

# Wissenschaft als Beruf Revisited

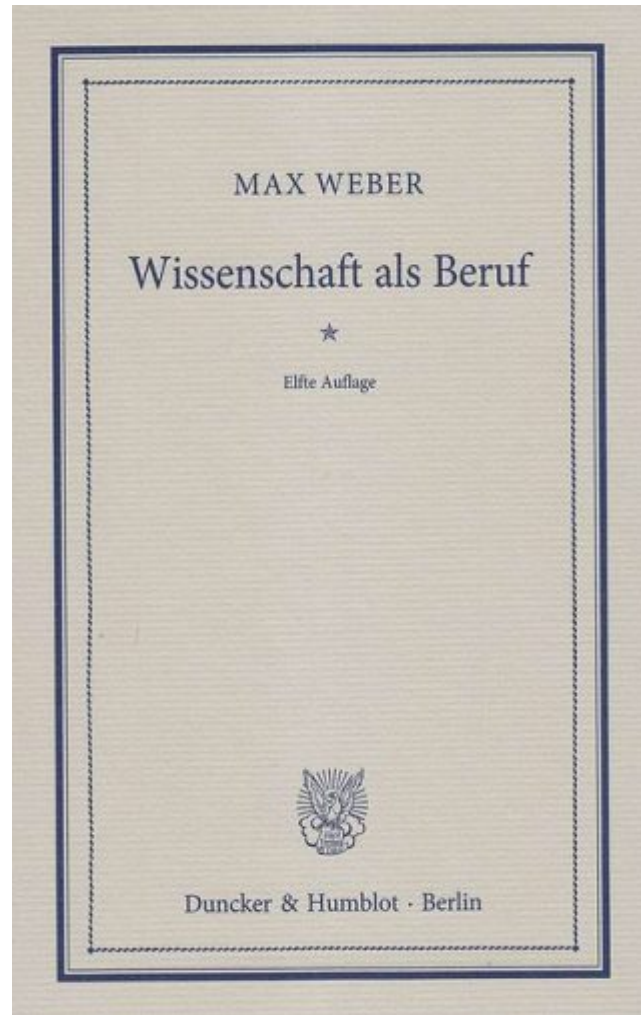
Was wir aus dem Bundesbericht Wissenschaftlicher  
Nachwuchs 2021 wissen und was nicht

Karl Ulrich Mayer

Yale University und Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin

UNIWIND Tagung September 2021

# Max Weber - Wissenschaft als Beruf 1917

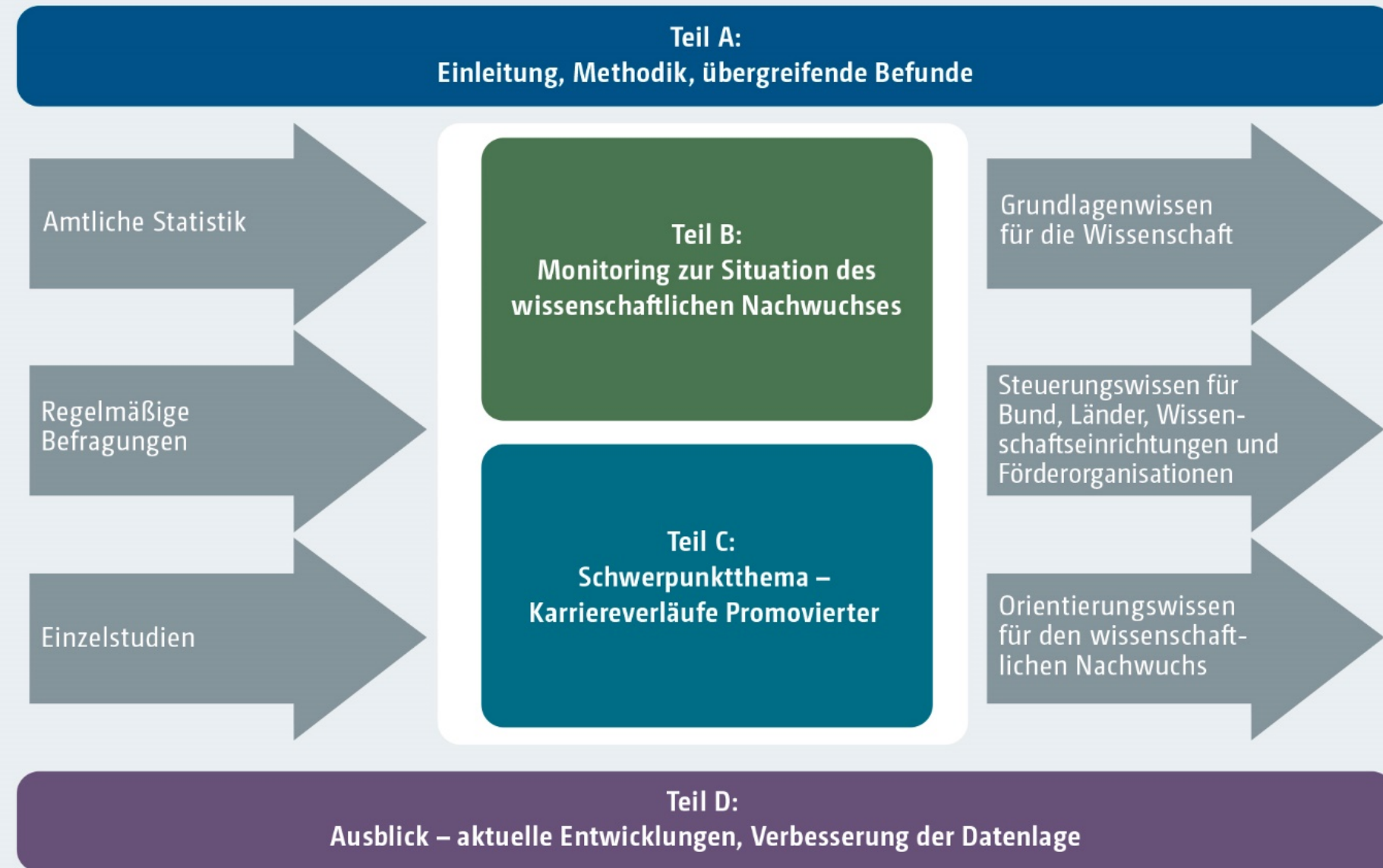


# Berliner Hochschulgesetz 2021

- "Sofern die wissenschaftliche Mitarbeiterin oder der wissenschaftliche Mitarbeiter bereits promoviert ist und es sich bei dem im Arbeitsvertrag genannten Qualifikationsziel um eine Habilitation, ein Habilitationsäquivalent, den Erwerb von Lehrerfahrung und Lehrbefähigung oder um sonstige Leistungen zum Erwerb der Berufungsfähigkeit gemäß § 100 BerlHG handelt, ist eine Anschlusszusage zu vereinbaren."



**Abb. 1: Struktur des BuWiN 2021**



# Anzahl Promovierende

- Deutschland hat nicht zu viele Doktoranden (wie man insbesondere wegen des Anstiegs der Forschungsdrittmittel hätte erwarten können)
- Es waren 2018 173 Tsd. . Mit ca 1 % an der 25-64jährigen Bevölkerung liegt Deutschland im internationalen Mittelfeld, die Schweiz haben 2 1/ mal und die USA 1 ½ haben so viele Doktoranden. Wenn es ein Problem gibt , dann eher umgekehrt, insgesamt gibt es zu wenige und nur in einzelnen Fächern zu viele oder zu alte Doktoranden (Geschichte - Promotionsalter 33,4, Biologie – 67 % Promotionsquote ) Die Promotionsquote insgesamt ist in den letzten zehn Jahren sogar von 22 auf 19% und die Anzahl der Promotionen seit 2015 von 29 Tsd auf 27,8 Tsd gesunken.

# Gleichstellung

Wissenschaftlerinnen holen im Vergleich zu Männern deutlich auf, bei den Promotionsquoten, bei den Berufungen als Juniorprofessorinnen, bei den Listenplätzen auf Professuren und bei Erstberufungen. Von nur 15 % im Jahr 1997 stieg der Anteil von Frauen bei Berufungen auf nunmehr ein Drittel, aber die leaky pipeline, d.h. eine dem fortschreitenden Qualifizierungs- und Zertifizierungsprozess zunehmende Schere der Divergenz - ist immer noch ungebrochen: die Anteile von Frauen sinken von den fast gleichen Anteilen bei den Studienabschlüssen und bei den Promotionen und Promotionsquoten bis zu den Anteilen bei Berufungen als Professorinnen auf W2 und W3 Positionen, wo Frauen nur ein Drittel bzw 27% einnehmen.

# Doktorandenbetreuung

Die Einführung strukturierter Doktorandenbetreuung hat weiter Fortschritte gemacht, über drei Viertel der Doktoranden hat jetzt eine Promotions- und Betreuungsvereinbarung (ca die Hälfte mehr als einen Betreuer). Allerdings lässt die Betreuung nach wie vor zu wünschen übrig, 1/3 der Doktoranden sieht ihre Betreuer nur einmal im Semester. Auf jeden Professor kommen durchschnittlich 7 Doktoranden. Wenn man in Rechnung stellt, dass hier auch die Pädagogischen Hochschulen und Kunsthochschulen eingeschlossen sind und viele Uniprofessoren keinen Doktoranden haben, liegt das „wahre“ Betreuungsverhältnis wahrscheinlich eher bei 1: 14, das ist m-E. viel zu hoch (bzw nur zu bewältigen, wenn ein wesentlicher Teil der Betreuungslast von promovierten Mitarbeitern geleistet).



# Vertragliche Absicherung

Fortschritte gibt es auch in der vertraglichen Absicherung: über 60 % der Doktoranden haben einen Arbeitsvertrag und nur 17% noch ein Stipendium. Allerdings klaffen trotz der Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Stichwort: Qualifizierungsbedingung) faktische Promotionszeiten und Vertragsdauern zu weit auseinander: durchschnittliche Promotionsdauer (ohne Medizin) 5,7 Jahre, durchschnittliche Vertragsdauer bei Doktoranden 22 Monate und bei Postdoktoranden 28 Monate. Und die Befristungsquote der 35- unter 45 jährigen an Hochschulen beträgt 77%.

# Karrierewege nach der Promotion

Wir wissen nun zum erstenmal (aus der Studie von Guido Bünstorf et.al, , wie sich die Berufswege nach der Promotion gestalten: etwa 70 - 80 % wechseln innerhalb von 1-2 Jahren nach einer Promotion in die Privatwirtschaft oder in den öffentlichen Dienst außerhalb von Hochschulen und AUFO. Für diese große Personengruppe sind also ganz offenbar befristete Arbeitsverträge durchaus sinnvoll. (Trotzdem ist der absolute Zuwachs um 43 % unter den 35- unter45 jährigen WissenschaftlerInnen, die nicht auf Professuren sind, sehr hoch.)

# Problemgruppe: promovierte WiMi an Universitäten

was wir wissen:

50 Tsd WiMi zwischen 35 und 45

Befristungsanteil 77 %

ca. 3,3 Verträge

28 % Teilzeit

was wir nicht wissen:

Anteil Doktoranden

Anteil an Unikliniken

Anteil in Uni-Verwaltungen

Verteilung nach Alter und Dauer nach Promotion

# Erträge der Promotion

Es lohnt sich zu promovieren, insbesondere für Berufswege außerhalb von Forschung und Lehre: praktisch keine Arbeitslosigkeit, deutlich höheres Einkommen (plus 10 Tsd Bruttojahreseinkommen), überwiegend fachlich volladäquate Jobs und ein sehr gute Chancen, Führungspositionen zu gewinnen.

# Frühe Selbständigkeit

Mit der Zunahme der Anzahl von Juniorprofessuren, Nachwuchsgruppen und vor allem tenure track Professuren hat sich die frühe Selbständigkeit deutlich erhöht. Allerdings bleibt die Anzahl von tenure track Stellen nach wie vor sehr gering (nur 519) und damit bleibt die frühe Sicherheit über die weitere Karriere nach wie vor stark eingeschränkt. Ein Problem bleibt auch nach wie vor die „Balkanisierung der der Karrierewege“, es gibt sehr viele , zu viele verschiedene Wege zur Professur. Vor allem ist die Abschaffung der Habilitation ins Stocken geraten (u.a. weil Juniorprofessoren befürchten, dass ihre alternativen Qualifizierungen nicht hinreichend gewürdigt werden.).

# zu hohes Alter bei “Einstige” und “Erstberufung”

Ein gravierendes Problem bleibt nach wie vor das sehr hohe Alter bei Erstberufungen (c 40 in der Geschichte 43 Jahre). Das Problem beginnt schon mit dem zu hohen Alter beim Antritt der Juniorprofessuren (35 Jahren), d.h., es liegen zu lange Zeiten zwischen Promotion und Juniorprofessur.

# Problem: Internationalisierung

Noch eine nicht so gute Nachricht: das Niveau der Internationalisierung unter dem wissenschaftlichen Nachwuchs an den Hochschulen ist sehr gering, seit 2015 ist der Anteil an nichtdeutschen nur von 10 auf 12 % gestiegen, ganz im Gegensatz zur erfreulichen Entwicklung an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen: hier gab es einen Anstieg von 16 auf 27 %. Es geht also und das hat Folgen in der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

# BUWIN Defizite

- Trotz einiger laufender Panelbefragungen haben wir immer noch keine systematischen Informationen aus Längsschnittbeobachtungen. Das gilt vor allem für die Übergangsphase in eine Professur. Was hier fehlt sind Studien auf der Basis von CVs aus dem Internet.
- Das Merkmal „Promotion“ wird inzwischen zwar auch in der amtlichen Statistik erhoben, aber stand bisher für Analysen noch nicht zur Verfügung.



# Flaschenhals: wie hoch ist der Hazard ?

# Vakanzen	ca 1000
Erstberufungen auf Dauerprof	ca 700-900
a) Promovierte (28 Tsd)	1: 316 (Peter-André Alt)
b) Habilitierte (1529) + 1/6 JunProf (1580) + 1/5 NwGL (2176)	1: 2,4
c) % an Hochschulen 6-10 J nach Promotion (2005)	1: 3,5
d) Listenplätzen/Bewerbungen	1:10
Erstberufungen/Listenplätze	1:2