


UniWiND

GUAT

UniWiND-Publikationen
Bd. 3/2014



Nach der Promotion: Übergang zur Postdoc-Phase und in den außeruniversitären Arbeitsmarkt

Unterstützungsangebote an Universitäten und
Handlungsempfehlungen zur Förderung des Karriereübergangs

Dr. Christian Dumpitak, Dr. Nico Giersig, Dr. Christiane Haupt, Dr. Ute Kämper, Dr. Hanna Kauhaus,
Dr. Dian Michel, Prof. Dr. Martin Schlegel, Olivia Schmid, Dr. Carolin Schuchert, Bertram Welker

**Nach der Promotion:
Übergang zur Postdoc-Phase und
in den außeruniversitären Arbeitsmarkt**

Unterstützungsangebote an Universitäten und
Handlungsempfehlungen zur Förderung des Karriereübergangs

Dr. Christian Dumpitak,
Dr. Nico Giersig,
Dr. Christiane Haupt,
Dr. Ute Kämper,
Dr. Hanna Kauhaus,
Dr. Dian Michel,
Prof. Dr. Martin Schlegel,
Olivia Schmid,
Dr. Carolin Schuchert,
Bertram Welker

Vorwort

Der Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND) wurde 2009 gegründet und ist ein Forum für den universitätsübergreifenden Austausch über Chancen, Herausforderungen und Reformen in der Nachwuchsförderung. Das Netzwerk umfasst derzeit 41 Mitgliedsuniversitäten. Eines der Hauptanliegen von UniWiND ist es, die Nachwuchsförderung in Deutschland zu professionalisieren. Hierfür wurden Arbeitsgruppen eingerichtet, in denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedsuniversitäten über wesentliche Fragen der Nachwuchsförderung und bestehende Angebote an den Mitgliedsuniversitäten austauschen.

Die inhaltliche Zusammenarbeit der Graduierteneinrichtungen der UniWiND-Mitgliedsuniversitäten hat zur Entwicklung von fächer- und hochschulübergreifenden Konzepten und zum Austausch über Best-Practice-Beispiele geführt. Dieses gebündelte Expertenwissen soll mit der vorliegenden Publikationsreihe einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden.

Als Vorstand von UniWiND wünschen wir uns, dass diese Reihe dazu beiträgt,

- eine breite Diskussion über zentrale Herausforderungen der Nachwuchsförderung anzustoßen,
- den Austausch zu „Good-Practice“-Beispielen fortzuführen,
- Modelle und Konzepte für eine nachhaltige Graduiertenförderung an deutschen Universitäten zu entwickeln sowie konkrete Empfehlungen für Verantwortliche innerhalb der Hochschulen und in der Hochschulpolitik zu formulieren.

Die inhaltliche Verantwortung für die Einzelbände liegt bei den Autorinnen und Autoren. Entsprechend können auch der Charakter und die Schwerpunktsetzung der einzelnen Bände variieren.

Der vorliegende Band 3 präsentiert die Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Übergang zur Postdoc-Phase und in den außeruniversitären Arbeitsmarkt“, die von 2011 bis 2012 aktiv gearbeitet hat. Die Arbeitsgruppe hat sich mit Karriereübergängen nach der Promotion beschäftigt. Die Karriereoptionen von Promovierten sind vielfältig. Gleichzeitig beginnen viele Promovierende erst gegen Ende der Promotionszeit damit, sich eingehend mit den eigenen Karrierepräferenzen und den in Frage kommenden Berufsfeldern auseinanderzusetzen. Die vorliegende Publikation vermittelt einen Überblick über bereits existierende Förder- und Serviceangebote deutscher Universitäten, die den Karriere Einstieg nach der Promotion – sowohl in den akademischen als auch in den außeruniversitären Arbeitsmarkt – unterstützen („Good Practices“). Darüber hinaus werden Empfehlungen formuliert, wie den Herausforderungen und Defiziten bei der Gestaltung von Karriereübergängen begegnet werden kann.

Der UniWiND-Vorstand möchte an dieser Stelle allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Mitgliedsuniversitäten für ihr außerordentliches Engagement im Rahmen der Arbeitsgruppen danken, ohne das die Herausgabe dieser Publikationsreihe nicht möglich wäre.

Der UniWiND-Vorstand

Prof. Dr. Frank Bremmer,
Prof. Dr. Rolf Drechsler,
Prof. Dr. Thomas Hofmann,
Prof. Dr. Erika Kothe (Vorsitzende),
Prof. Dr. Enrico Schleiff (Stellvertretender Vorsitzender)

Jena im Dezember 2014

Inhalt

1.	Einleitung	7
2.	Unterstützung bei der Berufsfindung und Karriereentwicklung	11
3.	Kompetenzvermittlung / Schlüsselqualifikationen	19
4.	Vernetzung	23
5.	Postdoc-Status	26
6.	Herausforderungen, Möglichkeiten und Defizite	32
7.	Empfehlungen	35
	Quellenangaben	39
	Anhang	
	Anhang 1 – Weiterführende Literatur	41
	Anhang 2 – Verwendeter Fragebogen	47
	Anhang 3 – Liste der beteiligten Universitäten	48

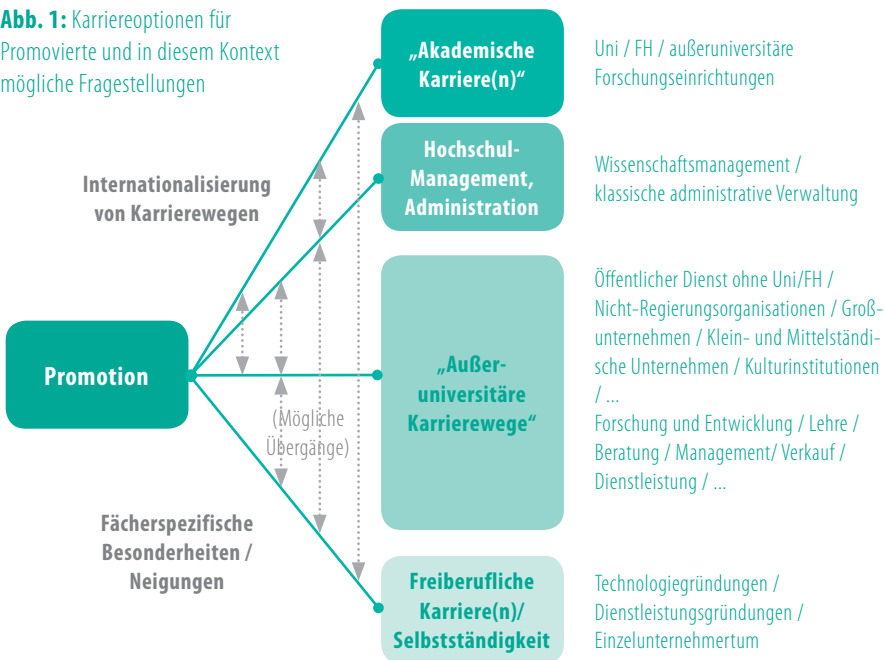
MITGLIEDER DER ARBEITSGRUPPE

Dr. Christian Dumpitak, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (Koordination)
Dr. Nico Giersig, Otto-Friedrich-Universität Bamberg (Koordination)
Dr. Christiane Haupt, Technische Universität München
Dr. Ute Kämper, Philipps-Universität Marburg
Dr. Dian Michel, Freie Universität Berlin
Prof. Dr. Martin Schlegel, Universität Leipzig
Olivia Schmid, Technische Universität München
Dr. Carolin Schuchert, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Bertram Welker, Technische Universität Berlin

1 Einleitung

Das Gelingen eines reibungs- und lückenlosen Überganges nach Abschluss der Promotion in eine nachfolgende Beschäftigungsphase ist nicht immer selbstverständlich.¹ Etwas mehr als ein Viertel der Promovierten verbleibt nach der Promotion zunächst als „Postdocs“ im Wissenschaftssystem (Hochschulen und freie Forschungseinrichtungen), während der überwiegende Teil nach der Promotion in außeruniversitäre Arbeitsfelder wechselt.² Einen groben Überblick über die in Frage kommenden Berufswege sowie mögliche Perspektiven gibt Abb. 1. In beiden Fällen, sowohl für den Weg in die Postdoc-Phase genauso wie für den Weg in außeruniversitäre Berufsfelder, bringt der Übergang Herausforderungen mit sich:³ Der Wechsel in außeruniversitäre Arbeitsfelder ist häufig mit grundlegenden Veränderungen der ausgeübten Tätigkeiten, neuartigen Verantwortungen und anderen Organisationskulturen verknüpft. Die Postdoc-Phase wiederum bringt nicht nur einen mehr oder weniger transparent ausgeprägten Aufgaben- und Rollenwechsel mit sich, sondern vor allem die Frage nach verlässlichen Karriereperspektiven jenseits des aktuellen Arbeitsvertrags.⁴

Abb. 1: Karriereoptionen für Promovierte und in diesem Kontext mögliche Fragestellungen



¹ Vgl. Enders J. und Bornmann L. (2001), S. 89-117.

² Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2013), S. 274 ff.

³ Vgl. Enders J. und Bornmann L. (2001), S. 143-178.

⁴ Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2013), S. 296-311; Wagner-Baier et.al. (2011), S. 21-26; Gülker S. (2011), S. 19-22.

Viele Promovierende beginnen erst zum Abschluss der Promotion damit, sich eingehender mit den eigenen Karrierepräferenzen und in Frage kommenden Berufsfeldern auseinanderzusetzen. Entsprechend spät werden dann Beratungs- und Informationsangebote wahrgenommen, wobei sich in der Erfahrung universitärer Graduierteneinrichtungen folgende vier Bereiche regelmäßig als besondere Herausforderungen für den Karriereübergang nach der Promotion manifestieren:

1. Unsicherheiten Promovierender oder von frisch Promovierten bezüglich der eigenen Karrierepräferenzen, beruflichen Möglichkeiten und Erfolgchancen.
2. Die Verfügbarkeit und das Finden von Informationen mit entsprechender Spezifität für Promovierte, z.B. bezüglich möglicher Berufsfelder, über Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, oder zu den spezifischen Anforderungen verschiedenster universitärer und außeruniversitärer Karrierewege.
3. Die Anpassung der individuellen Qualifizierungsstrategie bereits während der Promotion (z.B. bezüglich bestimmter berufsrelevanter Schlüsselqualifikationen), um hierdurch frühzeitig die Chancen für einen erfolgreichen Einstieg und eine nachhaltige Etablierung im avisierten Karriereweg zu optimieren.
4. Die Unsicherheit akademischer Karrierewege wirkt sich auf die Berufsziele und Karriereentscheidungen Promovierender und Promovierter aus⁵ und kann zunehmend negative Folgen für den Erhalt des besonders qualifizierten und interessierten wissenschaftlichen Nachwuchses im Wissenschaftssystem haben. In diesem Zusammenhang ist nicht zuletzt aus institutioneller Perspektive das Phänomen der „leaky pipeline“⁶ von besonderer Relevanz, also dass insbesondere Frauen nach der Promotion verstärkt aus der wissenschaftlichen Karriere aussteigen, wodurch die Anteile von Wissenschaftlerinnen mit zunehmenden Karrierestufen stetig abnehmen.

Universitäten und Graduierteneinrichtungen sind daher zunehmend gefordert, Promovierende durch Informationsangebote, fachliche und überfachliche Beratung, Mentoring- und Coachingprogramme, Fortbildungen im Bereich Schlüsselqualifikationen, Plattformen zur Vernetzung, Überbrückungsfinanzierungen und/oder ähnliche Maßnahmen beim Übergang in die Postdoc-Phase oder den außeruniversitären Arbeitsmarkt zu unterstützen.

⁵ Vgl. Briedis K. et al. (2013), S. 24-28; Briedis K. et al. (2014), S. 15-27.

⁶ Vgl. Wickware P. (1997); Hachmeister C.-D. (2012), S.4 f.; Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2013), S. 5-25.

Die vorliegende Publikation zeigt, welche konkreten Förder- und Serviceangebote in diesem Kontext bereits jetzt⁷ seitens der Universitäten realisiert werden („Best Practices“) und möchte erste Antworten auf folgende Fragen geben: Welche Maßnahmen existieren, um den wissenschaftlichen Nachwuchs systematisch beim Übergang von der Promotion zur darauf folgenden Karrierephase zu unterstützen? Welche maßgeblichen Herausforderungen und Defizite sind erkennbar – und welche Handlungsempfehlungen lassen sich daraus ableiten?

Mittels eines Fragebogens⁸ wurden Graduierteneinrichtungen der UniWiND-Mitgliedsuniversitäten (fächerübergreifende Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs) zu bereits etablierten Angeboten befragt. Insgesamt 27 der damals 28 UniWiND-Mitgliedseinrichtungen beteiligten sich an der Umfrage, deren Angaben z.T. durch weitere Internetrecherchen ergänzt wurden. Darüber hinaus wurden bei 13 weiteren Universitäten entsprechende Informationen via Internet recherchiert, um ein breiteres Feld unterschiedlicher Universitäten abzudecken.⁹ Die im Text dargestellte Auswertung basiert einerseits auf den in den Erhebungsbögen angegebenen Informationen (für die 27 teilnehmenden UniWiND-Mitgliedsuniversitäten), andererseits auf den zusätzlich recherchierten Informationen (für die weiteren 13 Universitäten). Die so entstandene Datengrundlage erlaubt es, vorhandene Angebote anzuführen und einige nach Ansicht der Arbeitsgruppe besonders gelungene Beispiele als Highlights hervorzuheben. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass bereits während des Zeitraums der Erhebung Angebote existierten, die entweder den informationsgebenden Einrichtungen nicht bekannt waren, oder auf Webseiten nicht öffentlich dargestellt bzw. nicht mit plausiblen Rechercheaufwand zu finden waren. Dennoch ergibt sich aus den vorliegenden Informationen ein erstes Gesamtbild der Förder- und Serviceangebote, die an deutschen Universitäten zur Unterstützung des Übergangs von der Promotions- in die Postdoc-Phase und den außeruniversitären Arbeitsmarkt existieren.

Die Ergebnisse wurden auf der UniWiND-Tagung „Promotionskultur – Praxis und Qualität von Betreuung“ am 9. Oktober 2012 vorgestellt und diskutiert. Die hieraus resultierenden Anmerkungen und Ergänzungen (u.a. ein ausgefüllter Fragebogen einer weiteren Universität) wurden in der nun vorliegenden Auswertung mit berücksichtigt.

⁷ Die Erhebungen wurden im Jahr 2012 durchgeführt. Da sich die Strukturen und Angebote der oftmals noch jungen Einrichtungen zur fächerübergreifenden Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses beständig weiterentwickeln, sind die in diesem Beitrag genannten Maßnahmen als Momentaufnahme aus dem Jahr 2012 zu betrachten.

⁸ S. Anhang 2.

⁹ S. Anhang 3.

Der Beitrag gliedert sich in sieben Kapitel. Der Einleitung folgend werden in den nächsten fünf Kapiteln für die unterschiedlichen Themenfelder zunächst „Standards“ (Was ist in diesem Bereich an den meisten Universitäten bereits umgesetzt?) sowie ausgewählte „Highlights“ (Welche „Best Practice“-Beispiele oder außergewöhnlichen Ansätze gibt es?) vorgestellt und zusammenfassend kommentiert. Diese Auswertung zeichnet ein übergreifendes Bild möglicher Unterstützungsangebote, die für den Übergang zur Postdoc-Phase oder in den außeruniversitären Arbeitsmarkt relevant sind:

Kapitel 2 skizziert zunächst die Vielfalt an Angeboten, die allgemein auf die Beratung und Unterstützung bei der Karriereplanung und -entwicklung im Anschluss an die Promotion abzielen. Kapitel 3 gibt einen Überblick über graduiertenspezifische Angebote im Bereich überfachlicher Schlüsselqualifikationen und Kompetenzentwicklung,¹⁰ bevor in Kapitel 4 solche Angebote vorgestellt werden, die insgesamt auf eine bessere Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses abstellen. In Kapitel 5 werden schließlich Maßnahmen vorgestellt, die spezifisch darauf abzielen, das weitere Verfolgen einer wissenschaftlichen Karriere nach der Promotion attraktiver zu gestalten, z.B. durch Aufwertung des Postdoc-Status oder durch finanzielle Förderung.

Kapitel 6 fasst themenübergreifend die wichtigsten Defizite und Herausforderungen zusammen, die sich auf Basis der vorangehenden Kapitel für den Bereich des Übergangs in die Postdoc-Phase bzw. den außeruniversitären Arbeitsmarkt abzeichnen. Abschließend werden in Kapitel 7 hieraus allgemeine Vorschläge und Handlungsempfehlungen für die wissenschaftsstützenden Einrichtungen abgeleitet.

¹⁰ Häufig auch als „Soft Skills“- „Transferable Skills“- oder „Generic Skills“-Programme bezeichnet.

Unterstützung bei der Berufsfindung und Karriereentwicklung

Universitäten zielen mit unterschiedlichsten Veranstaltungs-, Ausbildungs- und Beratungsformaten auf eine Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses beim Übergang in die Postdoc-Phase und/oder den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Dieses Kapitel beschäftigt sich insbesondere mit solchen Formaten, die entweder auf die Unterstützung bezüglich Berufswahl, Karriereplanung und -entwicklung, Berufsfindung und -einstieg, oder auf die spezifische Kompetenzentwicklung im Bereich Karriereplanung und -entwicklung abzielen. Entsprechende Angebote werden an den jeweiligen Hochschulen von verschiedenen Abteilungen und Einrichtungen (teilweise auch im Verbund mit anderen Hochschulen) bereitgestellt.¹¹ Angebote, die spezifisch für Promovierende und Postdocs ausgerichtet sind, werden jedoch zumeist von fächerübergreifenden Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs realisiert.¹² Zur Wahrung der Übersichtlichkeit werden die Angebote nach folgender Systematik eingeordnet:

- I. Allgemeine Informations- und Networkingformate:** Diese Angebote zielen primär auf eine generelle Information zu möglichen Karrierewegen und spezifischen Karriereoptionen. Weitere Formate stellen die Möglichkeit zum Austausch mit Karriereexpertinnen und -experten bzw. Vertreterinnen und Vertretern spezifischer Berufsfelder und Branchen in den Vordergrund. Hierbei wird häufig auch die Möglichkeit zum Knüpfen persönlicher Kontakte gefördert.
- II. Formate zur Karriereberatung, zur Karriereplanung und zur spezifischen Kompetenzprofilierung:** Diese Formate zielen primär auf die individuelle Berufsfindung und Karriereplanung und/oder auf die Entwicklung und Umsetzung von Bewerbungsstrategien. Einige Angebote fokussieren zudem auf die Ausbildung spezifischer Kompetenzprofile, die für bestimmte Karrierewege relevant sind. Letztere sind häufig auch mit Elementen des Coachings oder Mentorings verknüpft.
- III. Förderung von Existenzgründung**
- IV. Gleichstellungsinitiativen**

¹¹ Vgl. Briedis K. et.al. (2013), S. 48-54.

¹² Von wenigen Ausnahmen abgesehen, scheinen die Angebote der nicht auf Graduierte spezialisierten universitären Einrichtungen (auch) dem wissenschaftlichen Nachwuchs offen zu stehen. Es wurden jedoch keine ergänzenden Informationen eingeholt, inwiefern diese Angebote tatsächlich auch von Promovierenden wahrgenommen und genutzt werden. Auch ist unklar, inwiefern diese Anbieter die für Promovierende bzw. Promovierte relevanten Spezifika ausreichend berücksichtigen.

I. Allgemeine Informations- und Networkingformate

Standards

Etwas mehr als 1/3 der Universitäten bieten für den wissenschaftlichen Nachwuchs Vorträge und/oder Podiumsdiskussionen im Rahmen kürzerer Einzelveranstaltungen oder regelmäßiger Veranstaltungsreihen an (16 Angebote an 16 Universitäten). Hier berichten z.B. Einzelpersonen über ihren individuellen Karriereweg oder Vertreter bzw. Vertreterinnen von Firmen sowie Verbänden über mögliche Berufsbilder bzw. Berufsoptionen. In einigen Fällen werden solche Vortragsveranstaltungen durch Kurzworkshops, Podiumsdiskussionen oder die Möglichkeit zum persönlichen Austausch und Networking ergänzt. In der Regel decken Universitäten mit diesen Veranstaltungen mehrere Karrierewege ab – nur selten wird ausschließlich der akademische oder außeruniversitäre Karriereweg in den Blick genommen. In der Mehrheit werden diese Veranstaltungen spezifisch für Promovierende und/oder Postdocs durch übergeordnete Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (z.B. Graduiertenschulen/-akademien) und nur in Einzelfällen durch Career-Service-Einrichtungen realisiert. Darüber hinaus organisieren an vielen Universitäten zumeist einzelne Graduiertenkollegs kleinere Veranstaltungen, die gezielt zu Karriereoptionen für Promovierende einer bestimmten Fachrichtung informieren.

Größere Veranstaltungen (wie Karrieretage, Recruiting-Veranstaltungen oder Firmenkontaktmessen) wurden von mehr als einem Drittel der Universitäten genannt (23 Angebote an 18 Universitäten). Hierbei beinhalten die Programme i.d.R. Vorträge, Podiumsdiskussionen, Beratungsgespräche und Informationsstände. Etwa 3/5 der angegebenen Großveranstaltungen werden von universitären Career-Service-Stellen realisiert. Sie richten sich primär an alle Studierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen, stehen aber auch Promovierenden offen. Eine fachspezifische Ausrichtung solcher Großveranstaltungen stellt hingegen eher die Ausnahme dar. Ein kleinerer Teil der angegebenen Großveranstaltungen adressiert spezifisch Promovierende und/oder Postdocs und wird dann zumeist durch übergeordnete Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs realisiert. Hier finden sich auch Veranstaltungen, die entweder die akademische oder die außeruniversitäre Karriere in den Blick nehmen.

Highlights

- An der Medizinischen Hochschule Hannover (Career Service) wird die Vorlesungsreihe „Career Perspectives“ durch Firmenexkursionen ergänzt.
- Einige Universitäten – z. B. Marburg (MARA), Potsdam (PoGS), Freiburg (IGA) sowie die TU München (TUM Talent Factory) – richten Informationsveranstaltungen bzw. Karrieretage

regelmäßig in Kooperation mit Forschungsförderinstitutionen (z.B. DFG) aus. An den Universitäten Duisburg-Essen (Career Service) und Bielefeld (Servicestelle wissenschaftlicher Nachwuchs) haben Karrieretage einen fachspezifischen Zuschnitt.¹³ Das Karlsruher Institut für Technologie KIT (Relationship Management) bietet speziell für ausländische Studierende und Promovierende einen Karrieretag „Your Future in Baden-Württemberg“ an.

- In der Metropolregion Ruhr haben die RU Bochum, die TU Dortmund sowie die Universität Duisburg-Essen eine Universitätsallianz gebildet, um gemeinsam das Karriereforum „Science CareerNet Ruhr“ für Postdocs auszurichten.
- Die RWTH Aachen (CDS) bietet ein „Karriere-Lunch“ (Mittagessen mit dem „Chef in spe“) an.
- An der Universität Oldenburg (PEOE) sowie am Karlsruher Institut für Technologie finden regelmäßig Kamin- bzw. Foyergespräche statt („Austausch mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft“).
- Die Universitäten Osnabrück (ZePrOs) und Oldenburg (Career Service) bieten spezifische Vernetzungen zu regionalen Unternehmen an.
- Die Universität Konstanz richtet ihre Karrieremesse „Kontaktpunkt“ an alle Absolventinnen und Absolventen der Hochschulen der Bodenseeregion und lädt Unternehmen aus Deutschland, Österreich, der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein ein.

Zusammenfassung und weiterführende Hinweise

Etwa die Hälfte aller Universitäten bietet kürzere oder längere Informationsformate an, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs offenstehen. Ein Großteil der angegebenen Veranstaltungen richtet sich spezifisch an Postdocs bzw. Promovierende und wird i.d.R. durch Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs realisiert. Eindeutig ist jedoch, dass eine verstärkte Berücksichtigung des akademischen Karriereweges nur bei solchen Angeboten zu finden ist, die spezifisch für Promovierende ausgerichtet werden. Nur zwei Universitäten bieten dezidiert Networking-Veranstaltungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an. Die explizite Einbindung von Alumni bei diesen Veranstaltungsformaten scheint zudem nicht weit verbreitet zu sein.

¹³ Fachspezifische Karrieretage gibt es möglicherweise auch an weiteren Universitäten: In der Regel werden fachspezifische Angebote eher von den Fakultäten bzw. Fachbereichen ausgerichtet als von übergeordneten Institutionen. Deshalb sind sie mit der Befragung und Web-Recherche möglicherweise nicht erfasst.

II. Formate zur Karriereberatung, zur Karriereplanung und zur spezifischen Kompetenzprofilierung

Standards

In Bezug auf die individuelle Berufsorientierung, Karriereplanung bzw. den Berufseinstieg bieten etwas mehr als 1/3 der Universitäten Möglichkeiten zur Individualberatung spezifisch für den wissenschaftlichen Nachwuchs an (17 Angebote an 14 Universitäten). Diese Angebote reichen von Potentialanalyse, über Beratung zur Berufsorientierung oder zum (kompetenzorientierten) Career Development, bis hin zum Bewerbungsmappen-Check. Etwa die Hälfte dieser Beratungsangebote wird von Career-Service-Stellen realisiert und steht sowohl Studierenden als auch Promovierenden offen. Die andere Hälfte richtet sich spezifisch an Promovierende und wird von übergreifenden Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs angeboten. An vier Universitäten werden diese Beratungsmöglichkeiten durch Abteilungen für Personalentwicklung realisiert. In der Mehrzahl sind die Beratungsangebote allgemeiner Natur und decken sowohl wissenschaftliche als auch außerwissenschaftliche Karriereoptionen ab. Der Einstieg in eine akademische Karriere scheint – nach ergänzender Internetrecherche – zudem an so gut wie allen Universitäten durch spezifische Beratungsangebote zu Fördermöglichkeiten und zur Antragstellung unterstützt zu werden. Diese Form der Beratung wird in der Regel jedoch als Service für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch unterschiedliche wissenschaftsstützende Einrichtungen der Universitäten (z.T. in Kooperation) realisiert.

Neben dieser Möglichkeit zur Individualberatung bieten mehr als zwei Drittel der Universitäten (32 Angebote an 30 Universitäten) hierzu auch Einzelworkshops oder -trainings an, meist als Wahloption im Rahmen größerer Veranstaltungsangebote. Diese Workshops sind i.d.R. ein- oder mehrtägig, wohingegen kürzere Formate eher die Ausnahme darstellen. Abgesehen von einem – spezifisch für internationale Promovierende und Postdocs ausgerichteten – Workshopangebot waren hier keine herausstechenden Highlights auszumachen. Die im Rahmen der jeweiligen universitären Programme angebotenen Workshops unterscheiden sich stattdessen eher in der Anzahl und Breite. Die behandelten Inhalte reichen von Potentialanalyse, Karrierefindung und -planung über Strategieentwicklung, Selbstmarketing, klassisches Bewerbertraining, Onlinebewerbungen bis hin zur Planung und Vorbereitung des Berufseinstiegs. Einzelne Angebote beziehen sich dabei spezifisch auf die akademische Karriere, andere dagegen auf außeruniversitäre Karrieren. Mehrheitlich werden solche Workshops von Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs angeboten. Nur in wenigen Fällen sind auch Career-Service-Abteilungen oder Abteilungen für Personalentwicklung als Anbieter aktiv. Knapp die Hälfte der Angebote richtet sich ausschließlich an Promovierende, weniger als ein Drittel steht Promovierenden und Postdocs

offen, die restlichen Angebote richten sich an Studierende und Promovierende.

Mehr als die Hälfte der Universitäten bietet zudem umfassendere karriererelevante Entwicklungsformate für Promovierende und/oder Postdocs an (28 Angebote an 24 Universitäten). Hierunter fallen auf der einen Seite Mentoring- bzw. Coachingprogramme, welche auf eine Begleitung der individuellen Karriereplanung und -entwicklung abzielen. Meist richten sich diese als Gleichstellungsangebote¹⁴ ausschließlich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, wohingegen genderunabhängige Angebote deutlich seltener beschrieben werden. Auf der anderen Seite fallen hierunter aber auch umfangreiche curricular aufgebaute Fort- und Weiterbildungsprogramme. Hier steht die gezielte Kompetenzprofilierung für einen bestimmten Karriereweg im Vordergrund. Häufig schließen diese Programme mit speziellen Abschlusszertifikaten ab und beinhalten regelmäßig auch Coaching- oder Mentoringelemente. Als ein weitverbreitetes Beispiel (11 (Verbund-) Programme an 22 Universitäten) seien hier die hochschuldidaktischen Fortbildungen genannt, die insbesondere für eine akademische Karriere profilieren. Diese recht umfangreichen Programme stehen i.d.R. allen Lehrenden inkl. des wissenschaftlichen Nachwuchses offen und schließen mit Zertifikaten verschiedener Stufen ab. Anbieter sind hier hauptsächlich universitäre Einrichtungen für Hochschuldidaktik, die oft mit mehreren anderen Hochschulen im Rahmen regionaler oder bundeslandspezifischer Netzwerke oder Einrichtungen kooperieren.¹⁵

Highlights¹⁶

- Universität Bielefeld/Personalentwicklung: Workshop „Career Planning for international PhDs and Postdocs“
- RU Bochum/RUB RS: „Wirtschaftsmentoring für Promovierende“ mit Praktiker/-innen aus Unternehmen
- HU Berlin/HGS: „Career Mentoring for Doctoral Candidates“; adressiert alle Karrierewege
- Universität Oldenburg/PEOE: „mentorwin“ Karriere-Mentoring-Programm für Wissenschafts- oder Wirtschaftskarriere im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften
- TU München/Mentoring: „TUM Mentoring“: ein Jahr one-to-one-Mentoring durch Alumni der TU München; richtet sich an Studierende und Promovierende
- Uni Konstanz/Academic Staff Development: Individuelle Coachingangebote für Promovierende und Postdocs inkl. Karriereplanung und beruflicher Zielfindung

¹⁴ Vgl. Abschnitt IV dieses Kapitels.

¹⁵ Beispiele für Angebote seitens zentraler Graduierteneinrichtungen werden in Kapitel 3 vorgestellt.

¹⁶ Vgl. auch Kapitel 3.

Zusammenfassung und weiterführende Hinweise

Im Bereich der Karriereentwicklung sind Individualberatungen und einzelne Workshopangebote am stärksten verbreitet. Mentoring-Programme sind ebenfalls weit verbreitet, werden jedoch vor allem als Instrument der Gleichstellung, weniger als genderunabhängiges Karriereentwicklungsinstrument angeboten. Coachingprogramme, die die individuelle Karriereplanung und -entwicklung begleiten, werden nur selten angeboten. Umfangreichere Weiterbildungsprogramme, die z.T. auch Coaching oder Mentoring beinhalten und mit spezifischen Zertifikaten abschließen, werden im nachfolgenden Kapitel 3 beschrieben. Zu erwarten ist, dass zukünftig Beratungsangebote spezifischer mit universitären Personalentwicklungskonzepten verflochten werden und dass die Durchlässigkeit verschiedener Karrierewege und -optionen inner- und außerhalb der Hochschulen verstärkt in den Blick genommen wird.¹⁷

III. Förderung von Existenzgründungen

Standards

Zur Förderung von Existenzgründungen bieten mehr als 3/5 der Universitäten oftmals weitreichende Unterstützung nahezu ausschließlich seitens spezifischer Gründerzentren oder universitärer Abteilungen für Technologietransfer an. Die Angebote reichen von Informationsveranstaltungen über Individualberatung, Fortbildungsangeboten bis hin zu Unterstützung, Begleitung und Networking. Die genannten Angebote stehen i.d.R. allen Gründungsinteressierten offen. Nur zwei Angebote (s. Highlights) wurden benannt, die explizit gründungsinteressierte Promovierende ansprechen.

Highlights

- Universität Freiburg/IGA: „Gründungsberatung für Promovierende“ (Individualberatungsangebot)
- FSU Jena/GA in Zusammenarbeit mit dem Gründerservice: Informationsveranstaltungen „Existenzgründung als Option für Natur- und LebenswissenschaftlerInnen“ und „Existenzgründung/Freiberuflichkeit als Option für Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen“ speziell für Promovierende.

Zusammenfassung und weiterführende Hinweise

Angebote zur Förderung von Existenzgründungen scheinen von den meisten Universitäten na-

¹⁷ Vgl. hierzu Wissenschaftsrat (2014) und Hochschulrektorenkonferenz (2014).

hezu flächendeckend etabliert worden zu sein. Inwiefern die anbietenden Einrichtungen jeweils mit übergeordneten Einrichtungen für wissenschaftlichen Nachwuchs vernetzt sind, war nur in wenigen Fällen ersichtlich.

IV. Gleichstellungsinitiativen

Standards

Im Rahmen der Karriereentwicklung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wird eine Vielzahl der Angebote primär durch die universitären Gleichstellungsbeauftragten realisiert (33 Angebote an 30 Universitäten). In einigen Fällen kooperieren hierbei auch mehrere Hochschulen miteinander (s. Highlights). Mehrheitlich handelt es sich bei den genannten Formaten um umfassende Mentoring-Programme oder umfangreiche Weiterbildungs- bzw. Career-Development-Programme.¹⁸ Letztere setzen sich in verschiedenen Kombinationen aus Weiterbildung, Vernetzung, Austausch, Beratung und/oder Coaching bzw. Supervision zusammen. Zwei Universitäten bieten außerdem spezifische Karrieretage bzw. Recruiting-Veranstaltungen für Absolventinnen an. Etwas weniger als 2/3 der Angebote zielen auf die akademische Karriere. Die anderen zielen eher allgemein auf „Karriereentwicklung“ oder auf „Führungspositionen in Wissenschaft, Wirtschaft, Politik oder Kultur“. Verschiedene Angebote sind zudem spezifisch auf bestimmte Fachbereiche oder Fakultäten ausgerichtet. Die Hälfte der Angebote richtet sich an Doktorandinnen und promovierte Wissenschaftlerinnen, ein weiteres Drittel ausschließlich an Doktorandinnen und die wenigsten ausschließlich an promovierte Wissenschaftlerinnen.

Highlights

- TU Berlin: Virtuelles Kolleg für die Doktorandinnen der TU
- Alle Technischen Universitäten + 11 Technologieunternehmen: „Femtec“-Promotionsforum
- Universität Marburg u.a.: Bundeslandweites Mentoring-Programm, außerdem Mentoring-Programm für Studentinnen/Absolventinnen sozial- und geisteswissenschaftlicher Fächer, in dem Nachwuchswissenschaftler/innen als Mentor/innen eingebunden werden können
- Alle Hamburger Universitäten (HCU, HSU, TU Hamburg-Harburg, Universität Hamburg): „pro excellenzia“ – Hamburger Hochschulen für Frauen
- Netzwerk in Brandenburg (BTU Cottbus / EUV Frankfurt(Oder) / Universität Potsdam):

¹⁸ Vgl. auch Abschnitt II dieses Kapitels.

„Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten“ inkl. Vernetzung mit regionalen Unternehmen

- UAMR-Kooperation (Universität Duisburg-Essen / Universität Bochum / TU Dortmund): Mentoring3
- Universitäten Rostock und Greifswald: „FrauenKarriereWege“
- MENTOSA – Mentoring-Netzwerk Sachsen (u.a. Universität Leipzig, TU Chemnitz)
- Universität Konstanz und andere Hochschulen der „Internationalen Bodenseehochschule (IBH)“ kooperieren im Programm „Bodensee-Mentoring“, um gezielt grenzüberschreitende Mentoring-Tandems in den Nachbarländern Deutschland, der Schweiz, Österreich und dem Fürstentum Liechtenstein zu bilden.

Zusammenfassung und weiterführende Hinweise

Die meisten Universitäten verfügen über Angebote für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Mehrheitlich handelt es sich dabei um Mentoring-Programme, die auf die akademische Karriere abzielen.

3 Kompetenzvermittlung / Schlüsselqualifikationen

Unter dem Begriff „Schlüsselqualifikationen“ werden hier fachliche und überfachliche Qualifikationen in einem weiten Sinn verstanden.¹⁹ Schlüsselqualifikationskurse tragen daher nicht nur zur Unterstützung der aktuellen Tätigkeit als Nachwuchswissenschaftlerin bzw. Nachwuchswissenschaftler bei. Sie zielen vielmehr nachhaltig durch Auf- und Ausbau fachlicher und überfachlicher Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Werthaltungen auf die zukünftige Handlungsfähigkeit und Flexibilität in beruflichen sowie gesellschaftlichen Kontexten.²⁰ Manche Kursangebote werden daher mit besonderem Fokus auf spezifische zukünftige Berufsfelder konzipiert. In der Regel lässt sich jedoch der Nutzen für die Promotion nicht vom Nutzen für zukünftige Berufswege trennen: Die hier betrachteten Schlüsselqualifikationskurse bieten einen individuellen Mehrwert sowohl für die aktuelle Tätigkeit als auch für eine Vielzahl möglicher beruflicher Laufbahnen nach der Promotion.

Für die fächerübergreifenden Einrichtungen zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Graduate Schools, Research Academies, Promotionszentren etc.) stellt die Organisation von Schlüsselqualifikationskursen für Promovierende sowie weiterer Angebote zur Vermittlung fächerübergreifender Kompetenzen seit ihrer Gründung eine der vornehmlichen Aufgaben dar. Im Laufe der letzten Jahre haben sich die Tätigkeitsprofile dieser Einrichtungen insgesamt merklich ausdifferenziert. Was bedeutet das für ihr Angebot an Schlüsselqualifikationskursen? Welche Angebote werden in diesem Bereich heute bereits flächendeckend angeboten, und welche Programme stechen dagegen hervor bzw. haben Modellcharakter?

Standards

Die UniWiND-Mitgliedsuniversitäten verfügen jeweils über fakultätsübergreifende Einrichtungen, die ein meist kostenfreies überfachliches Qualifizierungsprogramm zur Kompetenzvermittlung speziell für alle Promovierenden anbieten. Teilweise bestehen auch gesonderte Graduiertenzentren für bestimmte Fakultäten oder größere Wissenschaftsbereiche, in denen das Workshopangebot angesiedelt ist. Der überwiegende Teil der Universitäten verfügt über Qualifizierungsprogramme, welche sich neben Promovierenden auch an die nachfolgenden akademischen Qualifikationsstufen richtet. Die Angebote beinhalten primär Trainingsformate wie Workshops oder Intensivkurse, die gezielt den Auf- und Ausbau bestimmter Qualifikationen fördern. Diese werden in deutscher und zumeist auch englischer Sprache angeboten und häufig – je nach

¹⁹ Vgl. Mertens D. (1974); Beck, H. (1997); Orth, H. (1999) und Müller M. (2014).

²⁰ S. Beck H. (1997), S. 16 ff. und Orth H. (1999), S. 107.

Systematik der jeweiligen Einrichtungen – übergeordneten Themengebieten wie z.B. „Management“, „Kommunikation“, „Medien“, „EDV“, „Sprachen“ oder „Karriere“ zugeordnet.

Nicht selten werden einzelne Kurse oder komplette Programme auch in Kooperation mit weiteren Einrichtungen der jeweiligen Universität durchgeführt (z.B. Sprachlehrzentren, Rechenzentren, Universitätsbibliotheken). In den meisten Fällen wird zudem auf weitere Fortbildungsangebote oder Weiterbildungsprogramme der Universität hingewiesen. Hier sind insbesondere Zertifikatsprogramme der jeweiligen Hochschuldidaktikzentren, Angebote der internen Weiterbildung/ Personalentwicklung oder universitärer Gleichstellungsinitiativen zu nennen, die i.d.R. ebenfalls Trainingskurse im Bereich der Schlüsselqualifikationen beinhalten.

Highlights

Die Einrichtungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs unterscheiden sich vor allem in der Anzahl und Themenbreite der im Rahmen der jeweiligen Programme angebotenen Workshops. Hier scheint mittlerweile eher ein „flächendeckender guter Standard“ verbreitet zu sein. Vor diesem Hintergrund erscheinen daher insbesondere solche Angebote innovativ, in denen mehrere Workshops (ggf. ergänzt durch Beratungsformate wie Coaching oder Mentoring²¹) zu umfassenderen Fortbildungsprogrammen mit Abschlusszertifikat zusammengefügt wurden. Einige sollen beispielhaft vorgestellt werden:

- An der Leuphana Universität Lüneburg sind nach dem Vorbild US-amerikanischer Universitäten Master- und Promotionsangebote aller Fakultäten in einem organisatorischen Dach gebündelt. Im Rahmen sogenannter „skillboxes“ werden verschiedene Angebote nach Themen statt nach Anbietern zusammengefasst und sind so für den wissenschaftlichen Nachwuchs leichter auffindbar.²²
- Das KIT Karlsruhe organisiert zusätzlich zum Workshopangebot das Programm key-2competence, welches neue Denkanstöße bietet und die Reflexion unterstützt und so den Ausbau der individuellen Schlüsselqualifikationen ermöglicht. Die Teilnehmenden erschließen sich neue Strategien zur Bewältigung der eigenen beruflichen Anforderungen. Das zertifizierte Programm ist in Workshops und Selbstlernphasen gegliedert und bezieht die Berufspraxis der Teilnehmenden intensiv in den Lernprozess mit ein.

²¹ Vgl. Kapitel 2, Abschnitt II.

²² Weitere Einrichtungen öffnen zumindest einzelne Angebote für Master-Studierende (z.B. Freiburg, Lübeck).

- Die Universität Potsdam (PoGS) bietet die Summer School „Entrepreneurial Postgraduate Education – Science meets market“ für Promovierende und Postdocs an (mit Abschlusszertifikat). Verschiedene Workshops und Veranstaltungen decken die Bereiche „unternehmerische Kompetenzen“ (wirtschaftliches Denken und Handeln) und „allgemeine Schlüsselkompetenzen“ ab. Zudem werden für dieselben Zielgruppen sowie international ausgerichtete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Rahmen des Programms „Teaching Professionals“ drei Programmlinien angeboten (Junior, Senior und International Teaching). Das hochschuldidaktische Kurzprogramm besteht dabei aus 6 bzw. 8 Workshops, Lehrpraxis-Einheiten sowie schriftlicher Reflexion.
- Die Universität Leipzig (Research Academy Leipzig) bietet im Rahmen ihrer „Kompetenzschule ELSYS“ umfangreiche Weiterbildungsmodule zu potentiellen Karriereoptionen an (Transferable Skills, Akademische Führungspositionen in Wirtschaft und Verwaltung, UnternehmerInnen- oder Organisationskompetenz).
- An der Universität Oldenburg realisiert die Personalentwicklung im Rahmen der „WiN-Werkstatt“ ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm für Promovierende, Postdocs und Juniorprofessor/-innen. In diesem Rahmen kann das „Zertifikat Win+“ erworben werden. Hierzu müssen Teilnehmende in den sechs Qualifizierungsfeldern²³ der WiN-Werkstatt jeweils mindestens einen Workshop absolvieren.
- An der Leibniz Universität Hannover existieren zwei zertifizierte Qualifizierungsprogramme: „Promotion plus+ kompakt“ richtet sich an Promovierende, die sich gezielt in einem einzelnen Kompetenzbereich weiterbilden möchten und bietet Seminare aus unterschiedlichen Kernbereichen. „Promotion plus+ qualifiziert“ ist ein Führungskräfteentwicklungsprogramm aus berufsbezogener Theorie und Praxis zur Vorbereitung auf eine Karriere außerhalb der Universität. Das Programm besteht aus Blockveranstaltungen, die Kenntnisse in mehreren Kernbereichen vermitteln, und wird durch einen Praxisbezug und den Aufbau eines eigenen Netzwerkes mit Unternehmen der Region ergänzt.
- Die Weiterbildung „Entwicklung und Management von Forschungsprojekten“, die die MARA der Universität Marburg in Kooperation mit der Universität Kassel anbietet, richtet sich an den wissenschaftlichen Nachwuchs und ist eine Lern- und Trainingsbasis für

²³ Karrierestrategien, forschungsunterstützende Arbeitsmethoden, Kommunikation & Selbstpräsentation, Managementkompetenzen, English Skills for Academics, Wissenschaftskommunikation, unternehmerische Kompetenz.

die Erweiterung und Vertiefung von Schlüsselqualifikationen durch aktive Förderung und interne Begutachtung bei der Beantragung eines eigenen Projektantrages bei einer forschungsfördernden Institution.

- Manche Universitäten (z.B. RWTH Aachen, FU Berlin, HHU Düsseldorf, Ruhr-Universität Bochum) stellen nach Absolvieren eines Qualifizierungsprogramms und erfolgreich abgeschlossener Promotion umfassendere Doctorate Transcripts bzw. Supplements oder Promotionszertifikate aus. In diesen werden die im Verlauf der Promotionsphase erbrachten qualifikationsrelevanten Leistungen für zukünftige Arbeitgeber zusammenfassend dokumentiert.

Zusammenfassung und weiterführende Hinweise

Auf Basis der Erhebungsergebnisse und vor dem Hintergrund bisheriger Felderfahrungen wird die Entwicklungstendenz sichtbar, dass übergreifende Qualifizierungsprogramme und Angebote zum Auf- und Ausbau von Schlüsselqualifikationen an den meisten Universitäten zunehmend auf eine durchgängige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses²⁴ ausgelegt werden. Hierbei werden aber auch die verschiedenen möglichen Karrierewege und Durchlässigkeit zwischen diesen berücksichtigt.²⁵ Verstärkt werden daher auch Postdocs, Nachwuchsgruppenleiter/-innen und Juniorprofessor/-innen, teilweise auch Studierende in der späten Master-Phase, als Zielgruppen neben den Promovierenden berücksichtigt. In jüngerer Zeit scheinen Universitäten bzw. ihre Graduierteneinrichtungen zudem verstärkt spezifische, modular aufgebaute Zertifikatsprogramme zu implementieren, denn die meisten der oben beschriebenen Programme wurden erst in der jüngeren Vergangenheit etabliert. Wünschenswert und nicht immer umgesetzt erscheint dagegen der Hinweis auf und die Vernetzung mit Beratungen zum individuellen Career Development²⁶ und weitere spezifische, vor Ort lokalisierte Fortbildungsmöglichkeiten.

²⁴ im Sinne eines gesamtuniversitären Personalentwicklungskonzeptes für das wissenschaftliche Personal

²⁵ Vgl. hierzu Wissenschaftsrat (2014) und Hochschulrektorenkonferenz (2014).

²⁶ Vgl. Kapitel 2, Abschnitt II.

4 Vernetzung

Eine gute Vernetzung ist für die berufliche Laufbahn, also auch für den Übergang nach der Promotion, von unschätzbarem Wert. Dabei geht es nicht nur um Beziehungen, die über offene Stellen informieren oder eine „wohlwollende“ Prüfung während eines Auswahlprozesses fördern können. Kontakte helfen auch dabei, in Gesprächen eine klarere Vorstellung von den Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere oder über andere berufliche Optionen zu entwickeln. Ein gutes Netzwerk kann hilfreich sein, um Kooperationspartner zu finden, beispielsweise für Forschungsprojekte oder eine gemeinsame Existenzgründung.

In den Fragebögen wurde erhoben, inwieweit und in welcher Form die einzelnen Universitäten Angebote bereithalten, die auf eine bessere Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses innerhalb und außerhalb der Scientific Community abzielen. Bei der Auswertung der dazu gemachten Angaben fällt auf, dass zwar bereits ein breites Spektrum an Strategien existiert, die allesamt der Förderung der Vernetzung von Promovierenden bzw. Postdocs dienen. Gleichzeitig scheint es bislang jedoch nur sehr wenige Vernetzungsangebote zu geben, die speziell auf die Gestaltung der Übergangsphase Promotion – Postdoc abstellen.

Standards

Zehn Mal oder häufiger nannten die befragten Universitäten die Durchführung eines „Doc-Days“ oder „Postdoc-Days“ sowie Mentoring-Angebote, die in verschiedenen Formaten („One-to-one-Mentoring“, Seminare, Workshops etc.) und vorwiegend für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs angeboten werden. Fünf bis zehn Universitäten nannten die finanzielle Unterstützung von Forschungsaufenthalten und Konferenzen sowie die Bildung von Promovierenden-Netzwerken als Maßnahmen, um die Vernetzung Promovierender untereinander und mit der weiteren Scientific Community zu fördern. Weniger als fünf Mal genannt wurden die Organisation von Stammtischen, die Erstellung von virtuellen Promovierendenseminaren, das Einladen von Gastwissenschaftlern und Gastwissenschaftlerinnen zu längeren Forschungsaufenthalten oder Vortragsreihen²⁷ sowie Wirtschafts-Mentoring-Angebote.

²⁷ Es ist davon auszugehen, dass Vorträge von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern Standard an allen Universitäten sind; es wird jedoch nicht unbedingt bewusst mit dem Ziel verbunden, dadurch auch Kontaktmöglichkeiten für Promovierende und Postdocs zu schaffen.

Highlights

- Einen besonderen Ansatz bietet die TU München mit ihrem „Emeriti of Excellence“-Programm, in dem sich besonders engagierte Emeriti als Lobbyisten für den Nachwuchs einsetzen. Hier können Postdocs u.a. auch ihre Erstanträge von drittmittelstarken und gremienerfahrenen Professoren und Professorinnen aus Gutachterperspektive kommentieren lassen. Auch die Universität Bamberg verfügt – wenn auch in deutlich kleinerem Maßstab – über ein derartiges Intergenerationen-Konzept.
- Eine intensive Zusammenarbeit mit ehemaligen Studierenden und den Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind, praktiziert laut Internetrecherche auch die Bundeswehr-Universität Hamburg mit Hilfe eines Management Development Centers, unter anderem für die Netzwerkbildung, Organisation praxisbezogener Forschungsprojekte, Forschungsforen sowie Praktikern und Praktikerinnen. Sie bietet Workshops und Tagungen über aktuelle und zukunftsrelevante Probleme und Lösungsmöglichkeiten an.
- Die RWTH Aachen und die Universität Bamberg bieten Tandem-Modelle an, die internationale und deutsche Promovierende zusammenbringen („Doc-Buddy“ bzw. „Doktoranden-Tandem“: internationale Promovierende erhalten deutsche oder zumindest ortskundige Promovierende als Mentoren). Gerade beim Aufenthalt Promovierender kann dies zu intensivem Austausch und Vernetzungsbildung von Promovierenden beitragen.
- Die Ruhr-Universität Bochum bietet ein „Doc2Doc“-Programm an, bei dem junge Forschende internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einladen können, die sie in ihrem Forschungsprojekt unterstützen.
- Ein ausdifferenziertes Programm bietet die Universität Osnabrück an. Hier wird die Netzwerkbildung für Promovierende mit regionalen Unternehmern und Kontaktaufnahme zu Unternehmen und anderen Arbeitgebern der Region gefördert sowie Unterstützung bei Themen rund um die Kontaktvermittlung zwischen Wissenschaft und Wirtschaft angeboten.

Zusammenfassung und weiterführende Hinweise

Die inneruniversitäre Vernetzung wird insbesondere in strukturierten Promotionsprogrammen stark gefördert. Durch Etablierung von Betreuungsteams (z.T. Hochschullehrende unterschiedlicher Fachdisziplinen) sowie regelmäßige Treffen verschiedener Arbeitsgruppen solcher Pro-

motionsprogramme (Journal-Clubs, Gastvorträge usw.) dürfte die inneruniversitäre Vernetzung innerhalb solcher Programme in den meisten Fällen ohne zusätzliche Maßnahmen gewährleistet sein. Die in den Erhebungsbögen aufgelisteten Maßnahmen sind daher in erster Linie für die große Gruppe Promovierender von Interesse, die nicht in einem strukturierten Programm promovieren.

Gerade die zahlreichen Mentoring-Programme der Universitäten für Wissenschaftlerinnen bieten gute Möglichkeiten der Vernetzung, sowohl in die Professoren-Ebene bzw. Arbeitgeber-Ebene hinein, als auch untereinander.²⁸ Die Angebote hierfür reichen von One-to-one-Mentoring bis zu Stammtischen, die eigens für den weiblichen Nachwuchs organisiert werden.

²⁸ Vgl. Kapitel 2, Abschnitte II und IV.

Mit dem Übergang in die Postdoc-Phase werden Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler Teil einer sehr heterogenen Gruppe, die in aller Regel durch befristete Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet ist. Eine genaue zeitliche Abgrenzung der Postdoc-Phase gestaltet sich aus vielerlei Gründen schwierig, sodass mitunter auch die gesamte „Qualifizierungsphase“ vom Abschluss der Promotion bis hin zur Berufung auf eine Professur als Postdoc-Phase bezeichnet wird. Die Arbeitsgruppe hat sich darauf verständigt, die Postdoc-Phase in einem engeren Sinne zu definieren, wonach diese in etwa nur die ersten zwei bis vier Jahre nach Abschluss der Promotion umfasst.²⁹

Angesichts des tendenziell zu verzeichnenden Rückgangs „klassischer“ Qualifikationswege (Habilitation auf einer Assistenzstelle) sowie sinkender öffentlicher Finanzierung der Universitäten rückt die stark gestiegene (und weiter steigende) Zahl drittmittelfinanzierter Beschäftigungen in den Fokus. Für die Postdocs selbst bietet diese Situation zwar weniger Sicherheit, durch die steigende Anzahl der Förderinstrumente aber potentiell auch mehr Möglichkeiten für eine frühere Unabhängigkeit sowie die Möglichkeit des Reputationsgewinns. Ein Beitrag wie dieser, der danach fragt, wie sich der Übergang von der Promotion zur Postdoc-Phase gestaltet (und von unterstützenden Einrichtungen aktiv gestalten lässt), muss nicht zuletzt in den Blick nehmen, welche Rolle Postdocs an deutschen Universitäten gegenwärtig spielen und welche Angebote speziell für diese Gruppe bereitgehalten werden. Für die Entscheidung für oder gegen eine Fortführung der wissenschaftlichen Karriere nach Abschluss der Promotion dürften auch diese Faktoren in vielen Fällen eine nicht unwesentliche Rolle spielen.

Den wissenschaftsstützenden Einrichtungen kommt somit verstärkt die Aufgabe zu, Postdocs möglichst umfassend, kontinuierlich und passgenau zu den jeweils relevanten Karriereoptionen und Finanzierungsmöglichkeiten zu beraten. Trotz erkennbarer Fortschritte sind ausgereifte Programme und Initiativen, die effektiv dazu beitragen können, die Präsenz von Postdocs zu erhöhen und deren Status effektiv und nachhaltig aufzuwerten, bislang jedoch rar gesät. So fällt auch

²⁹ Die HRK schlägt mittlerweile die Differenzierung von zwei Postdoc-Phasen vor (s. Hochschulrektorenkonferenz (2014)): Zunächst schließt die „Qualifikationsphase“ an die Promotion an. Diese ist gekennzeichnet „durch das fortgesetzte forschende Lernen“, sollte „nicht wesentlich mehr als 3 Jahre umfassen“ und kann auch in eine außeruniversitäre Karriere übergehen. Mit dem nachfolgenden Verbleib an einer Hochschule erfolgt der Eintritt in die „Entscheidungsphase“, die höchstens sechs Jahre umfassen sollte. In dieser Phase sollte „weitgehende Klarheit über den angestrebten Karriereweg mit seinen Chancen und Risiken bestehen.“ Somit ist die von der Arbeitsgruppe vorgeschlagene, enger gefasste Definition der Postdoc-Phase, in etwa identisch mit der von der HRK vorgeschlagenen „Qualifikationsphase“.

auf, dass nur etwa die Hälfte der insgesamt 27 befragten UniWiND-Mitgliedsuniversitäten zum Feld „Stärkung des Status von Postdocs an der Universität“ überhaupt Angaben gemacht hat.³⁰

Standards

Die universitären Maßnahmen zur Stärkung von Postdocs gestalten sich sowohl strukturell als auch inhaltlich insgesamt recht heterogen: Finanzielle Fördermittel spielen ebenso eine Rolle wie Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, den rechtlich-institutionellen Status von Postdocs aufzuwerten. Ebenfalls relevant sind zudem öffentlichkeitswirksame Maßnahmen und Vernetzungsinitiativen. Von den befragten Universitäten werden jedoch eindeutig am häufigsten (10x) interne finanzielle Fördermaßnahmen für Postdocs genannt: Die Bandbreite reicht dabei von der Förderung der Antragstellung über die Teil- bzw. Vollfinanzierung von Postdoc-Projekten bis hin zur Förderung des Aufbaus von Nachwuchsgruppen. Genuine Modelle einer Übergangsförderung von der Promotions- zur Postdoc-Phase existieren hingegen bislang kaum.

Highlights

Die befragten Universitäten nutzen unterschiedliche Strategien zur Stärkung des Status von Postdocs. Diese lassen sich drei maßgeblichen Kategorien zuordnen: a) Maßnahmen zur Stärkung des rechtlich-institutionellen Status von Postdocs, b) finanzielle Fördermaßnahmen und c) öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie Vernetzungsinitiativen. Im Folgenden werden für jede dieser Kategorien ausgewählte Angebote skizziert, die bei der Auswertung der Daten als besonders außergewöhnlich und/oder potentiell richtungsweisend aufgefallen sind.

Im Rahmen der Erhebung haben insgesamt sechs UniWiND-Mitgliedsuniversitäten Initiativen aufgeführt, die darauf abzielen, die Situation von Postdocs mittels einer Aufwertung ihres rechtlich-institutionellen Status zu stärken. Da deren Implementierung nicht zuvorderst vom Einsatz zusätzlicher finanzieller Mittel abhängig ist, stehen derartige strategische Maßnahmen grundsätzlich einem breiten Kreis an interessierten Universitäten offen.

- An den Universitäten Oldenburg, Marburg und Bamberg sind jeweils ausgewählte Postdocs in Gremien (Beirat bzw. Direktorium der jeweiligen Akademie) vertreten und können so Einfluss auf die strategische Entwicklung dieser Einrichtungen nehmen. In Bamberg können sich Postdocs zudem über die zentrale Einrichtung zur Unterstützung des

³⁰ Bei dieser Auswertung werden lediglich die UniWiND-Mitgliedsuniversitäten berücksichtigt, da die Internet-Recherchen zu den Nicht-Mitgliedsuniversitäten beim Thema „Stärkung des Status von Postdocs“ fast keinerlei Informationen lieferten.

wissenschaftlichen Nachwuchses (TRAc) mit unabhängigen Drittmittelprojekten an die Universität anbinden und somit weisungsfreie, lehrstuhlunabhängige Forschungsprojekte durchführen.

- Insgesamt drei Universitäten (TU München; Universität Hannover; Universität Bremen) gaben an, universitätsweit Rechte zur offiziellen Hauptbetreuung Promovierender für Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter eingeführt zu haben. Die Universität Bremen fördert das Instrument der Nachwuchsgruppen zudem gezielt dadurch, dass die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter für die Dauer dieser Tätigkeit die Rechte von Hochschullehrenden verliehen bekommen und außerdem die Amtsbezeichnung „Professor/Professorin“ führen dürfen.
- Die Universität Konstanz bietet mit ihrem Zukunftskolleg herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern aller Disziplinen ein kreativitätsförderndes Umfeld. Es bringt Nachwuchsforscherinnen/Nachwuchsforscher und erfahrene Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler in einer interdisziplinären, internationalen und generationenübergreifenden Gemeinschaft zusammen und schafft so ein starkes Netzwerk wissenschaftlicher Exzellenz und fächerübergreifender Diskussion. Gleichzeitig stellt es die für die Arbeit erforderliche wissenschaftliche und institutionelle Infrastruktur zur Verfügung. Zudem hat die Universität leitende Prinzipien der Förderung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in einem Nachwuchskodex festgehalten.
- Die Universität Jena hat 2010/2011 eine umfangreiche Studie („Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere der Friedrich-Schiller-Universität Jena“) durchgeführt und daraus weiterführende Empfehlungen für die Optimierung der Rahmenbedingungen in der Postdoc-Phase abgeleitet.³¹
- Mit der Initiative „TUM Faculty Tenure Track“ wurde an der TU München 2012 ein deutschlandweit bislang einzigartiges Angebot geschaffen, das die frühe wissenschaftliche Unabhängigkeit und die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere nach anglo-amerikanischem Vorbild ermöglicht: Auf der Grundlage strenger Evaluationskriterien werden exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern hausinterne Auf-

³¹ Wagner-Baier A. et. al. (2011).

stiegsmöglichkeiten in Aussicht gestellt (assistant professor – associate professor – full professor).³²

Als Instrument zur Stärkung des Status von Postdocs nannten die befragten Universitäten am häufigsten (10x) finanzielle Förderprogramme (interne Mittelvergabe). Im Folgenden sollen insbesondere vier Initiativen hervorgehoben werden:

- Das Karlsruhe Institute of Technology (KIT) bietet – zum Teil in Kooperation mit Industriepartnern – ein differenziertes Förderprogramm für fortgeschrittene Postdocs an (Research Groups; Shared Professorships; Industry Fellowships; Young Investigator Groups), welche allesamt die frühe wissenschaftliche Unabhängigkeit ermöglichen. Besonders hervorzuheben ist, dass diese Förderprogramme zum Teil explizit darauf abzielen, die Durchlässigkeit zwischen den Beschäftigungsfeldern Universität und Industrie zu erhöhen.
- Die Universität Hamburg bietet für Postdocs ein „Paket“ mit insgesamt drei Förderlinien an: Erstens werden Übergangsstipendien zur Postdoc-Phase (12 Monate Laufzeit; Förderung der Antragstellung) vergeben. Zweitens können sich Postdocs für eine 24-monatige Projektförderung (TV-L 14) bewerben. Drittens wurde das interdisziplinäre Postdoc-Kolleg „Sustainable Future“ eingerichtet: Die Fellows des Kollegs werden über zwei Jahre mit Stipendien gefördert und organisieren selbstständig Veranstaltungen.
- Die TU München unterstützt sogenannte TUM Junior Fellows (exzellente Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sowie Juniorprofessorinnen und -professoren) mit dem „TUM Junior Fellow Fund“ (10.000 € pro Jahr Projektlaufzeit), der zusätzliche Mittel zum flexiblen Einsatz bereithält (Überbrückungsfinanzierung von Personalstellen, Reisemittel, Sachmittel zur Grundausstattung, u.a.).
- Die meisten Übergangsförderungen stellen entweder auf die späte Promotions- oder die frühe Postdoc-Phase ab. Die TU Berlin bietet jedoch mit ihren „Durchstarterstipendien“ eine umfassendere Übergangsförderung an, die sowohl die späte Promotionsphase (drei Monate bis zur Eröffnung des Promotionsverfahrens) als auch die ersten drei Monate der Postdoc-Phase umfasst.

³² Diese Initiative ließe sich freilich auch gleichermaßen der im Folgenden genannten Kategorie (finanzielle Fördermaßnahmen) zuordnen. Der wegweisende Charakter dieser Initiative besteht unseres Erachtens jedoch vor allem in ihrer strukturellen/institutionellen Dimension, also der Einführung eines konsequenten Tenure-Track-Modells.

Netzwerkangebote und Initiativen, die auf eine Verbesserung der universitätsinternen oder -externen Sichtbarkeit von Postdocs abzielen, zeichnen sich oftmals durch geringe Verbindlichkeit und einen niedrigen Institutionalierungsgrad aus. Die im Folgenden genannten Initiativen befördern jedoch im Rahmen eines ausgereiften und differenzierten Programms ganz gezielt die Vernetzung bzw. Weiterbildung des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses und werden deshalb als Highlight hervorgehoben:

- Die Universität Duisburg-Essen führt zweimal jährlich ein eintägiges „Karriereforum“ für Postdocs und Habilitierende durch. Dort stehen Informationsveranstaltungen zur Planung der beruflichen Laufbahn innerhalb und außerhalb der Wissenschaft im Mittelpunkt. Die Veranstaltung dient dabei der Vernetzung im gesamten Ruhrgebiet (Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler untereinander sowie Austausch mit der Industrie und der außeruniversitären Forschung). Die Veranstaltung beinhaltet sowohl kleinere Themenrunden (intensive Gespräche mit 5-15 Personen), als auch individuelle Beratungsgespräche mit hochrangigen Vertretern aus Unternehmen und Forschungseinrichtungen.
- Die Freie Universität Berlin bietet als flankierende Maßnahme für die Förderlinien Point und COFUND für internationale Postdocs ein fokussiertes Qualifizierungsprogramm für Führungs-, Lehrkompetenz sowie zur Einwerbung von Drittmitteln an. Es kombiniert Informationsveranstaltungen über Fördermöglichkeiten mit sog. „Grants Writing Workshops“ und einem kollegialen Coaching während des Antragschreibens und unterstützt Forschende dabei, einen Förderantrag für ein Folgeprojekt optimal vorzubereiten und einzureichen.

Entwicklungstendenzen

Professionelle Beratungs-, Service- und Förderangebote, die sich gezielt an Postdocs (bzw. Promovierende im Übergang zur Postdoc-Phase) richten, haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Zahlreiche zentrale bzw. fächerübergreifende Einrichtungen, die zunächst speziell zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Promovierende aufgebaut wurden, haben ihre Angebote mit der Zeit verstärkt auch auf die Zielgruppe Postdocs erweitert. In den meisten Fällen bestehen dabei (unterschiedlich stark institutionalisierte) Kooperationen mit anderen beratungs- und serviceorientierten universitären Einrichtungen, die jeweils eigene Kompetenzschwerpunkte in die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses einbringen können. In vielen Fällen

bleibt jedoch bislang unklar, in welchen Fällen diese Einrichtungen in der Praxis die Gelegenheit zur systematischen und kontinuierlichen Kooperation tatsächlich effektiv nutzen – und in welchen Fällen dagegen die Arbeitsprozesse noch eher unsystematisch und parallel nebeneinander existieren (siehe folgendes Kapitel).

Zusammenfassung und weiterführende Hinweise

Angesichts der zunehmenden Finanzierung über eigene Drittmittel (Stipendium oder Stelle, ggf. auch im Ausland) überrascht es, dass es so wenig Übergangsfinauzierungen von Seiten der Universitäten zu geben scheint. Hier macht sich die Finanzierungslücke bemerkbar, die oft schon das Ende der Promotionsphase betrifft. Für die Stellensuche oder die Antragstellung bleibt am Ende der Promotionsphase häufig keine Zeit, so dass sich die Finanzierungslücke u.U. in die ersten Monate der Postdoc-Phase hineinzieht – oder zu einem unfreiwilligen Wechsel in den außeruniversitären Arbeitsmarkt führen kann.



Herausforderungen, Möglichkeiten und Defizite

Fragt man nach zentralen Herausforderungen, Möglichkeiten und Defiziten, die sich gegenwärtig bei Unterstützungsangeboten bezüglich des Übergangs Promovierter in weitere berufliche Phasen andeuten, so lassen sich die Ergebnisse im Wesentlichen zwei übergeordneten Themen zuordnen: Zum Ersten agieren diverse Akteure auf diesem Gebiet, die alle (wenn auch aus unterschiedlichen Blickwinkeln und mit verschiedenen Schwerpunktsetzungen) eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs anstreben. Diese Akteure scheinen jedoch bislang noch zu wenig (vor allem zu wenig systematisch) zu kooperieren und lassen somit potentielle Synergieeffekte ungenutzt. Zum Zweiten scheint es ein Desiderat hinsichtlich der Reichweite und Passgenauigkeit von Unterstützungsangeboten zu geben. So gibt es wenig Angebote, die dezidiert auf die Übergangsphase zwischen Promotion und Postdoc bzw. außeruniversitärem Arbeitsmarkt ausgerichtet sind. Bei Angeboten, die verschiedene Zielgruppen ansprechen sollen (zum Beispiel Studierende und Promovierende), besteht wiederum die Gefahr, dass der spezifische Bedarf und die gezielten Charakteristika promovierender oder promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Kooperationen und Synergieeffekte

In vielen Fällen stellt sich die Frage, ob und inwieweit zwischen unterschiedlichen Einrichtungen an einer Universität arbeitsteilige Kooperationen, Vernetzungen, regelmäßige Treffen etc. bestehen, um die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses möglichst umfassend und – im optimalen Fall – entlang gemeinsamer Standards effektiv zu gestalten. Ob sich die Angebote von Einrichtungen wie fächerübergreifenden Graduiertenschulen, Forschungsdezernaten, Career Services, Gründungsberatungen, Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten, Welcome Centers bzw. akademischen Auslandsämtern usw. effektiv ergänzen oder zum Teil unverbunden parallel laufen, wird aus der Befragung und Web-Recherche nicht immer klar. Auffällig ist jedoch, dass die Informationen über Fördermöglichkeiten, Beratungs- und Serviceangebote auf den universitären Webseiten häufig ungebündelt, z.T. parallel und mitunter verwirrend dargestellt sind. Eine besondere Herausforderung bei der Kooperation und der transparenten gemeinsamen Darstellung aller Angebote für die Zielgruppe können dabei ggf. auch die Finanzierungen / Förderungsarten darstellen, über die die jeweiligen Angebote realisiert werden. So können z.B. Drittmittel und/oder Spenden mit Beschränkungen bezüglich ihrer Verwendbarkeit (z.B. eingeschränkter Zugang zu Angeboten nur für Frauen oder nur für Internationale) versehen sein.

Kooperationen, Netzwerke, Informationsaustausch und gemeinsame Veranstaltungen zwischen ähnlich ausgerichteten fächerübergreifenden Graduierteneinrichtungen verschiedener Universitäten scheinen für das Themengebiet „Übergang zur Postdoc-Phase oder den außeruniversitären Arbeitsmarkt“ bislang schwach ausgeprägt zu sein. Ob hier, ähnlich der Entwicklung hochschuldidaktischer Angebote, durch zunehmenden regionalen bzw. bundeslandspezifischen Austausch oder die Gründung bundesweiter Netzwerke und Verbände (wie z.B. UniWiND) in den nächsten Jahren die Chancen zu vermehrter Kooperation genutzt werden, bleibt abzuwarten. Verglichen z.B. mit der Entwicklung im Vereinigten Königreich, wo bereits landesweite Grundlagen zur Karriereentwicklung und -beratung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entwickelt wurden und angewendet werden,³³ scheint in Deutschland noch vieles ausbaufähig.

Auf Ebene der übergeordneten Graduierteneinrichtungen, Career Services und Personalentwicklungsabteilungen scheinen dauerhafte und intensivere Kooperationen (die auf eine Förderung des beruflichen Übergangs nach Abschluss der Promotion abzielen) mit außeruniversitären Forschungs- bzw. Weiterbildungseinrichtungen oder mit einzelnen Unternehmen bislang seltener etabliert zu sein und werden offenbar selbst von technisch ausgerichteten Universitäten auf übergeordneter Ebene nur wenig genutzt.³⁴ Zudem wurden bei den erfassten Angeboten bezüglich Karriereoptionen kaum fachspezifische Berufsverbände einbezogen, und nur selten war eine Kooperation mit entsprechenden Verbänden oder Einrichtungen erkennbar.

Reichweite und Passgenauigkeit der Unterstützungsangebote

Die meisten Angebote im Bereich Anschubfinanzierung setzen nach der Promotion (bzw. nach Erlangung der Antragsberechtigung) an. Wird hingegen der Abschluss der Promotion finanziell gefördert, so beinhaltet diese Förderung meist keine weiterführende Unterstützung für die weitere Entwicklung während der Postdoc-Phase. Mit Ausnahme bestimmter Fördermöglichkeiten im Rahmen von DFG-Graduiertenkollegs und des zuvor beschriebenen „Durchstarter-Stipendiums“ an der TU Berlin³⁵ wurden weder auf Seiten der Drittmittel- und Stipendienggeber noch auf denen der Universitäten durchgängige Übergangsförderungskonzepte gefunden, die den Abschluss der Promotion und die frühe Postdoc-Phase übergreifend abdecken, oder die sichtbar

³³ Vgl. vitae: www.vitae.ac.uk.

³⁴ Da die Erhebung keine kleineren Initiativen auf Ebene einzelner Institute, Fachbereiche oder einzelner Promotionsprogramme erfasst hat, bleibt die Aussage auf die Ebene übergeordneter Einrichtungen beschränkt. Hierbei ist zudem zu beachten, dass bei der Erhebung nur solche Angebote erfasst wurden, die den zentralen Graduierteneinrichtungen zum Zeitpunkt der Erhebung bekannt waren bzw. die auf den entsprechenden Webseiten der Universitäten nachvollziehbar abgebildet waren.

³⁵ Vgl. Kapitel 5.

ineinander greifen und so den direkten Übergang in die wissenschaftliche Karriere erleichtern. Die an Universitäten existierenden Programme fokussieren oft weniger nachhaltig nur auf die Abschlussphase der Promotion oder auf die beginnende oder fortgeschrittene Postdoc-Phase und werden meist aus Mitteln der Universitäten finanziert.³⁶ Sie sind in der Regel durch einen vergleichsweise hohen Mittelaufwand für eine geringe Anzahl von Personen gekennzeichnet. Vor dem Hintergrund der oft engen Haushaltslage an vielen Universitäten sind hier sicherlich auch externe Geldgeber bzw. die Politik gefordert.

Frauenspezifische Fördermaßnahmen sind (insbesondere bei der Finanzierung von Übergangsphasen) mittlerweile fast flächendeckend verbreitet, wobei finanzielle Maßnahmen immer häufiger auch durch Mentoring-Programme ergänzt werden. Trotz dieser positiven Entwicklung fällt auf, dass diese Formen der Unterstützung zu oft noch ausschließlich als Instrument der akademischen Karriereentwicklung eingesetzt werden. Zu selten ist eine weiterreichende Unterstützung und Perspektive anzutreffen, in deren Rahmen fortgeschrittene Doktorandinnen und frühe Postdoktorandinnen professionell zu in Frage kommenden universitären und außeruniversitären Karrierewegen beraten werden.

Sowohl das Angebot an Förderprogrammen als auch die einzelnen Fächerkulturen sowie der akademische Arbeitsmarkt insgesamt sind von einer zunehmenden Ausdifferenzierung gekennzeichnet. Hinzu kommt eine fortschreitende Entstandardisierung beruflicher Biographien und Karriereplanungen. Diese Entwicklungen verlangen allesamt nach einer weiteren Professionalisierung und Spezialisierung der akademischen Karriereberatung, die sich nur durch eine gezielte Weiterqualifizierung des Personals auf unterschiedlichen Themengebieten erreichen lässt (siehe folgendes Kapitel). Ziel ist es, eine möglichst umfassende Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gewährleisten, die gleichzeitig sowohl auf die individuellen Berufsoptionen als auch auf das individuelle Kompetenzprofil der jeweiligen Forschenden einzugehen vermag. Hier könnte eine gemeinsame Beratungsgrundlage zum Beispiel zu Kompetenzprofilen oder zu beruflichen Optionen von zentraler Bedeutung sein.

³⁶ Ob es sich um Haushalts-, Dritt- oder Overheadmittel handelt, wurde nicht erhoben.

Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen zu einer verbesserten Unterstützung von Forschenden beim Übergang von der Promotion zur Postdoc-Phase bzw. in den außeruniversitären Arbeitsmarkt ergeben sich einerseits aus der Auswertung der Erhebungsbögen und den gegenwärtig bestehenden Defiziten und Herausforderungen³⁷ auf diesem Gebiet. Andererseits fließen zudem aber auch die Erfahrungen der Arbeitsgruppenmitglieder ein, die zum Teil seit mehreren Jahren in der Unterstützung von Promovierenden und/oder Postdocs tätig sind und deren Bedürfnisse sowie die Situation an den Universitäten gut kennen.

Auch hinsichtlich der folgenden Empfehlungen scheint eine Zuordnung zu zwei übergeordneten Kategorien zweckmäßig: Während die Empfehlungen 1–5 sich darauf beziehen, dass eine verbesserte Kooperation auf unterschiedlichen Akteurebenen und die Schaffung gemeinsamer Qualitätsstandards wertvolle Synergieeffekte erzeugen würde, erläutern die Empfehlungen 6–9, weshalb es geboten ist, die Unterstützungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs während dieser Übergangsphase insgesamt noch umfassender, gezielter und langfristiger zu gestalten.

1. Die Informations- und Beratungsangebote, welche unterschiedliche Einrichtungen an einer Universität für fortgeschrittene Promovierende und Postdocs bereithalten, erscheinen bislang noch häufig zu stark fragmentiert und zu wenig miteinander vernetzt. Im Sinne einer besseren Nutzung knapper Ressourcen sowie effektiverer Dienstleistungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs erscheinen systematischere Kooperationen und transparentere Arbeits- und Aufgabenteilungen dieser wissenschaftsstützenden Einrichtungen daher als zielführend. Sofern nicht bereits etabliert, erscheinen innerhalb einer Universität Vereinbarungen zu gemeinsamen Qualitätsstandards sowie eine transparente und wechselseitige Anrechenbarkeit von Weiterbildungen zweckmäßig.
2. Eine Intensivierung und Systematisierung der universitätsübergreifenden Zusammenarbeit zwischen Graduierteneinrichtungen im Bereich Fortbildung und Schlüsselqualifikationen würde z.B. die Chance eröffnen, von einem gemeinsamen Trainer-, Coach- und/oder Beraterpool zu profitieren. Gemeinsame universitätsübergreifende Standards, mehr Durchlässigkeit und eine Öffnung der eigenen Programme für den wissenschaftlichen

³⁷ Vgl. Kapitel 6.

Nachwuchs anderer Universitäten könnten insbesondere im Zusammenhang mit einer kosten- und ressourceneffizienten Realisierung eines breiteren Spektrums an Fortbildungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs Vorteile bringen. Auch wenn Universitäten befürchten, bestimmte Alleinstellungsmerkmale zu verlieren, hängt dies sicherlich von der Ausgestaltung der jeweiligen Kooperationen ab. Hierzu wären allerdings auch von Seiten der Hochschulleitungen die entsprechenden notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen.

3. Die Kooperation universitärer Einrichtungen mit externen Partnern (Stiftungen, Unternehmen etc., vor allem auch auf regionaler Ebene) bietet sicherlich oftmals Spielraum für weitergehende Professionalisierung und dauerhaftere Stärkung. Die Einbindung von Sponsoren, Spendern (Freundeskreise etc.) und zukünftig auch Alumni böte zudem Möglichkeiten für ergänzende Finanzierungsquellen im Bereich der Überbrückungsmodelle – wobei hier aber insbesondere auch auf die langfristige Verfügbarkeit solcher Mittel geachtet werden muss.
4. Der Fokus der Maßnahmen für die Förderung von Vernetzung für die Karriereberatung und Förderung von Karrierewegen sollte bereits bei (fortgeschrittenen) Promovierenden stärker auf die Scientific Community außerhalb der eigenen Universität gelegt werden. Die finanzielle Unterstützung zu Konferenzen und Forschungsaufenthalten im Ausland ist hierbei von zentraler Bedeutung. Darüber hinaus ist selbstverständlich die ideelle und praktische Unterstützung durch die Betreuenden essentiell. Diese können die Promovierenden und Postdocs entsprechend motivieren und sensibilisieren, ihnen Möglichkeiten zur Vernetzung und Kontaktbildung aufzeigen und ihnen den Zugang zu Netzwerken erleichtern. In Tandem-Modellen können ortskundige Promovierende als Mentorinnen und Mentoren für internationale Promovierende fungieren. Gerade hierdurch können nachhaltige und internationale Netzwerke entstehen.
5. Die zur Verfügung gestellten Angebote sollten möglichst gebündelt und überschaubar bereit gestellt und eine zu große Informationsflut vermieden werden, da sonst ein gegenteiliger Effekt – d.h. eine Abwehrhaltung – erzeugt werden kann. Insbesondere sollte klar herausgestellt werden, inwieweit z.B. Beratungs- oder Weiterbildungsangebote spezifisch für Promovierende und Postdocs geeignet sind.

6. Karrierefördernde Maßnahmen für Promovierende und kürzlich Promovierte sollten in noch stärkerem Maße als bisher auf deren individuellen Hintergrund (Bildungs- und Ausbildungsverlauf; Karrierepotentiale; Mobilität und familiäre Situation etc.) eingehen und die Unterstützung individueller am Karrierepotential und der Kompetenzentwicklung ausrichten. Hierbei sollten auch aktuelle Ergebnisse einschlägiger Studien (z.B. ProFile-Promovierendenpanel des iFQ) berücksichtigt werden. Die meisten Universitäten haben bereits weitreichende Mentoring- und Coaching-Programme zum Career Development von Doktorandinnen realisiert. Hier bliebe ggf. zu prüfen, inwiefern solche umfassenderen Programme auch genderunabhängig, fächerspezifisch oder z.B. gezielt für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs hilfreich und zu realisieren sind. Zudem erscheint es überlegenswert, ob ggf. genderspezifische Themen bzw. eine Sensibilisierung dafür auch im Career-Development-Kontext männlicher Promovierender relevant sind. Alle diese Herausforderungen verlangen allgemein nach einer kontinuierlichen und ergänzenden Professionalisierung des konzeptionell und beratend tätigen Personals in mehrerer Hinsicht (u.a. kontinuierliche Weiterbildung bezüglich Beratungskompetenz und ggf. didaktischer Fähigkeiten; Erweiterung der Kenntnisse auf den Gebieten nationaler und internationaler Hochschulpolitik und Hochschulforschung; Erweiterung der Kenntnisse zu außeruniversitären Karriereoptionen und Bewerbungsprozessen; Erweiterung von Diversity-Kompetenzen sowie von Wissenschaftsmanagement-relevanten Kompetenzen).

7. Beratungs-, Informations- und Finanzierungsangebote für den Übergang in die Postdoc-Phase beziehen sich meist entweder ausschließlich auf die Schlussphase der Promotion oder die frühe Postdoc-Phase. Es sollten jedoch vermehrt Angebote geschaffen werden, die ganz gezielt die gesamte Übergangsphase zwischen beiden Karrierestufen umfassen und somit helfen, die oftmals entstehende „Lücke“ effektiver zu überbrücken. Hier wäre seitens der Universitäten zu prüfen, inwieweit zu diesem Zweck ggf. externe Mittelgeber aktiviert werden können, bzw. inwiefern man nachhaltig auf diesen Missstand auf politischer Ebene aufmerksam machen kann. Für Promovierende und junge Postdocs, die sich noch nicht entschieden haben, ob sie die wissenschaftliche Laufbahn überhaupt fortsetzen wollen oder vielmehr in ein anderes Beschäftigungsfeld wechseln möchten, müssen in dieser Phase Beratungsangebote vorgehalten werden, die kompetente Hinweise zu infrage kommenden außeruniversitären Beschäftigungsfeldern zu geben imstande sind oder zu diesem Zweck gezielt an kompetente Ansprechpartner verweisen. Vor diesem Hintergrund erscheint ein gemeinsamer Kompetenzrahmen bezüglich fachübergreifen-

der Schlüsselqualifikationen sehr hilfreich.³⁸

8. Um die Qualität der Karriereberatung zu sichern, sollte die beratende Unterstützung von Promovierenden und Postdocs möglichst nachhaltig und vielseitig angelegt sein. Hierbei kann vor allem auch ein generationenübergreifender Austausch einen wichtigen Beitrag leisten. Für die Anbahnung und den Aufbau von Kontakten sowie für die Motivationsbildung z.B. durch Darstellung „ungewöhnlicher Karrierewege“ sollten deshalb in noch stärkerem Maße als bisher Emeriti und Alumni aktiviert und in die Nachwuchsförderung eingebunden werden. Werden diese Kontakte gepflegt und ausreichend institutionalisiert, so können sie bei Bewerbungen, Forschungsanträgen und wissenschaftlichen Veröffentlichungen von großem Nutzen sein. Eine finanzielle Förderung solcher Programme ist vor diesem Hintergrund wünschenswert.
9. Um den Übergang in eine weitere wissenschaftliche Berufstätigkeit nach der Promotion attraktiv zu machen, müssen auch die Rahmenbedingungen der Postdoc-Phase insgesamt verbessert werden. Dazu gehört, dass spätestens ab der Ebene der Postdoc-Finanzierung vorzugsweise Stellen statt Stipendien angeboten werden (siehe auch europäische Forschungsrichtlinie). Außerdem sollten finanzielle Förderprogramme für Postdocs vermehrt mit Initiativen zur Stärkung ihres rechtlich-institutionellen Status verknüpft werden. Tatsächlich ist eine Stärkung des Status von Postdocs jedoch nicht ausschließlich von der Verfügbarkeit zusätzlicher finanzieller Ressourcen abhängig: Auch wenn sehr begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, können rechtlich-institutionell ausgerichtete Initiativen und ausgereifte Vernetzungsmaßnahmen äußerst effektive strategische Maßnahmen für eine Aufwertung des Postdoc-Status darstellen (Ermöglichung von Positionen, die eine frühe wissenschaftliche Unabhängigkeit garantieren; Führen einer professoralen Berufsbezeichnung; Stärkung der Begutachtungs- und Betreuungsrechte).

³⁸ Vgl. auch Müller M. (2014). Zudem wird ein möglicher Kompetenzrahmen derzeit von einer UniWIND-Arbeitsgruppe diskutiert und erarbeitet. <http://uniwind.org/ag-kompetenzprofile>

Quellenangaben

Beck, Herbert (1997):

„Schlüsselqualifikationen – Bildung im Wandel“, 3. Aufl., Winklers, Darmstadt.

Briedis, Kolja et al. (2013):

„Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme“, HIS: Projektbericht Juni 2013, HIS und Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Hannover.

Briedis, Kolja et.al. (2014):

„Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahntscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere“, Forum Hochschule 8/2014, DZHW, Hannover.

Enders, Jürgen und Bornmann, Lutz (2001):

„Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten“, Campus, Frankfurt.

Gülker, Silke (2011):

„Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen (2011). Eine Expertise gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung“, GEW, Frankfurt.
www.gew.de/Binaries/Binary72232/Silke%20Guelker.pdf

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2013):

„Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012), zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“, Heft 34, Bonn.
www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-34-Chancengleichheit.pdf

Hachmeister, Cort-Denis (2012):

„Einsam an der Spitze – Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(inn)en in den Naturwissenschaften“, CHE-Arbeitspapier Nr. 153, CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung, Gütersloh.

Hochschulrektorenkonferenz (2014):

„Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promo-

tion und akademischer Karrierewege neben der Professur – Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main“, HRK, Bonn.

www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuch (Hrsg.) (2013):

„Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland (BuWiN 2013)“,

W. Bertelsmann, Bielefeld.

Mertens, Dieter (1974):

„Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft“,

in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1974) 7, S. 36-43.

Müller, Mirjam (2014):

„Kompetenzerwerb für Postdocs – Kompetenzerwerb on the job und off the job am Beispiel von Zukunftskolleg und Academic Staff Development der Universität Konstanz“,

in: Isolde von Bülow (Hg.), Nachwuchsförderung in der Wissenschaft. Best-practise-Modelle zum Promotionsgeschehen – Strategien, Konzepte, Strukturen. Springer Berlin Heidelberg.

Orth, Helen (1999):

„Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen: Konzepte, Standpunkte, Perspektiven“, Luchterhand, Neuwied.

Wagner-Baier, Annette; Funke, Friedrich & Mummendey, Amélie (2011):

„Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena“,

1. Auflage, Report der Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Wickware, Potter (1997):

„Along the leaky pipeline“, Nature Vol. 390, p. 202-203.

Wissenschaftsrat (2014):

„Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten“, Drs. 4009-14, Dresden.

www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf

Anhang

Anhang 1 – Weiterführende Literatur

Bloch, Roland und Burkhardt, Anke (2010):

„Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte“, Arbeitspapier 207, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

www.boeckler.de/pdf/p_arbp_207.pdf

Böhmer, Susan (2007):

„Postdoc-Karrieren: Wie erfolgreich ist das Emmy Noether-Programm der DFG?“, in: Beiträge zur Hochschulforschung 4/2007, München.

www.bzh.bayern.de/uploads/media/4-2007-boehmer.pdf

Böhmer, Susan und Hornbostel, Stefan (2009):

„Postdocs in Deutschland. Nachwuchsgruppenleiterprogramme im Vergleich“, iFQ-Working Paper No. 6, Bonn.

www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_6_2009.pdf

Borgwardt, Angela (2010):

„Der lange Weg zur Professur – Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen“. Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 7. Juni 2010. In: Schriftenreihe des Netzwerk Exzellenz an Deutschen Hochschulen, Berlin.

<http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/07788.pdf>

Borgwardt, Angela (2011):

„Karriere ohne Ende? – Arbeitsplätze für den wissenschaftlichen Nachwuchs“. Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 23. Juni 2011. In: Schriftenreihe Hochschulpolitik, Berlin.

<http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/08863.pdf>

Borgwardt, Angela (2013):

„Arbeitsplatz Hochschule: Aufstieg oder Sackgasse?“. Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom Mai 2013. In: Schriftenreihe Hochschulpolitik, Berlin.

<http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/10369.pdf>

Bosbach, Eva (2008):

„U.S. Arts and Figures – Promotionen und Beruf von Geisteswissenschaftlern in den USA“, RatSWD Research Note No. 17 (2008).

www.ratswd.de/download/workingpapers2008/22_08.pdf

Briedis, Kolja (2007):

„Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss – Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005“, HIS: Forum Hochschule 13/2007, Hannover.

Bundesamt für Statistik (BFS), 2010:

„Die Ausbildung und die berufliche Situation von Promovierten – Ergebnisse aus dem Schweizerischen Hochschulinformationssystem und der Hochschulabsolvent/innenbefragung 2007“, Bildung und Wissenschaft 15, Reihe «Statistik der Schweiz», Neuchâtel.

www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.Document.134616.pdf

Enders, Jürgen und Bornmann, Lutz (2001):

„Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten“, Campus Verlag, Frankfurt.

Enders, Jürgen und Mugabushaka, Alexis-Michel (2005):

„Wissenschaft und Karriere – Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG“, in: Reihe Werkstattberichte, Band 64, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel, Kassel.

www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation_studie_wissenschaft_karriere_bericht.pdf

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2008):

„Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007), zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ (Inkl. Sonderauswertung des CEWS: Retrospektive Verlaufsanalyse von Karriereverläufen in der Mathematik und ausgewählten Naturwissenschaften), Heft 03, Bonn.

www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-03-Chancengleichheit.pdf

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2010):

„Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008), zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ (Inkl. Sonderauswertung des CEWS: Frauenanteil in den Fächern Politik-, Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften als Abschluss fächerbezogener Analysen), Heft 16, Bonn.

www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-16-Chancengleichheit.pdf

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2011):

„Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Vierzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009), zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ (Inkl. Sonderauswertung des CEWS zur Chancengleichheit in der außeruniversitären Forschung), Heft 22, Bonn.

www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-22-Chancengleichheit.pdf

Gröhn, Dieter; Hecht, Heidemarie; Rubelt, Jürgen und Schmidt, Boris (2009):

„Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen“, ver.di, Berlin.

www.tu-berlin.de/fileadmin/f12/Downloads/koop/tagungen/wiss_prekariat_09/Endbericht_Verdi_Studie_09.pdf

Jakszat, Steffen; Schindler, Nora und Briedis, Kolja (2010):

„Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses“, HIS: Forum Hochschule 14/2010, Hannover.

Janson, Kerstin; Schomburg, Harald und Teichler, Ulrich (2006):

„Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA“, Studie für das German Academic International Network (GAIN), INCHER, Kassel.

Janson, Kerstin; Schomburg, Harald und Teichler, Ulrich (2007):

„Wege zur Professur – Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA“, Waxmann-Verlag, Münster.

Kauhaus, Hanna (Hrsg.) (2013):

Das deutsche Wissenschaftssystem und seine Postdocs. Perspektiven für die Gestaltung der Qualifizierungsphase nach der Promotion. Reihe Hochschulwesen – Wissenschaft und Praxis. Universitätsverlag Webler.

Kompetenzschulen Chemnitz und Leipzig (2011): „Auswertung der gemeinsamen Unternehmensbefragung der Kompetenzschulen Chemnitz und Leipzig“, Leipzig, Chemnitz.

Krempkow, René (2010):

„Wissenschaft oder Wirtschaft? – Arbeitsmarkt und Perspektiven für Promovierte in Deutschland“ in: Forschung 1/2010, S. 24-27, Universitätsverlag Webler, Bielefeld.

Laudeline, Auriol (2007):

“Labour Market Characteristics And International Mobility Of Doctorate Holders: Results For Seven Countries – Sti Working Paper 2007/2 – Statistical Analysis of Science, Technology and Industry”, Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), DSTI/DOC (2007)2; Paris.

www.oecd.org/sti/38055153.pdf

League of European Research Universities (2010):

„Harvesting talent: strengthening research careers in Europe“, Leuven.

www.leru.org/files/publications/LERU_paper_Harvesting_talent.pdf

Meri, Thomas (2007):

„Doktoratsinhaber – Der Beginn ihrer beruflichen Laufbahn“, in: Statistik kurz gefasst, Wissenschaft und Technologie 131/2007, EUROSTAT, Luxembourg.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ity_offpub/ks-sf-07-131/de/ks-sf-07-131-de.pdf

Mischnick, Petra (2010):

„Promotion - und was dann?“, in: Nachrichten aus der Chemie 58, S. 1320-1321, GDCh, Frankfurt a. M.

Nickel, Sigrun und Ziegele, Frank (2010):

„Karriereförderung im Wissenschaftsmanagement - nationale und internationale Modelle - Eine empirische Vergleichsstudie im Auftrag des BMBF“, CHE, Güthersloh.

www.bmbf.de/pubrd/0_che-studie_endbericht_final.pdf

Russo, Gene (2011):

„Aspirations and anxieties - Nature's international student survey reveals changing career preferences – and a need for inspiring mentors.“, in: Nature 475, 533-535.

Senger, Ulrike (2008):

„Personalentwicklung junger Forschender - Nachwuchsförderung an der Schnittstelle zwischen Hochschule und Wirtschaft“, in: Wissenschaftsmanagement – Zeitschrift für Innovation (3/2008), S. 22-30, Bonn.

www.wissenschaftsmanagement.de/dateien/dateien/management/downloaddateien/wim_2008_03_ulrike_senger_personalentwicklung_junger_forschender.pdf

The Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS) Research Staff Task Group (2009):

“University Researchers and the Job Market - A Practical Career Development Resource for Research Staff“, Sheffield.

<http://www.agcas.org.uk/assets/download?file=1093&parent=422>

The Royal Society (2010):

„The Scientific Century: securing our future prosperity“, London.

http://royalsociety.org/uploadedFiles/Royal_Society_Content/policy/publications/2010/4294970126.pdf

VITAE „What do researchers do?“-Series:

(2009): „What do researchers do? First destinations of doctoral graduates by subject“, Cambridge.

(2010): „What do researchers do? Doctoral graduate destinations and impact three years on“, Cambridge.

(2011): „What do researchers do? Career paths of doctoral graduates“, Cambridge.

(2012): „What do researchers want to do? – The career intentions of doctoral researchers“, Cambridge.

Voß, Cornelia (2011):

„Karriere in der Wissenschaft?“, in: Arbeitsmarkt Bildung, Kultur Sozialwesen 05/2011, S. IV-VIII, Bonn.

http://wila-arbeitsmarkt.de/files/biku_2011_05_karriere_in_der_wissenschaft.pdf

Anhang 2 – Verwendeter Fragebogen

Name der Universität:

Name der Einrichtung:

Kontaktperson für Rückfragen:

E-Mail:

Übergeordnetes Themengebiet	Name und prägnante Kurzbeschreibung der existierenden Angebote an Ihrer Einrichtung (Inhalte, Ziele, etc. Wenn möglich bitte Links zu entsprechenden Webseiten einfügen)	Format(e) + zeitlicher Umfang (Seminare, Coachings, Vorträge, Individualberatungen, Summer Schools, Mentoring-Programme, Kaminabende, Förderprogramme, etc.)	Bestimmte Zielgruppen? (Nur für bestimmte Fachbereiche oder Zielgruppen relevant? Genderspezifisches Programm? etc.)
Unterstützung bei der Karriereplanung oder beruflichen Orientierung (Optionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, Selbstständigkeit?)			
Unterstützung bei Antragsstellung / Einwerbung von Drittmitteln durch NachwuchswissenschaftlerInnen			
Vermittlung fächerübergreifender Qualifikationen, Kompetenzaufbau (z.B. spezifisch auf Career Development oder Karrierepfade ausgerichtet?)			
Modelle für Übergangsförderungen (Promotionsabschluss > frühe Postdoc-Phase)			
Förderung von Vernetzung (inner- und außerhalb der Scientific Community)			
Stärkung des Status von Postdocs an der Universität (Anbindungsmöglichkeiten, Förderung der wiss. Unabhängigkeit, Einbindung in Programme etc.)			
Weitere Themen ...?			

Anhang 3 – Liste der beteiligten Universitäten

Folgende UniWiND-Mitgliedsuniversitäten haben sich an der Umfrage beteiligt:

- RWTH Aachen
- Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- Freie Universität Berlin
- Humboldt-Universität zu Berlin
- Technische Universität Berlin
- Universität Bielefeld
- Ruhr-Universität Bochum
- Universität Bremen
- Universität Duisburg-Essen
- Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg
- Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
- Universität Hamburg
- Leibniz Universität Hannover
- Friedrich-Schiller-Universität Jena
- Karlsruher Institut für Technologie
- Universität Leipzig
- Universität zu Lübeck
- Leuphana Universität Lüneburg
- Philipps-Universität Marburg
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
- Technische Universität München
- Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- Universität Osnabrück
- Universität Passau
- Universität Potsdam
- Bauhaus-Universität Weimar

Folgende Universitäten, die zum Zeitpunkt nicht Mitglied in UniWiND waren, haben den Erhebungsbogen ausgefüllt:

- Hafencity Universität Hamburg
 - Universität Konstanz
-

Zu folgenden Universitäten wurden Informationen via Online-Recherche erhoben:

- Jacobs University Bremen
- Brandenburgische Technische Universität Cottbus
- Universität Flensburg
- Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
- Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
- Helmut-Schmidt-Universität (Universität der Bundeswehr Hamburg)
- Technische Universität Hamburg-Harburg
- Medizinische Hochschule Hannover
- Universität Hildesheim
- Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
- Universität Rostock
- Universität Vechta

Impressum

ISSN 2199-9325

© UniWiND e.V. Freiburg 2014
www.uniwind.org
E-Mail: kontakt@uniwind.org

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben vorbehalten.

Autoren: Dr. Christian Dumpitak, Dr. Nico Giersig, Dr. Christiane Haupt,
Dr. Ute Kämper, Dr. Hanna Kauhaus, Dr. Dian Michel,
Prof. Dr. Martin Schlegel, Olivia Schmid, Dr. Carolin Schuchert,
Bertram Welker

Reihenherausgeber: Vorstand UniWiND
Prof. Dr. Frank Bremmer, Prof. Dr. Rolf Drechsler,
Prof. Dr. Thomas Hofmann, Prof. Dr. Erika Kothe (Vorsitzende),
Prof. Dr. Enrico Schleiff (Stellvertretender Vorsitzender)

Redaktion: Geschäftsstelle UniWiND, Jena
Dr. Gunda Huskobla, Franziska Höring

Gestaltung und Satz: ctw • gesellschaft für kommunikationsdesign mbH, Jena
www.ctw-jena.de

Druck: Druckerei Richter, Stadtroda

www.uniwind.org