

# Datenspiegel zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Qualifizierungsphase an der Universität Potsdam

Bericht für das Jahr 2021.

I.	Der Tenure Track im Verhältnis zu den übrigen Karrierewegen hin zur Lebenszeitprofessur.....	2
II.	Internationale Sichtbarkeit und Attraktivität der wissenschaftlichen Karrierewege an der UP .....	7
III.	Chancengerechtigkeit auf dem Weg zur Professur .....	8
VI.	Weiterentwicklung der Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs ...	10

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 seit Beginn der Reforminitiative WisNa regelmäßig abgebildet und in Form eines Berichts an das Präsidium reflektiert werden. Damit dient der Datenspiegel als Ausgangspunkt für strategische Entscheidungen und Maßnahmen zur Qualitätssicherung in den Bereichen Berufungen, 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 im Berichtsjahr etabliert hat; trifft 2. Aussagen zur internationalen Sichtbarkeit und Attraktivität der Karrierewege an der UP für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler 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 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifizierungsphasen an der UP, auch jenseits der Professur, ausgehend von aktuell durchgeführten Qualifizierungsangeboten der PoGS, weiterentwickelt haben bzw. zukünftig werden können.

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

Seit Beginn der Förderung im Bund-Länder-Programm WisNa im Jahr 2017 hat sich die Anzahl der *Tenure-Track(TT)-Professuren (W1/W2)* bis ins Berichtsjahr 2021 von fünf auf 30 versechsfacht. Ihr Anteil an den Professuren insgesamt (n=265) hat sich innerhalb der letzten vier Jahre von rd. 2 % in 2017 (5 TTs zu 256 Professuren insgesamt)<sup>1</sup> auf rd. 11 % beinahe versechsfacht. Im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 2019 hat sich der Anteil von TT-Professuren an der Gesamtheit der Professuren allein beinahe verdoppelt (16 TTs zu 243 Professuren insgesamt).

Annähernd 82 % der Juniorprofessuren (JP) im Berichtsjahr sind mit einem TT verbunden. Das sind sechs Prozentpunkte mehr als noch 2019. 2017 waren es gerade einmal rd. 30 %.<sup>2</sup> Die Zahl der JP ohne TT ist dagegen von 12 im Jahr 2017 auf 5 im Berichtsjahr gesunken – eine Reduzierung um mehr als die Hälfte. **Die Zahl der Qualifizierungsprofessuren ohne Verstetigungsaussicht (TT) hat also im Rahmen der gezielten Etablierung des Karrierewegs der TT-Professur deutlich abgenommen. Dieses Ergebnis zeigt, dass die Universität Potsdam ihren Grundsatzbeschluss aus dem Jahr 2017, dem gemäß die JP i. d. R. mit TT ausgeschrieben werden sollen, bereits erfolgreich umgesetzt.**

Jahr	JP ohne TT	JP mit TT	W2 mit TT	Insgesamt
2021	5	22	8	35
2019	5	14	2	21
2017	12	5	0	17

**Tab. 1a Besetzte Qualifizierungsprofessuren (JP mit u. ohne TT, W2 mit TT) 2017 bis 2021**

Dass sich die Karrierewege hin zur Lebenszeitprofessur insbesondere seit Beginn der Förderung im Bund-Länder-Programm an der UP weiter ausdifferenziert haben und sich die TT-Professur als alternativer Karriereweg zur Lebenszeitprofessur stärker strukturell etabliert hat, ist auch anhand der Zahlen zur Vorqualifikation von in 2021 neu an der UP ernannten W2/W3-Lebenszeitprofessorinnen und -professoren nachzuweisen. Zwar hat sich die Mehrheit der neu berufenen Professorinnen und Professoren (74%) klassisch durch die Habilitation und habilitationsäquivalente bzw. sonstige zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (z.B. Nachwuchsgruppenleitung) für das Amt qualifiziert. Knapp ein Viertel (rd. 23 %) aller im Berichtsjahr neu ernannten Lebenszeitprofessorinnen und -professoren weisen als Vorqualifikation die W1-Professur auf (davon 6 aus einer TT-Professur, 2 aus einer JP ohne TT). 2018 betrug diese Quote bei den im WisNa-Programm antragsberechtigten Hochschulen durchschnittlich noch rd. 16 %.<sup>3</sup>

Mit Blick auf die im Rahmen der Berufungsverhandlung festgelegten fachspezifischen Evaluationskriterien der TT-Professorinnen und -Professoren lässt sich feststellen, dass insbesondere in den Buchwissenschaften (u.a. Rechtswissenschaft u. Geisteswissenschaft) während der Tenure-Phase mitunter noch habilitiert wird. Für immerhin zwei der insgesamt 20 seit dem letzten

<sup>1</sup> Mit einem Anteil von rd. 2 % TT-Professuren an der Gesamtheit der Professuren in 2017 lag die UP bereits deutlich über dem durchschnittlichen Vergleichswert aller im WisNa-Programm antragsberechtigten Universitäten mit 1,3 %. Vgl. Tabelle 7.1: Anteil der Tenure-Track-Professuren an Professuren und Juniorprofessuren, bezogen auf antragsberechtigte Universitäten, in: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Monitoring-Bericht 2020, Heft 73, S. 13.

<sup>2</sup> Durchschnittlicher Anteil der JP mit TT an der Gesamtheit der JP an den im WisNa-Programm antragsberechtigten deutschen Hochschulen in 2017: 13,1%, in: ebd.

<sup>3</sup> Vgl. Tabelle 6: Tenure-Track-Professuren an antragsberechtigten Universitäten im Vergleich zu anderen Karrierewegen zur Professur, in: ebd., S. 12.

Datenspiegelbericht im Jahr 2019 besetzten TT-Professorinnen und -professoren ist die zweite monografische Leistung das zentrale Evaluationskriterium. Hier wird die klassische Habilitationsleistung nicht durch das TT-Verfahren als alternative Qualifizierung zur Lebenszeitprofessur ersetzt.

*Qualifizierungsprofessuren (W1 mit und ohne TT, W2 mit TT)*

Im Jahr 2021 waren insgesamt 35 sog. Qualifizierungsprofessuren (W1 mit und ohne TT, W2 mit TT) an der UP besetzt – 14 mehr als noch 2019.<sup>4</sup> Das sind rd. 65 % aller besetzten Professuren auf Zeit (n=54) und rd. 13 % aller besetzten Professuren insgesamt (n=265) in 2021. Wie sich die Merkmale der Gruppe der Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren von 2019 nach 2021 entwickelt haben, zeigt folgende Tabelle:

<b>Merkmal</b>	<b>2019 Anzahl (n = 21)</b>	<b>2021 Anzahl (n = 35)</b>
Frauen	13	21
Neuberufungen	4	7
Positive Bewährungsfeststellungen	3	3
Positive Tenure-Evaluation	0	5
Vorqualifikation Promotion/PhD	19	29
Vorqualifikation Nachwuchsgruppenleitung	2	6
Promotion an UP	3	5
Promotion im Ausland	3	8
vor Ernennung zuletzt in Region Berlin/Brandenburg tätig	10	15

**Tab. 1b Merkmale der besetzten Qualifizierungsprofessuren 2019 u. 2021**

Zwei Entwicklungen sind dabei bemerkenswert:

- (1) Seit Beginn der Förderung im Bund-Länder-Programm WisNa und dem Inkrafttreten der neuen satzungsförmigen Regelungen zum TT-Verfahren an der UP im Jahr 2017 sind im Berichtszeitraum erstmals fünf Tenure-Evaluationen gemäß den neuen Regularien durchgeführt worden. Die Erfolgsquote lag dabei bei 100 % – alle fünf evaluierten TT-Professorinnen und -Professoren wurden im Resultat der Leistungsfeststellung als Lebenszeitprofessorinnen und -professoren an der UP ernannt. Die Quote spricht damit auch für die exzellente Arbeit der Berufungskommissionen in den Auswahlverfahren. Allein drei dieser Tenure-Evaluationen wurden vorzeitig durchgeführt – im Durchschnitt 2,8 Monate vor regulärem Ende der Tenure-Professur.
- (2) Der Anteil der besetzten Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren, die im Ausland promoviert bzw. den PhD abgelegt hat, ist von rd. 14 % im letzten Berichtsjahr 2019 auf knapp ein Viertel in 2021 angestiegen. Das ist ein Indiz dafür, dass der Karriereweg der TT-Professur zur

<sup>4</sup> Seit Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 wurden insgesamt 93 Qualifizierungsprofessuren an der UP ernannt.

Internationalisierung der UP beiträgt und die Attraktivität des deutschen Wissenschaftsstandortes mit erhöht.

Das durchschnittliche Alter bei Ernennung auf die Qualifizierungsprofessur an der UP lag in 2021 bei rd. 36 Jahren und entspricht damit dem durchschnittlichen Berufungsalter von allen bis zum 1. Juli 2020 im Rahmen des Bund-Länder-Programms ernannten TT-Professorinnen und -Professoren.<sup>5</sup> Im letzten Berichtsjahr 2019 hingegen lag das durchschnittliche Alter bei Ernennung auf die Qualifizierungsprofessur an der UP noch bei 35 Jahren und damit unter dem damaligen durchschnittlichen Erstberufungsalter aller bis dato im Bund-Länder-Programm (WisNa) geförderten Professorinnen und Professoren (36 Jahre). Das durchschnittliche Alter der Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren an der UP bei Übernahme einer Lebenszeitprofessur entspricht – wie bereits im letzten Bericht 2019 festgestellt – nach wie vor dem aktuellen durchschnittlichen Alter bei Erstberufung auf Lebenszeit in Deutschland von ca. 41 Jahren.<sup>6</sup> **Um langfristig das mit dem Bund-Länder-Programm verbundene Ziel tatsächlich zu erreichen, akademisch jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern früher als bisher eine Entscheidung über den dauerhaften Verbleib im Wissenschaftssystem zu ermöglichen, sollten in zukünftigen Verfahren noch gezielter Kandidatinnen und Kandidaten für Qualifizierungsprofessuren adressiert werden, die sich in einer frühen Phase nach der Promotion befinden (d. h. 4-6 Jahre nach der Promotion bis zum Zeitpunkt der Bewerbung, vgl. § 45 Abs. 2 BbgHG).<sup>7</sup> In diesem Zusammenhang erscheint außerdem die Einrichtung von befristeten W2-Professuren mit TT als nicht zielführend.**

Die Corona-Pandemie hat Forschung und Lehre sämtlicher Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (in der Qualifizierungsphase) beeinträchtigt. Allerdings hat keiner der in 2021 an der UP besetzten W1-Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren im Berichtsjahr eine Verlängerung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 46 Abs. 1 S. 2 BbgHG aufgrund einer Notlage gemäß § 8a Abs. 4 BbgHG in Anspruch genommen.

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

Das promovierte akademische Personal unterhalb der Professur in den Fakultäten ist im Vergleich zum letzten Berichtsjahr in 2021 um sechs Prozentpunkte zurückgegangen. Es zählte zum Stichtag 523 Beschäftigungsverhältnisse. Das entspricht einem Anteil von rd. 27 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals der UP in 2021 mit rd. 1.972 Beschäftigungsverhältnissen. Fünf Beschäftigungsverhältnisse des promovierten akademischen Personals unterhalb der Professur – drei mehr als noch 2019 – sind mit einer drittmittelfinanzierten Nachwuchsgruppenleitung ausgestattet.

Rund 30 % der Beschäftigungsverhältnisse befanden sich im Habilitationsverfahren. Damit ist die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse, die mit dem Qualifizierungsziel der Habilitation verbunden ist, im Vergleich zum letzten Berichtsjahr um acht Prozentpunkte gesunken. Ob diese Zahlen darauf hindeuten, dass die Habilitation im Vergleich zu alternativen Karrierewegen zur Professur, wie dem TT, bereits rückläufig sind, wird sich erst in den nächsten Berichtsjahren verifizieren lassen.

Annähernd 60 % der Beschäftigungsverhältnisse, die mit dem Qualifizierungsziel der Habilitation verbunden sind, werden in Vollzeit ausgeführt. Von den rd. 40 % der Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit wird mehr als die Hälfte von Frauen wahrgenommen. Vier der Beschäftigungsverhältnisse mit

<sup>5</sup> Vgl. Tabelle 10.2: Alter bei Berufung auf im Programm besetzte Tenure-Track-Professuren, in: GWK, Monitoring-Bericht 2020, S. 12.

<sup>6</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.

<sup>7</sup> Bei den in 2021 besetzten Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren liegen zwischen der letzten Prüfungsleistung der Promotion und dem Zeitpunkt der Berufung durchschnittlich 4,7 Jahre.

dem Qualifizierungsziel der Habilitation sind unbefristet. Drei davon werden von Männern wahrgenommen. Von den mehrheitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen (149) werden rund 50 % von Frauen in Anspruch genommen. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigungsverhältnisse, die mit der Qualifizierung einer Habilitation verbunden sind, sind haushaltsfinanziert, weniger als ein Drittel dagegen sind drittmittelfinanziert. Die Folgen der Corona-Pandemie zeigen für das Jahr 2021 noch keine weitreichenden Auswirkungen auf die Laufzeit der akademischen Beschäftigungsverhältnisse. Gerade einmal zwei wissenschaftliche Beschäftigte im Habilitationsverfahren haben zum Stichtag 1.12.2021 eine Verlängerung Ihres Dienstverhältnisses in Anspruch genommen. Mit Blick auf das Jahr 2022 zeichnet sich aber bereits ab, dass sich die Zahl der auf Grund der Pandemie verlängerten Beschäftigungsverhältnisse unter den promovierten akademischen Beschäftigten vergleichsweise stark erhöhen wird.

Rund 6 % des promovierten akademischen Personals unterhalb der Professur ist habilitiert (31). Diese Beschäftigungsverhältnisse sind zu annähernd 75 % auf Dauer (23) und werden zu knapp einem Fünftel (6) von Frauen wahrgenommen.

Im Berichtsjahr haben sich zehn Personen an der UP habilitiert – eine Person mehr als im letzten Berichtsjahr. Damit haben sich über drei Mal mehr Personen durch eine Habilitation für eine Lebenszeitprofessur an der UP qualifiziert, als durch eine positive Bewährungsfeststellung im Rahmen einer Junior- bzw. TT-Professur (3 Personen). Somit blieb das Verhältnis von Habilitationen zu positiven Bewährungsfeststellungen von 2019 (9:3) relativ konstant.

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>8</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>9</sup>**

Mit einem Altersdurchschnitt von 43 Jahren liegen die in 2021 habilitierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der UP leicht über dem deutschlandweiten Durchschnitt von 41 Jahren im Jahr 2020.<sup>10</sup> Damit sind sie zum Zeitpunkt des Erreichens der Berufbarkeit rd. acht Jahre älter als ihre Kolleginnen und Kollegen, die sich in 2021 an der UP im Rahmen einer Junior- bzw. TT-Professur durch eine positive Bewährungsfeststellung für eine Lebenszeitprofessur qualifiziert haben.

#### *Promovierende*

Die Zahl der registrierten Promovierenden ist im Vergleich zum letzten Berichtsjahr in 2021 um fast ein Viertel zurück gegangen von 2.634 auf 2.038. Davon waren rund 70 % an der UP immatrikuliert, annähernd 30 % an der UP beschäftigt. Rund 14 % der an der UP Promovierenden waren in strukturierten Promotionsprogrammen beschäftigt. Das sind fünf Prozentpunkte weniger als der bundesweite Durchschnitt von 19 % in 2019.<sup>11</sup>

Im Verhältnis haben in 2021 prozentual genauso viele Promovierende ihre Promotion abgeschlossen, wie 2019 – nämlich 13 %. Bei der durchschnittlichen Dauer der Qualifizierung lassen sich aber im

---

<sup>8</sup> Abb. B13: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitverlauf (2005 bis 2018), in: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, S. 87.

<sup>9</sup> Vgl. ebd., S. 29, 87.

<sup>10</sup> Tabelle 2.5.67 Durchschnittsalter bei der Habilitation nach Fächergruppen, in: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Berechnungen; Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.4.

<sup>11</sup> Statistisches Bundesamt: Statistik der Promovierenden 2019, Wiesbaden 2020.

Vergleich der Jahre 2019 und 2021 Unterschiede beobachten: Zwar hat – wie auch in 2019 – die Mehrheit Ihre Promotion im Berichtsjahr in 3 bis 5 Jahren abgeschlossen.<sup>12</sup> Aber der Anteil, derjenigen, die für Ihre Promotion 3 bis 5 Jahre benötigt haben, ist im Vergleich zum letzten Berichtsjahr von rund 70 % auf rund 60 % gesunken. Dafür hat sich der Anteil derjenigen, die für die Promotion länger als fünf Jahre benötigten, von rund 14 % in 2019 auf rund 33 % im Berichtsjahr mehr als verdoppelt. Entsprechend hat sich der Anteil der Promotionen, die in weniger als drei Jahren abgeschlossen wurden, von rund 16 % in 2019 auf rund 7 % in 2021 um mehr als die Hälfte reduziert. **Bemerkenswert ist auch, dass das Durchschnittsalter bei Promotion an der UP von 34 im Jahr 2019 auf nunmehr 35 Jahre in 2021 gestiegen ist und damit deutlich über dem Medianalter beim Promotionsabschluss in Deutschland von 31 Jahren liegt.**<sup>13</sup> **Die im Vergleich zum letzten Berichtsjahr deutlich gesunkene Zahl der Promovierenden und die im Durchschnitt bemerkenswerte Verzögerung des Promotionsabschlusses lassen sich als Auswirkungen der Corona-Beschränkungen (eingeschränkte Forschungstätigkeit in Archiven, Bibliotheken, Laboren etc., Reisebeschränkungen, unsichere Perspektiven etc.) erklären.** Gleichzeitig ist aber festzustellen, dass fast keiner der an der UP angestellten Promovierenden zum Stichtag – ähnlich wie die Habilitierenden – eine Verlängerung des Dienstverhältnisses aufgrund der Corona-Folgen in Anspruch genommen hat. Bei lediglich drei Promovierenden ist in 2021 das Beschäftigungsverhältnis in die Verlängerung gegangen. Verlässlichere Abschätzungen zu den Folgen der Pandemie für die Situation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierung lassen sich sicherlich erst in den kommenden Jahren treffen.

**Obgleich der erheblichen Verlängerung der Promotionsphase in 2021, hat sich der Anteil von abgebrochenen Promotionen im Vergleich zum letzten Berichtsjahr etwas verringert.** Hatten 2019 noch rund 5 % der Promovierenden (128) Ihre Promotion ohne Abschluss beendet, waren es in 2021 nur noch rund 4 % (87). Der Anteil von Frauen unter den Abbrechenden hat sich im Vergleich zum letzten Bericht von 56 % auf 58 % in 2021 erhöht. Ein Grund dafür kann ebenfalls die Corona-Zeit mit ihren Herausforderungen insbesondere für Frauen (mit Familien-/Betreuungsaufgaben) sein. Rund 20 % aller Personen, die ihre Promotion in 2021 abbrachen, haben eine internationale Staatsangehörigkeit (s. Tab. 2 zum Anteil der Promovierenden mit internationaler Staatsangehörigkeit insgesamt). Im letzten Berichtsjahr war dieser Anteil mit 17 % etwas geringer. Das Durchschnittsalter beim Abbruch der Promotion lag – wie auch 2019 – bei rd. 34 Jahren – ein Jahr weniger als das Durchschnittsalter bei erfolgreicher Promotion in 2021. Zum Zeitpunkt des Abbruches hatte die Mehrheit bereits drei bis fünf Jahre an der Qualifikation gearbeitet. Mehr als jeder Dritte brach seine Promotion ab dem 5. Jahr der Qualifizierung ab. Verlässliche Informationen zu durchschnittlichen Erfolgs- bzw. Abbruchsquoten von Promotionen in Deutschland sind nach wie vor kaum vorhanden. Zukünftig sollen derartige Informationen durch die Erfassung der Promovierenden in der Studienverlaufsstatistik zur Verfügung stehen, so dass Einschätzungen und Interpretationen der dargelegten Zahlen in den kommenden Berichten besser möglich sein werden.<sup>14</sup>

---

<sup>12</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>13</sup> Abb. B6: Alter (Median) bei Abschluss der Promotion 2018 nach Fächergruppen, in: ebd., S. 82. Das Medianalter beim Promotionsabschluss umfasst die Fächergruppen der Sprach/Kulturwissenschaften/Sport, der Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, der Mathematik/Naturwissenschaften, der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften und der Kunst/Kunswissenschaften.

<sup>14</sup> Vgl. ebd., S. 124.

## II. Internationale Sichtbarkeit und Attraktivität der wissenschaftlichen Karrierewege an der UP

**Der Grad an Internationalität der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase hat, laut BuWin-Report 2021 in den vergangenen Jahren zugenommen.<sup>15</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.** Der Anteil von in 2021 besetzten *Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren* mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit hat sich in den letzten zwei Jahren vervierfacht. Während im letzten Berichtsjahr nur eine Person eine nicht-deutsche Staatsbürgerschaft aufwies, waren es in 2021 bereits sieben. D.h. jede fünfte Person, die in 2021 eine Qualifizierungsprofessur besetzte, verfügt über einen ausländischen Pass (5 x EU, je 1 x Australien u. Asien). Damit liegt die UP rd. vier Prozentpunkte über dem Durchschnitt der im Rahmen des Bund-Länder-Programmes zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WisNa) bis zum 1.7.2020 besetzten 246 Professuren. Hier beträgt der Anteil derjenigen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit lediglich rund 16 %.<sup>16</sup>

Dass sich im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 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 2021 besetzten Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren vor ihrer Berufung an der UP. Sechs von insgesamt 35 Personen (rd. 17 %) waren vor ihrer Berufung an der UP im Ausland wissenschaftlich tätig (4 x EU, 2 x USA). Annähernd ein Viertel aller in 2021 besetzten Qualifizierungsprofessorinnen bzw. -professoren haben zudem im Ausland (5 x EU, je 1 x Asien, USA, Australien) promoviert. Im Vergleich zum letzten Berichtsjahr hat sich die Anzahl dieser Personen von drei auf acht in 2021 fast verdreifacht. **Diese Zahlen legen nahe, dass im Vergleich zum letzten Berichtsjahr der in Deutschland relativ neu etablierte Karriereweg der Qualifizierungs- (bzw. der TT-)Professur international sichtbarer und für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland auch 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 Qualifizierungsprofessuren durch entsprechende Rekrutierungsstrategien und -instrumente zu erhöhen.<sup>17</sup>**

Auch der Anteil von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit ausländischer Staatsangehörigkeit unter dem *promovierten akademischen Personal unterhalb der Professur* hat sich im Vergleich zum letzten Berichtsjahr in 2021 leicht von rd. 23 auf rd. 27 % erhöht. Ähnlich verhält es sich bei den Beschäftigungsverhältnissen mit dem Qualifizierungsziel der Habilitation. Auch hier ist der Anteil internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den letzten zwei Jahren leicht auf rund ein Viertel gestiegen (26 %). Bemerkenswert erhöht hat sich hingegen der Anteil der Personen mit einem nicht-deutschen Pass unter den in 2021 Habilitierten. Im Vergleich zum letzten Berichtsjahr hat sich dieser Wert – ähnlich wie bei den Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren – von rd. elf auf 40 % annähernd vervierfacht. Damit ist der Anteil an ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter den Habilitierten im Vergleich zu den Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren 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 37 % erhöht. Unter den Promovierenden stieg der Wert ebenfalls – wenn auch nur leicht von 29 auf 32 %.

---

<sup>15</sup> Vgl. ebd., S. 180.

<sup>16</sup> GWK, Monitoring-Bericht 2020, S. 6.

<sup>17</sup> Hier gemeint insbesondere AG 3 des TT-Netzwerkes: Die internationale Attraktivität der TT-Professur. Das Berufungsmanagement der UP ist darin vertreten.

Statusgruppe	2019 Anteil in %	2021 Anteil in %2
Qualifizierungsprofessuren	5 (n = 21)	20 (n = 35)
Tenure Track Professuren	6 (n = 16)	20 (n = 30)
promoviertes akademisches Personal unterhalb der Professur	23 (n = 555)	27 (n = 522)
promoviertes akademisches Personal im Habilitationsverfahren	23 (n = 212)	26 (n=153)
im Berichtsjahr Habilitierte	11 (n = 9)	40 (n = 10)
Nachwuchsgruppenleitungen	0 (n = 6)	18 (n = 11)
im Berichtsjahr Promovierte	30 (n = 328)	37 (n=254)
Promovierende	29 (n = 2.634)	32 (n = 2.038)

**Tab. 2 Anteil an Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterhalb der Professur in 2019 u. 2021 (nach Statusgruppen, in %)**

*Zusammenfassend kann Folgendes für die UP festgestellt werden:*

- (1) Im Vergleich zum letzten Berichtsjahr hat sich der Grad an Internationalität (gemessen an der Staatsangehörigkeit) der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Qualifizierungsphasen insgesamt deutlich erhöht.*
- (2) Während in 2019 der Anteil von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mit zunehmender Qualifizierungsstufe sank, stieg im Berichtsjahr der Grad an Internationalität mit zunehmender Qualifizierung bis zum Erreichen der Berufbarkeit. Allein auf der Karrierestufe der Qualifizierungsprofessur ist der Grad an Internationalisierung im Vergleich zu den Karrierestadien zuvor allerdings wieder deutlich reduziert.*

### III. Chancengerechtigkeit auf dem Weg zur Professur

Der Karriereweg der *Qualifizierungsprofessur* ist an der UP mit ihrem Fächerspektrum nach wie vor für Frauen augenscheinlich besonders attraktiv. 60 % der im Berichtsjahr besetzten Qualifizierungsprofessuren (21 von 35) werden von Frauen ausgeübt. Zwar ist der Frauenanteil unter den besetzten Qualifizierungsprofessuren im Vergleich zum letzten Bericht in 2019 leicht um 2 Prozentpunkte gesunken, er befindet sich aber weiterhin auf einem vergleichsweise hohen Niveau. So ist er beinahe doppelt so hoch, wie der Frauenanteil unter den in 2021 besetzten W2/W3-Professuren an der UP mit rd. 35 % (90 von 256).<sup>18</sup>

Unter den in 2021 besetzten *TT-Professuren* ist der Frauenanteil mit 63 % sogar noch höher. Er hat sich seit Beginn der Förderung im Bund-Länder-Programm (WisNa) im Jahr 2017 verdoppelt und ist seit dem letzten Bericht allein um 7 Prozentpunkte angestiegen. Damit liegt der Frauenanteil unter den TT-Professuren an der UP deutlich über dem deutschlandweiten Vergleichswert von 38 % aus dem Jahr

<sup>18</sup> Vgl. Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC): Statistische Übersicht zu Professuren, haupt- und nebenberuflich, Stand: 1.12.2021.



2018 und auch deutlich über dem Frauenanteil unter den bis zum 1.7.2020 im Rahmen des Bundesländer-Programms besetzten 246 TT-Professuren von 48 %.<sup>19</sup>

Ähnlich hoch wie unter den Qualifizierungsprofessuren ist der Frauenanteil unter den in 2021 beschäftigten Nachwuchsgruppenleitungen mit rd. 64 % (7 von 11) und den im Berichtsjahr *Habilitierten* mit 60 % (6 von 10). Diese Werte sind ungefähr doppelt so hoch wie die Vergleichswerte im Emmy-Noether-Programm (31%) und bezogen auf die deutschlandweit *Habilitierten* (32%) im Jahr 2018.<sup>20</sup>

Deutlich geringer als unter den Qualifizierungsprofessuren, den Nachwuchsgruppenleitungen und den in 2021 *Habilitierten* ist der Frauenanteil unter dem *promovierten akademischen Personal unterhalb der Professur* und den Beschäftigten mit dem Qualifizierungsziel *Habilitation* mit 47 bzw. 50 % – auch wenn diese Werte im Vergleich zum letzten Berichtsjahr leicht gestiegen sind.

Der Anteil der Frauen unter den in 2021 an der UP *Promovierenden* ist mit 48 % im Vergleich zum letzten Berichtsjahr gleichgeblieben. Er entspricht damit dem Frauenanteil der Gesamtheit der in Deutschland 2018 *Promovierenden* von 47 %.<sup>21</sup> Deutlich höher ist der Frauenanteil unter den in 2021 an der UP *Promovierten* mit 52 %. Dieser Wert ist im Vergleich zum letzten Berichtsjahr leicht gestiegen und auch deutlich höher als der deutschlandweite Vergleichswert aus dem Jahr 2018 von 45 %.<sup>22</sup>

Statusgruppe	2019 Anteil in %	2021 Anteil in %
Qualifizierungsprofessuren	62 (n = 21)	60 (n=35)
Tenure Track Professuren	56 (n = 16)	63 (n=30)
promoviertes akademisches Personal unterhalb der Professur	45 (n = 555)	47 (n=523)
promoviertes akademisches Personal im Habilitationsverfahren	45 (n = 212)	50 (n=153)
im Berichtsjahr <i>Habilitierte</i>	44 (n = 9)	60 (n=10)
Nachwuchsgruppenleitungen	100 (n = 6)	64 (n=11)
im Berichtsjahr <i>Promovierte</i>	49 (n = 328)	52 (n=254)
<i>Promovierende</i>	48 (n = 2.634)	48 (n=2.038)

**Tab. 2 Frauenanteil bei promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterhalb der Lebenszeitprofessur in 2019 und 2021 (nach Statusgruppen in %)**

**Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Frauenanteile in den jeweiligen Karrierephasen an der UP eine zum deutschlandweiten Trend konträre Entwicklung zeigen: Während der Frauenanteil je Karrierestufe an der UP mit zunehmender Qualifikation zunimmt, sinkt er im deutschlandweiten Median. Die Erhebungen in den kommenden Jahren werden zeigen, ob sich der erhöhte Frauenanteil insbesondere unter den Qualifizierungsprofessuren auch auf den Frauenanteil unter den W2/W3-Lebenszeitprofessuren positiv auswirken wird.** Dieser ist aber bereits im Vergleich zum letzten Berichtsjahr deutlich von 27 auf 35 % gestiegen.<sup>23</sup>

<sup>19</sup> BuWin, 2021, S. 94; GWK, Monitoring-Bericht 2020, S. 19.

<sup>20</sup> Ebd., S. 86 u. 96.

<sup>21</sup> Abb. B5: *Promovierende* 2018 nach Geschlecht und Fächergruppen (in %), in: Ebd., S. 81.

<sup>22</sup> Abb B9: Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen im Zeitverlauf (2005 bis 2018; in %), in: Ebd., S. 85.

<sup>23</sup> Vgl. KfC: Statistische Übersichten zu Professuren, haupt- und nebenberuflich mit Stand 1.12.2019 und 1.12.2021.

## VI. Weiterentwicklung der Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Im letzten Berichtsjahr hatten die *Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren* die vielfältigen Programmangebote der PoGS noch nicht wahrgenommen. Durch gezielte Ansprache dieser Gruppe und verstärkte Hinweise auf die PoGS-Angebote hat sich die Situation verändert. Die Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren haben im Berichtsjahr insbesondere an dem Zertifikatsprogramm Academia in nennenswerter Zahl teilgenommen. Jeder zweite Teilnehmende der Programmlinie *Fit für Führung* stammt aus der Gruppe der Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren. Auch vom PoGS-Angebot des individuellen Coachings haben einzelne Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren Gebrauch gemacht. Außerdem hat die PoGS in 2021 erstmals ein spezifisches Weiterbildungsformat für die Zielgruppe mit dem Titel *Fit für die Professur* aufgelegt, welches von den Qualifizierungsprofessorinnen und -professoren gut nachgefragt wurde. Neben diversen überfachlichen Workshops, insbesondere zur Entwicklung des eigenen Profils an der Hochschule, umfasste das Angebot auch mehrere moderierte Vernetzungstreffen.

Die *promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (unterhalb der Professur)*, die in 2021 am Programmangebot der PoGS teilnahmen, haben insbesondere die Zertifikatsprogramme Senior Teaching Professionals (86% der Teilnehmenden), Wissenschaftsmanagement (85% der Teilnehmenden) und Wissenschaftskommunikation (75% der Teilnehmenden) nachgefragt. Daneben waren mehr als die Hälfte der Teilnehmenden des Qualifizierungsprogramms *Potential Check*, in dessen Rahmen professionelle Einschätzungen zu relevanten Karriereoptionen sowohl innerhalb als auch außerhalb des Hochschul- und Wissenschaftsbereichs geboten werden, promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (unterhalb der Professur). 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. Die Hälfte der in 2021 durchgeführten, individuellen Coachings wurde von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (unterhalb der Professur) in Anspruch genommen. Am häufigsten haben sie an Workshops zum Thema Career Development & Orientation teilgenommen (rd. 37 %) – dicht gefolgt von Angeboten zum Thema Management Skills (rd. 36 %).

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. Ein Entwurf für solche Qualitätsstandards für die Postdoc-Phase liegt bereits vor und ist eine Maßnahme in Folge der Evaluierung der zentralen universitären Förderangebote für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Postdoc-Phase (im Folgenden: Postdoc-Evaluation). Diese wurde durch D1 in den Jahren 2020/21 durchgeführt.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis der Postdoc-Evaluation ist, dass die in 2018/19 erstmals durchgeführte Initiative zur Einrichtung von insgesamt 16 zusätzlichen und themenoffen ausgeschriebenen Postdoc-Stellen (Open-Topic-Postdoc-Programm) äußerst erfolgreich war. Denn die frühzeitige Förderung weiterer Karriereschritte der geförderten Postdocs ist mehrheitlich gelungen. Die Hälfte der 16 Postdocs hat bereits Juniorprofessuren angenommen bzw. angetreten, einen ERC-Grant und eine Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe eingeworben oder andere weiterführende Positionen angetreten bzw. ihren Wechsel darauf vorbereitet. In Folge dieses Ergebnisses hat das Präsidium die Fortsetzung des Open Topic-Postdoc-Programms in fokussierter Form ab 2023 beschlossen.

In Folge der Postdoc-Evaluation werden zukünftige, möglichst regelmäßige Befragungen der Postdocs angestrebt bzw. empfohlen, in denen die Karriereziele und die Nutzung bzw. Erreichbarkeit der Förderangebote sowie mögliche Defizite erfragt werden. Im Rahmen einer solchen Befragung (z.B.

Anfragen über die FNK und/oder PoGS an die Fakultäten) sollte auch den folgenden noch offenen Fragen nachgegangen werden:

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

Mit Blick auf die Weiterentwicklung von Karriereperspektiven für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase an der UP hat das D1 im Berichtsjahr den Zwischenbericht zur Auswertung der Auswirkungen des aktuellen Dauerstellenkonzepts dem Senat vorgelegt. Infolge der sich daraus ergebenden Diskussion sind zwei Workshops zum weiteren Auswertungsprozess organisiert worden, deren Durchführung in 2022 stattfinden.