

STAND DER ERFASSUNG DER PROMOTIERTEN WISSENSCHAFT- LER:INNEN AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG IM APRIL 2022

STAND: 23.06.2022

INHALTSVERZEICHNIS

1	ERFASSUNG VON PROMOTIERTEN WISSENSCHAFTLER:INNEN AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND	2
2	METHODISCHES VORGEHEN UND BETEILIGUNG	2
3	ORT DER ERFASSUNG	8
4	DATENWEGE UND ERHOBENE INFORMATIONEN	12
5	RELEVANZ DER DATEN FÜR ZWECKE UND BEDARFE, HERAUSFORDERUNGEN UND BEDEUTUNG DER DATENLAGE.....	16
6	FAZIT	18

1 ERFASSUNG VON PROMOVIERTEN WISSENSCHAFTLER:INNEN AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND

Die Qualifizierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde in den letzten Jahren zu einem zentralen Thema an Hochschulen in Deutschland. 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 vermehrt die Promovierten 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 mit der vorliegenden Befragung den aktuellen Stand der Planung und Implementierung einer Erfassung von Daten zu promovierten Wissenschaftler:innen an deutschen Hochschulen und stellt allen Interessierten die Ergebnisse zur Verfügung. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

2 METHODISCHES VORGEHEN UND BETEILIGUNG

Die Daten für die vorliegende Analyse wurden mittels eines Online-Fragebogens erhoben. Eingeladen wurden alle 156 Hochschulen mit Promotionsrecht, die zum Befragungszeitraum Mitglied der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) waren. Zu diesem Zweck wurde das Präsidium bzw. Rektorat der Hochschule oder die Leitungen der jeweiligen Graduierteneinrichtungen bzw. spezielle Postdoc-Referent:innen persönlich per E-Mail angeschrieben. Die Befragung fand im Zeitraum vom 03.03. bis 02.05.2022 statt.

49 Einrichtungen nahmen insgesamt an der Befragung teil. Davon waren 41 UniWiND-Mitglieder (Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland e. V.) sowie 43 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=49)

Eingeladene Institutionen	Anzahl	Teilnehmende Hochschulen
alle Hochschulen mit Promotionsberechtigung	156	49 (31,4 %)
davon Universitäten	110	43 (39,1 %)
Mitglieder UniWiND e. V.	79	41 (51,9 %)

KRITERIEN UND PHASEN

AKTUELLER STAND

Es findet sich eine Reihe von Definitionen und Beschreibungen für die Zeit nach der Promotion in der aktuellen Literatur. Dabei wird meist der Begriff des Postdocs verwendet. Bisher gibt es jedoch noch keine einheitliche Definition zum Begriff des Postdocs in Deutschland, sondern es existiert eine Vielzahl an verwendeten Definitionen an den Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen. Die 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), 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 adaptiert 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. 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:

- **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)

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG: ZUGRUNDELIEGENDE KRITERIEN UND PHASEN

Zunächst 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. Dabei konnten die Befragten wählen zwischen „zählt dazu“, „teils/teils“, „zählt nicht dazu“ und „kann ich nicht beurteilen“. In einem zusätzlichen Feld konnte eine mögliche zeitliche Einschränkung („Jahre nach der Promotion“) angegeben werden.

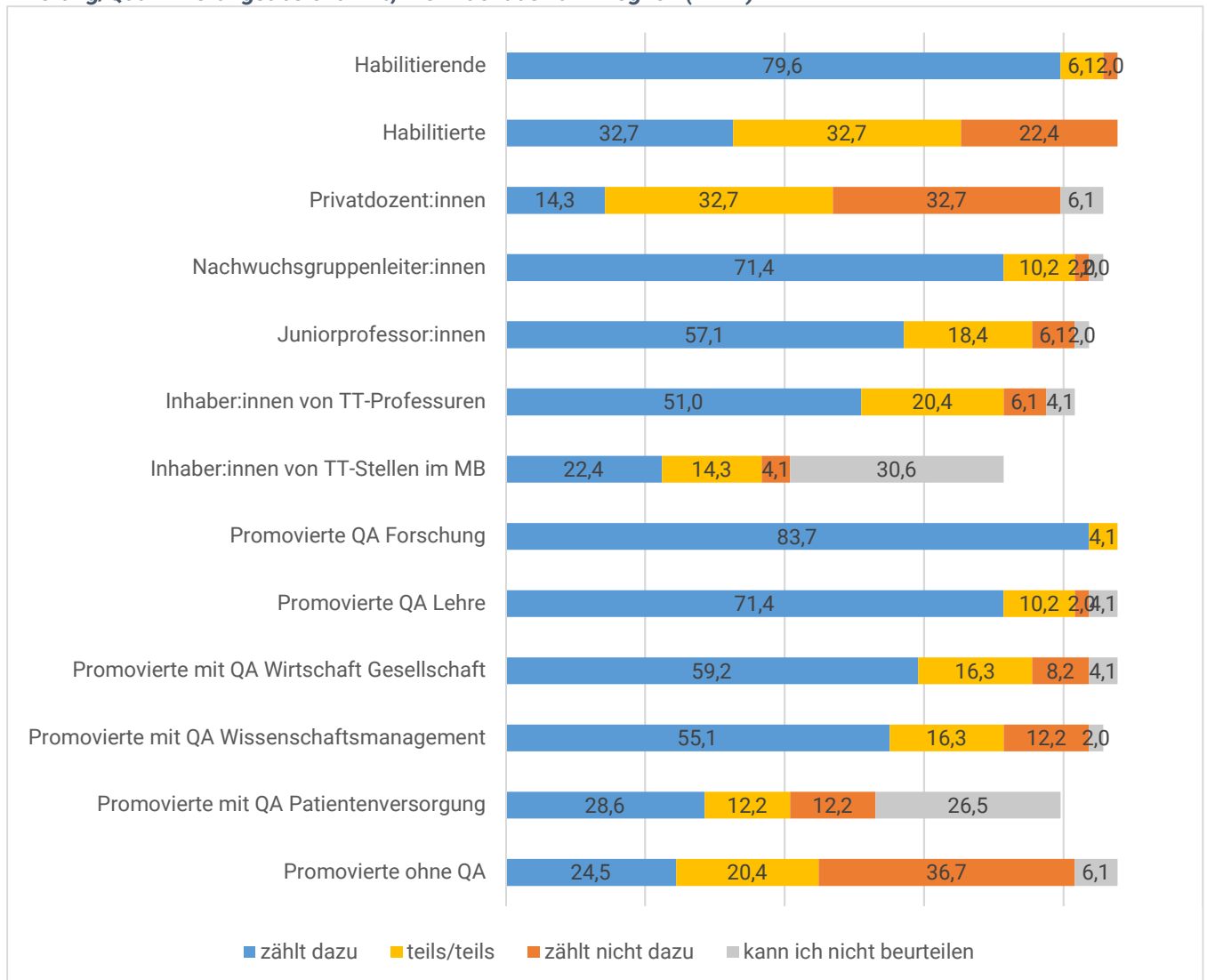
Unter dem Stichwort Qualifizierung bzw. Qualifizierungsabsicht gaben die meisten Befragungsteilnehmer:innen an, dass Habilitierende (zählt dazu: n=39, 79,6 %; teils/teils: n=3, 6,1 %), Nachwuchsgruppenleiter:innen (zählt dazu: n=35, 71,4 %; teils/teils: n=5, 10,2 %) sowie Juniorprofessor:innen (zählt dazu: n=28, 57,1 %; teils/teils: n=9, 18,4 %) (teilweise) zum promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs gezählt werden (siehe Abbildung 1). Am höchsten fielen die Antworten für die Qualifizierungsabsicht in Richtung Forschung (zählt dazu: n=41, 83,7 %; teils/teils: n=2, 4,1 %), aber auch für die Qualifizierungsabsicht Lehre (zählt dazu: n=35, 71,4 %; teils/teils: n=5, 10,2 %) aus.

Die Hälfte der Hochschulen verwiesen auf die Tenure-Track Professuren (zählt dazu: n=25, 51,0 %; teils/teils: n=10, 20,4 %), es wurden aber auch Qualifizierungsabsichten in Richtung Wirtschaft und Gesellschaft (zählt dazu: n=29, 59,2 %; teils/teils: n=8, 16,3 %) und in Richtung Wissenschaftsmanagement (zählt dazu: n=27, 55,1 %; teils/teils: n=8, 16,3 %) genannt.

Geringere Zustimmungsraten erhielten Habilitierte (zählt dazu: n=16, 32,7 %; teils/teils: n=16, 32,7 %) sowie Promovierte mit der Qualifizierungsabsicht in Richtung Patientenversorgung (zählt dazu: n=14, 28,6 %; teils/teils: n=10, 12,2 %) oder promovierte Wissenschaftler:innen ohne Qualifizierungsabsicht (zählt dazu: n=12, 24,5 %; teils/teils: n=10, 20,4 %).

Die an einigen Hochschulen neu geschaffenen Tenure Track-Stellen im Mittelbau wurden von 18 Hochschulen teilweise oder ganz dazu gezählt. Jedoch konnten 15 Hochschulen hierzu noch keine Aussage treffen. Privatdozent:innen erhielten die geringsten Zustimmungsraten mit nur 14,3 % (n=7; teils/teils: n=16, 32,7 %).

Abbildung 1 Zugehörigkeit zur Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses nach Qualifizierung/Qualifizierungsabsicht in %, Mehrfachauswahl möglich (n=49)¹

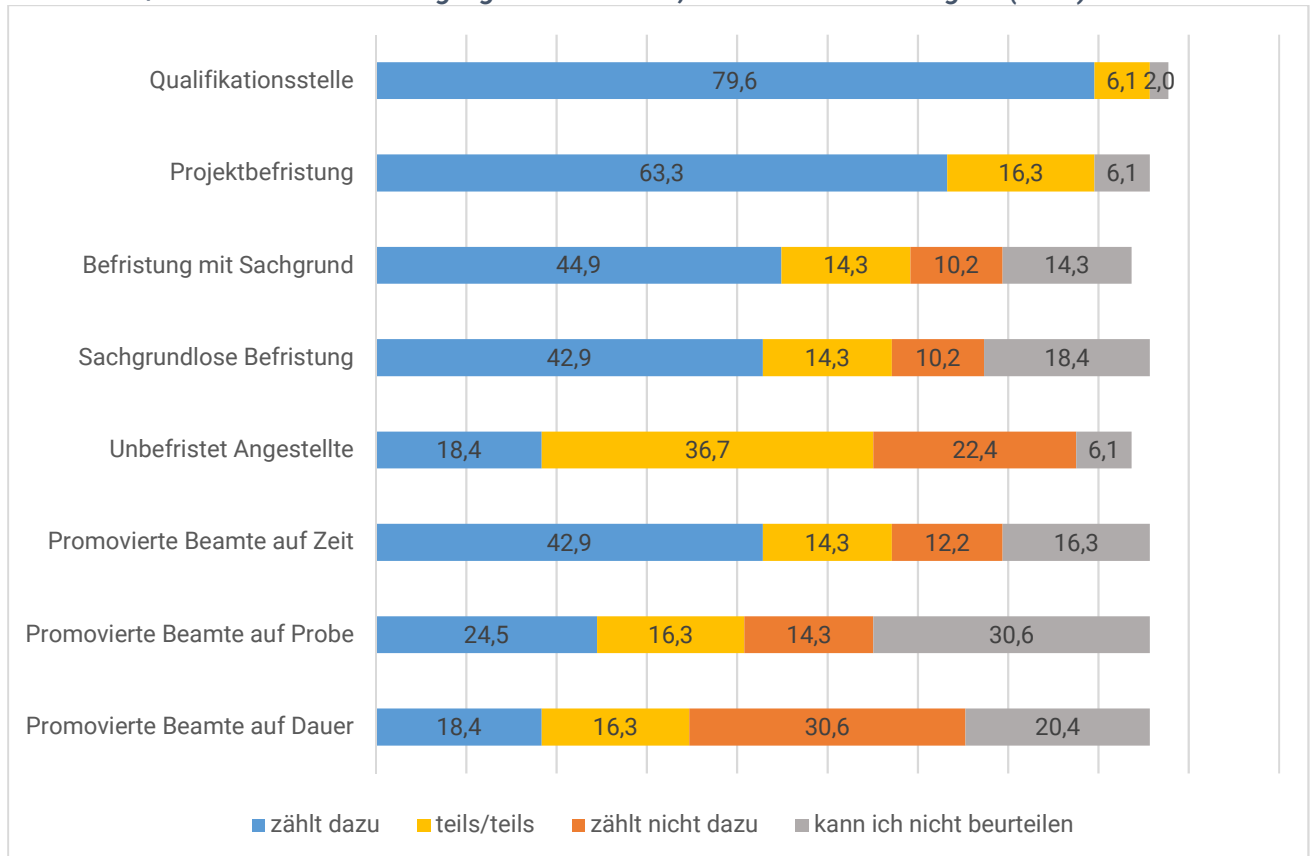


Beim Thema Beschäftigungsverhältnis wird deutlich, dass die Kategorien „Qualifikationsstelle“ (zählt dazu: n=39, 79,6 %; teils/teils: n=3, 6,1 %) sowie „Stellen mit Projektbefristung nach §2 (1) des WissZeitVG“ (zählt dazu: n=31, 63,3 %; teils/teils: n=8, 16,3 %) häufig zur Definition des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt werden (siehe Abbildung 2). Knapp 40 Prozent der Befragten verwiesen auf Befristungsverhältnisse mit Sachgrund (§ 4 (1) TzBfG) (n=22, 44,9 %; teils/teils: n=7, 14,3 %). Ein ähnlich hoher Prozentsatz verwies auf Befristung ohne Sachgrund (zählt dazu: n=21, 42,9 %; teils/teils: n=7, 14,3 %) und promovierte Beamte auf Zeit (zählt dazu: n=21, 42,9 %; teils/teils: n=7, 14,3 %). Weiterhin gaben zwölf Hochschulen (24,5 %; teils/teils: n=8, 16,3 %) Beamte auf Probe an. Jeweils nur neun Hochschulen benannten unbefristete Angestellte (18,4 %; teils/teils: n=18, 36,7 %) und Beamte

¹ TT: Tenure Track; QA: Qualifizierungsabsicht; MB: Mittelbau

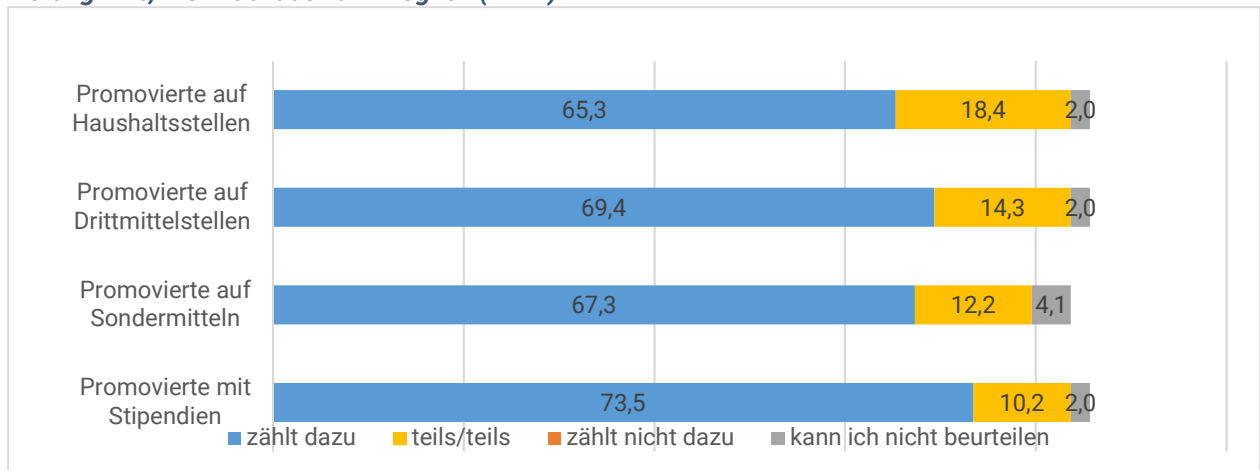
auf Dauer (18,4 %; teils/teils: n=8, 16,3 %). Damit ist die Befristung, neben der Qualifizierung, ein dominantes Kriterium, anhand dessen die promovierten Wissenschaftler:innen an den Hochschulen definiert werden.

Abbildung 2 Zugehörigkeit zur Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses nach hauptberuflichem/ beamtlichem Beschäftigungsverhältnis in %, Mehrfachauswahl möglich (n=49)



Hinsichtlich der Finanzierung fallen die Ergebnisse recht homogen aus. Knapp Zweidrittel der Befragten verwiesen auf Promovierte auf Drittmittelstellen (n=34) als auch auf Promovierte auf Sondermitteln (n=33) und auf Haushaltsstellen (n=32). Stipendiaten wurden von 73,5 Prozent der Hochschulen zur Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses gezählt (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3 Zugehörigkeit zur Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses nach Finanzierung in %, Mehrfachauswahl möglich (n=49)



Zudem bestand die Möglichkeit, zusätzliche Gruppen oder Kriterien anzugeben. Nebenberuflich tätige Promovierte (zählt dazu: n=21, 42,9 %; teils/teils: n=12, 24,5 %), Promovierte anderer wissenschaftlicher Einrichtungen (zählt dazu: n=13, 26,5 %; teils/teils: n=15, 30,6 %) und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (zählt dazu: n=10, 20,4 %; teils/teils: n=15, 30,6 %) wurden am häufigsten zum wissenschaftlichen Nachwuchs gezählt. Promoviertes nichtwissenschaftliches Personal, Wissenschaftsmanager:innen sowie Befristete und Vertretungsprofessor:innen wurden von der Hälfte der Hochschulen nicht zum wissenschaftlichen Nachwuchs gezählt. Gäste, promovierte Lehrbeauftragte und Akademische Ratsstellen zählen teilweise dazu (siehe Abbildung 4).

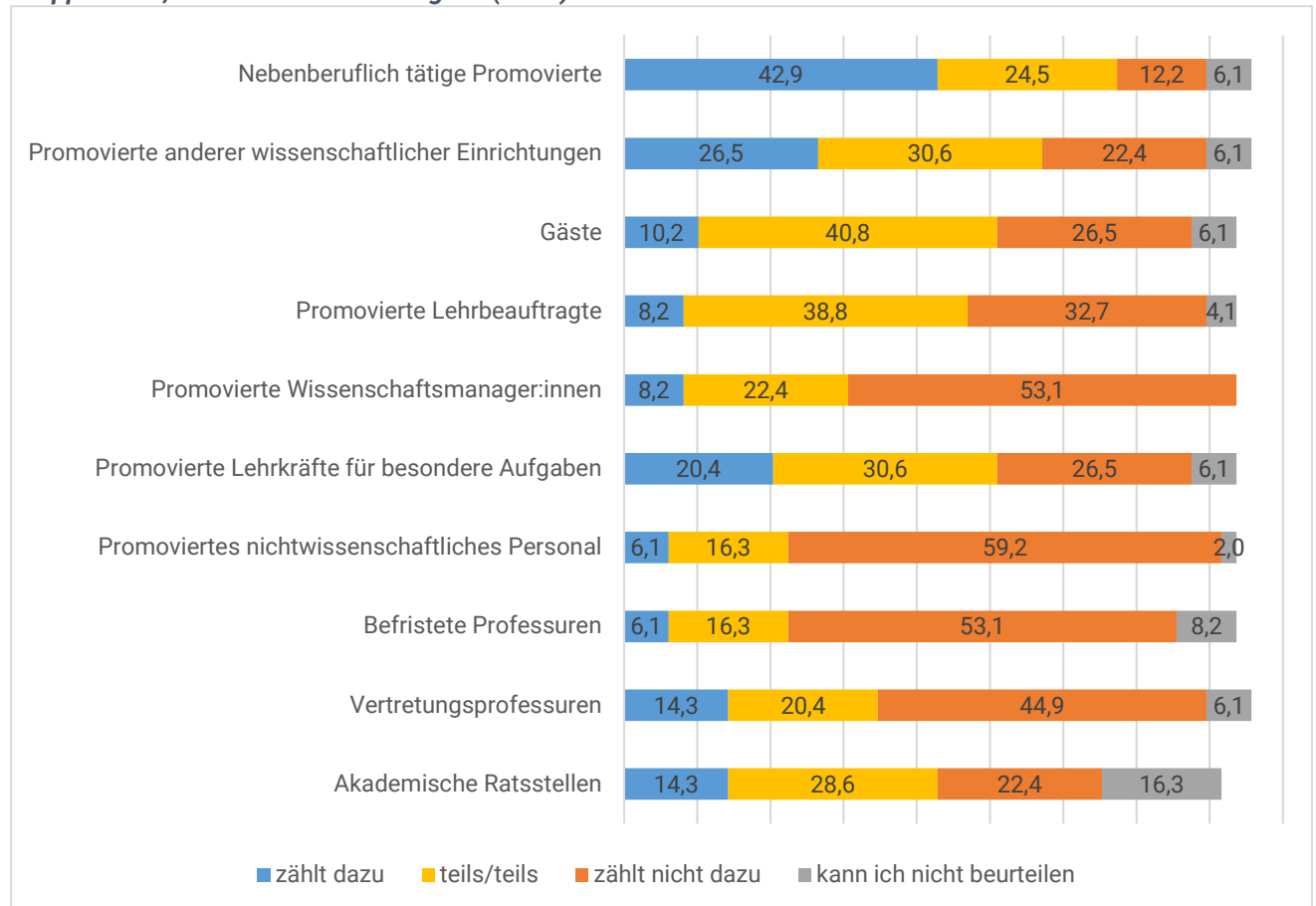
Im letzten Abschnitt wurde gefragt, ob Hochschulen eine zeitliche Einschränkung mit Bezug zum Jahr der Promotion vornehmen, mit der die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses eingegrenzt wird. Hier gaben zwölf (24,5 %) Hochschulen an, dass sie eine Eingrenzung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach akademischem Alter vornehmen. 10 Hochschulen gaben eine Frist von sechs Jahren und jeweils eine Hochschule eine Frist von 3 bzw. 10 Jahren an.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass ein Großteil der teilnehmenden Hochschulen als Kriterien eine Qualifizierungsabsicht vor allem in Forschung und Lehre sowie eine Befristung des Arbeitsverhältnisses festlegen.

In einem freien Kommentarfeld konnten die Befragten ihre Angaben erläutern. Viele Hochschulen weisen darauf hin, dass bei ihnen keine festgelegten Definitionen existieren und die Antworten häufig nur hypothetisch sind. Andere Hochschulen legen nur die Qualifizierungsabsicht oder das akademische Alter als Definitionsmerkmal fest. Eine Hochschule berücksichtigt „individuelle Lebensläufe“ der Promovierten. Eine Hochschule weist explizit darauf hin, dass „Promovierte Personen unabhängig von der Art der Anstellung oder Qualifizierungsziel (u.a. in Forschung und Lehre, aber auch andere Karrierewege), sowohl Mitarbeitende als auch Stipendiat*innen, bis einschließlich 6 Jahre nach Promotion (unter Berücksichtigung von Zeiten außerhalb der Universität, z. B. Elternzeit und Industrieerfahrung)“ zum wissenschaftlichen Nachwuchs gezählt werden. „Danach muss nachgewiesen werden, dass die Person noch

zum wiss. Nachwuchs zählt (wird z.B. durch den Status Juniorprof., Tenure-Track-Prof., Nachwuchsgruppenleiter*in, Habilitierende*r erfüllt)“.

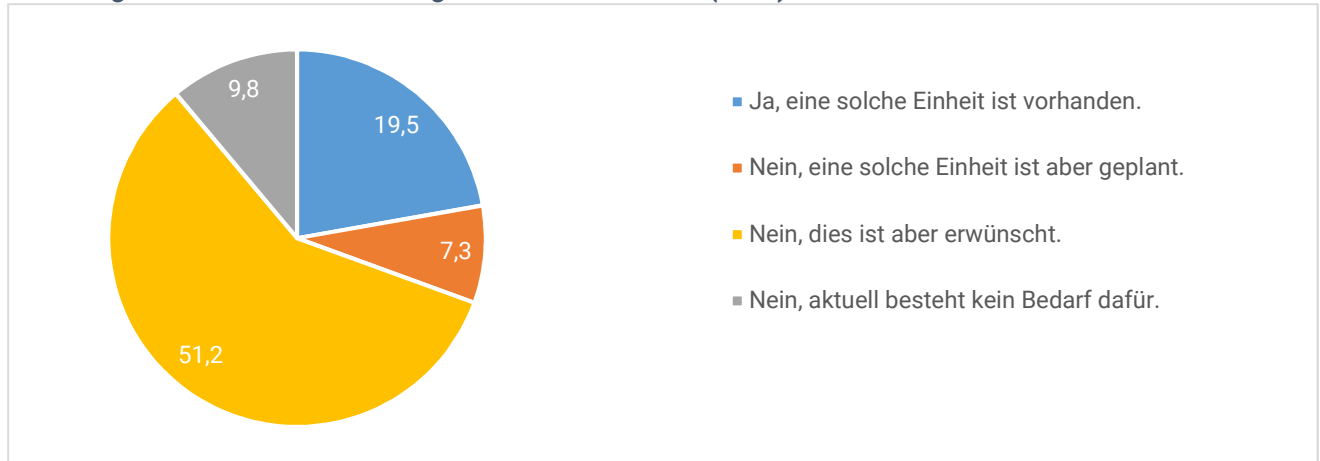
Abbildung 4 Zugehörigkeit zur Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses: Weitere Gruppen in %, Mehrfachauswahl möglich (n=49)



3 ORT DER ERFASSUNG

Im nächsten Abschnitt wurden die Bereiche und Systeme abgefragt, 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 einrichtungswert und übergeordnet die Erhebung und Interpretation von Information und Daten zu promovierten Wissenschaftler:innen organisiert. Dabei wurden zur Organisationseinheit folgende Angaben gemacht: Vier (9,8 %) Befragungsteilnehmer:innen gaben an, dass sie keine Organisationseinheit besitzen und ebenso keinen Bedarf dafür sehen würden (siehe Abbildung 5). Im Gegensatz dazu ist bei der Hälfte der befragten Hochschulen eine Organisationseinheit erwünscht (n= 21, 51,2 %). Jedoch besitzen nur acht Hochschulen diese bereits. Drei Hochschulen planen eine Organisationseinheit zu etablieren.

Abbildung 5 Vorhandensein einer Organisationseinheit in % (n=41)



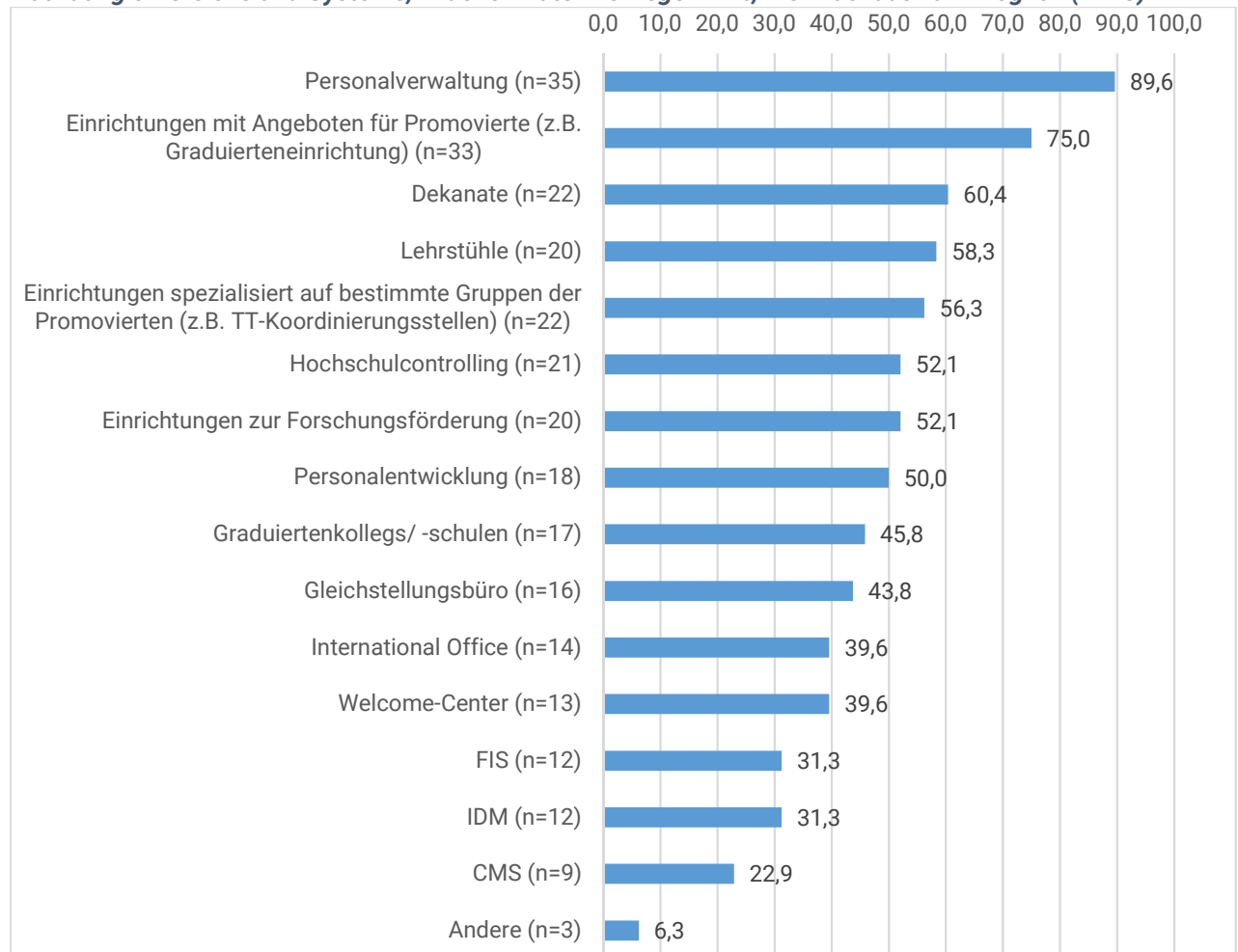
Des Weiteren wurden Angaben zur jeweilig verantwortlichen Organisationseinheit gemacht:

- Tatsächlich gibt es bei uns keine übergeordnete Einheit zu einer strukturierten Erfassung von promovierten Wissenschaftler*innen. Die Mitarbeiter werden eingestellt über die Personalverwaltung, daher haben die und die Dekanate/Institute vermutlich den besten Überblick, aber nicht übergeordnet. Für Promovierende wird es in (hoffentlich) Bälde ein System geben, für Promovierte ist dies m.W.n. noch nicht angedacht.
- Die zentrale Stabstelle erfasst keine Daten zur Lehre, dies wird dezentral von den Fakultäten gemacht.
- Bei der Erfassung schwierig sind die promovierten Wissenschaftler*innen, die stipendienfinanziert an der Universität forschen, da diese kein klassisches Personal sind, und sich auch nicht alle selbst in die Datenbank eintragen.
- Die verschiedenen Einrichtungen, die Daten erheben, stimmen sich hierbei ab. Eine gewisse Restparallelität lässt sich schwer vermeiden.
- Es gibt das akademische Controlling, das hierfür zuständig ist, aber noch liegen nicht alle Daten zusammengefasst zugänglich vor.
- Die Antworten auf die letzten Fragen sind nur lückenhaft zu beantworten, da nicht bekannt ist, welche Daten an anderen Stellen der Hochschule erhoben bzw. erfasst werden.
- Eine solche Erfassung ist erwünscht fällt aber in der Priorisierung gegenüber anderem ab und gilt als sehr komplexes und aufwändiges Unterfangen.

An den Hochschulen werden Daten zu Promovierten in verschiedenen Bereichen und Systemen vorgehalten. Die Personalverwaltung wurde dabei von allen befragten Hochschulen als der zentrale Bereich genannt, an dem Promoviertendaten vorliegen (siehe Abbildung 6). Zusätzlich nannten 75 Prozent der Hochschulen (n=36) Einrichtungen mit Angeboten für Promovierte (z.B. Graduierteneinrichtung), 60 Prozent (n=29) Dekanate, 58 Prozent (n=28) Lehrstühle und 56 Prozent (n=27) Einrichtungen, die auf bestimmte Gruppen der Promovierten spezialisiert sind (z.B. Tenure Track-Koordinierungsstellen). Etwa die Hälfte der befragten Hochschulen gaben an, dass Daten im Hochschulcontrolling (n=25, 52,1 %), in

Einrichtungen zur Forschungsförderung (n=25, 52,1 %) und in der Personalentwicklung (n=24, 50,0 %) vorliegen. Weniger als die Hälfte der Hochschulen gab an, dass in Graduiertenkollegs/ -schulen (n=22, 45,8 %), im Gleichstellungsbüro (n=21, 43,8 %) und im International Office (n=19, 39,6 %) sowie im Welcome Center (n=19, 39,6 %) Daten vorgehalten werden. Am wenigsten wurden Daten in den unterschiedlichen IT-Systemen wie Forschungsinformationssystemen (n=15, 31,3 %), Identitätsmanagementsystemen (n=15, 31,3 %) und Campus Management Systemen (n=11, 22,9 %) erfasst.

Abbildung 6 Bereiche und Systeme, in denen Daten vorliegen in %, Mehrfachauswahl möglich (n=48)



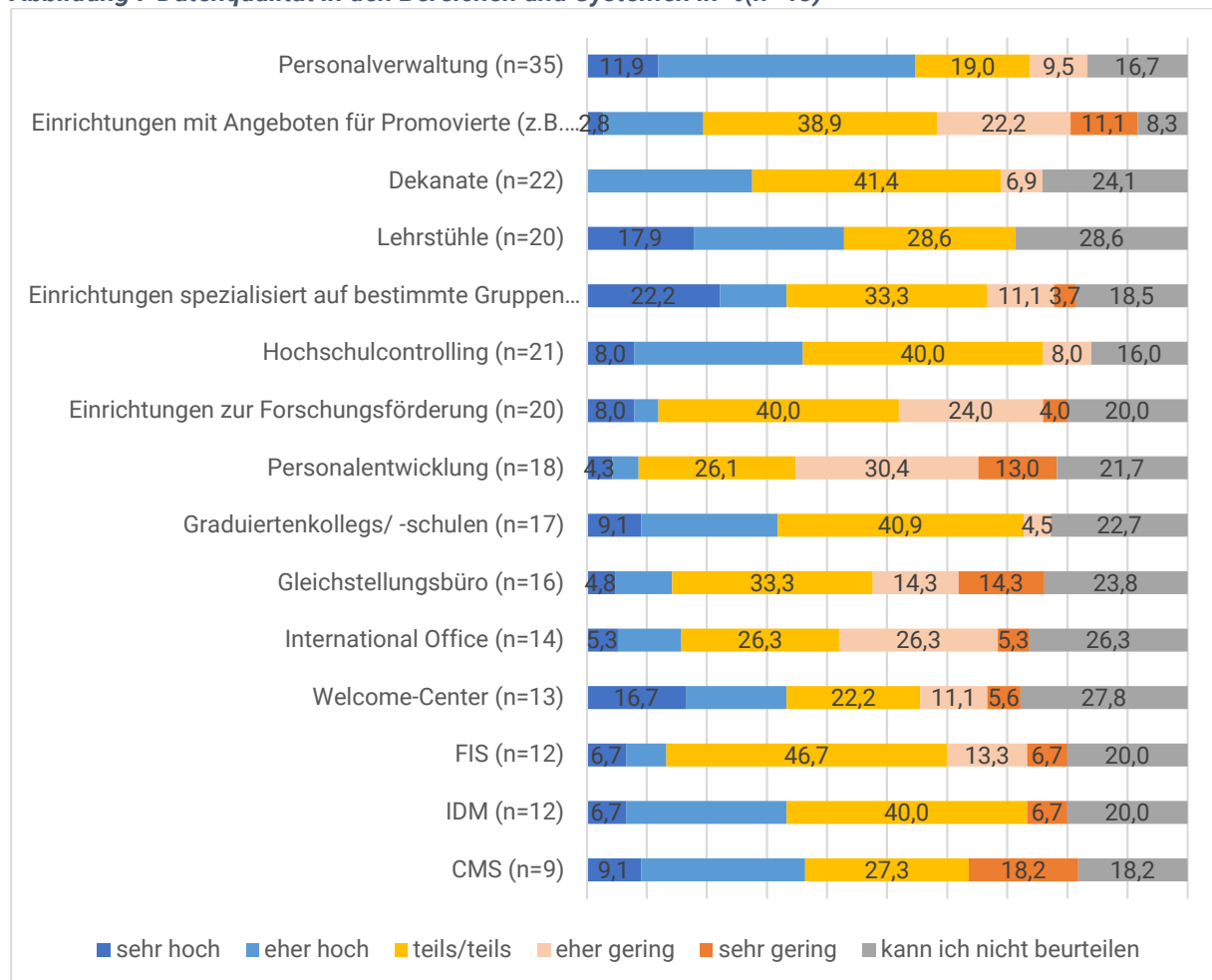
Zudem konnten Hochschulen weitere Bereiche und Systeme angeben, in denen Daten zu promovierten Wissenschaftler:innen vorliegen:

- Prüfungsamt
- Stellen- und Organisationsmanagement, Qualitätsmanagement
- Promotionsbüro

Darüber hinaus haben die Befragten angegeben, wie sie die Datenqualität in den jeweiligen Bereichen und Systemen einschätzen (siehe Abbildung 7). Dabei konnten die Hochschulen die Datenqualität auf einer Skala von 1 bis 5 (sehr gering bis sehr hoch) bewerten. Die höchste Datenqualität wiesen dabei die Lehrstühle (MW=3,9), die Personalverwaltung (MW=3,7), die Graduiertenkollegs/-schulen (MW=3,5)

und die auf bestimmte Promovierte spezialisierten Einrichtungen (z.B. TT-Koordinierungsstellen, MW=3,5) auf. Im mittleren Qualitätsbereich lagen das Hochschulcontrolling (MW=3,4), das Welcome-Center (MW=3,4), Identitätsmanagementsysteme (MW=3,3), Dekanate (MW=3,3) und Content-Management-Systeme (MW=3,1). Forschungsinformationssysteme (MW=2,9), Einrichtungen zur Forschungsförderung (MW=2,9), International Office (MW=2,8), Einrichtungen mit Angeboten für Promovierte (MW=2,8), Gleichstellungsbüro (MW=2,7) und die Personalentwicklung (MW=2,4) wiesen die geringste Datenqualität auf.

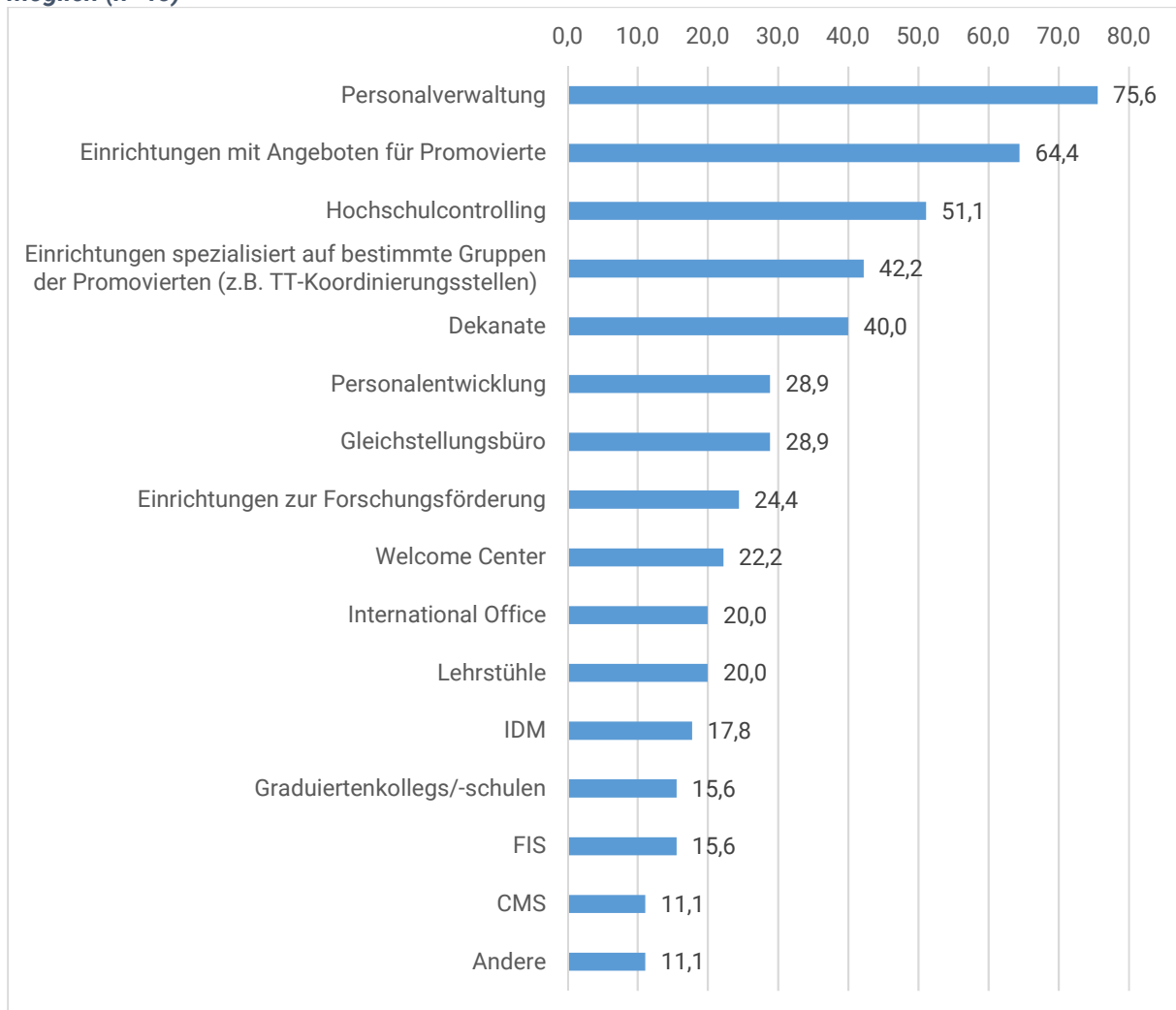
Abbildung 7 Datenqualität in den Bereichen und Systemen in % (n=48)



Des Weiteren konnten die Teilnehmenden angeben, welche der zuvor genannten Bereiche und Systeme an einem Informations- und Datenaustausch teilnehmen. Der größte Datenaustausch findet demnach zwischen der Personalverwaltung (n=34, 75,6 %), den Einrichtungen mit Angeboten für Promovierte (n=29, 64,4 %), dem Hochschulcontrolling (n=23, 51,1 %), den Einrichtungen spezialisiert auf bestimmte Gruppen der Promovierten (n=19, 42,2 %) und den Dekanaten (n=18, 40,0 %) statt (siehe Abbildung 8). Rund ein Viertel der Hochschulen nannten das Gleichstellungsbüro (n=13, 28,9 %), die Personalentwicklung (n=13, 28,9 %) sowie Einrichtungen zur Forschungsförderung (n=11, 24,4 %) und das Welcome Cen-

ter (n=10, 22,2 %). Am wenigsten wird ein Datenaustausch mit den Lehrstühlen (n=9, 20,0 %), dem International Office (n=9, 20,0 %), den Graduiertenkollegs/-schulen (n=7, 15,6 %) sowie mit IT-Systemen (IDM n=8, 17,8 %; FIS n=7, 15,6 %; CMS n=5, 11,1 %), berichtet.

Abbildung 8 Bereiche und Systeme, die an einem Datenaustausch teilnehmen in %, Mehrfachauswahl möglich (n=45)

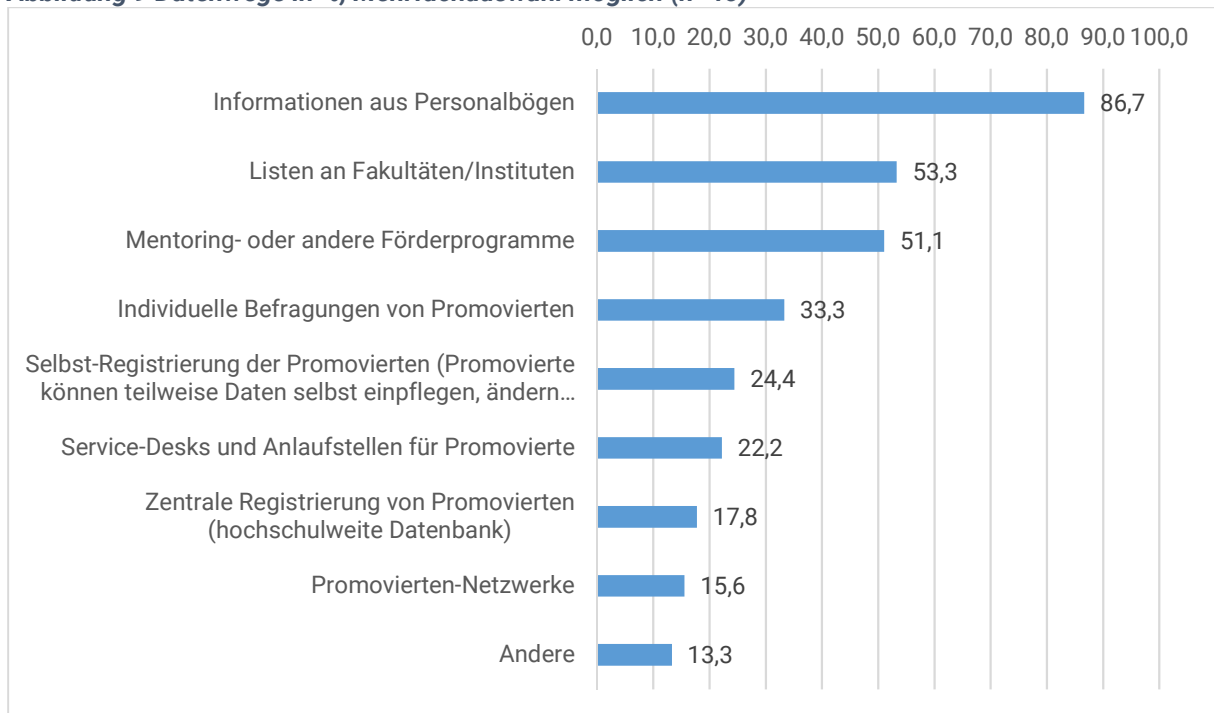


4 DATENWEGE UND ERHOBENE INFORMATIONEN

Zu den aktuellen Wegen, auf denen Daten zu promovierten Wissenschaftler:innen erhoben werden, gaben die meisten Hochschulen (n=39; 86,7 %) an, dass sie Informationen aus Personalbögen beziehen (siehe Abbildung 9). Daraufhin folgten Listen an Fakultäten (n=24; 53,3 %), Informationen aus Mentoring- oder anderen Förderprogrammen (n=23, 51,1 %) sowie individuelle Befragungen (n=15; 33,3 %). Am wenigsten wurde auf Service-Desks (n=10; 22,2 %), zentrale Registrierungen (n=8; 17,8 %) und Netzwerke (n=7; 15,6 %) verwiesen. Unter dem Stichwort „Andere“ konnten die Hochschulen weitere Wege benennen:

- Websites der Institute und Fachbereiche
- Anmeldung zum Newsletter des Graduiertenzentrums; Listen von Fördereinrichtungen
- Prüfungsamt
- Listen von Fördereinrichtungen
- Studierendendatenbank
- Selbst-Anmeldung bei Graduierteneinrichtung

Abbildung 9 Datenwege in %, Mehrfachauswahl möglich (n=45)

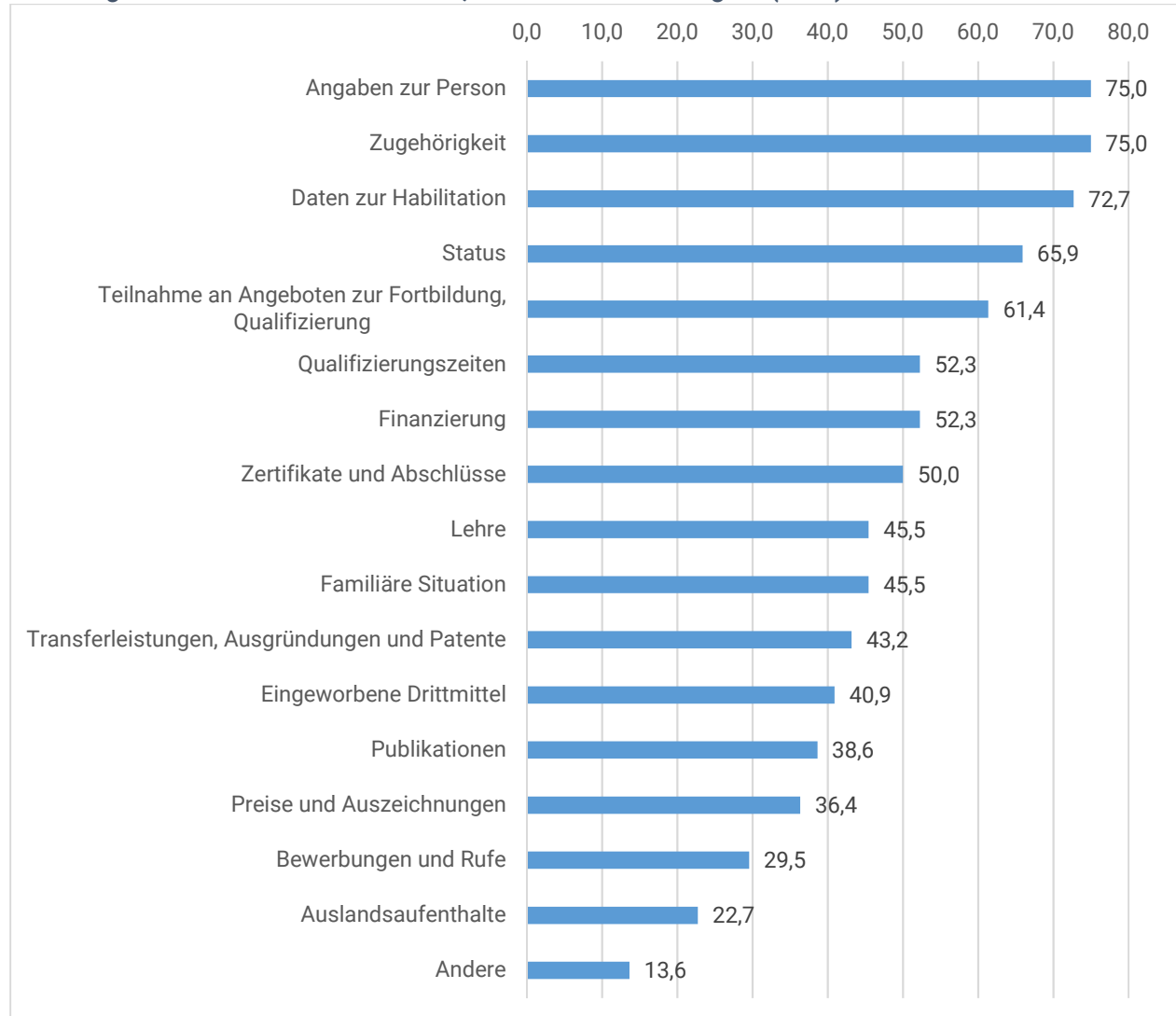


Weiterhin wurde nach den Informationen befragt, welche an den Hochschulen erfasst werden (siehe Abbildung 10). Die wichtigsten Informationen sind demnach die Zugehörigkeit der promovierten Wissenschaftler:innen zu z.B. einer Einrichtung oder einem Department (n=33, 75 %) sowie Angaben zu Person (n=33, 75 %), Daten zur Habilitation (n=32, 72,2 %), Status (n=29, 65,9 %) sowie die Teilnahme an Fortbildungsangeboten (n=27, 61,4 %), (siehe Eine weitere Hochschule wies darauf hin, dass nur Daten laut Bundesstatistikgesetz erfasst werden. Eine Person verwies darauf, dass es abhängig ist von der jeweiligen Gruppe der Promovierten, welche Daten vorliegen).

Abbildung 10). Etwa 50 Prozent verwiesen auf Qualifizierungszeiten (n=23, 52,3 %), Finanzierung (n=23, 52,3 %) und Zertifikate und Abschlüsse (n=22, 50 %). Lehre (n=20, 45,5 %), familiäre Situation (n=20, 45,5 %), Transferleistungen und Patenten (n=19, 43,2 %) und eingeworbene Drittmittel (n=18, 40,9 %) wurden von etwas weniger als der Hälfte der Hochschulen genannt. Am wenigsten wurden Angaben zu Publikationen (n=17, 38,6 %), Preisen und Auszeichnungen (n=16, 36,4 %), Bewerbungen und Rufe (n=13, 29,5 %) sowie Auslandsaufenthalten (n= 10, 22,7 %) genannt. Zusätzlich gab eine Hochschulen an, dass sie

das Datum der Promotion erfasst. Eine weitere Hochschule wies darauf hin, dass nur Daten laut Bundesstatistikgesetz erfasst werden. Eine Person verwies darauf, dass es abhängig ist von der jeweiligen Gruppe der Promovierten, welche Daten vorliegen.

Abbildung 10 Erfasste Informationen in %, Mehrfachauswahl möglich (n=44)

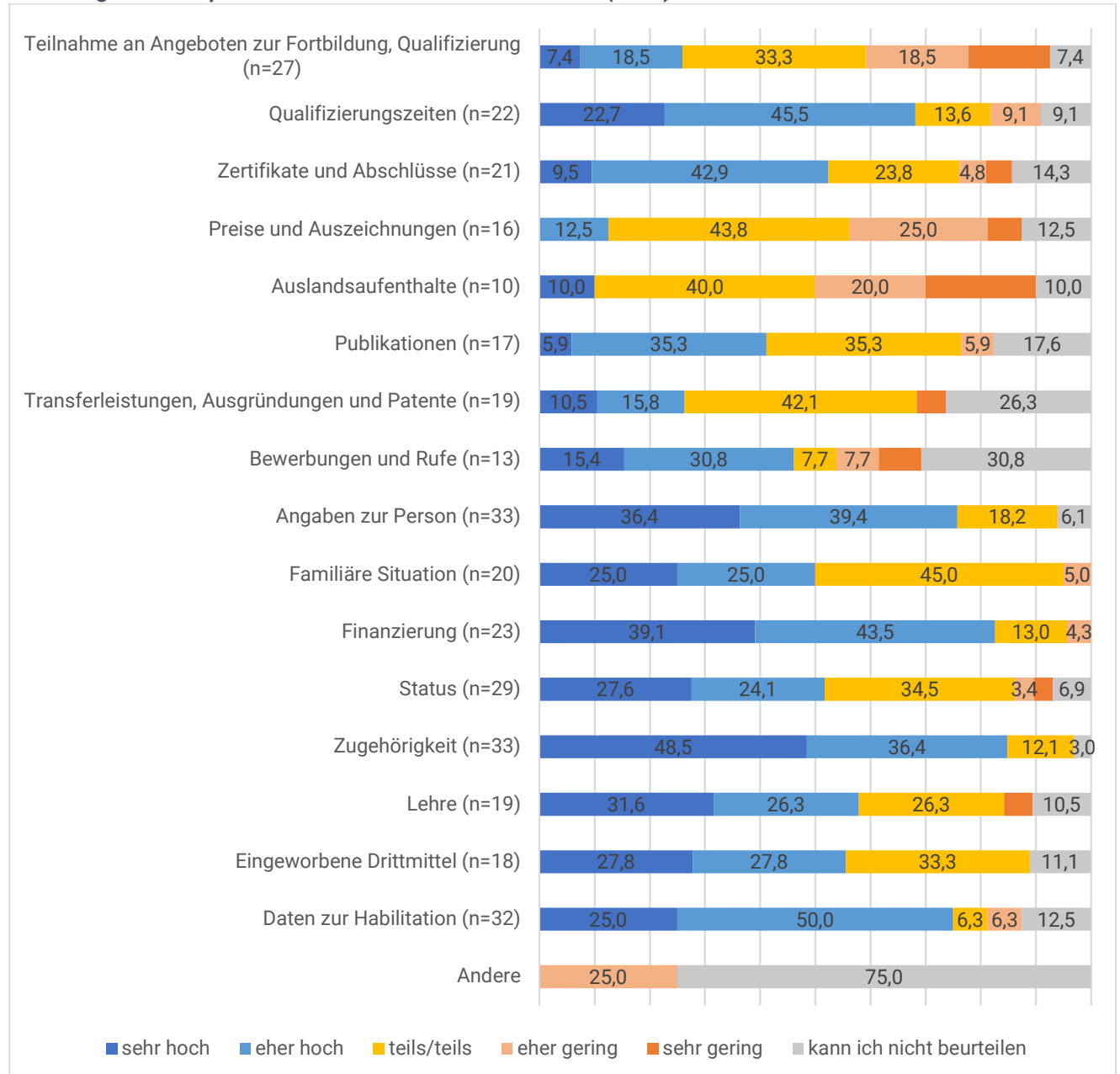


In der darauffolgenden Frage sollten die jeweiligen Informationen nach ihrer Datenqualität bewertet werden (siehe Abbildung 11).² Dabei wird die Qualität der Daten meist als teils/teils und hoch eingeschätzt. Am besten bewertet wurden die Zugehörigkeit und die Finanzierung mit einem Mittelwert von 4,2 (Skala von 1-sehr gering bis 5-sehr hoch). Eher hoch wurden die Angaben zur Person (MW=3,9), die familiäre Situation (MW=3,7), Daten zur Habilitation (MW=3,6), Qualifizierungszeiten, eingeworbene Drittmittel, Status und Lehre (je MW=3,5) sowie Zertifikate und Abschlüsse (MW=3,0) bewertet. Eher gering bis teils/teils wurde die Qualität der Daten bei den Merkmalen Publikationen (MW=2,9), Teilnahme an An-

² Werte beziehen sich auf unterschiedliche Gesamtzahlen an Hochschulen je Nennung.

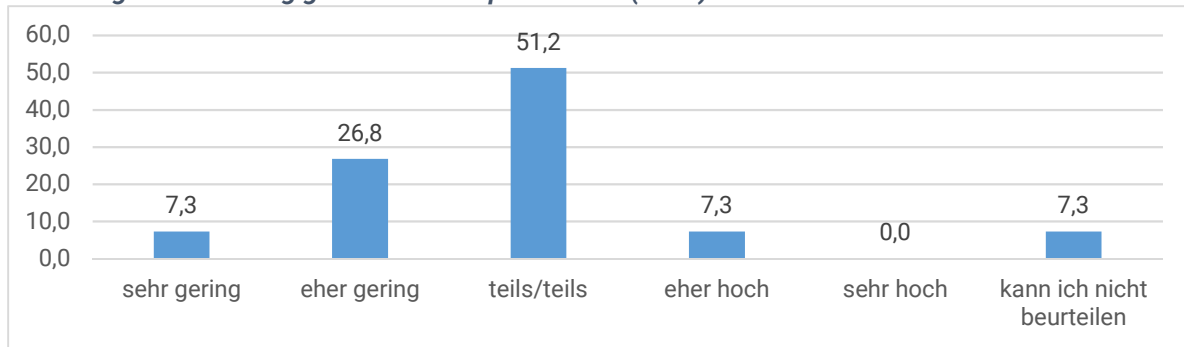
geboten zur Fortbildung, Qualifizierung (MW=2,6), Transferleistungen, Ausgründungen und Patente sowie Bewerbungen und Rufe (je MW=2,5) eingeschätzt. Preise und Auszeichnungen (MW=2,4) sowie Auslandsaufenthalte (MW=2,3) wurden am schlechtesten bewertet.

Abbildung 11 Datenqualität der erfassten Informationen in % (n=44)



Obwohl zu einzelnen Daten die Bewertung der Qualität zwischen teils/teils und hoch schwankt, gaben Hochschulen in der folgenden Frage zur Qualität der vorhandenen Daten zu promovierten Wissenschaftler:innen eine negativere Bewertung in der Gesamtschau ab. Nur drei Teilnehmende (7,3 %) bewerteten die Qualität an der gesamten Hochschule als sehr bzw. eher hoch (siehe Abbildung 12). Insgesamt 14 Befragte (34,1 %) schätzten die Qualität als sehr bzw. eher gering ein, 51,2 Prozent (n=21) als teils/teils. Damit wird die gesamte Qualität eher mittelmäßig bewertet (MW=2,6).

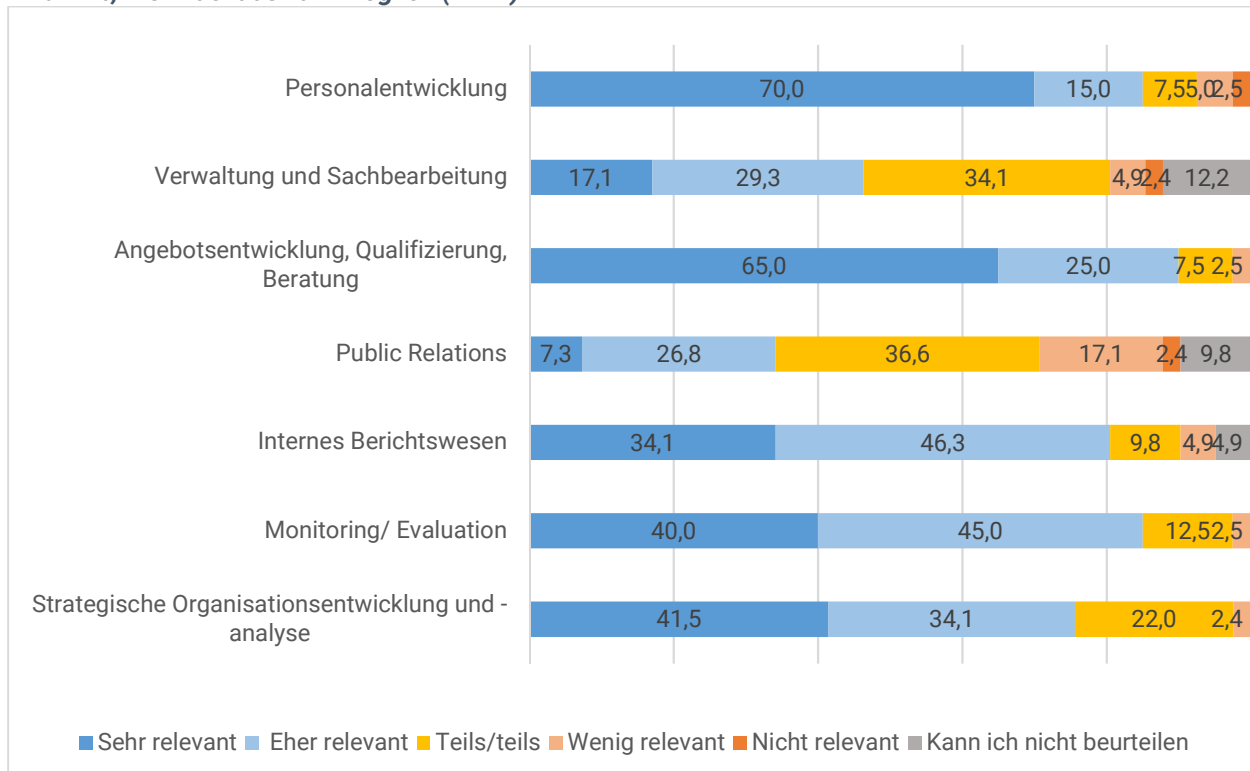
Abbildung 12 Bewertung gesamte Datenqualität in % (n=41)



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

Zum Schluss der Befragung konnten die Hochschulen angeben, für welche Zwecke und Bedarfe sie sich zukünftig eine bessere Datenlage wünschen würden und einschätzen, wie relevant diese Zwecke sind (siehe Abbildung 13). Dabei zeigt sich, dass die meisten Hochschulen Daten für die Personalentwicklung (n=28, 70,0 %), zur Angebotsentwicklung, Qualifizierung und Beratung (n=26, 65,0 %) sowie für die Organisationsentwicklung und -analyse (n=17, 41,5 %) und das Monitoring bzw. die Evaluation (n=16, 40,0 %) sowie das interne Berichtswesen (n=14, 34,1 %) als relevant erachten und sich hier zukünftig eine bessere Datenlage wünschen (siehe Abbildung 13). Am wenigsten relevant wurden Daten für die Zwecke der Verwaltung und Sachbearbeitung (n=7, 17,1 %) sowie Public Relations (n=3, 7,3 %) eingeschätzt.

Abbildung 13 Relevanz der Zwecke und Bedarfe, für die eine verbesserte Datenlage zukünftig gewünscht wird in %, Mehrfachauswahl möglich (n=49)

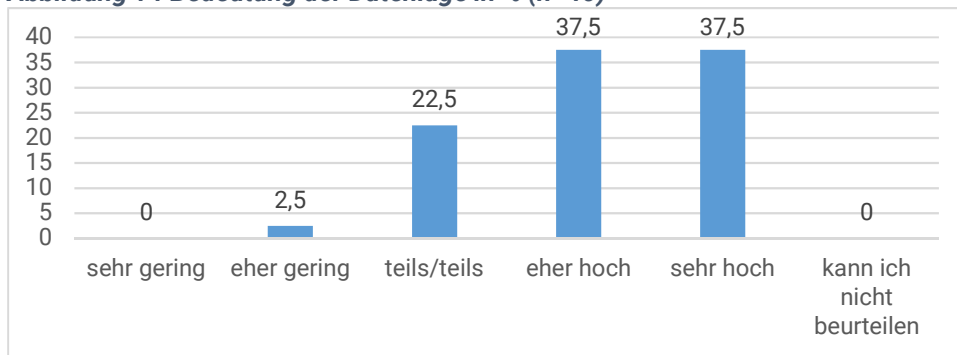


Weitere interessierende Zwecke und Bedarfe konnten die Hochschulen offen eintragen. Genannt wurden:

- Entwicklung von relevanten Serviceangeboten am Campus
- Personalstrukturentwicklung
- Förderung von Gleichstellung und Diversity

Schließlich konnten die Befragungsteilnehmenden angeben, wie sie die Bedeutung der Daten für die Arbeit zur Förderung der promovierten Wissenschaftler:innen an der Hochschule bewerten. Knapp Dreiviertel der Befragten sieht die Datenlage dabei als sehr bzw. eher hoch an (n=30, 75,0%) (siehe Abbildung 14). Nur eine Hochschule (2,5 %) schätzte die Bedeutung als sehr bzw. eher gering ein und neun Teilnehmende (22,5 %) als teils/teils.

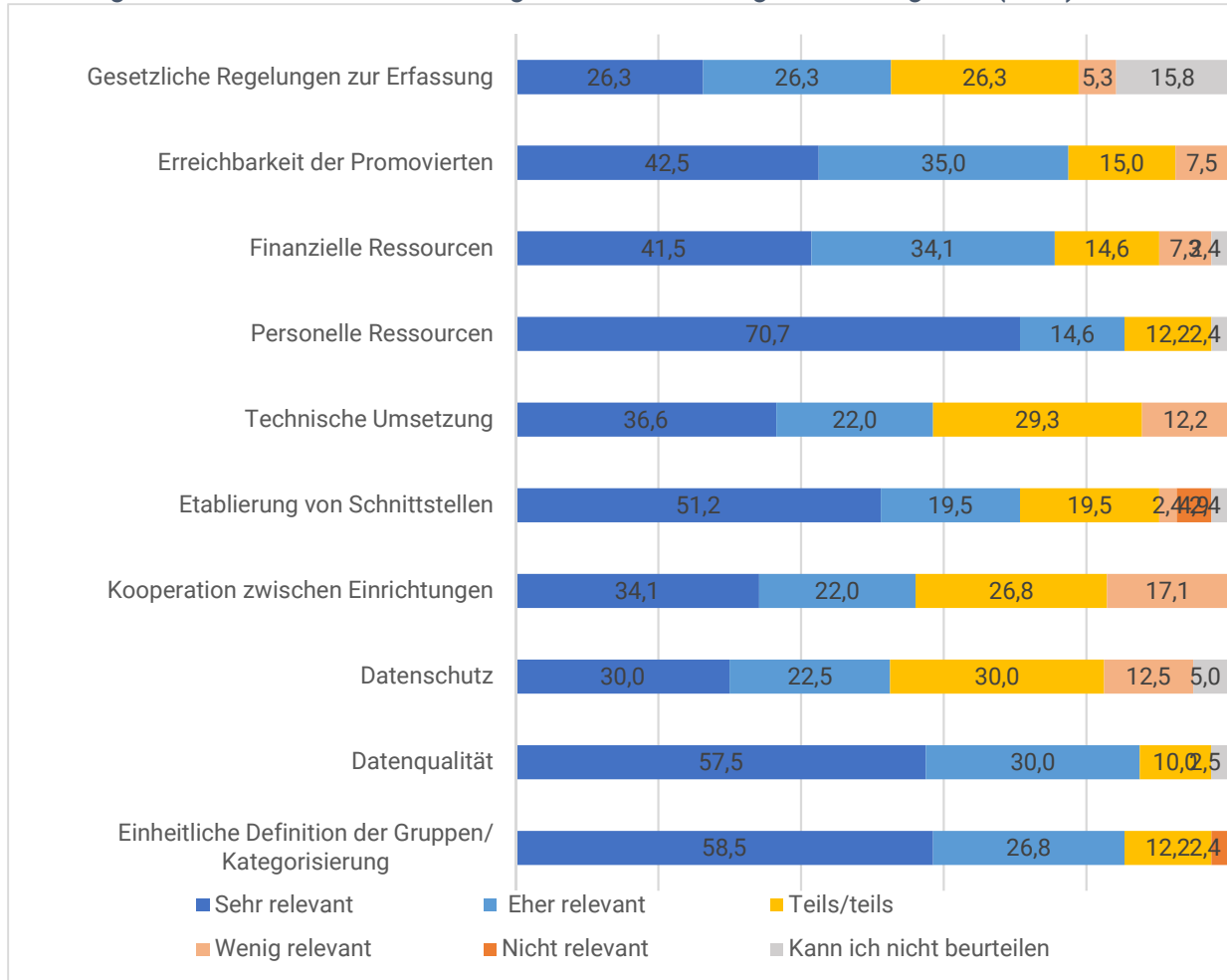
Abbildung 14 Bedeutung der Datenlage in % (n=40)



In einer weiteren Frage konnten die Hochschulen präzisieren, welche als die größten jeweiligen Herausforderungen zur Verbesserung der Informations- und Datenlage wahrgenommen werden (siehe Abbildung 15). Am relevantesten sind dabei die Herausforderungen in den Bereichen personelle Ressourcen (n=29, 70,7 %), einheitliche Definitionen und Kategorisierungen (n=24, 58,8 %), die Datenqualität (n=23, 57,5 %) und die Etablierung von Schnittstellen (n=21, 51,2 %). Weitere erwähnte Herausforderungen waren:

- Bereitschaft, Daten zu liefern (Promovierte)
- Zuständigkeiten unklar
- Kommunikation zur Notwendigkeit der Datenerfassung

Abbildung 15 Relevanz der Herausforderungen zur Verbesserung der Datenlage in % (n=41)



6 FAZIT

Die Befragung zeigt, wie auch bereits die vorangegangenen UniKoN-Befragungen 2019 und 2021, die weiterhin bestehende Diversität bei den Kriterien und Merkmalen, die zur Definition des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses verwendet werden. Es wird jedoch deutlich, dass sich die meisten Hochschulen auf einen gewissen Kern an Promovierten in der Definition beziehen. Dabei sind Qualifizierungsabsicht, Befristung und Stellen, die unterhalb einer Professur in Forschung Lehre angesiedelt sind (Haushalt und Drittmittel), die zentralen Kriterien. Habilitierte, Juniorprofessor:innen und Inhaber:innen von TT-Professuren werden zunehmend als „eigene“ Gruppe gesehen. Im Vergleich zu den vorangegangenen Befragungen zeigt sich, dass Hochschulen weiter verfeinerte Definitionskriterien verwenden.

Daten zu Promovierten liegen an den meisten Hochschulen in unterschiedlichen Bereichen und Systemen vor. Die Personalverwaltung ist dabei der zentrale Ort zur Registrierung von Promovierten, jedoch auch in speziellen Einrichtungen für Promovierte oder auch in dezentralen Einrichtungen wie den Fakultäten sind Daten zu diesen vorhanden. Ein Austausch der Daten zwischen den Einrichtungen erfolgt dabei meist nur zwischen bestimmten Organisationseinheiten. Der größte Datenaustausch findet zwi-

schen der Personalverwaltung, den Einrichtungen mit Angeboten für Promovierte, dem Hochschulcontrolling und den Dekanaten statt. Bei der Qualität der Daten, die in den einzelnen Bereichen vorliegen, sehen die meisten Hochschulen noch erhebliches Verbesserungspotential.

Informationen zu Promovierten werden häufig über Personalbögen oder Listen an Fakultäten, Informationen aus Mentoring- oder anderen Förderprogrammen sowie durch individuelle Befragung der Promovierten erhoben. Die wichtigsten Informationen sind dabei die Zugehörigkeit der promovierten Wissenschaftler:innen zu z.B. einer Einrichtung oder einem Department sowie Angaben zu Person und Status. Zentrale Registrierungen werden nur von relativ wenigen Hochschulen durchgeführt. Daten werden meist vereinzelt und an verschiedenen Stellen erfasst und gespeichert. Die Datenqualität wird dabei meist als nicht sehr hoch eingeschätzt. Eine Reihe von Hochschulen plant oder wünscht sich daher eine zentrale Organisationseinheit, die einrichtungswert und übergeordnet die Erhebung und Interpretation von Information und Daten zu promovierten Wissenschaftler:innen organisiert.

Die meisten Hochschulen schätzen die Bedeutung der Daten zu Promovierten als hoch ein. Insbesondere für die Personalentwicklung sowie die Angebotsentwicklung und die Qualifizierung und Beratung Promovierter wird eine verbesserte Datenlage als relevant angesehen. Als größte Herausforderungen werden dabei jedoch weiterhin personelle Ressourcen sowie fehlende einheitliche Definitionen gesehen.

Die Befragung zeigt deutlich die Relevanz des Themas für die Hochschulen – aber auch, dass weiterhin erhebliche Herausforderungen bei der Umsetzung bestehen.

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.

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