



Deutsche Forschungsgemeinschaft

Einführung eines einheitlichen CV-Musters – Zwischenbilanz ein Jahr danach

Deutsche Forschungsgemeinschaft e. V.

Kennedyallee 40 • 53175 Bonn

Postanschrift: 53170 Bonn

Telefon: +49 228 885-1

Telefax: +49 228 885-2777

postmaster@dfg.de

www.dfg.de

Alle Publikationen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) werden sorgfältig erarbeitet. Dennoch übernehmen Autor*innen, Herausgeber*innen ebenso wie die DFG in keinem Fall, einschließlich des vorliegenden Werkes, für die Richtigkeit von Angaben, Hinweisen und Ratschlägen sowie für eventuelle Druckfehler irgendeine Haftung.

Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen oder sonstigen Kennzeichen in diesem Dokument berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese von jedermann frei benutzt werden dürfen. Vielmehr kann es sich auch dann um eingetragene Warenzeichen oder sonstige gesetzlich geschützte Kennzeichen handeln, wenn sie nicht eigens als solche markiert sind.

Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>.



Dezember 2024

Ansprechpersonen in der DFG-Geschäftsstelle:

Dr. Anna Christa

Gruppe Forschungskultur

E-Mail: anna.christa@dfg.de

Dr. Ines Medved

Gruppe Forschungskultur

E-Mail: ines.medved@dfg.de

Dr. Richard Heidler

Gruppe Informationsmanagement

E-Mail: richard.heidler@dfg.de

DOI: 10.5281/zenodo.18314375

Inhalt

Abbildungen	2
Vorwort	3
1 Einleitung: Wandel in der Bewertungskultur durch geänderte CV-Formate	4
1.1. Einführung neuer CV-Formate im internationalen Kontext	4
1.2. Das CV-Muster der DFG	6
2 Studie zur Einführung des CV-Musters: Vorgehen und Ergebnisse	9
2.1. Textbasierte Auswertung von CVs	9
2.2. Auswertung von Entscheidungsvorlagen	12
2.3. Befragung von Gutachter*innen	12
3 Fazit	15
Literaturverzeichnis	16

Abbildungen

Abbildung 1: Häufigkeit der Nennungen von besonderen persönlichen Angaben	11
Abbildung 2: Ergebnis der Befragung der Gutachter*innen der Exzellenzcluster-Skizzenphase 2023: Informationsgehalt der CVs	13
Abbildung 3: Ergebnisse der Befragungen der Gutachter*innen der Exzellenzcluster 2018 (Antragsphase) und 2023 (Skizzenphase) im Vergleich: Weitere Informationsquellen jenseits der Antragsunterlagen	14

Vorwort

Im März 2023 hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) erstmals eine einheitliche Lebenslaufvorlage verpflichtend eingeführt. Damit reiht sie sich international in die Bemühungen einiger Förderorganisationen ein, zu einer chancengerechteren und noch stärker inhaltlich orientierten Forschungsbewertung beizutragen.

Das neue CV-Muster soll eine ganzheitliche Betrachtung des wissenschaftlichen Werdegangs und der Leistungen der antragstellenden Personen im Begutachtungs- und Bewertungsprozess ermöglichen. Anders als bei manch anderen internationalen Forschungsförderern mit rein narrativem CV-Muster sieht das CV-Muster der DFG eine „hybride“ Befüllung mit Tabellen, Listen und ggf. auch narrativen Feldern vor.

Der vorliegende Bericht zieht ein Jahr nach der Einführung eine erste Zwischenbilanz zur Nutzung und zur Wirkung des neuen CV-Musters und stellt damit zum einen eine Basis für weitere Auswertungen und zum anderen einen Beitrag zu den internationalen Diskussionen hinsichtlich der Einführung neuer CV-Formate dar.

1 Einleitung: Wandel in der Bewertungskultur durch geänderte CV-Formate

1.1 Einführung neuer CV-Formate im internationalen Kontext

Seit einigen Jahren wird die verantwortungsvolle Beurteilung von Forschungstätigkeit international diskutiert und ein Wandel in der Bewertungskultur hin zu einer chancengerechteren und noch stärker inhaltlich orientierten wissenschaftlichen Begutachtung gefordert, z. B. durch die San Francisco Declaration on Research Assessment ([DORA](#)) oder die Coalition for Advancing Research Assessment ([CoARA](#)). Um die wissenschaftlichen Leistungen von Wissenschaftler*innen besser „inklusive“ bzw. „holistischer“ beurteilen zu können, sollen Erfolgsmerkmale umfassender betrachtet werden. Im Forschungsförderkontext soll den Gutachter*innen, Bewertungs- und Entscheidungsgremien ein breiterer Überblick über die Leistungen und Erfahrungen der Antragsteller*innen gegeben werden. Zugleich können so auch Anreize für Forscher*innen geschaffen werden, ihre Forschungsausgaben auszuweiten, weg von einer Fokussierung auf publikationsbasierte Metriken. Im Sinne der Chancengleichheit sollen nicht-lineare Karrierewege ebenso wie persönliche Rahmenbedingungen, welche die Forschungstätigkeit einschränken können, stärker berücksichtigt werden können.

Als ein Ansatz, einen solchen Wandel in der Bewertungskultur anzustoßen, wird und wurde die Ausgestaltung von CV-Mustern, Beurteilungskriterien und Darstellungsformen des wissenschaftlichen Karrierewegs bzw. der Leistungen international diskutiert. Anstoß gab unter anderem ein im Mai 2019 vom Schweizerischen Nationalfonds initiiertes Workshop der „CV Harmonisation Group (H-Group)“ – eine Initiative von Forscher*innen, Dateninfrastrukturorganisationen und 15 Forschungsförderern, an der die DFG beteiligt war (Strinzel, Brown, Kaltenbrunner, de Rijcke, & Hill, 2021). Aus entsprechenden Projekten und von verschiedenen Gruppen gibt es darüber hinaus Empfehlungen zur Ausgestaltung von Lebensläufen (Fritch, Hatch, Hazlett, & Vinkenburg, 2021; The Royal Society, 2019). Als Reaktion darauf haben eine Reihe von internationalen Forschungsförderorganisationen ihre CV-Muster angepasst oder beschäftigen sich mit der Weiterentwicklung ihrer Formate für Lebensläufe. So haben The Royal Society und UK Research and Innovation (UK), Dutch Research Council (Niederlande), Health Research Board Ireland (Irland), Luxembourg National Research Fund (Luxemburg), National Institutes of Health (USA), Science Foundation Ireland (Irland) sowie der Schweizerische Nationalfonds (Schweiz) sogenannte narrative CV-Muster bzw. halb-narrative CV-Muster eingeführt (vgl. Infobox 1). Solche Lebensläufe sind gekennzeichnet durch ausformulierte Textbeschreibungen, welche die Leistungen der sich darstellenden Person kontextualisieren sollen, zum Teil ergänzt von einer Publikationsliste.

Infobox 1: Einführung neuer CV-Muster anderer Förderer

2015

National Institutes of Health (NIH, USA)

Einführung eines neuen CV-Formats.

<https://nexus.od.nih.gov/all/2014/11/26/implementing-the-modified-nih-biosketch-format/>

2016

Health Research Board Ireland (HRB, Irland)

Seit 2016 enthält das CV-Muster narrative Elemente; Evaluation 2021 (DORA 2021). [/ www.hrb.ie/funding/funding-schemes/before-you-apply/how-we-assess-applications/career-track-cv/](http://www.hrb.ie/funding/funding-schemes/before-you-apply/how-we-assess-applications/career-track-cv/)

2019

The Royal Society und seit 2022 UK Research and Innovation (UKRI, UK)

Seit 2019 bzw. 2022 Résumé for Researchers (R4R).

<https://royalsociety.org/-/media/policy/projects/research-culture-images/2019-10-research-culture-resume-for-researchers-template.pdf>

2020

Schweizerischer Nationalfonds (SNF, Schweiz)

Testweise Einführung eines narrativen CVs in einer Ausschreibung 2020, Evaluation 2020 und 2021 (Strinzel, Kaltenbrunner, van der Weijden, von Arx, Hill, 2022), seit 2022 in allen Förderprogrammen verpflichtend.

www.snf.ch/en/wBR6E3emu8PP1ZSY/news/a-new-cv

Science Foundation Ireland (SFI, Irland)

Seit 2020 halb-narrative CVs.

www.sfi.ie/funding/sfi-policies-and-guidance/narrative-cv-dora/

Dutch Research Council (NWO, Niederlande)

Ein narratives CV-Format wurde für das Förderprogramm Vici eingeführt.

www.nwo.nl/en/news/nwo-introduces-narrative-cv-format-2020-vici-round

2021

Luxembourg National Research Fund (FNR, Luxemburg)

Seit 2021 sind narrative CVs in allen Programmen verpflichtend. Evaluation 2022 (Fonds National de la Recherche, 2023).

www.fnr.lu/narrative-cv

(Webseiten abgerufen am 2.05.2024).

Einige Forschungsförderer haben ihre narrativen CV-Muster bereits evaluiert, um nachzuverfolgen, ob die neuen CV-Muster den intendierten Effekt haben – im Wesentlichen Verbesserungen bei der Beurteilung von Forschungstätigkeit – und wie Antragsteller*innen, Gutachter*innen sowie Gremien die Änderung beurteilen und damit umgehen (Stichworte: Praxistauglichkeit/ Nutzbarkeit). Verschiedene Förderer haben gemeinschaftlich entsprechende Empfehlungen zur Ausgestaltung von CV-Evaluationen veröffentlicht (Joint Funders Group, 2023). In den vorliegenden Evaluationen wurden Antragsteller*innen und Gutachter*innen befragt, zum Teil Textanalysen durchgeführt oder die zeitliche Entwicklung von Statistiken der Antragstellung beobachtet. Die Studien kamen zu überwiegend positiven Ergebnissen: Gutachter*innen und Antragsteller*innen begrüßten die Änderung und fanden das neue, narrative Format nützlich, auch wenn es zunächst mit Mehrarbeit verbunden ist. Negative Auswirkungen auf die Beurteilung von Forschungstätigkeit waren nicht zu beobachten; jedoch werden die narrativen CV-Muster als alleinige Maßnahme nicht als ausreichend für eine Veränderung der wissenschaftlichen Bewertungskultur angesehen (Luxembourg National Research Fund, 2023; DORA, 2021; Meadmore, et al., 2022; Rockney, 2014; Strinzel, Kaltenbrunner, van der Weijden, von Arx, & Hill, 2022). Auch wurde die Frage, ob das narrative Format anderen Formaten überlegen ist, nicht bearbeitet. Ein Übersichtsartikel kommt sogar zu dem Schluss, dass allein die Einführung eines neuen CV-Formats – und zwar egal ob narrativ oder andersartig gestaltet – in allererster Linie Anlass bietet, das Bewusstsein zu schärfen und Gutachter*innen wie Antragsteller*innen aufzufordern, Bewertungspraktiken zu hinterfragen und auf bessere Praktiken hinzuwirken (Bordignon, Chaignon, & Egret, 2023). Mögliche Hürden beim Verfassen von narrativen CVs für Nicht-Muttersprachler*innen und Angehörige von unterrepräsentierten Gruppen wurden nicht explizit untersucht, lassen sich jedoch nicht ausschließen (Fritch, Hatch, Hazlett, & Vinkenburg, 2021). Daher wird empfohlen, bei der Einführung von narrativen CV-Formaten besonders Chancengleichheitsaspekte in den Blick zu nehmen (Fritch, et al., 2024).

1.2 Das CV-Muster der DFG

Auch in der DFG wurde der Umgang mit Lebensläufen im Zusammenhang mit Chancengleichheit und den Entwicklungen im Publikationswesen diskutiert. Bis 2022 gab es für Lebensläufe kein einheitliches Format und nur wenige Vorgaben, welche einzig die Gliederung und den Umfang für das Literaturverzeichnis betrafen. Mit dem „Maßnahmenpaket zum Wandel der wissenschaftlichen Bewertungskultur“¹ wurden im September 2022 verschiedene Änderungen in der Antragstellung bekanntgegeben, um einen „Kulturwandel hin zu einer chancengerechteren und noch stärker inhaltlich orientierten wissenschaftlichen Bewertung anzustoßen“. Dazu gehörte auch die Einführung eines einheitlichen CV-Musters (vgl. Infobox 2)², womit Verbes-

1 www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2022/info_wissenschaft_22_61/

2 www.dfg.de/formulare/53_200_elan

Infobox 2: Das hybride CV-Muster der DFG

Kein rein narratives Format: Tabellarische Felder werden von Freifeldern ergänzt, wobei die Freifelder auch stichpunktartig befüllt werden können und kein Narrativ erwartet wird.

Einheitliches Format: Ein programmübergreifend einheitliches Format soll den Gutachter*innen und Gremienmitgliedern eine bessere Vergleichbarkeit ermöglichen und die Orientierung erleichtern, wo Informationen über Antragsteller*innen zu finden sind.

Verzicht auf Foto und Geburtsdatum: Um impliziten Biases entgegenzuwirken, soll der CV kein Foto und keine Altersangaben der Antragstellenden enthalten.

Vorgegebene Gliederung: Durch die vorgegebenen Felder sollen Antragsteller*innen ermutigt werden, neben den obligatorischen Angaben zur Person, dem Werdegang und den wissenschaftlichen Veröffentlichungen auch optional auf breitere Leistungsdimensionen einzugehen wie zum Beispiel das Engagement im Wissenschaftssystem, die Betreuung von Forschenden in frühen Karrierephasen, die Anerkennung durch das Wissenschaftssystem etc.

Feld „Ergänzende Angaben zum Werdegang“: Dieses optionale Freitextfeld soll zur Angabe von besonderen persönlichen Umständen ermutigen, sofern diese relevant für die Einordnung und Begutachtung der wissenschaftlichen Leistung des*der Antragsteller*in sind.

Differenzierung der wissenschaftlichen Veröffentlichungen in eine Kategorie A (Fachaufsätze in Peer Review-Zeitschriften, Beiträge zu Konferenzen oder Sammelbänden jeweils mit Peer Review sowie Buchpublikationen) und eine Kategorie B (jede weitere Form öffentlich gemachter Ergebnisse). Neu ist, dass je Kategorie zehn Publikationen, das heißt insgesamt maximal 20, gelistet werden dürfen. Hierdurch soll mehr Platz für die Listung unterschiedlichster Outputformate jenseits der klassischen Zeitschriften- und Buchpublikationen geschaffen werden. Auch soll – wo möglich – der jeweilige Anteil des*der Antragsteller*in an den öffentlich gemachten Ergebnissen benannt und/oder dargelegt werden, warum die Publikation bzw. der wissenschaftliche Beitrag an dieser Stelle genannt wurde.

Verzicht auf quantitative Metriken: Angaben zu quantitativen Metriken wie Impact-Faktoren und h-Indizes sind nicht erforderlich und werden bei der Begutachtung nicht berücksichtigt.

Link zum CV-Muster: www.dfg.de/formulare/53_200_elan/

serungen der Chancengleichheit im Rahmen des „Qualitativen Gleichstellungskonzepts“ der DFG umgesetzt wurden.³ Seit September 2022 konnte das neue Muster freiwillig genutzt werden. Zum 1. März 2023 wurde das Muster zunächst in den Programmen der Einzelförderung und sukzessive auch in allen weiteren Förderprogrammen verbindlich eingeführt.

Orientiert an den Empfehlungen der Joint Funders Group zu CV-Evaluationen wurde die Einführung des neuen DFG-CV-Musters durch die Auswertung von Stichproben begleitet, um zu überprüfen, ob das neue CV-Muster auch die intendierten Wirkungen hin zu einer chancengerechteren und noch stärker inhaltlich orientierten wissenschaftlichen Begutachtung entfaltet. Da sich das CV-Muster der DFG durch seine hybride Struktur stark von narrativen Ansätzen anderer Forschungsförderer unterscheidet und Ähnlichkeiten zu den vormaligen „formlosen“ wissenschaftlichen CVs von Antragsteller*innen aufweist, erschien eine breit angelegte Evaluation ähnlich der Studien anderer Förderer nicht erforderlich. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse ziehen eine Zwischenbilanz ein Jahr nach Einführung des CV-Musters.

3 www.dfg.de/de/service/presse/pressemitteilungen/pm-2017/pressemitteilung-nr-24

2 Studie zur Einführung des CV-Musters: Vorgehen und Ergebnisse

2.1 Textbasierte Auswertung von CVs

Zunächst wurde die Nutzung des neuen CV-Musters in drei Zufallsstichproben aus seit März 2023 eingereichten CVs betrachtet; insbesondere ob und welche Angaben im Feld „Ergänzende Angaben zum Werdegang“ gemacht wurden sowie ob und welche Kategorie B-Veröffentlichungen gelistet wurden. Die **Zufallsstichproben** setzten sich fachgebietsübergreifend wie folgt zusammen:

- ▶ **Einzelförderung:** 164 CVs von Personen in eher frühen Karrierephasen. Dafür wurde die Stichprobe auf Anträge von Personen im Alter von bis zu 45 Jahren begrenzt. Im Zeitraum vom 3. bis 14. April 2023 stellten 164 Personen einen Antrag in der Einzelförderung (zumeist Sachbeihilfe, aber auch Walter Benjamin- und Emmy Noether-Programm; ohne internationale Vorhaben). 53 (32 Prozent) der CVs stammten von Wissenschaftlerinnen und 111 (68 Prozent) von Wissenschaftlern.
- ▶ **Excellenzcluster (EXC):** 559 CVs von Personen, die federführend an 23 EXC-Skizzen der Ausschreibungsrunde 2023 beteiligt waren. Die Auswertung der EXC-CVs erfolgte weder nach Alter noch Geschlecht.
- ▶ **Forschungsimpulse (FIP):** 182 CVs von Personen, die federführend an 20 FIP-Anträgen der ersten Ausschreibungsrunde 2023 beteiligt waren. Die Auswertung der FIP-CVs erfolgte weder nach Alter noch Geschlecht.

Die Textanalyse dieser Stichproben ergab, dass auch die optionalen Felder im Muster („Engagement im Wissenschaftssystem“, „Betreuung von Forschenden in frühen Karrierephasen“, „Kategorie B“ unter wissenschaftliche Ergebnisse, „Anerkennung durch das Wissenschaftssystem“) von Antragsteller*innen zur Darstellung ihrer Forschungsleistungen sehr häufig genutzt wurden.

Das optionale Feld **„Ergänzende Angaben zum Werdegang“** wurde in sehr vielen Fällen befüllt. Vom Leseindruck her wurden überwiegend begutachtungsrelevante Inhalte in angemessener Detailliertheit genannt, die sich auf die wissenschaftliche Karriere ausgewirkt haben und die in der Begutachtung berücksichtigt werden sollten. In der Gruppe der Einzelförderung wurde das Feld in 77 (47 Prozent) CVs befüllt. 48-mal von Männern (62 Prozent) und 29-mal von Frauen (38 Prozent), was in etwa der Geschlechterverteilung der Stichprobe entspricht. Bei den EXC-CVs wurden in 222 (40 Prozent) CVs Angaben gemacht, hingegen bei den FIP-CVs nur in 32 (18 Prozent) Fällen.

Das Feld „Ergänzende Angaben zum Werdegang“ wurde in der Stichprobe der Einzelförderung detaillierter ausgewertet (vgl. Abb. 1). Hier wurde das Feld in 27 der CVs mit einem ausformulierten Text befüllt, während etwa 31 Antragsteller*innen es stichwortartig oder als Liste ausfüllten, wobei die Übergänge fließend waren und zum Teil beides kombiniert wurde (in sieben CVs).

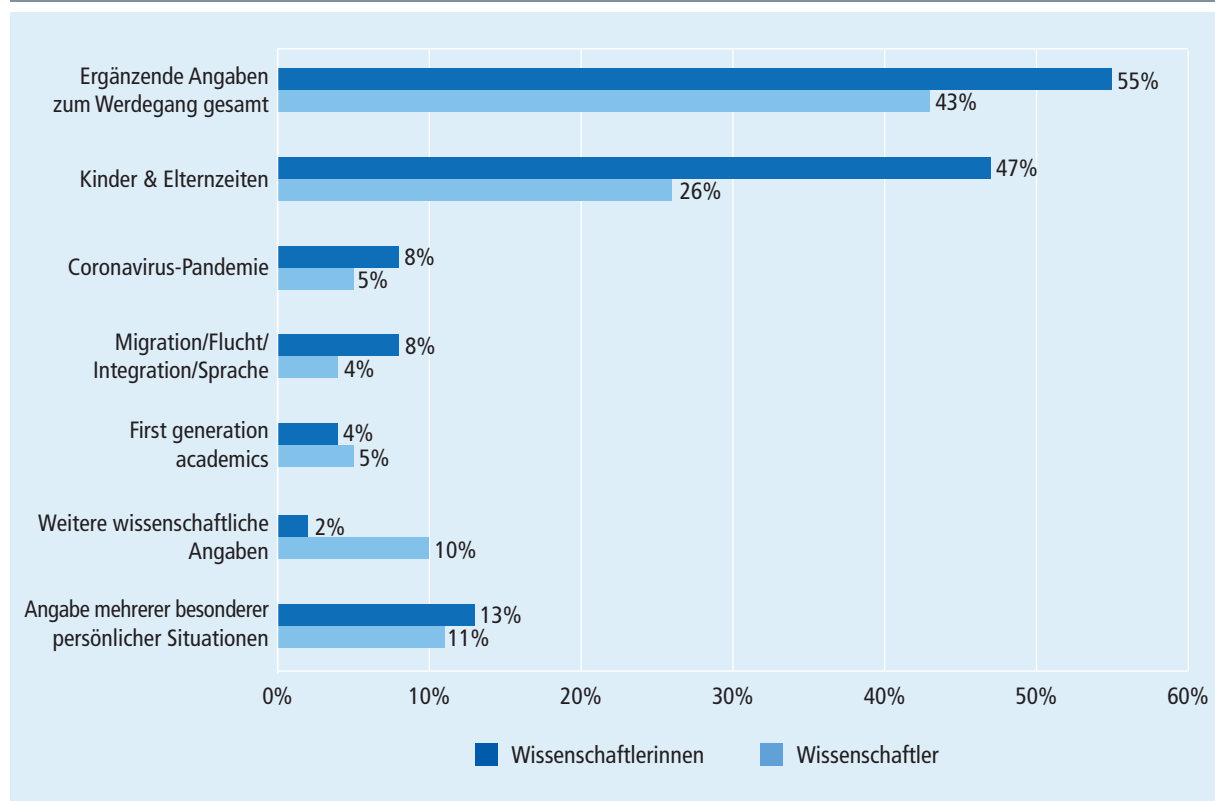
Überwiegend enthielt das Feld Angaben zu Kindern und/oder Elternzeiten (29-mal bei Wissenschaftlern und 25-mal bei Wissenschaftlerinnen). In Bezug zu ihrem Anteil an der Stichprobe der Einzelförderung beschreiben folglich 47 Prozent der Wissenschaftlerinnen, aber nur 26 Prozent der Wissenschaftler Kinder und/oder Elternzeiten als besondere persönliche Situation. In etwas mehr als der Hälfte der Fälle werden konkrete Ausfallzeiten durch Mutterschutz oder/und Elternzeit benannt. Der Umfang der Ausfallzeiten variiert bei Wissenschaftlern wie Wissenschaftlerinnen jeweils stark (zwischen einem Monat bzw. Mutterschutzzeiten und zwei Jahren). Teilzeiten zur Kinderbetreuung werden von rund zehn Wissenschaftlerinnen und einem Wissenschaftler angegeben. Mitunter wird also die Einschränkung durch familiäre Verpflichtungen auch von Wissenschaftlern als relevant für deren Bewertung empfunden. Bei Wissenschaftlerinnen wird Sorgearbeit jedoch deutlich häufiger benannt; sie zieht demnach häufigere und größere Einschränkungen in der wissenschaftlichen Karriere nach sich, sodass eine Benennung für eine Anerkennung bei der Vergabe von Drittmitteln wichtig und folgerichtig ist. Zusammengefasst sind sowohl Veränderungen als auch ein gewisses Fortbestehen traditioneller Rollenverteilung von Care-Aufgaben unter Wissenschaftler*innen zu beobachten.

Des Weiteren machten einige Personen Angaben zu Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie (fünf Wissenschaftler und vier Wissenschaftlerinnen), zu Migrations-/Flucht-/ Integrations-Erfahrungen/Spracherwerb (vier Wissenschaftler und vier Wissenschaftlerinnen) sowie zur Zugehörigkeit zu „first generation academics“ (sechs Wissenschaftler und zwei Wissenschaftlerinnen). Sofern Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie beschrieben wurden, bezogen sich diese auf erhöhte Kinderbetreuungsaufwände.

Nur vereinzelt wurden die Themen eigene Erkrankungen oder Behinderung, Pflege von Angehörigen, Industrie/Akademie-Brückenkarriere, Dual Career oder – über Kinder und/oder Elternzeiten hinaus – Alleinerziehenden-Status angesprochen. In 19 CVs wurden zwei oder mehr der zuvor genannten Angaben gemacht (z. B. Kind, Flucht und alleinerziehend; intersektionaler Hintergrund; von zwölf Wissenschaftlern und sieben Wissenschaftlerinnen). Zudem wurde das Feld in zwölf Fällen teilweise in einer nicht intendierten Form genutzt und weitere Angaben zum wissenschaftlichen Werdegang, zur Qualifizierung, zu Auslandsaufenthalten, eingeworbenen Drittmitteln oder zum Forschungsprofil gemacht.

Im Feld „**Wissenschaftliche Ergebnisse**“ kommentierten 59 Personen (36 Prozent) aus der Stichprobe der Einzelförderung die gelisteten Publikationen (Inhalt/Bezug zum beantragten Vorhaben und/oder Rolle/Beitrag bei der Publikation). Angaben zu Metriken wie Journal Impact

Abbildung 1:
Häufigkeit der Nennungen von besonderen persönlichen Angaben



Datenbasis und Quelle:

CV-Stichprobe der Einzelförderung, davon 53 CVs von Wissenschaftlerinnen und 111 CVs von Wissenschaftlern.

Factor (JIF) oder h-Index wurden zwar vereinzelt, aber eher selten gemacht. Konkret fanden sich Angaben zu JIF in der Stichprobe der Personen in frühen Karrierephasen nur in elf (7 Prozent) CVs. Die CVs aus den Programmen EXC und FIP wurden diesbezüglich nicht im Detail ausgewertet. Jedoch bestand auch hier der Eindruck, dass Metriken nur vereinzelt genannt wurden. 95 (58 Prozent) der CVs in der Einzelförderung, 352 (61 Prozent; Programm EXC) bzw. 142 (78 Prozent; Programm FIP) der CVs in Verbundprogrammen führten Veröffentlichungen der Kategorie B (vgl. Infobox 2) an, insbesondere Patente, Veröffentlichungen in Zeitschriften ohne Peer-Review, PrePrints und Beiträge zur Wissenschaftskommunikation, vereinzelt auch Blogbeiträge, Software, Datensätze sowie Beiträge zu Informationsinfrastrukturen. Allerdings spiegeln Rückfragen seitens der Antragsteller*innen sowie Beanstandungen seitens der Geschäftsstelle bei der formalen Prüfung der eingereichten CVs wider, dass die Zuordnung von Publikationen in die jeweilige Kategorie (A oder B) nicht immer einfach war. In Reaktion darauf wurden bereits umfangreiche FAQs zu den Publikationsverzeichnissen auf der DFG-Homepage veröffentlicht.⁴ Weiterhin sind redaktionelle Anpassungen im CV-Muster bezüglich der Publikationsliste bereits angestoßen und ein entsprechend aktualisiertes CV-Muster soll veröffentlicht werden.

2.2 Auswertung von Entscheidungsvorlagen

Neben den CVs wurden auch insgesamt 54 Entscheidungsvorlagen ausgewertet. Diese bestehen aus den schriftlichen externen Gutachten und den Stellungnahmen der jeweils zuständigen Fachkollegien und wurden den Stichproben der Einzelförderung zu Anträgen von 23 Wissenschaftlerinnen und 31 Wissenschaftlern entnommen (nur zu CVs, in denen das Feld „Ergänzende Angaben zum Werdegang“ dem Zweck entsprechend ausgefüllt worden war und zu denen Gutachten vorlagen). Überprüft wurde, ob und auf welche Weise „Ergänzende Angaben zum Werdegang“ seitens der Gutachter*innen und der Fachkollegien bei der Beurteilung der Qualifikation der Antragsteller*innen berücksichtigt wurden. In etwa einem Fünftel der Fälle, in denen ergänzende Angaben zum Werdegang gemacht wurden, fanden diese auch in den schriftlichen Gutachten oder in den Stellungnahmen der Fachkollegien Erwähnung (zwölf CVs betreffend). In der Mehrheit der betreffenden CVs waren die ergänzenden Angaben in narrativer Form dargestellt worden (acht gegenüber je zwei Lebensläufen in denen das Feld hybrid bzw. als Liste ausgefüllt wurde). Bei der Auswertung entstand der Eindruck, dass Gutachter*innen bzw. Fachkollegiat*innen ergänzende Angaben eher dann explizit erwähnten, wenn sich diese auf Ereignisse der jüngeren Vergangenheit bezogen (z. B. Migration kurz vor der Antragstellung; die Erwähnung von Elternzeiten scheint insofern eher für Antragsteller*innen in frühen Karrierephasen relevant). Dass in den übrigen knapp vier Fünftel der Fälle in den Gutachten und seitens der Fachkollegien nicht explizit Bezug auf die ergänzenden Angaben genommen wurde, bedeutet jedoch nicht, dass diese nicht implizit in die Gesamteinschätzung der Qualifikation eingeflossen sind (bspw. gedankliche Reflexion der Gutachter*innen oder mündliche Erörterung in der Gremiensitzung). Denkbar wäre auch, dass die Angaben bewusst nicht aufgegriffen wurden, weil deren Auswirkung auf die Karriere nicht hinreichend konkret dargestellt wurde (z. B. nur Nennung der Anzahl von Kindern ohne Nennung der Elternzeit) oder weil die Angaben weniger relevant für die Beurteilung der Qualifikation im Sinne eines Nachteilsausgleichs erschienen (z. B. nur kurze Ausfallzeiten oder Ereignisse, die bereits mehrere Jahre zurücklagen). Für konkretere Aussagen zur Berücksichtigung der ergänzenden Angaben durch Gutachter*innen und Gremienmitglieder wären weitere Analysen erforderlich.

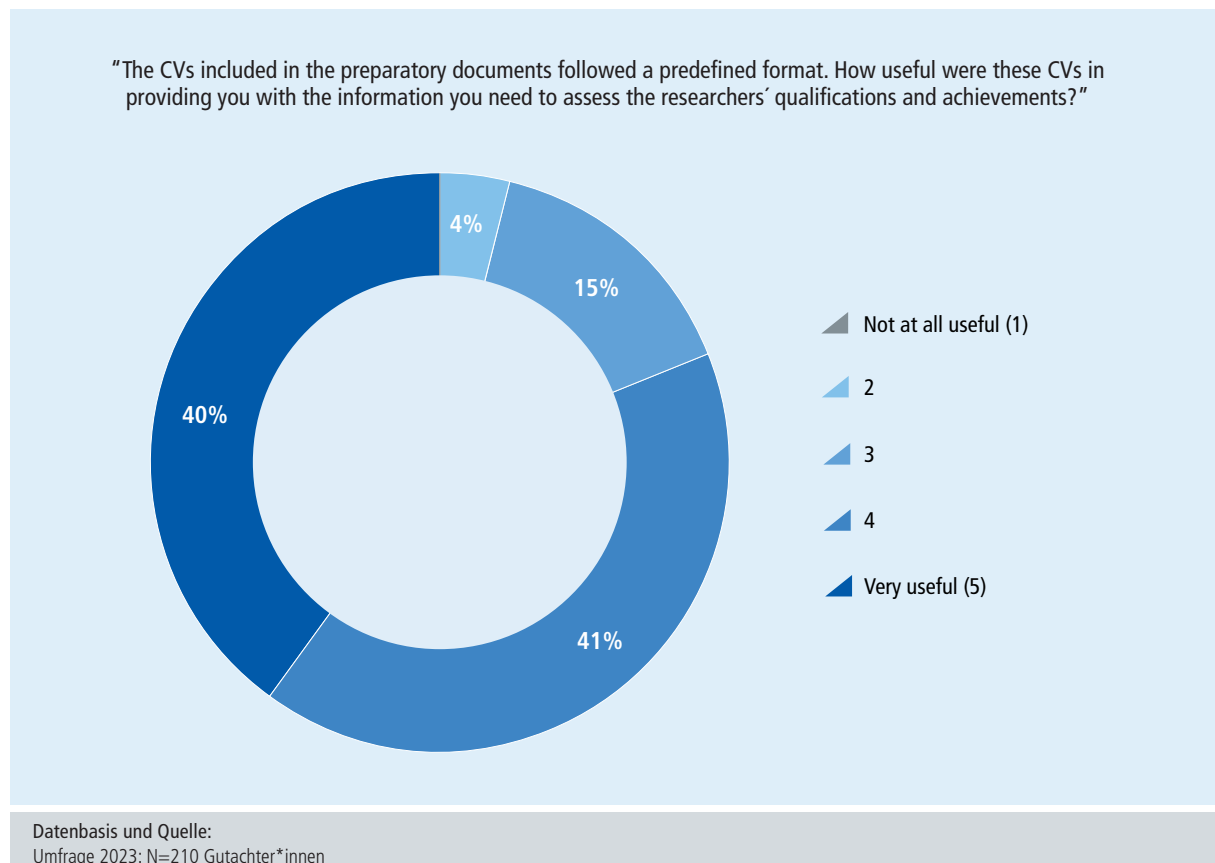
2.3 Befragung von Gutachter*innen

Um zu überprüfen, ob das neue CV-Muster zu einer verbesserten Leistungsbewertung beiträgt und damit einen Wandel in der Bewertungskultur unterstützt, sollten idealerweise diejenigen befragt werden, welche die fachliche Beurteilung vornehmen. Exemplarisch wurden im Rahmen einer ohnehin geplanten Online-Befragung der Gutachter*innen des Programms EXC (Skizzenphase) auch Rückmeldungen zum neuen CV-Muster eingeholt. Da die Befragung der EXC-Gutachter*innen primär auf Programmspezifika der EXC fokussiert, waren allerdings

mit Blick auf die Länge des Fragebogens keine vertieften Fragenkomplexe zum CV-Muster möglich. Auf die Frage, ob die CVs alle notwendigen Informationen enthielten, antwortete eine große Mehrheit, dass die CVs sehr hilfreich (40 Prozent) bzw. hilfreich (41 Prozent) waren, um die Qualifikationen der beteiligten Wissenschaftler*innen beurteilen zu können (vgl. Abb. 2).

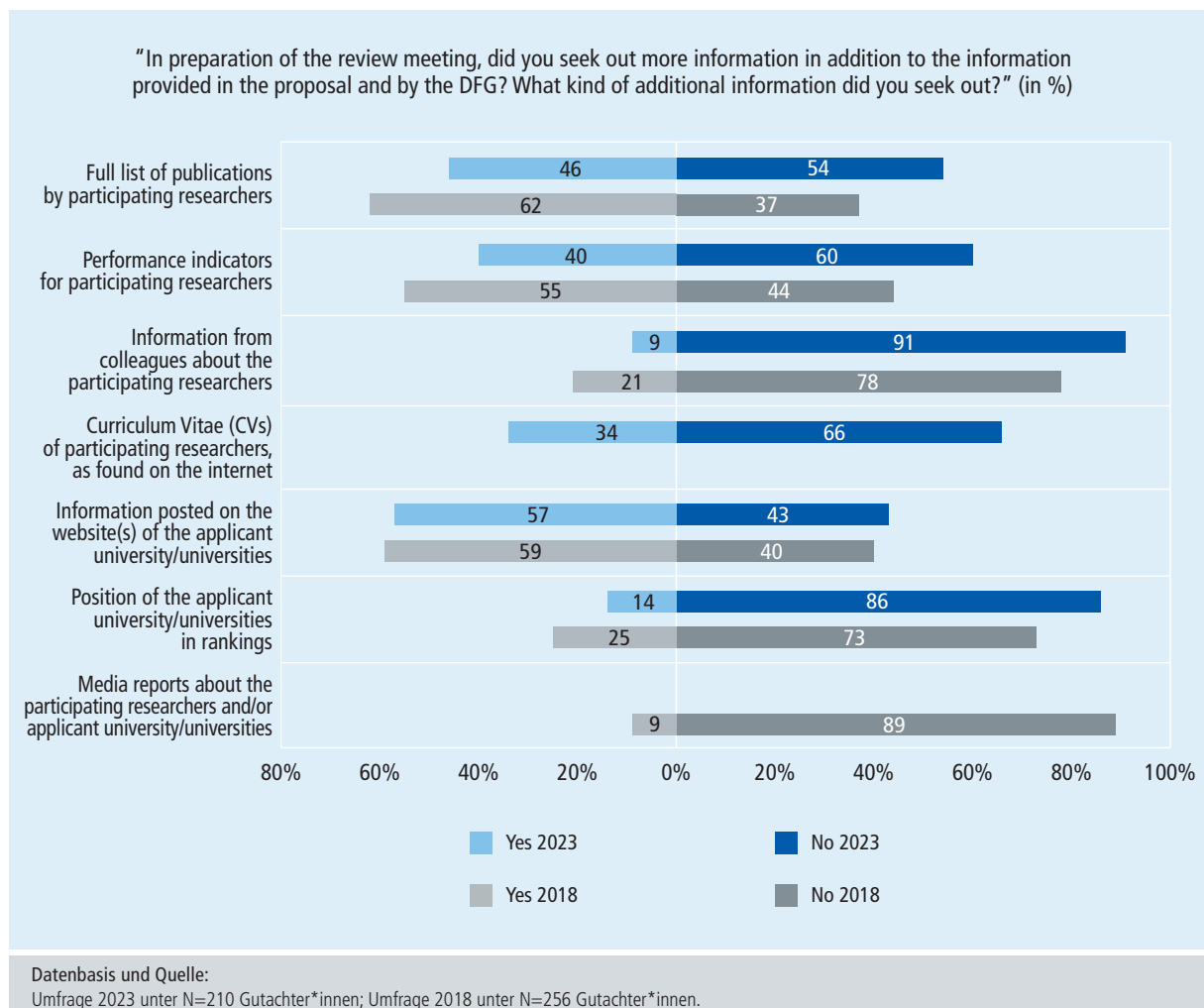
Abbildung 2:

Ergebnis der Befragung der Gutachter*innen der Exzellenzcluster-Skizzenphase 2023: Informationsgehalt der CVs



Von gut einem Drittel der Gutachter*innen wurde angegeben, dass zusätzlich zu den von der DFG bereitgestellten Antragsunterlagen auch CVs der beteiligten Wissenschaftler*innen im Internet recherchiert wurden. Daneben wurden weitere Informationsquellen zur Urteilsbildung genutzt, unter anderem die Webseiten der Antragsteller*innen, Gesamtpublikationslisten, Leistungsindikatoren und Hochschulrankings (vgl. Abb. 3). Auch in der letzten Runde der Exzellenzstrategie wurde bereits eine ähnliche Befragung der Gutachter*innen in der Antragsphase durchgeführt und ebenfalls nach zusätzlichen Informationsquellen gefragt. Auffällig ist, dass Leistungsindikatoren der beteiligten Wissenschaftler*innen und Hochschulrankings inzwischen weniger Bedeutung zuzufallen scheint. So gaben 2018 noch 55 Prozent der Gutachter*innen an, dass sie Leistungsindikatoren als Informationsquelle hinzugezogen haben. In der aktuellen Umfrage taten dies nur noch 40 Prozent der Gutachter*innen. Auch Rankingpositionen der antragstellenden Universitäten scheinen weniger Augenmerk bei der Begutachtung zu

Abbildung 3: Ergebnisse der Befragungen der Gutachter*innen der Exzellenzcluster 2018 (Antragsphase) und 2023 (Skizzenphase) im Vergleich: Weitere Informationsquellen jenseits der Antragsunterlagen



erfahren: Informierten sich 2018 noch 25 Prozent der Gutachter*innen über Rankings, taten dies 2023 nur noch 14 Prozent. Gesamtpublikationslisten der beteiligten Wissenschaftler*innen wurden 2018 noch von 62 Prozent der Gutachter*innen recherchiert, 2023 taten dies nur 46 Prozent. Die Homepages blieben weiterhin eine relevante Informationsquelle: 2018 nutzten 59 Prozent und 2023 57 Prozent die Homepages der antragstellenden Universitäten als Informationsquelle.

Möglicherweise spiegelt die hier für die Gutachter*innen eines Exzellenzprogramms festgestellte Verschiebung einen grundlegenden Wandel in der Bewertungskultur im Wissenschaftssystem wider: Die befragten Gutachter*innen legten im Vergleich zu 2018 merklich weniger Fokus auf Metriken oder die Gesamtanzahl an Publikationen – ganz im Sinne der DFG und ihren Bestrebungen im Rahmen der CoARA. Klar zeigt sich auch, dass die Antragsunterlagen nicht die alleinige Basis für die Urteilsbildung darstellen, die Wirkung eines einheitlichen CV-Musters dementsprechend begrenzt ist.

3 Fazit

Die Zwischenbilanz ein Jahr nach Einführung des neuen CV-Musters fällt positiv aus. Die bisherigen Auswertungen zeigen, dass die optionalen Felder des CV-Musters von Antragsteller*innen rege genutzt wurden. Das Feld „Ergänzende Angaben zum Werdegang“ wurde häufig genutzt. Damit werden Antragsteller*innen wie Gutachter*innen für die Begutachtungsrelevanz von Ausfallzeiten oder anderen Auswirkungen der persönlichen Lebenssituationen auf die wissenschaftliche Karriere bzw. Tätigkeit sensibilisiert. Im Sinne der Chancengleichheit sollte die Geschäftsstelle weiter darauf hinweisen, dass eine konkrete Darstellung der Auswirkungen, wie beispielsweise verlängerte Qualifikationszeiten, reduzierte wissenschaftliche Ergebnisse, Konferenzbesuche, Auslandsaufenthalte oder ähnliches, Grundlage für eine angemessene Berücksichtigung in Begutachtung und Bewertung ist. Reine Stichworte zu den Lebensumständen – wie „Kinder“ oder „first generation academic“ – ohne Bezug zur wissenschaftlichen Leistung können hingegen schwerlich von den Gutachter*innen berücksichtigt werden, da unklar bleibt, wie dies geschehen soll. Ebenso scheint es sich bei länger zurückliegenden Ausfallzeiten zu verhalten, deren Auswirkungen im fortgeschrittenen Karrierestadium nicht (mehr) erkennbar sind und – wenn nicht (mehr) begutachtungsrelevant – entfallen könnten.

Unsicherheit seitens der Antragsteller*innen bestand beim Befüllen der Publikationsliste (Feld „Wissenschaftliche Ergebnisse“). Hier hat die DFG-Geschäftsstelle bereits nachgesteuert und neben umfangreichen FAQs auf der DFG-Homepage auch redaktionelle Anpassungen der Erklärtexpte im CV-Muster vorgenommen, welche als aktualisiertes CV-Muster veröffentlicht werden.

Zum Umgang der Gutachter*innen mit dem CV-Muster vermögen die bisherigen Auswertungen Tendenzen aufzuzeigen, beispielsweise hinsichtlich des ausreichenden Informationsgehalts der CVs. Aussagen über eine erleichterte Orientierung, bessere Vergleichbarkeit oder Zeitersparnis der Gutachter*innen durch das CV-Muster können basierend auf den erhobenen Daten nicht getroffen werden; ebenso wenig können gängige Vorgehensweisen bei der Berücksichtigung verschiedener Leistungsdimensionen bzw. Angaben im CV in der Begutachtung identifiziert werden.

Die DFG-Geschäftsstelle wird die Nutzung des CV-Musters als Informationsgrundlage für eine verbesserte Leistungsbewertung weiterhin im Blick behalten, um nachsteuern zu können, sollten sich weitere Anpassungsbedarfe zeigen.

Literaturverzeichnis

Bordignon, F., Chaignon, L., Egret, D. (2023). *Promoting narrative CVs to improve research evaluation? A review of opinion pieces and experiments. Research Evaluation*, S. 313–320.

[DOI: 10.1093/reseval/rvad013](https://doi.org/10.1093/reseval/rvad013)

DORA. (2021). *Findings from the Health Research Board Ireland on the Implementation of a Narrative CV.* Abgerufen am 2. Mai 2024 von

<https://sfdora.org/2021/04/12/findings-from-the-health-research-board-ireland-on-the-implementation-of-a-narrative-cv>

Fritch, R., Garrad, S., Hatch, A., Noone, H., Quinn, L., Strinzel, M., Thomson, A., Vinkenburger, C. (2024). *Using Narrative CVs: Identifying shared objectives and monitoring effectiveness.* Zenodo.

[DOI: 10.5281/zenodo.10845836](https://doi.org/10.5281/zenodo.10845836)

Fritch, R., Hatch, A., Hazlett, H., Vinkenburger, C. (2021). *Using Narrative CVs: Process Optimization and bias mitigation.* Zenodo.

[DOI: 10.5281/zenodo.5799413](https://doi.org/10.5281/zenodo.5799413)

Joint Funders Group. (2023). *Résumé for Research and Innovation (R4RI)-like narrative CV: Shared Evaluation Framework (2.0).* Zenodo.

[DOI: 10.5281/zenodo.8060614](https://doi.org/10.5281/zenodo.8060614)

Luxembourg National Research Fund. (2023). *Narrative CV - Implementation and Feedback Results.* Abgerufen am 2. Mai 2024 von www.fnr.lu/narrative-cv-implementation-and-feedback-results-2023-report

Meadmore, K., Recio-Saucedo, A., Blatch-Jones, A., Church, H., Cross, A., Fackrell, K., Thomas, S., Tremain, E. (2022). *Exploring the use of narrative CVs in the NIHR: a mixed method qualitative study. NIHR Open Res*, 2/38.

[DOI: 10.3310/nihropenres.1115193.1](https://doi.org/10.3310/nihropenres.1115193.1)

Rockney, S. (2014). *Implementing the Modified NIH Biosketch Format.* Abgerufen am 2. Mai 2024 von

<https://nexus.od.nih.gov/all/2014/11/26/implementing-the-modified-nih-biosketch-format>

Strinzel, M., Brown, J., Kaltenbrunner, W., de Rijcke, S., Hill, M. (2021). *Ten ways to improve academic CVs for fairer assessment. Humanities and Social Sciences Communications* 8, 251.

[DOI: 10.1057/s41599-021-00929-0](https://doi.org/10.1057/s41599-021-00929-0)

Strinzel, M., Kaltenbrunner, W., van der Weijden, I., von Arx, M., Hill, M. (2022). *SciCV, the Swiss National Science Foundation's new CV format. bioRxiv.*

[DOI: 10.1101/2022.03.16.484596](https://doi.org/10.1101/2022.03.16.484596)

The Royal Society. (2019). *Research culture: Résumé for Researchers.* Abgerufen am 2. Mai 2024 von

<https://royalsociety.org/blog/2019/10/research-culture/>



Deutsche Forschungsgemeinschaft

Kennedyallee 40 • 53175 Bonn

Postanschrift: 53170 Bonn

Telefon: +49 228 885-1

Telefax: +49 228 885-2777

postmaster@dfg.de

www.dfg.de

DFG