

# Datenspiegel zu Wissenschaftler\*innen in der Qualifizierungsphase an der Universität Potsdam

Bericht für das Jahr 2023.

I.	Der TT im Verhältnis zu den übrigen Karrierewegen hin zur Lebenszeitprofessur .....	1
II.	Internationale Sichtbarkeit und Attraktivität der wissenschaftlichen Karrierewege.....	9
III.	Chancengerechtigkeit auf dem Weg zur Professur .....	10
IV.	Weiterentwicklung der Karriereperspektiven.....	12

Der Datenspiegel zur wissenschaftlichen Qualifizierung 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 alle zwei Jahre die Entwicklung der Karriere- und Qualifizierungsstrukturen an der Universität Potsdam (UP) seit Beginn der Reforminitiative WisNa 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, Tenure Track (TT)-Verfahren und Personalentwicklung des promovierten wissenschaftlichen Personals.

Der Bericht stellt unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen dar, 1. wie sich der Karriereweg der TT-Professur im Verhältnis zu den übrigen Karrierewegen an der UP seit der Förderung im WisNa-Programm etabliert hat; trifft 2. Aussagen zur internationalen Sichtbarkeit und Attraktivität der Karrierewege an der UP für Wissenschaftler\*innen in Qualifizierungsphasen sowie 3. zum Anteil von Frauen, die sich auf dem Weg zur Professur befinden; und soll 4. darlegen, wie sich die Karriereperspektiven für Wissenschaftler\*innen in Qualifizierungsphasen an der UP, auch jenseits der Professur, ausgehend von aktuell durchgeführten Qualifizierungsangeboten der PoGS, weiterentwickelt haben bzw. zukünftig werden können.

## I. Der TT im Verhältnis zu den übrigen Karrierewegen hin zur Lebenszeitprofessur

Die Anzahl der besetzten Tenure-Track (TT)-Professuren (W1/W2) ist 2023 im Vergleich zum letzten Berichtsjahr leicht von 30 auf 27 gesunken. Ihr Anteil an den Professuren insgesamt (n = 265) betrug rd. 10% – ein Prozentpunkt weniger als 2021. Trotz dieses leichten Rückgangs ist die Zahl der TT-Pro-

fessor\*innen seit Beginn der Förderung im Bund-Länder-Programm WisNa 2017 insgesamt angestiegen. Betrug ihr Anteil an den Professuren insgesamt 2017 noch 2%, verfünffachte sich dieser Wert bis ins Berichtsjahr. Besonders im Vergleich mit dem Durchschnitt der im WisNa-Programm geförderten Universitäten ist diese positive Entwicklung bemerkenswert. Die WisNa-geförderten Universitäten und Hochschulen steigerten den durchschnittlichen Anteil der TTs an den Professuren insgesamt von lediglich 1,5% in 2018 auf 2,9% in 2021 (UP: 11% in 2021!).<sup>1</sup> Der leichte Rückgang von besetzten TT-Professuren gegenüber dem letzten Berichtsjahr ist hauptsächlich darauf zurück zu führen, dass eine nennenswerte Anzahl TT-Professor\*innen in Folge einer positiven Evaluation oder erfolgreichen Bleibeverhandlung (zur Abwehr eines externen Rufes ohne vorherige Evaluation) verstetigt wurde (s. Tab. 1b). Andere TT-Professor\*innen wiederum haben in der Zeit seit dem letzten Datenspiegel die UP vor Ablauf ihrer Tenure-Phase aus unterschiedlichen Gründen (zumeist aber in Folge eines externen Rufes) verlassen.<sup>2</sup>

Jahr	JP ohne TT	JP mit TT	W2 mit TT	Insgesamt
2023	1	21	6	<b>28</b>
2021	5	22	8	<b>35</b>
2019	5	14	2	<b>21</b>
2017	12	5	0	<b>17</b>

**Tab. 1a Besetzte Junior- und Tenure Track-Professuren 2017 bis 2023**

Der aktuelle Monitoring-Bericht zum WisNa-Programm der GWK zeigt, dass seit Förderbeginn bei den Neubesetzungen die TT-Professuren einen zunehmend größeren Stellenwert einnehmen.<sup>3</sup> Das bestätigen auch die Zahlen der UP. Im Unterschied zu den WisNa-geförderten Universitäten und Hochschulen aber ist der Anteil von TTs an den Neubesetzungen der UP seit 2017/18 nicht kontinuierlich gestiegen. Er bewegte sich vielmehr mit 33% in 2018 und 31% in 2019 auf einem vergleichsweise konstant hohen Niveau, das 2021 kurzzeitig auf 23% abfiel, sich aber bis ins Berichtsjahr wieder auf 38% steigerte.

Auch der Anteil von Personen, die mit Vorqualifikation TT-Professur in 2023 erstmalig auf eine Lebenszeitprofessur an der UP berufen wurden, ist zwar im Vergleich zum letzten Berichtsjahr leicht von 19 auf 17% gesunken, aber verglichen mit dem WisNa-Mittel von 10,4% in 2021 überdurchschnittlich.<sup>4</sup> TT als Vorqualifikation ist nicht deutlich geringer, als die Vorqualifikation der Habilitation (22% in 2023) und die der Nachwuchsgruppenleitung (17% in 2023). Während der TT als Vorqualifikation für eine Lebenszeitprofessur an der UP tendenziell zunimmt, ist die Habilitation als Vorqualifikation seit dem letzten Berichtsjahr deutlich von 36 auf 22% gesunken. Allerdings weisen die Zahlen aktuell nicht daraufhin, dass die klassische Habilitationsleistung mittelfristig durch den TT als Qualifizierung für eine Lebenszeitprofessur völlig ersetzt wird. Vielmehr zeigt die Prüfung der im Rahmen der Berufungsverhandlung festgelegten fachspezifischen Evaluationskriterien aller zum Stichtag 2023 an der UP besetzten TT-Professor\*innen, dass in 7,4% der Fälle insbesondere in den sog. „Buchwissenschaften“ (Geisteswissenschaften, Jura) das zweite Buch ein zentrales Evaluationskriterium für den Tenure darstellt.

<sup>1</sup> Vgl. Tabelle 8.1: Anteil der Tenure Track-Professuren an Professuren, W2-Professuren (auf Zeit) und Juniorprofessuren, bezogen auf antragsberechtigte Universitäten. In: GWK, Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Monitoring-Bericht 2023, Heft 87, S. 19.

<sup>2</sup> zu den Verfahrensverläufen sämtlicher seit 2002 realisierten JP und TTs siehe die entsprechende Tabelle auf S. 4f. dieses Berichts.

<sup>3</sup> Vgl. GWK, Monitoring-Bericht 2023, S. 18: Anteil von TTs stieg kontinuierlich von rd. 9% in 2018 auf rd. 25% in 2021 an, in 2022: rd. 20%.

<sup>4</sup> Vgl. Tabelle 8.3: Anteil der Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren an Erstberufungen auf Dauerprofessuren, bezogen auf antragsberechtigte Universitäten. In: GWK, Monitoring-Bericht 2023, 19.

Am deutlichsten zeigt sich der Erfolg der TT-Professur an der UP in der Anzahl der JP, die nicht mit einem TT versehen sind: im Berichtsjahr gibt es an der UP nur noch eine besetzte JP ohne TT. Der Anteil von JP mit TT ist seit Beginn der WisNa-Förderung 2017 von 29 auf 95% in 2023 gestiegen. Damit liegt die UP deutlich über dem Durchschnitt der WisNa-geförderten Universitäten und Hochschulen. Dieser ist von 10,7% in 2016 auf 32,3% in 2021 angewachsen.<sup>5</sup> Die Zahlen zeigen, dass die UP sechs Jahre nach Antragstellung im WisNa-Programm ihren Grundsatzbeschluss (wesentliche Unterlage des WisNa-Antrages zur Förderung), wonach JP i. d. R. mit einem TT ausgeschrieben werden, nach wie vor umsetzt.

**Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die TT-Professur insbesondere seit Förderung im WisNa-Programm strukturell als zusätzlicher Karriereweg zur Professur an der UP etabliert hat. Damit haben sich die Karriereperspektiven für Wissenschaftler\*innen in der Qualifizierungsphase erweitert und die Karrierewege zur Lebenszeitprofessur weiter ausdifferenziert. Die Habilitation als klassische Vorqualifikation für eine Lebenszeitprofessur wird bislang nicht von der TT-Professur als alternativer Qualifizierung ersetzt. Vielmehr ergänzen sich beide Karrierewege mit dem Ziel der W2/W3-Professur.**

#### Junior- und Tenure Track-Professuren (W1, W2)

Zum Stichtag 01.12.2023 waren insgesamt 28 Junior- und Tenure Track-Professuren an der UP besetzt – 7 weniger als noch 2021.<sup>6</sup> Das sind rd. 57% aller besetzten Professuren auf Zeit (n = 49) und rd. 11% aller besetzten Professuren insgesamt (n = 265) in 2023. Wie sich die Merkmale der Gruppe der Junior- und Tenure Track-Professor\*innen von 2019 nach 2023 entwickelt haben, zeigt folgende Tabelle:

Merkmals	2019 Anzahl (n = 21)	2021 Anzahl (n = 35)	2023 Anzahl (n = 28)
Frauen	13 (62%)	21 (60%)	16 (57%)
Neuberufungen	4 (19%)	7 (20%)	5 (18%)
Positive Bewährungsfeststellungen (W1)/ Perspektiveinschätzung (W2)	3 (14%)	3 (9%)	6 (21%)
Positive Tenure-Evaluation bzw. erfolgreiche Bleibeverhandlung	0	5	3
Negative Bewährungsfeststellung/Perspektivein- schätzung/ Tenure-Evaluation	0	0	1
vorzeitiger Weggang von UP (z.B. externem Ruf gefolgt; selbstgewählte Entlassung aus Beamtenverhältnis)	1	0	3
Vorqualifikation Promotion/PhD	19 (91%)	29 (83%)	23 (82%)
Vorqualifikation Nachwuchsgruppenleitung	2 (10%)	6 (17%)	3 (11%)
Vorqualifikation Habilitationsverfahren	2 (10%)	2 (6%)	2 (7%)
Promotion an UP	3 (14%)	5 (14%)	2 (7%)
Promotion im Ausland	3 (14%)	8 (23%)	7 (25%)

<sup>5</sup> Vgl. Tabelle 8.1: Anteil der Tenure Track-Professuren an Professuren, W2-Professuren (auf Zeit) und Junior-professuren, bezogen auf antragsberechtigte Universitäten. In: GWK, Monitoring-Bericht 2023, S. 19.

<sup>6</sup> Seit Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 wurden insgesamt 93 JP und TTs an der UP ernannt.

vor Ernennung zuletzt im Ausland tätig	3 (14%)	6 (17%)	6 (21%)
vor Ernennung zuletzt in Region Berlin/Brandenburg tätig	10 (48%)	15 (43%)	10 (36%)

**Tab. 1b Merkmale der besetzten JP und TTs 2019 bis 2023**

Zwei Entwicklungen sind dabei bemerkenswert:

- (1) Seit Beginn der WisNa-Förderung und dem Inkrafttreten der neuen satzungsförmigen Regelungen zum TT-Verfahren an der UP im Jahr 2017 sind bis zum Stichtag 1.12.2023 12 Übergänge auf Lebenszeitprofessuren in Folge eines Tenure-Verfahrens erfolgt – 10 davon nach positiver Evaluation (rd. 83%), zwei davon (rd. 17%) bei W2-Professuren nach vorzeitiger Verstetigung (ohne Evaluation) zur Rufabwehr.<sup>7</sup> Erstmals wurde eine Professur im Berichtsjahr negativ evaluiert. Welche konkreten Folgewirkungen sich aus diesem Präzedenzfall, mit dem sich zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch die Verwaltungsgerichte befassen, für das TT-Verfahren und die entsprechenden satzungsförmigen Regelungen ergeben, ist abzuwarten.

Mit Blick auf den langfristigen Entwicklungstrend lässt sich bzgl. der Verfahrensverläufe der insgesamt 73 seit 2002 realisierten JP und TTs folgendes bilanzieren:

- Knapp 50% der einstigen JP und TTs bekleiden mittlerweile in Folge einer positiven Tenure Evaluation, erfolgreich geführten Bleibeverhandlung oder aufgrund einer mit Berufung zugesagten Tenure-Option (kein „echter“ Tenure; betrifft Verfahren, die vor 2017, dem Förderbeginn in WisNa, begannen) eine Lebenszeitprofessur an der UP
- 33% haben die UP während des Verfahrens vorzeitig, mehrheitlich in Folge eines externen Rufes verlassen
- 15% sind nach regulärem Auslaufen der Juniorprofessur aus dem Beamtenverhältnis mit dem Land Brandenburg ausgeschieden und haben die UP verlassen
- 3% (2 Personen) haben sich nicht bewährt bzw. wurden negativ evaluiert

<b>seit 2002 realisierte JP/TT</b>	<b>73</b>
davon: weiblich	31 (43%)
davon: positive Tenure Evaluation bzw. positive Bleibeverhandlung	15 (20%)
davon: nachträgliche Verstetigung an UP (TT-Option/ kein ausgeschriebener TT)	21 (29%)
davon: vorzeitiger Weggang von UP (externer Ruf; Entlassung aus Beamtenverhältnis)	24 (33%)
davon: JP regulär ausgeschieden	11 (15%)
davon: negative Bewährungsfeststellung/ negative Tenure-Evaluation	2 (3%)

<sup>7</sup> Bei den bis zum 01.07.2023 vollzogenen Übergängen auf Lebenszeitprofessuren im WisNa-Programm stellt sich die Verteilung anders dar. Hier erfolgten die Übergänge auf eine Lebenszeitprofessur mehrheitlich nach vorzeitiger Verstetigung (rd. 65%). In Folge einer positiven Evaluation wurden lediglich rd. 35 % der Tenure-Professuren verstetigt. Vgl. Tabelle 9.2: Im jeweiligen Jahr neu besetzte Tenure-Track-Professorinnen und -professoren und vollzogene Übergänge auf dauerhafte Professuren. In: GWK, Monitoring-Bericht 2020, S. 22.

**Tab. 1c: Verfahrensverläufe von seit 2002 an der UP realisierten und nicht mehr besetzten (Stand: 1.7.2024) JPs und TTs**

- (2) Der Anteil der besetzten JP und TTs, der jeweils im Ausland promoviert bzw. den PhD abgelegt hat und der vor der Ernennung an der UP zuletzt im Ausland tätig war, ist trotz Schwankungen in der Gesamtzahl der Zielgruppe seit 2019 stetig angewachsen. Mittlerweile hat knapp ein Drittel der JP und TTs im Ausland promoviert bzw. den PhD erworben. Im Vergleich zum ersten Berichtsjahr des Datenspiegels 2019, ist hier eine Steigerung von rd. 20% erfolgt. Ein Fünftel der in 2023 besetzten JP und TTs hat vor der Ernennung an der UP im Ausland gearbeitet – eine prozentuale Steigerung um immerhin 7 Prozentpunkte seit 2019. Diese Entwicklungen zeigen, dass der Karriereweg der TT-Professur zur Internationalisierung der UP beiträgt (s. Kapitel II). Außerdem lassen sie den vorsichtigen Schluss zu, dass der deutsche Wissenschaftsstandort durch den relativ neuen Karriereweg der TT-Professur an Attraktivität gewonnen hat bzw. weiter gewinnt.

Das durchschnittliche Alter bei Ernennung auf die JP bzw. TT-Professur an der UP ist im Jahr 2023 im Vergleich zum letzten Bericht 2021 von 36 auf 35 Jahren gesunken. Damit liegt die UP unter dem Durchschnitt von rd. 36 Jahren, der von der GWK für alle 993 Professor\*innen ermittelt wurde, die bis zum 1.7.2023 im Rahmen des WisNa-Programms ernannt wurden.<sup>8</sup> Bei Betrachtung der durchschnittlichen Dauer von der letzten Prüfungsleistung der Promotion bis zur Ernennung auf eine JP bzw. TT-Professur, zeigt sich aber eine – wenn auch nur leichte – Erhöhung dieser Zeitspanne von 4,7 auf 5 Jahre bei den JP- und TT-Professor\*innen, die zum Stichtag 2021 bzw. 2023 an der UP besetzt waren. Bezogen auf das durchschnittliche Alter bei Übergang auf die Lebenszeitprofessur liegt die UP deutlich über dem WisNa-Mittel. Während das Durchschnittsalter bei Übergang auf die Lebenszeitprofessur von allen im WisNa-Programm geförderten und bis zum Stichtag 1.7.2023 verstetigten TT-Professor\*innen bei 37,6 Jahren liegt, beträgt es bezogen auf alle TT-Professorinnen, die seit Beginn der WisNa-Förderung an der UP positiv evaluiert wurden, 39,9 Jahre. Zwar liegt die UP damit knapp unter dem Durchschnittswert für das Erstberufungsalter bei Übernahme einer Lebenszeitprofessur von ca. 41 Jahren, aber insbesondere die Entwicklung der vorangestellten Zahlen seit Beginn der Berichtslegung 2019 zeigt, dass **durch die Etablierung des TT bislang keine nennenswerte, im Durchschnitt frühere Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem für die an der UP tätigen JP- und TT-Professor\*innen erfolgte und das Erstberufungsalter sowohl auf eine JP bzw. TT-Professur als auch auf eine Lebenszeitprofessur im Trend nicht deutlich gesenkt wurde bzw. sinkt.**<sup>9</sup> **Durch diesen Befund gewinnt die Empfehlung aus dem letzten Bericht 2021 an Bedeutung: Um langfristig das mit dem Bund-Länder-Programm verbundene Ziel tatsächlich zu erreichen, akademisch jungen Wissenschaftler\*innen früher als bisher eine Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem zu ermöglichen, sollten in zukünftigen Verfahren noch gezielter Kandidat\*innen für JP bzw. TT-Professuren 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. § 47 Abs. 2 BbgHG).**

<sup>8</sup> Vgl. Tabelle 11.1: Alter bei Erstberufung auf Professuren an antragsberechtigten Universitäten, in: GWK, Monitoring-Bericht 2023, S. 25.

<sup>9</sup> Vgl. Tabelle 16: Professoren nach Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen der fachlichen Zugehörigkeit, dem Alter bei der Berufung zum Professor und Durchschnittsalter, in: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4. 2020, S. 279-285.

Bezüglich der Auswirkungen der Corona-Pandemie lässt sich feststellen, dass seit dem letzten Bericht in 2021 zwar zwei JP- bzw. TT-Professor\*innen eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 48 Abs. 1 S. 2 BbgHG aufgrund einer Notlage gemäß § 9a Abs. 4 BbgHG beantragten, aber diese nicht in Anspruch nahmen, weil sie entweder vorzeitig die Universität verließen oder bereits eine Verlängerung aus anderen Gründen (z.B. Erziehungszeiten) genehmigt worden war.

#### *Promoviertes akademische Personal unterhalb der Professur*

Das promovierte akademische Personal unterhalb der Professur in den Fakultäten zählte zum Stichtag 492 Beschäftigungsverhältnisse (BV). Im Vergleich zu den letzten Berichtsjahren 2019 (555 BV) und 2021 (523 BV) ist die Zahl leicht rückläufig. Das entspricht aber nach wie vor einem Anteil von rd. 27% des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals der UP in 2023 mit rd. 1.841 BV.<sup>10</sup> Sechs BV des promovierten akademischen Personals unterhalb der Professur – vier mehr als noch 2019, eins mehr als 2021 – sind mit einer drittmittelfinanzierten Nachwuchsgruppenleitung ausgestattet.

#### *Habilitierende*

Rund ein Viertel der BV befand sich im Habilitationsverfahren. Damit ist die Anzahl der BV, die mit dem Qualifizierungsziel der Habilitation verbunden ist, seit dem ersten Berichtsjahr 2019 um 13% gesunken.<sup>11</sup> Diese Entwicklung kann darauf hindeuten, dass die Habilitation im Vergleich zu alternativen Karrierewegen zur Professur, wie dem TT, bereits rückläufig ist. Allerdings werden erst die nächsten Berichte zeigen, ob sich diese Vermutung bestätigt.

<b>Merkmal</b>	<b>Jahr 2019 Anzahl (n = 555)</b>	<b>%</b>	<b>Jahr 2021 Anzahl (n = 523)</b>	<b>%</b>	<b>Jahr 2023 Anzahl (n = 492)</b>	<b>%</b>
Frauen	249	45	247	47	234	48
Internationale Staatsangehörigkeit	126	23	139	27	142	29
mit Nachwuchsgruppenleitung	2	0	5	1	6	1
mit Qualifizierungsziel Habilitation	212	38	153	29	122	25
<b>Davon:</b>						
Vollzeit	124	58	87	57	87	71
Teilzeit	88	42	66	43	35	29
auf Dauer	4	2	4	3	6	5
auf Zeit	207	98	149	97	116	95
Haushaltsfinanziert	140	66	104	68	76	62
Drittmittelfinanziert	72	34	49	32	46	38

**Tab. 1d Promoviertes akademisches Personal unterhalb der Professur (ohne W1 und W2 mit TT) 2019**

<sup>10</sup> Vgl. Statistik zum Hauptberuflichen Personal des D1 zum Stichtag 1.12.2023.

<sup>11</sup> 2019 waren 38 % und 2021 30 % der BV mit dem Qualifikationsziel der Habilitation verbunden.

## bis 2023

Im Berichtsjahr haben sich zehn Personen an der UP habilitiert. Damit ist die Zahl der erfolgreichen Habilitationen an der UP seit 2019 relativ konstant.<sup>12</sup> Zwar qualifizierten sich in 2023 doppelt so viele Personen durch eine Habilitation an der UP für eine Lebenszeitprofessur als durch eine positive Bewährungsfeststellung im Rahmen einer Junior- bzw. TT-Professur (5 Personen). Aber die Zahl der positiven Bewährungsfeststellungen hat sich im Vergleich zu der Zahl der Habilitationen seit 2019 fast verdoppelt. So veränderte sich das Verhältnis von Habilitationen zu positiven Bewährungsfeststellungen von 9:3 in 2021 zu 10:5 in 2023.

Die Zahlen zeigen:

**(1) Entgegen dem bundesweit zu verzeichnenden Trend, dass die durchschnittliche Zahl der abgeschlossenen Habilitationen in den letzten Jahren leicht rückläufig ist, bleibt die Zahl der abgeschlossenen Habilitationen an der UP seit Berichtslegung in 2019 relativ konstant.**<sup>13</sup>

**(2) Trotz der nachweisbar zunehmenden Bedeutung alternativer Qualifizierungswege zur Lebenszeitprofessur ist die Habilitation über alle Fächergruppen hinweg auch an der UP weiterhin von Bedeutung.**<sup>14</sup>

Mit einem Altersdurchschnitt von rund 44 Jahren liegen die in 2023 habilitierten Wissenschaftler\*innen an der UP über dem deutschlandweiten Durchschnitt von 41,6 Jahren.<sup>15</sup> Damit sind sie zum Zeitpunkt des Erreichens der Berufbarkeit rd. fünf Jahre älter als ihre Kolleg\*innen, die sich in 2023 an der UP im Rahmen einer Junior- bzw. TT-Professur durch eine positive Bewährungsfeststellung für eine Lebenszeitprofessur qualifiziert haben. Die Zahlen verdeutlichen auch im Vergleich zu ähnlichen Ergebnissen für das letzte Berichtsjahr eindrucklich, dass die sich seit 2001/02 kontinuierlich etablierenden alternativen Karrierewege zur Professur tatsächlich zu einem früheren Zeitpunkt in der wissenschaftlichen Laufbahn die höchste wissenschaftliche Qualifizierung zur Erlangung einer Lebenszeitprofessur ermöglichen.

### *Promovierende*

Nachdem im letzten Berichtsjahr die Zahl der registrierten Promovierenden seit 2019 um fast ein Viertel von 2.634 auf 2.038 zurückgegangen war, ist sie bis zum Stichtag des aktuellen Berichts entgegen dem deutschlandweiten Trend des Absinkens der Promovierendenzahlen wieder leicht auf 2.122 angestiegen.<sup>16</sup> Von diesen registrierten Promovierenden waren rund zwei Drittel an der UP immatrikuliert, mehr als ein Viertel an der UP beschäftigt. Rund 13% der an der UP Promovierenden waren in strukturierten Promotionsprogrammen beschäftigt. Das sind 9% weniger als der bundesweite Durchschnitt von 22% in 2023.<sup>17</sup>

Die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen liegt seit 2019 bis ins aktuelle Berichtsjahr konstant bei 13%. Bezogen auf die durchschnittliche Dauer der Qualifizierung lässt sich im Vergleich zum

<sup>12</sup> 2019: 9 Habilitationen; 2021: 10 Habilitationen.

<sup>13</sup> Statistisches Bundesamt (11. Juli, 2024). Anzahl der jährlichen Habilitationen an deutschen Hochschulen von 2005 bis 2023 [Graph]. In Statista. Zugriff am 28. August 2024, von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/12339/umfrage/anzahl-der-habilitationen-an-deutschen-hochschulen/>

<sup>14</sup> Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, S. 29, 87.

<sup>15</sup> Statistisches Bundesamt/Destatis: Statistik der Habilitationen 2023, 21351-03: Habilitationen 2023 nach Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen der fachlichen Zugehörigkeit, Habilitationsalter und Durchschnittsalter bei der Habilitation, 2. Juli 2024.

<sup>16</sup> Statistisches Bundesamt/Destatis: Statistik der Promovierenden, 16. August 2024.

<sup>17</sup> Vgl. ebd., 21352-13: Promovierende 2023 nach Hochschularten, Ländern und Hochschulen der Promotion sowie nach Art der Promotion, Immatrikulationsstatus und strukturiertem Promotionsprogramm.

letzten Berichtsjahr wieder eine positive Entwicklung beobachten. Nachdem der Anteil der Promovierenden, der seine Qualifizierung in den üblichen drei bis fünf Jahren erfolgreich beendete, von 2019 innerhalb von zwei Jahren um 10% auf 60% gesunken war, stieg er im Berichtsjahr wieder auf 65% an.<sup>18</sup>

	2019	2021	2023
<b>Promovierende</b>	<b>2634</b>	<b>2038</b>	<b>2122</b>
Frauen (%)	1274 (48)	987 (48)	997 (47)
Intern. StaatsA (%)	774 (29)	641 (32)	761 (36)
<b>mit Promotion</b>	<b>328 (13)</b>	<b>254 (13)</b>	<b>278 (13)</b>
Frauen (%)	159 (49)	131 (52)	136 (49)
Intern. StaatsA (%)	99 (30)	95 (37)	129 (46)
Durchschnittsalter bei Promotion	34	35	34
Dauer > 3 Jahre	52 (16)	17 (7)	18 (6)
Dauer 3-5 Jahre	229 (70)	153 (60)	180 (65)
Dauer < 5 Jahre	47 (14)	84 (33)	80 (29)
<b>ohne Promotion</b>	<b>128 (5)</b>	<b>87 (4)</b>	<b>106 (5)</b>
Frauen (%)	72 (56)	50 (58)	54 (51)
Intern. StaatsA (%)	22 (17)	17 (20)	29 (27)

**Tab. 1e Promovierende und abgeschlossene Promotionen 2019 bis 2023**

Zwar ist das Durchschnittsalter bei Promotionsabschluss an der UP im Vergleich zum letzten Berichtsjahr leicht von 35 auf 34,4 Jahren gesunken, es liegt aber weiterhin deutlich über dem Durchschnittsalter bei Promotionsabschluss in Deutschland von 30,4 Jahren.<sup>19</sup>

**Zusammenfassend ist festzustellen, dass trotz der im Vergleich zu 2021 vorsichtig gestiegenen Zahl der Promovierenden, einem leicht erhöhten Anteil von Promotionen, die in drei bis fünf Jahren erfolgreich abgeschlossen wurden, und einem minimal gesunkenen Promotionsalter, die Auswirkungen der Corona-Beschränkungen (eingeschränkte Forschungstätigkeit in Archiven, Bibliotheken, Laboren etc., Reisebeschränkungen, unsichere Perspektiven etc.) weiter erkennbar sind, insbesondere hinsichtlich der nach wie vor merklich verzögerten Promotionsabschlüsse.** Interessanterweise haben aber gerade einmal 6% der an der UP beschäftigten Promovierenden zum Stichtags des Berichts eine Verlängerung des Dienstverhältnisses aufgrund der Corona-Folgen in Anspruch genommen.

**Trotz der seit dem Bericht von 2021 festzustellenden nennenswerten Verlängerung der Promotionsphase, ist der Anteil von abgebrochenen Promotionen mit 4 bis 5% seit 2019 relativ konstant geblieben.** Erhöht hat sich aber das Durchschnittsalter bei Abbruch der Promotion von rd. 34 in 2019 u. 2021 auf aktuell rd. 37 Jahren – rd. 3 Jahre mehr als das Durchschnittsalter bei erfolgreicher Promotion in 2023. Die Mehrheit hatte zum Zeitpunkt des Abbruchs der Promotion zudem bereits mehr als fünf Jahre daran gearbeitet. Der Anteil von Frauen unter den Abbrechenden ist im Vergleich zu den letzten Berichtsjahren von 56% (2019) bzw. 58% (2021) auf rd. 51% zurückgegangen. Dieser Rückgang wird u.a. unmittelbar im Zusammenhang mit dem Rückgang der Corona-Infektionen und der schrittweisen Aufhebung der mit der Pandemie verbundenen Einschränkungen, die nachweislich besonders Frauen

<sup>18</sup> durchschnittliche Promotionsdauer über alle Fächer hinweg in 2018: 4,7 Jahre; vgl. dazu Tab. Abb. B46: Promotionsdauer 2018 nach Fächergruppen und Geschlecht (in Jahren), in: BuWiN, 2021, S. 138.

<sup>19</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt/Destatis: Statistik der Promovierenden, 21352-10: Promovierende 2023 nach Fächergruppen und Dauer der Promotion seit Promotionsbeginn in Jahren, 16. August 2024.



(mit Familien-/Betreuungsaufgaben) stark herausforderten, stehen. Seit 2019 hingegen deutlich angestiegen ist der Anteil aller Personen, die ihre Promotion abbrechen und eine internationale Staatsangehörigkeit besitzen (s. Tab. 2 zum Anteil der Promovierenden mit internationaler Staatsangehörigkeit insgesamt). Da Personen, die ihre Promotion in Deutschland abbrechen, bislang nicht in der amtlichen Statistik erfasst werden, existieren kaum verlässliche Informationen zu den durchschnittlichen Abbruchquoten von Promotionen und den Ursachen bzw. Umständen dieser Abbrüche. So ist die Interpretation der hier für die UP dargelegten Zahlen und ein damit verbundener Erkenntnisgewinn nur eingeschränkt möglich. Zukünftig sollen aber Informationen zu Abbrüchen von Promotionen durch die Erfassung der Promovierenden in der Studienverlaufsstatistik zur Verfügung stehen und eine entsprechende Einschätzung gewährleisten.<sup>20</sup>

## II. Internationale Sichtbarkeit und Attraktivität der wissenschaftlichen Karrierewege

***Der Grad an Internationalität der Wissenschaftler\*innen in der Qualifizierungsphase hat, laut BuWiN-Report 2021 in den vergangenen Jahren zugenommen.<sup>21</sup> Diese Feststellung lässt sich auch für die UP im Zeitraum seit der Berichtslegung verifizieren – obgleich dieser Zeitraum durch erhebliche Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie gekennzeichnet ist.***

Zwar ist der Anteil von in 2023 besetzten JP- und TT-Professor\*innen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit im Vergleich zum letzten Bericht leicht von 20% auf 18% gesunken, aber im Vergleich mit dem ersten Jahr der Berichtslegung 2019 hat er sich verfünffacht. Während in 2019 nur eine Person eine nichtdeutsche Staatsbürgerschaft aufwies, waren es in 2023 bereits fünf (3 x Europa, je 1 x Australien u. Asien). Damit liegt die UP allerdings rd. zwei Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der im Rahmen des WisNa-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bis zum 1.7.2023 besetzten 993 Professuren. Hier beträgt der Anteil derjenigen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit immerhin rd. 20%.<sup>22</sup>

Dass sich im Vergleich zum ersten Jahr der Berichtslegung 2019 die internationale Sichtbarkeit der UP für exzellente wissenschaftliche Talente deutlich erhöht hat und damit die Universität tatsächlich international wettbewerbsfähiger geworden ist, zeigt auch der Blick auf den letzten Dienort der in 2023 besetzten JP- und TT-Professor\*innen vor ihrer Berufung an die UP. Sechs von insgesamt 28 Personen (rd. 21%) waren vor ihrer Berufung an die UP im Ausland wissenschaftlich tätig (4 x Europa, 2 x USA). Rund ein Viertel aller in 2023 besetzten JP- und TT-Professor\*innen haben zudem im Ausland (4 x Europa, je 1 x Asien, USA, Australien) promoviert. Im Vergleich zu 2019 hat sich die Anzahl dieser Personen von drei auf sieben in 2023 mehr als verdoppelt. ***Diese Zahlen legen nahe, dass im Vergleich zum Zeitraum des Förderbeginns im WisNa-Programm der in Deutschland relativ neu etablierte Karriereweg der TT-Professur international sichtbarer und für Wissenschaftler\*innen aus dem Ausland attraktiver geworden ist. Um diesen Trend im Sinne der Internationalisierungsstrategie der UP zu unterstützen, sollte u.a. im Rahmen der bestehenden Mitarbeit im bundesweiten Tenure-Track-Netzwerk weiterhin das Ziel verfolgt werden, die Anzahl von Bewerbungen aus dem Ausland für JP- und TT-Professor\*innen durch entsprechende Rekrutierungsstrategien und -instrumente zu erhöhen.***<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Vgl. BuWiN, 2021, S. 124 u. 138.

<sup>21</sup> Vgl. ebd., S. 180.

<sup>22</sup> Vgl. Tabelle 1: Internationale Ausschreibungen, Bewerbungen und Besetzungen. In: GWK, Monitoring-Bericht 2023, S. 7.

<sup>23</sup> Hier gemeint insbesondere AG 3 des TT-Netzwerkes: Die internationale Attraktivität der TT-Professur. Das Berufungsmanagement der UP ist darin vertreten.

Auch der Anteil von Wissenschaftler\*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit unter dem *promovierten akademischen Personal unterhalb der Professur* hat sich im Vergleich zum ersten Jahr der Berichtslegung 2019 deutlich von rd. 23 auf rd. 29% erhöht. Ähnlich verhält es sich bei den BV mit dem Qualifizierungsziel der Habilitation. Auch hier ist der Anteil internationaler Wissenschaftler\*innen in den letzten vier Jahren deutlich von 23% auf rund ein Drittel gestiegen. Bemerkenswert erhöht hat sich auch der Anteil der Personen mit einem nichtdeutschen Pass unter den in 2023 Habilitierten. Im Vergleich zum Jahr 2019 hat sich dieser Wert von rd. 11 auf 30% in 2023 annähernd verdreifacht. Damit ist der Anteil an ausländischen Wissenschaftler\*innen unter den Habilitierten im Vergleich zu den JP- und TT-Professor\*innen im Jahr 2023 fast doppelt so hoch. Auch unter den im Berichtsjahr Promovierten hat sich der Anteil von Personen mit einem ausländischen Pass im Vergleich zu 2019 deutlich von 30 auf 46% erhöht. Unter den Promovierenden stieg der Wert ebenfalls – wenn auch in geringerem Maße von 29% in 2019 auf 36% in 2023.

Statusgruppe	2019 Anteil in %	2021 Anteil in %	2023 Anteil in %
Junior- u. Tenure Track-Professuren	5 (n = 21)	20 (n = 35)	18 (n = 28)
Tenure Track Professuren	6 (n = 16)	20 (n = 30)	15 (n = 27)
promoviertes akademisches Personal unterhalb der Professur	23 (n = 555)	27 (n = 523)	29 (n = 492)
promoviertes akademisches Personal im Habilitationsverfahren	23 (n = 212)	26 (n = 153)	33 (n = 122)
im Berichtsjahr Habilitierte	11 (n = 9)	40 (n = 10)	30 (n = 10)
Nachwuchsgruppenleitungen	0 (n = 6)	18 (n = 11)	21 (n = 19)
im Berichtsjahr Promovierte	30 (n = 328)	37 (n = 254)	46 (n = 278)
Promovierende	29 (n = 2.634)	32 (n = 2.038)	36 (n = 2122)

**Tab. 2 Anteil an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei promovierenden und promovierten Wissenschaftler\*innen unterhalb der Professur, 2019 bis 2023 (nach Statusgruppen, in %)**

*Zusammenfassend kann Folgendes für die UP festgestellt werden:*

- (1) Im Vergleich zum ersten Jahr der Berichtslegung hat sich der Grad an Internationalität (gemessen an der Staatsangehörigkeit) der Wissenschaftler\*innen in Qualifizierungsphasen insgesamt deutlich erhöht.*
- (2) Während im letzten Berichtsjahr 2021 der Grad an Internationalität noch mit zunehmender Qualifizierung bis zum Erreichen der Berufbarkeit stieg, sank in 2023 der Anteil von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit zunehmender Qualifizierungsstufe. Tendenziell ist der Grad an Internationalisierung auf der Karrierestufe der JP- bzw. TT-Professur – obgleich dieser über die Jahre angestiegen ist – im Vergleich zu den Karrierestadien davor deutlich reduziert.*

### III. Chancengerechtigkeit auf dem Weg zur Professur

Der Karriereweg der JP- bzw. TT-Professur ist an der UP mit ihrem Fächerspektrum nach wie vor für Frauen augenscheinlich besonders attraktiv. 57% der im Berichtsjahr besetzten JP- bzw. TT-Professuren (16 von 28) werden von Frauen ausgeübt. Zwar ist der Frauenanteil unter den besetzten JP- und

TT-Professuren im Vergleich zum ersten Bericht in 2023 um 5% gesunken, er befindet sich aber weiterhin auf einem vergleichsweise hohen Niveau. So ist er gut 20% höher, als der Frauenanteil unter den in 2023 besetzten W2/W3-Professuren an der UP mit rd. 38% (94 von 249).<sup>24</sup>

Unter den in 2023 besetzten *TT-Professuren* ist der Frauenanteil mit 59% sogar noch etwas höher. Zwar ist der Frauenanteil unter den TT-Professuren im Vergleich zum letzten Bericht leicht um vier Prozentpunkte gesunken, allerdings hat er sich seit Beginn der Förderung im WisNa-Programm im Jahr 2017 beinahe verdoppelt. Ferner liegt der Frauenanteil unter den TT-Professuren an der UP deutlich über dem deutschlandweiten Vergleichswert von 38% aus dem Jahr 2018 und auch deutlich über dem Frauenanteil unter den bis zum 1.7.2023 im Rahmen des WisNa-Programms besetzten 993 TT-Professuren von 49%.<sup>25</sup>

Im Vergleich zum letzten Bericht haben sich die Frauenanteile unter den Nachwuchsgruppenleitungen und den in 2023 Habilitierten um die Hälfte reduziert. Während in 2021 noch 64% der Nachwuchsgruppen von Frauen geleitet wurden (7 von 11), waren es 2023 nur noch rund 33% (2 von 6). Das entspricht zwar in etwa dem Anteil der 2023 im Emmy-Noether-Programm der DFG geförderten Frauen von 33,7%,<sup>26</sup> liegt aber unter der europaweiten Quote von weiblichen ERC-Starting-Grant-Empfänger\*innen in Höhe von 43%.<sup>27</sup> Auch unter den in 2023 Habilitierten halbierte sich im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 2021 der Frauenanteil von 60% auf 30% (3 von 10). Damit liegt die UP noch unter dem deutschlandweiten Durchschnitt der in 2023 habilitierten Frauen von 37%.<sup>28</sup>

Deutlich höher als unter den Nachwuchsgruppenleitungen und den in 2023 Habilitierten ist der Frauenanteil unter dem *promovierten akademischen Personal unterhalb der Professur* und den Beschäftigten mit dem Qualifizierungsziel Habilitation mit 48 bzw. 43% – auch wenn diese Werte im Vergleich zum letzten Berichtsjahr nicht merklich gestiegen bzw. sogar leicht gesunken sind.

Der Anteil der Frauen unter den in 2023 an der UP *Promovierenden* ist im Vergleich zum letzten Berichtsjahr leicht von 48% auf 47% gesunken. Er ist vergleichbar mit dem deutschlandweiten Durchschnitt an weiblichen Promovierenden von 48%.<sup>29</sup> Etwas höher ist der Frauenanteil unter den in 2023 an der UP *Promovierten* mit 49%. Dieser Wert ist im Vergleich zum letzten Berichtsjahr um drei Prozentpunkte gesunken, liegt aber noch erkennbar über dem deutschlandweiten Vergleichswert für 2021/22 von rund 46%.<sup>30</sup>

---

<sup>24</sup> Vgl. Statistik zum Hauptberuflichen Personal des D1 zum Stichtag 1.12.2023.

<sup>25</sup> BuWin, 2021, S. 94; Tabelle 13: Frauen unter den Bewerbungen, Besetzungen und Übergängen auf Dauerprofessuren. In: GWK, Monitoring-Bericht 2023, S. 30.

<sup>26</sup> Vgl. Tabelle 2: Laufende DFG-Programme und Projektbeteiligungen nach Förderverfahren je Geschlecht 2023, in: Deutsche Forschungsgemeinschaft: Chancengleichheits-Monitoring 2024, Antragstellung, Begutachtung und Gremientätigkeit von Wissenschaftler\*innen, Berichtsjahr 2023, April 2024, S. 10.

<sup>27</sup> Pressemitteilung vom Europäischen Forschungsrat, Vertretung in Deutschland: 400 Projekte von Spitzenforschern werden gefördert. Deutschland mit 87 Projekten, 05.09.2023.

<sup>28</sup> Statistisches Bundesamt/Destatis: Statistik der Habilitationen 2023, 21351-01: Habilitationen 2023 nach Ländern, Hochschulen und Fächergruppen der fachlichen Zugehörigkeit, 2. Juli 2024.

<sup>29</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt/Destatis: Statistik der Promovierenden. 21352-03: Promovierende 2023 nach Hochschularten, Art der Promotion und Immatrikulationsstatus, 16. August 2024.

<sup>30</sup> Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 85, September 2023, S. 14.

Statusgruppe	2019 Anteil in %	2021 Anteil in %	2023 Anteil in %
Junior- und Tenure Track-Professuren	62 (n = 21)	60 (n = 35)	57 (n = 28)
Tenure Track Professuren	56 (n = 16)	63 (n = 30)	59 (n = 27)
promoviertes akademisches Personal unterhalb der Professur	45 (n = 555)	47 (n = 523)	48 (n = 492)
promoviertes akademisches Personal im Habilitationsverfahren	45 (n = 212)	50 (n = 153)	43 (n = 122)
im Berichtsjahr Habilitierte	44 (n = 9)	60 (n = 10)	30 (n = 10)
Nachwuchsgruppenleitungen	100 (n = 6)	64 (n = 11)	33 (n = 6)
im Berichtsjahr Promovierte	49 (n = 328)	52 (n = 254)	49 (n = 278)
Promovierende	48 (n = 2.634)	48 (n = 2.038)	47 (n = 2.038)

**Tab. 3 Frauenanteil bei promovierenden und promovierten Wissenschaftler\*innen unterhalb der Lebenszeitprofessur, 2019 bis 2023 (nach Statusgruppen in %)**

*Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich im Vergleich zum letzten Berichtsjahr die Frauenanteile auf allen Karrierestufen hin zur Lebenszeitprofessur reduziert haben. Nichtsdestotrotz nimmt die Entwicklung der Frauenanteile in den jeweiligen Karrierephasen an der UP einen anderen Verlauf als der deutschlandweite Trend: Während der Frauenanteil je wissenschaftlicher Karrierestufe mit zunehmender Qualifikation in Deutschland abnimmt, sinkt er an der UP nur bis zur Karrierestufe Nachwuchsgruppenleitung/Habilitation. Auf der Ebene der JP- und TT-Professuren steigt der Frauenanteil wieder an, um mit Erreichen der Karrierestufe Lebenszeitprofessur wieder abzufallen. Die Erhebungen in den kommenden Jahren werden zeigen, ob sich der erhöhte Frauenanteil unter den JP- bzw. TT-Professuren auch auf den Frauenanteil unter den W2/W3-Lebenszeitprofessuren positiv auswirken wird.* Der positive Trend ist erkennbar: im Vergleich zum letzten Berichtsjahr ist er von 35 auf 38% angestiegen.<sup>31</sup>

#### IV. Weiterentwicklung der Karriereperspektiven

Im Vergleich zum letzten Bericht ist auffällig, dass die Beteiligung der JP- bzw. TT-Professor\*innen an den vielfältigen Programmangeboten der PoGS in 2023 geringer ausfiel. Die Zielgruppe hat im Berichtsjahr insbesondere am neu konzipierten ERC-Starting-Grant Coaching sowie mehreren moderierten Vernetzungstreffen in nennenswerter Anzahl teilgenommen und vereinzelt auch vom PoGS-Angebot des individuellen Coachings Gebrauch gemacht. Ansonsten hat das 2021 erstmals aufgelegte speziell für JP- bzw. TT-Professuren entwickelte Weiterbildungsformat *Fit für die Professur* insbesondere promovierte Wissenschaftler\*innen unterhalb der Professur angesprochen.

Die promovierten Wissenschaftler\*innen (unterhalb der Professur), die in 2023 am Programmangebot der PoGS partizipierten, haben insbesondere die Zertifikatsprogramme Senior bzw. International Teaching Professionals, Data Science & KI (je 100% der Teilnehmenden) und Management & Leadership (89% der Teilnehmenden) nachgefragt. Dass diese Personengruppe mehrheitlich an beruflicher Orientierung und Fragen der persönlichen Karriereentwicklung interessiert ist, zeigen auch die Zahlen zu den Teilnehmenden der Coaching- und Workshopangebote der PoGS. Rund 91% der in 2023 durchgeführten, individuellen Coachings und Workshops wurde von promovierten Wissenschaftler\*innen (unterhalb der Professur) in Anspruch genommen.

<sup>31</sup> Vgl. Statistik zum Hauptberuflichen Personal des D1 zum Stichtag 1.12.2023.

Um die frühzeitige berufliche Orientierung und Karriereplanung der wissenschaftlichen Talente in der Postdoc-Phase nachhaltiger über die Angebote der PoGS hinaus unterstützen zu können, existieren Überlegungen an der UP zur Einführung sog. Karrieregespräche im Rahmen des Beschlussprozesses von Leitlinien für die Postdoc-Phase. Der Entwurf für solche Qualitätsstandards für die Postdoc-Phase ist eine Maßnahme in Folge der Evaluierung der zentralen universitären Förderangebote für Wissenschaftler\*innen in der Postdoc-Phase, die durch D1 in den Jahren 2020/2021 durchgeführt wurde. Im Januar 2023 ist der Entwurf dieser Qualitätsstandards im Senat diskutiert, der Beschluss darüber aber zunächst verschoben worden, um die Neufassungen des WissZeitVG und des BbgHG abzuwarten sowie eine vertiefte Diskussion des Entwurfs in den Fakultäten zu ermöglichen.<sup>32</sup>

Durch die Mitarbeit im *Postdoc-Network Brandenburg (PNB)* sind in 2023 die Netzwerkarbeit sowie das bedarfsorientierte, modulare Portfolio an Beratungs-, Qualifizierungs- und Vernetzungsmöglichkeiten für Postdocs fortgesetzt und weiterentwickelt worden. Im Fokus stand dabei, die Karriereentwicklung für promovierte wissenschaftliche Talente auf unterschiedlichen Berufsfeldern sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft zu fördern. Vier von acht durch das Netzwerk mit eigenen Stellen und Sachmitteln unterstützten Postdocs haben im Berichtsjahr Ihre Tätigkeit an der UP begonnen. Ferner resultierte die internationale Ausschreibung von PNB Open Topic Individual Grants in der Vergabe von fünf Grants an Personen, die ab 2024 an der UP forschen werden.

Mit Blick auf die Weiterentwicklung von Karriereperspektiven für Wissenschaftler\*innen in der Qualifizierungsphase an der UP hat die zur *Evaluierung des aktuellen Dauerstellenkonzepts* eingesetzte Arbeitsgruppe folgende Maßnahmen in 2023 umgesetzt:

- Schriftliche Befragung der Fakultäten zur Arbeit mit dem Dauerstellenkonzept
- Auswertung von Verfahren bzgl. der Bewerbung auf und Besetzung von Dauerstellen
- Vorbereitende Maßnahmen zur Befragung von Dauerstelleninhaber\*innen
- Berichterstattung zu den Zwischenergebnissen der Evaluation und weiterer Arbeitsschritten im Senat

Der von der Landesregierung 2020 initiierte und unter Mitwirkung der Universitätsleitung durchgeführte *Dialogprozess „Gute Arbeit in der Wissenschaft“* endete im Berichtsjahr mit folgenden zentralen Ergebnissen:

- Erhöhung der landesweiten Quote von akademischen haushaltsfinanzierten Dauerstellen
- Avisierte Schaffung neuer, attraktiver Karrierewege für promovierte Wissenschaftler\*innen jenseits der Professur durch die Einführung neuer Personalkategorien [Akademische (Junior-)dozentur, Wissenschaftsmanagerinnen u. -manager] im novellierten BbgHG

Inwiefern diese Maßnahmen und Überlegungen an der UP konkret umgesetzt bzw. ausgestaltet werden und sich damit die Perspektiven promovierter Wissenschaftler\*innen in der frühen Karrierephase weiterentwickeln, wird aller Voraussicht nach im Fokus der kommenden Berichte stehen.

---

<sup>32</sup> Senatsprotokoll v. 18.01.2023 zu TOP 9 Leitlinien für die Postdoc-Phase an der UP.