

STAND DER ERFASSUNG DER PROMOVIERTEN WISSENSCHAFT- LERINNEN UND WISSENSCHAFTLER AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG IM MAI 2021

STAND: 10.11.2021

INHALTSVERZEICHNIS

1	ERFASSUNG VON PROMOVIERTEN WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLERN AN HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND	2
2	METHODISCHES VORGEHEN UND BETEILIGUNG	2
3	ORT DER ERFASSUNG	8
4	DATENWEGE UND ERHOBENE INFORMATIONEN	13
5	VERWENDUNG DER DATEN.....	17
6	FAZIT	23

1 ERFASSUNG VON PROMOVIERTEN WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLERN 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* hat mit der vorliegenden Befragung den aktuellen Stand der Planung und Implementierung einer Erfassung von Daten zu promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an deutschen Hochschulen erhoben 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-Referentinnen oder Postdoc-Referenten persönlich per E-Mail angeschrieben. Die Befragung fand im Zeitraum vom 12.03. bis 01.05.2021 statt.

49 Einrichtungen nahmen insgesamt an der Befragung teil. Davon waren 81,6 Prozent UniWiND-Mitglieder (Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland e. V.) sowie 81,6 Prozent 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	84	40 (47,6 %)
Mitglieder UniWiND e. V.	75	40 (53,3 %)

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 Modell des UniWiND-Positionspapiers (2017) oder der Hochschulrektorenkonferenz (2014).

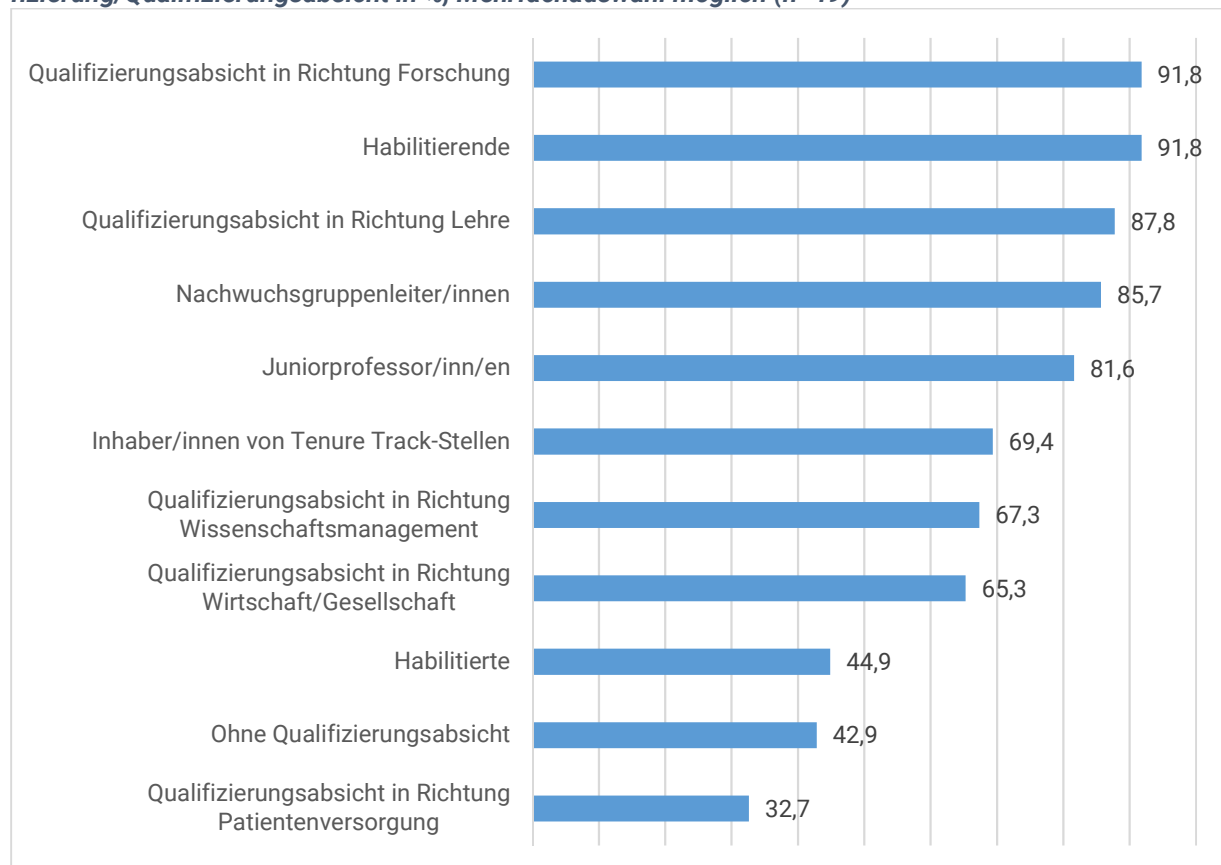
Das UniWiND-Positionspapier zur Postdoc-Phase (2017) schlägt die Einteilung in drei Postdoc-Phasen vor: Die erste Postdoc-Phase, die zwischen einem halben bis zu einem Jahr dauert, dient der Orientierung oder Bewerbung. In der zweiten Phase erarbeitet der Postdoc ein neues Thema für eine weitere wissenschaftliche Karriere und sammelt Erfahrung an unterschiedlichen Einrichtungen, auch verbunden mit Auslandsaufenthalten. Die dritte Phase dient der individuellen Karriereplanung. UniKoN 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. Diese Phaseneinteilung beschreibt dabei den idealtypischen Weg zu einer Lebenszeitprofessur:

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

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG: ZUGRUNDELIEGENDE KRITERIEN UND PHASEN

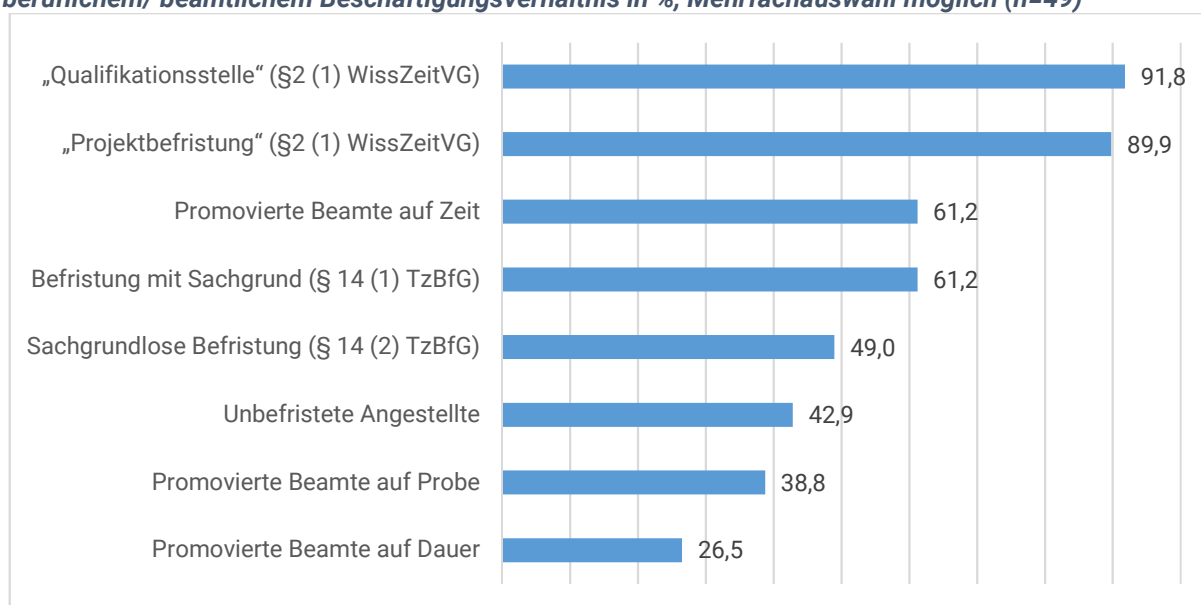
Zunächst wurden die Befragungsteilnehmer*innen nach konkreten Gruppen und Merkmalen befragt, die an der eigenen Hochschule verwendet werden, um den promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs zu beschreiben. Hierfür standen Kriterien als Mehrfachauswahl unter den Schwerpunkten „Qualifizierung/Qualifizierungsabsicht“, „Hauptberuflich/beamtliches Beschäftigungsverhältnis“, „Finanzierung“ und „Weitere Gruppen“ zur Verfügung. 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 (n=45, 91,8 %), Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter (n=42, 85,7 %) sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (n=40, 81,6 %) zum promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs gezählt werden (siehe Abbildung 1). Ebenso hoch fielen die Antworten für die Qualifizierungsabsicht in Richtung Forschung (n=45, 91,8 %) und Lehre (n=43, 87,8 %) aus. Zwei Drittel der Hochschulen verwiesen auf die Tenure-Track Stellen (n=34, 69,4 %), es wurden aber auch Qualifizierungsabsichten in Richtung Wirtschaft und Gesellschaft (n=32, 65,3 %) und in Richtung Wissenschaftsmanagement (n=33, 67,3 %) genannt. Geringere Zustimmungsraten erhielten Habilitierte (n=22, 44,9 %) sowie promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Qualifizierungsabsicht (n=21, 42,9 %) oder Promovierte mit der Qualifizierungsabsicht in Richtung Patientenversorgung (n=16, 32,7 %).

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



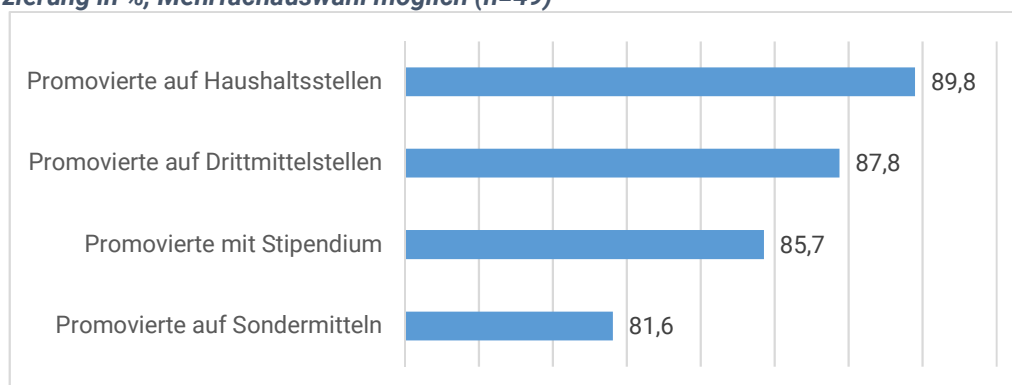
Beim Thema Beschäftigungsverhältnis wird deutlich, dass die Kategorien „Qualifikationsstelle“ (n=45, 91,8 %) sowie „Stellen mit Projektbefristung nach §2 (1) des WissZeitVG“ (n=44, 89,8 %) häufig zur Definition des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt werden (siehe Abbildung 2). Fast zwei Drittel der Befragten verwiesen auf Befristungsverhältnisse mit Sachgrund (§ 4 (1) TzBfG) (n=30, 61,2 %), ein ähnlich hoher Prozentsatz auf promovierte Beamte auf Zeit (n=30, 61,2 %). Weiterhin gaben 24 (49 %) Hochschulen die sachgrundlose Befristung, 21 (42,9 %) Hochschulen unbefristete Angestellte und 19 Hochschulen (38,8 %) Beamte auf Probe an. Nur 13 (26,5 %) Hochschulen benannten Beamte auf Dauer. Damit ist die Befristung, neben der Qualifizierung, ein dominantes Kriterium, anhand dessen die promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Hochschulen definiert werden.

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



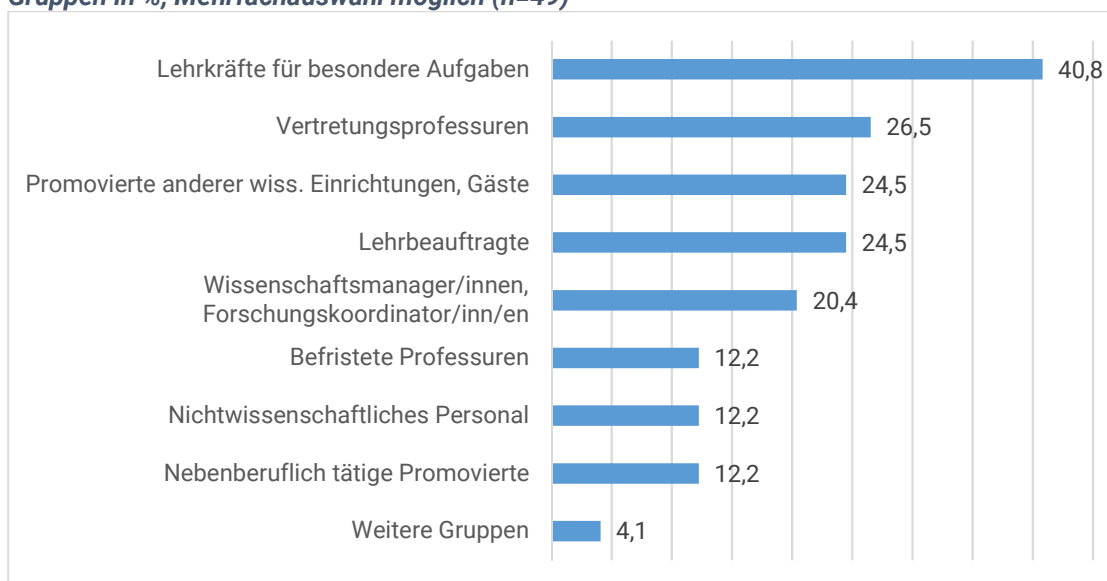
Hinsichtlich der Finanzierung fallen die Ergebnisse recht homogen aus. Zwischen 80 und 90 Prozent der Befragten verwiesen auf Promovierte auf Drittmittelstellen (n=43) als auch auf Promovierte auf Sondermitteln (n=40), mit Stipendium (n=42) und auf Haushaltsstellen (n=44) (siehe Abbildung 3).

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. 20 (40,8%) Hochschulen zählten promovierte Lehrkräfte für besondere Aufgaben zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Rund ein Viertel (n=12) gab die Lehrbeauftragten, Vertretungsprofessuren und Promovierte anderer wissenschaftlicher Einrichtungen bzw. Gäste an. Zehn (20,4 %) Hochschulen verwiesen auf Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanager bzw. Forschungsmanagerinnen und Forschungsmanager. Noch seltener wurden nebenberuflich Tätige, nichtwissenschaftliches Personal oder befristete Professuren genannt (jeweils n=6, 12,2 %) (siehe Abbildung 4).

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



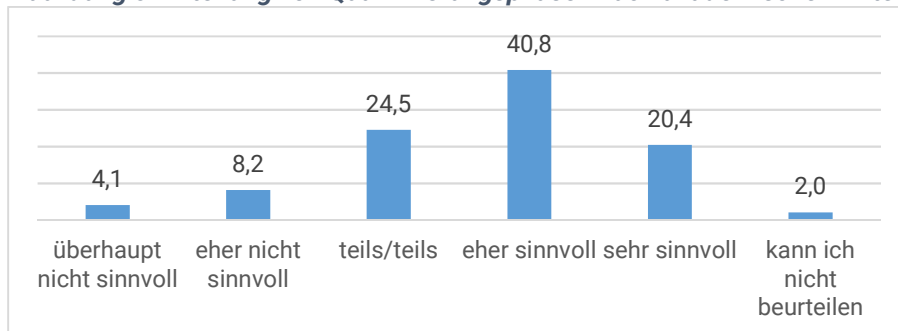
In einem freien Feld konnten die Befragten weitere Kriterien angeben, wobei zwei Hochschulen (4,1%) zusätzlich auf „Postdocs“ bzw. die „Verwaltung einer Professur“ verwiesen. Im letzten Abschnitt wurde erfragt, ob Hochschulen eine zeitliche Einschränkung mit Bezug zum Jahr der Promotion vornehmen, mit der die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses eingegrenzt wird. Hier gaben 13 (26,5 %) Hochschulen an, dass sie eine Eingrenzung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach akademischem Alter vornehmen, wobei 50 Prozent (n=6) eine Frist von sechs Jahren, 17 Prozent (n=2) acht Jahre und weitere acht Prozent (n=1) jeweils neun, zehn, zwölf und 25 Jahre festlegten. 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. Mehrere Hochschulen (n=6) gaben dabei an, dass eine Zuordnung zu den einzelnen Punkten problematisch sei, da an der Einrichtung keine verbindliche Definition existiere. Vier Hochschulen stellten weitere Kategorien vor, die sie als wichtig erachteten, wie beispielsweise (Senior) Researcher & Lecturer (Tenure-Track Stelle im Mittelbau), oder betonten nochmals die Kriterien, welche an ihrer Hochschule zentral sind, um den promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs einzugrenzen. Ein Befragungsteilnehmer strich die Berufungs-

fähigkeit hervor, welche beim wissenschaftlichen Nachwuchs noch nicht vorliegen dürfe sowie die befristete Beschäftigung. Eine weitere Hochschule betonte die Kriterien der Promotion, einer Beschäftigung an der Universität sowie die Frist von sechs Jahren nach der Promotion, wobei danach nur Personen mit einem Status (z.B. Juniorprofessor, Nachwuchsgruppenleiter, Habilitierende, Tenure-Track) weiterhin als wissenschaftlicher Nachwuchs gezählt werden können. Vier weitere Teilnehmer*innen stellten heraus, dass ihre Antworten nicht als verbindlich angesehen werden dürfen, da in Ausnahmefällen ebenso Personen, die nicht angekreuzt wurden, zum wissenschaftlichen Nachwuchs gezählt werden können. Dies müsse stets nach der individuellen Situation entschieden werden. Ebenso wird die scharfe Trennung der Gruppen kritisiert, da in der Realität Mischverhältnisse existieren. Ein Teilnehmer äußerte sich zur Bezeichnung „wissenschaftlicher Nachwuchs“ kritisch, welche als nicht angemessen erscheint und folglich an der Hochschule nicht verwendet wird. Viele der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, welche unter der befristeten Professur stehen, sind über 40 Jahre alt und haben bereits Familie. Somit erscheint die Bezeichnung „Nachwuchs“ für den Befragungsteilnehmer als nicht angemessen.

In der darauffolgenden Frage wurde ermittelt, inwieweit Hochschulen die Einteilung von Qualifizierungsphasen nach akademischem Alter als sinnvoll erachten (siehe Abbildung 5). Die meisten der Befragten (n=30, 61,2%) bewerten eine Einteilung nach akademischem Alter als sinnvoll. Sechs Hochschulen (12,3%) gaben an, dass die Einteilung überhaupt nicht bzw. eher nicht sinnvoll sei und zwölf Hochschulen wählten teils/teils. Damit ist festzustellen, dass die Mehrheit der Hochschulen die Einteilung von Qualifizierungsphasen nach akademischem Alter als zweckmäßig erachtet.

Abbildung 5 Einteilung von Qualifizierungsphasen nach akademischem Alter in % (n=49)

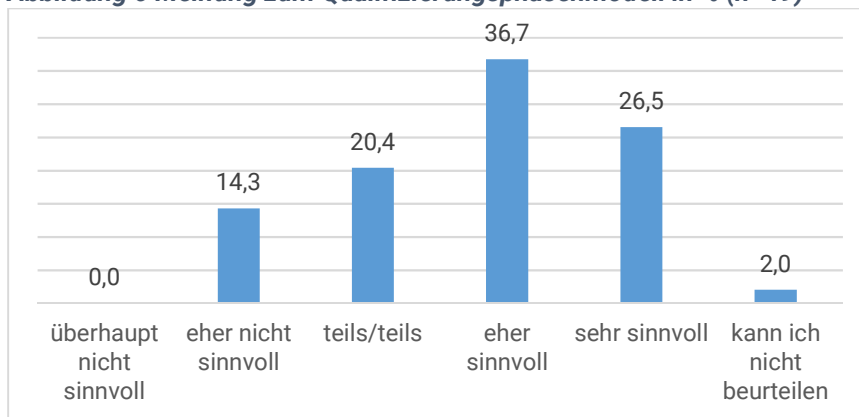


Darüber hinaus wurde in der Befragung ein Modell vorgestellt, welches die Qualifizierungsphasen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Promotion einteilt.

1. Orientierungsphase, klassische Postdoc-Phase: ca. zwei Jahre nach der Promotion, Orientierung Bewerbung auf wissenschaftliche Stellen
2. Qualifizierungs- und Profilierungsphase: ca. zwei bis sechs Jahre nach der Promotion, Erarbeitung eines neuen Themas, Erfahrungen an unterschiedlichen Einrichtungen, Auslandsaufenthalte
3. Bewerbungs- und Berufungsphase: ab ca. sechs Jahren und mehr in der Wissenschaft nach der Promotion, Postqualifizierungsphase

63 Prozent (n=31) der Teilnehmenden schätzten das vorgeschlagene Modell der Qualifizierungsphasen als eher sinnvoll oder sehr sinnvoll ein (siehe Abbildung 6). Jedoch waren auch 34 Prozent (n=17) der Teilnehmenden der Meinung, es sei eher nicht sinnvoll oder nur teils sinnvoll (siehe Abbildung 6). Der Blick auf die Freitextkommentare, insbesondere die kritischen Stimmen, zeigt die Vielfalt der vorgebrachten Kritiken und Wünsche. Mehrfach wird darauf verwiesen, dass präferiert wird, sich direkt am EU-Phasenmodell zu orientieren oder es wird ein stärkerer Bezug auf dieses präferiert (n=8). Weitere Kommentare kritisieren etwa das Modell als Idealfall mit fehlender Abbildung der Realität oder die schwierige Anwendbarkeit eines allgemeinen Modells auf alle Fächerkulturen mit ihren jeweiligen Besonderheiten, die Dauer einzelner Phasen oder die Nutzung von Circa-Angaben bei den Phasendauern. Interessant ist hierbei zu erwähnen, dass gerade die Nutzung von Circa-Angaben auch in den positiven Kommentaren genannt wurde, mit der Begründung, dass zu starre Modellzeitvorgaben der Diversität der Gruppen nicht gerecht würden.

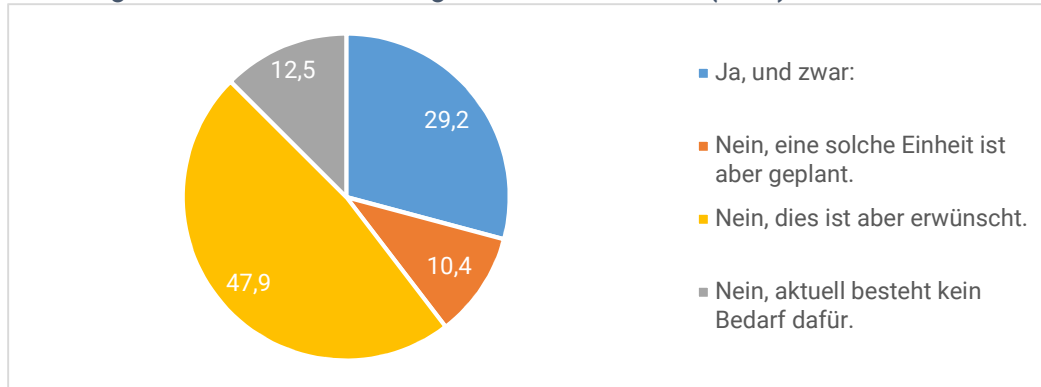
Abbildung 6 Meinung zum Qualifizierungsphasenmodell in % (n=49)



3 ORT DER ERFASSUNG

Im nächsten Abschnitt wurden die Bereiche und Systeme abgefragt, in welchen Daten über promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erfasst und gesammelt werden und ob die Hochschulen eine Organisationseinheit wie z.B. eine Stabsstelle, eine Projektgruppe oder eine Abteilung besitzen, die einrichtungsweit und übergeordnet die Erhebung und Interpretation von Information und Daten zu promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler organisiert. Dabei wurden zur Organisationseinheit folgende Angaben gemacht:

Abbildung 7 Vorhandensein einer Organisationseinheit in % (n=49)



Lediglich Sechs (12,5 %) Befragungsteilnehmer*innen gaben an, dass sie keine Organisationseinheit besitzen und ebenso keinen Bedarf dafür sehen würden (siehe Abbildung 7). Im Gegensatz dazu ist bei fast 30 Prozent (n=14) der befragten Hochschulen eine Organisationseinheit vorhanden. Des Weiteren wurden Angaben zur jeweilig verantwortlichen Organisationseinheit gemacht:

- Stabsstelle Akademische Planung und Steuerung
- Stabsstelle Zentrales Berichtswesen; Planung und Berichtswesen
- Abteilung Forschung/Forschungsreferat
- Abteilung/Stabsstelle wissenschaftlicher Nachwuchs
- Controlling
- Faculty Resources
- Zentrale Einrichtung mit Angeboten für Promovierende und promovierte Nachwuchswissenschaftler*innen
- Graduierteneinrichtungen/Graduiertenzentrum
- Personalabteilung

Die überwiegende Mehrheit der befragten Hochschulen (n=28, 58,3 %) gab an, keine Organisationseinheit zu besitzen, jedoch eine zu wünschen oder hier einen Bedarf zu sehen. Fünf Hochschulen (10,4%) legten zusätzlich dar, dass sie sich bereits in der Planung einer solchen Einheit befinden. In einem weiteren Kommentarfeld konnten die Teilnehmer*innen ihre Antworten begründen. Es wurde nochmals der Wunsch bekundet, eine Organisationseinheit für die Planung und Durchführung von Förderangeboten einzurichten. Zwei Hochschulen erläuterten ihre Aussage, keinen Bedarf an einer Einheit zu sehen dahingehend, dass die Hochschule zu klein oder die Gruppe der Erfassten zu heterogen sei, um einen übergreifenden Steuerungsbedarf an der Einrichtung zu begründen. Weiterhin gaben drei Teilnehmer*innen an, dass ein anlassbezogener Datenaustausch zwischen den Bereichen und Systemen möglich sei. Ein Vergleich der Ergebnisse mit der Größe der Hochschulen anhand der Anzahl des wissenschaftlichen Personals bekräftigt die vorhergehenden Anmerkungen. Hierfür wurde eine Gruppeneinteilung anhand vorliegender Daten des Statistischen Bundesamtes zur Hochschulpersonalstatistik vorgenommen. Mittels Perzentilgruppierung wurden drei Terzile gebildet – Hochschulen mit geringer (bis 1.093, P1, n=16), mittlerer (1.093 – 3.338, P2, n=16) und hoher Anzahl (3.338 – 9.805, P3, n=17) an wissenschaftlichem

Personal. So konnte in einer Gegenüberstellung festgestellt werden, dass der Anteil der Hochschulen, die keinen Bedarf an einer Organisationseinheit sehen, mit 25 Prozent (n=4) bei den „kleineren Einrichtungen“ (P1) deutlich größer ist, als bei den „größeren Einrichtungen“ (P2, P3) mit jeweils nur sechs Prozent (n=1).

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 12). Zusätzlich nannten 63 Prozent der Hochschulen (n=31) Einrichtungen mit Angeboten für Promovierte (z.B. Graduierteneinrichtung), 59 Prozent (n=29) Dekanate und 45 Prozent (n=22) Graduiertenkollegs. Zu jeweils 43 Prozent (n=21) fielen die Stimmen auf Lehrstühle, Personalentwicklung, Hochschulcontrolling und Einrichtungen, die auf bestimmte Gruppen der Promovierten (z.B. Tenure Track-Koordinierungsstellen) spezialisiert sind. Am wenigsten wurden Daten im Welcome Center (n=14, 28,6 %) und im International Office (n=12, 24,5 %) erfasst sowie in den unterschiedlichen IT-Systemen wie Forschungsinformationssystemen (n=10, 20,4%), Campus Management Systemen (n=6, 12,2%) und Identitätsmanagementsystemen (n=13, 26,5%).

Abbildung 8 Bereiche und Systeme, in denen Daten vorliegen in %, Mehrfachauswahl möglich (n=49)



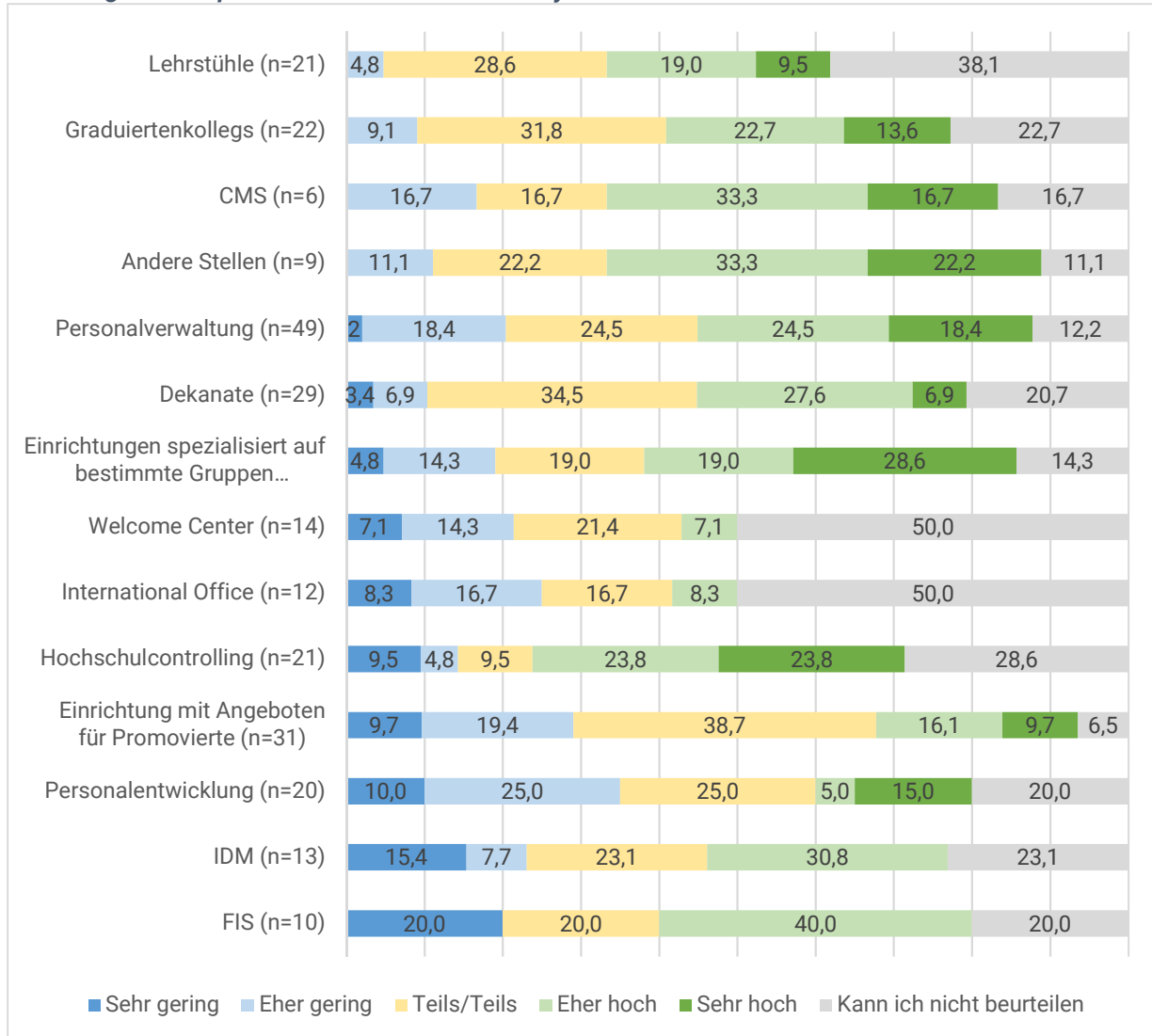
Zudem konnten Hochschulen weitere Bereiche und Systeme angeben, in denen Daten zu promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorliegen:

- Gleichstellungsbüro
- Faculty Resources, Dean of Faculty Office
- Qualitätsmanagement
- Fachbereichsverwaltungen
- Dezernat Studium und Lehre
- Zentrale Einrichtung mit Angeboten für Promovierende und promovierte Nachwuchswissenschaftler*innen
- Forschungsförderung
- Bereich Planung und Statistik

Darüber hinaus sind die Befragten gebeten worden anzugeben, wie sie die Datenqualität in den jeweiligen Bereichen und Systemen einschätzen. Eine hohe Datenqualität („eher hoch“ und „sehr hoch“) wurde demnach in folgenden Bereichen festgestellt (siehe Abbildung 9): Personalverwaltung (n=21, 42,9 %), Einrichtungen spezialisiert auf Gruppen (n=10, 47,6 %) Hochschulcontrolling (n=10, 47,6 %), FIS (n=4, 40 %), CMS (n=3, 50 %), IDM (n=4, 30,8 %), Graduiertenkollegs (n=8, 36,3 %) und andere Stellen (n=5, 55,5 %).¹ Bei den Dekanaten und Lehrstühlen sind die Bewertungen von teils/teils und hoch vergleichbar (Dekanate: n=10, 34,5 %; Lehrstühle: n=6, 28,6 %). Als vorwiegend teils/teils wird die Datenqualität in den Einrichtungen mit Angeboten für Promovierte (n=12, 38,7 %) sowie im Welcome Center (n=3, 21,4 %) bewertet. Überwiegend gering („sehr gering“ und „eher gering“) fiel die Bewertung bei der Personalentwicklung (n=7, 35 %), den International Offices (n=3, 25 %) sowie Welcome Centern (n=3, 21,4 %) aus.

¹ Werte beziehen sich auf unterschiedliche Gesamtzahlen an Hochschulen je Nennung (siehe 9)

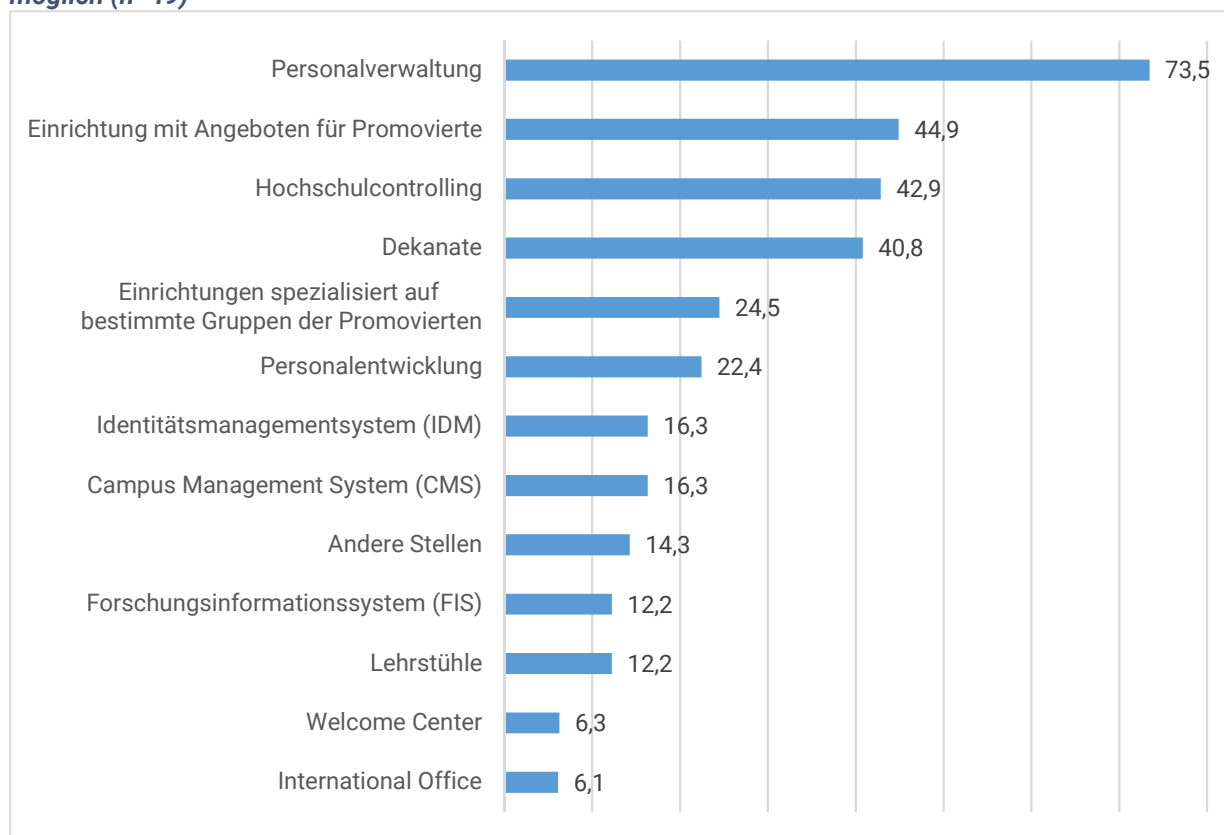
Abbildung 9 Datenqualität in den Bereichen und Systemen in %



Zum besseren Verständnis der Ergebnisse wurden weitere Analysen vorgenommen, in denen unter anderem die Datenqualität der Einrichtungen genauer untersucht wurde. Hierzu wurden die Ergebnisse aus der vorhergehenden Frage zum Vorhandensein einer Organisationseinheit hinzugezogen. Die Angaben aus dieser Fragestellung wurden in Verbindung gesetzt mit der Datenqualität in den jeweiligen Einrichtungen, eingeschätzt von sehr niedrig bis sehr hoch auf einer Fünferskala. Hier zeigte sich, dass diejenigen Hochschulen, welche eine Organisationseinheit besitzen, eine höhere Datenqualität verzeichnen als diejenigen Einrichtungen ohne einrichtungsweite Organisationseinheit. Es ist erkennbar, dass die berichtete wahrgenommene Datenqualität in diesen Bereichen höher ausfällt, wenn Hochschulen entweder eine einrichtungsweite Organisationseinheit besitzen oder auf mehreren Wegen Daten von ihren promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sammeln und vorhalten.

Des Weiteren konnten die Teilnehmenden angeben, welche der zuvor genannten Bereiche und Systeme an einem Informations- und Datenaustausch teilnehmen.

Abbildung 10 Bereiche und Systeme, die an einem Datenaustausch teilnehmen in %, Mehrfachauswahl möglich (n=49)



Der größte Datenaustausch findet demnach zwischen der Personalverwaltung (n=36, 73,5 %), den Einrichtungen mit Angeboten für Promovierte (n=22, 44,9 %), dem Hochschulcontrolling (n=21, 42,9 %) und den Dekanaten (n=20, 40,8 %) statt (siehe Abbildung 10). Rund ein Viertel der Stimmen nannten Einrichtungen spezialisiert auf bestimmte Gruppen der Promovierten (n=12, 24,5 %) und die Personalentwicklung (n=11, 22,4 %). Am wenigsten wird ein Datenaustausch mit IT-Systemen (CMS & IDM n=8, 16,3 %; FIS n=6, 12,2 %), den Lehrstühlen (n=3, 6,1 %), dem International Office (n=3, 6,1 %) sowie dem Welcome Center (n=3, 6,1 %) berichtet.

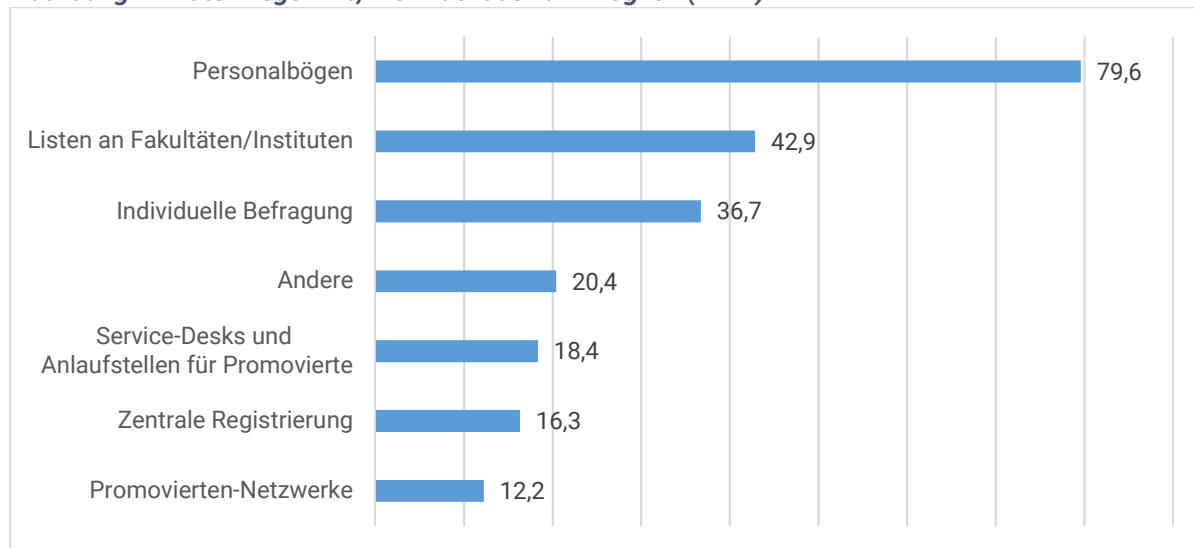
4 DATENWEGE UND ERHOBENE INFORMATIONEN

Zu den aktuellen Wegen, auf denen Daten zu promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erhoben werden, gaben die meisten Hochschulen (n=39; 79,6%) an, dass sie Informationen aus Personalbögen beziehen (siehe Abbildung 11). Daraufhin folgten Listen an Fakultäten (n=21; 42,9%) sowie individuelle Befragungen (n=18; 36,7%). Am wenigsten wurde auf Service-Desks (n=9; 18,4%), zentrale Registrierungen (n=8; 16,3%) und Netzwerke (n=6; 12,2%) verwiesen. Unter dem Stichwort „Andere“ konnten die Hochschulen weitere Wege benennen:

- Mittelbauvertretung
- Websites der Institute und Fachbereiche

- Forschungsinformationssystem
- Projektdatenbank im Bereich Forschungsmanagement
- Individuelle Selbstregistrierung von Promovierten
- Überfachliche Netzwerke/Mentoringprogramme des Graduiertenservice
- Für Teilgruppen, wie internationale Gastwissenschaftler auch Listen von Fördereinrichtungen
- Eigene Suche im Intranet

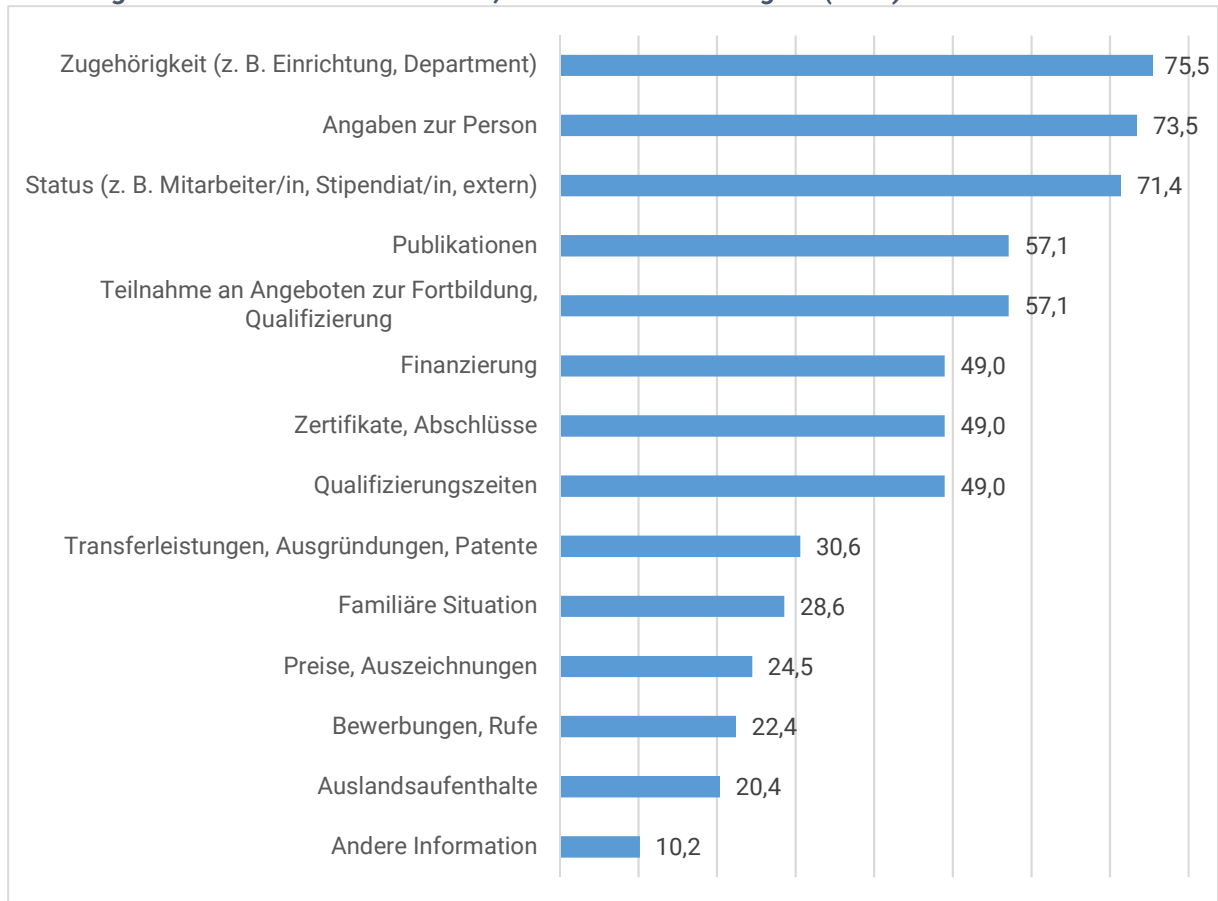
Abbildung 11 Datenwege in %, Mehrfachauswahl möglich (n=49)



Weiterhin wurde nach den Informationen befragt, welche an den Hochschulen erfasst werden. Die wichtigsten Informationen sind demnach die Zugehörigkeit der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu z.B. einer Einrichtung oder einem Department (n=37, 75,5 %) sowie Angaben zu Person (n=36, 73,5 %) und Status (n=35, 71,4 %) (siehe Abbildung 12). Etwa 50 Prozent verwiesen auf die Teilnahme an Fortbildungsangeboten (n=28, 57,1 %), Publikationen (n=28, 57,1 %), Qualifizierungszeiten (n=24, 49 %), Zertifikate und Abschlüsse (n=24, 49 %) und Finanzierung (n=24, 49 %). Am wenigsten wurden Angaben zu Transferleistungen und Patenten (n=15, 30,6 %), familiärer Situation (n=14, 28,6 %), Preisen und Auszeichnungen (n=12, 24,5 %), Bewerbungen und Rufe (n=11, 22,4 %) sowie Auslandsaufenthalten (n= 10, 20,4 %) genannt. Zusätzlich gaben Hochschulen an, dass sie folgende Informationen erfassen:

- Kurse, Lehre, Impact
- Eingeworbene Drittmittel
- Beschäftigungszeiten vor/nach der Promotion
- Alumni-Netzwerk
- Promotionsabschluss, Beurlaubung, Tenure-Track Option, Daten zum Habilitationsprozess

Abbildung 12 Erfasste Informationen in %, Mehrfachauswahl möglich (n=49)

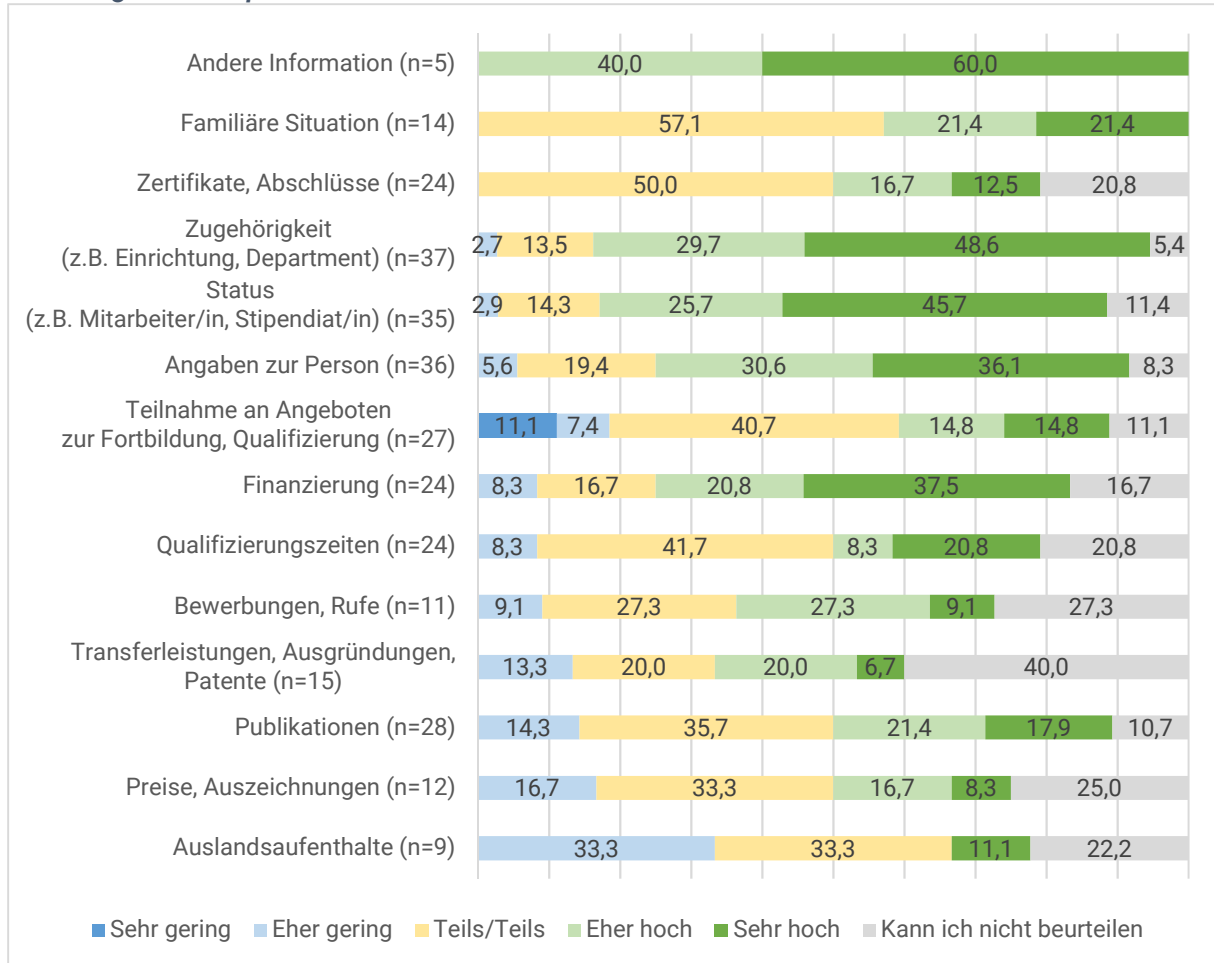


Die meisten Hochschulen (n=8) erläuterten in einem zusätzlichen Kommentarfeld, dass Daten vereinzelt und an verschiedenen Stellen erfasst und gespeichert werden. Zwei Befragungsteilnehmende gaben an, dass derzeit keine Daten erhoben werden, sie dies aber für die Zukunft wünschen.

In der darauffolgenden Frage sollten die jeweiligen Informationen nach ihrer Datenqualität bewertet werden. Dabei wird die Qualität der Daten meist als teils/teils und hoch eingeschätzt. Mit überwiegend hoch wurden Status (n=25, 71,4 %), Angaben zur Person (n=24, 66,7 %), Finanzierung (n=14, 58,3 %), Publikationen (n=11, 39,3 %), Bewerbungen und Rufe (n=4, 36,4 %) sowie Transferleistungen und Patente (n=4, 26,7%) bewertet (siehe Abbildung 13). Als teils/teils wurden die Teilnahme an Fortbildungsangeboten (n=11, 40,7 %), Qualifizierungszeiten (n=10, 41,7 %), Zertifikaten und Abschlüsse (n=12, 50 %), Preise und Auszeichnungen (n=4, 33,3 %) und familiäre Situation (n=8, 57,1 %) eingeschätzt. Die Qualität der Daten zu Auslandsaufenthalten wurden mit jeweils einem Drittel (n=3, 33,3 %) als niedrig und teils/teils geschätzt.²

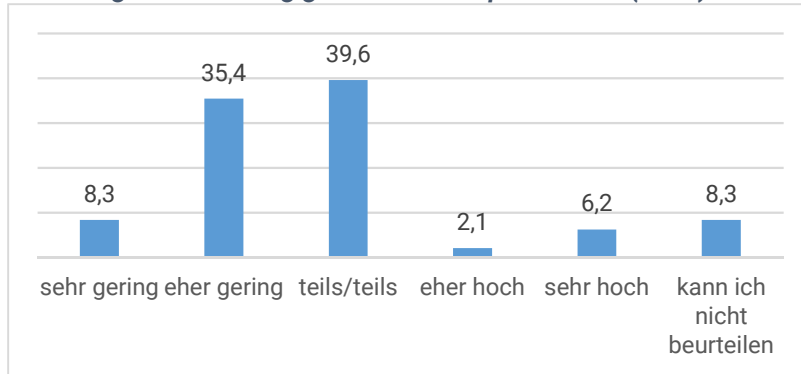
² Werte beziehen sich auf unterschiedliche Gesamtzahlen an Hochschulen je Nennung (siehe Abbildung 13)

Abbildung 13 Datenqualität der erfassten Informationen in %



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 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine negativere Bewertung in der Gesamtschau ab. Nur sieben Teilnehmende (9,4 %) bewerteten die Qualität an der gesamten Hochschule als sehr bzw. eher hoch (siehe Abbildung 14). Insgesamt 21 Befragte (43,7 %) schätzten die Qualität als sehr bzw. eher gering ein, 40 Prozent (n=19) als teils/teils. Damit wird die gesamte Qualität als eher niedrig bzw. teils/teils bewertet.

Abbildung 14 Bewertung gesamte Datenqualität in % (n=49)

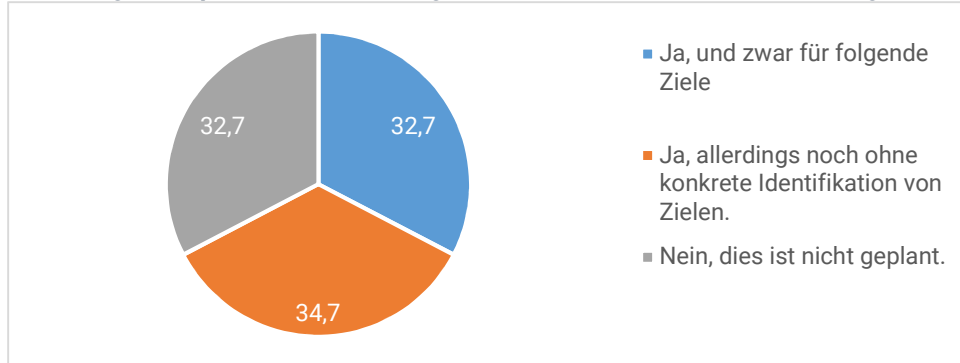


Zum besseren Verständnis wurden diese Ergebnisse tiefergehend analysiert und in einen Zusammenhang mit den Erfassungswegen der Informationen gebracht. Untersucht wurde, ob es einen Zusammenhang zwischen einer zentralen Registrierung der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und der Datenqualität in der Gesamtschau gibt. Es wurden hierbei die zustimmenden Antworten zur zentralen Registrierung mit den Ergebnissen der gesamten Datenqualität kombiniert. Die Analyse zeigt, dass diejenigen Hochschulen, die eine zentrale Registrierung ihrer promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vornehmen, dazu tendieren, ihre Datenqualität höher einzustufen als Einrichtungen ohne solche Maßnahmen. Damit decken sich die Ergebnisse mit den vorherigen Analysen zu der berichteten höheren Datenqualität in den Einrichtungen, welche eine zentrale Organisationseinheit besitzen (siehe S. 12). Kein signifikanter Zusammenhang konnte indes bei der Gegenüberstellung von Datenqualität und Anzahl verschiedener Datenwege ermittelt werden. So lässt sich nicht sagen, dass je häufiger auf verschiedenen Wegen Daten erhoben werden (Personalbögen, Befragungen etc.), die Bewertung der Datenqualität in der Gesamtschau ebenso steigen würde. Ein ähnliches Ergebnis wurde in Kombination mit dem Datenaustausch deutlich. Es bestätigte sich nicht, dass diejenigen Hochschulen, die mehr Datenaustausch zwischen ihren Einrichtungen betreiben, gleichzeitig ihre Datenqualität höher einstufen.

5 VERWENDUNG DER DATEN

Im letzten Abschnitt der Befragung wurde auf die Verwendung und die Nutzbarkeit der Daten eingegangen. Diesbezüglich wurde die Frage gestellt, ob geplant sei, Daten für Maßnahmen oder Prozesse des Qualitätsmanagements zu nutzen. Mit jeweils einem Drittel fielen die Antworten auf „Ja“ (n=16, 32,7 %), „Ja, ohne konkrete Ziele“ (n=17, 34,7 %) und „Nein, nicht geplant“ (n=16, 32,7 %) (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15 Geplante Datennutzung für Maßnahmen des Qualitätsmanagements in % (n=49)



Der Anteil der Befragten, welcher die Daten nutzt bzw. in Zukunft nutzen möchte, ist demnach mit 67 Prozent tendenziell höher, als der Anteil, welcher keine Verwendung für die Daten sieht.

Die Befragten gaben dabei folgende Ziele an:

- Qualität von Forschung und Lehre
- Nachwuchsförderung
- Unterstützungs-/Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote
- Einwerbung von Drittmitteln
- Personalentwicklung
- Internes Berichtswesen
- Verbleibstudien
- Monitoring-Verfahren und Benchmarking
- Verbesserung von strukturellen Rahmenbedingungen
- Identifizierung von problematischen Verläufen

Weiterhin wurde untersucht, ob aufgrund einer bestehenden zentralen Organisationseinheit die Bereitschaft, Daten für Maßnahmen des Qualitätsmanagements zu nutzen, größer ist, als bei denjenigen Hochschulen, die keine Organisationseinheit besitzen. Dazu wurden die Ergebnisse dieser Fragestellung den jeweiligen Antworten zur Organisationseinheit zugeordnet. Hochschulen, die eine zentrale Organisationseinheit besitzen, gaben zu 93 Prozent (n=13) und Einrichtungen, die eine zentrale Organisationseinheit planen, zu 80 Prozent (n=4) an, dass sie vorhaben, Daten für das Qualitätsmanagement zu nutzen. Eine differenziertere Haltung haben Hochschulen, die sich eine zentrale Organisationseinheit bislang lediglich wünschen. Hier würden 56 Prozent (n=13) die Daten nutzen wollen, gegenüber 43 Prozent, die dies nicht planen. Viele der Hochschulen, die keine Planung zur Nutzung der Daten für das Qualitätsmanagement haben, sind diejenigen, die keine zentrale Organisationseinheit besitzen. 67 Prozent (n=4) von diesen sehen keinen Bedarf.

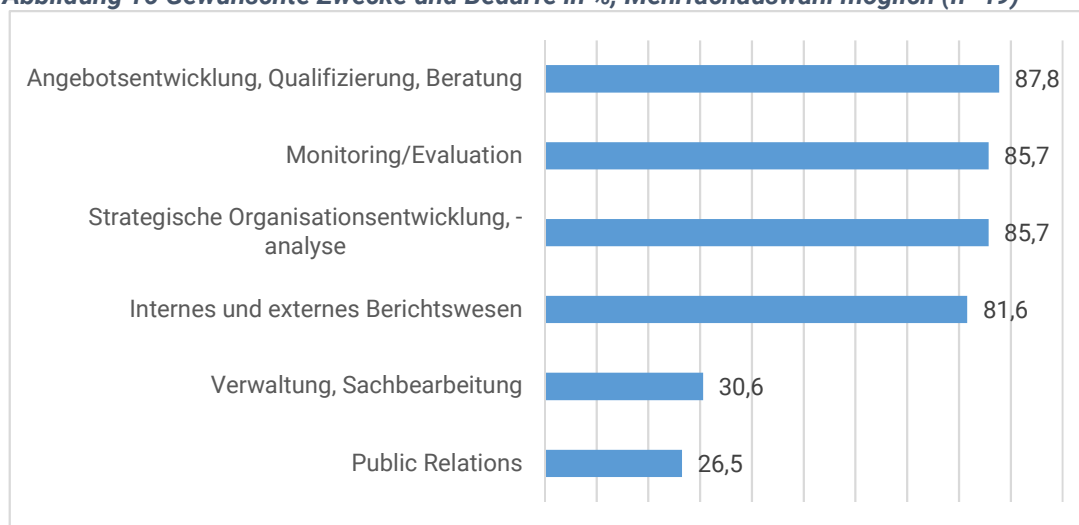
Ebenso lässt sich ein Zusammenhang mit der Datenqualität der gesamten Hochschule erkennen. Dabei wurde die Bewertung der gesamten Datenqualität abgeglichen mit der geplanten Nutzung der Daten fürs Qualitätsmanagement. Hochschulen, welche die gesamte Datenqualität als sehr bzw. eher hoch

einstufen (n=4), zeigten ebenso ein größeres Interesse, Daten fürs Qualitätsmanagement zu nutzen (Antworten mit „ja“ und „ja, ohne konkrete Ziele“).

In einer Folgefrage konnten die Hochschulen angeben, für welche Zwecke sie die aktuell vorhandenen Daten gerne nutzen würden. Dabei zeigt sich, dass die meisten Hochschulen Daten für die Organisationsentwicklung und -analyse (n=42, 85,7 %), das Monitoring bzw. die Evaluation (n=42, 85,7 %), das externe und interne Berichtswesen (n=40, 81,6 %) sowie die Qualifizierung bzw. Beratung (n=43, 87,8 %) nutzen würden (siehe Abbildung 16). Am wenigsten Interesse an einer weitergehenden Datennutzung zeigte sich für die Bereiche der Verwaltung und Sachbearbeitung (n=15, 30,6 %) sowie Public Relations (n=13, 26,5 %). Weitere interessierende Zwecke und Bedarfe konnten die Hochschulen offen eintragen. Genannt wurden:

- Vernetzung von Forschenden
- Gleichstellung; Gendermonitoring/Gendercontrolling
- Diversität leben und gestalten
- Career Tracking
- Interne Forschungsförderung

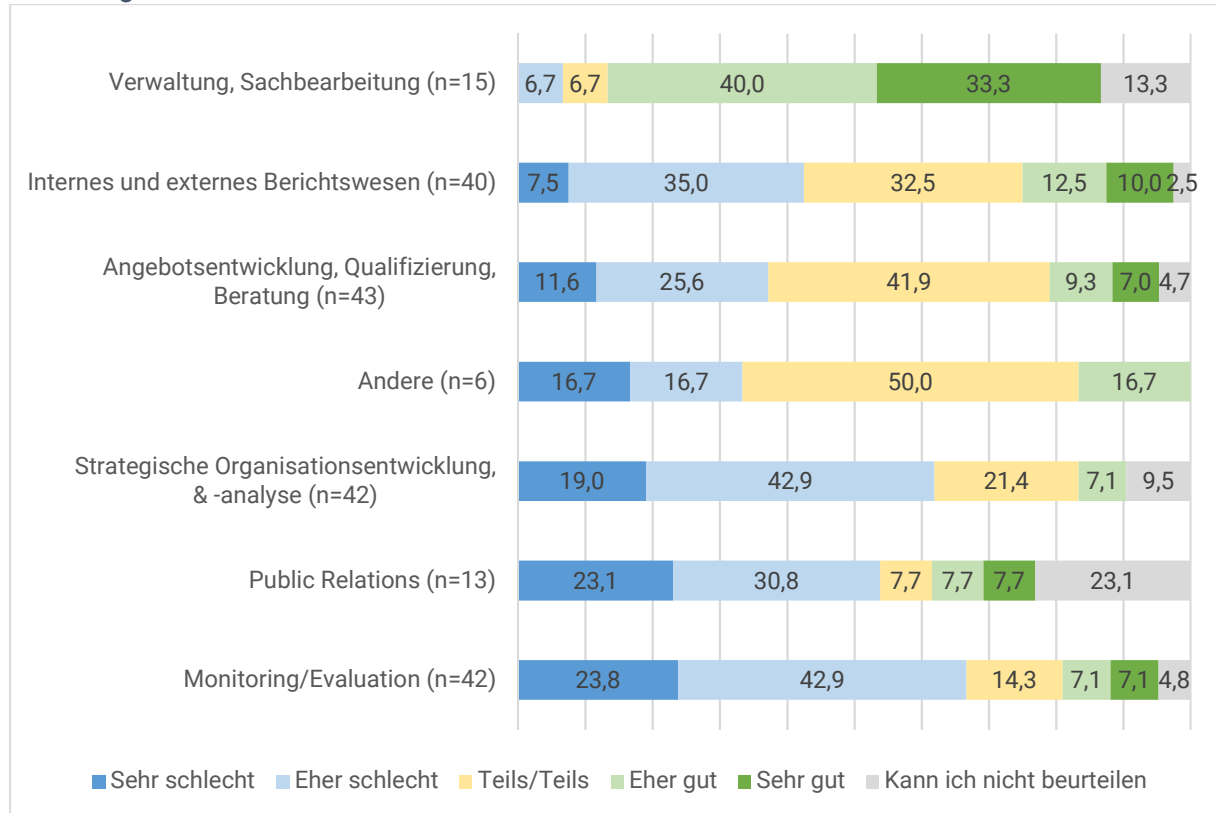
Abbildung 16 Gewünschte Zwecke und Bedarfe in %, Mehrfachauswahl möglich (n=49)



Die Befragten wurden aufgefordert einzuschätzen, wie gut sich die Zwecke und Bedarfe anhand der aktuell vorhandenen Daten bedienen lassen. Bei den meisten Zwecken und Bedarfen wird eine schlechte Nutzbarkeit der Daten angegeben (siehe Abbildung 17). So werden die Daten für das Monitoring bzw. die Evaluation (n=28, 66,7 %), die strategische Organisationsentwicklung und -analyse (n=26, 61,9 %) sowie die Public Relations (n=7, 53,8 %) als schlecht nutzbar deklariert (siehe Abbildung 17). Für das interne und externe Berichtswesen lassen sich die Daten schlecht (n=17, 42,5 %) bis teils/teils (n=13, 32,5 %) verwenden. Ähnliche Werte können für die Qualifizierung bzw. Beratung verzeichnet werden (schlecht: n=16, 37,2 %; teils/teils: n=18, 41,9 %). Als gut verwendbar gelten die Daten zur Verwaltung und Sachbearbeitung (n=7,

73,3 %).³ In den Kommentaren äußerten zwei Hochschulen, dass die aktuell vorhandenen Daten nicht für Zwecke genutzt werden können, sie dies aber wünschen. Eine weitere Hochschule stellte fest, dass weniger die Daten als vielmehr die fehlenden Prozesse und Zuständigkeiten ein Problem darstellen.

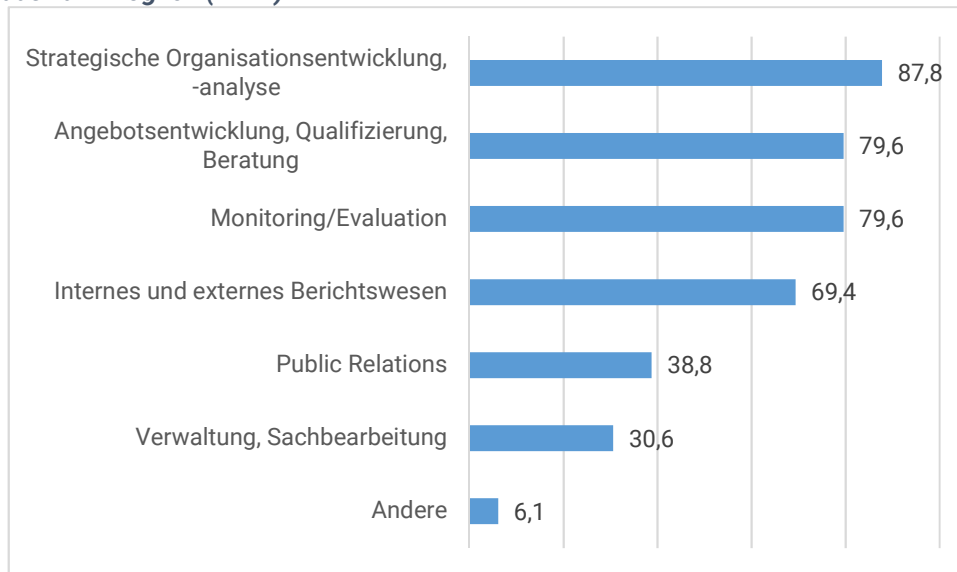
Abbildung 17 Nutzbarkeit von aktuell vorhandenen Daten für Zwecke und Bedarfe in %



Zu ähnlichen Ergebnissen kommen die Teilnehmenden in der anschließenden Frage. Die Befragten konnten hier angeben, für welche dieser Zwecke und Bedarfe sie zukünftig eine bessere Datenlage wünschten. Die meisten Hochschulen (n=43, 87,8%) geben an, eine verbesserte Datenlage für Zwecke der Organisationsentwicklung und -analyse zu benötigen (siehe Abbildung 18). 39 Teilnehmende (79,6%) nannten das Monitoring bzw. die Evaluation sowie die Qualifizierung und Beratung. 34 Teilnehmer (69,4%) verwiesen auf das interne und externe Berichtswesen. Eine geringere Notwendigkeit sehen die Teilnehmer auch hier in Public Relations (n=19, 38,8 %) sowie Verwaltung und Sachbearbeitung (n=15, 30,6 %).

³ Werte beziehen sich auf unterschiedliche Gesamtzahlen an Hochschulen je Nennung (siehe Abbildung 17)

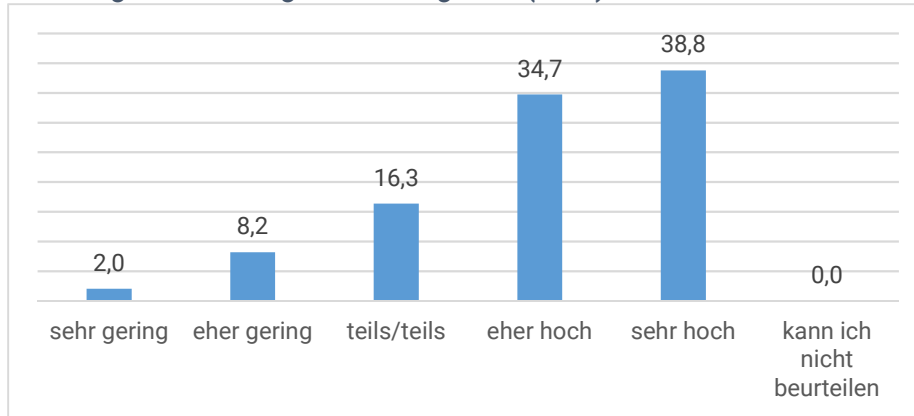
Abbildung 18 Zwecke und Bedarfe, für die eine verbesserte Datenlage gewünscht wird in %, Mehrfachauswahl möglich (n=49)



In einem weiteren Feld konnten die Befragungsteilnehmenden frei eintragen, wie die Datenlage an der Einrichtung verbessert werden könnte. Hierzu wurden viele Meinungen geäußert, die sich jedoch in mehreren Punkten überschneiden: Am meisten gewünscht wird eine zentrale Erfassung, eine einheitliche und gezielte Erhebung von Daten (n=10), gefolgt von der Notwendigkeit von zentralen Datenbanken und IT-Systemen (n=9) in Form von Forschungsinformations-, Campusmanagement- und Identitätsmanagementsystemen. Gleich hoch ist der Wunsch nach einer einheitlichen, deutschlandweit gültigen Definition des wissenschaftlichen Nachwuchses und eine einheitliche Kategorisierung dieser heterogenen Gruppe mit klaren Kriterien (n=9). Sieben Teilnehmende gaben an, dass die erforderlichen Daten bereits vorliegen, sie sich jedoch eine bessere Vernetzung der Einrichtungen und einen besseren Datenaustausch wünschten, um an die notwendigen Daten zu kommen. Drei Hochschulen plädierten für eine konsequenter Erfassung der Daten und einen Ausbau von weiteren Datenkategorien zur Erfassung. Hierzu wurde eine verpflichtende Registrierung der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Möglichkeit vorgeschlagen. Einige wenige Hochschulen äußerten, dass der notwendige Zwang bzw. die notwendige Genehmigung von außen fehlen. Weiterhin wurde der Mangel an Ressourcen und Mitarbeit der Fakultäten bzw. promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kritisch angemerkt.

Schließlich konnten die Befragungsteilnehmenden angeben, wie sie die Bedeutung der Daten für die Arbeit zur Förderung der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Hochschule bewerten. Knapp Dreiviertel der Befragten sieht die Datenlage dabei als sehr relevant an (n=38, 73,5%) (siehe Abb. 19). Nur fünf Befragungsteilnehmende (10,2 %) schätzten die Bedeutung als sehr bzw. eher gering ein und acht Teilnehmer (16,3 %) als teils/teils.

Abbildung 19 Bedeutung der Datenlage in % (n=49)



Es lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer zentralen Organisationseinheit und der Datenbewertung erkennen. So wurde in den Ergebnissen zur Datenbewertung untersucht, ob die Hochschulen in der jeweiligen Antwortkategorie eine Organisationseinheit besitzen oder nicht. Es zeigte sich, dass die Einschätzung der Bedeutung der Daten mit dem Vorhandensein einer Organisationseinheit einhergeht. Demnach ist festzuhalten, dass Hochschulen, die mehr Datenaustausch betreiben und/oder eine einrichtungsweite Organisationseinheit besitzen, gleichzeitig die Daten in ihrer Bedeutung tendenziell höher bewerten, als Hochschulen ohne solche Maßnahmen. Einen geringen Einfluss auf diese Fragestellung scheint die Größe der Hochschule darzustellen. So bewerteten größere bzw. kleinere Hochschulen die Bedeutung der Daten nicht unterschiedlich.

In einem abschließenden Kommentarfeld konnten die Hochschulen nochmals präzisieren, welche als die größten jeweiligen Herausforderungen zur Verbesserung der Informations- und Datenlage wahrgenommen werden. Die am häufigsten genannte Herausforderung war der Datenschutz (n=12), gefolgt von einer fehlenden einheitlichen Definition und Kategorisierung (n=8). Es wurde sowohl ein Mangel an notwendigen Finanzierungsmöglichkeiten sowie an Ressourcen und Personalkapazitäten bekundet (n=6), als auch ein Mangel an Zeit, um die erforderlichen Arbeiten zu erledigen, welche zudem mit einem hohen Arbeitsaufwand verbunden seien (n=6). Ebenso spielte die Priorisierung der Aufgaben eine Rolle. So habe die Datenerfassung häufig eine geringere Priorität als andere hochschulrelevante Herausforderungen. Weiterhin wurde die mangelnde Kooperation und Kommunikation zwischen den Fakultäten und Verwaltungseinrichtungen (n=5) sowie die mangelnde Klärung von Zuständigkeiten (n=4) kommentiert. Wie zuvor wurde die dezentrale Datenerfassung (n=6) sowie die Pflege der Daten als eine große Herausforderung genannt (n=4). Weitere vereinzelt erwähnte Herausforderungen waren:

- Optimierung von Schnittstellen und der Vernetzung
- Umgang mit zu vielen Datenquellen
- Fehlender Zwang von außen
- Mehrwert einer Datenerfassung muss betont werden
- Fehlende Registrierungspflicht von Postdocs
- Erreichbarkeit der Statusgruppen
- Technische Umsetzung

- Erfassung individualisierter Anliegen

Das Fehlen von zentralen Einrichtungen, Vorgaben, Abstimmungs- und Vereinheitlichungsprozessen sowie der Mangel an technischen, personalen und finanziellen Ressourcen werden somit als die größten Herausforderungen angesehen.

6 FAZIT

Die Befragung zeigt, wie auch bereits die vorangegangene [UniKoN-Befragung 2019](#), die das Thema erstmals untersuchte, die weiterhin bestehende Diversität bei den Kriterien und Merkmalen, die zur Definition des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses verwendet werden. Einige Hochschulen nutzen bereits Definitionen, mit denen sie die Gruppe des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses eingrenzen, jedoch gibt es auch Hochschulen ohne feste Definition und Kriterien werden bedarfs- und situationsabhängig unterschiedlich verwendet. Es wird zwar 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. Jedoch nutzt ein nicht geringer Teil der Hochschulen auch eine breitere Definition und bezieht dabei u.a. Stipendiaten, unbefristete Stellen und auch befristete Professuren ein. Nach wie vor zeigt sich dabei, wie divers die Kategorie der Promovierten an deutschen Hochschulen ist. Einrichtungsübergreifende Definitionen und Kriterien fehlen bisher. Vereinheitlichende Modelle wie ein in der Befragung vorgeschlagenes Qualifizierungsphasenmodell oder das EU-Phasenmodell, die den Überblick erleichtern, werden jedoch von der Mehrheit der Hochschulen begrüßt.

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 zwischen 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 sowie durch individuelle Befragung der Promovierten erhoben. Die wichtigsten Informationen sind dabei die Zugehörigkeit der promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler 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 einrichtungsweit und übergeordnet die Erhebung und Interpretation von Information und Daten zu promovierten Wissen-

schaftlerinnen und Wissenschaftler organisiert. Ein Drittel der befragten Hochschulen besitzt diese bereits. Dabei hat auch die Größe der Hochschule einen Einfluss. Größere Hochschulen haben häufig einen höheren Steuerungsbedarf und sehen eher die Notwendigkeit einer zentralen Datenvorhaltung als kleinere Einrichtungen. Eine zentrale Registrierung zeigt dabei auch einen positiven Effekt auf die Datenqualität.

Die vorhandenen Daten zu Promovierten lassen sich für weitere Zwecke und Bedarfe nutzen. Zwei Drittel der befragten Hochschulen tun dies entweder bereits für Zwecke des Qualitätsmanagements bzw. planen dies. Die Bereitschaft dazu steigt mit der Qualität der Daten. Bisher wird die Nutzbarkeit jedoch erheblich eingeschränkt durch die wahrgenommene mindere Datenqualität. Die meisten Hochschulen wünschen sich eine verbesserte Datenlage für Organisationsentwicklung und Organisationsanalyse, Monitoring und Evaluation sowie die Qualifizierung und Beratung und das interne und externe Berichtswesen.

Die meisten Hochschulen schätzen die Bedeutung der Daten zu Promovierten als hoch ein. Es gibt jedoch verschiedene Faktoren, die einen Einfluss auf die Datenlage zu promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern haben. Dabei werden Datenschutz, fehlende einheitliche Definitionen, das Fehlen von zentralen Einrichtungen und Vorgaben, Abstimmungs- und Vereinheitlichungsprozessen sowie der Mangel an technischen, personellen und finanziellen Ressourcen als größte Herausforderungen angesehen.

Die Befragung zeigt somit deutlich, dass die Relevanz des Themas auf den Agenden der Hochschulen angekommen ist, jedoch noch 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.