt (Krempkow 2016, S. 181).

Häufig genutzte Modelle sind etwa das EU-Phasenmodell (European Commission 2011) oder das Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs (2014). 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 erarbeitet 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 adaptierte das EU-Phasenmodell sowie die Phasen des UniWiND-Positionspapier zur Postdoc-Phase (2017) und 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 (UniKoN 2022). Die Phase R2 wird dabei in zwei Abschnitte unterteilt, wobei nur der erste Abschnitt (**R2a**) als **Postdoc** bezeichnet wird. Diese Phaseneinteilung beschreibt dabei den idealtypischen Weg zu einer Lebenszeitprofessur, einer unbefristeten Stelle im akademischen Mittelbau oder einer außerwissenschaftlichen Tätigkeit:

- **R2a: (früher) Postdoc:** bis ca. drei Jahre nach der Promotion (Orientierungs- oder Bewerbungsphase)
- **R2b: Promovierte mit Qualifizierungsabsicht:** ca. drei bis sechs Jahre nach der Promotion (Qualifizierungs- oder Profilierungsphase)
- **R3: Promovierte mit Habilitationsäquivalenz (u. a. Habilitierte, NGL, JP, TT):** ab ca. sieben Jahre nach der Promotion (Bewerbungs- oder Berufungsphase)

Bei der Entwicklung der UniKoN-Definitionskriterien waren die Angaben aus den Befragungen zum Stand der Promoviertenerfassung entscheidend gewesen. Eine detaillierte Aufstellung der längsschnittlichen Ergebnisse werden im nächsten Kapitel näher beleuchtet.

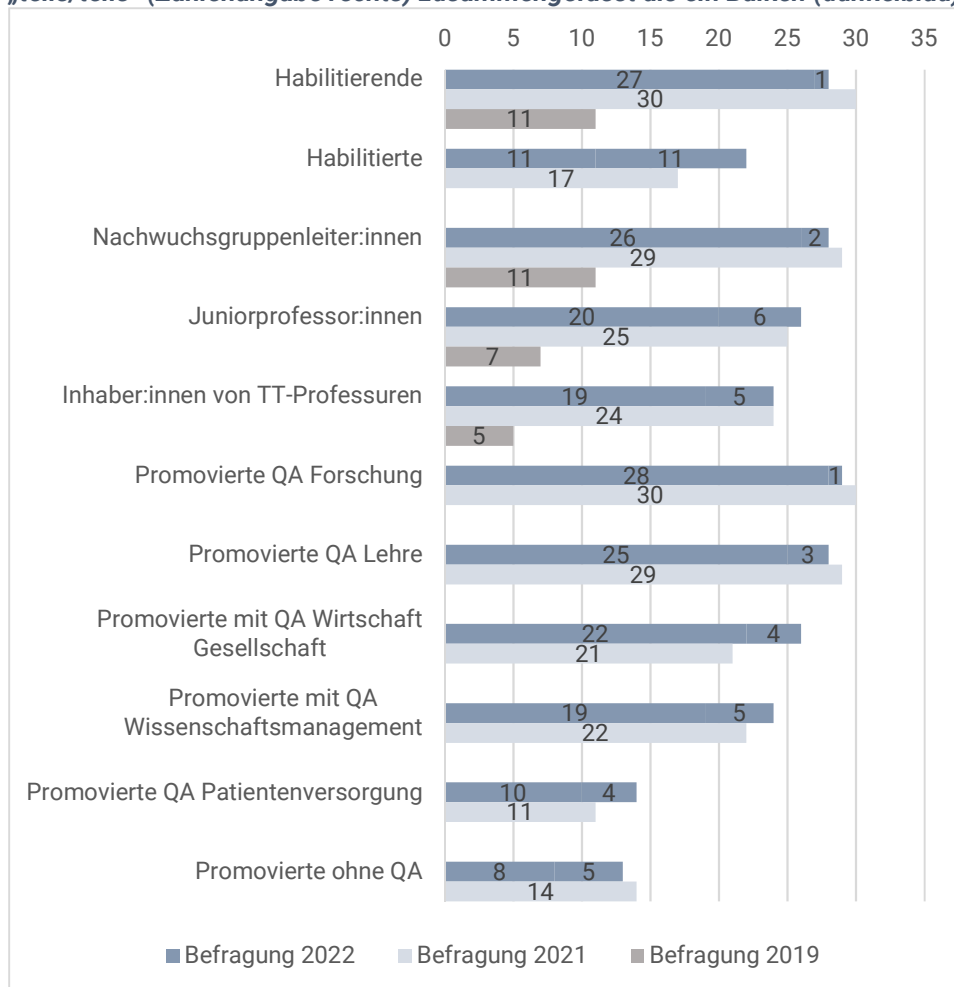
4 ERGEBNISSE DER BEFRAGUNGEN

4.1 ZUGRUNDELIEGENDE DEFINITIONSKRITERIEN UND KARRIEREPHASEN

In den Befragungen 2021 und 2022 wurden die Befragungsteilnehmer:innen nach konkreten Gruppen und Merkmalen befragt, die an der eigenen Hochschule verwendet werden, um den promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs zu beschreiben. Hierfür standen Kriterien als Mehrfachauswahl unter den Schwerpunkten „Qualifizierung/Qualifizierungsabsicht“, „Hauptberuflich/beamtliches Beschäftigungsverhältnis“, „Finanzierung“ und „weitere Gruppen“ zur Verfügung.

Im Bereich der Qualifizierung bzw. Qualifizierungsabsicht (QA) zählen die meisten Befragungsteilnehmer:innen Habilitierende, Nachwuchsgruppenleiter:innen und Promovierte mit Qualifizierungsabsicht in Richtung Forschung und Lehre zum promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs (siehe Abbildung 2). Es lassen sich Veränderungen über die Befragungszeitpunkte in den Angaben erkennen. Die größten Veränderungen sind bei der Zugehörigkeit der Habilitierten sowie den Promovierten mit Qualifizierungsabsicht in Wirtschaft und Gesellschaft zu verzeichnen. Dort war jeweils eine deutliche Zunahme zu verzeichnen. Dies kann auf eine Zunahme der Personengruppen wie auch auf eine Schärfung der Definitionskriterien zurückzuführen sein.

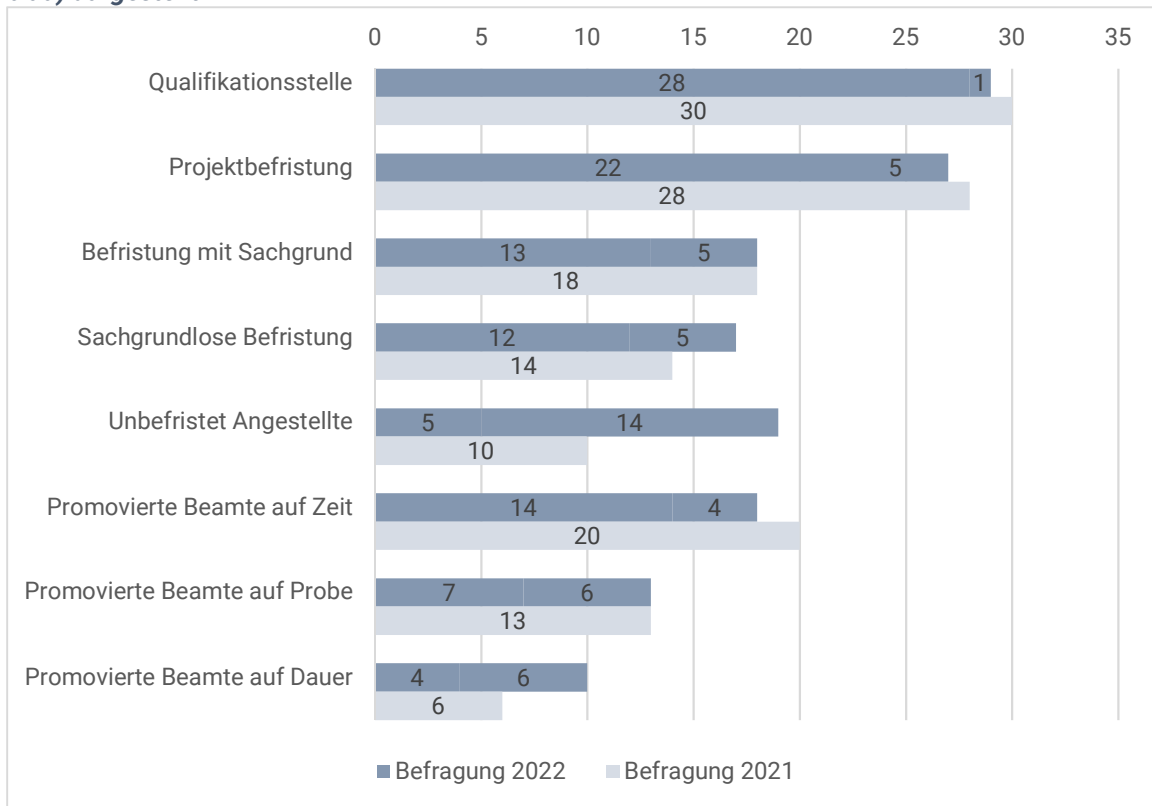
Abbildung 2 Zugehörigkeit zur Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses nach Qualifizierung/Qualifizierungsabsicht, Mehrfachauswahl möglich (n = 31). Zur besseren Vergleichbarkeit sind die in der Befragung 2022 möglichen Antwortoptionen „zählt dazu“ (Zahlenangabe links) und „teils/teils“ (Zahlenangabe rechts) zusammengefasst als ein Balken (dunkelblau) dargestellt.



TT: Tenure Track; QA: Qualifizierungsabsicht; MB: Mittelbau

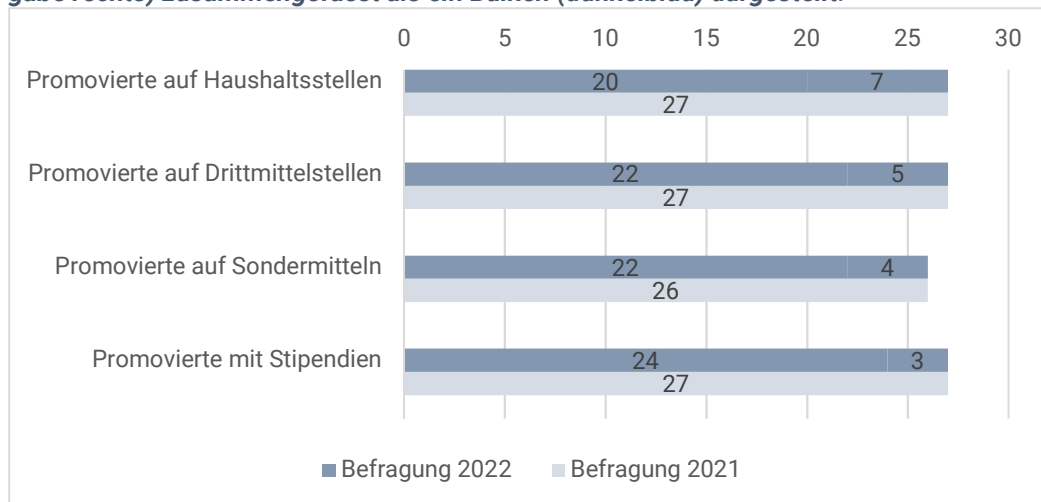
Im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse sind größtenteils nur leichte Veränderungen zu erkennen (siehe Abbildung 3). Zunahmen sind vor allem bei den promovierten Beamten auf Dauer, der sachgrundlosen Befristung und den unbefristeten Angestellten zu verzeichnen. Das spricht dafür, dass diese Kriterien zunehmend stärkere Berücksichtigung für die Erfassung der Zugehörigkeit zur Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses fanden. Insgesamt ist für beide Befragungen 2021 und 2022 festzuhalten, dass Promovierte auf Qualifikationsstellen und auf Stellen mit Projektbefristung (sowie der teilweise damit einhergehenden Befristung mit Sachgrund) die wichtigsten Gruppen darstellen. Promovierte Beamte spielen hingegen nur eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 3 Zugehörigkeit zur Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses nach hauptberuflichem/ beamtlichem Beschäftigungsverhältnis in %, Mehrfachauswahl möglich (n = 31). Zur besseren Vergleichbarkeit sind die in der Befragung 2022 möglichen Antwortoptionen „zählt dazu“ (Zahlenangabe links) und „teils/teils“ (Zahlenangabe rechts) zusammengefasst als ein Balken (dunkelblau) dargestellt.



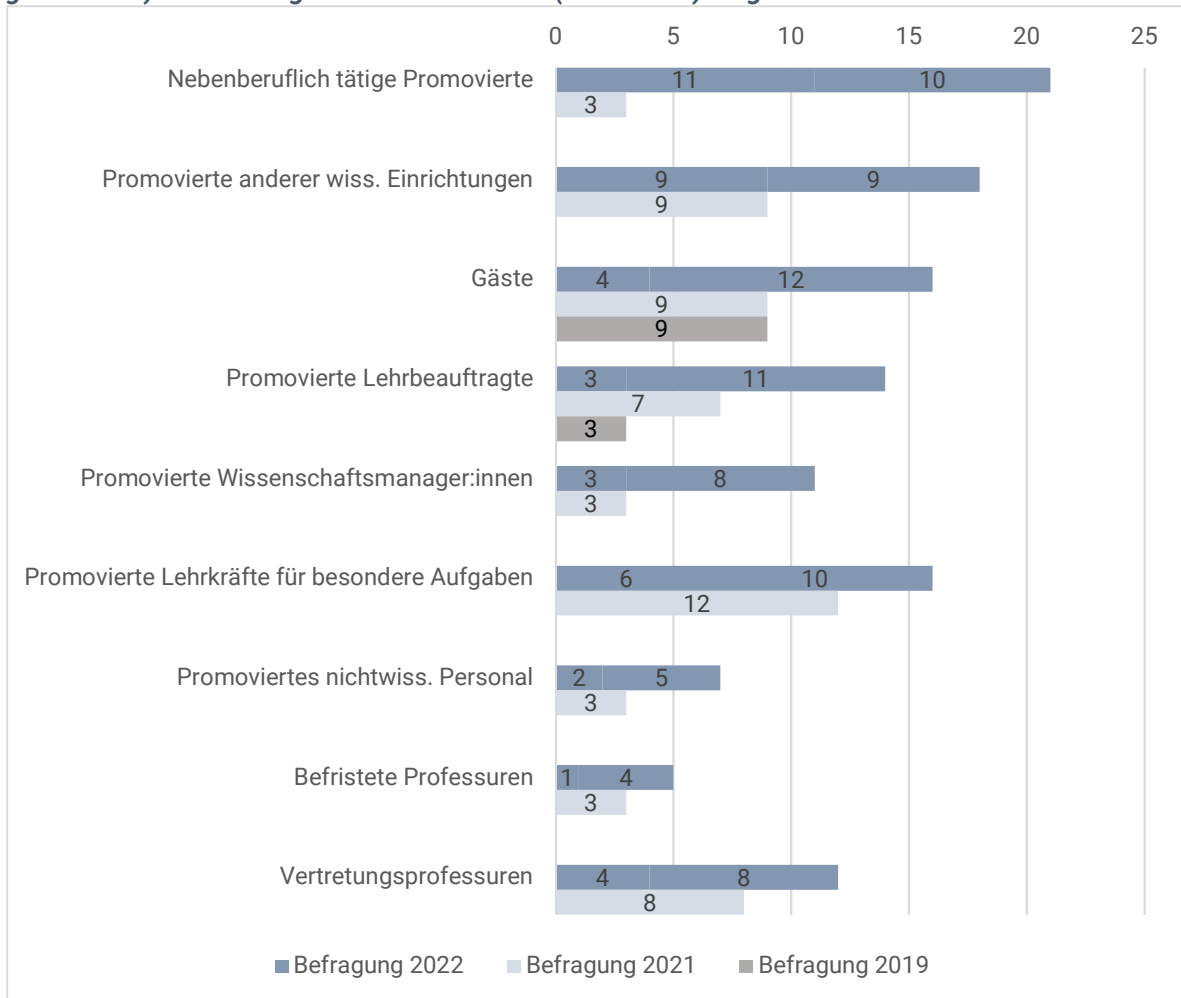
Hinsichtlich der Finanzierung fallen die Ergebnisse homogen sowie über die Zeit stabil aus (siehe Abbildung 4). Beide Befragungen 2021 und 2022 zeigen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den unterschiedlichen Finanzierungsarten von Promovierten. Im Jahresvergleich sind keine Veränderungen zu erkennen.

Abbildung 4 Zugehörigkeit zur Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses nach Finanzierung in %, Mehrfachauswahl möglich (n = 31). Zur besseren Vergleichbarkeit sind die in der Befragung 2022 möglichen Antwortoptionen „zählt dazu“ (Zahlenangabe links) und „teils/teils“ (Zahlenangabe rechts) zusammengefasst als ein Balken (dunkelblau) dargestellt.



Zudem bestand die Möglichkeit, zusätzliche, zuvor nicht genannte Personengruppen für die Zugehörigkeit zur Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses anzugeben (siehe Abbildung 5). Hier lässt sich unter allen aufgeführten Personengruppen eine Zunahme verzeichnen (1 bis zu 18 Prozentpunkte). Dies könnte eine gestiegene Sensibilität der Hochschulen auch für vermeintlichen Randgruppen des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses nahelegen. Viele Nennungen und damit möglicherweise auch eine verstärkte Aufmerksamkeit an den Hochschulen erhielten nebenberuflich tätige Promovierte (Zunahme um 18 Prozentpunkte).

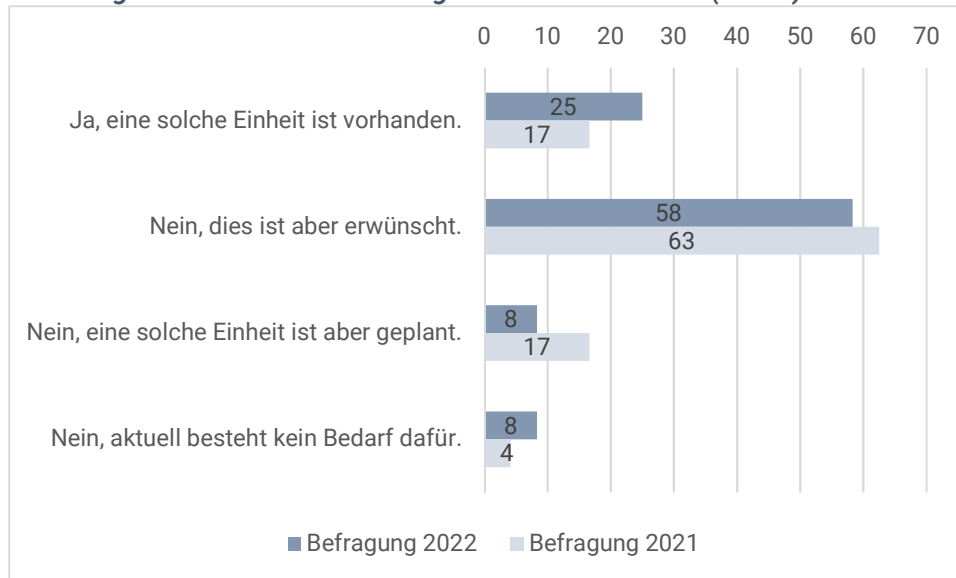
Abbildung 5 Zugehörigkeit zur Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses: Weitere Gruppen in %, Mehrfachauswahl möglich (n = 31). Zur besseren Vergleichbarkeit sind die in der Befragung 2022 möglichen Antwortoptionen „zählt dazu“ (Zahlenangabe links) und „teils/teils“ (Zahlenangabe rechts) zusammengefasst als ein Balken (dunkelblau) dargestellt.



4.2 ORT DER ERFASSUNG

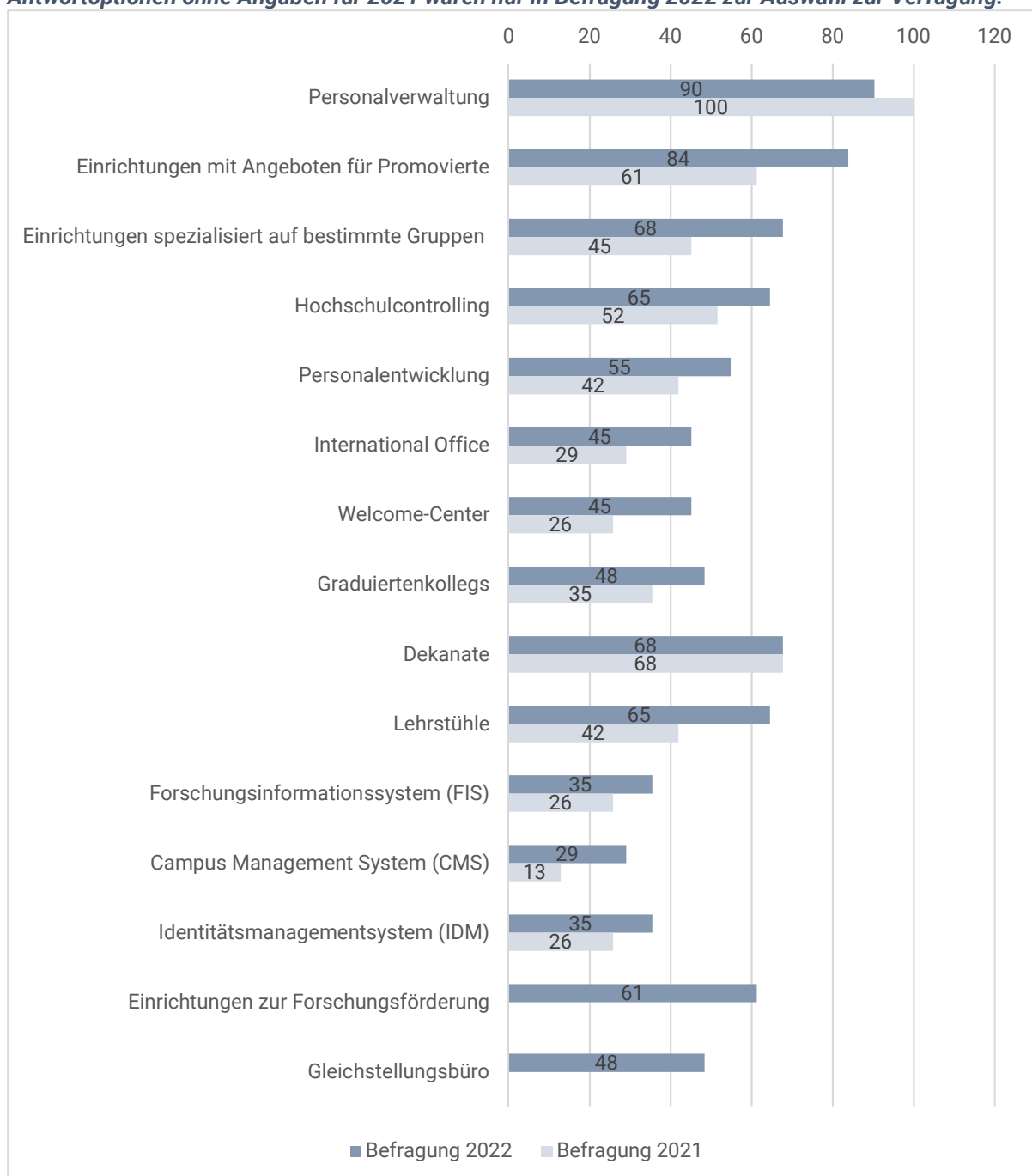
Über die Zugehörigkeiten und Personengruppen hinaus lohnt der Blick auf die Bereiche und Systeme, in welchen Daten über promovierte Wissenschaftler:innen erfasst und gesammelt werden und ob die Hochschulen eine Organisationseinheit wie z.B. eine Stabsstelle, eine Projektgruppe oder eine Abteilung besitzen, die einrichtungswest und übergeordnet die Erhebung und Interpretation von Informationen und Daten zu promovierten Wissenschaftler:innen organisiert. Für diese Fragestellung standen die Angaben von 24 Hochschulen für zwei Befragungszeitpunkte zur Verfügung (siehe Abbildung 6). Die Mehrheit der befragten Hochschulen besaß 2021 wie auch 2022 keine einrichtungswest verantwortliche Organisationseinheit, es wird jedoch häufig angegeben, dass eine solche gewünscht bzw. in Planung ist. Der Jahresvergleich zeigt, dass 2022 mehr Hochschulen über die Arbeitsfähigkeit einer Organisationseinheit berichten. Gleichzeitig nahm der Anteil der Einrichtungen ab, die in der Planung sind sowie der Anteil derjenigen Einrichtungen zu, die den Bedarf bejahten. Dies deutet darauf hin, dass Hochschulen, die 2021 noch in der Planung einer Organisationseinheit waren, diese 2022 umsetzen konnten.

Abbildung 6 Vorhandensein einer Organisationseinheit in % (n = 24)



Die meisten Promoviertendaten lagen zu beiden Befragungszeitpunkten in der Personalverwaltung vor (siehe Abbildung 7). Im Vergleich zu 2021 erhöhte sich 2022 jedoch der Anteil der Hochschulen, die Promoviertendaten auch in Einrichtungen vorgehalten haben, die direkt mit Angeboten für Promovierte betraut waren, also z.B. in Graduierteneinrichtungen, sowie in Einrichtungen, die auf bestimmte Gruppen von Promovierten spezialisiert sind (z.B. Tenure Track). Dies deutet auf ein gestiegenes Bewusstsein für die Notwendigkeit einer gewissen Informationsbasis über Promovierte an den Hochschulen hin, sowie die vermutliche Nutzung dieser etwa für Angebotsbedarfe und Qualifizierungszwecke. Da in nahezu allen Bereichen eine Zunahme der Angaben zu verzeichnen ist, könnte dies zudem auf die gestiegene Sensibilität der datenvorhaltenden hochschuleigenen Institutionen für Promoviertenthemen zurückzuführen sein.

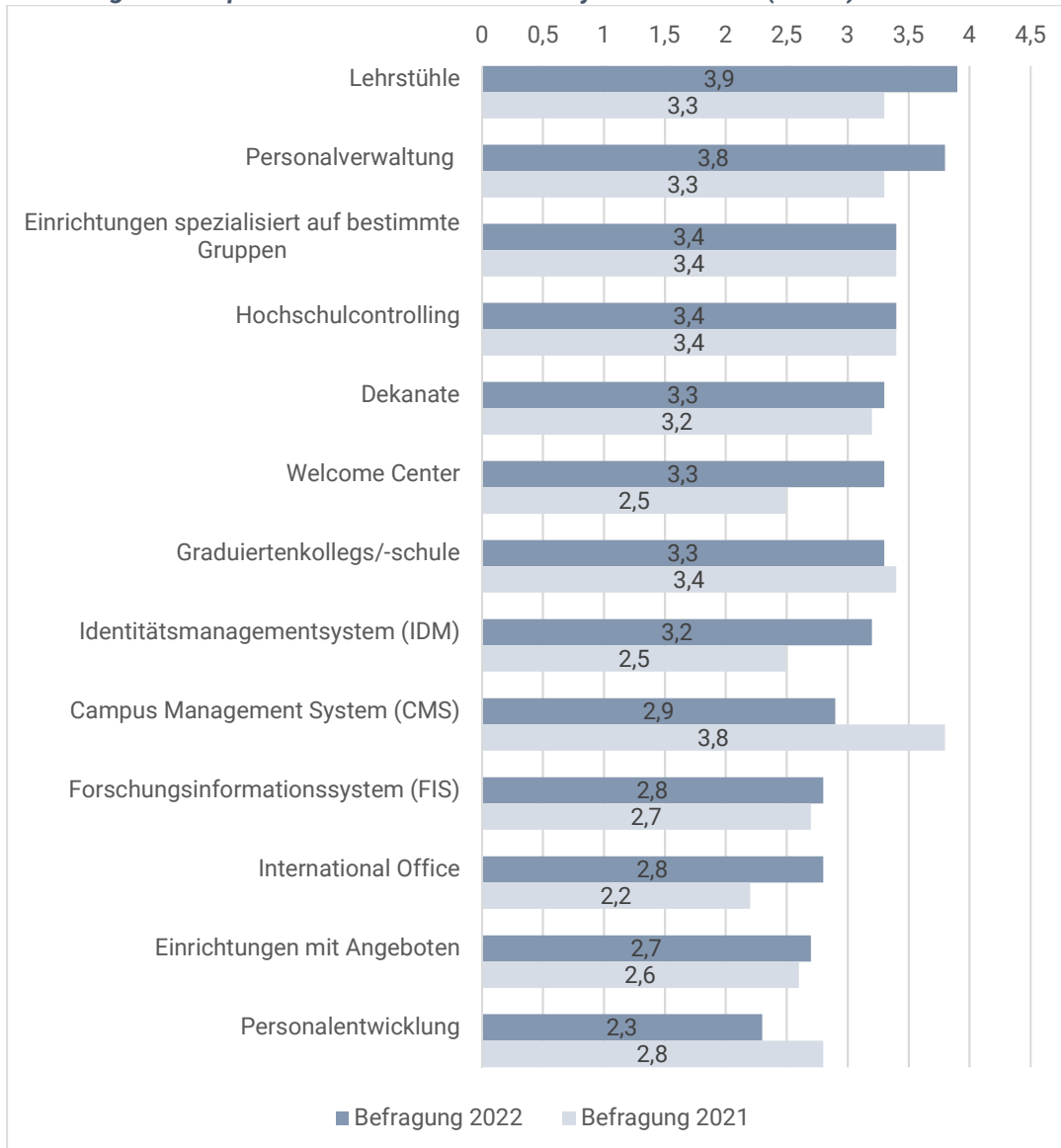
Abbildung 7 Bereiche und Systeme, in denen Daten vorliegen in %, Mehrfachauswahl möglich (n = 31). Antwortoptionen ohne Angaben für 2021 waren nur in Befragung 2022 zur Auswahl zur Verfügung.



Darüber hinaus haben die Befragten angegeben, wie sie die Datenqualität in den jeweiligen Bereichen und Systemen einschätzen (siehe Abbildung 8). Dabei konnten die Hochschulen die Datenqualität auf einer Skala von 1 bis 5 (sehr gering bis sehr hoch) bewerten. Bis auf die Bereiche Personalentwicklung, Graduiertenkollegs/-schulen und CMS wurden alle Bereiche 2022 im Mittel besser bewertet als 2021. Am besten wurde 2022 die Datenqualität an den Lehrstühlen (MW = 3,9), der Personalverwaltung (MW = 3,8) und im Hochschulcontrolling sowie in den Einrichtungen, die auf bestimmte Gruppen von Promovierten spezialisiert sind (je MW = 3,4), bewertet. 2021 wurden Campus Management Systeme (MW =

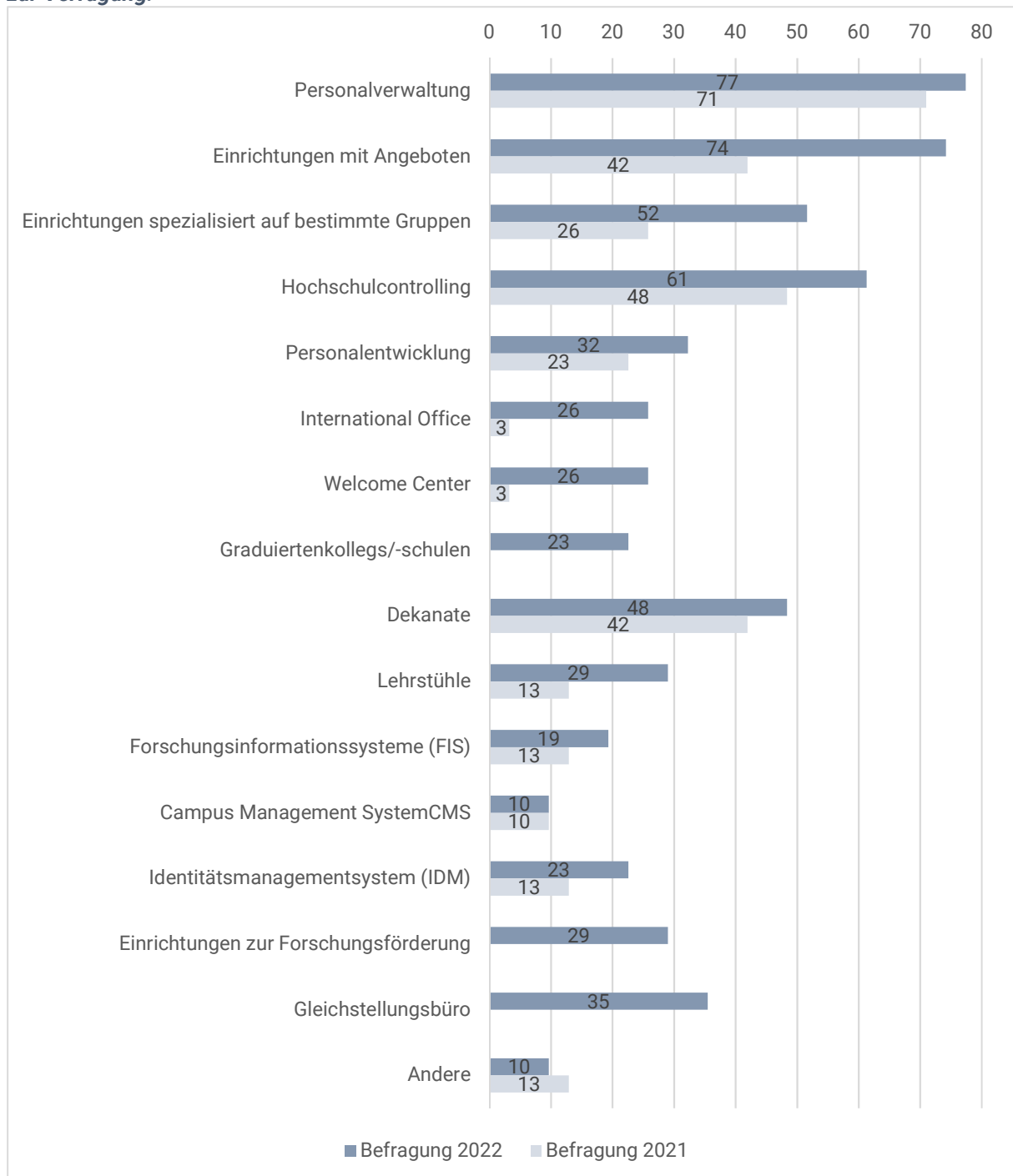
3,8), Graduiertenkollegs/-schulen, Hochschulcontrolling sowie Einrichtungen, die auf bestimmte Gruppen von Promovierten spezialisiert sind (je MW = 3,4), am besten bewertet. Die Abnahme der eingeschätzten Datenqualität könnte zum Teil auf eine gestiegene Sensibilität gegenüber Datenqualitätsaspekten zurückzuführen sein.

Abbildung 8 Datenqualität in den Bereichen und Systemen in MW (n = 31)



Die genannten Bereiche und Systeme können überdies in unterschiedlichem Ausmaß in den hochschul-eigenen Informations- und Datenaustausch eingebunden sein (siehe Abbildung 9). Dabei stieg die Anzahl der Einrichtungen, die an einem Datenaustausch teilnehmen, im Jahresvergleich deutlich an. Vor allem Personalverwaltungen, Einrichtungen mit Angeboten für Promovierte sowie das Hochschulcontrolling sind an diesem Informationsaustausch beteiligt.

Abbildung 9 Bereiche und Systeme, die an einem Datenaustausch teilnehmen in %, Mehrfachauswahl möglich (n = 31). Antwortoptionen ohne Angaben für 2021 waren nur in Befragung 2022 zur Auswahl zur Verfügung.

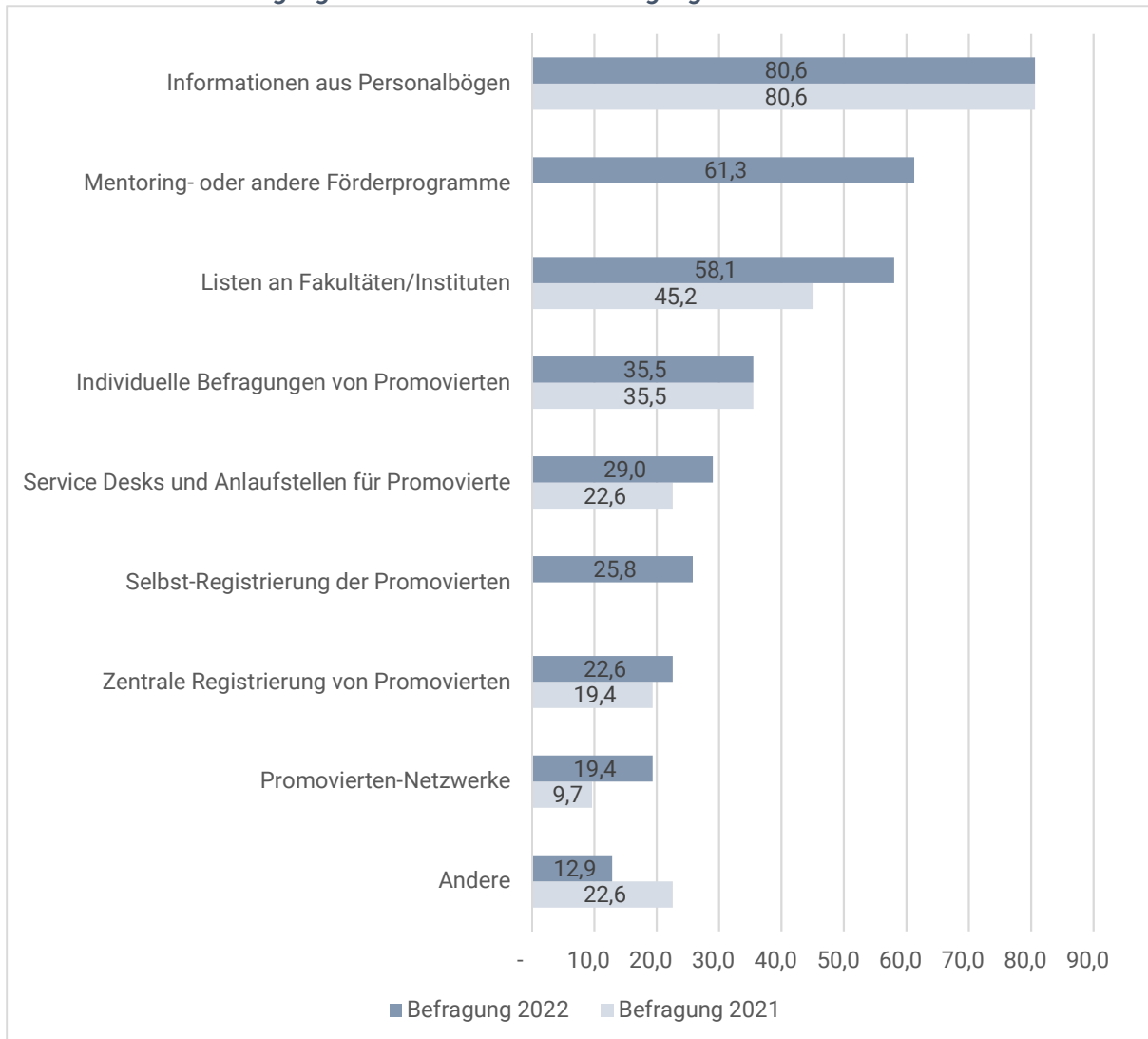


4.3 DATENWEGE UND ERHOBENE INFORMATIONEN

Daten zu promovierten Wissenschaftler:innen werden vor allem aus Personalbögen (80,6 %), aus Mentoring- oder anderen Förderprogrammen (61,3 %) sowie aus Listen an Fakultäten (58,1 %) bezogen (siehe Abbildung 10). Wie zuvor ist der positive Trend erkennbar, dass mehr Angaben zu den promovierten Wissenschaftler:innen als im Vorjahr gemacht werden. So werden im Jahr 2022 mehr Daten aus

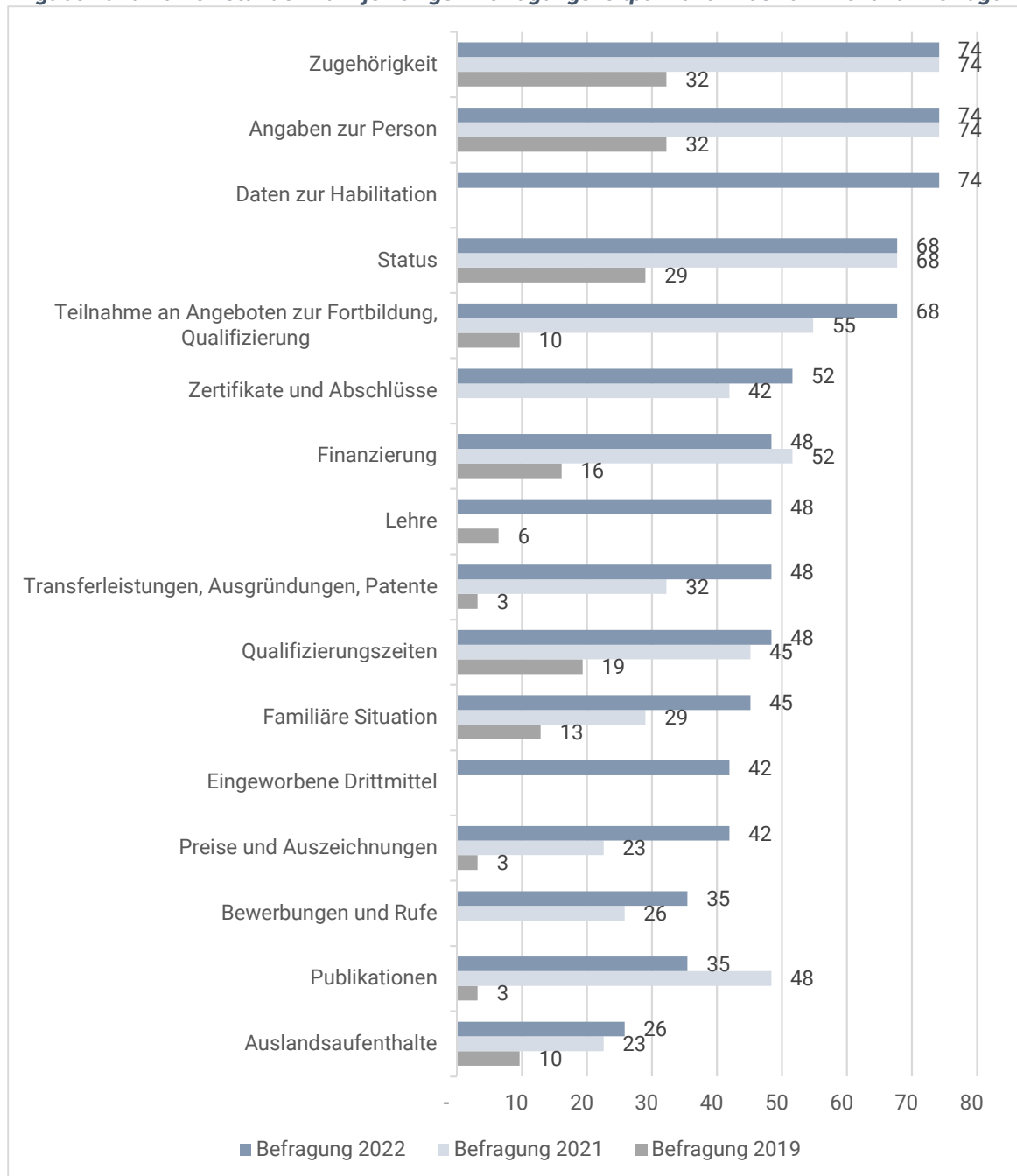
Listen an Fakultäten, von Service Desks und Anlaufstellen für Promovierte, aus der Zentralen Registrierung der Promovierten und aus Promovierten-Netzwerken bezogen.

Abbildung 10 Datenwege in %, Mehrfachauswahl möglich (n = 31). Antwortoptionen ohne Angaben für 2021 waren nur in Befragung 2022 zur Auswahl zur Verfügung.



Im Vergleich zu den letzten beiden Befragungszeitpunkten wurde im Jahr 2019 noch relativ wenige Informationen gesammelt (MW = 15%; siehe Abbildung 11). Es kann angenommen werden, dass in diesem Jahr erst relativ wenige Informationen zu Promovierten durch die Hochschulen erfasst worden sind und/oder der Überblick zu den vorhandenen Informationen noch nicht gegeben war. Die meisten Informationen in den Befragungsjahren 2021 und 2022 lagen zur Zugehörigkeit (z.B. zu einer Einrichtung oder einem Department), zur Person, zum Status, Habilitation und Teilnahme an Angebot zur Fortbildung/Qualifizierung vor. Ebenso wurden 2022 (MW = 52%) leicht mehr Informationen erfasst als im Vorjahr (MW = 45%).

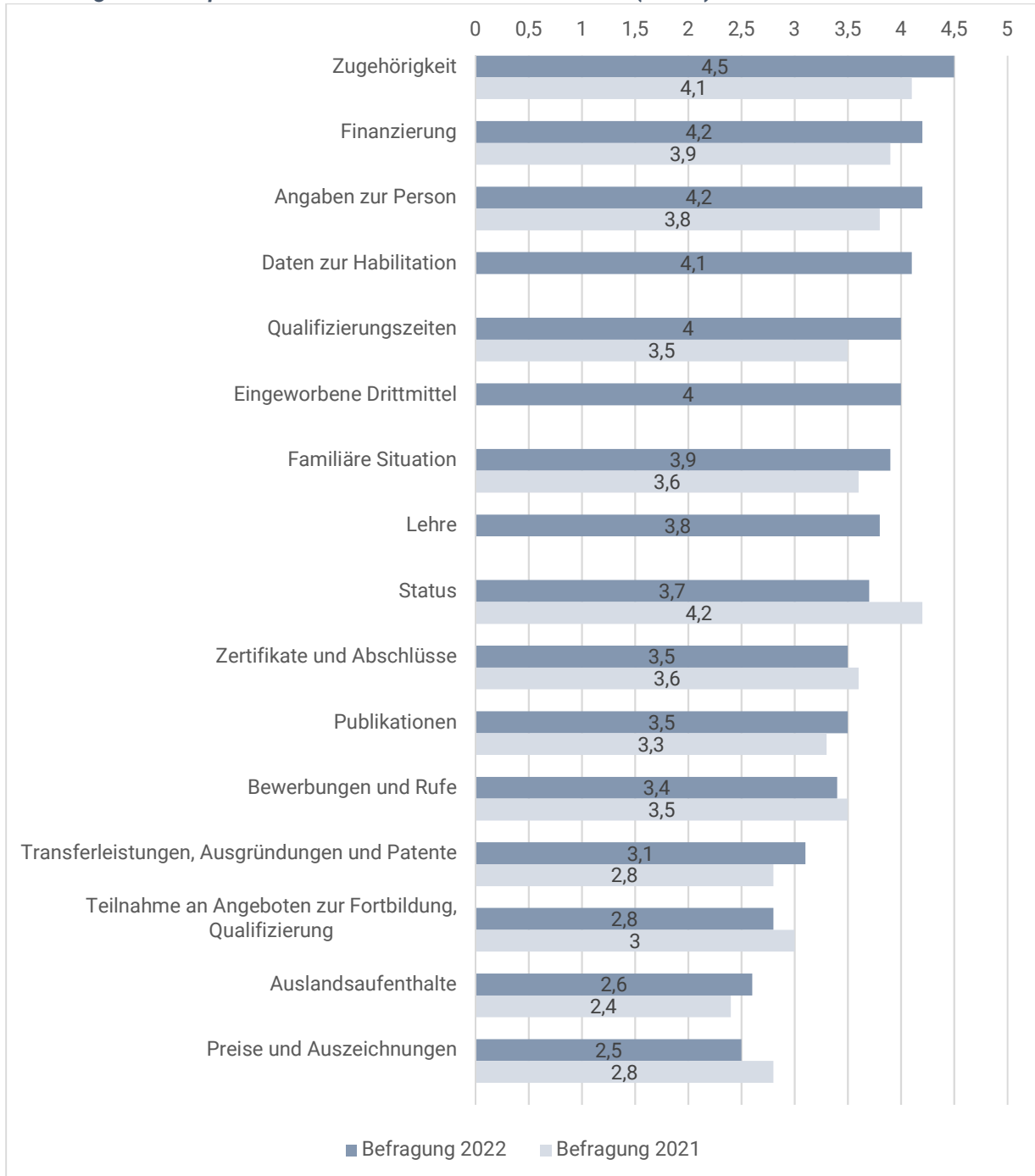
Abbildung 11 Erfasste Informationen in %, Mehrfachauswahl möglich (n = 31). Antwortoptionen ohne Angaben und Balken standen zum jeweiligen Befragungszeitpunkt zur Auswahl nicht zur Verfügung.



Die Datenqualität der erfassten Informationen schwankt in der Gesamtschau zwischen teils/teils und hoch (siehe Abbildung 12). Am besten bewertet wurden die Zugehörigkeit (2021 MW = 4,1; 2022 MW = 4,5), die Finanzierung (2021 MW = 3,9; 2022 MW = 4,2) sowie die Daten zur Habilitation (2022 MW = 4,1) (Skala von 1: sehr gering bis 5: sehr hoch). Am geringsten wurde die Qualität der Daten bei den Merkmalen Preise und Auszeichnungen (2021 MW = 2,8; 2022 MW = 2,5), Auslandsaufenthalte (2021 MW = 2,4; 2022 MW = 2,6) und Teilnahme an Angeboten zur Fortbildung (2021 MW = 3,0; 2022 MW = 2,8) bewertet. Die Einschätzung zur Datenqualität ist insgesamt recht stabil. Der höchsten Anstieg ist im Be-

reich Qualifizierungszeiten (MW von 3,5 auf 4,0), der ausgeprägteste Abfall ist beim Status zu verzeichnen (MW von 4,2 auf 3,5). Auch hier könnte der Abfall der Einschätzung im Jahresvergleich auf eine gesteigerte Sensibilität für die Datenqualität zurückzuführen sein.

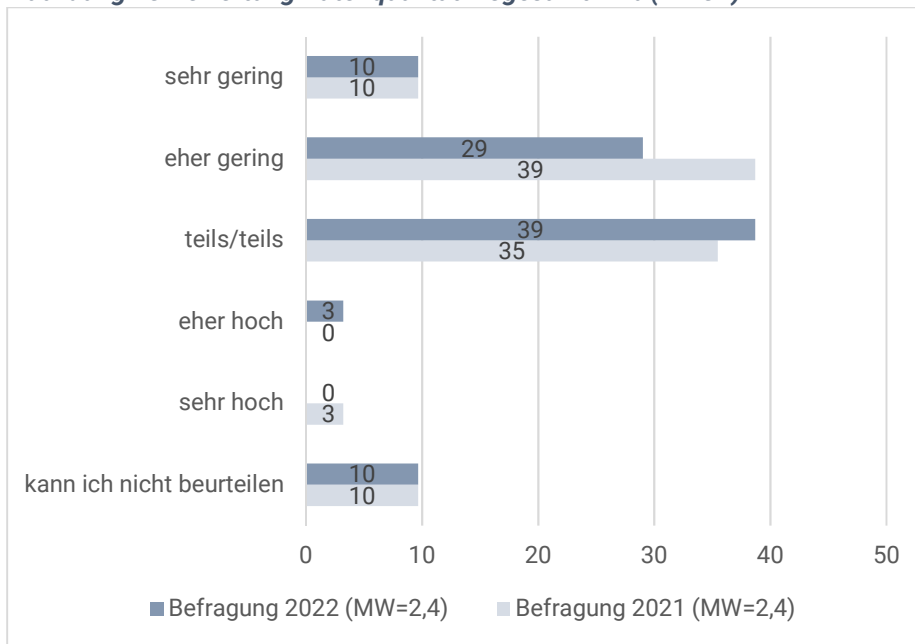
Abbildung 12 Datenqualität der erfassten Informationen in MW (n = 31)



4.4 RELEVANZ DER DATEN FÜR ZWECKE UND BEDARFE, HERAUSFORDERUNGEN UND BEDEUTUNG DER DATENLAGE

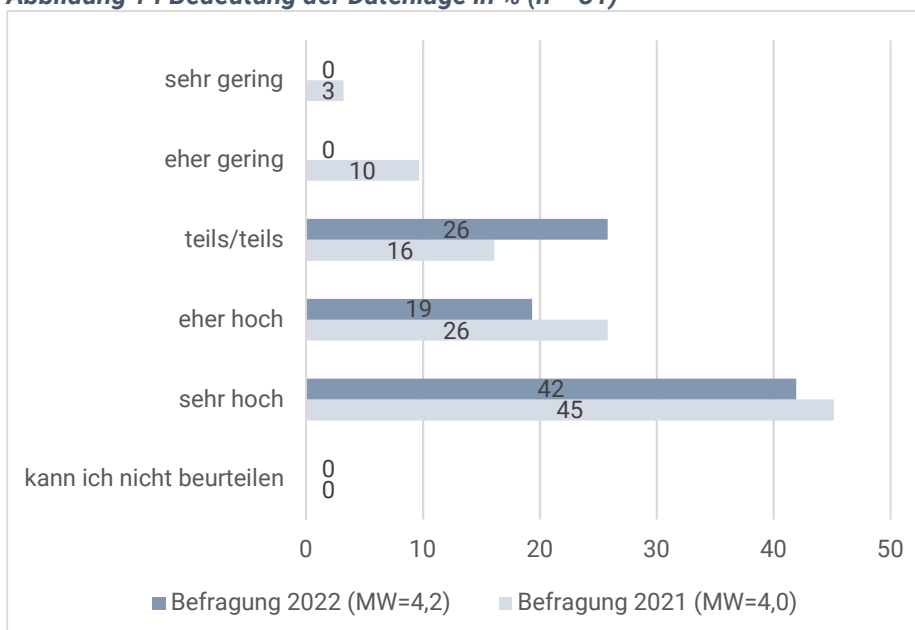
Trotz der zum Teil recht hoch bewerteten Datenqualität einzelner Informationen wird die Datenqualität insgesamt als „eher gering“ eingeschätzt (2021 & 2022 MW = 2,4) (siehe Abbildung 13). Die Hochschulen scheinen diesbezüglich einen hohen Verbesserungsbedarf zu sehen.

Abbildung 13 Bewertung Datenqualität insgesamt in % (n = 31)



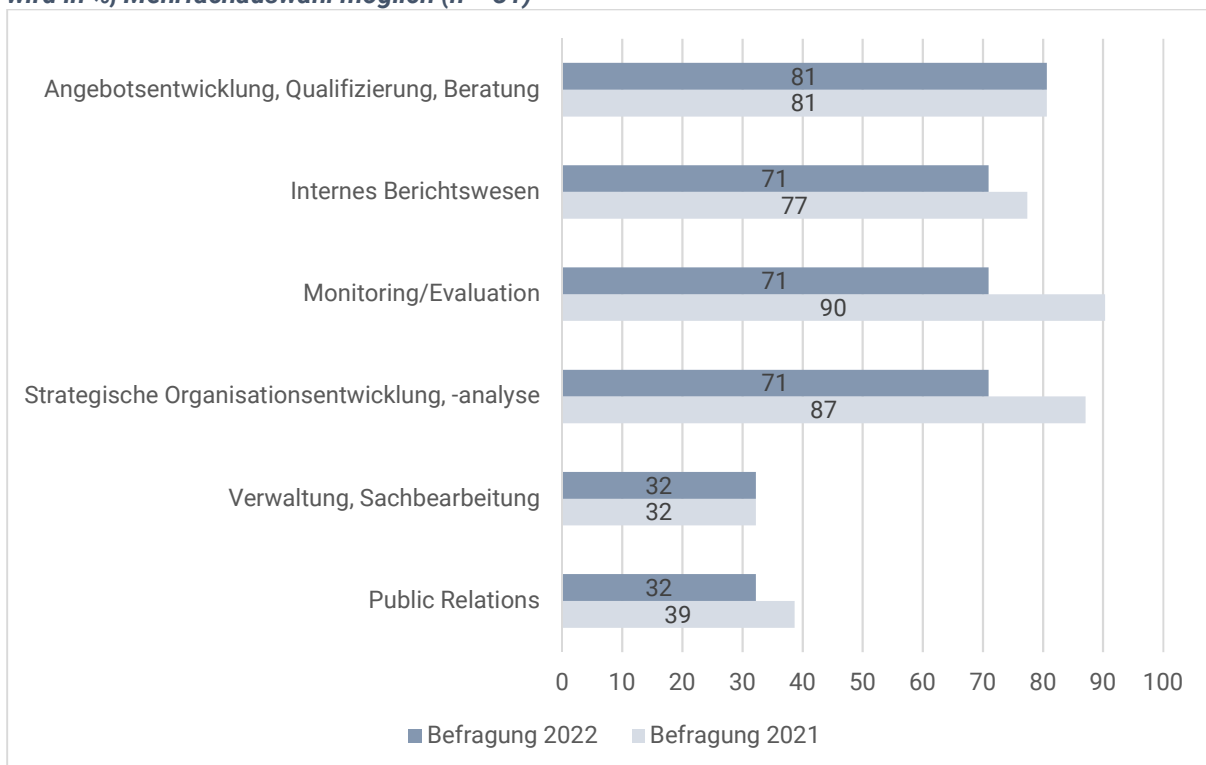
Gleichzeitig wird die Bedeutung der Datenlage für die Arbeit zur Förderung der promovierten Wissenschaftler:innen an den Hochschulen als „eher hoch“ eingeschätzt und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14 Bedeutung der Datenlage in % (n = 31)



Die Bewertung der Relevanz der Zwecke und Bedarfe, für die eine verbesserte Datenlage zukünftig gewünscht wird, zeigt ein gemischtes Bild mit teils stabilen, teils geringeren Einschätzungen. Dies spricht dafür, dass Hochschulen mit der Zeit ein besseres Verständnis für die Relevanz aber auch den Aufwand bestimmter Zwecke und Bedarfe entwickeln und somit ihre Wünsche und Anforderungen weiter schärfen. Gleichzeitig kann darin auch der bereits erreichte Erfolg sichtbar werden, wenn nämlich für bestimmte Bereiche bereits Anstrengungen unternommen werden und daher die Erfolge dieser Anstrengungen nunmehr sichtbar sind bzw. erwartet werden.

Abbildung 15 Relevanz der Zwecke und Bedarfe, für die eine verbesserte Datenlage zukünftig gewünscht wird in %, Mehrfachauswahl möglich (n = 31)

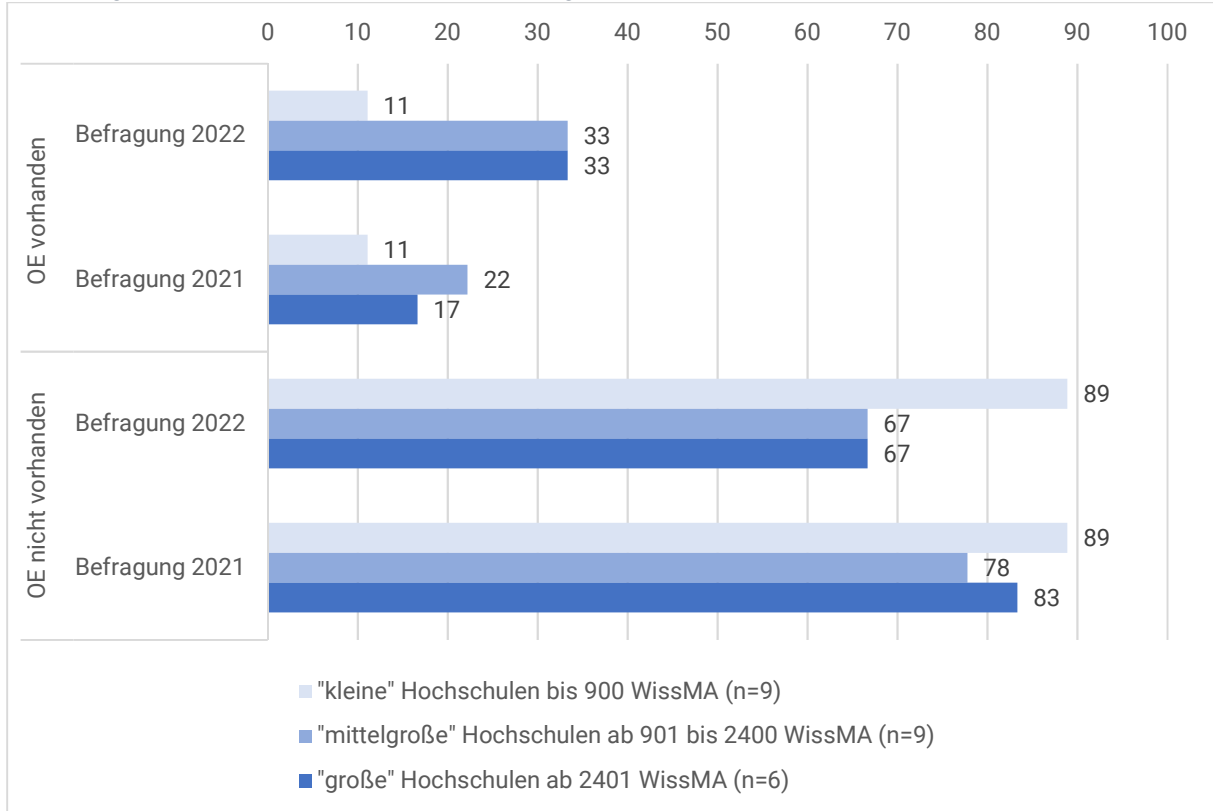


4.5 ZUSAMMENHÄNGE

Um mögliche Zusammenhänge zwischen den Ergebnissen bewerten zu können, wurden einige Fragestellungen in Bezug zueinander gesetzt. Bei einigen Hochschulen hat sich gezeigt, dass eigens Stabsstellen oder übergeordnete Strukturen geschaffen wurden, um die Aufgaben zur Verbesserung der Datenlage zu bündeln. Ob dieses Vorgehen jedoch hilfreich ist, ist unklar. Ebenso ist offen, ob dies für alle Hochschulen zielführend ist, oder vor allem größerer Einrichtungen davon profitieren. Um diese Frage näher zu beleuchten, wurde untersucht, ob die Größe der Hochschule einen Einfluss darauf hat, dass eine zentrale Organisationseinheit besteht, die einrichtungswert und übergeordnet die Erhebung und Interpretation von Informationen und Daten zu promovierten Wissenschaftler:innen organisiert. Für diese Untersuchung standen die Angaben von 24 Hochschulen zur Verfügung. Mittels Perzentilgruppierung wurden drei Terzile gebildet – Hochschulen mit geringer (bis 900, P1, n = 9), mittlerer (901-2400, P2, n = 9) und hoher Anzahl (ab 2401, P3, n = 6) an wissenschaftlichem Personal.

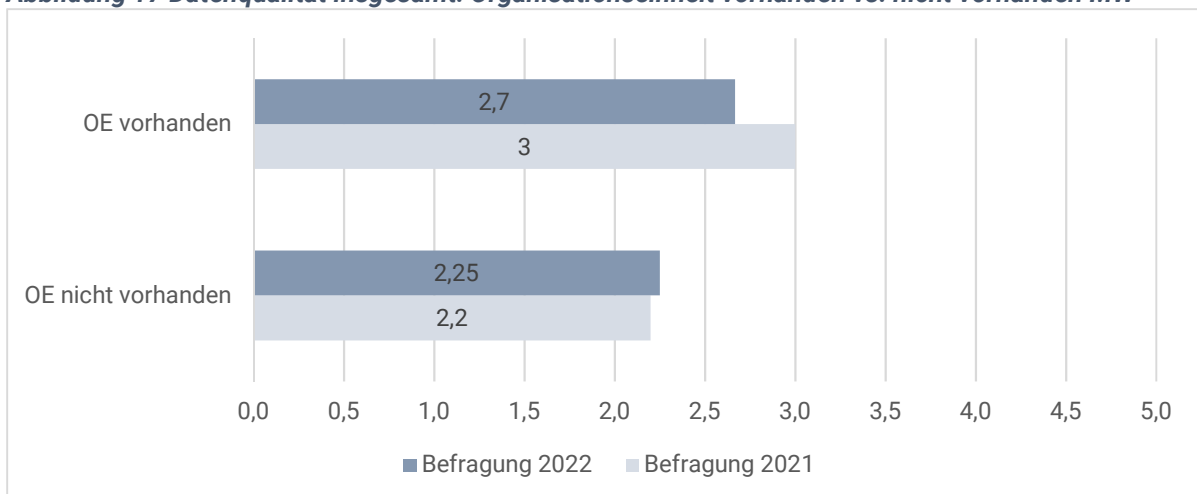
Die Ergebnisse zeigen, dass eine Organisationseinheit von eher „mittelgroßen“ (n = 3) und „großen“ Hochschulen (n = 2) geführt wird. Im Jahresvergleich wird zudem deutlich, dass die Anzahl an Hochschulen mit Organisationseinheit vor allem bei „mittelgroßen“ und „großen“ Hochschulen steigt.

Abbildung 16 Vorhandensein einer zentralen Organisationseinheit nach Größe der Hochschule in %



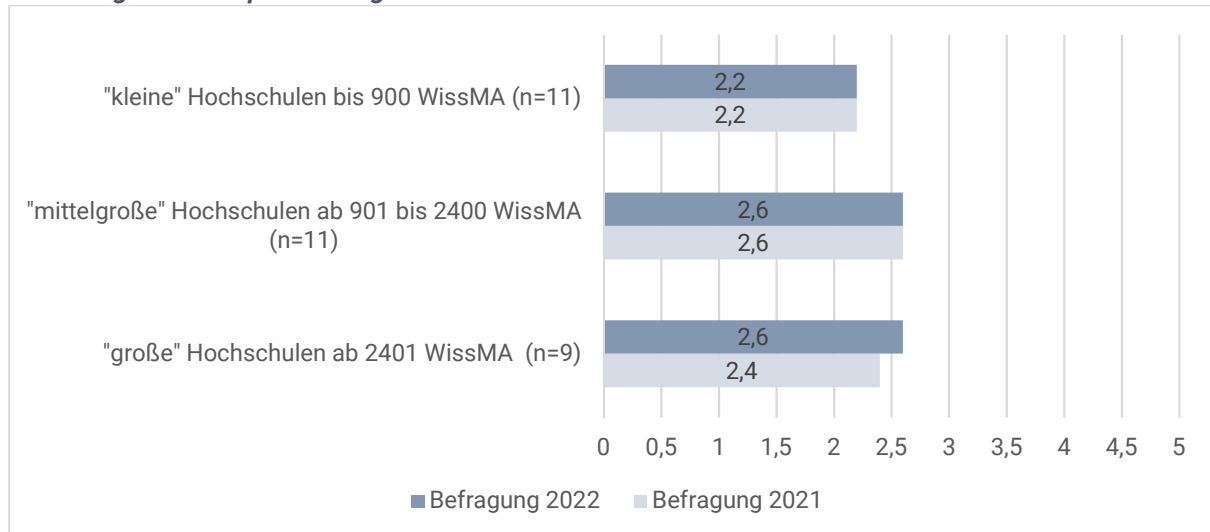
Wird die Datenqualität insgesamt im Jahresvergleich hinzugezogen, so zeigt sich, dass Hochschulen, die über eine Organisationseinheit zur Erhebung und Interpretation von Promoviertendaten verfügen, die Datenqualität höher bewerten (2021 MW = 3; 2022 MW = 2,7), als Hochschulen ohne diese Einheit (2021: MW = 2,2; 2022: MW = 2,25).

Abbildung 17 Datenqualität insgesamt: Organisationseinheit vorhanden vs. nicht vorhanden MW



Ebenso wird die Datenqualität insgesamt bei „mittelgroßen“ (2021 & 2022: MW = 2,6) und „großen“ Hochschulen (2021: MW = 2,4; 2022: MW: 2,6) höher eingeschätzt, als bei „kleinen“ Hochschulen (2021 & 2022: MW = 2,2). Gleichzeitig stieg die Einschätzung der Datenqualität zum Vorjahr im Durchschnitt von „eher niedrig“ (MW = 2,4) auf „teils/teils“ (MW = 2,6) an.

Abbildung 38 Datenqualität insgesamt nach Größe der Hochschule in MW



5 FAZIT

Die vorliegende erste längsschnittliche Untersuchung der UniKoN-Befragungen macht deutlich, dass viele Hochschulen im Jahr 2019 noch am Anfang der Überlegungen zur Erfassung von Informationen über Postdocs und promovierte Wissenschaftler:innen standen. Diese hat sich jedoch in den Folgebefragungen schnell gewandelt. Für die vorliegende längsschnittliche Datenauswertung muss einschränkend angemerkt werden, dass die Ergebnisse der Befragung 2019 nur bedingt für den direkten Vergleich zu den Folgebefragungen zur Verfügung standen. In der ersten, stärker explorativ ausgerichteten Befragung waren noch vermehrt freie Antwortformate genutzt worden.

Anhand der Analyse lässt sich jedoch deutlich erkennen, dass das Interesse der Hochschulen an einer belastbaren Datenbasis zu dieser Personengruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses, die sich in einer Karrierephase nach der Promotion befinden, kontinuierlich steigt. Mittlerweile existieren an vielen Hochschulen deutlichere Vorstellungen von den dazugehörigen Personengruppen. Die Sensibilität für vermeintliche Randgruppen ist gewachsen. Zugleich nimmt die Aufmerksamkeit für zu verfolgende Zwecke und Bedarfe der Datennutzung zu. Die Möglichkeiten der Nutzung der Datenbasis für die Beantwortung hochschuleigener Fragestellungen sowie die Qualitätssicherung steigen und werden ausgebaut.

Deutlich erkennbar wird der kontinuierliche Fortschritt in der Anpassung der Organisationsstrukturen der Hochschulen für die zusätzlichen Aufgaben. So konnten vor allem bei größeren Hochschulen die Schaffung oder Anpassung von Organisationseinheiten festgestellt werden, die einrichtungswert und

übergeordnet die Erhebung und Interpretation von Informationen und Daten zu promovierten Wissenschaftler:innen organisieren. Im Schnitt steigt das Datenvolumen und die verfügbaren Angaben sowie die Wege, auf denen Daten erhoben werden. Auch die Zahl der Systeme, in denen Daten verfügbar sind sowie der Datenaustausch zwischen den Systemen und Bereichen, nehmen zu. Die Einschätzung der Datenqualität zu einzelnen Informationen sowie in der Gesamtschau bleibt dabei insgesamt stabil. Anhand der Befragungen zeigt sich, dass das Interesse an den promovierten Wissenschaftler:innen und ihren Daten stetig gewachsen ist, sodass anzunehmen ist, dass die Erfassung dieser Personengruppe auch in der nahen Zukunft eine hohe Bedeutung einnehmen wird.

LITERATURVERZEICHNIS

Cameron, Iain; Vuorio Eero; Matuschek, Susanne; Scholz, Beate (2009): *Research Careers in Europe Landscape and Horizons. A report by the ESF Member Organisation Forum on Research Careers*. Hg. v. European Science Foundation. Strasbourg.

European Commission Directorate General for Research & Innovation (2011): *Towards a European Framework for Research Careers*. Hg. v. Directorate B- European Research Area/ Skills. Directorate B- European Research Area/ Skills. Brüssel.

Hochschulrektorenkonferenz (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*. Hg. v. Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Hochschulrektorenkonferenz (HRK). Frankfurt am Main, zuletzt geprüft am 22.02.2018.

Kauhaus, Hanna; Hochheim, Evelyn (2017): *Qualifizierung in der Postdoc-Phase. Handreichung zur Planung und Umsetzung von Angeboten*. 2. Aufl. (UniWiND-Publikationen).

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2017): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. 1. Auflage. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Bielefeld.

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.

Statistisches Bundesamt; Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW); Humboldt-Universität zu Berlin; Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ); Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg; Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel) (2014): *Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Endbericht 2014*. Berlin et al.

UniKoN (2022): *Promovierte Wissenschaftler:innen in Deutschland - Ein Plädoyer für eine verbesserte Datenlage und klar abgrenzbare Definitionen*.

UniWiND (2017): Postdocs als selbstständige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – Wie sehen gute Bedingungen aus? Positionspapier des UniWiND-Vorstands.