

# STAND DER ERFASSUNG VON POSTDOCS UND DES PROMOVIERTEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG IM APRIL 2019

STAND: 20.06.2019

## INHALTSVERZEICHNIS

1	ERFASSUNG VON POSTDOCS UND DES PROMOVIERTEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND .....	2
2	METHODISCHES VORGEHEN UND BETEILIGUNG .....	2
3	DEFINITIONEN DER GRUPPE DER POSTDOCS .....	2
4	INITIATIVE UND ZIELE DER POSTDOC-ERFASSUNG.....	8
5	MERKMALE.....	9
6	STAND DER POSTDOC-ERFASSUNG .....	11
7	FAZIT .....	13

## 1 ERFASSUNG VON POSTDOCS UND DES PROMOVIERTEN WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND

Seit 2017 verbessert sich aufgrund des novellierten Hochschulstatistikgesetzes allmählich die Datenlage über Promovierende. Dies trifft jedoch nicht auf die nachfolgende große Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses zu, die Postdocs. Eine grundlegende Erfassung von Daten über diese Gruppe ist jedoch für ein besseres Verständnis der Bildungs- und Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses notwendig. Das kann wiederum helfen, die Bedürfnisse der Postdocs hinsichtlich Karrierebedingungen und Karriereförderung besser einbeziehen zu können.

Die *UniWiND-Koordinierungsstelle Nachwuchsinformationen – UniKoN* erhebt mit dieser Befragung den aktuellen Stand der Planung oder Implementierung einer Erfassung von Postdocs an deutschen Hochschulen und stellt dazu allen Interessierten Informationen bereit. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

## 2 METHODISCHES VORGEHEN UND BETEILIGUNG

Die Daten wurden mittels eines Online-Fragebogens erhoben. Eingeladen wurden alle 155 Hochschulen mit Promotionsrecht, die zum Befragungszeitraum Mitglieder der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) waren. Hierfür wurde das Präsidium bzw. Rektorat der Hochschule oder die Leitungen der jeweiligen Graduierteneinrichtungen bzw. spezielle Postdoc-Referenten persönlich per E-Mail angeschrieben. Die Befragung fand im Zeitraum vom 12.03. bis 15.04.2019 statt.

74 Einrichtungen haben die Befragung beantwortet. Der Anteil der Hochschulen, die auch Mitgliedshochschulen von UniWiND (Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland e. V.) sind, beläuft sich auf 73,5 Prozent. 72,6 Prozent der Hochschulen sind Universitäten oder Technische Universitäten (siehe Tabelle 1). Auch Musik- und Kunsthochschulen sowie private Hochschulen nahmen an der Befragung teil.

**Tabelle 1** Beteiligung an der Befragung (N=74)

Eingeladene Institutionen	Anzahl	Teilnehmende Hochschulen
alle Hochschulen mit Promotionsberechtigung	155	74 (47,7 %)
davon Universitäten	98	61 (62,2 %)
Mitglieder UniWiND e. V.	68	50 (73,5 %)

## 3 DEFINITIONEN DER GRUPPE DER POSTDOCS

### AKTUELLER STAND

Zum Thema „Postdoc“ lässt sich eine überschaubare Anzahl an Definitionen und Beschreibungen über die Zeit nach der Promotion finden. Häufig wird das EU-Phasenmodell der Europäischen Kommission

(Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, S. 66; European Commission Directorate General for Research & Innovation 2011, S. 8 – 10) als Basis herangezogen. Der Begriff Postdoc wird zum einen im engeren Sinn beschränkt auf die Phase R2 (recognised researcher) definiert (Cameron et al. 2009, S. 16). Auch der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) definiert Phase R2 als „Post-doc-Phase“ (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017, S. 69).

Das Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs hat mit einem „zeitorientierten Ansatz“ ein „thematisch breiter gefasstes Verständnis“ (Statistisches Bundesamt et al. 2014, S. 141–177). 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 zweite Qualifizierungsphase (bis 6 Jahre) und eine Bewerbungsphase (2 Jahre). Ein UniWiND-Positionspapier (2017, S. 1) folgt der Dreiteilung der Postdoc-Phase mit ähnlichen Begriffen, setzt die Grenze jedoch bei sechs Jahren nach der Promotion an. Die Hochschulrektorenkonferenz (2014, S. 4) definiert zwei Postdoc-Phasen mit drei und sechs Jahren. Dumpitak et al. (2014, S. 26) schränken in ihren Betrachtungen die Postdoc-Phase auf zwei bis vier Jahre nach der Promotion ein. Einige Hochschulen knüpfen ihre Qualifizierungsangebote 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 sich diese im Einklang mit dem Wissenschaftszeitgesetz. Aktuelle Definitionen wie die Postdoc-Definition von Kauhaus und Hochheim (2017) verwenden kein hartes zeitliches Kriterium mehr als Einschränkung. Dabei begründen sie dies mit der Gegebenheit, dass Erstberufungen häufig auch in fortgeschrittenem Alter vorkommen.

Die unterschiedlichen definitorischen Ansätze lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Ein weitergefasster Postdoc-Begriff umfasst auch Personen, die beispielsweise bereits eine Juniorprofessur oder eine Nachwuchsgruppenleitung innehaben und kann bis zu dem Zeitpunkt der unbefristeten Stelle und einem akademischen Alter, das über vier bis sechs Jahre nach der Promotion hinausgehen kann, reichen. Der enge Begriff beschränkt sich auf den direkten Anschluss an die Promotion und einen Status, der im EU-Phasenmodell als „not yet fully independent“ beschrieben wird in Abgrenzung zu dem „established researcher, who has developed a level of independence“ (European Commission Directorate General for Research & Innovation 2011, S. 8–10).

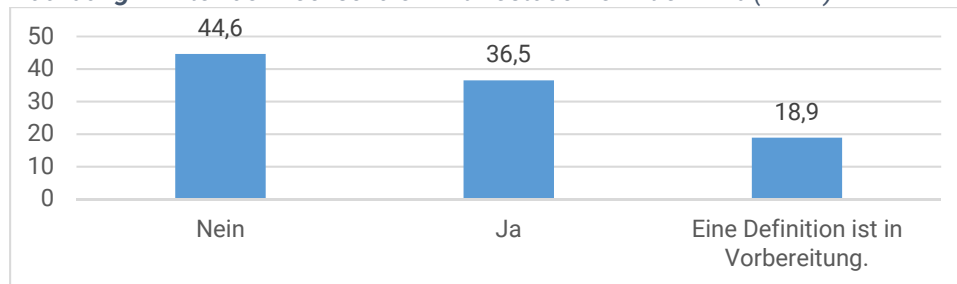
An den befragten Hochschulen existiert eine Vielzahl an Definitionen, die sich teilweise an den zuvor dargestellten Publikationen orientiert. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung dargestellt.

## ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG: POSTDOC-DEFINITION UND ZUGRUNDELIEGENDE KRITERIEN

27 Hochschulen (36,5 %, N=74) gaben an, dass an ihrer Hochschule bzw. an einer zentralen Einrichtung ihrer Hochschule eine Definition für die Gruppe der Postdocs existiert. Bei 14 Hochschulen (18,9 %) ist

eine Definition in Vorbereitung und 33 Einrichtungen (44,6 %) gaben an, dass keine Definition für die Gruppe der Postdocs existiert (siehe Abbildung 1).

**Abbildung 1** Anteil der Hochschulen mit Postdoc-Definition in % (N=74)



In der Befragung wurden sowohl offene als auch geschlossene Fragen gestellt. So konnten die Hochschulen, die angaben, dass sie eine Definition für Postdocs verwenden (n=27, 36,5 %), diese offen eintragen. 23 (31,1 %) Hochschulen gaben daraufhin eine konkrete Definition für Postdocs an. Vier Hochschulen beziehen sich dabei auf das EU-Phasenmodell (European Commission Directorate General for Research & Innovation 2011) und eine Hochschule zitiert Kauhaus und Hochheim (2017). Sieben Hochschulen verweisen auf eine zeitliche Einschränkung. Eine Hochschule begründet dies auch explizit: „In [Hochschule] wird eine im Normalfall maximal drei Jahre dauernde Postdoc-Phase postuliert, um sicherzustellen, dass die Entscheidung für oder gegen eine Wissenschaftskarriere in einem Lebensalter getroffen wird, in dem eine berufliche Umorientierung noch relativ unproblematisch möglich ist“.

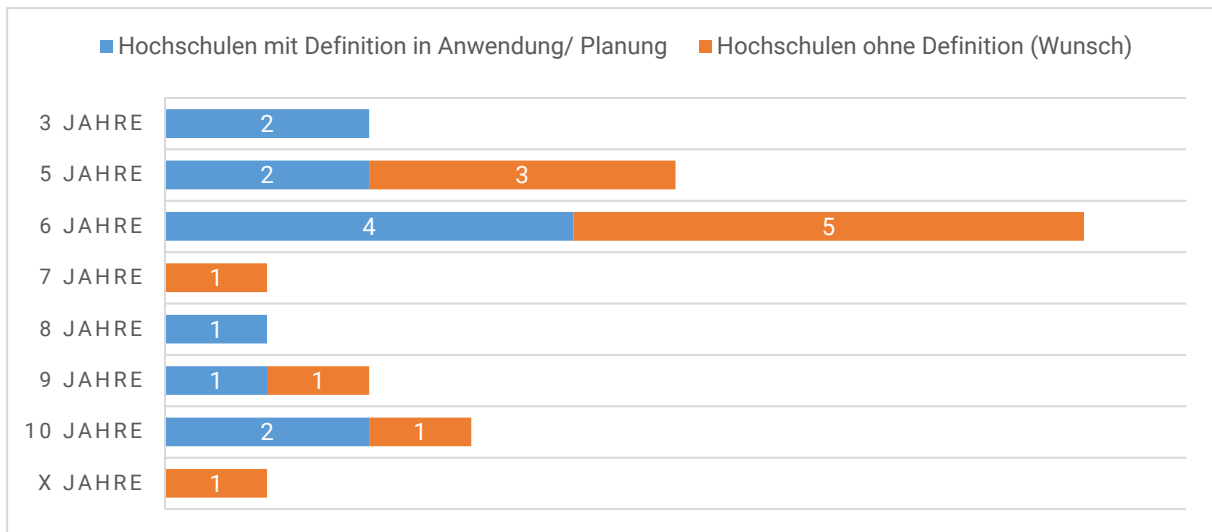
Acht Hochschulen machen Angaben zu bestimmten Phasen. Dabei berufen sich vier Universitäten auf das EU-Phasenmodell: „Die von der EU-Kommission vorgeschlagene und sich zunehmend durchsetzende Untergliederung der Karrierephasen während und nach der Promotion in vier Stufen erscheint sinnvoll und ist auch auf die [Hochschule] Situation übertragbar“. Zwei Universitäten geben nur allgemein an, dass es eine Zweiteilung der Karrierephasen an ihrer Hochschule gibt. 14 Hochschulen definieren konkrete Gruppen als Postdocs. Neun Einrichtungen erwähnen explizit Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen, Habilitanden und Habilitandinnen sowie Nachwuchsgruppenleiter und Nachwuchsgruppenleiterinnen. Eine Hochschule schließt Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiter und Nachwuchsgruppenleiterinnen explizit aus. Auch Stipendiaten und Stipendiatinnen, Akademischer Rat und Akademische Rätin, Tenure-Track-Professoren und Professorinnen und Privatdozenten und -dozentinnen werden als Gruppen benannt.

Elf Hochschulen verweisen darauf, dass ein Qualifikationsziel vorliegen muss und neun definieren eine wissenschaftliche Tätigkeit als Kriterium. Weiterhin wird in neun Definitionen festgelegt, dass nur Promovierte unterhalb der Professur zur Gruppe der Postdocs gehören. Zwei Hochschulen benennen konkret das Kriterium „unterhalb der W2-Professur“. Sieben Hochschulen definieren nur befristet Beschäftigte zur Gruppe der Postdocs und eine Hochschule gibt explizit an, auch unbefristet Beschäftigte dazuzählen: „Überwiegend beziehen sich diese Definitionen auf befristet an der Universität Beschäftigte. Dauerhaft Beschäftigte sollen aber nicht explizit von der Zielgruppe ausgeschlossen werden“.

Zusätzlich zur Möglichkeit einer offenen Angabe einer Postdoc-Definition, wurden konkrete Gruppen von Postdocs als Mehrfachauswahl abgefragt. Dabei konnte sowohl eine Alterseinschränkung („Promovierte bis zu einem Alter von \_\_\_“) als auch eine zeitliche Einschränkung mit Bezug zum Jahr der Promotion („Promovierte bis \_\_\_ Jahre nach der Promotion“) offen eingetragen werden. Bei den Hochschulen, die eine Definition von Postdocs verwenden bzw. bei denen eine Definition in Vorbereitung ist (n=41), gaben 90,2 Prozent (n=37) an, dass sie keine Alterseinschränkung für die Bestimmung der Zugehörigkeit zur Gruppe der Postdocs machen. Damit folgen diese Hochschulen u. a. der Definition von Kauhaus und Hochheim (2017), die auch keine zeitliche Beschränkung vornehmen. Vier Hochschulen setzen eine Altersgrenze und eine befragte Hochschule machte konkrete Angaben hierzu. Dabei wurde die Altersgrenze auf 45 Jahre festgelegt. Auch der BuWiN (2017) und das Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs (2014) setzen eine Altersgrenze von 45 Jahren, welches an das durchschnittliche Alter der Erstberufung angelehnt ist. Etwa 75 bis 90 Prozent der Professoren haben ihre Erstberufung bis zu diesem Alter erhalten. Bei den Hochschulen, bei denen noch keine Definition existiert (n=33), gaben drei Befragte an, dass sie eine Altersgrenze von 35 Jahren bzw. 50 Jahren setzen würden.

Bei der Bestimmung der Gruppe der Postdocs werden, wie bereits gezeigt wurde, verschiedene Phasen diskutiert. 63,4 Prozent (n=26) der teilnehmenden Hochschulen mit oder mit geplanter Postdoc-Definition (n=41) gaben an, dass es keine zeitliche Beschränkung der Postdoc-Phase an ihrer Hochschule gibt. Demgegenüber stehen jedoch knapp 36,6 Prozent (n=15), die die Postdoc-Phase zeitlich beschränken. Zwölf Hochschulen machten hierzu konkrete Angaben (siehe Abbildung 2). Dabei wurde die Postdoc-Phase auf drei (n=2), fünf (n=2), sechs (n=4), acht (n=1), neun (n=1) und zehn Jahre (n=2) beschränkt. Bei den Hochschulen, bei denen noch keine Definition existiert, machten zwölf Hochschulen eine Angabe zu Wünschen oder Vorüberlegungen zu einer zeitlichen Beschränkung der Postdoc-Phase (siehe Abbildung 2). Dabei wurde die Postdoc-Phase auf fünf (n=3), sechs (n=5), sieben (n=1), neun (n=1), zehn (n=1) und x Jahre (n=1) beschränkt. Eine befragte Hochschule wies zusätzlich darauf hin, dass eine Registrierung in der Graduierteneinrichtung als assoziiertes Mitglied bis max. zwölf Jahre nach der Promotion möglich sei. Die offene Antwort zeigt, dass häufig auch verwaltungstechnische Maßgaben definitorische Qualität für die Wahrnehmung der Zugehörigkeit zur Gruppe der Postdocs entfalten können.

**Abbildung 2** Zeitliche Beschränkung der Postdoc-Phase in Jahren an Hochschulen mit Definition bzw. mit geplanter Definition (n=12) und ohne Postdoc-Definition (Wunsch) in absoluten Zahlen (n=12)



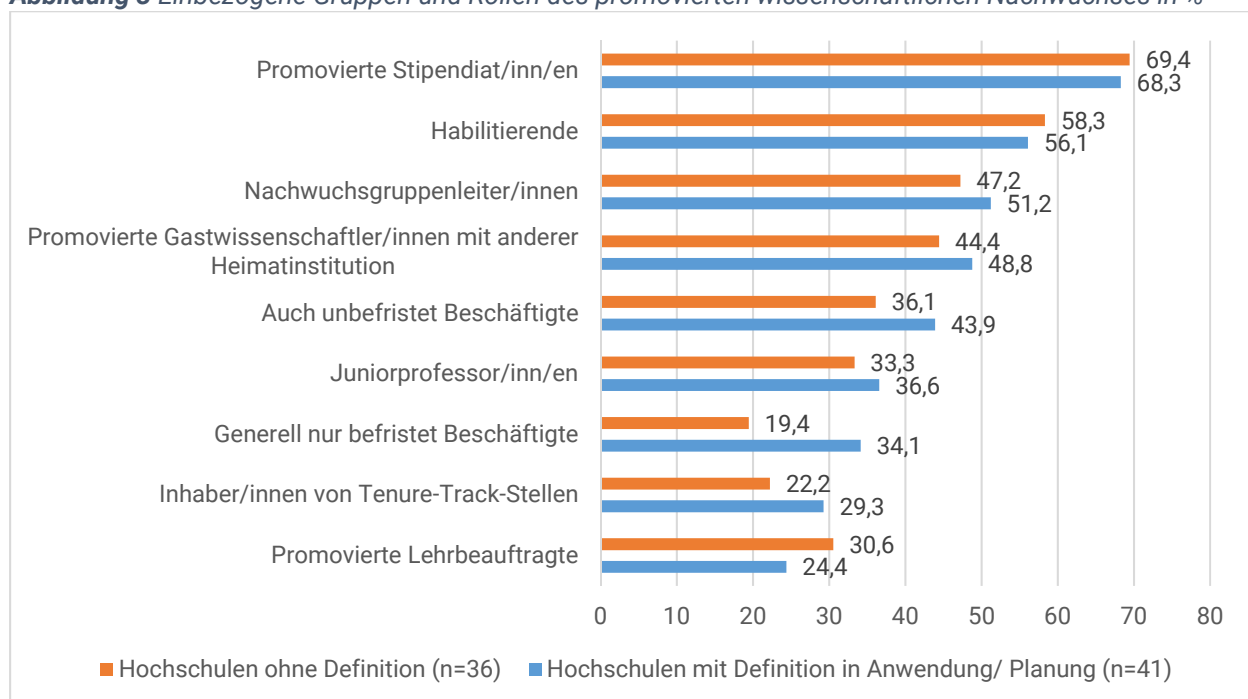
Die Ergebnisse zeigen, dass zwei Drittel der Hochschulen, die eine zeitliche Begrenzung vornehmen, diese zwischen drei und sechs Jahren nach der Promotion festlegen. Damit folgen sie u. a. dem Ansatz des UniWiND-Positionspapiers (2017, S. 1) sowie dem Wissenschaftszeitgesetz. Ein Drittel geht über eine Sechsjahresphase hinaus und setzt die Grenze zwischen sieben und zehn Jahren. Damit folgen diese eher dem Indikatorenmodell bzw. dem Vorschlag der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), die die Postdoc-Phase durch eine Zwei- oder Dreiteilung auf einen Zeitraum von neun bis zehn Jahren verlängern.

Über diese zeitlichen Einschränkungen der Postdoc-Phase hinaus, wurden in der Befragung weitere Merkmale erhoben (siehe Abbildung 3). Der BuWiN (2017) schränkt die Gruppe der Beschäftigten beispielsweise um das Kriterium „befristet“ ein, um möglichst nur Personen zu erfassen, die ein Qualifizierungsziel verfolgen. Damit wird die Gruppe der Postdocs auf Dauerstellen ausgeschlossen. 34,1 Prozent (n=14) der befragten Hochschulen mit Postdoc-Definition (n=41) nehmen diese Einschränkung vor. Bei den Hochschulen ohne Definition würden 19,4 Prozent (n=7) dieser Einschränkung folgen. 43,9 Prozent (n=18) der Hochschulen mit oder mit geplanter Definition zählen unbefristet Beschäftigte zur Gruppe der Postdocs dazu oder planen dies. 36,1 Prozent (n=13) der Hochschulen ohne Definition (Wunsch) würden diese auch dazu zählen.

Weiterhin können verschiedene Gruppen und Rollen des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses im Wissenschaftssystem unterschieden werden. Auch diese können als Kriterium in die Postdoc-Definition einfließen (siehe Abbildung 3). Promovierte Stipendiatinnen und Stipendiaten werden von mehr als Zweidrittel der Befragten als Postdocs definiert. Jeweils mehr als die Hälfte der befragten Hochschulen mit Postdoc-Definition (n=41) gaben an, dass Habilitierende (n=23; 56,1 %) und Nachwuchsgruppenleiter und Nachwuchsgruppenleiterinnen (n=21; 51,2 %) zur Gruppe der Postdocs gehö-

ren. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren und Inhaber und Inhaberinnen von Tenure-Track-Stellen werden demgegenüber jeweils von knapp einem Drittel (n=15, 36,6 % bzw. n=12, 29,3 %) in die Definition eingeschlossen. Promovierte Lehrbeauftragte als eine Teilgruppe der unbefristet Beschäftigten werden von 24,4 Prozent (n=10) der befragten Hochschulen mit Postdoc-Definition in die Definition eingeschlossen. Hochschulen ohne Definition (n=36) wünschen sich tendenziell eher weniger Gruppen bzw. Rollen einzubeziehen (siehe Abbildung 3). Bei Nachwuchsgruppenleitern und Nachwuchsgruppenleiterinnen, promovierten Gastwissenschaftlern und Gastwissenschaftlerinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen und Inhabern und Inhaberinnen von Tenure-Track-Stellen liegen sie prozentual hinter den Hochschulen mit Definition. Hingegen sehen sie eine Einschränkung auf nur befristet Beschäftigte deutlich kritischer.

**Abbildung 3** Einbezogene Gruppen und Rollen des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses in %



Die Befragten konnten weiterhin auch offene Angaben zu einbezogenen Gruppen machen. Hierbei wurden folgende Gruppen benannt (Antwortzitate):

- alle Personen nach Promotion
- Promovierte Wissenschaftliche Mitarbeitende
- Promovierte mit Qualifizierungsabsicht
- promovierte Wissenschaftler/innen
- alle in-/außerhalb der Wissenschaft Beschäftigten mit wissenschaftlicher Weiterqualifizierungsabsicht (unabhängig von eigener Finanzierung)
- Ungefähr äquivalent zu den EU-Career-Stages R2-3
- wissenschaftlich tätige Personen unterhalb der auf Dauer gestellten Professor/innen
- Inhaber/innen von Tenure-Track-Stellen ohne W2

- Promovierte Lehrbeauftragte nur, wenn sie neben dem Lehrauftrag forschen oder sich wissenschaftlich weiterqualifizieren
- Externe promovierte Wissenschaftler/innen mit Affiliation zur, aber ohne offiziellen Status an der Hochschule (z. B. noch laufende Vereinbarung über Publikationen, „Wartestatus“ auf Stipendium, etc.)
- Personen gemäß Definition, die sich als Postdoc haben registrieren lassen

Bei den benannten Gruppen ist ersichtlich, dass die wissenschaftliche Tätigkeit und/oder die Weiterqualifizierungsabsicht eine Rolle spielt. Eine Hochschule macht jedoch explizit keine Einschränkung und sieht alle Personen nach der Promotion als Postdocs an. Drei Hochschulen geben Hinweise zur Einordnung von Lehrbeauftragten und Tenure-Track-Stelleninhabern. Bei den Lehrbeauftragten wird die wissenschaftliche Tätigkeit und/oder Weiterqualifikation als Kriterium definiert und bei den Tenure-Track-Stellen das formale Kriterium unterhalb der Stufe W2. Weiterhin bilden externe promovierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Affiliation aber ohne offiziellen Status eine Sondergruppe. Solche Fälle können unter anderem durch Wartezeiten auf Stipendien oder durch die Beteiligung an laufenden Publikationen entstehen.

#### 4 INITIATIVE UND ZIELE DER POSTDOC-ERFASSUNG

19 Befragte beschrieben im Fragebogen, wie es zur Initiative einer Postdoc-Erfassung an ihrer Hochschule kam. Die meisten Hochschulen begründen den Schritt mit der Anforderung, den Postdocs bedarfsorientiert Informationen zu Qualifizierungsprogrammen sowie allgemeine Informationen zur Karriereplanung zur Verfügung zu stellen. Drei Hochschulen verweisen auf die Einführung des Tenure-Track-Programms von Bund und Ländern im Jahre 2017. „Die Beteiligung an diesem Förderprogramm hat die Universität zum Anlass genommen, ein speziell auf die Bedarfe der Postdoktorand\*innen abgestimmtes Beratungs-, Informations- und Qualifizierungsprogramm aufzubauen. An der Programmgestaltung sollen die Postdoktorand\*innen aktiv eingebunden werden. Deshalb ist eine Erfassung der Postdoktorand\*innen in Planung“. Eine Hochschule sieht die Erfassung als Vorbereitung auf die nächste Exzellenzinitiative an. Eine weitere Hochschule gibt den Bedarf an Kennzahlen im Rahmen der Antragstellung in koordinierten Verbundprojekten als Grund an.

Auf die Umsetzung von länderspezifischen aber auch bundesweiten Vorgaben und Leitlinien verweisen andere Hochschulen, z. B. die Umsetzung bestimmter Leitlinien aus der Hochschulpolitik des jeweiligen Bundeslandes oder die Umsetzung des Hochschulstatistikgesetzes. Aber auch strategische Entscheidungen spielen eine Rolle. So verweist eine Hochschule auf die Überarbeitung der Personalstrategie der gesamten Universität. Zudem gibt eine Hochschule an, dass sie sich in die „(hochschul)politische Diskussion um die Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Personalstruktur an Universitäten, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz & die Universität der Zukunft“ einbringen möchte.



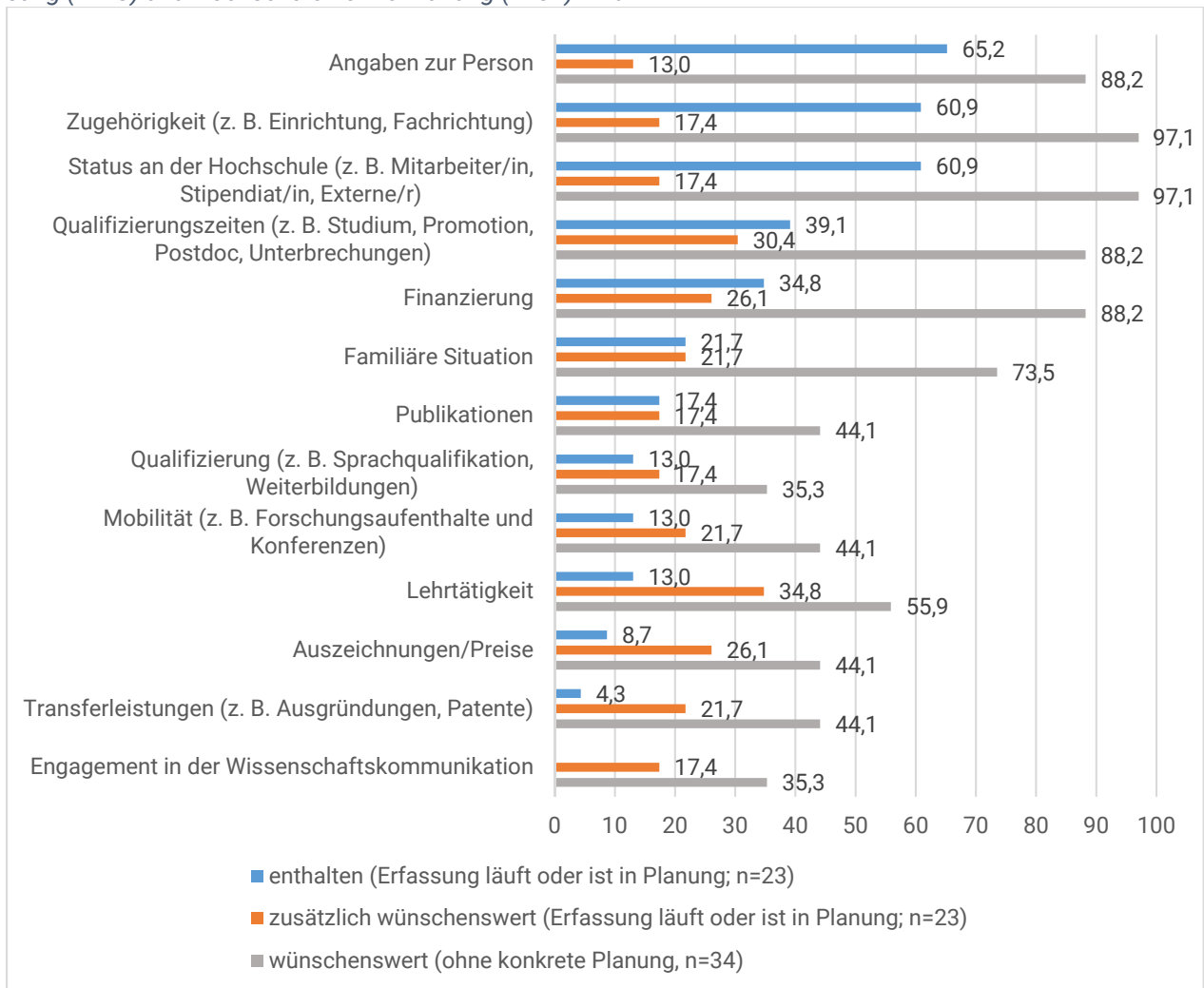
18 Hochschulen gaben Auskunft zu spezifischen Zielen, die sie mit der Erfassung von Postdocs verbinden. Viele Hochschulen möchten einen allgemeinen statistischen Überblick über die Gruppe der Postdocs erhalten. Weiterhin ist die bedarfs- und laufbahnorientierte Begleitung der Postdocs sowie die Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen bei vielen Hochschulen ein zentrales Ziel. Eine Hochschule verfolgt explizit das Ziel des Career-Tracking. Einige Hochschulen verweisen auf die Möglichkeit einer erleichterten Kommunikation mit dieser Zielgruppe durch die Erfassung. Eine Einrichtung möchte „(...) der Gruppe über eine Erhebung ihrer Bedürfnisse Partizipationsmöglichkeiten im Hochschulentwicklungsprozess (...) ermöglichen“. Weiterhin wird die Erfassung als Datengrundlage für Berichtswesen und Qualitätssicherung bzw. -management angesehen. Eine Einrichtung verweist explizit auf die gezielte Etablierung von Programmen zur Willkommenskultur (Onboarding-Programme, Familien-Service, Unterstützung von Double Career-Paaren). Aber auch für das Alumni-Management werden Daten benötigt.

## 5 MERKMALE

Weiterhin wurden die Hochschulen gefragt, zu welchen Merkmalen (bereits jetzt oder zukünftig) Daten zu Postdocs erhoben werden bzw. welche darüber hinaus wünschenswert wären. 23 (31,1 %) Hochschulen machten Angaben zu bereits existierenden oder geplanten Merkmalslisten. 34 (45,9 %) Hochschulen gaben an, dass eine Erfassung gewünscht ist, aber aktuell noch nicht geplant wird. Auch diese Hochschulen sollten angeben, welche Merkmale prinzipiell wünschenswert wären (siehe Abbildung 4).

In den meisten Merkmalslisten (n=23, 31,1 %) werden persönliche Angaben zum Promovierenden (65,2 %), der Status an der Hochschule (60,9 %) und die Zugehörigkeit zu einer Einrichtung oder Fachrichtung etc. (60,9 %) erhoben. Qualifizierungszeiten, wie z. B. Studium, Promotion, Postdoc oder Unterbrechungen sowie die Finanzierung der Promovierenden werden von knapp einem Drittel der Hochschulen mit einer aktuellen oder zukünftig geplanten Erhebung berücksichtigt. Zusätzliche Merkmale wie Publikationen (17,4 %), Lehrtätigkeit (13,0 %), Mobilität (13,0 %), Sprachqualifikationen oder Weiterbildungen (13,0 %) werden hingegen seltener erfasst. Auszeichnungen und Preise (8,7 %) sowie Transferleistungen, wie z. B. Ausgründungen oder Patente (4,3 %), spielen nur eine untergeordnete Rolle. Engagement in der Wissenschaftskommunikation wird von keiner Hochschule erfasst. Eine Hochschule weist darauf hin, dass nicht alle Kategorien Pflichtangaben sind. Eine weitere Hochschule gibt zu bedenken, dass die Erhebung nicht zu komplex werden sollte: „Es ist m. E. hilfreich und ausreichend, überhaupt mal 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.“ Auf die Nutzung von Schnittstellen 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.

**Abbildung 4** Enthaltene bzw. wünschenswerte Merkmale von Hochschulen mit oder mit geplanter Erfassung (n=23) und Hochschulen ohne Planung (n=34) in %



Vergleicht man die Angaben zu den bereits erfassten Merkmalen mit den Angaben zu den gewünschten Merkmalen, wird deutlich, dass insbesondere Kategorien wie Qualifizierungszeiten, Lehrtätigkeit, Finanzierung, Familiäre Situation, Mobilität, Auszeichnungen und Preise sowie Transferleistungen von einem Fünftel bis einem Drittel der Hochschulen (n=23, 31,1 %) bei der Erfassung zusätzlich wünschenswert wären.

Bei der Einschätzung der Befragten, bei denen eine Erfassung gewünscht, aber noch nicht in Planung ist (n=34, 45,9 %), wird deutlich, dass diese deutlich mehr Merkmale für wünschenswert erachten. Zusätzlich zu den Angaben zur Person, dem Status an der Hochschule und der Zugehörigkeit zu einer Einrichtung oder Fachrichtung werden insbesondere Qualifizierungszeiten, Finanzierung und familiäre Situation für die Erhebung als relevant empfunden (siehe Abbildung 4). Dies könnte darauf hinweisen, dass bei Hochschulen, die erheben oder dies planen, es bestimmte Herausforderungen gibt und sie daher zurückhaltender bei der Anzahl der zu erhebenden Merkmale sind als Hochschulen, die bisher nicht erheben.

Die befragten Hochschulen hatten zudem die Möglichkeiten, offen Antworten einzutragen (siehe Tabelle 2). Hierbei wurden zusätzlich zu den abgefragten Kategorien weitere Merkmale benannt. So wird eine Erhebung zu Angaben von internationalen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen wie Herkunftsland oder Nationalität und Abschlussort vorgeschlagen. Weiterhin werden auch Angaben zur Forschung der Postdocs wie Forschungsschwerpunkte und -profile oder eingeworbene Drittmittel und Drittmittelgeber als wünschenswert benannt.

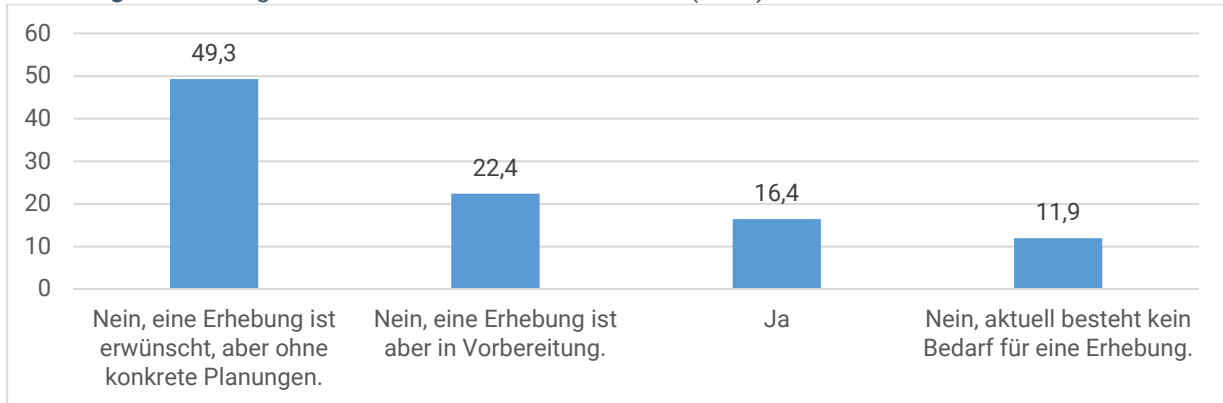
**Tabelle 2** Weitere enthaltene oder erwünschte Merkmale

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

## 6 STAND DER POSTDOC-ERFASSUNG

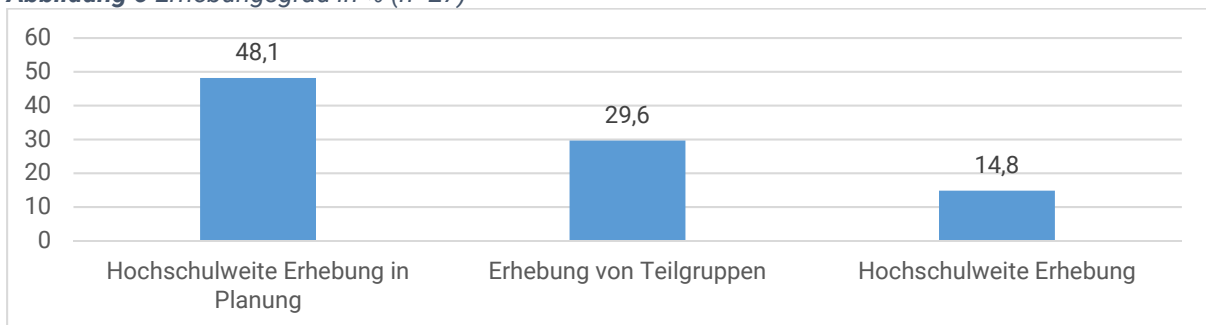
Elf Hochschulen erfassen derzeit bereits Daten zu Postdocs (16,4 %), 15 Hochschulen bereiten dies vor (22,4 %), erheben aber noch nicht aktuell und 33 (49,3 %) planen noch nicht konkret, sehen eine Erhebung aber als wünschenswert an. Acht Hochschulen (11,9 %) sehen aktuell keinen Bedarf einer Erhebung (siehe Abbildung 5). Zwei Hochschulen geben an, dass die Erhebung über die Personalverwaltung erfolgt. Eine Hochschule weist jedoch darauf hin, dass die erhobenen Daten hier fehler- bzw. lückenhaft sind. Vier Musik- bzw. Kunsthochschulen und eine private Hochschule weisen darauf hin, dass sie nur wenige bzw. keine Postdocs an ihrer Hochschule beschäftigen und eine Erhebung daher nicht relevant ist.

**Abbildung 5** Erfassung von Postdocs an Hochschulen in % (n=67)



Vier Hochschulen (14,8 %) erfassen bereits hochschulweit mit Anspruch auf einen möglichst umfassenden Erhebungsgrad (siehe Abbildung 6). 13 Hochschulen (48,1 %) geben an, dass eine hochschulweite Erhebung mit Anspruch auf einen möglichst umfassenden Erhebungsgrad in Planung ist. Und acht Hochschulen geben an, dass sie Teilgruppen von Postdocs erfassen bzw. einzelne Einrichtungen der Hochschule bereits erfassen (29,6 %).

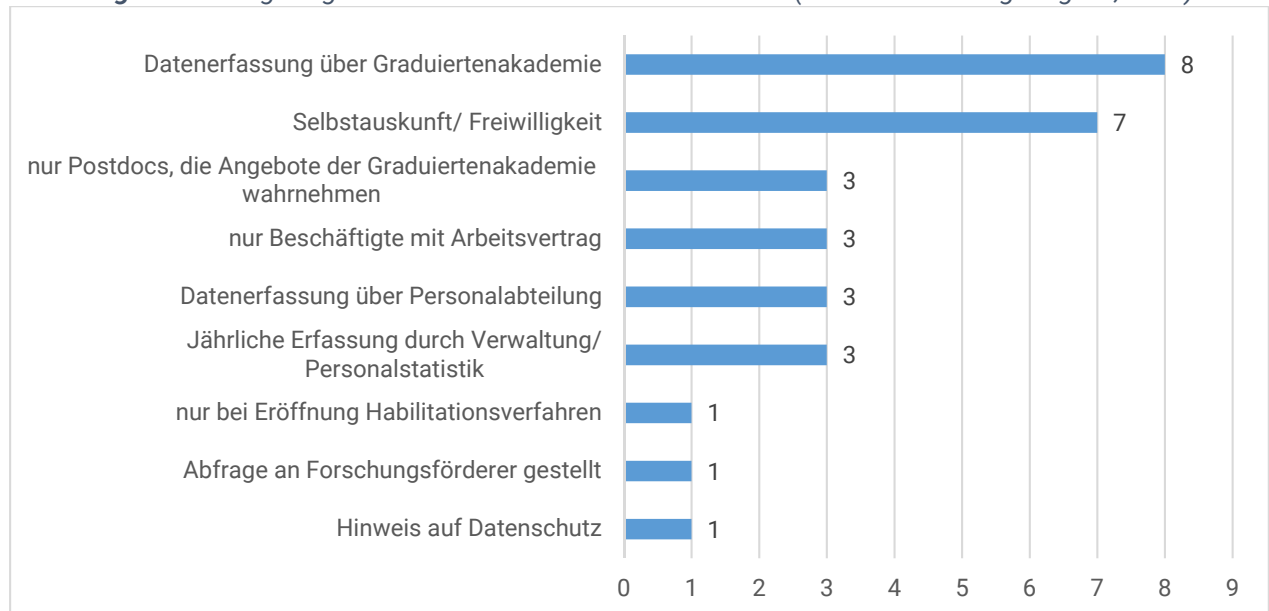
**Abbildung 6** Erhebungsgrad in % (n=27)



16 Hochschulen haben die Erhebung konkret beschrieben (siehe Abbildung 7). Sieben verweisen dabei darauf, dass die Postdocs bei der Erfassung um Selbstauskunft gebeten werden und dass die Erfassung auf Freiwilligkeit beruht. Zwei Hochschulen erfassen jährlich alle Daten der promovierten Beschäftigten über die Personalabteilung. Eine Hochschule weist daraufhin, dass die Erhebung „soweit als möglich zentral bei der Einstellung [erfolgt], da diese immer einen Besuch in der Personalabteilung erfordert“. Vier Hochschulen erfassen Daten in Verbindung mit einer Registrierung an der Graduierteneinrichtung der Hochschule zur Nutzung von Angeboten zur Weiterqualifizierung. Eine Hochschule erfasst ausschließlich Daten von Habilitierenden über die jeweiligen Fakultäten. Zusätzlich zur Erhebung von promovierten Beschäftigten über die Personalabteilung stellt eine Einrichtung einmal jährlich „(...) eine Anfrage an Forschungsförderer (...), um auch Postdocs, die mit einem Forschungsstipendium an der Universität forschen, sowie Nachwuchsgruppenleitungen erfassen zu können“. Bei den Hochschulen, die über Selbstauskunft z. B. an der Graduierteneinrichtung erheben, erfolgt fortlaufend eine Aktualisierung des Datenbestandes. Eine Einrichtung verweist darauf, dass bei der Erhebung eine Datenschutzerklärung unterschrieben werden muss. Sechs Hochschulen machten Angaben zur eingesetzten Software bei der Erhebung.

Acht Hochschulen erfassen Daten über ihre Graduierteneinrichtungen und drei über ihre Personalabteilungen. Zudem werden bei vier Hochschulen die Fakultäten hinzugezogen. Eine Einrichtung erhebt über die Fakultäten Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Weitere Einrichtungen, die bei der Erhebung hinzugezogen werden, sind das Internationale Büro, das Controlling bzw. Statistikreferate oder das Justitiariat.

**Abbildung 7** Erfassungswege der Hochschulen in absoluten Zahlen (Mehrfachnennung möglich, n=16)



## 7 FAZIT

Die Befragung zeigt deutlich die große Inhomogenität, die momentan bei der Erfassung von Postdocs an deutschen Hochschulen besteht. Die Mehrheit der befragten Hochschulen erfasst bisher noch keine Daten zu Postdocs, jedoch wird auch deutlich, dass die meisten Einrichtungen dies bereits konkret planen oder zumindest eine Erfassung in Zukunft wünschen. Es beschäftigen sich aktuell 80 Prozent (n=59) der teilnehmenden Hochschulen, mehr oder weniger konkret, mit dem Thema.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis der Befragung ist die Vielzahl an verwendeten Definitionen für den Begriff des Postdocs an den befragten Hochschulen. Dabei variieren sowohl die einbezogenen Personengruppen zwischen den Hochschulen als auch die verwendeten zeitlichen Definitionsmerkmale für die Gruppe der Postdocs. Ein eher enger gefasster Postdoc-Begriff schließt dabei Promovierte auf Dauerstellen, Lehrbeauftragte, Inhaber und Inhaberinnen einer Juniorprofessur oder einer Tenure-Track-Stelle aus und umfasst vorrangig befristet Beschäftigte mit einem Qualifizierungsziel. Viele Hochschulen verweisen auf die wissenschaftliche Tätigkeit und/oder Weiterqualifizierungsabsicht als Kriterium. Eine Einschränkung nach Alter lehnen die meisten Befragten ab. Bei der Betrachtung konkreter Phasen nach der Promotion legen zwei Drittel der Hochschulen eine Grenze zwischen drei und sechs Jahren nach der Promotion fest. Damit folgen sie u. a. dem Ansatz des UniWiND-Positionspapiers (2017, S. 1) sowie dem Wissenschaftszeitgesetz.

Analog zur Diversität der Definitionen sind auch die Merkmale, die von Hochschulen erhoben oder als wünschenswert angesehen werden, breit gestreut. Die Erhebung von Merkmalen wie persönlichen Angaben zum/r Promovierten, dem Status an der Hochschule und der Zugehörigkeit zu einer Einrichtung oder Fachrichtung werden dabei von den meisten Hochschulen als wünschenswert erachtet. Zum Teil weniger eindeutig präferiert sind weitere Merkmale, die Rückschlüsse auf die wissenschaftliche Tätigkeit (Publikationen, Transferleistungen, Drittmittel, Auszeichnungen oder Preise etc.) oder konkrete Karriereverläufe (Qualifizierungszeiten, Mobilität) und persönliche Faktoren wie die familiäre Situation zulassen.

Die meisten Hochschulen, die Daten zum promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs erheben oder dies planen, verfolgen damit das Ziel, bedarfsorientiert Informationen zu Qualifizierungsprogrammen sowie allgemeine Informationen zur Karriereplanung zur Verfügung zu stellen. Nicht selten steht auch das Vorhalten verlässlicher Daten im Rahmen von Kooperationen oder Programmen zur Hochschulentwicklung im Vordergrund. Da sich jedoch die erhobenen Merkmale zwischen den Einrichtungen stark unterscheiden, bleibt offen, inwieweit diese Daten vergleichbar sind. Eine konzertierte bundesweite Erfassung analog zur Promovierendenerfassung gibt es im Bereich Postdocs/promovierter wissenschaftlicher Nachwuchs noch nicht.

Es bleibt festzuhalten, dass sich die Datenbasis zwischen verschiedenen Einrichtungen stark unterscheidet. Die Ergebnisse der Befragung zeigen in jedem Fall, dass im Themenkomplex „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ nach der Umsetzung der Erfassung von Promovierenden die Notwendigkeit einer breiteren Wissensbasis über die Gruppe der Promovierten zunehmend auf die Agenda der Hochschulen drängt.

## 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.

Dumpitak, Christian; Giersig, Nico; Haupt, Christiane (2014): Nach der Promotion: Übergang zur Postdoc-Phase und in den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Unterstützungsangebote an Universitäten und Handlungsempfehlungen zur Förderung des Karriereübergangs. Freiburg: UniWiND (UniWiND-Publikationen, Band 3). Online verfügbar unter [http://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/2014-UniWiND\\_Pub\\_Bd3\\_web.pdf](http://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2014-UniWiND_Pub_Bd3_web.pdf).

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.

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.

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