

Promotionsphase



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Die Situation an Deutschen Universitäten





INTERESSEN & BLICKWINKEL DER BETEILIGTEN

Die Akteure



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT





Was Doktorandinnen und Doktoranden wichtig ist:

- Grundstein für die eigene Karriere legen
- Existenz in der Qualifikationsphase sichern
- Gut und zielführend betreut werden
- Sichtbarkeit in der Scientific Community gewinnen
- (Über-)Fachliche Unterstützung erfahren

Strategieprogramme - Arbeitgeberattraktivität - Nachwuchsförderung

- Im internationalen und nationalen Wettbewerb bestehen
- Die Besten gewinnen und halten
- Qualitätssicherung durch Professionalisierung und Strukturierung vorantreiben
- Selbständiges Forschen von Anfang an fördern
- Karriereperspektiven aufzeigen, Weiterbildung ermöglichen
- Attraktive Beschäftigungsverhältnisse fair gestalten





- Wissenschaftlichen Nachwuchs ausbilden
- Karrieren fördern,
die Besten für die Wissenschaft gewinnen
- Strategische Vernetzungen
aktiv betreiben
- Eigene Reputation weiter steigern
- Personal führen,
Finanzierungen sichern,
Dienstleistungen erbringen,
Forschungsleistung halten

Weitere Prozessbeteiligte

- Bundes- und Landespolitik
- Ministerien
- Europäische Union
- Förderer
z.B. DFG, BMBF, DAAD
- ...





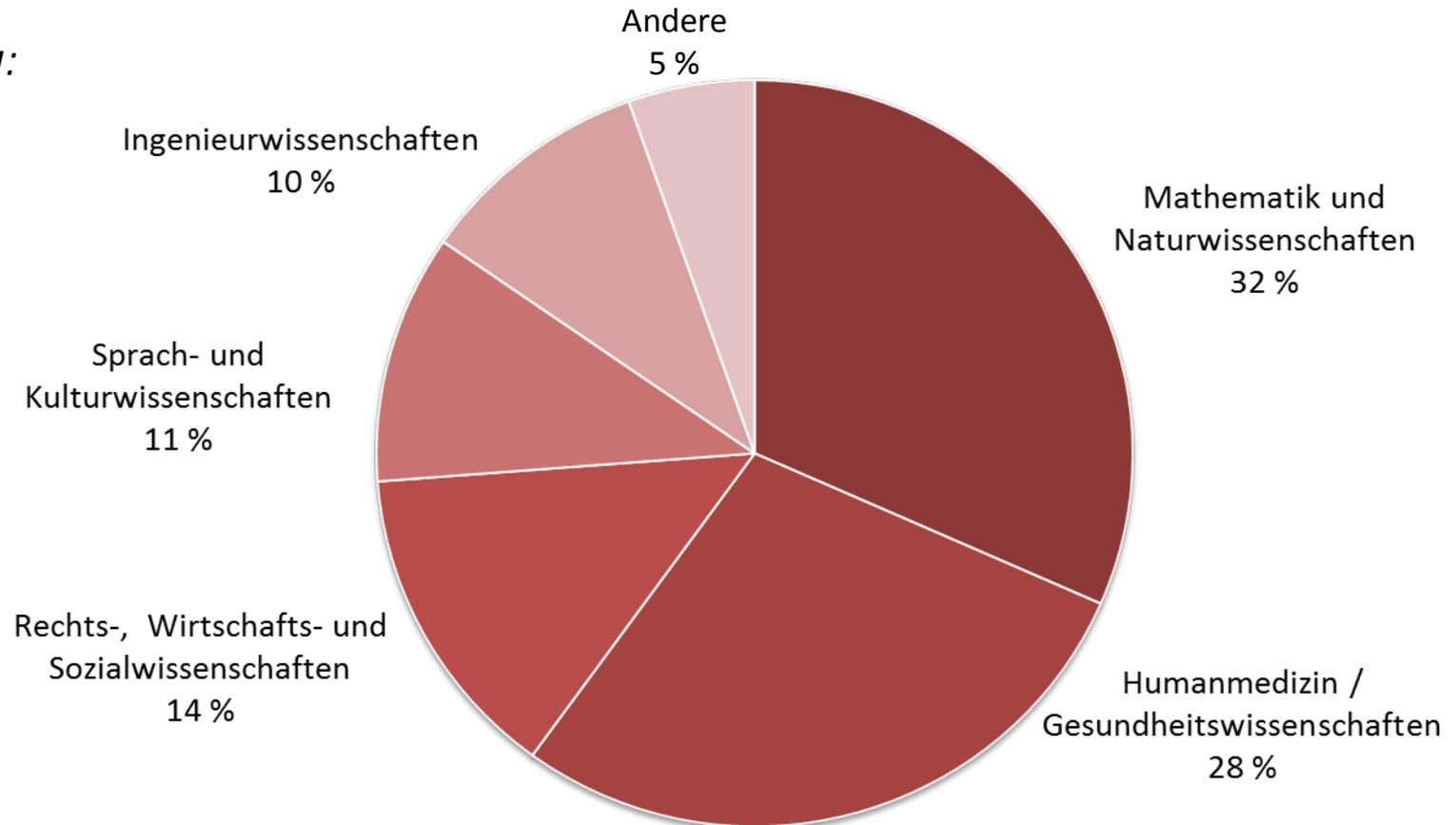
Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013

DATEN & FAKTEN

Promotionen gesamt

Deutschland, im Jahr 2010: rund **25.600 Promotionen**

Verteilung:



Promovierende gesamt

im Wintersemester 2010/2011:

- 200.400 Promovierende
an deutschen Hochschulen
 - Betreut von 33.800
Professorinnen und Professoren
- = Durchschnittlich 6 Promovierende
je Professor/-in

von 200.400 Promovierenden sind anteilig

- 41 % Frauen
- 11 % mit ausländischer Staatsbürgerschaft

Durchschnittsalter bei Abschluss = 33 Jahre



Promovieren in einem Beschäftigungsverhältnis

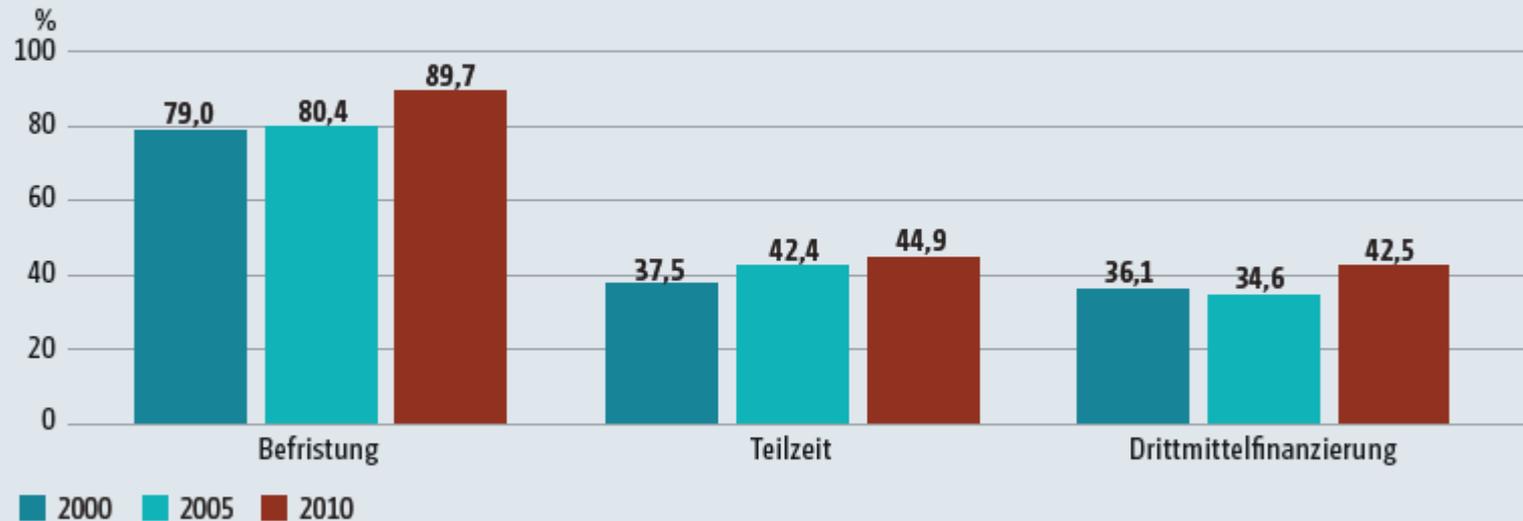
- 83 % der Promovierenden standen in einem Beschäftigungsverhältnis
- **davon:**
 - 76 % an Hochschulen
 - 8 % an außeruniversitären Forschungseinrichtungen
 - 16 % bei sonstigen Arbeitgebern

Personalbestand und Personalkapazität:

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen (gesamt)	2000	2010
Personalbestand in Personen		
insgesamt	108.326	155.682
Personalkapazität (in VZÄ, Umrechnung Teilzeit mit Faktor 0,5)		
insgesamt	91.603	123.099

Befristung – Teilzeit - Drittmittel

Abb. A3-40: Anteil befristeter, teilzeitbeschäftigter und drittmittelfinanzierter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* an den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt an Universitäten** 2000, 2005 und 2010 (in %)



* Im Angestelltenverhältnis

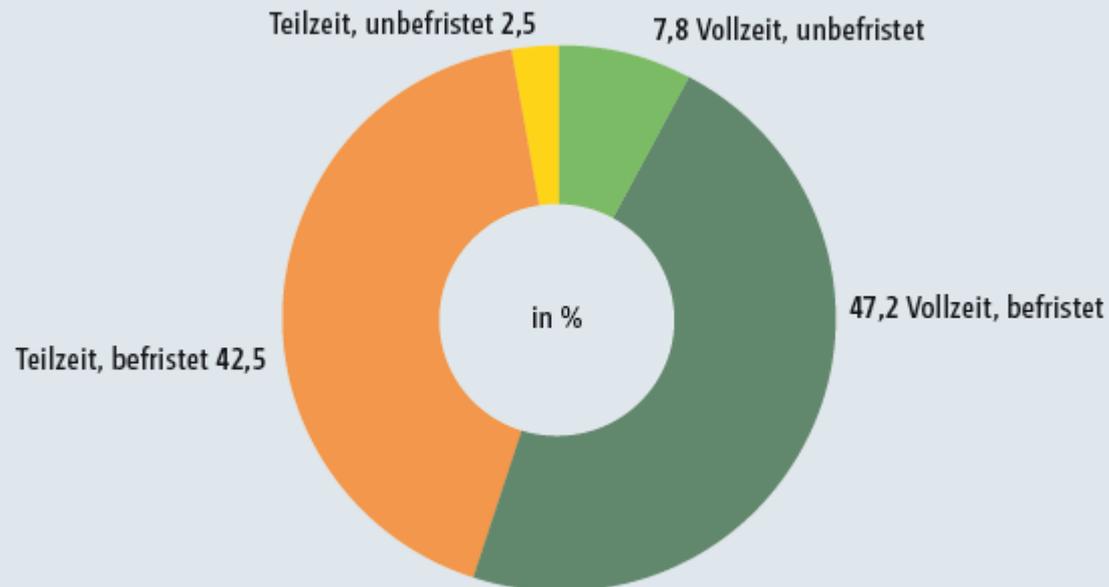
** Ohne gleichgestellte Hochschulen (einschließlich GH, Pädagogischer H und Theologischer H) und Kunsthochschulen

Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes

Quelle: BuWiN 2013, S. 184

Befristete vs. unbefristete Beschäftigung

Abb. A3-41: Vertragsbedingungen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* an Universitäten** 2010 (in %)



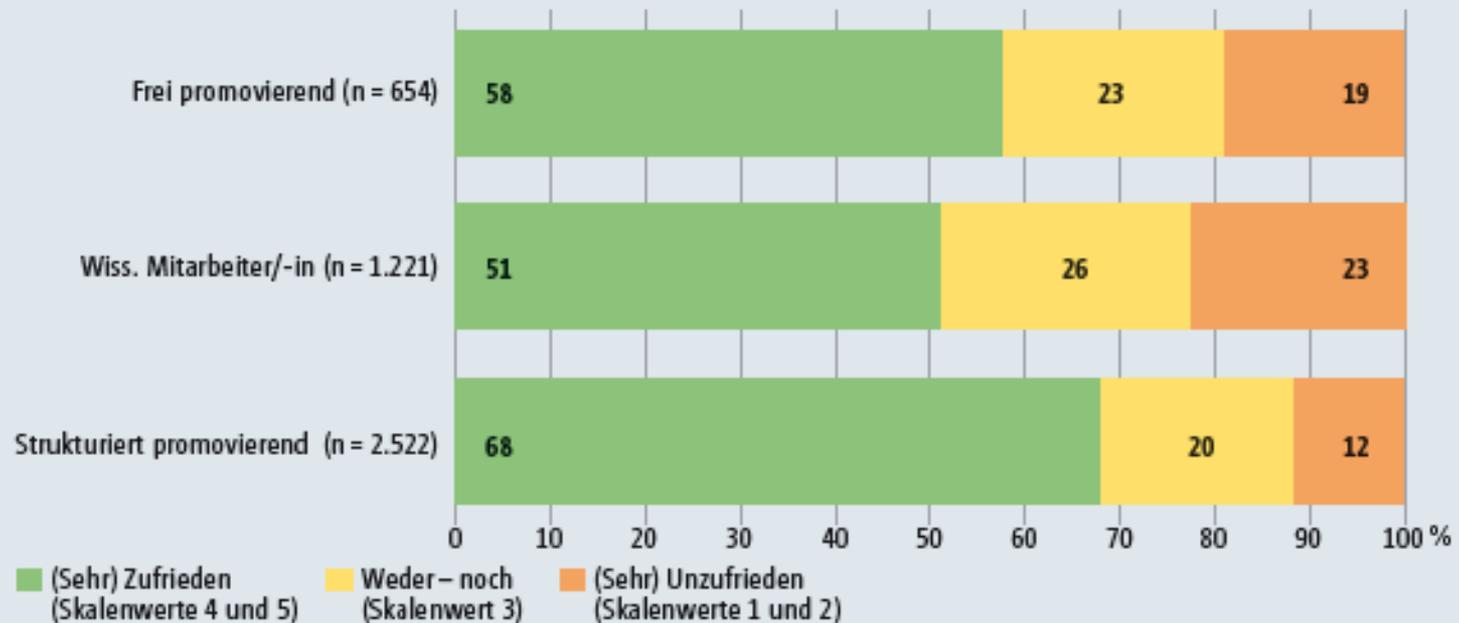
* Im Angestelltenverhältnis

** Ohne gleichgestellte Hochschulen (einschließlich GH, Pädagogischer H und Theologischer H) und Kunsthochschulen

Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes

Quelle: BuWiN 2013, S. 184

Abb. A3-75: Allgemeine Zufriedenheit mit der Betreuung der Promotion 2009 bis 2011 nach Promotionskontext (in %)



Quelle: WINbus- und ProFile-Befragungen 2011

Quelle: BuWiN 2013, S. 233

Erhaltene und gewünschte Betreuung

Abb. A3-77: Erhaltene und gewünschte Betreuung in ausgewählten Bereichen 2009 bis 2011 nach Promotionskontext (Mittelwerte)





Ein Einblick in den Alltag

PROMOVIERENDE GEFRAGT

O-Töne von Promovierenden



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

„Ich mach in der Regel zwei bis drei Seminare pro Semester. Man darf den Aufwand der Seminare nicht unterschätzen. Die Betreuungsleistung für Studierende ist sehr, sehr hoch. Aus deren Perspektive sind wir ja quasi Dienstleister und so benutzen die uns auch. Man ist nur dabei, zu liefern.“

„Wir haben in der Regel halbe Stellen, arbeiten aber Vollzeit letztendlich. Klar, weil wir auch an der eigenen Dissertation arbeiten, aber das ist ja nicht so trennscharf.“

„Die [Zeiten der Elternzeit] werden hinten drangehängt. Das wird mir zugestanden, weil ich auf Grundlage des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes beschäftigt bin und da, obwohl es ein Drittmittelprojekt ist, aber auf einer Qualifikationsstelle sitze. Würde ich nicht meine Promotion schreiben und nicht von Drittmitteln bezahlt werden, würde die Elternzeit nicht an den Vertrag drangehängt werden, was unglaublich ist, wenn man sich überlegt, dass so ein Projekt für junge Leute zwischen 20 und 30 oder 40 ins Leben gerufen wird und dann sind solche Dinge wie, wie gehen wir mit Elternzeit um, nicht berücksichtigt.“

„Ich sehe es bei meinem Freund, der letztes Jahr promoviert wurde, der im Grunde dasselbe verdient wie ich, obwohl er das Qualifikationsziel der Promotion schon hat. Dann sind es die Perspektiven, dass ich die Stellenvielfalt im Hochschulsystem einigermaßen unattraktiv finde, weil vieles auf die prestigeträchtige Stelle der Professur zugeschnitten ist und es wenig gibt für Leute, die gern in die Lehre gehen, die gern Hochschulen von der anderen Seite stärken wollen.“

„Wir sind nicht bereit, ein Jahr in Kassel zu arbeiten, das nächste Jahr nach Greifswald zu gehen, um dann vielleicht ein halbes Jahr in Konstanz anzuheuern. Wir diskutieren das in der Beziehung auch viel, insbesondere seit die kleine Tochter da ist, dass wir schon gesagt haben, wir würde den Versuch wagen, uns räumlich festzulegen und zu sagen, erst mal setzen wir das und gucken nur in einem vertretbaren Rahmen nach Stellen und pendeln nicht jeder Stelle hinterher.“

„Der Netzwerkgedanke ist insofern klasse, als dass man sich tatsächlich ein Stück weit solidarisieren kann. Auch ermuntern kann zu sagen, du musst nicht jede Stelle annehmen. Wenn die Arbeitsbedingungen so schlecht sind oder du sechs Monate irgendwo angestellt wirst, dass man auch den Mut hat zu sagen, schlag das Stellenangebot aus.“



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!