
WZBrief Arbeit

05 | Januar 2010

Autonomer, aber weiter unsicher

Neue Führungspositionen haben das
Karrieresystem in der deutschen
Wissenschaft nur wenig verändert

Silke Gülker

Der akademische Arbeitsmarkt gilt als starr. Karrieren sind zu wenig planbar. Neue Personalkategorien wie die Juniorprofessur oder die Leitung von Nachwuchsgruppen sollten die Wege junger Wissenschaftler bahnen – denn zwischen Abitur und der Erstberufung auf eine unbefristete Professorenstelle liegen durchschnittlich rund 20 Jahre. In der Realität kommen nur wenige Forscher ohne Habilitation ans Ziel.

Autonomer, aber weiter unsicher

Neue Führungspositionen haben das Karrieresystem in der deutschen Wissenschaft nur wenig verändert

Silke Gülker

Über Karrierebedingungen in der Wissenschaft wird heute kritischer diskutiert als in früheren Zeiten. Auf der einen Seite wird weltweite Mobilität von Forschern als selbstverständlich und wünschenswert angenommen, auf der anderen Seite sorgen sich jedoch nationale Regierungen um „ihren“ Nachwuchs. Zwischen dem Abitur und der Erstberufung auf eine unbefristete Professorenstelle vergehen durchschnittlich rund 20 Jahre. Mit Blick auf den akademischen Arbeitsmarkt in Deutschland hat die Expertenkommission für Forschung und Innovation jüngst eine entsprechende Bewertung abgegeben: Dieser sei zu starr, es gebe zu wenig Beschäftigungsmöglichkeiten, und eine Karriere sei zu wenig planbar (vgl. Expertenkommission für Forschung und Innovation 2009).

Bei dieser Diagnose drängt sich die Frage auf, wie denn die wissenschaftspolitischen Initiativen wirken, die mit dem Ziel gestartet wurden, die Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren in Deutschland zu steigern. Zu nennen sind hier vor allem die Juniorprofessur und die selbstständigen Nachwuchsgruppen. Für beide Instrumente liegen erste quantitative Daten vor (vgl. Böhmer et al. 2008; Federkeil/Buch 2007). Zur besseren Interpretation der Ergebnisse hat die Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am WZB leitfadengestützte Interviews mit Programmverantwortlichen durchgeführt.¹ Dieser WZBrief Arbeit stellt die wesentlichen Ergebnisse der Untersuchung vor.

Aufstieg in der Wissenschaft

Was macht eine wissenschaftliche Karriere attraktiv? Wissenschaftliche Arbeitsmärkte folgen einer besonderen Logik. Wissenschaft ist die Suche nach neuer Erkenntnis und arbeitet damit ergebnisoffen. Inhaltliche Selbstbestimmung und ein hohes Maß an Autonomie von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gilt damit als Grundvoraussetzung für den Erkenntnisfortschritt. In der (letztlich unmöglichen) Bewertung wissenschaftlicher Qualität beruft man sich deshalb auf gemeinsame Normen und verlässt sich auf das Urteil der Fachgemeinschaft. Erst mit der Akzeptanz durch die Wissenschaftsgemeinschaft erhält eine wissenschaftliche Leistung Bedeutung; daraus entsteht wissenschaftliche Reputation.

An dieser Grundidee sind auch die Rekrutierungsprinzipien des Wissenschaftssystems orientiert. Die wesentlichen Karriereschritte – Promotion, Habilitation, Berufung – sind nicht in erster Linie von der Bewertung der Personalverantwortlichen in einer Organisation abhängig, sondern sie werden in der wissenschaftlichen Öffentlichkeit und durch Fachkollegen gestaltet. Instrumente zum Leistungsanreiz greifen daher innerhalb von Wissenschaftsorganisationen nicht in gleicher Weise wie in anderen Arbeitsverhältnissen. Aus der Perspektive der Organisation steht damit eine Vertragsbindung unter hohem Risiko, und langfristige Verträge sind nur mit solchen Wissenschaftlern rational, die bereits über hohe Reputation verfügen.

Diese Logik führt zwangsläufig dazu, dass wissenschaftliche Karrieren auch Phasen von (vertraglicher) Unsicherheit beinhalten. Gleichwohl unterscheiden sich Wissenschaftssysteme zum Teil erheblich darin, wie lang und wie planbar solche Phasen gestaltet sind. Als attraktiv gilt eine Stelle in der Wissenschaft, wenn drei Voraussetzungen erfüllt sind: möglichst hohe Selbstbestimmtheit, eine planbare Karriere und gute Finanzierungs- und materielle Bedingungen.

Die Juniorprofessur

Im Jahr 2002 wurde mit der Juniorprofessur eine Personalkategorie neu entwickelt, die prinzipiell geeignet ist, das Karrieresystem in der deutschen Wissenschaft substanziell zu verändern. Nach dem amerikanischen Vorbild des Assistant Professor bietet die Juniorprofessur promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine Einstiegsposition in die selbstständige Arbeit in Forschung und Lehre. Seitens der Bundesregierung war damit auch die Absicht verbunden, die Habilitation langfristig durch diesen Karriereweg zu ersetzen: Als Zielgröße wurden 6.000 Juniorprofessuren ausgegeben, die finanziell vom Bund bezuschusst wurden. Diese „Vorgriffsfinanzierung“ wurde 2004 allerdings per Verfassungsgerichtsurteil für verfassungswidrig erklärt, weil die Aufnahme dieser Personalkategorie Ländersache ist.

Tatsächlich sind heute nur rund 800 Juniorprofessuren eingerichtet. Die Zahlen variieren sowohl regional als auch von Disziplin zu Disziplin erheblich. Im Verhältnis zum alten System werden allerdings durchaus Verschiebungen erkennbar: 33,5 Prozent der Stellen sind von Frauen besetzt, der Anteil liegt für alle Professuren dagegen nur bei 16, 2 Prozent. Mit 34 Jahren sind Juniorprofessorinnen und -professoren auch durchschnittlich über fünf Jahre jünger als Erstberufene auf eine reguläre Professur (vgl. Federkeil/Buch 2007: 25).

Die Zufriedenheit der Befragten mit ihrer Arbeitssituation ist zudem überwiegend hoch. Mehr als zwei Drittel der Befragten äußern sich sehr oder eher zufrieden (ebd.: 56). Im Detail allerdings werden für alle genannten Attraktivitätsfaktoren Probleme deutlich. Forschungsautonomie etwa wird schon allein durch Zeitrestriktionen eingeschränkt. Etwa 60 Prozent der Befragten schätzen die Zeit, die ihnen für ihre Forschungsarbeit zur Verfügung steht, als zu gering ein. Die Rechte und Entscheidungskompetenzen variieren zudem stark zwischen den einzelnen Disziplinen. Pauschal lässt sich zusammenfassen, dass mit einer Juniorprofessur in den Ingenieurwissenschaften die weitestgehenden Rechte verbunden sind, sie also einer Professur am ehesten gleichgestellt ist.² Beispielsweise geben hier rund 87 Prozent der Befragten an, zur Abnahme von Promotionsprüfungen berechtigt zu sein. Dieser Wert liegt für die Humanmedizin bei 66 Prozent, für die Mathematik/Naturwissenschaften bei 71 Prozent, für die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 75 Prozent und für die Sprach- und Kulturwissenschaften bei 73 Prozent. Wahrgenommen wird dieses Prüfungsrecht allerdings nur von rund zwei Dritteln der Berechtigten (ebd.: 53f.) – ein Hinweis darauf, dass formales Recht nicht mit universitärer Praxis gleichzusetzen ist.

Als zentrale Voraussetzung dafür, dass mit der Juniorprofessur auch eine erhöhte Planungssicherheit verbunden ist, kann die Tenure-Track-Option angenommen werden. Im strengen Sinne würde Tenure-Track bedeuten, dass Juniorprofessoren bereits bei ihrer Anstellung – allerdings in Abhängigkeit vom Ergebnis einer Evaluation – eine Übernahme in eine unbefristete Professur in Aussicht gestellt bekommen. In Deutschland wird zum Teil schon die Möglichkeit, sich an der eigenen Universität auf eine reguläre Professur bewerben zu können, also das sogenannte Hausberufungsverbot zu umgehen, als Tenure-Track bezeichnet.

Die Praxis ist sowohl abhängig von der jeweiligen Landesgesetzgebung als auch von Entscheidungen an den jeweiligen Hochschulen. Auf gesetzlicher Ebene sind inzwischen in der Mehrzahl der Länder (12 von 16) die Voraussetzungen für einen internen Aufstieg geschaffen worden. In der universitären Praxis allerdings finden sich Tenure-Track-Optionen nach wie vor äußerst selten. Im Rahmen der Befragung des Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) führten lediglich acht Prozent der Befragten an, dass mit ihrer Stelle eine Tenure-Track-Option in der engen Definition verbunden ist. Weitere zehn Prozent gaben die Möglichkeit an, sich innerhalb ihrer Hochschule auf eine Stelle bewerben zu können (ebd.: 46f.). Die Strategie der Juniorprofessorinnen und -professoren vor diesem Hintergrund lautet: Rund ein Drittel der Befragten plant eine Habilitation, ein weiteres Viertel ist in dieser Frage noch unentschieden. Für mehr als die Hälfte der Befragten ist also fraglich, ob sie – auch wenn sie als Juniorprofessoren positiv evaluiert worden sind – als qualifiziert angesehen werden.

Die materielle Ausstattung sowie die niedrige Besoldung von Juniorprofessoren wurden bereits vielfach kritisiert.³ Vorgesehen ist die Anstellung auf sogenannten W1-Positionen. Das damit verbundene Grundgehalt von 3.405,34 (West) beziehungsweise 3.149,94 (Ost) entspricht etwa dem von Gymnasial- oder je nach Bundesland auch Realschullehrern. Einzelne Bundesländer haben die Einführung der Juniorprofessur durch zusätzliche Finanzmittel flankiert. In der Regel aber werden die Stellen aus dem laufenden Budget der Hochschulen finanziert – damit auf Kosten anderer Personalkategorien, in der Regel der Assistenten. In einer Zeit starken Wettbewerbs kann es auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kurz vor der Habilitation rational sein, eine Juniorprofessur anzunehmen. Die Position wäre dann keine neue Karriereoption für junge Nachwuchskräfte mehr, sondern für Hochschulen eine Möglichkeit zur Einsparung von Personalkosten.

Die Nachwuchsgruppenleitung

Nachwuchsgruppen sind spezielle Forschungseinheiten, die von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nach der Promotion geleitet werden. Sie verfügen über ein eigenes Budget und sind damit unabhängig gegenüber Abteilungsleitungen oder Lehrstuhlinhabern. Die Architektur ermöglicht also prinzipiell attraktive Bedingungen für selbstbestimmtes und kreatives Arbeiten. Auch wird mit lang tradierten Prinzipien der Personalrekrutierung gebrochen; ohne Habilitation war eine Führungsaufgabe bislang nicht vorgesehen.

Insgesamt arbeiten in Deutschland derzeit rund 550 Nachwuchsgruppen unterschiedlicher Träger. Rund zwei Drittel der Stellen werden im Rahmen des von der DFG initiierten Emmy Noether-Programms gefördert.⁴ In den Lebens- und Naturwissenschaften werden Nachwuchsgruppen weitaus häufiger eingerichtet als in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

Die Befragung zeigte eine Reihe von positiven Aspekten: Die eigene Forschungsautonomie wird sehr hoch eingeschätzt, und die individuellen Karriereperspektiven der befragten Nachwuchsgruppenleiter werden überwiegend gut bewertet. Die Position der Nachwuchsgruppenleiter lässt sich am besten mit den Personalkategorien Assistent oder auch der Juniorprofessor vergleichen, in allen Fällen handelt es sich um Wissenschaftler nach der Promotion und vor der Habilitation beziehungsweise Berufung. Die befragten Nachwuchsgruppenleiter- und leiterinnen schätzen die eigene Forschungsautonomie deutlich höher ein als die der Assistenten und auch höher als die der Juniorprofessoren. Im Verhältnis zu anderen Förderprogrammen verfügen die Stellen zudem über eine gute materielle Ausstattung.

In der Detailbewertung wird allerdings deutlich, dass diese Positionen strukturell nach wie vor an Grenzen stoßen. Insbesondere kritisiert wird der unklare Status der Nachwuchsgruppenleitung. Hier schätzen sich die Befragten auch mehrheitlich schlechter ein als die Juniorprofessoren und nur wenig besser als die Assistenten (Böhmer et al. 2008: 69). Als Problem wird deutlich, dass Nachwuchsgruppenleitungen als Personalkategorie bislang nicht vorgesehen war und der Status auch in keinem Gesetz definiert ist. In der Praxis sind dann immer neue Verhandlungen um die eigene Position erforderlich.

Die Habilitation als Institution im deutschen Wissenschaftssystem wird durch das Instrument der Nachwuchsgruppen überdies kaum in Frage gestellt. Die Befragung der Nachwuchsgruppenleiter des Emmy Noether-Programms zeigt, dass nur circa 25 Prozent der Befragten keine Habilitationsabsichten (mehr) haben oder hatten. Für das Fach Jura stellt ein Gesprächspartner etwa heraus: „Also das wäre Harakiri zu denken, ich könnte es mir leisten zu sagen, ich habilitier’ mich nicht.“

Diese Beobachtungen haben auch bei den Programmverantwortlichen aller Organisationen zu einer Neuorientierung geführt. Versucht wird nun, den Status der Nachwuchsgruppenleitungen institutionell besser zu verankern. Die VolkswagenStiftung etwa hat das disziplinenübergreifende Programm der Nachwuchsgruppen eingestellt und mit der Lichtenberg-Professur ein Nachfolge-Instrument entwickelt. Die fünfjährige Förderung und (bei erfolgreicher Evaluation) weitere dreijährige Teilfinanzierung ist dabei an die Zusage der Universität gebunden, eine langfristige Finanzierung der Professur sicherzustellen. Das Instrument ist noch jung und der Erfolg noch nicht messbar. Gerade weil die Anforderungen an die Universitäten hier aber hoch sind, stellt sich die Implementation als aufwendig dar.

Fazit

Frühzeitige Autonomie und bessere Planbarkeit waren die Kernziele bei der Einführung von Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung. Damit sollte den vielfach konstatierten Nachteilen im Karrieresystem der deutschen Wissenschaft begegnet werden.

Beide Instrumente haben bislang aber offensichtlich kaum zu einer strukturellen Veränderung von Karrierepfaden in der deutschen Wissenschaft beigetragen. Weder Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen, noch Nachwuchsgruppenleiter und Nachwuchsgruppenleiterinnen vertrauen in der Mehrzahl darauf, dass ihre Qualifikation sie auch ohne Habilitation berufungsfähig macht. Habilitationsentscheidungen werden weiterhin in erster Linie entsprechend der Kultur in den einzelnen Disziplinen getroffen.

Auch wenn deren Potenzial wohl überschätzt wurde, können diese neuen Positionen aber mittelfristig Strukturen in Bewegung bringen. Beispielsweise zeigt sich heute bereits, dass die Aufnahme von Nachwuchsgruppen zur Reputationssteigerung von Einrichtungen führt, entsprechend verbessern sich auch die Verhandlungspositionen der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Zudem stehen derzeit alle Innovationen in Wechselwirkung mit den Effekten der Exzellenzinitiative. Hier werden derzeit völlig neue Spielräume geöffnet – für die (zum Teil überaus schwierige) Rekrutierung von geeignetem Personal werden in den „Exzellenzclustern“ sowohl Tenure-Track-Optionen angeboten als auch die Besoldungsgrenzen gedehnt (vgl. Sondermann et al. 2008). Es ist durchaus denkbar, dass die Dynamik der Exzellenzinitiative schließlich auch die Bedeutung von Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitungen erhöht. Beide bieten jedenfalls in ihren Grundlagen die Möglichkeiten für attraktive Bedingungen.

Der WZBrief **Arbeit** erscheint mehrmals im Jahr in unregelmäßigen Abständen. Er bietet knappe Analysen von WZB-Forscherinnen und -Forschern zu einem Thema aus dem Bereich Arbeit.

Der WZBrief **Arbeit** wird elektronisch versandt. Abonnieren unter:
wzbriearbeit@wzb.eu

Zur Autorin

Dr. Silke Gülker ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der WZB-Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik.

¹ Die Erhebung war Teil eines Sondergutachtens für die Expertenkommission für Forschung und Innovation zur Attraktivität von Arbeitsplätzen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich, verfügbar unter Buchholz et al. 2008.

² Schließlich kann auf die (interne und externe) Wahrnehmung auch der Titel einen nicht unwesentlichen Einfluss haben. In vielen Bundesländern dürfen sich Juniorprofessorinnen und -professoren auch bei erfolgreicher Evaluation nach Ausscheiden aus der Hochschule nicht mehr Professor/Professorin nennen.

³ Zuletzt umfassend in der Stellungnahme der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) zur öffentlichen Anhörung zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (vgl. Deutscher Bundestag 2009: 37ff.).

⁴ Die Grundidee wurde bereits 1969 an Instituten der Max-Planck-Gesellschaft implementiert, 1996 startete die VolkswagenStiftung das Förderprogramm „Nachwuchsgruppen an Universitäten“, und im Jahre 2002 hat auch die Helmholtz-Gemeinschaft Nachwuchsgruppen eingerichtet.

Literatur

Böhmer, S./ Hornbostel, S./Meuser, M. (2008): Postdocs in Deutschland. Evaluation des Emmy Noether-Programms. iFQ-Working Paper No. 3. Bonn: IFQ. Im Internet: http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_3_2008.pdf (Stand: Januar 2010).

Buchholz, K./ Gülker, S./ Knie, A./Simon, D. (2008): 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. Berlin. Im Internet: http://www.e-fi.de/fileadmin/Studien/StuDIS2009/EFI-Bericht-WZB_rev_Febr09.pdf (Stand: März 2009).

Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (2009): Stellungnahmen der Sachverständigen zu der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 2. März 2009. A-Drs. 16(18)428a-i. Berlin.

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

Federkeil, G./Buch, F. (2007): Fünf Jahre Juniorprofessur - Zweite CHE Befragung zum Stand der Einführung. CHE Arbeitsbericht. Gütersloh: CHE.

Frank, B./ Kemfert, C./Stephan, A. (2004): Die Bedeutung der Juniorprofessur für den Wissenschaftsstandort Deutschland. Wochenbericht des DIW Berlin 39/04. Berlin: DIW.

Sondermann, M./ Simon, D./ Scholz, A.-M./Hornbostel, S. (2008): Die Exzellenzinitiative: Beobachtungen aus der Implementierungsphase. iFQ-Working Paper No. 5 | Dezember 2008. Bonn: IFQ.

Impressum

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
Herausgeberin
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.
Redaktion
Dr. Paul Stoop
Kerstin Schneider

Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
www.wzb.eu
Telefon: +49 30 25 491-0
Telefax: +49 30 25 491-684