

# **Wissenschaftlicher Nachwuchs in Niedersachsen**

Ergebnisse und Empfehlungen

|  |    |
|--|----|
| Vorwort.....   | 2  |
| Analysen und Empfehlungen.....                       | 5  |
| 1 Zur Promotionsphase .....                          | 6  |
| 1.1 Ziele und Herausforderungen.....                 | 6  |
| 1.2 Die Situation in Niedersachsen .....             | 7  |
| 1.2 Empfehlungen .....                               | 9  |
| 1.2.1 Graduiertenakademien .....                     | 9  |
| 1.2.2 Qualitätssicherung der Promotion.....          | 11 |
| 2 Zur Postdoktorandenphase.....                      | 13 |
| 2.1 Ziele und Herausforderungen.....                 | 13 |
| 2.2 Die Situation in Niedersachsen .....             | 15 |
| 2.3 Empfehlungen zur Postdoc-Phase .....             | 17 |
| 2.3.1 Auswahl und Personalentwicklung .....          | 17 |
| 2.3.2 Karrierewege .....                             | 18 |
| 2.3.3 Rahmenbedingungen in Forschung und Lehre.....  | 20 |
| 2.3.4 Juniorprofessur .....                          | 21 |
| 2.3.5 Gleichstellung und Internationalisierung ..... | 21 |
| 3 Empfehlungen zur Datenerfassung .....              | 22 |

## **Vorwort**

Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde von der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen (WKN) früh als ein zentraler Faktor in der Entwicklung der niedersächsischen Forschungslandschaft erkannt. Schon im Jahr 1999 hat eine aus den Reihen der WKN gebildete Arbeitsgruppe (AG) sich mit diesem Themenfeld befasst und im Ergebnis ihrer Beratungen der Landesregierung die Förderung strukturierter Promotionsprogramme empfohlen.

Diese Programme werden seit dem Jahr 2000 ausgeschrieben und haben seither bemerkenswerte strukturelle Wirkungen an den durchführenden Hochschulen entfaltet. In Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle der WKN hat das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur im Jahr 2011 eine Neuausschreibung der Landesförderung strukturierter Promotionsprogramme formuliert. Die Ausschreibung stellte erstmals eine Verstärkung dieser Förderlinie mit Neuausschreibungen im Zweijahresrhythmus in Aussicht. Auch wurden in der Ausschreibung Kooperationsprojekte mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie – als Neuerung gegenüber früheren Förderperioden – mit Fachhochschulen ausdrücklich begrüßt und die bis dahin unterrepräsentierten Fachbereiche (Geistes- und Sozialwissenschaften, Ingenieurwissenschaften) zur Antragstellung ermuntert. Wieder oblag es einer zu diesem Zweck eingesetzten AG der WKN, aus den zuvor durch externe Fachgutachter bewerteten Anträgen die zu fördernden Programme auszuwählen.

Da die Landesförderung strukturierter Promotionsprogramme naturgemäß nur einen kleinen Teil des größeren und insgesamt zentralen Problemfeldes der wissenschaftlichen Nachwuchsausbildung berührt, hat sich die AG auch in ihrer neuen Sitzungsperiode entschlossen, sich nicht auf die Förderauswahl zu beschränken, sondern die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an niedersächsischen Hochschulen insgesamt in den Blick zu nehmen. Die AG hat sich bewusst die Aufgabe gestellt, Empfehlungen zu formulieren, die fächerübergreifende strukturelle Probleme adressieren und als solche unabhängig von den Unterschieden der einzelnen Fachkulturen gültig sind. Ausgeklammert ist in diesen Betrachtungen lediglich die Medizin, die mit dem Problem der Vereinbarkeit von ärztlicher Ausbildung und wissenschaftlicher Forschung eine ganz eigene Art von Fragen aufwirft. Die WKN hat diese Fragen in einer zweiten AG aufgegriffen und in einer gesonderten Publikation beantwortet.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen, Wissenschaftliche Nachwuchsausbildung an den Medizinischen Fakultäten in Niedersachsen Ergebnisse und Empfehlungen, Hannover 2014.

Leitend war dabei die Einsicht, dass die Verbesserung der Bedingungen der wissenschaftlichen Nachwuchsausbildung nicht allein für die Nachwuchswissenschaftler/innen selber, sondern für das Wissenschaftssystem im Ganzen große Gewinne verspricht: Die Förderung der forschungsstarken Gruppe der Nachwuchswissenschaftler/innen ist unabdingbare Voraussetzung, um die Qualität und die Leistungsfähigkeit der Forschung insgesamt zu sichern. Zudem erhöhen attraktive Ausbildungs- und Karrierebedingungen die Konkurrenzfähigkeit des Landes im Wettbewerb um die „besten Köpfe“.

Die Bedingungen der akademischen Nachwuchsausbildung insgesamt unterliegen seit einigen Jahren einer anhaltend starken Entwicklungsdynamik (zunehmende Etablierung von Graduiertenschulen, Einführung der Juniorprofessur, Rückgang der Habilitationszahlen usw.). Darüber hinaus hat sich gerade in diesem Feld die Frage der Qualitätssicherung in jüngster Zeit mit neuer Schärfe gestellt (Plagiatsfälle). Beide Problemfelder haben in den letzten Jahren zu einer Fülle von Publikationen und Stellungnahmen der großen Wissenschaftsorganisationen geführt (s. u.). Vor dem Hintergrund eines regen und produktiven bundesweiten Diskurses über das Thema konnte es nicht das Ziel der AG sein, ein neues allgemeines Positionspapier zu entwerfen. Vielmehr sollte sehr konkret die Situation an den niedersächsischen Universitäten betrachtet werden, um gegebenenfalls neue Verbesserungsvorschläge zu formulieren.

Um sich zunächst ein klares Bild von der Ist-Situation zu verschaffen und adäquate Verbesserungsempfehlungen zu formulieren, hat die AG einen Fragenkatalog erarbeitet und an die niedersächsischen Universitäten und künstlerischen Hochschulen gerichtet. Die Abfrage umfasste quantitative wie qualitative Angaben zu den Promovierenden und zu den Postdoktorand/inn/en der niedersächsischen Universitäten und künstlerischen Hochschulen sowie zu den strukturellen Rahmenbedingungen.<sup>2</sup> Der Fragebogen wurde von den Universitäten mit einem sichtlichen und sehr lobenswerten Engagement beantwortet und liefert eine solide Grundlage für die folgenden Analysen und Empfehlungen der AG, die aus den folgenden WKN-Mitgliedern bestand:

**Prof. Dr. Karin Lochte**, Alfred-Wegener-Institut Bremerhaven (AG-Vorsitz)

**Prof. Dr. Andreas Bertram**, Hochschule Osnabrück

**Prof. Dr. Anke Kaysser-Pyzalla**, Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie

**Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel**, TU Darmstadt

---

<sup>2</sup> Die Abfrage diente der AG als Wissensgrundlage für die hier vorgelegten Empfehlungen. Die Ergebnisse der Abfrage werden nicht als solche veröffentlicht, sie gehen aber den Präsidien der beteiligten Hochschulen zu, damit diese sich ein Bild über die Gesamtsituation im Land machen und die eigene Hochschule in einer Vergleichsperspektive betrachten können.

**Prof. Dr. Heinz-Elmar Tenorth**, HU Berlin

**Prof. Dr. Friedrich Vollhardt**, LMU München

**Prof. Dr. Rolf Wolff**, Stockholm School of Economics (bis 2013), European Business School, Universität für Wirtschaft und Recht, Wiesbaden

# Analysen und Empfehlungen

## *Zusammenfassung der Empfehlungen*

- **Graduiertenakademien** sollen zur **Registrierung** der Doktorandinnen und Doktoranden, zu deren **Weiterbildung** sowie zur **Qualitätssicherung** der Promotion an allen Universitäten und Fachgebieten eingeführt werden.
- **Alle Promovierenden** sollen in Graduiertenakademien **registriert werden**.
- Die AG empfiehlt Anreize, um eine **möglichst frühe Erfassung laufender Promotionen** in Graduiertenakademien zu unterstützen.
- Die AG spricht sich dafür aus, mittelfristig das „Meister-Schüler“-Modell bei der Promotion zugunsten von **Betreuungskomitees** aufzugeben, mindestens aber regelmäßig einen externen Professor bzw. eine externe Professorin in die Begutachtung von Promotionen einzubeziehen.
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit abgeschlossener Promotion sollen nach Auffassung der AG entschiedener als bisher unter dem Blickwinkel der **Personalentwicklung** betrachtet werden: Auswahl und Förderung sollen nicht dem Zufall überlassen werden, sondern transparent und nach Kriterien wissenschaftlicher Exzellenz erfolgen.
- Insbesondere soll die Personalentwicklung aktiv **Karrierewege innerhalb und außerhalb der universitären Forschung** ebnen und die bewusste Entscheidung für den einen oder anderen Weg unterstützen.
- Die AG warnt davor, die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch ein unangemessen großes **Lehrdeputat** zu behindern.
- Sie empfiehlt, bei **Juniorprofessuren** grundsätzlich eine Tenure-Option vorzusehen, diese aber mit dem Verbot von Hausberufungen auf die Juniorprofessur zu verbinden.
- Die AG sieht sehr lobenswerte Beispiele erfolgreicher **Gleichstellungspolitik** an den niedersächsischen Hochschulen und ermuntert alle Beteiligten, weiter auf einen Ausgleich der Geschlechterverhältnisse, insbesondere auf der Ebene der Professuren hinzuarbeiten.
- Hinsichtlich der bislang noch sehr lückenhaften Datenerfassung zu laufenden Promotionen, aber auch zu Postdoktorandinnen und Postdoktoranden unterstützt die AG die Forderung nach einem **landesweit einheitlichen Datenstandard** und ggf. der Förderung seiner Entwicklung durch das Land Niedersachsen.

# 1 Zur Promotionsphase

## 1.1 Ziele und Herausforderungen

Mit der Promotion verleihen die Fakultäten den höchsten akademischen Grad. Um den Doktorgrad zu erwerben, müssen Promovierende eine eigenständige Forschungsleistung erbringen, die einen erheblichen Erkenntnisfortschritt in dem jeweiligen Fach darstellt,<sup>3</sup> weshalb es inzwischen weitgehend Konsens ist, die Promotionsphase nicht als letzten Abschnitt des Studiums, sondern als erste Phase selbstständiger Forschungstätigkeit zu betrachten.<sup>4</sup> Promovierende vertiefen und belegen mit der Promotion ihre Fähigkeit zum selbstständigen wissenschaftlichen Arbeiten, dessen Grundlagen, einschließlich der Regeln guter wissenschaftlicher Praxis, sie im vorausgegangenen Studium erlernt haben.<sup>5</sup> Für das Wissenschaftssystem insgesamt erfüllt die Promotion damit eine zweifache Funktion: Sie dient einerseits der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, der unter der Anleitung der betreuenden Professor/inn/en seine erste eigentliche Forschungsarbeit erstellt und sich für eine weitergehende wissenschaftliche Laufbahn bis hin zur Professur qualifizieren kann. Sie trägt damit wesentlich zur Zukunftsfähigkeit des Wissenschaftssystems bei.<sup>6</sup> Andererseits erbringen Promovierende einen auch quantitativ bedeutenden Beitrag zur Forschung in ihren Fächern und befördern damit den wissenschaftlichen Erkenntnisfortschritt insgesamt. Beide Aspekte begründen das besondere Interesse der Wissenschaft und ihrer Institutionen an einer hohen, durch klare und verbindliche Standards abgesicherten Qualität der Promotion.

Vor dem Hintergrund dynamischer Weiterentwicklungen des Wissenschafts- und Hochschulsystems sowie auch einiger prominenter Plagiatsfälle ist in der jüngeren Zeit eine Reihe von Analysen und Empfehlungen zur Promotionsphase und ihren Problemen vorgelegt worden.<sup>7</sup> In weitgehender Übereinstimmung identifizieren die Stellungnahmen die im Schnitt zu lange Dauer der Promotion, Fehlanreize mit der Folge zu hoher Promovierendenzahlen pro Betreuer/in, fehlende Transparenz bei der Auswahl Promovierender sowie

---

<sup>3</sup> Vgl. nur Wissenschaftsrat, Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier, Köln 2011, S. 8.

<sup>4</sup> Vgl. auch HRK (Hochschulrektorenkonferenz) (Hg.), Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren. Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen. Hochschulrektorenkonferenz. Bonn 2012, S. 2.

<sup>5</sup> Vgl. Wissenschaftsrat 2011, S. 8.

<sup>6</sup> Vgl. HRK 2012, S. 2f.

<sup>7</sup> Schon vor seiner vor allem durch die prominenten Plagiatsaffären veranlassten Positionierung von 2011 hatte der Wissenschaftsrat 2002 (seinerzeit vor dem Hintergrund der fünften Novelle des HRG, die unter anderem die Einführung eines eigenen Doktorandenstatus mit sich brachte) ausführliche Empfehlungen für die Promotionsphase vorgelegt und dabei unter anderem die umfassende Einführung von Graduiertenakademien empfohlen. Eine weniger empfehlende als deskriptive Absicht verfolgt neuerdings das Promovierendenpanel ProFile des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung IfQ (vgl. dazu Kalle Hauss u. a., Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel. IfQ-Working Paper No.13. Berlin 2012). Verschiedene Aspekte und Probleme der Promotion in Deutschland beleuchten auch die Beiträge in: Margret Wintermantel (Hg.), Promovieren heute. Zur Entwicklung der deutschen Doktorandenausbildung im europäischen Hochschulraum, Hamburg 2010.

den Mangel an Verbindlichkeit der Betreuungsverhältnisse als vordringliche Probleme und Herausforderungen der Promotion. Betont wird zudem die Notwendigkeit, die Multifunktionalität der Promotionsphase, d. h. ihren Wert und ihre Anschlussfähigkeit für ganz unterschiedliche Karrierewege innerhalb und außerhalb der Universität, bei der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, ohne dabei von wissenschaftlichen Standards abzuweichen oder die Promotionsdauer unnötig zu verlängern. Als Instrumente zur Qualitätssicherung bzw. -verbesserung werden vor allem die möglichst umfassende Etablierung von Zentren für Graduiertenstudien (Graduiertenakademien), verstanden als Verwaltungs- und Weiterbildungseinrichtungen für Promovierende, sowie ein vermehrtes Angebot an thematisch orientierten Graduiertenkollegs empfohlen. Auch betonen die Stellungnahmen in weitgehender Übereinstimmung die Gesamtverantwortung der Fakultäten und Universitäten, nicht allein der einzelnen betreuenden Professor/inn/en für die Aufrechterhaltung der Qualitätsstandards der Promotion. Sie empfehlen zur Umsetzung dieser die Etablierung von mehrköpfigen Komitees zur Betreuung und Bewertung der Promotionen.

Eine besondere Schwierigkeit aller Analysen und Empfehlungen zur Promotion wie zur Nachwuchsausbildung ist die fehlende Datengrundlage.<sup>8</sup> Zwar werden abgeschlossene Promotionen regelmäßig erfasst, Daten über begonnene und laufende Promotionen, aus denen dann auch Erkenntnisse über die Dauer der Promotionsphase und über Abbrecherzahlen gewinnen ließen, liegen indes nur sehr vereinzelt vor.

## 1.2 Die Situation in Niedersachsen

Das Land Niedersachsen hat, gestützt auf die 1999 vorgelegten Reformempfehlungen der WKN, früh mit der eigenen Förderung **strukturierter Promotionsprogramme** begonnen. Seit Einführung der Förderlinie des Landes im Jahr 2000 wurden 42 strukturierte Promotionsprogramme aus allen großen Fächergruppen bewilligt, teilweise für mehr als eine (jeweils vierjährige) Förderperiode. Seit 2011 wird die vorher unregelmäßig aufgelegte Förderlinie im Zweijahresrhythmus neu ausgeschrieben und findet eine anhaltend große Resonanz.<sup>9</sup> Über die vom Land finanzierten Promotionsprogramme hinaus wurden an den niedersächsischen Universitäten im Lauf der vergangenen fünf Jahren insgesamt weit über 100 strukturierte Promotionsprogramme aus anderer Förderung durchgeführt, so insbesondere DFG-Graduiertenkollegs, Graduiertenschulen aus Mitteln der Exzellenzinitiative, Programme aus EU-Förderung oder in der Finanzierung von Stiftungen. Die niedersächsischen Hochschulen melden insgesamt 1.136 Promotionen, die von 2009 bis 2011 in strukturierten

---

<sup>8</sup> Vgl. nur WR 2011, S. 5 und Hauss u. a. 2012, S. 12.

<sup>9</sup> In der jüngsten Ausschreibungsrunde 2012/13 lagen 39 Anträge (davon sieben als Fortsetzungen bereits laufender Programme) vor. Elf Anträge wurden nach vorheriger externer Begutachtung von der WKN zur Förderung empfohlen.



Promotionsprogrammen entstanden sind. Die deutliche Mehrheit der jährlich ca. 1.500 in Niedersachsen abgeschlossenen Promotionen entsteht demnach aber außerhalb strukturierter Promotionsprogramme.

In den letzten Jahren haben die meisten niedersächsischen Universitäten zudem **Graduiertenakademien** eingerichtet, d. h. dauerhafte institutionelle Strukturen, die entweder für alle Promovierenden der Universität oder für die Promovierenden in einem bestimmten Fachgebiet (bzw. einer Fakultät) zuständig sind, diese als Mitglieder registrieren, ihnen Weiterbildungs- und andere Beratungsleistungen anbieten, ohne aber inhaltlich-thematisch profiliert zu sein. In Niedersachsen haben mit Ausnahme der kleineren Universitäten Hildesheim, Vechta und Clausthal alle Universitäten Graduiertenakademien eingerichtet, unter deren Dach häufig noch spezielle Einrichtungen auf Fakultätsebene bestehen. Mitunter wurde auf die Einrichtung einer zentralen Stelle verzichtet und Graduiertenakademien nur auf der Ebene der einzelnen Fakultäten etabliert. Die Mitgliedschaft ist dabei unterschiedlich geregelt. In einigen Fällen bleibt die Mitgliedschaft für Promovierende gänzlich freiwillig, in anderen Fällen ist die Annahme als Doktorand/in bzw. die Immatrikulation als Promotionsstudent mit der obligatorischen Mitgliedschaft in einer Graduiertenakademie verbunden. In der Regel sind diejenigen Promovierenden, die in strukturierten Promotionsprogrammen arbeiten, damit zugleich Mitglieder einer Graduiertenakademie. Die Graduiertenakademien bieten neben ihrer Verwaltungs- und Registraturfunktion für Promovierende gewöhnlich auch Angebote wie Karriereberatung, Qualifizierungsmöglichkeiten und Hilfestellungen für Auslandsaufenthalte.

In der Praxis eng verknüpft mit der Frage der Mitgliedschaft in Graduiertenakademien ist die Frage der **Datenerfassung**: Nur die Universitäten, die eine für alle Promovierenden verpflichtende Mitgliedschaft in Graduiertenakademien vorsehen, verfügen regelmäßig über aktuelle Daten zu den Promovierenden, aber auch hier besteht kein allgemein anerkannter Standard über die Art der nachgehaltenen Daten; so wird z. B. die Herkunft der Promovierenden nicht überall erfasst, so dass etwa über den Grad der Internationalisierung der Nachwuchsausbildung nur schwer Aussagen zu treffen sind. Bei freiwilliger Mitgliedschaft in Graduiertenakademien werden meist ohnehin nur die abgeschlossenen, nicht aber die laufenden Promotionen erfasst. Eine allgemeine Immatrikulationspflicht für Promovierende sieht das Niedersächsische Hochschulgesetz nicht mehr vor.

Die Graduiertenakademien an den niedersächsischen Hochschulen bieten – in unterschiedlicher Intensität und Breite – Beratungsleistungen an. Insbesondere bestehen Angebote zu Fragen der wissenschaftlichen Karriere wie auch zu beruflichen Perspektiven außerhalb der Universität. Ein allgemeiner Standard zu den Weiterbildungs- und Serviceangeboten einer Graduiertenakademie besteht nicht, so dass zwischen den Hochschulen und

sogar innerhalb der Universitäten erhebliche Unterschiede in Angebot und Organisationsformen der Graduiertenakademien zu verzeichnen sind. Große Unterschiede lassen sich auch in der Frage, ob die Mitgliedschaft in einer Graduiertenakademie mit einem verpflichtenden Curriculum verbunden ist oder sämtliche Kursangebote für die Mitglieder freiwillig sind, feststellen.

Auch die – in den Promotionsordnungen oder in den Ordnungen der Graduiertenakademien bzw. der einzelnen Graduiertenkollegien – festgeschriebenen **Standards der Qualitätssicherung** der Promotionen unterscheiden sich zwischen den Universitäten, aber auch zwischen den Fakultäten in Niedersachsen deutlich. In einigen Fällen wurden universitätsweite Standards vereinbart, die in Ergänzung der Promotionsordnungen die Einzelheiten der Betreuung Promovierender und die Bewertung ihrer Leistungen regeln; in anderen Fällen gibt es solche Regeln – die insbesondere die Auswahl Promovierender, den Abschluss verbindlicher Betreuungsvereinbarungen, die Zuständigkeit mehrköpfiger Betreuungskomitees, eine eigene Ombudsstelle für Promovierende und die regelmäßige Hinzuziehung externer Gutachter betreffen – auf der Ebene der einzelnen Fakultäten. An einigen Universitäten bzw. Fakultäten in Niedersachsen sind bislang keine über die Promotionsordnung hinausgehenden Regelungen zur Sicherung der Qualität der Promotion festgeschrieben worden.

In der für alle niedersächsischen Univeristäten geltenden Landesformel für die **Leistungsorientierte Mittelvergabe** (LOM) werden abgeschlossene Promotionen als Indikator verwendet, sie machen knapp ein Viertel des aufgrund von Forschungsleistung vergebenen Anteils aus. Die Regelungen der fakultätsinternen LOM sind unterschiedlich, in einigen Fällen werden dabei nicht allein abgeschlossene Promotionen, sondern auch laufende Betreuungsverhältnisse zu Promovierenden miteinbezogen.

## 1.2 Empfehlungen

### 1.2.1 Graduiertenakademien

Die WKN empfiehlt den Universitäten, die noch keine Graduiertenakademie bzw. noch nicht in allen Fachgebieten Graduiertenakademien eingerichtet haben, dies so bald wie möglich nachzuholen und die Mitgliedschaft dann für *alle* Promovierenden verpflichtend zu machen. Dabei können Modelle assoziierter Mitgliedschaft und ähnliches vorgesehen werden, auch um etwaige Bedenken zu entkräften, die Pflichtmitgliedschaft in einer Graduiertenakademie stelle für externe Promovierende eine Benachteiligung dar. Da Graduiertenakademien keine thematischen Einheiten, wie Doktorandenschulen (Graduiertenkollegs) darstellen, sondern lediglich als Dachorganisationen zur Verwaltung, Beratung und Weiterbildung der

Promovierenden einer Universität, Fakultät oder Fächergruppe dienen, ist die Mitgliedschaft mit allen Fachkulturen verträglich. Individualpromovierende, die nicht einem thematisch konturierten Verbundprojekt angehören, lassen sich ohne Probleme integrieren. Als zentrale Verwaltungs- und Serviceeinheit für die Belange der Promotion soll die Graduiertenakademie alle Promotionen von der Betreuungsvereinbarung bis zum förmlichen Abschluss des Promotionsverfahrens administrativ begleiten. Sie ist damit auch das geeignete Instrument zu einer verlässlichen Datenerfassung über die Promovierenden einerseits und zur Aufrechterhaltung von Qualitätsstandards der Promotion andererseits.

Graduiertenakademien sollten grundsätzlich mit einem eigenen Budget für Kursangebote, Reisemittel und ähnliches ausgestattet werden. Sie sollen die Promovierenden – ggf. unter Hinzuziehung externer Kompetenz – professionell über Karrierewege innerhalb, aber auch außerhalb der Wissenschaft beraten und so die rechtzeitige Weichenstellung in die eine oder andere Richtung unterstützen. Neben externer Beratung zu Fragen der Berufspraxis können die Graduiertenakademien auch Praxismodule während der Promotionsphase vermitteln oder etwa Karrieremessen für Kontakte mit Arbeitgebern außerhalb der Universität organisieren. Die Promotionsphase muss in jedem Fall als multifunktional, d. h. nicht allein als Vorbereitung für eine weitere i. e. S. wissenschaftliche Karriere begriffen werden. Dies wird umso dringlicher als den hohen Promotionszahlen in vielen Fächern keine entsprechende Zahl an Postdoktoranden- oder gar Professorenstellen gegenübersteht.<sup>10</sup>

Die Graduiertenakademien könnten darüber hinaus noch mehr als bislang an der weiteren Internationalisierung der wissenschaftlichen Nachwuchsausbildung in Niedersachsen mitwirken. Auch sind sie der geeignete institutionelle Ort, um kooperative Promotionsprogrammen mit Fachhochschulen, wie sie künftig vermehrt eingerichtet werden sollten, zu koordinieren. Die Ausgestaltung der Graduiertenakademien und die weiteren Pflichten und Rechte, die die Mitgliedschaft ggf. mit sich bringt, können im Einzelnen natürlich unterschiedlich geregelt werden. Zu erwägen wäre aber eine Evaluation der bestehenden Einrichtungen an den niedersächsischen Universitäten, etwa durch die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen. Dabei könnten mit Blick auf die Qualitätskontrolle der Promotion einerseits und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses andererseits ein

---

<sup>10</sup> In Niedersachsen standen beispielsweise im Studienjahr 2009/10 knapp 1.500 abgeschlossene Promotionen (ohne Medizin) einer Gesamtzahl von gut 1.600 aktiven Universitätsprofessorinnen und -professoren gegenüber. Die Zahl der weiteren wissenschaftlich Beschäftigten betrug etwa 8.800 (Quelle: Hochschulkennzahlensystem Niedersachsen). Bei einem bundesweit durchschnittlichen Berufungsalter von etwa 41 Jahren wird jede Professur im Schnitt nur etwa alle 24 Jahre neu besetzt ist. Damit stünden den 1.500 pro Jahr Promovierenden rein rechnerisch etwa 67 freiwerdende Professuren pro Jahr gegenüber. Schon diese Zahlen zeigen, dass die wenigsten Promovierenden damit rechnen können, irgendwann auf eine Universitätsprofessur aufrücken zu können.

Best-Practice-Modell identifiziert und Empfehlungen zur weiteren Verbesserung der strukturellen Bedingungen der Promotionsphase an niedersächsischen Universitäten formuliert werden.

Unabhängig von ihrer konkreten Ausgestaltung kann sich die Graduiertenakademie als Verwaltungs- wie als Serviceeinrichtung nur dann bewähren, wenn sie die Promovierenden tatsächlich insgesamt erfasst. Mit der Verpflichtung der Promovierenden zur Mitgliedschaft ist dafür lediglich eine formale Voraussetzung geschaffen. Darüber hinaus muss einerseits die Frage nach dem Zeitpunkt der Einschreibung klar geregelt und müssen andererseits positive Anreize zu einer möglichst frühen Registrierung gesetzt werden. So könnten die Universitäten etwa vorschreiben, dass ein Doktorand bzw. eine Doktorandin bei der Eröffnung des Promotionsverfahrens mindestens drei Semester registriertes Mitglied der betreffenden Graduiertenakademie gewesen sein muss, wobei natürlich auf Fachspezifika geachtet werden muss und ggf. konkrete Ausnahme- oder Härtefallregelungen vorzusehen sind. Als positive Anreize zur frühen Registrierung der Promovierenden empfiehlt die AG, sämtliche Angebote der Graduiertenakademie, wie Soft-Skill-Trainings, Karriereberatung u. a. ausschließlich formell registrierten Mitgliedern der Graduiertenschule zur Verfügung zu stellen. Auch können die Nutzung von Laborinfrastruktur, Großgeräten u. ä. ebenso wie die Vergabe einer Universitätsemailadresse, die Nutzung der Universitätsbibliothek usw. für Promovierende mit der Bedingung der Mitgliedschaft in einer Graduiertenakademie verknüpft werden. Sofern die Zahl der betreuten Promotionen einen Indikator der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) innerhalb der Universität darstellt, sollten neben den abgeschlossenen Promotionen auch die als Mitglieder einer Graduiertenakademie registrierten Doktorandinnen und Doktoranden (innerhalb einer bestimmten, fachspezifisch festzulegenden Regeldauer) Berücksichtigung finden.

### 1.2.2 Qualitätssicherung der Promotion

Die WKN betont nachdrücklich, dass die Qualitätssicherung bei Promotionen nicht allein die Aufgabe der einzelnen betreuenden Hochschullehrer/innen ist, sondern den Fakultäten und Universitäten im Ganzen zukommt und entsprechend wahrgenommen werden muss. Die Einhaltung der Qualitätsstandards bei jeder einzelnen Promotion liegt in der kollektiven Verantwortung der Fakultät und der Universität als ganzer.

Im Einzelnen legt die WKN den niedersächsischen Universitäten nahe, die Betreuung künftig grundsätzlich in die Hände von Komitees zu legen, statt am „Meister-Schüler-Modell“ des Einzelbetreuers festzuhalten. Mindestens sollte aber bei der Begutachtung und Bewertung eingereicherter Dissertationen regelmäßig ein externer, an einer anderen Universität

lehrender Gutachter einbezogen werden. Es ist eine wichtige Aufgabe der Universität, bei der Bewertung von Promotionen eine Vergleichbarkeit der Benotung zu garantieren.

Die Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden muss in Form einer schriftlichen Betreuungsvereinbarung verbindlich festgeschrieben werden. Wo nicht schon geschehen, sollen die Fakultäten hierfür Formulierungen und Verfahren festlegen und die Umsetzung in die Verantwortung der bestehenden oder einzurichtenden Graduiertenakademien geben. Unbedingt sollte für jede Fakultät oder für die Universität insgesamt eine Ombudsperson eingesetzt werden, die für die Promovierenden sichtbar und erreichbar ist und sich im Beschwerdefall in völliger Unabhängigkeit vom Promotionsausschuss um die Einhaltung der Betreuungsvereinbarung bemüht.

Ein weiterer zentraler Aspekt der Qualitätssicherung liegt in der Auswahl der Promovierenden. Die Fakultäten sind dringend aufgefordert, wo nicht bereits geschehen, allgemeinverbindliche Standards für eine qualitätsorientierte und transparente Auswahl festzulegen und deren Anwendung zu garantieren. Es darf zukünftig nicht mehr allein dem bzw. der einzelnen Betreuenden überlassen sein, wer als Doktorand/in Aufnahme findet. Auch müssen die Universitäten dafür Sorge tragen, dass die Zahl der von einem Professor bzw. einer Professorin primär betreuten Doktorand/inn/en nicht zu groß wird. Es sollte geprüft werden, inwieweit bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) fachspezifische Höchstgrenzen eingezogen werden können, um der vielfach beklagten „Tonnenideologie“, d. h. der positiven Sanktionierung hoher Zahlen, bei der Promotion entgegenzuwirken. Eine seriöse Betreuung ist bei einer zu großen Anzahl von Promovierenden pro Professur nicht zu leisten.

Insgesamt betont die WKN mit Nachdruck die Notwendigkeit, bei allen Maßnahmen der Qualitätssicherung nicht allein auf exzellente Strukturen zu zielen, sondern auch den tatsächlichen Ertrag der wissenschaftlichen Arbeit im Blick zu behalten. Exzellente Strukturen begünstigen exzellente Forschung, realisieren sie aber noch nicht. Um nicht allein die Qualität der Strukturen, sondern auch exzellente Forschungsergebnisse zu fördern, kann es, angepasst an die jeweilige Fachkultur, sinnvoll sein, in die Zielvereinbarungen der Hochschulleitungen mit den Fakultäten konkrete Anforderungen über den wissenschaftlichen Ertrag von Promotionen aufzunehmen, indem die Fakultät etwa zusichert, dass die Forschungsergebnisse der Promotion in mindestens eine Publikation in einem referierten Journal münden.

## 2 Zur Postdoktorandenphase

### 2.1 Ziele und Herausforderungen

Während die Promotionsphase seit längerem Gegenstand von Reformempfehlungen war, rückt die Postdoktorandenphase erst in jüngerer Zeit in den Fokus der Aufmerksamkeit.<sup>11</sup> Der Begriff Postdoktorand bzw. Postdoktorandin (auch: Postdoc) wird in der allgemeinen Diskussion keineswegs eindeutig verwendet. Er soll hier verstanden werden als die Bezeichnung eines Wissenschaftlers oder einer Wissenschaftlerin, der bzw. die sich in den ersten vier bis sechs Jahren nach der Promotion befindet und an einer Universität oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung aktiv eigene Forschung betreibt. Die Postdoc-Phase ist nicht im gleichen Maß multifunktional wie die Promotionsphase. Obwohl sie noch nicht mit einer unwiderruflichen Weichenstellungen in Richtung der klassischen akademischen Karriere hin zur Lebenszeit-Professur einhergehen muss, sondern bis zu einem gewissen Punkt auch noch als Qualifizierung für gehobene Tätigkeiten in (außeruniversitärer) Forschung und Entwicklung oder in wissenschaftsnahen Berufsfeldern gelten kann, verengen sich die Perspektiven gegenüber der Promotionsphase deutlich. Es ist vorgeschlagen worden, die Postdoc-Phase beschreibend in zwei Abschnitte zu unterteilen: (1.) die höchstens drei Jahre dauernde Qualifizierungsphase, die im direkten Anschluss an die Promotion von fortgesetztem lernenden Forschen geprägt ist („recognised researcher“), und (2.) die Stufe der gänzlich unabhängigen und selbstständigen Forschung („established researcher“), die spätestens nach weiteren sechs Jahren in eine dauerhafte Position münden sollte.<sup>12</sup> Während die erste Phase durchaus noch als sinnvolle Vorbereitung für eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft i. e. S. verstanden werden kann, sollte die zweite Phase in diesem Modell nur mit einer klaren und realistischen Perspektive auf eine dauerhafte akademische Tätigkeit begonnen werden.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Neben den jüngst erschienenen Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (Wissenschaftsrat 2014) sind mindestens zu nennen der jüngste Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, hrsg. vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, Bielefeld 2013; außerdem der Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur, hrsg. von der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main; A. Wagner-Baier, F. Funke u. A. Mummendey, Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Report der Friedrich-Schiller-Universität Jena, Jena <sup>2</sup>2011; K. Briedis u. a., Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme, hrsg. vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Essen 2013. Personalrechtliche und statistische Fragen zu den Beschäftigten an deutschen Universitäten behandelt Anja Franz u. a., Entwicklung der universitären Personalstruktur im Kontext der Föderalismusreform, Halle-Wittenberg 2011 (HoF-Arbeitsberichte 3'11).

<sup>12</sup> Vgl. Hochschulrektorenkonferenz, Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main. Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur, S. 3.

<sup>13</sup> Vgl. ebd.

Eine andere Konzeption der wissenschaftlichen Laufbahn nach der Promotion hat jüngst der Wissenschaftsrat vorgeschlagen. Im Kontext seiner Empfehlung, die Gewinnung des Hochschullehrernachwuchses regelmäßig im Wege der Tenure Track-Professur zu gestalten, sieht er eine Postdoc-Phase von längstens vier Jahren vor, die zwischen der vollendeten Promotion und der Übernahme einer Tenure Track-Professur liegt. Sie wird als grundsätzlich multifunktional betrachtet, da sie auch als sinnvolle Vorbereitung für wissenschaftsnahe Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Universität und nicht allein als Vorstufe zur Professur verstanden werden kann.<sup>14</sup> Wie die Promotionsphase auch, sind die Postdoc-Phase und die Qualität ihrer Rahmenbedingungen sowohl für die Gewinnung eines qualifizierten akademischen Nachwuchses als auch in ihrem beträchtlichen Beitrag zur Forschung von großer Bedeutung.

Unabhängig davon, welches Modell in deskriptiver oder normativer Absicht zugrunde gelegt wird, sind sich die verschiedenen Positionspapiere der jüngeren Zeit darin einig, dass die wichtigsten Herausforderungen der wissenschaftlichen Nachwuchsausbildung nach der Promotion darin bestehen, den Übergang zwischen der ersten und der zweiten Phase im Sinne einer professionellen Personalentwicklung sorgfältig und transparent zu regeln. Vor allem durch steigende Drittmittelzahlen nimmt die Anzahl der promovierten Mitarbeiter/innen auf befristeten Stellen in Deutschland, aber auch weltweit zu,<sup>15</sup> und der Übergang in den zweiten Abschnitt der Postdoc-Phase wird zunehmend zum eigentlichen „Nadelöhr“<sup>16</sup> jeder akademischen Laufbahn. Vor diesem Hintergrund liegt eine professionelle, objektive und transparente Auswahl hier ebenso sehr im Interesse des Wissenschaftssystems, das auf diese Weise die Gewinnung des tatsächlich besten Nachwuchses für Forschung und Lehre sicherstellt, wie im Interesse der Nachwuchswissenschaftler/innen selber, deren berufliche Zukunft sich hier entscheidet. Dabei muss auch das Problem einer anhaltenden Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen auf den höheren Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn als weiter bestehende Herausforderung gesehen werden.

Zu einer professionellen Personalentwicklung, und das heißt in diesem Fall auch Bestenauslese, gehört die Beratung der betroffenen Mitarbeiter/innen, die sowohl das Mentoring für die wissenschaftliche Karriereentwicklung als auch Informationen und Schulungen über alternative Wege für diejenigen, die in der hochkompetitiven Auswahl nicht bestehen oder sich von vornherein aus dem ersten Abschnitt der Postdoc-Phase heraus in andere Richtungen weiterentwickeln wollen.<sup>17</sup> Anders als im Falle der Promotion gibt es in der Postdoc-

---

<sup>14</sup> Vgl. Wissenschaftsrat 2014, S. 63-65.

<sup>15</sup> Vgl. BuWiN 2013, S. 79 und HRK 2014, S. 3.

<sup>16</sup> Cornelis Menke u. a., Nach der Exzellenzinitiative. Personalstruktur als Schlüssel zu leistungsfähigeren Universitäten. Positionspapier der AG „Wissenschaftspolitik: Nach der Exzellenzinitiative“ der Jungen Akademie, Berlin 2013, S. 2.

<sup>17</sup> Vgl. dazu ausführlich: Stifterverband 2013 (s.o.).

Phase bisher aber kaum verbindliche Qualitätsstandards hinsichtlich Betreuung, Leistungsevaluation und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen,<sup>18</sup> umso weniger als die Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen von Postdoc-Wissenschaftler/innen – vom Drittmittelmitarbeiter/innen auf einer halben Stelle bis zum Nachwuchsgruppenleiter bzw. der Nachwuchsgruppenleiterin – sich noch sehr viel diverser darstellen als die der Promovierenden.

Als besondere Schwierigkeit der Postdoc-Phase benennen praktisch alle Stellungnahmen der jüngeren Zeit zudem die häufig sehr kurze Befristung vieler Arbeitsverträge von Nachwuchswissenschaftler/innen sowie die – vor allem im Vergleich mit dem angelsächsischen Universitätssystem – späte Eigenständigkeit deutscher Nachwuchswissenschaftler/innen. Beide Umstände verminderten die Attraktivität des Wissenschaftssystems, was besonders in Fächern, denen ein großer alternativer und mit der Universität konkurrierender Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, die Gefahr einer Abwanderung der besten Nachwuchswissenschaftler/innen birgt.

## 2.2 Die Situation in Niedersachsen

Da die Kategorie „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ bzw. „Wissenschaftliche Mitarbeiterin“ im üblichen Sprachgebrauch, aber auch in der Definition des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) unterschiedslos wissenschaftliches Personal (ohne Professor/innen) vor und nach der vollendeten Promotion umfasst, lassen sich weder aus der landesweiten Statistik noch aus den Daten aller Hochschulen eindeutige Zahlen zu den Postdoc-Mitarbeiter/innen gewinnen. Einige, aber nicht alle niedersächsischen Hochschulen haben ihre **Personaldaten** so gestaltet, dass sie eine klare Unterscheidung zwischen promovierten und nichtpromovierten Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen erlauben. Vor diesem Hintergrund sind auch die Angaben über durchschnittliche Vertrags- und Beschäftigungszeiten, sofern die Universitäten sie überhaupt vorhalten, nicht in allen Fällen eindeutig auf die Gruppe der Postdocs zu beziehen.

Die durchschnittlichen **Vertragslaufzeiten**, die angegeben werden konnten, variieren zwischen den Universitäten und auch zwischen den Fakultäten erheblich und liegen meist deutlich unter den Gesamtbeschäftigungszeiten. Die niedrigste durchschnittliche Vertragslaufzeit verzeichnet die Juristische Fakultät der Universität Hannover mit neun Monaten für Drittmittelmitarbeiterstellen (bei einer durchschnittlichen Gesamtbeschäftigungszeit von 79 Monaten), die längste durchschnittliche Vertragsdauer liegt bei 53 Monaten und ist auf die

---

<sup>18</sup> Vgl. Wagner-Baier u. a. 2013, S. 31.



Universität Göttingen insgesamt bezogen (alle befristet beschäftigten Dritt- und Grundmittelmitarbeiter/innen; durchschnittliche Gesamtbeschäftigungszeit derselben Gruppe: 85 Monate). Insgesamt lassen sich vor allem bei Beschäftigten auf Drittmittelbasis erhebliche Differenzen zwischen der Vertragslaufzeit und der Gesamtbeschäftigungszeit, die sich in der Summe der aufeinanderfolgenden Vertragsverhältnisse ergibt, erkennen.

Die **Lehrverpflichtung** der Postdoc-Beschäftigten variiert deutlich zwischen den einzelnen Hochschulen. Während einige vier Semesterwochenstunden als Deputat vorsehen, ist die Lehrbelastung an anderen Hochschulen deutlich höher, nämlich bis zu zehn bzw. 12 SWS (im Falle von Lehrkräften für besondere Aufgaben). In der Frage der eigenständigen Einwerbung von Drittmitteln und damit auch der eigenständigen Leitung von Drittmittelforschungsprojekten durch Postdoktorand/inn/en bestehen an den niedersächsischen Universitäten unterschiedliche Auffassungen, ob sie zulässig sei.

Programme zur **Karriereberatung** von Mitarbeitern auf der Postdoc-Ebene existieren in Niedersachsen bislang nur vereinzelt. Wo vorhanden, beziehen sich die Angebote hauptsächlich auf Fragen der wissenschaftlichen Karriere bzw. der Forschungsförderung. Beratungen über alternative Karrierewege, regelmäßige individuelle Mentoringangebote oder verpflichtende Personalgespräche sehen nur wenige niedersächsische Universitäten vor. Allerdings stehen den Postdocs in den meisten Fällen Angebote der Graduiertenakademien, hochschuldidaktischer Weiterbildungseinrichtungen und ähnliches zur Verfügung. Eigene Mentoringprogramme bieten mehrere niedersächsische Universitäten aber im Rahmen ihrer **Gleichstellungsbemühungen** speziell für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an. Überhaupt haben sich die Anstrengungen in diesem Feld an fast allen Universitäten und künstlerischen Hochschulen in Niedersachsen deutlich intensiviert. Auch die **Internationalisierung** des wissenschaftlichen Nachwuchses – sowohl im Sinne der Gewinnung ausländischer Absolventen als auch im Sinne der Mobilisierung der eigenen Nachwuchswissenschaftler/innen – wurde von den niedersächsischen Hochschulen ersichtlich als zentrale Herausforderung angenommen. Die meisten, wenn auch nicht alle, bieten Programme und Dienstleistungen an, die deutlich über die Verwaltungsfunktion eines herkömmlichen Akademischen Auslandsamts hinausgehen.

Seit Einführung der **Juniorprofessur** im Jahr 2002 wurden in Niedersachsen über 300 entsprechende Stellen besetzt, wobei die Mehrzahl ohne Tenure-Option blieb (die Stelleninhaber/innen allerdings in den meisten Fällen erfolgreich wegberufen wurden).<sup>19</sup> Eine Wei-

---

<sup>19</sup> Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) hatte in seinem 2007 erschienenen Bericht zur Juniorprofessur die niedersächsischen Universitäten Göttingen und Hannover mit ihrer im Bundesvergleich hohen Zahl von Juniorprofessuren hervorgehoben. Vgl. Gero Federkeil, Florian Buch, Fünf Jahre Juniorprofessur. Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, Arbeitspapier Nr. 90 des Centrums für Hochschulentwicklung gGmbH, Gütersloh 2007, S. 7f.

terbeschäftigung als Wissenschaftler/in ohne Professur, sofern die vereinbarte Tenure-Option nicht realisiert werden kann, sieht allein die Universität Göttingen regelmäßig vor. Die Ausstattung der Juniorprofessuren ist in Niedersachsen durchweg gut, sie verfügen in der Regel über ein eigenes Budget, zudem über Hilfskraftmittel, teilweise auch Mitarbeiterstellen sowie Sekretariatskapazitäten.

## **2.3 Empfehlungen zur Postdoc-Phase**

### **2.3.1 Auswahl und Personalentwicklung**

Die Universitäten sollten die Nachwuchsförderung spätestens in der Postdoktorandenphase auch als eine Frage der Personalentwicklung betrachten, d. h., sie sollten sorgfältig auswählen, welche Personen für eine weitere wissenschaftliche Karriere vor dem Hintergrund eines hochselektiven Stellenmarktes wirklich geeignet erscheinen. Die Personalentwicklung sollte sich indes nicht auf die bloße Auswahl geeigneter Personen beschränken. Ebenso wichtig ist es, dem ausgewählten Personal regelmäßig Beratungs- und Schulungsleistungen anzubieten, die sich sowohl auf die Erfordernisse der wissenschaftlichen Karriere als auch auf mögliche Alternativen im wissenschaftsnahen Arbeitsmarkt beziehen sollten. Einige niedersächsische Universitäten leisten hier bereits Beachtliches, andere sollten ihre Anstrengungen für ein speziell an Postdoktoranden gerichtetes Angebot weiter verstärken. Gut auf die Bedürfnisse und möglichen Probleme der Postdoktorand/inn/en abgestimmte Beratungs- und Schulungsangebote erhöhen nicht allein die Attraktivität der Universität im Wettbewerb um die besten Nachwuchswissenschaftler/innen, sondern verbessern auch die Karrierechancen des im eigenen Haus ausgebildeten Nachwuchses.

Als besonders sinnvoll betrachtet die WKN individuelle Mentoring-Angebote, die – bei aller löblichen Anstrengung für die Gleichstellung – nicht auf den weiblichen Nachwuchs beschränkt bleiben sollten. Sehr sinnvoll sind zudem Weiterbildungsangebote in den Bereichen Hochschuldidaktik, Antragswesen, Projekt- und Zeitmanagement. Einige niedersächsische Universitäten sehen hier bereits sehr umfassende und vielfältige Angebote vor; diejenigen Universitäten, die auf diesem Gebiet bisher zurückhaltender waren, sollen ausdrücklich ermuntert werden, ihre Schulungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiter auszubauen. Ausdrücklich sollen auch Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen ohne Unterschied in den Genuss solcher Angebote kommen.

Zudem sollten die Beratungsangebote auch die Perspektive eines Ortswechsels innerhalb Deutschlands oder ins Ausland umfassen. Die WKN betrachtet es als unerlässlich für eine gelingende wissenschaftliche Karriere, Erfahrungen an mehr als einer Universität zu sammeln. Eine eigene Ombudsstelle für die Belange der Postdoktoranden wird dagegen von

der WKN ausdrücklich nicht empfohlen. Sofern es eine allgemeine Ombudsstelle für alle Wissenschaftler an der Universität gibt, sollen auch die Postdoktoranden sich dorthin wenden können und über diese Möglichkeit informiert werden.

Allgemein sollten die Universitäten das Mögliche tun, um Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von weniger als zwei Jahren zu vermeiden, wobei natürlich etwa im Fall von Elternzeitvertretungen Ausnahmen sinnvoll sein können. Die beobachtete große Diskrepanz zwischen der Gesamtbeschäftigungszeit der Postdoktoranden und der durchschnittlichen Vertragsdauer mag rein verwaltungstechnische bzw. statistische Gründe haben, in jedem Fall sollten aber allzu kurze Vertragsintervalle innerhalb der Gesamtbeschäftigungsdauer vermieden werden. Die intensive Forschungsarbeit, die von Nachwuchskräften zu Recht erwartet wird, ist nur möglich, wenn sie in einigermaßen gesicherten Rahmenbedingungen hinsichtlich der Lebensplanung und der wirtschaftlichen Lage geschehen kann.

Als nicht sinnvoll beurteilt die WKN die Bereitstellung von Stipendien zur Finanzierung von Postdoktoranden. Allenfalls zur kurzfristigen Überbrückung von Übergangszeiten, etwa unmittelbar nach der vollendeten Promotion, können Stipendien hilfreich sein. Auch können sie ein sinnvolles Mittel zur Gewinnung ausländischer Gastwissenschaftler sein. Grundsätzlich sollten aber Mitarbeiterstellen (bzw. Beamtenstellen auf Zeit) aus der Grund- oder Drittmittelfinanzierung, nicht aber Stipendien den Regelfall darstellen. Die Einschätzung, Stipendien würden zum Unterschied von Mitarbeiterverhältnissen die selbstständige Forschung besser unterstützen, teilt die WKN ausdrücklich nicht. Auch auf Mitarbeiterstellen lässt sich inhaltlich eigenständige Forschung betreiben, und der Einstieg in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse sollte keinesfalls über die Promotionsphase hinaus verschleppt werden.

### 2.3.2 Karrierewege

Während die Doktorandenphase im Ganzen als multifunktionaler Karriereabschnitt gelten, also den Weg in die Wissenschaft, aber auch in ganz andere Berufsfelder ebnen kann, ist die akademische Berufstätigkeit nach der abgeschlossenen Promotion dies nur bis zu einem gewissen Punkt. Die Phase der wissenschaftlichen Ausbildung nach der Promotion ist, wie zuletzt vom Wissenschaftsrat und der Hochschulrektorenkonferenz hervorgehoben, grundsätzlich als zweistufig zu betrachten: Während die ersten Jahre noch der Orientierung dienen können, muss später, nach Maßgabe der Talente der Nachwuchswissenschaftler/innen sowie der Rahmenbedingungen im jeweiligen Fach, eine klare und bewusste Weichenstellung in Richtung der akademischen Forschung oder eines anderen Berufsfeldes erfol-

gen. Die WKN rät dringend dazu, für alle temporär wissenschaftlich Beschäftigten mit abgeschlossener Promotion regelmäßige Personalgespräche unter Einbeziehung des direkten Vorgesetzten und beispielsweise des Dekans vorzusehen. Diese Gespräche sollen die Frage nach den Aussichten auf den Erfolg eines weiteren wissenschaftlichen Werdegangs und ggf. die alternative berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters thematisieren und in die Entscheidung über eine Weiterbeschäftigung einfließen. Angepasst an die verschiedenen Fachkulturen, muss nach drei, spätestens vier Jahren Vertragsdauer verbindlich geklärt werden, ob wissenschaftlich Beschäftigte realistische Perspektiven innerhalb der universitären Forschung haben. Es darf keinesfalls dem Zufall überlassen bleiben, welche Mitarbeiter über diese Zeiträume hinaus beschäftigt werden.

Grundsätzlich kann auch die wissenschaftliche Arbeit nach der Promotion durchaus als Qualifizierung für einen Arbeitsplatz außerhalb der Forschung an Universitäten oder außeruniversitären Instituten dienen. Die Befähigung zu und die Erfahrungen mit selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit sind in verschiedenen Berufsfeldern erforderlich oder zumindest vorteilhaft. Neben der Industrieforschung ist hier auch an andere verantwortungsvolle Positionen in Unternehmen oder Non-Profit-Organisationen zu denken. Ein Karriereweg, der Erfahrungen in der Forschung und in der Praxis umfasst, kann zudem auch in eine Fachhochschulprofessur münden, was in vielen Fächern eine besonders interessante, aber in den universitären Beratungsangeboten häufig noch zu wenig beachtete Alternative für Nachwuchsforscher darstellt.

Ein anderes wichtiges und weiter wachsendes Berufsfeld ist das des Wissenschaftsmanagements. Die Universitäten beschäftigen heute zunehmend Mitarbeiter, die mit professionellen Beratungs- und Koordinationsleistungen die eigentliche Forschungsarbeit unterstützen. Hier ergibt sich ein wachsender Bedarf an Arbeitskräften, die aus der Wissenschaft kommen, dabei aber über zusätzliche Qualifikationen in Fragen der Forschungsförderung und Projektsteuerung verfügen. Auch bedarf die Forschungsarbeit komplexer Serviceleistungen durch spezialisierte Wissenschaftler, etwa bei der Bedienung spezieller Laborgereäte, der Betreuung wissenschaftlicher EDV-Infrastrukturen o. ä. Die WKN rät den Universitäten, bei ihrer Personal- und Stellenplanung differenzierte Formen von Dauerstellen (z. B. akademische Ratsstellen mit Koordinationsfunktionen) vorzusehen.

Die WKN empfiehlt allen Beteiligten, diese und andere alternative Karrierewege nicht von vornherein als schlechtere Alternative zur eigentlichen wissenschaftlichen Karriere zu behandeln, sondern sie entschieden in die Karriereplanung bzw. in die auf Karriereplanung gerichteten Beratungsangebote einzubeziehen. Insbesondere die vorhandenen Mentoringangebote sollten nicht allein auf das Fortkommen innerhalb der wissenschaftlichen Lauf-

bahn im engeren Sinne gerichtet sein, sondern, unter Einbeziehung der Expertise der entsprechenden Stellen an der Universität („Career Service“) und kompetenter externer Berufsberatung auch Informationen und Hilfestellungen für alternative Weiterbeschäftigungen bieten.

### 2.3.3 Rahmenbedingungen in Forschung und Lehre

Die WKN empfiehlt dringend, Postdoktorand/inn/en nicht mit Lehrverpflichtungen von mehr als vier Semesterwochenstunden zu belegen. Zwar ist sich die WKN bewusst, dass die selbstständige Durchführung von Lehrveranstaltungen eine wesentliche Bedingung für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere darstellt, temporäre Stellen nach der Promotion müssen aber die realistische Möglichkeit zu einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation in einem überschaubaren Zeitraum bieten und dürfen daher nicht mit einem zu großen Lehrdeputat belastet werden. Die in der niedersächsischen Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) als Höchstlehrverpflichtung für wissenschaftliche Mitarbeiter vorgesehenen zehn Semesterwochenstunden (bei Lehrkräften für besondere Aufgaben zwölf) mögen bei Dauerstellen vertretbar und aus Sicht der Universitäten sinnvoll sein, als erhebliches Hindernis für eine intensiv betriebene Forschungsarbeit sind sie mit jener wissenschaftlichen Weiterqualifizierung, die in jedem Fall im Mittelpunkt der Postdoktorandenphase stehen sollte, jedoch unverträglich. Sie sollten keinesfalls als tatsächliches Deputat in die von den Universitäten mit den Postdoktorandinnen und Postdoktoranden zu schließenden Arbeitsverträge übernommen werden.

Die Universitäten sollten zudem die eigenständige Drittmittelinwerbung durch Postdoktorand/inn/en fördern. Das Niedersächsische Hochschulgesetz (§ 22, Abs. 1) erlaubt ausdrücklich allen „in der Forschung tätigen Mitgliedern der Hochschule“ die Durchführung von Drittmittelprojekten. Damit sind – auch nach der (auf Nachfrage bestätigten) Rechtsauffassung des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur – ausdrücklich auch angestellte Postdoktoranden gemeint. Dass dabei eine Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten erfolgen sollte, versteht sich von selbst. Die frühe Eigenständigkeit in der Gewinnung und Durchführung von Drittmittelprojekten gehört zu den Schlüsselqualifikationen des Professor/inn/enachwuchses und sollte unbedingt ermöglicht und unterstützt werden. Im Fall von Drittmittelprojekten mit eigenen Personalstellen für Promovierende ist indes das mögliche Auseinanderfallen von Projektleitung einerseits und Promotionsbetreuung andererseits zu bedenken. Die Fakultäten sind hier gehalten, Lösungen zu finden, wobei auch die bei Emmy-Noether-Projekten praktizierte Betreuung der Promotion durch den nichthabilitierten Projektleiter eine vernünftige und praktikable Lösung sein kann.

### 2.3.4 Juniorprofessur

Die Ausstattung der Juniorprofessuren an den niedersächsischen Universitäten mit Sach- und Personalmitteln ist sehr bemerkenswert. Grundsätzlich sollten die Universitäten, wo nicht bereits geschehen, eine universitätsweit gültige Minimalausstattung für Juniorprofessuren festlegen, die von den Fakultäten individuell aufgestockt, aber nicht unterschritten werden darf. Die WKN hält die Juniorprofessur mit Tenure Track für ein sehr gutes Modell der Nachwuchsgewinnung, dieses Modell muss dann aber ausdrücklich mit einem Hausberufungsverbot verbunden sein. An der Universität selber ausgebildete bzw. promovierte Kandidaten dürfen demnach allenfalls auf Juniorprofessuren ohne Tenure-Option berufen werden. Für sehr sinnvoll hält die WKN die Möglichkeit einer Verstetigung ohne Professur bei nicht erfolgreichem Tenure-Verfahren, so wie es z. B. die Universität Göttingen vorsieht. Die WKN empfiehlt den Universitäten zudem, die Möglichkeit von Forschungsfreisemestern für Juniorprofessuren nach erfolgreicher Zwischenevaluation vorzusehen. Diese Möglichkeit würde aber eine entsprechende Anpassung der LVVO voraussetzen, zu der die WKN das Ministerium für Wissenschaft und Kultur ermuntern möchte.

### 2.3.5 Gleichstellung und Internationalisierung

An allen niedersächsischen Universitäten haben sich die Aktivitäten zur Gleichstellung von Männern und Frauen gerade auch im Blick auf die Nachwuchsförderung sehr positiv und lobenswert entwickelt.<sup>20</sup> Allerdings ist die Realität insbesondere auf der Ebene der Professuren auch in Niedersachsen noch weit von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt.<sup>21</sup> Die WKN appelliert deshalb an die niedersächsischen Hochschulen, auf diesem Gebiet nicht nachzulassen und weiter darauf hinzuarbeiten, das Ungleichgewicht der Geschlechter zu beheben. Dabei muss auch die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers als ein Faktor erfolgreicher Gleichstellungspolitik Berücksichtigung finden.

Auch die Bemühungen um die Internationalisierung des Personals sind durchweg lobenswert. Es muss aber betont werden, dass Akademische Auslandsämter im traditionellen Verständnis alleine nicht das leisten können, was ein zentrales „International Office“, d. h. eine Stelle, die sowohl Auslandsaufenthalte eigener Universitätsmitglieder als auch die Gewin-

---

<sup>20</sup> Besonders hervorzuheben sind hier die Aktivitäten der Universität Oldenburg, die im „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des „Center of Excellence Women in Science“ unter den sieben bestbewerteten deutschen Universitäten geführt wird.

<sup>21</sup> Derzeit ist knapp ein Viertel (24,3%) der Professuren in Niedersachsen mit Frauen besetzt.

nung ausländischer Wissenschaftler/innen betreut und fördert, leisten kann. Wo nicht bereits geschehen, sollten solche zentralen Einrichtungen geschaffen werden, die den Studierenden ebenso wie dem wissenschaftlichen Personal einen intensiven Austausch mit der internationalen akademischen Welt ermöglichen und zugleich an der eigenen Universität eine spürbare „Willkommenskultur“ für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler schaffen können. In einem zunehmend globalen Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte, können solche auch atmosphärischen Verbesserungen wertvolle Vorteile schaffen.

### **3 Empfehlungen zur Datenerfassung**

Die Erhebung und Pflege der Daten über Promovierende ist erwartungsgemäß und in Übereinstimmung mit der bundesweiten Situation (wie sie zuletzt unter anderem der Wissenschaftsrat kritisch beschrieben hat) an fast allen niedersächsischen Universitäten sehr verbesserungsbedürftig. Zwar werden abgeschlossene Promotionen selbstverständlich dokumentiert und auch im landesweiten Hochschulkennzahlensystem erfasst, über laufende und dementsprechend auch über unvollendet abgebrochene Promotionsvorhaben liegen jedoch kaum verlässliche Daten vor. Nur vereinzelt werden schon heute systematisch alle laufenden Promotionsverfahren erfasst.<sup>22</sup>

Es bedarf keiner weiteren Erklärung, dass neben der Zahl der abgeschlossenen Promotionen auch die tatsächliche Zahl der an einer Hochschule zu einem bestimmten Zeitpunkt in einem Fach Promovierenden sowie die Zahl der abgebrochenen Promotionsvorhaben in den verschiedenen Fächern wichtige Grundlagen für alle Überlegungen zur Qualitätsverbesserung der Promotionsphase bilden. In diesem Sinne lesen sich auch die jüngsten Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Erweiterung eines Kerndatensatzes Forschung. Der Wissenschaftsrat empfiehlt die Erfassung laufender Promotionsvorhaben im Sinne einer Erweiterungsoption, um den Wert einer solchen ebenso hervorzuheben wie die besonderen Schwierigkeiten: Solange keine Immatrikulationspflicht für Promovierende ab Beginn der tatsächlichen Arbeit am Promotionsvorhaben besteht, wird es immer beträchtliche Dunkelziffern und keine belastbaren Zahlen zu den tatsächlich bestehenden Betreuungsverhältnissen sowie den Abbrecherquoten geben können.<sup>23</sup> Die Empfehlung des Wissenschaftsrats, grundsätzlich Betreuungsvereinbarungen abzuschließen und die Promovierenden bei

---

<sup>22</sup> Positiv hervorzuheben ist hier die Leuphana Universität Lüneburg, die seit 2009 alle Promovierenden in einer zentralen Datenbank erfasst und dabei auch Angaben zu den Herkunftsländern, zum letzten Hochschulabschluss, zu Betreuungsperson(en), der Kollegzuordnung, dem Dissertationsthema und möglichen Auflagen im Zulassungsverfahren berücksichtigt.

<sup>23</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zu einem Kerndatensatz Forschung, Berlin 2013, S. 25-27 und 38f.

dieser Gelegenheit zu registrieren,<sup>24</sup> ist vor diesem Hintergrund nachdrücklich zu unterstützen, allerdings bleibt die Frage des Zeitpunkts, zu dem die damit einhergehende Registrierung tatsächlich stattfinden kann, offen. Die WKN empfiehlt, neben Pflichten auch auf positive Anreize zu setzen, um die frühe Registrierung Promovierender in den Graduiertenakademien zu unterstützen (s. o.). Das Land sollte zudem erwägen, künftig auch laufende Promotionsbetreuungen (bis zu einer gewissen Höchstdauer und mit einer fächerspezifischen Höchstanzahl) in der Landesformel der LOM zu berücksichtigen.

Einen Vorschlag der Leuphana Universität aufgreifend, empfiehlt die WKN darüber hinaus dem Land Niedersachsen, die gezielte Förderung der koordinierten Entwicklung gemeinsamer IT-Plattformen und Erfassungsstandards (Forschungsinformationssysteme) für alle niedersächsischen Hochschulen zu erwägen. Eine valide und einheitliche Datenbasis an allen Hochschulen im Land würde Niedersachsen nicht nur bundesweit in eine Vorreiterposition bringen, sondern zudem eine sehr wertvolle Grundlage für Planung und Förderung seitens der Universitäten sowie der Landesregierung schaffen. Es versteht sich, dass alle hier anzustoßenden Entwicklungen im Einklang mit den vom Wissenschaftsrat bundesweit empfohlenen Standards eines zukünftig vorzuhaltenden Kerndatensatzes stehen müssten. Neben der Erfassung der Doktorandinnen und Doktoranden sowie der abgeschlossenen Promotionen könnten auch Verbleibsdokumentationen hilfreich sein, wobei sich die WKN durchaus bewusst ist, dass die dafür erforderliche Datenpflege einen nicht unerheblichen Aufwand bedeutet, der gegen andere Dokumentationsaufgaben gründlich abgewogen werden muss.

Die ebenfalls schon oben geäußerte Empfehlung an das Land, eine Initiative für einen gemeinsamen Datenstandard zu fördern, gilt natürlich auch und mindestens ebenso sehr für Daten über Postdoktoranden. Auch in diesem Zusammenhang wären Verbleibsdokumentationen wünschenswert, soweit sie mit vertretbarem Aufwand zu bewältigen sein.

---

<sup>24</sup> Vgl. ebd., S. 39 sowie Wissenschaftsrat 2011, S. 18f.