



Qualitätsmatrix akademische Karriereförderung

Laut Qualitätsmanagement-Konzept der Universität Konstanz wird das Qualitätsverständnis der verschiedenen Bereiche (Studium und Lehre, Forschung, akademische Karriereförderung, Transfer, Chancengerechtigkeit und Internationalisierung) anhand von Qualitätszielen und -kriterien näher bestimmt, welche sich aus den strategischen Zielen der Universität ableiten. Die Qualitätskriterien werden wiederum anhand von Indikatoren konkretisiert. Die Qualitätsziele, -kriterien und die ihnen zugeordneten Indikatoren werden in sogenannten Qualitätsmatrizen festgehalten. Die Bestimmung der Zielerreichung kann dabei sowohl auf universitärer Ebene als auch auf Ebene der Fachbereiche erfolgen. Auf Ebene der Fachbereiche geschieht dies im sogenannten Monitoringverfahren (s.u.). Hierbei ist jedoch zu beachten, dass manche Kennzahlen aufgrund kleiner Fallzahlen nur auf universitärer Ebene sinnvoll zu interpretieren sind.

Die Festlegung operativer, fachspezifischer Ziele und Standards der Qualitätsmatrix erfolgt im Rahmen von Strategiegelgesprächen zwischen Universitätsleitung und Fachbereichen, um die unterschiedlichen Bedingungen und Standards in den Fächern berücksichtigen zu können (siehe [QM-Konzept](#)).

Die Qualitätsmatrix akademische Karriereförderung ist gemeinsam mit den Qualitätsmatrizen Forschung, Transfer, Studium und Lehre, Lehramt, Internationalisierung und Chancengerechtigkeit Grundlage des Qualitätsmanagementkonzepts und des Monitoringverfahrens der Universität Konstanz. Hierfür werden Befragungsergebnisse und Kennzahlen aus den verschiedenen Bereichen in sogenannten Monitoringberichten zusammengefasst und in unterschiedlichen Zyklen besprochen: alle vier Jahre zwischen Fachbereich, dem Ausschuss für Lehre und Weiterbildung (nur Studium und Lehre sowie akademische Karriereförderung) sowie dem Rektorat im sog. Rektoratszyklus und alle acht Jahre unter Einbeziehung externer Gutachter*innen im sogenannten Peer-Review-Zyklus. Die Qualitätsmatrix gibt die Indikatoren und Kennzahlen vor, welche in Monitoring-Berichten den Fachbereichen alle vier Jahre zur Verfügung gestellt werden.

Die Qualitätsmatrix akademische Karriereförderung orientiert sich an Nachwuchskodex, Promotionskodex und Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Konstanz. Zudem sind Kennzahlen aus dem Kennzahlen-Set des MWK eingeflossen. Sie berücksichtigt qualitative wie quantitative Indikatoren und umfasst statistische Kennzahlen wie Ergebnisse aus Befragungen von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen. Darüber hinaus ist die qualitative Bewertung und fachbezogene Interpretation der Indikatoren durch Fachexpert*innen im Rahmen des Peer Review Zyklusses von entscheidender Bedeutung. Die Qualitätsmatrix entstand im Dialog mit Sektionen und Fachbereichen. Sie wurde in Senat und Rektorat diskutiert und am 21.11.2018 verabschiedet.

Qualitätsmatrix akademische Karriereförderung

| Qualitätsziele | Kriterien | Kriterienbeschreibung | Indikatoren |
|---|--------------------------------|--|--|
| Attraktivität der Universität für hochqualifizierte Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen aus dem In- und Ausland | Gewinnung Promovierende | Die Universität Konstanz gewinnt motivierte, kreative und fachlich wie methodisch fundiert ausgebildete Master-Absolvent*innen aus dem In- und Ausland, indem sie ihnen ein exzellentes wissenschaftliches Umfeld, attraktive Rahmenbedingungen und eine Kultur der frühen Selbstständigkeit und Wertschätzung bietet. | <ul style="list-style-type: none"> – Anzahl Neuannahmen Promotionen (ausl. und dt.) – Anzahl der laufenden Promotionen (ausl. und dt.) – Anzahl extern finanzierter Promotionsprogramme |
| | Gewinnung Postdoc-Ebene | Die Universität Konstanz gewinnt kreative und fachlich wie methodisch kompetente Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen aus dem In- und Ausland mit hohem Potential. Hierzu zählen insbesondere Postdocs und Nachwuchsgruppenleitungen mit kompetitiv eingeworbener Finanzierung. Die Universität und ihre Fachbereiche bieten diesen Forschenden ein exzellentes wissenschaftliches Umfeld, attraktive, familiengerechte Rahmenbedingungen und eine Kultur der frühen Selbstständigkeit und Wertschätzung. Die Universität macht Karriere und Entscheidungswege transparent und bietet Forschenden in frühen Karrierephasen eine Vielfalt attraktiver wissenschaftlicher Karriereoptionen. Sie beachtet die Zielvorgaben des Struktur- und Entwicklungsplans zur Gleichstellung. | <ul style="list-style-type: none"> – Anzahl Postdocs (Karrierephase zwischen Promotion und Professur) – Anzahl an (klassischen) Habilitierenden – Anzahl Juniorprofessuren und Anzahl Tenure Track Professuren – Anzahl von extern gewonnenen Forschenden in frühen Karrierephasen mit extern eingeworbener eigener Nachwuchsgruppe – Anzahl Zukunftscolleg Fellows (2jährige und 5jährige) – Anteil Tenure-Track-Professuren an allen Junior- und Tenure-Track-Professuren – Anzahl von Frauen und Männern auf Tenure-Track-Professuren – Anzahl der Juniorprofessuren, Tenure-Track-Professuren und Nachwuchsgruppenleitungen im Verhältnis zur Anzahl der Professuren – Anzahl der wissenschaftlichen Dauerstellen neben der Professur |
| Optimale Unterstützung, Betreuung und Förderung von Forschenden in frühen Karrierephasen | Betreuung Promotion | <p>Die Universität Konstanz setzt sich anspruchsvolle Standards in der akademischen Karriereförderung und bietet universitätsweite transparente Verfahrensregelungen. Doktorand*innen werden während ihrer Qualifizierung optimal betreut und gefördert sowohl in fachlicher wie in überfachlicher Hinsicht.</p> <p>Die Betreuer*innen schaffen Bedingungen für selbstständiges Forschen und Arbeiten, geben regelmäßiges Feedback und begleiten die Doktorand*innen beim Fortschritt ihrer Arbeiten. Ein optimales Betreuungsverhältnis ermöglicht einen intensiven Kontakt zwischen Betreuungsperson und Doktorand*in. Notwendige Freiräume für die eigene Forschung sowie weitere Unterstützungsleistungen ermöglichen den Promotionsabschluss in angemessenem zeitlichen Rahmen.</p> <p>Geeignete Strukturen wie Promotionsprogramme unterstützen den Betreuungs- wie Promotionsprozess ebenso wie diversity-gerechte Arbeitsbedingungen</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Anzahl der abgeschlossenen Promotionen – Erfolgs- und Schwundquote Promotion (Kohortenbetrachtung) – Abschlussquote Promotionen (Anteil erfolgreich abgeschlossener Promotionen an allen begonnenen Promotionen fünf Jahre nach Beginn) – Promotionsdauer – Auflistung Promotionsprogramme – Anteil Doktorand*innen in Promotionsprogrammen – Doktorand*innen je Professor*in (Durchschnitt je Fachdisziplin; Minimum/ Maximum) – Zufriedenheit mit der Betreuung – Interne vs. externe Promotionen, Co-Betreuung von Promotionen woanders |

| | | | |
|---|--|--|--|
| Unterstützende Strukturen und Dienste | Die Universität bietet Forschenden optimale Bedingungen für ihre wissenschafts- und lehrrelevante Weiterqualifikation sowie ihre Karriereförderung. Ein eng verzahntes Netzwerk an universitären Einrichtungen unterstützt die erfolgreiche berufliche Tätigkeit des Forschenden in frühen Karrierephasen an der Universität Konstanz. | – Nutzung und Zufriedenheit mit unterstützenden Strukturen und Diensten | |
| Finanzierung | Die Doktorand*innen werden aktiv bei der Suche nach einer angemessenen Finanzierung für die Dauer der Promotion unterstützt. Bei der Festlegung von Beschäftigungslaufzeiten von Forschenden in frühen Karrierephasen werden die individuellen Karrierepläne mit bedacht. | – Anzahl der Doktorand*innen nach Finanzierungsart – Anzahl der Postdocs nach Finanzierungsart – Dauer der Verträge von Doktorand*innen – Anzahl der Verträge während der Promotion – Dauer der befristeten Verträge von Postdocs | |
| Lehre | Die Universität Konstanz erwartet die Beteiligung der Forschenden in frühen Karrierephasen in der Lehre in einem für ihre Qualifikation förderlichen Umfang. Sie unterstützt die hochschuldidaktische Fortbildung. Forschende in der Postdoc-Phase werden früh an die Übernahme von Betreuungs- und Prüfungsverantwortung herangeführt. | – Anzahl Prüfungsberechtigungen (BA/Ma) – Anteil Postdocs mit Prüfungsberechtigung BA/Ma an allen Postdocs – Anzahl der Forschenden in frühen Karrierephasen, die in den letzten drei Jahren an Didaktik-Seminaren am Hochschuldidaktikzentrum Baden-Württemberg oder vergleichbaren didaktischen Weiterbildungen teilgenommen haben. | |
| Frühe Selbstständigkeit | Die Universität Konstanz setzt sich anspruchsvolle Standards in der akademischen Karriereförderung und bietet universitätsweite transparente Verfahrensregelungen. Sie ermöglicht Forschenden in frühen Karrierephasen nach der Promotion eine frühe Selbstständigkeit in der Forschung. Die Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen forschen und publizieren (abhängig von der Qualifizierungsstufe und Disziplin) in angemessener Form selbstständig. Hierzu gehören die eigenständige Einwerbung und Durchführung von Projekten, Freiräume für konzentrierte und kreative Forschung durch Freistellungsmöglichkeiten sowie finanzielle Anreize. | – Anzahl Postdocs mit Prüfungsberechtigung für Promotionen – Anzahl Unabhängiger Konstanzer Nachwuchswissenschaftler*innen | |
| Qualitativ hochwertige Forschung von Forschenden in frühen Karrierephasen auf internat. Niveau | Qualität und Quantität des Outputs | Forschende in frühen Karrierephasen leisten einen wesentlichen Beitrag für den Erfolg und die Sichtbarkeit der Universität Konstanz in Forschung und Lehre. Sie generieren innovative Forschungsergebnisse und beleben den Forschungsprozess an unserer Universität. Die universitären und im jeweiligen Fach üblichen Standards für gute wissenschaftliche Praxis werden hierbei immer eingehalten. | – Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen – Anzahl der Publikationen nach Typ und Begutachtungsart (in Fachzeitschriften / Sammelbände / Monographien / Herausgeberschaften; peer reviewed und nicht peer reviewed) je Forschende*r in früher Karrierephase |
| | Reputation | Die Forschenden in frühen Karrierephasen der Universität Konstanz sind international sichtbar und haben eine hohe Reputation, was sich in Preisen und Auszeichnungen manifestiert. Sie sind in | – Hochrangige Forschungspreise und Auszeichnungen – Anteil durch NachwuchswissenschaftlerInnen eingeworbener Drittmittel an der Gesamtzahl der eingeworbenen Drittmittel |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | | (internationale) Kooperationen eingebunden und sind erfolgreich bei der Einwerbung von nationalen und internationalen Drittmitteln. Die Universität Konstanz fördert dies und nutzt aktiv ihr Vorschlagsrecht für Wissenschaftspreise. Die Forschenden in frühen Karrierephasen sind sich ihrer gesellschaftlichen und ethischen Verantwortung bewusst. | <ul style="list-style-type: none"> - Anzahl Nachwuchsgruppenleitungen (Nennung) - Anzahl Postdocs auf selbst eingeworbener Stelle - Anzahl der Erstrufe an Forschende in frühen Karrierephasen |
| Qualifizierung von Forschenden in frühen Karrierephasen für eine erfolgreiche Etablierung auf dem wissenschaftlichen wie nicht-wissenschaftlichen Arbeitsmarkt | Verbleib Promovierter | Die Universität Konstanz sieht sich für den beruflichen Erfolg ihrer Forschenden in frühen Karrierephasen in der Verantwortung und möchte für Spitzenpositionen innerhalb und außerhalb der Forschung qualifizieren. Sie unterstützt frühe Entscheidungen über einen Verbleib in der Wissenschaft. | <ul style="list-style-type: none"> - Anteil Beschäftigte nach Sektor und Branche - Anteil in der Forschung Tätiger - Anteil Arbeitssuchender - Fach- und Niveau-Adäquanz der Beschäftigung |
| | Verbleib habilitationsäquivalent Qualifizierter | Habilitationsäquivalent qualifizierte Forschende in frühen Karrierephasen der Universität Konstanz erlangen nach ihrer Qualifikationsphase eine Professur oder äquivalente Stellung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland. | <ul style="list-style-type: none"> - Anteil in Hochschule und Forschungseinrichtung Tätiger (auch nach Geschlecht) - Anzahl Professuren in Prozent an allen habilitationsäquivalent Qualifizierten (auch nach Geschlecht) |