



# GENERATION 35 PLUS

## Promotion und Post-Doc-Phase – die Situation an deutschen Universitäten

Jan-Christoph Rogge

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

**WZB**

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung

Eine Initiative des Bundesministeriums  
für Bildung und Forschung



GEFÖRDERT VOM  
Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Wissenschaftspolitische  
Ziele, Maßnahmen und Programme

**Ziel:**  
Steigerung der  
Leistungs-, Innovations- und  
**Wettbewerbsfähigkeit**

**Ziel:**  
Steigerung der  
**Attraktivität**  
und  
**Durchlässigkeit**

Maßnahme:  
Reform des wissenschaftlichen Berufswegs  
Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppen

Wissenschaftspolitische  
Ziele, Maßnahmen und Programme

**Ziel:**  
**Qualitätssicherung**

Maßnahmen:  
Leistungsanreize und verschärfter Wettbewerb



steigende Mandatdrehzahl

**Ziel:**  
Erhöhung der  
**Chancengerechtigkeit**

Maßnahmen:  
Gleichstellungsstandards, Förderprogramme



**Ziel:**  
**Internationalität**





**Ziel:**

Steigerung der  
Leistungs-, Innovations- und  
**Wettbewerbsfähigkeit**



# Ziel:

Steigerung der

# Attraktivität und Durchlässigkeit

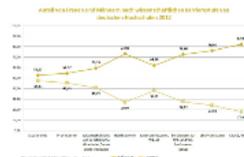
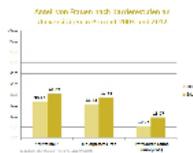
Maßnahme:

Reform des wissenschaftlichen Berufswegs

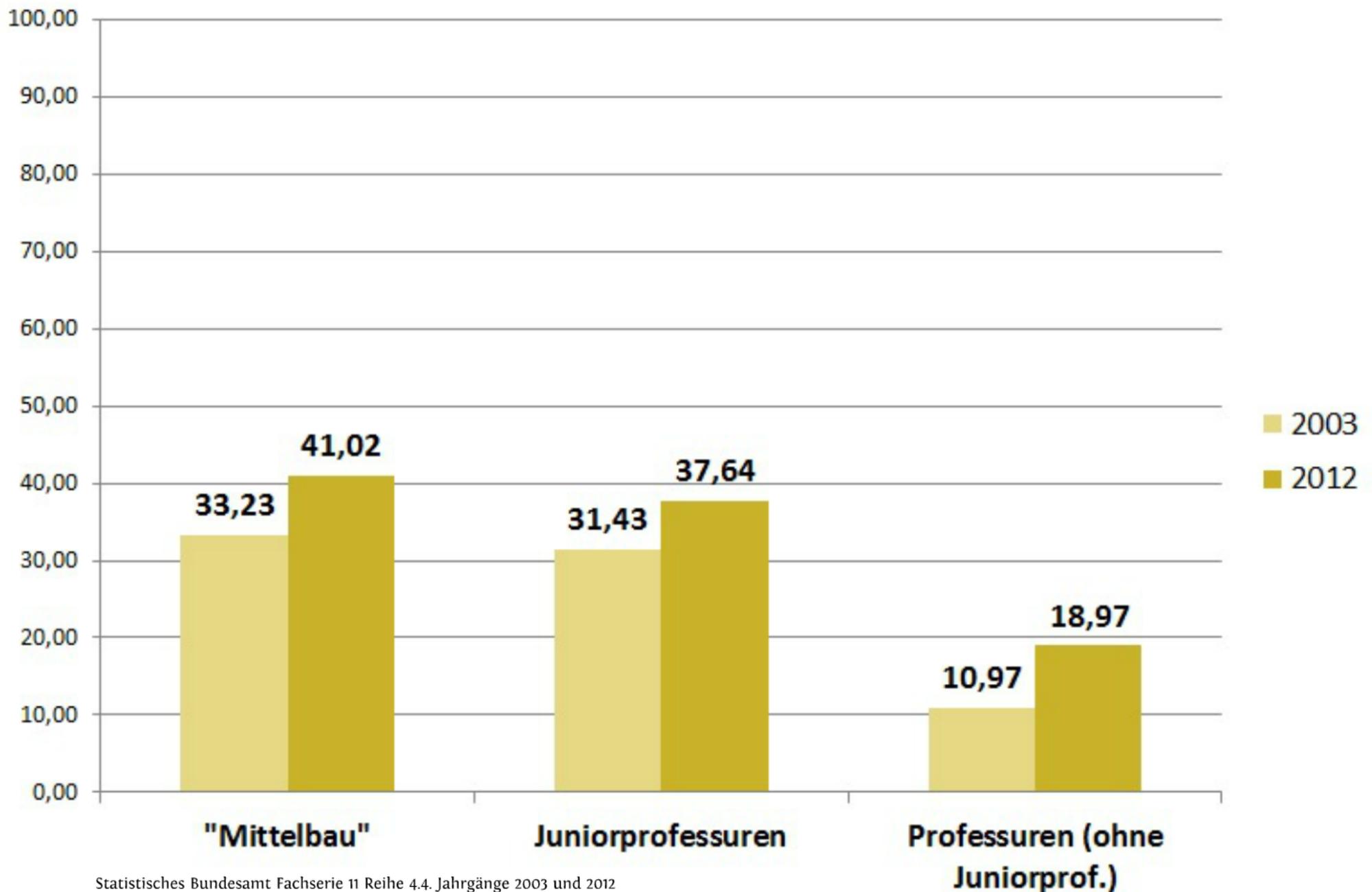
Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppen

# Ziel: Erhöhung der Chancengerechtigkeit

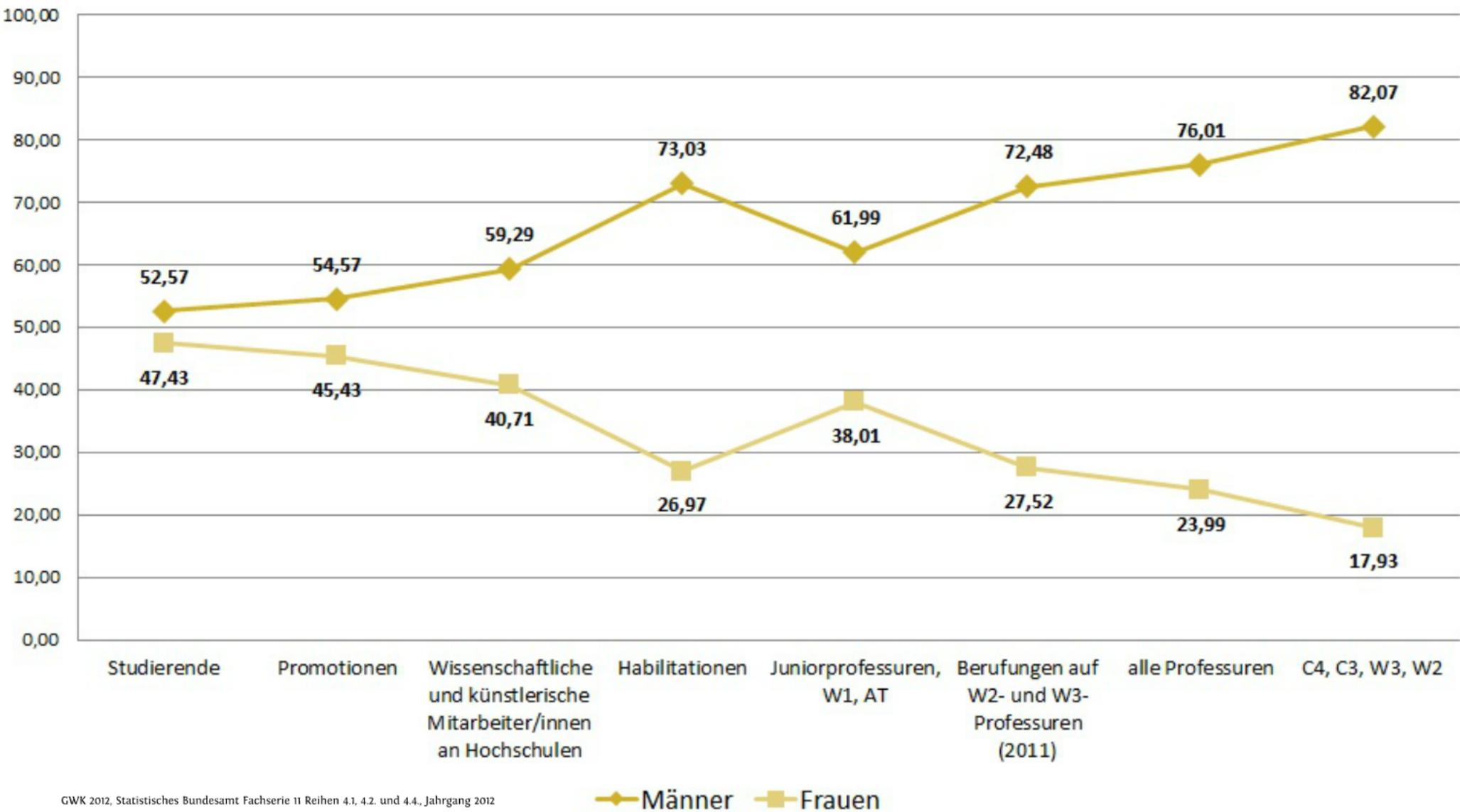
Maßnahmen:  
Gleichstellungsstandards, Förderprogramme



# Anteil von Frauen nach Karrierestufen an Universitäten in Prozent 2003 und 2012

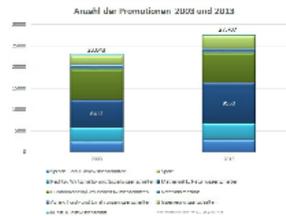


## Anteil von Frauen und Männern nach wissenschaftlichen Karrierestufen an deutschen Hochschulen 2012

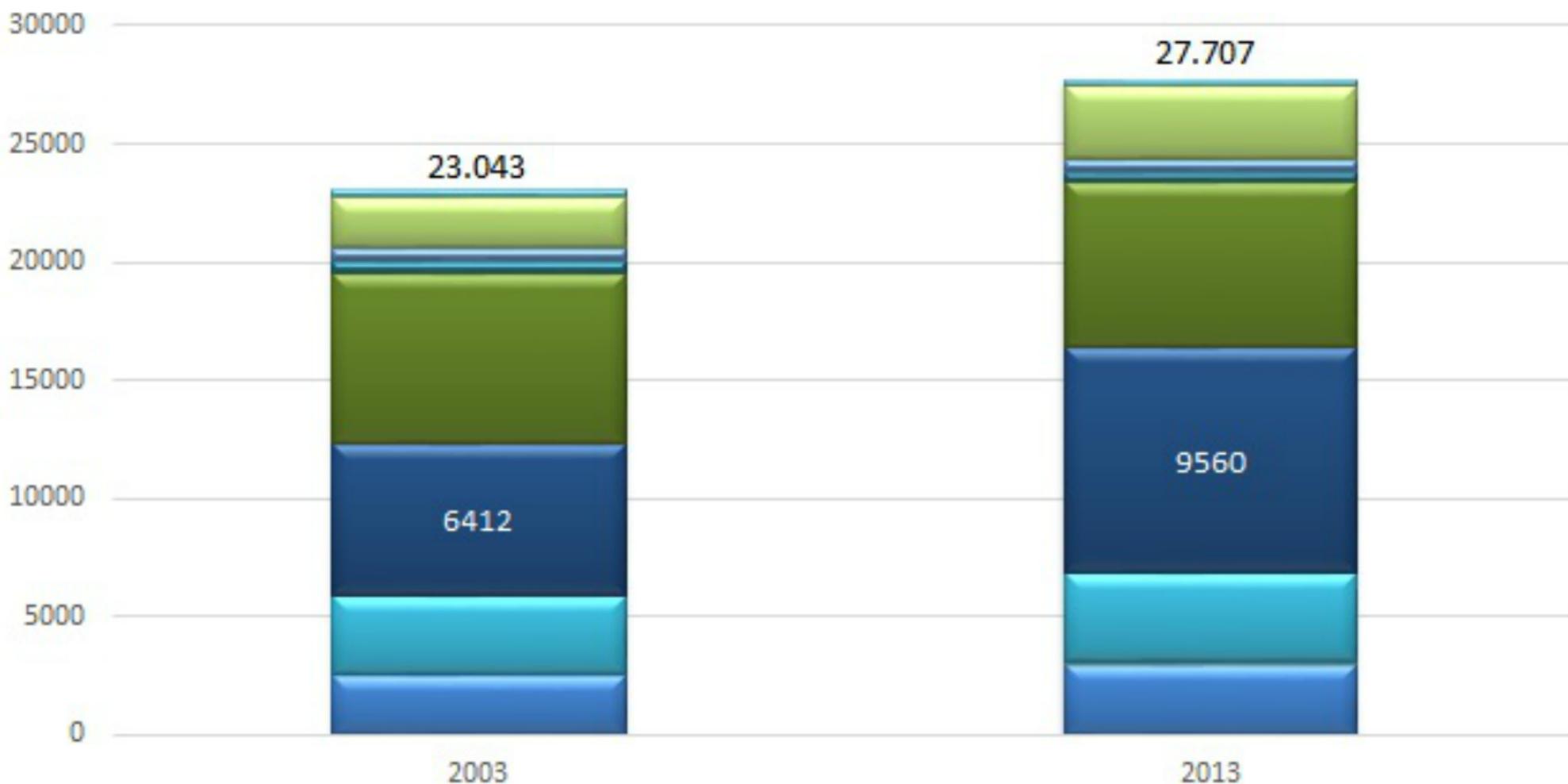


# Ziel:

# Internationalität



# Anzahl der Promotionen 2003 und 2013



- Sprach- und Kulturwissenschaften
- Sport
- Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Mathematik, Naturwissenschaften
- Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften
- Veterinärmedizin
- Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
- Ingenieurwissenschaften
- Kunst, Kunstwissenschaft

# Ziel:

# Qualitätssicherung

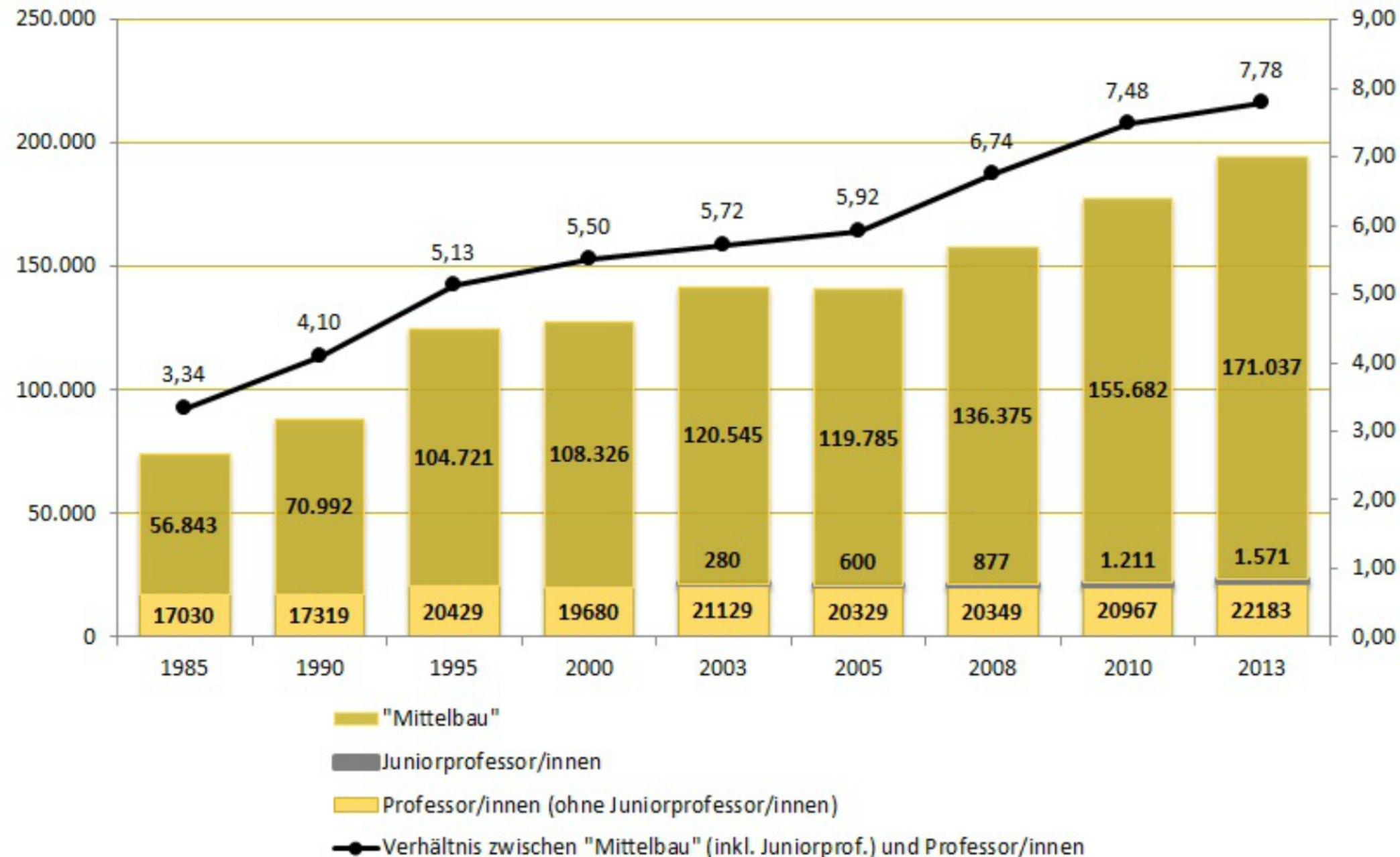
Maßnahmen:

Leistungsanreize und verschärfter Wettbewerb



zugespitzte Monodirektionalität

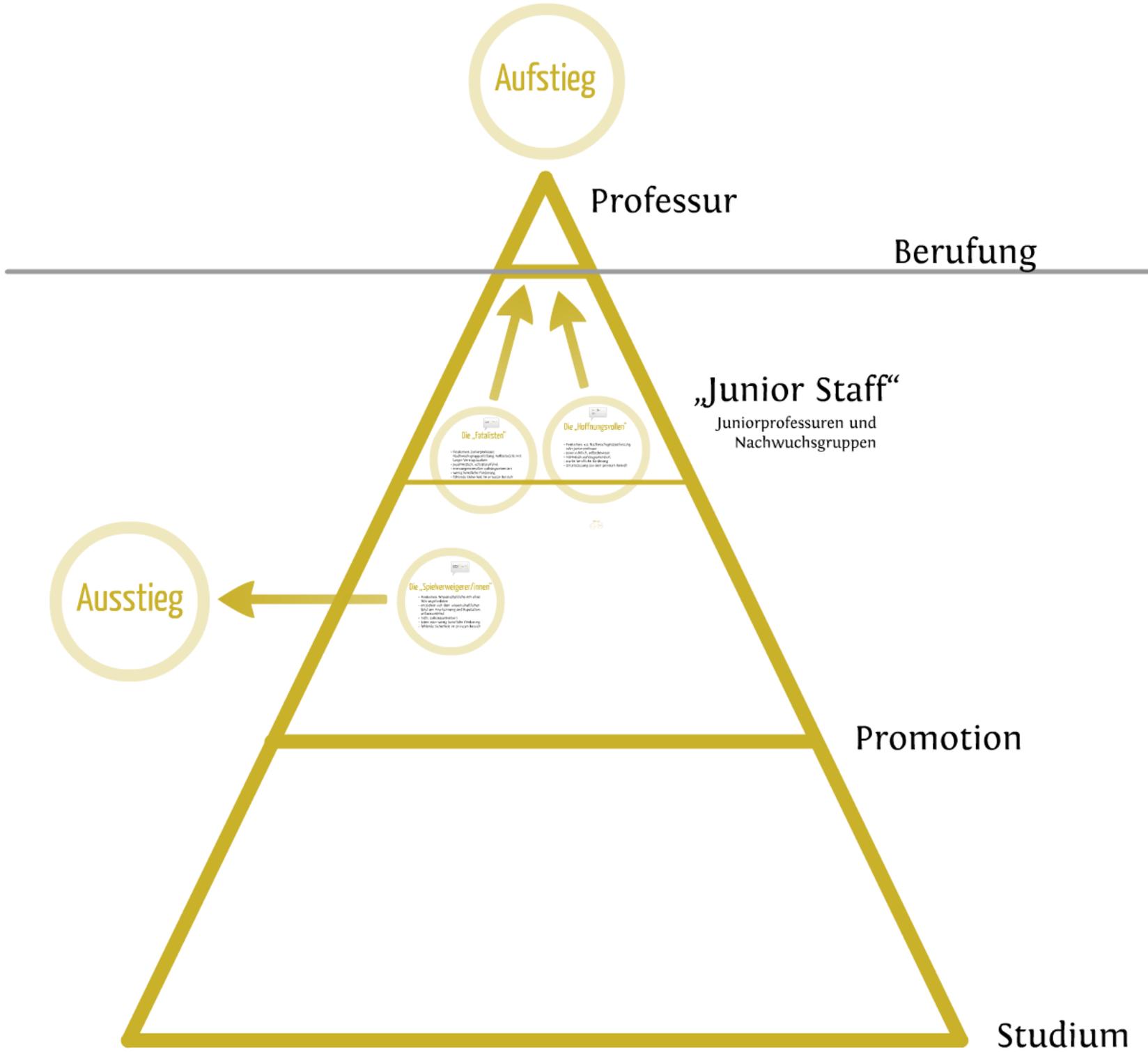
# Verhältnis von Mittelbaustellen zu Professuren an deutschen Universitäten 1985 - 2013



Projekt: Generation 35plus - Aufstieg oder Ausstieg  
Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft

## Zum Sample

- 20 Wissenschaftler/innen im Alter von 30 bis 40 Jahren aus 10 Disziplinen
- mindestens promoviert, noch keine Professur
- Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen
- überdurchschnittlich viele Nachwuchsgruppenleiter/innen und Juniorprofessor/innen



Aufstieg

Professur

Berufung

„Junior Staff“

Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppen

Die „Fatalisten“

Die „Hoffungsrollen“

Die „Spielverweigerer/innen“

Ausstieg

Promotion

Studium



# Die „Hoffnungsvollen“

- Positionen: v.a. Nachwuchsgruppenleitung oder Juniorprofessur
- zuversichtlich, selbstbewusst
- intrinsisch aufstiegsorientiert
- starke berufliche Förderung
- Unterstützung aus dem privaten Bereich

„Meine Voraussetzungen sind so, dass ich da nicht Angst haben muss, wo ich bleibe, also das wäre ja schlimm, wenn ich das jetzt quasi in dieser Situation hier sagen würde, ich meine, was sollen die anderen sagen, die noch mehr kämpfen müssen.“

„In der deutschen  
Universitätslandschaft, mit ganz  
wenigen Ausnahmen, werden Sie  
einfach nur für voll genommen,  
wenn Sie auf einer Professur sind.  
[...] Irgendwann will man einfach  
kein Nachwuchs mehr sein.“

„Mein Doktorvater war Habilitand von meinem jetzigen Chef. [...] Der Erstkontakt, der kam damals durch solche Netzwerke zustande, die - glaube ich - extrem wichtig sind und da war mein Doktorvater und ist immer noch jemand, der meiner Karriere zuträglich ist. Also der besorgt dann auch mal so auf den ersten Blick lästige Jobs in irgendwelchen Gremien, die dann aber einfach wichtig sind, um eigene Netzwerke aufzubauen.“



# Die „Fatalisten“

- Positionen: Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung, Vollzeitstelle mit langer Vertragslaufzeit
- pessimistisch, selbstzweifelnd
- erzwungenermaßen aufstiegsorientiert
- wenig berufliche Förderung
- fehlende Sicherheit im privaten Bereich

„Wenn man einmal gemerkt hat, dass man gerne Wissenschaftler sein möchte und sich darauf dann auch dafür weiter qualifiziert hat, indem man promoviert hat [...], es gibt dann nicht so richtig mehr einen Ausweg, finde ich. Also es ist eben was, was man mit Leidenschaft betreibt und jetzt muss man eben sehen, wie man da klarkommt.“

„Das Betreuungsverhältnis, die extreme Abhängigkeit vom Betreuer ist schon emotional extrem belastend.“



# Die „Spielverweigerer/innen“

- Positionen: Wissenschaftliche MA ohne Führungsfunktion
- entziehen sich dem wissenschaftlichen Spiel um Anerkennung und Reputation, selbstzweifelnd
- nicht aufstiegsorientiert
- keine oder wenig berufliche Förderung
- fehlende Sicherheit im privaten Bereich

„So die Position zum Prof zu kommen beinhaltet ja diesen Veröffentlichungsdruck [...]. Und das ist halt das, was ich irgendwie nicht so mag. [...] Das Herumgespiele, Herumprogrammieren, Ausprobieren, läuft es, läuft es nicht? Wo ist der Fehler, wenn es nicht läuft? Das macht dann Spaß.“

„Diese klassische Doktorvaterthematik, die kenne ich jetzt nicht. Das ist schon mehr alles aus Eigeninitiative geschehen.“

# „Jun Junio Na

## Die „Fatalisten“

- Positionen: Juniorprofessur, Nachwuchsgruppenleitung, Vollzeitstelle mit langer Vertragslaufzeit
- pessimistisch, selbstzweifelnd
- erzwungenermaßen aufstiegsorientiert
- wenig berufliche Förderung
- fehlende Sicherheit im privaten Bereich

## Die „Hoffnungsvollen“

- Positionen: v.a. Nachwuchsgruppenleitung oder Juniorprofessur
- zuversichtlich, selbstbewusst
- intrinsisch aufstiegsorientiert
- starke berufliche Förderung
- Unterstützung aus dem privaten Bereich

## Die „Spielverweigerer/innen“

- Positionen: Wissenschaftliche MA ohne Führungsfunktion
- entziehen sich dem wissenschaftlichen Spiel um Anerkennung und Reputation, selbstzweifelnd
- nicht aufstiegsorientiert
- keine oder wenig berufliche Förderung
- fehlende Sicherheit im privaten Bereich

# Stabilisatoren



Berufliche Förderung



Unterstützung aus  
dem privaten Bereich

Vorzüge

wissenschaftlichen  
Arbeitens

Geistige  
Freiheit

Freude am  
Erkenntnisgewinn

Intellektuelle  
Herausforderung

# Attraktivität

Vorzüge  
wissenschaftlichen  
Arbeitens

Geistige  
Freiheit

Freude am  
Erkenntnisgewinn

Intellektuelle  
Herausforderung

C

# Chancengerechtigkeit

## Gleichstellungs- politische Maßnahmen und Programme

Professorinnen-  
Programm des  
BMBF

Mentoring-  
programme

.....

Forschungsorientierte  
Gleichstellungsstandards  
der DFG

Gleichstellungsmaßnahmen  
an den Hochschulen

# Gleichstellungs- politische Maßnahmen und Programme

Professorinnen-  
Programm des  
BMBF

Mentoring-  
programme

.....

Forschungsorientierte  
Gleichstellungsstandards  
der DFG

Gleichstellungsmaßnahmen  
an den Hochschulen

# Steuerungsparadox



# GENERATION 35 PLUS

## Promotion und Post-Doc-Phase – die Situation an deutschen Universitäten

Jan-Christoph Rogge

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

**WZB**

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung

Eine Initiative des Bundesministeriums  
für Bildung und Forschung



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION