



Sarah Berndt, Anke Burkhardt, Sigrun Nickel, Vitus Püttmann, Annika Rathmann

Karrierewege von Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(inne)n - Zentrale Ergebnisse zweier deutschlandweiter Befragungen

1. Einleitung

Nach Vorlage des ersten Bundesberichtes zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (Deutscher Bundestag 2008) waren sich Hochschulpolitik, Hochschulpraxis und Hochschulforschung schnell einig, dass im Interesse der Sicherung der Konkurrenzfähigkeit der Hochschulen und der Weiterentwicklung des Wissenschaftsstandorts Deutschlands der Ausgestaltung der Postdoc-Phase und der Wege zur Professur (wieder) verstärkte Aufmerksamkeit gelten muss. Vor diesem Hintergrund wurden auch die im Sommer 2014 erschienenen Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Neuordnung der Karrierewege an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen mit Spannung erwartet. Statt fehlender Selbstständigkeit und vielfältigen Abhängigkeiten der Wissenschaftler(innen) unterhalb der Professur, wie sie derzeit häufig anzutreffen sind, werden transparente und verbindliche Kriterien für Entfristung, Bewährung und Aufstieg empfohlen. Zudem plädiert das Gremium für die konzeptionelle Weiterentwicklung der Juniorprofessur zu einer Tenure-Track-Professur. Dadurch soll neben der Nachwuchsgruppenleitung ein planbarer Weg zur unbefristeten Professur geschaffen werden (Wissenschaftsrat 2014a: 10-13).

Mit der Juniorprofessur und der Nachwuchsgruppenleitung bestehen nun schon seit Längerem Karrierewege, bei deren Etablierung Zielsetzungen maßgeblich waren, die mit den jüngsten Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der Diskussionen über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses korrespondieren. Die Erfahrungen in Bezug auf diese Qualifizierungswege des Hochschullehrer(innen)nachwuchses, was zum Beispiel die Arbeitszufriedenheit, Karriereperspektiven, Belastungen und das Ausmaß an Selbstständigkeit angeht, bieten sich im Rahmen dieser Diskussionen deshalb als Anknüpfungspunkte für tiefergehende Untersuchungen geradezu an. Vor diesem Hintergrund hat ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt „Die Juniorprofessur. Vergleichende Analyse traditioneller und neuer Qualifizierungswege des Hochschullehrernachwuchses“ (2012-2015), welches gemeinsam vom Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF) und dem CHE Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) durchgeführt wird, eben jene Aspekte untersucht¹. Dazu wurden bundesweite Online-Befragungen zur Situation von aktuellen und ehemaligen Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(inne)n des Emmy Noether-Programms der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) durchgeführt, ebenfalls deutschlandweit Professor(inn)en, die sich über eine klassische Habilitation oder eine Kombination von Promotion und Berufspraxis qualifiziert

¹ Eine Gesamtshau der Untersuchungsergebnisse von CHE und HoF wird voraussichtlich Anfang 2015 beim Verlag Edition Sigma publiziert.



haben, befragt sowie Habilitierende und Habilierte über Interviews einbezogen. Im Folgenden werden erste zentrale Ergebnisse des Forschungsprojekts insbesondere zur Juniorprofessur dargestellt.

2. Design des Forschungsprojekts von CHE und HoF

Grundlage ist zum einen eine Befragung von Nachwuchswissenschaftler(inne)n, die zum Befragungszeitpunkt 2012/13 (Stichtag 31.12.2012) auf einer Juniorprofessur bzw. Nachwuchsgruppenleitung tätig waren, durch das HoF. Es beteiligten sich 604 Juniorprofessor(inn)en und 123 Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiter(innen), was einem bereinigten Rücklauf von jeweils rund 50 Prozent entspricht. Zum anderen wurden vom CHE im Frühjahr 2013 ehemalige Juniorprofessor(inn)en sowie, als Vergleichsgruppe, ab 2002 berufene Professor(inn)en, die sich über andere Wege für ihre Professur qualifiziert haben, befragt. Im Wintersemester 2012/2013 konnten hierzu über Online-Recherchen auf den Webseiten aller deutschen Universitäten und in sozialen Netzwerken sowie über Aufrufe in Zeitschriften insgesamt 333 ehemalige Juniorprofessor(inn)en ermittelt werden, von denen 263 persönlich angeschrieben wurden². Statistiken, die Aufschluss über die Gesamtzahl ehemaliger Juniorprofessor(inn)en zum Befragungszeitpunkt in Deutschland geben, existieren nicht. Insgesamt konnten aus der Gruppe der persönlich kontaktierten ehemaligen Juniorprofessor(inn)en 85 ausgefüllte Fragebögen in die Auswertung einbezogen werden, was einen bereinigten Rücklauf von rund 32 Prozent ergibt. Zudem wurden alle deutschen Hochschulen mit der Bitte um Weiterleitung des Fragebogens an ihre Professor(inn)en kontaktiert. An den 116 Hochschulen, von denen mindestens ein(e) Professor(in) sich an der Befragung beteiligt hat, waren im Jahr 2012 7.586 Professor(inn)en tätig, die nicht früher als 2002 berufen wurden. Mit 622 verwertbaren Antworten aus dieser Gruppe liegt der Rücklauf bei rund 8,2 Prozent. Über diese nicht-personalisierte Befragung wurden ebenfalls ehemalige Juniorprofessor(inn)en erreicht, so dass zusammen mit den Rückläufen aus der personalisierten Befragung insgesamt 168 Fragenbögen aus diesem Personenkreis in die Untersuchung einbezogen werden konnten³.

Beide Befragungen konzentrieren sich thematisch auf den Verlauf der Karrierewege, die Arbeitsbedingungen während der Qualifizierungsphase sowie die vergleichende Einschätzung der verschiedenen Wege hin zur Professur. Eine zentrale Frage dabei ist, ob die Juniorprofessur die bei ihrer Einführung im Jahr 2002 in sie gesetzten Erwartungen erfüllt hat oder nicht. Darüber hinaus wurden Einschätzungen zu den Bereichen Familie, Partnerschaft und Beruf sowie Tenure Track erbeten. Bei der Befragung der gegenwärtig in der Qualifizierungsphase befindlichen Personen durch das HoF wurden zusätzlich Ratschläge für angehende Postdocs erfragt.

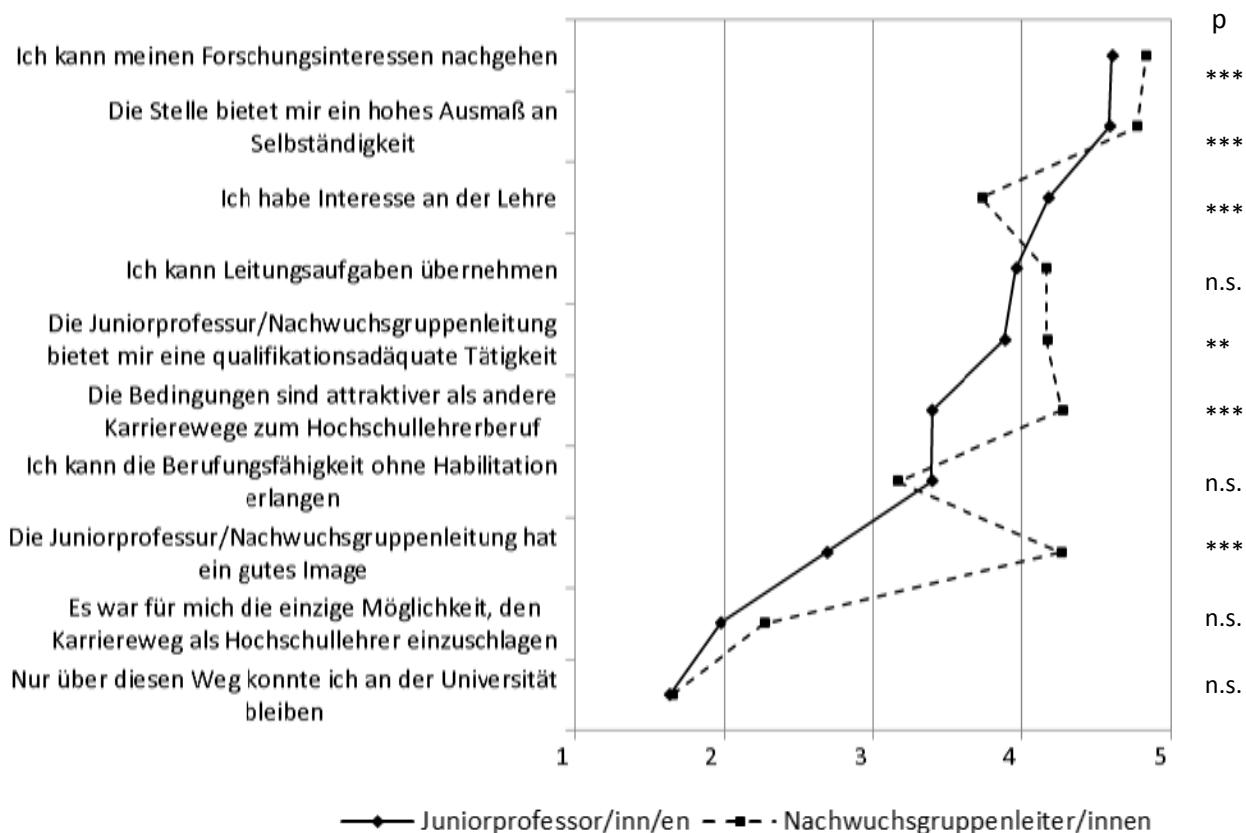
² Die restlichen persönlich ermittelten ehemaligen Juniorprofessor(inn)en wurden mit dem nicht-personalisierten Umfragelink des zweiten Befragungsteils kontaktiert.

³ Die Repräsentativität der Daten beider Befragungen wurde geprüft und als gegeben erachtet. Bei der HoF-Befragung spiegeln beide Stichproben (Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(innen)) die Auswahlgesamtheit der Erhebungen hinsichtlich der Aspekte Geschlecht, Zeitpunkt des Förderungsbeginns, Bundesland und Wissenschaftsbereich wider. Im Falle der Befragung des CHE finden sich keine relevanten Abweichungen zwischen der bereinigten Stichprobe und der Grundgesamtheit was die Verteilung nach den Merkmalen Geschlecht, Fächergruppe und Berufungsjahr angeht.

3. Die Sicht der Postdocs

Von den gegenwärtig in der Qualifizierungsphase befindlichen Befragten führen sowohl die Juniorprofessor(inn)en als auch die Nachwuchsgruppenleiter(innen) 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(inn)en zudem ihr Interesse an Lehrtätigkeiten betonen, ist dieser berufliche Aspekt für die Nachwuchsgruppenleiter(innen) von signifikant geringerer Relevanz.

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

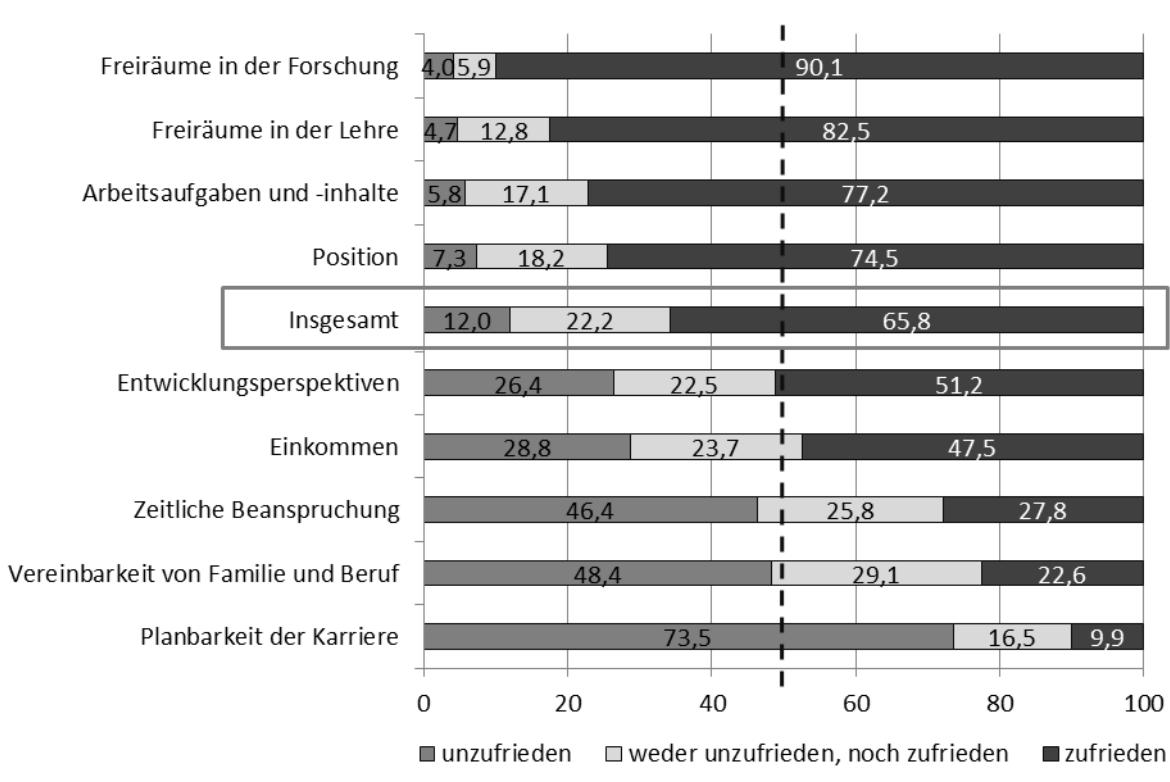
Nachwuchsgruppenleiter(innen) heben hingegen besonders die gegenüber anderen Qualifizierungswegen attraktiveren Bedingungen und das gute Image der Nachwuchsgruppenleitung



als wichtige Entscheidungsfaktoren hervor. Beiden Aspekten wird seitens der befragten Juniorprofessor(inn)en nur eine nachrangige Bedeutung zugemessen. Hierbei fallen insgesamt die Differenzen zwischen den beiden Befragungsgruppen am stärksten aus. Die Erlangung der Berufsfähigkeit ohne Habilitation war für etwa die Hälfte sowohl der Juniorprofessor(inn)en 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.

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 erzielen 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 Dritteln der Nachwuchsgruppenleiter(innen) zufrieden.

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



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

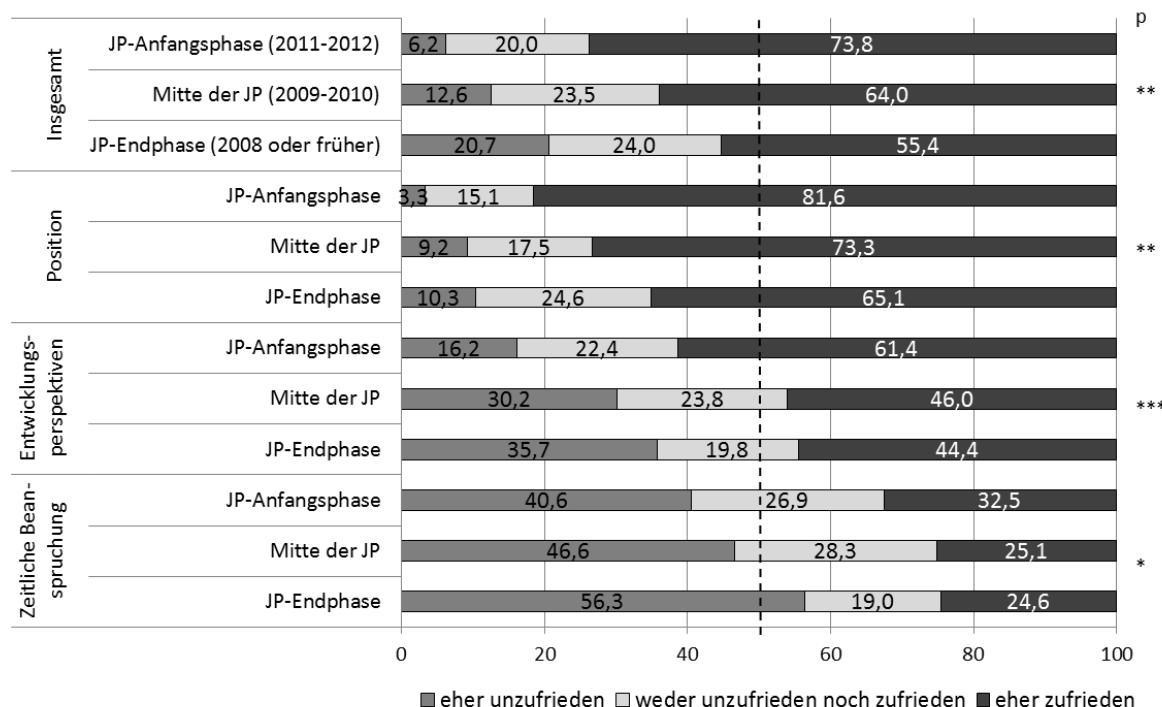
Zu den Bereichen der Berufstätigkeit, zu denen sich ein Großteil der Befragten unzufrieden äußert, zählen die zeitliche Beanspruchung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Planbarkeit der Karriere. Insbesondere in Bezug auf die Planbarkeit fällt das Urteil negativ aus: Nahezu drei Viertel 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(inne)n nur hinsichtlich des Einkommens zutage.

Weiterhin treten Unterschiede je nach Zeitpunkt des Beginns der Juniorprofessur zutage. Dies betrifft sowohl die generelle Zufriedenheit mit der beruflichen Situation, als auch die Aspekte „Position“,

„Entwicklungsdimensionen“ und „zeitliche Beanspruchung“. Die Zufriedenheit mit den genannten Aspekten nimmt dabei im zeitlichen Verlauf ab. Sind in der ‚Anfangsphase‘ noch knapp drei Viertel insgesamt mit der beruflichen Situation zufrieden, so trifft dies in der ‚Endphase‘ nur noch auf gut die Hälfte der Juniorprofessor(inn)en zu.

Abb. 3: Zufriedenheit der Juniorprofessor(inn)en mit verschiedenen Aspekten der aktuellen beruflichen Situation nach Zeitpunkt des Beginns der Juniorprofessur (N = 604), Angaben in Prozent



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“. Dargestellt sind nur jene Items der Fragebatterie, in denen signifikante Unterschiede vorliegen.

*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$ (Chi²-Test).

Quelle: Online-Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013



3.1. Problembereiche 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 Bundesdurschnitt 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).

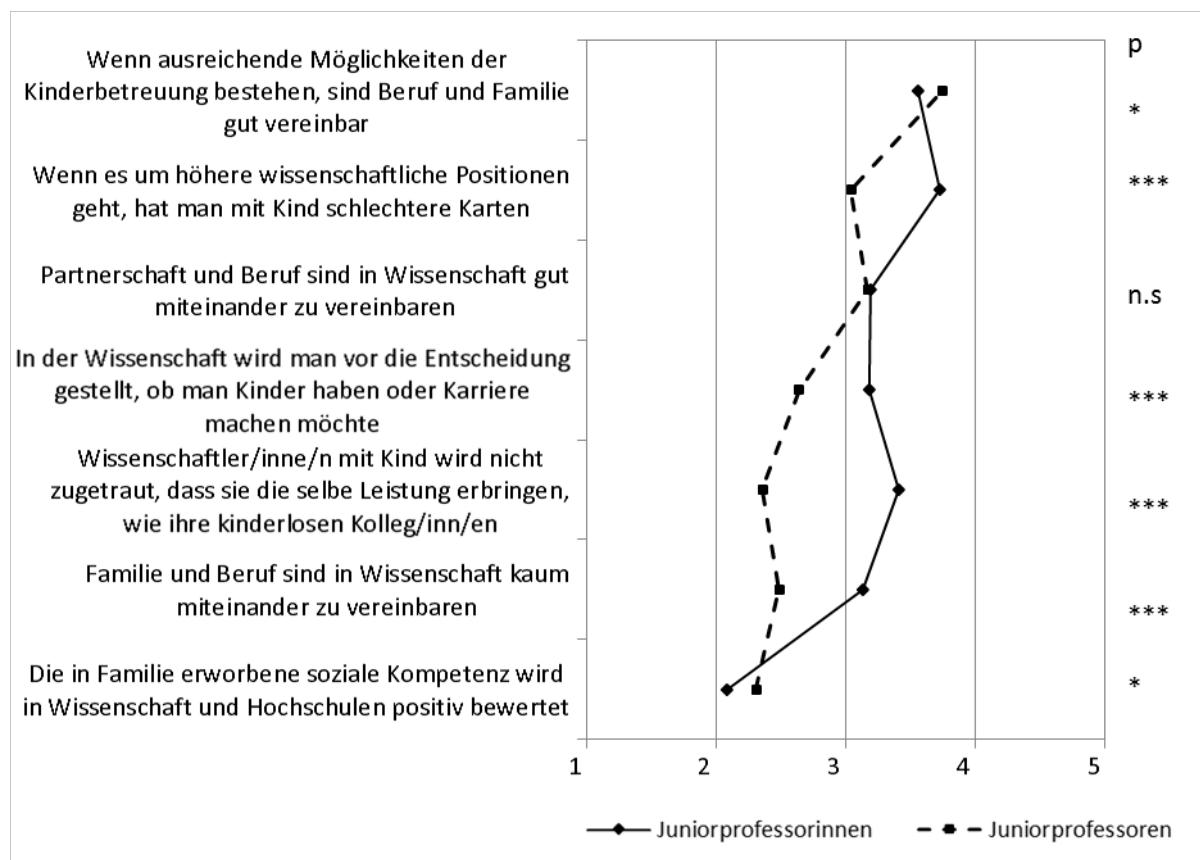
Im Großen und Ganzen können die Befragten unabhängig ihres Qualifizierungsweges eine Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere weder bestätigen noch widerlegen. Jedoch variiert das Urteil der Nachwuchswissenschaftler(innen) in Abhängigkeit davon, welche Facette der Vereinbarkeit im Fokus der 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 mehr als ein Drittel der Juniorprofessor(inn)en und 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 Lebensphären 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. 4).

Abb. 4: 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)

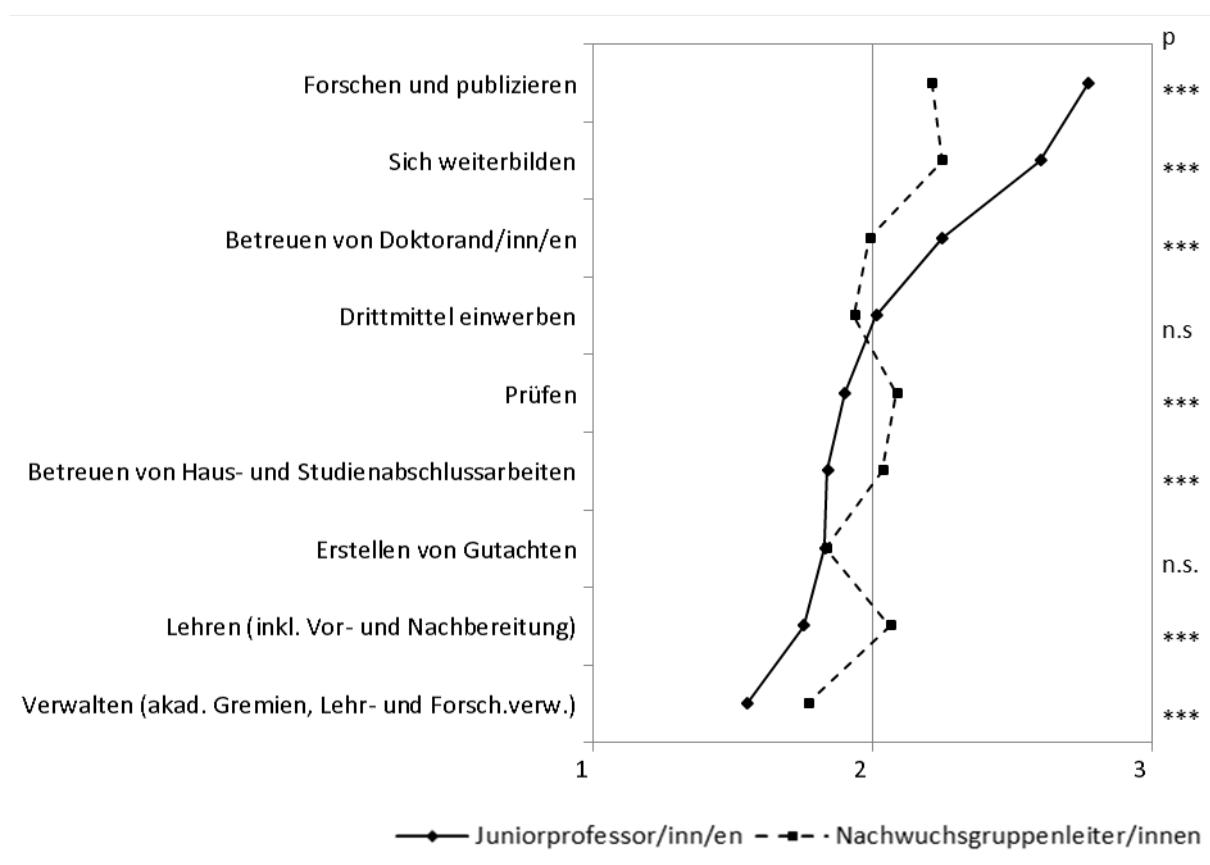
Quelle: Online-Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

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 (vgl. Abb. 5). 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.

Abb. 5: Einschätzung der Angemessenheit des Zeitaufwandes für verschiedene Arbeitsbereiche.
Juniorprofessor(inn)en ($N = 604$) und Nachwuchsgruppenleiter(innen) ($N = 123$) im Vergleich,
Mediane



Frageformulierung: „Wie beurteilen Sie ihren über das Jahr verteilten Arbeitszeitaufwand in folgenden Bereichen?“ (C.14). Das Antwortformat ist dreistufig skaliert: 1 „zu hoch“, 2 „angemessen“, 3 „zu niedrig“.

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

Quelle: Online-Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

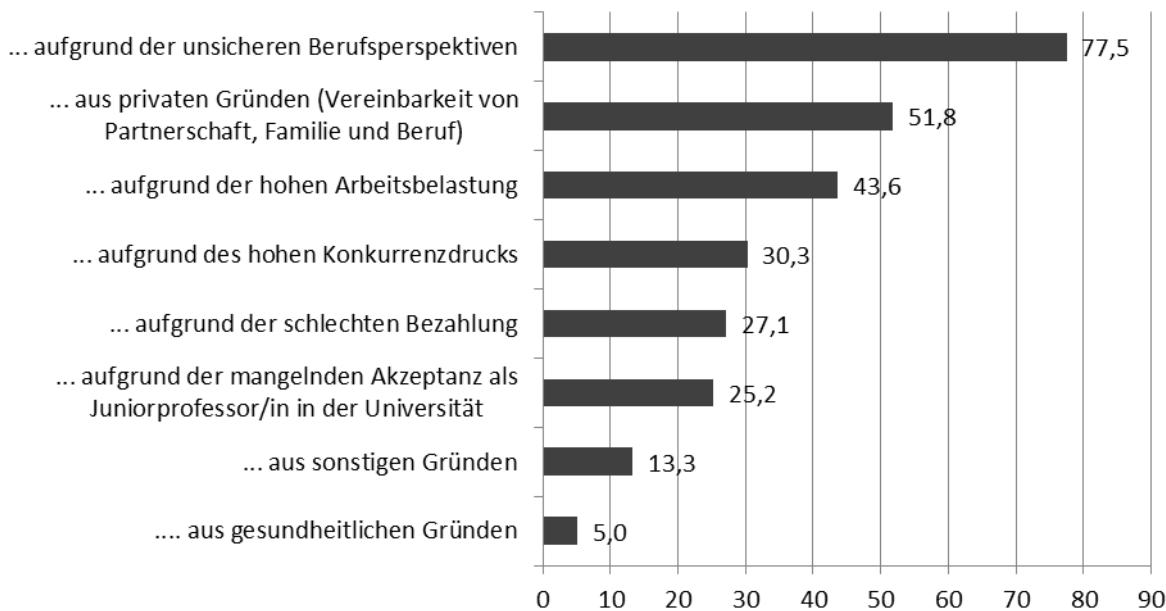
Weiterhin zu berücksichtigen sind Belastungen, auch in zeitlicher Hinsicht, die aus der Habilitationsabsicht erwachsen. Die Habilitationsneigung der Befragten variiert deutlich je nach Fachdisziplin. So haben sich rund 45 Prozent der befragten Juniorprofessor(inn)en im Bereich der Sprach-, Kultur-, Kunstwissenschaften 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 unentschlossen sind, ob sie sich habilitieren sollten, unabhängig von fachkulturellen Einflüssen, sowohl bei den Juniorprofessor(inn)en als auch bei den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n 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 Berufsfähigkeit 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. 6).

Abb. 6: 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.

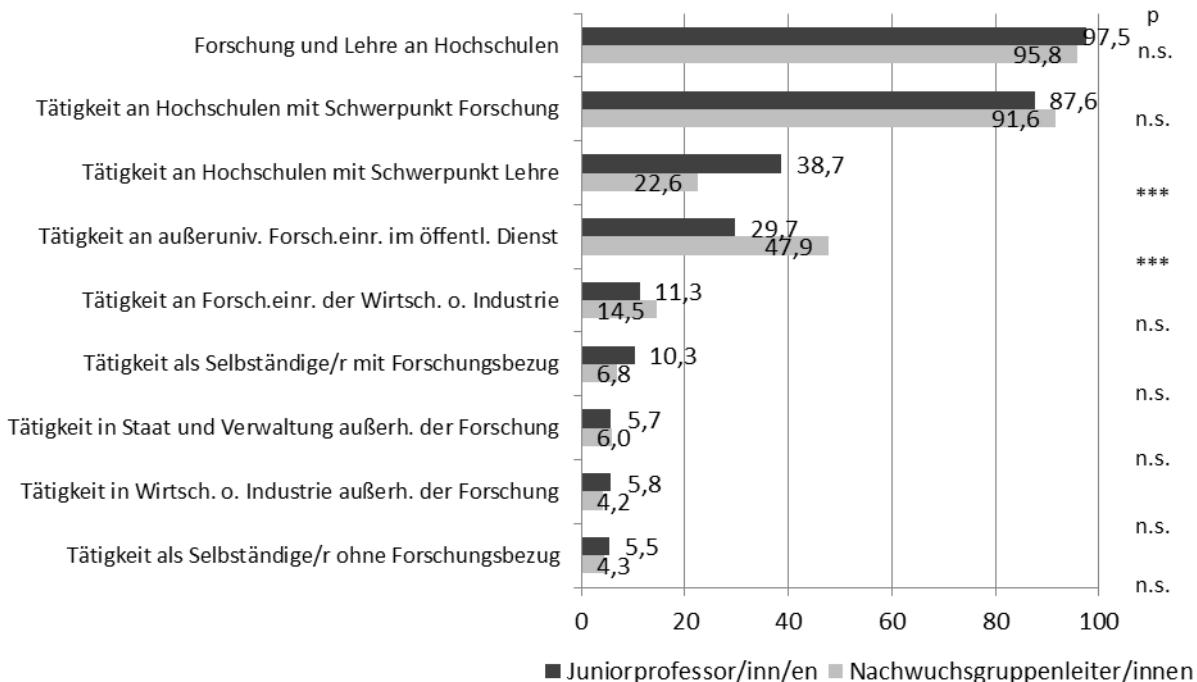
Quelle: Online-Befragung HoF Halle-Wittenberg 2013

Zu den weiteren Ursachen für die Aufgabegedanken zählen die hohe Arbeitsbelastung, der Konkurrenzdruck sowie schlechte Bezahlung und mangelnde Akzeptanz. Die Gründe werden dabei von Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(inne)n 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).

3.2. 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. 7).

Abb. 7: 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.

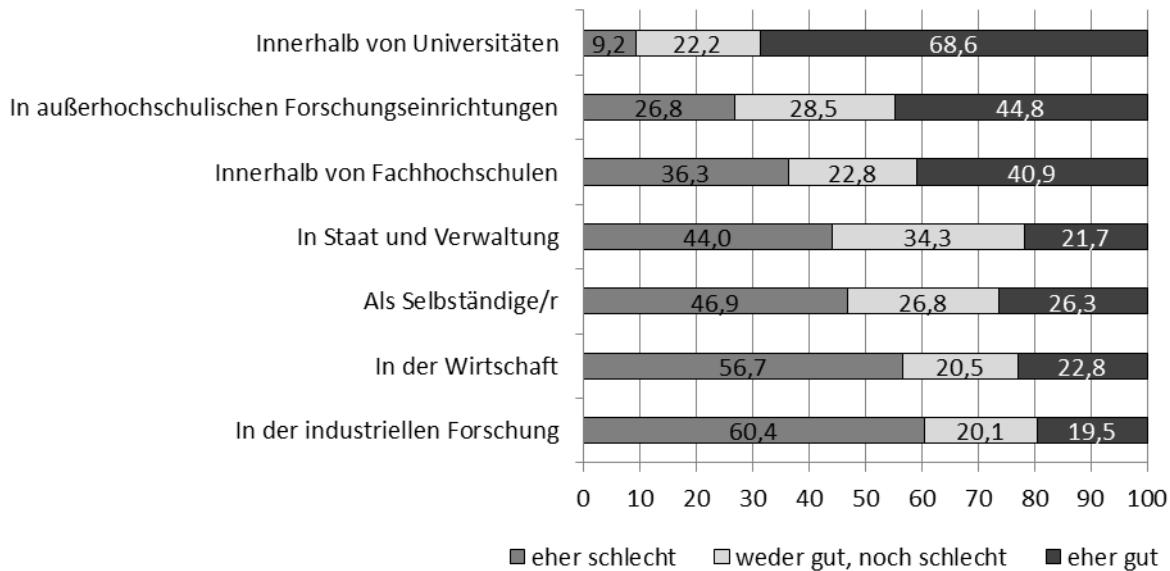
*** $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$, n.s.: nicht signifikant (Chi²-Test)

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. 8). 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. 8: 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

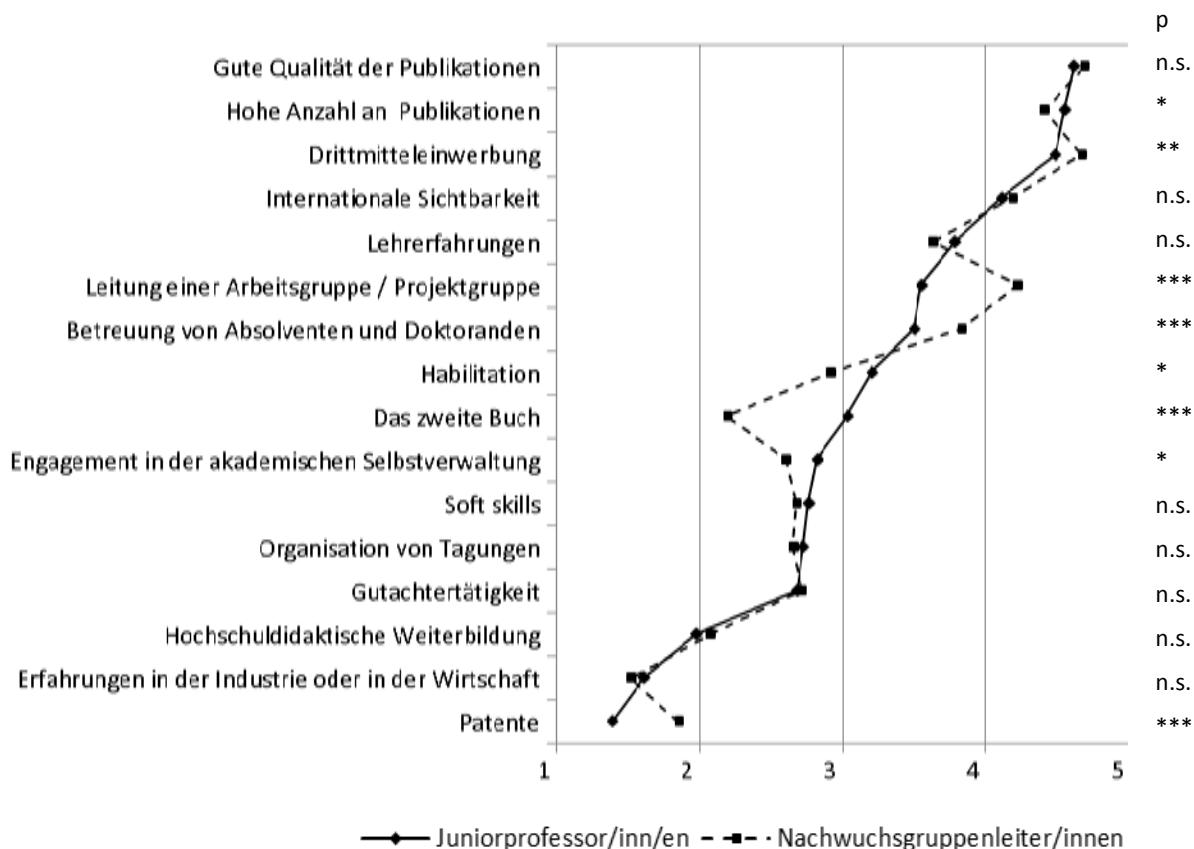


Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(innen) billigen sich gegenseitig etwa gleiche Erfolgsaussichten im Hinblick auf das bevorzugte Karriereziel einer Berufung auf eine W2/W3-Professur zu. Gegenüber habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n sehen sich vor allem Nachwuchsgruppenleiter(innen) 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(inne)n 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 Drittmitteleinwerbung (vgl. Abb. 9). 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. 9: Einschätzung der Relevanz verschiedener Berufungskriterien. Juniorprofessor(inn)en (N = 604) und Nachwuchsgruppenleiter(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 'Habitationszwang' wegkommen, bzw. von der allmächtigen 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 Nachwuchsguppenleiter(inne)n 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.



4. Die Sicht der Professorinnen und Professoren

Zu den Erwartungen, die an die Einführung der neuen Karrierewege und insbesondere der Juniorprofessur geknüpft wurden, gehörte es:

- Nachwuchswissenschaftler(inne)n einen effizienten Einstieg in die Professor(inn)enlaufbahn (unter Minimierung des Drucks sich zu habilitieren) zu ermöglichen und somit alternative Qualifizierungswege hin zum Hochschullehrer(innen)beruf neben der Habilitation zu etablieren,
- diesen Nachwuchswissenschaftler(inne)n frühzeitig ein möglichst hohes Maß an (Forschungs-) Autonomie zu ermöglichen sowie
- die Sicherheit und Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu erhöhen.

Mit Blick auf diese Zielsetzungen ist es spannend, die Karrierewege und Ansichten derjenigen zu untersuchen, die die Qualifizierungsphase bereits abgeschlossen haben⁴.

4.1. Neue und traditionelle Karriereverläufe im Vergleich

Zurückgehend auf die Zielsetzung eines effizienten Einstiegs in die Professor(inn)enlaufbahn interessiert vor allem die darauf bezogene Beurteilung der Karrierewege durch die befragten Professor(inn)en sowie der Verbleib der Nachwuchswissenschaftler(innen) nach der Qualifizierungsphase.

Gefragt danach, welchen Karriereweg sie wählen würden, wenn sie heute noch einmal eine Professor(inn)enlaufbahn einschlagen würden, entscheidet sich etwas über die Hälfte der Befragten für den von ihnen selbst durchlaufenen Karriereweg⁵. Im Falle der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en sind es 82,9 Prozent und im Falle der ehemaligen Nachwuchsgruppenleitungen sogar 100 Prozent⁶. Von den klassisch Habilitierten ohne Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung würde sich hingegen nur etwas über die Hälfte erneut für diesen Qualifizierungsweg entscheiden. 15,3 Prozent würden stattdessen eine Juniorprofessur mit gleichzeitiger Habilitation und 7,4 Prozent eine Juniorprofessur ohne Habilitation bevorzugen. Eine Nachwuchsgruppenleitung wäre für 16,3 Prozent der Befragten aus dieser Gruppe die bevorzugte Wahl. Für die Personen, welche ihre Professur über die Kombination von Promotion und Berufspraxis erreicht haben, stellen Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung lediglich Alternativen von nachrangiger Bedeutung dar, für die sich rückblickend jeweils weniger als sechs Prozent dieser Befragtengruppe entscheiden würden. Dies

⁴ Dabei handelt es sich um 168 ehemalige Juniorprofessor(inn)en sowie eine Vergleichsgruppe von 481 Professor(inn)en, die sich über eine Nachwuchsgruppenleitung, eine klassische Habilitation oder eine Kombination von Promotion und Berufspraxis für ihre Professur qualifiziert haben.

⁵ Die im Folgenden nicht weiter ausgewiesenen Anteile entfallen auf die heterogene Gruppe der „Sonstigen Optionen“, worunter unter anderem Befragte gefasst wurden, die mehrere Karrierewege in Betracht ziehen würden, auf die Situationsabhängigkeit der „Wahl“ verweisen, eine Karriere im Ausland bevorzugen würden oder sich gänzlich gegen die Wissenschaft entscheiden würden.

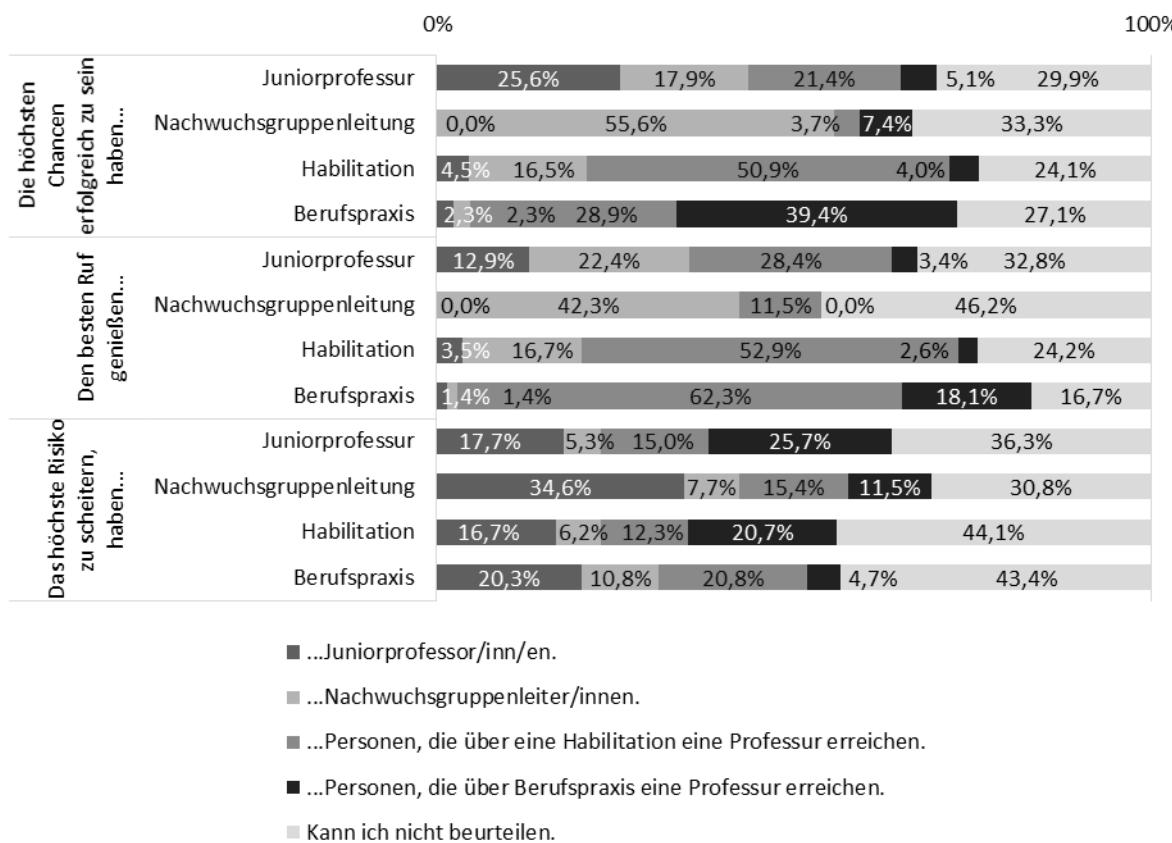
⁶ Da sich in der Stichprobe nur 27 ehemalige Nachwuchsgruppenleiter(innen) befinden, stehen alle Generalisierungen mit Blick auf diese Gruppe unter einem gewissen Vorbehalt.



steht im Gegensatz zu der klassischen Habilitation, für die sich rückblickend 16,6 Prozent der Befragten mit dem Karriereweg „Promotion und Berufspraxis“ entscheiden würden.

Angesichts der hier zum Ausdruck kommenden Präferenzen ist der von den Befragten vorgenommene, direkte Vergleich zwischen den verschiedenen Karrierewegen, was die Erfolgschancen, den Ruf und das Risiko zu scheitern angeht, besonders spannend (vgl. Abb. 10). Sowohl die höchsten Erfolgschancen als auch der beste Ruf werden am häufigsten der klassischen Habilitation zugeschrieben, gefolgt von den Karrierewegen „Promotion und Berufspraxis“ sowie „Nachwuchsgruppenleitung“. Die Juniorprofessur wird in beiden Kategorien am seltensten benannt. Zudem wird ihr am häufigsten das höchste Risiko zu scheitern attestiert. Bezuglich der Nachwuchsgruppenleitung kommen die Befragten hingegen nur selten zu dieser Einschätzung, sogar seltener noch als im Falle der Karrierewege über Habilitation sowie Promotion plus Berufspraxis.

Abb. 10: Vergleichende Einschätzung der verschiedenen Karrierewege differenziert nach Karriereweg der Befragten (Juniorprofessur, N = 121; Nachwuchsgruppenleitung, N = 27; Klassische Habilitation, N = 233; Promotion und Berufspraxis, N = 221⁷), Angaben in Prozent



Frageformulierung: „Bitte wägen Sie die vier Karrierewege gegeneinander ab. Auf welchen der Karrierewege trifft die Aussage am ehesten zu?“.

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

Ähnlich wie bei der rückblickenden Entscheidung für einen Karriereweg findet sich auch hier eine gewisse „Präferenz“ für den selbst durchlaufenen Karriereweg, wenngleich in abgeschwächterem Maße⁸. Bei der Wahl des Karriereweges mit den höchsten Erfolgsschancen wird in allen vier Gruppen

⁷ Bei allen Vergleichen der vier, nach dem jeweiligen Karriereweg der Befragten gebildeten Gruppen wurden nur Personen berücksichtigt, deren Erstberufung im Jahr 2002 oder später erfolgte, die Professor(in) sind und die gegenwärtig an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung tätig sind. Die Anzahl der in diesen Vergleichen berücksichtigten ehemaligen Juniorprofessor(innen) liegt insofern unter der Anzahl, die bei der Betrachtung der Gruppe der ehemaligen Juniorprofessor(innen) allein berücksichtigt wurde, da zum Beispiel die außerhalb der Wissenschaft tätigen Befragten bei den Gruppenvergleichen ausgeschlossen wurden.

⁸ Auch wenn diese „Präferenz“ hier schwächer ausgeprägt ist, stellt dies keinen direkten Widerspruch zu den aufgezeigten Mustern bei der rückblickenden Entscheidung für einen Karriereweg dar, sofern man den mitunter recht hohen Anteil an Personen, die sich kein Urteil zutrauen, berücksichtigt. Lässt man die Fälle, in denen sich Befragte mit einer positiven Sicht auf die klassische Habilitation für eine Juniorprofessur mit



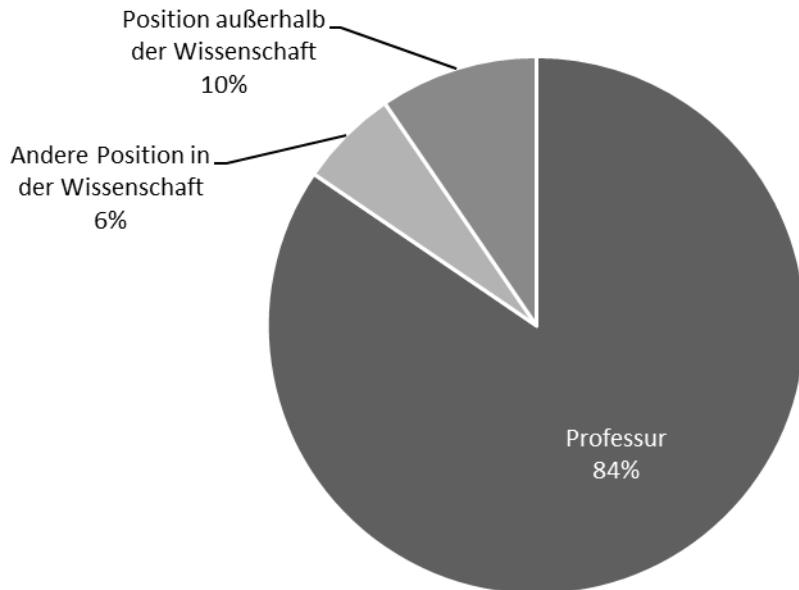
der jeweils eigene Karriereweg am häufigsten benannt. Dabei sind die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en am ehesten geneigt, einen der anderen Karrierewege zu benennen, sowie auch die Juniorprofessur von den anderen Gruppen nur sehr selten bzw. gar nicht benannt wird. Dementsprechend gestaltet sich das Antwortbild auf die Frage nach dem Karriereweg mit dem höchsten Risiko zu scheitern. Hier wird die Juniorprofessur besonders häufig benannt. Etwas anders verhält es sich bei der Einschätzung des Karriereweges mit dem besten Ruf. Bis auf die ehemaligen Nachwuchsgruppenleitungen, die hier vor allem ihren eigenen Karriereweg benennen, geben alle Gruppen die klassische Habilitation am häufigsten an. Berücksichtigt man zusätzlich, dass von denjenigen Befragten, die sich im Rückblick für die Juniorprofessur als Karriereweg entscheiden würden, etwas weniger als die Hälfte gleichzeitig auch eine Habilitation anstreben würde, zeigt sich, dass der Habilitation doch nach wie vor ein hoher Stellenwert zugeschrieben wird.

Die Karriereverläufe der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en ein anderes Bild von der Bedeutung der Habilitation nahe. Wie Abbildung 11 zeigt, hat die überwiegende Mehrheit der Befragten ehemaligen Juniorprofessor(inn)en nach Beendigung der Qualifizierungsphase eine Anschlussbeschäftigung als Professorin oder Professor erreicht, nur rund 10 Prozent sind außerhalb der Wissenschaft tätig⁹.

gleichzeitiger Habilitation entscheiden, außer Acht, findet sich nur eine verschwindend geringe Anzahl an Fällen, in denen sich Befragte trotz einer positiven Einschätzung der Erfolgsschancen oder des Rufes eines Karriereweges für einen anderen entscheiden bzw. sich Befragte rückblickend für denjenigen Karriereweg entscheiden, dem sie das höchste Risiko zu scheitern zuschreiben.

⁹ Aufgrund der vergleichsweise größeren Herausforderung, außerhalb der Wissenschaft tätige ehemalige Juniorprofessor(inn)en zu recherchieren, und der möglicherweise geringeren Antwortmotivation „gescheiterter“ Kandidat(inn)en könnten Stichprobenselektivität und Schweigeverzerrung einen Einfluss auf diese Werte haben.

Abb. 11: Karriereverläufe ehemaliger Juniorprofessor(inn)en (N = 168), Angaben in Prozent

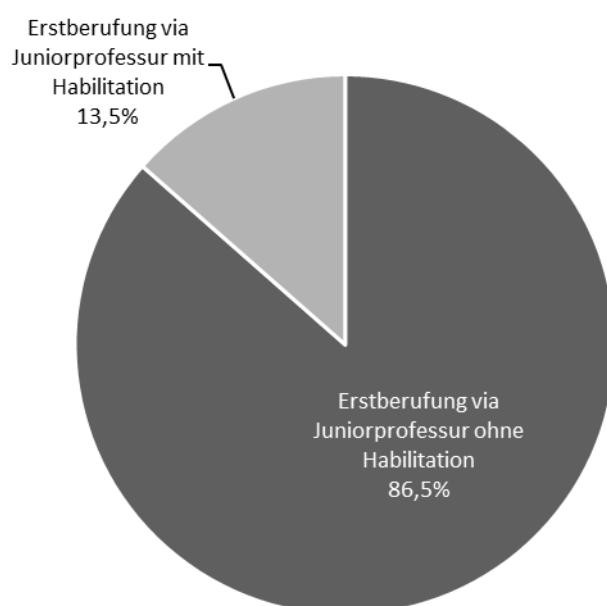


Frageformulierung: „Bitte geben Sie Ihre derzeitige Beschäftigungsposition an.“

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

Bemerkenswert ist, dass rund 86 Prozent der Befragten ihre Professur ohne eine zusätzliche Habilitation erreichten (vgl. Abb. 12). Dies kann als ein Indiz dafür gewertet werden, dass sich die Juniorprofessur als Alternative zur traditionellen wissenschaftlichen Qualifizierung etabliert hat.

Abb. 12: Juniorprofessur und zusätzliche Habilitation (N = 148), Angaben in Prozent



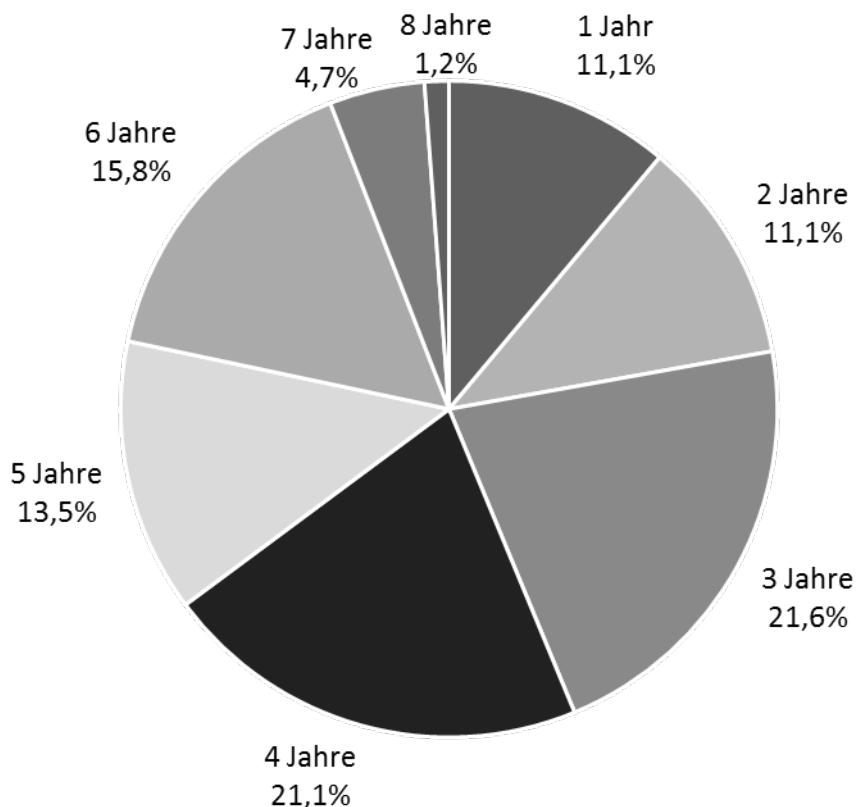
Frageformulierung: „Über welchen Karriereweg haben Sie Ihre Erstberufung auf eine Professur (W3, W2, C4, C3, C2) erreicht?“.

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

Was die Effizienz der Juniorprofessur als Einstieg in die Professor(inn)enlaufbahn anbelangt, hatten nur verhältnismäßig wenige Juniorprofessor(inn)en ihre Juniorprofessur sechs Jahre oder mehr inne (vgl. Abb. 13). Fast zwei Drittel aller Befragten aus dieser Gruppe beendeten ihre Juniorprofessur nach vier oder weniger Jahren. Hinzu kommt, dass von den Befragten, die angaben, ihre Juniorprofessur vorzeitig beendet zu haben¹⁰, drei Viertel das Angebot einer höherwertigen Professur, d.h. W3, W4, C4, C3 oder C2, als Grund benannten. Viele Juniorprofessor(inn)en haben also die übliche Befristungsdauer von sechs Jahren nicht ausgeschöpft und konnten relativ schnell aufsteigen.

¹⁰ N = 80

Abb. 13: Dauer der Juniorprofessur der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en (N = 168), Angaben in Prozent



Frageformulierung: „Wie lange waren Sie insgesamt Juniorprofessor?“.

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

Zu den erklärten Zielen bei der Einführung der neuen Karrierewege gehörte es ebenfalls, Nachwuchswissenschaftler(inne)n frühzeitig ein möglichst hohes Maß an Selbstständigkeit zu ermöglichen¹¹. Dies entspricht auch den Bedürfnissen der Nachwuchswissenschaftler(innen) selbst. Sowohl das mit der Stelle verbundene Ausmaß an Selbstständigkeit als auch die Möglichkeit, im Rahmen der Qualifizierungsstelle den eigenen Forschungsinteressen nachgehen zu können, gehören bei den Befragten zu den für die Wahl des eigenen Karrierewegs relevanten Motiven mit den höchsten Zustimmungswerten. Trotz dessen allgemein schon hoher Bedeutung ist das Ausmaß an Selbstständigkeit als Motiv für die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en und die ehemaligen Nachwuchsgruppenleiter(innen) noch einmal von (signifikant) größerer Bedeutung als für die Personen, die sich für einen der traditionellen Karrierewege entschieden haben.

Folgt man den Einschätzungen der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en, haben sich deren Erwartungen erfüllt. Über 90 Prozent der Befragten schätzen rückblickend die Forschungsautonomie

¹¹ Aus naheliegenden Gründen werden in diesem Abschnitt die Personen, die sich über eine Kombination von Promotion und Berufspraxis für ihre Professur qualifiziert haben, nicht berücksichtigt.

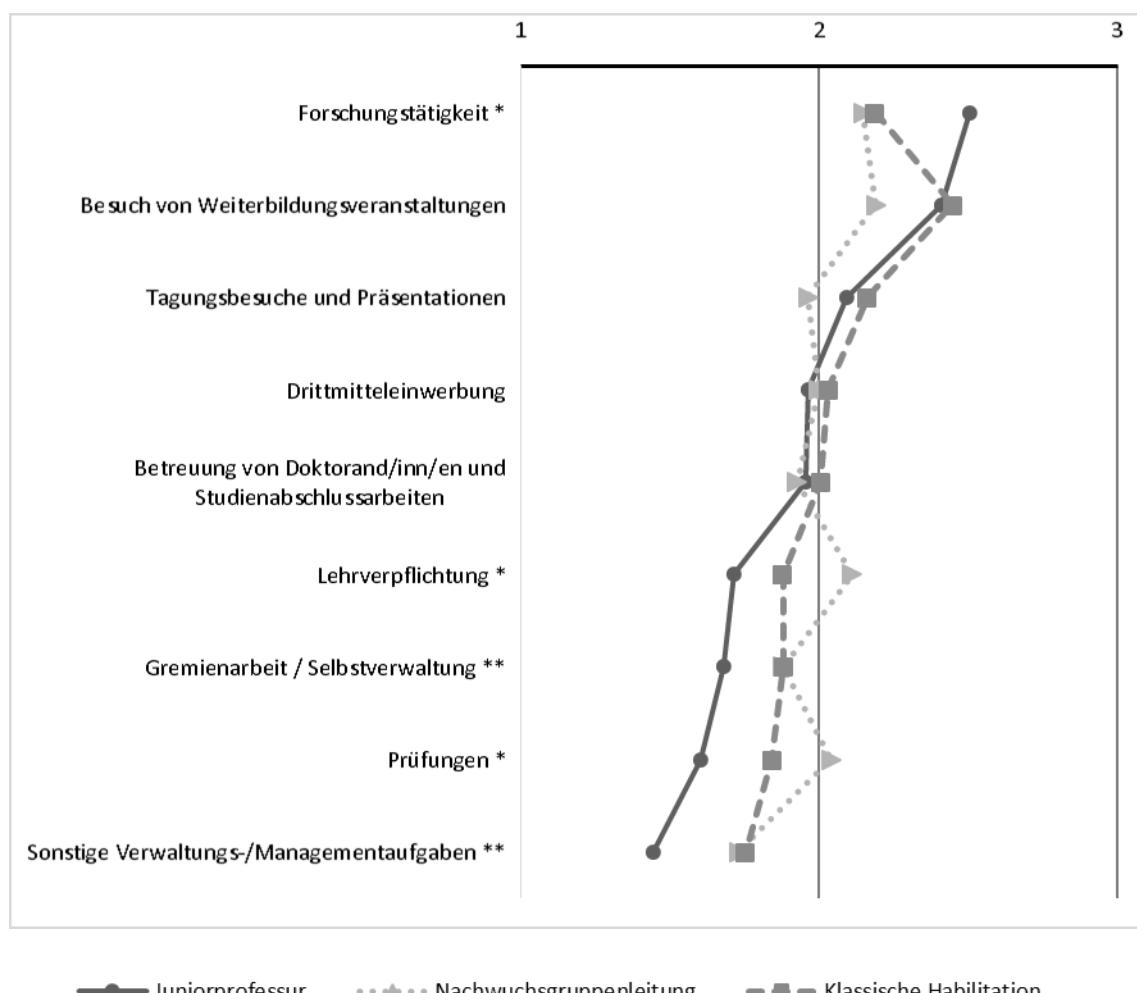


während ihrer Qualifizierungsphase als mindestens hoch ein, knapp 68 Prozent sogar als sehr hoch. Diesbezüglich sind die Unterschiede zu den klassisch Habilitierten jedoch nur marginal und auf die Einschätzungen „sehr hoch“ bzw. „hoch“ entfallen innerhalb der Gruppe der ehemaligen Nachwuchsgruppenleitungen sogar 78 bzw. 22 Prozent.

Mit der Einschätzung der während der Qualifizierungsphase für verschiedene Aufgabengebiete aufgewandten Zeit lässt sich eine weitere Facette der Freiräume der Nachwuchswissenschaftler(innen) beleuchten. Trotz einer erneut zu beobachtenden grundlegenden Zufriedenheit, treten hier auch stärker Spannungen zutage. Die allgemeine Zufriedenheit äußert sich darin, dass, egal ob es sich um die Forschungstätigkeit, Lehrverpflichtungen, Drittmitteleinwerbung, Prüfungen, Weiterbildung oder Gremienarbeit handelt, über die Hälfte – und bis hin zu vier Fünftel – der Befragten angibt, dass die für den jeweiligen Aufgabenbereich aufgewandte Zeit gerade richtig gewesen sei. Lediglich die Zeit, welche sonstige Verwaltungs- und Managementaufgaben in Anspruch nahmen, wurde von deutlich mehr als jedem bzw. jeder Vierten als zu hoch eingeschätzt.

Nun bestehen aber zwischen den einzelnen Karrierewegen verschiedene relevante Unterschiede (vgl. Abb. 14). So schätzen die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en die während ihrer Juniorprofessur für die Forschungstätigkeit aufgewandte Zeit (signifikant) häufiger als zu niedrig ein als die ehemaligen Nachwuchsgruppenleiter(innen) und die klassisch Habilitierten. Genau umgekehrt verhält es sich hingegen mit der für die Lehre und Prüfungen aufgewandten Zeit, bezüglich derer die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en signifikant häufiger in Richtung einer Einschätzung „zu hoch“ tendieren als die beiden anderen Gruppen. Auch der Zeitaufwand für Gremienarbeit und sonstige Verwaltungsaufgaben wird von den ehemaligen Juniorprofessor(inn)en häufiger als zu hoch bewertet als von den klassisch Habilitierten.

Abb. 14: Einschätzung der Angemessenheit des Zeitaufwandes für verschiedene Arbeitsbereiche.
Ehemalige Juniorprofessor(inn)en (N = 121), ehemalige Nachwuchsgruppenleiter(innen) (N = 27) und
klassisch Habilitierte (N = 233) im Vergleich, Mittelwerte



Frageformulierung: „Bitte denken Sie an die Zeitverteilung in der Qualifizierungsphase zwischen Promotion und Erstberufung zurück: Wie schätzen Sie rückblickend den zeitlichen Anteil der einzelnen Bereiche an Ihrem gesamten Zeitaufwand ein?“. Das Antwortformat ist dreistufig skaliert von 1 „zu hoch“ über 2 „gerade richtig“ bis 3 „zu niedrig“.

* Mittelwertdifferenzen zwischen ehemaligen Juniorprofessor(inn)en einerseits und ehemaligen Nachwuchsgruppenleiter(inne)n sowie klassisch Habilitierten andererseits signifikant; $p \leq 0,05$, ** Mittelwertdifferenzen zwischen ehemaligen Juniorprofessor(inn)en einerseits und klassisch Habilitierten andererseits signifikant; $p \leq 0,05$ (Varianzanalyse, Post-Hoc: Bonferroni)

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

Trotz der prinzipiell hohen (Forschungs-)Autonomie der Nachwuchswissenschaftler(innen), so zeigt sich, bestehen zumindest bei den Juniorprofessor(inn)en noch Verbesserungspotential, was die dazugehörigen zeitlichen Freiräume angeht.



4. 2. *Themenfokus „Tenure Track“*

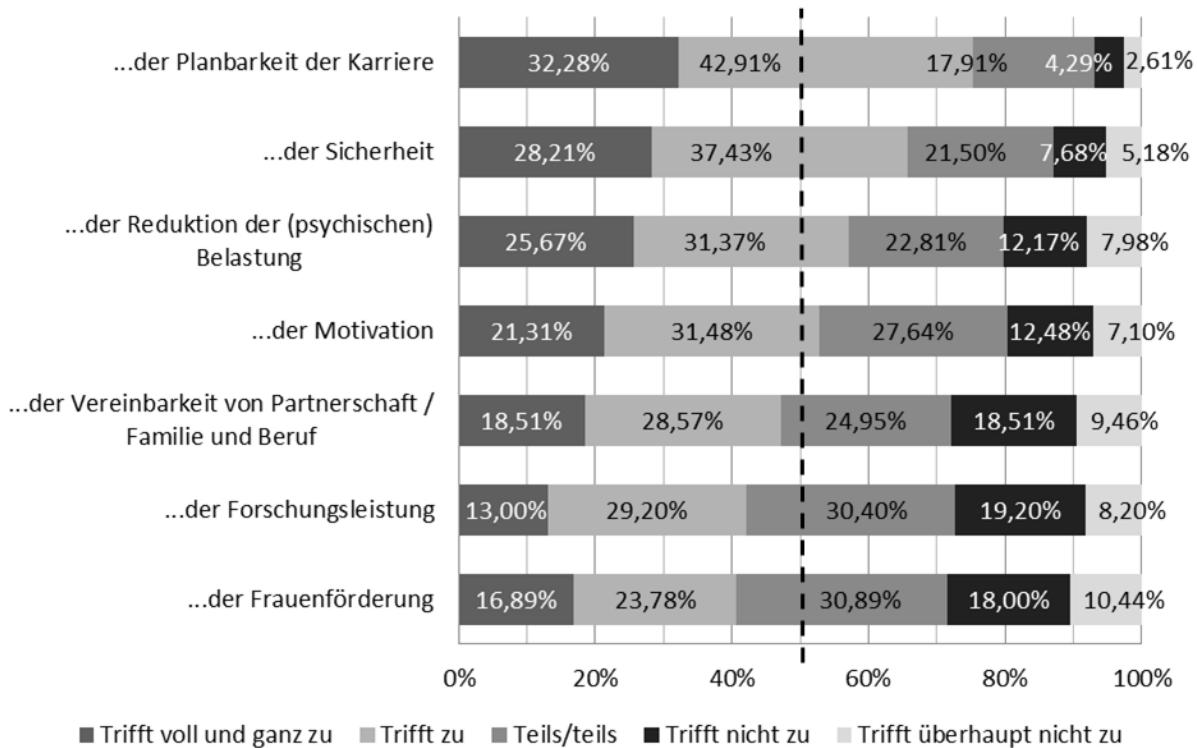
Die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere als ein entscheidender Faktor für deren Attraktivität und gute Arbeitsbedingungen ist ein zentraler Bestandteil der Reformdiskussionen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses. Wie es auch bei den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und in den oben untersuchten Aussagen der Nachwuchswissenschaftler(innen) zum Ausdruck kommt, wird in diesem Zusammenhang vor allem der Tenure Track als ein wirksames Instrument betrachtet. Von den befragten Professor(inn)en¹² verfügten insgesamt 40 über einen Tenure Track, d.h. 10,5 Prozent¹³. Der Anteil dieser ist unter den ehemaligen Juniorprofessor(inn)en (19,5 %) und den ehemaligen Nachwuchsgruppenleitungen (14,8 %) deutlich höher als unter den klassisch Habilitierten (5,7 %). Ferner entfallen in der Gruppe der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en alle Fälle auf die Personen, die neben ihrer Juniorprofessur keine Habilitation abgeschlossen haben.

Unabhängig davon, ob sie über einen Tenure Track verfügten oder nicht, schreiben die Befragten einer flächendeckenden Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem verschiedenste positive Wirkungen zu (vgl. Abb. 15). Der mit Abstand am häufigsten als zutreffend eingeschätzte Effekt ist eine Verbesserung der Planbarkeit der Karriere. Ebenfalls hohe Zustimmungswerte erreichen die Erhöhung der Sicherheit, die Reduktion der (psychischen) Belastung sowie die Verbesserung der Motivation. Und auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und Beruf, die Frauenförderung und die Verbesserung der Forschungsleistung erreichen noch Zustimmungswerte jenseits der 40 Prozent, wenngleich bei diesen drei Effekten knapp 30 Prozent der Befragten angeben, dass deren Eintreten (überhaupt) nicht zutrifft. Alles in allem kann also davon ausgegangen werden, dass die vom Wissenschaftsrat im Juli 2014 empfohlene Weiterentwicklung der Juniorprofessur zu einer „Tenure-Track-Professur“ nicht nur beim wissenschaftlichen Nachwuchs sondern auch innerhalb der Professorenschaft durchaus Fürsprache erhält.

¹² Die Personen mit dem Karriereweg „Promotion und Berufspraxis“ wurden bei der Berechnung dieses Anteils nicht berücksichtigt.

¹³ Die Form des Tenure Track variierte dabei durchaus zwischen den Befragten. In 25 Prozent der Fälle konnten sich die Befragten nach Ablauf ihrer Qualifizierungsphase auf eine ausgeschriebene Professur an der eigenen Hochschule bewerben und in 35 Prozent der Fälle wurde die Professur ohne Ausschreibung vergeben. In den restlichen Fällen wurden verschiedene Verfahren angewandt oder die genauen Modalitäten waren unklar.

Abb. 15: Einschätzung der positiven Auswirkungen einer flächendeckenden Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem (N = 602), Angaben in Prozent



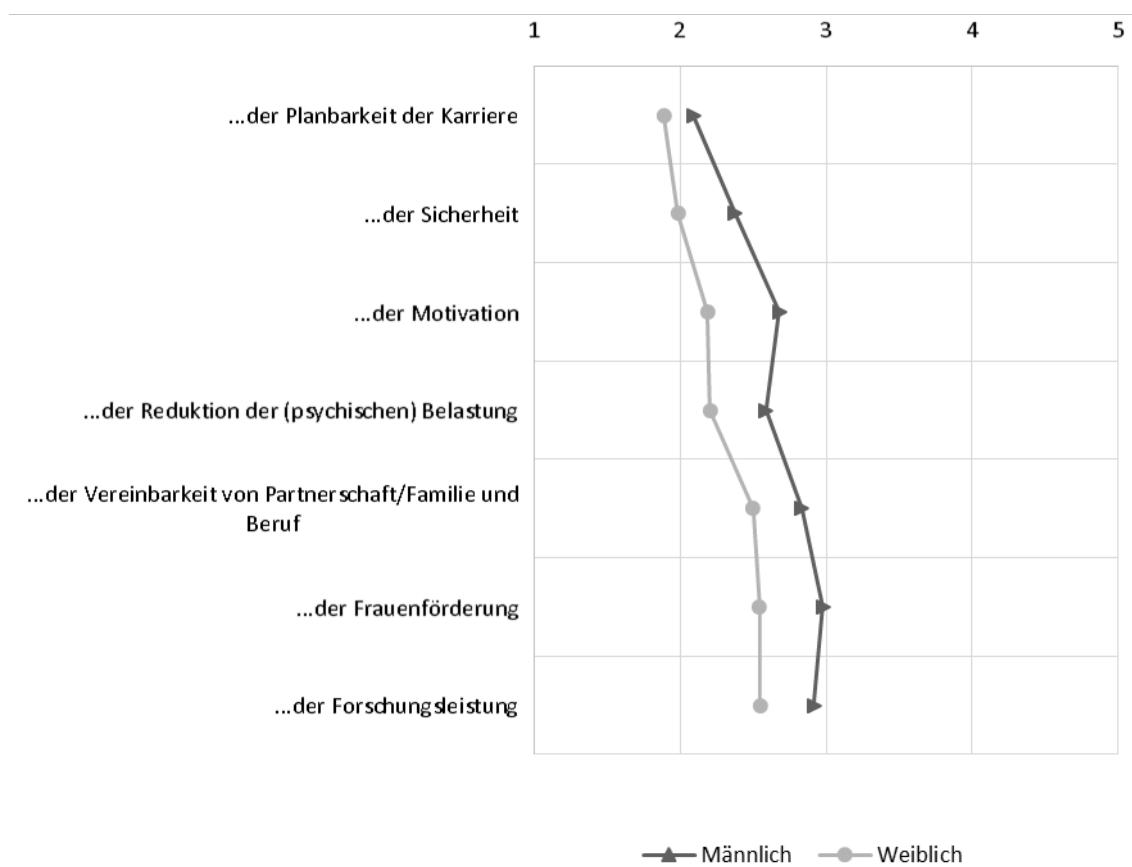
Frageformulierung: „Welche Auswirkungen würde die flächendeckende Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem Ihrer Meinung nach haben? Eine flächendeckende Einführung von Tenure Track würde zu Verbesserungen führen hinsichtlich“. Das Antwortformat ist fünfstufig skaliert von 1 „Trifft voll und ganz zu“ bis 5 „Trifft überhaupt nicht zu“.

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

Insbesondere die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en nehmen positive Auswirkungen des Tenure Track auf die Planbarkeit der Karriere, die Belastung und Motivation an, worin sie sich signifikant von allen anderen drei Gruppen unterscheiden. Die klassisch Habilitierten und die ehemaligen Juniorprofessor(inn)en unterscheiden sich ferner in der Einschätzung des Einflusses auf die Forschungsleistung. Letztere vermuten hier eine stärkere positive Wirkung, als erstere.

Noch ausgeprägter sind die Differenzen zwischen den weiblichen und männlichen Befragten (vgl. Abb. 16). So schätzen die Professorinnen die positiven Effekte bezüglich aller erfragten Auswirkungen signifikant häufiger als zutreffend ein als die Professoren. Gerade für die Erhöhung der Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren aus der Perspektive von Nachwuchswissenschaftlerinnen könnte der Tenure Track insofern ein sinnvolles Instrument sein.

Abb. 16: Einschätzung der positiven Auswirkungen einer flächendeckenden Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem differenziert nach Geschlecht der Befragten (Männlich = 392; Weiblich = 201), Mittelwerte



Frageformulierung: „Welche Auswirkungen würde die flächendeckende Einführung von Tenure Track im deutschen Wissenschaftssystem Ihrer Meinung nach haben? Eine flächendeckende Einführung von Tenure Track würde zu Verbesserungen führen hinsichtlich“. Das Antwortformat ist fünfstufig skaliert von 1 „Trifft voll und ganz zu“ bis 5 „Trifft überhaupt nicht zu“.

Alle Mittelwertdifferenzen sind statistisch signifikant, $p \leq 0,05$ (T-Test).

Quelle: Online-Befragung CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2013

4.3. Erreichtes und Entwicklungspotentiale

Wie schon bei den noch in der Qualifizierungsphase befindlichen Nachwuchswissenschaftler(inne)n ist auch bei den Professor(inn)en die Gesamtzufriedenheit mit dem eigenen Karriereweg durchweg hoch. Sowohl von den ehemaligen Juniorprofessor(inn)en als auch den ehemaligen Nachwuchsgruppenleiter(inne)n sind mehr als drei Viertel der Befragten mindestens überwiegend zufrieden. Von beiden Befragungsgruppen wird vor allem die Forschungsautonomie – welche zudem eines der zentralen Motive für die Wahl des Karriereweges darstellt – während der Qualifizierungsphase positiv hervorgehoben, wobei die (ehemaligen) Nachwuchsgruppenleitungen hier noch ein wenig zufriedener sind als die (ehemaligen) Juniorprofessor(inn)en. Dementsprechend



scheint zwar das Ziel der Schaffung von Karrierewegen mit einem möglichst hohen Maß an (Forschungs-)Autonomie durchaus erreicht worden zu sein, gerade im Rahmen der Juniorprofessur erweisen sich jedoch mitunter die zeitlichen Freiräume für Forschungsaktivitäten als ein Hindernis. Eine gesteigerte Aufmerksamkeit gegenüber den mit verschiedenen Arbeitsbereichen und -aufgaben verbundenen Belastungen scheint somit ein erster Ansatzpunkt für die Weiterentwicklung der Qualifizierungswege hin zum Hochschullehrer(innen)beruf zu sein.

Die zeitliche Belastung im Allgemeinen sowie die unsicheren Zukunftsaussichten gehören dann auch (unabhängig von dem Karriereweg) zu den Punkten, die von den (Nachwuchs-)Wissenschaftler(inne)n besonders kritisch betrachtet werden. In ihrem Zusammenspiel stellen diese beiden Faktoren vor allem auch ein Problem für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar, wie es insbesondere die weiblichen Befragten anmerken. Der Tenure Track wird hier als ein besonders bedeutendes Instrument mit weitreichenden Auswirkungen auf (unter anderem) die Planbarkeit der Karriere sowie die (psychische) Belastung angesehen und von den Befragten durchaus gefordert.

Etwas widersprüchliche Erkenntnisse ergeben sich schließlich bezogen auf die Bedeutung der Habilitation bzw. den Grad der Etablierung der neuen Karrierewege. Von vielen der (ehemaligen) Nachwuchswissenschaftler(inne)n nach wie vor als relevant erachtet, weisen die positiven Einschätzungen der neuen Karrierewege und vor allem auch die häufig reibungslosen Übergänge der Juniorprofessor(inn)en in den Hochschullehrer(innen)beruf aber in eine andere Richtung. Neben verstärkten Bemühungen um die Einführung des Tenure Track zur Verbesserung der Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere können dennoch weitere Aktivitäten zur Förderung der Habilitationsadäquanz der neuen Karrierewege als sinnvolle Handlungsoptionen für die Steigerung der Attraktivität wissenschaftlicher Karrieren und damit der Weiterentwicklung des Wissenschaftsstandortes Deutschland identifiziert werden.



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. Bielefeld.

Nickel, Sigrun/Rathmann, Annika (2014): Die Juniorprofessur – Bewährungsprobe bestanden. Empirische Erkenntnisse und Reformanregungen“, in: Forschung & Lehre 9/2014, S. 718-720. Download: http://www.che.de/downloads/Juniorprofessur_Artikel_F&L2014.pdf, abgerufen am 08.09.2014.

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. Download: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, abgerufen am 08.09.2014

Wissenschaftsrat (2014b): Karriereziele und -wege an Universitäten | Hintergrundinformation, Berlin 14.07.2014. Download: http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/hginfo_2014.pdf, abgerufen am 08.09.2014

CHE-Projektteam

Dr. Sigrun Nickel (Leitung), Sindy Duong, Vitus Püttmann, Isabel Roessler

HoF-Projektteam

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