VII. Zur Arbeits- und Qualifikationssituation von Nachwuchswissenschaftlern in der deutschen Politikwissenschaft

Auswertung: Thorsten Thiel, Carina Sprungk, Susanne Pickel

Ende 2014 schrieben Vorstand und Beirat sämtliche politikwissenschaftlichen Institute in Deutschland an, mit der Bitte eine Umfrage zur Arbeits- und Qualifikationssituation von NachwuchswissenschaftlerInnen auszufüllen. Die Umfrage wurde angeregt durch ein Treffen mit den Nachwuchsvertreterinnen und -vertretern der Untergliederungen der DVPW und griff die immer wieder an Vorstand und Beirat gerichteten Fragen zur Betreuungs- und Karrieresituation in der deutschen Politikwissenschaft auf. Sie ergänzt damit die etwa zeitgleich initiierte Mitgliederbefragung, deren Ergebnisse in der PVS veröffentlicht werden. Insgesamt sind 21 von 84 Institutionen (politikwissenschaftliche Institute plus außeruniversitäre Forschungsinstitute und Graduiertenkollegs) der Bitte um Beantwortung der Fragen nachgekommen. Die Fragen wurden zumeist durch InstitutsdirektorInnen oder ProfessorInnen mit einer besonderen Übersicht über die Organisation der Fakultät oder InstitutsreferentInnen beantwortet. Die Antworten erfüllen keinerlei Ansprüche an Repräsentativität, sie sind aber sehr geeignet, Beispiele für gute Nachwuchsförderung darzulegen.

Angesichts der offenen Natur der Fragen und der kaum gegebenen Vergleichbarkeit der Bedingungen wurde von Anfang an keine quantitativ-vergleichende Auswertung der Umfrage angestrebt. Vielmehr bestand die Idee darin, aus den Erfahrungsberichten Beispiele für gute Praxis zu sammeln und dem insgesamt geringen Grad an Vernetzung und Information durch eine breite Spiegelung des vorhandenen Know-How etwas entgegenzusetzen. An vielen Instituten werden ähnliche Fragen diskutiert und die Umfrage soll dazu beitragen, Antworten auch über die Standorte hinaus bekannt zu machen.

Zunächst einige statistische Daten: Insgesamt haben fünf der 21 Institute angegeben, dass sie mehr als 10 hauptamtliche ProfessorInnen in der Disziplin Politikwissenschaft beschäftigen (überwiegend zwischen drei und sieben Professuren). Hinzu kommen weitere promotionsberechtigte Personen, wobei Emeriti, PrivatdozentInnen und HonorarprofessorInnen den größten Teil ausmachen. JuniorprofessorInnen und NachwuchsgruppenleiterInnen gibt es nur an wenigen Standorten und in geringer Zahl.
Die Zahl der aktuell betreuten Promovierenden wird bei 19 hierauf antwortenden Instituten mit insgesamt 826 angegeben, wobei 428 männliche, 398 weiblichen Promovierenden gegenüberstehen. Die Gesamtzahl der seit 2010 abgeschlossenen Promotionen in der Politikwissenschaft beläuft

sich an den teilnehmenden Instituten insgesamt auf 582 Personen, wovon 299 Promotionen auf weibliche Kandidatinnen entfallen, 283 auf männliche Kandidaten. Da mehrere Institute auf Unklarheiten in der Datenlage hinweisen, sollte aus dem Verhältnis von promotionsberechtigten Personen und Promovierenden *keinesfalls* versucht werden, einen übergreifenden Betreuungsschlüssel zu errechnen.
Bezüglich der Habilitationen wurde angegeben, dass seit 2010 42 politikwissenschaftliche Habilitationen abgeschlossen worden seien. Davon entfallen 30 Habilitationen auf männliche Kandidaten, nur 12 Habilitationen auf weiblichen Kandidaten. An den meisten Instituten habilitierten insgesamt nur eine kleine Zahl an Personen (0-4).

Teil 1: Promotion und Promotionsbetreuung

Im ersten Teil der Umfrage wurde die Situation von Doktorandinnen und Doktoranden erfragt. Hierbei ging es um Standards in der Doktorandenbetreuung und um die Unterstützungsleistungen in der Promotionsphase. Zusätzlich haben wir nach Regelungen zum Promotionsabschluss gefragt und zum derzeit viel diskutierten Thema der kumulativen Promotion.

Promotionsphase
Zunächst wollten wir wissen, welche **Probleme nach Erfahrung der Befragten regelmäßig im Betreuungsverhältnis auftauchen**. Auf diese Frage wurden sehr viele und sehr unterschiedliche Antworten gegeben. Mehrfach wurde auch klargestellt, dass es keine verallgemeinerbaren Erfahrungen gäbe, da die Rahmenbedingungen von Promovierendem zu Promovierendem zu unterschiedlich seien. Trotzdem haben die allermeisten Institute ausführliche Antworten verfasst und 'subjektive' Hinweise gegeben. Die wiederkehrenden und besonders unterstrichenen Antworten lassen sich grob in zwei inhaltliche Blöcke einteilen.
Aus *Sicht der Fakultäten, Betreuenden und deren Arbeitsorganisation* wird erwähnt, dass:

- Promotionsbetreuung im Universitätssystem viel zu wenig honoriert wird und damit entweder sehr stark auf eigenes Engagement der Betreuenden zurückzugehen droht oder aber zumindest die Betreuungssituation von DoktorandInnen je nach Ausmaß des "freiwilligen" Engagements der Betreuenden variiert. Es wird gefordert, dass hier bessere Anreize gesetzt werden müssten, z.B. finanziell oder zeitlich, und dass ein besserer Betreuungsschlüssel helfen würde.
- Erwähnt wurde auch, dass es zu organisatorischen Problemen auf Seiten der Fakultäten in Zusammenhang mit Doktorarbeiten käme, z.B. zu sehr langen Begutachtungsprozessen und zu Schwierigkeiten in der Absprache von Erst- und Zweitbetreuung.

- In Forschungsprojekten sei ein wiederkehrendes Problem die Abgrenzung von Daten für die eigene Arbeit bzw. das Projekt. Zudem sei es für viele Promovierende schwierig, eigene Forschungsleistung mit Arbeiten für das Projekt zu vereinbaren.
- Besonders problematisiert wird auch die Betreuung externer Doktoranden, die zum 'Abtauchen' neigen. In dieser Promovierendengruppe würden zudem Promotionen häufig nicht abgeschlossen.

Mit Blick auf die *Promovierenden und ihr Feedback* werden folgende Aspekte hervorgehoben:

- Die Promotionsphase sei mit Blick auf soziale, biographische und finanzielle Aspekte mit vielen Herausforderungen und Wechseln behaftet. Es gebe große Unsicherheiten, häufige Perspektivwechsel und ein hohes Prekaritätsempfinden. Dies werde durch kurze Beschäftigungsverhältnisse, die am Anfang der Promotion oft unklare Finanzierung (Suchphase) und am Ende der Promotion unsichere Abschlussfinanzierung sowie die anschließend unsichere Stellensituation verstärkt.
- Mit Blick auf das 'Feedback' von Promovierenden werden folgende Aspekte als häufige Probleme herausgestellt
  - aus der Doppelrolle (Betreuer/Arbeitgeber) resultierende Rollenkonflikte und Abhängigkeiten, wie z.B. das Verständnis von Empfehlungen als "Arbeitsaufträge"
  - an einigen Orten mangelnde Möglichkeiten des Austauschs
  - mangelnde Unterstützung bei der Karriereplanung
  - mangelnde Unterstützung bei der Bildung von Netzwerken
  - mangelnde Unterstützung bei Publikationstätigkeiten
- Ebenfalls thematisiert wurden 'allgemeine' Probleme des Schreibens von Dissertationen wozu Zeitmanagement, Arbeitsorganisation, methodische Hürden, Themenfindung und unklare Qualitätsstandards/Erwartungshaltungen gezählt werden.
- Als grundsätzliches Problem wurde die fehlende intellektuelle, soziale oder finanzielle "Einbettung" der Promovierenden identifiziert.

Das nächste Themenfeld sind **Betreuungsvereinbarungen**. Hier scheint es in den letzten Jahren eine sehr starke Bewegung hin zum Abschluss solcher Vereinbarungen gegeben zu haben. Fast alle Institute geben an, dass zumindest für einen großen Teil ihrer Promovierenden Betreuungsvereinbarungen verpflichtend sind. Dies wird meist über die Promotionsordnung geregelt. Auch externe Stipendiengeber und Regelungen auf Landesebene tragen zur Ausweitung der Vereinbarungen bei.

Obwohl die Betreuungsverpflichungen somit eine große Verbreitung haben, betonen fast alle Institute, dass es entweder noch keine Erfahrungen gäbe,

da die Verpflichtungen erst zu kurz in Kraft seien oder dass sie kaum Auswirkungen hätten und allenfalls als 'Formalie' gesehen würden. Zudem sei es schwierig, die beiderseitige Einhaltung der Vereinbarungen extern zu überprüfen. Nur vereinzelt gibt es positive Rückmeldungen, dass für 'Zweifelsfälle' durch die Betreuungsvereinbarung eine Hilfe geschaffen werde oder allgemein mehr Klarheit herrsche.

Der nächste Fragenkomplex beschäftigt sich mit **Instrumenten, die sich nach Meinung der Befragten in der Promotionsbegleitung bewährt haben**. Die absolute Mehrzahl der Antworten bezog sich dabei auf regelmäßige Arbeitstreffen und Kolloquien, die je nach Universität und Lehrstuhlgröße am Lehrstuhl oder fakultätsübergreifend abgehalten werden. Zudem wurde auf positive Erfahrungen mit Elementen der strukturierten DoktorandInnenausbildung verwiesen (Graduiertenkollegs, Workshops zu *Skills* oder Karriereplanung, Weiterbildungsveranstaltungen). Auch Summer Schools, gerade im Methodenbereich, finden häufig Erwähnung. Ein besonderes Format, das an mehreren Standorten angewendet wird, sind selbstorganisierte DoktorandInnengruppen, denen teilweise auch institutsseitig Mittel für Workshops und Ähnliches zur Verfügung gestellt werden. Finanzielle Unterstützung wird im Hinblick auf Konferenzreisen und Auslandssemester für sehr wichtig gehalten. Schließlich findet das regelmäßige und strukturierte Gespräch mit den BetreuerInnen Erwähnung. An einem Standort wirkt sich ein mehrstufiges Verfahren der Promotionszulassung und damit eine aktiv(ere) Rolle des Promotionsausschusses selbst positiv aus.

Mit all diesen Instrumenten überwiegen die positiven Erfahrungen. Probleme beziehen sich eher auf Einzelfälle, unterschiedlichen Bedarf in den Phasen einer Promotion und teilweise zu weit auseinanderliegende thematische oder methodische Interessen zwischen Promovierenden, was die Organisation und Durchführung von lehrstuhlübergreifenden Kolloquien erschweren kann. Einzelne Institute warnen vor der Gefahr einer zu starken Formalisierung solcher Instrumente. Mehrfach wird auch erwähnt, dass die Intensivierung der Austauschmöglichkeiten viel Zeit in Anspruch nimmt und von der eigentlichen Schreibarbeit ablenken kann.

Zur Verbesserung und Weiterentwicklung solcher Instrumente wird insbesondere darauf verwiesen, dass mehr Mittel und mehr Personal zur Verfügung stehen müssten, um die Austauschformate weiter auszubauen. Für die Betreuenden müssten bessere Anreize gesetzt werden, in die Betreuung und den Austausch noch mehr Zeit und Ressourcen zu investieren. Mit Blick auf MitarbeiterInnenstellen wird angeregt, dass diese für die Teilnahme an Austauschformaten mehr von Verwaltungstätigkeiten entlastet werden müssten und klarer definierte Freiräume benötigten.

Der nächste Fragenkomplex beschäftigt sich mit den **Verpflichtungen oder Möglichkeiten von DoktorandInnen, sich in der Lehre zu engagieren**. Hier gilt an allen Standorten, die den Fragebogen ausgefüllt haben, dass es einen großen Unterschied zwischen Mitarbeiterstellen und anderen Formen der Promotion gibt. Mitarbeiter *müssen* in der Regel auf 50%-Stellen zwei SWS Lehre erbringen. Alle anderen Promovierenden haben an den meisten Standorten die *Möglichkeit* zu lehren. Teilweise werden hierfür Anreize gesetzt (z.B. Besoldung, Credits für den Promotionsstudiengang, gemeinsame Lehre mit Betreuungspersonen), an einigen Standorten wird auch zur Durchführung mindestens einer Lehrveranstaltung während der Promotion angehalten. Die Lehrinhalte werden meist als frei beschrieben, nur bei Mitarbeitern gibt es manchmal Verpflichtungen in Bezug auf bestimmte Elemente der grundständigen Lehre (z.B. jedes Semester alternierend zwischen freier Themenwahl und Pflichtveranstaltungen). An einem Standort wird Lehre im M.A.-, an den allermeisten jedoch Lehre im B.A.-Bereich als Vorgabe für DoktorandInnen festgeschrieben. Verpflichtende Fortbildungen zur Hochschuldidaktik vor der Übernahme von Lehraufgaben finden nur in Bezug auf einen Standort Erwähnung. Insgesamt werden die Regeln von den meistenden Antwortenden als überwiegend informell und stark von der Fakultät oder Betreuungspersonen abhängig beschrieben. Die Lehrverpflichtung ist dabei an fast allen Standorten nicht abgestimmt auf die jeweiligen Promotionsphasen. Einzelne Institute haben aber Regelungen, die es etwa erlauben in der Abschlussphase Lehrverpflichtungen *en bloc* abzuleisten, um lehrfreie Semester zu haben oder die für ein Einstiegsphasen Co-Teaching zum Aufbau hochschuldidaktischer Kompetenz vorsehen.

Im nächsten Fragenkomplex geht es um **logistische und finanzielle Unterstützungsleistungen der Institute für Promovierende**. Ein Arbeitsplatz am Institut steht wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und eng assoziierten DoktorandInnen (z.B. StipendiatInnen in Graduiertenkollegs) an nahezu jedem Institut zur Verfügung. Diese haben auch garantierte Wege zur Finanzierung von Konferenzen und Feldforschungsaufenthalten. Meist ist die Vergabe solcher Mittel an professorale Budgets geknüpft, an einigen Standorten gibt es auch Töpfe auf Ebene der Institute, Fakultäten oder der gesamten Universität bzw. direkt durch die Graduiertenschulen. Ombudspersonen oder VertrauensdozentInnen scheint es an nahezu allen Standorten zu geben, oft aber auf Ebene des zentralen Promotionsbüros der Universität oder im Rahmen von Graduiertenschulen und nicht direkt in den Instituten. Weiter- und Fortbildungsangebote sind an allen Universitäten eingerichtet und scheinen ein breites Angebotsspektrum abzudecken. Auffällig ist, dass es MentorInnenprogramme sehr viel seltener (weniger als

50%) gibt, und wenn dann immer universitätsübergreifend oder auf Landesebene. Zudem scheinen diese fast ausschließlich weiblichen Doktorandinnen zur Verfügung zu stehen. An einigen Standorten gibt es auch noch separate Finanzierungsmöglichkeiten für die Förderung von Druckkosten, Lektoraten, Sommerschulen und Ähnlichem.

Der nächste Fragenkomplex dreht sich um **Vertragsangelegenheiten wie die Handhabung des Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und seine Alternativen sowie die allgemeine Befristungspraxis**. Die Daten hierzu sind wenig aussagekräftig. An den meisten Standorten scheinen alle oder die allermeisten MitarbeiterInnen innerhalb der Befristungsregeln des WissZeitVG eingestellt. Einige wenige Standorte haben auch entfristete MitarbeiterInnen, und HSP-Stellen kommen öfter vor. Mindestlaufzeiten gerade für Erstverträge gibt es nur an einigen Standorten, diese betragen dann im Allgemeinen drei Jahre (für DoktorandInnen) mit einer Option auf drei, meist zwei-, manchmal auch nur einjährige Verlängerung. Viele Standorte haben hier aber keine verbindlichen Regelungen.

D V
P W
Herbst 2015
Nr. 153

Unterstützungs- und Betreuungangebote für den Fall eines Abbruchs der Promotion gibt es nur an den wenigsten Standorten und dann meist über die Ebene der Universität und/oder übergreifende VertrauensdozentInnen. Zumeist werden solche Angebote als zu individuell und direkt auf das Betreuungsverhältnis bezogen gesehen, als dass eine stärkere Formalisierung der Beratung notwendig scheint.

Abschluss der Promotion

In etwa der Hälfte der Institute ist für den Fall der **Vergabe der Höchstnote** (*summa cum laude*) das Einholen eines dritten Gutachtens sowie Einstimmigkeit (oder nahezu Einstimmigkeit) in den Bewertungen notwendig (bzw. wird es nach Einführung einer neuen Promotionsordnung sein).

Vorgaben bezüglich der Veröffentlichung von Doktorarbeiten sind stets in der Promotionsordnung geregelt. Die Regel sind gedruckte Promotionen, wobei jeweils eine sehr unterschiedliche Zahl an Belegexemplaren beigebracht werden muss (bis hin zu mehr als 80 Exemplaren). Im Fall kumulativer Dissertationen können Vorgaben bzgl. des Veröffentlichungsorts bestehen (z.B. in begutachteten Fachzeitschriften). An allen Standorten ist ein Schreiben/Veröffentlichen auf Deutsch und Englisch möglich (zumindest auf Antrag, andere Sprachen fast überall nur auf Antrag). An einigen Standorten ist der Anzahl gerade englischsprachiger Promotionen hoch und wird mit um oder über 50% angegeben. Die Mehrzahl der Standorte schätzt den Anteil aber niedriger ein. Gesonderte Regeln für fremdsprachige Dissertationen bestehen nirgendwo.

Zur **Unterstützung der Veröffentlichung** gibt es an einigen wenigen Standorten institutionalisierte Hilfen, manchmal durch die Graduiertenschulen/Doktorandenprogramme und manchmal durch Bibliotheken (dort insbesondere auch Hilfen bei Online-Publikation). In einem Fall gibt es auch eine Schriftenreihe, wo bei Aufnahme sowohl die Druckkosten übernommen werden als auch ein Lektoratsangebot gemacht wird. Druckkostenzuschüsse - jenseits von individuellen Hilfen auf professoralen Budgets - werden nur an wenigen Instituten angeboten. Dies geschieht dann meist im Rahmen universitätsweiter Programme oder universitärer Stiftungen bzw. im Rahmen von Graduiertenschulen oder Gleichstellungsprogrammen. In einem Fall wird explizit darauf verwiesen, dass Hilfen an die Höchstnote gekoppelt sind. Noch etwas seltener sind Unterstützungen für Open-Access Formate. Diese werden meist universitätsweit oder durch die Universitätsbibliotheken gewährt, an einzelnen Standorten gibt es auch spezielle Publikationsfonds für Open Access. Unterstützung bei fremdsprachigen Publikationen (etwa für englische Dissertationen oder für deutsche Dissertationen, die nicht durch MuttersprachlerInnen verfasst werden) gibt es an vielen Standorten. Dies kann in Language Editing oder Proof-Reading bestehen, in finanziellen Mitteln für Lektorate oder in Fortbildungen in den Graduiertenschulen.

Kumulative Promotion

An etwa drei Viertel der Standorte, die auf diese Frage geantwortet haben, ist eine kumulative Promotion möglich oder wird demnächst möglich werden. **Standards kumulativer Promotionen** werden im Allgemeinen nicht universitätsweit vorgeschrieben, sondern in den Promotionsordnungen der Fakultäten/Institute geregelt. An vielen Standorten scheint gegenwärtig über die Ausgestaltung debattiert zu werden. Bezüglich der Anzahl der Veröffentlichungen machen manche Standorte keine Vorgaben (sondern setzen auf Absprachen mit BetreuerInnen und/oder Promotionsausschüssen), ansonsten werden meist drei Publikationen genannt. Meist wird angegeben, dass zwei oder drei der zugrundeliegenden Publikationen ein Peer-Review Verfahren durchlaufen haben müssen und das der/die Promovierende in den überwiegenden Fällen ErstautorIn sein muss. Der Status "Zur Veröffentlichung angenommen" überwiegt, an einigen Standorten reicht auch "Eingereicht" oder "Geeignet". Im einem Fall wird explizit auf die Notwendigkeit externer Begutachtung verzichtet und die Beurteilung des "zur Einreichung geeignet"-Seins wie auch im Fall von nicht-kumulativen Promotionen der Promotionskommission überlassen. Co-Autorenschaften sind meist möglich, an einigen Standorten aber begrenzt. Zudem muss an den meisten Standorten im Mantelteil dargelegt werden, was der Eigenanteil am Text war. Co-Autorenschaften mit BetreuerIn/GutachterIn

sind meist etwas weiter eingeschränkt (z.B. nur maximal ein Artikel) und an einigen Standorten auch verboten. An den allermeisten Standorten ist ein Dach- oder Manteltext erforderlich, der die Arbeiten zusammenbringt und aufeinander bezieht. Hierin kann auch der eigene Beitrag zum Forschungsstand reflektiert werden. Die Länge des Papiers ist manchmal festgelegt (z.B. 60 Seiten oder mind. 20% des Gesamtumfangs).

Die **Praxis kumulativer Promotionen** ist noch sehr viel weniger entwickelt. Die allermeisten Standorte geben an, dass seit 2010 weder kumulative Promotionen begonnen, noch abgeschlossen wurden. Nur an zwei Standorten wurden mehr als 2 kumulative Promotionen begonnen. An dem einen sind 5, am anderen 3 davon abgeschlossen.

An vielen Standorten läuft trotzdem die **Diskussion oder es steht eine Einführung kumulativer Promotionen** bevor. Auch Veränderungen der Regeln werden an einigen Standorten diskutiert (z.B. im Hinblick auf die Publikationspflicht).

Teil II: Modelle nach der Promotion

Im zweiten Teil der Umfrage haben wir versucht zu erfahren, welche Formen der wissenschaftlichen Beschäftigung unterhalb der Professur existieren und dabei insbesondere die Habilitation in den Blick genommen.

Mit Blick auf **Juniorprofessuren** fällt eine stark unterschiedliche Praxis auf: Ca. ein Drittel der Antworten verweist darauf, dass keine Juniorprofessuren in der Politikwissenschaft am Standort existieren. An anderen Standorten gibt es Juniorprofessuren, wobei sich mit Blick auf Tenure Tracks das genaue Format an und zwischen den Standorten unterscheidet. In nahezu allen Fällen ist formal kein Tenure Track vorgesehen. In einigen wenigen Instituten gibt es aber eine Praxis der Übernahme von JuniorprofessorInnen. Soweit angegeben sind alle Juniorprofessuren auf sechs Jahre angelegt, wobei es nach drei Jahren jeweils eine Zwischenevaluation gibt (3+3). An einem Standort gibt es nur Juniorprofessuren mit Tenure Track, allerdings in einem kompetitiven Verfahren: Am Ende der sechs Jahre steht eine erneute Ausschreibung.

Jenseits der Juniorprofessur gibt es eine Vielzahl weiterer **Stellenformate für Post-Docs** und scheinbar große Unterschiede zwischen den Instituten. So sind an einigen Standorten eine Vielzahl von Akademischen RätInnen beschäftigt (hier werden häufiger auch Entfristungen angegeben), an den meisten jedoch MitarbeiterInnenstellen, die oft über Projektfinanzierungen laufen. Einige Stellen haben Verwaltungsanteile (z.B. Studiengangskoordi-

nation) und an manchen Standorten gibt es LfbA-Stellen. Die Bezahlung schwankt, soweit angegeben, zwischen E13 und E14.
Gefragt danach, inwiefern man am eigenen Standort in den letzten Jahren **Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur** wahrgenommen hat, überwiegt an ca. der Hälfte der Standorte der Eindruck, dass es keine Veränderungen gegeben hat. Die anderen Standorte geben an, dass sehr viel mehr befristete Stellen existieren und die Drittmittelfinanzierung deutlich zugenommen hat. Die Zunahme von Postdoc-Stipendien und W1-Professuren werden als die anderen signifikanten Veränderungen genannt.

Die **Anzahl der unbefristeten Stellen für Promovierte** schwankt zwischen 0 und 5 an den Instituten. Wenn jemand unbefristet eingestellt ist, dann meist mit einem hohen Anteil von entweder Verwaltungs- oder Lehrtätigkeiten. Möglichkeiten der Entfristung oder feste Verfahren für eine solche bestehen, jenseits von Juniorprofessuren, so gut wie nirgends (Ausnahme könnten Akademische RätInnen sein).

Gefragt nach **Regelungen und Praktiken, die genutzt werden könnten, um eine abgesicherte Beschäftigungssituation** zu ermöglichen, gaben die meisten Institute an, dass hierfür keine standardisierten Instrumente existieren und dass die Praxis meist restriktiv sei. Ein Institut vermerkt, dass insbesondere die Erfahrung mit Klagen über befristete Lehrstellen ein Umdenken mit Blick auf die Entfristung von Funktionsstellen bewirkt habe.

Mit Blick auf **Vollzeitstellen (100%)** geben die meisten Institute an, dass es keine Garantien für solche Stellen gäbe, dass dies aber an den meisten Standorten die Praxis wäre und es in einigen Fällen Code of Conducts oder starken sozialen Druck gäbe, Vollzeitstellen für promovierte Mitarbeiter zu garantieren.

Bei etwa einem Drittel der Standorte sind institutionalisierte Möglichkeiten zur **Freistellung von MitarbeiterInnen** für besondere Arbeitsphasen geschaffen worden, etwa für das Ausarbeiten von Projektanträgen. In diesen Fällen sind Freistellungen von der Lehre oder von Verwaltungsaufgaben möglich, und es gibt gelegentlich auch zentrale Mittel, um die man sich zwecks Unterstützung für Forschungs- oder Antragsphasen bewerben kann.

Spezielle **Fort- und Weiterbildungsseminare für PostDocs** gibt es nur an einem Teil der Standorte. Meist sind die Angebote Bestandteile der universitätsweiten Weiterbildungs-, Coaching- oder Mentoringprogramme. Öfter wird auf hochschuldidaktische Angebote verwiesen und auch die Graduiertenschulen decken an manchen Standorten PostDoc-Themen ab.

Kumulative Habilitation
Die kumulative Habilitation ist an allen Standorten möglich, diese wird meist auf Ebene der Fakultät geregelt. An einigen wenigen Standorten gibt es auch fakultätsübergreifende Vorgaben.

Die **Bedingungen für eine kumulative Habilitation** scheinen insgesamt wenig spezifiziert zu sein und hauptsächlich auf Äquivalenz zu einer Monographie hinauszulaufen. Wenn konkretere Bedingungen genannt werden (selten spezifiziert), laufen diese auf mehrere Peer Review-Artikel in renommierten Zeitschriften hinaus. An zwei Standorten wird die Zahl mit fünf Artikeln insgesamt angegeben, an einem mit vier, an anderen mit drei oder 'mehreren'. Deutsch und Englisch sind die erwarteten Sprachen, 'angenommen' oder 'veröffentlicht' der gängige Status, den Publikationen mindestens aufweisen müssen. Allein- oder zumindest ErstautorInnenschaften werden an vielen Standorten zumindest auch gefordert, zudem gibt es Regelungen, nach denen der Eigenanteil in einem Manteltext beschrieben - und gelegentlich durch den/die Co-AutorIn bestätigt - werden soll. Als zusätzliche Bedingung wird an manchen Standorten noch verlangt, dass ein zusammenhängendes Forschungsprogramm aus den Aufsätzen erkennbar ist bzw. in einem Dachtext beschrieben wird. Zudem muss der wissenschaftliche Fortschritt seit der Dissertation erkennbar sein. An einem Standort wird zudem auf Lehrerfahrung im Umfang von acht SWS plus Evaluationen verwiesen.

Bezüglich der **Praxis kumulativer Habilitationen** fällt auf, dass an vielen Standorten weder kumulative Habiliationen begonnen wurden, noch abgeschlossen wurden. Von den 21 Instituten wird insgesamt nur von fünf begonnenen und vier abgeschlossenen kumulativen Habilitationen seit 2010 berichtet. Mit einer großen Ausnahme, wonach an einem Standort in diesem Zeitraum 16 kumulative Habilitationen begonnen und drei abgeschlossen wurden (wobei sich die Zahlen jedoch auf die Fakultät beziehen könnten, nicht nur auf die Politikwissenschaft).

Teil III: Regeln und Praktiken von Gleichstellung und Familienförderung

Der letzte Teil der Umfrage beschäftigte sich mit Initiativen und Praktiken zu Gleichstellung und Familienförderung. Dabei sollten gezielt funktionierende Initiativen und Instrumente zurückgemeldet werden.

Die erste Frage richtete sich auf **spezielle Angebote für Mütter/Väter**, die - über die gesetzlichen Vorgaben hinaus - die **Anforderungen einer Elternschaft** berücksichtigen. Gemäß der Antworten wird diesbezüglich kaum ein Unterschied zwischen Promotions- und Postdoc-Phase gemacht. Viele Lö-

sungen sind universitätsweit oder im Rahmen von Drittmittelförderung und Exzellenzinitiative eingerichtet. Zu den wirkungsvollen Instrumenten, die einzelne Institute aufzählen, gehören:

- Eltern-Kind Zimmer
- "mobile" Kinderzimmer
- familienfreundliche Lehr- und Kolloquiumszeiten
- Organisation von Ferienfreizeiten und Betreuungsplätzen durch Netzwerke
- Kinderbetreuung bei Tagungen etc. (Organisation/Finanzierung)
- Notfallbetreuung (z.B. im Krankheitsfall)
- Unterstützung durch studentische Hilfskraftstunden (via Gleichstellungs- und Fakultätsfonds)

Die zweite Frage zielte auf spezielle **Familienangebote** und wie sich diese bewährt haben. Hier wird an vielen Standorten hervorgehoben, dass es keine festen Präsenzzeiten gebe, Telearbeit möglich sei und insgesamt die Möglichkeit zu flexiblen Arbeitszeiten gegeben sei. Die akademische Kultur wird insgesamt als familienfreundlich betrachtet, der öffentliche Dienst als Arbeitgeber oft als sensibilisiert für diese Belange beschrieben. An einigen Standorten werden auch Teilzeitmöglichkeiten hervorgehoben.

Dual-Career-Optionen werden - wenn vorhanden - als universitätsweite und relativ eindeutig auf die Gruppe der ProfessorInnen und den Moment der Berufungsverhandlungen bezogen beschrieben. An einigen Universitätsstandorten scheint das Thema allerdings größere Aufmerksamkeit und eine positivere Wahrnehmung zu erfahren.

Frauenförderung ist stark institutionalisiert und sehr vielgestaltig, aber wiederum wird hauptsächlich auf Angebote oberhalb der Institute verwiesen (teilweise Landesebene, teilweise Universitätsebene). MentorInnenprogramme sind an einigen Standorten stark entwickelt. Die meisten Institute geben derzeit aber an, keine Politikwissenschaftlerinnen in diesen Förderprogrammen und -linien zu haben (Ausnahmen beziehen sich auf Brückenstipendien und einige Mentorenprogramme).

Mit Blick auf **Diversity-Bestimmungen**, die besondere Bedürfnisse berücksichtigen, die möglicherweise mit Migration, sexueller Orientierung oder Behinderung etc. verbunden sind, ist der Rücklauf gemischt. Vielen Institute geben hier an, keine speziellen Programme zu haben, einige verweisen auf universitätsweite Regelungen. An mehreren Instituten gibt es Richt- oder Leitlinien gegen Diskriminierung und sexuelle Gewalt (oft fakultätsübergreifend), an einem Institut einen Runden Tisch zu Diversity (hochschulweit). Auch Fördermaßnahmen für Personen mit Migrationshinter-

grund oder Promotionsförderung für Schwerbehinderte existieren an einzelnen Standorten.

Mangels Repräsentativität der Daten sowie der relativ unterschiedlichen Informationsdichte in den Antworten ist eine deutschlandweite Identifizierung von "Best Practices" politikwissenschaftlicher Nachwuchsförderung, wie eingangs erwähnt, kaum möglich. In der Gesamtschau lassen sich auf Grundlage der Antworten hauptsächlich für die Phase der Promotion einige mögliche Beispiele für gute Nachwuchsförderung erkennen. Dazu könnten gehören:

- Abschließen von Betreuungsvereinbarungen mit/für alle DoktorandInnengruppen (d.h. konkret auch jenseits der Graduiertenschulen, auf denen oft der Fokus zu liegen scheint)
- Einrichtung/Fortführung zentraler Beratungsstellen für Promovierende, die z.B. Weiterbildungskurse (Methoden, Soft Skills) anbieten sowie auch Mittel zur Unterstützung für Konferenzreisen, eigener Organisation von Workshops durch Promovierende, Lektorate, Druckkostenzuschüsse o.ä. bereitstellen
- auf Instituts-/Fakultätsebene: Schaffung stärkerer Anreizstrukturen für Betreuende
- ebenfalls auf Instituts-/Fakultätsebene: Unterstützung eigener Organisation von Kolloquien/Workshops durch Promovierende selbst
- für LehranfängerInnen: Co-teaching bei gleichzeitiger Verpflichtung zu Teilnahme an hochschuldidaktischen Weiterbildungskursen
- Möglichkeit der vorzeitigen Bündelung von Lehrverpflichtungen zur Entlastung/Freistellung in der Promotionsabschlussphase
- Bereitstellung von „bridging funds" nach Abschluss der Promotion zur Ausarbeitung von Projektanträgen
- Bereitstellung von Kinderbetreuung zu Lehr- und Kolloquiumszeiten und im Notfall/Krankheitsfall
- Bereitstellung von Eltern-Kind-Zimmern oder „mobilen Kinderzimmern"

Wünschenswert wäre gerade auch im Hinblick auf aktuelle politische Entwicklungen eine systematisch(er)e Erfassung möglicher Förderstrukturen und -instrumente in PostDoc-Phase.