

## IV.3.2

### Postdocs, Habilitation, Juniorprofessur

*Julian Hamann*

**Abstract** | Der Karrierephase zwischen Promotion und Professur wird in der Hochschulforschung seit einigen Jahren größeres Interesse zuteil. Der Beitrag beleuchtet zunächst die zentrale Bedeutung, die Postdocs an Universitäten haben. Danach werden die Habilitation und die Juniorprofessur als zwei im deutschen Kontext spezifische Modelle der Qualifikation für eine Lebenszeitprofessur behandelt. Anschließend bilanziert der Beitrag die Forschung zu drei Aspekten, deren Zusammenwirken nicht spezifisch für den deutschen Kontext, sondern charakteristisch für die Postdoc-Phase in verschiedenen Hochschulsystemen ist: breite und nicht immer klar definierte Anforderungen und Leistungskriterien, prekäre Beschäftigungsbedingungen sowie soziale Ungleichheiten. Der Beitrag schließt mit der Feststellung, dass Forschung über die Postdoc-Phase sensibel für nationale Rahmenbedingungen und fachkulturelle Besonderheiten sein und die Entwicklung theoretischer Konzepte mittlerer Reichweite nicht vernachlässigen sollte.

**Stichworte** | Habilitation, Karrieren, Postdoc, soziale Ungleichheit, Qualifikation

#### Einleitung: Zwischen Promotion und Professur

Reinhard Kreckel (2016: 13) hat die deutsche Universität als „Mittelbau-Universität“ bezeichnet. Dieser Begriff bringt wesentliche Besonderheiten der hiesigen Situation auf den Punkt: Erstens ist der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen am wissenschaftlichen Personal deutscher Universitäten im Vergleich zu anderen Hochschulsystemen besonders hoch. Zweitens wächst dieser Anteil kontinuierlich, seitdem diese Daten systematisch historisch nachverfolgt werden können. Daraus folgt, drittens, dass der überwiegende Teil der Lehre nicht von Professor:innen, sondern von in der Regel befristet beschäftigtem wissenschaftlichen Personal erbracht wird (Bloch et al. 2014). Dieses Personal lässt sich unterteilen in promovierende und promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen – Letztere werden im Folgenden als Postdocs bezeichnet. Der Phase zwischen Promotion und Professur wird auch in der internationalen Hochschulforschung größeres Interesse zuteil. Das liegt daran, dass sich in verschiedenen Hochschulsystemen sowohl die Zahl der Postdocs erhöht als auch die Dauer der Postdoc-Phase verlängert hat (Stephan/Ma 2005). Der Bedeutungsgewinn ist vor allem für solche Hochschulsysteme bemerkenswert, in denen die Postdoc-Phase keineswegs einen obligatorischen Entwicklungsschritt zur Professur darstellt, weil zum Teil direkt nach der Promotion eine *assistant professorship* mit Tenure-Track besetzt werden kann.

Ein weiterer Grund für die gestiegene Aufmerksamkeit, die der Postdoc-Phase in der Hochschulforschung zuteilwird, könnten die Probleme und Dysfunktionalitäten sein, die sich in dieser Phase mit besonderer Deutlichkeit zeigen. Sie werden seit einiger Zeit offener diskutiert, im deutschsprachigen Kontext etwa unter dem Hashtag #IchbinHanna. Zwar ist die Prekarisierung nicht-professoraler Wis-

senschaftler:innen nicht nur in der Personalstruktur, sondern auch in der symbolischen Wertordnung deutscher Universitäten tief verankert (Schmeiser 1994). Aber wie sich etwa prekäre Beschäftigung, diffuse Leistungsanforderungen und Mobilitätserwartungen auf epistemische Orientierungen (Sigl 2016), mentale Gesundheit (van der Weijden/Teelken 2023) oder Gestaltungsansprüche an die eigene Biografie (McAlpine 2012) auswirken, untersucht die internationale Hochschulforschung erst seit einigen Jahren systematischer.

Während es also einerseits über verschiedene nationale Hochschulsysteme hinweg gewisse Gemeinsamkeiten in der Situation von Postdocs gibt, zu denen hohe Befristungsquoten und Mobilitätsimperative gehören, gilt es andererseits, nationale Spezifika im Blick zu behalten (Kreckel 2016). An deutschen Universitäten bleiben Wissenschaftler:innen auch mit Promotion und in fortgeschrittenem Alter weisungsgebundener „Nachwuchs“ und sind mit im internationalen Vergleich hohen Befristungsquoten konfrontiert (BuWiK 2025). Wenn es nicht gelingt, eine der wenigen unbefristeten Stellen im Mittelbau oder eine Lebenszeitprofessur zu besetzen, greift für haushaltsfinanzierte Stellen das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Es legt eine zeitliche Obergrenze für befristete Anstellungen fest. Danach können Postdocs nur noch drittmittelfinanziert befristet beschäftigt werden und sind ansonsten auf unbefristete Stellen angewiesen. Abseits dieser Dauerstellen ist die Lebenszeitprofessur der einzige unbefristete Fluchtpunkt universitärer Karrieren. Für diesen Fluchtpunkt gibt es verschiedene Qualifikationsmodelle. Die wichtigsten sind die Habilitation und die Juniorprofessur.

## Die Qualifikationsmodelle Habilitation und Juniorprofessur

Die Habilitation ist eine zentrale Komponente des deutschen Hochschulsystems und dort der älteste Weg, um sich für eine Professur zu qualifizieren. Als rechtliche Voraussetzung für Lehrbefugnis und Privatdozentur und als Nachweis einer besonderen Befähigung in Lehre und Forschung in einem bestimmten Fachgebiet ist die Habilitation im 19. Jahrhundert institutionalisiert worden. Antrieb waren das Autonomiebestreben der Universitäten gegenüber dem Staat, der Wunsch einer Qualitätsauslese für die ordentliche Professur und nicht zuletzt ein Konkurrenzkampf, in dem sich ordentliche Professoren durch Privatdozenten bedroht fühlten (Sellert 1972). Seit dem frühen 19. Jahrhundert hat sich die Habilitation als erstaunlich beständige Institution erwiesen. Sie erfüllt dabei nicht nur die formale Funktion der Qualifikation für eine Lebenszeitprofessur, sondern auch eine informelle Funktion der Sozialisation und – im doppelten Wortsinn – Disziplinierung bereits promovierter Wissenschaftler:innen (Brenner 1993). Dieses Modell der Qualifikation, Sozialisation und Disziplinierung war und ist immer wieder Gegenstand hochschulpolitischer Reformvorhaben. In den späten 1960er Jahren sollte etwa die Habilitation grundlegend reformiert werden, um den Zugang zur Professur zu erleichtern. Seit den frühen 2000ern sollen alternative Qualifikationsmodelle eine frühere Berufbarkeit ermöglichen und die internationale Attraktivität deutscher Hochschulen erhöhen. Ungeachtet der immer wieder geäußerten Kritik hat die Habilitation aber weiterhin eine wichtige Bedeutung für wissenschaftliche Karrieren. Bei der Erstberufung auf eine Lebenszeitprofessur handelt es sich nach wie vor um die häufigste Vorqualifikation (BuWiK 2025: 82). Mittlerweile wurde die traditionelle monographische Habilitation in vielen Fächern durch eine kumulative Form ergänzt (Berning et al.

2001). Welche Leistungen konkret erbracht werden müssen, variiert nicht nur fachkulturell, sondern auch zwischen Standorten.

### **Die quantitative Entwicklung der Habilitation**

Nachdem ihre Zahl 2002 mit 2.302 auf einem zeitweiligen Höchststand war, scheint sich die Habilitation in den letzten Jahren auf einem niedrigeren Niveau stabilisiert zu haben. Im Jahr 2023 haben sich an deutschen Hochschulen immerhin noch 1.592 Personen habilitiert. In absoluten Zahlen entfallen mit Abstand die meisten davon auf Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften (955), eine deutlich geringere Zahl auf die Geisteswissenschaften (186) und die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (166). Die wenigsten Habilitationen gibt es in Fächern, in denen Berufungen auf Professuren auch aus Praxiskontexten stattfinden, wie etwa in den Ingenieurwissenschaften (51) (Statistisches Bundesamt 2023).

Den trotz ihrer fortdauernden Bedeutung erkennbaren Negativtrend in der Zahl der Habilitationen seit 2002 erklären die seitdem eingeführten alternativen Modelle zur Qualifikation für eine Lebenszeitprofessur. Dazu gehören drittmittelfinanzierte Nachwuchsgruppenleitungen, die durch frühe eigenständige Forschung direkt auf eine Professur vorbereiten sollen (Böhmer 2010), sowie die Personalkategorie der befristeten Juniorprofessur. Sie wurde 2002 im Rahmen der 5. und 6. Novelle des Hochschulrahmengesetzes eingeführt. Die mit der Juniorprofessur verbundenen politischen Ziele waren, möglichst bald nach der Promotion Selbständigkeit in Forschung und Lehre zu ermöglichen und die Qualifizierungszeit nach der Promotion zu verkürzen. Durch den kürzeren und klarer strukturierten Qualifikationsweg sollten auch die Chancen von Frauen auf eine Lebenszeitprofessur verbessert werden. Juniorprofessuren sollten es ihren Inhaber:innen ermöglichen, auf die Qualifizierung auf einer weisungsgebundene Assistent:innenstelle mit Habilitation zu verzichten.

Gemessen an diesen hochschulpolitischen Zielen ist die Bilanz der Juniorprofessur durchwachsen: Der Anteil weiblicher Juniorprofessorinnen hat sich zwar sukzessive erhöht, reduziert sich aber wieder bei der Berufung von einer Junior- auf eine Lebenszeitprofessur (Zimmer 2018). Eine Verkürzung des Qualifikationswegs für die Lebenszeitprofessur hat nicht stattgefunden: Das durchschnittliche Berufungsalter auf eine Juniorprofessur liegt zwischen 35 und 36 Jahren. Addiert man die volle Qualifikationsphase von sechs Jahren, ist ziemlich genau das durchschnittliche Alter bei Abschluss eines Habilitationsverfahrens erreicht (Rössel et al. 2003). Mit Blick auf eine frühe Selbständigkeit ist das Bild komplexer, weil es hier ausgeprägte Schwankungen im Zeitverlauf und Unterschiede zwischen Fächern gibt. In der Vergangenheit waren jedenfalls viele Juniorprofessuren an bereits vorhandene Arbeitsbereiche und Lebenszeitprofessuren angegliedert (Burkhardt/Nickel 2015). Zur Bilanz der Juniorprofessur gehört auch, dass sich, wie bereits erwähnt, die Zahl der Habilitationen nach ihrer Einführung nur in den ersten Jahren reduziert und in den letzten Jahren stabilisiert hat. Zwar wird die Habilitationsquote unter Juniorprofessor:innen auf lediglich 10 % beziffert (Zimmer 2018). Dennoch hat das neue Qualifizierungsmodell die Habilitation nicht, wie ursprünglich geplant, weitgehend verdrängt oder gar ersetzt.

Während die Zahl der Juniorprofessuren seit ihrer Einführung zunächst noch deutlich gestiegen ist (von 617 im Jahr 2005 auf 1.615 im Jahr 2015), ist seit 2015 ein Abwärtstrend zu beobachten (BuWiK

2025). Der Grund dafür ist nicht nur die oben skizzierte, durchwachsene Bilanz der Juniorprofessur, sondern auch, dass sie 2016 durch ein neues hochschulpolitisches Instrument ergänzt wurde: den Tenure Track (Weißborn 2023). Im Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern wurden seitdem insgesamt 1.000 Tenure-Track-Professuren eingerichtet. Im Regelfall handelt es sich dabei um Juniorprofessuren, die bei positiver Tenure-Evaluation in eine Lebenszeitprofessur an der gleichen Universität überführt werden. Das Bund-Länder-Programm hat zu einem Trend geführt, bei dem Juniorprofessuren ohne Tenure Track mittelfristig von Juniorprofessuren mit Tenure Track abgelöst werden dürften: 2016 hatten an den für das Tenure-Track-Programm antragsberechtigten Universitäten nur knapp 11 % aller Juniorprofessuren eine Tenure-Option. Dieser Anteil ist aber im Zeitverlauf stetig gestiegen und lag 2021 bei gut 32 % (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2023).

## Perspektiven der Hochschulforschung auf die Postdoc-Phase

Während die beiden Qualifikationsmodelle Habilitation und Juniorprofessur spezifisch für die Situation von Postdocs an deutschen Universitäten sind, hat der vorangegangene Überblick bereits einige Stichpunkte geliefert, die die Postdoc-Phase länderübergreifend charakterisieren und entsprechend Gegenstand der internationalen empirischen Hochschulforschung sind. Dazu gehören etwa mehr oder weniger diffuse Anforderungen und Leistungskriterien, prekäre Beschäftigungsbedingungen in Form von hohen Befristungsquoten sowie soziale Ungleichheiten entlang verschiedener askriptiver Merkmale. Die folgenden Abschnitte skizzieren einige empirische Befunde zu diesen drei analytisch und empirisch miteinander verschränkten Aspekten. Dabei können zum einen größere quantitative Befragungen zur Postdoc-Phase herangezogen werden, beispielsweise die international vergleichend angelegten Studien *Changing Academic Profession* und *Academic Profession in Knowledge Society* oder die auf Deutschland fokussierenden Studien WiNbus und NACAPS. Zum anderen kann sich die folgende Übersicht auf zahlreiche Einzelstudien stützen, die die großen quantitativen Befragungen ergänzen und die oft an der Schnittmenge von Hochschul- und Wissenschaftsforschung angesiedelt sind (Hamann et al. 2018).

## Anforderungen und Leistungskriterien

Die für die erfolgreiche Zwischen- oder Tenure-Evaluation einer Juniorprofessur oder für eine Habilitation geltenden Anforderungen variieren zwar fachkulturell und standortspezifisch, sind in der Regel aber in Habilitationsordnungen und Kriterienkatalogen für Tenure-Evaluationen dokumentiert. Verglichen damit sind die an Wissenschaftler:innen in der Postdoc-Phase gestellten Erwartungen im Allgemeinen breiter angelegt und deutlich unschärfer. Zu den in Fächern und nationalen Hochschulsystemen jeweils unterschiedlich ausgelegten und gewichteten Anforderungen gehören (qualitativer und quantitativer) Publikationsoutput, Drittmittelaktivitäten sowie Internationalität in Form von Mobilität und Kollaborationen. Andere Kriterien, also etwa Lehre, Betreuungen, Mentoring oder Engagement in der akademischen Selbstverwaltung, mögen im statistischen Durchschnitt weniger relevant, in Einzelfällen aber durchaus von Bedeutung sein (Jungbauer-Gans/Gross 2013). Für Post-

docs resultiert das in schwer kalkulierbaren Anforderungen – die, darauf wird zurückzukommen sein, mit individuellen askriptiven Merkmalen zusammenwirken. Erschwerend kommt hinzu, dass die praktische Anwendung der diversen Kriterien in Einstellungsverfahren weder standardisiert noch transparent ist. Bei der Rekrutierung von Postdocs für Forschungsprojekte ist außerdem von potenziell konfligierenden Wertordnungen auszugehen, weil allgemeine wissenschaftliche Qualifikationen von Bewerber:innen und ihre Eignung für spezifische Projektziele nicht zwingend übereinstimmen (Herschberg et al. 2018).

Die einschlägige Forschung hat verschiedene Strategien identifiziert, mithilfe derer Postdocs mit dem Spannungsverhältnis zwischen diffusen Anforderungen und Leistungskriterien und den eigenen Ambitionen und individuellen Bedingungen umgehen. Dazu gehört die Priorisierung von Tätigkeiten, die für die eigene Karriere als förderlich wahrgenommen werden. Für die Lebenswissenschaften in Österreich ist etwa gezeigt worden, dass Postdocs die Studierenden, die sie betreuen, auch als Ressource für potenzielle Publikationen sehen. Hierbei handelt es sich um eine strategische Priorisierung, weil die Betreuung von Studierenden selbst in der Regel nicht prämiert wird, Postdocs von ihren Vorgesetzten aber umfassend in Betreuungsarbeiten eingebunden werden (Müller 2014). Eine weitere Strategie für den Umgang mit Spannungen zwischen diffusen Anforderungen und eigenen Ambitionen und Möglichkeiten ist die Arbeit an der eigenen Identität als Wissenschaftler:in. Je nachdem, welche Wertordnungen sie antizipieren, mobilisieren Postdocs Identitätsnarrative, die auf Erfolg und Wettbewerbsorientierung, auf Authentizität, auf Hilfsbereitschaft und Loyalität oder auf geschlechts- und herkunftsspezifische Gruppenzugehörigkeiten abstellen (Nästesjö 2023). Auch die Vereinbarung verschiedener Stellen, Projektstätigkeiten oder Funktionsrollen ist unter dem Stichwort *work-work-balance* als Strategie im Umgang mit multiplen Anforderungen und Leistungskriterien beschrieben worden (Griffin 2022).

## Prekäre Beschäftigungsbedingungen

Neben breit angelegten und unscharf definierten Anforderungen und Leistungskriterien sind prekäre Beschäftigungsbedingungen eine weitere Konstante, die die Karrierephase zwischen Promotion und Professur über verschiedene Hochschulsysteme hinweg charakterisiert. Während Einkommensprekarität, also ein unsicheres oder nicht adäquates Einkommen, aufgrund tariflicher Vergütungen nicht in allen Hochschulsystemen besteht, ist Beschäftigungsprekarität in Form befristeter und häufig teilzeitlicher Verträge weit verbreitet. Im internationalen Vergleich ist diese Form der Prekarität in Deutschland besonders ausgeprägt: Über alle Fächer hinweg sind 75 % des wissenschaftlichen Personals in der für Postdocs einschlägigen Altersgruppe von 35 bis 45 Jahren befristet beschäftigt. Arbeitsverträge in der Postdoc-Phase haben eine durchschnittliche Dauer von 36 Monaten (BuWiK 2025: 125, 131).

Die empirische Hochschulforschung legt nahe, dass Postdocs die Befristung ihrer Stellen als erhebliche existenzielle Belastung erleben und ihre Karriereaussichten in der Wissenschaft überwiegend pessimistisch einschätzen. Das gilt keineswegs nur für Deutschland: Arbeitsplatzunsicherheit gehört international zu den wesentlichen Faktoren, die die Arbeitszufriedenheit von Postdocs beeinträchtigen (Nordling 2023). Postdocs sehen sich damit konfrontiert, ihre Arbeitsmarktoptionen ständig neu zu bewerten, zwischen Mobilitätsanforderungen und Familienplanung sowie zwischen unterschiedlichen

Beschäftigungsaussichten im akademischen und nicht-akademischen Bereich abwägen zu müssen (McAlpine 2012). Solche Beschäftigungsbedingungen wirken sich nicht nur negativ auf das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit aus (van der Weijden/Teelken 2023). Sie zeitigen auch Auswirkungen auf Forschungspraktiken und führen zum Beispiel zur Vermeidung von Kooperationen oder riskanter Inhalte (Sigl 2016). Verschärft wird die Problematik prekärer Beschäftigung, weil die hohe Beschäftigungsunsicherheit kombiniert ist mit einem intensiven Wettbewerb um entfristete Stellen im Allgemeinen und Professuren im Besonderen. Da die Anzahl von Postdoc-Stellen und die Dauer der Postdoc-Phase in vielen Hochschulsystemen gestiegen sind, ohne dass sich die Zahl der Professuren im gleichen Ausmaß angepasst hat, kommt es zu einer Verengung des sogenannten Flaschenhalses vor der Professur (Stephan/Ma 2005).

### **Die Beharrungskraft prekärer Beschäftigungsbedingungen**

Angesichts der recht eindeutigen Befundlage zu den negativen Folgen für Beschäftigte, Universitäten sowie Forschung und Lehre drängt sich die Frage auf, warum prekäre Beschäftigungsbedingungen in der Postdoc-Phase dennoch fortbestehen. Forschung zur Situation in den USA identifiziert eine komplexe Gemengelage: Erstens würden die hohen Kosten der Prekarität von Postdocs individuell getragen. Zweitens existierten unterschiedliche Stakeholder, die von der prekären Situation bestens ausgebildeter und produktiver Arbeitskräfte profitieren. Zu den Profiteuren prekär beschäftigter Postdocs gehörten Fördereinrichtungen, Universitäten und Projektleitungen. Drittens würde die politische Bearbeitung prekärer Beschäftigungsbedingungen erschwert, weil sich hier verschiedene Politikbereiche – von der Arbeitsmarkt- über die Bildungs- bis zur Migrationspolitik – überschneiden (Gaughan/Bozeman 2019). Sicher ist diese für die USA vorgelegte Diagnose nicht in allen Teilen auf Deutschland übertragbar. Die drei genannten Faktoren scheinen aber das Potenzial zu haben, auch hierzulande zur Erklärung der Institutionalisierung und Aufrechterhaltung prekärer Beschäftigung in der Wissenschaft beizutragen.

## **Soziale Ungleichheiten**

Einerseits liegt es auf der Hand, dass die Kombination unscharfer Anforderungen und Leistungskriterien auf der einen und prekärer Beschäftigungsbedingungen auf der anderen Seite zur (Re-)Produktion sozialer Ungleichheiten führt. Hierbei handelt es sich um eine dritte Konstante, die die Postdoc-Phase über verschiedene Hochschulsysteme hinweg charakterisiert. Andererseits ist die Befundlage der empirischen Hochschulforschung zu sozialen Ungleichheiten in der Postdoc-Phase unübersichtlich und in Teilen widersprüchlich. Das liegt nicht zuletzt daran, dass unterschiedliche Determinanten sozialer Ungleichheit in verschiedenen nationalen Hochschulsystemen und Fachkulturen auf je spezifische Art und Weise wirken – und intersektional zusammenwirken. Während soziale Ungleichheiten in der Postdoc-Phase besonders gut hinsichtlich herkunfts- und geschlechtsspezifischer Zusammenhänge untersucht sind, ist über andere Determinanten weniger bekannt.

Empirische Befunde zu den Effekten sozialer Herkunft auf die Karrieren und Berufungschancen von Postdocs ergeben ein komplexes Bild. Verschiedene Studien zeigen, dass Postdocs aus einem nicht-

akademischen Elternhaus weder mit höherer Wahrscheinlichkeit aus der Wissenschaft aussteigen noch grundsätzlich später auf eine Professur berufen werden (z. B. Goldan et al. 2024). Diese zunächst kontraintuitiven Ergebnisse könnten dadurch erklärt werden, dass die herkunftsbezogene Selektion vor der Postdoc-Phase bereits so ausgeprägt ist, dass Postdocs aus nicht-akademischen Elternhäusern eine Positivselektion darstellen. Über diese generellen Befunde hinausgehende Forschung verdeutlicht zwei Aspekte: Erstens illustriert sie den hohen Stellenwert fachkulturell sensibler Ansätze, die zeigen, dass der Effekt der sozialen Herkunft auf die Berufungschancen in manchen Fächern durchaus signifikant ist (Jungbauer-Gans/Gross 2013). Zweitens zeigt sie, dass sich der Einfluss sozialer Herkunft auf wissenschaftliche Karrieren differenzierter als in Exit- oder Berufungsquoten darstellt und beispielsweise auch Fragen der Arbeitsethik oder des Verhältnisses zu bestimmten Leistungskriterien berührt (Zimmer 2021).

Nicht weniger komplex ist die Befundlage zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Postdoc-Phase. Beispielsweise ist einerseits für verschiedene nationale Kontexte gezeigt worden, dass familiäre Umstände und insbesondere Elternschaft geschlechtsspezifisch wirksame Einflussfaktoren für wissenschaftlicher Karrieren sind (Morgan et al. 2021). Gleichzeitig scheinen die Auswirkungen, die Partnerschaft oder Care-Arbeit auf Karriereentscheidungen haben, nicht in allen Kontexten eindeutig entlang geschlechtsspezifischer Unterscheidungen zu verlaufen (Bataille et al. 2017). Ein weiteres Beispiel für die nicht immer eindeutigen Befunde liefert die Forschung zum Übergang von wissenschaftlichen zu nicht-wissenschaftlichen Karrieren. Für weibliche Postdocs in Deutschland zeigt sich einerseits eine engere Verbindung von ausgeprägtem beruflichem Engagement, Stress und daraus resultierenden Überlegungen, die Wissenschaft zu verlassen (Dorenkamp/Weiß 2018). Andererseits konnte eine höhere Quote des tatsächlichen Ausstiegs aus der Wissenschaft für weibliche Postdocs nicht bestätigt werden (Goldan et al. 2024); in der Soziologie ist die Wahrscheinlichkeit für Frauen, auf eine Lebenszeitprofessur berufen zu werden, nach einer aktuellen Studie sogar höher als für Männer (Habicht et al. 2024).

## Fazit und Ausblick

Der Karrierephase zwischen Promotion und Professur wird in der Hochschulforschung seit einigen Jahren größeres Interesse zuteil. Angesichts der zentralen Rolle, die Postdocs für die Aufrechterhaltung des Forschungs- und Lehrbetriebs an deutschen Universitäten spielen, ist das überfällig. International erklärt sich das gestiegene Interesse damit, dass sich auch in anderen Hochschulsystemen die Zahl der Postdocs erhöht und die Dauer der Postdoc-Phase verlängert hat. Während es einerseits über verschiedene nationale Hochschulsysteme hinweg Gemeinsamkeiten in der Situation von Postdocs gibt, sind auch nationale Besonderheiten zu berücksichtigen. In Deutschland gehören dazu die beiden Qualifikationsmodelle der Habilitation und der Juniorprofessur. Sie sind in den letzten Jahren Gegenstand hochschulpolitischer Reformen gewesen, so dass ihr Stellenwert aktuell auf dem Prüfstand steht. Keineswegs spezifisch für den deutschen Kontext, sondern charakteristisch für die Postdoc-Phase in verschiedenen Hochschulsystemen, ist das Zusammenwirken breit angelegter und eher diffuser Anforderungen und Leistungskriterien, prekärer Beschäftigungsbedingungen und sozialer Ungleichheiten.



Der Beitrag hat zwei übergreifende Forschungsbedarfe verdeutlicht, die abschließend festgehalten werden sollen: Erstens ist klar geworden, wie wichtig Studien sind, die sensibel für die institutionellen Kontextbedingungen von Postdoc-Karrieren sind. Zu diesen Bedingungen gehören nationale Hochschulsysteme mit ihren rechtlichen Rahmenbedingungen und symbolischen Wertordnungen, aber ganz wesentlich auch fachkulturelle Besonderheiten. Zweitens hat sich gezeigt, dass die Forschung über Postdocs zwar empirisch reichhaltig ist, die Entwicklung theoretischer Konzepte mittlerer Reichweite aber hinter datengetriebenen Bemühungen zurückbleibt. Die wenigen Ausnahmen – etwa das Konzept der *scripts* zur Erklärung karrierebezogener Entscheidungen (Laudel et al. 2018), die Unterscheidung objektiver und subjektiver Karrieren (Hermanowicz 2009) oder die Differenzierung kognitiver, gemeinschaftlicher und organisationaler Karrieren (Laudel/Gläser 2008) – verdeutlichen das analytische Potenzial theoretischer Ansätze, die am empirischen Gegenstand entwickelt werden.

## Literaturempfehlungen

- Der von Reinhard Kreckel (2008) herausgegebene internationale Vergleich des wissenschaftlichen Personals in der Karrierephase zwischen Promotion und Professur liefert noch immer eine wichtige Kontrastfolie für die Situation in Deutschland.
- Die wohl umfassendste Studie zur Juniorprofessur stammt von Lena M. Zimmer (2018), die auf Basis einer quantitativen Erhebung untersucht hat, welche Faktoren die Berufung von einer Junior- auf eine Lebenszeitprofessur beeinflussen.
- Eine Übersicht über statistische Daten zur Situation von Postdocs (und Promovierenden) liefert der Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (zuletzt BuWiK 2025). Die Lektüre lohnt sich, weil die Übersicht besonders umfassend angelegt ist und alle fünf Jahre aktualisiert wird.

## Literaturverzeichnis

- Bataille, Pierre/Le Feuvre, Nicky/Kradolfer Morales/Sabine (2017): Should I stay or should I go? The effects of precariousness on the gendered career aspirations of postdocs in Switzerland. In: European Educational Research Journal 16(2–3), 313–331. DOI: 10.1177/1474904116673372.
- Berning, Ewald/von Harnier, Louis/Hofmann, Yvette (2001): Das Habilitationswesen an den Universitäten in Bayern. Praxis und Perspektiven. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.
- Bloch, Roland/Lathan, Monique/Mitterle, Alexander/Trümpler, Doreen/Würmann, Carsten (2014): Wer lehrt warum? Strukturen und Akteure der akademischen Lehre an deutschen Hochschulen. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Böhmer, Susan (2010): Der Preis der Freiheit. Die Bedeutung hoher Forschungsautonomie für Arbeitsalltag und Karriere von Nachwuchsgruppenleitern. In: Die Hochschule 19(1), 64–76. DOI: 10.25656/01:16333.
- Brenner, Peter J. (1993): Habilitation als Sozialisation. In: Brenner, Peter J. (Hg.), Geist, Geld und Wissenschaft. Arbeits- und Darstellungsformen von Literaturwissenschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 318–356.
- Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun (Hg.) (2015): Die Juniorprofessur: Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden: Nomos.



- BuWiK (2025): Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase. Bielefeld: wbv.
- Dorenkamp, Isabelle/Weiß, Eva-Ellen (2018): What makes them leave? A path model of postdocs' intentions to leave academia. In: *Higher Education* 75(5), 747–767. DOI: 10.1007/s10734-017-0164-7.
- Gaughan, Monica/Bozeman, Barry (2019): Institutionalized inequity in the USA: The case of postdoctoral researchers. In: *Science and Public Policy* 46(3), 358–368. DOI: 10.1093/scipol/scy063.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2023): Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Monitoring-Bericht 2023. Bonn: GWK.
- Goldan, Lea/Bohlen, Aaron/Gross, Christiane (2024): Social inequalities in postdoctoral dropout from academia by gender, parental academic background, and migration background, and their intersections. In: *Soziale Welt, Sonderheft* 26, 130–168. DOI: 10.5771/9783748925590-130.
- Griffin, Gabriele (2022): The 'Work-Work Balance' in higher education: between over-work, falling short and the pleasures of multiplicity. In: *Studies in Higher Education* 47(11), 2190–2203. DOI: 10.1080/03075079.2021.2020750.
- Habicht, Isabel/Schröder, Martin/Lutter, Mark (2024): Female advantage in German sociology: Does accounting for the „leaky pipeline“ effect in becoming a tenured university professor make a difference? In: *Soziale Welt, Sonderheft* 26, 407–456. DOI: 10.5771/9783748925590-130.
- Hamann, Julian/Kaldewey, David/Bielezki, Nadja/Bloch, Roland/Flink, Tim/Franzen, Martina/Graf, Angela/Hölscher/Huelsmann/Kosmuetzky, Anna/Krueger, Anne K./Mayer/Meier, Frank/Müller, Ruth/Priester, Stefan/Reinhart, Martin/Roedder, Simone/Serrano Velarde, Kathia (2018): Aktuelle Herausforderungen der Wissenschafts- und Hochschulforschung. Eine kollektive Standortbestimmung. In: *Soziologie* 47(2), 187–203.
- Hermanowicz, Joseph C. (2009): *Lives in Science. How Institutions Affect Academic Careers*. Chicago, IL: Chicago University Press.
- Herschberg, Channah/Benschop, Yvonne/van den Brink, Marieke (2018): Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. In: *Scandinavian Journal of Management* 34(4), 303–310.
- Jungbauer-Gans, Monika/Gross, Christiane (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: *Zeitschrift für Soziologie* 42(1), 74–92.
- Kreckel, Reinhard (2016): Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 38(1–2), 12–40.
- Kreckel, Reinhard (Hg.) (2008): *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Laudel, Grit/Bielick, Jana/Gläser, Jochen (2018): 'Ultimately the question always is: „What do I have to do to do it right?“' Scripts as explanatory factors of career decisions. In: *Human Relations* 72(5), 932–961.
- Laudel, Grit/Gläser, Jochen (2008): From apprentice to colleague: The metamorphosis of Early Career Researchers. In: *Higher Education* 55(3), 387–406.
- McAlpine, Lynn (2012): Academic Work and Careers: Relocation, Relocation, Relocation. In: *Higher Education Quarterly* 66(2), 174–188.
- Morgan, Allison C./Way, Samuel F./Hofer, Michael J. D./Larremore, Daniel B./Galesic, Mirta/Clauset, Aaron (2021): The unequal impact of parenthood in academia. In: *Science Advances* 7(9), eabd1996. DOI: 10.1126/sciadv.abd1996.
- Müller, Ruth (2014): Postdoctoral Life Scientists and Supervision Work in the Contemporary University. A Case Study of Changes in the Cultural Norms of Science. In: *Minerva* 52(3), 329–349. DOI: 10.1007/s11024-014-9257-y.
- Nästesjö, Jonatan (2023): Managing the rules of recognition: how early career academics negotiate career scripts through identity work. In: *Studies in Higher Education* 48(4), 657–669. DOI: 10.1080/03075079.2022.2160974.

- Nordling, Linda (2023): Back from the brink: Career optimism on the rise. In: *Nature* 622(7982), 419–422. DOI: 10.1038/d41586-023-03163-7.
- Rössel, Jörg/Landfester, Katharina/Schwollwöck, Ulrich (2003): *Die Juniorprofessur. Eine Bilanz ihrer Umsetzung*. Berlin: Junge Akademie.
- Schmeiser, Martin (1994): *Akademischer Hasard. Das Berufsschicksal des Professors und das Schicksal der deutschen Universität 1870–1920*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Sellert, Wolfgang (1972): Zur Problematik der Habilitation in ihrer historischen Entwicklung. In: *Zeitschrift für Rechtspolitik* 5(3), 68–72.
- Sigl, Lisa (2016): On the Tacit Governance of Research by Uncertainty: How Early Stage Researchers Contribute to the Governance of Life Science Research. In: *Science, Technology, & Human Values* 41(3), 347–374. DOI: 10.1177/0162243915599069.
- Statistisches Bundesamt (2023): *Zeitreihe „Statistik der Habilitationen“ (1992–2022)*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Stephan, Paula/Ma, Jennifer (2005): The Increased Frequency and Duration of the Postdoctorate Career Stage. In: *American Economic Review* 95(2), 71–75.
- van der Weijden, Inge/Teelken, Christine (2023): Precarious careers: postdoctoral researchers and wellbeing at work. In: *Studies in Higher Education* 48(10), 1595–1607. DOI: 10.1080/03075079.2023.2253833.
- Weißborn, Leonie (2023): Neue Governanceanforderungen an Berufungen: Auf welche Widerstände trifft das Tenure-Track-Verfahren? In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 45(1), 88–99.
- Zimmer, Lena M. (2021): Bildungsaufstiege in der Wissenschaft. Zur Nicht-Reproduktion sozialer Ungleichheit beim Übergang von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur. In: *Zeitschrift für Soziologie* 50(6), 415–433. DOI: 10.1515/zfsoz-2021-0025.
- Zimmer, Lena M. (2018): *Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur*. Wiesbaden: Springer.