

Martin Winter

Qualifizierungswege zur Professur

aus Sicht von Juniorprofessor*innen, Nachwuchsgruppenleiter*innen und habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen¹



Martin Winter

With the junior professorship, the leadership of junior research groups and the habilitation, there are three different ways to qualify for a university professorship. In order to compare these different pathways to the professorship, professional biographical interviews were conducted with junior professors, junior research group leaders and academic staff members. All interviewees are united by the joy of researching and the desire to do so on a permanent basis. It showed that the uncertain job prospects contribute the most to the dissatisfaction of the postdocs – no matter which group they belong to. However, there are also group specific issues that interviewees report about. In the following, the findings of the qualitative study are summarized and discussed.

2002 wurde die Juniorprofessur in Deutschland eingeführt und damit die Monopolstellung der traditionellen Habilitation relativiert.² Zudem haben sich weitere Wege zur Professur aufgetan; dazu zählen insbesondere die Leitungen von Forschernachwuchsgruppen³. Mittlerweile herrscht eine Vielfalt an Möglichkeiten, wie die hochschulgesetzliche Voraussetzung „zusätzliche wissenschaftliche Leistungen“ erfüllt werden kann, um auf eine Professur berufen zu werden.

Zahlenmäßig betrachtet sind die Wege zur Professur unterschiedlich stark befahren: Die größte Gruppe ist die der Habilitationen. Deren Anzahl lag im Jahr 2017 bei 1.586; dieses Niveau hält sich seit ungefähr sieben Jahren; 2001 – ein Jahr vor der Einführung der Juniorprofessur – waren es noch 2.199.⁴ Seit einigen Jahren stagniert auch die Anzahl der Juniorprofessuren bei rund 1.600.⁵ Die Anzahl der verschiedenen Nachwuchsgruppenleitungen im Jahr 2014 ist im Bundesbericht zum Wissenschaftlichen Nachwuchs mit 921 angegeben (davon 354 im Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG, siehe Konsortium 2017, S. 119). Beim Vergleich dieser Zahlen ist zu beachten, dass – im Gegensatz zu den abgeschlossenen Habilitationen – sicherlich nicht alle ‚amtierenden‘ Juniorprofessor*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen aktuell auch als potenzielle Bewerber*innen auf eine Professur gelten können – auch wenn sich eine Mehrzahl bereits auf eine Professur beworben hat.⁶

Die neue Vielfalt an Qualifizierungswegen macht Vergleiche möglich – und auch nötig. Wie hat sich die Juniorprofessur gegenüber den traditionellen wie auch gegenüber den alternativen Karrierepfaden behaupten können? Was sind die Vor- und Nachteile der verschiedenen Wege zur Professur? Gibt es gar einen ‚Königsweg‘? Diesen Fragen ist ein Forschungsprojekt nachge-

gangen, das gemeinsam vom Institut für Hochschulforschung HoF Wittenberg und dem Centrum für Hochschulentwicklung CHE durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung 2012 bis 2014 gefördert wurde (Burkhardt/Nickel 2015).

In einem Teilprojekt wurden 2013 alle ‚amtierenden‘ Juniorprofessor*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen per Online-Fragebogen befragt, die im Rahmen des Emmy-Noether-Programms der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert werden (Berndt/Rathmann, unter Mitarbeit von Winter/Burkhardt 2015).⁷ Auf diese Weise sind belastbare statistische Vergleiche zwischen den beiden Gruppen möglich geworden.

In einem weiteren Teilprojekt wurden diese weitgehend standardisierten Vollerhebungen durch neun qualitative berufsbiografische Interviews ergänzt (Winter 2016).

¹ In diesem Beitrag sind die wichtigsten Befunde und Schlussfolgerungen aus dem Forschungsbericht (Winter 2016) zusammengefasst.

² Dazu mehr in Berndt/Burkhardt/Kieslich 2015.

³ Förderprogramme zur Nachwuchsgruppenleitung gibt es von der Deutschen Forschungsgemeinschaft, den großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie dem Europäischen Forschungsrat (European Research Council, ERC Starting Grants). Das BMBF schreibt ebenfalls Nachwuchsgruppenleitungen im Rahmen verschiedener Förderprogramme aus.

⁴ Quelle: Statistisches Bundesamt, URL: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/06/PD14_223_213.html; https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/07/PD18_242_213.html.

⁵ Die exakten Zahlen: 2013: 1.597, 2014: 1.623 und 2017: 1.606 (Statistisches Bundesamt 2017, 2015, 2014).

⁶ Rund 67% der Juniorprofessor*innen und knapp 60% der Nachwuchsgruppenleiter*innen, die im Rahmen der Wittenberger Studie befragt worden sind (Berndt/Rathmann 2015, S. 255), hatten sich bereits auf eine Professur beworben.

⁷ Es beteiligten sich 604 Juniorprofessor*innen sowie 123 Nachwuchsgruppenleiter*innen; dies entspricht einem bereinigten Rücklauf von jeweils rund 50% (Berndt/Rathmann 2015, S. 111ff.)

Während die Umfragen Aussagen über die gesamte Gruppe erlauben, fungieren die leitfadengestützten Interviews als eine Art ‚Tiefenbohrungen‘, in denen ausführlich individuelle Berufsbiografien, Erfahrungen und Einschätzungen thematisiert werden konnten. Im Gegensatz zu den beiden Umfragen wurden nicht nur Juniorprofessor*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen, sondern auch wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Habilitationsabsicht in den Blick genommen. Dies ist deshalb so hervorzuheben, weil es für diese zahlenmäßig größte Gruppe der Postdocs kaum aktuelle Untersuchungen gibt.⁸

Interviewt wurden insgesamt neun Promovierte – jeweils drei Juniorprofessor*innen, drei Nachwuchsgruppenleiter*innen und drei wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Fünf der interviewten Wissenschaftler*innen sind in den Naturwissenschaften und vier in den Geistes- und Sozialwissenschaften beheimatet; fünf sind Frauen und vier Männer. Fünf der neun Befragten haben ein oder mehrere Kinder.

In den folgenden Abschnitten wird vor dem Hintergrund der statistischen Befunde aus den beiden Online-Umfragen ein Resümee aus den Interviews gezogen. Gefragt wurde danach, wie die berufliche Situation und Perspektive wahrgenommen wird und welche Erfolgskriterien sowie welche Hemmnisse auf dem Qualifizierungsweg zur Professur nach der Promotion identifiziert werden. Im letzten Abschnitt werden daraus einige Überlegungen zur hochschulpolitischen Diskussion über die Personalstrukturen an Universitäten abgeleitet.

1. (Miss-)Erfolgsfaktoren wissenschaftlicher Karrieren

Wissenschaft auf Dauer zu betreiben, ist ein Privileg, das nur wenigen zu Teil wird. Das grundsätzliche Problem besteht darin, dass es viel mehr Menschen gibt, die hauptberuflich forschen und lehren können und wollen, als Stellen bzw. Gelder hierfür bereitstehen. Der Karriereerfolg hängt damit von den Selektionsmodalitäten ab, also von der Frage, wie man durch in der Postdoc-Phase durch den Flaschenhals zur Professur gelangen kann. Wie und nach welchen Kriterien wird darüber entschieden, wer dieses Privileg in Anspruch nehmen kann? Vordergründig funktionalistisch könnte man argumentieren: Es werden diejenigen Menschen ausgewählt, die am besten forschen (und lehren) und damit Wissenschaft und Universität bestmöglich voranbringen. Allerdings gibt es eine Reihe von Faktoren, die das meritokratische Prinzip der Bestenauslese relativeren, wenn nicht sogar aushebeln. In seinem berühmten Aufsatz „Wissenschaft als Beruf“ berichtet Max Weber, wie stark der Zufall mit entscheidet:

„Gewiß: nicht nur der Zufall herrscht, aber er herrscht doch in ungewöhnlich hohem Grade. Ich kenne kaum eine Laufbahn auf Erden, wo er eine solche Rolle spielt. Ich darf das um so mehr sagen, als ich persönlich es einigen absoluten Zufälligkeiten zu verdanken habe, daß ich seinerzeit in sehr jungen Jahren in eine ordentliche Professur eines Faches berufen wurde, in welchem damals Altersgenossen unzweifelhaft mehr als ich geleistet hatten“ (Weber 2002/1919, S. 477f.).

Auch wenn vieles vom Zufall abhängt, werden die Professuren häufig doch mit den richtigen Personen besetzt, wunderte sich Max Weber. Woran liegt das? Am guten Willen der beteiligten Menschen, sachliche Gründe entscheiden zu lassen, wie er mutmaßt? Das mag sein. Folgt man den Einschätzungen der Interviewpartner, dann ist das Niveau ihrer Konkurrenten generell hoch; entsprechend viele gute Leute bewerben sich auf die wenigen Professuren; die Wahl wird zwangsläufig auf einen dieser guten Leute fallen. Aus Sicht der jeweiligen Hochschule, die eine Professur zu besetzen hat, mag diese Konstellation funktional und daher richtig sein. Denn für Qualität ist gesorgt. Aus Hochschulsicht wäre dieser Auswahlprozess nur dann problematisch, wenn Leistungsvermögen und Fleiß bei der Auswahl keine Rolle spielen würden. Aus Sicht der Bewerber ist dies jedoch hochproblematisch, weil für sie nicht zu erkennen ist, was letztlich den Unterschied ausmacht und was folglich über Auf- bzw. Ausstieg entscheidet.

Nach den Erfahrungen der interviewten Wissenschaftler*innen ist Leistung zwar wesentlich, aber nicht alleinentscheidend für den Karriereerfolg. Zumeist gibt es mehr als ausreichend viele Wissenschaftler, die sich durch Leistungsvermögen und Fleiß auszeichnen und daher für eine dauerhafte wissenschaftliche Position in Frage kommen. Die Stellen allerdings sind knapp. Daher spielen andere unbestimmte, kaum bzw. nicht so einfach zu beeinflussende Faktoren eine Rolle, wie die Interviewpartner berichten bzw. mutmaßen: Glück, Passung und Beziehungen. Nicht zu vergessen sind ein geübtes und gekonntes Impression-Management und Self-Marketing der Aspiranten. Weil dies nicht jedem guten Wissenschaftler in die Wiege gelegt ist, werden hierzu auch zunehmend Fortbildungen angeboten. Leistungsvermögen und Fleiß sind damit lediglich die notwendigen Voraussetzungen, um am Rennen um eine Professur überhaupt teilnehmen zu können. Hinreichend sind sie dagegen offenbar nicht.

Das Ausmaß an notwendigem Glück hängt insbesondere vom quantitativen Verhältnis von Bewerbern und Stellenangebot ab. Das Stellenangebot unterliegt kohortenspezifischen Konjunkturen. Da werden innerhalb kurzer Zeit auf einem Spezialgebiet fünf Professuren frei, wo in den letzten Jahren keine angeboten wurde. Wenn Kandidaten dringend gesucht werden und die Bewerberlage dürrig ist, kann es sein, dass auch Kandidaten mit weni-

⁸ Jungbauer-Gans und Gross (2013) haben Habilitierte aus den drei Fächern Mathematik, Rechtswissenschaft und Soziologie u.a. nach dem Einfluss von Lebensalter zum Zeitpunkt der Habilitation auf die Karrierechancen, von Publikationen, Geschlecht, Bildungsherkunft, Mentoren und vorhandene Zeit für Forschung befragt. Zum Teil sind die Ergebnisse der standardisierten Umfrage erstaunlich: Frauen haben in der Soziologie unter sonst gleichen Bedingungen bessere Chancen als Männer, verheiratete Mathematiker wiederum schlechtere Berufschancen als unverheiratete. Im Rahmen des Forschungsprojekts haben die Autorinnen (zusammen mit Peter Kriwy) auch in Gesprächen nach disziplinspezifischen Kriterien einer erfolgreichen Karriere gefragt (Gross/Jungbauer-Gans/Kriwy 2008).

Vor fast 30 Jahren haben Kossbiel, Helfen und Flöck (1986) die Arbeitssituation von Habilitanden erforscht. Vgl. auch Karpen (1986) zu den Habilitierten, Bochow und Joas (1987) sowie Enders (1996) zum akademischen Mittelbau insgesamt.

Um die Gruppe der habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen insgesamt zu erforschen, fehlen allerdings valide statistische Angaben zu deren tatsächlichen Verbreitung (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, S. 35f.; Wissenschaftsrat 2014, S. 101).

ger ausgewiesenen fachlichen Kompetenzen zum Zug kommen.

Generell ist die Lage von Fach zu Fach unterschiedlich. Glücklicherweise kann sich derjenige Kandidat schätzen, der eine Disziplin bzw. ein Fachgebiet mit einem guten Stellenangebot gewählt hat. Die Stellensituation ist wiederum auch dann entspannter, wenn es attraktive berufliche Alternativen jenseits der Professur gibt, die sowohl interessant als auch lukrativ sind.

Die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht kann ebenfalls für die Besetzung einer Professur (mit-)entscheidend sein. Der verhältnismäßig kleine Anteil von Frauen in der Professorenenschaft von knapp einem Viertel legt hierfür Zeugnis ab. Allerdings berichtet keine der Frauen unter den Interviewten von geschlechterdiskriminierendem Verhalten von Professoren und Leistungspersonen (wohl aber eine Teilnehmerin unserer Umfrage), sondern vielmehr von dem Problem, Familie (das heißt: Kinder) und wissenschaftlichen Beruf miteinander zu vereinbaren. Weil sich die Frauen mehr als die Männer für die Kinderbetreuung (insbesondere der Babys und Kleinkinder) verantwortlich fühlen bzw. weil sie hierfür verantwortlich gemacht werden, ist es zwar vorrangig die Kinderbetreuungsfrage, die mit über die Karriere entscheidet. Jedoch ist die Kinderbetreuungsfrage, so wie sie oftmals innerfamiliär geregelt wird, eben auch eine Frage des Geschlechts und der definierten geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung. So arbeiten rund 72% der Partnerinnen von männlichen Juniorprofessoren, die Kinder haben, in Teilzeit, von den männlichen Partnern der Juniorprofessorinnen mit Kindern demgegenüber nur rund 16% (Berndt/Rathmann 2015, S. 120).

Ist es einer Frau gelungen, einen Fuß in die Tür eines Instituts zu bekommen, dann eröffnet sich Einstiegsmöglichkeiten für weitere nachfolgende Frauen, berichtet eine Nachwuchsgruppenleiterin. Wenn bereits Professorinnen vor Ort arbeiten, relativiert sich die Sonderposition der Frauen im Institut und ‚normalisieren‘ sich das Verhältnis sowie der Umgang der Geschlechter im Institut untereinander. Wenn Frauen nicht mehr eine kleine Minderheit im Institutsgefüge sind, dann erübrigt sich eine besondere Förderung von Frauen. Dann kann der Fokus darauf verschoben werden, statt Frauen Eltern zu unterstützen, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Denn wie aus den Interviews immer deutlich hervorgeht: Ohne eine Unterstützung durch ihre Familie können Kinder den Postdocs die wissenschaftliche Karriere kosten.

Max Weber sprach in seinem Vortrag davon, dass nur diejenigen das Glücksspiel „Wissenschaft als Beruf“ wagen könnten, die ein Vermögen im Hintergrund hätten, um so die unsicheren bzw. erwerbslosen Jahre zu überbrücken. Diese „plutokratischen Voraussetzungen“ (Weber 1919, S. 475) haben sich gewandelt. Heutzutage – so ist es auch den Interviews zu entnehmen – sind es weniger reiche Eltern, denn vielmehr die erwerbstätigen (Ehe-)Partner, die für eine Absicherung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und Karriereaussichten sorgen. Geld verdienen tun indes die Juniorprofessor*innen, Nachwuchsgruppenleiter*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen selbst. Allerdings sind die Berufstätigkeit der beiden Partner sowie die Betreuung der Kinder

unter einen Hut zu bringen. Dies geht auf Kosten der örtlichen Mobilität sowie der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit und schließlich der Souveränität in der eigenen Arbeitszeitgestaltung. Allerdings ist man in Forschung und Lehre zeitlich flexibel wie kaum in einem anderen Beruf. Weil Wissenschaft als Beruf selten weniger als 40 Stunden die Woche beansprucht, haben Eltern zwar wenig Zeit, können diese jedoch für ihr Familienleben flexibel nutzen.⁹

2. Existenzsicherungs- und Leistungsdruck in der Wissenschaft

Alle Interviewpartner sind Vollzeit beschäftigt und verdienen entsprechend. Solange sie hauptberuflich für die Wissenschaft arbeiten, können sie ohne Probleme für ihren Lebensunterhalt sorgen. Das unterscheidet sie von den Professorenanwärtern mit plutokratischem Hintergrund, die Max Weber in seinem Aufsatz meint. Heutzutage gilt die Sorge der Aspiranten weniger dem Gelderwerb als vielmehr der Befristung der Stellen bzw. der unsicheren Karriereperspektive.¹⁰

Das Gefühls- oder Stimmungslage der Interviewpartner setzt sich dementsprechend aus vier Faktoren zusammen: Glück (es bis zu dieser Position geschafft zu haben), Freude (forschen und lehren zu können, dazu in Abschnitt 5 mehr), Druck (die erwarteten Leistungen zu erbringen bzw. zu übertreffen) und Angst (vorm erzwungenen Exit und der sich daraus ergebenden Perspektivlosigkeit). Dieses Motivationsviereck bestimmt die Arbeitseinstellung der Postdocs.

Wie aus den Interviews hervorgeht, hängen Angst und Druck unmittelbar zusammen. Im Grunde lassen sich drei wissenschaftsimmanente ‚Druckstellen‘ lokalisieren: der Publikationsdruck, der Druck, erfolgreich Drittmittel zu akquirieren, und der Alltagsdruck, bedingt durch eine unablässig gefühlte Zeitnot und ständig anfallenden ‚Organisationskram‘. Der Druck ist konkreter, die Angst dagegen diffuser. Die Angst resultiert wiederum aus den drei ‚Druckstellen‘. Es ist letztendlich die Angst zu scheitern. Sie mündet in eine permanente – streckenweise aber auch verdrängte – Furcht vorm drohenden Karriereende und der sich daraus ergebenden Identitätskrise. Es ist die Angst vorm Scheitern des lang gehegten Lebenstraums und der sich daraus ergebenden Perspektivlosigkeit, da kein echter Plan B vorhanden ist. Deshalb ist sowohl der (oftmals fehlende) Tenure Track der Juniorprofessuren als auch die Frage der Festanstellung das beherrschende Thema in den Antworten auf die offenen Fragen der beiden Online-Umfragen. Oftmals fallen diese Äußerungen über die als mangelhaft wahrgenom-

⁹ Die von uns befragten Juniorprofessor*innen geben an, durchschnittlich 54 Stunden, die Nachwuchsgruppenleiter*innen 53 Stunden in der Woche zu arbeiten (Berndt/Rathmann 2015, S. 181ff.).

¹⁰ In unseren beiden Online-Umfragen bezeichnet sich die überwiegende Mehrheit der Postdocs hinsichtlich der Freiräume in Forschung und Lehre, der Arbeitsaufgaben und -inhalte als zufrieden; Unzufriedenheit wird von knapp der Hälfte der Befragten hinsichtlich der zeitlichen Beanspruchung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und – mit Abstand am häufigsten genannt (rund drei Viertel der Befragten) – hinsichtlich der Planbarkeit der Karriere geäußert; mit ihrer Einkommenssituation sind wiederum rund die Hälfte der Befragten zufrieden (Berndt/Rathmann 2015, S. 220ff.).

menen Perspektiven sehr kritisch ja zuweilen zynisch oder empört aus.

Tatsächlich ist der Tenure Track unter den Juniorprofessuren nicht sehr verbreitet. In der Online-Befragung 2013 haben lediglich 15,2% der der Juniorprofessor*innen eine Aussicht auf eine unbefristete Anschlussprofessur ohne Ausschreibung, 5,4% können mit einer unbefristeten Anschlussprofessur mit begrenzter Ausschreibung rechnen und 2,2% hoffen auf ein unbefristetes Angestelltenverhältnis (Berndt/Rathmann 2015, S. 209ff.).

Auf der einen Seite ist die von den Befragten und Interviewten geäußerte Entrüstung über die gefühlte Perspektivlosigkeit verständlich, da ein Exit aus der Wissenschaft droht. Wo Angst herrscht, da ist Wut auf die Verhältnisse oder gar Resignation nicht weit. Andererseits zeugt die geäußerte Empörung doch von einem recht hohen Anspruchsniveau – als gäbe es ein moralisch begründetes Recht auf eine Festanstellung. Die Juniorprofessur ist hinsichtlich ihres Verdienstes und ihrer Vertragslaufzeiten im Vergleich zu anderen Postdoc-Positionen eine privilegierte Position, von der aus ein Lamento, ausgebeutet zu werden ö.a., doch etwas übertrieben wirkt. Auch die These vom engen Flaschenhals ist zu hinterfragen; eine Professur erreichen am Ende doch viele der Juniorprofessor*innen. Zimmer (2018, S. 260) stellt in ihrer Befragung von ehemaligen Juniorprofessoren fest, dass kurz vor Ablauf der in der Regel auf sechs Jahre befristeten Juniorprofessur 50% der Stelleninhaber*innen auf eine Lebenszeitprofessur berufen worden sind; dieser Anteil erhöht sich dann nach weiteren 51 Monaten nochmals um 25%. Allerdings ist die Befragung von Zimmer auf Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland beschränkt. In der Studie von Nickel, Püttmann und Duong (2015) fällt die Erfolgsquote noch höher aus: Demnach haben 85% im Anschluss an ihre Juniorprofessur den Sprung auf eine Professur geschafft. Allerdings mahnen der geringe Rücklauf bei der Befragung der ehemaligen Juniorprofessor*innen und Probleme bei der Bestimmung der Grundgesamtheit zur Vorsicht bei der Interpretation der Daten.

Nicht verallgemeinerbar sind die Lebensläufe der neun interviewten Postdocs: Alle drei Nachwuchsgruppenleiter*innen und zwei der drei Juniorprofessor*innen haben mittlerweile (Stand 02/2019) eine Professur; von den drei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist eine nach wie vor auf dieser Position, ein anderer ist Juniorprofessur geworden und ein dritter ist aus dem Wissenschaftssystem ausgestiegen.

3. Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie, Kindern und Beruf

Bei allen Problemen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft erschweren – einen Vorteil bieten sowohl die Juniorprofessur als auch Nachwuchsgruppenleitung sowie – abhängig vom vorgesetzten Professor – auch die Mitarbeiterstellen: Da es keine Stechuhren oder feste Anwesenheitsregeln gibt, ist man flexibel in der Zeiteinteilung. Wissenschaft verlangt allerdings viel Zeit (mehr als 50 Stunden pro Woche, siehe Fußnote 9) und steht deshalb in Konkurrenz zur Familienzeit. Je-

doch, wann diese Zeit investiert wird, obliegt mehr oder weniger allein der Entscheidung der Wissenschaftler*innen. Wenn sie zur ihrer Arbeitsstätte pendeln müssen, dann verweilen sie häufig dort nicht alle fünf Werktag der Woche, sondern arbeiten auch zu Hause. Wenn Wohnort und Arbeitsstätte gar in derselben Stadt liegen, dann verfügen sie über die zeitliche Flexibilität, ihre Kinder in den Kindergarten oder zur Schule zu begleiten, Arztbesuche während des Tages zu organisieren usw. – Möglichkeiten, über die nur wenige Angestellten verfügen. Diese Flexibilität steht auf der Plus-Seite, während die hohe Arbeitsbelastung zu den Minuspunkten in der Vereinbarkeitsbilanz des Berufs ‚Wissenschaft‘ zählt.

Von zwei grundsätzlichen Modellen der familiären und beruflichen Arbeitsteilung berichten die Interviewten. Nach dem einen Modell folgt der Partner dem Wissenschaftler, der auch für beider Lebensunterhalt sorgt. Im anderen Modell fungiert der Partner als das finanzielle Standbein, weil er mehr und/oder dauerhaft verdient. Sein Beschäftigungsort bestimmt denn auch den zentralen Wohnort der Familie.

Welches Modell gewählt wird, hängt von den Rahmenbedingungen und den Gelegenheitsstrukturen ab. Es ist aber auch das Ergebnis eines innerfamiliären Aushandlungsprozesses. Zwei Varianten werden in den Interviews genannt:

1. Der Wissenschaftler erhält (eventuell zum wiederholten Male) das Zugeständnis seines Partners, die Lebensrichtung der Familie zu bestimmen; die Familie zieht zum Arbeitsort. Wenn sich aus diesem Engagement keine sichere Anstellung ergibt, dann muss neu familienintern verhandelt werden. Eventuell wird sich dann die Planung an den beruflichen Bedarfen des Partners orientieren.
2. Derjenige Partner bestimmt den Ort, der als dauerhafter Hauptverdiener der Familie fungiert. Dies ist entweder der Lebens- oder Ehe-Partner oder der Wissenschaftler, sofern er zwar keine Lebenszeitstelle, aber doch die Aussicht darauf hat (Stichwort Tenure Track). Besonders kompliziert wird es allerdings, wenn beide Partner eine wissenschaftliche Karriere anstreben.

Das Modell, nach dem der eine Partner seinen Beruf – temporär – aufgibt (und sich ausschließlich um die Familie kümmert), während der andere sich wissenschaftlich qualifiziert, ist bei den neun Interviewten drei Mal anzutreffen. In zwei Fällen sind es nicht die Frauen, sondern die männlichen Lebenspartner, die ihren Beruf nicht ausüben.¹¹ Allerdings ist allen drei Fällen klar, dass der Partner in der Zukunft eine Berufstätigkeit anstreben wird.

Mit der Geburt eines Kindes ändert sich das Leben grundlegend. Denn Kinder relativieren die lebensweltlichen Hegemonieansprüche der Wissenschaft. Kinder und Wissenschaft treten in Konkurrenz zueinander. Somit spaltet sich die Berufsbiografie häufig in zwei Abschnitte auf. In der ersten Phase entflammt die große Liebe zur Wissenschaft. Man verbringt seinen komplet-

¹¹ Von einer „Re-Traditionalisierung der Arbeitsteilung“ (Rusconi 2013, S. 94) nach der Familiengründung kann man in diesem Fall nicht sprechen.

ten Alltag mit der Wissenschaft und mit den Gleichgesinnten – den Kolleg*innen im Institut. Zwischen der privaten und beruflichen Lebenswelt zerfließen die Grenzen, Alltag und Wissenschaft sind eins. Ein Partner – insbesondere, wenn er selbst wissenschaftlich arbeitet und daher Kenntnis und Verständnis für die Modalitäten wissenschaftlichen Arbeitens hat – stört dieses Gefüge kaum. Kinder jedoch tun dies. Denn Kinder kosten Zeit und: Kinder werden von ihren Eltern geliebt. Die große Liebe zu den Kindern verdrängt die große Liebe zur Wissenschaft oder relativiert sie zumindest. Die Wissenschaft jedoch erfordert ihren Tribut; sie möchte ebenfalls nicht vernachlässigt werden. Zuwendung und Zeit für die Geliebten sind zu teilen. Doch das sehen Berufungskommissionen und Hochschulpolitiker*innen eigentlich nicht so gerne. Der (junge) Mensch soll sich nämlich mit Haut und Haaren der Wissenschaft verschreiben. Nur mit völliger Hingabe – so die Ansprüche an die ‚Nachwuchswissenschaftler‘ kann man auch zur ‚Exzellenz‘ aufrücken. Gierig muss der junge Wissenschaftler sein – wie ein hungriger Wolf – und nicht saturiert und vorsichtig wie ein Familientier.

Im Grunde ist die Wissenschaft eifersüchtig auf die Kinder. Man versucht, diese Eifersucht in Zaum zu halten – durch Audits und Zertifikate, die bescheinigen sollen, dass die Hochschule familienfreundlich sei. Doch es lässt sich nicht vermeiden: Mit Kindern ändern sich Alltag und berufliche Praxis; es beginnt die zweite Phase: Was vormals entgrenzt war, wird nun wieder getrennt: private und berufliche Zeit müssen bewusst eingeteilt und geplant werden. Das dichte Zeitmanagement in Familie und Beruf verlangt eine klare Trennung der Bereiche. Klappt dies, spricht man gemeinhin von einer gelungenen Work-Life-Balance.

4. Vergleich der verschiedenen Qualifizierungswege

Wo gibt es Unterschiede, wo Gemeinsamkeiten zwischen den verschiedenen Qualifizierungswegen? In allen drei Gruppen – Juniorprofessuren, Nachwuchsgruppenleitungen und Mitarbeiterstellen – berichten die Interviewpartner von denselben Problemen: temporäre Arbeitsverhältnisse, einhergehend mit einer Unsicherheit über das berufliche Fortkommen bzw. das drohende Ende der wissenschaftlichen Laufbahn. Unsere eigenen Umfragen wie auch andere Studien¹² zeigen, dass die als unsicher wahrgenommenen Berufsperspektiven am stärksten zur Unzufriedenheit von sich qualifizierenden Wissenschaftler*innen beitragen.

Die Wissenschaftler*innen führen eine Art ‚Eisschollenexistenz‘. Haben sie für einige Jahre (oder gar nur Monaten) eine Scholle erreicht, so schmilzt diese mit der Zeit unwiederbringlich dahin. Die Frist verstreicht und ein Anschluss-Engagement muss gefunden werden. So wird die nächste Eisscholle gesucht, die mal kleiner und mal größer ist; sprich: Die Vertragslaufzeiten des Engagements fallen unterschiedlich aus.

Die Kritik an den bestehenden Verhältnissen und die Sehnsucht nach verlässlicher Planbarkeit eint die Nachwuchsgruppenleiter*innen, Juniorprofessor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Die Interview-

partner berichten jedoch auch von gruppenspezifischen Problemen:

- Den Nachwuchsgruppenleiter*innen fehlen Regelungen zum Promotionsrecht; generell kritisieren sie ihren ungeklärten Status in der Universitätshierarchie und damit zusammenhängend ihr Eigentümliches Verhältnis zur Fakultät.¹³
- Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zeichnen sich durch eine strukturelle Abhängigkeit aus, die allerdings auch eine karriere-unterstützende Protektion mit sich bringen kann. Wie sich Abhängigkeit oder Protektion auswirken, hängt stark von dem jeweiligen vorgesetzten Professor ab. Ob dieser einem Mitarbeiter Freiheit lässt oder nicht, hängt ebenfalls vom persönlichen Führungsstil ab. Das Spektrum an möglichen Varianten, wie sich die Vorgesetzten gegenüber ihren wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen verhalten, ist entsprechend groß.
- Eine ähnliche Abhängigkeit – wenn auch nicht so stark ausgeprägt – kann auch bei den Juniorprofessor*innen vorliegen. Unter den Interviewten gibt es Juniorprofessor*innen, die regelrecht an eine ordentliche Professur angebunden sind. Andere wiederum verorten sich weitgehend autonom und bezeichnen sich als eigenständige Professur. Generell sind zwischen diesen beiden Polen mehrere Varianten möglich, die offenbar auch davon abhängen, welchen Ursprung die Juniorprofessur hatte: Ist die Stelle neu geschaffen worden, war es zuvor eine Mitarbeiterstelle oder handelte es sich gar um eine ordentliche Professur, die als Juniorprofessur (mit Tenure Track) ausgeschrieben wurde?

Die ‚Eisschollenexistenz‘ kann zermürben; die Interviewpartner schwanken zwischen Selbstbewusstsein über das Erreichte und Selbstzweifel über ihre berufliche Zukunft. Die interviewten Nachwuchsgruppenleiter*innen und die Juniorprofessor*innen treten hierbei etwas selbstbewusster auf als die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Auch der explizite Wille zur Professur ist bei den Nachwuchsgruppenleiter*innen und den Juniorprofessor*innen stärker ausgeprägt. Diese sind im Schnitt auch etwas älter und damit wohl auch weiter in ihrer wissenschaftlichen ‚Laufbahn‘. Dazu kommt, dass sich wissenschaftliche Mitarbeiter*innen – im Gegensatz zu den beiden anderen Postdoc-Gruppen – in der Regel erst dann auf eine Professur bewerben, wenn ihre Habilitation vorliegt. Auch der gewandelte Status der habilitierenden Mitarbeiter*innen könnte erklären, warum sie zögerlicher eine Professur anstreben: Waren die alten Assistenz- oder Oberassistenten an den Universitäten noch deutlich als Vorstufe zur Professur zu verstehen, so sind die habilitierenden Mitarbeiter*innen formal mit den promovierenden gleichgesetzt. Damit relativiert sich ihre Position in der Universitätshierarchie. Letztlich bedeutete die Abschaffung der Oberassistenten Stellen eine Herabstufung der Mitarbeiter*innen.

¹² Z. B. Jaksztat/Schindler/Briedis 2010; Briedis/Jaksztat/Preßler/Schürmann/Schwarzer 2014; Grün/Hecht/Rubelt/Schmidt 2009, Rogge 2015a, 2015b.

¹³ Die Evaluation des Emmy Noether-Programms führt zu ähnlichen Befunden; problematisch für die von Böhmer (2010) interviewten Nachwuchsgruppenleiter*innen sind das fehlende Promotionsrecht und die mangelnde Integration in die Fakultät.

Die Positionen der Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung vermitteln ein gewisses Selbstbewusstsein, wie in den Interviews deutlich wird; die der Nachwuchsgruppenleitungen offenbar noch mehr, weil mit ihr Drittmittel in Millionenhöhe eingeworben wurden, und Drittmittel im Wissenschaftsbetrieb als signifikanter Leistungsindikator gelten. Zudem fördert die DFG als Programmanbieterin das Elitebewusstsein der Nachwuchsgruppenleiter*innen, wie die interviewten Nachwuchsgruppenleiter*innen berichten. Wer eine Nachwuchsgruppe leitet, der – so die implizite Botschaft der DFG an ihre Geförderten – gehöre zur künftigen Wissenschaftselite und sei dafür prädestiniert, im Wissenschaftssystem zu verbleiben. Die DFG unterstützt ihre ‚Emmys‘ organisatorisch wie auch mental, sie fördert gar eine Art Korpsgeist unter den ‚Emmys‘, wie Interviewpartner bestätigen; die jährlichen Treffen sind hierbei besonders wichtig.

Mit dieser Auffassung von Elitenförderung übernimmt die DFG schlussendlich auch Aufgaben der Personalauswahl und -entwicklung für das Universitätssystem. Bereits die Bewilligung eines Antrages auf eine Nachwuchsgruppenleitung kommt – so der implizite Anspruch – einer habilitationsähnlichen Leistung und damit einer Vorstufe zur Berufung auf eine Professur gleich. Die Universitäten, die bislang das Privileg hatten, ihren Professorennachwuchs über das Habilitationsverfahren zu bestimmen, haben mit der DFG einen Konkurrenten bekommen. Allerdings wird nach wie vor in den universitären Berufungskommissionen über die Stellenbesetzungen entschieden. Es bleibt den Universitäten eine gewichtige Kompetenz zum ‚Recruitment‘ der Professuren; sie verfügen allerdings nicht mehr über das alleinige Qualifizierungs- und Selektionsmonopol.

Juniorprofessor*innen, Nachwuchsgruppenleiter*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen stehen in Konkurrenz um die knappen Professuren zueinander. Ursprünglich war von der Politik geplant, mit Einführung der Juniorprofessur auch die Habilitation abzuschaffen. Dies hatte die damalige sozialdemokratische Bundesbildungsministerin, Edelgard Bulmahn, Anfang der 2000er Jahre jedoch nicht durchsetzen können. Statt der angestrebten Monopolisierung des Qualifizierungsweges hat das Gegenteil stattgefunden: eine Diversifizierung der Qualifikationswege. Bei der entstandenen Vielfalt von Karrierepfaden ist die entscheidende Frage, was nun der erfolgversprechendste Weg – wenn man so will: der Königsweg zur Professur – ist. Eine empirische belastbare Antwort kann darauf jedoch erst gegeben werden, wenn entsprechende Längsschnittdaten erhoben werden können.

Für die Betroffenen wäre es wohl erfolgversprechend, das Beste aus zwei Welten miteinander zu vereinen: die finanzielle Ausstattung und Unabhängigkeit der universitätsextern finanzierten Forschergruppe zu verknüpfen mit einem Professoren-Status inklusive der entsprechenden Teilhabe- und Promotionsrechte.¹⁴ Die eingeworbene Nachwuchsgruppe und das umfangreiche Drittmittelpaket bilden gute Voraussetzungen für Verhandlungen mit der aufnehmenden Universität über Status und Titel. Ebenfalls zwei Welten miteinander zu vereinen, um so ihre Chancen auf eine Professur zu verbessern, versu-

chen diejenigen Juniorprofessor*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen, die eine Habilitation anstreben. Bis auf eine Person¹⁵ haben alle Interviewpartner vor zu habilitieren bzw. sind bereits habilitiert. Die verallgemeinerbaren Zahlen der beiden Online-Umfragen fallen demgegenüber geringer aus, sind aber immer noch beachtlich: Demnach planen rund Drittel der Nachwuchsgruppenleiter*innen ihre Habilitation bzw. sind bereits habilitiert, ein Drittel ist unentschlossen und ein letztes Drittel ist nicht habilitiert und plant auch keine Habilitation. Die Juniorprofessor*innen sind etwas reservierter gegenüber der Habilitation; in dieser Gruppe sind rund 40% nicht habilitiert und planen auch keine Habilitation; rund 30% beabsichtigen die Habilitation bzw. sind bereits habilitiert, die übrigen 30% sind unentschlossen (Berndt/Rathmann 2015, S. 237ff.).

5. Die Entscheidung für die „Wissenschaft als Beruf“ und der Wille zur Professur

Bereits bei der Entscheidung, promovieren zu wollen, ist bei den Interviewten das Interesse an wissenschaftlicher Arbeit vorrangig. Aus Freude am Forschen – so lässt sich die Begründung zusammenfassen, warum dieser unsichere Karriereweg eingeschlagen wird. Diese Freude gilt es nach der Promotion zu perpetuieren, dies ist das Kernanliegen aller Interviewten. Sie wollen die als erfüllend wahrgenommene Arbeit ‚einfach nur‘ fortsetzen und diesen Zustand ‚irgendwie‘ institutionalisieren. Im Lauf der Zeit wandelt sich die eher diffuse Entscheidung für die „Wissenschaft als Beruf“ hin zu einem expliziten Willen zur Professur.

Nach dem Studium denken sie erst einmal ‚nur‘ daran, ihre Dissertation zu schreiben; dieser konkrete nächste Schritt und nicht die langfristige Karriereplanung stehen im Fokus. Explizit Professor werden wollen die Interviewten zu dem Zeitpunkt noch nicht (unbedingt). Mit zunehmender Berufs- und Lebenserfahrung verfestigt sich dann aber die Überzeugung, dass es ohne eine Professur kaum eine Chance gibt, dauerhaft – und unabhängig! – Wissenschaft zu betreiben. Mit der Juniorprofessur bzw. der Nachwuchsgruppenleitung ist dann schon klar das Ziel der Professur benannt. Andere – insbesondere die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen unter den Interviewten – formulieren diesen Wunsch nicht so deutlich; sie würden zwar auch gerne den Ruf auf eine Professur erhalten, jedoch in erster Linie, weil diese ihnen erlauben würde zu forschen – und nicht, weil sie sich selbst als Professor bzw. Professorin sehen.

Warum so zögerlich? Warum passt die Professur nicht so recht in das berufliche Selbstbild? Weil sich das die jungen Wissenschaftler*innen nicht zutrauen, oder weil bei der als realistisch wahrgenommenen Gefahr des Scheiterns, die Enttäuschung kaum zu ertragen wäre? Oder liegt dem eine Art von Zweckpessimismus zugrunde, an-

¹⁴ Faktisch ist die Vergabe des Professorentitels an die Nachwuchsgruppenleiter*innen noch wenig verbreitet: In unserer Umfrage führen von den 123 Nachwuchsgruppenleiter*innen, die geantwortet haben, nur zwei den Professorentitel.

¹⁵ Diese hat zum Zeitpunkt des Interviews bereits eine Professur inne, obwohl – wie sie im Interview betont – in ihrem Fachgebiet eine Professur ohne Habilitation unüblich sei.

gesichts des Risikos zu scheitern? Wird die Erfolgswahrscheinlichkeit als so gering eingeschätzt, dass eine Professur erst gar nicht anvisiert wird? Manch einer redet sich eine Professur gar schlecht, man käme nicht zum Forschen, der hohe Verwaltungs- und Gremienaufwand nerve usw. Dennoch: Die Professur ist der Traumberuf – und ‚irgendwie schon‘ das Karriereziel der fortgeschrittenen Postdocs: So viel Unabhängigkeit, so viel Einkommen, ein so hohes Prestige und so interessante Forschungs- und Lehrinhalte bietet kaum ein anderer Beruf – auch wenn die Arbeitsbedingungen von Professuren längst nicht mehr so attraktiv – und so freiheitlich – sind, wie sie noch vor Jahrzehnten waren.

Deutlich wird bei allen Interviewten, dass die intrinsische Motivation dominiert; Wissenschaft wird von den Interviewten nicht als „Karrierejob“ betrachtet, so wie das Rogge (2015a) in seinen Interviews mit Postdocs erfahren hat. Es sind vielmehr die spannende Forschungsfragen, die ungestillte Neugier und – insbesondere bei den Berufserfahrenen – das Wissen um die akademischen Freiheiten, kurz: Es ist Freude am Forschen oder gar die Leidenschaft für die Wissenschaft. Vielleicht ist das ein Grund dafür, dass eine konsequente Karriereplanung nicht von Anfang an betrieben wird. Ohne Umschweife von sich zu behaupten, man strebe eine Professur an, wird vielleicht auch als eine Ablenkung von oder gar als ein Verrat an der eigenen intrinsischen Motivation gesehen. Die Begeisterung und die Leidenschaft für die Wissenschaft würden dadurch geschmälert, wenn zugegeben wird, dass auch andere, wissenschaftsfremde Motive – wie der ‚schnöde‘ Lebensunterhalt oder der renommierte Titel – für das Karriereziel ‚Professur‘ ins Feld geführt werden würden. Das ernsthafte – wenn man so will: heilige – Gelöbnis für die Wissenschaft würde mit materiellen und sozialen Argumenten entweiht und die Berufung zur Forschung damit banalisiert werden. Dies mag überinterpretiert sein, aber ‚Liebeserklärungen an die Wissenschaft‘ sind den Interviews sehr deutlich zu entnehmen.

Das Karriereziel muss denn für einigen Interviewpartner auch nicht unbedingt eine Professur sein, sondern es reicht nur eine Stelle, die ermöglicht, Forschung (und Lehre) dauerhaft – also ohne Existenzängste – betreiben zu können. In Frage kommen deshalb auch Dauerstellen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und im unbefristet angestellten Mittelbau an den Universitäten, eventuell auch eine Professur an einer Fachhochschule. Auch wenn die Interviewpartner nach eigenen Aussagen allesamt gerne lehren, so ist die Fachhochschul-Professur aufgrund ihrer geringen Forschungsanteile allerdings nur zweite Wahl. Die Postdocs wollen forschen – und das am liebsten an der Universität.¹⁶ Diese Freude am Forschen eint Nachwuchsgruppenleiter*innen, Juniorprofessor*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.

6. Das „Spielchen Wissenschaft“

Max Webers berühmtes Diktum vom wilden Hazard, der den akademischen Lebenslauf bestimmt, gilt auch hundert Jahre nach seinem Münchner Vortrag. Dieses Glücksspiel ist für das individuelle Schicksal höchst folgenreich.

Der Hauptgewinn ist die Professur; und wenn man verliert, dann fast alles, was man in die eigene Qualifizierung investiert hat. Aus Sicht der Betroffenen läuft das Spiel auf ein Alles oder Nichts hinaus. Das liegt insbesondere daran, dass es an den Universitäten nur wenige dauerhafte Stellen für Forscher unterhalb der Professorenschaft gibt. Ein Interviewpartner fragte sich denn auch, wie lange er denn dieses „Spielchen“ noch mitmache.

Aus Perspektive des Hochschulsystems mag die Spiellogik funktional sein. Hier gilt es, die Professuren kompetent zu besetzen. Es werden viele potenzielle Anwärter herangezogen, so dass eine Auswahl getroffen werden kann. Der Preis dieses Selektionsmechanismus ist von denen zu zahlen, die durchfallen. Von einer Vielzahl von Bewerbern kann nur einer die Stellenzusage erhalten. Auf dem Weg zur Professur nähren die aufstrebenden Wissenschaftler*innen Forschung und Lehre mit ihrer Energie und ihren Ideen und halten so die eigene Universität wie auch die Wissenschaft generell mit am Laufen.

Nach der Logik des Karrieresystems in Deutschland soll die Aspiranten auf eine Professur mittels Selektionsdruck motiviert werden. Der ‚hungrige Wolf‘ ist das Leitbild, dem der junge Wissenschaftler zu folgen hat. Es geht davon aus, dass Druck – oder im übertragenden Sinne ‚Hunger‘ – per se leistungssteigernd, qualitätsfördernd und motivierend sei. Daher werden auf dem Weg zur Professur immer wieder Opferbereitschaft und Leidenschaft für die Wissenschaft überprüft. Ob diese Art von Druck einer guten Forschung und Lehre tatsächlich dienlich ist, wäre noch zu beweisen. Hunger haben und nicht satt werden, kann denn auch Kraft und Nerven kosten und vom Wesentlichen abhalten. Wenn die Interviewten von ihrer Motivation sprechen, dann berichten sie von ihrer Freude an der Wissenschaft und nicht von einem Verlangen nach Wettbewerb.

Generell gilt die Befristung von Doktorandenstellen als unproblematisch. In den meisten Fächern ist die Promotion nicht nur der Ausweis, forschen zu können, sondern qualifiziert auch für höhere Weihen nicht wissenschaftlicher Art. So kann die Promotion in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes die Chancen erhöhen, gut dotierte Stellen zu erhalten. In der Chemie ist die Promotion gar der eigentliche berufsqualifizierende Abschluss.

Anders dagegen liegt der Fall bei der Qualifikation nach der Promotion: Eine Habilitation, ein erfolgreicher Projektabschluss einer Forschergruppe oder eine positiv evaluierte Juniorprofessur sind außerhalb des Wissenschaftssystems weitgehend unbekannt und gelten daher nicht als beruflich verwertbarer Qualifikationsnachweis. Wer diesen Weg einschlägt, geht ein hohes Risiko ein. Er qualifiziert sich für einen eng begrenzten Arbeitsmarkt der Wissenschaft und disqualifiziert sich gleichzeitig für andere Positionen außerhalb der Wissenschaft. Je älter man wird, desto größer werden die Probleme, in einem auf Jugendlichkeit getrimmten Arbeitsmarkt unterzukommen. Das eine Problem sind die fehlenden Übergangsmöglichkeiten in andere Berufsfelder; es mangelt

¹⁶ Dieser Befund wird auch in unseren beiden Online-Umfragen bestätigt (Berndt/Rathmann 2015, S. 250ff.).

in vielen wissenschaftlichen Disziplinen an attraktiven Exit-Optionen für Wissenschaftler*innen, die keine Professur bekommen. Das andere Problem besteht aus dem – hierarchisch strukturierten – Ungleichgewicht aus vielen Qualifikationsstellen im Postdoc-Bereich und der geringen Anzahl von Professuren (und anderen unbefristeten Mitarbeiterstellen in Forschung und Lehre). Es handelt sich hierbei um ein typisch deutsches Problem, wie Kreckel und Zimmermann (2014) in ihrer internationalen Vergleichsstudie beschreiben; in anderen westlichen Ländern haben Postdocs mehr Möglichkeiten, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben.

Die relativ geringe Anzahl von Professuren und die stark hierarchische Struktur an deutschen Universitäten zeugen von einem überhöhten Professorenstatus. In dem abwertenden Begriff vom wissenschaftlichen Nachwuchs kommt diese grundsätzliche Struktur des deutschen Universitätswesens zum Ausdruck; es dreht sich letztlich alles um die Professur, wie auch die beiden Soziologen Dörre und Neis (2008, S. 674) konstatieren:

„Der Begriff ‚wissenschaftlicher Nachwuchs‘ verdeutlicht bereits, dass das deutsche Wissenschaftssystem prinzipiell nur Professoren kennt und solche, die es noch werden wollen.“

Das deutsche System lebt vom Nimbus des genialen Professors – auch wenn daran in den letzten Jahren gehörig gerüttelt wurde.¹⁷ Weil einem Professor Genialität – oder zumindest Exzellenz – zugeschrieben wird, traut sich nur derjenige, Hochschullehrer zu werden, der ein entsprechend großes Selbstbewusstsein aufweist. Und Professoren wiederum trauen nur wenigen Emporkömmlingen zu, in den Olymp der Hochschullehrerschaft aufzusteigen.

Die Entmythologisierung des deutschen Professors wäre ein Schritt weg von der universitären Ständegesellschaft hin zur Stärkung von Mitbestimmung und Mitwirkung im Wissenschaftssystem. Ein Beitrag dazu wäre es auch, im relevanten Ausmaß neue Professuren einzurichten, so dass schlussendlich die Hochschullehrenden nicht mehr nur eine elitäre Minderheit im deutschen Universitätswesen bilden. Einen Aufwuchs in Höhe von mehreren tausend Stellen fordert denn auch der Wissenschaftsrat (2014) in seinen Empfehlungen zu den Karrierezielen und -wegen an Universitäten.¹⁸ Ein Schritt in diese Richtung ist das 2016 beschlossene Bund-Länder-Nachwuchsprogramm, mit Hilfe dessen von 2017 bis 2032 ein tausend zusätzliche Tenure-Track-Professuren eingerichtet werden sollen.

Der individuelle Weg zur Professur erfolgt unter einer viele Jahre andauernden übermäßigen Anspannung; „per aspera ad astra“ (Teichler 2016, S. 63), durch Mühsal zu den Sternen – dies zeichnet den Weg zur deutschen Professur aus. Wenn das Ziel erreicht ist, kann die Entspannung einsetzen – dank verbeamteter Beschäftigungssicherheit und wissenschaftlicher Unabhängigkeit. Doch auch diese sichere Bastion gerät zunehmend ins Wanken; das heutige Professorendasein entspricht nicht mehr ganz der alten Ordinarien-Herrlichkeit. Die Entzauberung der Professur ist im vollen Gange: Der Druck steigt, Drittmittel einzuwerben, ‚hochwertig‘ zu publizieren und erfolgreich zu lehren (damit verbunden: Ab-

brecherquoten zu senken bzw. Erfolgsquoten zu steigern). Rektoren und Dekane treten als Dienstvorgesetzte oftmals souveräner Professoren auf. Leistungsorientierte Anreize werden bei der Mittelvergabe und der Besoldung gesetzt; die Effekte sind zwar nicht einschneidend; die Maßnahmen wirken jedoch zumindest symbolisch. Evaluationen und Akkreditierungen erhöhen zudem die Kontrolldichte. Und nicht zuletzt sind immer mehr Professuren bei Erstberufungen befristet; seit Beginn des Jahrhunderts wird in der überwiegenden Mehrzahl der Bundesländer die Erst-Professur nur auf Zeit bzw. auf Probe vergeben.¹⁹

Die Reform der Personalstruktur an den Universitäten ist ein hochschulpolitisches Dauerthema. Dazu zählt insbesondere die Neugestaltung der Qualifikationswege zur Professur. Dabei sind zwei grundsätzliche Fragen zu beantworten: Erstens ist der Zeitpunkt der Entfristung zu klären. Aktuell gleicht der Karriereweg zur Professur kurz vor seinem Ziel einem Flaschenhals. Auf welcher Stufe im Karriereverlauf soll tatsächlich selektiert werden bzw. wann sollte die Phase der permanenten Überprüfung enden?

Zweitens ist zu entscheiden, wie stark selektiert werden soll, wie viele der Wissenschaftler*innen bei dem Wettlauf zur Professur antreten und wie viele Plätze auf dem ‚Treppechen der Sieger‘ zu vergeben sind. Es gilt, die (schwierige) Entscheidung zu treffen, wer zu den Gewinnern und wer zu den Verlierern dieses Konkurrenzkampfes gehören soll.

Je höher die unbefristeten Stellen dotiert sind, das heißt, je teurer die Professuren sind, desto weniger kann es davon bei gegebener Finanzausstattung geben, desto enger ist folglich der Flaschenhals. Dieser Zusammenhang ist für die Debatte um eine Reform der Personalstruktur an den Universitäten zentral. In Deutschland gibt es nur relativ wenige, gleichwohl hochdotierte Professuren; der Zeitpunkt der finalen Selektion ist zudem recht spät angesetzt (Kreckel/Zimmermann 2014). Mit der Befristung von Erst-Professuren wird er nochmals nach hinten verlegt. Im Vergleich zu anderen Nationen verfolgt Deutschland hier einen „Sonderweg“ (Kreckel 2016, S. 30). Es lohnt daher der Blick über den nationalen Tellerrand. So schreibt ein Juniorprofessor in unserer Online-Umfrage:

„Ein Blick nach UK sollte helfen. Dort werden Stellen nach Themen ausgeschrieben; ob die Stelle als Lecturer, Reader oder Professor besetzt wird, wird endgültig erst bei der Besetzung entschieden. Innerhalb des Systems ist dann leistungsbezogen der Aufstieg möglich. Stellen sind in der Regel nicht befristet, dafür ist das Kündigungsrecht lockerer.“

¹⁷ Bemerkenswert ist, dass Wissenschaftler*innen, die tatsächlich gemeinhin als genial anerkannt sind, nicht mehr Professor, sondern nur noch mit ihrem bloßen Namen genannt werden. Dazu zählt sicherlich der in diesem Beitrag zitierte Max Weber oder auch Albert Einstein und viele andere mehr.

¹⁸ „Bis 2025 soll insbesondere durch eine entsprechende strukturelle Fortentwicklung des wissenschaftlichen Personalbestands einschließlich der Umwandlung vorhandener Stellen bundesweit ein schrittweiser Aufwuchs um 7.500 Professuren an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen erreicht werden“ (Wissenschaftsrat 2014, S. 14).

¹⁹ Siehe die Zusammenstellung der Bundes- und Landesregelungen von Detmer/Preißler (2015, S. 732f.).

Ähnlich argumentierte bereits vor mehr als einem Vierteljahrhundert der Soziologe Hans Joas (1992). Er hatte vorgeschlagen, sich an den Strukturen des (damaligen) britischen Universitätssystems zu orientieren. Dort könnten die Hochschullehrer nach der Promotion in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis als ‚Lecturer‘ übernommen werden, das sie zu selbständiger Lehre und Forschung berechtigt. Von diesen Positionen aus sei, so Joas (1992, S. 119), durch den Nachweis erfolgreicher Forschung die Bewerbung auf höhere Stellen möglich.²⁰

Promovierte Wissenschaftler sollten demnach in der Regel auf Dauerstellen arbeiten; und der Zeitpunkt, sich in seinem Berufsleben für die Universität zu entscheiden, sollte deutlich früher als derzeit angesetzt sein. Diese Karrierestruktur verspricht den Betroffenen mehr Planungssicherheit (ähnlich argumentiert auch Bessel 2013). Durch „längerfristige Freistellungen zu Forschungszwecken“ blieben allerdings auch „Anreize, Mobilität und Konkurrenzmechanismen in produktivitätsfordernder Weise“ erhalten, so Joas (1992, S. 119); möglich sei zudem eine „Differenzierung zwischen den Positionen“, die auf den tatsächlichen Gehalt ihrer Tätigkeiten zugeschnitten sei.

Vielleicht liegt hier ein Ausweg aus dem Hopp-oder-Top-Dilemma von Postdocs, das entweder den Aufstieg auf eine hochdotierte Professur oder den Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem kennt:

- Bereits nach der Promotion sowie Erfahrungen in der Lehre (einschließlich einer entsprechenden hochschuldidaktischen Ausbildung) wird von der Universität in einem Auswahlverfahren über die Besetzung einer entfristeten Hochschullehrenden-Stelle entschieden. Neben einer nachgewiesenen Lehrbefähigung ist insbesondere eine herausragende Promotion das maßgebliche Selektionskriterium. Diese Stelle wird angemessen, jedoch im Vergleich zu einer W2- bzw. W3-Professur mit einem niedrigen Einstiegsgehalt dotiert.
- Mit dieser Position sind vielfältige und wiederum auswahlabhängige (auch temporäre) Aufstiegschancen innerhalb der eigenen Universität oder an einer anderen Einrichtung verbunden.

Eine derartige Reform würde nicht weniger als einen Systemwechsel im deutschen Hochschulwesen bewirken. Den Titel eines Professors bzw. einer Professorin könnten diese Personen selbstverständlich auch führen. Denn sie tun genau das, was Hochschullehrende auch tun: selbständig forschen und lehren. Folglich sollten sie in der Universität auch der Statusgruppe der Professoren angehören. Nicht die Gruppe der unselbständigen Hochschullehrenden unterhalb der Ebene vermeintlich charismatischer Professorenpersönlichkeiten sollte ausgeweitet werden, wie dies bei vielen vorherigen Reformansätzen beabsichtigt war. Das Ziel ist vielmehr die Schaffung vieler neuer Professuren auf einem entsprechend niedrigen Gehaltsniveau – mit den Chancen (dauerhaft oder temporär) aufzusteigen. Auf diese Weise könnte die Universität auf eine breitere personelle Basis gestellt werden.

Literaturverzeichnis

- Berndt, S./Burkhardt, A./Kieslich, C. (2015): Wissenschaftliche Qualifizierung in der Postdoc-Phase. In: Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden, S. 33-104.
- Berndt, S./Rathmann, A. (unter Mitarbeit von Winter, M. und Burkhardt, A.) (2015): Karrierewege im Vergleich – aus Sicht aktueller Postdocs. In: Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden, S. 105-292
- Bessel, R. (2013): Nach der Dissertation. Wissenschaftliche Karriere in England und Deutschland im Vergleich. In: Kauhaus, H. (Hg.): Das deutsche Wissenschaftssystem und seine Postdocs – Perspektiven für die Gestaltung der Qualifizierungsphase nach der Promotion. Bielefeld, S. 87-95.
- Bochow, M./Joas, H. (1987): Wissenschaft und Karriere: Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt a.M.
- Böhmer, S. (2010): Der Preis der Freiheit. Die Bedeutung hoher Forschungsautonomie für Arbeitsalltag und Karriere von Nachwuchsgruppenleitern. In: die hochschule, 19 (1), S. 64-76.
- Briedis, K./Jaksztat, S./Preißler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A. (2014): Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Forum Hochschule, 8. Hannover.
- Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden.
- Detmer, H./Preißler, U. (2015): Erstberufung auf Zeit oder auf Probe. Regelungen beim Bund und in den Ländern. In: Forschung & Lehre, 22 (9), S. 732-733.
- Dörre, K./Neis, M. (2008): Geduldige Prekariet? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren. In: Forschung & Lehre, 15 (10), S. 672-674.
- Enders, J. (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt a.M.
- Gross, C./Jungbauer-Gans, M./Kriwy, P. (2008): Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren – Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 30 (4), S. 8-32.
- Grühn, D./Hecht, H./Rubelt, J./Schmidt, B. (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen (ver.di Anstöße Bildung, Wissenschaft, Forschung). URL: http://www.tu-berlin.de/fileadmin/f12/Downloads/koop/tagungen/wiss_prekariat_09/Endbericht_Verdi_Studie_09.pdf
- Jaksztat, S./Schindler, N./Briedis, K. (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Forum Hochschule, 14, Hannover.
- Joas, H. (1992): Das deutsche Universitätssystem und die Karrieremöglichkeiten junger Wissenschaftler. In: Mayer, K. U. (Hg.): Generationsdynamik in der Forschung. Frankfurt a.M., S. 110-121.
- Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. In: Zeitschrift für Soziologie, 42 (1), S. 74-92.
- Karpen, U. (1986): Zur Lage des habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Forum des Hochschulverbandes, 40. Bonn.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld.
- Kossbiel, H./Helfen, P./Flöck, G. (1986): Situation und Perspektiven der Habilitanden an bundesdeutschen Hochschulen. Ergebnisse einer Befragung von Dekanen/Fachbereichsleitern und Habilitanden an wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland. In: WRK Dokumente zur Hochschulreform 59/1987. Hamburg.
- Kreckel, R. (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), S. 12-40.
- Kreckel, R./Zimmermann, K. (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig.
- Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2015): Karrierewege im Vergleich – aus Sicht Ehemaliger Postdocs. In: Burkhardt, A./Nickel, S. (Hg.): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden, S. 293-402.

²⁰ Kreckel (2016, S. 21f.) weist darauf hin, dass sich das idealtypische Tenure- bzw. Tenure Track-Modell allmählich von der Realität entferne; in den USA wie auch in England steige der Anteil der Hochschullehrerstellen, die befristet und ohne Tenure- bzw. Tenure Track-Perspektive ausgeschrieben werden.

Rogge, J.-C. (2015a): Soziale Bedingungen und Effekte der quantitativen Leistungsmessung. Ergebnisse einer Befragung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern". In: Soziale Welt – Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis, 66 (2), S. 205-214.

Rogge, J.-C. (2015b): The winner takes it all? Die Zukunftsperspektiven des wissenschaftlichen Mittelbaus auf dem akademischen Quasi-Markt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67 (4), S. 685-702.

Rusconi, A. (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 35 (1), S. 78-97.

Statistisches Bundesamt (2017, 2015, 2014): Personal an Hochschulen – Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden.

Teichler, U. (2016): Der Weg vor und nach der Promotion in Deutschland – per aspera ad astra? In: Aßmann, S./Bettinger, P./Bücker, D./Hofhues, S./Lucke, U./Schieffner-Rohs, M./Schramm, C./Schumann, M./van Treeck, T. (Hg.): Lern- und Bildungsprozesse gestalten. Münster, S. 61-78.

Weber, M. (2002 [1919]): Wissenschaft als Beruf. In: Kaesler, D. (Hg.): (2002): Max Weber. Schriften 1894-1922. Stuttgart, S. 474-511.

Winter, M. (2016): Promovierte auf dem Weg zur Professur. Berufsbiografische Interviews mit Juniorprofessor(inn)en, Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n. Düsseldorf. Im Internet verfügbar: http://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_024_2016.pdf

Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drucksache 4009-14. Dresden.

Zimmer, L. M. (2018): Das Kapital der Juniorprofessur. Einflussfaktoren bei der Berufung von der Junior- auf die Lebenszeitprofessur. Wiesbaden.

■ Dr. Martin Winter, Professor an der Hochschule für Musik Detmold, Netzwerk Musikhochschulen für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung, E-Mail: martin.winter@hfm-detmold.de

Jetzt erhältlich in der Reihe Hochschulwesen: Wissenschaft und Praxis

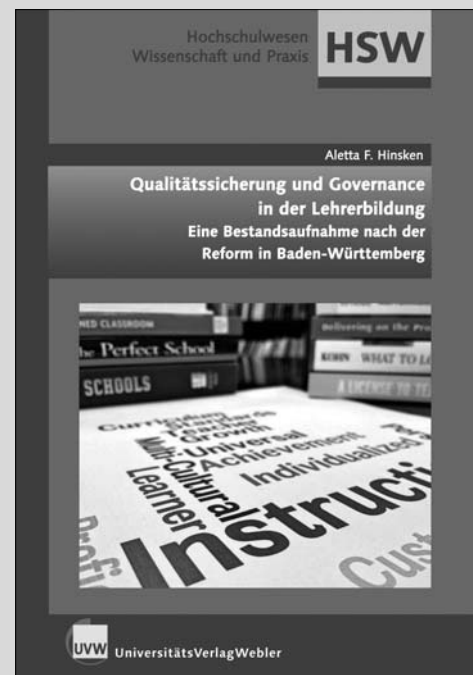
Aletta F. Hinsken

Qualitätssicherung und Governance in der Lehrerbildung Eine Bestandsaufnahme nach der Reform in Baden-Württemberg

Reformprozesse im Hochschulrecht und Hochschulstrukturen, der Bologna-Prozess und seine Umstrukturierungen der Studienstruktur, (externe) Qualitätssicherung – mit der Hochschulreform ging eine weitreichende Veränderung einher, ein Feld, das durch politische und Machtprozesse gekennzeichnet ist.

Hauptaugenmerk der qualitativen Studie liegt auf der Qualitätssicherung in der Lehrerbildung nach der baden-württembergischen Strukturreform mit dem Erkenntnisinteresse, wie die Anforderungen an Studium und Prüfung zwischen Hochschulen und Ministerien moderiert und wie sie in Governancestrukturen an Hochschulen umgesetzt werden. Welche Maßnahmen im Bereich der Qualitätssicherung von den Hochschulen wurden umgesetzt, um die politisch vorgegebenen Ziele zu erreichen? Welche Veränderungen haben stattgefunden?

Ausgehend von einem kursorischen Überblick über die Entwicklung und insbesondere auch der jüngsten Veränderungen im Rahmen der Reform der Lehrerbildung werden die in der Reform der Lehrerbildung manifestierten Veränderungen, die Veränderungen des spezifischen Organisationstypus Hochschule auf institutioneller Ebene, in den Blick genommen. Durch die Verlagerung der Prüfungshoheit von staatlicher auf die hochschulische Ebene – ein deutliches Signal für eine gestärkte Autonomie der lehrerbildenden Hochschulen – geht gleichermaßen die Verantwortlichkeit für die Qualitätssicherung der Lehramtsstudiengänge einer. Doch die Vielfalt der qualitätszusichernden Inhalte und Prozesse erfordert in der Praxis besondere Methoden und Verfahren, die quasi von außen angelegt werden müssen, um zu geeigneten Urteilen und Verfahren einer Qualitätssicherung auf der organisationalen Ebene einer Hochschule zu kommen. Diejenigen, die das tun, müssen dafür befähigt und legitimiert sein. Damit bekommt das Vorhaben des Qualitätsmanagements im Tertiären Sektor unter anderem auch macht- und steuerungspolitische Dimensionen, hier Governance genannt, die natürlich Berührungspunkte mit der Forschungs- und Wissenschaftspolitik haben.



ISBN 978-3-946017-13-4, Bielefeld
2018, 80 Seiten, 18.95 Euro

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22