

Version 3.0  
April 2024

Antje Wegner | Sarah Widany | Valeria Aman

# Indikatorenbasierte Berichterstattung zu Promovierenden

Ziele, Referenzen und Erläuterungen der Indikatoren im  
Datenportal der National Academics Panel Study  
(Nacaps)

Dieses Werk steht unter der Creative Commons Namensnennung – Nicht kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Deutschland Lizenz (CC-BY-NC-SA)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/>



#### **Autor\*innen**

Antje Wegner

Telefon +49 (0)30 20 64 177-48

E-Mail: [wegner@dzhw.eu](mailto:wegner@dzhw.eu)

Sarah Widany

E-Mail: [widany@institutfutur.de](mailto:widany@institutfutur.de)

Valeria Aman

Telefon +49 (0)30 2064177-40

E-Mail: [aman@dzhw.eu](mailto:aman@dzhw.eu)

#### **Frühere Version unter Mitarbeit von**

Moritz Seifert

Matthias Geils

#### **Impressum**

##### **Herausgeber**

Deutsches Zentrum für Hochschul- und

Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)

Lange Laube 12 | 30159 Hannover | [www.dzhw.eu](http://www.dzhw.eu)

Postfach 2920 | 30029 Hannover

Tel.: +49 (0)511 450670-0 | Fax: +49 (0)511 450670-960

##### **Geschäftsführer\*innen:**

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans

Axel Tscherniak

Vorsitzender des Aufsichtsrats:

Ministerialdirigent Peter Greisler

##### **Registergericht:**

Amtsgericht Hannover | B 210251

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:

DE291239300

April 2024

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
<b>1 Ziele der indikatorengestützten Bericht-erstattung in Nacaps1</b>	
1.1 Anforderungen und Grenzen der Indikatorik .....	5
1.2 Vorgehen, konzeptueller Orientierungsrahmen und inhaltliche Referenzen .....	7
<b>2 Datenbasis</b>	<b>12</b>
<b>3 Methodische Hinweise</b>	<b>15</b>
<b>4 Interpretationshinweise und inhaltliche Änderungen</b>	<b>17</b>
<b>5 Begriffserklärungen</b>	<b>19</b>
<b>6 Literaturverzeichnis</b>	<b>22</b>
<b>7 Anhang</b>	<b>24</b>
7.1 Indikatoren und Kennziffern.....	24
7.2 Zentrale Merkmale der Promovierenden.....	27
7.3 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.....	28
7.4 Betreuungssituation .....	37
7.5 Art und Struktur der Promotion .....	48
7.6 Promotionsmotive und Promotionsverlauf.....	58
7.7 Karrierewege und Perspektiven nach der Promotion .....	63
7.8 Mobilität.....	70
7.9 Lebenssituation/Persönlicher Hintergrund .....	79
7.10 Differenzierungsvariablen .....	90
7.11 Liste der Nacaps-Partnerhochschulen.....	99

# 1 Ziele der indikatorengestützten Bericht-erstattung in Nacaps

Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses besitzt eine essenzielle Bedeutung für die Leistungs-, Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Wissenschafts- und Wirtschaftsstandortes Deutschland. Jedoch konnten zahlreiche steuerungsrelevante Fragen zur Qualifizierung, Rekrutierung sowie den beruflichen Werdegängen Promovierender und Promovierter bisher nicht adäquat beantwortet werden. Dies ist in vielen Fällen damit zu begründen, dass es in der Vergangenheit an einer einheitlichen und belastbaren Datenbasis mangelte und vorhandene Daten nur mit größerem Aufwand und zeitlich verzögert der Öffentlichkeit und Entscheidungsträger\*innen zugänglich gemacht werden konnten. So waren grundständige Informationen wie beispielsweise der Anteil der Promovierenden in strukturierten Programmen für Zwecke der regelmäßigen nationalen Berichterstattung nicht eindeutig zu ermitteln (Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 145). Nach wie vor wird aufgrund von begrifflichen Unschärfen und abweichenden Definitionen in der amtlichen Statistik und in einschlägigen Befragungsstudien der Zugang zu belastbaren Aussagen über die Grundgesamtheit der Promovierenden erschwert.

Die Informationslage verbessert sich sukzessive durch die Einführung und Konsolidierung der Promovierendenerfassung und -statistik (Vollmar 2019a/2019b). Würde man der in der Bildungsberichterstattung üblichen Heuristik eines Kontext-Input-Prozess-Wirkungs-Schemas (Döbert et al. 2009; Statistisches Bundesamt 2014: 32) folgen, könnten damit insbesondere für die Inputdimension zentrale Indikatoren für den Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs bedient werden. Indikatoren zur Prozess- und Wirkungsebene jedoch, die also beispielsweise Aufschluss über die Qualität des Promotions- und Betreuungsprozesses, Finanzierungs- und Beschäftigungsbedingungen, Übergänge in den Arbeitsmarkt oder Bildungserträge geben sollen, sind daraus jedoch nicht oder nur sehr eingeschränkt zu bedienen. Damit sind die Informationsbedarfe verschiedener Akteure im Sinne einer umfassenden indikatoren- bzw. kennzifferngestützten<sup>1</sup> Berichterstattung zu Qualifizierung, Rekrutierung und den beruflichen Werdegängen Promovierender und Promovierter bzw. dem Promotionswesen im Allgemeinen nur unzureichend zu bedienen.

---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird der besseren Lesbarkeit wegen von einer indikatorengestützten Berichterstattung gesprochen, auch wenn nachfolgend vorrangig Kennziffern vorgestellt werden. Auf eine Diskussion des Indikatorenverständnisses wird hier

Gegenstand einer indikatorenbasierten Berichterstattung sind üblicherweise die **langfristige Beobachtung von Entwicklungen im System** sowie **steuerungsrelevante Fragen** für verschiedene Akteure (vgl. Maaz & Kühne 2016; Döbert et al. 2009). Für die Ausbildung und die Karrierewege Promovierender sind dies – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – die folgenden Themen bzw. Trends:

- Wie setzt sich die Grundgesamtheit der Promovierenden zusammen und welche Rückschlüsse lassen sich mit Blick auf die Chancengleichheit, Diversität und soziale Selektion ziehen?
- Inwiefern verändern insbesondere die seit Mitte der 1990er-Jahre initiierten Reformbestrebungen die strukturellen Rahmenbedingungen der Qualifizierung und Förderung die Doktorandenausbildung in Deutschland?
- Wie wird die Betreuungsqualität in der Promotion bewertet und welche Faktoren beeinflussen diese?
- Wie sind die Finanzierungs- und Beschäftigungsbedingungen der Promovierenden ausgestaltet und in welchem Zusammenhang stehen diese mit den Promotionsbedingungen?
- Wie wirken sich Veränderungen im Verhältnis zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft bzw. veränderte Kooperationspraktiken auf die Promotion aus?
- Welche Rolle spielt die zunehmende Internationalisierung der deutschen Hochschulen für das Promovieren?
- Welche Bedeutung besitzt die Promotion für den außerakademischen Arbeitsmarkt und wie attraktiv ist dieser im Vergleich zu einer Tätigkeit in der Wissenschaft?

Indikatoren und eine darauf aufsetzende Berichterstattung können nicht alle diese steuerungsrelevanten Fragen unmittelbar beantworten, sondern sollen vielmehr ein umfassendes Orientierungswissen bieten (vgl. Maaz & Kühne 2016: 6; Tippelt 2009: 8).

Die Entwicklung einer indikatorengestützten Berichterstattung und deren Vermittlung über ein Datenportal für die Nacaps-Befragungen bedient vor allem das **wachsende Interesse nach zeitnah verfügbaren, strukturierten und validen Informationen zur Situation der Promovierenden und Promovierten**. Damit schließt das Nacaps-Datenportal eine Lücke zwischen der vierjährigen Berichterstattung im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs sowie

---

verzichtet. Die Unterscheidung zwischen Kennziffern und Indikatoren wird beispielsweise in Döbert et al. 2009 oder im Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs ausführlicher thematisiert (Statistisches Bundesamt 2014: 26 ff.). Letzteres verweist darauf, dass „eine Unterscheidung von Kennziffer und Indikator nur im Kontext der Verwendung möglich ist“ und „für Berichtszwecke [...] ein Kompromiss zwischen methodischen Anforderungen und Praktikabilität unumgänglich“ sei (ebenda: 26).

der jährlichen amtlichen Statistik zu Promovierenden und weiteren hochschulintern erzeugten und vorgehaltenen Datenquellen zu Promovierenden und Promovierten.

Nacaps zielt dabei nicht auf die Entwicklung eines eigenständigen Indikatorenmodells, welches analog zur Bildungsberichterstattung in Deutschland (vgl. Maaz & Kühne 2016; Döbert et al. 2009) einen umfassenden Überblick über die Situation und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf allen Aggregatebenen vom Individuum bis zum Gesamtsystem sowie über alle Dimensionen eines Kontext-Input-Prozess-Wirkungs-Schemas (oder einer ähnlich umfassenden Heuristik) geben könnte. Der Entwurf für solch ein umfassendes Indikatorenmodell liegt als Grundlage für den Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs auch bereits seit 2014 vor (Statistisches Bundesamt 2014). Die Sichtung dieses Modells verdeutlicht aber auch, dass erstens nach dessen einmaliger Erarbeitung weiterhin Überarbeitungs- bzw. Fortschreibungsbedarf besteht und zweitens eine der zentralen Befragungsstudien zur Promotionsphase – das ProFile Promovierendenpanel<sup>2</sup> – in dieser Form nicht fortgeführt wurde.

Ziel des vorliegenden Papiers ist es aufzuzeigen, welchen Beitrag die National Academics Panel Study dazu leisten kann, die Situation und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses anhand von Indikatoren abzubilden bzw. auf Grundlage der nun vorliegenden Befragungsdaten Vorschläge für die Modifikation und Weiterentwicklung einer Indikatorik in ausgewählten Teilbereichen zu liefern.

Die **indikatorenbasierte Berichterstattung** im Rahmen von Nacaps verfolgt dabei die **Ziele**,

- ausgehend von vorliegenden (Entwürfen für) Indikatoren zu Promovierenden, Promovierten und Qualifizierungsprozessen in der Wissenschaft zu prüfen, welche Dimensionen mit den Nacaps-Daten anschlussfähig und abbildbar sind,
- aus den im Rahmen der Panelstudie erhobenen Informationen diejenigen auszuwählen, zu transformieren und zu kombinieren, die für ein langfristiges Monitoring und die Abbildung aktueller und möglicher Problemlagen relevant sind,
- die entwickelten Indikatoren regelmäßig fortzuschreiben und strukturiert in einem Datenportal zur Verfügung zu stellen
- und damit wesentliche Entwicklungen transparent zu machen und eine sachorientierte Informationsgrundlage für die Beantwortung steuerungsrelevanter Fragen und die öffentliche Diskussion zu bieten.

---

<sup>2</sup> ProFile war das Promovierendenpanel des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und wurde ursprünglich vom Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) initiiert und durchgeführt. Die Längsschnittstudie befragte von 2009 bis 2016 jährlich Promovierende verschiedener Hochschulen, Graduiertenschulen und Fördereinrichtungen zu ihren Promotionsbedingungen und ihren beruflichen Karrieren im Anschluss an die Promotion. Mehr als 10.000 Promovierende haben an den ProFile-Befragungen teilgenommen. Seit Anfang 2017 wird das Promovierendenpanel in der Längsschnittstudie zum wissenschaftlichen Nachwuchs National Academics Panel Study (Nacaps) weitergedacht.

Das Datenportal richtet sich an unterschiedliche Zielgruppen und ist in einen öffentlichen und einen passwortgeschützten Partnerbereich für die kooperierenden Hochschulen untergliedert. Beide Bereiche sind inhaltlich analog entlang der auf Seite 10 dargestellten Bereiche und Indikatoren gegliedert, jedoch unterscheiden sie sich in den Analyse- und Darstellungsmöglichkeiten.

- Der **öffentliche Bereich** wendet sich sowohl an Personen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die mit dem Themenfeld wissenschaftlicher Nachwuchs befasst sind, als auch an Entscheidungsträger\*innen in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik und Öffentlichkeit. Er bietet die Möglichkeit, basierend auf den Daten der gesamten Stichprobe die Verteilungen für einzelne Indikatoren insgesamt bzw. differenziert nach einer Filtervariable (Fach, Geschlecht, Migrationshintergrund, Elternschaft, Bildungsherkunft, Programmmitgliedschaft, Beschäftigungsstatus) anzuzeigen. Rückschlüsse auf einzelne Institutionen sind dabei nicht möglich.
- Der passwortgeschützte **Partnerbereich**<sup>3</sup> ist den Kooperationspartnern der Studie vorbehalten. Er fokussiert auf die Darstellung der hochschulspezifischen Ergebnisse. Das Indikatoren-Set, welches auch dem öffentlichen Bereich zugrunde liegt, wird durch hochschulspezifische Indikatoren ergänzt. In der Auswertung können die sieben Filtervariablen beliebig kombiniert werden. Zusätzlich bietet der Partnerbereich die Möglichkeit, die hochschulspezifischen Ergebnisse zu Benchmarks der gesamten Nacaps-Stichprobe in Bezug zu setzen sowie spezifische grafische Darstellungen, die helfen, Differenzen zwischen Teilgruppen von Befragten schnell zu erkennen.

Die Bereitstellung der Nacaps-Daten in Form von Indikatoren im Datenportal erlaubt es Interessierten und Entscheidungsträger\*innen, sich unabhängig von ausführlichen Projektberichten und wissenschaftlichen Publikationen sowie der oftmals aufwendigen und voraussetzungs-vollen Einarbeitung in Mikrodatensätze einen Überblick über Verteilungen und Unterschiede zwischen Teilgruppen zu verschaffen. Die Ergebnisse stehen damit nicht nur schneller zur Verfügung als dies üblicherweise bei Publikationen oder Projektberichten der Fall ist, sondern das Datenportal bietet auch einen höheren Grad an Interaktivität. Als interpretativer Bezugsrahmen wird punktuell auf vertiefende Auswertungen der Nacaps-Daten sowie Forschungsergebnisse anderer Studien und Vergleichswerte aus anderen Datenquellen verwiesen.

---

<sup>3</sup> Einen Einblick in den Partnerbereich bietet die zugehörige Nutzerdokumentation, die unter folgendem Link abrufbar ist: [https://nacaps-datenportal.de/collaterals/Nutzerhandbuch\\_2023\\_v3.0.pdf](https://nacaps-datenportal.de/collaterals/Nutzerhandbuch_2023_v3.0.pdf)

## 1.1 Anforderungen und Grenzen der Indikatorik

Die Literatur – insbesondere zu Bildungsberichterstattung – benennt eine Reihe von Kriterien zur Auswahl von Indikatoren (Maaz & Kühne 2009; Döbert et al. 2009), die auch für die hier vorgestellte Auswahl und Entwicklung der Indikatoren leitend sind:

- **Langfristige Systembeobachtung:** Die Indikatoren sollen Entwicklungen und Zustände abbilden, die von langfristigem, nicht nur einmaligem Interesse sind und der Systembeobachtung dienen.
- **Anwendungs- und Problembezug:** Die Indikatoren sollen einen konkreten Anwendungsbezug aufweisen sowie steuerungsrelevante Fragen adressieren und mit Blick auf diese Fragestellungen ausgewählt werden (siehe Seite 2). Die Steuerungsrelevanz von Indikatoren lässt sich nach Döbert et al. (2009: 240) insbesondere dadurch sicherstellen, dass diese sowohl die Ausgangsbedingungen als Kontext- und Inputmerkmale, die Prozesse selbst als auch deren Wirkungen berücksichtigt.
- **Kongruenz in Definitionen und Datenquellen:** Zugrunde liegende Informationen sollen objektiv, valide und reliabel sein (Döbert et al. 2009: 243), was für den hier betrachteten Gegenstandsbereich bisher nur eingeschränkt der Fall ist. So verweist beispielsweise der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 darauf, dass Informationen zur Lage der Promovierenden „bislang aber aus jeweils mehreren Datenquellen zusammengestellt und miteinander verglichen werden“ müssen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 145) und dabei teilweise erklärungsbedürftige Inkonsistenzen aufweisen. Im Vordergrund steht deshalb die Definition und Ermittlung von Indikatoren aus einer homogenen Datenquelle bzw. der Harmonisierung von Bezugsgruppen und zentralen Begrifflichkeiten in der Datenerhebung. So wurde für Nacaps die Grundgesamtheit der Promovierenden deckungsgleich mit dem Hochschulstatistikgesetz auf die registrierten Promovierenden eingegrenzt.
- **Fortschreibung:** Die Datenbasis der Indikatoren sollte regelmäßig fortschreibbar sein. Der Schwerpunkt in Nacaps liegt zunächst auf der Definition jener Indikatoren, für die alle zwei Jahre durch die Befragung nachfolgender Promovierender-Kohorten eine aktuelle Datenbasis bereitstehen wird. Dies soll den Aufbau von Zeitreihen ermöglichen, anhand derer mittel- und langfristige Veränderungen (Trends) in der Promotionslandschaft sowie der Zusammensetzung und den Einstellungen und Bewertungen Promovierender messbar gemacht werden können. Die Befragungssitems, welche die Grundlage für diese Zeitreihen bilden, werden deshalb weitestgehend unverändert für die nachfolgenden Promovierendenkohorten erhoben.

- **Unterscheidung zwischen Kern- und Ergänzungsindikatoren:** Während stabile Kernindikatoren (KI) die Grundlage für das Monitoring bilden, bieten Ergänzungsindikatoren (EI) eine flexible Möglichkeit aktuelle Themen aufzugreifen, die nur einmalig oder nicht regelmäßig erhoben und berichtet werden (vgl. Tippelt 2009).
- **Querbezüge:** Zwischen den Indikatoren sollen Querverbindungen bzw. deren Gruppierung möglich sein, da sich daraus vertiefende Diagnosen zum Zustand des Systems ableiten lassen. So bildet das Datenportal beispielsweise die Strukturiertheit der Promotion einerseits durch den Indikator C2 und die Filtervariable Programmmitgliedschaft ab. Dadurch kann dieses Merkmal in Bezug zu Kriterien für die faktische Strukturiertheit der Promotionsbedingungen wie Betreuungsvereinbarungen (B1/B2), Anzahl und Austauschhäufigkeit mit Betreuer\*innen (B3/B4) sowie Indizes der Betreuungsintensität und -stabilität (B7) gesetzt werden.<sup>4</sup>

Die **Anschlussfähigkeit an international verwendete Indikatoren herzustellen**, wird als eine Aufgabe betrachtet, die im Rahmen des Nacaps-Projektes derzeit nur sehr eingeschränkt bearbeitet werden kann. Zwar formuliert die einschlägige Literatur dies als eine weitere Anforderung in der Indikatorenentwicklung (Döbert et al. 2019: 216, 248), zugleich verdeutlicht der gegenwärtige Stand der Survey-Landschaft und der Etablierung internationaler Statistiken zum Themenfeld, dass es sich hier um eine langfristige Aufgabe handelt. So existieren international vergleichsweise wenige Studien, die den Anspruch verfolgen, repräsentative Aussagen für ein Monitoring des wissenschaftlichen Nachwuchses bzw. der Promovierenden und Promovierten zu liefern. Einen kurzen aktuellen Überblick über etablierte Trackingstudien, zwischen denen zukünftig auch ein verstärkter Austausch stattfinden soll, bietet beispielsweise Hancock (2019). Darüber hinaus ist als zentrale Initiative, die international vergleichbare Indikatoren und Daten zu den Karrieren und der Mobilität Promovierter liefern möchte, das Projekt Careers of Doctorate Holders (CDH) zu nennen. Seit 2004 befasste sich die OECD Arbeitsgruppe „National Experts on Science and Technology Indicators“ (NESTI) in Zusammenarbeit mit nationalen Experten und Organisationen damit, eine harmonisierte und konsistente Datenerfassung in Form eines Surveys zu implementieren (OECD 2019). Zwar liegt die Datenbasis für die Erhebungen 2017 vor, jedoch ist grundsätzlich fraglich, inwiefern die Initiative weiterhin fortgesetzt wird (vgl. OECD/NESTI 2017: 7) und ob nochmals eine konsolidierte Auswertung und Veröffentli-

---

<sup>4</sup> Vgl. dazu auch den Indikator P13: Strukturierung und Formalisierung des Promotionsprozesses in Statistisches Bundesamt (2014a: 114 ff.) und die dortige Unterscheidung zwischen faktischer und formaler Strukturiertheit.

chung der aktuellen Ergebnisse erfolgt. Als problematisch für deren Interpretation wird vor allem gewertet, dass die von einzelnen Ländern zur Verfügung gestellten Daten aus mehreren Datenquellen gespeist sind (OECD 2019).

## 1.2 Vorgehen, konzeptueller Orientierungsrahmen und inhaltliche Referenzen

Die Indikatoren für die Berichterstattung aus der Nacaps-Studie wurden in einem teils deduktiven, teils induktiven Vorgehen ermittelt. Die zwei folgenden Absätze umreißen kurz den inhaltlichen und konzeptuellen Bezugsrahmen sowie die einzelnen Arbeitsschritte (vgl. Abbildung 1).

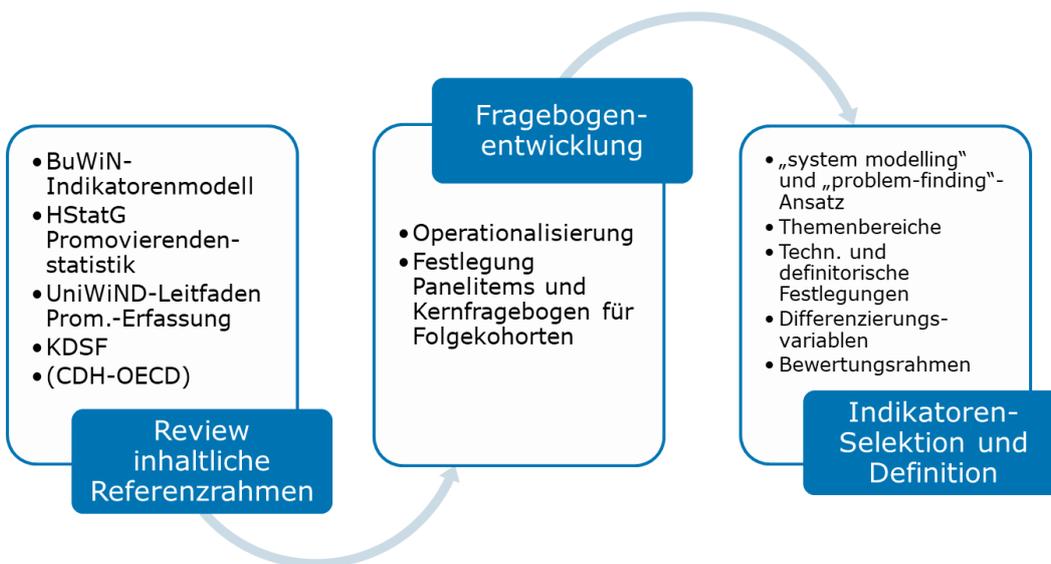


Tabelle 1. Abbildung 1. Work-Flow Indikatorenentwicklung und -auswahl

### Inhaltlicher Bezugsrahmen

Den zentralen Ausgangspunkt für die Auswahl der abzubildenden Themenbereiche und Indikatoren bildet das 2014 von einer Projektgruppe unter Koordination des Statistischen Bundesamtes vorgelegte **Indikatorenmodell für den Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs**<sup>5</sup> (Statistisches Bundesamt 2014). Neben dem Statistischen Bundesamt waren an der Entwicklung folgende Institutionen beteiligt: das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), die Humboldt-Universität zu Berlin, das Institut für Forschungsinformation und

<sup>5</sup> Nachfolgend als BuWiN-Indikatorenmodell bezeichnet.

Qualitätssicherung (iFQ), das Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg sowie das Internationale Zentrum für Hochschulforschung Kassel (IN-CHER-). Dieses Modell sollte theoretisch und konzeptionell fundierte Indikatoren für die Berichterstattung entwickeln, die für Politik, Verwaltung und Hochschulen als Analyse- und Entscheidungsgrundlage nutzbar sind. Neben einer Systematisierung bereits vorhandener Ansätze sollten weiterhin neue Indikatoren entwickelt, „Datenlücken beschrieben und Datengewinnungsstrategien zur Füllung dieser Lücken skizziert werden“ (Statistisches Bundesamt 2014: 7). Zugleich war es mit dem Auftrag verbunden, „Anregungen für die Weiterentwicklung der amtlichen Statistik und für Surveys geben sowie zur Professionalisierung der Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs bei[zu]tragen“ (ebd.: 7).

Die vorliegende Fassung des BuWiN-Indikatorenmodells bildete einerseits einen **Referenzpunkt in der Fragebogenentwicklung der Nacaps-Studie**, um jene Fragen zu adressieren, die für die nationale und internationale Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs benötigt werden. Die nun vorliegenden Daten der Nacaps-Studie bieten jedoch auch Anhaltspunkte zur weiteren Ausdifferenzierung und Überarbeitung von Indikatoren, für die bisher im BuWiN-Indikatorenmodell Datenlücken attestiert wurden bzw. bisher keine empirische Umsetzung vorlag. Da bislang in Nacaps nur Daten für Promovierende erfasst sind, greift die indikatorenbasierte Berichterstattung in Nacaps zum jetzigen Zeitpunkt nur diejenigen Indikatoren auf, die sich dezidiert auf *Promovierende* beziehen und mit Hilfe eines Surveys adäquat erhoben werden konnten. Strukturelle und inhaltliche Erweiterungsmöglichkeiten der Berichterstattung in Nacaps betreffen deshalb vor allem die Output- und Wirkungsebene sowie Fragen zur Prozessebene, die sich nur retrospektiv zum Abschluss der Promotion beantworten lassen (z. B. Promotionsdauer, Erfolgs- bzw. Abbrecherquoten, Trennung zwischen Begutachtung und Betreuung, Benotungspraxis, Übergang in den akademischen und außerakademischen Arbeitsmarkt nach der Promotion). Eine solche Erweiterung der Berichterstattung ist in der ersten bundesweiten *Nacaps-Promoviertenerhebung 2024* geplant. Weitere Referenzpunkte für die Entwicklung der Indikatoren bildeten die Merkmale der Promovierendenstatistik im Rahmen des novellierten Hochschulstatistikgesetzes (HStatG 2016), der aktuellen Spezifikation des Kerndatensatzes Forschung (KDSF 2017) sowie des UniWiN-Leitfadens für einen einheitlichen Datensatz zur Promovierendenerfassung (UniWiN 2016). Mit Blick auf die zu etablierende Promovierendenerfassung bestehen die Ziele in der indikatorenbasierten Berichterstattung von Nacaps vor allem darin:

- zentrale Merkmale der Promovierenden kongruent zu erfassen und auszuweisen, damit nach erfolgreicher Etablierung der Promovierendenerfassung an den Hochschulen die neue amtliche Statistik auch die Grundlage für eine Sensitivitätsanalyse bzw. Gewichtung der Nacaps-Befragungsdaten liefern kann,
- die Zielgruppe der Studie einheitlich als *registrierte Promovierende* zu definieren, sodass mittelfristig anhand der für alle Hochschulen vorliegenden amtlichen Daten potenzielle Verzerrungen durch Non-response in der Befragung auch im Datenportal ermittelt und ausgeglichen werden können<sup>6</sup> (vgl. Abschnitt 1),
- *äquivalente zeitliche Bezugspunkte* im Promotionsverfahren (z. B. Beginn der Arbeit an der Promotion oder Datum der Zulassung zur Promotion) zu erfassen, die beispielsweise für eine einheitliche Berechnung von Promotionsdauern bzw. differenzierte Eingrenzungen der Zielgruppe verwendet werden können und
- die *Anschlussfähigkeit an die Fächerklassifikationen des Statistischen Bundesamtes* herzustellen, sodass die im öffentlichen und im Partnerbereich dargestellten Ergebnisse z. B. einfach zu weiteren fachspezifischen Verteilungen aus externen Datenquellen in Bezug gesetzt werden können.

### Vorgehen und konzeptueller Bezugsrahmen

Das **Vorgehen bei der Auswahl der Indikatoren** (vgl. Abbildung 1) für das Datenportal orientiert sich mit Einschränkungen am „*system-modelling*“-Ansatz. Dieser zielt vor allem darauf ab, mit Hilfe der Indikatoren Zusammenhänge zu beschreiben und dadurch die Leistungen des Gesamtsystems besser sichtbar zu machen (Döbert et al. 2009: 246 mit Verweis auf van Ackeren und Hovestadt 2003). Als Strukturierung kann dabei das bereits erwähnte Kontext-Input-Prozess-Wirkungs-Schema (Scheerens 2011) dienen, das sowohl in der allgemeinen Bildungsberichterstattung (Maaz & Kühne 2016: 9) als auch für das Indikatorenmodell zum wissenschaftlichen Nachwuchs (Statistisches Bundesamt 2014) als zentrale Heuristik fungiert.

Der Modellierungsansatz des „*system-modelling*“ kann für die Indikatorenauswahl in Nacaps nur eingeschränkt umgesetzt werden, da derzeit nur Informationen aufgenommen werden können, die auch im Rahmen der Befragung adäquat erhebbar sind. Bei der Auswahl der Themenbereiche und nachfolgend der Auswahl und Zuordnung der Indikatoren wurden mehrere Aspekte berücksichtigt: 1) die oben genannten steuerungsrelevanten Fragen, 2) die im Rahmen

---

<sup>6</sup> Ein Vergleich zwischen den gemeldeten Grundgesamtheiten der Nacaps-Partnerhochschulen mit den vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Verteilungen aus der Promovierendenstatistik 2018 (Vollmar 2019b) deutet darauf hin, dass derzeit sowohl die amtliche Statistik noch beträchtliche Erfassungslücken und Unsicherheiten aufweist als auch die definitionsgemäße Abgrenzung der Stichprobe in Nacaps bisher nicht in allen Fällen sichergestellt werden konnte.

des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs adressierten Themenbereiche sowie 3) vorliegende Daten, Vorerfahrungen und Rückmeldungen aus dem Reporting an die teilnehmenden Hochschulen im ProFile Promovierendenpanel (2009-2016).

Darüber hinaus wurden in Analogie mit dem „*problem-finding*“-Ansatz (Döbert et al. 2009: 246) auch einige Indikatoren aufgrund ihrer prognostischen Qualität bzw. ihres Bezugs zu aktuellen Themen ausgewählt (z. B. Promotionsabbruch, antizipierte Schwierigkeiten bei der Stellensuche, Suffizienz und Sicherheit der Finanzierung in der Promotion, gute wissenschaftliche Praxis, Gesundheit).

Die Indikatoren sind sieben **Themenbereichen** sowie einem Set an **Filtervariablen** zugeordnet, welche langfristig die Berichterstattung aus den Nacaps-Daten strukturieren sollen. Hinzu kommen im Partnerbereich hochschulspezifische Kennziffern zu Unterstützungsstrukturen an den Hochschulen und Gründen für die Wahl des Promotionsortes, die damit unmittelbar einen Anwendungsbezug für die Hochschulen aufweisen:

- A - Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (A1-A5)
- B - Betreuungssituation (B1-B7)
- C - Art- und Struktur der Promotion (C1-C6)
- D - Promotionsmotive und Promotionsverlauf (D1-D3)
- E - Karrierewege und -perspektiven nach der Promotion (E1-E4)
- F - Mobilität (F1-F5)
- G - Lebenssituation und persönlicher Hintergrund (G1-G6)
- HS - Hochschulbezogene Kennziffern (HS1-HS11)
- Diff – Differenzierungsvariablen (Diff1-Diff7), auch Filtervariablen genannt

Die Berichterstattung für die jeweils erste Welle der Promovierendenbefragungen stützt sich damit auf ein Set bestehend aus

- 7 Differenzierungsvariablen (Filtervariablen), nach denen die übrigen Indikatoren gefiltert bzw. für die Verteilungen nach Subgruppen ausgewiesen werden können,
- 7 Indikatoren zur Betreuungssituation der Promovierenden, die einen inhaltlichen Schwerpunkt der jeweils ersten Promovierendenbefragung bildet,
- jeweils 3 bis 6 Indikatoren für die weiteren Themenbereiche und
- weiteren 11 hochschulbezogenen Indikatoren, die nur im Partnerbereich für die kooperierenden Hochschulen zugänglich sind.

Die Indikatoren sind als sogenannte **Kernindikatoren** (KI) definiert, die alle zwei Jahre zur Verfügung stehen und damit zum Aufbau einer Zeitreihe dienen. Abschnitt 7 im Anhang gibt einen

detaillierten Überblick über die Indikatoren und Kennziffern, wie sie im öffentlichen und Partnerbereich des Datenportals dargestellt werden.

Die weiteren, hier nicht näher dokumentierten Arbeitsschritte im Anschluss an die Indikatorenselektion bildeten die **Definition und die technischen Festlegungen** sowie die Vermittlung zwischen der allgemeinen Bezeichnung des Indikators und den konkreten Berechnungsschritten. Dies betrifft u. a. folgende Fragen: Welche Aggregations- und Detaillierungsgrade gelten für die Kennziffern? Welche definitorischen Anpassungen müssen vorgenommen werden, um die Vergleichbarkeit mit externen Referenzen sicherzustellen? Welche Indikatoren sollen mit welchen Filtervariablen verknüpfbar sein?

Damit Indikatoren ihre Steuerungsrelevanz entfalten können, ist es entscheidend, ihren Nutzer\*innen einen **Bewertungsmaßstab** an die Hand zu geben, sodass sie die Informationen einordnen und interpretieren können (vgl. Döbert et al. 2009: 247). Im Datenportal werden dabei **zwei Arten von Bezugsrahmen** verwendet: Erstens werden die Indikatoren als Zeitreihen dargestellt, ggf. mit Verweis auf externe Datenquellen (ipsativer Bewertungsrahmen). Zweitens bietet das Datenportal im Partnerbereich für die kooperierenden Hochschulen a) Vergleiche zwischen verschiedenen Teilgruppen von Befragten nach den Filtervariablen und b) Vergleiche zwischen den Ergebnissen für die jeweilige Hochschule und dem bundesweiten Durchschnitt als Benchmark.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Sofern in der Analyse eine Teilgruppe selektiert ist, wird der bundesweite Durchschnitt als Benchmark ebenfalls für die selektierten Subgruppen ausgewiesen.

## 2 Datenbasis

Die Auswertungen im Datenportal basieren auf den Promovierendenbefragungen der National Academics Panel Study. Als **Zielgruppe der Nacaps-Promovierendenbefragungen** definiert sind in Anlehnung an das Hochschulstatistikgesetz (HStatG § 5) alle an deutschen Hochschulen zugelassenen bzw. registrierten Promovierenden. Diese Gruppe enthält sowohl extern Promovierende, Promovierende an außeruniversitären Forschungseinrichtungen als auch Promovierende in Kooperation mit Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften, da sich diese ebenfalls an einer Hochschule mit Promotionsrecht registrieren müssen, sofern diese nicht selbst das Promotionsrecht besitzt.

Die Promovierendenerhebung ist jeweils als **Vollerhebung** der an einem bestimmten Stichtag (neu) registrierten Promovierenden konzipiert. In einem ersten Schritt werden dafür zunächst alle zu diesem Zeitpunkt promotionsberechtigten Hochschulen zu einer Teilnahme aufgefordert. Zu den promotionsberechtigten Hochschulen zählen neben den Universitäten und ihnen gleichgestellte Hochschulen auch Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit Promotionsrecht. Anschließend werden in einem zweiten Schritt alle zum jeweiligen Stichtag (neu) registrierten Promovierenden der teilnehmenden Hochschulen über alle Fakultäten hinweg zur Befragung eingeladen.

Im Datenportal sind derzeit (Stand April 2024) die **Datensätze folgender Promovierendenbefragungen** der National Academics Panel Study enthalten:

- Befragung der Promovierendenjahrgänge, registriert bis zum Stichtag 1. Dezember 2018, durchgeführt in 2019. Promovierende, die in der Befragung angegeben haben, dass das Datum ihrer Zulassung im oder vor Dezember 2016 liegt, werden im Datenportal nicht berücksichtigt [Kohorte 2017/2018]
- Befragung der Promovierendenjahrgänge, neu registriert zwischen Stichtag 1. Dezember 2018 und 1. Dezember 2020, durchgeführt in 2021 [Kohorte 2019/2020]
- Befragung der Promovierendenjahrgänge, neu registriert zwischen Stichtag 1. Dezember 2020 und 1. Dezember 2022, durchgeführt in 2023 [Kohorte 2021/2022]

Tabelle 1 fasst die zentralen Informationen zu Grundgesamtheit, Feldphase und Rücklauf für die derzeit im Datenportal integrierten Befragungen zusammen. Ausführliche Informationen zu diesen Befragungen können den zugehörigen Methodenberichten entnommen werden.

Tabelle 1. Übersicht zur Datengrundlage im Datenportal (Stand 10.04.2024)

	Befragung 2019 (Prom2018.1) Kohorte 2017/2018	Befragung 2021 (Prom2020.1) Kohorte 2019/2020	Befragung 2023 (Prom2022.1) Kohorte 2021/2022
<b>Registrierungszeitraum der Grundgesamtheit</b>	Bis 01.12.2018 <sup>8</sup>	01.12.2018 – 01.12.2020	01.12.2020 – 01.12.2022
<b>Promotionsberechtigte Hochschulen</b>	155	156	161
<b>Teilnehmende Hochschulen</b>	53	65	68
<b>Liste teilnehmender Hochschulen (enthalten im Bundesbenchmark)</b>	Vgl. Abschnitt 7.11		
<b>Befragungszeitraum</b>	18.02.2019 – 01.05.2019	22.02.2021 – 18.04.2021	27.02.2023 – 30.04.2023
<b>Promovierende zum Stichtag gemäß Promovierendenerfassung des Statistischen Bundesamtes</b>	173.339 (Statistisches Bundesamt 2019 <sup>9</sup> )	192.270 (Statistisches Bundesamt 2021 <sup>10</sup> )	205.300 (Statistisches Bundesamt 2022 <sup>11</sup> )
<b>Kontaktierte Promovierende (bereinigt)</b>	77.509	42.588	45.026
<b>Beteiligte Promovierende (Datenschutz Zustimmung)</b>	28.368	20.112	18.823
<b>Abgeschlossene Fragebögen</b>	23.921	16.985	16.639
<b>Rücklaufquote</b>	36,6 % (30,5 % bezogen auf abgeschlossene Fragebögen)	47,2 % (39,9 % bezogen auf abgeschlossene Fragebögen)	41,5 % (36,6 % bezogen auf abgeschlossene Fragebögen)
<b>Gültige Fälle von Promovierenden im Datenportal</b>	13.567	14.215	15.248
<b>Dokumentation und Methodenbericht</b>	doi: 10.21249/DZHW:nac201 8:1.0.0	noch nicht verfügbar	noch nicht verfügbar

<sup>8</sup> Im Datenportal sind nur Promovierende mit Zulassungsdatum nach Dezember 2016 berücksichtigt.

<sup>9</sup> [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501189004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501189004.pdf?__blob=publicationFile)

<sup>10</sup> [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501207005.xlsx?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501207005.xlsx?__blob=publicationFile)

<sup>11</sup> [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-promovierende-5213501227005.xlsx?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-promovierende-5213501227005.xlsx?__blob=publicationFile)

Im Datenportal berücksichtigt werden nur die Antworten von Personen, die seitens der Partnerhochschulen als registriert gemeldet wurden und zum Zeitpunkt der Befragung angaben, dass sie derzeit promovieren bzw. ihre Promotion unterbrochen haben. Angaben von bereits promovierten Personen oder solchen, die angegeben hatten, dass sie die Promotion abgebrochen haben, sind nicht im Datenportal enthalten. Aus der Befragung 2019 wurden außerdem Promovierende ausgeschlossen, deren Zulassung zur Promotion vor Januar 2017 liegt. In den Partnerbereich des Datenportals sind insgesamt die Antworten von 43.030 Promovierenden eingegangen. Für die Auswertung einzelner Filtervariablen und Indikatoren fallen Befragte mit fehlenden Angaben zu den jeweiligen Variablen aus der Auswertung, d. h. die verfügbare Fallzahl ist i. d. R. geringer.

Die **Repräsentativität der Nacaps-Stichprobe** für die Grundgesamtheit der Promovierenden in Deutschland kann derzeit nicht abschließend beurteilt werden. Deshalb wird im Projekt bisher auf eine Anpassungsgewichtung verzichtet.

**Einschätzung der Repräsentativität für die Promovierendenbefragung 2019 (Prom2018.1):** Die durch das Statistische Bundesamt im November 2019 veröffentlichten Daten zeigen, dass die Promovierenden an deutschen Hochschulen stellenweise immer noch untererfasst sind. Ein Vergleich der Verteilung der Befragten in Nacaps nach den Merkmalen Geschlecht und Fächergruppe mit den Daten zu Promovierenden in Deutschland (Vollmar 2019a) verweist darauf, dass in Nacaps Personen aus den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (20 % zu 17 %) und Mathematik/Naturwissenschaften (29 % zu 24 %) im Vergleich zu den Daten des Statistischen Bundesamtes etwas überrepräsentiert sind. Hingegen sind Promovierende aus der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften unterrepräsentiert (15 % zu 21 %). In den übrigen Fächergruppen bestehen keine nennenswerten Abweichungen. Ebenso fallen die Abweichungen in der Verteilung nach Geschlecht zwischen der Nacaps-Stichprobe (51 % Männer, 48 % Frauen, 1 % divers) und den Informationen aus der amtlichen Statistik (53 % Männer und 47 % Frauen) ebenfalls eher gering aus.

**Einschätzung der Repräsentativität für die Promovierendenbefragung 2021 (Prom2020.1):** Liegt derzeit noch nicht vor.

**Einschätzung der Repräsentativität für die Promovierendenbefragung 2023 (Prom2022.1):** Liegt derzeit noch nicht vor.

## 3 Methodische Hinweise

Folgende Hinweise sind bei der Interpretation der Ergebnisse im Datenportal zu beachten:

### Stichprobe und Fallzahlen

- Dargestellt sind **ungewichtete** Werte, da bisher keine gewichteten Daten zu Verfügung stehen.
- Die **absolute Anzahl** der relevanten Fälle (z. B. „Gefilterte Werte: n=20.138 vs. ungefilterte Werte: n=23.198“) wird unter dem Titel der Hauptansicht angezeigt. Absolute Zahlen in Subkategorien sind in grafischen Darstellungen in einem Tooltip anzeigbar, indem der Mauszeiger auf die gewünschte Kategorie in der Grafik bewegt wird.
- Im Datenportal sind u. U. **geringere (oder auch höhere) Fallzahlen verfügbar als in weiteren Veröffentlichungen zu den Nacaps-Daten**, auch Prozentangaben können aus inhaltlichen Gründen und technischen Gründen leicht abweichen. Einschränkungen des Analysesamples werden z. B. für jeden Einzelfall vorgenommen. So werden im Datenportal Angaben von bereits promovierten Personen oder solchen, die angegeben hatten, dass sie die Promotion abgebrochen haben, nicht ausgewiesen, auch wenn die betreffenden Fragen gestellt wurden. Zusätzlich müssen die Fälle gültige Angaben zu den ggf. ausgewählten Filtervariablen wie Geschlecht, Promotionsfach o. Ä. aufweisen. Weiterhin können Merkmale in unterschiedlicher Weise operationalisiert oder Datenpunkte nach unterschiedlichen Prinzipien bereinigt und ausgeschlossen werden (z. B. Einnahmen während der Promotionsphase, G2). Auch die Verwendung bestimmter Rundungsregeln kann mitunter zu leichten Abweichungen führen.
- Die **Fallzahl innerhalb eines Dashboards** kann sich je nach aktivierter Filtervariable verändern, da die Filtervariablen i. d. R. eine unterschiedliche Anzahl an gültigen Werten aufweisen.

### Mindestzellbesetzungen/Anonymisierung

- Im öffentlichen Teil des Datenportals wird eine **Mindestzellbesetzung von fünf Fällen** vorausgesetzt. Wurde diese nicht erreicht, wird die entsprechende Kategorie nicht angezeigt.

- Rückschlüsse auf die Ergebnisse einzelner Hochschulen/Institutionen sind nicht möglich.

### Prozentangaben

- Die Berechnung von Prozentangaben bezieht sich auf die Anzahl der gültigen Antworten. D. h. Personen, die die entsprechende Frage aufgrund einer vorgeschalteten Filterung nicht gesehen haben oder aus anderen Gründen keine Antwort gegeben haben, werden als Basis für die Berechnung der Prozentangaben in der Ergebnisdarstellung nicht berücksichtigt.
- Die genaue Definition der Bezugsgruppe, die die Grundlage für die Prozentuierung einer bestimmten Kennziffer bildet, ist im Anhang unter der entsprechenden Indikatorennummer zu finden.

### Umgang mit fehlenden Werten

- Fehlende Werte in der Befragung können aus verschiedenen Gründen auftreten. So kann der/die Befragte eine einzelne Frage nicht beantwortet, die Befragung abgebrochen oder die Frage gar nicht gestellt bekommen haben, da sie auf ihn/sie nicht zutrifft (filterbedingt fehlende Werte).
- Im Datenportal wird aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht zwischen unterschiedlichen Gründen für fehlende Antworten differenziert. Innerhalb eines Indikators werden nur gültige Fälle betrachtet – d. h. nur Fälle, für die alle relevanten Angaben vorliegen.
- Fälle mit fehlenden Angaben zum jeweiligen Indikator und dem Differenzierungsmerkmal fallen aus der Darstellung, je nach aktivierten Auswahlmöglichkeiten. Die sich aus der Auswahl des Indikators und ggf. der Filterung aktuell ergebende Fallzahl wird im Untertitel der Hauptansicht „Gesamtverteilung“ angezeigt.

## 4 Interpretationshinweise und inhaltliche Änderungen

Durch die Datenaktualisierung, Veränderungen im Frageprogramm und aufbauend auf Nutzerfeedback wird das Datenportal weiterentwickelt. Hier finden Sie einen Überblick über die wichtigsten **Änderungen im Jahr 2023**, insbesondere zu Indikatoren, die inhaltlich überarbeitet oder neu aufgenommen wurden:

- Aufnahme der Befragungsdaten aus der Promovierendenbefragung 2023 (Prom2022.1). Der **Filter zur Kohorte der Promovierenden** dient der Unterscheidung zwischen den Promovierenden der Befragung 2019 (Kohorte 2017/2018), der Befragung 2021 (Kohorte 2019/2020) und der Befragung 2023 (Kohorte 2021/2022).
- Löschung von Promovierenden mit Registrierungsdatum vor 2017 (ehemals Kohorte <2016) und „Unbekannt“. Die Vergleichbarkeit mit den Kohorten 2017/2018 und 2019/2020 war eingeschränkt.

### Änderungen der Indikatoren und deren Berechnung

Folgende Indikatoren wurden **überarbeitet**:

- **A2: „Befristung“** – seit der Befragung 2021 werden Angaben zum Befristungsstatus nur für Promovierende mit einer Anstellung an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung erfasst. Die Dimensionen „Außerhalb Hochschule“ und „Sonstige Beschäftigung“ wurden gelöscht (zur Operationalisierung vgl. A2 im Anhang).
- **A3: „Stellenumfang“** – bisher wurde zwischen Voll- und Teilzeitstellen unterschieden. Ab sofort wird der prozentuale Umfang der Arbeitszeit in Kategorien dargestellt. Eine Fokuszahl informiert über den Anteil der 100%-Stellen. Die Vergleichbarkeit zur Befragung 2019 ist durch Veränderungen im Fragebogen eingeschränkt. Eine ausführliche Beschreibung finden Sie im Anhang unter dem Indikator A3.

- **F1:** „Internationale Mobilität“ und **F2:** „Gastländer für Auslandsaufenthalte“ – die Indikatoren F1 und F2 enthalten nur Daten der Befragung 2019 ohne den zusätzlichen Kohortenfilter. Die in der Befragung 2019 erfassten Länder wurden auf vier Länder reduziert. Aufgrund von Änderungen in den Fragebogenformulierungen sind die Ergebnisse nicht valide über die Befragungen hinweg vergleichbar. Ab der Befragung 2021 (Prom2020.1) gilt eine präzisere Operationalisierung von Auslandsaufenthalten, sodass die Ergebnisse der Befragungen ab 2021 mit denen nachfolgender Erhebungen vergleichbar sind. Eine ausführliche Beschreibung finden Sie im Anhang unter den Indikatoren F1 und F2.

Weitere inhaltliche Änderungen, die sich z. B. aus Anpassungen von Formulierungen, Änderungen von Skalen, Entfall oder Hinzunahme einzelner Items im Fragebogen 2023 ergeben, sind für die betreffenden Indikatoren im Anhang dokumentiert.

Folgende Indikatoren wurden **neu aufgenommen**:

- **A5:** „Vertragslaufzeiten“ – die Vertragslaufzeiten von befristet an Hochschulen beschäftigten Promovierenden werden in Kategorien dargestellt.
- **G5:** „Lebenszufriedenheit und Vereinbarkeit“ – die Einschätzung der Promovierenden zur allgemeinen Lebenszufriedenheit sowie zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben wird dargestellt (zur Operationalisierung vgl. G5 im Anhang).
- **G6:** „Gesundheit“ – die subjektive Einschätzung des Gesundheitszustandes sowie Angaben zu Tagen mit beeinträchtigter Gesundheit werden dargestellt. Da es sich um sensible Daten handelt, sind die Filteroptionen für diesen Indikator eingeschränkt (zur Operationalisierung vgl. G6 im Anhang).

## 5 Begriffserklärungen

### Betreuer\*in bzw. Hauptbetreuer\*in

Die Nacaps-Studie verwendet einen umfassenden Betreuer\*innenbegriff, auf den auch in den Formulierungen im Fragebogen verwiesen wird. Der Begriff „**Betreuer\*in**“ bezieht sich auf alle Personen, die die Promotion faktisch (mit-)betreuen, unabhängig von der Position dieser Personen und davon, ob diese als Erst- oder Zweitgutachter\*in oder formale\*r Betreuer\*in im Promotionsverfahren involviert sind.

Der Begriff „**Hauptbetreuer\*in**“ bezieht sich auf diejenige Person, die die Arbeit des/der Promovierenden im Alltag am intensivsten betreut, unabhängig von der Position dieser Person und davon, ob diese als Erst- oder Zweitgutachter\*in oder formale\*r Betreuer\*in im Promotionsverfahren involviert ist. Wurde nur eine Person als Betreuer\*in benannt, so wird diese als Hauptbetreuer\*in bezeichnet.

### Elterliche Bildungsherkunft (Filtervariable)

Die Filtervariable elterliche Bildungsherkunft der Promovierenden wird auf Basis des jeweils höchsten Ausbildungsabschlusses der Eltern bzw. Elternteile ermittelt. Unterschieden wird zwischen den drei Kategorien: 1) Promovierende, bei denen kein Elternteil einen Hochschulabschluss aufweist, 2) Promovierende, von denen mindestens ein Elternteil einen Hochschulabschluss aufweist, sowie 3) Promovierende, von denen mindestens ein Elternteil promoviert ist. Fachhochschulabschlüsse werden der Kategorie 2 zugeordnet.

Folgende Bildungsabschlüsse wurden im Fragebogen erfasst:

Promotion (Dokortitel)	[1]
Universitätsabschluss	[2]
Fachhochschulabschluss	[3]
Abschluss an einer Fachschule (nur DDR)	[4]
Abschluss an einer Meister-/ Techniker-/Fachschule, Berufs- oder Fachakademie	[5]
Beruflich-betriebliche Berufsausbildung (Lehre)	[6]
Beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule, Handelsschule)	[7]
Sonstiger beruflicher Abschluss	[8]
Kein beruflicher Abschluss	[9]
Beruflicher Abschluss unbekannt	[10]

### Promotionsfach – Destatis-Fächerklassifikation (Filtervariable)

Werden Ergebnisse differenziert nach dem Fach dargestellt, so werden dabei die Fächergruppen gemäß der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes vom WS 2017/2018 (Statistisches Bundesamt 2018) verwendet. Das Promotionsfach wurde in der Online-Befragung als offene Angabe erfasst und diese nachträglich durch das Projekt-Team den Studienfächern gemäß der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes zugeordnet.

⚠ Bitte beachten Sie, dass die Promovierenden in der Befragung ihr Promotionsfach angeben, die Bezeichnung „Studienfach“ bezieht sich allein auf die Notation der Fächersystematik, die vom Statistischen Bundesamt übernommen wird.

### Geschlecht (Filtervariable)

Unterschieden wird im Partnerbereich des Datenportals nur zwischen weiblichen und männlichen Promovierenden. Personen, die sich der Kategorie „divers“ zugeordnet haben, wurden zwar im Fragebogen erfasst, werden im Datenportal aufgrund zu geringer Fallzahlen und aus Anonymisierungsgründen jedoch nicht als eigene Kategorie berücksichtigt und als fehlende Werte codiert.

### Migrationshintergrund (Filtervariable)

Der Migrationshintergrund der Promovierenden wird basierend auf dem Geburtsland – unabhängig von der derzeitigen Staatsbürgerschaft – erfasst. Dabei wird zwischen zwei Kategorien unterschieden: Als Promovierende ohne Migrationshintergrund werden diejenigen Befragten klassifiziert, die in Deutschland geboren wurden. Als Promovierende mit Migrationshintergrund (in erster Generation) werden diejenigen geführt, deren Geburtsort im Ausland liegt. Diese Unterscheidung orientiert sich am Vorgehen in der Bildungsberichterstattung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018: VIII).

### Strukturiertes Programm (Filtervariable)

Als strukturierte Promotionsprogramme werden in Übereinstimmung mit der Definition des novellierten Hochschulstatistikgesetzes (HStatG Teil D) Promotionsprogramme, Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs und Promotionsstudiengänge verstanden. Zusätzlich wird zwischen einer ordentlichen und einer assoziierten Programmmitgliedschaft der Promovierenden unterschieden. Assoziierte Mitglieder werden i. d. R. nicht über das Programm finanziert, können aber beispielsweise das Kursprogramm der Graduiertenschulen nutzen.

**Beschäftigung Promovierender (Filtervariable)**

Bei dieser Filtervariable wird zwischen zwei Gruppen unterschieden: 1) „an der Hochschule der Promotion“ umfasst alle Promovierenden, die an der Hochschule beschäftigt sind, an der sie zur Promotion eingeschrieben sind. 2) „an anderer Hochschule/Forschungseinrichtung“ umfasst alle Promovierenden, die nicht an der Hochschule der Promotion, aber an einer anderen Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung beschäftigt sind. Promovierende mit Beschäftigungsverhältnissen in weiteren Sektoren sowie nicht erwerbstätige Promovierende werden nicht als eigene Kategorie berücksichtigt und sind als fehlende Werte codiert.

## 6 Literaturverzeichnis

- Auriol, L., Schaaper, M. & Felix, B. (2012). Mapping Careers and Mobility of Doctorate Holders: Draft Guidelines, Model Questionnaire and Indicators – Third Edition. OECD Science, Technology and Industry Working Papers 2012/07. Verfügbar unter: <https://dx.doi.org/10.1787/5k4dnq2h4n5c-en>
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018). Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. DOI: 10.3278/6001820fw
- Briedis, K., Lietz, A., Ruß, U., Schwabe, U., Weber, A., Birkelbach, R. & Hoffstätter, U. (2020). Nacaps 2018. Daten- und Methodenbericht zur National Academics Panel Study 2018 (1. Befragungswelle – Promovierende). Hannover: DZHW. Verfügbar unter [https://meta-data.fdz.dzhw.eu/public/files/studies/stu-nac2018\\$-1.0.0/attachments/nac2018\\_MethodReport\\_de.pdf](https://meta-data.fdz.dzhw.eu/public/files/studies/stu-nac2018$-1.0.0/attachments/nac2018_MethodReport_de.pdf)
- Döbert, Hans; Baethge, Martin; Hetmeier, Heinz-Werner; Seeber, Susan; Füssel, Hans-Peter; Klieme, Eckhard; Rauschenbach, Thomas; Rockmann, Ulrike; Andrä, Wolter (2009). Das Indikatorenkonzept der nationalen Bildungsberichterstattung in Deutschland. In: Tippelt, Rudolf (Hg.): Steuerung durch Indikatoren. Methodologische und theoretische Reflektionen zur deutschen und internationalen Bildungsberichterstattung. Opladen/Farmington Hills, S. 207–265
- Hancock, S. E., Wakeling, P. B. J., Chubb, J. & Alison, J. (2019). 21st Century PhDs: Why we need better methods of tracking doctoral access, experiences and outcomes. London: Research on Research Institute, 2019.
- HStatG (2016). Hochschulstatistikgesetz vom 2. November 1990 (BGBl. I S. 2414), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. Dezember 2016 (BGBl. I S. 2826) geändert worden ist. Verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Methoden/Rechtsgrundlagen/Statistikbereiche/Inhalte/505\\_HStatG.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Rechtsgrundlagen/Statistikbereiche/Inhalte/505_HStatG.pdf?__blob=publicationFile)
- KDSF (2017). Kerndatensatz Forschung Überblicksverzeichnis – (Version 1.1) – Ausführliche Spezifikation [https://www.kerndatensatz-forschung.de/version1/Spezifikationstabelle\\_KDSF\\_v1\\_komplett.html](https://www.kerndatensatz-forschung.de/version1/Spezifikationstabelle_KDSF_v1_komplett.html)
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Hg. v. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bielefeld.

- Lachmann, D., Martius, T., Eberle, J., Landmann, M., von Kotzebue, L., Neuhaus, B. & Herzig, S. (2020). Regulations and practices of structured doctoral education in the life sciences in Germany. *PLOS ONE*, 15(7), e0233415. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0233415>
- Maaz, K. & Kühne, S. (2016). Indikatoren-gestützte Bildungsberichterstattung. In: Tippelt, Rudolf; Schmidt-Hertha, Bernhard: *Handbuch Bildungsforschung*, 4. vollständig überarbeitete Auflage, Wiesbaden: Springer VS, S.1-22.
- OECD/NESTI (2017). OECD statistics on the highly qualified workforce in science, technology and innovation: What next for data on the careers of doctorate holders? Working Party of National Experts on Science and Technology Indicators.
- OECD (2019). OECD work on careers of doctorate holders – Background and history of the CDH project. Verfügbar unter <https://www.oecd.org/innovation/inno/careers-of-doctorate-holders.htm#background> (letzter Abruf 12.11.2019, letztes Update 3.7. 2019)
- Scheerens, J. (2011). Measuring educational quality by means of indicators. In: Scheerens, Jaap, Luyten, H.; van Ravens, J. (Hg.). *Perspectives on Educational Quality: Illustrative Outcomes on Primary and Secondary Schooling in the Netherlands*. SpringerBriefs in Education; Vol. 1, No. 1). Dordrecht: Springer, S. 35-50.
- Statistisches Bundesamt (2019). Arbeitsmarkt: Teilzeit. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/teilzeittaetigkeit.html> (letzter Abruf 12.11.2019)
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2014). Indikatorenmodell für die Berichterstattung zum wissenschaftlichen Nachwuchs. Endbericht 2014.
- Tippelt, R. (Hg.). *Steuerung durch Indikatoren. Methodologische und theoretische Reflektionen zur deutschen und internationalen Bildungsberichterstattung*. Opladen/Farmington Hills
- UniWiND (2016). Promovierendenerfassung. Leitfaden für einen einheitlichen Datensatz. UniWiND-Publikationen Band 7. Verfügbar unter [https://www.uniwind.org/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/2016\\_UniWiND\\_Bd7.pdf](https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2016_UniWiND_Bd7.pdf)
- Vollmar, M. (2019a). Neue Promovierendenstatistik: Analyse der ersten Erhebung 2017. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden. Verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2019/01/neue-promovierendenstatistik-012019.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2019/01/neue-promovierendenstatistik-012019.pdf?__blob=publicationFile&v=1)
- Vollmar, M. (2019b). Promovierendenstatistik: Analyse zu Vollständigkeit und Qualität der zweiten Erhebung 2018. Fachbericht des Statistischen Bundesamtes. Wiesbaden. Verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501189004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501189004.pdf?__blob=publicationFile)
- Wegner, A. & Briedis, K. (2020). National Academics Panel Study. Die Längsschnittstudie zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Wissenschaftliches Projektkonzept (Version 4.0). Hannover: DZHW. Verfügbar unter [https://www.nacaps.de/files/downloads/nacaps\\_wisskonzept.pdf](https://www.nacaps.de/files/downloads/nacaps_wisskonzept.pdf)

## 7 Anhang

### 7.1 Indikatoren und Kennziffern

Die nachfolgende Tabelle 1 stellt exemplarisch dar, wie die Indikatoren nachfolgend beschrieben werden. Neben der **Indikatorennummer** und dem **Namen** des Indikators wird angegeben, ob es sich um einen Kernindikator (**KI**) handelt, der zweijährlich für jede neue Promovierendenkohorte erhoben wird. Perspektivisch können auch Ergänzungsindikatoren (**EI**) ins Datenportal aufgenommen werden, die nicht regelmäßig fortgeschrieben werden.

Die weiteren Felder umfassen die **Definition** sowie spezifische Begriffsklärungen für den jeweiligen Indikator. Dem Feld **Berechnung** kann die Berechnungsgrundlage entnommen werden sowie die Referenzgruppe bzw. Einheiten (z. B. Anzahl der Auslandsaufenthalte), auf die sich die Prozentuierung bezieht. Zusätzlich wird der **Fragetext** einschließlich der vollständigen Antwortoptionen und ergänzenden Instruktionen aus dem Erhebungsinstrument zitiert. Falls sich die Erfassung zwischen den Erhebungen verändert hat, werden die unterschiedlichen Versionen aus den Befragungsjahren aufgeführt. Im Feld **Filterbedingungen** sind die Filterbedingungen aus der Befragung aufgenommen. Mit ihnen kann nachvollzogen werden, welche Befragten in dieser Frage ein- oder ausgeschlossen wurden. Bitte beachten Sie, dass durch die Sampleeingrenzung des Datenportals (vgl. Kapitel 3) weitere Fälle ausgeschlossen werden.

Das Feld **Kommentare und Referenzen** benennt gegebenenfalls weitere Quellen für begriffliche Abgrenzungen, Vergleichsdaten oder auch theoretische Konzepte, die für die Berechnung der Kennziffern relevant sind.

Im Feld **Kontext** werden Bezüge zum Forschungsstand und ergänzende Informationen aufgeführt, die für die Interpretation des Indikators hilfreich sein können. Der Text ist identisch mit dem Text, der auf den jeweiligen Dashboards der Indikatoren angeboten wird.

Tabelle 2. Exemplarische Beschreibung der Indikatoren und Kennziffern

Indikatorennummer (z. B. A2)	Name des Indikators (z. B.: Befristungsstatus)	KI
<b>Definition</b> Beispiel: Befristungsstatus des Beschäftigungsverhältnisses (Anteil befristet/unbefristet in %) für an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigte Promovierende		

**Berechnung**

Beispiel:  $(\Sigma (\text{befristet/unbefristet}) \text{ an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen beschäftigte registrierte Promovierende} / \Sigma \text{ an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen beschäftigte registrierte Promovierende}) \times 100$

**Fragetext und Antwortoptionen 2019**

Beispiel: Ist Ihre Stelle ...

[1] befristet?

[2] unbefristet?

**Fragetext und Antwortoptionen 2021 und 2023**

Beispiel: Handelt es sich bei Ihrer Stelle um eine befristete oder unbefristete Stelle?

[1] Es ist eine befristete Stelle.

[2] Es ist eine unbefristete Stelle.

**Filterbedingungen 2019**

[wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und (B38 („Finanzierung“) „Beschäftigung innerhalb Hochschule“ oder bei B39 („Finanzierungsquellen vor der Elternzeit“) eine „Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung“ genannt wurde)]

**Filterbedingungen 2021 und 2023**

Beispiel: [wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und (C01 („Finanzierung“) = („Beschäftigung innerhalb Hochschule“) oder bei C02 = („Finanzierungsquellen vor der Elternzeit“) = („Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung“) genannt wurde)]

**Kommentare und Referenzen**

Dieser Indikator wurde 2023 aktualisiert. Die für 2019 abgebildeten 3 Subindikatoren für HS-Beschäftigte, Nicht-HS-Beschäftigte sowie Sonstige Beschäftigte wurden entfernt. Angaben zum Befristungsstatus werden ab 2021 nur noch für Promovierende mit Anstellung an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung erfasst, jedoch nicht mehr für Beschäftigungsverhältnisse außerhalb dieser bzw. sonstige Beschäftigungen.

**Kontext**

Ein viel diskutiertes Thema im Kontext der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Befristung von Arbeitsverträgen. Bei einer Beschäftigung an öffentlichen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gilt meist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das eine zeitliche Begrenzung der befristeten Beschäftigung von sechs Jahren bis zum Abschluss der Promotion vorsieht.

**Erläuterung**

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, die ein befristetes/unbefristetes Beschäftigungsverhältnis haben. Hinweis: Die Zuordnung zum jeweiligen Subindikator erfolgt aufgrund der angegebenen Finanzierungsquellen für das aktuelle Semester (Hochschulbeschäftigte, Nicht-Hochschulbeschäftigte sowie sonstige Beschäftigte), Mehrfachzuordnungen sind dabei möglich.

Eine Erhebung des Statistischen Bundesamtes kam zu dem Ergebnis, dass im Wintersemester 2014/2015 von den abhängig beschäftigten Promovierenden 88 % befristete Arbeitsverträge hatten. Der Befristungsanteil variierte dabei zwischen den verschiedenen Sektoren. So lag der Befristungsanteil der an Hochschulen beschäftigten Promovierenden bei 96 % und der an außeruniversitären öffentlichen Forschungseinrichtungen Beschäftigten bei 92 %. Deutlich geringer fällt die Befristungsquote unter den Promovierenden in anderen Sektoren aus: Nur 41 % der Promovierenden, die in der Privatwirtschaft arbeiten, und 49 % der Promovierenden, die in sonstigen Sektoren beschäftigt waren, hatten einen befristeten Arbeitsvertrag (Hähnel & Schmiedel 2016: 39).

**Quellen und Literaturhinweise:**

Hähnel, S. & Schmiedel, S. (2016). Promovierende in Deutschland. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden

## 7.2 Zentrale Merkmale der Promovierenden

Tabelle 3. A0 – Überblick über die Stichprobe

A0	Überblick über die Stichprobe	KI
<p><b>Beschreibung</b></p> <p>Dieser Indikator gibt einen Überblick über verschiedene Merkmale der Befragten. Die Ringdiagramme (bzw. Donut-Diagramme) bilden die Verteilung von Merkmalen ab, die in den Dashboards auch als Filteroptionen zur Verfügung stehen. Teilweise sind diese Merkmale auch als eigenständige Indikatoren im Datenportal verfügbar.</p> <p>Die Verteilung auf Fächergruppen – entweder über die Destatis-Fächerklassifikation oder, sofern vorhanden, über die hochschuleigene Fächerklassifikation – ist in Balkendiagrammen abgebildet.</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p><math>(\Sigma \text{ registrierte Promovierende, bei denen (Merkmal\_x}_1\text{/Merkmal\_x}_2\text{/Merkmal\_x}_3\text{) zutrifft} / \Sigma \text{ registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b></p> <p><u>Geschlecht</u>: vgl. Diff1</p> <p><u>Alter</u></p> <p><b>Wann wurden Sie geboren?</b> Bitte geben Sie das Geburtsjahr vierstellig an (z. B. 1991).</p> <p><u>Migrationshintergrund</u>: vgl. Diff3</p> <p><u>Elternschaft</u>: vgl. G4 – Elternschaft oder Diff6</p> <p><u>Elterliche Bildungsherkunft</u>: vgl. Diff5</p> <p><u>Strukturiertes Promotionsprogramm</u>: vgl. Diff4</p> <p><u>Beschäftigung Promovierender</u>: vgl. Diff8</p> <p><u>Destatis-Fächerzuordnung</u>: vgl. Diff2</p>		
<p><b>Filterbedingungen</b></p> <p>Vgl. die Angaben in den entsprechenden Filtervariablen Diff1-8</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p>		

## 7.3 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Tabelle 4. A1 – Primärer Promotionskontext

A1	Primärer Kontext der Promotion	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Institutioneller Kontext, in dem die Promotion primär erfolgt. Kategorien: (1) im Rahmen einer Stelle an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung, (2) im Rahmen eines strukturierten Promotionsprogrammes, (3) im Rahmen eines Stipendiums (außerhalb eines strukturierten Promotionsprogrammes), (4) als freie oder externe Promotion (jeweils Anteil zutreffend/nicht zutreffend in %, keine Mehrfachzuordnung möglich).</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p>Die Rekodierung der Antwortkategorien erfolgt auf Basis der Fragen, a) zur Finanzierung der Promotion durch eine Beschäftigung an einer Hochschule bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtung bzw. ein Stipendium (vgl. G1, S. 79), b) zur ordentlichen Mitgliedschaft in einem strukturierten Promotionsprogramm (vgl. C2, S. 49) und c) sofern zutreffend der Finanzierung der Stelle oder des Stipendiums über das strukturierte Promotionsprogramm (vgl. C3).</p> <p>Zuordnung zu (1) Stelle an Hochschule/Forschungseinrichtung erfolgt nur, wenn die Stelle nicht über ein strukturiertes Programm bereitgestellt wird.</p> <p>Zuordnung zu (2) strukturiertem Programm erfolgt nur bei ordentlicher Mitgliedschaft und wenn im Rahmen des Programmes ein Stipendium oder eine Stelle bereitgestellt wird.</p> <p>Zuordnung zu (3) Stipendium erfolgt nur, wenn das Stipendium nicht über ein strukturiertes Programm bereitgestellt wird.</p> <p>Bezugsgruppe: Registrierte Promovierende</p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b></p> <p>Vgl. G1, C2, C3</p>		
<p><b>Filterbedingungen</b></p> <p>Vgl. G1, C2, C3</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p>		
<p><b>Kontext</b></p>		

Das deutsche Wissenschaftssystem bietet eine große Vielfalt an institutionellen Kontexten, in denen promoviert werden kann: neben der Beschäftigung an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung kann im Rahmen strukturierter Promotionsprogramme, gefördert durch Stipendien oder auch ohne eine institutionell abgesicherte Anbindung an eine Forschungseinrichtung – also frei bzw. extern – promoviert werden. Die institutionelle Einbettung wirkt sich verschiedenen Studien zufolge auf die Promotionsbedingungen und die Unterstützung in der Promotionsphase aus (Ambrasat und Tesch 2017; de Vogel 2020). In der Qualitätssicherung der Promotion wird insbesondere externen Promotionen ein erhöhter Regelungsbedarf attestiert (WR 2011; HRK 2017). Auch empirische Daten belegen, dass in Promotionskontexten, die weder durch Programme noch durch die Einbindung in ein Forschungsprojekt geprägt sind, die Betreuung und Unterstützung häufig auf ein formal erforderliches Mindestmaß reduziert bleibt (de Vogel 2020: 258 ff.).

### **Erläuterung**

Der Indikator gibt an, in welchem institutionellen Kontext die Promotion primär erfolgt. Ausgehend von Informationen zur Finanzierung der Promotion und Mitgliedschaft in strukturierten Promotionsprogrammen weist der Indikator die Anteile Promovierender aus, die (1) im Rahmen einer Stelle an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung, (2) im Rahmen eines strukturierten Promotionsprogrammes, (3) im Rahmen eines Stipendiums (außerhalb eines strukturierten Promotionsprogrammes), (4) oder frei bzw. extern promovieren. Dabei ist keine Mehrfachzuordnung möglich. Weitere Erläuterungen zur Operationalisierung finden Sie in unserer Dokumentation.

Die präzise Ermittlung der Anteile Promovierender in den Promotionskontexten ist aufgrund der Vielfalt und möglicher Mehrfachzuordnungen schwierig und vergleichbare Daten sind kaum verfügbar. Das Statistische Bundesamt differenzierte in der Vergangenheit nach der Stellung an der Hochschule zwischen „internen Promovierenden“ bzw. „extern“ oder „studienbegleitend Promovierenden“, wenn keine Anstellung vorliegt (Hähnel & Schmiedel 2016: 35 f.). Basierend auf dieser Definition galt im Wintersemester 2014/15 mit 58 % die Mehrheit der befragten Promovierenden als intern promovierend. Extern promovierten hingegen 40 % der Befragten. Der Anteil an studienbegleitend Promovierenden lag bei zwei 2 % (Hähnel & Schmiedel 2016: 35 f.).

### **Quellen und Literaturhinweise:**

Ambrasat, J. & Tesch, J. (2017). Structured Diversity – The changing landscape of doctoral training in Germany after the introduction of structured doctoral programs. *Research Evaluation*, 26(4), 292–301. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvx024>

Hähnel, S. & Schmiedel, S. (2016). Promovierende in Deutschland. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

HRK (2017). Eckpunkte zur Qualitätssicherung der Promotion mit externem Arbeitsvertrag, Potsdam.

de Vogel, S. (2020). Individuelle und strukturierte Formen der Promotion: Zugang, Lernumweltbedingungen und beruflicher Übergang. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-29508-0>

Wissenschaftsrat (2011). Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier des Wissenschaftsrates (Empfehlung No. 1704–11).

Tabelle 5. A2 – Befristungsstatus

A2	Befristungsstatus	KI
<p><b>Definition</b> Befristungsstatus des Beschäftigungsverhältnisses (Anteil befristet/unbefristet in %) für an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigte Promovierende</p>		
<p><b>Berechnung</b> <math display="block">\left( \frac{\sum (\text{befristet/unbefristet}) \text{ an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen beschäftigte registrierte Promovierende}}{\sum \text{ an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen beschäftigte registrierte Promovierende}} \right) \times 100</math></p>		
<p><b>Frage- und Antwortoptionen 2019</b> Ist Ihre Stelle ... [1] befristet? [2] unbefristet?</p> <p><b>Frage- und Antwortoptionen 2021 und 2023</b> Handelt es sich bei Ihrer Stelle um eine befristete oder unbefristete Stelle? [1] Es ist eine <u>befristete</u> Stelle. [2] Es ist eine <u>unbefristete</u> Stelle.</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b> [wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und (B38 („Finanzierung“) „Beschäftigung innerhalb Hochschule“ oder bei B39 („Finanzierungsquellen vor der Elternzeit“) eine „Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung“ genannt wurde)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b> [wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und (C01 („Finanzierung“) = („Beschäftigung innerhalb Hochschule“) oder bei C02 = („Finanzierungsquellen vor der Elternzeit“) = („Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung“) genannt wurde)]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b> Aktualisierung dieses Indikators in 2023: Die für 2019 abgebildeten 3 Subindikatoren für HS-Beschäftigte, Nicht-HS-Beschäftigte sowie Sonstige Beschäftigte wurden entfernt. Angaben zum Befristungsstatus werden ab 2021 nur noch für Promovierende mit Anstellung an einer Hochschule bzw. Forschungseinrichtung erfasst, jedoch nicht mehr für Beschäftigungsverhältnisse außerhalb dieser bzw. sonstige Beschäftigungen.</p>		
<p><b>Kontext</b> Ein viel diskutiertes Thema im Kontext der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Befristung von Arbeitsverträgen. Bei einer Beschäftigung an öffentlichen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gilt meist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das eine zeitliche Begrenzung der befristeten Beschäftigung von sechs Jahren bis zum Abschluss der Promotion vorsieht.</p>		

**Erläuterung**

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, die ein befristetes/unbefristetes Beschäftigungsverhältnis haben.

Eine Erhebung des Statistischen Bundesamtes kam zu dem Ergebnis, dass im Wintersemester 2014/2015, von den abhängig beschäftigten Promovierenden, 88% befristete Arbeitsverträge hatten. Der Befristungsanteil variierte dabei zwischen den verschiedenen Sektoren. So lag der Befristungsanteil der an Hochschulen beschäftigten Promovierenden bei 96% und der an außeruniversitären öffentlichen Forschungseinrichtungen Beschäftigten bei 92%. Deutlich geringer fällt die Befristungsquote unter den Promovierenden in anderen Sektoren aus: Nur 41% der Promovierenden, die in der Privatwirtschaft arbeiten und 49% der Promovierenden, die in sonstigen Sektoren beschäftigt waren, hatten einen befristeten Arbeitsvertrag (Hähnel/Schmiedel 2016: 39).

**Quellen und Literaturhinweise:**

Hähnel, S. & Schmiedel, S. (2016). Promovierende in Deutschland. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Tabelle 6. A3 – Stellenumfang

A3	Stellenumfang	KI
<b>Definition</b>		
Stellenumfänge der an Hochschulen beschäftigten Promovierenden (gruppierte Anteile von VZÄ in %).		
<b>Berechnung</b>		
$\left( \frac{\sum \text{an Hochschulen beschäftigte registrierte Promovierende mit einem Stellenumfang von (bestimmte Stellenumfangskategorie)}}{\sum \text{an Hochschulen beschäftigte registrierte Promovierende}} \right) \times 100$ (Stundenangaben werden in prozentuale Umfänge umgerechnet, ausgehend von einer Vollzeitstelle von 40 Stunden; 90% = 36 Stunden)		
<b>Fragetext und Antwortoptionen 2019</b>		
Ist Ihre Stelle ...		
[1] Vollzeit?		
[2] Teilzeit, mit ... % der Arbeitszeit bzw. ... Stunden pro Woche?		
<b>Items in 2021 und 2023</b>		
[1] Vollzeit, mit ... % der Arbeitszeit bzw. ... Stunden pro Woche?		
[2] Teilzeit, mit ... % der Arbeitszeit bzw. ... Stunden pro Woche?		
<b>Filterbedingungen 2019</b>		
[wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und B38 („Finanzierung“) oder B39 („Finanzierungsquellen vor der Elternzeit“) „Beschäftigung innerhalb Hochschule“ genannt wurde]		
[Plausibilitätsprüfung Anzahl ganzzahlig, (aemp10): 1 - 99, (aemp11): 1 - 42]		

**Filterbedingungen 2021 und 2023**

[wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und C01 („Finanzierung“) oder C02 („Finanzierungsquellen vor der Elternzeit“) = („Beschäftigung innerhalb Hochschule“) genannt wurde]

**Kommentare und Referenzen****Erhebung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung allgemein**

Zur Beurteilung, ob die Befragten in Vollzeit oder in Teilzeit tätig sind, wird oftmals die Selbsteinschätzung der Befragten herangezogen (bspw. beim Statistischen Bundesamt oder im Europäischen Statistischen System), also keine Klassifizierung aufgrund des angegebenen Stellenumfangs in Stunden oder Prozent vorgenommen. Gemäß dieser Definition bedeutet „Teilzeit [...] jede Arbeitszeit, die weniger Arbeitsstunden als die Arbeitszeit der Vollzeitkräfte im gleichen Betrieb umfasst“ (Statistisches Bundesamt 2019, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/teilzeittaetigkeit.html> letzter Zugriff 12.11.2019). Zugleich verweist das Statistische Bundesamt darauf, dass international keine einheitlichen Definitionen existieren und auch die Erfassungspraktiken der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der OECD, so z. B. für die Studienreihe Careers of Doctorate Holders (CDH), voneinander abweichen. So verwendet letztere eine Grenze von 30 Wochenstunden als Untergrenze für eine Vollzeitbeschäftigung (CDH 2012: 86). Der Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 136f.) bzw. die darin verwendeten Datenquellen definieren uneinheitlich entweder mehr als mindestens zwei Drittel bzw. mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

**Aktualisierung dieses Indikators in 2023**

Die für 2019 abgebildeten 3 Subindikatoren für HS-Beschäftigte, Nicht-HS-Beschäftigte sowie Sonstige Beschäftigte wurden entfernt. Angaben zum Stellenumfang werden ab 2021 nur noch für Promovierende mit Anstellung an einer Hochschule erfasst, jedoch nicht mehr für Beschäftigungsverhältnisse außerhalb dieser bzw. sonstige Beschäftigungen. Aufgrund der geänderten Erfassung von Vollzeitstellen, wird nicht zwischen Voll- und Teilzeitstellen unterschieden, sondern die in den beiden Kategorien angegebenen differenzierten Stellenumfänge berichtet. Die Fokuszahl „Anteil der 90%-Stellen“ berichtet den Anteil aller Fälle mit Prozent- oder Stundenangaben die sowohl in der Kategorie Vollzeit als auch Teilzeit mindestens 90% bzw. 36 Stunden angegeben haben.

**Kontext**

Der Beschäftigungsumfang unterscheidet sich vor allem danach, in welchem Fachgebiet Promovierende tätig sind. Fachspezifische Unterschiede im Stellenumfang bei an öffentlichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen beschäftigten Promovierenden ergeben sich maßgeblich aus der Anlehnung an die Empfehlungen der DFG (DFG 2011). Der Stellenumfang hat zumeist relevante Einflüsse auf die Einkommenshöhe und Zeitbudgets der Promovierenden, welche wiederum die Erfolgswahrscheinlichkeit und die Dauer bis zum Abschluss des Promotionsvorhabens beeinflussen können. Auch aus diesen Gründen wird die Existenz von Teilzeit-Promotionsstellen an Hochschulen zunehmend kritischer betrachtet.

**Hinweis zur Vergleichbarkeit**

In 2019 wurden differenziert Angaben zum Stellenumfang nur erhoben, wenn die Befragten angaben, in Teilzeit zu arbeiten. In 2021 und 2023 wurde der Stellenumfang auch für Vollzeitstellen erfragt. Ein erheblicher Anteil dieser Angaben bei Vollzeitstellen liegt jedoch in einem Bereich, der nicht vollzeitäquivalent ist (unter 90% bzw. 36 Stunden). Werden diese nicht vollzeitäquivalenten Angaben zu Umfang und Stunden der Vollzeit-Antwortenden nicht berücksichtigt, wird der Anteil der Vollzeitstellen vermutlich überschätzt.

Der Indikator berücksichtigt alle Stellenumfänge, unabhängig davon, ob sie unter Vollzeit oder Teilzeit angegeben wurden. Vollzeitstellen aus 2019 werden auf 100% Stellenumfang gesetzt. (Stundenangaben werden in prozentuale Umfänge umgerechnet, ausgehend von einer Vollzeitstelle von 40 Stunden; bspw. 90% = 36 Stunden.)

In der Erhebung 2025 wird voraussichtlich eine Anpassung der Erhebung vorgenommen.

#### **Erläuterung**

Dieser Indikator gibt den Stellenumfang befragter registrierter Promovierender mit einem Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule wieder

#### **Quellen und Literaturhinweise**

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2011). DFG-Vordruck 55.02–10/11 - Hinweis zur Bezahlung von Promovierenden. Bonn; [https://www.dfg.de/formulare/55\\_02/55\\_02\\_de.pdf](https://www.dfg.de/formulare/55_02/55_02_de.pdf) (03.01.2020)

Hähnel, S. & Schmiedel, S. (2016). Promovierende in Deutschland. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden

Tabelle 7. A4 – Zeit für Promotion

A4	Zeit für die Promotion	KI
<b>Definition</b>		
Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche, die für die Arbeit an der Promotion verwendet werden kann (gruppiertes Anteil in %).		
<b>Berechnung</b>		
$(\sum \text{beschäftigte registrierte Promovierende mit (bestimmte Zeitkategorie) verfügbarer Zeit für die Arbeit an der Promotion} / \sum \text{beschäftigte registrierte Promovierende}) \times 100$		
<b>Fragetext und Antwortoptionen 2019</b>		
Wie viele Stunden in der Woche können Sie im Durchschnitt an Ihrer Promotion arbeiten? / Wie viele Stunden in der Woche konnten Sie im Durchschnitt vor Ihrer Unterbrechung an Ihrer Promotion arbeiten? [1] (offene Angabe) Stunden		
<b>Fragetext und Antwortoptionen 2021 und 2023</b>		
Wie viele Stunden in der Woche arbeiten Sie im Durchschnitt an Ihrer Promotion? / Wie viele Stunden in der Woche haben Sie im Durchschnitt, vor Ihrer Unterbrechung, an Ihrer Promotion gearbeitet? <i>Gemeint ist die tatsächliche Zeit, <u>nicht</u> die gegebenenfalls in Ihrem Arbeitsvertrag oder in Ihrer Promotionsvereinbarung vereinbarte.</i> <i>Bitte geben Sie nur Zahlen ein und verzichten Sie auf Nachkommastellen.</i>		

[1] (offene Angabe) Stunden

### **Filterbedingungen 2019**

[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)]

[Plausibilitätsprüfung Anzahl ganzzahlig, 0 - 60]

### **Filterbedingungen 2021 und 2023**

[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]

### **Kommentare und Referenzen**

Erfragt wird nicht die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die Promotion, sondern die Zeit, die tatsächlich aufgewendet werden kann

### **Kontext**

Die wöchentliche Zeit, die die Promovierenden zur Arbeit an ihren Promotionsvorhaben aufwenden können, wird von vielen Faktoren beeinflusst. So kann eine Erwerbstätigkeit, abhängig vom Umfang, das Zeitbudget für promotionsbezogene Tätigkeiten schmälern. Ähnlich verhält es sich bei bestimmten partnerschaftlichen und familiären Verpflichtungen, wie z. B. der Betreuung eines Kindes oder der Pflege eines Elternteils. Auch ehrenamtliches Engagement kann die verfügbare Zeit zur Arbeit am Promotionsvorhaben minimieren. Bei Stipendiat\*innen können verpflichtende Veranstaltungen das Zeitbudget beeinflussen. Gleichzeitig kann aber auch nicht direkt für die Arbeit am Promotionsvorhaben eingesetzte Zeit dieses mittelbar voranbringen, z. B. durch den Erwerb neuer Kompetenzen im Arbeitskontext.

### **Erläuterung**

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, denen eine bestimmte Anzahl an Arbeitsstunden pro Woche für die Arbeit an der Promotion zur Verfügung stehen.

Hinweis: Gemeint ist nicht die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für die Promotion bei beschäftigten Promovierenden, sondern die Zeit, die tatsächlich aufgewendet werden kann.

In Rahmen des ProFile-Promovierendenpanels wurde die Aufwendung der (wissenschaftlichen) Arbeitszeit von Promovierenden für bestimmte Tätigkeiten abgefragt. Auf Basis im Jahr 2011 erhobener Daten zeigt sich über alle Befragten hinweg, dass die Arbeit an der Promotion mit 63% über die Hälfte, und damit den größten Teil, der verfügbaren Arbeitszeit in Anspruch nahm. Die Anteile sonstiger Forschungstätigkeit sowie Lehre lagen bei 12 bzw. 9%. Administrations- und Organisationsarbeiten machten im Durchschnitt 15% der Arbeitszeit aus. Es zeigten sich dabei deutliche Unterschiede zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und Stipendiat\*innen, wobei Stipendiat\*innen mit 71% deutlich mehr Zeitressourcen für die Arbeit an der eigenen Promotion aufbringen konnten als angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen mit 54%. Weiterhin konnten Fachunterschiede aufgedeckt werden (Hauss et al. 2012: 143 ff.).

### **Quellen und Literaturhinweise**

Hauss, K., Kaulisch, M., Zinnbauer, M., Tesch, J., Fräßdorf, A., Hinze, S. & Hornbostel, S. (2012). Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland; Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel.

Tabelle 8. A5 – Vertragslaufzeit

A5	Vertragslaufzeit	KI
<p><b>Definition</b> Länge der Laufzeit befristeter Verträge von an Hochschulen beschäftigten Promovierenden (gruppiertes Anteil in %).</p>		
<p><b>Berechnung</b> (<math>\Sigma</math> an Hochschulen befristet beschäftigten Promovierenden mit einer Vertragslaufzeit von (bestimmte Laufzeitkategorie) / <math>\Sigma</math> an Hochschulen befristet beschäftigten Promovierenden) x 100 Fokuszahl: Durchschnittliche Laufzeit aller Verträge an Hochschulen befristet beschäftigter Promovierender</p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen 2019</b> Welche Gesamtlaufzeit (in Monaten) hat Ihr gegenwärtiger Vertrag? <i>Bitte geben Sie nur Zahlen ein.</i> [1] (offene Angabe) Monate</p> <p><b>Fragetext und Antwortoptionen 2021 und 2023</b> Welche Gesamtlaufzeit (in Monaten) hat Ihr aktueller Vertrag? <i>Mit der Gesamtlaufzeit ist der Zeitraum vom Vertragsanfang bis Vertragsende gemeint. Wenn Sie (aktuell) nicht erwerbstätig sind, beziehen Sie sich bitte auf Ihre letzte Stelle bzw. Ihre Stelle vor der Unterbrechung.</i> <i>Bitte geben Sie nur Zahlen ein und verzichten Sie auf Nachkommastellen.</i> [1] (offene Angabe) Monate</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b> [wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und B38 („Finanzierung“) oder B39 („Finanzierungsquellen vor der Elternzeit“) „Beschäftigung innerhalb Hochschule“ genannt wurde und C2 („Befristung 1“) = 1 (ja“)] [Plausibilitätsprüfung Anzahl ganzzahlig, 0 - 72]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b> [wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und C01 („Finanzierung“) oder C02 („Finanzierungsquellen vor der Elternzeit“) = („Beschäftigung innerhalb Hochschule“) genannt wurde und C12 („Befristung“) = 1 (ja“)]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b> Neuer Indikator in 2023</p>		
<p><b>Kontext</b> Promovierende, die an Hochschulen beschäftigt sind, sind dies fast ausschließlich auf der Grundlage befristeter Verträge (siehe Indikator A2 ‚Befristungsstatus‘). Nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz - der Rechtsgrundlage für befristete Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen - ist die Dauer der Befristung so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist.</p>		

Nach Schätzungen auf der Grundlage der Studierenden- und Prüfungsstatistik beträgt die durchschnittliche Promotionsdauer 4,7 Jahre (ohne Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften 5,7 Jahre) (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021: 137). Promovierende sind damit mehrheitlich nicht mit einer Vertragslaufzeit beschäftigt, die die durchschnittliche Dauer ihrer Qualifizierungsphase spiegelt.

Die befristete Beschäftigung für Promovierende ist für maximal 6 Jahre möglich; Verlängerungen durch Kinderbetreuung, chronische Erkrankung und Behinderung sind möglich (§ 2 (1) WissZeitVG). Findet die Beschäftigung im Rahmen eines drittmittelfinanzierten Projektes statt, soll die Befristung dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen (§ 2 (2) WissZeitVG). In den Bundesländern und Einrichtungen des Hochschulsystems gibt es teilweise weitere Richtlinien und Vorgaben für die Vertragsdauer. An Universitäten überwiegt die Qualifizierungsbefristung, an Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind Drittmittel- und Qualifizierungsbefristung etwa gleichbedeutend (Sommer et al. 2022: 43ff.).

Neben dem Stellenumfang (vgl. Indikator A3) und der für die Promotion verfügbaren Zeit (vgl. Indikator A4) sind die Vertragslaufzeiten ein zentraler Faktor für die Absicherung der Promotionsphase (Briedis und Wegner 2022: 4f.) Die Befristungspraxis an Hochschulen und die Frage angemessener Vertragslaufzeiten steht auch im Mittelpunkt der Debatte über die Beschäftigungsbedingungen Promovierender. Insbesondere Kurzzeitverträge unter einem Jahr, die nicht der Zwischenfinanzierung dienen, werden vor diesem Hintergrund kritisch diskutiert (Sommer et al. 2022: 79). In der Diskussion werden vor allem die unterjährigen Verträge problematisiert, da sie kaum adäquate Rahmenbedingungen für eine Qualifizierung von Promovierenden böten. Sie können jedoch auch als Instrument genutzt werden, um bspw. Lücken zwischen Drittmittelverträgen zu überbrücken oder weit fortgeschrittene Qualifizierungsarbeiten abzuschließen (ebd., S. 39).

### **Erläuterung**

Der Indikator gibt an, wie lange die Verträge der an Hochschulen befristet beschäftigten Promovierenden laufen. In allen Fächern haben Verträge mit Laufzeiten von 2 bis 3 Jahren den höchsten Anteil, wobei es deutliche Unterschiede zwischen den Fächergruppen gibt.

### **Quellen und Literaturhinweise:**

Briedis, K. & Wegner, A. (2022). Beschäftigungsbedingungen für junge Forscher\*innen - ein empirischer Beitrag zu #IchBinHanna. (DZHW Brief 04|2022). Hannover: DZHW. [https://doi.org/10.34878/2022.04.dzhw\\_brief](https://doi.org/10.34878/2022.04.dzhw_brief)

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld, wbv, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-71763-2>

Sommer, J., Jongmanns, G., Book, A. & Rennert, C. (2022). Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. Berlin und Hannover, [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/abschlussbericht-evaluation-wisszeitvg.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

## 7.4 Betreuungssituation

Tabelle 9. B1 – Betreuungsvereinbarung

B1	Betreuungsvereinbarung	KI
<p><b>Definition</b> Vorliegen einer Betreuungsvereinbarung (Anteil zutreffend/nicht zutreffend in %).</p>		
<p><b>Berechnung</b> (<math>\Sigma</math> registrierte Promovierende (mit/ohne) Betreuungsvereinbarung / <math>\Sigma</math> registrierte Promovierende) x 100</p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen in 2019</b> Haben Sie eine Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarung getroffen? [1] Ja [2] Nein</p> <p><b>Fragetext und Antwortoptionen ab 2021</b> Haben Sie eine Promotions- bzw. Betreuungsvereinbarung getroffen? [1] Ja, eine verpflichtende. [2] Ja, eine freiwillige.* [3] Nein</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b> [wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b> [wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 4 („abgebrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p>		
<p><b>Kontext</b> Promotionsvereinbarungen dienen dazu, wechselseitige Rechte und Pflichten von Promovierenden und Betreuer*innen sowie Details der Betreuung festzuhalten. Auf diese Weise sollen ein Mindeststandard in der Betreuung von Promotionen sichergestellt, die Dauer der Promotion gesenkt und deren Erfolgswahrscheinlichkeit gesteigert werden. Das Landeshochschulgesetz in Baden-Württemberg beispielsweise schreibt Betreuungsvereinbarungen nunmehr sogar gesetzlich vor. In der Vergangenheit war eine schriftlich fixierte Vereinbarung mit dem Betreuer(-team) vor allem bei strukturierten Promotionen üblich (Haus et al. 2012: 117).</p> <p><b>Erläuterung</b> Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, bei denen eine Betreuungsvereinbarung vorliegt bzw. nicht vorliegt.</p>		

Ergebnisse des ProFile-Promovierendenpanels aus dem Jahr 2011 weisen den Anteil der Promovierenden mit einer (schriftlich fixierten) Promotionsvereinbarung mit rund 25% aus, wobei es Schwankungen zwischen den verschiedenen Disziplinen gab (Hauss et al. 2012: 85). Es konnte weiterhin nachgewiesen werden, dass das Vorhandensein einer schriftlichen Promotionsvereinbarung in einem positiven Zusammenhang mit der Betreuungszufriedenheit steht (ebd.: 113). Aus Daten des Statistischen Bundesamtes für das Wintersemester 2014/15 geht hervor, dass bereits bei 59% der Promovierenden eine schriftliche Betreuungsvereinbarung vorlag. Die angegebenen relativen Anteile schwanken fachabhängig zwischen 50% in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und 70% in der Mathematik und den Naturwissenschaften (Hähnel und Schmiedel 2016: 31f.).

#### Quellen und Literaturhinweise:

Hähnel, S. & Schmiedel, S. (2016). Promovierende in Deutschland. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Hauss, K., Kaulisch, M., Zinnbauer, M., Tesch, J., Fräßdorf, A., Hinze, S., Hornbostel, S. (2012). Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland; Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel.

Tabelle 10. B2 – Inhalte der Betreuungsvereinbarung

B2	Inhalte der Betreuungsvereinbarung	KI
<b>Definition</b>		
Aufnahme bestimmter Inhalte in die Betreuungsvereinbarung (Anteil schriftlich/mündlich/nicht vereinbart in %)		
<b>Berechnung</b>		
$\left( \frac{\sum \text{registrierte Promovierende mit Betreuungsvereinbarung, bei denen [bestimmter Aspekt] in der Betreuungsvereinbarung (bestimmte Form) vereinbart wurde}}{\sum \text{registrierte Promovierende mit Betreuungsvereinbarung}} \right) \times 100$		
<b>Fragetext und Antwortoptionen</b>		
Welche Inhalte wurden in welcher Form vereinbart?		
[1] Ein Arbeitstitel		
[2] Die Betreuer(innen)		
[3] Ein Zeitplan für die Erstellung der Dissertationsschrift		
[4] Ein Termin für die Abgabe		
[5] Regelmäßige Berichtspflichten zum Stand der Promotion (Zwischenziele, Meilensteine, Lernziele)		
[6] Zeitliche Ressourcen/Freiräume zum Promovieren		
[7] Die Publikation von Zwischenergebnissen		
[8] Regeln guter wissenschaftlicher Praxis		
[9] Verfahren in Konfliktfällen		
[10] Ressourcen, die zur Verfügung gestellt werden (z. B. Software, Zugang zum Labor, studentische Hilfskräfte)		
[11] Die Finanzierung von Publikationen		

<p>[12] Die Finanzierung von Konferenzteilnahmen [13] Sonstiges, und zwar: (offene Angabe) [Item nur in 2019]</p> <p><b>Antwortoptionen</b></p> <p>[1] schriftlich vereinbart [2] mündlich vereinbart [3] nicht vereinbart</p>
<p><b>Filterbedingungen 2019</b></p> <p>[wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und B23 („Promotionsvereinbarung“) = 1 („Ja“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b></p> <p>[wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 4 („abgebrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und B22 („Promotionsvereinbarung“) = 1 („Ja, eine verpflichtende“) oder 3 („Ja, eine freiwillige“)]</p>
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p>
<p><b>Kontext</b></p> <p>Promotionsvereinbarungen dienen dazu, wechselseitige Rechte und Pflichten von Promovierenden und Betreuer*innen sowie Details der Betreuung festzuhalten. Auf diese Weise sollen ein Mindeststandard in der Betreuung von Promotionen sichergestellt, die Dauer der Promotion gesenkt und deren Erfolgswahrscheinlichkeit gesteigert werden. Die Inhalte ergeben sich u. a. aus den Promotionsordnungen der Fakultäten und können meist durch individuelle Absprachen mündlich oder schriftlich ergänzt werden. Zusätzliche Inhalte der Betreuungsvereinbarung können beispielsweise ein verbindlicher Abgabetermin oder die Finanzierung von Publikationen oder Tagungsteilnahmen sein.</p> <p><b>Erläuterung</b></p> <p>Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, bei denen eine Betreuungsvereinbarung vorliegt und die einen bestimmten Inhalt mündlich, schriftlich oder nicht vereinbart haben.</p>

Tabelle 11. B3 – Anzahl der Betreuer\*innen

B3	Anzahl der Betreuer*innen	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Anzahl an Personen, die die Promotion betreuen (gruppierter Anteil in %). Hinweis: Die Anzahl bezieht sich auf alle Personen, die die Promotion faktisch (mit-)betreuen, unabhängig von der Position dieser Personen und davon, ob diese als Erst- oder Zweitgutachter*innen oder formale Betreuer*innen in das Promotionsverfahren involviert sind.</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p><math>(\sum \text{registrierte Promovierende, die von (bestimmte Anzahlkategorie) Person(en) gleichzeitig betreut werden} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		

**Fragetext und Skala**

Wie viele Personen betreuen aktuell Ihr Promotionsvorhaben?

*Bitte beziehen Sie alle Personen ein, die Ihre Promotion faktisch (mit-)betreuen, auch wenn diese keine offiziellen Gutachter(innen) sind.*

[1] ... Person(en)

**Filterbedingungen 2019**

[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)]

[Plausibilitätsprüfung, ganzzahlig, 0 - 9]

**Filterbedingungen 2021 und 2023**

[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]

**Kommentare und Referenzen****Kontext**

In der Diskussion um die Qualitätssicherung und Wahrung der Chancengerechtigkeit in der Doktorand\*innenausbildung nimmt die Betreuungskonstellation einen prominenten Platz ein. Entsprechende Reformen für die Promotionsbetreuung zielen maßgeblich darauf ab, eine höhere Betreuungsdichte zu gewährleisten und mögliche Probleme, die sich aus dem Abhängigkeitsverhältnis zwischen Betreuer\*innen und Promovierenden erwachsen können, zu entschärfen.

**Erläuterung**

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, deren Promotion von einer bestimmten Anzahl von Personen betreut wird. Hinweis: In Nacaps als Betreuer\*in erfasst werden alle Personen, die die Promotion faktisch (mit-)betreuen, unabhängig von der Position dieser Personen und davon, ob diese als Erst- oder Zweitgutachter\*in oder formale\*r Betreuer\*in im Promotionsverfahren involviert sind.

Der Anteil Promovierender, deren Promotion von mehreren Personen betreut wird, lag in den Jahren 2011 je nach Studie zwischen 53% (Haus et al. 2012: 85) und 76% (Jaksztat et al. 2012: 27). Hervorzuheben ist dabei, dass sich der Anteil von Promovierenden mit Mehrpersonenbetreuung signifikant zwischen den Fachdisziplinen unterscheidet sowie von der Zugehörigkeit zu einem strukturierten Doktorandenprogramm abhängig ist.

**Quellen und Literaturhinweise:**

Haus, K., Kaulisch, M., Zinnbauer, M., Tesch, J., Fräßdorf, A., Hinze, S., Hornbostel, S. (2012). Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland, Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel.

Jaksztat, S., Preßler, N. & Briedis, K. (2012). Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS: Forum Hochschule, Hannover, HIS.

Tabelle 12. B4 – Austauschhäufigkeit mit dem/der Hauptbetreuer\*in

B4	Austauschhäufigkeit mit dem/der Hauptbetreuer*in	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Austauschhäufigkeit mit den Betreuenden (Anteil in %).</p> <p>Hinweis: Als „Hauptbetreuer*in“ wird diejenige Person bezeichnet, die die Arbeit der Promovierenden im Alltag am intensivsten betreut, unabhängig von der Position und davon, ob diese als Erst- oder Zweitgutachter*in oder als formale Betreuung in das Promotionsverfahren involviert sind.</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p><math>(\sum \text{registrierte Promovierende, die sich (bestimmte Häufigkeitskategorie) mit ihren Betreuenden austauschen} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b></p> <p>Wie häufig haben Sie sich in den letzten zwölf Monaten mit Ihrer Betreuerin über Ihre Promotion ausgetauscht?</p> <p>Wie häufig haben Sie sich in den letzten zwölf Monaten mit Ihrem Betreuer über Ihre Promotion ausgetauscht?</p> <p>Wie häufig haben Sie sich in den letzten zwölf Monaten mit Ihrer Hauptbetreuerin über Ihre Promotion ausgetauscht?</p> <p>Wie häufig haben Sie sich in den letzten zwölf Monaten mit Ihrem Hauptbetreuer über Ihre Promotion ausgetauscht?</p> <p>Wie häufig haben Sie sich in den letzten zwölf Monaten mit Ihrer Hauptbetreuerin bzw. Ihrem Hauptbetreuer über Ihre Promotion ausgetauscht?</p> <p>[1] seltener als einmal pro Semester</p> <p>[2] etwa einmal im Semester</p> <p>[3] mehrmals im Semester</p> <p>[4] einmal pro Woche</p> <p>[5] mehrmals pro Woche</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b></p> <p>[Wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und B25 („Anzahl Betreuer“) = 1 oder B25 („Anzahl der Betreuer“) &gt; 1 und B30 („Hauptbetreuer“) &lt;&gt; SYSMISS]</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b></p> <p>[Wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und B24 („Anzahl Betreuer“) = 1 oder B24 („Anzahl der Betreuer“) &gt; 1 und B29 („Hauptbetreuer“) &lt;&gt; SYSMISS]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p>		
<p><b>Kontext</b></p>		

Ein häufiger Austausch zwischen Betreuer\*innen und Promovierenden kann als Anzeichen für ein gelungenes Betreuungsverhältnis gesehen werden. Deshalb ist der regelmäßige Austausch mit Betreuer\*innen über den Fortschritt des Promotionsvorhabens Bestandteil vieler Promotionsvereinbarungen.

#### Erläuterung

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, die sich (bestimmte Häufigkeitskategorie) mit ihren Betreuer\*innen austauschen. Hinweis: Als Hauptbetreuer\*in wird in Nacaps diejenige Person bezeichnet, welche die Arbeit der Promovierenden im Alltag am intensivsten betreut, unabhängig von der Position und davon, ob diese als Erst- oder Zweitgutachter\*in oder formale\*r Betreuer\*in im Promotionsverfahren involviert sind.

Ergebnisse des ProFile-Promovierendenpanels aus dem Jahr 2011 zeigen, dass sich 29% der Promovierenden entweder auf täglicher oder wöchentlicher Basis mit ihrem/ihrer Hauptbetreuer\*in austauschten, während sich rund 71% der Befragten maximal mehrfach im Semester oder seltener austauschten (Hauss et al. 2012: 85). Bei Promovierenden in strukturierten Programmen war die Austauschhäufigkeit in der Regel höher (Hauss et al. 2012: 117).

#### Quellen und Literaturhinweise:

Hauss, K., Kaulisch, M., Zinnbauer, M., Tesch, J., Fräßdorf, A., Hinze, S., Hornbostel, S. (2012). Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland; Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel.

Tabelle 13. B5 – Zufriedenheit mit der Betreuung

B5	Zufriedenheit mit der Betreuung	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Zufriedenheit mit</p> <p>[1] der Betreuung durch den/die Betreuer/in*</p> <p>[2] den Angeboten der Hochschulen für Promovierende</p> <p>[3] der Betreuung der Promotion im Allgemeinen (Anteil in %).</p> <p>Hinweis: Die Zufriedenheit mit dem/der Betreuer*in bezieht sich auf den/die Hauptbetreuer*in.</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p><math>(\sum \text{registrierte Promovierende, die [bestimmter Betreuungsaspekt] mit [bestimmte Zufriedenheitskategorie] bewerten} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen in 2019</b></p> <p>Wie zufrieden sind Sie ...</p> <p>[1] mit der Betreuung Ihrer Promotion durch Ihre*n Hauptbetreuer*in? der Betreuung Ihrer Promotion durch Ihre Hauptbetreuer*innen?</p> <p>[2] mit den Angeboten für Promovierende an Ihrer Hochschule?</p> <p>[3] mit der Betreuung Ihrer Promotion im Allgemeinen?</p> <p>5er-Skala: [1] gar nicht zufrieden bis [5] sehr zufrieden</p>		

**Item ab Befragung 2021 modifiziert**

[2] mit dem Kurs- und Lehrveranstaltungsangebot für Promovierende an Ihrer Hochschule?

**Filterbedingungen 2019**

[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)]

**Filterbedingungen 2021 und 2023**

[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]

**Kommentare und Referenzen****Kontext**

Eine hohe Betreuungszufriedenheit wird mit einer hohen Arbeitsmotivation unter den Promovierenden in Verbindung gebracht. Neben der formalen Betreuung durch Hauptbetreuer\*innen können viele Promovierende häufig auch weitere Personen in Anspruch nehmen, die durch verschiedene Formen ihre Promotionen faktisch mitbetreuen. Diese formellen und informellen Betreuungsformate können sich dabei ergänzen, ausgleichen oder blockieren. Um zukünftig die Wechselwirkungen dieser Betreuungsformate analysieren zu können, wurde die Betreuungszufriedenheit in Nacaps deshalb sowohl bezogen auf den/die Hauptbetreuer\*in, als auch auf die Betreuung im Allgemeinen abgefragt.

**Erläuterung**

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, die eine [bestimmte Betreuungsdimension] mit einem bestimmten Grad der Zufriedenheit bewerten. Hinweis: Die Zufriedenheit mit dem/der Betreuer\*in bezieht sich auf den/die Hauptbetreuer\*in.

Referenzdaten: Frühere Ergebnisse zur Betreuungszufriedenheit zeigen, dass zwischen 55% (Jaksztat et al. 2012: 34 ff.) und (bis zu) 65% (Haus et al. 2012: 114 ff.) der Promovierenden mit der Betreuung insgesamt zufrieden bis sehr zufrieden waren. Weiterhin untersuchten sie mittels eines multivariaten Modells den Einfluss ausgewählter soziodemographischer, promotionsspezifischer und sozialpsychologischer Variablen auf die Betreuungszufriedenheit. Sie finden u. a. heraus, dass sich die Betreuung durch ein Betreuer\*innenteam signifikant negativ auf die Betreuungszufriedenheit auswirkt. Als besonders zufriedenstellend erweist es sich hingegen, wenn die gewünschte und die erhaltene Betreuungintensität annähernd übereinstimmen. Die Austauschhäufigkeit, eine schriftliche Promotionsvereinbarung, die Teilnahme an Kursen sowie eine Programmmitgliedschaft zeigen keinen Einfluss auf die Betreuungszufriedenheit, ebenso wenig die Faktoren Fach, Geschlecht oder Promotionstyp (Haus et al. 2012: 121 f.).

**Quellen und Literaturhinweise**

Haus, K., Kaulisch, M., Zinnbauer, M., Tesch, J., Fräßdorf, A., Hinze, S., Hornbostel, S. (2012). Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland; Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel.

Jaksztat, S., Preßler, N. & Briedis, K. (2012). Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS: Forum Hochschule, Hannover.

Tabelle 14. B6 – Unterstützung in der Promotion (SSCO)

B6	Unterstützung in der Promotion (SSCO)	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Ausprägungsgrad verschiedener Dimensionen der Unterstützung der Promotion (Anteil niedrig/mittel/hoch in %).</p> <p>Hinweis: Der Ausprägungsgrad basiert auf den kategorisierten Mittelwertindizes der abgefragten jew. Unterstützungs-Items des SSCO-Modells für die 4 Subdimensionen (1) Fachliche Unterstützung, (2) Emotionale Unterstützung (3) Unterstützung bei der NetzwerkinTEGRATION (4) Unterstützung bei der Karriereplanung.</p>		
<p><b>Berechnung,</b></p> <p>1) Bildung des Mittelwertes über die Einzelitems einer Unterstützungsdimension</p> <p>2) Kategorisierung der Mittelwerte einer Dimension für die Cut-off-Werte:  <math>\leq 2.4</math> (gering); <math>&gt; 2.5</math> und <math>\leq 3.4</math> (mittel); <math>&gt; 3.5</math> und <math>\leq 5</math> (hoch)</p> <p><math>(\sum \text{registrierte Promovierende mit (bestimmter Grad der Unterstützung)} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Skala</b></p> <p>Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Promotionsphase zu?</p> <p>In meinem wissenschaftlichen Umfeld gab / gibt es immer jemanden, der/die ...</p> <p>[1] mir bei inhaltlichen Fragen zu meiner Promotion weiterhilft/weiterhalf.</p> <p>[2] mir bei methodischen/technischen Fragen zu meiner Promotion behilflich ist/war.</p> <p>[3] mir mit seinem Fachwissen zur Seite steht/stand.</p> <p>[4] mich emotional unterstützt/hat.</p> <p>[5] ein offenes Ohr für meine Sorgen hat/te.</p> <p>[6] mir in schwierigen Zeiten Mut macht/e.</p> <p>[7] mir Kontakte zu Forscher(inne)n an anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen vermittelt/e.</p> <p>[8] mir Kontakte zu Personen vermittelt/e, die für mein Forschungsthema besonders relevant sind/waren.</p> <p>[9] mich bei dem Ausbau meiner wissenschaftlichen Kontakte und Netzwerke unterstützt/e.</p> <p>[10] mir bei der Karriereplanung hilft/half.</p> <p>[11] mir Tipps für meine berufliche Zukunft gibt/gab.</p> <p>[12] mir Kontakte zu Personen verschafft/e, die meine berufliche Karriere positiv beeinflussen könnten/konnten.</p> <p>5er-Skala: [1] trifft gar nicht zu bis [5] trifft völlig zu</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b></p> <p>[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b></p> <p>[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 4 („abgebrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p>		

Quelle der Befragungssitems: de Vogel, S., Brandt, G. & Jaksztat, S. (2017). Ein Instrument zur Erfassung der Lernumwelt Promotionsphase. In: ZeHf–Zeitschrift für empirische Hochschulforschung, 1(1).

### Kontext

Eine Promotion erfolgt stets eingebettet in eine bestimmte Lernumwelt, wobei diese durch unterschiedliche Dimensionen von Lernbedingungen geprägt wird und so zu individuellen Lernerfahrungen führt. Theoretisch gefasst werden kann die Lernumwelt in der Promotionsphase durch das SSCO-Modell (Structure – Support – Challenge – Orientation) (Bäumer et al. 2011). In Nacaps erhoben werden die beiden Dimensionen "Structure" und "Support". Die Dimension "Unterstützung" (Support) setzt sich dabei einerseits aus den beiden Subdimensionen der fachlichen und emotionalen Unterstützung zusammen sowie der Unterstützung bei der Netzwerkintegration und bei der Karriereplanung andererseits (de Vogel, Brandt & Jaksztat 2017).

### Erläuterung

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, die im Rahmen ihrer Betreuung in einem bestimmten Intensitätsgrad unterstützt werden. Hinweis: Der Ausprägungsgrad basiert auf den kategorisierten Mittelwertindizes der entsprechenden Unterstützungs-Items des SSCO-Modells für die 4 Subdimensionen (1) Fachliche Unterstützung, (2) Emotionale Unterstützung (3) Unterstützung bei der Netzwerkintegration (4) Unterstützung bei der Karriereplanung im Fragebogen.

### Quellen und Literaturhinweise

Bäumer, T., Preis, N., Roßbach, H.-G., Stecher, L., Klieme, E. (2011). 6 Education processes in life-course-specific learning environments. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 14 (2), 87–101.

de Vogel, S., Brandt, G. & Jaksztat, S. (2017). Ein Instrument zur Erfassung der Lernumwelt Promotionsphase. In: ZeHf–Zeitschrift für empirische Hochschulforschung, 1(1).

Tabelle 15. B7 – Strukturiertheit der Promotion (SSCO)

B7	Strukturiertheit der Promotion (SSCO)	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Ausprägungsgrad der Betreuungsintensität und Betreuungsstabilität der Promotion (Anteil niedrig/mittel/hoch in %).</p> <p>Hinweis: Der Ausprägungsgrad basiert auf den kategorisierten Mittelwertindizes der abgefragten entsprechenden Strukturiertheits-Items des SSCO-Modells für die Subdimensionen Betreuungsintensität und Betreuungsstabilität.</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p>1) Bildung des Mittelwertes über die Einzelitems einer Dimension</p> <p>2) Kategorisierung der Mittelwerte einer Dimension für die Cut-off-Werte:  <math>\leq 2.4</math> (gering); <math>\geq 2.5</math> und <math>\leq 3.4</math> (mittel); <math>\geq 3.5</math> und <math>\leq 5</math> (hoch)</p> <p>Berechnung: <math>(\sum \text{registrierte Promovierende mit (bestimmter Grad der Betreuungsintensität)} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		

**Fragetext und Antwortoptionen**

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf die Betreuung in Ihrer Promotionsphase zu?

- [1] Die Betreuung meiner Promotion ist voraussichtlich/war über den gesamten Promotionszeitraum gewährleistet.
- [2] Es gibt/gab Phasen während meiner Promotion, in denen ich nicht ausreichend betreut werde/wurde.
- [3] Ich muss/te mich während meiner Promotionsphase nach alternativen Betreuungsmöglichkeiten umsehen.
- [4] Mein\*e Betreuer\*in stellt an mich den Anspruch/hat an mich den Anspruch gestellt, fortlaufend über den Stand meiner Promotion informiert zu werden.
- [5] Es gibt/gab regelmäßige, feste Termine mit der/dem Betreuer\*in, um den Stand der Promotion zu besprechen.
- [6] Ich muss/te bei meiner/meinem Betreuer\*in) häufig Rechenschaft über den Stand meiner Promotion ablegen.

5er-Skala: [1] trifft gar nicht zu bis [5] trifft völlig zu

**Filterbedingungen 2019**

[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“)]

**Filterbedingungen 2021 und 2023**

[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 4 („abgebrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]

**Kommentare und Referenzen**

Quelle der Befragungssitems: de Vogel, S., Brandt, G. & Jaksztat, S. (2017). Ein Instrument zur Erfassung der Lernumwelt Promotionsphase. In: ZeHf–Zeitschrift für empirische Hochschulforschung, 1(1).

**Kontext**

Eine Promotion erfolgt stets eingebettet in eine bestimmte Lernumwelt, wobei diese durch unterschiedliche Dimensionen von Lernbedingungen geprägt wird und so zu individuellen Lernerfahrungen führt. Theoretisch beschrieben und empirisch erfasst werden kann die Lernumwelt in der Promotionsphase durch das sogenannte SSCO-Modell (Structure – Support – Challenge – Orientation) (Bäumer et al. 2011). In Nacaps erhoben werden die beiden Dimensionen "Structure" und "Support". Die Strukturierung (Structure) der Promotion wird im Rahmen des SSCO-Modells durch die zwei Subdimensionen „Betreuungsstabilität“ und „Betreuungsintensität“ abgebildet (de Vogel, Brandt & Jaksztat 2017).

**Erläuterung**

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, deren Betreuung in einem bestimmten Intensitätsgrad strukturiert ist. Hinweis: Der Ausprägungsgrad basiert auf den kategorisierten Mittelwertindizes der entsprechenden Strukturiertheits-Items des SSCO-Modells für die Subdimensionen Betreuungsintensität und Betreuungsstabilität im Fragebogen. Der Indikator bietet damit die Möglichkeit, ergänzend zum Indikator „Mitgliedschaftsstatus in strukturiertem Promotionsprogramm“, den Grad der Strukturierung einer Promotion unabhängig von der formalen Mitgliedschaft in einem strukturierten Promotionsprogramm zu bewerten. Dies ist von besonderer Relevanz, da auch bei einer formalen Programmmitgliedschaft nicht zwangsläufig klar ist, welche Merkmale strukturierter Promotionsformate tatsächlich vorliegen (Haus et al. 2012: 84ff.).

#### **Quellen und Literaturhinweise**

Bäumer, T., Preis, N., Roßbach, H.-G., Stecher, L. & Klieme, E. (2011). 6 Education processes in life-course-specific learning environments. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 14 (2), 87–101.

de Vogel, S., Brandt, G. & Jaksztat, S. (2017). Ein Instrument zur Erfassung der Lernumwelt Promotionsphase. In: ZeHf–Zeitschrift für empirische Hochschulforschung, 1(1).

Haus, K., Kaulisch, M., Zinnbauer, M., Tesch, J., Fräßdorf, A. Hinze, S. & Hornbostel, S. (2012). Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland; Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel.

## 7.5 Art und Struktur der Promotion

Tabelle 16. C1 – Dissertationsform

C1	Dissertationsform	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Absicht, die Dissertationsleistung in Form einer Monographie, kumulativ oder in einer sonstigen Form zu erbringen (Anteil in %).</p> <p>Hinweis: Die Prozentuierung bezieht sich dabei auf alle registrierten Promovierenden, unabhängig davon, ob eine kumulative Dissertation in der jeweiligen Promotionsordnung der Fakultät vorgesehen ist oder nicht. Die Definition ist äquivalent zur Erfassung im Rahmen der amtlichen Promovierendenstatistik.</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p><math>(\Sigma \text{ registrierte Promovierende, die beabsichtigen ihre Dissertationsleistung (bestimmte Dissertationsform) zu erbringen} / \Sigma \text{ registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b></p> <p>In welcher Form planen Sie Ihre Dissertation zu publizieren? In welcher Form wird/wurde Ihre Dissertation publiziert?</p> <p>[1] In Form einer Monographie (z. B. als ein gesamtes Buch)*</p> <p>[2] In Form eines Artikels/mehrerer Artikel in Fachjournalen/wissenschaftlicher Kurzbeiträge (kumulativ, publikationsbasiert)</p> <p>[3] Sonstiges, und zwar: ...</p> <p>[4] Ich bin noch unentschieden./Ich habe mich noch nicht festgelegt.</p> <p><b>Item in Befragung 2019</b></p> <p>[2] In Form mehrerer Artikel in Fachjournalen (kumulativ)</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b></p> <p>[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abschlossen“) oder 3 („unterbrochen“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b></p> <p>[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 4 („abgebrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p> <p>HStatG §5(2) Nr. 16</p>		
<p><b>Kontext</b></p> <p>Gegenüber der klassischen Inauguraldissertation in Form einer Monographie, entscheiden sich immer mehr Promovierende kumulativ zu promovieren, d. h. in Form mehrerer thematisch zusammenhängender Aufsätze. Zum einen können Forschungsergebnisse auf diese Weise insbesondere international besser sichtbar gemacht werden, zum anderen gelten kumulative Dissertationen und die damit i. d. R. einhergehenden Publikationen in Fachzeitschriften als karrierefördernd.</p>		
<p><b>Erläuterung</b></p>		

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, die die Absicht haben, ihre Dissertationsleistung in bestimmter Dissertationsform zu erbringen. Hinweis: Die Prozentuierung bezieht sich dabei auf alle registrierten Promovierenden, unabhängig davon, ob eine kumulative Dissertation in der jeweiligen Promotionsordnung der Fakultät vorgesehen ist oder nicht. Die Definition ist damit äquivalent zur Erfassung im Rahmen der amtlichen Promovierendenstatistik.

Aus einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2016 geht hervor, dass im Wintersemester 2014/2015 77% der Promovierenden die Verfassung ihrer Dissertationsleistung in Form einer Monographie anstrebten, wobei teilweise starke Unterschiede zwischen den Fächergruppen festgestellt wurden. So war in der Fächergruppe Veterinärmedizin der Anteil an kumulativ Promovierenden mit 40% überdurchschnittlich. In der Gruppe der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften war die kumulative Dissertationsform sogar häufiger als die Monographie vertreten (Hähnel & Schmiedel 2016: 33f.).

#### Quellen und Literaturhinweise

Hähnel, S. & Schmiedel, S. (2016). Promovierende in Deutschland. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Tabelle 17. C2 – Mitgliedschaft in strukturiertem Promotionsprogramm

C2	Mitgliedschaftsstatus in strukturiertem Promotionsprogramm	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Mitgliedschaftsstatus in einem strukturierten Promotionsprogramm (Anteil ordentlich/assoziiert/kein Mitglied in %).</p> <p>Hinweis: Als strukturierte Promotionsprogramme werden in Übereinstimmung mit der Definition des novellierten Hochschulstatistikgesetzes Promotionsprogramme, Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs und Promotionsstudiengänge verstanden.</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p><math>(\sum \text{registrierte Promovierende, die (bestimmter Mitgliedsstatus in einem strukturiertem Promotionsprogramm) sind} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b></p> <p>Sind Sie derzeit Mitglied in einem strukturierten Promotionsprogramm (z. B. Promotionsstudiengang, Promotionsprogramm, Graduiertenschule, Graduiertenkolleg)?</p> <p>[1] Ja, als ordentliches Mitglied. [2] Ja, als assoziiertes Mitglied [3] Nein.</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b></p> <p>[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b></p>		

[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 4 („abgebrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]

### Kommentare und Referenzen

Bitte abweichende Definition der Filtervariable „Mitgliedschaft in strukturiertem Promotionsprogramm“ (Diff4) beachten! Grundsätzlich lassen sich Angaben zu den Anteilen Promovierender in strukturierten Promotionsprogrammen beispielsweise in der Promovierendenstatistik, in der Spezifikation des Kerndatensatzes Forschung und der Nacaps-Studie nur bedingt miteinander vergleichen. Grund dafür sind leicht abweichende Definitionen bzw. die Art und Weise wie die Definitionen in der Erfassungspraxis umgesetzt werden, aber auch Abweichungen zwischen den offiziellen Regularien und der gelebten Promotionspraxis (vgl. Lachmann et al. 2020). Die Ermittlung im Datenportal basiert auf den Selbstausskünften der Promovierenden.

- HStatG §5(2) Nr. 9
- KDFS-Merkmal Na6, Na 46: Die Definition wurde im Zuge der Weiterentwicklung zu Version 1.2 angepasst. Eine Anpassung für die amtliche Promovierendenstatistik ist ab dem Berichtsjahr 2022 geplant.

### Kontext

Grob lassen sich in Deutschland zwei Arten der Promotion unterscheiden. Bis zum Beginn des 21. Jahrhunderts stellte die traditionelle Individualpromotion, bei der ein/eine Doktorvater/Doktormutter die Betreuung der Promotion übernimmt die Regelpromotion dar. Spätestens seit dem Beginn des Bologna-Prozesses eröffneten sich zunehmend weitere Möglichkeiten der strukturierten Promotion in einem Doktorandenprogramm. Diese Programme orientierten sich an den angelsächsischen *graduate schools* und stellen in ihrer Konzeption und Umsetzung eine neuartige Form der Promotion dar, welche eher der OECD-Definition der Promotion als dritter Studienabschnitt gerecht wird. Im Grad ihrer Strukturierung stellen die Programme jedoch ein heterogenes Angebot von Kursangeboten, Betreuer\*innenteams, Pflichtseminaren, Finanzierungsformen usw. dar.

### Erläuterung

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, die ordentliches/assoziiertes/kein Mitglied in einem strukturierten Doktorandenprogramm sind. Hinweis: Als strukturierte Promotionsprogramme werden in Übereinstimmung mit der Definition des novellierten Hochschulstatistikgesetzes (Teil D) Promotionsprogramme, Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs und Promotionsstudiengänge verstanden. Dabei werden unter strukturierten Promotionsprogrammen solche Programme der Doktorandenförderung verstanden, die [1] ein strukturiertes Veranstaltungsprogramm für alle Teilnehmenden anbieten, unter gemeinsamer Verantwortung für die Betreuung der Doktorandinnen und Doktoranden durch die beteiligten Hochschullehrer, [2] offenen, wettbewerblichen Aufnahmeverfahren mit Ausschreibung sowie [3] mit Stipendien oder Stellen für zumindest einen Teil der teilnehmenden Doktorandinnen und Doktoranden.

Aus einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2016 geht hervor, dass im Wintersemester 2014/2015 23% der Befragten Mitglied in einem strukturierten Doktorand\*innenprogramm waren. Zwischen den verschiedenen Fächergruppen konnten zum Teil starke Unterschiede in der Verteilung festgestellt werden. So entsprach der Anteil von Programmmitgliedern in der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften einem Drittel aller Befragten der besagten Fächergruppe und war damit, relativ betrachtet, am größten. Am geringsten war der Anteil in der Fächergruppe Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften mit 14% (Hähnel & Schmiedel 2016: 32 f.).

**Quellen und Literaturhinweise:**

Hähnel, S. & Schmiedel, S. (2016). Promovierende in Deutschland. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

**Tabelle 18. C3 –Finanzierungsform im Rahmen des strukturierten Programmes**

C3	Finanzierungsform im Rahmen des strukturierten Programmes	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Finanzierungsstatus im Rahmen eines strukturierten Doktorandenprogramms (Anteil Stelle/Stipendium/keine Finanzierung in %).</p> <p>Hinweis: Als strukturierte Promotionsprogramme werden in Übereinstimmung mit der Definition des novellierten Hochschulstatistikgesetzes Promotionsprogramme, Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs und Promotionsstudiengänge verstanden.</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p><math>(\sum \text{registrierte Promovierende mit Mitgliedschaft in einem strukturierten Doktorandenprogramm, die eine (bestimmte Art der Finanzierung) erhalten} / \sum \text{registrierte Promovierende mit Mitgliedschaft in einem strukturierten Doktorandenprogramm}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b></p> <p>Bekamen Sie im Rahmen des Programms/der Programme ein Stipendium oder eine Stelle?</p> <p>[1] Ja, ein Stipendium.</p> <p>[2] Ja, eine Stelle.</p> <p>[3] Nein.</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b></p> <p>[wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“)} und {B6 („Mitglied Promotionsprogramm“) = 1 („ordentliches Mitglied“) oder 2 („assoziertes Mitglied“)}]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b></p> <p>[wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 4 („abgebrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und {B06 („Mitglied Promotionsprogramm“) = 1 („ordentliches Mitglied“) oder 2 („assoziertes Mitglied“)}]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p>		

**Kontext**

Zahlreiche strukturierte Doktorand\*innenprogramme bieten ihren Promovierenden eine Finanzierung in Form von Stipendien, (befristeten) Beschäftigungsverträgen oder einer Kombination von beidem an. Ob und wie eine Finanzierung erfolgt, ist dabei unter anderem von der Art des strukturierten Programms (Promotionsstudiengang, Graduiertenkolleg oder Graduiertenschule) abhängig.

**Erläuterung**

Dieser Indikator gibt an, welcher Anteil der registrierten Promovierenden in strukturierten Promotionsprogrammen auch über dieses Programm in Form eines Stipendiums und/oder einer Stelle finanziert wird. Hinweis: Als strukturierte Promotionsprogramme werden in Übereinstimmung mit der Definition des novellierten Hochschulstatistikgesetzes Promotionsprogramme, Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs und Promotionsstudiengänge verstanden.

Aus einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2016 geht hervor, dass im Wintersemester 2014/2015 16% aller Promovierenden durch ein Stipendium finanziert wurden, wobei der Anteil fachspezifisch zwischen 11% (bei den Ingenieurwissenschaften) und 21% (bei den Sprach- und Kulturwissenschaften) schwankte (Hähnel & Schmiedel 2016: 37 f.). Bisher liegen jedoch keine Referenzdaten dazu vor, wie groß der Anteil der stipendienfinanzierten Promovierenden innerhalb strukturierter Programme ist.

**Quellen und Literaturhinweise**

Hähnel, S. & Schmiedel, S. (2016). Promovierende in Deutschland. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Tabelle 19. C4 – Kooperative Promotion I (Organisationen außerhalb des Hochschulsektors)

C4	Kooperative Promotion I (Organisationen außerhalb des Hochschulsektors)	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Promotion in Kooperation mit bestimmten Organisationen außerhalb des Hochschulsektors (Anteil Kooperation/keine Kooperation in %).</p> <p>Hinweis: zu den externen Organisationen zählen nicht Fachhochschulen sowie Hochschulen im Ausland, diese Anteile werden mit den Indikatoren C5 und C6 separat abgebildet</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p><math>(\sum \text{registrierte Promovierende, die mit [bestimmte Art der externen Organisation] (kooperieren/nicht kooperieren)} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b></p> <p>Findet Ihre Promotion in Kooperation mit einer oder mehreren externen Organisationen statt?</p> <p>[1] Ja, mit einem Unternehmen der Privatwirtschaft.</p> <p>[2] Ja, mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung.</p>		

[4] Ja, mit einer sonstigen Organisation, und zwar: ...

[5] Nein. (EK)

#### Item ab Befragung 2021 ergänzt

[3] Ja, mit einer Behörde bzw. einer Kulturinstitution

#### Filterbedingungen 2019

[[wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)}]]

#### Filterbedingungen 2021 und 2023

[wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)}]]

#### Kommentare und Referenzen

Zusammenfassung von Item [3] und [4] um Vergleichbarkeit mit Befragung 2019 zu gewährleisten.

#### Kontext

Zwar wird der Dokortitel in Deutschland durch eine Universität oder promotionsberechtigte Hochschule verliehen, jedoch kann eine Vielzahl anderer hochschulexterner Akteure an der Betreuung und der Bearbeitung des Promotionsvorhabens beteiligt sein.

#### Erläuterung

Der Indikator zur kooperativen Promotion basierend auf den Nacaps-Daten weist in drei Kennziffern den Anteil der Promovierenden aus, die mit Unternehmen der Privatwirtschaft, außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder weiteren externen Organisationen promovieren. Als jene weiteren externen Kooperationspartner benennen die Promovierenden am häufigsten Kliniken, Stiftungen und Verbände, Schulen, Museen oder auch andere inländische Hochschulen. Im Gegensatz zur Promovierendenstatistik werden dabei auch Kooperationen berücksichtigt, die nicht auf institutioneller Ebene formalisiert sind. (Anmerkung: Kooperationen mit FHs bzw. HAWs sowie mit Hochschulen im Ausland sind in dieser Definition nicht erfasst und werden in den Indikatoren „Kooperative Promotion II“ und „Kooperative Promotion III“ gesondert ausgewiesen.)

Quantitative Aussagen darüber, wie häufig beispielsweise in Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, der Wirtschaft oder anderen Akteuren promoviert wird, ließen sich in der Vergangenheit kaum treffen. Laut der aktuellen Promovierendenstatistik, die jedoch ausschließlich institutionelle Kooperationen erfasst, fanden in 2018 3% der Promotionsvorhaben in Kooperation mit einer Forschungseinrichtung und knapp 1% mit der Wirtschaft statt (Vollmar 2019: 31 ff.).

#### Quellen und Literaturhinweise:

Vollmar, M. (2019b). Promovierendenstatistik: Analyse zu Vollständigkeit und Qualität der zweiten Erhebung 2018. Fachbericht des Statistischen Bundesamtes. Wiesbaden.

Tabelle 20. C5 – Kooperative Promotion II (FH, HAW)

C5	Kooperative Promotion II (FH, HAW)	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Promotion in Kooperation mit einer Fachhochschule/Hochschule für angewandte Wissenschaften (Anteil Kooperation/keine Kooperation in %).</p> <p>Hinweis: Verwendet wird eine umfassende Definition, d. h. die Kooperation kann sich darin manifestieren, dass beispielsweise eine Betreuungsvereinbarung existiert, der tatsächliche Arbeitsschwerpunkt an der FH/HAW liegt oder der/die Prüfer*in, Betreuer*in oder Gutachter*in eine FH-Professur innehat. Jedoch ist keines dieser Merkmale oder eine Merkmalskombination zwingend erforderlich.</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p><math>(\Sigma \text{ registrierte Promovierende, die im Rahmen ihres Promotionsvorhabens mit einer Fachhochschule o. Ä. (kooperieren/nicht kooperieren)} / \Sigma \text{ registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b></p> <p>Ist an ihrem Promotionsverfahren eine Fachhochschule bzw. eine Hochschule für angewandte Wissenschaften beteiligt?</p> <p>[1] Ja [2] Nein</p> <p><b>Erläuterung ab Befragung 2021 ergänzt</b></p> <p><i>Dies schließt sowohl Promotionen an einer <u>promotionsberechtigten</u> Fachhochschule bzw. Hochschule für angewandte Wissenschaften ein als auch <u>Promotionen in Kooperation</u> mit einer solchen Hochschule.</i></p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b></p> <p>[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abschlossen“) oder 3 („unterbrochen“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b></p> <p>[wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)}]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p> <p>Referenzdaten liefert die jährliche Promovierendenstatistik nach HStatG (siehe Vollmar 2019):</p> <p>HStatG §4 Nr. 9 HStatG §5(2) Nr. 9 HStatG §7(2) Nr. 2f</p> <p>Zu beachten ist, dass die Promovierendenstatistik nach HStatG eine Kooperation nur dann erfasst, wenn es sich um eine institutionelle Kooperation handelt, der ein Vertrag oder eine Vereinbarung zugrunde liegt.</p>		
<p><b>Kontext</b></p>		

Seit 2011 wurden zunächst vom Bund, später auch von den Ländern, kooperative Forschungskollegs von Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Universitäten als Pilotvorhaben gefördert, an denen kooperativ promoviert werden kann. Aktuell bestehen verschiedene Modelle des (kooperativen) Promovierens parallel. Neben FHs/HAWs mit einem eigenständigen Promotionsrecht existieren Verbundstrukturen mit oder ohne institutionellem Promotionsrecht sowie weiterhin kooperative Promotionen ohne Verbundstrukturen. In kooperativen Verfahren können Professorinnen und Professoren von FHs/HAWs als Betreuer\*innen, Gutachter\*innen und/oder als Prüfer\*innen beteiligt sein.

### **Erläuterung**

Dieser Indikator gibt den prozentualen Anteil der registrierten Promovierenden an, an deren Promotionsverfahren eine Fachhochschule bzw. Hochschule für angewandte Wissenschaften beteiligt ist. Die Bestimmung dieses Anteils erfolgt unabhängig davon, ob beispielsweise eine Betreuungsvereinbarung existiert, der tatsächliche Arbeitsschwerpunkt dort liegt oder ob der bzw. die Prüfer\*innen, Betreuer\*innen oder Gutachter\*innen eine FH-Professur innehat.

Kooperative Promotionen mit Fachhochschulen sind ein wachsendes Phänomen in Deutschland. Wie Zahlen der jüngsten HRK-Befragung zu den Prüfungsjahren 2015, 2016 und 2017 zeigen, ist die Anzahl der kooperativen Promotionsverfahren im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum um 47% gewachsen. Die absolute Zahl der abgeschlossenen kooperativen Promotionen lag im Zeitraum 2015 bis 2017 bei 551 (HRK 2019). Wie häufig in Kooperation mit Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften promoviert wird, unterscheidet sich dabei signifikant zwischen den verschiedenen Bundesländern sowie den Fächergruppen und damit teilweise moderiert auch dem Geschlecht (HRK 2019). Für 2018 bezifferte die Promovierendenstatistik des Statistischen Bundesamtes die Zahl der derzeit kooperativ Promovierenden auf 808, was 0,55% der registrierten Promovierten entsprach (Vollmar 2019). Die Statistik für 2020 listet bereits 1.872 Promovierende in Kooperation mit einer FH/HAW sowie zusätzlich 178 an promotionsberechtigten FHs/HAWs registrierte Promovierende (Statistisches Bundesamt 2021).

### **Quellen und Literaturhinweise**

Hochschulrektorenkonferenz (2019). Promotionen von Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Promotionen in kooperativen Promotionsverfahren. HRK-Umfrage zu den Prüfungsjahren 2015, 2016 und 2017. Bonn: HRK.

Statistisches Bundesamt (2021). Statistik der Promovierenden 2020 (Bildung und Kultur). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Vollmar, M. (2019b). Promovierendenstatistik: Analyse zu Vollständigkeit und Qualität der zweiten Erhebung 2018. Fachbericht des Statistischen Bundesamtes. Wiesbaden.

Wegner, A. (2022). Viele Wege führen zur Promotion – Betreuungs- und Qualifizierungsbedingungen Promovierender an Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Vergleich. Beiträge zur Hochschulforschung, 2022(1), 10-28. Verfügbar unter: [https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Beitraege\\_zur\\_Hochschulforschung/2022/2022-1-Wegner.pdf](https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Beitraege_zur_Hochschulforschung/2022/2022-1-Wegner.pdf)

Tabelle 21. C6 – Kooperative Promotion III (Ausland)

C6	Kooperative Promotion III (Ausland)	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Promotion in Kooperation mit einer Hochschule im Ausland (Anteil Kooperation/keine Kooperation in %).</p> <p>Hinweis: Verwendet wird eine umfassende Definition, die über gemeinsame Abschlüsse einer in- und ausländischen Hochschule (cotutelle de thèse) hinausreicht und auch Kooperationen berücksichtigt, die nicht institutionalisiert sind. Binationale Promotionsverfahren sind in den Nacaps-Daten jedoch zusätzlich identifizierbar.</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p><math>(\Sigma \text{ registrierte Promovierende, die im Rahmen ihres Promotionsvorhabens mit einer Hochschule im Ausland (kooperieren/nicht kooperieren)} / \Sigma \text{ registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b></p> <p>Ist an Ihrem Promotionsverfahren eine Hochschule im Ausland beteiligt?</p> <p>[1] Ja</p> <p>[2] Nein</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b></p> <p>[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b></p> <p>[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p> <p>Vgl. auch Kerndatensatz Forschung Na86 Kooperation / Na93 FH:</p> <p>Referenzdaten liefert die jährliche Promovierendenstatistik nach HStatG (siehe Vollmar 2019):</p> <p>§4 Nr. 9</p> <p>§5(2) Nr. 9</p> <p>§7(2) Nr. 2f</p> <p>Zu beachten ist, dass die Promovierendenstatistik nach HStatG eine Kooperation nur dann erfasst, wenn es sich um eine institutionelle Kooperation handelt, der ein Vertrag oder eine Vereinbarung zugrunde liegt.</p>		
<p><b>Kontext</b></p>		

Promovierende an deutschen Hochschulen können nicht nur zeitlich begrenzt im Ausland forschen, sondern Hochschulen im Ausland bzw. dort tätige Wissenschaftler\*innen können auch formal an der Betreuung und der Bearbeitung eines Promotionsvorhabens beteiligt sein. Verleihen zwei Universitäten bzw. promotionsberechtigte Hochschulen aus unterschiedlichen Ländern dabei sogar einen gemeinsamen Doktorgrad, so spricht man von einem binationalen Promotionsvorhaben oder synonym mit Verweis auf den französischen Ursprung vom „Cotutelle“-Verfahren. Sinnvoll kann eine solche Kooperation sein, wenn beispielsweise eine wissenschaftliche Karriere oder weitere Tätigkeit in beiden Ländern vorstellbar ist oder das Promotionsthema stark mit dem anderen Land verknüpft ist.

### **Erläuterung**

Der Indikator C6 der Nacaps-Studie gibt den prozentualen Anteil der registrierten Promovierenden an, an deren Promotionsverfahren eine Hochschule im Ausland beteiligt ist. Der Indikator schließt dabei sowohl gemeinsame Abschlüsse einer in- und ausländischen Hochschule ein („cotutelle de thèse“) als auch Kooperationen zwischen einer in- und ausländischen Hochschule, die nicht auf einen gemeinsamen Abschluss abzielen.

In der Vergangenheit wurde jede\*r achte Doktorand\*in während der Promotionsphase für mindestens drei Monate im Ausland tätig (Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: 209). Damit sind Promovierende in Deutschland im internationalen Vergleich eher selten mobil. Angaben dazu, wie verbreitet bi-nationale Promotionsverfahren bzw. wie häufig Promotionen im Verbund mit ausländischen Hochschulen in Deutschland sind, finden sich bisher kaum. Erste Anhaltspunkte liefert die aktuelle Promovierendenstatistik für das Jahr 2018. Diese beziffert den Anteil, der in einer institutionellen Kooperation mit einer ausländischen Universität promovierte, auf weniger als 1% (Vollmar 2019: 31 ff.). Auch wird derzeit ein Klassifizierungsrahmen diskutiert, der die verschiedenen formalen Kooperationsformen beispielsweise auf Programm- oder Institutionenebene besser quantifizierbar machen soll (Wissenschaft weltoffen 2019: 40, Knight und McNamara 2017).

### **Quellen und Literaturhinweise:**

Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (2017). Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Hg. v. Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Bielefeld.

Knight, J. & McNamara, J. (2017). Transnational education: a classification framework and data collection guidelines. London.

Deutscher Akademischer Austauschdienst und Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (2019). Wissenschaft weltoffen 2019. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland. Bielefeld: wbv, 2019.

## 7.6 Promotionsmotive und Promotionsverlauf

Tabelle 22. D1 –Motivation zur Arbeit an der Promotion

D1	Motivation zur Arbeit an der Promotion	KI
<p><b>Definition</b> Grad des Zutreffens bestimmter Motivationsaspekte (Anteil in %).</p>		
<p><b>Berechnung</b> (<math>\Sigma</math> registrierte Promovierende, bei denen [bestimmter Motivationsaspekt] (bestimmter Grad des Zutreffens) / <math>\Sigma</math> registrierte Promovierende) x 100</p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b> Was treibt Sie zur Arbeit an Ihrer Promotion an? Ich bin motiviert, an meiner Promotion zu arbeiten, weil ...</p> <p>[1] es mir persönlich viel bedeutet zu promovieren. [2] mir die Promotion Anerkennung von Anderen verschafft. [3] die Promotion für meine geplante Karriere notwendig ist. [4] ich mir beweisen muss, dass ich das schaffe. [5] es meinem Selbstbild entspricht. [6] es mir Spaß macht zu forschen. [7] ich ein schlechtes Gewissen hätte, wenn ich es nicht täte. [8] es mir später bessere Berufschancen eröffnet. [9] ich damit gegenwärtig meinen Lebensunterhalt verdiene. [10] ich die Inhalte meiner Promotion spannend finde. [11] Eigentlich bin ich nicht motiviert, die Promotion fortzuführen. 5er-Skala: [1] trifft gar nicht zu bis [5] trifft völlig zu</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b> [wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b> [wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p>		
<p><b>Kontext</b></p>		

Die Motivation gilt in der wissenschaftlichen Forschung als eine zentrale Determinante zur Erklärung von Handlungsbereitschaft. Unterschieden wird häufig zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation. In Hinblick auf die Promotion können bspw. die Freude am wissenschaftlichen Arbeiten oder die Überzeugung mit dem wissenschaftlichen Fortschritt zur Lösung von Problemen beizutragen, als intrinsische Motivation verstanden werden. Eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen oder ein höheres Ansehen in der Gesellschaft sind hingegen extrinsische Motive. Damit geben die Motive Promovierender zugleich Aufschluss darüber, mit welchen Anreizen ein Dokortitel verbunden ist. In Nacaps wurden die Promotionsmotive in Anlehnung an die international verwendete Multidimensional Work Motivation Scale zur allgemeinen Arbeitsmotivation erfasst (Gagné et al. 2014; Trembley et al. 2009).

#### Erläuterung

Dieser Indikator gibt an, inwiefern für die registrierten Promovierenden bestimmte Motivatoren zur Arbeit an der Promotion bedeutsam sind.

#### Quellen und Literaturhinweise:

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., ... & Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), S. 178-196.

Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G. & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), S. 213-226.

Tabelle 23. D2 –Erwägung des Promotionsabbruchs

D2	Erwägung des Promotionsabbruchs	KI
<b>Definition</b>		
Häufigkeit von Abbruchgedanken (Anteil in %).		
<b>Berechnung</b>		
$(\sum \text{registrierte Promovierende, die mit (bestimmter Grad der Häufigkeit) über einen Promotionsabbruch nachdenken} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100$		
<b>Fragetext und Antwortoptionen</b>		
Kommt es vor, dass Sie ernsthaft über einen Abbruch Ihrer Promotion nachdenken? [1] niemals [2] selten [3] gelegentlich [4] oft [5] ständig		
<b>Filterbedingungen 2019</b>		
[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)]		

**Filterbedingungen 2021 und 2023**

[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]

**Kommentare und Referenzen****Kontext**

Nicht wenige begonnene Promotionsvorhaben werden abgebrochen. In diesen Fällen spricht die Hochschulstatistik von „Promotionsabbrechern“. Einem Promotionsabbruch oder nur dessen Erwägung können unterschiedliche Ursachen zugrunde liegen. Einerseits können promotionsbezogene und private Sachzwänge zum „unfreiwilligen“ Abbruch der Promotion führen, z. B. in Folge einer Überforderung mit dem Projekt oder einer Erkrankung. Andererseits werden Promotionsvorhaben auch abgebrochen, weil sich z. B. neue attraktivere Karrieremöglichkeiten eröffnen oder man sich bewusst beruflich umorientieren möchte. Anzumerken bleibt, dass es, analog zur Feststellung des Arbeitsbeginns am Promotionsvorhaben, schwierig zu bestimmen ist, ob und wann ein Promotionsvorhaben abgebrochen wurde und wie viel Arbeit bis zum Abbruch überhaupt in die Arbeit für die Promotion geflossen ist.

**Erläuterung**

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, die mit bestimmter Häufigkeitskategorie über den Abbruch ihres Promotionsvorhabens nachdenken.

Eine Untersuchung von Jaksztat et al. aus dem Jahr 2012 kommt zu dem Ergebnis, dass 43% der befragten Promovierenden bereits über den Abbruch ihres Promotionsvorhabens nachgedacht haben. Es konnte dabei festgestellt werden, dass unter anderem die Promotionsform, das berufliche Tätigkeitsspektrum, die Promotionsdauer, das Geschlecht sowie die Betreuungssituation die Wahrscheinlichkeit entscheidend mitbestimmen, über den Abbruch des Promotionsvorhabens nachzudenken (Jaksztat et al. 2012: 47 ff.).

**Quellen und Literaturhinweise:**

Jaksztat, S., Preßler, N., & Briedis, K. (2012). Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS: Forum Hochschule.

**Tabelle 24. D3 – Gründe zur Erwägung des Promotionsabbruchs**

D3	Gründe zur Erwägung des Promotionsabbruchs	KI
<b>Definition</b>		
Grad des Zutreffens bestimmter Gründe für regelmäßige Abbruchgedanken (Anteil in %).		
<b>Berechnung</b>		
$\left( \frac{\sum \text{registrierte Promovierende, die mindestens gelegentlich über einen Promotionsabbruch nachdenken und bei denen [bestimmter Abbruchgrund] zu (bestimmter Grad des Zutreffens) eine Rolle spielt}}{\sum \text{registrierte Promovierende, die mindestens gelegentlich über einen Promotionsabbruch nachdenken}} \right) \times 100$		

**Fragetext und Antwortoption**

Inwieweit spielt(en) die folgenden Gründe dafür eine Rolle?

- [1] Zu hohe Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit
- [2] Veränderung der Lebenssituation der Partnerin/des Partners (z. B. neuer Arbeitsplatz)
- [3] Vereinbarkeit von Promotion und Familie
- [4] Probleme mit der Betreuung der Promotion
- [5] Gesundheitliche Probleme
- [6] Aufnahme eines (anderen) Beschäftigungsverhältnisses
- [7] Thema hat sich als schwer realisierbar herausgestellt
- [8] Zweifel an meiner Eignung für eine Promotion
- [9] Mangelndes Interesse am Promotionsthema
- [10] Keine ausreichende Finanzierung

5er-Skala: [1] spielt(e) gar keine Rolle bis [5] spielt(e) eine sehr große Rolle

**Item ab Befragung 2021 ergänzt**

- [11] Attraktives Stellenangebot

**Filterbedingungen 2019**

{Wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und {B19 („Gedanken Abbruch“) = 2 („Selten“), 3 („Gelegentlich“), 4 („Häufig“) oder 5 („Ständig“)}}}

**Filterbedingungen 2021 und 2023**

{wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und {B18 („Gedanken Abbruch“) = 2 („selten“), 3 („gelegentlich“), 4 („häufig“) oder 5 („ständig“)}}}

**Kommentare und Referenzen****Kontext**

Nicht wenige begonnene Promotionsvorhaben werden abgebrochen. In diesen Fällen spricht die Hochschulstatistik von Promotionsabbrechern. Einem Promotionsabbruch oder nur dessen Erwägung können unterschiedliche Ursachen zugrunde liegen. Einerseits können promotionsbezogene und private Sachzwänge zum „unfreiwilligen“ Abbruch der Promotion führen, z. B. in Folge einer Überforderung mit dem Projekt oder einer Erkrankung. Andererseits werden Promotionsvorhaben auch abgebrochen, weil sich z. B. neue attraktivere Karrieremöglichkeiten eröffnen oder man sich bewusst beruflich umorientieren möchte. Anzumerken bleibt, dass es, analog zur Feststellung des Arbeitsbeginns am Promotionsvorhaben, schwierig ist festzustellen, ob und wann ein Promotionsvorhaben überhaupt abgebrochen wurde und wie viel Arbeit bis zum Abbruch in die Arbeit für die Promotion geflossen ist.

**Erläuterung**

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, die mindestens gelegentlich über einen Abbruch des Promotionsvorhabens nachdenken und [bestimmte Gründe zur Erwägung des Promotionsabbruchs] zur Arbeit an der Promotion mit einem bestimmten Grad des Zutreffens bewerten.

Eine Untersuchung von Jaksztat et al. aus dem Jahr 2012 kommt zu dem Ergebnis, dass bestimmte Gründe häufiger zu Gedanken über einen möglichen Promotionsabbruch führen als andere. Die am häufigsten genannten Gründe für Gedanken über den Promotionsabbruch waren dabei Zweifel an der Eignung für eine Promotion (46%), eine hohe Arbeitsbelastung innerhalb des Wissenschaftssystems (43%) sowie eine mangelnde Betreuung (39%). Als eher selten zutreffend wurden beispielsweise mangelndes Interesse am Promotionsthema (13%), gesundheitliche Probleme (12%) oder der Berufseinstieg (10%) angegeben. Die Relevanz verschiedener Gründe für Abbruchgedanken unterschied sich dabei teilweise, je nach Promotionskontext und den persönlichen Lebensumständen der Promovierenden (Jaksztat et al. 2012: 51 ff.)

#### **Quellen und Literaturhinweise**

Jaksztat, S., Preßler, N., & Briedis, K. (2012). Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich. HIS: Forum Hochschule.

## 7.7 Karrierewege und Perspektiven nach der Promotion

Tabelle 25. E1 – Sektorpräferenz

E1	Sektorpräferenz	KI
<p><b>Definition</b> Präferenz für eine Beschäftigung in einem bestimmten Sektor nach dem Abschluss der Promotion (Anteil in %).</p>		
<p><b>Berechnung</b> (<math>\Sigma</math> registrierte Promovierende, die eine Beschäftigung in (bestimmter Sektor) präferieren / <math>\Sigma</math> registrierte Promovierende) x 100</p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b> In welchem Sektor beabsichtigen Sie zukünftig (vorrangig) tätig zu sein? [1] Hochschulen [2] öffentlich geförderte außeruniversitäre Forschungseinrichtungen [3] Sonstiger öffentlicher Dienst [4] Privatwirtschaft/Industrie [5] Privater Non-Profit-Sektor [6] Sonstiges, und zwar: ... [7] Ich bin noch unentschlossen.</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b> [wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und D30 („Im Wissenschaftsbereich bleiben“) = 1 („ja“), 3 („noch unentschlossen“) oder (Eingabefehl) oder (wenn A1 („Promotionsstatus“) = 2 („abgeschlossen“) und D31 („derzeit erwerbstätig „) &lt;&gt; 1 („Ja“))}]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b> [wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und D24 („Im Wissenschaftsbereich bleiben“) = 1 („Ja“) oder 3 („noch unentschlossen“) oder (Eingabefehl) oder (wenn A01 („Promotionsstatus“) = 2 („abgeschlossen“) und D21 („derzeit erwerbstätig „) &lt;&gt; 1 („Ja“))}]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p>		
<p><b>Kontext</b> In Deutschland qualifiziert die Promotion für eine Vielzahl von Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems. Die Präferenz für einen der verschiedenen Beschäftigungssektoren wird dabei u. a. vom Promotionsfach mitbestimmt. In der Nacaps-Befragung wurden die Promovierenden zu dem Beschäftigungssektor befragt, in dem sie nach dem Abschluss der Promotion anstreben zu arbeiten.</p> <p><b>Erläuterung</b></p>		

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, die nach dem Abschluss der Promotion einen bestimmten Beschäftigungssektor präferieren. Die Befragten konnten dabei nur einen Sektor auswählen, Mehrfachantworten waren nicht zulässig.

Bisherige Untersuchungen ergeben, dass zwischen 60% und 80% des promovierten sogenannten „wissenschaftlichen Nachwuchses“ den Sektor der akademischen Forschung und Lehre verlassen und einer Beschäftigung in einem anderen Sektor nachgehen (Schomburg et al. 2007: 76f.; Fabian & Briedis 2009; Briedis et al. 2013 zitiert in Briedis et al. 2014: 1). Mit einem relativen Anteil von 65% ist der größte Teil der Promovierten unter 45 Jahren in der Wirtschaft beschäftigt. 19% der Promovierten in derselben Altersgruppe sind an Hochschulen und 16% sind im sonstigen öffentlichen Dienst beschäftigt, wozu auch die außeruniversitären Forschungseinrichtungen gezählt werden.

#### Quellen und Literaturhinweise:

Briedis, K., Jaksztat, S., Preßler, N., Schürmann R. & Schwarzer, A. (2014). Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahntscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. (DZHW:Forum 8/2014). Hannover: DZHW, online verfügbar [http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201408.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201408.pdf)

Briedis, K., Jaksztat, S., Schneider, J., Schwarzer, A. & Winde, M. (2013). Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme. (HIS: Projektbericht 2013). Hannover: HIS.

Fabian, G. & Briedis, K. (2009). Aufgestiegen und erfolgreich: Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. (HIS:Forum Hochschule 2/2009). Hannover: HIS.

Schomburg, H., Janson, K. & Teichler, U. (2007). Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Münster: Waxmann Verlag.

Tabelle 26. E2 – Karriereintention Professur

E2	Karriereintention Professur	KI
<p><b>Definition</b> Anstreben einer Professur (Anteil ja/nein/unentschlossen in %). Hinweis: Mit Professur sind sowohl Universitäts- als auch Fachhochschulprofessuren gemeint.</p>		
<p><b>Berechnung</b> (<math>\Sigma</math> registrierte Promovierende mit Absicht in der Wissenschaft zu verbleiben bzw. später zurückkehren zu wollen, die (keine/eine/unentschlossen) Professur anstreben / <math>\Sigma</math> registrierte Promovierende mit Absicht in der Wissenschaft zu verbleiben bzw. später zurückkehren zu wollen) x 100</p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoption</b> Streben Sie eine Professur an? [1] Ja</p>		

[2] Nein

[3] Weiß ich noch nicht

### Filterbedingungen 2019

[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 2 („abgeschlossen“) und (D21 („derzeit erwerbstätig“) = 1 („Ja“) und (D26 („Im welchem Sektor vorrangig tätig“) mind. eine Antwort angeklickt wurde) oder {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und {D24 („Verbleib im Wissenschaftssystem“) = 1 („Ja“) oder („Verbleib im Wissenschaftssystem“) = 3 („Ich bin noch unentschlossen“)} und D27 („In welchem Sektor zukünftig tätig“) ≠ 6 („Ich habe nicht vor, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.“) und D25 („in die Wissenschaft zurückzukehren“) = 1 („Ja“)]

### Filterbedingungen 2021 und 2023

[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 2 („abgeschlossen“) und (D21 („derzeit erwerbstätig“) = 1 („Ja“) und (D26 („Im welchem Sektor vorrangig tätig“) mind. eine Antwort angeklickt wurde) oder {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und {D24 („Verbleib im Wissenschaftssystem“) = 1 („Ja“) oder („Verbleib im Wissenschaftssystem“) = 3 („Ich bin noch unentschlossen“)} und D27 („In welchem Sektor zukünftig tätig“) ≠ 6 („Ich habe nicht vor, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.“) und D25 („in die Wissenschaft zurückzukehren“) = 1 („Ja“)]

### Kommentare und Referenzen

Für die Interpretation bitte die Bezugsgruppe der Frage beachten!

### Kontext

Schätzungen legen nahe, dass im Durchschnitt einer von zehn Promovierten auf eine Professur berufen wird (Janson et al. 2007: 95). Gleichzeitig zeigen Befragungsstudien, dass ein Großteil der Promovierenden das Wissenschaftssystem dauerhaft verlässt. Es stellt sich jedoch die Frage, wie groß der Anteil der Promovierenden ist, die initial einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft anstreben, um Informationen über die zukünftige Wettbewerbssituation zwischen Promovierenden auf der Angebotsseite zu erhalten (Haus et al. 2012: 39 ff).

### Erläuterung

Dieser Indikator gibt die prozentualen Anteile befragter registrierter Promovierender an, die eine Professur (nicht) anstreben/diesbezüglich unentschlossen sind. Basis für die Berechnung der prozentualen Anteile bildet die Summe der Promovierenden, die angeben, im Wissenschaftssystem bleiben zu wollen bzw. langfristig in die Wissenschaft zurückkehren zu wollen.

Aus der WiNbus-Erhebung 2012/14 geht hervor, dass 63% der befragten Promovierenden einer Beschäftigung außerhalb der akademischen Wissenschaft nachgehen möchten und somit nicht unmittelbar eine Universitätsprofessur anstreben (Briedis et al. 2014: 34). Der Anteil der Promovierenden, die ihr berufliches Ziel innerhalb der akademischen Forschung und Lehre sehen, variiert dabei teilweise stark zwischen den Fachrichtungen. So liegt dieser beispielsweise bei Promovierenden in den Geisteswissenschaften bei 64%, wohingegen in den Rechts- und Naturwissenschaften jeweils unter 30% der befragten Promovierenden ihr berufliches Ziel in der akademischen Forschung und Lehre sehen (Briedis et al. 2014: 40 ff.).

### Quellen und Literaturhinweise

Briedis, K., Jaksztat, S., Preßler, N., Schürmann, R. & Schwarzer, A. (2014). Berufswunsch Wissenschaft? HIS: Forum Hochschule, Hannover, S. 37 f.

Hauss, K., Kaulisch, M., Zinnbauer, M., Tesch, J., Fräßdorf, A., Hinze, S. & Hornbostel, S. (2012). Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland; Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel.

Janson, K., Schomburg, H. & Teichler, U. (2007). Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und USA. Münster: Waxmann.

**Tabelle 27. E3 – Allgemein antizipierte Schwierigkeiten bei der Stellensuche nach dem Abschluss einer Promotion im eigenen Fach**

E3	Allgemein antizipierte Schwierigkeiten bei der Stellensuche nach dem Abschluss einer Promotion im eigenen Fach	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Allgemeine Einschätzung der Schwierigkeit des Übergangs von Promovierenden im selben Fach in [1] eine Postdocstelle innerhalb der Wissenschaft und [2] eine qualifikationsadäquate Stelle außerhalb der Wissenschaft (gruppiertes Anteil in %).</p>		
<p><b>Berechnung</b></p> <p><math>(\sum \text{registrierte Promovierende, die den Übergang von Promovierenden in ihrem Fach in eine [bestimmte Art der Beschäftigung] als (bestimmter Schwierigkeitsgrad) einschätzen} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b></p> <p>Wie leicht ist es für Promotionsabsolvent(in)en in Ihrem Fach, nach dem Abschluss folgende Stellen zu finden?</p> <p>[1] Eine Postdocstelle in der Wissenschaft [2] Eine qualifikationsadäquate Stelle außerhalb der Wissenschaft"</p> <p>11er-Skala: [0] sehr leicht bis [10] sehr schwer</p> <p><b>Antwortoptionen ab Befragung 2021</b></p> <p>5er-Skala. 11er Skala aus Befragung 2019 wird folgendermaßen zusammengefasst: 0+1, 2+3, 4+5+6, 7+8, 9+10</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b></p> <p>[wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} oder A1 („Promotionsstatus“) = 2 („abgeschlossen“) und (D31 („Derzeit erwerbstätig?“) = 1 („Ja“) oder D34 („In welchem Sektor zukünftig tätig“) ≠ 8 („Ich habe nicht vor, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b></p> <p>[wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} oder A01 („Promotionsstatus“) = 2 („abgeschlossen“) und (D21 („Derzeit erwerbstätig?“) = 1 („Ja“) oder D27 („In welchem Sektor zukünftig tätig“) ≠ 6 („Ich habe nicht vor, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.“)]</p>		

## Kommentare und Referenzen

### Kontext

Einen wichtigen Faktor für Karriereentscheidungen und Laufbahnintentionen stellen nach Lent (1994) kognitive Bewertungsprozesse von (individuellen) Kontextfaktoren dar. Ein relevanter Kontextfaktor sind dabei Gelegenheitsstrukturen. Diese sind der „Rahmen, innerhalb dessen laufbahnbezogene Ziele verfolgt und realisiert werden“ (Berweger 2008: 133). Die Perzeption dieser Gelegenheitsstrukturen von Promovierenden soll durch die Erfassung der Bewertung der persönlichen Beschäftigungsaussichten nach einer Promotion in ihrem Fach erfolgen.

### Erläuterung

Dieser Indikator gibt die relativen Anteile der befragten registrierten Promovierenden an, die die allgemeine berufliche Anschlussfähigkeit einer Promotion in ihrem Fach [innerhalb/außerhalb] der Wissenschaft mit einem bestimmten Grad der Schwierigkeit bewerten.

Aus der Winbus-Erhebung 2014 geht hervor, dass die allgemeinen Beschäftigungsaussichten des sogenannten „wissenschaftlichen Nachwuchses“ innerhalb der akademischen Forschung und Lehre von weniger als einem Drittel der Befragten (30%) als mindestens gut eingeschätzt werden. Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich für die Beschäftigungsaussichten außerhalb der Wissenschaft (28%). Anzumerken ist, dass in diesen Angaben auch promovierte Befragte mit eingerechnet wurden (Briedis et al. 2014: 31 ff.).

### Quellen und Literaturhinweise:

Berweger, S. (2008). „Doktorat? Ja. Akademische Karriere? Vielleicht ... Sozial-kognitive Aspekte und Kontext der akademischen Laufbahnentwicklung aus einer geschlechtervergleichenden Perspektive“ (Univ. Diss.), Zürich.

Briedis, K., Jaksztat, S., Preßler, N., Schürmann, R. & Schwarzer, A. (2014). Berufswunsch Wissenschaft? HIS: Forum Hochschule, Hannover, S. 37 f.

Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior* 45(1), 79–122.

**Tabelle 28. E4 – Persönlich antizipierte Schwierigkeiten bei der Stellensuche nach dem Abschluss der Promotion**

E4	Persönlich antizipierte Schwierigkeiten bei der Stellensuche nach dem Abschluss der Promotion	KI
<p><b>Definition</b></p> <p>Persönliche Einschätzung der Schwierigkeit des eigenen Übergangs nach der Promotion in [1] eine Postdocstelle innerhalb der Wissenschaft und [2] eine qualifikationsadäquate Stelle außerhalb der Wissenschaft (gruppiertes Anteil in %).</p>		
<p><b>Berechnung</b></p>		

( $\Sigma$  registrierte erwerbstätige Promovierende und Promovierende mit Erwerbsabsicht, die den eigenen Übergang in eine [bestimmte Art der Beschäftigung] als (bestimmter Grad der Schwierigkeit) einschätzen /  $\Sigma$  registrierte erwerbstätige Promovierende und Promovierende mit Erwerbsabsicht) x 100

### Fragetext und Antwortoptionen

Wie leicht wäre es für Sie persönlich, folgende Stellen zu bekommen?

[1] Eine Postdocstelle in der Wissenschaft

[2] Eine qualifikationsadäquate Stelle außerhalb der Wissenschaft"

11er-Skala [0] sehr leicht bis [10] sehr schwer

### Antwortoptionen ab Befragung 2021

5er-Skala. 11er Skala aus Befragung 2019 wird folgendermaßen zusammengefasst:

0+1, 2+3, 4+5+6, 7+8, 9+10

### Filterbedingungen 2019

[wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} oder A1 („Promotionsstatus“) = 2 („abgeschlossen“) und (D31 („Derzeit erwerbstätig?“) = 1 („Ja“) oder D34 („In welchem Sektor zukünftig tätig“)  $\neq$  8 („Ich habe nicht vor, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.“)]

### Filterbedingungen 2021 und 2023

[wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} oder A01 („Promotionsstatus“) = 2 („abgeschlossen“) und (D21 („Derzeit erwerbstätig?“) = 1 („Ja“) oder D27 („In welchem Sektor zukünftig tätig“)  $\neq$  6 („Ich habe nicht vor, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.“)]

### Kommentare und Referenzen

#### Kontext

Einen wichtigen Faktor für Karriereentscheidungen und Laufbahnintentionen stellen nach Lent (1994) kognitive Bewertungsprozesse von (individuellen) Kontextfaktoren dar. Ein relevanter Kontextfaktor sind dabei Gelegenheitsstrukturen. Diese sind der „Rahmen, innerhalb dessen laufbahnbezogene Ziele verfolgt und realisiert werden“ (Berweger 2008: 133). Die Perzeption dieser Gelegenheitsstrukturen von Promovierenden soll durch die Erfassung der Bewertung der persönlichen Beschäftigungsaussichten nach einer Promotion in ihrem Fach erfolgen.

#### Erläuterung

Dieser Indikator gibt die relativen Anteile der befragten registrierten Promovierenden an, die ihre persönliche berufliche Anschlussfähigkeit nach der Promotion (innerhalb/außerhalb) der Wissenschaft mit einem bestimmten Grad der Schwierigkeit bewerten, unter allen befragten registrierten Promovierenden.

Aus der WiNbus-Erhebung 2014 geht hervor, dass die persönlichen Beschäftigungsaussichten des sogenannten „wissenschaftlichen Nachwuchses“ innerhalb der akademischen Forschung und Lehre von mehr als der Hälfte der Befragten als mindestens gut eingeschätzt werden. Die Beschäftigungsaussichten außerhalb der Wissenschaft wurden hingegen nur von gut jedem fünften Befragten (21%) als mindestens gut eingeschätzt. Anzumerken ist, dass in diesen Angaben auch promovierte Befragte mit eingerechnet wurden. Differenziert nach Promotionsstatus kam die Studie zum Ergebnis, dass Promovierende ihre persönlichen Beschäftigungsaussichten außerhalb der Wissenschaft besser einschätzten als Promovierte, ihre Beschäftigungsaussichten innerhalb der Wissenschaft hingegen als schlechter (Briedis et al. 2014: 31 ff.).

**Quellen und Literaturhinweise:**

Berweger, S. (2008). „Doktorat? Ja. Akademische Karriere? Vielleicht ... Sozial-kognitive Aspekte und Kontext der akademischen Laufbahnentwicklung aus einer geschlechtervergleichenden Perspektive“ (Univ. Diss.), Zürich.

Briedis, K., Jaksztat, S., Preßler, N., Schürmann, R. & Schwarzer, A. (2014). Berufswunsch Wissenschaft? HIS: Forum Hochschule, Hannover, S. 37 f.

Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior* 45(1), 79–122.

## 7.8 Mobilität

Tabelle 29. F1 – Internationale Mobilität

F1	Internationale Mobilität	KI
<p><b>Definition</b> Anteil Promovierender mit mindestens einem promotionsbedingten oder zu anderen wissenschaftlichen Zwecken durchgeführten Auslandsaufenthalt seit Beginn der Promotion (Anteil ja/nein in %).</p>		
<p><b>Berechnung</b> <math>(\Sigma \text{ registrierte Promovierende, die sich seit Beginn ihrer Promotion (nicht/schon einmal) promotionsbedingt oder zu anderen wissenschaftlichen Zwecken im Ausland aufgehalten haben} / \Sigma \text{ registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen in 2019</b> Waren Sie seit Beginn Ihrer Promotion schon einmal promotionsbedingt oder zu anderen wissenschaftlichen Zwecken im Ausland? <i>Nicht gemeint sind Kurzeitaufenthalte wie Konferenzbesuche, Arbeitstreffen internationaler Forschungsgruppen, Summer Schools o. Ä.</i> [1] Ja [2] Nein</p> <p><b>Fragetext und Antwortoptionen ab 2021</b> Waren Sie seit Beginn Ihrer Promotion schon einmal promotionsbedingt oder zu anderen wissenschaftlichen Zwecken für <u>mindestens einen Monat</u> im Ausland? <i>Nicht gemeint sind Kurzeitaufenthalte wie Konferenzbesuche, Arbeitstreffen o. Ä., die kürzer als einen Monat sind.</i> [1] Ja [2] Ja, ich befinde mich derzeit im Ausland. [3] Nein.</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b> [wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021</b> [wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2023</b> [wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 4 („abgebrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b> Aufgrund der Änderung des Bezugszeitraums in der Abfrage der Auslandsaufenthalte sind die Angaben zwischen Befragung 2019, 2021 und 2023 nur sehr eingeschränkt bzw. nicht vergleichbar. Referenz: HStatG §4 Nr. 13</p>		

**Kontext**

Da Wissenschaft eine globale Unternehmung ist, findet auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems nicht nur ein Austausch von Ideen, sondern auch eine hohe personelle Mobilität statt. Die Motive und Auswirkungen internationaler Mobilität im Rahmen der Promotion bzw. wissenschaftlicher Karrieren sind sehr vielfältig und wurden im Rahmen verschiedener Studien untersucht (für einen Überblick: Netz, Hampel & Aman 2020). Verglichen mit anderen Ländern sind Nachwuchswissenschaftler\*innen in Deutschland weniger mobil, dies gilt insbesondere für die Promotionsphase (BuWiN 2021: 179ff.). Durch Änderungen im Fragebogen sind die Ergebnisse zwischen den Kohorten nur eingeschränkt vergleichbar.

**Erläuterung**

Dieser Indikator gibt die relativen Anteile der befragten registrierten Promovierenden an, die sich schon einmal promotionsbedingt oder zu anderen wissenschaftlichen Zwecken im Ausland aufgehalten haben.

Der Vergleich zwischen den Kohorten ist eingeschränkt. Aufgrund der Änderung in der Abfrage der Auslandsaufenthalte sind die Angaben zwischen den Promovierendenbefragungen 2019, 2021 und 2023 für diesen Indikator nicht vergleichbar. Ab 2021 werden ausschließlich Auslandsaufenthalte mit einer Mindestdauer von einem Monat erfasst.

Vertiefende Analysen der Nacaps-Promovierendenbefragung 2019 finden Sie im Projektbericht „Internationalität der Promotion in Deutschland“ sowie im Bericht „Wissenschaft weltoffen 2021“.

**Quellen und Literaturhinweise:**

Deutscher Akademischer Austauschdienst & Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (Hrsg.) (2021). Wissenschaft weltoffen 2021. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland und weltweit. Bielefeld: wbv Media. <https://doi.org/10.3278/7004002tw>

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: wbv Media. <https://doi.org/10.3278/6004603aw>

Netz, N., Hampel, S., & Aman, V. (2020). What effects does international mobility have on scientists' careers? A systematic review. *Research Evaluation*, 29(3), 327–351. <https://doi.org/10.1093/reseval/rvaa007>

Willige, J. & Dölle, F. (2021). Internationalität der Promotion in Deutschland. Eine Analyse auf der Basis der „National Academics Panel Study“ (Nacaps), 1. Welle. Hannover: DZHW. Verfügbar unter: [https://www.dzhw.eu/pdf/ab\\_20/internationalitaet\\_der\\_promotion\\_dzhw\\_daad.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/ab_20/internationalitaet_der_promotion_dzhw_daad.pdf). Letzter Zugriff am 08.04. 2022.

Tabelle 30. F2 – Gastländer für Auslandsaufenthalte

F2	Gastländer für Auslandsaufenthalte	KI
<p><b>Definition</b>            Prozentualer Anteil eines bestimmten Landes an allen erfassten Auslandsaufenthalten (Anteil in %).            Hinweis: Haben Promovierende mehrere Auslandsaufenthalte angegeben, so werden diese mehrfach (maximal 4 mal) gezählt.</p>		
<p><b>Berechnung</b>  <math display="block">\left( \frac{\sum \text{Auslandsaufenthalte von registrierten Promovierenden mit promotionsbedingtem oder wissenschaftsbezogenem Auslandsaufenthalt in (bestimmtes Land)} / \sum \text{alle Auslandsaufenthalte}}{\sum \text{alle Auslandsaufenthalte}} \right) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen 2019</b>            In welchem Land/in welchen Ländern waren Sie?            [offene Frage]</p> <p><b>Fragetext und Antwortoptionen ab 2021</b>            Abfrage über Tableau, in dem maximal 4 Auslandsaufenthalte genauer erfasst werden:            Bitte beschreiben Sie den jeweiligen Auslandsaufenthalt etwas genauer, indem Sie das entsprechende Feld anklicken und aufklappen [darunter jeweils die offene Abfrage des Landes].  <i>Gemeint sind Auslandsaufenthalte außerhalb Deutschlands. Bei mehr als vier Auslandsaufenthalten machen Sie bitte Angaben zu den <u>vier</u> Wichtigsten.</i>            [offene Frage]</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b>            [wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und C43 („Auslandsaufenthalt“) = („ja“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021</b>            [{wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und {C32 („Auslandsaufenthalt“) = 1 („Ja“) oder 3 („Ja, ich befinde mich derzeit im Ausland“)}]</p> <p><b>Filterbedingungen 2023</b>            [{wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 4 („abgebrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und {C27 („Auslandsaufenthalt“) = 1 („Ja“) oder 3 („Ja, ich befinde mich derzeit im Ausland“)}]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b>            Aufgrund der Änderung in der Abfrage der Auslandsaufenthalte (offene Abfrage vs. maximal 4 Aufenthalte) sind die Angaben zwischen Befragung 2019 und 2021 bzw. 2023 nur sehr eingeschränkt bzw. nicht quantitativ vergleichbar.            Für eine bessere Vergleichbarkeit werden im Datenportal in Befragung 2019 nur die ersten 4 Auslandsaufenthalte berücksichtigt.            Referenz: HStatG §4 Nr. 13</p>		

**Kontext**

Das gewählte Promotionsthema, historisch gewachsene Hochschulkooperationen, thematische Ausrichtungen von Fächern und Instituten und die persönliche Biografie sind nur einige der zahlreichen Faktoren, welche die Wahl des Gastlandes für einen promotions- oder wissenschaftsbezogenen Auslandsaufenthalt mitbestimmen können. Die drei häufigsten Zielregionen für temporäre Aufenthalte der befragten Promovierenden waren Westeuropa, Nordamerika und der asiatisch-pazifische Raum (WWO 2021: 104/105).

**Erläuterung**

Dieser Indikator gibt den relativen Anteil von promotionsbedingten oder anderen wissenschaftlichen Auslandsaufenthalten in einem bestimmten Land an allen genannten Auslandsaufenthalten an. Die Grundgesamtheit bilden alle von den 2019 befragten und in Deutschland registrierten Promovierenden benannten Aufenthalte, Mehrfachnennungen waren dabei möglich.

**Der Vergleich zwischen den Kohorten ist eingeschränkt!** Aufgrund der Änderung in der Abfrage der Auslandsaufenthalte sind die Angaben zwischen den Promovierendenbefragungen 2019 und 2021 für diesen Indikator nicht vergleichbar. In 2019 wurden sämtliche Länder erfasst, in 2021 Angaben zu den vier wichtigsten Ländern.

Weitere Analysen der Nacaps-Promovierendenbefragung 2019 finden Sie im Projektbericht „Internationalität der Promotion in Deutschland“ sowie im Bericht „Wissenschaft weltoffen 2021“.

**Quellen und Literaturhinweise**

Deutscher Akademischer Austauschdienst & Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (Hrsg.) (2021). Wissenschaft weltoffen 2021. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland und weltweit. Bielefeld: wbv Media. <https://doi.org/10.3278/7004002tw>

Willige, J. & Dölle, F. (2021). Internationalität der Promotion in Deutschland. Eine Analyse auf der Basis der „National Academics Panel Study“ (Nacaps), 1. Welle. Hannover: DZHW. Verfügbar unter: [https://www.dzhw.eu/pdf/ab\\_20/internationalitaet\\_der\\_promotion\\_dzhw\\_daad.pdf](https://www.dzhw.eu/pdf/ab_20/internationalitaet_der_promotion_dzhw_daad.pdf). Letzter Zugriff am 08.04. 2022.

Tabelle 31. F3 – Hinderungsgründe Auslandsaufenthalt

F3	Hinderungsgründe Auslandsaufenthalt	KI
<p><b>Definition</b> Grad der Hinderung eines bestimmten Grundes zur Aufnahme eines (weiteren) Auslandsaufenthaltes (Anteil in %).</p>		
<p><b>Berechnung</b> (<math>\Sigma</math> registrierte Promovierende, die [bestimmter Hinderungsgrund] mit (bestimmter Grad der Hinderung) bewerten/ <math>\Sigma</math> registrierte Promovierende) x 100</p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b> Wie hinderlich sind für Sie die folgenden Aspekte bei der Durchführung eines (weiteren) Auslandsaufenthaltes während Ihrer Promotion? [1] Mangelnde Fremdsprachenkenntnisse [2] Kulturelle Schwierigkeiten [3] Mangelnde Motivation [4] Fehlende Beratungs- und Unterstützungsangebote [5] Kontaktverlust zum wissenschaftlichen Netzwerk in Deutschland [6] Schwierigkeiten, eine passende Position außerhalb Deutschlands zu finden [7] Gesundheitliche Probleme [8] Trennung von Partner*in, Kind(ern), Freund*innen [9] Schwierigkeiten, Finanzierung für Mobilität oder Forschung zu erhalten [10] Geringer persönlicher Nutzen" 5er-Skala: [1] gar nicht hinderlich bis [5] sehr hinderlich</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b> [wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021</b> [wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2023</b> [wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 4 („abgebrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b></p>		
<p><b>Kontext</b></p>		

Auslandsmobilität wird als eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche akademische Karriere gesehen. Nahezu alle Hochschulen in Deutschland fördern Internationalität nicht nur im Hinblick auf die Komposition der Studierendenschaft und des wissenschaftlichen Personals, sondern auch in der Form der Ermöglichung von Auslandsaufenthalten auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsebenen. Ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Promovierenden unternimmt während ihrer Promotion jedoch keinen promotionsbedingten Auslandsaufenthalt (vgl. Indikator: Internationale Mobilität). Die Gründe können dabei sowohl im Privatbereich (z. B. Verpflichtungen in Partnerschaft und Familie oder mangelnde Sprachkenntnisse) verortet werden, als auch struktureller Natur sein (z. B. wenn die Forschungsbedingungen bereits exzellent an der Heimatuniversität sind und/oder ein Auslandsaufenthalt als mögliches Hemmnis bei der Bearbeitung des Promotionsvorhabens gesehen wird) (Jaksztat et al. 2011: 47).

#### **Erläuterung**

Dieser Indikator gibt die relativen Anteile der befragten registrierten Promovierenden an, die einen bestimmten Hinderungsgrund für einen Auslandsaufenthalt mit einem bestimmten Grad der Hinderung bewerten.

Im Rahmen der im Jahr 2011 durchgeführten Winbus-Erhebung, wurden die Nachwuchswissenschaftler\*innen ohne mindestens dreimonatige forschungsbezogene Auslandserfahrung nach den Hinderungsgründen für einen Auslandsaufenthalt befragt. Im Ergebnis zeigte sich über fast alle Fächer hinweg, dass drei Gründe als besonders hinderlich für die Durchführung eines Auslandsaufenthaltes bewertet wurden. Einer dieser Gründe ist, dass die Nachwuchswissenschaftler\*innen nicht getrennt von ihren Partner\*innen leben möchten, der bei 55% (Hochschule) bzw. 65% (AUFs) der Befragten mindestens eher zutrifft. Ebenfalls häufig zutreffend war die zeitliche Unvereinbarkeit mit den persönlichen Verpflichtungen und Wünschen mit 62% (Hochschule) bzw. 61% (AUFs). Nicht zuletzt wurden auch Schwierigkeiten beim Finden einer Finanzierungsquelle des Auslandsaufenthaltes mit 46% (Hochschule) bzw. 37% (AUFs) genannt (Jaksztat et al. 2011: 47 f.).

#### **Quellen und Literaturhinweise:**

Jaksztat, S., Schindler, N. & Briedis, K. (2011). Die internationale Ausrichtung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Hannover.

Tabelle 32. F4 – Mobilität nach der Promotion

F4	Mobilität nach der Promotion	KI
<p><b>Definition</b> Wunsch nach bestimmter Art internationaler Mobilität nach der Promotion (Anteil zutreffend/nicht zutreffen in %) Hinweis: Mehrfachangaben sind möglich.</p>		
<p><b>Berechnung</b> <math>(\Sigma \text{ registrierte Promovierende, die nach der Promotion [bestimmte Art der Mobilität] planen} / \Sigma \text{ registrierte Promovierende}) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b> Haben Sie vor, nach der Promotion ins Ausland zu gehen? <i>Bitte beantworten Sie die Frage auch, wenn Sie (derzeit) außerhalb Deutschlands leben.</i> <i>Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.</i></p> <p>[1] Ja, für eine dauerhafte Erwerbstätigkeit ohne Forschungsbezug. [2] Ja, für eine dauerhafte Erwerbstätigkeit mit Forschungsbezug. [3] Ja, für eine zeitweilige Erwerbstätigkeit ohne Forschungsbezug. [4] Ja, für einen zeitweiligen Forschungs- und/oder Lehraufenthalt. [5] Ja, für einen Weiterbildungsaufenthalt. [6] Ja, für einen anderen/privaten Aufenthalt. [7] Nein.</p> <p><b>Fragetext und ergänzte Items ab Befragung 2021</b> Haben Sie die feste Absicht, in Zukunft aus einem der folgenden Gründe ins Ausland zu gehen? <i>Bitte beantworten Sie die Frage auch, wenn Sie (derzeit) außerhalb Deutschlands leben.</i> <i>Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.</i></p> <p>[8] Ich weiß es noch nicht.</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b> [wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b> [wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]</p>		
<p><b>Kommentare und Referenzen</b> Liste wurde in Befragung 2021 um ein Item ergänzt. Durch Änderungen der Formulierung im Fragetext ab Befragung 2021 („feste Absicht“) könnten die Antworten der Promovierenden restriktiver ausfallen.</p>		
<p><b>Kontext</b></p>		

Im Zeitalter der Globalisierung erlangt der internationale Arbeitsmarkt gegenüber dem nationalen Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Dies gilt, schon seit Beginn des neuen Jahrtausends, insbesondere für hoch qualifizierte Kräfte in den Bereichen Wissenschaft und Technologie (exempl. OECD 2002). So bieten sich für die Hochqualifizierten nach dem Abschluss der Promotion häufig Optionen für einen zeitweiligen Aufenthalt oder einen dauerhaften Verbleib im Ausland, um dort zu arbeiten oder zu forschen.

#### Erläuterung

Dieser Indikator gibt die relativen Anteile der befragten registrierten Promovierenden an, die sich eine bestimmte Art der Mobilität nach dem Abschluss der Promotion vorstellen/nicht vorstellen können.

Im Rahmen der Winbus-Studie wurden die befragten Nachwuchswissenschaftler\*innen hinsichtlich ihrer Bereitschaft dauerhaft im Ausland zu leben und zu arbeiten befragt. Im Ergebnis gaben 42% des an Hochschulen und 35% des an außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigten sog. wissenschaftlichen Nachwuchses an, dass dies für sie vorstellbar wäre. 21% (Hochschulen) bzw. 29% (AUFs) zeigten keine Abwanderungsbereitschaft. Differenziert über verschiedene Fächergruppen zeigt sich, dass in den meisten Fächern mehr als ein Drittel des befragten sog. wissenschaftlichen Nachwuchses diesbezüglich nicht sicher ist oder noch nicht darüber nachgedacht hat (Jaksztat et al. 2011: 53).

#### Quellen und Literaturhinweise

Jaksztat, S., Schindler, N. & Briedis, K. (2011). Die internationale Ausrichtung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Hannover.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2002). Übersicht - Internationale Mobilität hochqualifizierter Kräfte. OECD, Paris.

Tabelle 33. F5 – Mobilität beim Übergang in die Promotion

F5	Mobilität beim Übergang in die Promotion	KI
<b>Definition</b> Wechsel der Hochschule beim Übergang in die Promotion (Anteil zutreffend/nicht zutreffen in %) Hinweis: Studium im Ausland vor Promotionsaufnahme zählt als Hochschulwechsel.		
<b>Berechnung</b> $\left( \frac{\sum \text{registrierte Promovierende, deren Studienabschluss [der Hochschule der Promotion / an einer anderen Hochschule bzw. im Ausland] erfolgte}}{\sum \text{registrierte Promovierende}} \right) \times 100$		
<b>Fragetext und Antwortoptionen</b> Wir bitten Sie noch um Angaben zu dem Studienabschluss, der Sie zur Aufnahme einer Promotion berechtigte. <i>Sofern Sie noch keinen Abschluss haben (z. B. als Promovierende(r) der Medizin), lassen Sie die Seite bitte unausgefüllt.</i> [1] Land (z. B. Deutschland): [offene Frage]		
<b>Filterbedingungen</b>		

[alle]

### **Kommentare und Referenzen**

Indikator neu eingeführt in 2023

### **Kontext**

Akademische Mobilität findet nicht nur international, sondern auch zwischen Hochschulstandorten statt sowie in verschiedenen Karrierestadien (Bäker et al. 2016). Ergänzend zu den Indikatoren F1 und F4 erfasst der Indikator F5, ob die Promotion am gleichen Hochschulstandort erfolgt, an dem auch der promotionsberechtigende Abschluss erworben wurde.

### **Erläuterung**

Der Indikator weist den prozentualen Anteil der Befragten aus, die den Hochschulstandort beim Übergang vom (promotionsberechtigenden) Studium zur Promotion gewechselt haben. Wurde der Studienabschluss an einer ausländischen Hochschule erworben, so wird dies als Wechsel des Hochschulstandortes zwischen Studium und Promotion interpretiert, da gemäß der Definition der Grundgesamtheit nur Promovierende befragt werden, die an einer deutschen Hochschule registriert sind. Personen, bei denen eine oder beide Angaben zur Hochschule der Promotion bzw. Hochschule des (promotionsberechtigenden) Studienabschlusses fehlen, werden aus der Berechnung ausgeschlossen.

### **Quellen und Literaturhinweise**

Bäker, A., Breuninger, S., Muschallik, J. et al. (2016). Time to Go? (Inter)National Mobility and Appointment Success of Young Academics. *Schmalenbach Bus Rev* 17, 401–421. <https://doi.org/10.1007/s41464-016-0010-y>

## 7.9 Lebenssituation/Persönlicher Hintergrund

Tabelle 34. G1 – Finanzierung der Promotion (Quellen)

G1	Finanzierung der Promotion (Quellen)	KI
<p><b>Definition</b>            Finanzierung der Promotion durch eine bestimmte Quelle (Anteil zutreffend/nicht zutreffend in %).            Hinweis: Mehrfachangaben sind möglich.</p>		
<p><b>Berechnung</b>  <math display="block">\left( \frac{\sum \text{registrierte Promovierende, die ihren Lebensunterhalt während der Promotion durch [bestimmte Quelle] (finanzieren/nicht finanzieren)} }{\sum \text{registrierte Promovierende}} \right) \times 100</math></p>		
<p><b>Fragetext in 2019</b>            Wie finanzieren Sie Ihren Lebensunterhalt im aktuellen Semester?  <i>Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.</i></p> <p><b>Fragetext ab 2021</b>            Wie finanzieren Sie aktuell Ihren Lebensunterhalt?  <i>Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.</i></p> <p><b>Items</b></p> <p>[1] Durch eine Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung            [2] Durch eine Beschäftigung <u>außerhalb</u> einer Hochschule oder Forschungseinrichtung            [3] Durch Selbstständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit <u>mit</u> Forschungs- oder Entwicklungsbezug            [4] Durch Selbstständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit <u>ohne</u> Forschungs- oder Entwicklungsbezug            [6] Durch ein Stipendium            [7] Durch Arbeitslosengeld I oder II            [8] Durch Elterngeld, Erziehungsgeld, Mutterschaftsgeld während des Mutterschutzes            [9] Durch Geldbeträge von der/dem Partner(in), den Eltern oder Verwandten            [10] Durch Vermögensanlagen, Ersparnisse, Versicherungen oder Darlehen            [11] Aus sonstigen Quellen, und zwar: (offene Angabe)</p> <p><b>Item nur in Befragung 2019</b>            [5] Durch eine sonstige Beschäftigung (z. B. Referendariat, Volontariat, Traineeship), und zwar: (offene Angabe)</p> <p><b>Item geringfügig geändert ab Befragung 2021</b>            [7] Durch Arbeitslosenunterstützung (z. B. Arbeitslosengeld I oder II).</p>		
<p><b>Filterbedingungen 2019</b></p>		

[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“), 3 („unterbrochen“) 4 („abgebrochen“)]

### Filterbedingungen 2021 und 2023

[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“), 3 („unterbrochen“), 4 („abgebrochen“), 5 („alle relevanten Arbeiten abgegeben“)]

### Kommentare und Referenzen

Auswertungen zur Finanzierungssituation basierend auf der Befragung 2019 werden im DZHW-Brief vorgestellt: Wegner, A. (2020). Die Finanzierungs- und Beschäftigungssituation Promovierender: Aktuelle Ergebnisse der National Academics Panel Study. (DZHW Brief 4 | 2020). Hannover: DZHW. [https://doi.org/10.34878/2020.04.dzhw\\_brief](https://doi.org/10.34878/2020.04.dzhw_brief)

### Kontext

Promovierende bestreiten ihren Lebensunterhalt aus unterschiedlichen Quellen wie z. B. aus Beschäftigungen als wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Stipendien, aus wissenschaftsexternen Beschäftigungen, Darlehen oder auch Ersparnissen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2017: 134 ff.). Die Finanzierung steht dabei in engem Bezug zur Beschäftigungssituation und dazu, ob beispielsweise im Rahmen einer wissenschaftlichen Beschäftigung, eines strukturierten Promotionsprogrammes oder auch extern promoviert wird (vgl. Jaksztat et al., 2012; Ambrasat & Tesch, 2017). Während am Beginn einer Promotion die Finanzierung vergleichsweise gesichert erscheint, treten insbesondere bei längerer Promotionsdauer oder bei primär stipendienfinanzierten Promotionen Wechsel oder auch Lücken in der Finanzierung auf (Haus et al., 2012: 140 ff.; Ambrasat & Martens 2022).

### Erläuterung

Dieser Indikator gibt die relativen Anteile der befragten registrierten Promovierenden an, die ein Einkommen aus einer bestimmten Finanzierungsquelle beziehen.

Ergebnisse des Promovierendenpanels ProFile aus dem Jahr 2011 zeigen, dass die Beschäftigung als wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in mit 34% sowie Stipendien mit 28% die Hauptfinanzierungsquellen von Promovierenden darstellten. 15% der Befragten gaben weiterhin an, dass ihre Hauptfinanzierungsquelle das Einkommen aus einer externen Beschäftigung ist. Eine alleinige Finanzierung des Lebensunterhaltes während der Promotion aus sonstigen Finanzierungsquellen stellt hingegen, fachabhängig, eher die Ausnahme dar (Haus et al. 2012: 124f.). Ähnliche Werte liefert die WiNbus-Befragung aus demselben Zeitraum (Jaksztat et al. 2012: 14 ff.).

Detailliertere Auswertungen zur Finanzierungssituation aus der Nacaps-Promovierendenbefragung 2019 und früheren Promovierendenbefragungen finden Sie im DZHW-Brief 4 | 2020.

### Quellen und Literaturhinweise

Ambrasat, J., & Martens, B. (2022). Stabilität oder Krisengefahr? Die Finanzierung von Promotionen im Verlauf. In S. Korff & I. Truschkat (Hrsg.), *Übergänge in Wissenschaftskarrieren: Ereignisse – Prozesse – Strategien*. Wiesbaden: Springer VS.

Haus, K., Kaulisch, M., Zinnbauer, M., Tesch, J., Fräßdorf, A., Hinze, S. & Hornbostel, S. (2012). *Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland; Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel*.

Jaksztat, S., Preßler, N. & Briedis, K. (2012). Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich, Hannover.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017). Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. W. Bertelsmann Verlag.

Wegner, A. (2020). Die Finanzierungs- und Beschäftigungssituation Promovierender: Aktuelle Ergebnisse der National Academics Panel Study. (DZHW Brief 4|2020). Hannover: DZHW. [https://doi.org/10.34878/2020.04.dzhw\\_brief](https://doi.org/10.34878/2020.04.dzhw_brief)

Tabelle 35. G2 – Finanzierung der Promotion (Betrag)

G2	Finanzierung der Promotion (Betrag)	KI
<b>Definition</b>		
Höhe des Nettoeinkommens aus allen Finanzierungsquellen insgesamt (gruppiertes Anteil in %).		
<b>Berechnung</b>		
<p>Die Basis der Berechnungen bilden die monatlichen Nettoeinnahmen in Euro der unten genannten Finanzierungsquellen bzw. deren Summe. Aufgrund der rechtsschiefen Verteilung und der ungleichmäßigen Verteilung insbesondere niedrigerer Einnahmen über die Fachbereiche wurde eine einseitige Kappung um das oberste halbe Perzentil der Einnahmenverteilung vorgenommen, was in etwa Nettogesamteinnahmen von monatlich 10.000 (2019), 7.000 (2021) und 8.000 (2023) Euro entspricht. Die Bereinigung um das oberste halbe Perzentil wird separat für die Datensätze der Befragungen und damit abhängig von der spezifischen Verteilung einer jeweiligen Befragung vorgenommen. Weiterhin als unplausibel betrachtet wurden Einnahmen gleich Null aus einer abhängigen Beschäftigung. Personen mit unplausiblen Angaben zu mindestens einer Finanzierungsquelle werden fallweise aus den Auswertungen ausgeschlossen.</p> <p><math>(\sum \text{registrierte Promovierende, die ein monatliches Netto-Einkommen in Höhe von (bestimmte Einkommenskategorie) erzielen} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100</math></p> <p>Fokuszahl: Durchschnittliches Nettoeinkommen <math>(\sum \text{aller Nettoeinnahmen von an Hochschulen beschäftigten registrierte Promovierenden} / \sum \text{an Hochschulen beschäftigte registrierte Promovierende})</math></p>		
<b>Fragetext und Antwortoption</b>		
Bitte geben Sie an, in welcher monatlichen Höhe Sie aktuell durch die genannten Quellen Einkünfte erzielen.		
<i>Bitte geben Sie die <b>Netto-Werte</b>, also <b>nach</b> Abzug von Steuern und Abgaben, an. Achten Sie bitte auch darauf, nur Zahlen einzugeben und auf Nachkommastellen oder Trennzeichen zu verzichten. (Beispiel: 12345 und nicht 12.345,00).</i>		
[1] Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung (offene Angabe) Euro pro Monat		
[2] Beschäftigung außerhalb einer Hochschule oder Forschungseinrichtung (offene Angabe) Euro pro Monat		

- [3] Selbstständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit mit Forschungs- oder Entwicklungsbezug (offene Angabe) Euro pro Monat
- [4] Selbstständigkeit bzw. freiberufliche Tätigkeit ohne Forschungs- oder Entwicklungsbezug (offene Angabe) Euro pro Monat
- [6] Stipendium (offene Angabe) Euro pro Monat
- [7] Arbeitslosengeld I oder II (offene Angabe) Euro pro Monat
- [8] Elterngeld, Erziehungsgeld, Mutterschaftsgeld während des Mutterschutzes (offene Angabe) Euro pro Monat
- [9] Geldbeträge von der/dem Partner(in), den Eltern oder Verwandten (offene Angabe) Euro pro Monat
- [10] Durch Vermögensanlagen, Ersparnissen, Versicherungen oder Darlehen (offene Angabe) Euro pro Monat
- [11] Aus sonstigen Quellen (offene Angabe) Euro pro Monat

#### Item nur in Befragung 2019

- [5] Sonstige Beschäftigung (z. B. Referendariat, Volontariat, Traineeship) (offene Angabe) Euro pro Monat

#### Item geringfügig geändert ab Befragung 2021

- [7] Arbeitslosenunterstützung (z. B. Arbeitslosengeld I oder II).

#### Filterbedingungen 2019

[wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und bei B38 („Finanzierung“) mindestens eine Quelle angegeben wurde] [Plausibilitätsprüfung Anzahl ganzzahlig, 0 – 99999] [nur die in B38 („Finanzierung“) genannten Quellen einblenden]

#### Filterbedingungen 2021 und 2023

[wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten abgegeben“)} und bei C01 („Finanzierung“) mindestens eine Quelle angegeben wurde] [nur die in C01 („Finanzierung“) genannten Quellen einblenden]

#### Kommentare und Referenzen

Auswertungen zur Finanzierungssituation basierend auf der Befragung 2019 werden im DZHW-Brief vorgestellt: Wegner, A. (2020). Die Finanzierungs- und Beschäftigungssituation Promovierender: Aktuelle Ergebnisse der National Academics Panel Study. (DZHW Brief 4 | 2020). Hannover: DZHW. [https://doi.org/10.34878/2020.04.dzhw\\_brief](https://doi.org/10.34878/2020.04.dzhw_brief)

#### Kontext

Eine ausreichende Finanzierung während der Promotionsphase geht laut verschiedenen Studien nicht nur mit einer kürzeren Promotionsdauer und einer geringeren Wahrscheinlichkeit für einen Promotionsabbruch einher, sondern spielt auch eine entscheidende Rolle dafür, wer überhaupt eine Promotion aufnimmt und als wie attraktiv diese im Vergleich zu anderen Karrierewegen erscheint.

Ergänzend zu den Indikatoren „Finanzierungsquellen“ (G1) und „Sicherheit und Suffizienz der Finanzierung“ (G3) gibt der Indikator G2 Aufschluss über die monatlichen Nettoeinnahmen der Promovierenden. Aufsummiert über alle Finanzierungsquellen verfügten die 2021 befragten Promovierenden durchschnittlich über Nettoeinnahmen in Höhe von 1.917 Euro im Monat (2019: 1.841 Euro). Gemessen am Median standen damit jeweils der Hälfte der Promovierenden nominal weniger bzw. mehr als 1.806 Euro zur Verfügung (2019: 1.700 Euro).

#### Erläuterung

Dargestellt werden die monatlichen Nettoeinnahmen aufsummiert über alle im Survey erfassten Finanzierungsquellen (vgl. Indikator G1). Aufgrund der rechtsschiefen Verteilung und der ungleichmäßigen Verteilung insbesondere niedrigerer Einnahmen über die Fachbereiche wurde eine einseitige Kappung um das oberste halbe Perzentil der Einnahmenverteilung vorgenommen. Weitere Hinweise zur Aufbereitung der Einkommensquellen finden Sie in der Dokumentation.

Detailliertere Auswertungen zur Finanzierungssituation aus der Nacaps-Promovierendenbefragung 2019 und früheren Promovierendenbefragungen sowie einen kurzen Überblick zum Forschungsstand finden Sie in unserem DZHW-Brief 4 | 2020.

#### Quellen und Literaturhinweise:

Ambrasat, J., & Martens, B. (2022). Stabilität oder Krisengefahr? Die Finanzierung von Promotionen im Verlauf. In S. Korff & I. Truschkat (Hrsg.), *Übergänge in Wissenschaftskarrieren: Ereignisse – Prozesse – Strategien*. Wiesbaden: Springer VS.

Hauss, K., Kaulisch, M., Zinnbauer, M., Tesch, J., Fräßdorf, A., Hinze, S. & Hornbostel, S. (2012). Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland; Ergebnisse aus dem ProFile-Promovierendenpanel.

Jaksztat, S., Preßler, N. & Briedis, K. (2012). Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich, Hannover.

Wegner, A. (2020). Die Finanzierungs- und Beschäftigungssituation Promovierender: Aktuelle Ergebnisse der National Academics Panel Study. (DZHW Brief 4 | 2020). Hannover: DZHW. [https://doi.org/10.34878/2020.04.dzhw\\_brief](https://doi.org/10.34878/2020.04.dzhw_brief)

Tabelle 36. G3 – Suffizienz und Sicherheit der Finanzierung

G3	Suffizienz und Sicherheit der Finanzierung	KI
<b>Definition</b>		
Grad des Zutreffens der Dimensionen: [1] Suffizienz und [2] Sicherheit auf die Finanzierung des Promotionsvorhabens. (Anteil in %).		
<b>Berechnung</b>		
$(\Sigma \text{ registrierte Promovierende, die die Sicherheit ihrer [Dimension der Finanzierungssicherheit] mit (Grad des Zutreffens) bewerten} / \Sigma \text{ registrierte Promovierende}) \times 100$		
<b>Fragetext und Antwortoptionen</b>		

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre finanzielle Situation zu?

[1] Ich kann mit meinem Einkommen meinen Lebensunterhalt gut bestreiten.

[2] Die Finanzierung meines Lebensunterhalts während meiner Promotion ist sichergestellt.

5er-Skala: [1] trifft gar nicht zu bis [5] trifft völlig zu

#### Filterbedingungen 2019

wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und B43 („Geldbeträge“) mindestens ein Wert > 0}

#### Filterbedingungen 2021 und 2023

[wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und C05 („Geldbeträge“) mindestens ein Wert > 0}

#### Kommentare und Referenzen

##### Kontext

Die Finanzierungssituation eines mehrjährigen Promotionsvorhabens muss in unterschiedlichen Dimensionen betrachtet werden: Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Bedarfe und Lebenshaltungskosten stellt sich einerseits die Frage danach, ob die Einnahmen der Promovierenden hinsichtlich ihrer Höhe und der subjektiv wahrgenommenen Einnahmen-Ausgaben-Relation ausreichend sind. Diese Dimension wird nachfolgend als „Suffizienz“ bezeichnet. Die zweite Dimension bezieht sich auf die Stabilität der Finanzierung und damit die finanzielle Planungssicherheit (Dimension „Sicherheit“). Beide Faktoren können als wichtige Voraussetzungen für den zügigen und erfolgreichen Abschluss von Promotionsvorhaben angesehen werden (Jaksztat et al. 2012: 15).

##### Erläuterung

Dieser Indikator gibt die relativen Anteile der befragten registrierten Promovierenden an, die die Finanzierung ihrer Promotion hinsichtlich ihrer Höhe (Dimension „Suffizienz“) und als über den Zeitraum der Promotion gesichert (Dimension „Sicherheit“) bewerten.

##### Quellen und Literaturhinweise:

Jaksztat, S, Preßler, N., Briedis, K. (2012). Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich, Hannover.

Tabelle 37. G4 – Elternschaft

G4	Elternschaft	KI
<b>Definition</b> Elternteil mindestens eines Kindes (Anteil zutreffend/nicht zutreffend in %) Hinweis: auch nicht biologische Elternschaft ist eingeschlossen sowie im partnerschaftlichen Haushalt lebende Kinder		
<b>Berechnung</b> $(\sum \text{registrierte Promovierende, die (kein/mindestens ein) Kind haben} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100$		
<b>Fragetext und Antwortoptionen in 2019</b>		

Haben Sie Kinder?

[1] Ja, und zwar: ... Kind(er)

[2] Nein

#### **Fragetext und Antwortoptionen ab 2021**

Haben Sie Kinder?

*Damit sind sowohl leibliche Kinder als auch Adoptivkinder gemeint. Geben Sie auch Kinder Ihres Partners/Ihrer Partnerin an, die in Ihrem Haushalt leben.*

[1] Ja, und zwar: ... Kind(er)

[2] Nein

#### **Filterbedingungen 2019**

wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)]

[Plausibilitätsprüfung Anzahl ganzzahlig, 1 - 10]

#### **Filterbedingungen 2021 und 2023**

[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]

#### **Kommentare und Referenzen**

Die Definition von Elternschaft ist ab Befragung 2021 weiter gefasst. Im Vergleich der Befragungen könnte die Anzahl von Kindern ab Befragung 2021 höher ausfallen.

#### **Kontext**

Inwiefern sich wissenschaftliche Qualifizierung und Karrierewege mit einer Elternschaft vereinbaren lassen, wird vielfach untersucht und debattiert. So bildete das Thema „Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere“ den Schwerpunkt des letzten Bundesberichts zum Wissenschaftlichen Nachwuchs 2017. Gegenstand der wissenschaftlich und politisch geführten Debatte ist die belegte Mehrbelastung (in den meisten Fällen) weiblicher Promovierender im Kontext als mangelhaft bewerteter Optionen zur Kombination von Kinderwunsch und wettbewerbsfähiger Partizipation im Wissenschaftssystem (Jaksztat et al. 2010: 35ff). Vereinbarkeitsprobleme können sich beispielsweise darin widerspiegeln, dass Promovierende sich unter bestimmten Umständen seltener oder später dafür entscheiden ihren Kinderwunsch umzusetzen als Absolventen im Allgemeinen oder auch ihre Promotion abbrechen.

#### **Erläuterung**

Dieser Indikator gibt die relativen Anteile befragter registrierter Promovierender an, die kein/mindestens ein Kind haben.

Belastbare Quellen zum Anteil Promovierender mit Kind(ern) liegen bisher noch nicht vor. Ergebnisse der WiNbus-Studie aus dem Jahr 2011 weisen den Anteil Promovierender mit Kind(ern) an allen Promovierenden, abhängig von der Promotionsform, mit 14% bis 22% aus. Die Elternquote lag dabei unterhalb der Elternquote von nicht promovierenden Akademiker\*innen gleichen Alters (Jaksztat et al. 2012: 83 ff.).

#### **Quellen und Literaturhinweise:**

Jaksztat, S., Preßler, N. & Briedis, K. (2012). Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich, Hannover.

Jaksztat, S., Schindler, N. & Briedis, K. (2010). Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. HIS: Forum Hochschule 14|2010. Hannover.

Tabelle 38. G5 – Lebenszufriedenheit und Vereinbarkeit

G5	Lebenszufriedenheit und Vereinbarkeit	KI
<b>Definition</b>		
Grad der Zufriedenheit der Dimensionen: [1] allgemeine Lebenszufriedenheit und [2] Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben (Anteil in %).		
<b>Berechnung</b>		
$(\sum \text{registrierte Promovierende, die die Zufriedenheit der Dimension [allgemeine Lebenszufriedenheit / Vereinbarkeit] mit [Grad der Zufriedenheit] bewerten} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100$		
<b>Fragetext und Antwortoptionen in 2019</b>		
[1] Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?		
[2] Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben?		
11er-Skala: [0] überhaupt nicht zufrieden bis [10] völlig zufrieden		
<b>Filterbedingungen 2019</b>		
[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)]		
<b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b>		
[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]		
<b>Kommentare und Referenzen</b>		
Indikator neu eingeführt in 2023		
Anpassung von 11er-auf 5er-Skala: 0+1, 2+3, 4+5+6, 7+8, 9+10		
<b>Kontext</b>		
Mit subjektiven Einschätzungen zur allgemeinen Lebenszufriedenheit und der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben werden – zusammen mit dem Indikator Gesundheit (G6) – Teilbereiche der immateriellen Lebensqualität adressiert.		
Eine Reihe von individuellen (bspw. Bildungshintergrund, Alter), sozialen (bspw. Qualität der sozialen Netzwerke und Partnerschaft), organisationalen (bspw. Unterstützung des Arbeitgebers) und umweltbezogenen (bspw. Region, Pendeln zur Arbeit) Faktoren beeinflussen diese Indikatoren, außerdem sind Wechselwirkungen zwischen den Teilbereichen und darin enthalten Subdimensionen zu beachten, wie beispielsweise ein positiver Einfluss von Arbeitszufriedenheit auf Lebenszufriedenheit, der wiederum durch Persönlichkeitsmerkmale moderiert wird (Heller et al. 2002; De Simone et al. 2013).		

Nach dem Monitor Wohlbefinden des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB-Monitor Wohlbefinden, 2023) lag der Mittelwert der allgemeinen Lebenszufriedenheit unter 18-49-jährigen in Deutschland lebenden Personen im Jahr 2021 bei 6,9 Punkten (fällt aufgerundet in die Kategorie 4, die die Werte 7-8 auf der 11-stufigen Skala 0-10 umfasst). Personen mit Promotion berichten mit dem Mittelwert 7,1 die höchsten Zufriedenheitswerte im Vergleich aller Bildungsgruppen.

Die hohe Arbeitsbelastung in der Wissenschaft wird in Zusammenhang mit Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten und die Attraktivität universitären/wissenschaftlichen Arbeitsmarktes diskutiert. Verschiedene Studien zeigen, dass Akademiker\*innen in Forschungstätigkeiten die **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** aufgrund der hohen Arbeitsdichte als problematisch erleben. Das gilt insbesondere für Frauen mit und ohne Kinder (O’Laughlin & Bischoff, 2005; Ambrasat & Heger 2020: 43).

#### Erläuterung

Der Indikator zeigt die Anteile des Grades der Zufriedenheit registrierter Promovierender in den Bereichen allgemeine Lebenszufriedenheit und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben.

#### Quellen und Literaturhinweise

BiB-Monitor Wohlbefinden 2023 (2023). Wie zufrieden ist die Bevölkerung in Deutschland? URN: urn:nbn:de:bib-var-2023-040; <https://www.bib.bund.de/DE/Publikationen/Broschueren/Online/BiB-Monitor-Wohlbefinden-Wie-zufrieden-ist-die-Bevoelkerung-in-Deutschland.html?nn=1219558>

De Simone, S., Lampis, J., Lasio, D. et al. (2014). Influences of Work-Family Interface on Job and Life Satisfaction. *Applied Research Quality Life* 9, 831–861. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9272-4>

Heller, D., Judge, T.A. & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *J. Organiz. Behav.*, 23: 815-835. <https://doi.org/10.1002/job.168>

O’Laughlin, E. M., & Bischoff, L. G. (2005). Balancing Parenthood and Academia: Work/Family Stress as Influenced by Gender and Tenure Status. *Journal of Family Issues*, 26(1), 79-106. <https://doi.org/10.1177/0192513X04265942>

Tabelle 39. G6 – Gesundheit

G6	Gesundheit	KI
<b>Definition</b>		
Subjektive Einschätzung der eigenen Gesundheit (sehr gut/gut, mittelmäßig, schlecht/sehr schlecht); Zustimmung zum Informed Consent für weitere Gesundheitsfragen; Tage mit beeinträchtigter körperlicher und seelischer Gesundheit sowie beeinträchtigter allgemeiner Aktivität		
<b>Berechnung</b>		

Subjektive Einschätzung der Gesundheit:  $(\sum \text{registrierte Promovierende, die ihren Gesundheitszustand mit [sehr gut/gut, mittelmäßig, schlecht/sehr schlecht] bewerten} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100$

Informed Consent Gesundheitsfragen:  $(\sum \text{registrierter Promovierende mit Zustimmung zum Informed Consent zu den Gesundheitsfragen} / \sum \text{registrierte Promovierende}) \times 100$

Tage mit Beeinträchtigung: Durchschnitt und Median der Tage mit beeinträchtigter [körperlicher Gesundheit/seelischer Gesundheit/Ausübung alltäglicher Aktivitäten] aus  $\sum$  registrierte Promovierende mit Zustimmung zu Informed Consent Gesundheitsfragen

### **Fragetext und Antwortoptionen in 2019**

Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?

Ser-Skala: [1] sehr gut, [2] gut, [3] mittelmäßig, [4] schlecht, [5] sehr schlecht

Wir möchten Ihnen gerne Fragen zur Gesundheit und möglichen Beeinträchtigungen stellen. Diese Informationen liefern wichtige Anhaltspunkte zur Verbreitung gesundheitlicher Beeinträchtigungen bei Promovierenden und tragen dazu bei, die Promotionsbedingungen für Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu verbessern

[1] Ja, ich möchte die Fragen zu den Themen Gesundheit und Behinderung beantworten

[2] Nein, ich möchte die Fragen zu den Themen Gesundheit und Behinderung nicht beantworten

Bitte denken Sie an Ihre körperliche Gesundheit – dazu zählen körperliche Krankheiten und Verletzungen. An wie vielen Tagen der letzten vier Wochen ging es Ihnen körperlich nicht gut?

Bitte denken Sie an Ihr seelisches Befinden – dazu zählen auch Stress, Depressionen oder Ihre Stimmung ganz allgemein. An wie vielen Tagen der letzten vier Wochen ging es Ihnen seelisch nicht gut?

An wie vielen Tagen der letzten vier Wochen waren Sie durch Ihre körperliche Gesundheit oder Ihr seelisches Befinden in der Ausübung alltäglicher Aktivitäten – wie Promotion, Versorgung, Erholung oder Pflege sozialer Kontakte – beeinträchtigt?

[1] (offene Angaben) Tage

### **Filterbedingungen 2019**

[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)]

Für differenzierte Gesundheitsfragen: [wenn {(A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)) und D14 („Einverständnis Gesundheit“) = 1 („Ja“)}]

### **Filterbedingungen 2021 und 2023**

[wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]

Für differenzierte Gesundheitsfragen: [wenn {(A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)) und D11 („Einverständnis Gesundheit“) = 1 („Ja“)}]

### **Kommentare und Referenzen**

Indikator neu eingeführt in 2023. Da es sich bei Gesundheitsdaten um besonders sensible und schützenswerte Daten handelt, sind die Filteroptionen für diesen Indikator eingeschränkt.

**Kontext**

Das Thema Gesundheit war bislang kaum Gegenstand der Forschung aufgrund von mangelnden Instrumenten zur Erfassung der Gesundheit in Erhebungen (Briedis, Carstensen & Jaksztat 2020). Bestehende Studien zeigen, dass körperliche und psychische Probleme unter Promovierenden weit verbreitet sind und Promovierende häufiger als die Allgemeinbevölkerung unter Symptomen seelischer Erkrankungen leiden (Satinsky et al. 2021). Faktoren wie wahrgenommener Stress, unsichere Arbeitsplätze und Selbstzweifel sind wichtige Prädiktoren für den seelischen Gesundheitszustand Promovierender (Friedrich et al. 2023). Die Auswertung der ersten Nacaps-Befragung aus 2019 zeigt, dass Promovierende ihre Gesundheit als überwiegend gut einschätzen, obwohl eine Promotion mit besonderen Belastungen einhergeht (Briedis, Carstensen & Jaksztat 2020).

**Erläuterung**

Bei diesem Indikator erfolgt eine kombinierte Darstellung von Daten verschiedener Skalen in grafischer Form und in tabellarischen Übersichten. Die Grafik informiert über den Anteil der Promovierenden, die ihren Gesundheitszustand als sehr gut/gut, mittelmäßig oder schlecht/sehr schlecht einschätzen. Die tabellarische Übersicht informiert über die durchschnittlichen Tage mit beeinträchtigter körperlicher und seelischer Gesundheit.

**Quellen und Literaturhinweise:**

Briedis, K., Carstensen, J., & Jaksztat, S. (2020). Gesundheit als Gegenstand der Hochschulforschung: Erste Ergebnisse aus zwei DZHW-Studien mit Promovierenden und Promovierten. (DZHW Brief 2 | 2020). Hannover: DZHW.  
[https://doi.org/10.34878/2020.02.dzhw\\_brief](https://doi.org/10.34878/2020.02.dzhw_brief)

Friedrich J, Bareis A, Bross M, Bürger Z, Cortés Rodríguez Á, Effenberger N, et al. (2023). "How is your thesis going?"—Ph.D. students' perspectives on mental health and stress in academia. *PLoS ONE* 18(7): e0288103. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288103>

Satinsky, E.N., Kimura, T., Kiang, M.V. et al. (2021). Systematic review and meta-analysis of depression, anxiety, and suicidal ideation among Ph.D. students. *Sci Rep* 11, 14370. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-93687-7>

## 7.10 Differenzierungsvariablen

Tabelle 40. Diff1 – Filtervariable „Geschlecht“

Diff1	Geschlecht	
<b>Filterung</b> Weiblicher bzw. männliche Promovierende		
<b>Zuordnung</b> Männlich Weiblich		
<b>Fragetext und Antwortoptionen</b> Welches Geschlecht haben Sie? [1] Weiblich [2] Männlich [3] Divers		
<b>Filterbedingungen</b> [alle]		
<b>Kommentare und Referenzen</b> Personen, die sich der Kategorie „divers“ zugeordnet haben, werden im Datenportal aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berücksichtigt (Anteil in der gesamten Stichprobe ~1%). Gruppen mit sehr geringen Fallzahlen werden aufgrund der Anonymisierungsregeln im Portal nicht ausgewiesen.		
<b>Kontext Dashboard „Zentrale Merkmale der Promovierenden“</b> <b>Geschlecht</b> (Diff1): Ergebnisdarstellungen im Datenportal differenzieren grundsätzlich nur zwischen männlichen und weiblichen Promovierenden. Zwar bietet unser Fragebogen die Möglichkeit sich der Kategorie „divers“ zuzuordnen, aufgrund kleiner Fallzahlen und der Anonymisierung weisen wir diese Kategorie in den Dashboards jedoch nicht aus.		

Tabelle 41. Diff2 – Filtervariable „Promotionsfach nach Destatis-Fächerzuordnung“

Diff2	Promotionsfach nach Destatis-Fächerzuordnung	
<b>Filterung</b> Promovierende der verschiedenen Promotionsfächer nach der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes vom WS 2021/2022 (Statistisches Bundesamt 2023)		
<b>Zuordnung</b> Geisteswissenschaften Sport Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Mathematik, Naturwissenschaften Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften		

Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften Ingenieurwissenschaften Kunst, Kunstwissenschaften
<b>Fragetext und Antwortoptionen</b> In welchem Fach promovieren Sie? <i>Bitte geben Sie eine möglichst genaue Fachbezeichnung an.</i> [Offene Angabe]
<b>Filterbedingungen</b> [alle]
<b>Kommentare und Referenzen</b> Fächergruppen werden gemäß der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes verwendet. Das Promotionsfach wurde in der Online-Befragung als offene Angabe erfasst und nachträglich durch das Projekt-Team den Studienfächern gemäß der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes zugeordnet. Bitte beachten Sie, dass die Promovierenden in der Befragung ein <u>Promotionsfach</u> angeben, die Bezeichnung „Studienfach“ bezieht sich allein auf die Notation der Fächersystematik.
<b>Kontext Dashboard „Zentrale Merkmale der Promovierenden“</b> <b>Promotionsfach</b> (Diff2): Das Promotionsfach erfassen wir in der Befragung als offene Angabe und aggregieren diese in der Datenaufbereitung in „Studienfächer“ gemäß der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle 42. Diff3 – Filtervariable „Migrationshintergrund (1. Generation)“

Diff3	Migrationshintergrund (1. Generation)	
<b>Filterung</b> Promovierende mit ausländischem Geburtsort bzw. Geburtsort in Deutschland.		
<b>Zuordnung</b> Ohne Migrationshintergrund 1. Generation (Geburtsort Deutschland) Mit Migrationshintergrund 2. Generation (Geburtsort im Ausland)		
<b>Fragetext und Antwortoptionen</b> Wo wurden Sie geboren? [1] In Deutschland [2] In einem anderen Land, und zwar: [Offene Angabe]		
<b>Filterbedingungen</b> [alle]		
<b>Kommentare und Referenzen</b>		

Der Migrationshintergrund der Promovierenden wird basierend auf dem Geburtsland – unabhängig von der derzeitigen Staatsbürgerschaft – erfasst. Als Promovierende ohne Migrationshintergrund werden diejenigen Befragten klassifiziert, die in Deutschland geboren wurden. Als Promovierende mit Migrationshintergrund (in erster Generation) werden diejenigen geführt, deren Geburtsort im Ausland liegt. Diese Unterscheidung orientiert sich am Vorgehen in der Bildungsberichterstattung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018: VIII).

#### Kontext Dashboard „Zentrale Merkmale der Promovierenden“

**Migrationshintergrund (Diff3):** Der Migrationshintergrund der Promovierenden wird basierend auf dem Geburtsland – unabhängig von der derzeitigen Staatsbürgerschaft – erfasst.

Tabelle 43. Diff4 – Filtervariable „Mitgliedschaft in strukturiertem Promotionsprogramm“

Diff4	Mitgliedschaftsstatus in strukturiertem Promotionsprogramm	
<p><b>Filterung</b></p> <p>Mitgliedschaftsstatus in einem strukturierten Promotionsprogramm.</p> <p>Hinweis: Als strukturierte Promotionsprogramme werden in Übereinstimmung mit der Definition des novellierten Hochschulstatistikgesetzes Promotionsprogramme, Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs und Promotionsstudiengänge verstanden. Assoziierte und ordentliche Mitglieder werden zusammengefasst und als Programmmitglieder gezählt (vgl. abweichende Definition von C2, S. 49).</p>		
<p><b>Zuordnung</b></p> <p>keine Mitgliedschaft</p> <p>Assoziierte und ordentliche Mitgliedschaft in strukturiertem Promotionsprogramm ohne verbindliches Kursprogramm</p> <p>Assoziierte und ordentliche Mitgliedschaft in strukturiertem Promotionsprogramm mit verbindlichem Kursprogramm.</p>		
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen</b></p> <p>Sind Sie derzeit Mitglied in einem strukturierten Promotionsprogramm (z. B. Promotionsstudiengang, Promotionsprogramm, Graduiertenschule, Graduiertenkolleg)?</p> <p>[1] Ja, als ordentliches Mitglied.</p> <p>[2] Ja, als assoziiertes Mitglied</p> <p>[3] Nein.</p> <p>Was trifft für Ihre Mitgliedschaft in dem/den Promotionsprogramm(en) zu? Bitte wählen Sie alles Zutreffende aus.</p> <p>[1] Ich muss an einem verbindlichen Kurs- und Lehrveranstaltungsprogramm teilnehmen.</p> <p>[2] Ich werde von mehreren Hochschullehrenden betreut.</p> <p>[3] Ich habe ein wettbewerbliches Auswahlverfahren mit Ausschreibung durchlaufen.</p> <p>[4] Keine der Aussagen trifft auf meine Mitgliedschaft in dem/den Promotionsprogramm(en) zu. [EK]</p>		

**Filterbedingungen 2019**

[wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“)] +

[wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“)} und {B6 („Mitglied Promotionsprogramm“) = 1 („ordentliches Mitglied“) oder 2 („assoziertes Mitglied“)}]

**Filterbedingungen 2021 und 2023**

wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 4 („abgebrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“) +

[wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“), 2 („abgeschlossen“) oder 3 („unterbrochen“) oder 4 („abgebrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und {B06 („Mitglied Promotionsprogramm“) = 1 („ordentliches Mitglied“) oder 2 („assoziertes Mitglied“)}]

**Kommentare und Referenzen**

Bitte abweichende Definition des Indikators C2 „Mitgliedschaft in strukturiertem Promotionsprogramm“ beachten! Grundsätzlich lassen sich Angaben zu den Anteilen Promovierender in strukturierten Promotionsprogrammen beispielsweise in der Promovierendenstatistik, in der Spezifikation des Kerndatensatzes Forschung und der Nacaps-Studie nur bedingt miteinander vergleichen. Grund dafür sind einerseits leicht abweichende Definitionen bzw. die Art und Weise wie die Definitionen in der Erfassungspraxis umgesetzt werden. Die Ermittlung im Datenportal basiert auf den Selbstauskünften der Promovierenden. Die Aufnahme von Auswahlverfahren als zusätzliches Selektionskriterium wird für den Partnerbereich nicht als geeignet angesehen, weil es nur auf einen sehr geringen Teil der Promovierenden zutrifft und die Fälle deshalb häufig aufgrund der Anonymisierungsregeln nicht angezeigt werden. Zudem ist die Definition von Auswahlverfahren voraussichtlich nicht hinreichend präzise (vgl. Lachmann et al. 2020).

Referenzen:

- HStatG §5(2) Nr. 9
- KDFS-Merkmal Na6, Na 46: Die Definition wurde im Zuge der Weiterentwicklung zu Version 1.2 angepasst.

**Kontext Dashboard „Zentrale Merkmale der Promovierenden“**

**Mitgliedschaft in strukturiertem Promotionsprogramm (Diff4):** Bitte beachten Sie, dass im Zuge der Integration der Befragung 2021 auch die Definition für die Differenzierungsvariable Diff4 angepasst wurde. Diese unterscheidet zwischen Promotionsprogrammen mit bzw. ohne verpflichtenden Kursteilnahmen (bisher: assoziierte/ordentliche Programmmemberschaft). Indikator C2 weist wie bisher die Unterscheidung zwischen assoziierten und ordentlichen Programmmemberschaften aus.

Tabelle 44. Diff5 – Filtervariable „Elterliche Bildungsherkunft“

Diff5	Elterliche Bildungsherkunft	
<b>Filterung</b>		
Promovierende mit mindestens einem Elternteil, das eine Promotion/einen Hochschulabschluss/weder Promotion noch Hochschulabschluss aufweist.		
<b>Zuordnung</b>		
Basis ist der jeweils höchste Ausbildungsabschluss eines Elternteils. Fachhochschulabschlüsse werden als Hochschulabschlüsse eingestuft.		
Promovierende, bei denen kein Elternteil einen Hochschulabschluss aufweist		
Promovierende, von denen mindestens ein Elternteil einen Hochschulabschluss aufweist sowie		
Promovierende, von denen mindestens ein Elternteil promoviert ist.		
<b>Fragetext und Antwortoptionen</b>		
Welchen höchsten Ausbildungsabschluss haben Ihre Eltern?		
Welchen höchsten Ausbildungsabschluss hat Ihr Vater?		
Welchen höchsten Ausbildungsabschluss hat Ihre Mutter?		
<i>Bei im Ausland erworbenen beruflichen Ausbildungsabschlüssen geben Sie bitte an, welchem Abschluss in Deutschland dieser berufliche Ausbildungsabschluss ungefähr entspricht.</i>		
[1] Promotion (Dokortitel)		
[2] Universitätsabschluss		
[3] Fachhochschulabschluss		
[4] Abschluss an einer Fachschule (nur DDR)		
[5] Abschluss an einer Meister-/ Techniker-/Fachschule, Berufs- oder Fachakademie		
[6] Beruflich-betriebliche Berufsausbildung (Lehre)		
[7] Beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule, Handelsschule)		
[8] Sonstigen beruflichen Abschluss		
[9] Keinen beruflichen Abschluss		
[10] Beruflicher Abschluss unbekannt [10]		
<b>Filterbedingungen 2019</b>		
[wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und E7 („Geburtsland Eltern“) mindestens eine Antwort angeklickt wurde]		
<b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b>		
[wenn E06b („Geburtsland Eltern“) mindestens eine Antwort angeklickt wurde]		
<b>Kommentare und Referenzen</b>		
Fachhochschulabschlüsse wurden in dieser Filtervariable bis zur Integration der Daten aus der Befragung 2023 nicht als Hochschulabschlüsse eingestuft. Mit dem Update der Daten aus der Befragung 2023 wurde die Zuordnung neu vorgenommen.		
<b>Kontext Dashboard „Zentrale Merkmale der Promovierenden“</b>		

**Elterliche Bildungsherkunft** (Diff5): Die Filtervariable elterliche Bildungsherkunft der Promovierenden wird auf Basis des jeweils höchsten Ausbildungsabschlusses der Eltern bzw. Elternteile ermittelt. Unterschieden wird zwischen den drei Kategorien: 1) Promovierende, bei denen kein Elternteil einen universitären Bildungsabschluss aufweist, 2) Promovierende, von denen mindestens ein Elternteil einen Universitätsabschluss aufweist sowie 3) Promovierende, von denen mindestens ein Elternteil promoviert ist. Fachhochschulabschlüsse werden dabei der Kategorie 1 „kein Elternteil verfügt über einen universitären Abschluss“ zugeordnet.

Tabelle 45. Diff6 – Filtervariable „Elternschaft“

Diff6 (analog G4, S. 84)	Elternschaft
<p><b>Filterung</b> Elternteil mindestens eines Kindes bzw. keines Kindes. Hinweis: auch nicht biologische Elternschaft und im partnerschaftlichen Haushalt lebende Kinder sind eingeschlossen</p>	
<p><b>Zuordnung</b> Promovierende sind Elternteil... mindestens eines Kindes keines Kindes</p>	
<p><b>Fragetext und Antwortoptionen in 2019</b> Haben Sie Kinder? [1] Ja, und zwar: ... Kind(er) [2] Nein</p> <p><b>Fragetext und Antwortoptionen ab 2021</b> Haben Sie Kinder? <i>Damit sind sowohl leibliche Kinder als auch Adoptivkinder gemeint. Geben Sie auch Kinder Ihres Partners/Ihrer Partnerin an, die in Ihrem Haushalt leben.</i> [1] Ja, und zwar: ... Kind(er) [2] Nein</p>	
<p><b>Filterbedingungen 2019</b> wenn A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)] [Plausibilitätsprüfung Anzahl ganzzahlig, 1 - 10]</p> <p><b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b> [wenn A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)]</p>	
<p><b>Kommentare und Referenzen</b> Die Definition von Elternschaft ist ab Befragung 2021 weiter gefasst. Im Vergleich zur Befragung 2019 kann die Anzahl von Kindern ab der Befragung 2021 demnach höher ausfallen.</p>	

**Kontext Dashboard „Zentrale Merkmale der Promovierenden“**

**Elternschaft** (Diff6): Die Filtervariable Elternschaft berücksichtigt sowohl leibliche als auch Adoptivkinder. Es werden auch die Kinder einer Partnerin oder eines Partners berücksichtigt, sofern diese im selbigen Haushalt leben. Die Befragten können die Frage nach den Kindern verneinen oder eine genaue Zahl über die im Haushalt lebenden Kinder eintragen.

Tabelle 46. Diff7 – Filtervariable „Kohorte“

Diff7	Kohorte	
<b>Filterung</b>		
Kohortenzugehörigkeit der Promovierenden ausgehend vom Zeitpunkt ihres Promotionsbeginns.		
<b>Zuordnung</b>		
Die Zuweisung zu einer Promovierendenkohorte erfolgt ausgehend von der Teilnahme an einer bestimmten Erstbefragung und den jeweiligen Registrierungszeiträumen. Für die Vollerhebung 2019 ist zusätzlich der in der Befragung erfasste Registrierungszeitraum relevant.		
Kohorte „2017/2018“: Registrierungsdatum nach Dezember 2016 und Datenquelle Promovierendenbefragung 2019 (Prom2018.1)		
Kohorte „2019/2020“: Datenquelle Promovierendenbefragung 2021 (Prom2020.1), definitionsgemäß Registrierungsdatum nach Dezember 2019.		
Kohorte „2021/2022“: Datenquelle Promovierendenbefragung 2022 (Prom2022.1), definitionsgemäß Registrierungsdatum nach Dezember 2021.		
Es erfolgt keine nachträgliche Zuordnung in andere Kohorten, wenn Registrierungsdatum in Befragung nicht der Definition für Befragung entspricht (sonst Vermischung von Befragten aus unterschiedlichen Befragungszeitpunkten!).		
<b>Fragetext und Antwortoptionen</b>		
Wann wurden Sie von der Hochschule zur Promotion zugelassen?		
D. h.: Seit wann haben Sie eine schriftliche Bestätigung über die Annahme Ihres Promotionsvorhabens von Ihrer Hochschule? [1] Monat: _____ Jahr: _____		
[2] Ich wurde noch nicht zugelassen./Ich habe noch keinen Zulassungsantrag gestellt.		
<b>Filterbedingungen</b>		
[alle]		
<b>Kommentare und Referenzen</b>		
Bis zur Integration der Daten aus Befragung 2023 wurden aus der Vollerhebung von 2019 die Kohorten „Unbekannt“ und eine Kohorte mit einem Registrierungsdatum vor 2016 unterschieden. Wegen Einschränkungen in der Vergleichbarkeit dieser Kohorten werden sie mit dem Update der Daten aus Befragung 2023 nicht weitergeführt.		
<b>Kontext Dashboard „Zentrale Merkmale der Promovierenden“</b>		

**Kohorte (Diff7):** Die Datenbasis des Portals wurde im Frühjahr 2024 um Ergebnisse der Promovierendenbefragung 2023 erweitert. Der Filter zur Kohorte der Promovierenden dient der Unterscheidung zwischen den Promovierenden der Befragung 2019 (entspricht Kohorten „2017/2018“), der Befragung 2021 (Kohorte „2019/2020“) und der Befragung 2023 (Kohorte „2021/2022“).

Die bis zum Frühjahr 2024 im Datenportal geführten Kohorten „2016 und früher“ sowie „unbekannt“ entfallen, da die Vergleichbarkeit mit den anderen Startkohorten aufgrund unterschiedlich langer Promotionsdauern eingeschränkt war.

Tabelle 47. Diff8 – Filtervariable „Beschäftigung Promovierender“

Diff8	Beschäftigung Promovierender	
<b>Filterung</b>		
Promovierende, die an der Hochschule der Promotion bzw. an einer anderen Hochschule oder Forschungseinrichtung beschäftigt sind.		
<b>Zuordnung</b>		
An der Hochschule der Promotion beschäftigt An anderer Hochschule oder Forschungseinrichtung beschäftigt		
<b>Fragetext und Antwortoptionen</b>		
Im Folgenden geht es um ihre Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung. Sind Sie an der Hochschule beschäftigt, an der Sie promovieren? [1] Ja [2] Nein, sondern an dieser Universität/Forschungseinrichtung: (offene Angaben)		
<b>Items in Befragung 2021 modifiziert</b>		
[1] Ja [2] Nein, sondern an einer dieser Hochschule/Forschungseinrichtung: (offene Angaben)		
<b>Items in Befragung 2023 modifiziert</b>		
[1] Ja [2] Nein, sondern an einer anderen Hochschule [3] Nein, sondern an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung		
<b>Filterbedingungen 2019</b>		
[wenn {A1 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“)} und B38 („Finanzierung“) oder B39 („Finanzierung vor Elternzeit“) „Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung“]		
<b>Filterbedingungen 2021 und 2023</b>		
[wenn {A01 („Promotionsstatus“) = 1 („promoviere“) oder 3 („unterbrochen“) oder 5 („alle relevanten Arbeiten eingereicht“)} und C01 („Finanzierung“) oder C02 („Finanzierung vor Elternzeit“) = („Beschäftigung an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung“)]		
<b>Kommentare und Referenzen</b>		

Filtervariable neu mit dem Update der Daten aus der Befragung 2023 aufgenommen.  
Als Indikator verfügbar: HS11 „Beschäftigung an der Hochschule der Promotion“

**Kontext Dashboard „Zentrale Merkmale der Promovierenden“**

**Beschäftigung Promovierender** (Diff4): Die Filtervariable Beschäftigung Promovierender unterscheidet zwischen Promovierenden, die an der Hochschule beschäftigt sind, an der sie zur Promotion eingeschrieben sind und Promovierenden, die nicht an der Hochschule der Promotion, aber an einer anderen Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung beschäftigt sind.

## 7.11 Liste der Nacaps-Partnerhochschulen

**Tabelle 48. Übersicht der Nacaps-Partnerhochschulen nach Befragungen (in alphabetischer Sortierung)**

Organisation	2019	2021	2023
Akademie der Bildenden Künste München	ja	nein	nein
Bergische Universität Wuppertal	ja	ja	ja
Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg	nein	ja	ja
Bucerius Law School	ja	ja	ja
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg	nein	ja	ja
Charité-Universitätsmedizin Berlin	nein	ja	ja
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	ja	ja	ja
Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer	nein	ja	ja
Eberhard Karls Universität Tübingen	ja	nein	nein
Europa-Universität Flensburg	ja	ja	ja
Europa-Universität Viadrina Frankfurt [Oder]	nein	ja	ja
European School of Management and Technology Berlin	nein	ja	nein
Fernuniversität in Hagen	ja	ja	ja
Filmuniversität Babelsberg	nein	ja	nein
Freie Universität Berlin	ja	ja	ja
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	ja	ja	ja
Friedrich-Schiller-Universität Jena	ja	ja	ja
Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover	nein	ja	ja
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	ja	ja	ja
Helmut-Schmidt-Universität	ja	ja	ja
Hertie School of Governance	ja	ja	ja
Hochschule Anhalt	nein	nein	ja
Hochschule Fulda	ja	ja	ja
Hochschule für Bildende Künste Dresden	ja	nein	nein
Hochschule für Musik Franz Liszt Weimar	ja	ja	ja
Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover	ja	nein	nein
Hochschule Geisenheim	ja	ja	ja
Hochschule Harz	nein	nein	ja
Hochschule Merseburg	nein	nein	ja
Hochschule Magdeburg-Stendal	nein	nein	ja
Hochschule RheinMain	nein	ja	ja

Humboldt Universität Berlin	nein	nein	ja
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main	ja	ja	ja
Johannes-Gutenberg-Universität Mainz	ja	ja	ja
Julius-Maximilians-Universität Würzburg	nein	ja	ja
Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt	ja	ja	nein
Kühne Logistics University - The KLU, Hamburg	ja	ja	nein
Medizinische Hochschule Hannover	nein	ja	ja
Musikhochschule Lübeck	ja	nein	nein
Otto-Friedrich-Universität Bamberg	ja	ja	ja
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg	ja	ja	ja
Pädagogische Hochschule Freiburg	ja	ja	ja
Pädagogische Hochschule Heidelberg	nein	ja	ja
Pädagogische Hochschule Ludwigsburg	ja	ja	ja
Pädagogische Hochschule Weingarten	ja	ja	ja
Philosophisch-Theologische Hochschule Vallendar	nein	ja	nein
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	nein	ja	ja
Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen	ja	ja	ja
Ruhr-Universität Bochum	ja	ja	ja
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg	ja	nein	nein
Staatliche Akademie der Bildenden Künste Stuttgart	ja	ja	nein
Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover	ja	ja	ja
Stiftung Universität Hildesheim	ja	ja	ja
Technische Universität Berlin	nein	nein	ja
Technische Universität Clausthal	ja	ja	ja
Technische Universität Dortmund	ja	ja	ja
Technische Universität Dresden	nein	ja	ja
Technische Universität Kaiserslautern	ja	ja	ja
Technische Universität München	ja	ja	ja
Universität Bayreuth	nein	ja	ja
Universität Bielefeld	ja	ja	ja
Universität des Saarlandes	ja	ja	ja
Universität Duisburg-Essen	ja	ja	ja
Universität Hamburg	ja	ja	ja
Universität Kassel	ja	ja	ja
Universität Koblenz-Landau	nein	ja	ja
Universität Leipzig	ja	ja	ja
Universität Mannheim	ja	nein	nein
Universität Osnabrück	ja	ja	ja
Universität Paderborn	nein	nein	ja
Universität Passau	ja	nein	nein

Universität Potsdam	ja	ja	ja
Universität Regensburg	nein	ja	ja
Universität Rostock	nein	ja	ja
Universität Trier	ja	ja	ja
Universität Ulm	ja	ja	ja
Universität Vechta	ja	ja	ja
Universität zu Köln	nein	ja	ja
Universität zu Lübeck	nein	ja	ja
WHU – Otto Beisheim School of Management	ja	ja	ja
Zeppelin Universität	ja	nein	nein