

# PROMOVIERTE WISSENSCHAFTLER:INNEN IN DEUTSCHLAND – EIN PLÄDOYER FÜR EINE VERBESSERTE DATENLAGE UND KLAR ABGRENZBARE DEFINITIONEN

DISKUSSIONSPAPIER DER UNIWIND-KOORDINIERUNGSSTELLE NACHWUCHSINFORMATIONEN – UNIKoN

## WAS BIETET DAS DISKUSSIONSPAPIER?

- **Einen Überblick** über bestehende Definitionen
- **Einen Definitionsansatz**, der an konkrete Gegebenheiten und Bedarfe der eigenen Einrichtung angepasst werden kann
- **Eine Ergänzung** der aktuellen Debatte zum wissenschaftlichen Nachwuchs um eine Perspektive auf die Relevanz von Daten
- **Eine Argumentationshilfe** für Entscheidungsträger
- **Einen Ausgangspunkt** für die praktische Arbeit an den Einrichtungen

Die Diskussion zum Hashtag *#IchbinHanna* sowie den Debatten rund um die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat die Gruppe der promovierten Wissenschaftler:innen verstärkt in den Fokus gerückt, und diverse Akteure haben eine Reform der Phase nach der Promotion angeregt. UniKoN möchte mit diesem Papier die Debatte um eine wichtige, bislang jedoch häufig vernachlässigte Perspektive erweitern. Für eine evidenzbasierte Steuerung der angestoßenen Veränderungsprozesse ist eine solide Datenbasis entscheidend. Eine grundlegende Erfassung von Daten über die Gruppe der promovierten Wissenschaftler:innen ist dabei für ein besseres Verständnis dieser Personengruppe(n), ihrer Bedarfe sowie ihrer Bildungs- und Karrierewege notwendig. Nur eine solide Wissensbasis wird dazu beitragen, die unterschiedlichen Gruppen promovierter Wissenschaftler:innen klarer abzugrenzen und die Bedürfnisse dieser Gruppen hinsichtlich Karrierebedingungen und -förderung besser zu verstehen sowie die gewonnenen Erkenntnisse in die Hochschulentwicklung einbeziehen zu können.

Promovierte Wissenschaftler:innen vor der entfristeten Professur nehmen an Hochschulen und außer-universitären Forschungseinrichtungen unterschiedliche Rollen ein. Häufig werden Promovierte jedoch ohne klare Definition und Abgrenzung von Subgruppen insgesamt als Postdocs geführt und angesprochen.<sup>1</sup> Bereits seit längerer Zeit ist deutlich geworden, dass der Begriff „Postdoc“ durchaus viel Verwendung findet, jedoch sehr unklar bis gar nicht definiert ist. Viele, die den Begriff verwenden, wissen zwar zumeist sehr genau, was sie damit meinen, jedoch meint nicht jede:r dasselbe. Dies ist problematisch, da somit zum einen die Definition der Gruppe der Postdocs im engeren Sinne (Qualifizierungsstelle für ca. 2-3 Jahre im Anschluss an die abgeschlossene Promotion) unscharf wird, zum anderen die Vielfalt der Stellen- und Aufgabenprofile von promovierten Wissenschaftler:innen nicht

---

<sup>1</sup> In der Personalstatistik werden sie zudem nur unter der diffusen und wenig differenzierenden Kategorie der wissenschaftlichen Beschäftigten geführt.

sinnvoll abgebildet werden kann (eine [Übersicht](#) liefert der Anhang). Denn auch diejenigen Promovierten, die keine Postdocs im engeren Sinne (mehr) sind, sind für die Planung und Gestaltung von Qualifizierungsangeboten und Qualitätssicherungsmaßnahmen wichtige Zielgruppen und Ansprechpartner:innen. Darüber hinaus stehen weitere Teilgruppen neben den wissenschaftlich Beschäftigten wie Stipendiat:innen oder andere promovierte Forschende, z.B. externe Habilitierende, häufig gar nicht im Fokus der Einrichtungen. Mehr und mehr gibt es jedoch an vielen Einrichtungen die Bestrebung, die Gruppe(n) der promovierten Wissenschaftler:innen genauer zu definieren und damit in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen. Einen Überblick dazu bietet die [UniKoN-Publikation „Dr. Unbekannt“](#).

Um (Sub)Gruppen zu identifizieren, Strukturen zu verstehen, Bedarfe zu ermitteln und die Förderung von promovierten Wissenschaftler:innen zu professionalisieren, ist eine solide Datenbasis unerlässlich. Bereits vorhandene Daten sind dafür in vielen Fällen bereits vorliegend, müssen jedoch sinnvoll zusammengeführt und für diese Herausforderungen nutzbar gemacht werden. Um die Einrichtungen bei den bevorstehenden Veränderungsprozessen zu unterstützen und eine möglichst einheitliche, allgemein anerkannte und übergreifende Basis zu schaffen, wird im vorliegenden Papier ein Überblick geschaffen und ein Definitionsvorschlag vorgestellt, der als Argumentationshilfe für Entscheidungsträger, aber auch als Ausgangspunkt für die praktische Arbeit an den Einrichtungen dienen kann. Ganz ausdrücklich soll dabei auch Raum gelassen werden für die Möglichkeit der Anpassung an konkrete Gegebenheiten und Bedarfe der eigenen Einrichtung. Der Vorschlag wurde in Abstimmung mit dem [Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland \(UniWiND\)](#) und der [Kommission für Forschungsinformationen in Deutschland \(KFiD\)](#) erarbeitet.

## AUSGANGSLAGE

Definitionen, wer als promovierte:r Wissenschaftler:in geführt und angesprochen werden kann bzw. soll, werden relevant, wenn es um interne und externe Berichtspflichten, Angebotsgestaltung, die Etablierung von Förderinstrumenten sowie Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung geht. UniKoN hat die Definitionsvielfalt bei den verschiedenen Gruppen Promovierter anhand von [Hochschulbefragungen](#) erhoben und die Spannbreite und Varianz belegt. Es zeigt sich, dass hier insbesondere die einbezogenen Personengruppen als auch die verwendeten zeitlichen und tätigkeitsbezogenen Definitionsmerkmale für Gruppen oder Subgruppen von Promovierten variieren. Es gibt mehrere Definitionsansätze, die in der Praxis Verwendung finden. Ihnen ist gemein, dass sie die Gruppe der promovierten Wissenschaftler:innen mehr oder weniger exakt beschreiben, labeln und eingrenzen (eine [Übersicht](#) bietet der Anhang).

## UNIKoN-DEFINITION

UniKoN möchte mit diesem Papier nicht lediglich noch eine weitere Definition für die Phase nach der Promotion liefern. Der UniKoN-Vorschlag nimmt stattdessen die erfolgreich etablierten Teile aus bestehenden Definitionen auf und bindet sie ein. Zudem wurde die Nomenklatur dahingehend angepasst, dass die verwendeten Begriffe möglichst eindeutig und unmissverständlich sind.

Sowohl der Begriff des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch der Postdoc-Begriff sind unspezifisch und mit unklaren Konnotationen versehen.<sup>2</sup> Je weiter fortgeschritten ein:e promovierte:r Wissenschaftler:in ist, desto weniger sind die Begriffe passfähig. UniKoN schlägt daher den weiten Begriff der

---

<sup>2</sup> Im BuWiN (2021, S.28) werden Promovierte zum wissenschaftlichen Nachwuchs gezählt. In UniKoN-Befragungen und UniKoN-Veranstaltungen zur Gruppe der Promovierten wurde jedoch deutlich, dass sowohl der Begriff „Nachwuchswissenschaftlerin und –wissenschaftler“ als auch der „Postdoc“-Begriff als übergeordnete Begriffe

„promovierten Wissenschaftler:innen“ vor. Postdocs im engeren Sinne sind als eigene Subgruppe mit- eingeschlossen. Anders als etwa der im Prinzip gute Vorschlag der Jungen Akademie, Promovierte als R2- oder R3-Wissenschaftler:innen zu benennen, gibt dieser Begriff den Einrichtungen die Möglichkeit, auch Übergänge zwischen den Phasen sowie Sondergruppen mit einzuschließen.

### Der übergeordnete Begriff der promovierten Wissenschaftler:innen

- hat den Vorteil, dass hierbei die **Unschärfe des Postdoc-Begriffs sowie der inzwischen nicht mehr verwendete Nachwuchsbe- griff vermieden** werden. Postdocs im engeren Sinne werden hingegen als eine definierte Untergruppe gefasst;
- eignet sich, die Gruppe der **Promovierten** einer Hochschule oder außeruniversitären For- schungseinrichtung sowie die Zugehörigkeit zu einer Untergruppe nach einem allgemeinen Standard **zu fassen**;
- **ist** durch die Definition weiterer (Teil-)Gruppen **modular aufgebaut**;
- **kann** entsprechend einrichtungsspezifischer Bedarfe oder themenbezogen **differenziert und angepasst** werden;
- **erleichtert eine eindeutige Identifikation** der jeweiligen Untergruppen (siehe Abbildung 2) und damit die schärfere Abstimmung von beispielsweise Qualifizierungsangeboten;
- kann auch Personengruppen in **Übergangsphasen** oder **Überbrückungsphasen** mit Karriere- fortsetzung abbilden.

Es gibt eine Reihe von Kriterien, die die Gruppe der promovierten Wissenschaftler:innen definieren. Die UniKoN-Definition orientiert sich dazu u. a. an der Definition von Kauhaus und Hochheim (2017, S. 7)<sup>3</sup>. Folgende Kriterien beschreiben somit die Gruppe der promovierten Wissenschaftler:innen:

1. **Promotion**,
2. **vor der entfristeten Professur**,
3. **wissenschaftliche Tätigkeit und Affiliation** zu einer Universität oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung<sup>4</sup>.

---

für die verschiedenen Gruppen der Promovierten ungeeignet sind. Auch im Diskurs rund um die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes sprechen sich Akteure wie die Junge Akademie oder die Initiatoren von *#ch- binHanna* gegen den Nachwuchsbe- griff aus.

<sup>3</sup> Bei Kauhaus und Hochheim (2017) wird allerdings der Postdoc-Begriff in einem sehr weiten umfassenden Sinne genutzt.

<sup>4</sup> Die **Promotion als Kriterium** ist die definitorische Grundvoraussetzung. Gemäß Hochschulstatistik endet der Promovierendenstatus spätestens mit dem Abschluss des Promotionsverfahrens. Das Kriterium **vor der entfris- teten Professur** trägt der Tatsache Rechnung, dass Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen in der Regel befristet sind und damit ein Zurückfallen auf eine vorherige Stufe im Karriereverlauf möglich ist. Jedoch sind hier insbesondere Unterschiede in den Landeshochschulgesetzen zu beachten (Deger und Sembritzki 2020, S. 155 f). Die **wissenschaftliche Tätigkeit** ist unstrittig, allerdings schwer zu operationalisieren, wenn es sich nicht um Beschäftigte an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen handelt. Da auch außerhalb des Wissenschaftssystems akademischer Einrichtungen, etwa in der Industrie, in Verbänden oder in kulturellen Einrichtungen, wissenschaftliche Tätigkeiten ausgeübt werden können, bedarf dieses dritte Kriterium der Erwei- terung um die **Affiliation** zu einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung.

## UNIKoN-MODELL

UniKoN adaptiert das EU-Phasenmodell sowie die Phasen des UniWiND-Positionspapiers 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 (**eigentliche**) **Postdoc-Phase** bezeichnet wird, die damit leichter zu vermitteln und international anschlussfähig ist. Diese Phaseneinteilung beschreibt dabei den idealtypischen Weg zu einer Lebenszeitprofessur, einer unbefristeten Stelle im akademischen Mittelbau oder einer außerwissenschaftlichen Tätigkeit<sup>5</sup>. Die **Phase R2b** ist eine **Qualifizierungs- und Profilierungsphase**, in welcher sich etwa Habilitierende und Senior Researcher befinden, aber auch andere wissenschaftliche Spezialisierungsstellen im akademischen Mittelbau. In **Phase R3** ist eine **Habilitationsäquivalenz** und der potentielle Übergang auf eine unbefristete Professur erreicht.

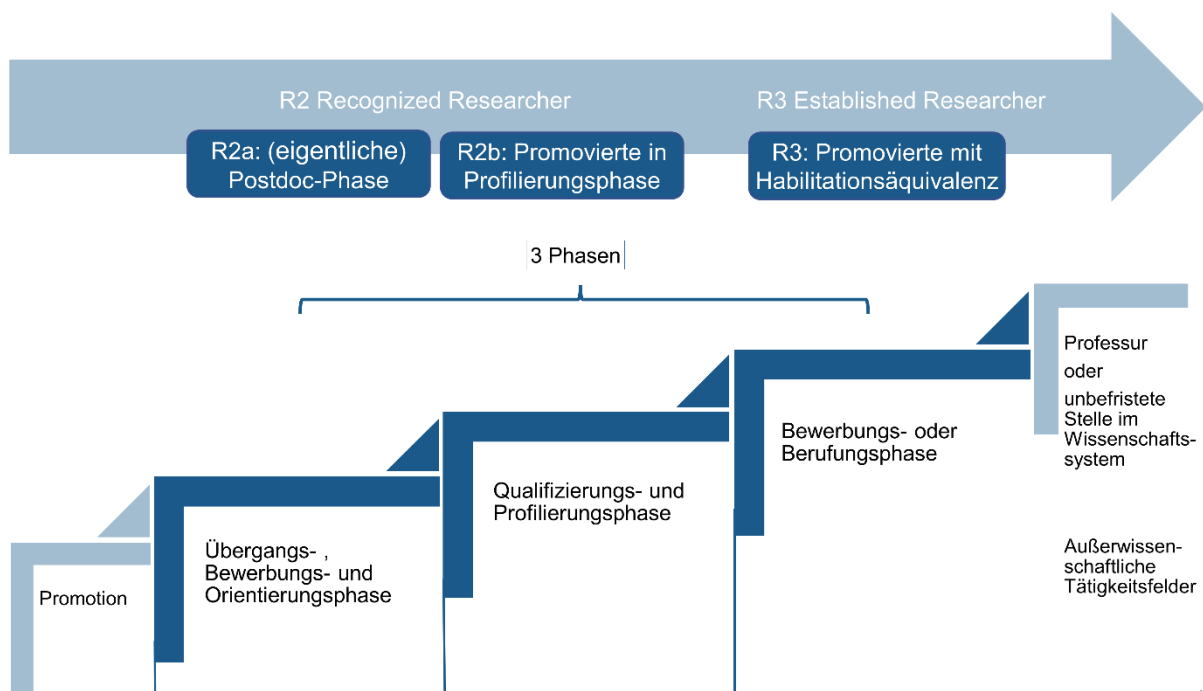


Abbildung 1. Die Abbildung zeigt die drei Phasen der Karriereentwicklung nach Promotion bis hin zu einer Entscheidung für eine bestimmte Karriererichtung. Dabei variiert die Dauer der Phasen. Ein Überspringen der Phasen ist zudem möglich. Für jede Phase bedarf es bestimmter Unterstützungs- und Beratungsangebote seitens der Hochschulen. Dies kann durch eine solide Datenbasis unterstützt werden. Quellen: European Commission Directorate General for Research & Innovation 2011; Indikatorenmodell, Statistisches Bundesamt et al. 2014; Kauhaus & Hochheim, 2017; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017; UniWiND, 2017

<sup>5</sup> Eine Unterteilung der R2-Phase wird zudem auch in der Praxis vollzogen, da an den Einrichtungen nach zwei bis drei Jahren häufig ein Karrieregespräch mit den Promovierten geführt wird. Dabei dient die vorgeschlagene Unterteilung der R2-Phase der besseren Strukturierung dieser Phase durch die Einrichtung und damit einhergehend einer besseren Angebotsgestaltung. Dies sollte jedoch kein Schritt sein hin zu einer Staffelung von Verträgen anhand der vorgeschlagenen Phasen.

- **R2a: (eigentliche) Postdocphase:** bis ca. drei Jahre nach Promotion (Übergangs-, Orientierungs- oder Bewerbungsphase)
- **R2b: Promovierte in der Profilierungsphase<sup>6</sup>:** 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)

## NOTWENDIGKEIT EINER SOLIDEN DATENBASIS

Aufbauend auf diesen vorgeschlagenen begrifflichen Abgrenzungen ist es notwendig, dass die Einrichtungen Daten zu den an ihrer Einrichtung tätigen oder mit ihrer Einrichtung affilierten Promovierten vorhalten. Viele Daten liegen bereits an den Einrichtungen an unterschiedlichen Stellen vor (einen Überblick dazu liefert die [UniKoN-Publikation „Dr. Unbekannt“](#)). Diese vorhandenen Daten müssen jedoch durch einen Austausch zwischen den datenvorhaltenden (z.B. Personalabteilung, Controlling etc.) und datenabfragenden Stellen (z.B. Graduierteneinrichtungen) verfügbar und nutzbar gemacht werden und sollten durch regelmäßige Abfragen (z.B. in Monitorings oder Berichten) im Sinne eines Qualitätsmanagements ausgewertet und evaluiert werden. Dies kann durch inzwischen verfügbare deutschlandweiten Erhebungen aus der Hochschulforschung, wie etwa den Erhebungen der National Academics Panel Study (Wegner und Briedis, 2020), oder durch hochschulübergreifende Kooperationen zum Zwecke des Benchmarkings ergänzt und in Relation gesetzt und zur Ableitung evidenzbasierter Erkenntnisse zugänglich gemacht werden.

Neben dieser Nutzung vorhandener Datenquellen ist davon auszugehen, dass für eine Ermittlung spezifischer Bedarfe der promovierten Wissenschaftler:innen zur Angebotsentwicklung für Qualifizierung und Karriereberatung durch die Einrichtungen zeitweise auch anlassbezogene Befragungen notwendig oder sinnvoll sind (etwa zu Fragen wie Mental Health, Vereinbarkeit oder Gleichstellung).

## AUSBLICK

Eine einheitliche und übergreifende Definition der promovierten Wissenschaftler:innen ist als Ausgangspunkt für die Etablierung von Strukturen und Angeboten, aber auch zur Überprüfung und Beurteilung von Personalstrukturen an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen zwingend notwendig und wird von immer mehr Einrichtungen gefordert. Das vorliegende Diskussionspapier schließt diese Lücke. Durch die hier vorgeschlagenen Gruppenabgrenzungen und -definitionen erhalten vorliegende Daten eine höhere Aussagekraft. UniKoN plant weiterhin dieses Diskussionspapier mit einem Vorschlag zu relevanten Merkmalen und Datenkategorien - die bereits erfasst werden und jene, die darüber hinaus wünschenswert wären - zu ergänzen.

---

<sup>6</sup> Profilierung kann in dieser Phase in verschiedene Richtungen erfolgen je nach Karriereziel (bspw. in Richtung einer Professur, auf eine unbefristete Stelle im akademischen Mittelbau, in Richtung Forschung, Lehre oder Wissenschaftsmanagement oder eine Profilierung für eine etwaige außerakademische Karriere).

## ANHANG

### ÜBERBLICK ÜBER BESTEHENDE DEFINITIONEN

Häufig wird in der Praxis das **EU-Phasenmodell** (European Commission, 2011) als Basis für eine Definition herangezogen. Der Begriff Postdoc wird hier zum einen im engeren Sinne auf die Phase R2 (Recognised Researcher) beschränkt. Auch der **Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch**s (BuWiN 2021, 2017, S. 69) definiert die R2-Phase als Postdoc-Phase<sup>7</sup>. Auch eine aktuelle Stellungnahme der **Jungen Akademie** zur Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes plädiert für eine Einführung klarer Stellenprofile entlang der Phasen R1 bis R4.

Neben dem EU-Phasenmodell bietet das **USB-Modell** (Kretschmer & Teichert, 2021) eine Erweiterung der Perspektive auf Karrierewege abseits des Erreichens einer Professur. Dabei wird ein Tenure-Track-Modell vorgeschlagen, das drei Pfade (Professur, Karriere außerhalb des Wissenschaftssystems und unbefristete Stelle im akademischen Mittelbau) und zwei Entscheidungsstationen (Erstevaluation nach dreieinhalb Jahren und Endevaluation) benennt.

Einen zeitorientierten Ansatz und ein breiter gefasstes Verständnis nutzt das **Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs**. Die Postdoc-Phase wird dort auf maximal zehn Jahre nach der Promotion beschränkt und in drei Phasen eingeteilt: eine Übergangs- und Orientierungsphase (1 – 2 Jahre), eine Qualifizierungsphase (bis 6 Jahre) und eine Bewerbungsphase (2 Jahre). Ein **UniWiND-Positionspapier** (2017) folgt der Dreiteilung der Postdoc-Phase mit ähnlichen Begriffen, setzt die Grenze jedoch bei sechs Jahren nach der Promotion an. Die **Hochschulrektorenkonferenz** (2014) definiert zwei Postdoc-Phasen, wobei die erste Phase unter dem Namen „fortgesetztes forschendes Lernen“ drei Jahre umschließt und auch „in [eine] außeruniversitäre Karriere übergehen“ kann. Die sechsjährige zweite Phase wird dabei als Entscheidungsphase bezeichnet<sup>8</sup>.

### ÜBERSICHT ÜBER SUBGRUPPEN PROMOVIERTER

Die folgende Abbildung liefert eine Übersicht über die diversen Subgruppen Promovierter an den Einrichtungen. Dabei stehen Promovierte in den Phasen R2a, R2b und R3 sowie Promovierte mit Qualifizierungsabsicht im Fokus, da die Einrichtungen für diese Gruppen Angebote zur Karriereplanung entwickeln und bereitstellen müssen. Jedoch haben auch weitere Gruppen spezifische Bedarfe, die in der Angebotsentwicklung der Einrichtungen Berücksichtigung finden sollten, wie z.B. externe Habilitierende oder Inhaber:innen von Tenure Track-Stellen im Mittelbau.

---

<sup>7</sup> Die Phase R3 wird in dem Modell als Bewährungsphase bis zum Erlangen einer Professur oder anderweitigen wissenschaftlichen Leitungsposition definiert. Juniorprofessorinnen und -professoren, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sowie Habilitierte und Postdocs, die habilitationsäquivalente Leistungen aufweisen, zählen zu dieser Gruppe.

<sup>8</sup> In einer aktuellen Stellungnahme zur Weiterentwicklung des WissZeitVG plädiert die HRK für eine Verkürzung der Postdoc-Phase auf vier Jahre (sowie eine allgemeine Verkürzung der Qualifizierungszeiten nach WissZeitVG auf zehn Jahre).

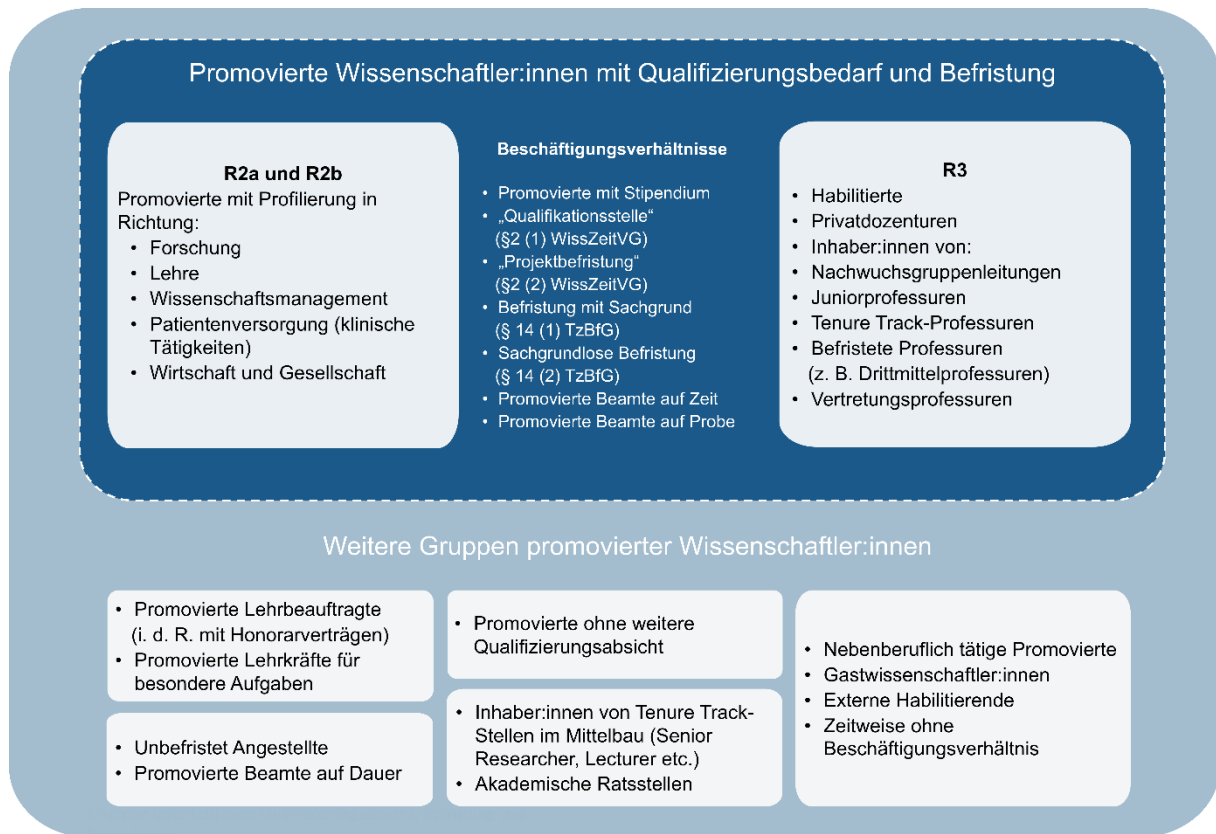


Abbildung 2. Übersicht über Subgruppen promovierter Wissenschaftler:innen. Neben Postdocs (R2a) und Promovierten in Profilierungsphase (R2b) gehören weiterhin Personen in R3 dazu, sowie weitere Gruppen Promovierter, die häufig auch andere Karrierepfade einschlagen als denjenigen hin auf die Lebenszeitprofessur. Diese werden nicht selten übersehen oder nur mitgedacht, sind aber häufig ebenso wichtige Zielgruppen der akademischen Karriereförderung.

## LITERATUR

- BuWiN, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld. Online: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf> (23.09.2022).
- BuWiN, Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld. Online: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> (23.09.2022).
- Deger, Roni; Sembritzki, Thorben (2020): Binnendifferenzierung der Professur. Interdisziplinäre Analysen zu Hochschulrecht und hochschulischer Praxis. Working Paper No 3. DOI: <https://doi.org/10.15488/9757>.
- Destatis, Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014a): Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Endbericht 2014. Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/indikatorenmodell-endbericht.html> (23.09.2022).
- Destatis, Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014b): Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Kurzfassung des Endberichts 2014. Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/indikatorenmodell-kurzfassung.html> (23.09.2022).
- Die Junge Akademie (Hrsg.) (2022): Perspektiven auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Online: [https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/Presse/20220624\\_Die-JungeAkademie\\_StellungnahmeWissZeitVG.pdf](https://www.diejungeakademie.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Presse/20220624_Die-JungeAkademie_StellungnahmeWissZeitVG.pdf) (23.09.2022).
- European Commission (2011): Towards a European Framework for Research Careers. Hrsg. v. Directorate B- European Research Area. Brüssel. Online: [https://era.gv.at/public/documents/2309/Towards\\_a\\_European\\_Framework\\_for\\_Research\\_Careers\\_final.pdf](https://era.gv.at/public/documents/2309/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf) (23.09.2022).
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2014): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main. Frankfurt am Main. Online: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademis> (23.09.2022).
- HRK, Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2022): Diskussionsvorschlag der Mitgliedergruppe Universitäten der Hochschulrektorenkonferenz zur Weiterentwicklung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Berlin, 06.07.2022. Online: [https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/20220706\\_MGU\\_WissZeitVG\\_Diskussionsvorschlag.pdf](https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/20220706_MGU_WissZeitVG_Diskussionsvorschlag.pdf) (23.09.2022).
- Kauhaus, Hanna; Hochheim, Evelyn (Hrsg.) (2017): Qualifizierung in der Postdoc-Phase. Handreichung zur Planung und Umsetzung von Angeboten. 2. Aufl. Hrsg. v. Vorstand UniWiND. UniWiND-Publikationen, 5. Online: [https://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/2017-Uni-WiND\\_Bd5\\_2\\_Auflage\\_Einzelseiten\\_web.pdf](https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-Uni-WiND_Bd5_2_Auflage_Einzelseiten_web.pdf) (23.09.2022).
- Kretschmer, Robert; Teichert, Johannes (2021): Wissenschaftskarrieren nach dem USB-Modell. Online: <https://www.jmwiarda.de/2021/12/02/wissenschaftlerkarrieren-nach-dem-usb-modell/> (23.09.2022)

UniWiND, Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland e. V. (2017): Positionspapier des UniWiND-Vorstands. Postdocs als selbstständige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – Wie sehen gute Bedingungen aus? Online: [https://www.uni-wind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/2017-Positionspapier\\_Postdocs.pdf](https://www.uni-wind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-Positionspapier_Postdocs.pdf) (23.09.2022).

Wegner, Antje; Briedis, Kolja (2020): National Academics Panel Study. Wissenschaftliches Projektkonzept. Online: [https://www.nacaps.de/files/downloads/nacaps\\_wisskonzept.pdf](https://www.nacaps.de/files/downloads/nacaps_wisskonzept.pdf) (23.09.2022).