

Datenspiegel zum wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Potsdam – Bericht für das Jahr 2019 zur internen Verwendung.

Der Datenspiegel zum wissenschaftlichen Nachwuchs ist eine Maßnahme im Rahmen der Umsetzung des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA). Er wurde für das Jahr 2019 erstmals aufgesetzt und ausgewertet. Mittels des Datenspiegels soll die Entwicklung der Karriere- und Qualifizierungsstrukturen an der Universität Potsdam seit Beginn der Reforminitiative WISNA regelmäßig abgebildet und in Form eines Berichts an das Präsidium reflektiert werden. Damit dient der Datenspiegel als Ausgangspunkt für strategische Entscheidungen und Maßnahmen zur Qualitätssicherung in den Bereichen Berufungen, TT-Verfahren und Personalentwicklung des promovierten wissenschaftlichen Personals.

Der Bericht stellt dar, 1. wie sich der Karriereweg der Tenure Track-Professur im Verhältnis zu den übrigen Karrierewegen an der UP im Berichtsjahr etabliert hat; trifft 2. Aussagen zur internationalen Sichtbarkeit und Attraktivität der Karrierewege an der UP für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie 3. zum Anteil von Frauen, die sich auf dem Weg zur Professur befinden; und soll 4. ausloten, inwiefern die Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der UP, auch jenseits der Professur, ausgehend von aktuell durchgeführten Qualifizierungsangeboten der PoGS, weiterentwickelt werden können.

1. Der Tenure Track im Verhältnis zu den übrigen Karrierewegen hin zur Lebenszeitprofessur

Seit Beginn der Förderung im Bund-Länder-Programm WISNA im Jahr 2017 hat sich die Anzahl der Tenure-Track(TT)-Professuren (W1/W2) bis ins Berichtsjahr 2019 von fünf auf 16 mehr als verdreifacht. Ihr Anteil an den Professuren auf Zeit (n=45) insgesamt beträgt annähernd ein Drittel. Das entspricht einer Steigerung um rd. 21 Prozent im Vergleich zum Jahr 2017 (5 TTs zu 35 Professuren auf Zeit). Annähernd 75 Prozent der Juniorprofessuren im Berichtsjahr sind mit einem TT verbunden. 2017 waren es gerade einmal rd. 30 Prozent. Die Zahl der Juniorprofessuren ohne TT ist dagegen von 12 im Jahr 2017 auf 5 im Jahr 2019 gesunken – eine Reduzierung um mehr als die Hälfte. ***Diese Zahlen zeigen, dass die Universität Potsdam Ihren Grundsatzbeschluss aus dem Jahr 2017, die Juniorprofessur in der Regel mit TT auszuscheiden, bereits erfolgreich umsetzt und die TT-Professur als neuen, zusätzlichen Karriereweg zielgerichtet etabliert.***

Jahr	JP ohne TT	JP mit TT	W2 mit TT	Insgesamt
2019	5	14	2	21
2017	12	5	0	17

Tab. 1a Besetzte Qualifizierungsprofessuren (JP mit u. ohne TT, W2 mit TT) 2019 u. 2017

Insgesamt waren im Jahr 2019 21 sog. Qualifizierungsprofessuren (W1 mit und ohne TT, W2 mit TT) an der UP besetzt.¹ Das sind rd. 47 Prozent aller besetzten Professuren auf Zeit und rd. 9 Prozent aller besetzten Professuren insgesamt in 2019. Folgende Merkmale charakterisieren die Gruppe der Qualifizierungsprofessuren im Berichtsjahr:

¹ Seit Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 wurden insgesamt 86 Qualifizierungsprofessuren an der UP ernannt.

Merkmal	Jahr 2019 Anzahl (n = 21)
Frauen	13
Neuberufungen	4
Positive Bewährungsfeststellungen	3
Laufende Verfahren zur Bewährungsfestsellung	3
Laufende Verfahren zur Tenure-Evaluation	1
Vorqualifikation Promotion/PhD	19
Vorqualifikation Nachwuchsgruppenleitung	2
Promotion an UP	3
Promotion im Ausland	3
vor Ernennung zuletzt in Region Berlin/Brandenburg tätig	10

Tab. 1b Merkmale der 21 besetzten Qualifizierungsprofessuren in 2019

Das durchschnittliche Alter bei Ernennung auf die Qualifizierungsprofessur lag in 2019 bei 35,1 Jahren an der UP. Dieser Wert liegt zwar noch unter dem durchschnittlichen Erstberufungsalter aller aktuell im Bund-Länder-Programm geförderten Professorinnen und Professoren von 36,1 Jahren.² Er ist aber im Vergleich zum Wert für das Jahr 2017 nicht gesunken. Damit entspricht das durchschnittliche Alter der Qualifizierungsprofessorinnen und -Professoren an der UP bei Übernahme einer Lebenszeitprofessur nach wie vor dem aktuellen durchschnittlichen Alter bei Erstberufung auf Lebenszeit in Deutschland von ca. 41 Jahren. Um langfristig das mit dem Bund-Länder-Programm verbundene Ziel tatsächlich zu erreichen, akademisch jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern früher als bisher eine Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem zu ermöglichen, sollten in zukünftigen Verfahren noch gezielter Kandidatinnen und Kandidaten für Qualifizierungsprofessuren adressiert werden, die sich in einer frühen Phase nach der Promotion befinden (d. h. 4-6 Jahre nach der Promotion bis zum Zeitpunkt der Bewerbung, vgl. § 45 Abs. 2 BbgHG). In diesem Zusammenhang erscheint außerdem die Einrichtung von befristeten W2-Professuren mit Tenure Track (TT) als nicht zielführend.

Das **promovierte akademische Personal der UP unterhalb der Professur** zählte 2019 555 Beschäftigungsverhältnisse. Das entspricht einem Anteil von rd. 33 Prozent des hauptberuflichen Personals der UP 2018/2019 mit rd. 1.691 Beschäftigungsverhältnissen. Zwei Beschäftigungsverhältnisse des promovierten akademischen Personals der UP sind mit einer drittmittelfinanzierten Nachwuchsgruppenleitung ausgestattet.

Mehr als ein Drittel (38 %, 212) dieser Beschäftigungsverhältnisse ist mit dem Qualifizierungsziel der Habilitation verbunden, davon knapp 60 Prozent in Vollzeit. Von den rd. 40 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit wird rd. die Hälfte von Frauen bekleidet. Vier der

² Lukas, Wolf-Dieter (Staatssekretär BMBF): Eröffnungsrede zur Tagung „Die Tenure Track-Professur. Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem“, Berlin 29.9.2020 (Publikation dazu ist in Arbeit).

Beschäftigungsverhältnisse mit dem Qualifizierungsziel der Habilitation sind auf Dauer. Drei davon werden von Männern wahrgenommen. Von den mehrheitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen (208) werden rund 43 Prozent von Frauen in Anspruch genommen. Zwei Drittel der Beschäftigungsverhältnisse, die mit der Qualifizierung einer Habilitation verbunden sind, sind haushaltsfinanziert, ein weiteres Drittel dagegen drittmittelfinanziert.

Im Berichtsjahr haben sich neun Personen an der UP habilitiert. Das heißt, es haben sich im Vergleich zu den im Berichtsjahr erfolgreich bewährten Qualifizierungsprofessorinnen und -Professoren (3) in 2019 drei Mal mehr Personen durch ein erfolgreiches Habilitationsverfahren für eine Lebenszeitprofessur qualifiziert, als über die Karrierewege der Junior- und der TT-Professur. Mit einem Altersdurchschnitt von rd. 41 Jahren, liegen die an der UP habilitierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im deutschlandweiten Durchschnitt. Welchen Stellenwert die Habilitation in den kommenden Jahren vor dem Hintergrund der Etablierung alternativer Karrierewege zur Professur (JP, TT, NWGL) an der UP einnehmen wird, werden die Datenerhebungen der nächsten Jahre zeigen.

Insgesamt zählt die UP im Berichtsjahr **2.634 Promovierende**. Rund 76 Prozent davon waren immatrikuliert, knapp 30 Prozent an der UP beschäftigt. Rund 14 Prozent der an der UP Promovierenden waren in strukturierten Promotionsprogrammen beschäftigt. Das sind im Vergleich zum deutschen Durchschnitt im Wintersemester 2014/2015 knapp 9 Prozentpunkte weniger.³

Rund 13 Prozent der Promovierenden (328) haben in 2019 ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen. Das Durchschnittsalter dieser Promovierten liegt bei 33 Jahren. Das entspricht dem Durchschnittsalter der Promovierten in Deutschland. Dieser Wert ist seit dem Jahr 2000 konstant geblieben.⁴ Rund 16 Prozent der in 2019 erfolgreich Promovierten haben Ihre Qualifizierung in bis zu drei Jahren erfolgreich abgeschlossen. Das betrifft insbesondere die Promovierten in den Fächern Biologie, Biochemie und Chemie. Diese Feststellung deckt sich mit den Ergebnissen diverser Einzelstudien zur durchschnittlichen Promotionsdauer ins Deutschland: In den Naturwissenschaften existiert die kürzeste Promotionsdauer.⁵ Eine Mehrheit von rd. 70 Prozent der an der UP in 2019 Promovierten hat in einem Zeitraum von drei bis fünf Jahren ihre Dissertation abgeschlossen. Auch diese Tatsache entspricht den Ergebnissen diverser Einzelstudien aus den Jahren 2000 bis 2015, wonach die durchschnittliche Promotionsdauer (Beginn nach Selbsteinschätzung bis zur mündlichen Prüfung) zwischen 3,5 und 4,5 Jahren beträgt.⁶ Zugegebenermaßen ist die Belastbarkeit dieser Daten eher eingeschränkt. Mehr als fünf Jahre bis zum Abschluss ihrer Promotion benötigten rd. 14 Prozent der in 2019 an der UP Promovierten.

Ohne Abschluss beendeten 7 Prozent (182) der Promovierenden in 2019 ihre Promotion an der UP. Mehr als die Hälfte davon sind Frauen (56 %), rd. 17 Prozent sind Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Das Durchschnittsalter bei Abbruch der Promotion liegt bei rd. 34 Jahren – ein Jahr mehr als das Durchschnittsalter bei erfolgreicher Promotion. Beinahe jeder Zweite beendete die

³ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Abb. B6: Promovierende mit Beschäftigung im Wintersemester 2014/15 nach Arbeitgeber (in %), Bielefeld 2017, S. 91.

⁴ Vgl. Ebd., Tab. B5: Durchschnittsalter (arithmetisches Mittel) bei Abschluss der Promotion im Zeitverlauf (2000 bis 2014), S. 95.

⁵ Vgl. Ebd., S. 154.

⁶ Vgl. Ebd., Tab. B30: Durchschnittliche Promotionsdauer (in Jahren) bei abgeschlossenen Promotionen, S. 154.

Promotion ohne Abschluss erst im dritten bis fünften Jahr der Promotion. Jeweils mehr als ein Viertel (27 %) der Promotionsabbrecher beendete ihre Qualifizierung in den ersten drei Jahren bzw. ab dem fünften Jahr der Promotion. Auffällig viele Personen, die ihre Promotion relativ spät im Verlauf der Qualifizierung (ab dem fünften Jahr) abbrachen, sind in der Philosophischen und der Humanwissenschaftlichen Fakultät verortet. Das mag auch daran liegen, dass die durchschnittliche Promotionsdauer in diesen Fakultäten länger ist als beispielsweise in den Naturwissenschaften. Die Gründe für die Abbrüche lassen sich leider anhand der vorhandenen quantifizierbaren Daten nicht erschließen. Dafür würde es einer qualitativen Befragung oder einer Ergänzung der Erfassung der Daten bedürfen. Verlässliche Informationen zu durchschnittlichen Erfolgs- bzw. Abbruchquoten von Promotionen in Deutschland sind kaum vorhanden, so dass erst die Erhebungen im Rahmen des Datenspiegels zum wissenschaftlichen Nachwuchs in den kommenden Jahren die Einschätzung und Interpretation der dargelegten Zahlen für 2019 möglich machen wird.

2. Internationale Sichtbarkeit und Attraktivität der wissenschaftlichen Karrierewege an der UP

Unter den besetzten Qualifizierungsprofessuren an der UP in 2019 (21) ist der geringe Anteil von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit ausländischer Staatsangehörigkeit (1) auffällig. Auch ist dieser Wert seit 2017 gleichgeblieben und das, obwohl sich die Anzahl ausländischer Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an deutschen Hochschulen im Zeitraum von 2006 bis 2014 nahezu verdoppelt hat. Ihr prozentualer Anteil am wissenschaftlichen Nachwuchs an deutschen Hochschulen ist von 12 auf 15 Prozent gestiegen.⁷ Dass eine Erhöhung des Anteils von internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter den Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren in den letzten zwei Jahren nicht erreicht werden konnte, wirft die Fragen auf, ob der Karriereweg der Qualifizierungsprofessur an der UP bislang noch zu wenig international sichtbar oder nicht attraktiv genug ist oder ob die Hürden für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Ziel der Besetzung einer Qualifizierungsprofessur nach Potsdam zu kommen, noch zu hoch sind.

Immerhin vier der insgesamt 21 in 2019 besetzten Qualifizierungsprofessorinnen und -Professoren (rd. 19 %) haben im Ausland promoviert (2x Niederlande, 1x Singapur, 1x Irland). Drei Personen (rd. 14 %) waren unmittelbar vor ihrer Rufannahme an der UP im Ausland beschäftigt (1x USA, 1x Großbritannien, 1x Frankreich). Im Vergleich dazu beträgt der durchschnittliche Anteil von internationalen Bewerbungen auf TT-Professuren im Rahmen des Bund-Länder-Programms rd. 40 Prozent.⁸ Darunter finden sich Bewerbungen sowohl von deutschen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die aus dem Ausland nach Deutschland zurückkehren wollen, als auch von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Eine aktuelle Umfrage der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) unter ihren Stipendiaten zum Forschungsstandort Deutschland hat zudem ergeben, dass rd. ein Viertel der Tenure Track-Professoren vor ihrer Ernennung an deutschen Universitäten im Ausland tätig war.⁹ ***In Anbetracht dieser Zahlen und im Sinne des Ziels, zukünftig international noch sichtbarer für exzellente wissenschaftliche Talente und damit international wettbewerbsfähiger zu werden, sollte weiterhin das Ziel verfolgt werden, die Anzahl von Bewerbungen aus dem Ausland für***

⁷ Ebd., S. 214.

⁸ Lukas, 2020 (Publikation dazu in Arbeit).

⁹ Pape, Hans-Christian (Präsident d. AvH): Podiumsdiskussionsbeitrag auf der Tagung „Die Tenure Track-Professur. Impulsgeberin für das deutsche Wissenschaftssystem“ zum Thema „Wie attraktiv ist die deutsche Tenure-Track-Professur im internationalen Vergleich?“, Berlin 30.9.2020 (Publikation dazu ist in Arbeit).

Qualifizierungsprofessuren durch entsprechende Rekrutierungsstrategien und -instrumente zu erhöhen.

Mit knapp einem Viertel (23 %) ist der Anteil von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit ausländischer Staatsangehörigkeit unter dem promovierten akademischen Personal deutlich höher als unter den Qualifizierungsprofessuren. Auch unter den Beschäftigten, die bei Einstellung das Qualifizierungsziel der Habilitation angegeben haben, macht der Anteil an internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern annähernd ein Viertel aus. Unter den Habilitierten dagegen ist die Quote der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit ausländischer Staatsangehörigkeit genauso gering, wie unter den Qualifizierungsprofessuren. Von den insgesamt 9 in 2019 Habilitierten stammt nur eine Person aus dem Ausland. Unter den Promovierenden dagegen ist der Anteil der Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit bedeutend höher. Beinahe ein Drittel (29 %) aller im Berichtsjahr Promovierenden verfügt über einen ausländischen Pass. Auch unter den in 2019 Promovierten beträgt die Quote der Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 30 Prozent.

Statusgruppe	Anteil in %
Qualifizierungsprofessuren (n = 21)	5
Tenure Track Professuren (n = 16)	6
promoviertes akademisches Personal unterhalb der Professur (n = 555)	23
promoviertes akademisches Personal im Habilitationsverfahren (n = 212)	23
in 2019 Habilitierte (n = 9)	11
Nachwuchsgruppenleitungen (n = 6)	0
in 2019 Promovierte (n = 328)	30
Promovierende (n = 2.634)	29

Tab. 2 Anteil an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterhalb der Lebenszeitprofessur in 2019 (nach Statusgruppen, in %)

Aus den Zahlen lässt sich schließen: Je höher die wissenschaftliche Qualifikation ist, desto geringer ist der Anteil von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit auf diesen unterschiedlichen Karrierestufen.

3. Chancengerechtigkeit auf dem Weg zur Professur

Der Karriereweg der Qualifizierungsprofessur an der UP ist für Frauen augenscheinlich besonders attraktiv. 62 Prozent der im Berichtsjahr besetzten Qualifizierungsprofessuren (13 von 21) werden von Frauen besetzt. Bei den TT-Professuren lag der Frauenanteil im Berichtsjahr bei 56 Prozent. Damit ist der prozentuale Anteil von TT-Professorinnen von knapp einem Drittel in 2017 auf mehr als die Hälfte in 2019 angestiegen. Im Vergleich dazu beträgt der Frauenanteil unter den W2/W3-Professuren an der UP nur rd. 27 Prozent.¹⁰ Der Frauenanteil unter den Qualifizierungs- und insbesondere den TT-

¹⁰ Vgl. Koordinationsbüro für Chancengleichheit: Tab. Hauptberufliches wissenschaftliches Personal - Professor*innen (grds. ohne gemeinsame Berufungen, außer DEF, ohne Beurlaubte, ohne Vertreter, ohne fremdfinanzierte Professor-*innen, ohne Stiftungsprofessor*innen) zum Stichtag 1.12.2019.

Professuren an der UP ist zudem deutlich höher als im deutschlandweiten Vergleich. Im Jahr 2018 betrug der Frauenanteil unter allen besetzten Juniorprofessuren rd. 47 und unter den TT-Professuren rd. 43 Prozent.¹¹

Der Anteil der Frauen unter dem promovierten akademischen Personal und den Beschäftigten mit dem Qualifizierungsziel Habilitation ist mit 45 Prozent geringer als unter den Qualifizierungsprofessuren. Im Vergleich ist dieser Wert aber um 12 Prozent höher als der Anteil von Frauen unter den Promovierten in Deutschland insgesamt im Jahr 2014 mit 33 Prozent.¹² Ebenfalls deutlich geringer als unter den Qualifizierungsprofessuren ist der Frauenanteil unter den in 2019 Habilitierten, der 44 Prozent beträgt. Mit rd. 48 Prozent liegt der Anteil der Frauen unter den in 2019 Promovierenden an der UP leicht über dem Frauenanteil unter den Promovierenden in Deutschland im WS 2014/15 mit 44 Prozent.¹³ Der Frauenanteil bei den in 2019 an der UP Promovierten ist mit rd. 49 Prozent deutlich höher als der Anteil der weiblichen Promovierten in Deutschland im Vergleichsjahr 2014 mit 33 Prozent.¹⁴

Statusgruppe	Anteil in %
Qualifizierungsprofessuren (n = 21)	62
Tenure Track Professuren (n = 16)	56
promoviertes akademisches Personal unterhalb der Professur (n = 555)	45
promoviertes akademisches Personal im Habilitationsverfahren (n = 212)	45
in 2019 Habilitierte (n = 9)	44
Nachwuchsgruppenleitungen (n = 6)	100
in 2019 Promovierte (n = 328)	49
Promovierende (n = 2.634)	48

Tab. 3 Frauenanteil bei promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterhalb der Lebenszeitprofessur in 2019 (nach Statusgruppen in %)

Die Frauenanteile in den jeweiligen Karrierephasen zeigen einen erstaunlichen Trend: **Der Frauenanteil je Karrierestufe sinkt mit zunehmender Qualifikation – mit Ausnahme der Qualifizierungsprofessur. Hier ist der Frauenanteil deutlich höher als in der Qualifizierungsphase zuvor.** Die Erhebungen in den kommenden Jahren werden zeigen, ob sich der erhöhte Frauenanteil unter den Qualifizierungsprofessuren auch auf den Frauenanteil unter den W2/W3-Lebenszeitprofessuren positiv auswirken wird und sich die Chancengerechtigkeit auf dem Weg zur Professur weiter verbessert.

4. Weiterentwicklung der Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

In 2019 wurden die vielfältigen Programmangebote der PoGS, die sich vornehmlich an Promovierende und Post-Doc richteten, von den Qualifizierungsprofessuren nicht wahrgenommen. Um diese Zielgruppe zukünftig besser zu adressieren, plant die PoGS ein spezifisches Qualifizierungs- und Vernetzungsangebot. Dieses soll 2021 erstmals aufgelegt werden und auf die konkreten Bedarfe der

¹¹ Diagramm Frauenanteile an den Juniorprofessuren nach Fächergruppen, 2018 in: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihe 4.4, 2018.

¹² BuWiN 2017, S. 93.

¹³ Ebd., Abb. B5: Promovierende im Wintersemester 2014/15 nach Geschlecht und Fächergruppen (in %), S. 89.

¹⁴ Ebd., Abb. B10: Promovierte 2014 nach Geschlecht und Fächergruppen (in %), S. 94.

Zielgruppe eingehen. So wird das Angebot die Qualifizierungsprofessuren u.a. auf die Leistungsevaluationen gezielt vorbereiten.

Die mit Abstand höchsten Teilnehmerzahlen bei den Programmangeboten der PoGS verzeichneten 2019 das Senior Teaching - sowie das International Teaching Professionals-Programm. Auffällig ist, dass diese Angebote insbesondere für Frauen sehr attraktiv sind. Während der Anteil der Frauen bei den Teaching-Programmen bei rd. 2/3 liegt, beträgt er beim Basic Modul „Managementfähigkeiten für Forschung und Hochschule“ nur gut ein Viertel. Ob das heißt, dass für promovierte Wissenschaftlerinnen Kenntnisse aus diesem letztgenannten Modul weniger von Interesse sind, wird sich erst im Vergleich mit den Datenerhebungen in den kommenden Jahren zeigen.

Ein insbesondere für promovierte Frauen attraktives Tätigkeitsfeld scheint das Wissenschaftsmanagement zu sein. Sechs von neun Teilnehmenden an dem gleichlautenden Programmangebot der PoGS waren Frauen.

Der Anteil von internationalen Postdocs an den Programmangeboten der PoGS ist – soweit durch die Daten nachvollziehbar – mit Ausnahme des International Teaching Professionals-Programms gering. Eine generelle Erfassung der Staatsangehörigkeit der Teilnehmenden bei Anmeldung zu den Angeboten der PoGS könnte zukünftig aufzeigen, ob ein verstärkter Bedarf an englischsprachigen Angeboten besteht. Durch diese könnten eventuell internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler noch gezielter angesprochen werden.

In 2019 wurden die individuellen Coachings ausschließlich von Postdocs und nicht von Qualifizierungsprofessorinnen bzw. -Professoren wahrgenommen. Augenscheinlich ist dieses Angebot insbesondere für Frauen attraktiv, denn annähernd drei Viertel der Gecoachten waren weiblich. Insbesondere das Thema Karriereentwicklung und -Orientierung ist bei den Workshopangeboten der PoGS für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von besonderem Interesse. Während der Anteil der Promovierten unter den Teilnehmenden bei den übrigen überfachlichen Workshops (u.a. Writing Skills, Presentation & Communication Skills) im Durchschnitt bei rd. 14 Prozent lag, waren 57 Prozent der Teilnehmenden an dem Workshop Karriereentwicklung und -Orientierung Postdocs.

Ziel ist es, im Rahmen des nächsten Datenspiegels zum wissenschaftlichen Nachwuchs an der UP in 2021/22 auch nennenswerte Aussagen zu folgenden Fragen zu treffen:

- Welche Qualifizierungsziele verfolgen die nach Wiss.ZeitVG an der UP befristet Beschäftigten konkret?
- Wie viele der nach WissZeitVG an der UP befristet Beschäftigten möchten sich für das Wissenschaftsmanagement qualifizieren?
- Wie viele der nach WissZeitVG an der UP befristet Beschäftigten möchte sich für eine nicht-akademische Karriere qualifizieren?

Zur Beantwortung dieser Fragen ist avisiert, eine entsprechende Anfrage über die FNK und/oder PoGS an die Fakultäten zu stellen.