

Daten- und
Methodenbericht
August 2024

Susanne Jaudzims | Axel Oberschelp

InWiDeHo

Daten- und Methodenbericht zu den Datenpaketen der Studie „Internationale Wissenschaftler*innen an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo)“



Deutscher Akademischer Austauschdienst
German Academic Exchange Service



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

fdz.DZHW.
Forschungsdatenzentrum
für Hochschul- und Wissenschaftsforschung

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

Dr. Susanne Jaudzims
Telefon +49 (0)511 450670-377
E-Mail: jaudzims@dzhw.eu

Dr. Axel Oberschelp
Telefon +49 (0)511 450670-348
E-Mail: oberschelp@dzhw.eu

Der vorliegende Daten- und Methodenbericht soll folgendermaßen zitiert werden:

Jaudzims, S. & Oberschelp, A. (2023). InWiDeHo. Daten- und Methodenbericht zu den Datenpaketen der Studie „Internationale Wissenschaftler*innen an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo)“. Version 1.0.0. Hannover: DZHW.

Impressum

Herausgegeben von

Deutsches Zentrum für Hochschul- und
Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW)
Lange Laube 12 | 30159 Hannover | www.dzhw.eu
Postfach 2920 | 30029 Hannover
Tel.: +49 511 450670-0 | Fax: +49 511 450670-960

Geschäftsführung

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans
Axel Tscherniak

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Ministerialdirigent Peter Greisler

Registergericht

Amtsgericht Hannover | B 210251
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:
DE291239300

August 2024

Inhalt

Tabellenverzeichnis	II
1 Inhalt und Anlage der Studie	3
1.1 Administrative und organisatorische Angaben.....	3
1.2 Inhalt und Aufbau des Forschungsprojekts.....	3
1.3 Theoretische Vorannahmen	7
2 Samplingverfahren und Feldzugang	8
2.1 Samplingkriterien.....	8
2.2 Feldzugang	10
2.3 Sample.....	11
3 Methodisches Vorgehen	14
3.1 Daten- und Materialerhebung	14
3.2 Auswertungsmethode und Ergebnisse	17
4 Aufbereitung von Daten und Materialien	21
4.1 Datenschutzrechtlicher Rahmen.....	21
4.2 Auswahl der Datensätze für die Datenpakete	21
4.3 Transkription der Expert*inneninterviews	22
4.4 Transkription der Gruppendiskussionen.....	22
4.5 Transkriptionsregeln	23
4.6 Anonymisierungsvorgehen	23
5 Nachnutzungspotenziale	26
6 Zusammensetzung der Datenpakete	28
7 Literaturverzeichnis	30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fachliche Zugehörigkeit der internationalen Wissenschaftler*innen	12
Tabelle 2: Regionale Herkunft der internationalen Wissenschaftler*innen	13
Tabelle 3: Expert*inneninterviews nach Gruppen.....	16
Tabelle 4: Transkriptionsregeln für Interviews und Gruppendiskussionen	23
Tabelle 5: Transkriptübergreifende Anonymisierungsregeln für Einzelinterviews.....	24
Tabelle 6: Transkriptübergreifende Anonymisierungsregeln für Gruppendiskussionen	24
Tabelle 7: Systematik der Datenpakete	29

1 Inhalt und Anlage der Studie

1.1 Administrative und organisatorische Angaben

- **Titel des Forschungsprojekts:** Internationale Wissenschaftler*innen an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo)
- **Projektleitung:** Dr. Susanne Jaudzims, Abteilung Governance von Hochschule und Wissenschaft, ORCID-ID: <https://orcid.org/0009-0003-7041-9907>
- **Beteiligter wissenschaftlicher Mitarbeiter:** Dr. Axel Oberschelp, Abteilung Governance von Hochschule und Wissenschaft, ORCID-ID: <https://orcid.org/0000-0002-6153-5944>
- **Kooperationspartner:** Dr. Jan Kercher, Experte für externe Studien und Statistiken, Bereich Strategie und Steuerung – S1, Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)
- **Projektzeitraum:** 01.04.2022 bis 31.07.2023
- **Förderung:** Die Studie InWiDeHo wurde vom DZHW im Rahmen einer Zuwendung durch den DAAD aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt.

1.2 Inhalt und Aufbau des Forschungsprojekts

[Forschungszweck] Ziel der Studie war es, zu untersuchen, welche Beweggründe, Motivationen und Entscheidungsfaktoren (Hindernisse und förderliche Bedingungen) für die Aspirationen und Chancen des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses (Postdocs/Promovierte mit dem Karriereziel Professur) im Hinblick auf den Erhalt einer Professur im deutschen Wissenschaftssystem einschlägig sind. Der Fokus der Untersuchung lag auf Universitäten in Deutschland, da hier maßgeblich die Postdoc-Phase absolviert und von hier aus der Karriereschritt zur Professur angestrebt wird. Aus den Ergebnissen der Untersuchung wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet, wie der Verbleib wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland in Deutschland wirksam unterstützt und so insbesondere der Anteil internationaler Professor*innen an deutschen Universitäten erhöht werden kann.

[Forschungsfragen] Im Zentrum der vorliegenden Studie stand die Forschungsfrage, ob und ggf. welche Hürden für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs beim Übergang von der Qualifikationsphase (d. h. von der „Postdoc-Phase“) in eine dauerhafte Professur an Universitäten in Deutschland bestehen. Die Studie nahm zwei für die Fragestellung relevante Subgruppen des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses in den Blick: **1. Postdocs/Promovierte**, die seit längerem (d. h. seit mehr als zwei bis drei Jahren) im deutschen Wissenschaftssystem angestellt sind und eine Professur (auch) in Deutschland anstreben, **2. Professor*innen**, die nach einer Tätigkeit im deutschen Wissenschaftssystem in den letzten sechs Jahren vor Beginn der Untersuchung auf eine Professur an einer deutschen Universität berufen worden sind. Der Fokus lag auf inländischen Karrierewegen, also auf der Qualifizierung als Postdoc an einer deutschen Universität mit dem potenziellen bzw. erreichten Karriereziel der Professur an einer deutschen Universität. Beide Gruppen wurden in Expert*inneninterviews danach befragt, welchen Hemmnissen und fördernden Faktoren sie bei der Verfolgung des Ziels einer Professur in Deutschland begegnet sind bzw. aktuell begegnen und was zur Erhöhung der Verbleibmotivation und der Verbleibchancen von den Universitäten bereits getan wird bzw. zusätzlich getan werden kann. Darauf aufbauend wurde durch Expert*inneninterviews mit Mitgliedern von

Universitätsleitungen sowie Gruppendiskussionen mit Universitätsmitarbeiter*innen eruiert, welche Zielsetzungen diese mit der Förderung internationaler Postdocs und ihrer Rekrutierung auf eine Professur verbinden, welche Hürden für die Zielgruppen in Bezug auf diese Statuspassage gesehen werden und was die Universitäten zentral und dezentral tun können, um diese Hürden abzubauen. Bei der Frage nach den organisationalen Zielsetzungen und Maßnahmen war zu berücksichtigen, dass infolge des sogenannten Hausberufungsverbots vor dem Ruf auf eine Professur in der Regel ein Organisationswechsel erforderlich ist.

Die Beantwortung der Forschungsfrage nach den Herausforderungen und Bedingungen für die Berufung internationaler Wissenschaftler*innen auf eine Professur in Deutschland erfolgte über die Auseinandersetzung mit den folgenden drei Teilfragen, die jeweils verschiedene Perspektiven in den Mittelpunkt rücken:

1. Welche Motive, welche Hürden und welche Unterstützungsangebote werden von internationalen Postdocs und Neuberufenen im Hinblick auf das Karriereziel Professur in Deutschland genannt – und wie werden sie beurteilt? (Perspektive der Wissenschaftler*innen)
2. Was unternehmen deutsche Universitäten, um internationale Nachwuchswissenschaftler*innen über den Karrierepfad zur Professur zu informieren und sie auf diesem Karrierepfad zu unterstützen? Welche organisationalen Zielsetzungen und Problemdiagnosen liegen dabei zugrunde? (Perspektive der Universitäten)
3. Was können deutsche Universitäten über die bisherigen Maßnahmen hinaus tun, um die Unterstützung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses mit dem Karriereziel Professur zu verbessern? (Zukunftsperspektive)

[Stand der Forschung] Die Motivation, Integration und Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses sind bereits Gegenstand mehrerer Untersuchungen gewesen: Eine Studie im Auftrag der Europäischen Kommission hat die internationale Mobilität und Karrierewege von Forschenden untersucht und hierzu wichtige Befunde geliefert, aber auch weiteren Forschungsbedarf, u. a. durch nationale Fallstudien, attestiert (European Commission, Directorate-General for Research and Innovation 2021).

Eine andere Studie hat die Attraktivität europäischer Wissenschaftsstandorte untersucht (Civera et al. 2023). Diese Studie hat herausgearbeitet, dass die Bezahlung (etwa die Gehälter von Professor*innen) einer der Hauptfaktoren für die Attraktivität von Wissenschaftsstandorten ist. Forschende streben demzufolge dort eine (dauerhafte) Beschäftigung an, wo die Arbeitsbedingungen und Bezahlung am besten sind. Deutschland steht im Vergleich mit anderen europäischen Ländern, die in die Untersuchung von Civera et al. einbezogen wurden, gut dar: Demnach sind die Gehälter von Professor*innen in Großbritannien und Deutschland am höchsten, und Gehälter können mit den Hochschulen verhandelt werden.

Für die Situation in Deutschland ist insbesondere die Studie „Motivationen Internationaler Nachwuchswissenschaftler in Deutschland (MIND)“ (Wegner 2016) bedeutsam. Die Studie hat untersucht, was die Attraktivität des Hochschulstandortes Deutschland und die Gewinnung exzellenter (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen aus dem Ausland bedingt, aus welchen Gründen und mit welchen Zielen diese an deutsche Hochschulen kommen, wie gut sie sich integriert fühlen und wo sie ihre berufliche Zukunft sehen. Ein weiteres Augenmerk lag auf der Frage, welche Faktoren wichtig sind, um dem internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs ein attraktives Arbeits- und Lebensumfeld zu bieten und wie er ggf. auch langfristig im deutschen Wissenschaftssystem gehalten werden kann.

In die Untersuchung einbezogen waren drei Gruppen von wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland, die nach der Art ihres Aufenthalts in Deutschland wie folgt unterschieden wurden:

1. Personen im Kurzaufenthalt, d. h. mit maximal dreimonatigem Aufenthalt,
2. Personen ohne Anstellung in Deutschland, d. h. mit mindestens viermonatigem Aufenthalt,
3. Personen mit Anstellung in Deutschland, d. h. mit einem Beschäftigungsverhältnis an einer deutschen Hochschule, unabhängig von der Verweildauer.

Von den Befragten der MIND-Studie streben 46 % eine Professur oder (andere) wissenschaftliche Führungspositionen an, ein knappes Drittel hält die Chancen in Deutschland dabei grundsätzlich für besser als im Herkunftsland (Wegner 2016, S. 19). In der Studie besonders stark vertretene Fächer sind die klassischen Naturwissenschaften (Physik, Chemie, Biologie).

Im Rahmen der MIND-Studie hat sich gezeigt, dass die Zufriedenheit des internationalen wissenschaftlichen Personals mit seinem Aufenthalt in Deutschland durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst werden kann. Dazu zählen Rahmenbedingungen wie beispielsweise Betreuungs- und Beratungsangebote an den Hochschulen, aber auch Faktoren, die nicht unmittelbar durch die Hochschulen beeinflussbar sind (z. B. die Attraktivität des städtischen Umfeldes oder die soziale Integration). Beruflich und sozial gut integrierte Wissenschaftler*innen sind demnach insgesamt zufriedener mit ihrem Aufenthalt, wobei die berufliche Integration offenbar einen weit stärkeren Einfluss auf die Zufriedenheit ausübt als die soziale Integration. Eine besonders wichtige Rolle kommt den Serviceleistungen der Hochschulen zu, deren erlebte Qualität für ein positives Gesamtbild des Auslandsaufenthalts wesentlich ist. In ihrer Bedeutung scheinen sie demnach sogar relevanter als die berufliche Integration der Wissenschaftler*innen zu sein (Wegner 2016, S. 169).

Eine zentrale Erkenntnis aus der MIND-Studie ist, dass von den befragten wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland als Hürden für eine weitere berufliche Laufbahn in Deutschland v. a. mangelnde Entwicklungschancen sowie intransparente Rekrutierungsmechanismen (z. B. Habilitation als „versteckte“ Anforderung; Wahrnehmung besonderer Zugangsbeschränkungen für wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland; deutsche Sprachkenntnisse) genannt werden. In der MIND-Studie werden daher als Handlungsfelder für eine Erhöhung der Verbleibchancen internationaler Wissenschaftler*innen an deutschen Hochschulen u. a. Deutschkenntnisse und Karriereperspektiven identifiziert (Wegner 2016, S. 166).

Insbesondere mit Blick auf Deutschland als Forschungsstandort und auf das gesellschaftliche Umfeld ergänzt und aktualisiert die von der Alexander von Humboldt-Stiftung durchgeführte Befragung „Deutschland von außen“ von über 1.800 Stipendiat*innen der Jahre 2018-2022 die Befunde der MIND-Studie. Demnach werden insbesondere Sprachbarrieren sowie die Bürokratie während eines Deutschlandaufenthaltes negativ wahrgenommen (Grates und Wünsche 2023).

Auch die Ergebnisse der Studie „Internationale Mobilität und Professur (MOBIL)“ (Neusel et al. 2014) sind für die hier behandelten Fragestellungen von hoher Relevanz. Im Fokus von MOBIL standen Karriereverläufe und -bedingungen internationaler Professor*innen an Hochschulen in Berlin und Hessen. Basierend auf den Befunden einer Online-Befragung wiesen die befragten Personen insbesondere auf Verbesserungspotenziale bei den Unterstützungsangeboten der Hochschulen hin. Beispielsweise wünschten sich die Professor*innen mehr Informationen und Beratung zum deutschen Hochschulsystem, zur akademischen Selbstverwaltung, zu den administrativen Aspekten einer Beschäftigung in Deutschland (Altersvorsorge, Krankenversicherung) sowie zum hochschulexternen Umfeld (Kontoeröffnung, Wohnungssuche, Bürokratie). Zugleich wurde festgestellt, dass die vorhandenen Beratungs- und Informationsangebote der Hochschulen häufig nicht bekannt waren bzw. nicht genutzt wurden, weil sie als nicht hilfreich empfunden wurden (Neusel et al. 2014, 108 f.).

Somit sind, sowohl was mögliche Hindernisse auf dem Weg zur Professur als auch was die unterstützende Rolle der Hochschulen anbetrifft, wichtige Fragen noch nicht hinreichend geklärt: Unklar bleibt, worin genau die besonderen Zugangsbeschränkungen bestehen, welchen Stellenwert die Habilitation für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs – auch im Vergleich zu anderen Qualifikationsanforderungen wie z. B. im Rahmen der Juniorprofessur – hat, welche Rolle die Sprachkenntnisse – auch in Anbetracht einer fortschreitenden Internationalisierung an deutschen Hochschulen – spielen und welche Hürden ggf. noch für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zu einer Professur an deutschen Universitäten bestehen. Mit Blick auf die Unterstützung durch die Hochschulen ist zu fragen, ob die vorhandenen Angebote in Umfang und Zielgruppenorientierung ausreichend sind, ob sie von den wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland in Anspruch genommen werden und falls nicht, welche Gründe hierfür verantwortlich sind. Zudem richtet die Untersuchung ein Augenmerk darauf, ob es fachspezifische Unterschiede beim Zugang zur Professur gibt und ob und welche individuellen Merkmale der internationalen Wissenschaftler*innen (z. B. die Herkunftsregion und die jeweilige Karrierephase) dabei eine Rolle spielen. Die Ergebnisse von InWiDeHo sind ein Beitrag zur Schließung der skizzierten Forschungslücken.

[Projekthintergrund] Deutschland zählt zu den wichtigsten Gastländern für international mobile Studierende weltweit. Zugleich weisen diese Studierenden ein großes Potenzial für die Gewinnung internationaler Doktorand*innen, Postdocs sowie Professor*innen auf. Insgesamt ist die Zahl internationaler Wissenschaftler*innen an den deutschen Hochschulen auf allen Karrierestufen signifikant angestiegen, von rund 25.000 im Jahr 2006 auf rund 52.000 im Jahr 2019 bzw. um rund 110 % (Deutscher Akademischer Austauschdienst 2020b, S. 1). Eine aktuelle Analyse auf Basis der „National Academics Panel Study“ (NACAPS) zur Internationalität der Promotion in Deutschland kommt ebenfalls zu dem Schluss, dass der Hochschul- und Wissenschaftsstandort Deutschland für internationale Nachwuchswissenschaftler*innen attraktiv ist. So ergaben die Befunde aus der ersten NACAPS-Befragungswelle 2019, dass der Anteil internationaler Promovierender bei 17 % der Befragten liegt (Willige und Dölle 2021, S. 25).

Verglichen mit der Zahl internationaler Wissenschaftler*innen an den deutschen Hochschulen auf allen Karrierestufen ist der geringe Anteil an internationalen Professor*innen besonders auffällig. So betrug ihr Anteil im Jahr 2019 lediglich 7 % an der Professor*innenschaft insgesamt. Das Informationsportal „Wissenschaft weltoffen“, welches ebenfalls auf Grundlage amtlicher Statistikdaten den Aspekt Internationalisierung in den Fokus rückt, beziffert für das Jahr 2021 den Anteil wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland am professoralen Personal an deutschen Hochschulen mit 7,4 %.¹ Die von „Wissenschaft weltoffen“ vorgenommene differenzierende Betrachtung von Universitäten einerseits und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften andererseits zeigt erhebliche Unterschiede zwischen beiden Hochschularten: Während der Anteil an Universitäten 10,9 %² beträgt, sind an den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften lediglich 2,8 %³ des professoralen Personals internationale Wissenschaftler*innen.

¹ Wissenschaft weltoffen: *Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland und weltweit*, vgl. <https://www.wissenschaft-weltoffen.de/de/> (zuletzt aufgerufen am 31.07.2024).

² In staatlicher, kirchlicher und privater Trägerschaft, ohne Kunst- und Musikhochschulen.

³ In staatlicher, kirchlicher und privater Trägerschaft.

Diese Feststellung deutet darauf hin, dass es beim Übergang von der Qualifikationsphase an einer deutschen Hochschule in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis als Professor*in in Deutschland besondere Hürden gibt, die diesen Karriereschritt für internationale Nachwuchswissenschaftler*innen erschweren. Unklar ist, worin die Gründe für ein Nichtfortsetzen einer wissenschaftlichen Karriere mit dem Ziel Professur in Deutschland bestehen. Ebenfalls weitgehend offen ist, ob und wie es den deutschen Hochschulen gelingen kann, einen gangbaren und erfolgversprechenden Karrierepfad für internationale Nachwuchswissenschaftler*innen zur Professur aufzuzeigen sowie entsprechende Unterstützungsstrukturen und -angebote für die Qualifizierungsphase vorzuhalten.

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) hat sich in seiner Strategie 2025 zum Ziel gesetzt, „den Anteil internationaler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen auf 15 Prozent (zu) erhöhen“ (Deutscher Akademischer Austauschdienst 2020a, S. 5). Auch wenn die aktuellen Zahlen zuversichtlich stimmen, dass dieses Ziel bis 2025 erreicht werden kann, möchte der DAAD dazu beitragen, dass der zu verzeichnende Anstieg sich fortsetzt und dass insbesondere der Übergang aus der Nachwuchsforscher*innenphase in die Festanstellung als Professor*in strukturell gestärkt wird. Die vom DAAD beauftragte Studie InWiDeHo soll hierfür eine wissenschaftliche Grundlage bieten. Die aus den Ergebnissen der Studie abgeleiteten Handlungsempfehlungen dienen dem Austausch und der Vernetzung zwischen Universitäten und mit Akteur*innen aus der außerhochschulischen Praxis.

[Forschungsdesign] Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde ein qualitatives Untersuchungsdesign gewählt. Auf diese Weise können tiefere Einblicke in Beweggründe, Erfahrungen und Einschätzungen gewonnen werden, als dies mit standardisierten Daten im Rahmen quantitativer Analysen möglich wäre. Eine ausführliche Darstellung des methodischen Vorgehens findet sich in Abschnitt 3.

1.3 Theoretische Vorannahmen

Ausgehend von dem vergleichsweise geringen Anteil internationaler Professor*innen an deutschen Hochschulen (vgl. 1.2) wurde davon ausgegangen, dass es beim Übergang von der Qualifikationsphase an einer deutschen Universität in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis als Professor*in in Deutschland besondere Hürden gibt, die diesen Karriereschritt für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs erschweren. Neben dem *organisationalen Kontext (Universität)* wurde angenommen, dass es *fächerspezifische Unterschiede* gibt, die den Zugang zur Professur beeinflussen. Darüber hinaus lag die Vermutung nahe, dass *individuelle Merkmale*, wie z. B. die Herkunftsregion der internationalen Wissenschaftler*innen, beim Zugang zur Professur eine Rolle spielen. Diese grundlegenden theoretischen Vorannahmen wurden für das Sampling der Untersuchung zugrunde gelegt und Kriterien für die Auswahl des Samples gebildet, die in Abschnitt 2.1 näher erläutert werden.

Unter Verweis auf frühere Studien wurde ferner angenommen, dass u. a. Deutschkenntnisse und Karriereperspektiven wichtige Handlungsfelder sind, um die Verbleibchancen internationaler Wissenschaftler*innen zu erhöhen (Wegner 2016, S. 166), und dass es Verbesserungspotenziale bei den Unterstützungsangeboten der Universitäten gibt, z. B. im Hinblick auf mehr Informationen und Beratung zum deutschen Hochschulsystem und zu Karrierewegen sowie zum hochschulexternen Umfeld (Wohnungssuche, Bürokratie). Es wurde gleichzeitig festgestellt, dass die Beratungs- und Informationsangebote der Universitäten teilweise nicht bekannt sind bzw. nicht genutzt werden, da sie als wenig hilfreich empfunden wurden (Neusel et al. 2014, S. 108 f.). Zudem lag die Vermutung nahe, dass strukturelle Rahmenbedingungen, speziell die Infrastruktur für die Wissenschaft und das Forschungsförderungssystem, Deutschlands Attraktivität als Wissenschaftsstandort für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs hauptsächlich ausmachen. Diese Annahmen waren unter anderem konstituierend für die Entwicklung der Interviewleitfäden, auf die in Abschnitt 3 genauer eingegangen wird.

2 Samplingverfahren und Feldzugang

In diesem Abschnitt werden das Sampling der Untersuchung sowie der Zugang zum Feld beschrieben. Für die qualitative Studie wurde folgendes methodisches Vorgehen⁴ für die Datenerhebung zugrunde gelegt:

1. Expert*inneninterviews mit internationalen Wissenschaftler*innen in zwei Karrierephasen (Postdocs sowie neuberufene Professor*innen),
2. Expert*inneninterviews mit Mitgliedern von Universitätsleitungen sowie
3. Gruppendiskussionen mit Universitätsmitarbeiter*innen, die an ihren Universitäten mit der operativen Ausgestaltung der Rahmenbedingungen von Karrierewegen (insbesondere für Postdocs) und mit Berufungsverfahren befasst sind.

Bei der Wahl der Stichprobe wurde eine deduktive Stichprobenziehung (Inspektion) zugrunde gelegt. Bei dieser Form der Stichprobenziehung sind bereits Kenntnisse über Personen, die potenziell Informationen zur Fragestellung liefern könnten, vorhanden (Reinders 2005, 116 f.). Die Auswahl der Befragten wurde aus dem theoretischen Vorwissen (vgl. 1.2 und 1.3) abgeleitet. So konnten gezielt Personen identifiziert werden, die dem Untersuchungsvorhaben optimal entsprechen und dem Prinzip der Varianzmaximierung (Patton 2002) am ehesten genügen. Die Zusammenstellung der Stichprobe erfolgte anhand von vorab festgelegten Kriterien, die nachfolgend beschrieben werden.

2.1 Samplingkriterien

Ausgehend von den in Abschnitt 1.3 skizzierten theoretischen Vorannahmen wurde davon ausgegangen, dass der *universitäre Kontext*, der *Fächerkontext* und *individuelle Merkmale* bezogen auf Nationalität und Herkunftsregion für die Erfahrungen der internationalen Wissenschaftler*innen einerseits sowie für die Strategien und Maßnahmen der Universitäten andererseits relevant sind. Der universitäre Kontext wurde bei allen drei Gruppen – internationale Wissenschaftler*innen, Universitätsleitungen sowie Universitätsmitarbeiter*innen – als Samplingkriterium angelegt, während der Fächerkontext und die individuellen Merkmale ausschließlich für die internationalen Wissenschaftler*innen relevant waren. Die Samplingkriterien wurden wie folgt operationalisiert:

- *organisatorische Ebene*: staatliche Universitäten unterschiedlichen Typs mit durchschnittlichem Internationalisierungsgrad

Das Untersuchungsdesign sah vor, ausschließlich Universitäten in staatlicher Trägerschaft einzubeziehen. Dies war durch folgende Gründe motiviert: Erstens findet die Postdoc-Qualifikation überwiegend an Universitäten und nicht an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften statt. Zweitens ist die Postdoc-Phase für Universitätsprofessuren ein entscheidender Qualifizierungsschritt, während für

⁴ Vgl. ausführlicher in Abschnitt 3.

eine Karriere an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften Praxiszeiten außerhalb des Hochschulsystems vonnöten sind. Drittens wird in Anbetracht der Größe des qualitativen Samples die Aussagekraft der Ergebnisse in Bezug auf die zu erhebenden Hemmnisse und fördernden Faktoren gesteigert, wenn der organisationale Kontext konstant gehalten wird.

Um eine möglichst große Varianz zwischen den universitären Hochschultypen im Sample zu erreichen, wurden Technische Universitäten, große Volluniversitäten (>25.000 Studierende) sowie kleine bzw. mittelgroße Universitäten (<25.000 Studierende) einbezogen. Die Varianz zwischen den Hochschultypen wurde durch regionale Varianz ergänzt, indem Universitäten, unterschieden in Nord, Süd und Ost, in das Sample einbezogen wurden.⁵ Auf diese Weise sollte eine hochschultypspezifische Studie realisiert werden, welche eine Identifikation generalisierbarer Ergebnisse innerhalb eines Hochschultyps sowie ggf. regionaler Unterschiede ermöglicht.

Für das Sample wurden Universitäten berücksichtigt, die einen eher durchschnittlichen Internationalisierungsgrad aufweisen und zum Untersuchungszeitpunkt nicht zu den Exzellenzuniversitäten gezählt wurden. Universitäten mit diesem Merkmal erschienen besser geeignet, um die Probleme aufzuspüren, die einer stärkeren Internationalisierung im Wege stehen, als Universitäten mit einschlägiger Ressourcenausstattung und internationaler Attraktivität. Bei Letzteren ist davon auszugehen, dass diese weniger Schwierigkeiten damit haben dürften, internationales Personal zu rekrutieren bzw. langfristig als Professor*innen zu halten. Als Indikatoren für den Internationalisierungsgrad der jeweiligen Universität dienten die Anzahl internationaler Studierender und internationaler Promovierender, die Anzahl des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie die Anzahl der Professor*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Die Daten wurden der amtlichen Hochschulstatistik sowie hochschuleigenen Darstellungen (z. B. Studierendenstatistiken, Jahresberichte) entnommen.

Unter Einbezug aller untersuchten Gruppen – internationale Wissenschaftler*innen, Universitätsleitungen sowie Universitätsmitarbeiter*innen – wurden insgesamt vier Technische Universitäten, vier große (Voll-)Universitäten sowie fünf kleine/mittelgroße Universitäten im Sample berücksichtigt. Hinsichtlich der Regionalität sind fünf Universitäten der Region Nord zuzuordnen, fünf Universitäten der Region Süd und drei Universitäten der Region Ost.

- *Fächerebene*: drei unterschiedliche Fächergruppen, die sich drei Quadranten der Becher-Typologie (Becher 1994) zuordnen lassen

Der fachliche Kontext als Samplingkriterium ist ausschließlich für die Gruppe der internationalen Wissenschaftler*innen relevant. Die Auswahl der Fächer orientiert sich an der aktuellen Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes (Destatis 2021). Um eine möglichst große Fächervarianz zu erreichen, erfolgte die Auswahl gemäß der Becher-Typologie (Becher 1994). Es erfolgte außerdem eine Orientierung an der Auswahl der Fächer, die für die Begleitstudie „Fachkulturen und wissenschaftliche Karrieren“ im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021 zugrunde gelegt

⁵ Die Zuordnung zu den drei Regionen erfolgte nach Bundesländern. Zur Region Nord wurden Universitäten in Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein zugeordnet, zur Region Süd Universitäten in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland, zur Region Ost Universitäten in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

wurde (Reimer et al. 2019).⁶ Vor diesem Hintergrund wurden folgende Fächergruppen bzw. Fächer für die Untersuchung berücksichtigt:

- Naturwissenschaften (z. B. Biologie, Chemie, Physik),
- Ingenieurwissenschaften (z. B. Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik),
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (z. B. Soziologie, Politikwissenschaft, VWL).

Gemäß der Becher-Typologie, die Fachkulturen anhand der Natur des Wissens bzw. anhand der Methoden des Erkenntnisgewinns („hart“ oder „weich“) und des Grads der Anwendungsbezogenheit („rein“ oder „angewandt“) unterscheidet⁷, können die o. g. Fächergruppen drei Quadranten der Becher-Typologie zugeordnet und wie folgt typisiert werden:

- Naturwissenschaften: „hart/ rein“,
- Ingenieurwissenschaften: „hart/ angewandt“,
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: „weich/ angewandt“.

Die Fächergruppen wurden für die Untersuchung breiter gefasst, d. h. es besteht eine gewisse Varianz an Fächern innerhalb einer Fächergruppe, aus denen die internationalen Postdocs und Neuberufenen ausgewählt wurden.

- *Individuelle Ebene*: internationale Wissenschaftler*innen in zwei verschiedenen Karrierephasen (vor und nach Erhalt einer Professur) aus unterschiedlichen Herkunftsregionen

Dieses Samplingkriterium ist ebenfalls ausschließlich für die Gruppe der internationalen Wissenschaftler*innen relevant. Hierunter werden solche Personen verstanden, die für die Postdoc-Phase (oder frühestens zur Promotion) nach Deutschland gekommen sind und keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Für das Sampling der Nationalitäten bzw. Herkunftsländer der internationalen Wissenschaftler*innen ist zu bedenken, dass je nach Herkunftsland z. T. sehr unterschiedliche Herausforderungen für eine dauerhafte wissenschaftliche Laufbahn als Professor*in an einer deutschen Hochschule bestehen können. Ziel des Samplings war es daher, hinsichtlich der Herkunftsregionen eine Varianz zu erzielen, die es erlaubt, nach unterschiedlichen Voraussetzungen beim Eintritt in das deutsche Wissenschaftssystem zu differenzieren, bspw. unter Verwendung einer systematisierenden Betrachtung von globalem Süden und Norden (OECD 2022). Relevante Herkunftskriterien waren u. a. die Hochschulzugangsberechtigung und die Staatsbürgerschaft der zu untersuchenden internationalen Wissenschaftler*innen.

2.2 Feldzugang

[Gruppe der internationalen Wissenschaftler*innen] Die Identifizierung internationaler Postdocs und neuberufener Professor*innen für die Expert*inneninterviews erfolgte zunächst über eine Internetrecherche auf einschlägigen Webseiten von ausgewählten Universitäten, so dass Personen dieser Zielgruppe im Rahmen des Feldzugangs angesprochen und rekrutiert werden konnten. Ergänzend erfolgte die Rekrutierung von Interviewpartner*innen über „Gatekeeper“ innerhalb und außerhalb der Universitäten (z. B. über Netzwerke des DAAD), über das Schneeballprinzip oder in der Kombination

⁶ Ein Auswahlkriterium für die Fachkulturen, die im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs vertiefend betrachtet werden, war die Vier-Felder-Matrix nach Becher. Weitere relevante Auswahlkriterien waren Fächer mit mehr als 1.000 hauptberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie weitere statistische Indikatoren, die eine möglichst breite Streuung ermöglichen (z. B. Grad der Drittmittelfinanzierung, Promotionsquote, Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen, Anteil an Juniorprofessor*innen an hauptberuflichen Professor*innen gesamt).

⁷ Vgl. die Vier-Felder-Matrix der Fachkulturen anhand der Becher-Typologie.

beider Verfahren (Misoch 2015, S. 193). Die Kontaktaufnahme mit potenziellen Interviewpartner*innen erfolgte i. d. R. per E-Mail sowie in englischer und in deutscher Sprache.

Der Feldzugang erwies sich als schwierig und langwierig, da einerseits nur eine überschaubare Anzahl an internationalen Wissenschaftler*innen (hier v. a. Angehörige der Gruppe „Neuberufene“) identifiziert werden konnte, andererseits die Bereitschaft zur Teilnahme an der Studie bei den angeschriebenen Personen bzw. die Passung mit den Samplingkriterien (vgl. 2.1) nicht immer gegeben war.

Geplant waren ursprünglich 18 leitfadengestützte Einzelinterviews (jeweils neun Interviews mit internationalen Postdocs und mit internationalen Neuberufenen), über die insbesondere die Forschungsfragen 1 und 3 (vgl. 1.2) beantwortet werden sollten. Durchgeführt wurden schließlich 21 Einzelinterviews, davon zwölf mit Angehörigen der Gruppe „Postdocs“ und neun mit Angehörigen der Gruppe „Neuberufene“. Die höhere Anzahl durchgeführter Interviews mit internationalen Postdocs ist durch den Feldzugang begründet: Teilweise lagen längere Phasen zwischen erster Anfrage und Antwort und es bestand Unklarheit über die tatsächliche Bereitschaft zu einem Gespräch. Um sicherzugehen, dass die geplante Größe des Samples auch erreicht wird, wurde deshalb eine größere Anzahl an Personen angefragt.

[Gruppe der Universitätsleitungen] Die Vertreter*innen der Universitätsleitungen wurden ausschließlich über einschlägige Hochschulwebseiten identifiziert und auf diese Weise für die Interviews rekrutiert. Die Kontaktaufnahme mit den zu rekrutierenden Interviewpartner*innen erfolgte per E-Mail und in deutscher Sprache. Der Feldzugang erwies sich insbesondere in Relation zu den internationalen Wissenschaftler*innen als unproblematisch. Die Bereitschaft der angeschriebenen Universitätsleitungen zur Teilnahme an der Studie war i. d. R. gegeben und Anfragen wurden zumeist zügig beantwortet. Geplant und durchgeführt wurden sechs Expert*inneninterviews mit Mitgliedern von Universitätsleitungen, davon waren fünf Prorektor*innen/Vizepräsident*innen sowie ein*e Rektor*in/Präsident*in.

[Gruppe der Universitätsmitarbeiter*innen] Um geeignete Teilnehmende für die Gruppendiskussionen zu identifizieren, wurde neben einer Internetrecherche auf den jeweiligen Universitätswebseiten auch die persönliche Ansprache der bereits interviewten Universitätsleitungen genutzt. Dieses Vorgehen erschien auch deswegen sinnvoll, da die Zuständigkeiten und Einflussmöglichkeiten in den Bereichen Internationalisierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Universitäten variieren und die Universitätsleitungen diesbezüglich verlässlich Auskunft geben können. Die Kontaktaufnahme mit den zu rekrutierenden Teilnehmenden für die Gruppendiskussionen erfolgte telefonisch und per E-Mail. Der Feldzugang für die Gruppendiskussionen erwies sich als aufwändig. Zwar konnten Teilnehmende auf den oben beschriebenen Wegen relativ eindeutig identifiziert werden. Nicht immer aber war die Bereitschaft gegeben, an den Gruppendiskussionen teilzunehmen bzw. wurde z. T. auf andere Personen an der Universität verwiesen. Zudem gestaltete sich die Terminierung der Gruppendiskussionen schwierig aufgrund der Verfügbarkeiten der Teilnehmenden.

2.3 Sample

[Gruppe der internationalen Wissenschaftler*innen] Da es aus Gründen von Schwierigkeiten des Feldzugangs nicht möglich war, internationale Postdocs und/oder Neuberufene in den genannten Fächergruppen bzw. Fächern ausschließlich an den ausgewählten Universitäten zu finden, wurden in Bezug auf noch nicht abgedeckte Fächergruppen bzw. Fächer in Frage kommende Personen an anderen Universitäten desselben Typs angesprochen. Dieses Vorgehen erlaubte mehr Flexibilität bei der Bildung des Samples und erleichterte schließlich den Feldzugang.

Tabelle 1: Fachliche Zugehörigkeit der internationalen Wissenschaftler*innen

	Postdocs	Neuberufene	Σ
Naturwissenschaften	6	3	9
Chemie	3	2	5
Physik	2	1	3
Agrarwissenschaften	1	0	1
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	4	3	7
Wirtschaftswissenschaften	2	2	4
Sozialwissenschaften	1	0	1
Politikwissenschaft	1	0	1
Psychologie	0	1	1
Ingenieurwissenschaften	2	3	5
Mechanical Eng./ Maschinenbau	1	1	2
Informatik	0	2	2
Biofabrication	1	0	1

Aus Tabelle 1 geht hervor, dass neun der befragten Personen aus den Naturwissenschaften stammen, davon sind fünf Personen aus der Chemie und drei Personen aus der Physik. Eine Person wurde über DAAD-Netzwerke rekrutiert, gehört jedoch den Agrarwissenschaften an.⁸ Aufgrund der größten Nähe zu den im Sample berücksichtigten Fächergruppen wurde dieser Einzelfall zu den Naturwissenschaften gezählt.

Der Fächergruppe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften gehören insgesamt sieben Personen an, davon sind vier Personen aus den Wirtschaftswissenschaften und jeweils eine Person aus den Sozialwissenschaften, aus der Politikwissenschaft und der Psychologie. Die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften ist mit insgesamt fünf Personen im Sample vertreten, davon sind jeweils zwei Personen aus dem Maschinenbau und der Informatik sowie eine Person aus dem Fach Biofabrication.

Die nachfolgende Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Personen im Sample der Untersuchung nach Herkunftsregionen. Das Spektrum der Herkunftsländer umfasst alle Weltregionen gemäß der Systematisierung der Weltbank⁹. Tabelle 2 verdeutlicht, dass die meisten Personen im Sample aus Europa und Zentralasien stammen (N=7), gefolgt von Ostasien und Pazifik (N=4) und dem Mittleren Osten und Nordafrika (N=3). Die Weltregionen Nordamerika, Lateinamerika und Karibik sowie Südasien sind jeweils mit zwei Personen im Sample vertreten. Aus der Weltregion Afrika (Sub-Sahara) ist lediglich eine Person im Sample vertreten. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass Personen aus dieser Weltregion im Rahmen des Feldzugangs sehr schwer zu identifizieren waren. Dies lässt die Vermutung zu, dass v. a. Wissenschaftler*innen aus Afrika südlich der Sahara an deutschen Universitäten besonders unterrepräsentiert sind.

⁸ Die Agrarwissenschaften gehören gemäß der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes zur Fächergruppe Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und Veterinärmedizin, vgl. Destatis (2021): *Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen: Fächersystematik*. Erschienen am 17.11.2021. <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Bildung/studenten-pruefungsstatistik.html> (zuletzt aufgerufen am 31.07.2024).

⁹ World Bank: *Countries and Economies*, vgl. <https://data.worldbank.org/country> (zuletzt aufgerufen am 31.07.2024).

Tabelle 2: Regionale Herkunft der internationalen Wissenschaftler*innen

	Postdocs	Neuberufene	Σ
Europa & Zentralasien (ECA)	3	4	7
Ostasien & Pazifik (EAP)	2	2	4
Mittlerer Osten und Nordafrika (MENA)	3	0	3
Nordamerika (NA)	1	1	2
Lateinamerika und Karibik (LAC)	1	1	2
Südasien (SA)	2	0	2
Afrika (Sub-Sahara) (SSA)	0	1	1
Insgesamt	12	9	21
davon weiblich	4 (33%)	5 (56%)	9 (43%)

[Gruppe der Universitätsleitungen] Für das Sample der Universitätsleitungen wurden Personen an sechs ausgewählten Universitäten interviewt, wobei zwei Technische Universitäten, zwei große (Voll-)Universitäten sowie zwei kleine bzw. mittelgroße Universitäten im Sample enthalten sind. Diese sechs Universitäten sind auch im Sample mit den internationalen Wissenschaftler*innen vertreten.

[Gruppe der Universitätsmitarbeiter*innen] Es wurden Gruppendiskussionen an drei ausgewählten Universitäten mit jeweils sechs bzw. fünf Personen durchgeführt (= insgesamt 17 Personen). Im Sample für die Zusammenstellung der Teilnehmenden der Gruppendiskussionen war jeweils eine Technische Universität, eine große (Voll-)Universität sowie eine kleine/mittelgroße Universität berücksichtigt. Diese Universitäten waren jeweils auch im Sample mit den internationalen Wissenschaftler*innen sowie mit den Universitätsleitungen vertreten.

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Daten- und Materialerhebung

[Expert*inneninterviews mit internationalen Wissenschaftler*innen] Im Rahmen der qualitativen Studie wurden zunächst leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit internationalen Postdocs sowie mit neuberufenen Professor*innen geführt. Untersucht wurden wissenschaftlich Tätige, die an einer deutschen oder einer ausländischen Hochschule den Doktorgrad erlangt haben und einer der folgenden beiden Gruppen zugeordnet werden können:

1. Internationale Postdocs an deutschen Universitäten, die über einen längeren Zeitraum (mindestens zwei bis drei Jahre) in dieser Position tätig sind und als Karriereschritt eine Professur (auch) an einer deutschen Universität anstreben,
2. internationale, neu berufene Professor*innen an deutschen Universitäten, die zuvor in der Rolle internationaler Postdocs an einer deutschen Universität tätig waren.

Hinsichtlich der einzusetzenden Methodik war es erforderlich, dass diese belastbare Aussagen zu den genannten Forschungsfragen hervorbringt. Das Expert*inneninterview eignet sich als Erhebungsmethode, da die zu befragenden Zielgruppen Personen mit speziellem Expert*innenwissen sind. Im Vordergrund steht das Interesse an einer spezifischen Wissenskonfiguration, die auf kognitiver Ebene als „Deutungswissen“ und auf sozialer Ebene als Handlungsdeterminante für andere – und damit als Praxiswirksamkeit – charakterisiert ist. Methodologisch wird das Expert*inneninterview daher als eine spezifische Form von rekonstruktivem Interview in wissenssoziologischer Perspektive verstanden. In diesem Verständnis gilt das Expert*innenwissen nicht als „Sonderwissen“, sondern als „analytische Konstruktion“ (Bogner und Menz 2002, S. 43 f.).

Gegenstand dieser Untersuchungseinheit war das berufsbiographische Expert*innenwissen von Personen, die in ihrer jeweiligen Rolle als internationale Postdocs oder neuberufene Professor*innen beurteilen können, welche Hürden sich spezifisch für die Gruppe der wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland auf dem Karrierepfad zur Professur an deutschen Universitäten stellen und was von deutschen Universitäten bereits getan wird bzw. noch getan werden müsste, um etwaige Hürden abzubauen.

Lanciert wurden die leitfadengestützten Expert*inneninterviews mit einem soziodemografischen Kurzfragebogen, einer Videoaufzeichnung des Interviews sowie einem Postskriptum. Der Kurzfragebogen hatte dabei die Funktion, biographische und soziale Hintergrunddaten der Interviewpartner*innen (z. B. den bisherigen Karriereverlauf, Sprachkompetenzen, Familienstand, fachliche Ausrichtung etc.) zu erheben. In einem Postskriptum wurden unmittelbar nach dem Interview die Eindrücke und wesentlichen Inhalte des Interviews zusammengefasst (Flick 2007).

Erarbeitet wurden zwei spezifische Leitfäden für die Interviews der Postdocs und für die der Neuberufenen. Beide Leitfäden liegen in deutscher und englischer Sprache vor. Die Leitfäden orientieren sich an den Forschungsfragen 1 und 3 (vgl. 1.2) und an den o. g. Samplingkriterien.

Im Rahmen der Leitfadenvorbereitung und zur Felderschließung fand am 08.04.2022 ein Online-Workshop mit Expert*innen des DAAD statt. Dieses Vorgehen im Vorfeld diente zur Felderschließung, in dem die Feldkenntnis und das Überblickswissen der DAAD-Expert*innen zu dem vorliegenden Untersuchungsgegenstand einbezogen wurden. Auf diese Weise sollte eine erfolgreiche Entwicklung der

Frageleitfäden und damit eine hohe Qualität der über die Interviews erhobenen Daten gewährleistet werden. Zur weiteren Felderschließung erfolgte eine vertiefte Auseinandersetzung mit einschlägiger Forschungsliteratur sowie eine Datenrecherche und Datenauswertung der vorhandenen Hochschulstatistik im Hinblick auf die Forschungsfragen (vgl. 1.2).

Die Durchführung der Expert*inneninterviews erfolgte über das Videokonferenztool „Webex“. Von den insgesamt 21 Interviews wurden 17 Interviews in englischer Sprache (sechs Neuberufene, elf Postdocs) und vier Interviews in deutscher Sprache (drei Neuberufene, ein*e Postdoc) geführt. Die Interviews wurden aufgezeichnet und gespeichert. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug je Interview ca. 60 Minuten. Es erfolgte eine einfache Transkription (Dresing und Pehl 2015), die von einem Transkriptionsbüro ausgeführt wurde (vgl. 4.3).

[Expert*inneninterviews mit Mitgliedern von Universitätsleitungen] Um die strategischen Ziele bezüglich der Internationalisierung des wissenschaftlichen Personals – und hier insbesondere des professoralen Personals – sowie die dafür eingesetzten Maßnahmen eruieren zu können, wurden leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit Mitgliedern der Leitungsebene von Universitäten durchgeführt. Zu den Zielgruppen gehörten somit Präsident*innen/Rektor*innen sowie Vizepräsident*innen/Prorektor*innen, in deren Ressort Internationalisierungsaufgaben und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses fallen. Die Expert*inneninterviews dienten der Beantwortung der Forschungsfragen 2 und 3 (vgl. 1.2) und zugleich der Vorbereitung der Gruppendiskussionen mit operativ zuständigen Mitarbeitenden an den Universitäten.

Gegenstand dieser Untersuchungseinheit war das Expert*innenwissen von Personen, die in ihrer Funktion in der Universitätsleitung beurteilen können, welche Zielsetzungen an der jeweiligen Universität mit der Förderung internationaler Postdocs und ihrer Rekrutierung auf eine Professur verbunden sind, welche Hürden für die Zielgruppen in Bezug auf diese Statuspassage bestehen und was die Universitäten zentral und dezentral tun können, um diese Hürden abzubauen.

Der Leitfaden für die Expert*inneninterviews mit den Universitätsleitungen orientiert sich an den in Abschnitt 1.2 genannten Fragestellungen (Forschungsfragen 2 und 3), an den Ergebnissen des Online-Workshops mit dem DAAD zur Felderschließung, an der einschlägigen Forschungsliteratur sowie an der vorhandenen Datenlage.

Geplant und durchgeführt wurden sechs Experteninterviews à 30-45 Minuten mit Mitgliedern von Universitätsleitungen, davon ein*e Rektor*in/ein*e Präsident*in und fünf Vizepräsident*innen/Prorektor*innen. Die Durchführung der Expert*inneninterviews erfolgte über das Videokonferenztool „Webex“ in deutscher Sprache. Die Interviews wurden aufgezeichnet und gespeichert. Es erfolgte eine einfache Transkription (Dresing und Pehl 2015), die von einem Transkriptionsbüro ausgeführt wurde (vgl. 4.3).

[Expert*inneninterviews gesamt] Insgesamt wurden 27 Expert*inneninterviews durchgeführt. Die nachfolgende Tabelle 3 fasst die durchgeführten Interviews mit internationalen Wissenschaftler*innen sowie mit Mitgliedern von Universitätsleitungen übersichtlich zusammen:

Tabelle 3: Expert*inneninterviews nach Gruppen

	Technische Universitäten	Große (Voll-) Universitäten	Kleine/mittelgroße Universitäten	Σ
Univ.-Leitung	2 Prorektor*innen/VP	1 Rektor*in/P 1 Prorektor*in/VP	2 Prorektor*innen/VP	6
Intern. Wiss./ Fächergruppen				
Naturwissenschaften	1 PD 1 NB	4 PD 1 NB	1 PD 1 NB	9
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2 PD 1 NB	1 PD 1 NB	1 PD 1 NB	7
Ingenieurwissenschaften	1 PD 1NB	0 PD 1 NB	1 PD 1 NB	5
Anzahl Interviews	9	10	8	27

VP= Vizepräsident*innen, P= Präsident*in; PD= Postdoc(s), NB= Neuberufene Professor*innen

[Gruppendiskussionen mit Universitätsmitarbeiter*innen] In einem weiteren, zeitlich nachgelagerten Schritt wurden drei Gruppendiskussionen mit Personen durchgeführt, die an Universitäten mit der operativen Umsetzung und mit konkreten Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und/oder mit Internationalisierungsaufgaben betraut sind und das Thema insofern aus ihrer operativen Tätigkeit an der Universität beurteilen können. Die Methode der Gruppendiskussion wurde angewandt, um im Diskurs vertretene und argumentativ gestützte Expert*innenmeinungen zu Problemdiagnosen und Lösungsvorschlägen sowie Aussagen zu den jeweils dahinterliegenden Gründen mit Blick vor allem auf die Forschungsfragen 2 und 3 (vgl. 1.2) herauszudestillieren. Ein Vorteil dieser Methode ist, dass in Gruppen eigendynamische Gespräche entstehen können, die zu autonomen Themensetzungen führen und somit u. U. mehr Informationen zutage führen können, als dies in Einzelinterviews möglich ist (Bohnsack et al. 2010; Kühn und Koschel 2018).

Zum Kreis der Teilnehmenden einer Gruppendiskussion gehörten in verschiedenen Funktionen tätige Personen. Insgesamt haben an den Gruppendiskussionen teilgenommen: Vier Mitarbeitende von International Offices (davon zwei in leitender Funktion), vier Mitarbeitende der zentralen Universitätsverwaltung (davon drei in leitender Funktion; Dezernate Personal und Recht, Organisations- und Personalentwicklung, Hochschulentwicklung), drei Mitarbeitende von Graduiertenorganisationen (davon drei in leitender Position), die Geschäftsführung eines Sprachenzentrums, eine Person, die im Stab der Universität für das Berufungsmanagement zuständig ist sowie ein*e Referent*in der Universitätsleitung. Außerdem haben drei Vertreter*innen von Fachbereichen bzw. Fakultäten (Internationalisierungskoordination, Fakultätsgeschäftsführung, Geschäftsführung eines international ausgerichteten, fachübergreifenden Hochschulzentrums) an zwei der drei Gruppendiskussionen teilgenommen. Insgesamt haben 17 Personen an den drei Gruppendiskussionen teilgenommen.

Die Komposition des Teilnehmendenkreises war dadurch motiviert, die unterschiedlichen Perspektiven, Diagnosen, Begründungen und Vorschläge der Funktionsträger*innen im konstanten Kontext jeweils *einer* Universität erheben zu können. Die Auswahl mehrerer Repräsentant*innen einer Universität für jede einzelne Gruppendiskussion ermöglichte es, ein umfassenderes Gesamtbild bezogen auf die Forschungsfragen allgemein und für den jeweiligen speziellen Universitätskontext zu erhalten. Im Rahmen der Gruppendiskussionen wurden die Ergebnisse aus den Einzelinterviews als

Diskussionsimpulse aufgegriffen. Diskutiert wurde dabei, welche Unterstützungsstrukturen aus der Sicht der Mitwirkenden sinnvoll, umsetzbar und effektiv wären, um die in den Interviews genannten sowie weitere Hürden für internationale Nachwuchswissenschaftler*innen mit dem Karriereziel Professur abzubauen.

Moderiert wurden die Gruppendiskussionen von Mitarbeitenden des Projekts InWiDeHo. Zur Unterstützung der Moderation wurde ein Leitfaden entwickelt. Durch diesen wurde sichergestellt, dass im Vorfeld als wichtig erachtete Themen und Fragestellungen während der Gruppendiskussion berücksichtigt werden. Der Leitfaden enthielt Impulse für die Reihenfolge, in der Themen und Fragestellungen besprochen werden, ohne eine feste Abfolge festzulegen (Kühn und Koschel 2018).

Die Durchführung der Gruppendiskussionen erfolgte an zwei Universitäten vor Ort, in einem Fall wurde die Gruppendiskussion über das Videokonferenztool „Webex“ durchgeführt. Die Gruppendiskussionen wurden in deutscher Sprache geführt, aufgezeichnet und gespeichert. Sie hatten eine durchschnittliche Dauer von 90 Minuten. Es erfolgte eine einfache Transkription (Dresing und Pehl 2015), die von einem Transkriptionsbüro ausgeführt wurde (vgl. 4.4).

3.2 Auswertungsmethode und Ergebnisse

[Auswertungsmethode] Die Auswertung des gesamten Datenmaterials erfolgte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2010). Dabei handelt es sich um ein strukturiertes, qualitatives Verfahren zur Auswertung textbasierter Daten. Der Auswertungsprozess ist charakterisiert durch ein regelgeleitetes, festes Vorgehen. Verschiedene Techniken der Inhaltsanalyse ermöglichen zudem eine vielseitige Auswertung des Datenmaterials. Zentral für den Auswertungsprozess ist das systematische Erschließen von Textmaterial. Dabei liegt der Schwerpunkt der Erschließung in einer qualitativen Interpretation der Daten. Um das vorliegende Textmaterial aus Expert*inneninterviews und Gruppendiskussionen im Projekt InWiDeHo zu analysieren, wurden die drei zentralen Grundformen der Inhaltsanalyse – Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung – systematisch angewandt (Mayring 2010, S. 63 ff.).

Die Qualitative Inhaltsanalyse ist ein kodierendes Auswertungsverfahren. Ziel dieses Verfahrens ist es, dem Datenmaterial Kategorien zuzuordnen und so die Forschungsfrage aufzuschlüsseln. Gearbeitet wird einerseits deduktiv mit einem (theoretisch fundierten) Kategoriensystem, andererseits können die Kategorien auch induktiv aus dem Datenmaterial entstehen.¹⁰ Die zu analysierenden transkribierten Expert*inneninterviews und Gruppendiskussionen im Projekt InWiDeHo wurden demnach zunächst jeweils übersichtlich in einem Kategoriensystem zusammengefasst, die Kategorien wurden vorab deduktiv entwickelt und im Auswertungsprozess induktiv ergänzt. Die unterschiedlichen Datensätze wurden im Hinblick auf die Forschungsfragen bzw. die gebildeten Kategorien ausgewertet. Es erfolgte eine Daten-Triangulation (Flick 2007), in dem verschiedene Datenauswertungen kritisch aufeinander bezogen wurden.

Für die inhaltsanalytische Auswertung wurde im Projekt InWiDeHo mit der Auswertungssoftware MAXQDA 2022 gearbeitet. MAXQDA unterstützt durch Kodierungen die systematische Auswertung und Interpretation der Transkripte, auf deren Grundlage Schlussfolgerungen herausgearbeitet und geprüft werden können (Kuckartz und Rädiker 2022). Die Anwendung von MAXQDA im Projekt InWiDeHo ermöglichte eine pragmatische und zeitlich weniger aufwändige Auswertung der Daten, als dies

¹⁰ Vgl. hierzu auch: Kötter, Julius & Kohlbrunn, Yvonne (2021): *Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring*. <https://methodenzentrum.ruhr-uni-bochum.de/e-learning/qualitative-auswertungsmethoden/qualitative-inhaltsanalyse/qualitative-inhaltsanalyse-nach-mayring/> (zuletzt aufgerufen am 31.07.2024).

ausschließlich per Hand möglich gewesen wäre. So konnten beispielsweise Änderungen während der Kodierung problemlos und ohne zusätzlichen Zeitaufwand durchgeführt werden.

[Ergebnisse] Die ausgewerteten Ergebnisse der InWiDeHo-Studie sind im veröffentlichten Projektabschlussbericht dokumentiert (Jaudzims und Oberschelp 2023). Der Ergebnisteil gibt zunächst die Ergebnisse aus den Expert*inneninterviews mit den internationalen Wissenschaftler*innen sowie mit den Mitgliedern von Universitätsleitungen wider und schließt daran die Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen an. Die Gliederung der Ergebnisse aus den Expert*inneninterviews ist an der Reihenfolge der Kategorien (Codes) orientiert, die für die Auswertung mit MAXQDA zugrunde gelegt wurden. Sofern diese Kategorien weiter operationalisiert und Subcodes gebildet wurden, wurden diese anschaulich in einem Balkendiagramm zu Beginn eines jeden thematischen Abschnitts vorangestellt. Die Auswertung der Subcodes erfolgte i. d. R. nach der Häufigkeit der codierten Textsegmente, d. h. nach den jeweils den Subcodes thematisch zugeordneten Aussagen der Befragten. Die den einzelnen Subcodes zugeordneten Aussagen wurden weiter systematisiert und dabei einzelnen Themenfeldern zugeordnet. Die Themenfelder mit ihren verschiedenen Facetten wurden beschrieben und durch prägnante Aussagen (Zitate) exemplifiziert (Jaudzims und Oberschelp 2023, S. 30 ff.).

[Themenfelder: Expert*inneninterviews internationale Wissenschaftler*innen]

Die internationalen Wissenschaftler*innen wurden nach ihren Motiven und Karriereperspektiven gefragt, nach Hürden und fördernden Rahmenbedingungen für das Karriereziel Professur, nach ihrer beruflichen/akademischen und sozialen Integration in die Universität, nach ihren Sprachkompetenzen sowie nach dem hochschulexternen Umfeld. Die Ergebnisse wurden thematisch wie folgt gegliedert:

- Wissenschaftlicher Werdegang
- Motive für eine wissenschaftliche Tätigkeit in Deutschland
- Ziele für eine wissenschaftliche Tätigkeit in Deutschland und alternative Karrierepfade
- Fördernde Rahmenbedingungen in Hinblick auf das Karriereziel Professur
- Förderung von Doppelkarrierepaaren
- Hürden im Hinblick auf das Karriereziel Professur
- Sprache (Relevanz, Sprachkenntnisse, Maßnahmen zum Spracherwerb)
- (Fachliche) Zusammenarbeit
- Mitarbeit in Gremien der akademischen Selbstverwaltung
- Soziale Interaktion
- Hochschulexternes Umfeld
- Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschland

[Themenfelder: Expert*inneninterviews mit Universitätsleitungen]

Die Universitätsleitungen wurden nach den Zielen der Universität im Bereich der Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses gefragt, nach konkreten Maßnahmen und nach den Erwartungen der Organisation an diese Personengruppe, nach den Zuständigkeiten für die Förderung innerhalb der Universität sowie nach den Perspektiven zur Verbesserung der Unterstützung von wissenschaftlich Tätigen aus dem Ausland. Die Ergebnisse wurden wie folgt gegliedert:

- Berührungspunkte und Erfahrungen mit der Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Erwartungen der Universität an internationale Wissenschaftler*innen
- Ziele und Zielentwicklung zur Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Maßnahmen der Universität zur Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschland
- Hindernisse für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs

- Perspektiven zur Verbesserung der Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses

[Themenfelder: Gruppendiskussionen mit Universitätsmitarbeiter*innen]

Im Rahmen der Gruppendiskussionen wurde diskutiert, welche Unterstützungsstrukturen aus Sicht der Mitwirkenden sinnvoll, umsetzbar und effektiv wären, um etwaige Hürden für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs mit dem Karriereziel Professur abzubauen. Im Vordergrund standen Problemdiagnosen und Lösungsvorschläge im Hinblick auf die Thematik. Entlang von drei moderierten Diskussionsstimuli wurde erörtert, welche Hürden für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs beim Übergang von der Postdoc-Phase zur Professur an der jeweiligen Universität bestehen, was sich an der Universität ändern muss, um die Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern und was allgemein getan werden könnte, um Deutschlands Attraktivität für internationale Wissenschaftler*innen zu erhöhen. Die Auswertung der Gruppendiskussionen und die Darstellung der Ergebnisse ist an der Reihenfolge der Diskussionsstimuli orientiert und wurde wie folgt kategorisiert bzw. thematisch gegliedert (Jaudzims und Oberschelp 2023, S. 103 ff.):

- Hürden beim Übergang zur Professur
- Verbesserungen zur Förderung des internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität Deutschlands für internationale Wissenschaftler*innen

[Kernbefunde]

Im Folgenden werden Kernbefunde des InWiDeHo-Projekts zusammengefasst (Jaudzims und Oberschelp 2023, S. 5 f.). Eine Einordnung der Ergebnisse sowie die daraus abgeleiteten Anregungen für die Praxis sind dem Projektbericht zu entnehmen.

- 1. Die Universitäten haben zahlreiche Maßnahmen entwickelt und implementiert, mit denen wissenschaftlich Tätige aus dem Ausland in ihren Bemühungen um Entwicklung der eigenen wissenschaftlichen Karriere und um Integration in Deutschland unterstützt werden sollen. Viele dieser Maßnahmen sind hilfreich, sie decken aber nicht alle Problemlagen ab und sind nicht immer auf die Bedarfe der Zielgruppe zugeschnitten.**

Deutsche Sprachkenntnisse sind eine der größten Hürden für internationale Wissenschaftler*innen, die bei Ankunft im deutschen Wissenschaftssystem häufig nur über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen. Für den notwendigen Spracherwerb spielen die Angebote der Universitäten eine zentrale Rolle. Diese sind allerdings häufig nicht auf die spezifischen Bedarfe dieser Personengruppe zugeschnitten. Aufgrund der Besonderheiten des deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystems sind zudem Karrieremöglichkeiten und -wege häufig unklar. In den Bereichen Familienfreundlichkeit und vor allem bei Dual Career-Services sind z. T. erhebliche Defizite bei der Umsetzung festzustellen. Hier ist zudem die Zusammenarbeit mit Behörden und Ämtern außerhalb der Universität stark ausbaufähig.

- 2. In vielen Bereichen des universitären Alltags ist die internationale Ausrichtung deutscher Universitäten derzeit noch schwach ausgeprägt.**

Mit Ausnahme der Forschung, wo sich Englisch als Wissenschaftssprache flächendeckend etabliert hat, ist Mehrsprachigkeit als interkulturelle Praxis eher schwach ausgeprägt. Dies zeigt sich besonders deutlich in der Lehre und in der akademischen Selbstverwaltung. Dies verschlechtert die Aussichten von Personen mit geringen deutschen Sprachkenntnissen im Rahmen von Berufungsverfahren. Im Vergleich zu internationalen Hochschulsystemen weisen Berufungsverfahren in Deutschland zudem spezifische Besonderheiten auf. Die Universitätsverwaltungen sind noch nicht in allen Bereichen auf

die Belange von Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit eingestellt, dies zeigt sich bspw. bei der Sprachkompetenz der Mitarbeitenden und bei der Administration von Einstellungsprozessen.

3. Im hochschulexternen Umfeld lassen sich relevante Hürden identifizieren, die einem dauerhaften Aufenthalt internationaler Wissenschaftler*innen in Deutschland entgegenstehen können.

Das in Deutschland geltende Aufenthaltsrecht mit seiner Kopplung von Aufenthaltserlaubnis und Beschäftigung hat sich – insbesondere für Personen aus dem Nicht-EU-Ausland – als bedeutsame Hürde erwiesen. Aber auch die operative Praxis und schwach ausgeprägte Mehrsprachigkeit in den Ausländerbehörden sowie Rassismus v. a. im außeruniversitären Umfeld, bspw. bei der Wohnungssuche und in Alltagssituationen, sind Faktoren, die aus Sicht internationaler Wissenschaftler*innen gegen einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland sprechen.

4. Die hohe Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschland im internationalen Vergleich ist bezogen auf langfristige Karriereperspektiven und das Erreichen von Dauerstellen zu relativieren.

Die Attraktivität Deutschlands wird mit Blick auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Möglichkeiten der Forschungsfinanzierung als sehr hoch eingeschätzt. Aufgrund gesetzlicher Rahmenbedingungen und begrenzter Stellenpools äußern sich die Befragten jedoch zurückhaltend hinsichtlich langfristiger Karriereperspektiven. Aus Sicht des internationalen wissenschaftlichen Personals sind Karrierewege in Deutschland häufig unklar. Die Gründe hierfür sind neben Defiziten der Informations-Infrastruktur die von den internationalen Standards abweichenden Qualifikationswege in Deutschland und unbekannte bzw. unzugängliche Karrieremöglichkeiten außerhalb der Universitäten.

4 Aufbereitung von Daten und Materialien

4.1 Datenschutzrechtlicher Rahmen

Die Studie InWiDeHo unterliegt der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO), die seit dem 25.05.2018 gilt, und dem Bundesdatenschutzgesetz in seiner Neufassung vom 30. Juni 2017.¹¹ Danach sind personenbezogene Daten¹², die in freiwilligen Untersuchungen durch das DZHW erhoben werden, für die Weitergabe zur wissenschaftlichen Sekundärnutzung (wenn keine Einverständniserklärungen zur Sekundärnutzung der personenbezogenen Daten vorliegen) in der Regel derart aufzubereiten, dass „die personenbezogenen Daten ohne Hinzuziehung zusätzlicher Informationen nicht mehr einer spezifischen betroffenen Person zugeordnet werden können, sofern diese zusätzlichen Informationen gesondert aufbewahrt werden und technischen und organisatorischen Maßnahmen unterliegen, die gewährleisten, dass die personenbezogenen Daten nicht einer identifizierten oder identifizierbaren natürlichen Person zugewiesen werden können“ (Art. 4 Abs. 5 DSGVO; s. auch Art. 89 DSGVO sowie Erwägungsgrund 26 DSGVO).

In der Studie InWiDeHo wurde von den interviewten Personen im Rahmen von Datenschutzerklärung die Einwilligung zur Durchführung, Verarbeitung und Auswertung der personenbezogenen Daten und der **anonymisierten Bereitstellung** der Transkripte der Expert*inneninterviews und Gruppendiskussionen für Sekundärdatennutzungen eingeholt. Die EU-Datenschutz-Grundverordnung wurde somit vollumfänglich eingehalten.

4.2 Auswahl der Datensätze für die Datenpakete

Für die zwei vorliegenden Datenpakete und somit für eine Aufbereitung zu Zwecken der Sekundärdatennutzung konnten alle im Projekt InWiDeHo geführten Interviews und Gruppendiskussionen (vgl. 3.1) ausgewählt werden. Für alle Interviews liegen Einverständniserklärungen der Interviewpartner*innen zur anonymisierten Bereitstellung der Interviewdaten für die Sekundärnutzung durch Dritte vor. Entsprechende Einwilligungserklärungen liegen ebenfalls von allen Teilnehmenden der Gruppendiskussionen vor.

¹¹ Die DSGVO gilt grundsätzlich innerhalb der EU und somit ebenfalls für das DZHW. Das BDSG in seiner Neufassung vom 30. Juni 2017 (Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 (Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU DSAnpUG-EU) kommt teils zusätzlich zur Anwendung, da die DZHW GmbH juristisch als öffentliche Stelle des Bundes betrachtet wird (§ 2 Abs. 3 BDSG). Der Bund hält die absolute Mehrheit der Anteile der DZHW GmbH und das Institut erfüllt Aufgaben der öffentlichen Verwaltung des Bundes im weitesten Sinn.

¹² „Personenbezogene Daten (sind) alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden „betroffene Person“) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind“ (Art. 4 Abs. 1 DSGVO).

4.3 Transkription der Expert*inneninterviews

Die Interviews wurden einfach transkribiert, das heißt eine Feintranskription einschließlich Wortabbrüchen, Verschleifungen, Dialekten etc. fand nicht statt. Im Einzelnen wurden die folgenden Transkriptionskonventionen verwendet:

- Vereinfachtes Transkriptionssystem (Dresing und Pehl 2015)
- Sprecher*innen werden mit I: für Interviewer*in und B: für Befragte*r gekennzeichnet.
- Wörtliche Transkription, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend.
- Wort- und Satzabbrüche sowie Stottern werden geglättet bzw. ausgelassen, Wortdoppelungen nur erfasst, wenn sie als Stilmittel zur Betonung genutzt werden: „Das ist mir sehr, sehr wichtig.“
- Wortverschleifungen werden nicht transkribiert, sondern an das Schriftdeutsche angenähert. Die Satzform wird beibehalten, auch wenn sie syntaktische Fehler beinhaltet.
- Pausen werden durch drei Auslassungspunkte in runden Klammern (...) markiert.
- Verständnissignale der gerade nicht sprechenden Person wie „mhm, aha, ja, genau, ähm“ etc. werden nicht transkribiert, es sei denn, eine Antwort besteht nur aus „mhm“ ohne jegliche weitere Ausführung. Dies wird als „mhm (bejahend)“, oder „mhm (verneinend)“ erfasst, je nach Interpretation.
- Besonders betonte Wörter oder Äußerungen werden durch GROSSSCHREIBUNG gekennzeichnet.
- Jeder Sprecher*innenbeitrag erhält eigene Absätze. Zwischen den Sprecher*innen gibt es eine freie, leere Zeile. Mindestens am Ende eines Absatzes werden Zeitmarken eingefügt.
- Emotionale, nonverbale Äußerungen der befragten und interviewenden Person(en), die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwa wie lachen oder seufzen), werden beim Einsatz in Klammern notiert.
- Unverständliche Wörter werden gekennzeichnet und mit einer Zeitmarke versehen. Vermutet man einen Wortlaut, ist sich aber nicht sicher, wird das Wort bzw. der Satzteil mit einem Fragezeichen in runde Klammern gesetzt.
- Wird von den Sprecher*innen im Original gendersensibel gesprochen, wird dies durch das Gendersternchen kenntlich gemacht (z. B. Wissenschaftler*innen).¹³
- Wird hingegen für Anonymisierungszwecke von Personen die genderneutrale Schreibweise gewählt, werden diese Stellen, entsprechend den Transkriptionsregeln, in eckige Klammern gesetzt (z. B. ich als [Dekan*in]).

4.4 Transkription der Gruppendiskussionen

Die Gruppendiskussionen wurden ebenfalls einfach transkribiert. Die Transkriptionskonventionen wurden wie für die Expert*inneninterviews angewendet (vgl. 4.3). Der einzige Unterschied besteht in dem folgenden Punkt:

- Sprecher*innen werden mit GL: für Gesprächsleitung, CM: für Co-Moderation und B1, B2, ... B6: für die jeweiligen Gesprächsteilnehmer*innen gekennzeichnet.

¹³ Diese Regel wurde nur bei deutschsprachigen Interviews angewendet.

4.5 Transkriptionsregeln

Für die Interviews und Gruppendiskussionen wurden einheitliche Transkriptionsregeln zugrunde gelegt, die in Tabelle 4 zusammengefasst sind:

Tabelle 4: Transkriptionsregeln für Interviews und Gruppendiskussionen

Transkriptionsregel	Bedeutung der Regel
/	Wort- und Satzabbruch
(...)	Pause mit einer Länge von (mind.) drei Sekunden
SICHER	Besondere Betonung
(lachend), (seufzend)	Charakterisierung von nonverbalen Äußerungen, die die Aussagen unterstützen. Steht vor der entsprechenden Stelle
(tippen), (geht raus), (drucken), (Video)	Charakterisierung von ablaufenden Handlungen und nichtsprachlichen Vorgängen. Steht vor der entsprechenden Stelle
(unv.) #Zeitmarke# (unv., Handystörgeräusch) #Zeitmarke#	Unverständliche Äußerung, bei längeren Passagen möglichst mit Ursache
(Marburg?)	Vermuteter Wortlaut
[...]	Anonymisierte Stelle

4.6 Anonymisierungsvorgehen

Um Datenschutz- und Persönlichkeitsrechte der interviewten Personen zu wahren, wurden die Forschungsdaten zur Archivierung und Bereitstellung an Dritte zu anderen Forschungszwecken umfangreich anonymisiert. Die Sprache bei der Anonymisierung und des entsprechenden Anonymisierungsprotokolls orientierten sich an der Sprache des Interviews bzw. des Transkripts. Kennlich gemacht wurden anonymisierte Stellen durch das Setzen von eckigen Klammern. Bei Ersetzungen zu gleichen Identifikatorengruppen erfolgte die Nummerierung jeweils auf der Ebene des einzelnen Transkripts.

Personenbezogene und personenbeziehbare Daten wurden über die Kombination verschiedener Verfahren anonymisiert. Solche Informationen wurden sowohl abstrahierend bzw. aggregierend als auch relational oder kontextualisierend ersetzt. Hier ein paar Beispiele für diese Vorgehensweisen:

Abstraktion und Aggregation:

- [Universitätsübergreifende Fördereinrichtung für Nachwuchswissenschaftler*innen],
- [Graduiertenorganisation, Universität 1],
- [Forschungsfeld],
- [Leitende Position an Universität 15]

Kontextualisierend (aggregierende) Ersetzung:

- [Jahr, Stipendium],
- [Universität 13, Postdoc],
- [Stadt 1, PhD]

Relationale (aggregierende) Ersetzung:

- [Weiteres Mitglied der Universitätsleitung, Universität 1]

Zusätzlich wurde zu Anonymisierungszwecken in den deutschsprachigen Einzelinterviews mit Universitätsleitungen und Gruppendiskussionen mit Universitätsmitarbeitenden aufgrund der geringen Grundgesamtheit dieser untersuchten Gruppen die **genderneutrale Schreibweise**¹⁴ verwendet (z. B. „ich als [Dekan*in]“), um das Geschlecht der Personen oder von Personen, auf die sie Bezug nahmen, zu verschleiern. Somit soll das De-Anonymisierungsrisiko aufgrund des (zugeschriebenen) Geschlechts reduziert werden.

Tabelle 5: Transkriptübergreifende Anonymisierungsregeln für Einzelinterviews

Identifikator	Ersetzung durch	Anmerkung
Vorname der befragten Person	First name	Transkriptübergreifend
Nachname der befragten Person	Last name	Transkriptübergreifend
Name anderer Person, die in Verbindung zur befragten Person steht	Name of Position, ggfs. Universität	z. B. Name of professor, University 6 Transkriptübergreifende Nummerierung
Universität, an der die befragte Person beschäftigt ist/war	University Nr., Position (PhD/Postdoc/Prof.)	Transkriptübergreifende Nummerierung
Stadt, in der die Person an einer Uni beschäftigt ist/war	City Nr., Position (PhD/Postdoc/Prof.)	Keine transkriptübergreifende Nummerierung
Stadt, die in einem anderen Kontext genannt wird	Other city, ggfs. Nr.	Keine transkriptübergreifende Nummerierung
Herkunftsland	Home country, Weltregion (EAP/ECA/LAC/MENA/NA/SA/SSA) ¹⁵	Weltregion gemäß Worldbank Transkriptübergreifende Bezeichnung
Auslandserfahrungen	Other foreign country, Weltregion ggfs. Kürzel	Transkriptübergreifende Bezeichnung
Fach	Nat./Eng./SoWi/etc.	Fächergruppen gemäß Statistischem Bundesamt
Zeitpunkt	Time of ...	z. B. der Berufung
Zeitangabe	Time specification	z. B. 1 Jahr später

Tabelle 6: Transkriptübergreifende Anonymisierungsregeln für Gruppendiskussionen

Identifikator	Platzhalter	Anmerkung
Name der teilnehmenden Person	Name, Sprecher*innennummer	B1, B2, B3, B4, B5, B6 Transkriptübergreifende Nummerierung
Position der Sprechenden Person an der Universität	Position, Hochschuleinrichtung, Universität, Sprecher*innennummer	z. B. Abteilungsleiter*in Hochschulentwicklung, Universität 15, B1

¹⁴ Im Unterschied dazu, wenn die Sprecher*innen im Original durch ihre Intonation deutlich gendersensibel sprachen. Dies wurde dann durch das Gendersternchen kenntlich gemacht (z. B. Wissenschaftler*innen).

¹⁵ East Asia & Pacific, Europe & Central Asia, Latin America & Caribbean, Middle East & North Africa, North America, South Asia, Sub-Saharan Africa, vgl. <https://data.worldbank.org/country> (zuletzt aufgerufen am 31.07.2024).

Universität, an der die Gruppendiskussion stattgefunden hat	Universität Nr.	
Einrichtung an der Universität	Einrichtung, Universität Nr.	z. B. International Office, Universität 15

[Anonymisierungsprozess] Die Anonymisierung erfolgte im engen Austausch mit dem Forschungsdatenzentrum des DZHW (FDZ-DZHW). Es wurde nach einem Mehr-Augen-Prinzip und nach folgender Abfolge vorgegangen:

1. Zunächst wurden anhand von drei „Probetranskripten“ die Anonymisierungsmaßnahmen und -regeln gemeinsam besprochen und in einem Anonymisierungsprotokoll festgehalten.
2. Die restlichen Transkripte wurden im Anschluss von einer studentischen Hilfskraft im Primärforschungsprojekt entsprechend dieser Absprachen anonymisiert.
3. Die anonymisierten Transkripte wurden in einem zweiten Schritt durch die beiden Primärforscher*innen Dr. Susanne Jaudzims und Dr. Axel Oberschelp geprüft und gegebenenfalls an die verwendeten Anonymisierungsregeln angepasst.
4. Die anonymisierten Transkripte wurden danach an das FDZ-DZHW übermittelt und durch Mitarbeitende geprüft. Wenn notwendig, wurden sie (mehrfach) an das Primärforschungsprojekt für Nacharbeiten zurückgeschickt, bis der Datenprüfprozess abgeschlossen war.

Um während des Anonymisierungsprozesses ein sicheres Nachverfolgen, welche personenbezogenen Daten wie anonymisiert wurden, zu gewährleisten, wurde mit einem ständig aktualisierten Anonymisierungsprotokoll zwischen Primärforschungsprojekt und dem Forschungsdatenzentrum gearbeitet (Meyermann und Porzelt 2014).

5 Nachnutzungspotenziale

Die in zwei Datenpakete aufgeteilten Transkripte bieten verschiedene Möglichkeiten für eine sekundäranalytische Nutzung. Fokus des hier vorliegenden Datenmaterials war es, fördernde und hemmende Rahmenbedingungen für Nachwuchsforschende aus dem Ausland bei ihrem Weg auf eine Professur an deutschen Universitäten zu ermitteln und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten, wie der Verbleib wissenschaftlich Tätiger aus dem Ausland in Deutschland wirksam unterstützt und so insbesondere der Anteil internationaler Professor*innen an deutschen Universitäten erhöht werden kann.

Die eingesetzten Erhebungsmethoden zeichnen sich durch eine unverzerrte, nicht prädeternierte und sehr umfassende Informationen liefernde Herangehensweise an den Untersuchungsgegenstand aus, die die Untersuchten als Expert*innen für die eigenen Karriereerfahrungen in den Mittelpunkt rücken. Das auf diese Weise erhobene Datenmaterial wird als gewinnbringend für die Studie und zur Beantwortung ihrer zentralen Fragestellung erachtet.¹⁶

Im Rahmen der Auswertung der Befunde im InWiDeHo-Projekt zeigte sich, dass die identifizierten Themenschwerpunkte der Studie anschlussfähige Fragestellungen bieten, die im Rahmen der Studie nicht oder nicht hinreichend beantwortet werden konnten. Vor dem Hintergrund der hier betrachteten Fächergruppen (Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) könnte Gegenstand weiterer Forschung sein, welche fachspezifischen Unterschiede sich innerhalb dieser und ggf. weiterer Fächergruppen beobachten lassen. Es müsste außerdem noch genauer untersucht werden, inwieweit die Karrieremöglichkeiten internationaler Wissenschaftler*innen von ihrem Herkunftsland bzw. ihrer Herkunftsregion beeinflusst sind.

Fraglich ist auch, ob sich die Befunde bei Personen ähneln würden, die direkt aus dem Ausland auf eine Professur an eine deutsche Universität berufen werden, die zuvor also keine Qualifizierungsphase an einer deutschen Universität durchlaufen haben und auch ansonsten nicht in Deutschland sozialisiert sind. Aufschlussreich wäre es außerdem, die Fragestellung auf Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) (vergleichend) auszuweiten, vor allem, weil im Rahmen der vorliegenden Studie bereits Probleme des Zugangs zu HAW für internationale Wissenschaftler*innen thematisiert wurden. Darüber hinaus sollten fachspezifisch unterschiedliche Karrierewege sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft Beachtung finden.

Mögliche Anschlussanalysen könnten darüber hinaus eine stärker geschlechterdifferenzierende Perspektive einnehmen und danach fragen, welche Unterschiede zwischen den Geschlechtern speziell auf dem Karrierepfad Professur an deutschen Hochschulen festzustellen sind.

Zusammengefasst könnten die vorliegenden Daten als Ausgangspunkt für folgende Fragestellungen v. a. im sozialwissenschaftlichen Kontext genutzt werden und damit weitere Forschungslücken im Bereich der Internationalisierung von Hochschulen schließen:

- Welche fachspezifischen Unterschiede lassen sich an Universitäten in Bezug auf förderliche Rahmenbedingungen und Hindernisse feststellen (fachspezifische Unterschiede innerhalb der untersuchten Fächergruppen sowie weiterer, bislang nicht untersuchter Fächer/Fächergruppen)?

¹⁶ Ein Anspruch auf Repräsentativität besteht aufgrund der Größe des Samples dieser qualitativen Studie nicht.

- Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zur Professur?
- Inwieweit hängen die Karrierechancen von der jeweiligen Herkunftsregion ab?
- Welche Besonderheiten lassen sich beim Zugang zu Professuren an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) (vergleichend) feststellen?
- Welche fachspezifisch unterschiedlichen Karrierewege lassen sich sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft feststellen?

Grundsätzlich würde es sich anbieten, die skizzierten Fragestellungen im Rahmen größer angelegter Studien mit unterschiedlichen Untersuchungsmethoden (z. B. Mixed Methods-Ansätze) zu untersuchen, um den Grad der Repräsentativität durch quantitative Erhebungen einerseits zu erhöhen und andererseits die Beweggründe für die Handlungen der untersuchten Zielgruppen durch den Einsatz qualitativer Methoden besser zu verstehen.

6 Zusammensetzung der Datenpakete

Der Datenbestand der qualitativen Studie InWiDeHo wurde entsprechend den zwei Untersuchungsgruppen im Sinne auch der Datensparsamkeit in zwei **Scientific Use Files (SUF)** aufgeteilt. Die Materialien der Datenpakete wurden nach einer systematischen Dateienbenennung beschriftet (vgl. Tabelle 5). Das Datenpaket mit der DataPackage-ID „**inwidehoresearches**“ enthält die Interview-Transkripte der Einzelinterviews mit internationalen Wissenschaftler*innen, zum einen die der Postdocs („**inwidehoresearchers_postdocs**“) und zum anderen die der neuberufenen Professor*innen („**inwidehoresearchers_profs**“) in deutscher oder englischer Sprache, sowie weitere **kontextualisierende Materialien**, wie den Soziodemografischen Fragebogen in deutscher und englischer Sprache und die Interview-Leitfäden für Postdocs und Neuberufene, jeweils auch auf Deutsch und Englisch. Das zweite Datenpaket mit der DataPackage-ID „**inwidehouniversities**“ besteht aus den Interview-Transkripten der Einzelinterviews mit Universitätsleitungen („**inwidehouniversities_management**“) und den Transkripten der Gruppendiskussionen mit Universitätsmitarbeiter*innen („**inwidehouniversities_operatives**“) sowie den jeweiligen Leitfäden für die Einzelinterviews mit Universitätsleitungen und für die Gruppendiskussionen mit Universitätsmitarbeitenden in verschiedenen Funktionsbereichen. In der Dateienbenennung der Transkripte ist neben der Kennung „t“ für Transkript immer auch die Nummer sowie die Sprache des Interviews bzw. der Gruppendiskussion enthalten (wie z. B. **inwidehoresearchers_postdocs_t1_en**). Für beide Datenpakete wurde **ein** Daten- und Methodenbericht auf Deutsch erstellt (**inwideho_DataMethods-Report_de**). Auch werden zum freien Download Studienübersichten auf Deutsch und Englisch mitgeliefert.

Tabelle 7: Systematik der Datenpakete

Datenpaket	Datenmaterialien	Dateiname (v1.0.0)
inwideho-researchers		
	Interview-Transkripte der Postdocs	inwidehoresearchers_postdocs_t[1-12]_[en/de]
	Interview-Transkripte der neuberufenen Professor*innen	inwidehoresearchers_profs_t[1-9]_[en/de]
	Interview-Leitfaden für Postdocs auf Deutsch	inwidehoresearchers_postdocs_Interview_Guideline_de
	Interview-Leitfaden für Postdocs auf Englisch	inwidehoresearchers_postdocs_Interview_Guideline_en
	Interview-Leitfaden für neuberufene Professor*innen auf Deutsch	inwidehoresearchers_profs_Interview_Guideline_de
	Interview-Leitfaden für neuberufene Professor*innen auf Englisch	inwidehoresearchers_profs_Interview_Guideline_en
SUF	Soziodemografischer Fragebogen für Postdocs und neuberufene Professor*innen auf Deutsch	inwidehoresearchers_Sociodemographic_Questionnaire_de
	Soziodemografischer Fragebogen für Postdocs und neuberufene Professor*innen auf Englisch	inwidehoresearchers_Sociodemographic_Questionnaire_en
	Daten- und Methodenbericht	inwideho_DataMethods-Report_de
	Studienübersicht	inwidehoresearchers_Overview_de
	Study Overview	inwidehoresearchers_Overview_en
inwideho-universities		
SUF	Interview-Transkripte der Universitätsleitungen	inwidehouniversities_management_t[1-6]_de
	Transkripte der Gruppendiskussionen der Universitätsmitarbeiter*innen	inwidehouniversities_operatives_t[1-3]_de
	Interview-Leitfaden für Universitätsleitungen auf Deutsch	inwidehouniversities_management_Interview_Guideline_de
	Leitfaden für Gruppendiskussionen mit Universitätsmitarbeiter*innen auf Deutsch	inwidehouniversities_operatives_Interview_Guideline_de
	Daten- und Methodenbericht	inwideho_DataMethods-Report_de
	Studienübersicht	inwidehouniversities_Overview_de
	Study Overview	inwidehouniversities_Overview_en

7 Literaturverzeichnis

- Becher, T. (1994). The significance of disciplinary differences. *Studies in Higher Education* 19 (2), 151–161. doi:10.1080/03075079412331382007
- Bogner, A. & Menz, W. (2002). Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (S. 33–70). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bohnsack, R., Przyborski, A. & Schäffer, B. (Hrsg.). (2010). *Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis* (2., vollst. überarb. und aktualisierte Aufl.). Opladen: Budrich.
- Civera, A., Lehmann, E. E., Meoli, M. & Paleari, S. (2023). The Attractiveness of European HE Systems: A Comparative Analysis of Faculty Remuneration and Career Paths, UC Berkeley: Center for Studies in Higher Education. <https://escholarship.org/uc/item/08x00432>.
- Destatis. (2021). Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen: Fächersystematik. Erschienen am 17.11.2021. <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Bildung/studenten-pruefungsstatistik.html>. Zugegriffen: 1. Juni 2023.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst. (2020a). DAAD Strategie 2025, Deutscher Akademischer Austauschdienst. https://static.daad.de/media/daad_de/der-daad/wer-wir-sind/daad_strategie_2025.pdf. Zugegriffen: 11. Juli 2023.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst. (2020b). *Skizze zur Studie „Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen: Einstieg, Gelingensbedingungen, Handlungsempfehlungen“* (unveröffentlicht).
- Dresing, T. & Pehl, T. (Hrsg.). (2015). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (6. Auflage). Marburg: Dr. Dresing und Pehl GmbH.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. (2021). *MORE4 study. Support data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers*. Brüssel: Publications Office.
- Flick, U. (2007). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (Rororo, 55694 : Rowohlt's Enzyklopädie, Vollst. überarb. und erw. Neuausg.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl.
- Grates, S. & Wünsche, S. (Alexander von Humboldt-Stiftung, Hrsg.). (2023). Ein Eldorado der Forschung - und der Bürokratie, Alexander von Humboldt-Stiftung. <https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/deutschland-von-aussen/2023>. Zugegriffen: 20. Juli 2023.
- Jaudzims, S. & Oberschelp, A. (2023). *Internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen: Von der Postdoc-Phase zur Professur (InWiDeHo). Eine Analyse von Herausforderungen und Gelingensbedingungen* (DAAD-Studien). Bonn: DAAD.
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse - Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (Grundlagentexte Methoden, 5. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.
- Kühn, T. & Koschel, K.-V. (2018). *Gruppendiskussionen. Ein Praxis-Handbuch* (2. Auflage). Wiesbaden: Springer VS.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (Pädagogik, 11., aktualisierte und überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.

- Meyermann, A. & Porzelt, M. (2014). *Hinweise zur Anonymisierung qualitativer Daten*: DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation : Frankfurt am Main.
- Misoch, S. (2015). *Qualitative Interviews*. Berlin/Boston: De Gruyter; De Gruyter Oldenbourg.
- Neusel, A., Wolter, A., Engel, O., Kriszto, M. & Weichert, D. (2014). *Internationale Mobilität und Professur. Karriereverläufe und Karrierebedingungen von Internationalen ProfessorInnen an Hochschulen in Berlin und Hessen*. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin. https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/intern_alt/mobilitaet/projektergebnisse/abschlussbericht-1/abschlussbericht-internationale-mobilitaet-und-professur.pdf.
- OECD. (2022). DAC List of ODA Recipients. <https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-standards/daclist.htm>. Zugegriffen: 1. Juni 2023.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3. ed.). Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Reimer, M., Witte, J., Lenz, T. & Banschbach, V. (2019). *Fachkulturen und wissenschaftliche Karrieren: Studie im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021*. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF). https://www.buwin.de/downloads/begleitstudien/studie-b2_buwin.pdf/download.
- Reinders, H. (2005). *Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen: Ein Leitfaden*. München: Oldenbourg.
- Wegner, A. (2016). *Internationale Nachwuchswissenschaftler in Deutschland. Motivation - Integration - Förderung: Ergebnisse einer bundesweiten Studie* (Schriftenreihe Hochschulmarketing, Bd. 12, Auflage: März 2016). Bielefeld: w. Bertelsmann Verlag.
- Willige, J. & Dölle, F. (2021). *Internationalität der Promotion in Deutschland. Eine Analyse auf Basis der „National Academics Panel Study“ (Nacaps), 1. Welle*. Hannover: DZHW.