QiW

Qualität in der Wissenschaft

Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration

Die Besten gewinnen? Qualität in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung

- Qualitätssicherungsmaßnahmen der Humboldt Graduate School
- Perspektiven nach der Juniorprofessur – Das Beispiel der CAU Kiel
- Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? Ein Überblick zum (gewünschten) beruflichen Verbleib nach der Promotion
- Welchen Wissenschaftler/innentyp wollen wir kultivieren? Lebensentwürfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen Karriere und Familie
- Bestimmungsfaktoren für die Arbeitsplatzwahl von Wissenschaftern und Wissenschafterinnen

4
2014

UVW UniversitätsVerlagWebler

8. Jahrgang
ISSN 1860-3041
www.universitaetsverlagwebler.de

Herausgeberkreis

Hans-Dieter Daniel, Dr., Professor für Sozialpsychologie und Hochschulforschung, ETH Zürich (CH), Leiter der Evaluationsstelle der Universität Zürich

Susan Harris-Hümmert, Dr., Qualitätsbeauftragte, Referat Planung und Qualitätsmanagement, Universität Würzburg

Michael Heger, Dr., Prof., Geschäftsführer des Zentrums für Hochschuldidaktik und Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre (ZHQ), Fachhochschule Aachen

Stefan Hornbostel, Dr., Professor für Soziologie (Wissenschaftsforschung), Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin, Leiter des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), Berlin

René Krempkow, Dr., Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FIBS), Berlin

Lukas Mitterauer, Dr., stellvertretender Leiter der besonderen Einrichtung für Qualitätssicherung, Universität Wien

Philipp Pohlenz, Dr., Professor für Hochschulforschung und Professionalisierung der akademischen Lehre, Humanwissenschaftliche Fakultät der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Uwe Schmidt, Dr., Leiter des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung der Universität Mainz, Geschäftsführer des Hochschulevaluationsverbundes Südwest

Wolff-Dietrich Webler, Dr., Prof., ehem. Professor of Higher Education, University of Bergen (Norway), Leiter des Instituts für Wissenschafts- und Bildungsforschung Bielefeld (IWBB)

Don Westerheijden, Dr., Center for Higher Education Policy Studies (CHEPS), University of Twente, Netherlands

Hinweise für die Autoren

In dieser Zeitschrift werden i.d.R. nur Origialbeiträge publiziert. Sie werden doppelt begutachtet. Die Autor/innen versichern, den Beitrag nicht zu gleicher Zeit an anderer Stelle zur Publikation angeboten zu haben. Beiträge werden nur dann angenommen, wenn die Autor/innen den Gegenstand nicht in vergleichbarer Weise in einem anderen Medium behandeln. Senden Sie bitte das Manuskript als Word-Datei und Abbildungen als JPG-Dateien per E-Mail an die Redaktion (Adresse siehe Impressum).

Wichtige Vorgaben zu Textformatierungen und beigefügten Fotos, Zeichnungen sowie Abbildungen finden Sie in den „Autorenhinweisen" auf unserer Verlags-Homepage: „www.universitaetsverlagwebler.de".

Ausführliche Informationen zu den in diesem Heft aufgeführten Verlagsprodukten erhalten Sie ebenfalls auf der zuvor genannten Verlags-Homepage.

Impressum

Anschrift Verlag, Redaktion, Abonnementenverwaltung:
UVW UniversitätsVerlagWebler
Der Fachverlag für Hochschulthemen
Bünder Straße 1-3 (Hofgebäude), 33613 Bielefeld
Tel.: 0521-92 36 10-12, Fax: 0521-92 36 10-22

Satz: UVW, info@universitaetsverlagwebler.de

Anzeigen: Die Zeitschrift „Qualität in der Wissenschaft" veröffentlicht Verlagsanzeigen, Ausschreibungen und Stellenanzeigen. Aufträge sind an den Verlag zu richten. Die jeweils gültigen Anzeigenpreise sind der Homepage erhalten Sie auf Anfrage beim Verlag.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 05.12.2014

Umschlagsgestaltung: Wolff-Dietrich Webler, Bielefeld
Gesetzt in der Linotype Syntax Regular

Druck: Sievert Druck & Service GmbH,
Potsdamer Str. 190, 33719 Bielefeld

Abonnement/Bezugspreis ab 2014:
Jahresabonnement: 72 Euro zzgl. Versandkosten
Einzelpreis: 18,25 Euro zzgl. Versandkosten

Abo-Bestellungen und die Bestellungen von Einzelheften sind unterschrieben per Post oder Fax bzw. per E-Mail an den Verlag zu richten. Eine Abo-Bestellvorlage finden Sie unter www.universitaetsverlagwebler.de.
Das Jahresabonnement verlängert sich automatisch um ein Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Jahresende gekündigt wird.

Erscheinungsweise: 4mal jährlich

Copyright: UVW UniversitätsVerlagWebler
Die mit Verfassernamen gekennzeichneten Beiträge geben nicht in jedem Falle die Auffassung der Herausgeber bzw. Redaktion wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte/Rezenzionsexemplare wird keine Verpflichtung zur Veröffentlichung/Besprechung übernommen. Sie können nur zurückgegeben werden, wenn dies ausdrücklich gewünscht wird und ausreichendes Rückporto beigefügt ist. Die Urheberrechte der hier veröffentlichten Artikel, Fotos und Anzeigen bleiben bei der Redaktion. Der Nachdruck ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages gestattet.
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

8. Jahrgang
ISSN 1860-3041

QiW

Qualität in der Wissenschaft

Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration

Einführung der geschäftsführenden Herausgeber

II

Qualitätsentwicklung/-politik

Brigitte Lehmann & Anna Fräßdorf
Qualitätssicherungsmaßnahmen der Humboldt Graduate School 90

Ruth Kamm & Iris Werner
Perspektiven nach der Juniorprofessur – Das Beispiel der CAU Kiel 93

Qualitätsforschung

René Krempkow, Nathalie Huber & Jeannette Winkelhage
Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? Ein Überblick zum (gewünschten) beruflichen Verbleib nach der Promotion 96

Franziska Pestel, Mandy Reppe, Katrin Pittius & Sylka Scholz
Welchen Wissenschaftler/innentyp wollen wir kultivieren? Lebensentwürfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen Karriere und Familie 107

Jürgen Janger & Klaus Nowotny
Bestimmungsfaktoren für die Arbeitsplatzwahl von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen 116

Seitenblick auf die Schwesterzeitschriften

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte Fo, HSW, HM, P-OE und ZBS IV

4 | 2014

Einführung der geschäftsführenden Herausgeber

René Krempkow

Susan Harris-Hümmert

Qualität hat bekanntlich viele Facetten. Dies gilt wohl insbesondere für die Qualität in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Wichtige Eckpfeiler in dieser Diskussion sind die öffentlich bereits ausgiebig diskutierten Empfehlungen aus der Hochschul- und Wissenschaftspolitik (wie die des Wissenschaftsrates 2011, UniWiND 2011 und HRK 2012), und an denen sich viele Hochschulen orientieren. Wichtig für den Diskussionsprozess an den Hochschulen sind aber auch bislang nicht öffentlich zugängliche Empfehlungen wie die zur Qualitätssicherung in der Nachwuchsförderung einer Arbeitsgruppe von UniWiND (2012). Diese hier zu dokumentieren war leider nicht möglich, dies wird ggf. zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

Die Empfehlungen und die daraus folgenden Maßnahmen für eine Sicherung der Qualität in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung sollten eigentlich das Ziel haben, die Besten für die Wissenschaft zu gewinnen, wie es auch der Wissenschaftsrat (2002) bereits formulierte. Allerdings gestaltet sich das Erreichen dieses Ziels trotz entsprechender Maßnahmen, zu denen wir ein Beispiel auch in diesem Heft aufgreifen, insbesondere nach der Promotion zunehmend schwieriger als noch vor einigen Jahren. Dies liegt vermutlich weniger an den ergriffenen Maßnahmen der Qualitätssicherung, als vielmehr an bisher im Zusammenhang damit eher weniger in den Blick genommenen Rahmenbedingungen an den Hochschulen, die aber zunehmend systematischer in den Blick genommen werden (sollten).

So erschien in diesem Jahr ein Tagungsband der Humboldt-Stiftung mit Zitaten, die dies für die Postdocs in Deutschland besonders deutlich machen: „Considerably less than 20% of them have a statistical chance to obtain a stable academic position during their career, which means that the vast majority will need to find jobs outside the academic system." „Under the present conditions many scientific talents are wasted, resulting in frustrated career terminations at an age of up to 50 years. Furthermore, the system deters highly qualified scientists from pursuing an academic career, particularly women, who cannot combine family-planning with short-term contracts, frequent relocations, and uncertain perspectives." (duzSPEZIAL Mai 2014, S. 24). Zu ähnlichen Einschätzungen kam auch bereits der jüngste Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2013). Demnach sehen die Berufsperspektiven für die Gruppe der Promovierten in Deutschland, die kurz nach Abschluss der Promotion in die Wirtschaft wechseln und dort meist ohne Forschungsbezug tätig sind (BuWN 2013, S. 287), vergleichsweise gut aus: In der Privatwirtschaft erzielen die Promovierten ein höheres Monatseinkommen und sind häufiger in Vorgesetztenfunktion (BuWiN 2013, S. 293). Hierbei hat sich der Abstand zwischen Wissenschaft und Wirtschaft in den vergangenen Jahren vergrößert. Und während nach früheren Studien die Promovierten in der Privatwirtschaft noch eine geringere berufliche Zufriedenheit aufwiesen als in der Wissenschaft, so gilt dies nach dem jüngsten BuWiN (2013, S. 281) nicht mehr. Deshalb erscheint es nützlich, bei der Gewinnung der Besten für die Wissenschaft über die in engerem Sinne institutionellen QS-Maßnahmen hinaus auch die Rolle solcher Aspekte wie Beschäftigungsbedingungen, berufliche Perspektiven und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diese Diskussion einzubeziehen.

Brigitte Lehmann und Anna Fräßdorf stellen zunächst die Qualitätssicherung an der Humboldt Graduate School vor – als Fallbeispiel für die Umsetzung bzw. unternommene Anstrengungen einer Einrichtung, die damit die Qualität in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in der Promotionsphase mittels institutioneller Maßnahmen wie z.B. geregelten Auswahlverfahren sichern und verbessern möchte. Eine Besonderheit liegt darin, dass hier mittels einer Zentraleinrichtung für Promotionsprogramme das Ziel verfolgt wird, eine Struktur zu schaffen, die einen einheitlichen hohen Maßstab für Rahmenbedingungen von Promotionen in der Universität sichert. **Seite 90**

Ruth Kamm und Iris Werner stellen in ihrem Beitrag die standardmäßige Erhebung der Juniorprofessor/innen einer Universität insbesondere zur Zahl und Geschlechterverteilung sowie Verbleib dar. Sie zeigen dabei, dass – wenn dies konsequent stattfindet – mit überschaubarem Erhebungsaufwand grundlegende Aussagen zum Gleichstellungs- und wissenschaftlichem Karriereerfolg bei Juniorprofessor/innen an Universitäten möglich sind, und ordnen ihre Ergebnisse auch in bundesweite Studien ein. **Seite 93**

René Krempkow, Nathalie Huber und Jeannette Winkelhage stellen in ihrem Überblicksartikel den Stand der Forschung zum Entscheidungsprozess für oder gegen eine Karriere in der Wissenschaft in Deutschland vor. Sie fokussieren dabei die besonders relevanten ersten Jahre nach der Promotion. Diese Fokussierung erhält neuerliche Relevanz auch durch Studienergebnisse, nach denen ein relativ großer Teil von Promovierenden nicht das Karriereziel Professur bzw. einen Verbleib in der Wissenschaft anstrebt. Sie möchten damit zu Antworten auf die oben aufgeworfene Frage beitragen, wie es gelingen kann, die Besten für die Wissenschaft zu gewinnen bzw. diese in der Wissenschaft zu halten. Darüber hinaus machen sie auf bislang wenig untersuchte weitere Fragen aufmerksam und formulieren dazu Weiterentwicklungsmöglichkeiten. **Seite 96**

Der Beitrag von *Franziska Pestel, Mandy Reppe, Katrin Pittius und Sylka Scholz* thematisiert Lebensentwürfe

von Nachwuchswissenschaftler/innen zwischen Karriere- und Vereinbarkeit. Er stellt Ergebnisse von 58 Interviews an einem Sonderforschungsbereich vor, die hier als Fallbeispiel zur Beschreibung der Situation an einer wiss. Einrichtung und als Grundlage für weitere Maßnahmen dienen. In ihrer Auswertung erfolgt u.a. eine Charakterisierung von drei Typen mit ihren Eltern-Anteilen. Dabei zeigt sich, dass auch an einer Einrichtung, in der Wissenschaft mit Kind häufiger (als meistens) gelebt wird, diejenigen die aus der Wissenschaft heraus wechseln wollen, oft die mit Kindern sind, denn drei Fünftel der Wechselnden haben Kinder. Dagegen haben diejenigen, die sich unsicher sind, ob sie in der Wissenschaft bleiben wollen, nur zu einem Drittel Kinder. Mit ausgewählten Interview-Zitaten veranschaulichen die Verfasserinnen, wo Vereinbarkeitsprobleme, aber auch Lösungsmöglichkeiten liegen, die bei der Entscheidung für oder gegen einen Verbleib in der Wissenschaft eine Rolle spielen (können). **Seite 107**

Jürgen Janger und Klaus Nowotny analysieren in ihrem Beitrag Bestimmungsfaktoren für die Arbeitsplatzwahl von Wissenschaftern und Wissenschafterinnen. Hintergrund ist die überdurchschnittlich hohe und oft einseitige Mobilität junger, talentierter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und deren nachteilige Wirkung auf die Forschungsleistung ihrer Herkunftsländer. Um die Gründe dieser asymmetrischen Mobilitätsströme zu ermitteln, wurden in einer weltweiten Umfrage mehr als 10.000 Personen je drei Arbeitsplätze zur Wahl gestellt. Aus den Antworten wird der Einfluss unterschiedlicher Arbeitsplatzcharakteristika auf die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsplatzentscheidung berechnet. Demnach ist u.a. die Aussicht auf eine durchgängige Karriere ein entscheidender Faktor. **Seite 116**

Als Fazit dieses Themenheftes erscheinen zwei Punkte wichtig: Erstens ist die Hochschulpolitik aufgefordert, die Strukturen der Hochschulen so zu gestalten, dass die besten Köpfe ermutigt werden in der Wissenschaft zu bleiben. Denn hier ist die Situation des akademischen Nachwuchses im internationalen Vergleich vergleichsweise unattraktiv. Die Gesellschaft hat ein berechtigtes Interesse daran, dass die besten Köpfe der Forschung erhalten bleiben und später wiederum den künftigen Nachwuchs ausbilden. Zweitens erscheint noch ein Bereich erheblich unterbelichtet: die Supervision und die Überprüfung der Leistungen von Nachwuchsforschenden für die Entscheidung über eine weitere Wissenschaftskarriere, denn auch dies könnte viel dazu beitragen die akademische Karriere attraktiver zu machen, die Besten zu identifizieren und zu fördern.

René Krempkow und Susan Harris-Huemmert

Hanna Kauhaus (Hg.):
Das deutsche Wissenschaftssystem und seine Postdocs.
Perspektiven für die Gestaltung der Qualifizierungsphase nach der Promotion

Dokumentation des Symposiums der Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena 2012

Die Situation des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland ist von gravierenden Unstimmigkeiten gekennzeichnet – darüber herrscht weitgehend Einigkeit. Doch wie sind diese Unstimmigkeiten zu beurteilen: Handelt es sich um Interessenkonflikte zwischen Universitäten und Nachwuchswissenschaftlern, oder haben sich Rahmenbedingungen entwickelt, die Nachteile für alle Beteiligten mit sich bringen? Und: Welche Handlungsoptionen haben die verschiedenen Akteure im Wissenschaftssystem, um die Rahmenbedingungen der Postdoc-Phase zu verbessern?
Der vorliegende Band dokumentiert die Ergebnisse des gleichnamigen Symposiums, das die Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena im November 2012 veranstaltete. Vertreter der Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsförderer, Landes- und Bundespolitik, Wirtschaft, Hochschulforschung und Postdocs brachten ihre Sichtweisen ein und arbeiteten gemeinsam an Perspektiven zur Gestaltung der Postdoc-Phase.

Bielefeld 2013, ISBN: 978-3-937026-88-6,
127 Seiten, 24.80€ zzgl. Versand

Reihe: Hochschulwesen Wissenschaft und Praxis

Erhältlich im Fachbuchhandel und direkt beim Verlag – selten im Versandbuchhandel (z.B. nicht bei Amazon).
Bestellung - E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

Brigitte Lehmann & Anna Fräßdorf

Qualitätssicherungsmaßnahmen der Humboldt Graduate School

Brigitte Lehmann

Anna Fräßdorf

Die Humboldt Graduate School ist die Dachorganisation für Promotionsprogramme der Humboldt-Universität zu Berlin. Die Motivation für die Gründung dieser Zentraleinrichtung war es, eine Struktur zu schaffen, die einen einheitlichen hohen Maßstab für die Rahmenbedingungen von Promotionen in der Universität sichert. In diese Dachorganisation werden nicht primär die Doktoranden und Doktorandinnen als Mitglied aufgenommen, sondern die Promotionsprogramme, die sich dazu verpflichten, für die Einhaltung von definierten Qualitätsstandards Sorge zu tragen. Promovierende werden nur mittelbar Mitglied in der Humboldt Graduate School, nämlich über die Mitgliedschaft in einem aufgenommenen strukturierten Programm.

1. Aufnahme von strukturierten Programmen in der Humboldt Graduate School

Mit dem Ziel, nachhaltig eine exzellente Promotionskultur an der Humboldt-Universität zu schaffen, verpflichten sich die Mitgliedsprogramme der Humboldt Graduate School, die Leitlinien der Humboldt Graduate School zu beachten. Dabei wird bereits bei der Aufnahme in die Humboldt Graduate School sichergestellt, dass Maßnahmen zur Umsetzung der Leitlinien im Programmvorhaben festgeschrieben sind. Bei Anträgen auf eine Förderung z.B. als Graduiertenschule oder als Graduiertenkolleg findet die Qualitäts-"kontrolle" universitätsintern bereits in der Antragsphase statt, so dass mit Bewilligung durch den Mittelgeber die Programme ohne weitere Prüfung Mitglied der Humboldt Graduate School werden können.

2. Qualitätsoffensive im Rahmen der Exzellenzinitiative durch die Einrichtung von weiteren strukturierten Programmen

Aufgrund der Erkenntnis, dass eine Promotion unter strukturierten Rahmenbedingungen den Doktoranden und Doktorandinnen eine Reihe von Vorteilen bietet und als eine wirksame Qualitätssicherungsmaßnahme für die Promotion angesehen werden kann, hat die Humboldt-Universität entschieden, im Rahmen der dritten Säule der Exzellenzinitiative die Etablierung von strukturierten Programmen deutlich voranzubringen. Insgesamt werden bis zu 15 neue Programme mit Fördermitteln aus dieser Programmlinie neu geschaffen. Gefördert werden insbesondere solche Initiativen, die strukturierte Programme in Bereichen etablieren, in denen sich die Idee der strukturierten Promotion noch nicht durchgesetzt hat und es daher mit größeren Hürden verbunden ist, ein Graduiertenkolleg o.ä. zu beantragen (z.B. Theologie, Erziehungswissenschaften, Sportwissenschaften). Die Voraussetzung für eine Förderung ist die Verpflichtung der Antragstellenden, die Qualitätsanforderungen der Humboldt Graduate School einzuhalten. Die geförderten Programme erhalten mit Bewilligung auch Zugang zu allen Angeboten der Humboldt Graduate School (Assoziierungsstatus) und die Möglichkeit, während der Förderphase einen Antrag auf Mitgliedschaft zu stellen.

3. Aufnahme von Promovierenden in den strukturierten Programmen der Humboldt Graduate School

Die Voraussetzung für die Aufnahme von Promovierenden in ein Mitgliedsprogramm der Humboldt Graduate School ist, dass diese in einem transparenten, mehrstufigen Auswahlverfahren durch ein Gremium ausgewählt werden, um so Chancengleichheit zu gewährleisten. Im Rahmen ihrer Servicefunktion hält die Geschäftsstelle der Humboldt Graduate School für ihre Mitgliedsprogramme ein Online-Bewerbungstool vor, welches den Programmen diese Aufgabe erleichtern soll. Die Mehrzahl der Mitgliedsprogramme nutzt dieses Tool, indem zunächst die Aufnahmekriterien definiert und das Layout der Bewerbungsplattform entsprechend individuell angepasst werden. Alle Bewerber und Bewerberinnen geben in einer ersten Stufe vergleichbare Daten ein. So wird trotz der programmspezifischen Ausgestaltung der Bewerbungen der Prozess vereinheitlicht und erleichtert. Ein Gremium, welches die Bewerbungsdaten online einsehen kann, entscheidet anschließend darüber, wer den Sprung in den Kreis der zum Gespräch eingeladenen Kandidaten und Kandidatinnen schafft. Nur einige kleinere Mitgliedsprogramme mit wenigen zu vergebenden Stipendien nutzen dieses Tool bisher nicht.

Für die zweite Stufe des Auswahlverfahrens haben die einzelnen Programme nach ihren eigenen Bedürfnissen unterschiedliche Verfahren entwickelt. Insbesondere die Programme der Exzellenzinitiative haben sehr elaborierte, z.T. mehrtägige Auswahlverfahren etabliert, in denen die aufgrund der schriftlichen Bewerbung ausgewählten Kandidaten und Kandidatinnen zunächst vor der gesamten Faculty einen Vortrag über ihr geplantes Forschungs-

projekt halten. Anschließend wird in Einzel- oder Kleingruppengesprächen (Interviews) mit den fachlich einschlägigen potentiellen Betreuern und Betreuerinnen die Passfähigkeit des Themas und des Kandidaten bzw. der Kandidatin zum strukturierten Programm geprüft. Gemeinsame Essen und informelle Treffen dienen der weiteren Vernetzung der Kandidaten und Kandidatinnen und können so dazu beitragen, dass auch Kandidaten und Kandidatinnen, die nicht in das Programm aufgenommen werden, langfristig vom Verfahren profitieren. Kleinere Programme mit sehr spezifischen Themengebieten beschränken sich in dieser Phase auf 30- bis 60-minütige Auswahlgespräche, an denen mindestens zwei Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen und der Koordinator bzw. die Koordinatorin des Programms teilnehmen.

4. Qualitätssicherung durch Förderung der Übergänge

Auch über die Qualitätssicherung im Rahmen der Begleitung von Promotionsprogrammen hinaus werden an der Humboldt Graduate School Projekte betreut, die die Qualität der Promovierendenausbildung steigern sollen. So wurden im Rahmen der Exzellenzinitiative Förderlinien zur Unterstützung der Übergänge vom Master in die Promotion und von der Promotion in die PostDoc-Phase aufgelegt. Die Auswahl der geförderten Kandidaten und Kandidatinnen, die im Rahmen der genannten Förderlinien unterstützt werden, erfolgt durch einen Auswahlausschuss auf Basis einer standardisierten Online-Bewerbung, die durch zwei fachnahe Gutachter oder Gutachterinnen bewertet wurde.

Ziel dieser Förderung ist es, potentiellen Promovierenden und Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen im Anschluss an die Promotion Raum zu geben, um den nächsten Karriereschritt gut vorzubereiten. Dahinter steht die Annahme, dass Entscheidungen für oder gegen eine Promotion (oder eine weitere wissenschaftliche Karriere) häufig aus finanziellen Gründen zu schnell getroffen werden müssen. Einerseits wechseln gute Absolventen und Absolventinnen häufig zügig in eine Berufstätigkeit außerhalb der Wissenschaft, weil die Promotionszeit nicht finanziell abgesichert ist. Dieser Umstand schlägt sich auch in sehr unterschiedlichen fachspezifischen Promotionsquoten nieder (vgl. BuWiN 2013, S. 38ff. oder Wissenschaftsrat 2011, S. 11ff.). Andererseits fällt es manchen schwer, eine angebotene Promotionsstelle abzulehnen, auch wenn damit nicht zwingend die optimalen Bedingungen für die eigene Promotion gegeben sind. Mit ein wenig Vorbereitungszeit, die finanziell durch die Förderlinie unterstützt wird, ist es hingegen einfacher, bei einem Stipendiengeber einen erfolgreichen Antrag zu stellen. Gut vorbereitete Entscheidungen tragen besser durch die Aufs und Abs der Promotion und helfen, die Abbruchquote zu reduzieren. Um genau bestimmen zu können, wie viele Personen ihr Promotionsvorhaben aufgeben, ist es jedoch unerlässlich zu wissen, wer eine Promotion begonnen hat. Zu diesem Zweck hat die Humboldt-Universität zu Berlin als eine von bisher wenigen deutschen Universitäten begonnen, eine Promovierendenregistrierung zu implementieren. Dieses Vorgehen wird im folgenden Abschnitt näher beschrieben.

5. Qualitätssicherung durch Promovierendenregistrierung

Zur Beobachtung und Weiterentwicklung des Promotions- und Betreuungsprozesses an der Humboldt-Universität zu Berlin gehört die Einführung einer universitätsweiten Promovierendendatenbank, die einen aktuellen Überblick über laufende und abgeschlossene Promotionsverfahren bietet (vgl. Hornbostel 2012). Dabei muss sie den administrativen Bedarfen der Promotionsbüros sowie den Anforderungen an die Statistik zur Qualitätssicherung gerecht werden. Um die Situation der Promovierenden einschätzen und qualitativ verbessern zu können, ist es unerlässlich, einen umfänglichen und aktuellen Überblick über die Vielfalt der Promotionsverläufe sowie die Rahmenbedingungen der Promovierendenausbildung der Humboldt-Universität zu Berlin zu bekommen. Dazu gehören neben der (fachspezifischen) Zahl der laufenden Promotionsvorhaben und den Erfolgs- bzw. Abbruchquoten beispielsweise auch Informationen über die durchschnittliche Dauer der Promotion oder den Anteil der Promotionen, die von mehreren Personen betreut werden. Diese Angaben sollen für alle Promovierenden gemacht werden können, unabhängig davon, zu welcher Statusgruppe (z.B. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Stipendiaten und Stipendiatinnen oder externe Promovierende) sie gehören.

Konkrete Angaben zu laufenden Promotionsverfahren sind auch insofern für die Qualitätsentwicklung der Nachwuchsförderung einer Universität entscheidend, als basierend auf empirischen Befunden das Beratungsangebot für Promovierende und Promotionsinteressierte verbessert werden kann (vgl. Fräßdorf/Hornbostel 2012). In welchen Fächern dauert der Übergang vom Studium in die Promotionsphase beispielsweise besonders lange – und wie kann Abhilfe geschaffen werden? Wie verbreitet ist die Promotion mit Kind? Welche individuellen Unterstützungsangebote helfen Promovierenden, die familiär eingebunden sind, ihre Promotionszeit zu strukturieren? Eine Registrierung der Promovierenden kann auch dazu beitragen, die schriftliche Fixierung der Rahmenbedingungen von Promotionen zu standardisieren (vgl. beispielsweise Eymann et al. 2013). Dabei dient sie außerdem der Transparenz: Werden Promotionsvereinbarungen von betreuenden Personen und Promovierenden eingehalten? Je genauer die Rahmenbedingungen von Promotionen bekannt sind, desto systematischer können Beratungs- und Verbesserungspotentiale ausgeschöpft werden.

6. Ausblick

Die genannten Instrumente zur qualitativen Verbesserung der Promotion an der Humboldt-Universität zu Berlin zeigen, dass die Humboldt Graduate School – anders als viele übergreifende Einrichtungen der Promovierendenausbildung in Deutschland – bereits jetzt mehr ist als nur eine Serviceeinrichtung für Doktoranden und Doktorandinnen. Der Bereich der Qualitätssicherung soll in den kommenden Jahren noch weiter ausgebaut und optimiert werden. In universitätsinternen Strategiegesprächen und im Austausch mit Experten und Expertinnen aus verschiedenen nationalen und internationa-

len Netzwerken, in denen die Humboldt Graduate School Mitglied ist, sollen Maßnahmen entwickelt werden, die die bisherigen Instrumente maßgeblich ergänzen. Darüber hinaus wird über den Ausbau eines universitätsweiten Monitorings der Nachwuchsförderung nachgedacht, das auf Daten der Promovierendenregistrierung aufbauend auch die Evaluation von Maßnahmen der Nachwuchsförderung über die Promotion hinaus in den Blick nehmen soll.
Dabei wird es für den Erfolg aller geplanten Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung von besonderer Bedeutung sein, das Bewusstsein bei den Betreuern und Betreuerinnen von Promotionen für die veränderten Umstände zu schärfen, unter denen heutzutage Promovierende ihr Ziel verfolgen (müssen), um in einem Markt mit internationalen Anforderungen den Baustein für den nächsten Karriereschritt zu erreichen.

Literaturverzeichnis

BuWiN (Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs) (2013): Download unter http://www.buwin.de/site/assets/files/1002/6004283_web_verlinkt.pdf.

Eymann, T./de Gier, K./Fräßdorf, A./Müller, M. (2013): Promotionsvereinbarungen. In: Stock, S./Schneider, P./Peper, E./Molitor, E., (Hg.): Erfolgreich promovieren: Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende. Berlin/Heidelberg.

Fräßdorf, A./Hornbostel, S. (2012): Potentiale einer empirischen Fundierung von Beratungsangeboten für (zukünftige) Promovierende. In: Zeitschrift für Beratung und Studium (ZBS), 7. Jg./H. 2, S. 34-37. Bielefeld.

Hornbostel, S. (Hg.) (2012): Wer promoviert in Deutschland? Machbarkeitsstudie zur Doktorandenerfassung und Qualitätssicherung von Promotionen an deutschen Hochschulen. iFQ-Working Paper No. 14. Berlin.

Wissenschaftsrat (2011): Anforderungen an die Qualitätssicherung der Promotion. Positionspapier des Wissenschaftsrates. Hg. v. Wissenschaftsrat. Köln.

■ **Dr. Brigitte Lehmann,** Geschäftsführerin der Humboldt Graduate School, Humboldt-Universität Berlin, E-Mail: hgs-ceo@hu-berlin.de
■ **Dr. Anna Fräßdorf,** Referentin der Humboldt Graduate School, Qualitätssicherung durch Promovierendenregistrierung, Humboldt-Universität Berlin,
E-Mail: anna.fraessdorf@hu-berlin.de

Reihe: Hochschulmanagement und Personalentwicklung

Susanne Schulz (Hg.):
Personalentwicklung an Hochschulen – weiterdenken
Berufliche Lebensphasen zeitgemäß und innovativ begleiten

„Personalentwicklung an Hochschulen weiterdenken" – unter diesem Titel stand der am 28. November 2013 von der Personal- und Organisationsentwicklung der Universität Duisburg–Essen veranstaltete Kongress.
Expertinnen und Experten diskutierten über aktuelle Herausforderungen von PE an Universitäten und Hochschulen. Insbesondere unter dem Aspekt wie berufliche Lebensphasen zeitgemäß und innovativ begleitet werden können. Der vorliegende Band enthält die Beiträge der Referentinnen und Referenten des Kongresses und weitergehende Artikel, die „Good-Practice" Beispiele zu erfolgreichen PE-Formaten geben.
Der thematische Bogen ist weit gespannt. Die Beiträge zeigen unterschiedliche Perspektiven der Personalentwicklung auf:

- die Verbindung von Personal- und Organisationsentwicklung
- Möglichkeiten der Potentialentwicklung und Personaldiagnostik
- Faktoren des Life-Long-Learning
- Gesundheitsmanagement
- und der ökonomische Nutzen von PE.

ISBN 978-3-937026-94-7,
Bielefeld 2015, 269 Seiten, 46.60 €

Der Kongressband greift die Kernthemen einer zukunftsorientierten Personalentwicklung auf, identifiziert Handlungsfelder und zeigt Strategien auf, um den Anforderungen der Organisation Hochschule an PE gerecht zu werden.

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

Ruth Kamm & Iris Werner

Perspektiven nach der Juniorprofessur – Das Beispiel der CAU Kiel

Ruth Kamm

Iris Werner

Im Jahr 2002 wurde durch eine Novelle des Hochschulrahmengesetzes die Juniorprofessur als neue befristete Personalkategorie für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingeführt, seither werden an deutschen Universitäten Juniorprofessorinnen und -professoren berufen. Im Jahr 2013 gab es bundesweit 1.597 Juniorprofessorinnen und -professoren (vgl. Statistisches Bundesamt 2014[1]). Ein zentrales hochschulpolitisches Ziel für die Einführung der Juniorprofessur bestand darin, die Attraktivität des wissenschaftlichen Karrierewegs in Deutschland nach der Promotion zu erhöhen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen mit der Juniorprofessur im Vergleich zum klassischen Qualifikationsweg über die Habilitation früher Selbständigkeit in Forschung und Lehre erlangen und damit auch früher auf W2- und W3-Stellen berufen werden können. Die Juniorprofessur stellt damit eine rechtlich gesicherte und politisch gewollte Alternative zur Habilitation als Voraussetzung für die Berufbarkeit dar (vgl. BMBF 2000). Ergänzend wurde mit der Einführung der Juniorprofessur auch das Ziel verfolgt, „[…] die Chancen von Frauen zur Qualifizierung für eine Professur […]" (ebd., S. 20) zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund wird an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU Kiel) nicht nur die Zahl, das Fächerspektrum und die Geschlechterverteilung der eingerichteten Juniorprofessuren erhoben, sondern auch der Verlauf dieser Qualifikationsphase sowie der Verbleib der Juniorprofessorinnen und -professoren erfasst. Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der Erhebung an der CAU genauer vorgestellt. Anschließend werden diese in die aktuelle Forschung eingeordnet. Dabei werden die drei aufgeführten Ziele für die Einführung der Juniorprofessur besonders in den Blick genommen: Die Juniorprofessur als Instrument der Förderung von Wissenschaftlerinnen, die Juniorprofessur als Äquivalent zur Habilitation und die Juniorprofessur als (attraktiver) Schritt hin zu einer Lebenszeitprofessur.

Die Juniorprofessur an der CAU Kiel

An der CAU Kiel wurden die ersten Juniorprofessuren im Jahr 2002 besetzt. Seither wurden insgesamt 40 Wissenschaftlerinnen und 46 Wissenschaftler auf Juniorprofessuren berufen. Im Oktober 2014 waren an der CAU Kiel 33 Juniorprofessuren besetzt, davon 17 mit Frauen. Entsprechend haben bereits 53 Personen (davon 23 Frauen) die Juniorprofessur an der CAU Kiel durchlaufen und mittlerweile eine andere Position inne. Die Stellen verteilen sich auf sechs der acht Fakultäten, wie in Tabelle 1 ausgeführt ist. An der Theologischen Fakultät gibt es bislang keine Juniorprofessur, an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wird aktuell die erste eingerichtet.

Tabelle 1: Anzahl Juniorprofessuren (JP) an der CAU Kiel im Zeitraum 2002-2014 inkl. Frauenanteile und Verteilung auf die Fakultäten

	Anzahl JP	beendet*
CAU gesamt	86	53
Frauenanteil	*47%*	*43%*
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	34	25
Frauenanteil	*41%*	*36%*
Philosophische Fakultät	25	13
Frauenanteil	*60%*	*62%*
Medizinische Fakultät	10	5
Frauenanteil	*30%*	*60%*
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	9	8
Frauenanteil	*22%*	*13%*
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche Fakultät	6	1
Frauenanteil	*83%*	*100%*
Technische Fakultät	2	1
Frauenanteil	*50%*	*100%*

*Stand: 31.10.2014

Verbleib und Qualifikation der Kieler Juniorprofessorinnen und -professoren

An der CAU Kiel wird neben dieser allgemeinen Personalstatistik von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich der Verbleib der Juniorprofessorinnen und -professoren nach Auslaufen der Stelle erhoben. Dafür werden bei den Dekanaten der Fakultäten mit Juniorprofessuren regelmäßig folgende Punkte abgefragt:

- Position der Juniorprofessorinnen und -professoren nach dem Wechsel von der Juniorprofessur in eine andere Stelle,
- Zeitpunkt des Stellenwechsels (vor der Zwischenevaluation, vor oder nach Auslaufen der Stelle),
- mit oder ohne Habilitation.

Anders als in bundesweiten Studien (vgl. Nickel/Püttmann/Duong 2014, S. 7f.) konnte an der CAU Kiel eine Vollerhebung (n=53) realisiert werden. In Tabelle 2 ist nach Fakultäten differenziert dargestellt, wie viele Per-

[1] Stichtag ist der 1. Dezember 2013.

Tabelle 2: Juniorprofessorinnen und -professoren von der CAU Kiel mit W2-/W3-Professur im Anschluss an die Juniorprofessur (Stand: 31.10.2014)

	W2-/W3-Professur nach JP (gesamt)		W2-/W3-Professur nach JP (Frauen)	
	Anzahl	Anteil an allen abgeschlossenen JP	Anzahl	Anteil an allen abgeschlossenen JP (Frauen)
CAU gesamt	39	74%	17	74%
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	17	68%	7	78%
Philosophische Fakultät	11	85%	8	88%
Medizinische Fakultät	2	40%	1	33%
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	8	100%	1	100%
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche Fakultät	0*		0	
Technische Fakultät	1	100%	1	100%

* gesamt = 1

sonen während der Laufzeit oder nach Beendigung der Juniorprofessur auf eine W2- oder W3-Professur berufen wurden. Die prozentualen Ergebnisse für Juniorprofessorinnen sind zusätzlich gesondert ausgewiesen.

Rund Dreiviertel aller Juniorprofessorinnen und -professoren von der CAU Kiel haben im Anschluss an ihre Juniorprofessur eine W2- oder eine W3-Professur inne; in der Regel erfolgte die Berufung in der zweiten Phase der Juniorprofessur nach der Zwischenevaluation. Nach Geschlecht differenziert ergeben sich hierbei keine Unterschiede. Bei den Übergangsquoten lässt sich, bei aller Vorsicht auf Grund der geringen Fallzahlen, als fachspezifischer Unterschied die Tendenz erkennen, dass in der Medizin eine geringere Anzahl Personen von der Juniorprofessur in eine Lebenszeitprofessur wechselt. Von den insgesamt 39 W2- und W3-Professorinnen und Professoren verblieben 17 an der CAU Kiel.[2]

Für insgesamt 14 Personen mündete die Juniorprofessur an der CAU bisher nicht in eine W2- oder W3-Professur. Davon gehen jedoch mindestens neun Personen in eine andere wissenschaftliche Stelle im In- und Ausland über, so dass insgesamt mindestens 50 von 53 Personen nach der Juniorprofessur an der CAU im Wissenschaftssystem verbleiben. Damit bietet die Juniorprofessur für die überwiegende Mehrheit eine Perspektive in der Wissenschaft, zu einem hohen Anteil führt sie auf dem Karrierepfad Professur weiter.

Ergänzend wurde in unserer Erhebung die Bedeutung der Habilitation als traditionelle Voraussetzung für die Berufung betrachtet. Fast alle ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren der CAU haben sich nicht habilitiert. Dies gilt für 36 von 39 Personen, die mittlerweile eine W2- bzw. W3-Professur innehaben und für 12[3] von 14, die nicht auf eine Professur berufen wurden.

Die Kieler Ergebnisse im Spiegel der bundesweiten Forschung

Seit Einführung wurde die Juniorprofessur wissenschaftlich begleitend untersucht (vgl. Buch et al. 2004; Federkeil/Buch 2007; Nickel/Püttmann/Duong 2014; Berndt/Burkhardt/Rathmann 2014). Auch wenn sich die Erhebung an der CAU Kiel von bundesweiten Studien in Methodik und Umfang unterscheidet, liegen die Ergebnisse mit Bezug auf die eingangs aufgeführten Ziele im allgemeinen Trend und bestätigen grundlegende Erkenntnisse anderer Studien (vgl. Nickel/Rathmann 2014).

Erstens zeigt eine aktuelle bundesweite Studie des Instituts für Hochschulforschung (HoF) und des Centrum für Hochschulentwicklung (CHE), dass von 156 befragten ehemaligen Juniorprofessorinnen und -professoren mehr als 90% mittlerweile eine W2- oder W3-Professur innehaben (ebd.). Mit 74% geht auch die deutliche Mehrheit der Kieler Juniorprofessorinnen und -professoren in eine W2- oder W3-Professur über. Diese Daten legen nahe, die Juniorprofessur als einen vergleichsweise aussichtsreichen Karriereweg im deutschen Wissenschaftssystem betrachten zu können.

Zweitens haben rund 82% ihre erste Professur ohne abgeschlossene Habilitation angetreten (ebd.). Diese Tendenz zeigt sich deutlich auch an der CAU Kiel. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Juniorprofessur, wie ursprünglich angestrebt, als Äquivalent zur Habilitation als Voraussetzung für eine Berufung angesehen wird, und zwar sowohl von den berufenden Hochschulen als auch von den Juniorprofessorinnen und -professoren selbst.

Drittens trägt die Juniorprofessur bundesweit zur Gleichstellung von promovierten Frauen und Männern in der Wissenschaft bei, wie im aktuellen Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs aufgezeigt wird. Der Frauenanteil auf Juniorprofessuren lag demnach 2010 mit 38% deutlich über dem Frauenanteil an den Habilitationen mit 25% (vgl. BuWiN 2013). Mit einem Frauenanteil von aktuell 52% bei den Juniorprofessuren liegt die CAU Kiel sogar über dem bundesweiten Durchschnitt. Frauen sind an der CAU Kiel auf der Juniorprofessur stärker vertreten als auf traditionellen Qualifikationsstellen, den ehemaligen Assistentenstellen. So liegt beispielsweise im März 2014 der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren an der CAU bei 49%, beim wissenschaftlichen Personal auf Habilitationsstellen bei 40%. Bei den abgeschlossenen Habilitationen lag der Frauenanteil im Kalenderjahr 2013 sogar nur bei 20%.[4] Zur besseren Chancengleichheit für Frauen tragen möglicherweise die formalisierten Berufungsverfahren und die größere Unabhängigkeit von traditionellen Förderbeziehungen auf der Juniorprofessur bei. Schließlich deutet auch der Übergang von der Juniorprofessur in eine

[2] Eine genaue Interpretation dieser Zahl ist jedoch nicht ganz einfach. Beispielsweise wurden an der CAU Tenure-Track-Optionen nur bei einigen Stellen zu Beginn in Aussicht gestellt. Ein Teil der Stellen ergibt sich daraus, dass Wechsel von Juniorprofessuren in An-Instituten der Universität auf W2- oder W3-Positionen an einer Fakultät stattgefunden haben und umgekehrt, sowie durch Rufabwehrverhandlungen.

[3] Bei einer Person ist nur bekannt, dass sie nicht berufen wurde. Weitere Informationen über Qualifikation und Verbleib nach Auslaufen der Juniorprofessur liegen nicht vor.

[4] Die Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen an der CAU sind einsehbar auf der Homepage der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität (www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/daten-fakten).

anschließende Stelle darauf hin, dass diese dem Ziel dient, langfristig mehr Frauen für Professuren zu gewinnen: 17 der 23 ehemaligen Juniorprofessorinnen der CAU Kiel haben im Anschluss an die Juniorprofessur eine W2- oder W3-Professur bekommen.

Fazit: Von der Juniorprofessur in die Lebenszeitprofessur?

Ein Ergebnis der aktuellen Forschung ist, dass die heutigen Juniorprofessorinnen und -professoren ihre zukünftigen Karrieremöglichkeiten deutlich kritischer sehen, als die Analysen über den Verbleib der bisherigen Kohorten nahelegen. Gezeigt wurde eine mehrheitlich hohe Unzufriedenheit der aktuellen Stelleninhaberinnen und -inhaber mit der Planbarkeit ihrer Karriere (vgl. Berndt/Burkhardt/Rathmann 2014, S. 6).

Wie die Juniorprofessorinnen und -professoren der CAU die Anforderungen ihrer Stelle und ihre weiteren Karrierechancen einschätzen, lässt sich auf der Basis der erhobenen Daten nicht beantworten. An der CAU Kiel gibt es verschiedene Angebote, die dazu beitragen können, die aufgezeigten positiven Potentiale der Juniorprofessur als Schritt in Richtung Lebenszeitanstellung in der Wissenschaft zu sehen und zu nutzen. Diese reichen von einem durch die Wissenschaftliche Weiterbildung angebotenen Neuberufenenprogramm, das auch Juniorprofessorinnen und -professoren in der ersten Zeit an der CAU in verschiedenen Arbeitsbereichen unterstützt, über gezielte Angebote zur Reflexion und Verbesserung der Lehre im Rahmen des durch den Qualitätspakt Lehre geförderten Projekts PerLe (Projekt Erfolgreiches Lehren und Lernen) bis hin zu Angeboten der Stabsstelle Gleichstellung, Diversität & Familie. Hier werden erstens jährlich 10.000 Euro zur Anschubfinanzierung für die Ausstattung einer neu berufenen Juniorprofessorin zur Verfügung gestellt. Zweitens läuft zurzeit eine fakultätsübergreifende Veranstaltungsreihe für Juniorprofessorinnen, die themenzentriert Vernetzung, Austausch und zusätzliche Qualifikationsmöglichkeiten wie ein Berufungstraining bietet.[5]

Es bleibt kritisch zu beobachten, ob die Diskussion dieser und weiterer, hoffentlich von den Hochschulen und der Forschung bereitgestellter, Studien und Daten sowie gezielte Angebote dem Weg von der Juniorprofessur in die Lebenszeitprofessur eine besser planbarere und attraktivere Perspektive verleihen. Die Daten der CAU Kiel weisen im Einklang mit bundesweiten Erhebungen, darunter den erwähnten Studien, jedenfalls deutlich darauf hin, dass die Juniorprofessur einen erfolgversprechenden und attraktiven Karriereweg im deutschen Wissenschaftssystem darstellen kann.

Literaturverzeichnis

Berndt, S./Burkhardt, A./Rathmann, A. (2014): „Ein tolles Sprungbrett ... in einen leeren Pool?" Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung im Meinungsbild von Postdocs. Wittenberg: Institut für Hochschulforschung HoF an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Online: www.hof.uni-halle.de/dateien/pdf/juniorprofessur_erste-befunde.pdf (Stand: 24.11.2014).

Buch, F./Landfester, K./Linden, P./Rössel, J./Schmitt, T. (2004): Zwei Jahre Juniorprofessur. Analysen und Empfehlungen. Studie der Jungen Akademie und des Centrum für Hochschulentwicklung. Online: www.che.de/downloads/JP_Studie_Endfassung__4_233.pdf (Stand: 24.11.2014).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2000): Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert – Das Konzept des BMBF, 21.09.2000. Online: www.bmbf.de/pub/dienstrecht.pdf (Stand: 24.11.2014).

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

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

Nickel, S./Püttmann, V./Duong, S. (2014): Was wird aus Juniorprofessor(inn)en? Zentrale Ergebnisse eines Vergleichs neuer und traditioneller Karrierewege in der Wissenschaft. Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung.

Nickel, S./Rathmann, A. (2014): Die Juniorprofessur – Bewährungsprobe bestanden. Empirische Erkenntnisse und Reformanregungen. In: Forschung & Lehre, H. 9, S. 718-720.

Statistisches Bundesamt (2014): Personal an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.4. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

[5] Genauere Informationen zu den Angeboten für Juniorprofessorinnen finden sich auf der Homepage der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität (www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/foerdermoeglichkeiten).

■ **Dr. Ruth Kamm,** Koordinatorin des Mentoring-Programms via:mento, Gleichstellungsreferentin Exzellenzcluster „Ozean der Zukunft" & SFB 754, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, E-Mail: rkamm@gb.uni-kiel.de

■ **Dr. Iris Werner,** Leitung der Stabsstelle Gleichstellung, Diversität & Familie und Gleichstellungsbeauftragte, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, E-Mail: iwerner@gb.uni-kiel.de

Reihe: Veranstaltungskonzepte und -materialien

im Verlagsprogramm erhältlich:

Birgit Schädlich: Bildungsstandards und Kompetenzorientierung im Fachpraktikum Französisch
Hochschuldidaktisches Konzept und Entwicklungsmöglichkeiten

ISBN 3-937026-72-X, Bielefeld 2011, 27 Seiten, 5.80 Euro

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

René Krempkow, Nathalie Huber & Jeannette Winkelhage

Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? Ein Überblick zum (gewünschten) beruflichen Verbleib nach der Promotion

René Krempkow

Nathalie Huber

Jeannette Winkelhage

Im Zentrum des Beitrags steht der Karriereverlauf von Promovierten in den ersten Jahren nach der Promotion in Deutschland, insbesondere der Entscheidungsprozess für oder gegen eine Karriere in der Wissenschaft. Diese Fokussierung erhält neuerliche Relevanz durch die Ergebnisse des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013, nach denen höchstens etwa die Hälfte der Promovierten in der Privatwirtschaft tätig ist (BuWiN 2013), durch eine jüngere DZHW-Publikation (Briedis et al. 2014) sowie durch Studienergebnisse des iFQ, nach denen ein relativ großer Teil von Promovierenden nicht das Karriereziel Professur bzw. einen Verbleib in der Wissenschaft anstrebt (Tesch 2014; Hauss et al. 2012). Es stellt sich folglich die Frage nach den Gründen für einen Verbleib bzw. Nichtverbleib in der Wissenschaft. Informationen darüber, welche Personen aus welchen Gründen die Wissenschaft verlassen oder eine Karriere in der Wissenschaft gar nicht erst anstreben, gewinnen zunehmend an Relevanz – nicht zuletzt, um die Konsequenzen für das deutsche Wissenschaftssystem abschätzen zu können und potentielle Handlungsmöglichkeiten abzuleiten. In diesem Überblicksartikel wird zunächst der Diskussionsstand zum Thema vorgestellt, dann zentrale Ergebnisse von in den letzten Jahren veröffentlichten Studien zusammenfassend wiedergegeben und diese eingeordnet, sowie schließlich im Ausblick mögliche Ansätze für Weiterentwicklungen vorgeschlagen.

1. Annäherungen an den Untersuchungsgegenstand

Im Vergleich zu anderen Ländern wird in Deutschland die Promotion weniger häufig mit dem Ziel einer Hochschulkarriere abgeschlossen (vgl. Huber et al. 2012; Krempkow 2010). Neben der Tatsache, dass in einigen Studienfächern wie der Chemie, Physik oder Medizin die Promotion hierzulande eine Art ‚Regelabschluss' darstellt (vgl. z.B. Wissenschaftsrat 2002, S. 7), nimmt ein großer Teil der Promovierten Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft und Forschung auf. Nur etwa die Hälfte der Promovierten ist in der Wissenschaft tätig (BuWiN 2013, S. 33, 286, 290).[1] Die Promotion wird als besonderer Vorteil für den Aufstieg in Führungspositionen gesehen und Promovierte können in der Wirtschaft höhere Einkommen als in der Wissenschaft erzielen (Heineck und Matthes 2012; BuWiN 2013; Briedis et al. 2014). In Deutschland besitzt die Promotion somit einen „dual use"-Charakter: Zum einen fungiert sie als Eintrittskarte in die akademische Laufbahn, zum anderen als Statusmerkmal und als Motor für die Beförderung von Karrieren in Wirtschaft und Politik. Der außeruniversitäre Arbeitsmarkt konkurriert folglich mit dem Wissenschaftssystem um die Gruppe der Hochqualifizierten mit Promotion, wobei die Bedeutung von Promovierten – i.S. von potenziellen Initiatoren von Innovation – in den letzten Jahren gewachsen ist und auch der Stellenwert der Promotion für die wissensbasierte Gesellschaft politisch stets aufs Neue betont wird (vgl. Grotheer et al. 2012, S. 315).[2]

Um den Verbleib in bzw. den Ausstieg aus der Wissenschaft vor dem Hintergrund der jeweils individuellen Motivlage erklären zu können und dabei nicht in die ‚Dichotomie-Falle' zu tappen – i.S. von Nicht-Erreichen einer Professur ist gleich Misserfolg – erscheint eine Differenzierung zwischen verschiedenen Gruppen von Promovierten sinnvoll: Promovierte, die das Karriereziel Professur bzw. den Verbleib in der Wissenschaft anstreben und hierfür nach der Promotion an einer Universität oder einem Forschungsinstitut hauptberuflich ihre Forschung vorantreiben (diese Gruppe wird hier als „Postdocs" bezeichnet[3]), und Promovierte, welche die Pro-

[1] Im BuWiN werden Untersuchungen zum Berufsverbleib referiert, nach denen eine deutliche Mehrheit von Promovierten außerhalb der Wissenschaft tätig ist (BuWiN 2013, S. 286). Dies gilt bereits auch für die Zeit kurz nach der Promotion (vgl. BuWiN 2013, S. 290).

[2] Auch in internationalen Berichtssystemen wie z.B. dem Innovation Union Scoreboard sind „new doctorate graduates" ein zentraler Indikator als „enabler" der Innovationsfähigkeit von Staaten (IUS 2014, S. 8).

[3] Der Begriff Postdoc wird in der Literatur zwar häufig, aber nicht einheitlich verwendet (vgl. Müller z.B. 2014). Der ebenfalls häufig verwendete Begriff Postdoc-Phase (vgl. BuWiN 2008) beschreibt eine (meist zeitlich begrenzte) wissenschaftliche Tätigkeit an einer Forschungseinrichtung nach der Promotion. Begrifflich wird z.T. unterschieden nach Postdoc im engeren Sinne (Postdoc-Stelle) und Postdocs im weiteren Sinne (vgl. Huber et al. 2013). Wir verwenden den Begriff Postdoc hier für die Gruppe derjenigen Promovierten, die nach der Promotion an einer Universität oder einem Forschungsinstitut hauptberuflich ihre Forschung vorantreiben, weil dies im Gegensatz z.B. zur Bezeichnung „promovierter wissenschaftlicher Nachwuchs" besser charakterisiert, dass die Entscheidung für oder gegen einen Verbleib in der Wissenschaft zumindest teilweise noch offen ist.

motion mit dem Ziel angefertigt haben, ihre Berufschancen in einem anderen Sektor zu verbessern.[4]

Die Situation der erstgenannten Gruppe, der Postdocs, ist in Deutschland traditionell mit einer ganzen Reihe von strukturellen Problemen behaftet: Die relativ geringe Anzahl von (frei werdenden) Professuren und die unsicheren Karriereperspektiven bedingen eine relativ hohe „Drop-Out"-Rate aus dem Wissenschaftssystem. Im Vergleich zu anderen Ländern sind die hierarchischen Strukturen im deutschen Wissenschaftssystem stark ausgeprägt (Abhängigkeit vom betreuenden Professor und nur wenig Freiraum für selbständige Forschung) und das Erstberufungsalter ist hierzulande mit 41 Jahren relativ hoch. Dies bedingt wiederum, dass Postdocs in Deutschland nicht mit voller Lehr- und Forschungsbefugnis agieren können bzw. wahrgenommen werden, sondern noch jenseits des 40. Lebensjahres dem wissenschaftlichen „Nachwuchs" zugerechnet werden. Traditionell gibt es unterhalb der Professur in Deutschland kaum reguläre Positionen für selbständig forschende und lehrende Wissenschaftler (wie etwa die Maître de Conférences-Stellen in Frankreich oder Senior Scientists wie in Österreich). Auch heute sind nur wenige Stellen mit einer Tenure Track-Option ausgestattet, auf denen ein intraorganisationaler Aufstieg in eine unbefristete (Professoren-)Position möglich wird (vgl. BuWiN 2013).[5] So ist die Phase bis zur Berufung in Deutschland besonders durch befristete Beschäftigungsverhältnisse geprägt und wird nicht selten mit dem Prekariats-Diskurs in Verbindung gebracht (vgl. z.B. Dörre/Neis 2008). Hinzu kommt, dass die Möglichkeiten des intersektoralen Wechsels (also der Wechsel von der Wirtschaft/Industrie zurück in die Wissenschaft und vice versa), in der Regel – abgesehen von einigen Fächern wie den Ingenieurwissenschaften – als eher gering einzustufen sind (vgl. Beckert et al. 2008; BuWiN 2008). Alternative Karriere-Optionen, und damit ‚Exit-Optionen' im Sinne alternativer Karrierestrategien und -ziele, werden folglich für Nachwuchswissenschaftler immer rarer, je länger sie im Wissenschaftssystem verbleiben. Im internationalen Vergleich weist die wissenschaftliche Karriere in Deutschland dadurch einen besonderen Risikocharakter auf. Aus diesem Grund sind die Ergebnisse internationaler Forschungsliteratur und internationaler Erhebungen (wie z.B. Janger/Nowotny i.d.B.) zum Verbleib von Promovierten nur teilweise übertragbar, weshalb wir uns im Folgenden auf Forschungsliteratur zur Situation von Promovierten in Deutschland konzentrieren.

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Spezifika für Promovierte in Deutschland richtet sich unser Fokus in diesem Überblick auf Ergebnisse zu beruflichen Zielen und Motivlagen von Promovierten in der entscheidenden Übergangsphase, ergo *in den ersten bis zu fünf Jahren nach der Promotion* und wir fragen: *Wer* verbleibt in der Wissenschaft und *welche Gründe für oder gegen den Verbleib in der Wissenschaft lassen sich in dieser Übergangsphase identifizieren?* Um Antworten auf diese Fragen zu finden, haben wir eine umfassende Literaturrecherche durchgeführt, deren Ergebnisse im nächsten Abschnitt vorgestellt werden.

Mit der expliziten Formulierung einer Forschungslücke zur Postdoc-Phase im ersten Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2008) und mit dem entsprechenden Themenschwerpunkt des jüngsten BuWiN (2013) sind neben den Promovierenden die Promovierten in den Fokus der Wissenschaftspolitik und (damit auch) des Forschungsinteresses gerückt. Der BuWiN (2013) liefert einen Überblick über die statistischen Befunde zur Situation von Promovierten und trägt Forschungsbefunde systematisch zusammen. Doch dessen Analyse vorhandener Studien konzentriert sich bei den Promovierten auf solche, die nach der Promotion an Hochschulen bzw. an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland tätig sind und (noch) keine wissenschaftliche Leitungspositionen erreicht haben (vgl. BuWiN 2013, S. 296). Der BuWiN bezieht insgesamt acht Studien ein. Auch wenn die herangezogenen Studien überwiegend bereits mehr als fünf Jahre zurückliegen, ist er eine wichtige Grundlage (wissenschafts-)politischer Diskussionen. Daher möchten wir zunächst die für unsere Fragestellung zentralen Ergebnisse des BuWiN kurz zusammenfassen.

Dem BuWiN (2013) zufolge sehen in Deutschland die Berufsperspektiven für die Gruppe der Promovierten, die gleich nach Abschluss der Promotion (wie von vielen auch ursprünglich geplant[6]) in die (Privat-)Wirtschaft wechseln und dort meist ohne Forschungsbezug tätig sind (BuWN 2013, S. 287), vergleichsweise gut aus: In der Privatwirtschaft erzielen die Promovierten ein höheres Monatseinkommen und sind häufiger in Vorgesetztenfunktion (BuWiN 2013, S. 293). Außerdem sind sie in der Privatwirtschaft mit 81% wesentlich häufiger unbefristet beschäftigt als in der Wissenschaft mit 13% (BuWiN 2013, S. 293). Während nach früheren empirischen Studien die Promovierten in der Privatwirtschaft noch eine geringere berufliche Zufriedenheit aufwiesen als in der Wissenschaft (vgl. den Überblick in Krempkow 2008), so gilt dies nach Auswertungen bundesweiter Studien für den BuWiN (2013, S. 281) nicht mehr.[7] Teilweise ist die berufliche Zufriedenheit für Promovierte in der Wirtschaft sogar inzwischen höher als in der Wissenschaft – allen voran für Promovierte mit Führungsposition (BuWiN 2013, S. 295). Als problematisch kann

[4] Metz-Göckel et al. (2010, S. 17) differenzieren daher zwischen „professionals" and „academics". Darüber hinaus kann in Anlehnung an Kahlert (2012) die Gruppe der Unentschlossenen genannt werden, die jene Promovierten umfasst, die nach Abschluss der Promotion noch keine klare Vorstellung von ihren beruflichen Zielen haben, auf die wir aber an späterer Stelle zurückkommen. Ähnlich wird in weiteren Studien unterschieden (vgl. den Beitrag von Pestel et al.; i.d.B.; Briedis et al. 2014; Kahlert 2012).

[5] Auch die von Wissenschaftsrat (WR-Drucksache 4009-14) und Hochschulrektorenkonferenz (Empfehlung vom 13.5.2014) empfohlene Erhöhung des Anteils unbefristeter Stellen in der Wissenschaft wäre ein Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität eines Berufsweges in der Wissenschaft (zu den Kosten einer Änderung der Personalstruktur vgl. auch Bunia 2013).

[6] Solche Erkenntnisse bezüglich der Frage nach den beruflichen Zielen der Promovierenden während der Promotionsphase lieferte z.B. das iFQ-Promovierendenpanel ProFile: Demnach streben etwa 40% aller Befragten eine Karriere mit den Schwerpunkten Forschung und Lehre an; in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern sind es etwa 30% und in den Rechtswissenschaften lediglich 20% (Hauss et al. 2012, S. 152ff.).

[7] Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wirkt sich auf die berufliche Zufriedenheit neben dem Gefühl der beruflichen Belastung auch die – wahrgenommene – schlechte materielle Ausstattung für Forschung und Lehre negativ aus; als positiver Faktor hat ebenfalls die Chance, auf wichtige Entscheidungen in der Universität Einfluss nehmen zu können, eine große Bedeutung. Teilzeitbeschäftigung und begrenzte Vertragsdauer haben ebenfalls einen negativen Einfluss auf ihre berufliche Zufriedenheit insgesamt (vgl. BuWiN 2013 bzw. Höhle/Teichler 2013).

zudem angesehen werden, dass – wenngleich dies für die Privatwirtschaft wiederum weniger gilt als für die Wissenschaft – die Passung von realer Arbeitssituation nahezu durchgängig in allen Sektoren schlechter beurteilt wird, als es den eigenen beruflichen Wertvorstellungen der Promovierten entspricht (BuWiN 2013, S. 294). Insbesondere betrifft dies Aufstiegsmöglichkeiten, Beschäftigungssicherheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Überdies ist die Gleichstellung als problematisch anzusehen, denn Frauen müssen (zusätzlich zu den in allen Sektoren vorhandenen Nachteilen bei Einkommen und Führungspositionen) in der Wissenschaft häufiger damit rechnen, befristet beschäftigt zu werden. Schlussendlich sind sie auch seltener beruflich zufrieden (BuWiN 2013, S. 294f.).

Neben diesen aufschlussreichen Ergebnissen ist die Liste an Desiderata im BuWiN lang: So gibt es beispielsweise bis dato weder eine bundesweite und für alle Fächer repräsentative Befragung zur Motivlage von Promovierten, die das Zusammenspiel unterschiedlicher Einflussfaktoren für einen Verbleib bzw. Nichtverbleib in der Wissenschaft analysiert,[8] noch eine Studie mit dieser Fragestellung, die die qualitativen Ansätze der Karriereforschung und Geschlechterforschung mit einer repräsentativen quantitativen Verbleibsforschung zu Promovierten zusammen führt.

2. Deskriptive Ergebnisse von Studien zum Verbleib

Wir haben aufgrund unserer Fokussierung auf die Promovierten in der entscheidenden Übergangsphase explizit nach quantitativen wie auch qualitativen Studien zu den ersten bis zu fünf Jahren nach der Promotion gesucht,[9] die Aufschluss darüber geben könnten, warum Promovierte die Wissenschaft verlassen oder in der Wissenschaft verbleiben. Hierbei haben wir uns auf die seit 2009 veröffentlichten Studien konzentriert, da für die Zeit davor bereits umfassende Literaturrecherchen vorliegen (vgl. insbes. Burkhardt et al. 2008; Krempkow 2008) und unseren Fokus dabei auf Deutschland gerichtet. Für unsere Recherche haben wir neben einschlägigen Zeitschriften insbesondere Literaturdatenbanken genutzt, die Publikationen speziell zur Forschung über Hochschulen sammeln[10], haben aber darüber hinaus auch Hinweise aus Tagungen und aus dem Erfahrungsaustausch mit anderen Forschenden einbezogen. Im Ergebnis konnten wir weitere Studien zusätzlich zu den o.g. bereits erwähnten zusammentragen, deren auf unsere Fragestellung bezogene Ergebnisse wir nachfolgend zusammenfassend vorstellen und anschließend in Übersichtstabellen strukturiert dokumentieren. Während wir den Text hier zur besseren Nachvollziehbarkeit der Argumentation inhaltlich gliedern, wird die Übersichtstabelle im Anhang nach bundesweiten, landesweiten und hochschulweiten Studien untergliedert und um methodische Informationen ergänzt, um die Reichweite deutlich zu machen.

Zunächst bleibt als Gesamteindruck festzuhalten, dass bisher überwiegend mittels quantitativer Studien die Berufssituation von Postdocs beschrieben wird, also von Personen, die (zumindest vorerst) im Wissenschaftssystem verbleiben. So zeigen die quantitativen Untersuchungen seit längerem, dass promovierte Nachwuchswissenschaftler zwar mit ihrem Tätigkeitsprofil zufrieden sind, ihre Arbeitsplatzsicherheit und die Planbarkeit ihrer Karriere (auch in Bezug auf Familienplanung) jedoch schlechter einschätzen (vgl. etwa Böhmer/Hornbostel 2009; Jaksztat et al. 2010; Fitzenberger/Leuschner 2012). In diesen Studien wurde allerdings nicht untersucht, ob und ggf. wie viele aus welchen Gründen in der Wissenschaft verbleiben oder diese verlassen. Auch Wagner-Baier et al. (2011) arbeiten heraus, dass unter Postdocs allgemein Zufriedenheit hinsichtlich der Inhalte der wissenschaftlichen Arbeit vorherrscht. Mit zunehmender Postdoc-Zeit wird die Autonomie allerdings immer unzureichender bewertet. Eine nur mittlere Zufriedenheit herrscht in puncto zeitliche Rahmenbedingungen.[11] Insbesondere weibliche Postdocs sind diesbezüglich unzufrieden. Besonders unzufrieden sind Postdocs mit der mangelnden Arbeitsplatzsicherheit („Gefühl existentieller Unsicherheit" und des „Gehetztseins"). Die formalen Beschäftigungsstrukturen zeigen Unterschiede zulasten der Frauen. Weibliche Postdocs haben im Mittel kürzere Vertragslaufzeiten als ihre männlichen Kollegen; sie arbeiten beinahe viermal häufiger auf Teilzeitstellen (vgl. auch BuWiN 2013, S. 300).[12]

Falk und Küpper (2013) befassen sich mit der Frage „Verbessert der Doktortitel die Karrierechancen von Hochschulabsolventen?" anhand der Daten des Bayrischen Absolventen-Panels (BAP). Sie kommen zu dem Schluss, eine Promotion lohnt sich finanziell – in der Privatwirtschaft für alle betrachteten Fächergruppen, im Öffentlichen Dienst (zu dem bekanntlich der Großteil der Wissenschaft in Deutschland zählt) jedoch nicht oder kaum (vgl. Falk/Küpper 2013, S. 66-68). Eine Promotion lohnt sich teilweise auch für das Ziel, eine Führungsposition einzunehmen – aber nur für Ingenieure sowie Sprach- und Kulturwissenschaften (ebd., S. 69-72). Darüber hinaus wirkt sich eine Promotion insge-

[8] Mit der BMBF-Förderinitiative FoWiN (Forschung zu den Karrierebedingungen und Karriereentwicklungen des Wissenschaftlichen Nachwuchses, läuft seit 2013) sollen potentiell weitere Erkenntnisse hierzu gewonnen werden.

[9] Die Recherche erfolgte ursprünglich bereits 2012 im Rahmen von Vorbereitungen einer umfassenderen Analyse von Promoviertendaten am iFQ, wurde dann in anderen Zusammenhängen weitergeführt und zwischenzeitlich aktualisiert.

[10] Die zugrunde gelegten Literaturdatenbanken des Informations- und Dokumentationssystem (IDS) Hochschule und das OPAC-System des Institutes für Hochschulforschung Halle-Wittenberg vereinigen die Literaturbestände mehrerer Hochschulforschungseinrichtungen und der Hochschurektorenkonferenz, das Fachinformationssystem Bildung im Fachportal Pädagogik des Deutsches Instituts für Internationale Pädagogische Forschung und des Sondersammelgebietes Hochschulwesen/Organisation der Wissenschaft und ihrer Einrichtungen der Universitätsbibliothek der Humboldt-Universität zu Berlin.

[11] Eine weitere Studie von Fohlmeister und Helling (2012) kam zu ähnlichen Ergebnissen: Auch hier wurde die Arbeitssituation untersucht – in diesem Fall von Astronominnen – und karriereförderliche Faktoren identifiziert. Das wichtigste Job-Kriterium für die Befragten ist die Arbeit an einem interessanten Projekt, gefolgt von der Nähe zur Familie und den Arbeitsbedingungen. Die wichtigsten karriereförderlichen Faktoren aus Sicht der Befragten sind Vernetzung, Veröffentlichungen, die Arbeit an einem „hot topic", die Qualität der eigenen Forschung und die regelmäßige Teilnahme an Konferenzen; ein weiterer hilfreicher Faktor ist z.B. ein motivierender und unterstützender Chef/Betreuer/Mentor.

[12] Ähnlich wurde dies auch von Krempkow/Pittius (2008) am Beispiel der Nachwuchswissenschaftlerinnen des Bundeslandes Sachsen dokumentiert.

samt – außer für Wirtschaftswissenschaften – auch positiv auf die Berufszufriedenheit aus (allerdings weniger als für andere Erfolgsdimensionen). Leider gibt diese Studie nur wenig Auskunft zu der uns v.a. interessierenden Frage nach Unterschieden bezüglich des beruflichen Verbleibes von Promovierten in den ersten Jahren nach der Promotion zwischen Wissenschaft und Wirtschaft.

Der Frage nach Unterschieden bezüglich des beruflichen Verbleibes von Promovierten zwischen Wissenschaft und Wirtschaft widmen sich dafür stärker Sieverding/Evers (2013). Im Rahmen des „Postdoc-Perspektiven-Projekts" an der Universität Heidelberg untersuchen sie die berufliche Situation sowie die Einstellungen von Männern und Frauen kurz nach der Promotion und zeigen: Selbst die in früheren Studien für einen Verbleib in der Wissenschaft sprechende Arbeitszufriedenheit ist inzwischen in der Privatwirtschaft höher. Damit geht dieses Ergebnis noch über das des BuWiN (2013) hinaus, wo dies bis dato nur für Promovierte in Führungspositionen zu finden war.

Ähnlich zeigte im Rahmen von Absolventenstudien-Analysen auch Krempkow (2013) für die Universität Freiburg, dass insbesondere für die Promovierten der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie der Wirtschaftswissenschaften die berufliche Zufriedenheit in der Privatwirtschaft deutlich höher ist als in der Wissenschaft. In den anderen Fächergruppen ist die Zufriedenheit in der Wissenschaft zumindest nicht (mehr) besser als in der Privatwirtschaft. Diese Ergebnisse legen nahe, dass es neben den höheren Einkommen und höheren Anteilen an unbefristeten Stelle sowie Führungspositionen inzwischen weitere Gründe dafür geben kann, nach der Promotion aus der Wissenschaft auszusteigen, die zuvor nicht oder nicht in demselben Ausmaß galten.

Allerdings gibt es nicht nur Gründe, die für einen Wechsel in die Privatwirtschaft sprechen, sondern teilweise auch Gründe, die dagegen sprechen: Promovierte, die gleich nach Abschluss der Promotion in die Industrie wechseln, verfügen z.T. nur bedingt über die von Unternehmen gewünschten Kompetenzen. So kommt beispielsweise eine Befragung von Mitgliedunternehmen des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) zu dem Ergebnis, dass es an den fachlichen und forschungsmethodischen Kompetenzen von promovierten Ingenieuren zwar kaum etwas zu bemängeln gäbe, jedoch fehle es an überfachlichen Kompetenzen wie Mitarbeiterführung, Projektmanagement, Networking, Unternehmensstrukturen und Management-Tools sowie an internationaler Erfahrung (VDMA 2007). Dazu passt auch, dass Promovierte ihre Sozial- und Führungskompetenzen weniger hoch einschätzen und größere Defizite gegenüber den beruflichen Anforderungen in anderen als den wissenschaftlichen Berufsbereichen empfinden (BuWiN 2013, S. 278; Enders/Kottmann 2009, S. 69).

3. Ergebnisse zu Zusammenhängen und Einflussfaktoren auf den Verbleib

Studien, die umfassender *Zusammenhänge und Einflussfaktoren* eines Verbleibs in der Wissenschaft untersuchten, sind meist bereits älteren Datums, wie z.B. die in der Vergangenheit viel zitierten Analysen von Enders und Bornmann (2001). Als Determinanten eines erfolgreichen Verbleibs in der Wissenschaft sind solchen früheren Studien zufolge z.B. die Promotionsnote und das Promotionsalter sowie Publikationen (Enders/Bornmann 2001), Studienfach (Lind/Löther 2007),[13] soziale Herkunft (Lenger 2009; Krempkow 2009),[14] oder bestimmte Persönlichkeitsmerkmale zu nennen (vgl. Tesch 2014 oder bereits Weber 1919, wenn man hierzu noch weiter zurückgehen möchte).[15] Wie eine vom iFQ durchgeführte Studie zum Emmy-Noether Programm zeigt, kann auch die Förderung durch ein spezielles Programm positive Auswirkungen auf den Verbleib in der Wissenschaft haben (Böhmer/Hornbostel 2009): Emmy-Noether-Stipendiaten erreichten bei ähnlichen Forschungsleistungen und Voraussetzungen schneller unbefristete Positionen an den Hochschulen als abgelehnte Stipendienbewerber, was ihren Verbleib in der Wissenschaft wahrscheinlicher macht.

Andere, überwiegend qualitative Untersuchungen aus der Perspektive der Postdocs zeigen, dass nicht nur die Rahmenbedingungen und personenbezogenen Faktoren den Verbleib bzw. Nichtverbleib in der Wissenschaft beeinflussen, sondern auch deren Zusammenspiel mit sogenannten „weichen" Faktoren wie dem Arbeitsklima oder der beruflichen Anerkennung. Anerkennung kann z.B. mittels Förderung durch Vorgesetzte/Mentoren, durch eine Auszeichnung oder eine Aufforderung zur Mitarbeit in einem gemeinsamen Projekt erfolgen und die eigene Passung zur beruflichen Umwelt bestätigen (vgl. z.B. Franz 2012; Kahlert 2012, 2011; Allmendinger/von Stebut 2000).[16] So ist davon auszugehen, dass das Zusammentreffen von bestimmten individuellen Eigenschaften, Vorerfahrungen und exogenen Bedingungen berufliche Intentionen und somit die Entscheidung über einen Verbleib in der Wissenschaft verändern kann. Folgt man dem „Cooling out"-Ansatz (ursprünglich von Goffman 1952; vgl. auch Matthies/Zimmermann 2010; Metz-Göckel et al. 2010), so führen vor allem unerfüllte Anerkennungsansprüche dazu, dass die Begeisterung für eine Tätigkeit in der Wissenschaft „abkühlt" und Personen den wissenschaftlichen Karriereweg verlassen. Die Ursachen und Auswirkungen eines solchen „Cooling

[13] Das Fach kann hierbei nicht nur als Kontrollvariable fungieren. Mittels separater, fächergruppenspezifischer Berechnungen (vgl. z.B. Krempkow et al. 2010) wäre zu prüfen möglich, ob innerhalb der Fächerkulturen unterschiedliche Faktoren-konstellationen existieren, die die Entscheidung für eine Karriere in der Wissenschaft begünstigen bzw. behindern.

[14] Die Sekundärdatenanalysen von Krempkow (2009) legen zudem die Frage nahe, ob bereits beim Zugang zur Promotion die „besten Köpfe" (Wissenschaftsrat) für den wiss. Nachwuchs eben nicht gewonnen werden. Die Ergebnisse der Analysen lassen vielmehr darauf schließen, dass (Selbst)Selektionen nach sozialer Herkunft und Geschlecht stärker sind als nach Leistung (hier: Studienabschlussnoten), obwohl diese oft als offizielles Zugangskriterium genannt werden. Dies gilt insbesondere bereits in der Eingangsphase und dort sogar stärker als im Qualifikationsprozess selbst. Da die meisten Maßnahmen aber auf die sich bereits im Promotionsprozess Befindenden abzielen, wird abschließend gefragt: Welche Maßnahmen wären geeignet, bereits in der Eingangsphase zur Promotion anzusetzen? Welche Rolle spielen daneben die (wahrgenommenen) Zukunftsperspektiven als Nachwuchswissenschaftler/in im weiteren Qualifikationsverlauf?

[15] Auch Kottmann (2008) hatte herausgearbeitet, dass soziales Kapital bzw. soziale Netzwerke die wichtigsten Determinanten für einen erfolgreichen Verbleib in der Wissenschaft sind, gefolgt von symbolischem Kapital und der Promotionsnote.

[16] Vgl. hierzu auch für Großbritannien McAlpine/Turner (2014).

out" sind jedoch noch nicht hinreichend geklärt. Die einschlägige Literatur deutet darauf hin, dass hierfür Faktoren wie die fehlende Anerkennung aus dem kollegialen Umfeld (Allmendinger/von Stebut 2000), mangelnde motivationale Förderung (Beaufaÿs 2003), fehlende Integration in die Wissenschaftsgemeinschaft (Krais/Beaufaÿs 2007) sowie eine andauernde Inkongruenz zwischen beruflichen Zielen und den gegebenen Möglichkeiten zur Realisierung eben dieser Ziele (Metz-Göckel et al. 2010; Kahlert 2011) relevant sind. In der deutschen Forschung wurde das Konzept des „Cooling out" bisher lediglich in Bezug auf ausgewählte Fächer und geschlechtsspezifische Fragestellungen angewandt (Kahlert 2012, 2011).[17] Dies erscheint durchaus ausbaufähig, da neuere Studien vermuten lassen, dass es sich hierbei nicht ausschließlich um ein Problem von Nachwuchswissenschaftlerinnen handelt, sondern dass auch die Begeisterung für die Wissenschaft von Männern ähnlich – wenngleich vielleicht auch aus anderen Gründen – „abkühlen" kann (vgl. z.B. Kahlert 2011, S. 116).

Interessant für unsere Fragestellung ist bei Kahlert (2012) die Herausarbeitung von drei spezifischen Karrieretypen: 1. Personen, die nach der Promotion in der Wissenschaft bleiben möchten, 2. Personen, die eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft anstreben, und 3. Personen, die noch offen hinsichtlich ihrer Karriereziele sind. Ein zentrales Ergebnis in Bezug auf unsere Fragestellung ist, dass Personen, die nicht in der Wissenschaft bleiben wollen, der „Sicherheit/Beständigkeit" eine höhere und der „Selbstständigkeit/Unabhängigkeit" eine geringere Bedeutung beimessen (im Vergleich zu Personen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben). Außerdem ist ersteren die fachliche Orientierung weniger wichtig als letzteren, sie legen mehr Wert auf Praxisorientierung, Problembezogenheit und Lösungsorientierung. Pestel et al. (i.d.B.) thematisieren in ihrer qualitativen Studie in ähnlicher Weise Lebensentwürfe von Nachwuchswissenschaftler/innen. Anhand der Ergebnisse von qualitativen Interviews an einem Sonderforschungsbereich erfolgt eine ähnliche Charakterisierung von drei Typen wie bei Kahlert (2012). Mit Hilfe der Interviews veranschaulichen Pestel et al., wo Vereinbarkeitsprobleme, aber auch Lösungsmöglichkeiten liegen, die bei der Entscheidung für oder gegen einen Verbleib in der Wissenschaft eine Rolle spielen können.

Eine der wenigen Studien, die sich an die Unterteilung in die drei o.g. Typen aus qualitativen Forschungen anlehnt und dabei zugleich eine quantitative Gewichtung der Einflussfaktoren eines Verbleibs in der Wissenschaft unternimmt, ist die jüngste Studie von Briedis et al. (2014). Diese soll daher etwas ausführlicher vorgestellt und in andere Befunde eingeordnet werden. Briedis et al. (2014) gehen der Frage nach, die auch wir uns stellen: Warum entscheiden sich Nachwuchswissenschaftler/innen für eine Karriere innerhalb bzw. außerhalb der akademischen Forschung und Lehre? Die Studie versucht auf der Grundlage des Models of Career Choice von Lent et al. (1994) die gemeinsamen Faktoren v.a. anhand der WiNbus-Online-Befragung[18] zu analysieren. Die Stärke des Modells sehen sie darin, dass neben psychologischen Komponenten wie Selbstwirksamkeitserwartungen auch individuelle Kontextfaktoren wie Beschäftigungsbedingungen sowie unterstützende Angebote bzw. Netzwerke berücksichtigt werden können. Kritisch wird die ungeklärte Wirkungsrichtung der Komponenten angemerkt. Darüber hinaus ist kritisch zu sehen, dass das Modell von Briedis et al. (2014) mit den WiNbus-Daten nur bis zu den beruflichen Zielen umgesetzt wurde,[19] und damit noch keine Erklärung des Handelns bzw. der tatsächlichen beruflichen Entscheidung ermöglicht. Dennoch ermöglicht der Ansatz im Vergleich zu vielen anderen Studien weitergehende Erkenntnisse, die wir nachfolgend zusammenfassen:

Zentrale deskriptive Befunde sind, dass beispielsweise die Einschätzungen der allgemeinen beruflichen Perspektiven für das Betätigungsfeld innerhalb der akademischen Forschung und Lehre (F&L)[20] deutlich schlechter ausfallen als für Bereiche außerhalb derselben (29% vs. 54% positive Einschätzungen – vgl. ebd., S. 34). Zudem liegt der Frauenanteil in der Gruppe der Promovierten, die eine Tätigkeit außerhalb der akademischen Wissenschaft anstrebt, deutlich über dem Anteil an der Gesamtgruppe (50% zu 41%) und es zeigt sich, dass Befragte (Männer wie Frauen) mit Kind signifikant häufiger außerhalb der Wissenschaft tätig sein wollen. Briedis et al. (2014, S. 37) formulieren hierzu: „Warum sich Frauen beim Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase gegen eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, darüber ist bislang nicht viel bekannt." bzw. „in den Ergebnissen sind die Studien nicht eindeutig." Allerdings haben sie hierbei nur auf wenige Studien verwiesen und kaum qualitative Studien berücksichtigt. In den multivariaten Analysen (logistische Regressionen) zeigt sich dann der stärkste Zusammenhang mit dem Ziel, eine Tätigkeit außerhalb von F&L anzustreben, für die Selbstwirksamkeitserwartung. Dass kein (weiterer) Verbleib in der Wissenschaft angestrebt wird, hängt also am stärksten mit solchen Fragen zusammen wie der, ob Befragte genügend Interesse für alle Anforderungen aufbringen könnten, die mit den jeweiligen Tätigkeit verbunden sind (ebd., S. 17). Am zweit- und drittstärksten hängt dies damit zusammen, inwieweit eine hohe Karriereorientierung besteht und ein sicherer Arbeitsplatz als wichtig und erreichbar angesehen werden. Alle anderen potentiellen Einflussfaktoren haben deutlich geringere Effekte (z.T. weil sie im Gesamtmodell durch die

[17] Frauen sind demnach angesichts konfligierender Anforderungen (Mobilität, befristete Arbeitsverhältnisse, hohe strukturelle Risiken vs. private Lebensgestaltung) weniger bereit als Männer eine wissenschaftliche Laufbahn zu planen. Andererseits zeigen Studien auch: Wenn die Gegebenheiten passen, z.B. Ehemänner übernehmen Kinderbetreuung, die Finanzen stimmen etc. dann würden Frauen durchaus gern akademische Karrieren weiterverfolgen (vgl. McAlpine/Turner 2014).

[18] Die WiNbus-Befragung ist ein Online-Access-Panel, in den sich nur Personen befinden, die ihr Einverständnis zur wiederholten Teilnahme erklärten (Briedis et al. 2014, S. 11), was die Repräsentativität einschränkt. Hinzu kommt das spezifische Problem, dass die Befragung lediglich Nachwuchswissenschaftler(innen) umfasst, die sich (noch) in der Wissenschaft befinden, und das auch nicht durch die angewandte Gewichtung der Daten ausgeglichen werden kann. Deshalb wurden von ihnen in einem gesonderten Kapitel zusätzlich Daten der HIS-Absolventenstudie zum Prüfungsjahr 2001 herangezogen.

[19] Die meisten Befragten befanden sich in der Promotions- bzw. Berufseinstiegsphase (Briedis et al. 2014, S. 10)

[20] Briedis et al. (2014) verstehen darunter den Beschäftigungssektor Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen.

soeben genannten drei Effekte überlagert werden). Dies bedeutet also, dass insbesondere selbstbewusste, karriereorientierte und an Arbeitsplatzsicherheit interessierte Promovierende[21] einen Verbleib in der Wissenschaft nicht (mehr) anstreben, und zwar relativ unabhängig z.B. von Promotionsmotiven und Stellenangeboten. Für die Gruppe der Unentschlossenen wird in einem Exkurs eine separate Analyse durchgeführt, die allerdings nur wenige zusätzliche Ergebnisse brachte. Es zeigt sich z.B., dass die Unentschlossenen die Beschäftigungsaussichten in F&L nur geringfügig besser bewerten als diejenigen, die außerhalb von F&L tätig werden wollen. Allerdings schätzen sie die persönlichen Beschäftigungsaussichten im Wissenschaftssystem deutlich schlechter ein als diejenigen, die in der Wissenschaft verbleiben wollen.

Die von Briedis et al. (2014) ergänzend durchgeführten Sekundärdatenanalysen der HIS-Absolventenstudie können dann Einflussfaktoren auf den tatsächlichen Verbleib von Promovierten untersuchen (allerdings nur mit einzelnen Bestandteilen des o.g. Modells). Für Promotionsnote und -alter finden sich hier erwartete positive Effekte, ähnlich wie zuvor in älteren Studien (z.B. Enders/Bornmann 2001). Es zeigt sich darüber hinaus, dass die Wahrscheinlichkeit einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit nach der Promotion signifikant höher ist, wenn die Promovierten bereits während der Promotionsphase Kinder haben. Dieser Effekt schwächt sich ab, wenn zusätzlich der Promotionskontext/Finanzierung der Promotion in die Analysen einbezogen werden. Die Berücksichtigung dieser Aspekte verstärkt zunächst den Effekt, dass Frauen signifikant häufiger nach der Promotion außerhalb der Wissenschaft tätig sind. Bezieht man schließlich auch die Fächergruppen sowie die Integration in die Scientific Community während der Promotion im Gesamtmodell ein, so zeigen sich dafür weitere signifikante Effekte[22] und der Eltern- sowie der Geschlechtereffekt sind dann nicht mehr signifikant, die Richtung bleibt jedoch stabil. Leider konnte in der Analyse nicht die Elternschaft nach der Promotion berücksichtigt werden, obwohl dies häufig der Fall ist (vgl. dazu auch Brandt 2012) und daher hier ein stärkerer Zusammenhang zu vermuten wäre. Interessant ist hierbei auch, dass diejenigen, die schon während der Promotion Eltern sind, eigentlich mit 52% seltener eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft anstreben als kinderlose Promovierende mit 66% (Briedis et al. 2014, S. 38). Dass zudem 85% der Eltern unter den Promovierten sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden (wollen), sehen Briedis et al. (2014) zwar als ein Indiz dafür, dass die wissenschaftliche Arbeit im Vergleich mit anderen Tätigkeiten außerhalb der akademischen Wissenschaft für die Befragten gut mit der familiären Sorgeleistung vereinbar ist. Diese Interpretation deckt sich jedoch nicht mit Ergebnissen jüngerer Studien hierzu, die Vereinbarkeitsprobleme zeigen: Beispielsweise Kunadt et al. (2014) zeigten in ihrer Befragung des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen, dass insgesamt gesehen lediglich ein Viertel der Befragten mit der Familienfreundlichkeit ‚zufrieden' bis ‚voll und ganz zufrieden' ist. Auch nach HIS/DZHW-eigenen Auswertungen von Jaksztat et al. (2012) ist lediglich etwa ein Drittel der Nachwuchsforschenden mit der Vereinbarkeit zufrieden (vgl. hierzu außerdem Pestel et al. i.d.B.).[23] Dies kann – im Zusammenhang mit der Wahrnehmung, sich zwischen Kind und Karriere entscheiden zu müssen – daher als häufiger Grund dafür vermutet werden, die Wissenschaft zu verlassen.

Der Fächereinfluss auf den Verbleib zeigt sich dergestalt, dass Mediziner, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler (auch bei Berücksichtigung aller anderen Aspekte) deutlich häufiger außerhalb von F&L tätig sind. Außerdem gibt es einen Einfluss der Bildungsherkunft: Hier tritt der Effekt auf, dass Promovierte deren Eltern beide einen Hochschulabschluss haben, deutlich häufiger in der privatwirtschaftlichen Forschung und Entwicklung (F&E) tätig sind als in der akademischen F&L. Betrachtet man dies in Zusammenhang damit, dass eine Promotionsnote „summa cum laude" zwar einen Verbleib in akademischer F&L moderat fördert, für privatwirtschaftliche F&E jedoch keine negativen Effekte nachweisbar sind (sondern vielmehr ein leicht positiver Effekt), so scheint es keineswegs mehr so einfach zu sein, für die Hochschulen die Besten gewinnen zu können. Hierbei ist zudem zu beachten, dass die Daten auf dem Prüfungsjahrgang 2001 basieren und sich die Konkurrenz für die Hochschulen aufgrund der Verschlechterungen der Beschäftigungsbedingungen verstärkt haben dürfte.

Insgesamt zeigen die Analysen von Briedis et al. (2014), dass neben Promotionsnote und -alter sowie Bildungsherkunft und Fächerkultur je nach Modell auch Geschlecht und Elternschaft sowie der Promotionskontext und die Integration in die Scientific Community relevante Einflussfaktoren sind. Dies sind potentielle Ansatzpunkte für Maßnahmen, mit denen sich Hochschulen (und Wissenschaftseinrichtungen) stärker der Konkurrenz mit privatwirtschaftlicher F&E sowie außerwissenschaftlichen Arbeitsmärkten um Promovierte stellen können.

21 Briedis et al. (2014, S. 44) analysierten dies auch für Promovierte, allerdings mit geringerer Erklärungskraft; hinzu kommen aus der Anlage der WiNbus-Befragung resultierende Einschränkungen der diesbezüglichen Aussagekraft.

22 Darüber hinaus zeigt sich auch noch, dass diejenigen Promovierten, die auf einer Mitarbeiterstelle in Projekten an Hochschulen promovierten, im Anschluss an die Promotion häufiger eine Beschäftigung an Hochschulen und außer-universitären Forschungseinrichtungen fanden als jene, die ohne institutionelle Einbindung promovierten.

23 Selbst von den hochselektierten Gruppen der Juniorprofessor/innen und Nachwuchsgruppenleiter/innen stimmen insgesamt etwa die Hälfte der beiden Gruppen der Aussage zu, dass Familie und Beruf kaum vereinbar seien, und sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt. Besonders ungünstig fallen die Einschätzungen der in ihr Institut schlecht eingebundenen Nachwuchsforscherinnen aus (Berndt 2013); dies deckt sich auch mit dem Effekt der (mangelnden) Integration in die Scientific Community in Briedis et al. (2014, S. 53). Vor diesem Hintergrund verwundert es kaum, dass sich seit längerem in Deutschland in der Gruppe der „Drop-outs" relativ viele Frauen finden (Lind/Löther 2007; BuWiN 2008). Jüngste Auswertungen von Berndt et al. (2014) zeigen zudem, dass ein Drittel der Juniorprofessor/innen und Nachwuchsgruppenleiter/innen darüber nachdachte, ihre Stelle aufzugeben. Als Hauptgründe dafür wurden von über der Hälfte der Befragten neben den unsicheren Berufsperspektiven die mangelnde Vereinbarkeit mit Familie und Partnerschaft genannt. Zudem ist festzustellen, dass letztlich der Elternanteil an Nachwuchsforschenden in Deutschland sowohl im Vergleich zu anderen Beschäftigungssektoren, als auch im Vergleich zu Wissenschaftseinrichtungen anderer Länder deutlich geringer ist (für einen Überblick hierzu vgl. Krempkow 2014). Darüber hinaus finden sich zwar noch einzelne Daten und Fakten in anderen bundesweiten Studien zu Nachwuchsforschenden, die aber nicht vorrangig die hier fokussierte Frage thematisieren (z.B. Jungbauer-Gans/Gross 2014; Rusconi 2013; Esdar et al. 2012; Röbken/Grözinger 2012).

4. Fazit

Es war das Ziel dieses Beitrages, einen aktuellen Überblick über die vorhandenen Ergebnisse empirischer Studien zur Frage nach den Gründen für einen Verbleib bzw. Nichtverbleib in der Wissenschaft zu geben. In der Gesamtschau der Studien bleibt festzuhalten, dass die Forschung zu Wissenschaftskarrieren nach wie vor Lücken aufweist, und dies vor allem hinsichtlich der Gruppe von Nachwuchswissenschaftlern, die nicht in der Wissenschaft verbleiben (wollen). Dies gilt sowohl für diejenigen, die ursprünglich das Karriereziel „Wissenschaft" angestrebt haben und die dann die Wissenschaft verlassen, als auch für diejenigen, die nie das Karriereziel Wissenschaft hatten. Eine nähere Untersuchung eben dieser Gruppen wird lediglich als Forschungsdesiderat ausgewiesen (vgl. BuWiN 2013). Aber auch bezüglich des Verbleibs in der Wissenschaft gibt es nur wenige Studien, die systematisch die Karrieren von Nachwuchswissenschaftlern im Kontext von unterschiedlichen personenbezogenen und externen Einflussfaktoren betrachten und das Zusammenspiel dieser Faktoren auf den Karriereverlauf analysieren.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studien aus den letzten Jahren zeigen, dass sowohl die Karriereperspektiven als auch die Beschäftigungsbedingungen in der Wirtschaft inzwischen mindestens als gleichwertig wahrgenommen werden im Vergleich zur Wissenschaft, in vielen Aspekten sogar besser. Ergebnisse qualitativer Studien legen zudem nahe, dass dies im Zusammenspiel mit Effekten wie dem „Cooling out" (Goffman 1952) wichtige erklärende Faktoren dafür sein können, auch bei ursprünglich intendiertem Verbleib in der Wissenschaft diese zu verlassen. Es stellt sich folglich die Frage – und dies für beide Geschlechter – inwieweit es tatsächlich möglich ist, „die Besten für die Wissenschaft gewinnen" (Wissenschaftsrat 2002) zu können. Optimistischer gesehen, drängt sich darüber hinaus aber auch die Frage auf: Könnte es nicht auch zu einem „Warming up" kommen, dass also Promovierte, die ursprünglich *nicht* das Karriereziel Wissenschaft verfolgten, aufgrund positiver Erfahrungen oder günstiger Gelegenheitsstrukturen in der Wissenschaft verbleiben bzw. in diese zurückkehren könnten, dass sich also Promovierte sukzessive (wieder) für die Wissenschaft als Beruf „erwärmen"? Und daraus folgend: Was wären die Bedingungen dafür? Aussagekräftige Informationen über das Zusammenspiel von Gründen für den Verbleib sowie den Nichtverbleib von Promovierten in der Wissenschaft zu generieren, erscheint notwendig, um Handlungsmöglichkeiten für die Wissenschaftspolitik aufzeigen zu können.

5. Ausblick

Aus den vorgestellten Studienergebnissen ergeben sich eine Reihe von Thesen zu weiteren Zusammenhängen, die bisher kaum untersucht wurden und wozu hier nur exemplarisch einige genannt werden sollen: Es ist anzunehmen, dass eine Person, die ursprünglich eine Karriere in der Wissenschaft anstrebte, infolge ungünstiger Beschäftigungsbedingungen und Berufsperspektiven sowie fehlender Anerkennung möglicherweise ihr Karriereziel im Zeitverlauf anpasst und einen Ausstieg aus der Wissenschaft plant. Weiterhin ist hierzu anzunehmen, dass die Präferenz für einen Verbleib in der Wissenschaft sinkt, wenn die Promovierten nicht über die sozialen Ressourcen verfügen, den Flexibilitäts- und Leistungsanforderungen wissenschaftlichen Tätigkeit nachzukommen.[24] Dagegen könnten neben attraktiven Beschäftigungsbedingungen und Planungssicherheit auch bedarfsgerechte Angebote z.B. für Promovierte mit Kind die Entscheidung *für* einen Verbleib in der Wissenschaft begünstigen. Als eine der wenigen Studien, die eine quantitative Gewichtung der Einflussfaktoren eines Verbleibs in der Wissenschaft unternahm, wurde die jüngste von Briedis et al. (2014) vorgestellt. Diese ermöglicht in der Gesamtschau verschiedener Ansätze und Analysen bereits etwas umfassendere Aussagen auch über die Gründe des (Nicht-)Verbleibs in der Wissenschaft. Neben dem von Briedis et al. verwendeten Ansatz spricht jedoch einiges dafür, das bisher kaum hierfür verwendete Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung von Abele (2002, 2005, 2011) in künftigen Analysen den Prozesscharakter noch stärker einzubeziehen, da es ein weiteres mögliches Analyseraster für die Exploration von Motiven für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere bietet. Das Modell geht in ähnlicher Weise davon aus, dass für die Erwartungen und Ziele einer Person, für ihr Handeln (hier: Verbleib/Nichtverbleib in der Wissenschaft bzw. Drop-out) und für ihren beruflichen Erfolg sowohl personenbezogene Eigenschaften (z.B. bestimmte Motive oder Fähigkeiten sowie Geschlecht, Alter, Bildungshintergrund, Familienstand oder Elternschaft) als auch förderliche bzw. hinderliche Umweltbedingungen (hier: externe Faktoren)[25] relevant sind, ermöglicht aber auch die Berücksichtigung sich im Zeitverlauf verändernder Bedingungen und personenbezogener Eigenschaften. All diese Faktoren können den Berufsverlauf nach der Promotion beeinflussen.

Beispielsweise ist davon auszugehen, dass dieselben Umweltbedingungen oder Ereignisse (wie z.B. bevorstehendes Auslaufen eines befristeten Vertrages ohne konkrete Beschäftigungsperspektive oder Elternschaft) zu unterschiedlichen Zeitpunkten unterschiedliche Effekte haben können. Daher erscheint es grundsätzlich notwendig, eine solche Untersuchung als Panelanalyse zu konzipieren (vgl. auch Abele 2011), um mehrere Zeitpunkte abbilden zu können, und hierfür eine (auch für Drop-outs) repräsentative Datenbasis nutzen zu können. Eine solche Vorgehensweise könnte ermöglichen, verallgemeinerbare Aussagen über alle Promovierten zu treffen, und somit beispielsweise auch zur quantitativen Relevanz des sog. „Cooling out"-Phänomens. Darüber hinaus böte ein solches Längsschnittdesign die Chance, Faktoren und Bedingungen zu identifizieren, die im Zeitverlauf zu einer Anpassung der beruflichen Ziele führen

[24] Möglichkeiten der Abgabe stark bindender sozialer Verpflichtungen können gegenüber Familie, Partner o.ä. bestehen, z.B. durch Eröffnung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten/Pflegeheimbetreuung oder auch Trennung von Partner/in, wodurch sich dann vorher nicht mögliche Freiräume bezüglich Belastbarkeit, zeitlicher Ressourcen und Flexibilität sowie Mobilität eröffnen (vgl. McAlpine/Turner 2014; Abele 2011; Kahlert 2012).

[25] Die externen Faktoren werden in berufliche und private Bedingungen differenziert und hierbei in solche, die die Verfolgung von Zielen begünstigen bzw. erschweren.

können und dabei stärker dem prozessoralen Charakter der Entscheidungsfindung Rechnung zu tragen. Damit könnten nicht zuletzt auch Ansatzpunkte dafür gefunden werden, (wissenschafts-)politische Maßnahmen zum richtigen Zeitpunkt einzusetzen.

Literaturverzeichnis

Abele, A. E. (2002): Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. In: Psychologische Rundschau, Jg. 53/H. 3, S. 109-118.

Abele, A. E. (2005): Ziele, Selbstkonzept und Work- Life Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 49, S. 176-186.

Abele, A. E. (2011): Prädiktoren des Berufserfolgs von Lehrkräften. Befunde der Langzeitstudie MATHE. In: Zeitschrift für Pädagogik, 57, S. 674-694.

Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld.

Beckert, B./Bührer, S./Lindner, R. (2008): Verläufe und Motive von „Seitenwechseln". Intersektorale Mobilität als Form des Wissenstransfers zwischen Forschung und Anwendung. In: Mayntz, R./Neidhardt, F./Weingart, P./Wengenroth, U. (Hg.): Wissensproduktion und Wissenstransfer. Wissen im Spannungsfeld von Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit. Bielefeld. S. 313-340.

Berndt, S./Burkhardt, A./Nickel, S./Püttmann, V./Rathmann, A. (2014): Karrierewege von Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(inne)n – Zentrale Ergebnisse zweier deutschlandweiter Befragungen. Paper zur Fachtagung „Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Neue und traditionelle Wege wissenschaftlicher Qualifizierung im Vergleich". 29.-30. September 2014, Tagungszentrum Hotel Aquino, Berlin.

Berndt, S. (2013): Kind oder Wissenschaftskarriere? Oder doch beides? Zur Balance von Familie & Beruf aus Sicht der Juniorprofessor/inn/en. Eine quantitativ-empirische Analyse. Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades „Master of Arts (M.A.)" im Studiengang „Sozialwissenschaften" der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

BuWiN (2008): Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Berlin.

BuWiN (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. 1. Aufl. Bielefeld.

Böhmer, S./Hornbostel, S. (2009): Postdocs in Deutschland. Vergleich von Nachwuchsgruppenleiterprogrammen: iFQ – Institut für Forschungsinformation und. iFQ-Working Paper No.6. Bonn.

Böhmer, S./Hornbostel, S./Meuser, M. (2008): Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms. iFQ-Working Paper No.3. Bonn.

Brandt, G. (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en. Hannover: DZHW.

Briedis, K./Jaksztat, S./Preßler, N./Schürmann, R./Schwarzer, A. (2014): Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Hannover: DZHW.

Buchholz, K./Gülker, S./Knie, A./Simon, D. (2009): Attraktivität von Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft im internationalen Vergleich: Wie erfolgreich sind die eingeleiteten wissenschaftspolitischen Initiativen und Programme? Hg. v. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Berlin.

Bunia, R. (2013): Risiken und Nebenwirkungen fehlender Personalplanung an deutschen Universitäten. In: Kauhaus, H. (Hg.): Das deutsche Wissenschaftssystem und seine Postdocs. Perspektiven für die Gestaltung der Qualifizierungsphase nach der Promotion, Bielefeld. S. 97-107.

Burkhardt, A./König, K./Krempkow, R. (2008): Dr. Unsichtbar im Visier. Erwartungen an die Forschung zum Wissenschaftlichen Nachwuchs. In: Die Hochschule, 1, 74-90.

Dörre, K./Neis, M. (2008): Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren. In: Forschung & Lehre, 10, S. 672-674

Enders, J./Kottmann, A. (2009): Neue Ausbildungsformen – andere Werdegänge? Ausbildungs- und Berufsverläufe von Absolventinnen und Absolventen der Graduiertenkollegs der DFG. Weinheim: WILEY-VCH.

Esdar, W./Gorges, J./Wild, E. (2012): Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen – Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: die hochschule, 2, S. 273-290.

Felt, U./Fochler, M. (2010): Riskante Verwicklungen des Epistemischen, Strukturellen und Biographischen: Governance-Strukturen und deren mikropolitische Implikationen für das akademische Leben. In: Biegelbauer, P. (Hg.): Steuerung von Wissenschaft? Die Governance des österreichischen Innovationssystems. Innovationsmuster in der österreichischen Wirtschaftsgeschichte, Bd. 7. Insbruck: Studienverlag (7), S. 297-327.

Fitzenberger, B./Leuschner, U. (2012): Up or Out: Research Incentives and Career Prospects of Postdocs in Germany. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW Discussion Paper, 12-020).

Fohlmeister, J./Helling, C. (2012): Career situation of female astronomers in Germany. Astronomical Notes, 3, S. 280-286.

Franz, A. (2012): "Es wurde immer unschaffbarer". Promotionsabbruch als Konsequenz von Handlungsstrategien zur Reduktion von Unsicherheit. Eine Fallstudie zum Promotionsverlauf einer ausländischen Doktorandin., S. 102-115.

Goffman, E. (1952): On cooling the mark out: Some aspects of adaptation to failure. In: Psychatry (15, 4), S. 451-463.

Grotheer, M./Isleib, S./Netz, N./Briedis, K. (2012): Hochqualifiziert und gefragt. Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. Hannover: HIS.

Güdler, J./Mugabushaka, A./Sack, D./Wilhelm, B. (2009): Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen in DFG geförderten Projekten. Rekrutierung, Erfahrungen und Perspektiven. Bonn.

Hauss, K./Kaulisch, M./Zinnbauer, M./Tesch, J./Fräßdorf, A./Hinze, S./Hornbostel, S. (2012): Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem Profile-Promovierendenpanel (iFQ-Working Paper Nr. 13).

Heineck, G./Matthes, B. (2012): Zahlt sich der Doktortitel aus? Eine Analyse zu monetären und nicht-monetären Renditen der Promotion.

Höhle, E. A./Teichler, Ul. (2013): Determinants of Academic Job Satisfaction. In: Bentley, P. J./Coates, H./Dobson, I./Goedegebuure/Meek, L. V. (Hg.): Job Satisfaction around the Academic World, Dordrecht, S. 125-143.

Huber, N./Krempkow, R./Markewitz, S./Stock, S. (2013): Postdoc-Phase. In: Stock, Steffen/Schneider, Patricia/Peper, Elisabeth/Molitor. Eva: Erfolgreich promovieren: Ein Ratgeber von Promovierten für Promovierende. Berlin/Heidelberg, S. 233-235.

Huber, N./Schelling, A./Hornbostel, S. (Hg.) (2012): Der Doktortitel zwischen Status und Qualifikation. iFQ-Working Paper Nr.12. Berlin.

IUS (2014): Innovation Union Scoreboard. European Commission (ed.) doi: 10.2769/88936.

Jacob, A. K. (2014): Diversität unter Wissenschaftler/innen an deutschen Hochschulen. In: Krempkow, R./Pohlenz, Ph./Huber, N. (Hg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Bielefeld: S. 249-269.

Jaksztat, S./Schindler, N./Briedis, K. (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hannover: HIS.

Jungbauer-Gans, M./Gross, C. (2014): Frauen in der Wissenschaft: Gleiche Chancen, aber ungleiche Voraussetzungen? Erscheint vorauss. in: Selent, P./Koch, D. (Hg.): Wissenschaftliche Karriere muss man sich leisten können: Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Kahlert, H. (2011): „Cooling out" und der riskante Weg an die Spitze – Zum Einfluss von Ungleichheitsregimes auf Karriereförderungen im wissenschaftlichen Nachwuchs. Hg. v. Jutta (Hg.) Wergen (Von der Forschung zur Förderung: Promovierende im Blick der Hochschulen).

Kahlert, H. (2012): Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierung und -pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich. In: Sandra Beaufays, Anita Engels und Heike Kahlert (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt am Main. S. 57-86.

Kottmann, A. (2008): Higher education in Austria. Country report. CHEPS – International higher education monitor.

Krempkow, R. (2014): Nachwuchsforschende mit Kind als Herausforderung der Wissenschaft in Deutschland. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung. (im Druck)

Krempkow, R. (2013): Rein oder raus? Berufserfolg und Arbeitsmarktperspektiven für Promovierte in Wissenschaft und Wirtschaft. In: Berufsbilder für Promovierte. Dokumentation der Vortragsreihe des Scientific Career Service der Trimberg Research Academy an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg (Hg.), Bamberg, S. 10-15. Online: www.uni-bamberg.de/fileadmin/scs.trac/Broschuere_CareerDays_Promotion.pdf.

Krempkow, R. (2010): Wissenschaft oder Wirtschaft? – Arbeitsmarkt und Perspektiven für Promovierte in Deutschland. In: Forschung 1, S. 24-27.

Krempkow, R.(2009): (Selbst)Selektionen zur Promotion. Ansätze zur Schätzung von Selektivität bei Zugang und Verlauf mit Hilfe von Absolventenbefragungen und Hochschulstatistiken, in: Bülow-Schramm, Margret (Hg.): Hochschulzugang und Übergänge in der Hochschule: Selektionsprozesse und Ungleichheiten. Frankfurt. S. 197-213.

Krempkow, R. (2008): Die Post-doc-Phase: Empirische Befunde. In: Burkhardt, Anke (Hg.): Wagnis Wissenschaft – Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig. S. 223-306.

Krempkow, R. (2007): Leistungsbewertung, Leistungsanreize und die Qualität der Hochschullehre. Konzepte, Kriterien und ihre Akzeptanz. Bielefeld.

Krempkow, R./Pittius, K. (2008): Qualifikationsmöglichkeiten als Nachwuchswissenschaftlerln – eine quantitative Analyse der Chancenstrukturen am Beispiel der sächsischen Hochschulen, in: Hummrich, Merle (Hg.): Benachteiligung im Bildungssystem. Frankfurt. S. 185-208.

Krempkow, R./Vissering, A./Wilke, U./Bischof, L. (2010): Absolventenstudien als outcome evaluation. Hg. v. Sozialwissenschaften und Beruf.

Kunadt, S./Schelling, A./Brodesser, D./Samjeske K. (2014): Familienfreundlichkeit in der Praxis. Bonn: CEWS public 18.

Lenger, A. (2009): Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital von Promovierenden. Eine deskriptive Analyse der sozialen Herkunft von Doktoranden im deutschen Bildungswesen. In: die hochschule. journal für wissenschaft und bildung (2), S. 104-125.

Lent, R. W./Brown, S. D./Hackett, G. (1994): Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of vocational behavior, 1, S. 79-122.

Lind, I./Löther, A. (2007): Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 29 (2), S. 249-272.

Lounsbury, J. W./Foster, N. et al. (2012): An investigation of the personality traits of scientists versus nonscientists and their relationship with career satisfaction. In: R&D Management 42 (1), S. 47-59.

Matthies, H./Zimmermann, K. (2010): Gleichstellung in der Wissenschaft. In: Simon, D./Knie, A./Hornbostel, S. (Hg.): Handbuch Wissenschaftspolitik, S. 193-209.

McAlpine, L./Turner, G. (2014): Imagined and emerging career patterns: Perceptions of doctoral students and research staff. In: Krempkow, R./Pohlenz, P./Huber, N. (Hg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Bielefeld. S. 331-343.

Metz-Göckel, S./Möller, C./Schürmann, R./Heusgen, K. (2013): Wissenschaft statt Elternschaft? Zum Einfluss der Beschäftigungsbedingungen auf die Entscheidung des wissenschaftlichen Personals, Eltern zu werden. In: Gützkow, Frauke; Quaißer, Gunter (Hg.): Hochschule gestalten – Denkanstöße zum Spannungsfeld von Unterschieden und Ungleichheit. Bielefeld.

Metz-Göckel, S./Heusgen, K./Schürmann, R./Selent, P./Möller, C. (2010): Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs. Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Journal Hochschuldidaktik, 2, S. 14-17.

Müller, M. (2014): Promotion – Postdoc – Professur: Karriereplanung in der Wissenschaft. Frankfurt a.M.

Pittius, K./Janson, K./Krempkow, R. (2014): Im Westen nichts Neues? Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Nachwuchsforschenden als Bestandteil der Diversität von Lebensentwürfen in der Wissenschaft. In: Krempkow, R./Pohlenz, P./Huber, N. (Hg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Bielefeld. S. 311-330.

Röbken, H./Grözinger, G. (2012): Wissenschaftliche Karrieren im Maschinenbau. Eine netzwerktheoretische Analyse zum Reputationswettbewerb, In: Die Hochschule, 2, S. 260-272.

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

Sieverding, M./Evers, A. (2013): Nach der Promotion. Wie (un-)attraktiv ist eine wissenschaftliche Karriere? URL: http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/?p=12657#more-12657

Tesch, J. (2014): Promotionsbedingungen und akademische Laufbahnintention. Beitrag zur Fachtagung „Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Neue und traditionelle Wege wissenschaftlicher Qualifizierung im Vergleich". 29.-30. September 2014, Tagungszentrum Hotel Aquino, Berlin.

VDMA (2007): Wir kümmern uns um die Elite. VDMA Positionen zur Promotion, Frankfurt/Berlin/Brüssel.

Wagner-Baier, A./Funke, F./Mummendey, A. (2011): Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Graduierten-Akademie, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Jena.

Weber, M. [1919] (1992): Wissenschaft als Beruf. In: Wolfgang J. Mommsen und Wolfgang Schluchter (Hg.): Max Weber Gesamtausgabe. Abt. 1: Schriften und Reden. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) (Band 17), S. 70-111.

Wissenschaftsrat (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Drs. 5459/02. Saarbrücken.

Übersichten: Verbleibstudien zu den ersten Jahren nach der Promotion (ab 2009)

1. Bundesweite Studien

Autor/en	Jahr	Forschungsfrage/ Ziel der Studie	Studiendesign
Briedis et al.	2014	Karrierewege Promovierter innerhalb und außerhalb der Wissenschaft – Laufbahnentscheidungen anhand des Model of Career Choice	• N=2222, Rücklaufquote 30%, bundesweite standardisierte Online-Befragung mit WiNbus • Sekundärdatenanalyse der HIS-Absolventenstudie 2001 (s.u.)
Flöther (in BuWiN 2013: 288f.)	2013	Karrierewege Promovierter innerhalb und außerhalb der Wissenschaft – Ergebnisse der KOAB-Absolventenstudien	• N=1827, Rücklaufquote 49%, standardisierte schriftliche Befragung an 18 Universitäten im Rahmen des KOAB-Projektes 1,5 Jahre nach Abschluss der Promotion (Panelansatz, aber hier nur erste Erhebung dargestellt)
Heineck/Matthes	2012	Untersuchung der (nicht-) monetären Renditen der Promotion im Fächervergleich	• N=4300, davon 12% Promovierte (10% Frauen, 16% Männer) • Daten des HIS-Absolventenpanels für Promovierende des Prüfungsjahrgangs 2001; für die vorliegende Untersuchung wurden die Daten der Zweitbefragung vom Winter 2006/2007 verwendet

Kahlert	2012	Untersuchung der Karriereorientierungen von Promovierenden und Promovierten im Fächer- und Geschlechtervergleich	• 60 problemzentrierte Interviews mit Nachwuchswissenschaftlern der Politikwissenschaft und Chemie, die sich im Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase befanden • inhaltsanalytische Auswertung und Typenbildung (theoret. Hintergrd.: triadischer Karrierebegriff und Ankertypologie)
Metz-Göckel u. a.	2010	Untersuchung der Beteiligung von Frauen in der Hochschule, der Selektionsprozesse, und welche Rolle dabei der Kinderwunsch spielt. Berücksichtigung der Beschäftigungsverhältnisse	• Analyse von Daten des Statistischen Bundesamts zum Hochschulpersonal sowie von Daten der Landesämter für Besoldung und Versorgung.
Krempkow	2009	(Selbst)Selektionen zur Promotion. Ansätze zur Schätzung von Selektivität bei Zugang und Verlauf mit Hilfe von Absolventenbefragungen und Hochschulstatistiken	• N=1592 und Rücklaufquote 34% für Sekundärdatenanalysen anhand der ersten beiden Erhebungen des bundesweiten HIS-Absolventenpanels (1997/2001), in Auswertungen kombiniert mit Daten des Statistischen Bundesamtes
Böhmer/Hornbostel	2009	Postdocs in Deutschland: Vergleich von Nachwuchsgruppenleiter-Programmen, u.a. des Emmy Noether Programms und der Juniorprofessur	• Bewilligte N=365 (Rücklaufquote 76%); Abgelehnte N=330 (Rücklaufquote 56%) • Bundesweite Online-Befragung von bewilligten und abgelehnten Antragsstellern
Enders/Kottmann	2009	Untersuchung der Ausbildungs- und Berufsverläufe ehemaliger Mitglieder der Graduiertenkollegs (GRK) der DFG	• Sample: 2618 Personen, die zwischen 1990 und 2000 Mitglied eines DFG-Graduiertenkollegs (GRK-Mitglieder) waren und 2058 Personen, die in anderen Zusammenhängen promoviert hatten • standardisierte Befragung (online oder schriftlich) von Juli bis November 2005 • Untersuchung der Berufsverläufe 0 bis 5 Jahre nach Abschluss der Promotion mittels Sequenzanalyse

2. Landesweite Studien

Autor/en	Jahr	Forschungsfrage/ Ziel der Studie	Studiendesign
Falk/Küpper	2013	Verbessert der Doktortitel die Karrierechancen von Hochschulabsolventen?	• Auswertung von Datensätzen zu den Berufsverläufen aus der 2. Erhebung (2010) zum landesweiten Bayrischen Absolventenpanel 2003/04 in den ersten Jahren nach der Promotion (standardisierte schriftliche Befragung) • N=3948, Nettorücklaufquoten: 36,9% bei der 1. Erhebung, 70,1% der zum Befragungszeitpunkt verfügbaren Adressen zum 2. Erhebungszeitpunkt. (D.h. zusammengenommen 25,9% der Erreichbaren in beiden Erhebungen antworteten)

3. Hochschulweite Studien

Autor/en	Jahr	Forschungsfrage/ Ziel der Studie	Studiendesign
Sieverding/Evers	2013	Nach der Promotion. Wie (un-)attraktiv ist eine wissenschaftliche Karriere?	• N=380, Rücklauf 37,4%; (standardisierte schriftliche Befragung); Grundgesamtheit: alle Promovierten, die 2009 bis 2011 an der Universität Heidelberg (außer Medizin) ihre Promotion abgeschlossen hatten, damit haben nur Personen teilgenommen, bei denen der Abschluss der Promotion höchstens zwei Jahre zurücklag.
Krempkow	2013	Rein oder raus? Berufserfolg und Arbeitsmarktperspektiven für Promovierte in Wissenschaft und Wirtschaft	• N=130 Promovierte (+755 Nichtpromovierte) als Vergleichsbasis) der Universität Freiburg, Rücklaufquote 40%, Befragung 1,5 Jahre nach Abschluss der Promotion • Bundesweiter Kernfragebogen des KOAB-Projektes des INCHER Kassel mit Uni-spezifischen Anpassungen (Panelansatz, aber hier nur erste Erhebung dargestellt)
Fitzenberger/Leuschner	2012	Empirische Untersuchung der Wahrnehmungen und Einstellungen von Postdocs bzgl. Forschungsanreize, Karriereaussichten und Arbeitsbedingungen.	• Online-Befragung von Postdocs in den Fächern BWL, VWL, Sozialwissenschaften und Soziologie an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. N=546, Rücklauf 47% (7% davon beendeten die Befragung während des Interviews)
Wagner-Baier et al.	2011	Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdocs mit Fokus auf die FSU Jena	• Online-Befragung von N=725 Postdocs (promovierte Wissenschaftler ohne Professur) an der FSU Jena, Rücklauf von 40%

■ **Dr. René Krempkow,** Projektleiter am Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, Berlin, Mitarbeiter der Stabsstelle QM der Humboldt-Universität zu Berlin,
E-Mail: r.krempkow@fibs.eu
■ **Dr. Nathalie Huber,** Projektleiterin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung e.V., Berlin,
E-Mail: huber@forschungsinfo.de
■ **Dr. Jeannette Winkelhage,** Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung e.V., Berlin, E-Mail: jwinkelhage@yahoo.com

Liebe Leserinnen und Leser,

nicht nur in dieser lesenden Eigenschaft (und natürlich für künftige Abonnements) sind Sie uns willkommen.
Wir begrüßen Sie im Spektrum von Forschungs- bis Erfahrungsberichten auch gerne als Autor/in.
Wenn das Konzept der „Qualität in der Wissenschaft" Sie anspricht - wovon wir natürlich überzeugt sind - dann freuen wir uns über Beiträge von Ihnen in den ständigen Sparten

- Qualitätsforschung,
- Qualitätsentwicklung/-politik,
- Anregungen für die Praxis/Erfahrungsberichte, aber ebenso
- Rezensionen, Tagungsberichte & Interviews.

Die Hinweise für Autorinnen und Autoren finden Sie unter: **www.universitaetsverlagwebler.de.**

Franziska Pestel, Mandy Reppe,
Katrin Pittius & Sylka Scholz

Welchen Wissenschaftler/innentyp wollen wir kultivieren?[1] Lebensentwürfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen Karriere und Familie

Franziska Pestel

Mandy Reppe

Katrin Pittius

Sylka Scholz

Der Beitrag stellt die Ergebnisse einer Bedarfserhebung zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern an einem geistes- und sozialwissenschaftlichen Sonderforschungsbereich (nachfolgend SFB)[2] zur Diskussion. Zentrales Ergebnis ist, dass sich unter den gegenwärtigen Bedingungen viele Problemlagen gleichen; Männer und Frauen sind etwa zu gleichen Anteilen verunsichert hinsichtlich einer wissenschaftlichen Berufskarriere. Wissenschaft wird in der jüngeren Generation von beiden Geschlechtern mit Elternschaft kombiniert. Handfeste Unterschiede zeigen sich jedoch bezüglich der Sorgearbeit, die weiterhin stärker von Frauen geleistet wird. Inwieweit die Ergebnisse der Bedarfserhebung auf eine Veränderung des wissenschaftlichen Feldes verweisen und die Nachwuchswissenschaftler/innen einen neuen wissenschaftlichen Habitus ausprägen, der wissenschaftliche Karriere und Elternschaft integriert und das bisherige implizit männlich vergeschlechtlichte Modell des Wissenschaftlers in Frage stellt, wird abschließend diskutiert.

1. Lebensentwürfe im Kontext von Gleichstellung an Hochschulen

Seit der Zulassung von Frauen zum Studium vor mittlerweile gut 110 Jahren[3] hat sich die Verteilung der Geschlechter in der Student/innenschaft immer stärker angenähert. Dies war kein linearer Prozess, denn die Integration von Frauen steht in engem Zusammenhang zu den jeweiligen politischen Ordnungen und damit verbundenen Bildungssystemen. In der Bundesrepublik liegt der Frauenanteil gegenwärtig bei 47,3 Prozent, ist jedoch in den Fächergruppen sehr unterschiedlich.[4] Die im Mittelpunkt dieses Beitrages stehenden Geistes- und Sozialwissenschaften sind mittlerweile weiblich dominiert, in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften liegt der Frauenanteil bei 70,2 Prozent und wird nur noch von der Veterinärmedizin mit 83,9 Prozent übertroffen. Diese hohe Beteiligung von Frauen schlägt sich jedoch nicht anteilig in den folgenden Karrierestufen nieder. Zwar hat sich der Frauenanteil seit den 1980er Jahren über alle Fächer hinweg bei Promotionen von ca. 20 Prozent auf ca. 42 Prozent und bei Habilitationen von 4,5 Prozent auf 24 Prozent stark erhöht, dennoch sprechen die Daten für eine „Persistenz der horizontalen Segregation im Bildungssystem" (Lenz/Adler 2010, S. 173). „Mit jeder Qualifikationsstufe", so formuliert es Andreas Keller (2009, S. 164), „steigen Frauen aus der Wissenschaft *aus*, statt in ihr *auf*zusteigen" [Hervorh. i.O.]. Bei den Berufungen auf eine Professur öffnet sich die Schere zwischen Frauen und Männern noch massiver: bei den sog. Full Professors, darunter werden C4- und W3-Professuren verstanden, liegt der Frauenanteil bei 12 Prozent. Die Universität ist nicht mehr männlich dominiert, pointiert kann man jedoch davon sprechen, dass die Professur bis heute eine „Männerinstitution" (Lenz/Adler 2010, S. 171) ist.

Um den dauerhaften Abgang von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb, die „leakypipeline" (Blome et al. 2005, S. 44), zu stoppen, startete der Wissenschaftsrat Ende der 1990er Jahre eine Initiative und verabschiedete 1998 „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung" (vgl. WR 2007, S. 7ff.). Im Jahr 2008 hat auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) als eine der wichtigsten Institutionen für die Forschungsförderung das Thema Chancengleichheit als programmatisches Ziel in ihre Satzung verankert und „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards" formuliert.[5] Diese Richtlinien lassen sich in drei große Bereiche differenzieren: Der weibliche Nachwuchs

[1] Angelehnt an ein Zitat Sigrid Metz-Göckels (vgl. BMBF (Hg.) 2010, S. 21).
[2] Sonderforschungsbereiche sind über Drittmittel (i.d.R. der DFG) finanzierte Forschungsverbünde.
[3] Rekurriert wird a.d.S. auf den vollen Zugang zum Universitätsstudium (über die Gasthörerinnenschaft hinaus) an deutschen Universitäten. In anderen Ländern wurden Frauen schon zu früheren Zeitpunkten zugelassen (z.B. in der Schweiz). Häufig öffneten die Universitäten nicht alle Studienfächer zeitgleich für Frauen, sondern sukzessive.
[4] Die folgenden Daten sind entnommen aus BMBF (Hg.) 2013a, S. 49ff.
[5] Siehe www.dfg.de/chancengleichheit.

soll erstens gezielt gefördert werden, um den Frauenanteil auf allen Stufen zu erhöhen, Gender-Aspekte sollen zweitens in die Forschungsinhalte und -methoden integriert werden und drittens soll für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Frauen und Männer aktiv Sorge getragen werden. Die Verantwortung für die Konkretisierung und Umsetzung der Gleichstellungsstandards liegt bei den einzelnen Einrichtungen. Die DFG stellt als Anregung „aus der Praxis für die Praxis" einen Instrumentenkasten auf ihrer Homepage bereit und vergibt auf Antrag beträchtliche finanzielle Mittel.[6] Dies schafft Freiräume für die Umsetzung einer innovativen Gleichstellungspolitik, erfordert aber auch ein hohes Maß an Strukturierungsleistungen von den geförderten Einrichtungen.

Die Gleichstellungsstandards schließen einerseits Männer im Hinblick auf die Vereinbarungsproblematik dezidiert ein (wie beispielsweise bei Teilzeitregelungen oder der Beanspruchung von KiTa-Plätzen an der eigenen Hochschule). Im Hinblick auf die Karriereförderмaßnahmen (wie beispielsweise dezidiert für Frauen initiierte Mentoringprogramme oder Stipendien) sind Männer andererseits ausgeschlossen, denn die Mittel sind nur für Frauen einzusetzen, um deren Unterrepräsentanz zu überwinden.[7] Diese In- und Exklusionslogik stellt hohe Anforderungen hinsichtlich einer als gerecht empfundenen und von allen Beteiligten akzeptierten Gleichstellungspolitik. Der Artikel stellt im Folgenden die Ergebnisse einer Bedarfserhebung aller männlichen und weiblichen Nachwuchswissenschaftler eines geistes- und sozialwissenschaftlichen Sonderforschungsbereiches zur Diskussion.[8] Die Einbeziehung der männlichen Wissenschaftler erlaubt es, Einstellungen zur Gleichstellung und Probleme beim wissenschaftlichen Werdegang zwischen Männern und Frauen zu vergleichen und Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu bestimmen.

Zunächst werden aktuelle geschlechterrelevante Problemlagen des wissenschaftlichen Feldes kurz beleuchtet (2). Es folgen theoretische und methodologische Aspekte, die auf die anvisierte Verknüpfung des für die Datenerhebung verwendeten biographischen Zugangs mit einer wissenschaftssoziologisch Perspektive eingehen. Rekurriert wird hierbei auf Bourdieu bzw. dessen Ausführungen zum sozialen Feld Wissenschaft. Jene theoretische Verortung wurde zugunsten der Ergebnisdarstellung möglichst kurz gehalten (3). Im Fokus stehen die anschließend dargestellten zentralen Ergebnisse der Bedarfserhebung, die aus den Gleichstellungsmitteln der DFG finanziert wurde. Sie dient der Erfassung des Ist-Standes, der individuellen Förderbedürfnisse und der Formulierung von Handlungsempfehlungen (4). Abschließend wird diskutiert, inwieweit die Ergebnisse auf einen veränderten wissenschaftlichen Habitus verweisen (5).

2. Aktuelle Problemlagen

In unserem Beitrag wurde eingangs auf die Gleichstellungsproblematik und die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz von Frauen eingegangen. Unterstrichen werden soll in diesem Kontext noch einmal, dass es sich hierbei um eine hochgradig ambivalente Situation handelt: So sind politische Initiativen und auch ein kultureller Wandel hin zu stärkerer Repräsentanz von Frauen immer noch erforderlich; darüber hinaus haben sich in den letzten Jahren aber Männer und Frauen tangierende Problemfelder in der Wissenschaft herauskristallisiert.

Bereits im vorletzten Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses BuWiN (hg. vom BMBF 2008) wurde ein „Strukturdefizit der Karrierewege in der Wissenschaft" (Keller 2009, S. 162) konstatiert, das beide Geschlechter betrifft. Und auch der Wissenschaftsrat erweitert in seiner aktuellen Bestandsaufnahme (in Hinblick auf die 1998 bzw. 2007 formulierten Ziele) das Problemfeld: Zum einen seien die Ziele der Offensive noch immer nicht erreicht und weitere Maßnahmen notwendig. „Insbesondere die Geschwindigkeit, mit der der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren gestiegen ist, entspricht nicht den Erwartungen" (CEWS 2012, S. 9), was auch im aktuellen BuWiN bestätigt wird (vgl. BMBF (Hg.) 2013b). Zum anderen werden weitere Aspekte benannt: „Ein entscheidender Faktor ist die unzureichende Planbarkeit von Karriereverläufen. Derzeit erscheint vielen Wissenschaftlerinnen und zunehmend auch Wissenschaftlern eine wissenschaftliche Laufbahn nur um den Preis der Kinderlosigkeit erreichbar zu sein. Es ist daher dringend erforderlich, die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer zu gestalten und diese Lebensphase tatsächlich für eine Familiengründung zu öffnen." (CEWS 2012, S. 9; weiter auch BMBF (Hg.) 2013c, S. 2ff.; BMBF (Hg.) 2010, S. 2ff.; Krempkow 2014; Krempkow/Pittius 2014). Dies zielt z.B. auf die Problematik der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ab, die einer Planbarkeit diametral entgegensteht und mit der sich die Hochschulrektor(Inn)enkonferenz (HRK) in ihrer Mitgliederkonferenz im April 2012 auseinandersetzte (vgl. CEWS 2012, S. 10f.). Auch aktuelle Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der HRK verweisen auf eine notwendige Erhöhung unbefristeter Stellen im Wissenschaftsbereich.[9] Ähnlich ist dies auch in einem DFG-Gutachten nachzulesen, in welchem die anhaltenden geschlechtsspezifischen Unterschiede im gesamten Wissenschaftssystem kritisiert werden (vgl. Ranga/Gupta/Etzkowitz 2012, S. 6). In diesem Zusammenhang stellt Klecha fest, dass sich „die Mehrzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter in Übergangslagen wieder[findet], bei welchen Merkmale der Prekarität wie Befristung, Drittmittelfinanzierung, Teilzeitarbeit oder untertarifliche Bezahlung zeitweise oder dauerhaft anzutreffen sind" (Klecha 2008, S. 230). Zumindest für einen

[6] Vgl. dazu das Merkblatt Gleichstellungsmaßnahmen in Sonderforschungsbereichen unter www.dfg.de.

[7] Vgl. ebd.

[8] Aus Gründen des Datenschutzes wird auf eine Benennung des SFB verzichtet. Anliegen ist es, zentrale Ergebnisse der Bedarfserhebung, die über konkrete Maßnahmen zur Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen hinausgingen, einer interessierten Fachöffentlichkeit zur Diskussion zu stellen. Wir danken den befragten Nachwuchswissenschaftler/innen, der Arbeitsgruppe Gleichstellung und dem Vorstand des SFB für die Unterstützung bei der Befragung und beim Publikationsprozess.

[9] Die vom Wissenschaftsrat (WR 2014) und Hochschulrektorenkonferenz (HRK 2014) empfohlene Erhöhung des Anteils unbefristeter Stellen in der Wissenschaft wäre nicht nur ein Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität eines Berufsweges in der Wissenschaft, sondern auch der Familienfreundlichkeit, sofern sie umgesetzt wird.

Teil der so genannten Nachwuchswissenschaftler/innen sei festzustellen, dass es ihnen nicht an intrinsischer Motivation und Aufopferungsbereitschaft für die Wissenschaft fehle und sie bei planbareren Perspektiven der Wissenschaft erhalten bleiben würden (vgl. ebd., S. 232).

3. Theoretische Vorannahmen: Sonderforschungsbereiche im „Feld Wissenschaft"

Es ist zu konstatieren, dass nicht von der (einen) Wissenschaft und dem (einen) wissenschaftlichen Feld ausgegangen werden kann, Wissenschaft also „kein homogenes Gebilde ist, sondern aus einer Mehrzahl von epistemischen Feldern besteht, die untereinander oft wenig Gemeinsamkeiten aufweisen" (Heintz et al. 2004, S. 41). Heintz verweist auf die unterschiedliche Verwendung des Disziplinenbegriffs: „Während das Forschungssystem in kognitiv unterschiedliche epistemische Felder differenziert ist, ist das Hochschulsystem organisatorisch in strukturell ähnliche Einheiten – in Disziplinen – gegliedert […] und es spricht einiges dafür, dass sich die organisatorische und epistemische Differenzierung der Wissenschaft seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zunehmend auseinander bewegt hat." (Heintz et al. 2004, S. 41f.). Für unser Untersuchungsfeld ist dies durchaus von Interesse, da sich Sonderforschungsbereiche zwar als – so auch der Name – besondere Bereiche zur vertiefenden wissenschaftlichen Forschung auszeichnen, sie aber gleichermaßen an die Universität und damit das Hochschulsystem gekoppelt sind. Sie unterliegen also einerseits der strukturellen Unterteilung in wissenschaftliche Disziplinen, andererseits charakterisieren sie sich durch eine kognitive Differenzierung der Felder, was mit anderen Worten heißt, dass es durchaus zu interdisziplinären Überschneidungen kommt und kommen soll. Aufgrund dieser Charakteristik können SFBs als eigene wissenschaftliche Fachkultur wahrgenommen werden, denen es qua ihrer Interdisziplinarität gelingt, neue Perspektiven im Feld der Wissenschaft zu integrieren und zu etablieren. Sie sind zudem (institutionalisierte) Mitspieler im wissenschaftlichen Feld, die entsprechende Ziele (wie wissenschaftliche Exklusivität und Reputation) verfolgen. Da im Fokus der Mitarbeiter/innen-Befragung die jeweiligen Selbstbeurteilungen des (potentiellen) individuellen Werdegangs standen, wurde hierfür eine biographische Perspektive zugrunde gelegt. Die Darlegung von Karrierevorstellung(en) und Förderbedarf(en) rekurriert jedoch auch darauf, wie die Befragten im Feld Wissenschaft ihre soziale Verortung beurteilen und wie sie ihr Handeln in Hinblick auf die eigene wissenschaftliche Karriere ausrichten. Im Anschluss an Bourdieus Konzept des sozialen Feldes (vgl. Bourdieu 1985) richtete sich der Blick auch auf die in der Praxis der Wissenschaft eingelagerten Mechanismen, die zur Reproduktion der hohen Geschlechtersegregation in diesem sozialen Feld fortlaufend beitragen. Bourdieu nennt es den Habitus, der das Zusammenwirken von sozialen Strukturen und individuellem Handeln ermöglicht (vgl. Bourdieu 1982 und 1997). „Feld" und „Habitus" müssen theoretisch immer zusammen gedacht werden (vgl. Schwingel 2003, S. 81). Die Aneignung jenes Habitus' erfordert von den Akteur/innen Investitionen. In ihre wissenschaftliche Karriere müssen sie Arbeit, Zeit, Energie investieren und all ihre Aktivitäten auf eine Position in der Wissenschaft orientieren (vgl. Krais 2000, S. 40). Die darüber angeeigneten Kompetenzen, Denk- und Verhaltensweisen wiederum verfestigen die eigene Position im „Spiel". Und dennoch sind es nicht ausschließlich jene eigenen Investitionen, die für eine wissenschaftliche Karriere relevant sind. So ist beispielsweise die Position im Wissenschaftsfeld und das „Mitspielen-Dürfen" nicht denkbar ohne den Aspekt der Vernetzung (vgl. Beaufaÿs/Krais 2007), und auch hier kommen Wechselwirkungen zum Tragen. Die Einbindung in die scientific community ist maßgeblich für das eigene wissenschaftliche Vorankommen. Je stärker (quantitativ und qualitativ) die Kontakte zu anderen Wissenschaftler/innen sind, desto mehr kann die eigene Einbindung verstärkt werden, ergeben sich wissenschaftliche Anknüpfungspunkte und Kontakte, Publikationsmöglichkeiten etc. Dies wiederum wirkt sich förderlich auf die Anerkennung der Leistungen aus. Vorgesetzte, Betreuer/innen von Dissertation und/oder Habilitation sowie Mentor/innen spielen hier eine entscheidende Rolle, da sie als Gatekeeper fungieren können. Außerdem bewirkt Mentoring u.a. „mehr Zufriedenheit" und „eine (empfunden) höhere akademische ‚Selbstwirksamkeit' (die Erwartung, aufgrund eigener Kompetenzen gewünschte Handlungen erfolgreich selbst ausführen zu können)" (vgl.Ranga/Gupta/Etzkowitz 2012, S. 7). Sowohl formale als auch informelle Netzwerke (und insbesondere diese) sind – in geleisteter oder aber verwehrter Unterstützung – mithin für Wissenschaftskarrieren hochrelevant (vgl. Engler 2001; Haffner/Krais/Schümann 2008).

Jener theoretische Hintergrund zum wissenschaftlichen Feld, seine feldtypischen Mechanismen und „Spielregeln", kommen bei der jeweiligen Karriereplanung von Nachwuchswissenschaftler/innen, d.h. auch der hier interviewten Mitarbeiter/innen, zum Tragen. Mit anderen Worten: Die Befragung fokussierte zwar die biographische Perspektive; bei den individuellen (wissenschafts-) biographischen Entscheidungen fungieren aber die Mechanismen des Felds Wissenschaft als Hintergrundfolie, sie sind Teil des Bedingungsgefüges im Hinblick auf die individuelle Karriereplanung.

4. Die Ergebnisse der Bedarfserhebung

Die Bedarfserhebung wurde im Sommer 2011 unter den Mitarbeiter/innen eines geistes- und sozialwissenschaftlichen Sonderforschungsbereiches durchgeführt. Ziel war es, den Ist-Stand sowie individuelle Unterstützungs- und Förderbedürfnisse der Mitarbeiter/innen hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Karriere sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermitteln, um einen Ausgangspunkt für die Umsetzung von Gleichstellungsstandards zu schaffen. Als Erhebungsinstrument wurde die Methode offener, Leitfaden gestützter Face-to-Face-Interviews gewählt. Ausgewertet wurden diese im qualitativen Verfahren nach der Grounded Theory (vgl. Glaser/Strauss 1998; Strauss/Corbin 1996).[10] Im Folgenden werden einige zentrale Ergebnisse dargestellt, die für ein

breiteres Publikum von Interesse sind. Zitate aus den Interviews sind in Anführungszeichen gesetzt. Befragt wurden alle Mitarbeiter/innen der sog. Ergänzungsausstattung, d.h. die über Drittmittel direkt am SFB Beschäftigten, sowie alle weiblichen Mitarbeiter und zwei männliche Mitarbeiter mit Kleinkindern der sog. Grundausstattung. Dies sind Beschäftigte an den Lehrstühlen der Projektleiter/innen, die zu 20-25 Prozent ihrer Arbeitszeit am SFB mitarbeiten.[11] Insgesamt wurden 58 Mitarbeiter/innen, davon 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer, interviewt. Dieser hohe Frauenanteil spiegelt nicht die Struktur der Beschäftigten, sondern ist Resultat des Samplings. Direkt am SFB beschäftigt[12] sind 46 Mitarbeiter/innen, davon 19 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 40 Prozent. Die Befragung sowohl weiblicher als auch männlicher Mitarbeiter – zumindest bei den direkt am SFB Angestellten und mithin dem größten Teil der Mitarbeiter/innen – ermöglichte nicht nur die Darstellung eines umfassenderen Stimmungsbildes, sondern wirkte auch einem einseitigen Erfassen von vermeintlich ‚weiblichen' Problemfeldern und Bedürfnissen entgegen.

4.1 Einschätzung der Karrierechancen

Im Rahmen der Bedarfserhebung wurden die Mitarbeiter/innen nach ihren zukünftigen wissenschaftlichen oder beruflichen Laufbahn-Vorstellungen gefragt. Die Antworten[13] wurden kodiert und in drei Typen verdichtet: die „Sicheren", die „Unsicheren" und die „Wechselnden".

Konkrete Vorstellungen an einer Universität bzw. in der Wissenschaft zu arbeiten und eine wissenschaftliche Karriere zu durchlaufen, zeichnet die Gruppe der „Sicheren" aus. Hierzu können rund ein Drittel der befragten Mitarbeiter/innen gezählt werden. Für diese je sieben männlichen und weiblichen Mitarbeiter/innen geht dieser Wunsch einher mit der Gewissheit, dass dies nicht einfach werden wird. Selbstbewusst sprechen sie davon, dass sie sich „einen anderen Weg als in der Wissenschaft" – so ein Mitarbeiter – gar nicht mehr vorstellen können. Sie orientieren sich am idealtypischen Verlauf wissenschaftlicher Karrieren und zielen darauf ab, eine Qualifikationsstufe nach der anderen zu absolvieren. In der Gruppe der „Sicheren" befinden sich die Mitarbeiter/innen mit dem höchsten Qualifikationsstand, sie haben zahlreiche „Schwellen" in Richtung Professur bereits überwunden. Zwei Drittel dieser Mitarbeiter/innen übernehmen Sorgearbeit[14] für mindestens ein minderjähriges Kind. In dieser Gruppe der Sorgetätigen sind doppelt so viele Männer wie Frauen. Bei der Anzahl der Kinder bestehen bei den Sorgetragenden ebenfalls Unterschiede nach Geschlecht. Die Väter übernehmen für ein bis maximal zwei Kinder, die Mütter für mindestens drei bis maximal fünf Kinder Sorgearbeit. Es zeigt sich eine erhebliche Differenzierung unter den Frauen: Während einige kinderlos sind und dem medial vermittelten Bild der kinderlosen Akademikerinnen durchaus entsprechen, haben sich die anderen bereits früh für den Lebensentwurf mit Kind entschieden, die meisten Kinder der „sicheren" Frauen sind bereits schulpflichtig.

Die Gruppe der Mitarbeiter/innen, die als „Unsichere" identifiziert wurden, rund 39 Prozent der Befragten, könnten sich durchaus eine akademische oder wissenschaftliche Laufbahn vorstellen, sie sehen damit aber große bzw. zu große Schwierigkeiten verbunden. Dies führt sie zu der Feststellung, dass sie im wissenschaftlichen Bereich keine dauerhafte Perspektive sehen, da diese mit großen sozialen Unsicherheiten verbunden ist. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Gruppe thematisieren, „auf was man alles verzichten muss und was man leisten muss, um sich immer weiter zu qualifizieren" und wissen schlichtweg nicht, ob sie das leisten können oder wollen. Es werden Vergleiche zu anderen Ländern gezogen, in denen unbefristete Mittelbaustellen bzw. Tenure-Track-Optionen vorhanden sind: „Ich finde es schlimm, dass das hier total verbaut ist und überhaupt nicht möglich ist", so die Einschätzung einer Mitarbeiterin. Eine andere Befragte merkt an: „Es ist utopisch, wenn man denkt, dass nach der Promotion automatisch die Habilitation kommt, das ist eine völlig verengte Sichtweise". Eine weitere Mitarbeiterin problematisiert das Leitbild des idealen Wissenschaftlers, der „ohne Anhang, ohne familiäre Bindung flexibel durch die Welt reisen kann, der rund um den Erdball Gastvorträge hält oder Gastprofessuren annehmen kann, der sich in seiner Forschung vergräbt und keine anderen Aufgaben zu erfüllen hat". Um anschließend festzustellen: „Das ist schön, das werde ich aber nicht erfüllen können. Entweder wird es irgendwann möglich sein, auch ohne hundertprozentige Aufopferung für den Beruf, und wenn es nicht ohne geht, muss man sich eben verabschieden oder muss ich mich halt verabschieden". Die „unsicheren" Mitarbeiter/innen äußern zudem Zukunftsängste und Sorgen, die Unsicherheit, sich von „Projekt zu Projekt hangeln zu müssen", in prekären Arbeitsverhältnissen zu stecken und einem Missverhältnis von bezahlter und realer Arbeitszeit dauerhaft ausgesetzt zu sein. Dies lässt einen Mitarbeiter bilanzieren, dass man „vermutlich außerhalb der Universität schneller vorankommt". Auffällig ist die nahezu gleiche Anzahl von männlichen (47 Prozent) und weiblichen Mitarbeitern (53 Prozent) in der Kategorie der „Unsicheren". Sie befinden sich fast alle in der Phase der Promotion. Mit 65 Prozent übernimmt eine große Mehrheit der „unsicheren" Mitarbeiter/innen zudem keine Sorgearbeit für ein Kind; scheinbar lässt sich ein Kinderwunsch nur

10 Erhoben wurde 1.) die aktuelle berufliche Situation und die Zufriedenheit mit der wissenschaftlichen Laufbahn, 2.) die Einschätzung des Standes der Gleichstellung und der Familienfreundlichkeit am SFB, 3.) die Probleme hinsichtlich Chancengleichheit, Vereinbarung von Beruf und Familie und Förderbedarfe. Der differenzierte Interviewleitfaden diente auch zur Sensibilisierung für das Gleichstellungsthema und informierte über die vielfältigen Fördermöglichkeiten. Die Auswertung erfolgte qualitativ nach den Regeln der Grounded Theory. Im Mittelpunkt der Analyse stand die Erfassung der subjektiven Sichtweisen der Mitarbeiter/innen. Hierfür wurde das Datenmaterial zunächst offen, axial und selektiv kodiert und anschließend Handlungstypen entwickelt.

11 Die Entscheidung, die männlichen Beschäftigten an den Lehrstühlen bis auf die zwei Ausnahmen von Vätern mit Kleinkindern nicht einzubeziehen, fiel aus Kapazitätsgründen. Sie ist insofern gerechtfertigt, als die Mittel für Nachwuchsförderung vor allem zur Frauenförderung dienen.

12 Also nicht zur o.g. Grundausstattung gehörend.

13 Die Frage nach der zukünftigen wissenschaftlichen oder beruflichen Laufbahn beantworteten rund 75 Prozent aller befragten Mitarbeiter/innen. Rund 58 Prozent der „Zukunfts-Antwortenden" sind weibliche und rund 42 Prozent männliche Mitarbeiter/innen.

14 Die Formulierung „Sorgearbeit für ein Kind übernehmen" wurde gewählt, um biologische und soziale Elternschaft abbilden zu können.

schwer mit dem Streben nach einer wissenschaftlichen Laufbahn bzw. der unsicheren Perspektive, ob dies je erreicht wird, vereinbaren. Zugespitzt kann man sagen: Selbst ohne Kind sehen diese Mitarbeiter/innen in der Wissenschaft keine sichere Perspektive (vgl. BMBF (Hg.) 2013b; McAlpine/Turner 2014; Metz-Göckel et al. 2014). Dies betrifft Männer wie Frauen. Zugleich ist zu betonen, dass über ein Drittel der Promovend/innen Mutter oder Vater ist, was ein vergleichsweise hoher Anteil ist (s. Punkt 4).

Schließlich lassen sich rund 28 Prozent der Mitarbeiter/innen als „Wechselnde" kategorisieren. Sie haben mehr oder weniger konkrete Pläne, in einen wissenschaftsnahen, nicht-akademischen, kulturellen oder wirtschaftlichen Bereich zu wechseln. Sie befinden sich derzeit alle in der Phase der Promotion. Einige von ihnen stufen die Beschäftigung am SFB lediglich als Qualifikationsstelle ein, mit der sie die Voraussetzungen für einen Wechsel schaffen. Die „Wechsler" sehen in der Universität auf lange Sicht „keinen guten Arbeitgeber", sie bevorzugen Planungssicherheit oder wollen der „Ellenbogenmentalität" aus dem Weg gehen. Auffällig ist, dass rund 75 Prozent der „Wechselnden" weibliche Mitarbeiter sind, sie kritisieren die verengte Sichtweise auf eine akademische Laufbahn und das Fehlen von aufgezeigten Alternativen. In einem Kommentar einer Mitarbeiterin heißt es: „Dieses ganze Mentoring und die Maßnahmen, die Frauen fit machen sollen für die Karriere, kann man sich sparen, wenn die Rahmenbedingungen sich nicht ändern. Viele Frauen steigen doch aus, weil die Atmosphäre hier so eklig ist, oder sie passen sich eben an und reden genauso. Irgendwann kommt aber vielleicht mal eine jüngere Generation, die sich nicht für ihre Kinder schämen, sondern auch Zeit mit ihnen verbringen wollen und dann eben um fünf gehen". Derzeit übernimmt ein männlicher und sechs weibliche Mitarbeiter der Wechselnden Sorgearbeit für mindestens ein Kind, die übrigen rund 40 Prozent übernehmen keine Sorgearbeit für ein Kind. Die Frage, ob diese Mitarbeiter/innen sich zukünftig Kinder wünschen, ließ die Mehrheit der Befragten in der Interviewsituation bewusst offen.[15]

4.2 Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Bedarfserhebung thematisierte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Mittelpunkt der Betrachtung standen die aktuelle familiäre Situation der Mitarbeiter/innen sowie die jeweiligen Bedarfe hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Welche Mitarbeiter/innen bis dahin Sorgearbeit für Kinder zu leisten hatten und sich mit Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere konfrontiert sahen, war meist nur den Kolleg/innen bekannt, mit denen man enger im Team zusammenarbeitete. So ist es gelungen, durch die Bedarfserhebung erstmals die familiären Strukturen am SFB sichtbar zu machen. Zum Zeitpunkt der Interviews übernahmen 43 Prozent der befragten Mitarbeiter/-innen Sorgearbeit für mindestens ein Kind. Zusätzlich gaben drei Mitarbeiter/innen an, demnächst Mutter bzw. Vater zu werden. Insgesamt wurde zum damaligen Zeitpunkt von den 58 Befragten für insgesamt 45 Kinder Sorgearbeit übernommen[16]. Die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeiten am SFB wird größtenteils durch Kindertagesstätten, die Schule bzw. den Hort übernommen. Die überwiegende Mehrzahl der Mitarbeiter/innen teilt sich die Betreuungsarbeit der Kinder in Abhängigkeit der Öffnungszeiten der Einrichtungen mit ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin. Unter den Befragten gab es vier Alleinerziehende, die entweder die Sorgearbeit allein übernehmen oder sich diese mit der Mutter/dem Vater des Kindes teilen.

Die bislang verdeckten familiären Strukturen schlugen sich vor allem negativ in der Einschätzung zur Familienfreundlichkeit am SFB nieder. Nur 26 Prozent der Mitarbeiter/innen bewerten diese als überwiegend positiv. Diesen Befragten war bisher nichts „Negatives aufgefallen", sie hatten nie Konflikte deswegen, sie sprachen von einer allgemeinen Akzeptanz, wenn Kolleg/innen aufgrund von familiären Verpflichtungen eher gehen müssen. Außerdem wird ihrer Meinung nach auf Projektebene bei Terminvereinbarungen Rücksicht auf Mitarbeiter/innen mit Kindern genommen. Als „Beweis" für die Familienfreundlichkeit wurden die „zahlreichen Schwangerschaften" gesehen. Vor allem Mitarbeiter/-innen mit Kindern bestätigen für die Laufzeit des SFBs eine positive Entwicklung, die aber immer noch ausbaufähig sei und noch an „formalen Hürden scheitert". Die Befragten stellten zudem fest, dass dies auch ein Thema sei, welches von Projekt zu Projekt verschieden betrachtet werden muss und sehr von der Einstellung der/s Projektleiter/in abhängig ist. Die Rahmenbedingungen, die der SFB bzw. allgemein der Wissenschaftsbereich bieten, beispielsweise eine flexible Arbeitszeitreglung, werden positiv gesehen: „Insgesamt haben wir auf diesem Gebiet aufgrund unseres Beschäftigungsverhältnisses und der Arbeitsweisen in der Wissenschaft weniger ein Problem", so eine der Befragten.

Den SFB als weniger familienfreundlich bewerteten 52 Prozent der befragten Mitarbeiter/innen. Sie sehen zwar Familie als ein „sehr selbstverständliches Thema", auf das im Teilprojekt Rücksicht genommen wird und wofür Verständnis herrscht. Positiv hervorgehoben wird von diesen Mitarbeiter/innen zudem, dass zunehmend mehr Frauen mit Kindern in der Wissenschaft beschäftigt sind. Es wird bilanziert: „Das, was gut klappt, geschieht von allein oder aufgrund der persönlichen Befindlichkeiten der einzelnen Mitarbeiter" (Aussage einer Befragten). Andererseits überwiegen bei diesen Befragten insgesamt die negativen Kritikpunkte. Angefangen mit den vereinbarten Zeiten, an denen Veranstaltungen stattfinden: „Termine werden von den Leuten bestimmt, für die der Aspekt Familienfreundlichkeit nicht im Vordergrund steht", sagt eine weitere Befragte. Als problematisch schätzte eine Mitarbeiterin das oft fehlende Verständnis der Vorgesetzten ein, „die oft selber keine Kinder haben oder bei denen die Frau die Sorgearbeit übernimmt".

[15] Trotz mehrmaligem Hinweis auf die Anonymität der Daten haben fast alle Mitarbeiter/innen darum gebeten, diese Frage offen zu lassen.

[16] Eine regelmäßige Pflege von Angehörigen wurde von keiner/m der befragten Mitarbeiter/innen übernommen. Viele äußern jedoch, dass dieses Thema in Zukunft eventuell auf sie zukommen wird und wünschen sich eine Sensibilisierung für das Thema.

Zudem gelten die durch den SFB ausgerichteten Vorlesungen und Abendveranstaltungen als extrem familienunfreundlich, da sie zu einer Zeit stattfinden, wenn die Kinderbetreuungseinrichtungen bereits geschlossen haben und Kleinkinder zu Abend essen und schlafen gehen müssen.
Schließlich war es für 22 Prozent der Mitarbeiter/innen schwierig, die Familienfreundlichkeit einzuschätzen. In den Interviews wurde deutlich, dass auch viele der Mitarbeiter/innen ohne Kind das Thema der Vereinbarkeit sehr kritisch betrachteten. In ihre Einschätzungen einbezogen wurden die Schwierigkeiten, die derzeit bereits bestehen und sich durch eigene Kinder voraussichtlich noch verstärken sowie Beobachtungen bei Kolleg/innen mit Kindern. Hinzu kommt die Sorge um befristete Verträge und die finanzielle Absicherung der eigenen, zukünftigen Familie, die durch eine Doktorandenstelle (50 Prozent) voraussichtlich nicht geleistet werden kann. Befragte mit Kindern schilderten zudem Gewissenskonflikte hinsichtlich der Abwesenheit bei Veranstaltungen und dem Nichtwahrnehmen von Terminen aufgrund familiärer Verpflichtungen. Während einige der Mitarbeiter/innen eine große Akzeptanz durch Kolleg/innen und Vorgesetzte bescheinigten, können andere die Reaktion auf ihre fehlende Anwesenheit nicht einschätzen. Dies scheint aus Sicht einiger Befragter im Großen und Ganzen ein Tabuthema zu sein, wie sich am folgenden Zitat einer Mitarbeiterin zeigt: „Man bekommt es hier so vorgelebt, man muss ständig verfügbar sein, man hat ein schlechtes Gewissen, wenn man dies nicht ist und eher nach Hause geht und dort deswegen auch nicht abschalten kann." Die Befragten gaben an, dass große Belastungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem durch den Partner oder die Partnerin und das soziale Netzwerk abgefangen werden, ohne deren Unterstützung eine durchgängige Betreuung der Kinder oftmals nicht möglich wäre. Trotz des geäußerten Anspruchs auf gleichberechtigte Beteiligung wird der größte Anteil der Sorgearbeit für die Kinder von den Frauen übernommen. Dies zeigen sowohl die Interviews mit weiblichen Befragten als auch mit männlichen Mitarbeitern mit Kindern, denen aber vor allem durch die Partnerin bei der Verfolgung der beruflichen Laufbahn der ‚Rücken freigehalten' wird.

4.3 Wahrnehmung von Gleichstellung

Festhalten lässt sich, dass sich auch am untersuchten SFB die eingangs erwähnten Strukturen im Wissenschaftsbereich widerspiegeln: Den größten Anteil der Mitarbeiter/innen bilden die Promovierenden; in dieser Gruppe ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ausgewogen, bis auf zwei Vollzeitstellen sind alle Promovierenden in Teilzeit beschäftigt, alle Verträge sind befristet. Das heißt auch, der Anteil von Teilzeit beschäftigten Männern liegt erheblich über dem Durchschnitt. Auf der folgenden Qualifikationsstufe zeichnen sich jedoch die bekannten strukturellen Ungleichheiten ab: Der Frauenanteil bei den Habilitierenden liegt bei 25 Prozent. Drei Mitarbeiter/innen sind bereits habilitiert, der Frauenanteil in dieser Qualifikationsstufe liegt hier bei 66 Prozent. Diese Mitarbeiter/innen befinden sich gewissermaßen in der Warteschleife auf eine Professur. Die Führungspositionen am SFB sind überwiegend von Männern besetzt. Alle Teilprojektleiter/innen sind Inhaber/innen einer Professur, der Frauenanteil liegt bei neun Prozent. Der Vorstand des Sonderforschungsbereiches ist auf der Ebene der Teilprojektleiter/innen ausschließlich männlich besetzt.
Zunächst wurden die Mitarbeiter/innen um eine Einschätzung zum Stand der Gleichberechtigung am SFB gebeten. Die offenen Antworten wurden typisiert, es ergaben sich vier Gruppen. Soweit nicht anders angegeben, unterscheiden sich die Einstellung zur Gleichstellung von Männern und Frauen nicht. Nur 24 Prozent der Mitarbeiter/innen bewerteten den Stand der Gleichstellung als „positiv". Gleichberechtigung wurde in dieser Gruppe vor allem über die zahlenmäßige Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen auf Mitarbeiter/innenebene definiert. Ungleichheiten entstehen laut diesen Befragten weniger aufgrund des Geschlechts, sondern eher durch persönliche Kompetenzen der Mitarbeiter/innen oder der Tatsache, ob Kinder vorhanden sind oder nicht. Positive Beobachtungen hinsichtlich der Ausgewogenheit der Stellenverteilung zwischen Männern und Frauen auf Mitarbeiter/innenebene bekundeten zwar weitere 25 Prozent der Befragten, die den Stand der Gleichstellung als „eher positiv" bewerteten: Für diese Interviewten herrscht im SFB ein kollegiales Miteinander, Frauen und Männer haben auf der Mitarbeiter/innenebene relativ gleiche Chancen, sie sind gleichberechtigt. Allerdings wurde von diesen Mitarbeiter/innen das Ungleichgewicht auf Projektleiter/innenebene zu Ungunsten von Frauen negativ bewertet.
Dieses Ungleichgewicht und somit die Dominanz der männlichen Projektleiter stand auch im Mittelpunkt derjenigen Mitarbeiter/innen, welche den Stand der Gleichstellung „eher negativ" bis „kritisch" einschätzten, dies sind 36 Prozent der Befragten. Dem SFB wurde eine „klassische Überrepräsentanz von Männern" bescheinigt und dies nicht nur quantitativ, sondern sie wird den Männern am SFB auch hinsichtlich ihres Kommunikationsverhaltens attestiert, was die allgemeine Struktur des Wissenschaftsbetriebes widerspiegele: „Der Flaschenhals wird nach oben enger und der Frauenanteil geringer", so eine der Befragten. Zudem haben nicht alle Frauen eine ihrer Qualifikation angemessene Stelle. Weiterhin wurde auch das Verhältnis von Mitarbeiter/innen und Projektleiter/innen kritisch betrachtet; Befragte sehen hier eine starke Hierarchisierung auch im Vergleich zu anderen Projekten oder Institutionen. Kritisch beäugt wurde zudem die Art und Weise der Thematisierung von Gleichstellung am SFB: „Ich finde, wir sollten im akademischen Bereich da viel weiter sein, aber man weigert sich, das so kritisch zu sehen"; „Das sieht man im Reden über das Thema Gleichstellung, dass das überhaupt nicht ernst genommen wird, sondern eher als Last"; „Da wird von Bewerberinnen als Pseudo-Kandidaten gesprochen" (alle drei Zitate von Frauen). Eine letzte Gruppe von 15 Prozent der Befragten gab keine Einschätzung zum Stand der Gleichstellung ab. In dieser Gruppe befinden sich überdurchschnittlich viele Männer, ihnen fiel eine Einschätzung schwer, wie die folgende Aussage eines Mitarbeiters verdeutlicht: „Für mich ist es kein wichtiges Thema, mich persönlich be-

trifft es nicht so intensiv. Ich nehme das nur von außen wahr und kann es nicht einschätzen."

In einem zweiten Schritt wurde nach der Akzeptanz von aktiven Gleichstellungsmaßnahmen gefragt. Sie wurden von drei Viertel der Mitarbeiter/innen befürwortet, die Thematik gilt als „grundsätzlich richtig" (Aussage eines männlichen Mitarbeiters). Jedoch zeigt sich eine erhebliche Differenzierung bei der Art der Maßnahmen. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf stößt auf eine hohe Akzeptanz, kritisch betrachteten aber sowohl männliche als auch ein Viertel der weiblichen Befragten, dass Männer aus Karrierefördermaßnahmen ausgeschlossen sind, dass Gelder hier allein für die Förderung von Frauen zur Verfügung stehen. Ziel der Maßnahmen zur Gleichstellung sollte nach den Befragten nicht sein, „Gräben zwischen den Geschlechtern zu ziehen", meinte eine der befragten Frauen. So stellten diese sich die Frage, warum nur Frauen eine besondere Förderung erhalten sollten, wenn Bedarf auch bei Männern besteht. Vereinzelt besteht bei den männlichen Befragten eine Angst davor, dass Gleichstellung „zu ihren Ungunsten kippt", sie persönlich ins Hintertreffen geraten. Skeptisch ist zudem rund die Hälfte der Mitarbeiter/innen, welche den Stand der Gleichstellung als „eher negativ" oder „negativ" eingeschätzt haben, ob durch aktive Maßnahmen ein „Mentalitätswandel" erreicht werden kann. Einige sehen dies als eine „Generationsfrage": „Bei den Projektleitern kann man hier weniger ausrichten", andere bescheinigen jedoch auch den Kolleginnen, die strukturellen Ungleichheiten „nicht kapiert" zu haben, so die Bemerkung einer Mitarbeiterin.

5. Zusammenfassung und weiterführende Diskussion der Ergebnisse

Deutlich wurde in der Befragung, dass die überwiegende Mehrheit der interviewten Nachwuchswissenschaftler/innen eine wissenschaftliche Laufbahn mit dem Leben in einer Partnerschaft und mit Kindern vereinbaren möchte. Das Leitbild des nur auf die Wissenschaft fokussierten Professors fungiert nicht mehr als ungebrochene Orientierungsfolie. Bezüglich der beruflichen Lebensentwürfe konnten drei Gruppen differenziert werden. Der Anteil der Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere ‚sicher' anstreben, ist im untersuchten SFB genau so hoch wie der der Männer. Männer sind wiederum in genauso hohem Maße wie Frauen ‚verunsichert', bezüglich eines dauerhaften Verbleibs im wissenschaftlichen Feld. Unterschiede nach Geschlecht zeigten sich hingegen bei denjenigen, welche das berufliche Feld nach der Promotion ‚wechseln' möchten. Hier dominieren deutlich die Frauen. Auch die Geschlechtersegregation zu Gunsten des männlichen Geschlechts in den höheren Positionen im wissenschaftlichen Feld gilt für die meisten Nachwuchswissenschaftler/innen nicht länger als legitim. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse soll abschließend der Frage nach der (potentiellen) Veränderbarkeit des wissenschaftlichen Feldes nachgegangen und die Ergebnisse der Bedarfserhebung unter diesem Aspekt betrachtet werden. In diese Diskussion werden weitere Studien einbezogen sowie argumentiert, dass die vorliegenden Ergebnisse über den untersuchten SFB hinaus auf übergreifende Tendenzen im wissenschaftlichen Feld verweisen.

Wie oben beschrieben, sind Sonderforschungsbereiche Teil des wissenschaftlichen Felds. Sie sind folglich in die geschlechterungleiche Wissenschaftswelt eingebettet. Um die Metapher des Spiels wieder aufzugreifen: Dieses „verändert sich mit seinen Akteuren" (Krais 2000, S. 40). Wenn es – über die Praxis der Akteur/innen – möglich ist, dass bestimmte Typen im Feld mit der Zeit seltener werden oder gar nicht mehr vorkommen, andere dagegen neu hinzukommen, wenn sich also eine Verschiebung der Gewichte im relationalen Gefüge, eine Herausbildung neuer Konventionen, ein ‚anders' Spielen abzeichnet (vgl. ebd.), dann muss das Augenmerk auf jene Prozesse der (potentiellen) Veränderung gerichtet werden. Krais stellte fest, „dass das soziale Feld Wissenschaft im Wandel begriffen ist" (ebd., S. 50) und dass sich nicht zuletzt durch mehr Spielerinnen die Kräfteverhältnisse neu formieren. Dieser Wandel ist aber nicht ‚einfach da', sondern hat vielmehr Ursachen, die auf begründete Bedarfe der Mitspieler/innen nach Veränderung zurückgehen.

Unsere Mitarbeiter/innenbefragung legt jene Bedarfe offen, und diesbezüglich sind zwei Ebenen auszumachen: Auf der Akteur/innenebene hat sich gezeigt, dass die Verbindung von wissenschaftlicher Laufbahn und (eigener) Familie keine Ausnahme mehr ist, sondern ein zunehmend gewählter Lebensentwurf von Nachwuchswissenschaftler/innen. Der Wunsch, zwei für sie gleichermaßen wichtige Lebensbereiche miteinander zu kombinieren, verweist auf entsprechende Vereinbarkeitsbedarfe. Für Frauen bedeutet dies, dass sie nicht mehr die Entscheidung für das eine oder das andere treffen wollen. Mit dieser Entscheidungsproblematik waren männliche Nachwuchswissenschaftler aufgrund dominierender traditioneller Geschlechterverhältnisse in der Familienarbeit bisher kaum konfrontiert. Zumindest partiell, so unsere Untersuchung, scheint sich hier aber ein Wandel abzuzeichnen: So fordern vermehrt jüngere Wissenschaftler, die sich an einem modernen Rollenverständnis orientieren, mehr Zeit für Familie (vgl. auch BMBF (Hg.) 2010, S. 11). Entsprechend sind sie mit der Problematik des Sich-Entscheiden-Müssens in ähnlicher Weise betroffen. Andererseits ist ein Teil der männlichen Wissenschaftler des Mittelbaus weiterhin traditionell orientiert. Für den SFB wie für den wissenschaftlichen männlichen Mittelbau allgemein gilt: „Wenn sie Kinder haben, haben sie meist eine feste Stelle und eine langjährige Partnerin." (BMBF (Hg.) 2010, S. 15). Demnach ist die Entscheidung für oder gegen Familie noch immer überwiegend ein Problem, vor das weibliche Nachwuchswissenschaftler gestellt werden.

Damit werden auch Bedarfe auf der kulturellen und strukturellen Ebene offengelegt. Um jenen Lebensentwurf selbstverständlich werden zu lassen und ihn mithin zu enttabuisieren, muss sich auch das wissenschaftliche Feld wandeln, und dies wiederum ist nur durch seine Akteur/innen möglich. Kritisch zu fragen ist aber auch, ob nicht gleichermaßen von Barrieren zwischen den (Wissenschaftler/innen-)Generationen gesprochen werden muss. In diesem Kontext stellt sich somit die Frage nach dem wissenschaftlichen Habitus und – weiterge-

dacht – auch hier nach potentiellem Wandel. Anders formuliert: Wenn das soziale Feld der Wissenschaft gegenwärtig im Wandel begriffen ist, ein neuer Typ Nachwuchswissenschaftler/in das Feld „erobert", inwieweit findet dann hier möglicherweise ein ‚Generationenkonflikt' statt bzw. inwieweit konfligiert hier der Habitus der (alten) Professor/innen mit dem der (jüngeren) Nachwuchswissenschaftler/innen? Hinweise dafür lassen sich im Interviewmaterial finden.

Nicht nur am SFB, sondern im wissenschaftlichen Feld insgesamt, wird das implizit männliche Muster des Nachwuchswissenschaftlers, „der sich ausschließlich den langwierigen und risikoreichen wissenschaftlichen Qualifizierungsanforderungen widmen konnte und schließlich im Erfolgsfall mit einer Professur belohnt wurde" (Selent et al. 2012, S. 332) zunehmend in Frage gestellt. Es beruht auf Kinderlosigkeit oder auf der Übernahme der Familienarbeit durch die (Ehe-)Partnerin[17] und ist mit einem Lebensentwurf, der aktive Vater- und Mutterschaft mit einer wissenschaftlichen Laufbahn verbindet, nicht vereinbar. Dennoch dominiert dieses Bild gegenwärtig noch: „Insbesondere Wissenschaftler in anspruchsvollen Führungspositionen, deren Aufgaben in manageriale Gebiete hineinreichen, nehmen die Zwänge des Feldes am wenigsten als Zwänge wahr." (BMBF (Hg.) 2013c, S. 7, zitiert nach Beaufaÿs a.a.O.). Demnach sei es immer eine individuelle Entscheidung, sich dem Leistungsregime, Konkurrenzdruck und der Selbstausbeutung auszusetzen. Zugleich wird aber die Reproduktion jenes Wissenschaftler/innentypus durch ältere (erfolgreiche) Wissenschaftler/innen als nicht beeinflussbarer Prozess beschrieben; die Spielregeln des wissenschaftlichen Feldes seien nicht veränderbar (vgl. ebd.). Umso interessanter erscheint dann aber die Möglichkeit eines durch Akteur/innen des wissenschaftlichen Mittelbaus provozierten Kulturwandels. Es ist eine offene Frage, ob sich langfristig die „wissenschaftlichen Lebensstilpioniere" (ebd., S. 338), welche Karriere und Familie verbinden, durchsetzen werden und das Feld massiv umstrukturieren, oder ob die entsprechenden Männer und Frauen das Feld wieder verlassen.

Bemerkenswert ist, dass im Vergleich mit anderen Universitäten am hier befragten in Ostdeutschland situierten SFB viele Promovierende bereits Mutter oder Vater sind.[18] Möglicherweise schlägt sich hier eine ostdeutsche Sozialisation nieder; die „reproduktive Kultur der DDR" (BZgA 2005, S.70) umfasste im Vergleich zu Westdeutschland eine etwas frühere Elternschaft und eine sehr hohe Akzeptanz der außerhäuslichen Betreuung von Kleinkindern. Verschiedene Studien sprechen für ein Fortschreiben dieser Kultur in der jüngeren Generation (vgl. Scholz 2009).[19] Zu dieser reproduktiven Kultur gehört auch die stärkere Verantwortung der Frauen für die Betreuung der Kinder, die in unserer Befragung festgestellt wurde. Dieser Aspekt ist in den ostdeutschen und westdeutschen Geschlechterarrangements gleich. Das kann sich durchaus negativ auf die Karrieren der Wissenschaftlerinnen auswirken, der hohe Anteil in der Gruppe der potentiellen „Wechsler" spricht dafür. Obwohl also längst keine Gleichstellung hinsichtlich der Übernahme von Sorgearbeit erreicht ist, ist doch ein massiver Umbruch im Vergleich zu dem Modell des professoralen Alleinernährers und der nicht-erwerbstätigen Partnerin festzustellen.

Neu ist auch, dass die Geschlechtersegregation im wissenschaftlichen Feld in Frage gestellt wird, dies ist ebenfalls kein Novum am SFB, sondern eine allgemeine Tendenz (vgl. Selent et al. 2012). Die Dominanz des männlichen Geschlechts auf der Ebene der Professor/innen findet keine Akzeptanz mehr, man kann an dieser Stelle durchaus von einer Delegitimierung männlicher Herrschaft sprechen. Betont wird hingegen das ausgeglichene Verhältnis zwischen den weiblichen und männlichen Mitarbeitern, das wiederum auf einen veränderten Habitus im wissenschaftlichen Feld verweisen könnte. Kritisch anzumerken ist jedoch, dass die Betonung der Gemeinsamkeiten der jungen Wissenschaftler/innen-Generation auch weiter bestehende Ungleichheiten verdeckt. Zwar hat sich die Lage der weiblichen und männlichen Promovierenden massiv angeglichen, gerade auch bezüglich der Prekarität des Beschäftigungsverhältnisses. Wie gezeigt zeichnen sich aber auf den nächsten Qualifikationsstufen die typischen Ungleichheiten zu Ungunsten der Frauen ab. Verstärkt wird die Wahrnehmung von Ungleichheit möglicherweise durch die Existenz habilitierter Wissenschaftlerinnen.[20]

Zusammengefasst sind die Ergebnisse unserer Befragung also mehr als das Artikulieren von Förderbedarfen. Sie können gleichermaßen als Kontra gegen alte ‚Spielregeln' im wissenschaftlichen Feld verstanden werden. Unsere Bedarfserhebung ist insofern ein methodischer Schritt, solche Veränderungsbedarfe und -tendenzen sichtbar zu machen und das ihnen immanente Potential offenzulegen. Herauszustellen ist, dass daraus resultierende Anforderungen an Hochschulen und entsprechende Handlungsoptionen[21] nur erfolgreich umgesetzt werden können, wenn parallel zur Implementierung jener Instrumente ein kultureller Wandel im Feld Wissenschaft stattfindet. Ein Zitat aus einem Interview mit Sigrid Metz-Göckel bringt dies auf den Punkt: „Es ist an der Zeit, dass wir ein neues Bild von der wissenschaftlichen Persönlichkeit entwickeln und uns dabei ernsthaft fragen: Welchen Wissenschaftlerinnen- oder Wissenschaftlertyp wollen wir kultivieren?" (BMBF (Hg.) 2010, S. 21).

[17] Einen aktuellen Überblick zur Lebensform von Professor/innen gibt eine Expertise zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (vgl. Selent/Schürmann/Metz-Göckel 2012).

[18] In der genannten Expertise zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung stellen Selent, Schürmann und Metz-Göckel (2012, S. 344) fest, dass bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen 75 Prozent der weiblichen und 71 Prozent der männlichen kinderlos sind. Am untersuchten SFB betreuen hingegen knapp 50 Prozent der Mitarbeiter/innen Kinder.

[19] Systematisch geprüft wurde die Herkunft der Mitarbeiter/innen im befragten SFB nicht, in dieser Hinsicht sind demnach weitere Untersuchungen erforderlich.

[20] Gerade die habilitierten Wissenschaftlerinnen verweisen auf die bestehenden Aufstiegsprobleme für Frauen im wissenschaftlichen Feld, die ‚gläserne Decke' betrifft sie immer noch stärker als die männlichen Habilitierten. Ein Aufstieg in die Projektleitungsebene ist in der DFG-Förderung nicht vorgesehen, sie ist an eine Anstellung in der Universität geknüpft. Nur als Mitglied der sog. Grundausstattung können qualifizierte Mitarbeiterinnen und im Übrigen auch Mitarbeiter einen Projektantrag stellen. An dieser Stelle zeigen sich demnach strukturelle Barrieren, die durch die bisherigen Förderinstrumente der DFG nicht abgebaut werden.

[21] Solche Handlungsoptionen finden sich in der hier zitierten Literatur z.T. sehr detailliert (vgl. bspw. BMBF (Hg.) 2010; BMBF (Hg.) 2013c; BMBF (Hg.) 2013b).

Literaturverzeichnis

Beaufaÿs, S./Krais, B (2007): Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft. In: Gildemeister, R./Wetterer, A. (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster, S. 76-98.

Blome, E./Erfmeier, A./Gülcher, N./Smasal, K./Smykalla, S. (2005): Handbuch der universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden.

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2008): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN), Bonn und Berlin. URL: http://www.buwin.de/buwin/buwin2008/, Aufruf am 12.09.2014.

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2010): Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen. Berlin. URL: http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/1b13137712ed7e6d1d46a15c26a2d451/BMBF_Kinder_Wunsch_Wissenschaft.pdf, Aufruf am 12.09.2014.

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2013a): Bildung und Forschung in Zahlen 2013. Ausgewählte Fakten aus dem Daten-Portal des BMBF. Berlin. URL: http://www.bmbf.de/pub/bildung_und_forschung_in_zahlen_2013.pdf, Aufruf am 12.09.2014.

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2013b): Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (Bu WiN), Bonn und Berlin. URL: http://www.buwin.de/buwin/2013/, Aufruf am 12.09.2014.

BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2013c): Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Schritt für Schritt. Berlin.URL: http://www.familienfreundliche-hochschule.org/fileadmin/upload/effektiv/Broschuere/BMBF_Broschuere_Effektiv_webRZ.pdf, Aufruf am 12.09.2014.

Bourdieu, P. (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/M.

Bourdieu, P. (1997): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt/M.

Bourdieu, P. (1985): Sozialer Raum und „Klassen". In: Ders. Sozialer Raum und „Klassen". Leçonsur la leçon. 2 Vorlesungen. Frankfurt/M., S. 7-46.

BZgA, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hg.) (2005): Männer Leben. Studie zu Familienplanung und Lebensläufe. Vertiefungsbericht. Köln.

CEWS, Center for Excellence Women in Science (Hg.) (2012): Wissenschaftsrat: 5 Jahre Offensive für Chancengleichheit. In: CEWS Journal, H. 84, S. 9-10.

Engler, S. (2001): „In Einsamkeit und Freiheit"? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz.

Glaser, B.G./Strauss, A.L. (1998): Grounded Theory. Strategien qualitativer Sozialforschung. Bern.

Haffner, Y./Krais, B./Schümann, R. (2008): Moderne Arbeitswelt, beruflicher Erfolg und private Lebensverhältnisse. In: Haffner, Y./Krais, B. (Hg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt/M., S. 7-18.

Heintz, B./Merz, M./Schumacher, C. (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld.

HRK, Hochschulrektorenkonferenz (2014): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Frankfurt/M. URL: http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf, Aufruf am 12.09.2014.

Keller, A. (2009): Profession statt Professur – Wissenschaft als Beruf. In:Guzy, L./Mihr, A./Scheepers, R. (Hg.): Wohin mit uns? Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der Zukunft. Frankfurt/M., S. 161-168.

Klecha, S. (2008): Prekäre Wissenschaft. Wie der wissenschaftliche Nachwuchs seine Lage beurteilt. In: Forschung & Lehre, Jg. 15/H. 4, S. 230-232.

Krais, B. (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Dies. (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/M. und New York, S. 31-54.

Krempkow, R. (2014): Nachwuchsforschende mit Kind als Herausforderung der Wissenschaft in Deutschland. In: Die Hochschule H. 2 [im Druck].

Krempkow, R./Pittius, K. (2014): Diverse Forschende? – Zur Enttabuisierung der Diversität von Lebensentwürfen in der Wissenschaft. 9. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung – GfHf: Tabus an Hochschulen, Technische Universität Dortmund, 25.-27.06.2014. Dortmund. http://www.zhb.tu-dortmund.de/wb/Wil/Medienpool/Downloads/10a-Prsentation_Krempkow_Pittius_fr_GfHf_140626.pdf

Lenz, K./Adler, M. (2010): Geschlechterverhältnisse. Einführung in die sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung. Band 1. Weinheim und München.

McAlpine, L./Turner, G. (2014): Imagined and emerging career patterns: Perceptions of doctoral students and research staff. In: Krempkow, R./Pohlenz, P./Huber, N. (Hg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Bielefeld, S. 331-343.

Metz-Göckel, S./Heusgen, K./Möller, C./Schürmann, R./Selent, P. (2014): Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Opladen und Farmington Hills

Ranga, M./Gupta, N./Etzkowitz, H. (2012): Gender Effects in Research Funding. A review of the scientific discussion on the gender-specific aspects of the evaluation of funding proposals and the awarding of funding.Bonn. URL: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/studie_gender_effects.pdf, Aufruf am 05.09.2014.

Scholz, S. (2009): Einst Doppelverdiener – sichern Frauen heute das Familienbudget? Geschlechterbeziehungen in Ostdeutschland. Kulturation. Online Journal für Kultur, Wissenschaft und Politik. URL: http://www.kulturation.de/ki_1_thema.php?id=120, Aufruf am 12.09.2014.

Schwingel, M. (2003): Pierre Bourdieu zur Einführung. Hamburg.

Selent, P./Schürmann, R./Metz-Göckel, S. (2012): Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingte Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals der Universitäten in Deutschland. In: Klammer, U./Motz, M. (Hg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden, S. 331-361.

Strauss, A./Corbin, J. (1996): Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung.Weinheim.

WR, Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Drs. 8036-07, Berlin, 13.07.2007. URL: http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/empfehlungen_wissenschaftsrat, Aufruf am 06.09.2014.

WR, Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Drs. 4009-14, Dresden, 11.07.2014. URL: http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf, Aufruf am 06.09.2014.

■ **Franziska Pestel,** Diplom-Soziologin; Leiterin der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen, E-Mail: f.pestel@chancengleichheit-in-sachsen.de

■ **Katrin Pittius,** Dr. phil., Diplom-Soziologin; Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Koordinatorin des Projekts „Gendered University. Geschlechterordnungen an der TU Dresden", E-Mail: katrin.pittius@tu-dresden.de

■ **Mandy Reppe,** Diplom-Soziologin; freiberuflich tätig im Bereich Geschlechtersoziologie, Qualitative Methoden, E-Mail: mandyreppe@web.de

■ **Sylka Scholz,** Prof. Dr., Soziologin und Kulturwissenschaftlerin; Professorin für Qualitative Methoden und Mikrosoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, E-Mail: sylka.scholz@uni-jena.de

Jürgen Janger & Klaus Nowotny

Bestimmungsfaktoren für die Arbeitsplatzwahl von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen[1]

Jürgen Janger

Klaus Nowotny

Junge, talentierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sind in ihrer Arbeitsplatzwahl, wie viele Studien zeigen, überdurchschnittlich mobil. Diese hohe Mobilität verläuft oft einseitig in Richtung der prestigereichen Universitäten in den USA. Ein solcher „Brain Drain" wirkt sich nachteilig auf die Forschungsleistung in Europa aus. Um die Beweggründe für die Arbeitsplatzentscheidung von Forschern und Forscherinnen und damit die Gründe dieser asymmetrischen Mobilitätsströme zu ermitteln, wurden in einer weltweiten Umfrage mehr als 10.000 Personen je drei Arbeitsplätze zur Wahl gestellt. Aus den Antworten lässt sich der Einfluss unterschiedlicher Arbeitsplatzcharakteristika auf die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsplatzentscheidung berechnen. Für junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sind demnach vor allem die Aussicht auf eine durchgängige Karriere, hohe Forschungsautonomie und die Zusammenarbeit mit renommierten Kollegen und Kolleginnen, aber auch adäquate Gehälter entscheidende Faktoren.

1. Asymmetrische Mobilität in der Wissenschaft

Empirische Studien belegen eine hohe internationale Mobilität von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen: Bis zu 50% arbeiten in einem anderen als ihrem Geburtsland (Hunter/Oswald/Charlton 2009; Reinstaller/ Stadler Unterlass 2012). Sie verläuft nicht symmetrisch im Sinn von Brain Circulation, sondern asymmetrisch in Richtung der zahlreichen prestigereichen Forschungsuniversitäten in den USA (Brain Drain), gerade auch aus Europa (Docquier/Rapoport 2009; Tritah 2009). Zudem betrifft sie verstärkt junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen am Beginn ihrer Karriere, während die Mobilität etablierter Arbeitskräfte weniger stark ausgeprägt ist (Laudel 2005). Wie genauere Untersuchungen der Mobilitätsströme zeigen, sind nicht nur die Bleiberaten europäischer PhD-Studierender in den USA hoch (bis zu 70%; Finn 2010), in der Regel bleiben auch die talentiertesten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen (Van Bouwel/ Veugelers 2012; Grogger/Hanson 2013A, 2013B). Angesichts der strengen Auswahlverfahren für Doktoratsstudien und für Positionen als Assistant Professor an Forschungsuniversitäten in den USA ist das kaum überraschend[2]). Bestätigt wird dieses Bild von Studien zum quantitativ signifikanten Beitrag im Ausland geborener Wissenschaftler zur Innovationsperformance der USA: Ihr überproportionaler Beitrag zu Publikationen und Patenten ist ein impliziter Hinweis auf die Qualität der zugrundeliegenden Forschung (Gaulé/Piacentini 2012; Hunt/Gauthier-Loiselle 2008; Stephan/Levin 2001).

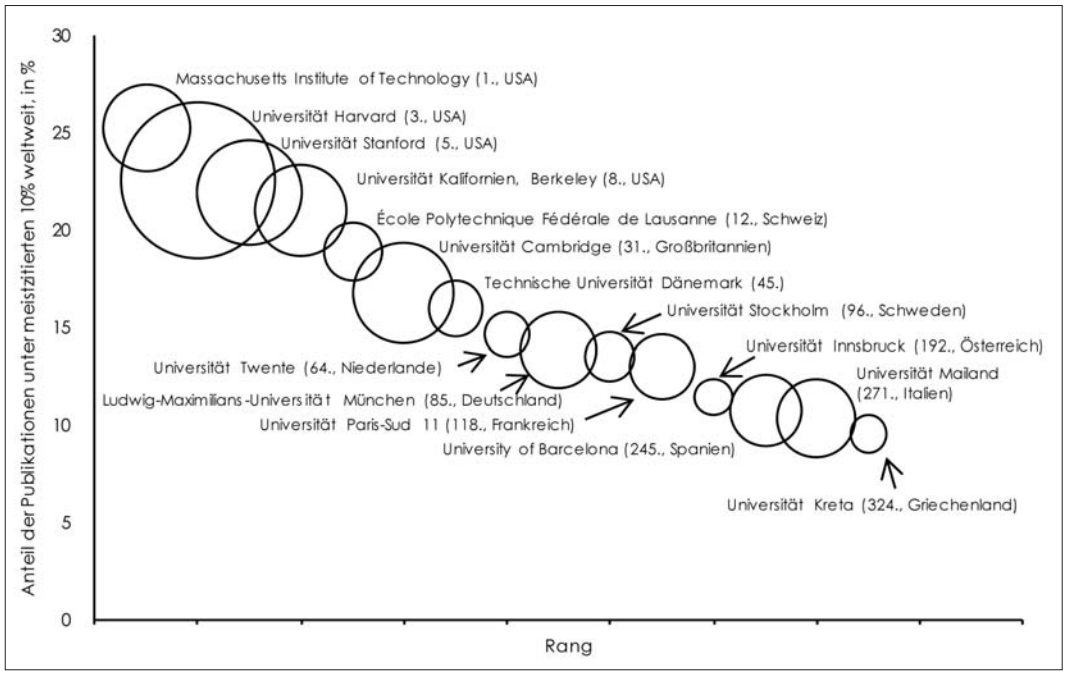
Dieses Bild internationaler Mobilität in der Wissenschaft lässt Rückschlüsse auf die Situation der europäischen Grundlagenforschung zu. Aus wissenschaftlicher Sicht ist nicht nur die Abwanderung hochtalentierter Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu beachten, sondern auch das Urteil, das damit über die Rahmenbedingungen für Wissenschaft in Europa gefällt wird: Die suboptimalen Bedingungen, die asymmetrische Ströme zur Folge haben, betreffen ebenso jene Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die in Europa bleiben. Das Entfaltungspotential der europäischen Wissenschaft wird daher nicht nur durch Abwanderung, sondern auch durch Einschränkungen der in Europa tätigen Wissenschaftler behindert. Zu berücksichtigen sind dabei große Unterschiede zwischen den Wissenschaftssystemen und zwischen Forschungsinstitutionen innerhalb der Wissenschaftssysteme in Europa. Abbildung 1 zeigt die Position ausgewählter Hochschulen in den USA und in europäischen Ländern im rein bibliometrischen Universitätsranking der Universität Leiden, das im Gegensatz etwa zum Shanghai-Ranking auch die unterschiedliche Größe der

[1] Dieser Beitrag der beiden Autoren ist ursprünglich erschienen unter dem Titel „Bestimmungsfaktoren für die Arbeitsplatzwahl von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen" in: WIFO-Monatsberichte (2014), 87(1), S. 81-89. Er basiert auf einer Studie, die von der Europäischen Kommission im Rahmen des Programmes MORE2 und des 7. Europäischen Rahmenprogrammes kofinanziert wurde. Der Nachdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO).

[2] Die Berufungen für Assistenzprofessuren unterscheiden sich in den USA nicht von jenen für ordentliche Professuren, da Assistenzprofessoren und professorinnen auf Tenure-Track-Stellen bei positiver Evaluierung ihrer Forschungsleistung nahezu automatisch zu Full Professors aufsteigen. Auch in Österreich wird die Auswahl junger Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für Laufbahnstellen mit Qualifizierungsvereinbarung zunehmend ähnlich der Berufung ordentlicher Professoren und Professorinnen gestaltet, was auf den ersten Blick als Annäherung an das System der USA interpretiert werden kann. Allerdings bleibt im Gegensatz zu den USA jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit Laufbahnstellen in Österreich eine durchgehende Karriere weiterhin verwehrt: In der Regel können diese zwar von der Assistenzprofessur zur assoziierten Professur aufsteigen, die „gläserne Decke" danach bleibt jedoch bestehen. Für die mit dem Full Professor der USA vergleichbare ordentliche Professur ist in der Regel selbst bei hervorragenden Forschungsleistungen die Berufung an eine andere Universität notwendig. Durchgehende Karrieren an einer Universität sind damit im Gegensatz zu den USA nicht möglich. Vor dem Hintergrund der hier präsentierten Ergebnisse erweist sich das durchaus als Standortnachteil für Österreich im Wettbewerb um hochtalentierte junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen.

Universitäten berücksichtigt. Die beste österreichische Universität (Universität Innsbruck) liegt demnach an 192. Stelle, Universitäten aus der Schweiz, Großbritannien und Dänemark gehören zu den Top 50. Janger, Strauss & Campbell (2013) identifizieren in einem Vergleich von Hochschulsystemen erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Attraktivität der Systeme für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen: Am attraktivsten ist das Wissenschaftssystem in den USA vor einer Gruppe europäischer Länder (Schweiz, Großbritannien, Schweden, Niederlande). Österreich liegt im Mittelfeld. Auf aggregierter europäischer Ebene wurde lange Zeit das „europäische Paradoxon" beklagt: Obwohl in Europa auf hohem Niveau geforscht werde, könne die europäische Industrie diese Forschungsqualität nur begrenzt in erfolgreiche Innovationen umsetzen. Wie Albarrán et al. (2010) und Dosi, Llerena & Labini (2006) zeigen, ist dieses Paradoxon jedoch in das Reich der Mythen zu verweisen, nicht zuletzt weil die Qualität der Grundlagenforschung in Europa hinter den USA zurückbleibt.

Abbildung 1: Ausgewählte Hochschulen im Leiden-Ranking 2011



Quelle: Leiden-Ranking. Größe der Kreise: Zahl der Publikationen.

Aus einer engen wirtschaftlichen Sicht könnte die Ansicht vertreten werden, die bahnbrechenden Grundlagenforschungsergebnisse in den USA würden ohnehin über Publikationen nach Europa diffundieren, wo sie von der Industrie genützt werden können. Allerdings sind Wissens-Spillovers nach wie vor stark geographisch verankert (Criscuolo/Verspagen 2008), Universitätsabsolventen und -absolventinnen, Unternehmensausgründungen und Forschungszentren von Unternehmen siedeln sich in der Regel überwiegend in der Nähe von hochqualitativen Forschungsuniversitäten an (Abramovsky/Harrison/Simpson 2007; Zucker/Darby/Brewer 1998). Deshalb schließen Docquier & Rapoport (2012) aus den asymmetrischen Mobilitätsströmen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen auf eine Beeinträchtigung der europäischen F&E-Leistungsfähigkeit. Diese ist nicht nur für Wirtschaftsentwicklung von Bedeutung, sondern auch für die Lösung gesellschaftlicher und technologischer Herausforderungen wie des Klimawandels, der Ressourcenknappheit und der Bevölkerungsalterung. Ein ökologisch nachhaltiger und sozial inklusiver Entwicklungspfad benötigt jedenfalls die besten Rahmenbedingungen für Wissenschaft in Europa[3]).

Um gegenzusteuern und die Situation der europäischen Grundlagenforschung bzw. der europäischen Arbeitgeber von Wissenschaftlern (in der Regel Universitäten und außeruniversitäre Grundlagenforschungsinstitute) zu verbessern, muss man die Beweggründe für Migrationsentscheidungen genau kennen. In der Literatur werden diese als Abwägung zwischen Kosten und Nutzen diskutiert (vgl. Docquier/Rapoport 2012). Das Nutzenkalkül ergibt sich aus dem Vergleich von Push- und Pull-Faktoren: Push-Faktoren können z.B. niedrige Forschungsfinanzierung, mangelnde Arbeitsplatzverfügbarkeit und niedrige Gehälter sein, während Pull-Faktoren sich auf einen großen akademischen Arbeitsmarkt, prestigereiche Kollegenschaft, Karriereperspektiven und hohe Gehälter beziehen können. Kosten können durch die Anpassung an das neue Umfeld (Sprache, Kultur, Lebensqualität), den Verlust des sozialen und familiären Umfeldes sowie von beruflichen Netzwerken entstehen. In der Regel sind die Kosten für hochqualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aber eher gering. Bisherige empirische Untersuchungen verwendeten vor allem die Forschungsausgaben und die Forschungsqualität der Universitäten als Erklärungsgründe für asymmetrische Mobilitätsströme (Van Bouwel 2012; Hunter/Oswald/Charlton 2009; Stephan/Franzoni/Scellato 2013). Insgesamt belegt die internationale Literatur zu Migrationsentscheidungen in wissenschaftlichen Berufen, dass Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus Karrieregründen in die USA auswandern, während Rückkehrmotive persönlicher und familiärer Natur sind (Van Bouwel/Lykogianni/Veugelers 2011).

Eine detaillierte Analyse auf Individualdatenebene, warum Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sich

[3] Diese vorliegende Untersuchung entstand im Rahmen des vom WIFO koordinierten internationalen Projektes „WWWforEurope: Welfare, Wealth and Work for Europe", das die Bedingungen für das Einschwenken auf einen solchen umwelt- und sozialverträglichen Entwicklungspfad erforscht (http://www.foreurope.eu).

für welchen Arbeitsplatz entscheiden, fehlt aber, insbesondere eine ganzheitliche Einschätzung von Faktoren für die Arbeitsplatzentscheidung. Deshalb wurde im Rahmen einer weltweiten Umfrage ein Experiment durchgeführt, um die Bestimmungsfaktoren näher zu ermitteln und Ansatzpunkte für ein Drehen der Situation von asymmetrischen zu symmetrischen Mobilitätsströmen aufzuzeigen.

2. Bestimmungsfaktoren für die Arbeitsplatzwahl in der Wissenschaft: ein Experiment

2.1 Methodik

Der detaillierte empirische Vergleich von Arbeitsplatzangeboten zwischen unterschiedlichen Hochschulsystemen ist wegen Vertraulichkeits- und Vergleichbarkeitsproblemen sehr schwierig. Deshalb wurde eine Reihe typischer, fiktiver Arbeitsplätze mit immer gleichen Charakteristika, aber unterschiedlichen Ausprägungen entwickelt und Respondenten eines internationalen Surveys zur Wahl gestellt. Die Arbeitsplätze sind durch drei Gruppen von Charakteristika definiert: Remuneration, Ländercharakteristika und Arbeitsbedingungen. Dabei wurde zwischen Arbeitsplätzen für universitäre Forscher und Forscherinnen am Beginn der Karriere, etwa entsprechend einer Assistenzprofessur („Junior-Arbeitsplätze"), und Arbeitsplätzen für Forscher und Forscherinnen am Höhepunkt der Karriere, entsprechend z.B. einem Full Professor („Senior-Arbeitsplätze"), unterschieden (Übersicht 1).

Die Auswahl der 12 Arbeitsplatzcharakteristika beruht auf der bisherigen Literatur, u. a. der international vergleichenden Hochschulliteratur und rezenten Umfragen (Arnold/Freyschmidt 2011; Clark 1983; Deloitte 2012; Europäische Kommission 2012; Freudenthal 1991; Janger/Pechar 2010). In solchen Experimenten muss die Zahl der Arbeitsplatzcharakteristika übersichtlich gehalten werden, damit die Respondenten in ihrer Entscheidung alle Charakteristika berücksichtigen. Die Zahl der so ermittelten möglichen Arbeitsplätze d.h. die möglichen Kombinationen von Ausprägungen betrug 24 Mio. für Junior-Arbeitsplätze und 19 Mio. für Senior-Arbeitsplätze. Aus der Mitte der Verteilung dieser Arbeitsplätze wurden je 30.000 gezogen und daraus je drei zufällig den Respondenten der Umfrage zur Wahl gestellt, mit der Information, für die Entscheidung alle nicht angeführten Arbeitsplatzcharakteristika als gleich anzunehmen und vom gegenwärtigen Arbeitsplatz zu abstrahieren. Die Befragung selbst wurde als Onlineumfrage konzipiert. Die Erhebung der Daten wurde im Rahmen des MORE2-Projektes im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführt. Details der Stichprobenziehung und der Abwicklung der Umfrage finden sich bei IDEA Consult et al. (2013A, 2013B). Insgesamt 10.215 Respondenten (3.790 Bewerber für einen Junior-Arbeitsplatz, 6.425 für einen Senior-Arbeitsplatz) nahmen am Experiment teil. Die Bewerber für den Junior-Arbeitsplatz machten das Experiment zweimal, sodass für

Übersicht 1: Merkmale der zur Wahl gestellten Arbeitsplätze

	Junior-Arbeitsplätze (z. B. Assistenzprofessur)	Senior-Arbeitsplätze (z. B. Full Professor)
Remuneration		
Nettojahresgehalt	25.000 € bis 65.000 €	45.000 € bis 85.000 €
Gesundheitssystem (Selbstbehalt)	0% bis 10%	0% bis 10%
Pensionsanspruch (in % des Einkommens vor Pensionsantritt)	70% bis 85%	70% bis 85%
Zusatzleistungen	Ja[1])	Ja[1])
Ländereigenschaften		
Lebensqualität	Schlechter, gleich oder besser als gegenwärtig	Schlechter, gleich oder besser als gegenwärtig
Arbeitsbedingungen		
Qualität der Fachkollegenschaft	Top 5, Top 5 bis 25, Top 25 bis 50 oder nicht in Top 50 weltweit	Top 5 weltweit bis nicht in Top 50 weltweit
Verfügbarkeit von Projektfinanzierung	Kurz- und langfristig hoch, kurzfristig hoch, langfristig niedrig oder beide niedrig	Hoch oder niedrig
Finanzielle Autonomie: Verfügbarkeit universitätsinterner Forschungsmittel	Durch Verhandlung mit Lehrstuhlinhaber, mit Universitätsmanagement oder frei verfügbar	
Balance zwischen Lehre und Forschung (Anteil der Forschung an der Arbeitszeit)	25% bis 100%	25% bis 100%
Karriereperspektive: Länge des Erstvertrages	2 bis 6 Jahre	
Karriereperspektive: Möglichkeit, den Erstvertrag zu verlängern	Keine Vertragsverlängerung möglich, Verlängerung um 3 Jahre, Verlängerung abhängig von positiver Evaluierung und Arbeitsplatzverfügbarkeit, Verlängerung nur abhängig von positiver Evaluierung	
Forschungsautonomie (in % der gesamten Forschungszeit)	0% bis 100%	
Möglichkeit des Einstieges in neue Forschungsfelder (Fortsetzung der Forschung im Bereich des Vorgängers/der Vorgängerin)		0% bis 100%
Anteil administrativer Tätigkeiten an der Arbeitszeit		0% bis 15%
Modalität der Gehaltssteigerung		Öffentliches Gehaltsschema, Schema mit Bonus oder aufgrund von Forschungsevaluierung
Universitätsinterne Forschungsfinanzierung gemessen am Forschungsfinanzierungsbedarf		25% bis 100%

Quelle: Janger/Nowotny 2013. 1) Unterstützung bei internationalem Umzug, Parkplatz, Kinderbetreuungsplatz, Dienstauto, Platz in naher und guter Schule, Wohnmöglichkeit an der Universität, Arbeitsplatzangebot für den Partner/die Partnerin.

die Berechnung der Ergebnisse insgesamt 13.502 Experimente zur Verfügung stehen. Die Zahl der Männer und Frauen war unter den Bewerbern für Junior-Arbeitsplätze gleich groß, unter den Bewerbern für Senior-Arbeitsplätze waren hingegen wesentlich mehr Männer (knapp zwei Drittel). Dies deckt sich z.B. mit Statistiken zum Frauenanteil an den Professoren, nicht nur in Österreich, sondern auch in Europa insgesamt.

Übersicht 2: Respondenten und Respondentinnen nach Karrierestufe, Geschlecht und Land

	Bewerber und Bewerberinnen für Junior-Arbeitsplätze		Bewerber und Bewerberinnen für Senior-Arbeitsplätze	
	Zahl	Anteile in %	Zahl	Anteile in %
Frauen	1.884	49,7	2.193	34,1
Männer	1.906	50,3	4.232	65,9
EU 28	2.704	71,3	2.878	44,8
Österreich	126	3,3	322	2,1
Europäische Drittländer	345	9,1	645	10,0
Angelsächsische Länder ohne EU	504	13,3	2.464	38,4
USA	344	9,1	2.053	32,0
Asien	74	2,0	136	2,1
Sonstige Länder	163	4,3	302	4,7
Insgesamt	3.790	100,0	6.425	100,0

Quelle: Janger/Nowotny (2013).

2.2 Ergebnisse

Aus den Entscheidungen der Respondenten für die fiktiven Arbeitsplatzangebote lässt sich mit einem konditionalen Logit-Modell der Einfluss der einzelnen Arbeitsplatzcharakteristika auf die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsplatzentscheidung berechnen. Übersicht 3 stellt die Ergebnisse als Chancenverhältnisse (Odds: Verhältnis der Wahrscheinlichkeit p der Arbeitsplatzwahl zur Gegenwahrscheinlichkeit $1–p$) dar[4]).

Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen finden demnach zu Beginn ihrer Karriere (Bewerber für Junior-Arbeitsplätze) vor allem Arbeitsplätze attraktiv, die bereits eine durchgängige Karriereperspektive versprechen. Diese Perspektive sollte idealerweise nur von einer positiven Evaluierung der Forschungsqualität abhängen. Wissenschaftler ziehen einen solchen Arbeitsplatz, der dem Tenure-Track-Modell in den USA entspricht, mit einem um 115% höheren Chancenverhältnis einer von vornherein befristeten Anstellung vor. Auch die Qualität der Fachkollegenschaft (82%) ist sehr wichtig als Entscheidungsgrund; dies bestätigt die Ergebnisse früherer Studien. Dieser große Einfluss der Fachkollegenschaft auf die Arbeitsplatzentscheidung wird zumindest kurzfristig ein Drehen von Mobilitätsströmen erschweren. Eine hohe Verfügbarkeit von Drittmitteln (wie z.B. von Mitteln des FWF oder des WWTF in Österreich oder des ERC auf europäischer Ebene) beeinflusst ebenso stark positiv die Arbeitsplatzentscheidung (32%). Die Lebensqualität ist eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für die Arbeitsplatzwahl: Sie darf nur nicht schlechter sein als am gegenwärtigen Wohnsitz. Eine bessere Lebensqualität hat aber fast keine Auswirkungen auf die Arbeitsplatzwahl. Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sind damit kaum durch die Aussicht auf eine hohe Lebensqualität zur Migration zu bewegen, karriere- bzw. wissenschaftsbezogene Faktoren spielen eine wesentlich größere Rolle. Finanzielle Autonomie wird ebenfalls als signifikant positiv bewertet (18%).

Der Effekt der kontinuierlichen Variablen hängt stark von den Unterschieden zwischen zwei Arbeitsplätzen ab. In Übersicht 3 wird nur der Effekt marginaler Veränderungen dargestellt; die Effekte von Veränderungen im Umfang von mehreren Prozentpunkten werden eigens berechnet[5]). Ein Gehaltsunterschied von 10.000 € schlägt sich z.B. in einem um 42% höheren Chancenverhältnis nieder; wenn Arbeitsplätze sich in der Forschungsautonomie erheblich unterscheiden, ergeben sich ebenfalls deutliche Chancenverhältnisse: Ein Unterschied von 50 Prozentpunkten bedeutet ein um 38% höheres Chancenverhältnis. So ist das kontinentaleuropäische Lehrstuhlsystem (z.B. in Deutschland, Polen, aber auch in Österreich), in dem oftmals eine Hierarchie unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen am Lehrstuhl die Forschungsautonomie einschränkt, weniger attraktiv als die Departmentstruktur der Universitäten in den USA, an denen mehrere Wissenschaftler unabhängig von ihrer Karrierestufe gleichberechtigt arbeiten können.

Eine um 20 Prozentpunkte höhere Lehrbelastung hat einen mittleren Effekt von rund 14% auf das Chancenverhältnis, sich für einen Arbeitsplatz zu entscheiden. Wie allerdings detailliertere Berechnungen zeigen, verläuft der Effekt der Balance zwischen Lehre und Forschung auf die Arbeitsplatzentscheidung nicht linear: Reine Forschungsarbeitsplätze sind sogar weniger attraktiv als Arbeitsplätze mit einem Lehranteil von rund 25% (wobei die Lehre die Vor- und Nachbereitung einschließt); Arbeitsplätze mit einem sehr hohen Anteil von Lehre sind jedoch wesentlich weniger attraktiv. Dies ist insbesondere für die Diskussion der Ansiedlung der Forschung an Universitäten oder in außeruniversitären Grundlagenforschungsinstituten wie etwa den deutschen Max-Planck-Instituten relevant. Die Ergebnisse des vorliegenden Experiments sprechen für Forschungsarbeitsplätze innerhalb von Universitäten, die den einzelnen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen maßvolle Lehraufgaben zuweisen.

Wissenschaftler, die sich um Arbeitsplätze im Full-Professor-Bereich bewerben, legen insgesamt gegenüber jenen, die erst am Anfang ihrer Karriere stehen, mehr Wert auf Remuneration und Lebensqualität; hingegen beeinflusst das Ausmaß der Lehraufgaben die Arbeitsplatzentscheidung weniger stark. Diese Ergebnisse sind plausibel, da junge Wissenschaftler hauptsächlich an der Qualität ihrer Forschung und nicht ihrer Lehre gemessen werden. Etablierte Wissenschaftler verfügen in der Regel zudem über umfangreiche Publikationslisten, die sich jüngere Kollegen erst erarbeiten müssen. Dabei kann die Qualität der Fachkollegenschaft unterstützend wirken: sie wird von etablierten Wissenschaftlern signifikant we-

4 Die Schätzergebnisse für die Zusatzleistungen werden aus Platzgründen hier nicht wiedergegeben.

5 Zu Details der Berechnung siehe Janger/Nowotny 2013.

Übersicht 3: Effekte ausgewählter Arbeitsplatzeigenschaften auf die Chancen, sich für einen Job zu entscheiden

	Junior-Arbeitsplätze	Senior-Arbeitsplätze
	In %	
Remuneration		
Gehaltssteigerung um 1.000 € p. a.	+ 3,6	+ 4,0
Gesundheitssystem: Steigerung Selbstbehalt um 1 Prozentpunkt	– 1,4	– 2,4
Pensionssystem: Steigerung Pension um 1 Prozentpunkt	+ 0,7	+ 1,4
Ländereigenschaften		
Lebensqualität: Verschlechterung	– 51,0	– 60,0
Lebensqualität: Verbesserung	+ 13,0	+ 12,0
Arbeitsbedingungen		
Fachkollegen sind in Top 5 weltweit (gegenüber nicht in Top 50 weltweit)	+ 82,0	+ 62,0
Hohe Verfügbarkeit von Projektfinanzierung (gegenüber niedriger Verfügbarkeit)	+ 32,0	+ 37,0
Balance zwischen Lehre und Forschung : Steigerung des Anteils der Lehre an der Gesamtarbeitszeit um 1 Prozentpunkt	– 0,7	– 0,6
Karriereperspektive: Verlängerung des Erstvertrages um 1 Jahr	+ 8,2	–
Karriereperspektive: Verlängerung abhängig von positiver Evaluierung , gegenüber Erstvertrag ohne Verlängerungsmöglichkeit)	+115,0	–
Forschungsautonomie: Steigerung um 1 Prozentpunkt	+ 0,6	–
Finanzielle Autonome: Verfügbarkeit universitätsinterner Forschungsmittel gegenüber Verhandlung mit Lehrstuhlinhaber	– 17,9	
Einstieg in neue Forschungsfelder: Steigerung der Forschungskontinuität um 1 Prozentpunkt	–	– 0,3
Administrative Tätigkeiten: Steigerung des Zeitaufwandes um 1 Prozentpunkt	–	– 1,9
Modalität der Gehaltssteigerung (öffentliches Gehatsschema mit Bonus gegenüber individueller Forschungsevaluierung)		+ 15,9

Quelle: Janger/Nowotny 2013.

niger wichtig, aber immer noch stark positiv wahrgenommen (62%). Bewerber um Senior-Arbeitsplätze bewerten hingegen die Verfügbarkeit externer Fördermittel als wichtiger, da sie oft auf solche Mittel zur Finanzierung ihrer Forschung angewiesen sind und weniger mit universitätsinternen Mittel rechnen können.

Muss ein Bewerber die Forschung seines Vorgängers im Ausmaß von 75% fortsetzen, so verringert dies das Chancenverhältnis signifikant um 23%; dies würde gegen thematische Berufungen und Lehrstuhlnachbesetzungen sprechen, aber für die reine Auswahl von Kandidaten nach ihrer Qualität. Öffentliche Gehaltsschemata mit der Möglichkeit von Boni werden individuellen Forschungsevaluierungen als Basis für die Gehaltssteigerung vorgezogen.

In weiteren Detailanalysen der Ergebnisse wurden auch Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen wissenschaftlichen Disziplinen untersucht. Männer legen mehr Wert als Frauen auf das Gehalt, während Frauen für ihre Arbeitsplatzentscheidung die Gesundheits- und Pensionsaspekte des Arbeitsplatzes sowie die Lebensqualität höher gewichten. Frauen zeigen außerdem eine Abneigung gegen schlechte Verfügbarkeit von Projektförderung und den damit einhergehenden intensiveren Wettbewerb (die Antragserfolgsquote ist niedriger). Studien haben gezeigt, dass Frauen weniger bereitwillig an Wettbewerben teilnehmen als Männer (Bosquet/Combes/García-Peñalosa 2013; Niederle/Vesterlund 2007). Zwischen Disziplinen bestehen kaum Unterschiede; erwartungsgemäß wird in technischen Disziplinen, die viel Forschungsinfrastruktur benötigen (Naturwissenschaften), mehr Wert auf eine hohe Verfügbarkeit von Projektfinanzierung und auf eine gute Ausstattung der Universitäten gelegt; in Disziplinen, in denen Wissenschaftler über bessere Einkommensmöglichkeiten aus der privaten Wirtschaft verfügen, wie etwa Medizin oder Maschinenbau, legen die Bewerber hingegen mehr Wert auf das Gehalt.

3. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die vorliegende Studie beleuchtet mithilfe eines Umfragenexperimentes die mannigfalten Beweggründe von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, sich für einen bestimmten Arbeitsplatz zu entscheiden. Dabei werden sowohl bereits vorliegende Erkenntnisse bestätigt als auch neue Erkenntnisse gewonnen, vor allem da die relative Bedeutung der Faktoren zueinander abgeschätzt werden kann. Insgesamt spielen nach den vorliegenden Ergebnissen monetäre Faktoren durchaus eine wichtige Rolle; dies bestätigt Arbeiten z.B. von Philippon (2010) für die USA, wonach Wissenschaftler in ihrer Arbeitsplatzwahl auf Verdienstunterschiede zum privaten Sektor reagieren. Junge Wissenschaftler, die besonders mobil sind, sind zusätzlich vor allem an durchgängigen Karriereperspektiven interessiert, die nur von ihrer Forschungsleistung abhängen. Hohe Forschungsautonomie und die Arbeit mit qualifizierten Kollegen hilft ihnen, diese positive Forschungsleistung auch zu erreichen.

In den USA verfügen Forschungsuniversitäten diesbezüglich über einen dreifachen Vorteil, der kurzfristig nur schwer zu kompensieren ist: attraktive Gehälter (Reinstaller/Unterlass 2014), gute Arbeitsbedingungen in Form von hoher Forschungsautonomie und durchgängigen Karriereperspektiven sowie prestigereiche Fachkollegen. Insbesondere der letzte Faktor erschwert den Versuch, zur Grundlagenforschungsqualität der USA aufzuschließen, weil gute Wissenschaftler gute Wissenschaftler anziehen und somit eine Pfadabhängigkeit der Universitätsentwicklung entsteht: Sind erst einmal viele gute Wissenschaftler an einer Universität, zieht dies automatisch weitere an.

Viele europäische Universitätssysteme geben jungen Wissenschaftlern anders als in den USA relativ wenig Forschungsautonomie oder bieten Arbeitsplätze ohne durchgängige Karriereperspektive an. Wo der Anteil unbefristeter Stellen hoch ist, ist die Vergabe solcher Stellen

nicht immer rein meritorisch. Oft ist ein Unterricht auf Englisch nicht vorgesehen, sodass der Pool an potentiellen Kandidaten für eine Stelle national beschränkt bleibt; englischsprachige Universitäten haben den Vorteil, weltweit rekrutieren zu können. Viele europäische Länder, auch Österreich, könnten daher von einer Reform der universitären Karrieresysteme profitieren, um international attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können.

Österreich hätte insbesondere Potential, einer höheren Zahl junger Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen unbefristete und durchgängige Karrieren bis zum Full Professor anzubieten. Gesetzlich müssen Full Professors aufgrund des UG 2002 derzeit gesondert berufen werden, während in den USA schon Assistenzprofessoren die Aussicht auf den Aufstieg bis zum Full Professor haben. Auch ein Ausbau der kompetitiven Förderung (z.B. höhere Mittel für FWF, WWTF usw.), wie in der FTI-Strategie der Bundesregierung festgeschrieben, ist zur Erlangung internationaler Attraktivität wichtig. Weitere detaillierte Vorschläge finden sich bei Janger (2013) und Janger et al. (2012).

Literaturverzeichnis:

Abramovsky, L./Harrison, R./Simpson, H. (2007): University Research and the Location of Business R&D, The Economic Journal, 117(519), S. C114-C141.

Albarrán, P./Crespo, J. A./Ortuño, I./Ruiz-Castillo, J. (2010): A comparison of the scientific performance of the U.S. and the European union at the turn of the 21st century, Scientometrics, 85(1), S. 329-344.

Arnold, K./Freyschmidt, E.-J. (2011): Building Bridges. Spitzenforscher für Deutschland, Spitzenforschung in Deutschland, German Scholars Organization, Berlin.

Bosquet, C./Combes, P.-P./García-Peñalosa, C. (2013): Gender and Competition: Evidence from Academic Promotions in France, CEPR Discussion Papers, (9711), http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00875204/.

Clark, B. R. (1983): The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective, University of California Press, Berkeley, CA.

Criscuolo, P./Verspagen, B. (2008): Does it matter where patent citations come from? Inventor vs. examiner citations in European patents, Research Policy, 37(10), S. 1892-1908.

Deloitte, Researchers' Report 2012: Studie im Auftrag der Europäischen Kommission, GD Forschung und Innovation, Brüssel.

Docquier, F./Rapoport, H. (2009): Documenting the Brain Drain of 'La Crème de la Crème'. Three Case-Studies on International Migration at the Upper Tail of the Education Distribution, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 229(6), S. 679-705.

Docquier, F./Rapoport, H. (2012): Globalization, Brain Drain, and Development, Journal of Economic Literature, 50(3), S. 681-730.

Dosi, G./Llerena, P./Labini, M. S. (2006): The relationships between science, technologies and their industrial exploitation: An illustration through the myths and realities of the so-called 'European Paradox', Research Policy, 35(10), S. 1450-1464.

Europäische Kommission (2012): Public consultation on the European Research Area Framework. Preliminary Report, GD Forschung und Technologie, Brüssel.

Finn, M. G. (2007/2010): Stay rates of foreign doctorate recipients from US universities, Oak Ridge Institute for Science and Education, Oak Rigde, TN, http://www.international.ac.uk/resources/stay-rates-foreign-doctorate-recipients-2007.pdf.

Freudenthal, G. (Hg.) (1991): Scientific growth: Essays on the social organization and ethos of science. Joseph Ben-David, University of California Press, Berkeley.

Gaulé, P./Piacentini, M. (2012): Chinese Graduate Students and U.S. Scientific Productivity, Review of Economics and Statistics, 95(2), S. 698-701.

Grogger, J./Hanson, G. (2013A): The Scale and Selectivity of Foreign-Born PhD Recipients in the US, American Economic Review, 103(3), S. 189-192.

Grogger, J./Hanson, G. H. (2013B): Attracting Talent: Location Choices of Foreign-Born PhDs in the US, NBER Working Paper, (18780), http://www.nber.org/papers/w18780.

Hunt, J./Gauthier-Loiselle, M. (2008): How Much Does Immigration Boost Innovation?, NBER Working Paper, (14312), http://www.nber.org/papers/w14312.

Hunter, R. S./Oswald, A. J./Charlton, B. G. (2009): The Elite Brain Drain, The Economic Journal, 119(538), S. F231-F251.

IDEA Consult et al. (2013A): MORE2 Support for continued data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers. Report on survey of researchers in EU HEI (WP1), Europäische Kommission, GD Forschung und Innovation, Brüssel.

IDEA Consult et al. (2013B): MORE2 Support for continued data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers. Report on survey of researchers outside the EU (WP2), Europäische Kommission, GD Forschung und Innovation, Brüssel.

Janger, J. (2013): Hochschulsteuerung im Kontext der Autonomie der Universitäten, WIFO-Monatsberichte, 86(2), S. 159-171, http://monatsberichte.wifo.ac.at/46408.

Janger, J./Hölzl, W./Hranyai, K./Reinstaller, A. (2012): Hochschulen 2025: eine Entwicklungsvision, WIFO, Wien, http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/44698.

Janger, J./Nowotny, K. (2013): Career Choices in Academia, WWWforEurope Working Papers, (36), http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/46922.

Janger, J./Pechar, H. (2010): Organisatorische Rahmenbedingungen für die Entstehung und Nachhaltigkeit wissenschaftlicher Qualität an Österreichs Universitäten, WIFO, Wien, http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/40013.

Janger, J./Strauss, A./Campbell, D. (2013): Academic Careers: A Cross-country Perspective, WWWforEurope Working Papers, (37), http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/46923.

Laudel, G. (2005): Migration currents among the scientific elite, Minerva, 43(4), S. 377-395.

Niederle, M./Vesterlund, L. (2007): Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much?, The Quarterly Journal of Economics, 122(3), S. 1067-1101.

Philippon, T. (2010): Financiers versus Engineers: Should the Financial Sector be Taxed or Subsidized?, American Economic Journal: Macroeconomics, 2(3), S. 158-182.

Reinstaller, A./Stadler, I./Unterlass, F. (2012): Die Arbeitskräftemobilität in der Hochschulforschung in der EU und in Österreich, WIFO-Monatsberichte, 85(2), S. 105-119, http://monatsberichte.wifo.ac.at/43574.

Reinstaller, A./Unterlass, F. (2014): Forschergehälter an Universitäten nach Karrierestufen im internationalen Vergleich, WIFO-Monatsberichte, 87(1), S. 55-66, http://monatsberichte.wifo.ac.at/47109.

Stephan, P./Franzoni, C./Scellato, G. (2013): Choice of Country by the Foreign Born for PhD and Postdoctoral Study: A Sixteen-Country Perspective, NBER Working Paper, (18809), http://www.nber.org/papers/w18809.

Stephan, P. E./Levin, S. G. (2001): Exceptional contributions to US science by the foreign-born and foreign-educated, Population Research and Policy Review, 20(1 2), S. 59-79.

Tritah, A. (2009): The brain drain between knowledge-based economies: the European human capital outflow to the US, Économie internationale, 3, S. 65-107.

Van Bouwel, L. (2012): Mobile minds: The drivers and effects of international researcher mobility, Katholieke Universiteit Leuven, http://ideas.repec.org/p/ner/leuven/urnhdl123456789-345066.html.

Van Bouwel, L./Lykogianni, E./Veugelers, R. (2011): Destination choices of mobile European researchers: Europe versus North America, Katholieke Universiteit Leuven, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2105573.

Van Bouwel, L./Veugelers, R. (2012): An 'Elite Brain Drain': Are foreign top PhDs more likely to stay in the US?, Katholieke Universiteit Leuven, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2109278.

Zucker, L. G./Darby, M. R./Brewer, M. B. (1998): Intellectual Human Capital and the Birth of US Biotechnology Enterprises, The American Economic Review, 88(1), S. 290-306.

■ **Dr. Jürgen Janger,** Referent des österreichischen Wirtschaftsforschungsinstituts WIFO, Wien, E-Mail: Juergen.Janger@wifo.ac.at

■ **Dr. Klaus Nowotny,** Assistenzprofessor an der Universität Salzburg, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung WIFO, Wien,
E-Mail: Klaus.Nowotny@wifo.ac.at

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte Fo, HSW, HM, P-OE und ZBS

Auf unserer Homepage www.universitaetsverlagwebler.de erhalten Sie Einblick in das Editorial und Inhaltsverzeichnis aller bisher erschienenen Ausgaben.

Fo

Forschung

Politik - Strategie - Management

Fo 3/2014

Forschungsentwicklung/-politik

Ulrich Schreiterer
Weltniveau im Visier
Chinas Wissenschaft nimmt Kurs auf die Spitze

Fritjof Karnani
Das Wissen, von dem deutsche Hochschulen nicht wissen, dass sie es wissen.
– Warum Wissensmanagement auch an Hochschulen notwendig ist.

Forschung über Forschung

Michael Baurmann & Gerhard Vowe
Governing the Research Club.
Wie lassen sich Kooperationsprobleme in Forschungsverbünden lösen?

Maren Lay & Anette Fomin
Should I stay or should I go?
Karriereziele von Postdoktorand/innen und die notwendige Unterstützung im Falle einer beruflichen Umorientierung außerhalb des Wissenschaftssystems

HSW

Das Hochschulwesen

Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik

HSW 4+5/2014
Bessere Seminare als Säulen des Studiums

Fred G. Becker
Berufungsverfahren für Universitätsprofessoren: Veränderung tut Not ...!?

Wolff-Dietrich Webler
Einfach bessere Seminare – Chancen für eine lernintensive und faszinierende Veranstaltungsform
Kreative Varianten der Vorbereitung, der Betreuung und des Einsatzes von Referaten und Texten in Seminaren – sowie ihre Alternativen

Roger Johner, Sandra Wilhelm & Antonio Teta
„Emotionaler Konstruktivismus" – ein passendes Lehrkonzept an Hochschulen?

Claudia Gehle
Blockseminar als „Fachmesse" organisiert – ein innovatives Lehrveranstaltungskonzept für selbstorganisiertes Lernen

Markus Grzella, Kristina Kähler & Patrick Voßkamp
„...neuartig und absolut sinnvoll" – Präsentieren in der Hochschule mit Videofeedback

Caterina Rohde
Die problembasierte-schreibintensive Lehre in der Studieneingangsphase

Barbara E. Meyer, Jana Antosch-Bardohn, Barbara Beege & Caroline Frauer
Neue Systematisierung von Lehr-/Lernmethoden in der Hochschullehre
Theoretische Fundierung des „Münchner Methodenkastens"

Nora Hoffmann & Natalia Shchyhlevska
Alternativen zum Referateseminar
Erfahrungsbericht aus der Literaturwissenschaft

Wolff-Dietrich Webler
Anregungen zur Durchführung von Übungsgruppen in Mathematik, Natur- und Technikwissenschaften

Maritza Le Breton, Annette Lichtenauer & Zuzanna Kita
Studentische Erfahrungen mit ‚Vielfalt der Verschiedenheit' – Diversitätsdimensionen im Blickfeld des Bachelor-Studiums in Sozialer Arbeit

HM

Hochschulmanagement

Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen

HM 2/2014
Hochschulmarkt-Performance

Organisations- und Managementforschung

Alexander Dilger & Laura Lütkenhöner
Publikationsangaben auf den Webseiten von BWL-Professoren

Matthias Klumpp, Peter Westergerling & Stephan Zelewski
Effizienz universitärer Forschung – eine Fallstudienerhebung an der Universität Duisburg-Essen

Daniel Weimar, Markus Schauberger & Joachim Prinz
Studiengangswahl und Gründungsaffinität: Eine empirische Untersuchung deutscher Hochschulen

Stefan Heinemann
Aspekte der Grundlegung und Anwendungsperspektiven einer Ethik des Hochschulmanagements

P-OE

Personal- und Organisationsentwicklung
in Einrichtungen der Lehre und Forschung
Ein Forum für Führungskräfte, Moderatoren, Trainer, Programm-Organisatoren

POE 1+2/2014

Susanne Schulz
Keine OE ohne PE – ganzheitliche Personalentwicklung als Schlüsselgröße für die systemische Organisationsentwicklung an Universitäten

Martin Mehrtens
Förderung mit Perspektive und Organisationsbezug Personal- und Organisationsentwicklung zwischen aktiver Positionierung und systemischer Bescheidenheit

Jael Fuck & Ute Symanski
Kongress Personalentwicklung an Hochschulen – ein externer Blickwinkel

Cornelia Ruppert
Netzwerk „PE-NRW" gegründet

Stefan Schohl & Kristin Unnold
Der Beitrag des Gesundheitsmanagements an der Universität Bielefeld zum Inplacement

Hildegard Guderian
Funktionen als Mittel des Organisationsmanagements

Meike Ganzer
Organisationsgestaltung an Universitäten am Beispiel des Projekts „Campusmanagement" an der Universität Duisburg-Essen

Judith Hoffmann, Frank Meier & Martin Schultze
Potenziale und Handlungsempfehlungen für die hochschuldidaktische Weiterbildung

ZBS

Zeitschrift für Beratung und Studium
Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte

ZBS 4/2014
Eltern in der Studienberatung – Theorie, Praxis, Herausforderung

Eltern in der Studienberatung – Theorie, Praxis, Herausforderung

Daniel Wilhelm
Helikopter-Eltern landen auf dem Hochschulcampus

Ute Benninghofen
Eltern in der Studienberatung – Zur Diskussion um Sinn und Unsinn einer Elternberatung an der Hochschule

Tobias Grunwald & Suat Yilmaz
Talente fördern! Doch was sagen die Eltern dazu?

Markus Diem
„Uni für Eltern" Ein neues Angebotsformat der Studienberatung der Universität Basel

Annette Linzbach
„Hilfe – was mache ich nur mit diesen Eltern im Beratungsgespräch?!"

Dana Voß
Stipendienberatung für Eltern: ein Erfahrungsbericht aus der Beratungspraxis des Elternkompass

Michael Töpler
Zu Rolle und Bedeutung der Eltern in der Studienberatung

Beratungsentwicklung/-politik

Franz Rudolf Menne
Ein Schlaglicht auf die allgemeine Studienberatung in den 1950er Jahren – am Beispiel der Universität Bonn

UVW

Für weitere Informationen

- zu unserem Zeitschriftenangebot,
- zum Abonnement einer Zeitschrift,
- zum Erwerb eines Einzelheftes,
- zum Erwerb eines anderen Verlagsproduktes,
- zur Einreichung eines Artikels,
- zu den Autorenhinweisen

oder sonstigen Fragen, besuchen Sie unsere Verlags-Homepage:

www.universitaetsverlagwebler.de

oder wenden Sie sich direkt an uns:

E-Mail:
info@universitaetsverlagwebler.de

Telefon:
0521/ 923 610-12

Fax:
0521/ 923 610-22

Postanschrift:
UniversitätsVerlagWebler
Bünder Straße 1-3
33613 Bielefeld

NEUERSCHEINUNGEN UniversitätsVerlagWebler:

Peer Pasternack
Qualitätsstandards für Hochschulreformen
Eine Auswertung der deutschen Hochschulreformqualitäten in den letzten zwei Jahrzehnten

Seit Jahrzehnten sind fortwährend neue Hochschulreformen eine Dauererscheinung. Eines ihrer fundamentalen Versprechen lautet, dass dadurch die Qualität der Hochschulen gesteigert werde. Wenn jedoch die tatsächlichen Reformwirkungen untersucht werden, dann stellt sich fast immer heraus: Die jeweilige Reform hat zwar zupackende Qualitätsanforderungen an die Hochschulen formuliert, vermochte es aber nicht, diesen Anforderungen auch selbst zu genügen. Peer Pasternack analysiert dies für neun Hochschulreformen der letzten zwei Jahrzehnte. Auf dieser Basis schlägt er vor, dass die Hochschulreformakteure ihren Fokus verschieben sollten: von qualitätsorientierten Reformen hin zur Qualität solcher Reformen. Um eine solche neue Fokussierung zu erleichtern, werden im vorliegenden Band die dafür nötigen Qualitätsstandards formuliert.

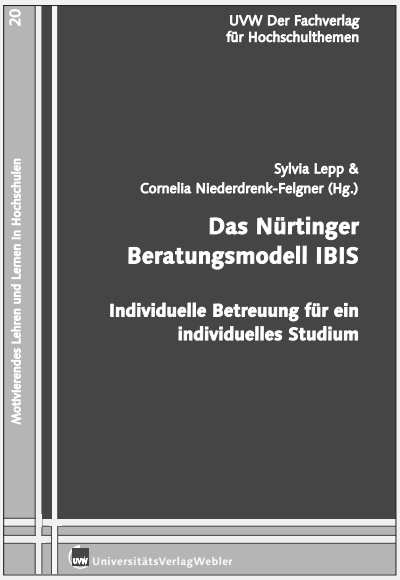
ISBN 978-3-937026-92-3
Bielefeld 2014, 224 Seiten, 38.50 €

Reihe: Hochschulwesen Wissenschaft und Praxis

Sylvia Lepp & Cornelia Niederdrenk-Felgner (Hg.)
Das Nürtinger Beratungsmodell IBIS
Individuelle Betreuung für ein individuelles Studium

Wachsende Studierendenzahlen und sinkende Betreuungsquoten, zunehmende Heterogenität, niedrigeres Studieneintrittsalter und ansteigende Orientierungslosigkeit verursachen ein höheres Maß an subjektivem Belastungserleben der Studierenden, sind Ursachen für abnehmende Identifikation mit dem Studienfach und steigende Studienabbrecherquoten.

Mit Mitteln aus dem Qualitätspakt Lehre entwickelt das Kompetenzzentrum Lehre der HfWU ein Beratungsmodell mit dem Ziel, zu einem höheren Studienerfolg aller Studierenden beizutragen. Das Team an Studienfach- und Lernberater/innen bietet unter dem Dach des Projekts „IBIS – Individuelle Betreuung für ein individuelles Studium" den Studierenden Unterstützung in allen schwierigen Situationen, mit denen sie im Verlauf des Studiums konfrontiert werden können. Die Angebote sollen es ihnen erleichtern, ihren Weg über den gesamten Student-Life-Cycle hinweg selbstgewiss, entschieden und kompetent zu beschreiten. Sie umfassen die gesamte Bandbreite möglicher Aktivitäten: Beratung, Training und Coaching. Entsprechend angeboten werden individuelle Beratung und Coaching, Werkstätten und Workshops. Weitere wichtige Aufgabenfelder wie die Qualifizierung von Tutor/innen und Mentor/innen für die Studieneingangsphase, für die Phase der Entscheidung für eine Praxissemesterstelle, für die Wahl der Vertiefungsrichtung und den Übergang in den Beruf oder ein weiterführendes Studium runden das Bild der Aufgaben und Tätigkeitsbereiche des IBIS-Teams ab. Im vorliegenden Band werden ausgewählte über den Studienverlauf hinweg angebotene Maßnahmen theoretisch begründet, inhaltlich detailliert vorgestellt und auf Basis der Rückmeldung von Studierenden kritisch reflektiert und auf Entwicklungsmöglichkeiten hin überprüft.



ISBN: 978-3-937026-93-0
Bielefeld 2014, 207 Seiten, 32.00 €

Reihe: Motivierendes Lehren und Lernen in Hochschulen

Erhältlich im Fachbuchhandel und direkt beim Verlag – selten im Versandbuchhandel (z.B. nicht bei Amazon).

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