

15.08.2014

erstellt mit wordle.net

Nach Vorlage des ersten Bundesberichtes zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (Deutscher Bundestag 2008) waren sich Hochschulpolitik, Hochschulpraxis und Hochschulforschung im Interesse der Sicherung der Konkurrenzfähigkeit der Universitäten und der Weiterentwicklung des Wissenschaftsstandorts Deutschland schnell einig, dass der Neugestaltung der Postdoc-Phase und der Wege zur Professur verstärkte Aufmerksamkeit gelten muss. Die zahlreichen Statements und Forderungen änderten jedoch nur wenig am Hochschulalltag der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Weder verbesserten sich die Beschäftigungsbedingungen noch die Karriereperspektiven. Unterhalb der Professur haben sich befristete Arbeitsverträge - oft mit kurzen Laufzeiten - zum Regelfall entwickelt. Die Drittmittelfinanzierung hat erheblich an Bedeutung gewonnen, was sich restriktiv auf die Planungssicherheit auswirkt (Konsortium 2013: 31). Angesichts sinkender Habilitationszahlen (von 2.302 im Jahr 2002 auf 1.567 im Jahr 2013) und bescheidener Zuwächse bei der Juniorprofessur (auf 1.439 Personen 2012 statt der ursprünglich empfohlenen 6.000 Stellen) wurden die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Neuordnung der Karrierewege an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen mit Spannung erwartet. Reformen sieht der Wissenschaftsrat insbesondere für die Karrierephase nach der Promotion als dringlich an. Statt fehlender Selbständigkeit und vielfältigen Abhängigkeiten der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterhalb der Professur, wie sie derzeit vorherrschen, werden transparente und verbindliche Kriterien für Entfristung, Bewährung und Aufstieg empfohlen (Wissenschaftsrat 2014a: 10ff.).

An welche Erfahrungen man dabei in Bezug auf die relativ neuen Qualifizierungswege - Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung - anknüpfen könnte, wie es um die Arbeitszufriedenheit des Hochschullehrer/innen/nachwuchses bestellt ist und wo sich Probleme abzeichnen, geht aus den Befunden des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes „Die Juniorprofessur. Vergleichende Analyse traditioneller und neuer Qualifizierungswege des Hochschullehrernachwuchses“ (2012-2015) hervor, welches gemeinsam vom Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) und dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft Juniorprofessur (DGJ) realisiert wird. Dazu wurden bundesweite Online-Befragungen zur Situation von aktuellen und ehemaligen Juniorprofessor/inn/en, Nachwuchsgruppenleiter/inne/n des Emmy Noether-Programms der DFG und Professor/inn/en durchgeführt sowie Habilitierende und Habilitierte über Interviews einbezogen.

Die Ergebnisse sollen auf der Fachtagung „Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit – Neue und traditionelle Wege wissenschaftlicher Qualifizierung im Vergleich“ am 29./30. September 2014 in Berlin zur Diskussion gestellt werden. Vorab werden ausgewählte Aspekte in der Septemбераusgabe der Zeitschrift „Forschung & Lehre“ präsentiert (vgl. Nickel/Rathmann 2014). Eine Gesamtschau der Untersuchungsergebnisse von HoF und CHE wird voraussichtlich Anfang 2015 beim Verlag Edition Sigma publiziert.

Forschungsdesign

Informationsquelle der nachfolgenden Ausführungen ist die HoF-Befragung von Nachwuchswissenschaftler/innen, die zum Befragungszeitpunkt 2012/13 (Stichtag 31.12.2012) auf einer Juniorprofessur bzw. Nachwuchsgruppenleitung tätig waren. Es beteiligten sich 604 Juniorprofessor/innen und 123 Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen, was einem bereinigten Rücklauf von jeweils rund 50 Prozent entspricht.¹ Die Befragungen konzentrieren sich thematisch auf den bisherigen Karriereweg, die aktuellen Arbeitsbedingungen sowie die Karriereaussichten. Zudem werden Einschätzungen zum Bereich Familie, Partnerschaft und Beruf sowie Kommentare zum Qualifizierungsweg und Ratschläge für angehende Postdocs erbeten.

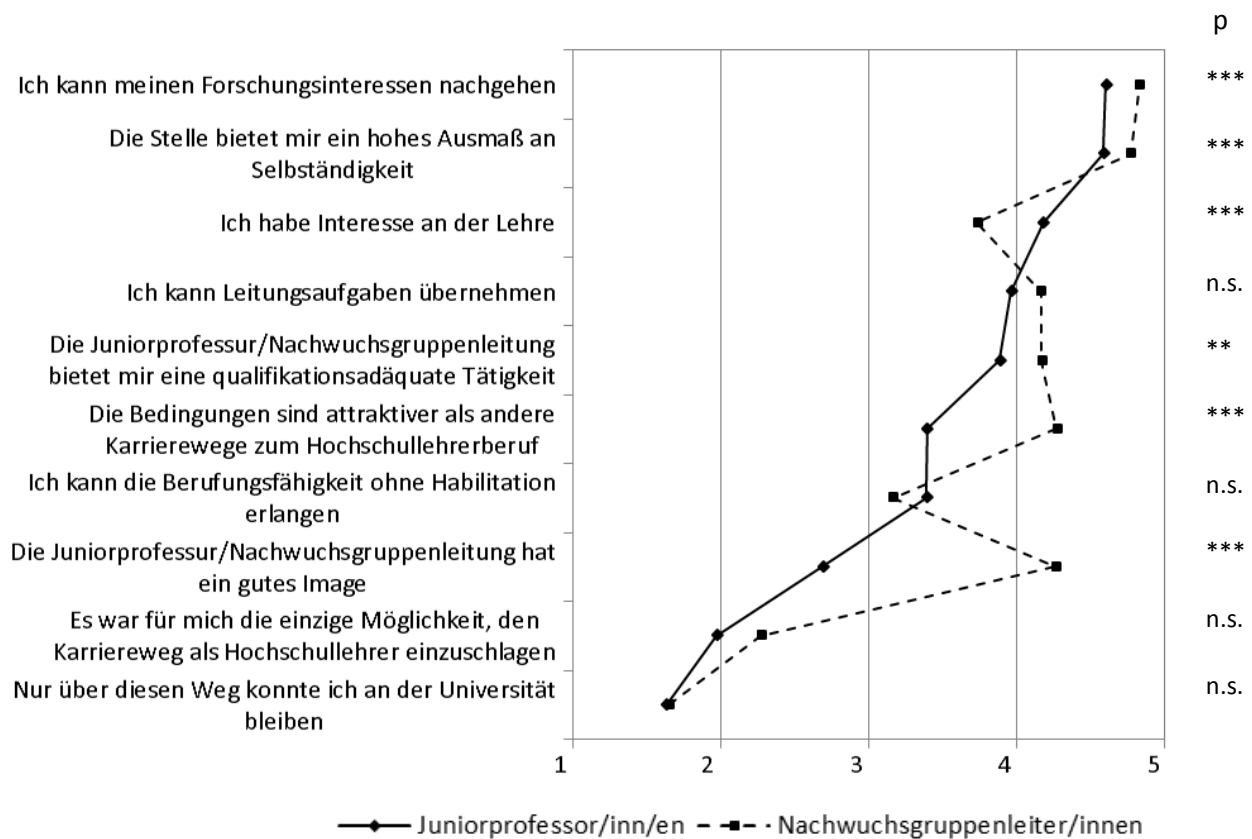
Entscheidung für den Qualifizierungsweg und Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation

Sowohl die Juniorprofessor/innen als auch die Nachwuchsgruppenleiter/innen führen die Möglichkeit den eigenen Forschungsinteressen nachgehen zu können und über ein hohes Maß an Selbstständigkeit zu verfügen, als die beiden zentralen Motive bei der Entscheidung für den jeweiligen Qualifizierungsweg an. Auch die Option Leitungsaufgaben zu übernehmen und eine qualifikationsadäquate Tätigkeit ausüben zu können, spielen bei beiden Gruppen eine wichtige Rolle (vgl. Abb. 1). Während Juniorprofessor/innen zudem ihr Interesse an Lehrtätigkeiten betonen, ist dieser berufliche Aspekt für die Nachwuchsgruppenleiter/innen von signifikant geringerer Relevanz.

Nachwuchsgruppenleiter/innen heben hingegen besonders die gegenüber anderen Qualifizierungswegen attraktiveren Bedingungen und das gute Image der Nachwuchsgruppenleitung als wichtige Entscheidungsfaktoren hervor. Beiden Aspekten wird seitens der befragten Juniorprofessor/innen nur eine nachrangige Bedeutung zugemessen. Hierbei fallen insgesamt die Differenzen zwischen den beiden Befragungsgruppen am stärksten aus. Die Erlangung der Berufungsfähigkeit ohne Habilitation war für etwa die Hälfte sowohl der Juniorprofessor/innen als auch der Nachwuchsgruppenleiter/innen ein wichtiges Motiv. Nur ein sehr geringer Teil beider Befragungsgruppen räumt hingegen ein, den aktuellen Qualifizierungsweg eingeschlagen zu haben, da es die einzige Möglichkeit war, um sich für den Beruf des/der Hochschullehrer/in zu qualifizieren oder an der Universität bleiben zu können.

¹ Die Repräsentativität der Daten beider Befragungen wurde geprüft und als gegeben erachtet. Die erzielten Stichproben spiegeln hinsichtlich der Aspekte Geschlecht, Zeitpunkt des Förderungsbeginns, Bundesland und Wissenschaftsbereich die Auswahlgesamtheit der Erhebungen wider.

Abb. 1: Gründe für die Wahl des Qualifizierungswegs von Juniorprofessor/inn/en (N 604) und Nachwuchsgruppenleiter/inne/n (N 123), Mediane



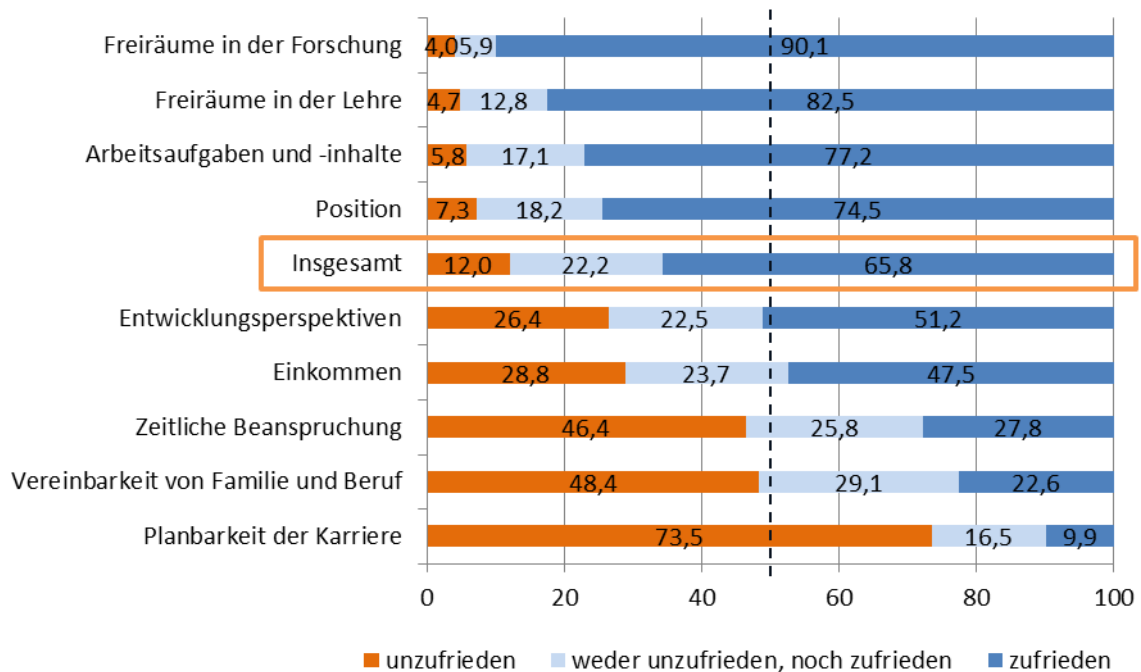
Frageformulierung: „Warum haben Sie sich für den Karriereweg Juniorprofessur/Nachwuchsgruppenleitung entschieden?“ (B.14). Das Antwortformat ist fünfstufig skaliert von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“.

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, n.s.: nicht signifikant (Mann-Whitney-U-Test)

Quelle: Online-Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

Mit der aktuellen beruflichen Situation zeigen sich die befragten Postdoktorand/inn/en auf beiden Qualifizierungswegen insgesamt im Großen und Ganzen zufrieden (vgl. Abb. 2). Gleichwohl fällt das Urteil bei Betrachtung einzelner Bereiche der Berufstätigkeit höchst differenziert aus. Besonders positiv werden jeweils die Freiräume in der Forschung sowie jene in der Lehre hervorgehoben. Auch die Arbeitsaufgaben und -inhalte sowie die Einschätzung der aktuellen Position erzielten hohe Zufriedenheitswerte. Dabei äußern sich die Nachwuchsgruppenleiter/innen mit den Bereichen „Freiräume in der Forschung“, „Arbeitsaufgaben und -inhalte“, und „Position“ im Vergleich zu den Juniorprofessor/inn/en nochmals signifikant zufriedener. Bereits etwas kritischer werden die Entwicklungsperspektiven und das derzeitige Einkommen eingeschätzt. Mit den Entwicklungsperspektiven ist nur jeweils etwa die Hälfte der Befragten beider Gruppen, mit dem derzeitigen Einkommen etwa jede/r zweite Juniorprofessor/in und knapp zwei Drittel der Nachwuchsgruppenleiter/innen zufrieden.

Abb. 2: Zufriedenheit der Juniorprofessor/inn/en mit verschiedenen Aspekten der aktuellen beruflichen Situation, Angaben in Prozent (N 604)



Frageformulierung: „Inwieweit sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation zufrieden?“ (G.1). Das Antwortformat ist ursprünglich fünfstufig skaliert von 1 „überhaupt nicht zufrieden“ bis 5 „voll und ganz zufrieden“. Zusammenfassende Darstellung der Kategorien 1 und 2 zu „unzufrieden“, 3 „weder unzufrieden, noch zufrieden“, 4 und 5 zu „zufrieden“.

Quelle: Online-Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

Zu den Bereichen der Berufstätigkeit, zu denen sich ein Großteil der Befragten unzufrieden äußert, zählen die zeitliche Beanspruchung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Planbarkeit der Karriere. Insbesondere in Bezug auf die Planbarkeit fällt das Urteil negativ aus: Nahezu drei Viertel der Juniorprofessor/inn/en als auch der Nachwuchsgruppenleiter/innen geben an, hiermit unzufrieden zu sein.

Zwischen den Geschlechtern zeigen sich in drei von zehn Aspekten signifikante Differenzen. Während sich die Juniorprofessoren im Vergleich zu ihren Kolleginnen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Planbarkeit der Karriere etwas zufriedener äußern, weisen die Juniorprofessorinnen im Vergleich zu den Männern eine leicht höhere Zufriedenheit mit ihrem derzeitigen Einkommen auf. Diese Unterschiede zwischen den Geschlechtern treten bei den Nachwuchsgruppenleiter/innen nur hinsichtlich des Einkommens zutage.

Problem Bereiche im Fokus

Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und Beruf

Die Reproduktionsraten der Nachwuchswissenschaftler/innen können als ein Indiz für Rollenkonflikte zwischen den beruflichen und den familiären Anforderungen gewertet werden. Während jede Frau im Bundesdurchschnitt 1,36 Kinder zur Welt bringt (Statistisches Bundesamt 2012: 22), beläuft sich der

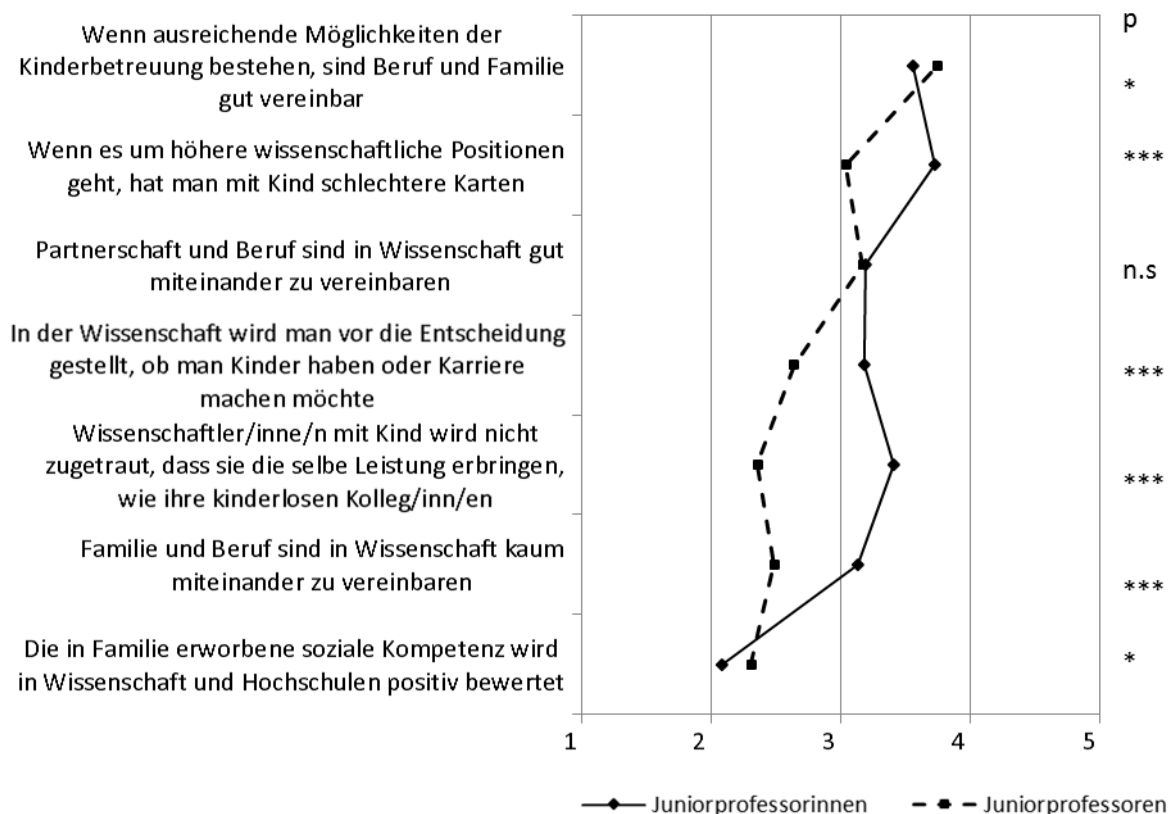
Anteil bei den befragten Nachwuchsgruppenleiterinnen auf 1,07 Kinder und reduziert sich bei den Juniorprofessorinnen auf 0,75 Kinder. Dass die Realisierung des Idealzustandes der Balance zwischen Familie und Beruf in der Wissenschaft nicht unproblematisch ist, belegen auch die Einschätzungen der befragten Juniorprofessor/inn/en und Nachwuchsgruppenleiter/innen.

Im Großen und Ganzen können die Befragten unabhängig ihres Qualifizierungsweges eine Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere weder bestätigen noch widerlegen. Jedoch variiert das Urteil der Nachwuchswissenschaftler/innen in Abhängigkeit davon, welche Facette der Vereinbarkeit im Fokus der Betrachtung steht. Eine klare Zustimmung wird bei der Dimension „Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar“ ersichtlich. 56 Prozent der Juniorprofessor/inn/en und mehr als 7 von 10 Nachwuchsgruppenleiter/innen beziehen eine entsprechende Haltung. Einen Widerspruch zwischen wissenschaftlicher Tätigkeit und Partnerschaft sieht nur eine Minderheit als gegeben an. Die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen vertreten in der zentralen Tendenz zudem nicht die Auffassung, dass man in der Wissenschaft vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt wird oder im Falle der Elternschaft eine zugeschriebene reduzierte Leistungsfähigkeit droht. Gleichzeitig artikulieren die Nachwuchswissenschaftler/innen jedoch, dass Elternschaft zu einer Chancenminimierung hinsichtlich höherer wissenschaftlicher Positionen führt. Ein kritisches Urteil fällen die Juniorprofessor/inn/en und Nachwuchsgruppenleiter/innen, wenn nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Anerkennung der in der Familie erworbenen sozialen Kompetenzen gefragt wird.

Als Ursache für die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen die Nachwuchswissenschaftler/innen die hohe Arbeitsbelastung und die unsicheren Zukunftsaussichten an. So artikulieren je mehr als ein Drittel der Juniorprofessor/inn/en und je knapp 3 von 10 Nachwuchsgruppenleiter/innen aufgrund der hohen Arbeitsbelastung und der unsicheren Zukunftsaussichten bisher auf (weitere) Kinder verzichtet zu haben.

Allen voran besitzt das Geschlecht eine entscheidende Wirkung auf die Wahrnehmung einer Balance zwischen den Lebenssphären Wissenschaftskarriere und Familie durch die Juniorprofessor/inn/en. Es sind bis auf Ausnahme der These „Partnerschaft und Beruf sind in Wissenschaft gut miteinander zu vereinbaren“ (höchst) signifikante Effekte zu vermelden. Während die männlichen Befragten in der Summe eine Haltung beziehen, die eine Vereinbarkeit als möglich deklariert, verorten sich die Juniorprofessorinnen auf Positionen, die eine Balance als problematisch einstufen. Die größte mittlere Differenz ergibt sich dabei zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Leistungswahrnehmung bei Elternschaft: Während die Juniorprofessoren keinen Zusammenhang zwischen der Leistungsbewertung und dem Elternschaftsstatus assoziieren, befürchten die Juniorprofessorinnen die Zuschreibung einer reduzierten Leistungsfähigkeit. Gravierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich auch bezüglich der Beurteilung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft und der Einschätzung, ob Wissenschaftler/innen vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt werden (vgl. Abb. 3).

Abb. 3: Geschlechtsspezifische Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Juniorprofessor/inn/en (N 604), Mediane



Frageformulierung: „Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf zu?“ (F.3). Das Antwortformat ist fünfstufig skaliert von 1 „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“.

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, n.s.: nicht signifikant (Mann-Whitney-U-Test)

Quelle: Online-Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

Arbeitszeitbudget und Habilitationsabsichten

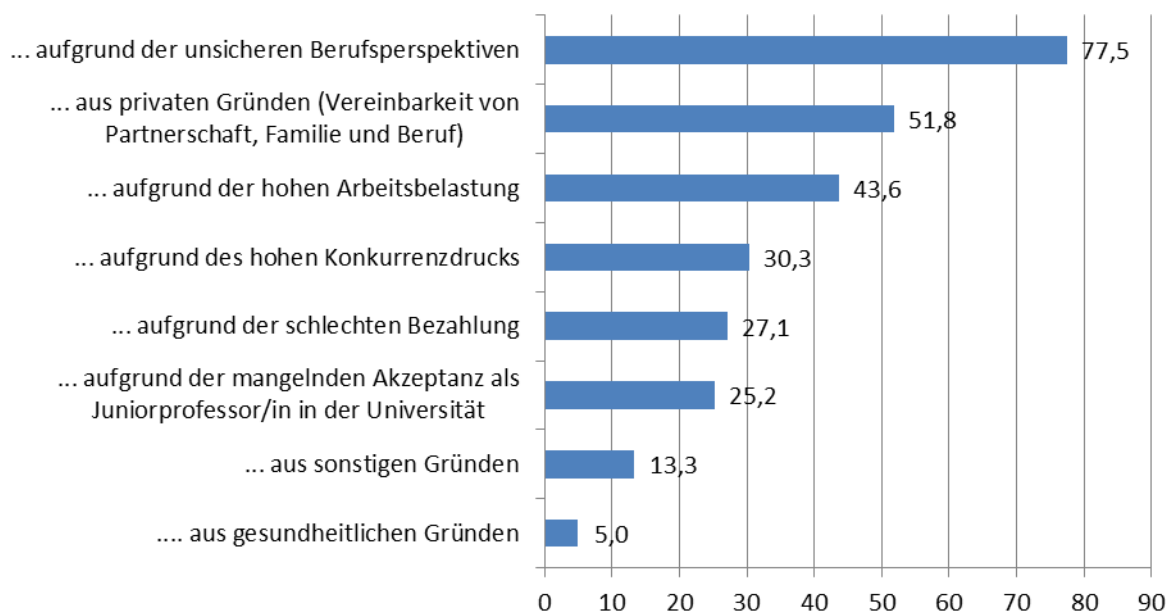
Um eine Beurteilung des momentanen Arbeitszeitaufwand gebeten, äußert ein Großteil der Juniorprofessor/inn/en, dass für Forschen und Publizieren sowie für Weiterbildung deutlich zu wenig Zeit bleibe. Nur 22 Prozent von ihnen räumen ein, über genügend zeitliche Freiräume für Forschungsaktivitäten zu verfügen, rund 78 Prozent sehen dies hingegen als nicht gegeben. Die Befragten konstatieren zudem vor allem eine zu hohe zeitliche Beanspruchung durch administrative Tätigkeiten. Mehrheitlich als angemessen wird der Zeitaufwand für die Lehre und der damit im Zusammenhang stehenden Arbeiten, wie Betreuungs- und Prüfungstätigkeiten, eingeschätzt. Der tatsächliche Lehrumfang der Juniorprofessor/inn/en beläuft sich auf durchschnittlich 5,6 Semesterwochenstunden. Bei den Nachwuchsgruppenleiter/inne/n zeigt sich ein anderes Bild. Nahezu drei Viertel von ihnen geben an, über ausreichend Zeit zum Forschen und Publizieren zu verfügen. Auch die zeitliche Belastung durch Verwaltungstätigkeiten sowie Tätigkeiten im Bereich der Lehre wird als angemessen empfunden. Ihr tatsächlicher Lehrumfang liegt bei durchschnittlich 2,6 Semesterwochenstunden.

Weiterhin zu berücksichtigen sind Belastungen, auch in zeitlicher Hinsicht, die aus der Habilitationsabsicht erwachsen. Die Habilitationsneigung der Befragten variiert deutlich je nach Fachdisziplin. So haben sich rund 45 Prozent der befragten Juniorprofessor/inn/en im Bereich der Sprach-, Kultur-, Kunstwissenschaften und Sport bereits habilitiert oder planen dies sicher. Innerhalb der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften trifft dies noch auf rund drei von zehn Befragte, innerhalb der Fächergruppe Mathematik, Natur-, Ingenieur- Agrarwissenschaften und Medizin nur auf etwa jede/n fünfte/n Juniorprofessor/in zu. Auffällig ist darüber hinaus, dass sich der Anteil jener, die aktuell noch unentschieden sind, ob sie sich habilitieren sollten, unabhängig von fachkulturellen Einflüsse, sowohl bei den Juniorprofessor/inn/en als auch bei den Nachwuchsgruppenleiter/innen auf knapp ein Drittel beläuft. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass trotz stetiger Abnahme der Anzahl von Habilitationen (Wissenschaftsrat 2014a: 101), diese Form des Nachweises der Berufungsfähigkeit nach wie vor relativ fest im deutschen Hochschulsystem verankert ist und gleichzeitig eine Unsicherheit bezüglich der Habilitationsadäquanz von Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung vorherrscht.

Fehlende Planbarkeit der Karriere

Ein gutes Drittel der Befragten äußert, dass sie während der Tätigkeit als Juniorprofessor/in bzw. als Nachwuchsgruppenleiter/in bereits ernsthaft darüber nachgedacht haben, ihre Stelle aufzugeben. Ursächlich dafür sind vor allem die unsicheren Beschäftigungsperspektiven, gefolgt von privaten Gründen, wie die unzureichende Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und Beruf (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Gründe, aus denen über eine Aufgabe der Juniorprofessur nachgedacht wurde (N 218), Angaben in Prozent



Frageformulierung: „Warum haben Sie ernsthaft darüber nachgedacht Ihre Stelle aufzugeben?“ (G.3.1). Mehrfachantworten-Set.

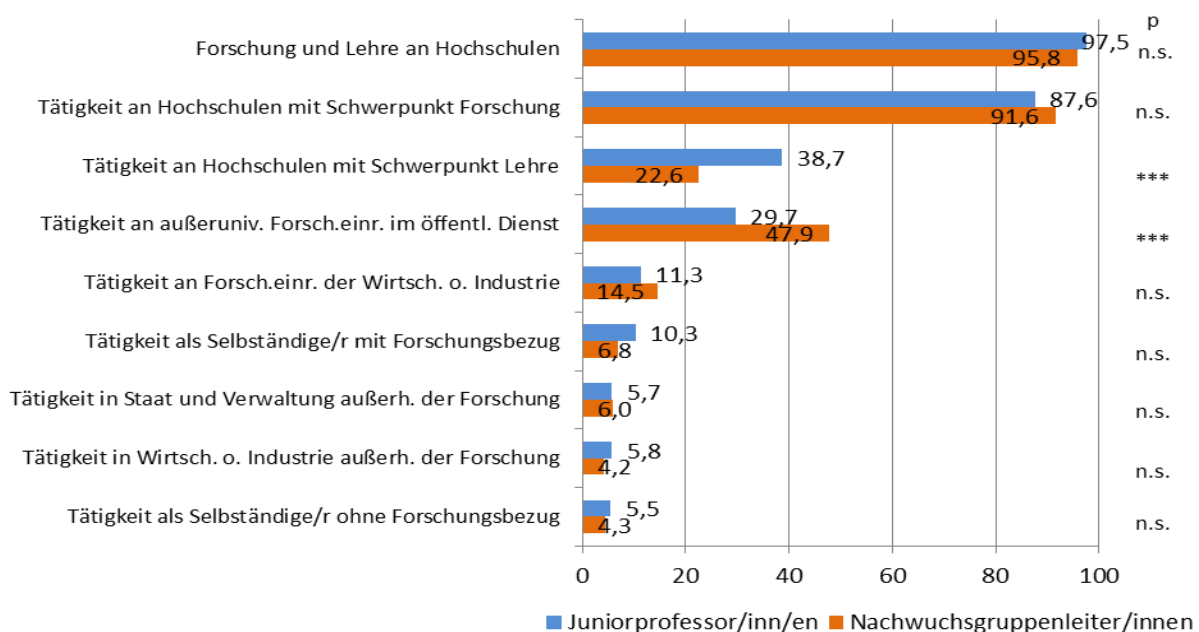
Quelle: Online-Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

Zu den weiteren Ursachen für die Aufgabebelastungen zählen die hohe Arbeitsbelastung, der Konkurrenzdruck sowie schlechte Bezahlung und mangelnde Akzeptanz. Die Gründe werden dabei von Juniorprofessor/inn/en und Nachwuchsgruppenleiter/innen nahezu gleich häufig angeführt. Lediglich rund 23 Prozent der Juniorprofessor/inn/en geben an, dass ihre Stelle mit einem Tenure Track versehen ist. Hierbei zeigen sich deutliche fächerspezifische Differenzen. So gehen Juniorprofessuren im Bereich Natur- und Technikwissenschaften und Medizin signifikant häufiger mit einem Tenure Track einher, als jene im Bereich der Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Mit Nachdruck wird fächerübergreifend von einem Großteil der Befragten dementsprechend ein Tenure Track gefordert. In eine ähnliche Richtung weisen die jüngsten Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Einführung von Tenure-Track-Professuren und Dauerstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (vgl. Wissenschaftsrat 2014a; 2014b).

Berufliche Perspektiven und bisherige Bilanz

Nahezu alle Juniorprofessor/inn/en als auch Nachwuchsgruppenleiter/innen, die an der Befragung teilnahmen, streben künftig eine Tätigkeit im Bereich der Forschung und Lehre an Hochschulen an. Volle Konzentration auf Forschung an Hochschulen können sich jeweils rund 90 Prozent vorstellen (vgl. Abb. 5).

Abb. 5: Angestrebte berufliche Perspektiven von Juniorprofessor/inn/en (N 604) und Nachwuchsgruppenleiter/innen (N 123), Angaben in Prozent



Frageformulierung: „Im Folgenden sind verschiedene berufliche Perspektiven aufgeführt. Wie stark streben Sie diese mit Blick auf Ihre eigene berufliche Zukunft an?“ (E.11). Das Antwortformat ist ursprünglich fünfstufig skaliert von 1 „überhaupt nicht“ bis 5 „in hohem Maße“. Dargestellt ist die Summe der Ausprägungen 4 und 5.

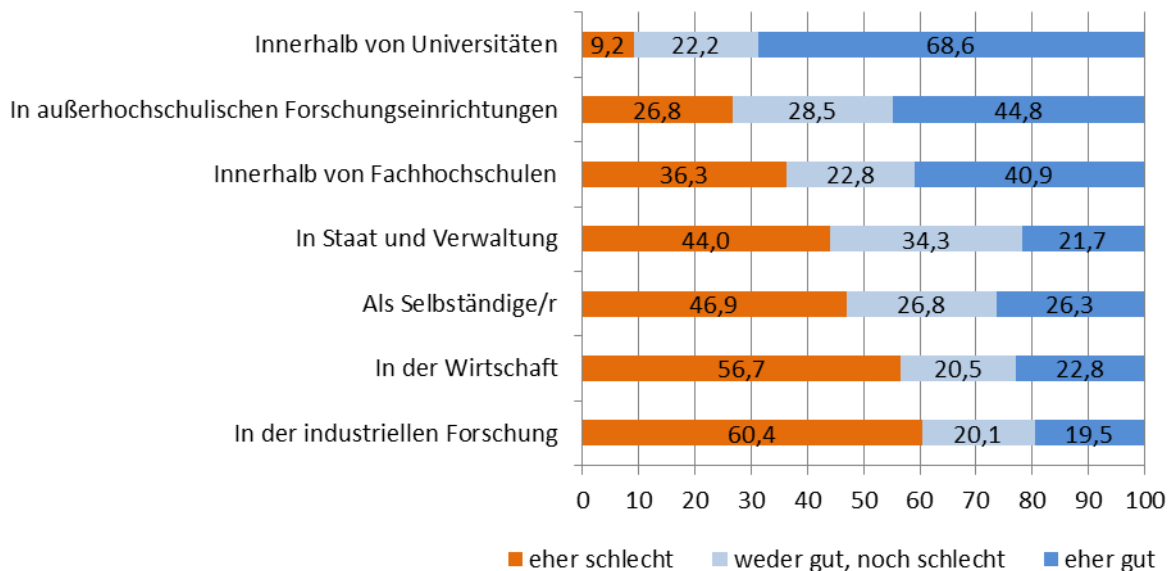
*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, n.s.: nicht signifikant (Chi²-Test)

Quelle: Online-Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

Ausschließlich Lehrtätigkeiten an Hochschulen auszuüben, stellt immerhin noch für vier von zehn Juniorprofessor/inn/en, jedoch nur für knapp ein Viertel der Nachwuchsgruppenleiter/innen eine Option dar. Demgegenüber kann sich rund die Hälfte der Nachwuchsgruppenleiter/innen künftig eine Anstellung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung vorstellen, während dies nur für drei von zehn Juniorprofessor/inn/en infrage kommt.

Insgesamt blicken die Postdoktorand/inn/en durchaus optimistisch in die Zukunft. So rechnen sich rund zwei Drittel beider Befragungsgruppen nach Ablauf ihrer Stelle gute bis sehr gute Karriereaussichten an Universitäten aus (vgl. Abb. 6). Eine berufliche Perspektive an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder Fachhochschule wird zudem von etwa der Hälfte der Befragten beider Gruppen als aussichtsreich angesehen. Wenig vielversprechend werden hingegen die beruflichen Chancen in Staat und Verwaltung, in der Wirtschaft, in der industriellen Forschung oder als Selbstständige/r beurteilt.

Abb. 6: Beurteilung der Karriereaussichten in verschiedenen Bereichen durch Juniorprofessor/inn/en (N 604), Angaben in Prozent



Frageformulierung: „Wie beurteilen Sie die Karriereaussichten nach Ablauf Ihrer Stelle in den nachfolgenden Bereichen?“ (E.9). Das Antwortformat ist fünfstufig skaliert von 1 „sehr schlecht“ bis 5 „sehr gut“. Zusammenfassende Darstellung der Kategorien 1 und 2 zu „eher schlecht“, 3 „weder gut, noch schlecht“, 4 und 5 zu „eher gut“.

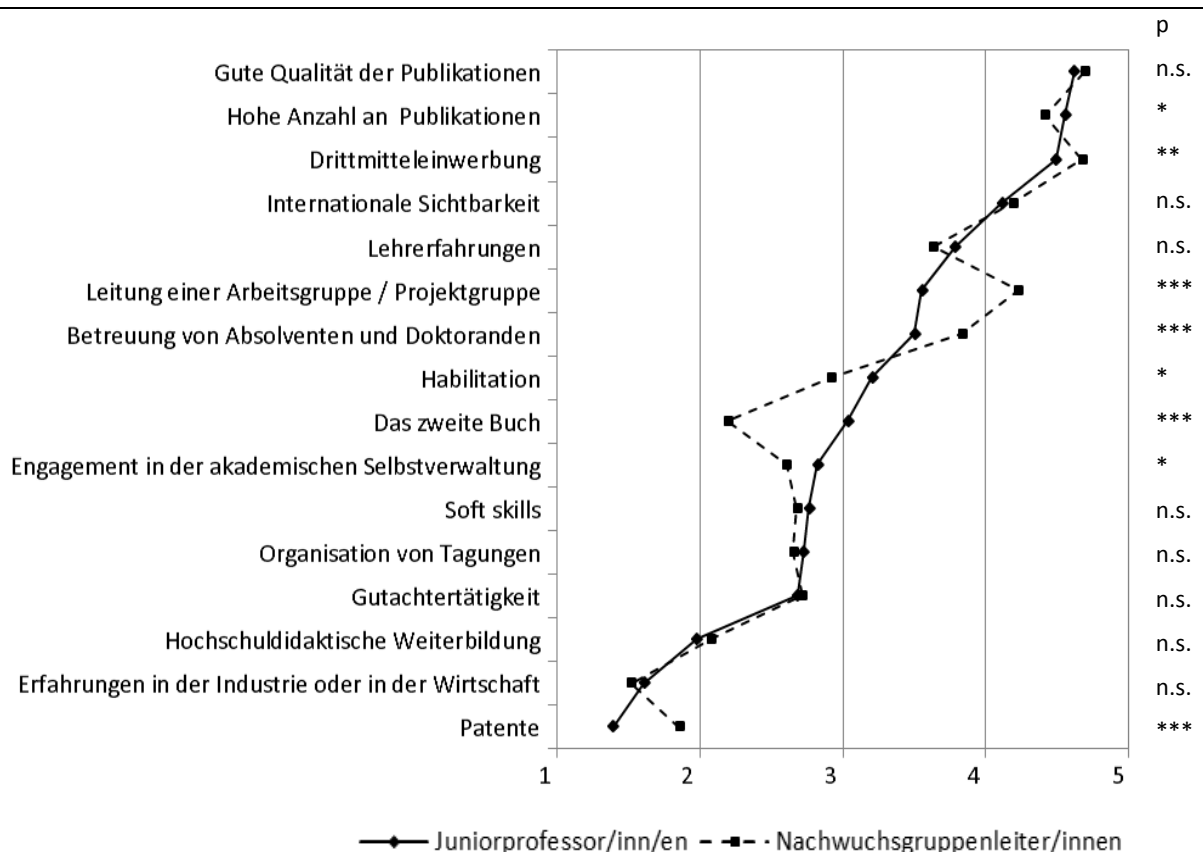
Quelle: Online-Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

Juniorprofessor/inn/en und Nachwuchsgruppenleiter/innen billigen sich gegenseitig etwa gleiche Erfolgsaussichten im Hinblick auf das bevorzugte Karriereziel einer Berufung auf eine W2/W3-Professur zu. Gegenüber habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter/inne/n sehen sich vor allem Nachwuchsgruppenleiter/innen eher im Vorteil. Juniorprofessor/inn/en urteilen hier ausgewogener. Generell werden die eigenen Chancen im Vergleich zu externen Wissenschaftler/inne/n als höher eingestuft. Nahezu die Hälfte der Befragten äußert sich dem entsprechend; nur fünf Prozent gehen von geringeren Chancen aus.

Zwei Drittel der befragten Juniorprofessor/inn/en haben sich bereits auf eine W2/W3-Professur beworben. Mit knapp 60 Prozent fallen die Bewerbungsaktivitäten von Nachwuchsgruppenleiter/innen etwas geringer aus, was mit ihrer stärkeren Orientierung auf Forschungstätigkeiten außerhalb der Hochschule in Verbindung stehen könnte. Übereinstimmend haben sich die Bewerbungen auf Universitätsprofessuren konzentriert. Um eine Professur an einer Fachhochschule hat sich nur eine verschwindende Minderheit bemüht.

Nach der Bedeutung verschiedener Kriterien für eine spätere Berufung auf eine W2/W3-Professur gefragt, wird an vorderster Stelle Qualität und Anzahl der Publikationen genannt, fast gleichwertig gefolgt von Drittmittelinwerbung (vgl. Abb. 7). Nach Einschätzung von Juniorprofessor/inn/en spielen außerdem internationale Sichtbarkeit und Lehrtätigkeit eine wichtige Rolle. Nachwuchsgruppenleiter/innen heben dagegen den Forschungsschwerpunkt und Leitungserfahrungen hervor. Die Betreuung von Absolvent/inn/en und Doktorand/inn/en rangiert ebenso im Mittelfeld wie eine Habilitation. Als eher nachrangig werden Engagement in der akademischen Selbstverwaltung, Tagungsorganisation, Gutachtertätigkeit, hochschuldidaktische Weiterbildung und hochschulexterne Berufserfahrung empfunden.

Abb.7: Einschätzung der Relevanz verschiedener Berufungskriterien. Juniorprofessor/inn/en (N 604) und Nachwuchswissenschaftler/innen (N 123) im Vergleich, Mediane



Frageformulierung: „Welche Bedeutung haben Ihrer Einschätzung nach folgende Kriterien bei Berufungen auf eine W2/W3-Professur?“ (E.14). Das Antwortformat ist fünfstufig skaliert von 1 „keine Bedeutung“ bis 5 „sehr hohe Bedeutung“.

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, n.s.: nicht signifikant (Mann-Whitney-U-Test)

Quelle: Online-Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

Die bisherigen Erfahrungen mit der Juniorprofessur bilanzierend, geben abschließend 85 Prozent der Juniorprofessor/inn/en und 87 Prozent der Nachwuchsgruppenleiter/innen an, dass sie erneut diesen Qualifizierungsweg wählen würden. Lediglich 15 Prozent der Juniorprofessor/inn/en und 13 Prozent der Nachwuchsgruppenleiter/innen würden sich, stünden sie noch einmal vor der Wahl, aus heutiger Sicht dagegen entscheiden.

Danach gefragt, ob sie ihren aktuellen Qualifizierungsweg für geeignet halten, um erfolgreich eine Karriere als Hochschullehrer/in einzuschlagen, äußern sich die befragten Juniorprofessor/inn/en etwas kritischer als die Nachwuchsgruppenleiter/innen. Zwar halten rund vier von zehn Befragte die Juniorprofessur uneingeschränkt für geeignet, um sich für diesen Beruf zu qualifizieren, knapp die Hälfte antwortet hingegen mit einem „Ja, aber...“. Dabei dominieren erneut vor allem Äußerungen zum Tenure Track und zur fehlenden Planbarkeit der Karriere (*„Im Prinzip ja, allerdings sollten Tenure-Track Optionen von vornherein mit klaren Bedingungen gegeben sein.“*; *„Ja, allerdings ist das Risiko sehr hoch, da sich der Wettbewerb in den letzten Jahren deutlich verschärft hat.“*) sowie zur Ausstattung (*„Ja - allerdings ist die Ausstattung und die Besoldung so schlecht, dass ich mich frage, wer außer den Idealisten denn diesen Weg geht.“*) und der Frage der Habilitationsadäquanz (*„Es muss auch in den Geisteswissenschaften von 'Habilitationszwang' wegkommen, bzw. von der allmächtige Bedeutung des zweiten Buches.“*) das Meinungsbild. Nur rund jeder zehnte Befragte spricht der Juniorprofessur die Eignung für eine Qualifikation als Hochschullehrer/in gänzlich ab. Von den Nachwuchsgruppenleiter/innen bezeichnen gut zwei Drittel ihren Qualifizierungsweg als uneingeschränkt geeignet, ein weiteres Viertel der Befragten knüpft die Eignung an bestimmte Bedingungen, lediglich sechs Prozent erachten diesen Weg als ungeeignet.

Es wird deutlich, dass die befragten Postdoktorandinnen und -doktoranden insgesamt überwiegend zufrieden mit ihrer beruflichen Situation sind und den Weg zum/zur Hochschullehrer/in weiter verfolgen wollen. Die hohen Zufriedenheitswerte dürfen jedoch nicht über durchaus kritische Aspekte des Qualifizierungswegs, wie die hohe zeitliche Belastung, die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder insbesondere die aus der fehlenden Planbarkeit der beruflichen Karriere entstehenden Probleme, hinwegtäuschen.

Quellen

Deutscher Bundestag (2008): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses, BT-Drs. 16/8491 vom 5.3.2008.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. wbv: Bielefeld.

Nickel, Sigrun/Rathmann, Annika (2014): Die Juniorprofessur – Bewährungsprobe bestanden. Empirische Erkenntnisse und Reformanregungen“, in: Forschung & Lehre 9/2014 (in Ersch.).

Statistisches Bundesamt (2012): Geburten in Deutschland, Ausgabe 2012, Wiesbaden.

Wissenschaftsrat (2014a): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten, Drs. 4009-14, Dresden 11.07.2014, auf: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>.

Wissenschaftsrat (2014b): Karriereziele und -wege an Universitäten | Hintergrundinformation, Berlin 14.07.2014, auf: http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/hginfo_2014.pdf.

HoF-Projektteam

Dr. Anke Burkhardt (Ltg.), Sarah Berndt, Claudia Kieslich, Annika Rathmann, Christoph Schubert, Dr. Martin Winter