

Quo vadis, doctor?

Karrieren im deutschen Wissenschaftssystem müssen attraktiver werden

Von Silke Gülker und Dagmar Simon

Um für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Karriere im deutschen Wissenschaftssystem attraktiver zu gestalten, sind weitere Reformanstrengungen nötig. Im internationalen Vergleich werden insbesondere Tenure-Track-Optionen als entscheidend wahrgenommen. Auch in der Strukturierung der Studiengänge kommt es auf mehr Geradlinigkeit an – die aktuelle Ausgestaltung von Bachelor- und Masterstudiengängen ist weder für die wissenschaftliche noch für die berufspraktische Ausbildung optimal.

Die Erkenntnis ist längst ein Allgemeinplatz geworden: Wissenschaft und Forschung sind entscheidende Faktoren für die Innovationsfähigkeit und Produktivkraft von Wissensgesellschaften. In dem Maße, in dem sich Wissenschaftspolitik im internationalen Wettbewerb definiert, stehen deshalb auch nationale Wissenschaftssysteme stärker unter kritischer Beobachtung.

Das deutsche Wissenschaftssystem genießt zwar international nach wie vor einen guten Ruf, Strukturprobleme sind aber unübersehbar und werden seit Jahrzehnten heftig debattiert. Im Zentrum stehen dabei Themen wie Finanzierungsprobleme der Hochschulen, mangelnde Verbindung von Forschung und Entwicklung sowie in jüngerer Zeit vermehrt die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Eine aktuelle Studie der WZB-Forschungsgruppe „Wissenschaftspolitik“ für die Expertenkommission für Forschung und Innovation (EFI), an der neben den Autorinnen auch Kai Buchholz und Andreas Knie beteiligt waren, beschäftigt sich vor diesem Hintergrund mit der Frage, wie attraktiv Arbeitsplätze in der Wissenschaft in Deutschland sind. Untersucht wurden dabei Strukturmerkmale des deutschen Wissenschaftssystems im internationalen Vergleich sowie das Potenzial aktueller wissenschaftspolitischer Initiativen.

Die Nachwuchsförderung für Promovierende und die hierzulande neu entdeckte Statusgruppe der „PostDocs“ steht zunehmend in der Kritik. Die Frage, wie es gelingt, begabte Wissenschaftler für eine Karriere in Deutschland halten oder gewinnen zu können, hat aus wissenschaftspolitischer Perspektive zentrale Bedeutung. Zwar ist mit der fortschreitenden Globalisierung von Wissenschaft und Forschung auch eine wachsende Mobilität

des wissenschaftlichen Personals verbunden, die politisch gewollt ist und unterstützt wird. Ein Problem entsteht erst, wenn Wanderungsverluste (*brain drain*) nicht ausreichend durch Wanderungsgewinne (*brain gain*) ausgeglichen werden. Quantitativ gesehen ist im OECD-Vergleich die Wanderungsbilanz für Deutschland nicht unmittelbar besorgniserregend: Mit einer Abwanderungsquote von knapp 9 Prozent, die Christoph Büchtemann berechnet hat, und einer Zuwanderungsquote von 11,4 Prozent liegt Deutschland im Mittelfeld. Andere Studien zeigen aber deutlich, dass gerade in den USA viele hochqualifizierte ausländische Wissenschaftler arbeiten, die in Deutschland ihren Hochschulabschluss erworben, hier aber offensichtlich keine berufliche Perspektive gefunden haben – und die vor allem keine attraktive Perspektive in der Rückkehr ins deutsche Wissenschaftssystem sehen.

Die Wissenschaftspolitik hat mit neuen Förderinitiativen auf die bereits erkannten Defizite reagiert. Das prominenteste Programm ist die Exzellenzinitiative mit einer neuen Form der strukturierten Doktorandenausbildung, in erster Linie durch die Graduate Schools. Weitere Neuerungen wie die Juniorprofessur oder das Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft konnten ebenfalls Akzente in der PostDoc-Förderung setzen. Wesentliche Reformimpulse gehen dabei vom „Bologna-Prozess“ aus. Im Zuge der europäischen Harmonisierung werden in Deutschland nicht nur flächendeckend gestufte Studiengänge eingerichtet, sondern zunehmend wird auch die Promotion als „dritte Ausbildungsphase“ akzeptiert, die nach Möglichkeit in Europa vereinheitlicht werden soll.

Um die Frage nach der Attraktivität wissenschaftlicher Arbeitsbedingungen im internationalen Vergleich beantworten zu können, wurde ein Set von vier Kriterien entwickelt, mit dem das Besondere im Vergleich zu anderen Berufsfeldern herausdestilliert werden sollte:

(1) Sehr wichtig ist die Möglichkeit, Forschungsinteressen kreativ und selbstbestimmt nachgehen zu können. Die Suche nach möglichst inspirierender Umgebung bei möglichst hoher inhaltlicher Autonomie wurde im We-



Dagmar Simon, promovierte Politikwissenschaftlerin, leitet die Forschungsgruppe „Wissenschaftspolitik“. 2006 bis 2007 war sie neben ihrer Tätigkeit am WZB für die wissenschaftliche Koordination des „Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung“ (IFQ) verantwortlich. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der Wissenschafts- und Evaluationsforschung, insbesondere Governance-systeme in der Wissenschaft. [Foto: David Ausserhofer]

dsimon@wzb.eu

ber'schen Sinne als Teil der „inneren Berufung“ von Wissenschaftlern angenommen.

(2) Weil die Arbeitsbedingungen (bislang) wenig formalisiert und strukturiert sind und interne Arbeitsmärkte weniger stark ausgebildet sind als in anderen Branchen, sind Phasen berufsbiographischer Unsicherheit fester Bestandteil wissenschaftlicher Karrieren. Ein Wissenschaftssystem wird als umso attraktiver empfunden, je stärker es eine strukturierte Karriereentwicklung ermöglicht.

(3) Für Wissenschaftler ist die finanzielle und materielle Ausstattung von Arbeitsplätzen ein Attraktivitätskriterium.

(4) Schließlich wird ein Karrieresystem gerade dann als attraktiv empfunden, wenn neben der klassischen Hochschulkarriere auch Alternativoptionen für wissenschaftlich ausgebildetes Personal bestehen.

Anhand dieses Kriteriensets wurden Bedingungen in den USA, Japan, Kanada, der Schweiz und Schweden im Vergleich zu Deutschland analysiert. Zusammengefasst kommt auch diese Studie zu dem Ergebnis, dass das amerikanische Wissenschaftssystem prinzipiell die attraktiveren Bedingungen zu bieten hat. Eine klare Strukturierung der Karrierepfade sowie frühzeitige Selbstständigkeit und Akzeptanz als Professorin machen die Anziehungskraft des Systems auch für ausländische Forscherinnen und Forscher aus. Die Bedingungen in Bezug etwa auf die Ausstattung der Stellen sind in den USA allerdings außerordentlich heterogen. Sehr gute Verdienstmöglichkeiten und Forschungsbedingungen bieten insbesondere die wenigen, im harten Wettbewerb vergebenen Stellen der Eliteeinrichtungen. Hinsichtlich der Planbarkeit von Karrieren weisen die Systeme in Kanada und Schweden ähnliche Charakteristika auf wie in den USA. Mit der Promotion steht ein planbarer, wenn auch von der (zum Teil höchst anspruchsvollen) Evaluation abhängiger Karriereweg offen. In der Schweiz dagegen ist die Phase der Unsicherheit ähnlich lang und der Karrierepfad ebenso unstrukturiert wie in Deutschland – erst mit einer Professorenstelle ist der weitere Weg planbar. Ein interessanter Fall für die weitere Wissenschaftsforschung ist Japan: Hier wurde vor wenigen Jahren der wissenschaftliche Karriereweg nach amerikanischem Vorbild reformiert. Die Wirkungen sind heute noch nicht umfassend erkennbar.

Für die aktuellen Reformdebatten in Deutschland legt der internationale Vergleich folgende Schlussfolgerungen nahe:

(1) Gestufte Studiengänge erfordern eine klarere Trennung von wissenschaftlicher und berufsorientierter Arbeit. Der Bachelor ist in allen untersuchten Ländern deutlich systematischer auf die Berufsqualifizierung oder allgemeine Bildung ausgerichtet, als dies bislang in Deutschland der Fall ist. Die eigentliche wissenschaftliche Ausbildung findet in den USA, Schweden und Kanada erst im Master- bzw. im Postgraduate-Studium statt.

(2) Eine strukturierte Doktorandenausbildung ist in den genannten Ländern logische Folge der Trennung von berufsqualifizierender und wissenschaftlicher Ausbildung: Promovierenden fehlt zu Beginn ihrer Dissertation vielfach die Qualifikation zur eigenständigen Forschung. Die Gestaltung der dreijährigen Ausbildungsphase während der Promotion ist allerdings überaus heterogen – auch etwa im Vergleich zwischen den USA und Kanada. Strukturierte Ausbildung heißt nicht, dass die Promovierenden über den gesamten Zeitraum voll in die Aktivitäten einer Graduate School eingebunden werden. Nach einem Jahr verpflichtender Ausbildung werden Dissertationen auch hier vielfach selbstständig und mit individueller Beratung durch den ausgewählten Professor entwickelt. Diese Unterschiede finden in der deutschen Debatte bislang zu wenig Beachtung, auch disziplinäre Unterschiede in der Art des Promovierens, insbesondere zwischen Geistes- und Naturwissenschaften, können und sollten weiterhin berücksichtigt werden. 2012 werden die Erfahrungen der Graduate Schools im Rahmen der Exzellenzinitiative ausgewertet, in der seit 2007 sehr unterschiedliche Modelle ausprobiert werden. Auch diese Ergebnisse sollten für die Weiterentwicklung der Doktorandenausbildung genutzt werden.

(3) Die Gestaltung der Phase nach der Promotion hat einen entscheidenden Einfluss auf das Wissenschaftssystem. Diese Phase ist in Deutschland im Vergleich zu den USA, Kanada und Japan von hoher Unsicherheit geprägt. Tenure-Track-Optionen, also Stellen mit der Option auf Entfristung, und die frühere Anerkennung als Professorin – anstelle des in Deutschland üblichen Status eines „ewigen Nachwuchswissenschaftlers“ – sind für PostDocs entscheidende Faktoren, ob ein Wissenschaftssystem attraktiv ist. Dieser Befund wird auch in Untersuchungen zu Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenprogrammen gestützt. Tenure-Track-Optionen bedeuten dabei nicht, dass Dauerstellen auf der Straße beziehungsweise auf dem Campus liegen würden. Tenure-Track-Verfahren sind beispielsweise in den USA mit strengen, aber transparenteren Evaluationskriterien verbunden.



Silke Gülker, geboren 1971, ist Diplompolitologin, seit 2007 Mitglied der Forschungsgruppe „Wissenschaftspolitik“ und arbeitet im Projekt „Urteilsbildung im Peer Review“. Sie hat an der FU Berlin studiert und zum Verhältnis von Evaluation und politischem Lernen promoviert. Sowohl als Projektleiterin in einem Politikberatungsinstitut als auch als langjährige Mitarbeiterin der Abteilung „Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung“ am WZB hat sie sich mit Strukturfragen des Arbeitsmarktes auseinandergesetzt.

[Foto: Inge Weik-Kornecki]

guelker@wzb.eu

Summary

Enhancing academic career paths

To make career paths in the German academic system more attractive, further reforms in the German science system are needed. Compared internationally, tenure-track options are held to be the most decisive factor. Moreover, it is vital to structure university graduate programs in a straightforward manner, in light of the fact that the current implementation of bachelor and master courses are not ideal for either scientific or for professional education.

Bei allen Reformüberlegungen sollte bedacht werden, dass sich das deutsche Wissenschaftssystem auch durch eine ausgeprägte außeruniversitäre Forschung mit starken und hochangesehenen Wissenschaftsorganisationen auszeichnet. Wie attraktiv der wissenschaftliche Arbeitsmarkt in Deutschland ist, lässt sich daher nicht allein aus den gebotenen Möglichkeiten zur klassischen Hochschulkarriere ableiten. In den außeruniversitären Einrichtungen hat sich ein Forschertypus etabliert, der nicht in erster Linie eine Hochschulkarriere anstrebt, sondern sich der Forschung verschrieben hat. Ihre Produktivität würde zusätzlich gestärkt, wenn die Forschungseinrichtungen nicht vornehmlich als „Durchlauferhitze“ für eine anzustrebende Hochschulprofessur genutzt würden, sondern gezielter auch Forscherkarrieren unterstützen. Nach der Promotion würden dann Wissenschaftler als Research Fellows mit der Option eingestellt, nach erfolgreicher Evaluation als Senior Fellows dauerhaft übernommen zu werden – äquivalent zu einer Laufbahn an Hochschulen.

Entscheidende Voraussetzung zur Umsetzung dieser Empfehlungen ist allerdings die weitere Stärkung der Autonomie von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Sie müssen systematischer in die Lage versetzt werden, eigene inhaltliche, personelle und finanzielle Strategien entwickeln und umsetzen zu können – anders gesagt: Hochschulen und

Forschungseinrichtungen müssen auf ihrem Weg zu Organisationen, die stärker eigenverantwortlich handeln können, weiterhin unterstützt werden.

Literatur

Kai Buchholz, Silke Gülker, Andreas Knie, Dagmar Simon, Attraktivität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich: Wie erfolgreich sind die eingeleiteten wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme? Studie 12-2009 für die Expertenkommission für Forschung und Innovation (EFI), Berlin: EFI 2008, 192 S. (www.e-fi.de/fileadmin/Studien/StuDIS2009/EFI-Bericht-WZB_rev_Febr09.pdf)

Christoph F. Büchtemann, Deutsche Nachwuchswissenschaftler in den USA. Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftspolitik, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001, 219 S.

Expertenkommission für Forschung und Innovation (EFI), Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit, Berlin: EFI 2009, 127 S.

Kerstin Janson, Harald Schomburg, Ulrich Teichler, Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA, Kassel: International Center for Higher Education Research Kassel 2006, 115 S.

OECD, International Migration Outlook, Paris: OECD 2007, 399 S.