



Situation der jungen Wissenschaftler in der HEP

Gliederung

- Aktualität und Relevanz des Themas
- Situation junger Wissenschaftler in Zahlen
- Diskussion gestern Abend
- Kurzfristige und strukturelle Ansätze

- In eigener Sache: yHEP

Aktualität und Relevanz

Januar 2017 16. Jahrgang

www.physik-journal.de

Physik Journal

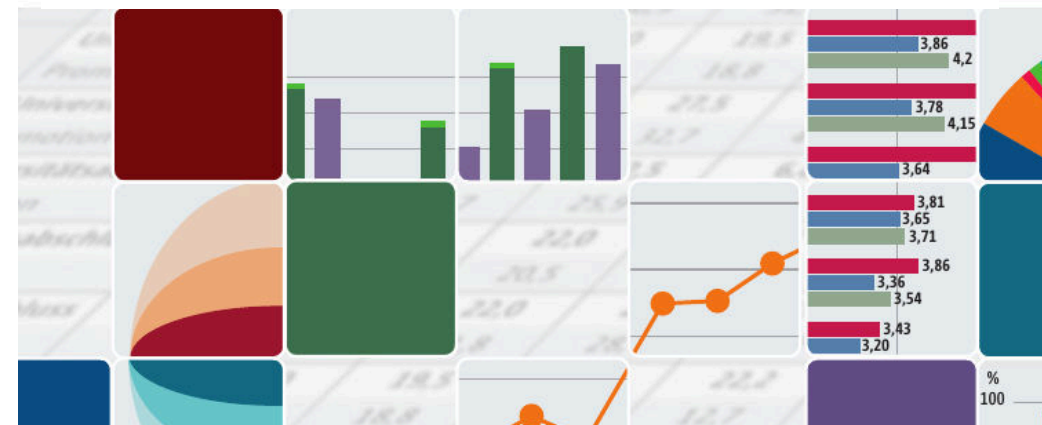


In die Falle gegangen
An der Schwelle zum Laser
Auf Dauer befristet
DFG-Preise 2017

16. Februar 2017

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017

Statistische Daten und Forschungsbefunde
zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland



7. April 2017

 HELMHOLTZ
GEMEINSCHAFT

Ausschreibung vom 07. April 2017

Helmholtz Career Development Centers for Researchers

gefördert aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds des Präsidenten

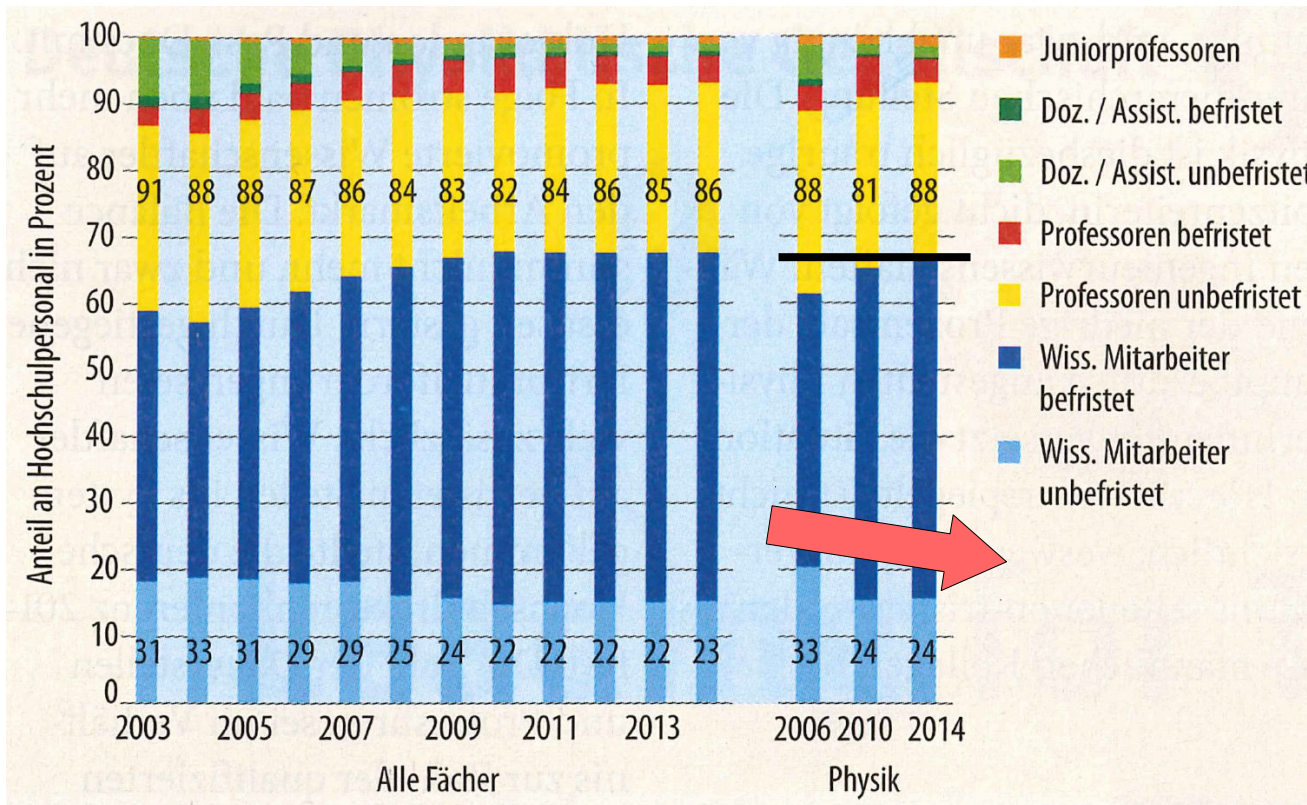
Aktualität und Relevanz

- **Helmholtz Ausschreibung „HCDCR“**
„Laufbahnentwicklung ist für alle Helmholtz-Zentren eine Aufgabe von besonderer Bedeutung.“

„... systematische Aufbau von Einrichtungen der Laufbahnentwicklung nach einheitlichen und verbindlichen Qualitätsstandards ...“
- **Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs**
„30% der Professorinnen und Professoren scheiden altersbedingt zwischen 2015 und 2024 aus.“
- **Artikel Physik Journal**
1993: „Wissenschaftsrat warnt vor weiterer Öffnung der Grund- und Drittmittelschere“
2014: „Hochschulkonferenz stellt gestiegene Drittmittelförderung und viele zusätzliche, befristete Wissenschaftler fest.“

Situation der jungen Wissenschaftler

- Unbefristete Stellen



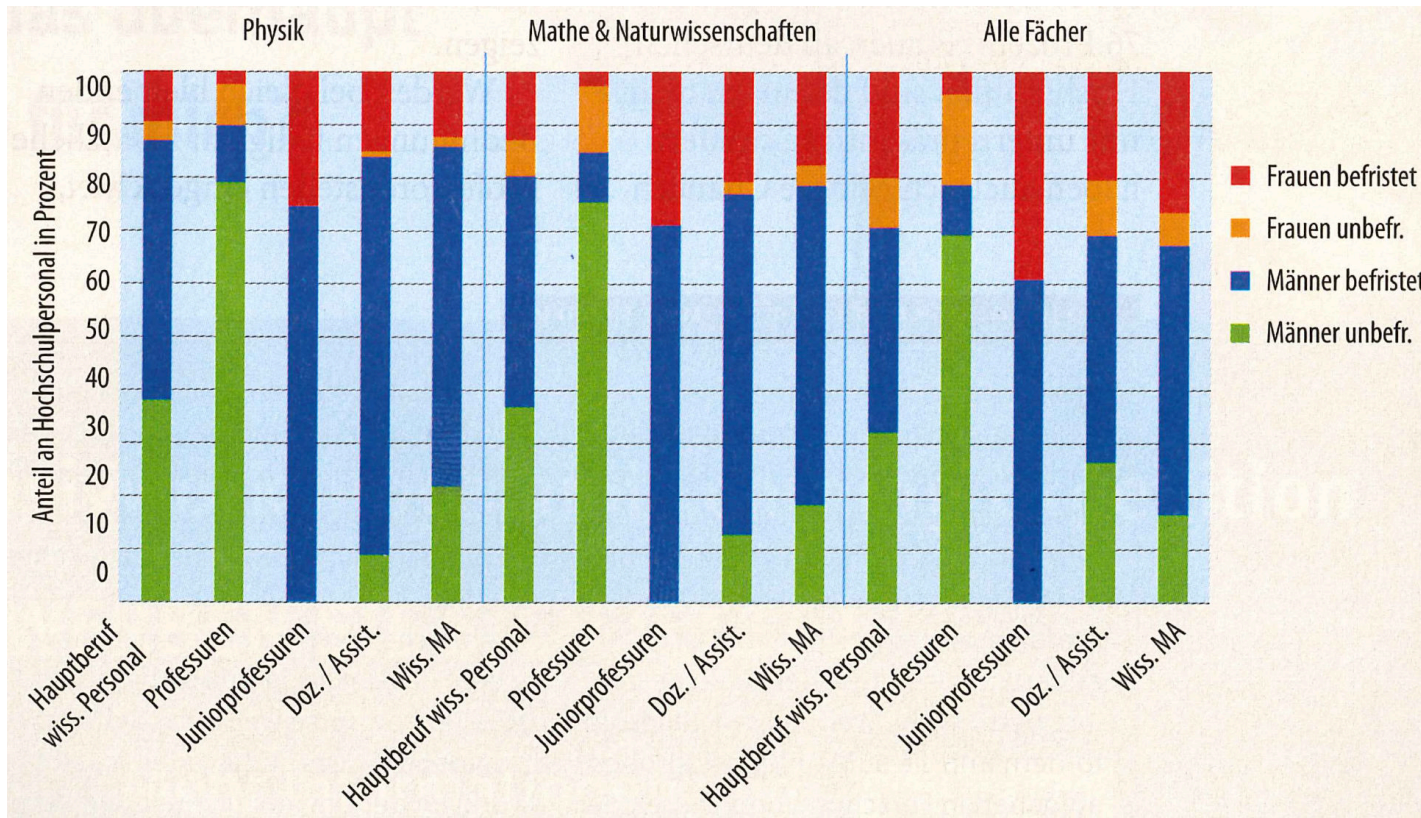
Zahl der jährlichen bestandenen Promotionen zw 2005 und 2013 :
+37%

Dauerstellen zw 2006 und 2014 :
-10%!

- knapp 70% sind wiss. Mitarbeiter (wMA)
- Anteil unbefristet beschäftigter wMA alle wMA: -25%
- Aussicht auf Dauerstelle wesentlich schlechter!

Situation der jungen Wissenschaftler

- Vergleich männliche/weibliche WissenschaftlerInnen



Physik
Journal

Zahl der Professorinnen
seit 2006 (68 → 143):
+110%

1268 männliche Profs

- 85% der wMA sind männlich, 90% der Professoren
- 25% der m. wMA unbefristet, nur 12% der w. wMA
- Unbefristete Stelle unwahrscheinlicher für w. wMA

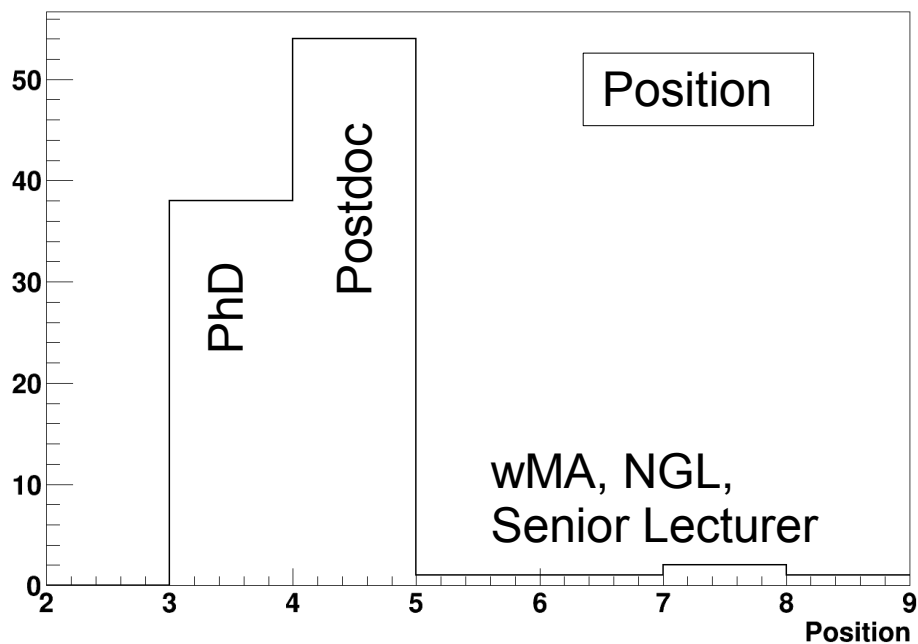
... aus Sicht der yHEP Mitglieder



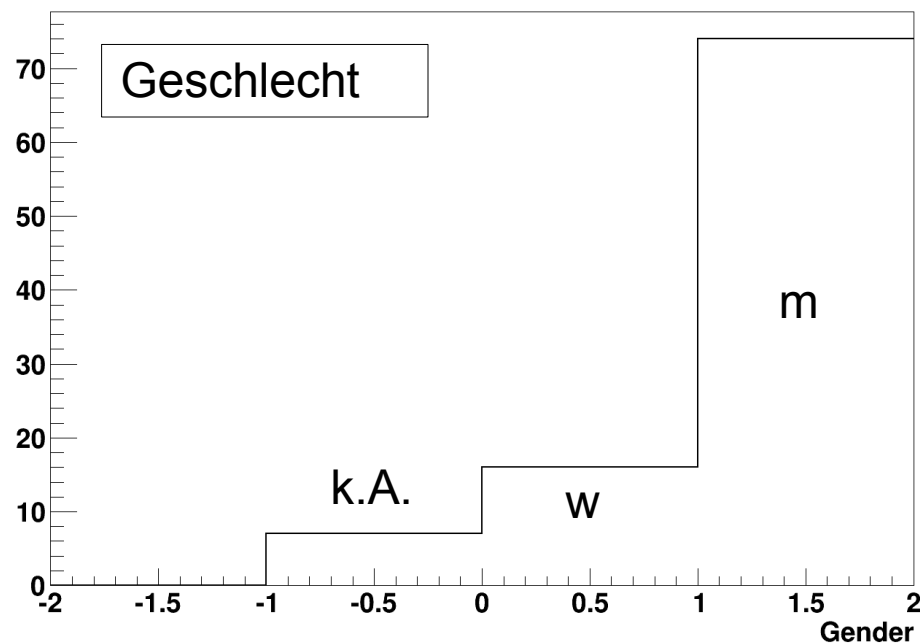
- **Geheime Umfrage vom März 2017**
n = 97, bei ~270 Mitgliedern
- **Mehrere Fragekomplexe, u.a.:**
 - Arbeitsplatz
 - Forschung
 - Karriere
 - Lehre und Betreuung
 - Geschlecht, Alter
- **Klares Mandat der Mitglieder an yHEP**
 - Sensibilisierung der Öffentlichkeit / Entscheidungsträger
 - Interessenvertretung
 - Stärkung des Mittelbaus
 - Transparenz im Karrierepfad

yHEP in Zahlen

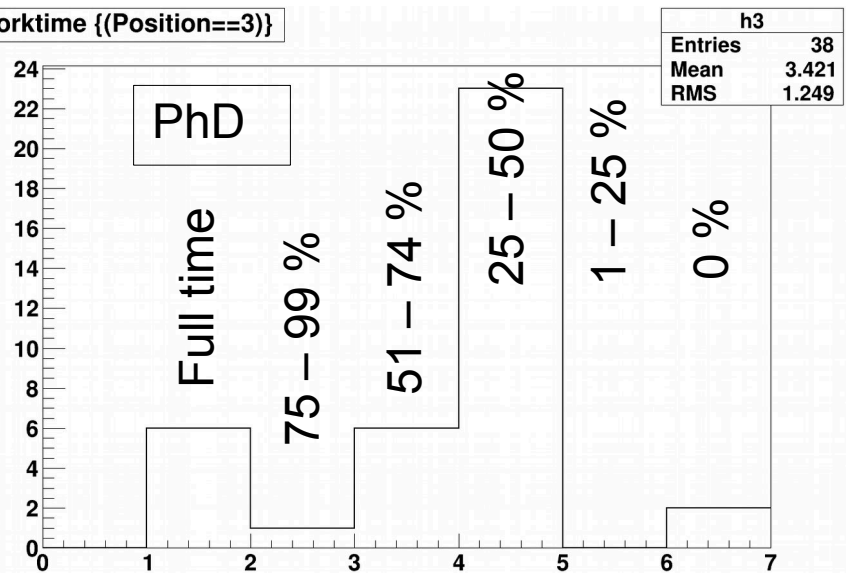
Position



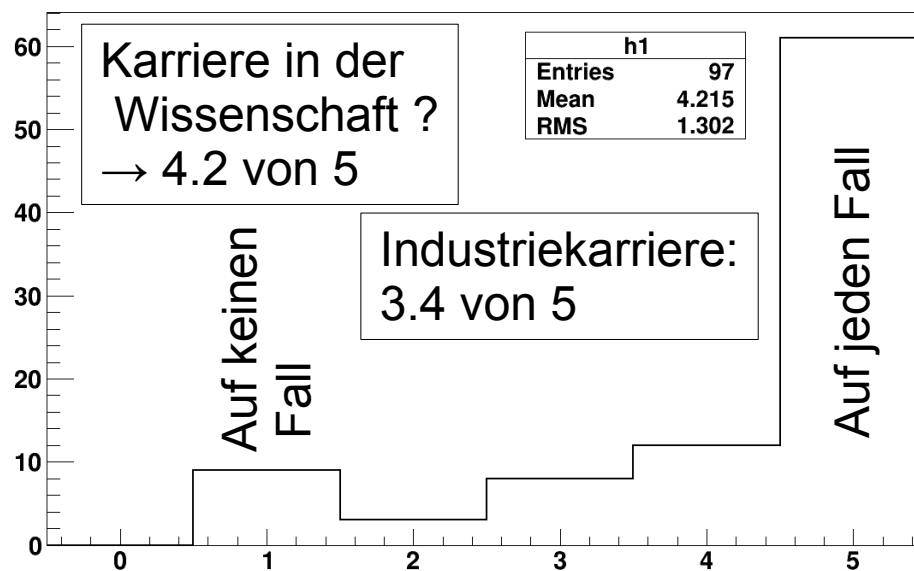
Gender



Worktime {(Position==3)}



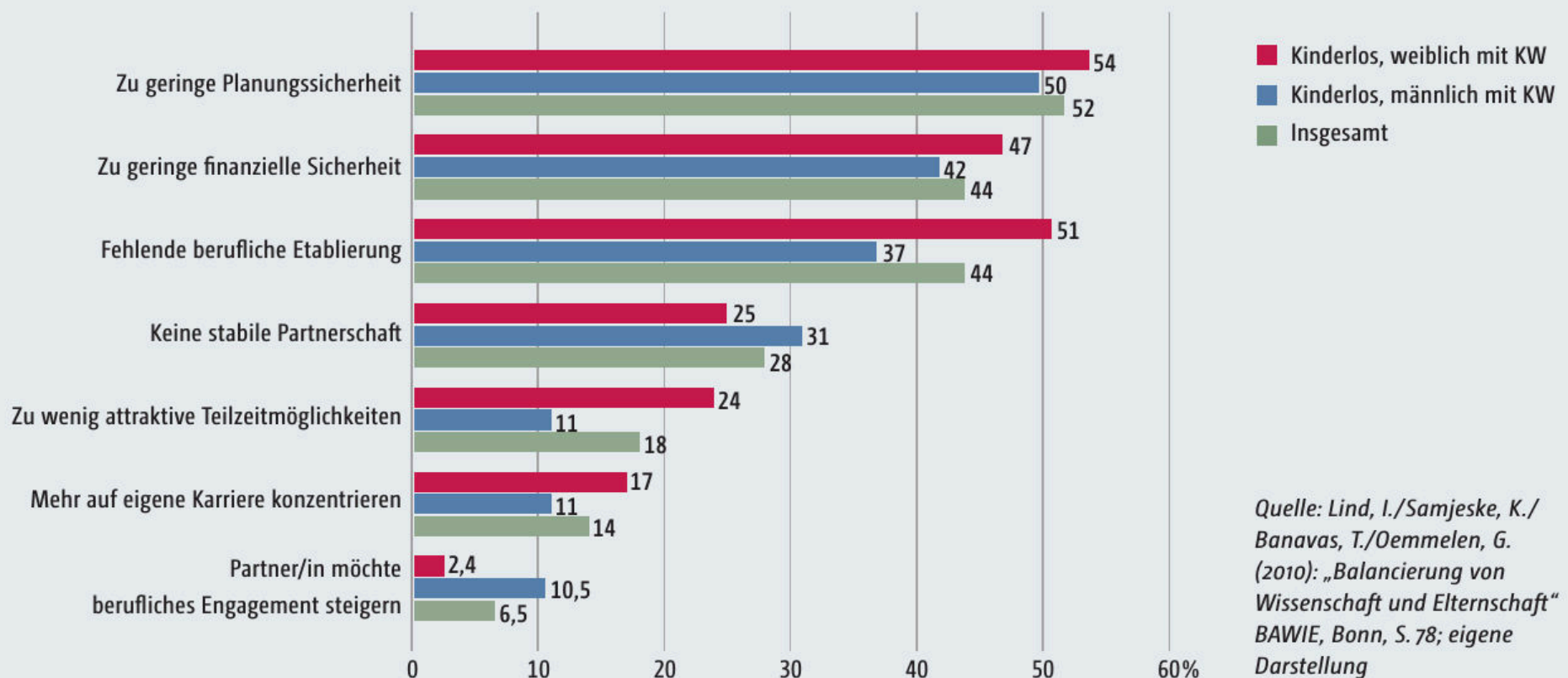
ResearchCareer





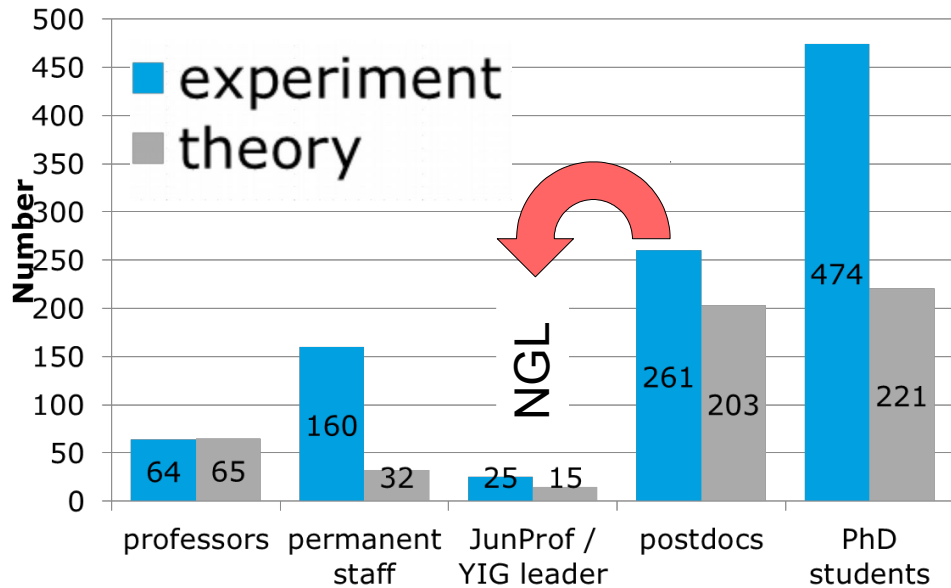
- [aus 2006] ... bleiben jedoch 49% (42%) der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (Mitarbeiter) an Universitäten endgültig kinderlos.
Bei altersgleichen HochschulabsolventInnen: ~25%.

Abb. 10: Barrieren für die Realisierung des Kinderwunsches (KW) nach Geschlecht (Auswahl) (in %)



Employees in particle physics in German

total: 1475; total experiment: 939; total theory: 536

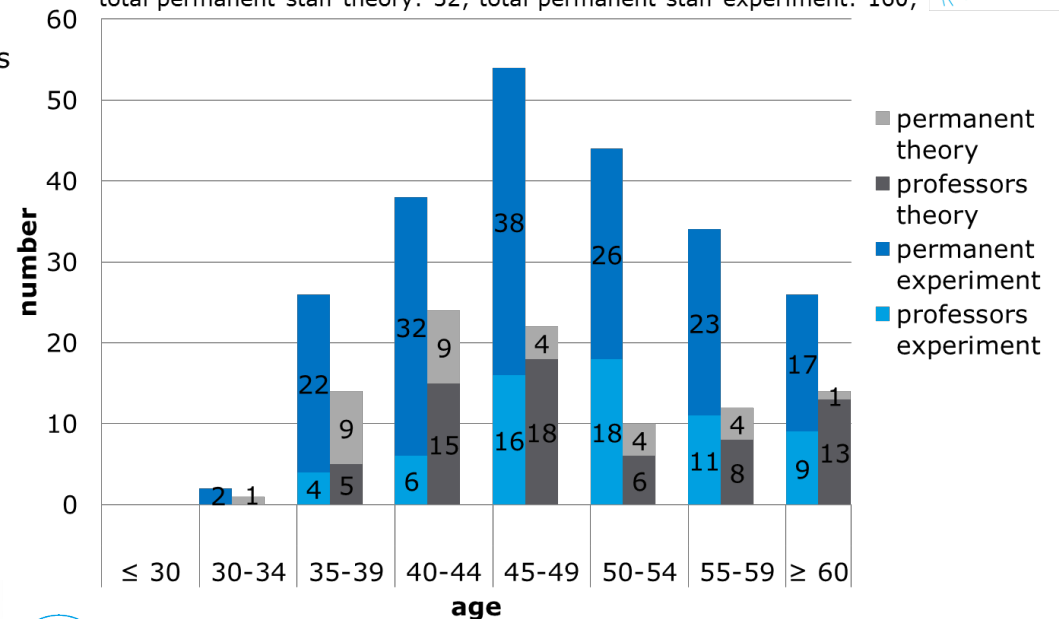


- Insg. 86 Stellen in 10y, aber $2 \times (261 + 203) = 928$ PD produziert $\rightarrow \sim 10\%$ (und $\sim 2 \times 40$ NGL)
- \rightarrow Ohne Sprungbrett-Stelle ...

- PD und PhD = 80% der Angestellten
- Nur 10% „Sprungbrett“-Stellen

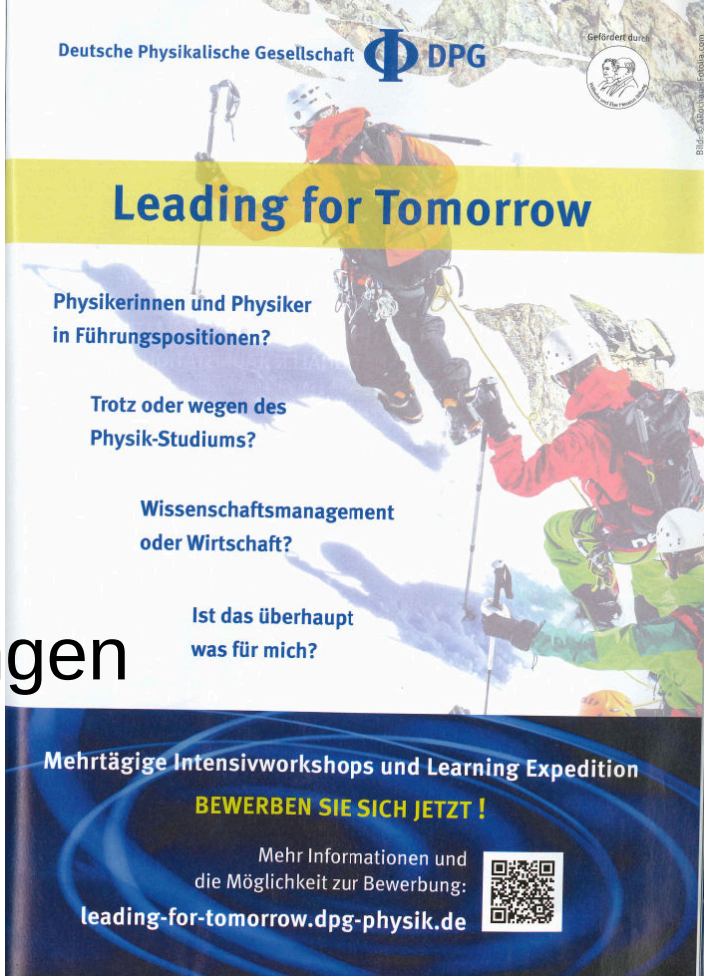
Permanent employees including professors by age

total professors theory 65; total professors experiment: 64
total permanent staff theory: 32; total permanent staff experiment: 160;



Kurzfristige Ansätze

- **Transparenz/Feedback**
 - Statistiken (objektiv)
 - #PeerScientists vs. #Stellen
 - Jahresgespräch mit FK ab Ende Promotion (subjektiv)
 - „Ich sehe Potential ...“
- **Talent Management**
 - Weiterbildung
 - Einbeziehung jW in Entscheidungen
- **Mehr Verantwortung für jW**
 - „kleine Anträge“
 - Einbringen eigener Ideen
 - ... aber auch Eigenverantwortung



Deutsche Physikalische Gesellschaft Φ DPG Gefördert durch

Leading for Tomorrow

Physikerinnen und Physiker
in Führungspositionen?


Trotz oder wegen des
Physik-Studiums?

Wissenschaftsmanagement
oder Wirtschaft?

Ist das überhaupt
was für mich?

Mehrtägige Intensivworkshops und Learning Expedition
BEWERBEN SIE SICH JETZT !

Mehr Informationen und
die Möglichkeit zur Bewerbung:
leading-for-tomorrow.dpg-physik.de



Strukturelle Ansätze

- **Altersschallgrenze (WissZeitVG) früher, nicht später!**
 - Druck auf jW früher zu entscheiden
- **„Drittmittelschere“ schließen**
 - Daueraufgaben mit unbefr. Personal abdecken
 - Projektaufgaben mit Dauerstellen erfüllen
- **Tenure-track für Mittelbau**
 - Klarer Karrierepfad für junge Wissenschaftler
 - z.B. wie im Ausland:
Assistance Prof., Associate Professor
- **Einheitliche Qualitätsstandards der Postdoc-Phase**
- **Postdoc-Strukturen fördern (siehe HCDCR-Initiative)**

„Postdoc-Jacke
ist eng,
aber warm.“

Diskussion gestern Abend

- Mehr Transparenz, Feedback-Kultur
- Karriereplanung mit besserer Schnittstelle zur Wirtschaft
→ Career Day auch auf Postdoc-Level
- Strukturelle Veränderung (Finanzierung) schwierig,
man darf nicht müde sein diese einzufordern
- Was funktioniert, was nicht → Leitlinien

In Summe

- **Institutionalisierte Karriereplanung für Postdocs**
- **Mehr Verantwortung, Teilhabe an Entscheidungen**
- **Dauerstellen für Daueraufgaben**
- **Weniger Postdocs, mehr Dauerstellen**
(kostenneutral, aber auch klar: nicht nur Dauerstellen)
- **Klare Karrierepfade** auch für den Mittelbau
- **Alle PhD und PD im Tarif. Keine Stipendien.**

yHEP: In eigener Sache

- Gegründet 25. Sep 2016, z.Z. **281** Mitglieder (ab Ph.D.)
- Wahl des 2. MB abgeschlossen, Amtsdauer: 1 Jahr
- 2 „neue“, 2 „alte“ Gesichter
- Kontakt: yhep-info@desy.de , yhep.desy.de

Management Board

**KET
section**



U. Schnoor:
- KET Entsendete



H. Jansen:
- KET deputy
- komm. Vorsitzender

**KAT
section**



A. Pollmann:
- KAT Entsendete



M. Willers
- KAT deputy

**Possibly
KHuK**

**Possibly
Photon
science**

**Possibly
KfB**

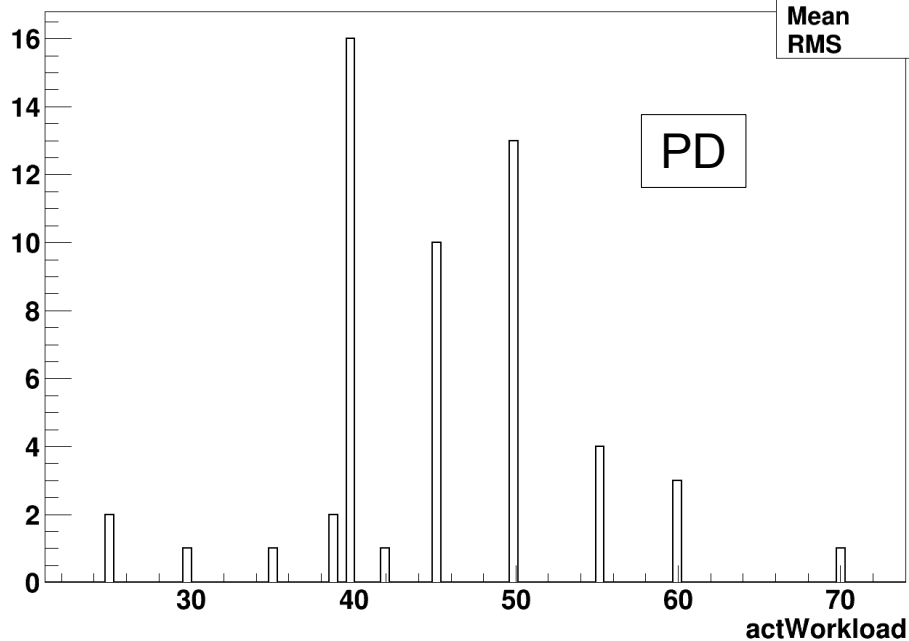
Material

- Physik Journal Jan 2017, “Auf Dauer befristet”
- Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017
- Umfrage “yHEP survey 2017” (nicht öffentlich)
- ‘yHEP: Goals and values’ Dokument (noch nicht öffentlich)
- KET Umfrage 2012
- Ausschreibung:
“Helmholtz Career Development Centers for
Researchers (HCDCR), Helmholtz Gemeinschaft

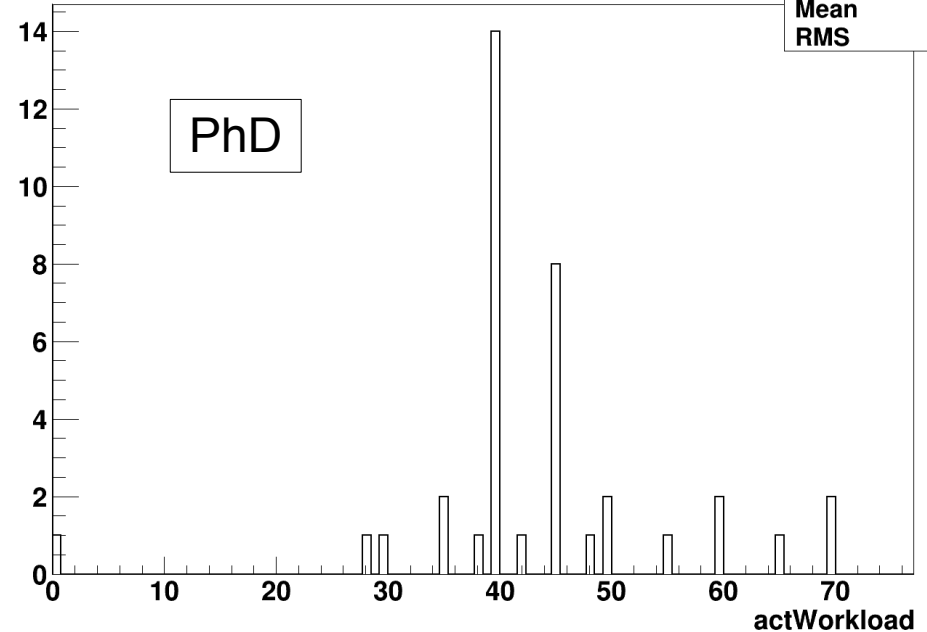
Back-up

- Fast alle PD mit voller Stelle
- Differenzierter für PhD
- Tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit: → 95 von 97 bekommen keine Kompensation

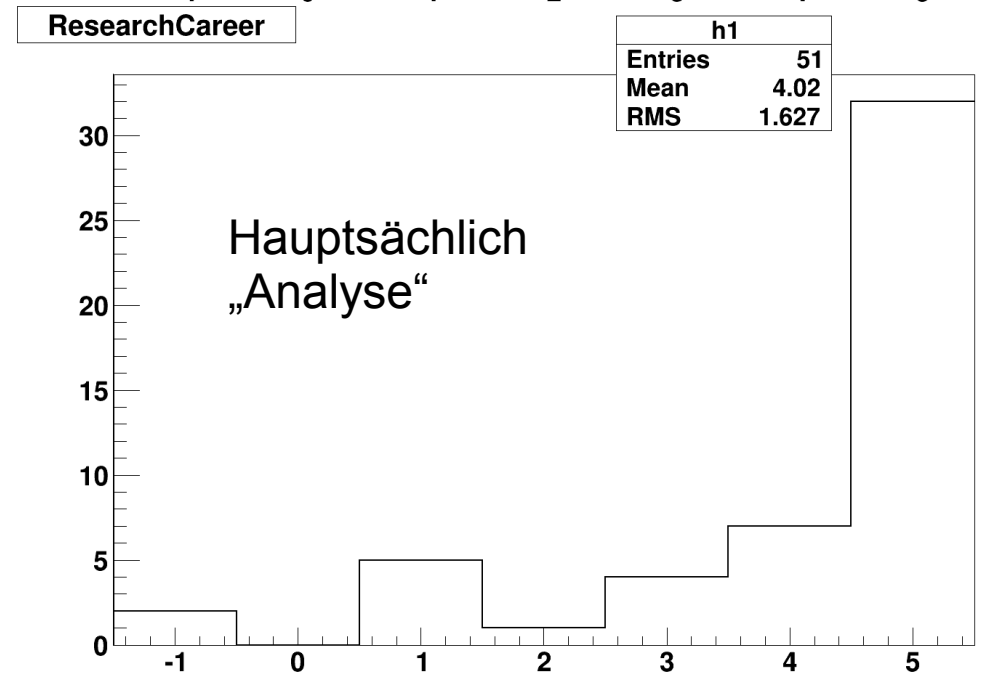
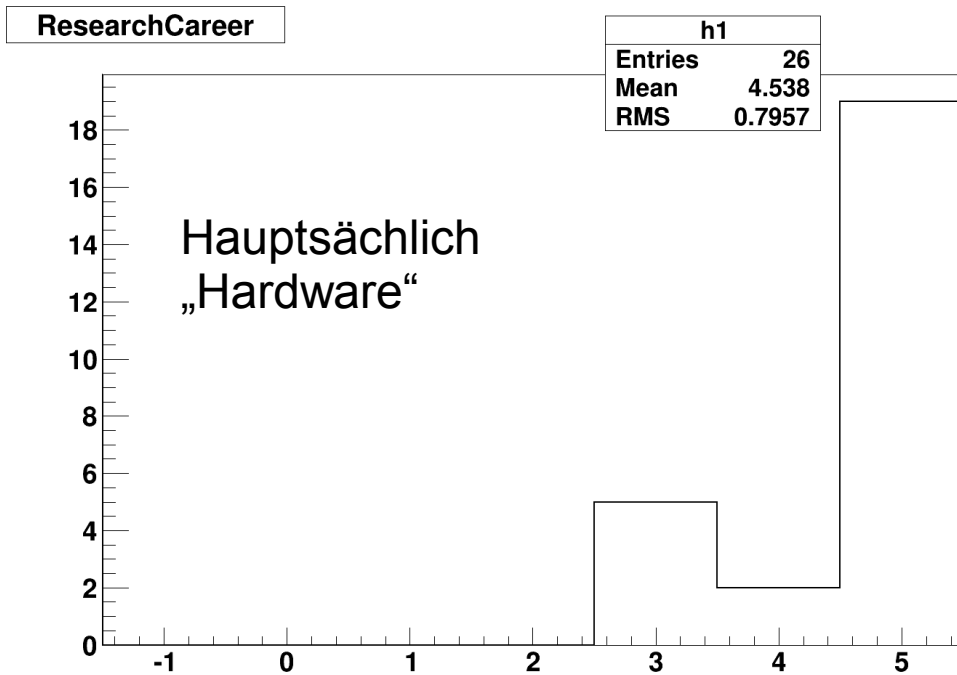
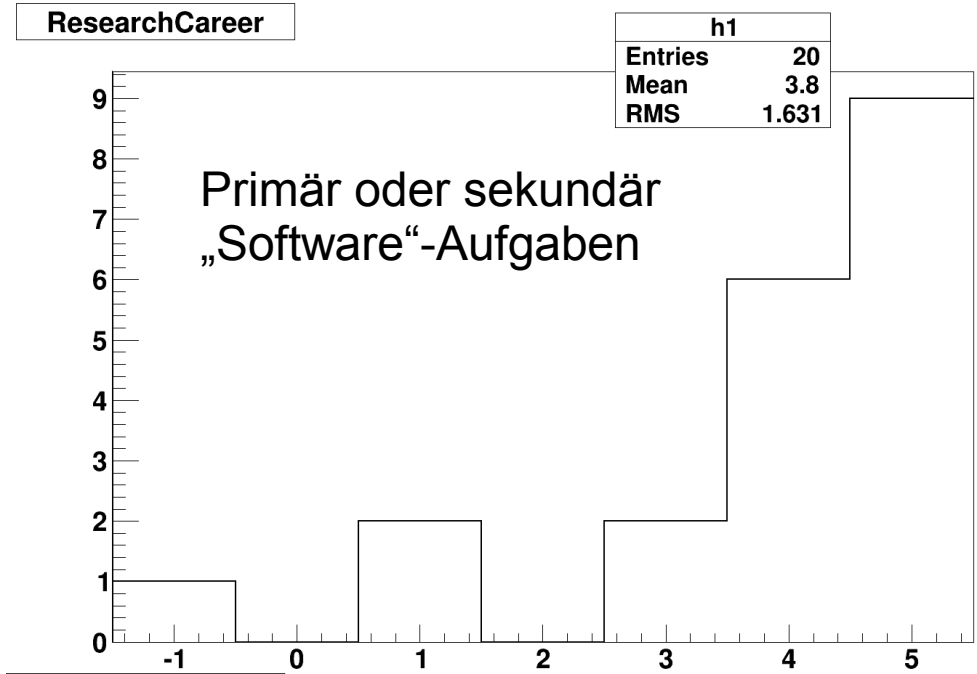
actWorkload {(Position==4)}



actWorkload {(Position==3)}

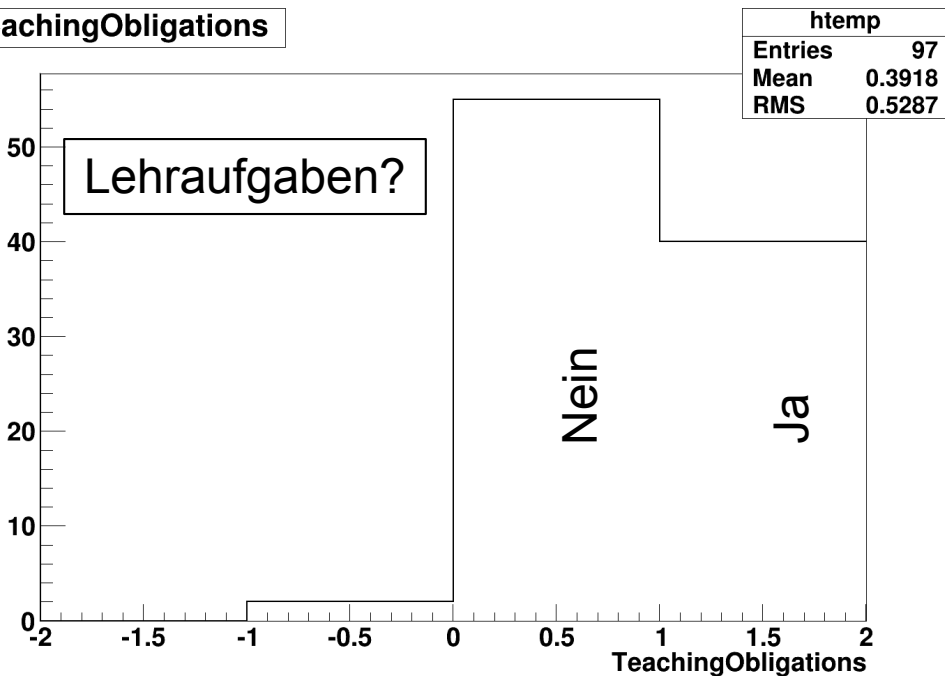


yHEP in Zahlen: Karriere

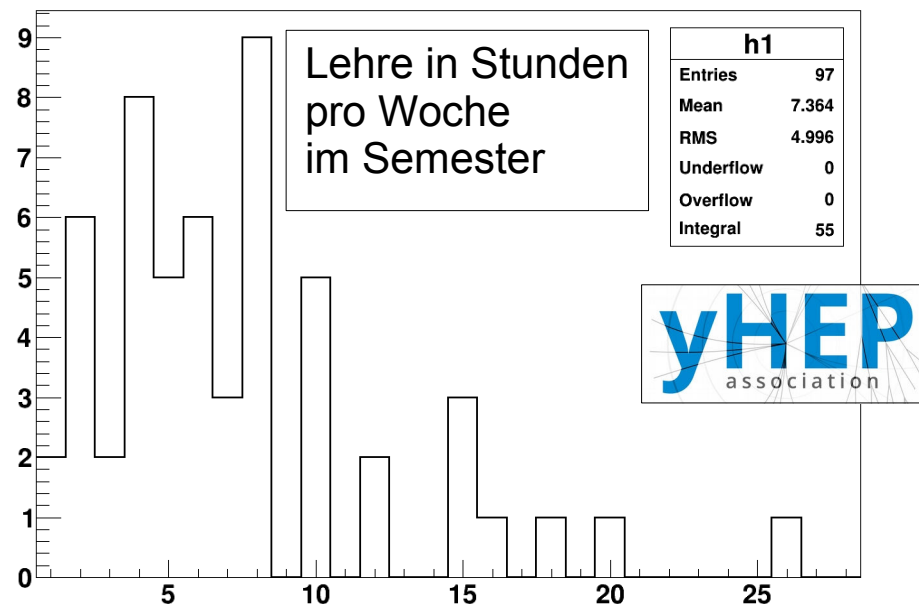


yHEP in Zahlen: Lehre/Betreuung

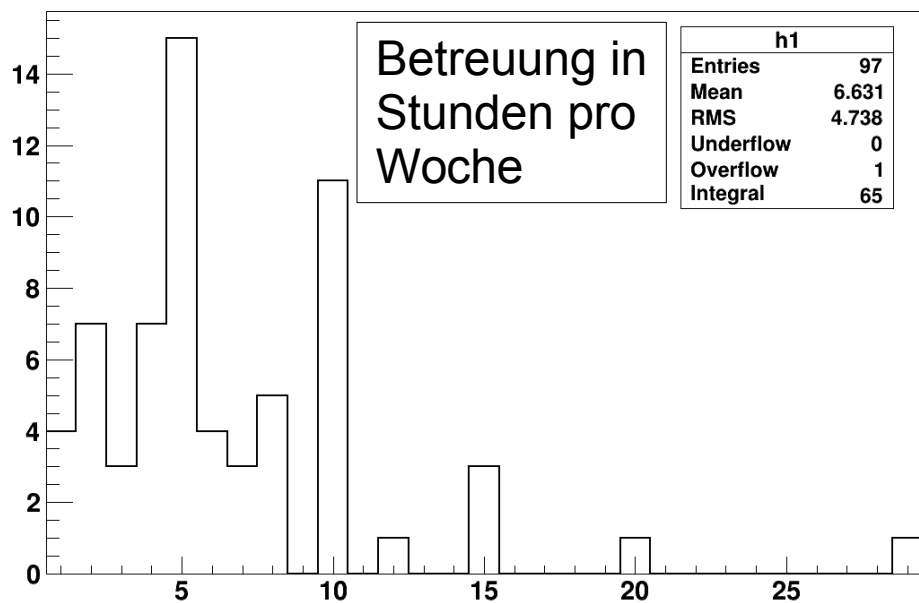
TeachingObligations



WorkloadTeaching



WorkloadSupervision

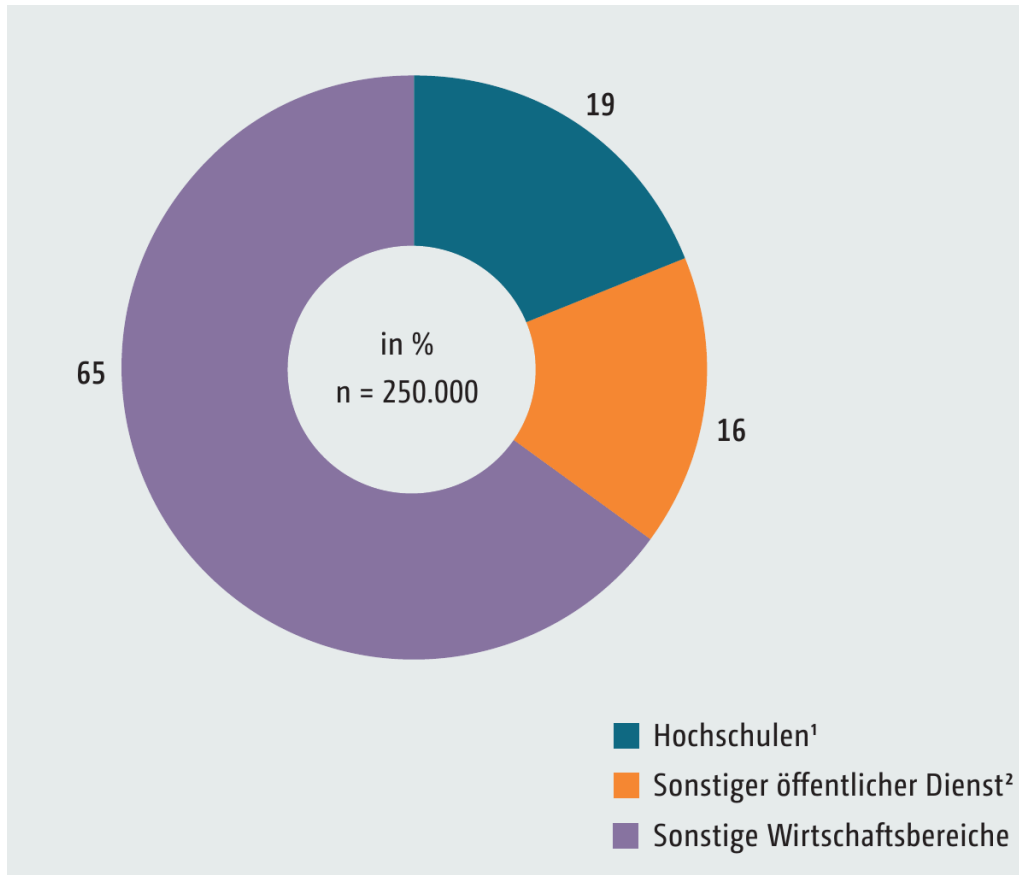


- Lehraufgaben nicht auf allen Schultern verteilt
- MA am CERN/DESY geben an keine Lehraufgaben zu haben → Befrist. MA an Forschungsinstituten fehlt Karrierebaustein
- An Unis: ca 50-50 mit Lehraufg.



- Dysbalance zwischen Ph.D.+PD und Dauerstelle
→ „Brain drain“ reduzieren
- Überlapp hohem wissenschaftlicher Output, Dauer-Bewerbungsschleife, Familienplanung und Altersvorsorge (Eigentum)
- Teilhabe und Mitwirkung fördern und fordern
- Transparenz und Perspektive
- Lebensstilintegration:
Output fördern (Mehrarbeit)
≠
Regelmäßiges Ausnutzen unbezahlter Überstunden
→ „Sollen kinderlose Workaholics bevorteilt werden?“

Promovierte Erwerbstätige
unter 45 Jahren 2015
nach Wirtschaftsbereich (in %)



Karriere in der Industrie

IndustryCareer

