

Vielfalt wissenschaftlicher Karrieren - Risiko oder Chance?

Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland

Auf jede vakante Professur in Deutschland kommen heute sechs Nachwuchswissenschaftler¹ und zusätzlich eine mindestens genauso große Anzahl weiterer Bewerber.² Im Rahmen dieser – durchaus notwendigen – Bestenauslese wird eine Vielzahl von Nachwuchswissenschaftlern für den Beruf des Hochschullehrers ausgebildet, erreicht diese Position jedoch letztendlich nicht. Dies wirft die gesamtgesellschaftliche Frage auf, ob diese Ausbildungsinvestition optimal eingesetzt wird und welche alternativen Karrieremöglichkeiten sich für diejenigen Nachwuchswissenschaftler ergeben, die nicht auf eine Professur berufen werden.

Umfrage unter den Betroffenen

Zur Identifikation und Evaluation der Umstände, in denen sich Nachwuchswissenschaftler heute in Deutschland befinden, und zur Entwicklung von Lösungsstrategien hat die AG Hochschulpolitik des Jungen Kollegs der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste im Zeitraum von November 2015 bis Februar 2016 eine Umfrage zur Situation der Nachwuchswissenschaftler in Deutschland durchgeführt. 533 Personen haben den Fragebogen beantwortet (bei ausgewogener Geschlechterverteilung). Die Mehrheit der Befragten war zum Zeitpunkt der Umfrage in Nordrhein-Westfalen beschäftigt, gefolgt von Bayern, Baden-Württemberg und Sachsen. Unter den Teilnehmern waren nahezu alle Fachdisziplinen vertreten.

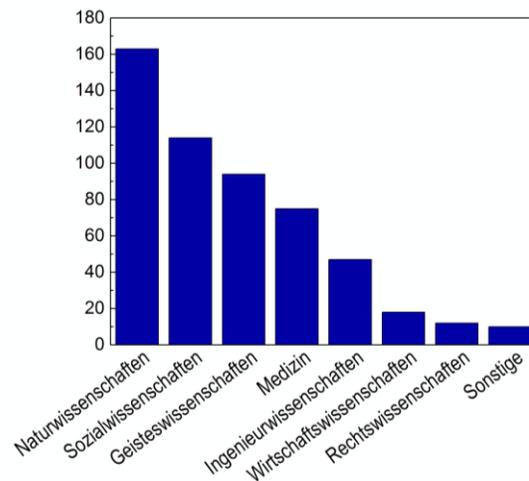


Abb. 1: In welchem Fachgebiet sind Sie tätig?
(Beantwortet von insg. 533 Umfrageteilnehmern)

Mögliche Chancen und Risiken junger akademischer Karrierewege

Wir beleuchten die Situation der Nachwuchswissenschaftler unter den folgenden vier Gesichtspunkten:

1. Uneinheitlichkeit ihrer Rechte und Pflichten,
2. Chancen auf eine Berufung sowie Alternativen zur Professur,
3. Hausberufungsverbot,
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

und zeigen entsprechende Lösungsansätze auf.

¹ Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beide Geschlechter.

² A. Wirth, Forschung & Lehre 2015, 22, 1015-1021.

Status Quo: Stellenboom, Diversität und Intransparenz

Die Karrierewege von Nachwuchswissenschaftlern in Deutschland sind vielfältig. Der traditionellen Habilitation an einer Fakultät steht heute die Juniorprofessorur oder die Nachwuchsgruppenleiterstelle als mögliche Alternative gegenüber. Die seit 2002 eingeführten Juniorprofessuren sollten das deutsche Qualifikationssystem international kompatibler machen und sind an das US-amerikanische System angelehnt. Diese Neuausrichtung der Qualifikationsphase sollte das deutsche Hochschulsystem für exzellente Wissenschaftler aus dem In- und Ausland attraktiver und transparenter gestalten. Gleichzeitig sollte diese Maßnahme der Abwanderung junger Nachwuchswissenschaftler – vor allem in die USA – durch attraktive Tenure-Track-Positionen in Deutschland entgegenwirken.³ Denn die Juniorprofessorur wurde ursprünglich mit der Intention geschaffen, planbare Karrierewege durch einen Tenure-Track zu ermöglichen.

Für die Bewältigung der doppelten Abiturjahrgänge zwischen 2011 und 2014, bedingt durch den Wegfall der 13. Gymnasialstufe in einigen Bundesländern und das Aussetzen des Wehr- bzw. Zivildienstes, wurde eine Vielzahl zeitlich befristeter Juniorprofessuren ausgeschrieben. Diese Stellen laufen nun aus, aber die Zahl der inzwischen hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftler bleibt unverändert. Damit beginnt die Verschärfung des Wettbewerbs um die heiß begehrten, wenigen freien W2- und W3-Professuren, deren Anzahl nicht proportional zu denen der neu geschaffenen Juniorprofessuren erhöht wurde.

Im Jahr 2016 beschloss die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) nun die Förderung von 1000 Tenure-Track Professuren⁴, die nach Ablauf ihrer Befristung und entsprechender Bewährung an den jeweiligen Universitäten verstetigt werden könnten. Fraglich ist, inwieweit diese Stellen langfristig finanziert und inhaltlich in die Universitäten integriert werden können.

Nicht nur im Vergleich zu anderen Nachwuchswissenschaftlern, sondern auch an den unterschiedlichen Universitäten und Fakultäten in Deutschland sind die Rechte und Pflichten von Juniorprofessoren nicht einheitlich geregelt, wie z. B. im Hinblick auf das Promotionsrecht.

1. Unterschiedliche Karrierewege zur Professur und Uneinheitlichkeit der Rechte und Pflichten

So vielfältig wie die Karrierewege sind, stellen sich auch die Anforderungen an die Qualifikation des Nachwuchswissenschaftlers für eine Professur und die jeweiligen Auswahlkriterien während des Berufungsverfahrens dar. Als Anreiz für junge Wissenschaftler, in Deutschland eine Arbeitsgruppe aufzubauen, wurden von der DFG und anderen Organisationen Programme zur Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftler eingerichtet. Diese fördern besonders herausragende Forschungsvorhaben in der Regel über vier bis fünf Jahre mit Summen von ungefähr einer Million Euro je Nachwuchsgruppe. Neben den Emmy-Noether-Gruppen der DFG gibt es hier insbesondere die BMBF-Nachwuchsgruppen, Nachwuchsgruppen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Freigeist-Stipendien der

³ Christine Burtscheidt, „Humboldts Falsche Erben“, 2010, campus Verlag.

⁴ Pressemitteilung 20. Mai 2016: GWK: Eine Milliarde Euro für den wissenschaftlichen Nachwuchs – GWK stellt Weichen für neues Bund-Länder-Programm

Volkswagenstiftung und den Sofja-Kovalevskaja-Preis der Alexander-von-Humboldt-Stiftung für exzellente ausländische Nachwuchswissenschaftler. Diese Forscher werden zumeist in externen, national

oder international besetzten Gutachterkommissionen für die Leitung einer Nachwuchsgruppe ausgewählt. Nachwuchsgruppenleiter bilden in der Umfrage die zweitgrößte Gruppe, nach den „wissenschaftlichen Mitarbeitern ohne Leitungsfunktion“ (dies sind größtenteils Habilitanden in den Geisteswissenschaften und der Medizin).

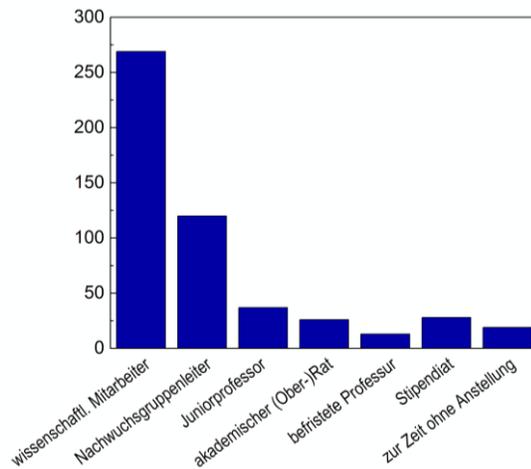


Abb. 2: Welche berufliche Stellung besetzen Sie? (Beantwortet von insg. 510 Teilnehmern)

Die DFG fordert nun für Emmy-Noether-Gruppenleiter die Einrichtung von Juniorprofessuren mit Promotionsrecht ohne eine vorherige Habilitation. Ähnliches fordert die Leibniz-Gemeinschaft für Nachwuchsgruppenleiter. Einige Universitäten (z. B. die Technische Universität München: TUM Faculty Tenure-Track⁵)

vergeben bei Erhalt eines ERC Starting Grants, Heisenberg-Stipendiums oder einer Emmy-Noether-Gruppe W2-Stellen mit Tenure-Track, was ebenfalls die Habilitation als Berufungsvoraussetzung überflüssig macht.

Manche sind privilegierter als andere

Durch die oben angesprochenen Förderinstrumente ist die Qualifikationsphase auf eine Professur insgesamt vielfältiger geworden. Dies ermöglicht es Nachwuchswissenschaftlern, sich entsprechend der persönlichen Präferenzen und Anforderungen im jeweiligen Fachgebiet auf eine Professur vorzubereiten. Jedoch ist die Situation dadurch auch unübersichtlicher geworden, und es entstehen Uneinlichkeiten in Bezug auf Rechte und Pflichten der Nachwuchswissenschaftler, Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter. Internationale Nachwuchswissenschaftler könnten durch diese Uneinlichkeiten vom Forschungsstandort

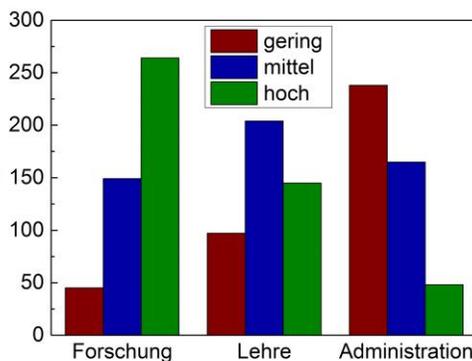


Abb. 3: Wie schätzen Sie Ihre Unabhängigkeit in Forschung, Lehre und Administration ein? (Beantwortet von insg. 458 Teilnehmern)

⁵ TUM Berufungs- und Karrieresystem – Statut zum Qualitätsmanagement: <http://portal.mytum.de/kompass/berufungen/tenure-track/TUM-Berufungs-und-Karrieresystem-deutsch-englisch.pdf/download>

Deutschland abgeschreckt und der Einstieg in das deutsche akademische System erschwert werden. Des Weiteren führt diese Heterogenität in den Rechten und Pflichten zu ungleichen Anforderungen und Abhängigkeiten während der Qualifikationsphase auf eine Professur, die womöglich verhindern, die für eine Berufbarkeit erforderliche Unabhängigkeit zu erreichen. Während immerhin 58% der Befragten angaben, dass sie in ihrer Forschung unabhängig seien, sinken diese Anteile in Lehre und Administration auf jeweils nur 33% und 11%. Nur 25% der Befragten besitzen Promotionsrecht.

Transparenz und Gleichstellung trotz Diversität

Trotz der oben beschriebenen Probleme wird die Vielfalt der verschiedenen Wege in der Qualifikationsphase von den Befragten insgesamt als vorteilhaft empfunden, und erlaubt es, einen optimal an die Anforderungen des Fachgebiets angepassten Weg zur Professur zu begehen. Die unterschiedlichen Qualifizierungswege sollten demnach erhalten bleiben. Jedoch sollte, um unerwünschten Abhängigkeiten entgegenzuwirken, eine Konsolidierung der Rechte und Pflichten der Nachwuchswissenschaftler durchgeführt werden.

Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter, die durch eine unabhängige Kommission begutachtet und ernannt wurden, sollten mit der Einrichtung ihrer Stelle an der Universität das Promotionsrecht erhalten. Da die Nachwuchswissenschaftler üblicherweise Vorlesungen und Übungen abhalten möchten, um Lehrerfahrung zu sammeln, können sie zur Verbesserung der Betreuungsquote an den Universitäten beitragen. Gleichzeitig gewinnt der Nachwuchswissenschaftler an notwendiger Selbstständigkeit, da seine Abhängigkeit vom Mentor sinkt und er Doktoranden zur Promotion führen darf.

Wir schlagen vor, die Möglichkeit zu schaffen, auch Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter nach Stellenablauf und Prüfung durch eine unabhängige Kommission zu außerplanmäßigen Professoren zu ernennen. Dies würde zur nationalen und internationalen Sichtbarkeit auch nach Ablauf ihrer befristeten Stellen beitragen.

Wir sprechen uns gegen die Abschaffung der Habilitation aus, um weiterhin vielfältige Qualifikationsmöglichkeiten in den unterschiedlichen Fächern zu ermöglichen. Auch bei Habilitierten sollte weiterhin im Rahmen eines Evaluationsverfahrens von der Möglichkeit der Ernennung zum außerplanmäßigen Professor Gebrauch gemacht werden.

2. Förderung alternativer Karrierewege: Was, wenn nicht Professor?

Ein Teil des Fragebogens beschäftigt sich mit der Wahrnehmung beruflicher Perspektiven aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses. Gefragt wurde sowohl danach, wie die Chancen auf eine Professur eingeschätzt werden als auch nach Alternativen in der Wissenschaft oder nichtwissenschaftlichen Bereichen.

Perspektiven auf Professuren in Deutschland und im Ausland

Die Perspektive auf eine in den nächsten 2-3 Jahren frei werdende Professur ist in allen Fächergruppen sehr ähnlich und bestätigt die oben genannte Beobachtung, dass auf eine Professur eine Vielzahl von Bewerbern kommt.

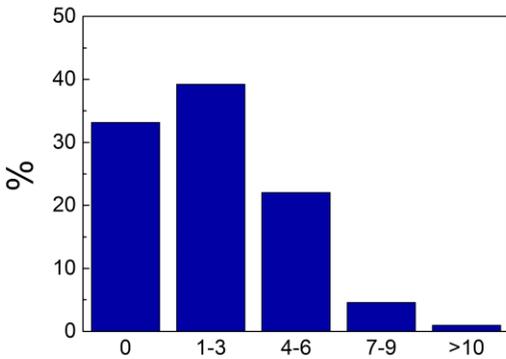


Abb. 4: Auf wie viele Professuren (W2/W3) können Sie sich in Deutschland in den nächsten 2-3 Jahren bewerben? (Beantwortet von insg. 413 Teilnehmern)

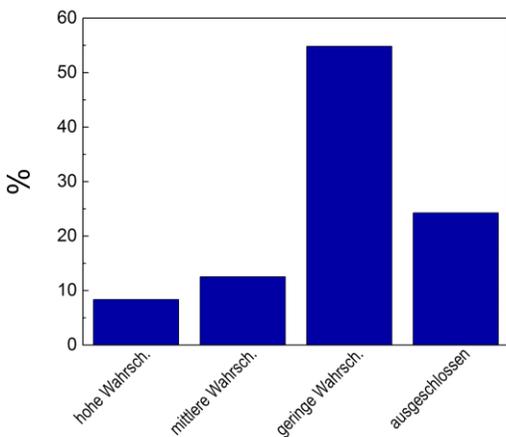


Abb. 5: Ich kann eine Dauerstelle im akademischen Mittelbau erhalten. Wahrsch. = Wahrscheinlichkeit. (Beantwortet von insg. 386 Teilnehmern)

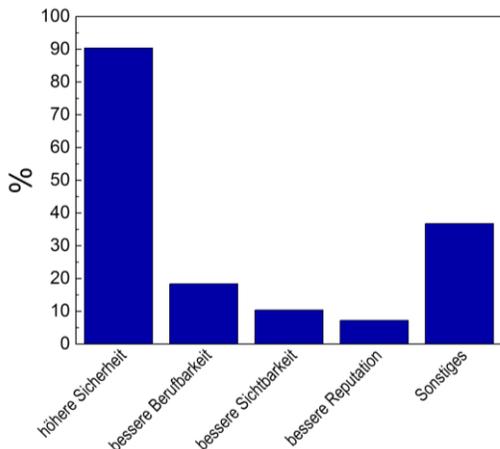


Abb. 6: Aus welchen Gründen würden Sie eine unbefristete Mittelbaustelle vorziehen? (Beantwortet von ing. 271 Teilnehmern)

Über 70% der Befragten geben an, dass sie in den nächsten 2-3 Jahren nicht mehr als drei Bewerbungsmöglichkeiten für sich sehen. Sogar über 30% sehen keine einzige Bewerbungsmöglichkeit auf eine geeignete Professur (W2/W3).

In fast allen Fachgruppen geben ca. 20% an, sich auf vier bis sechs für sie in Frage kommende Professuren (W2/W3) bewerben zu können. Nach Fächern aufgeschlüsselt sehen 40% der Geisteswissenschaftler und 50% der Naturwissenschaftler Bewerbungsmöglichkeiten auf lediglich eine bis drei Professuren (W2/W3). Noch geringer werden die Bewerbungschancen von Medizinern eingeschätzt, wobei hier die Facharztweiterbildung als zusätzliche Ausbildungszeit zu berücksichtigen ist.

Die Chancen, im Ausland eine Professur oder gleichwertige unbefristete Stelle in der Wissenschaft zu besetzen, werden überwiegend höher als in Deutschland (47%) oder analog zu Deutschland (30%) eingeschätzt.

Alternative Karrierewege im Wissenschaftsbetrieb: Mittelbaustellen und Tenure-Track

Auch die Wahrscheinlichkeit, wissenschaftliche Alternativen zur Professur im akademischen Mittelbau zu erhalten, erscheint den Befragten mehrheitlich gering. Nahezu 80% der Befragten gaben an, sie hielten es für wenig wahrscheinlich (ca. 55%) oder sogar ausgeschlossen (ca. 24%), eine Dauerstelle im akademischen Mittelbau zu erhalten. Eine befristete Nachwuchswissenschaftlerstelle (Nachwuchsgruppenleiter, Juniorprofessur etc.) zu erhalten, wird zwar wegen einer damit einhergehenden größeren Sichtbarkeit in der jeweiligen wissenschaftlichen Community und der Verbesserung der Chancen auf eine Professur als attraktiv eingeschätzt, jedoch nicht als echte Alternative für eine dauerhafte Wissenschaftskarriere angesehen. Grund hierfür ist für 90% die mit der Befristung einhergehende Planungsunsicherheit. Daher sprechen sich über 67% (an anderer Stelle) dafür aus, dass aufgrund der wenig

optimistischen Aussichten auf eine dauerhafte Professur (W2/W3) eine unbefristete Mittelbaustelle einer zeitlich befristeten Nachwuchsgruppenleiterstelle, Juniorprofessur o.ä. vorzuziehen sei. Es sei deshalb besser, unbefristete Mittelbaustellen oder W1/W2-Professuren mit Tenure-Track zu schaffen und dafür die Anzahl der befristeten Nachwuchsstellen zu reduzieren. 72% der Befragten würden eine Reduzierung der Nachwuchsgruppenleiter Förderprogramme zugunsten einer Anhebung der Anzahl von Positionen mit Tenure-Track befürworten.

Außeruniversitäre Alternativen zur Professur

Die prekäre Stellensituation wird in der Wahrnehmung der Befragten noch dadurch verschärft, dass die Möglichkeit, eine der Ausbildung entsprechende Stelle im außeruniversitären Bereich (z. B. Wirtschaft, öffentlicher Dienst) zu finden, gering ist. Nur von etwa der Hälfte der Umfrageteilnehmer wird diese Möglichkeit als „einfach“ oder „mit gewissen Anstrengungen“ eingeschätzt. 13% sehen keinerlei Option auf eine solche Stelle.

Anhaltenden Planungsunsicherheiten

Die beruflichen Zukunftsaussichten werden überwiegend als unsicher wahrgenommen. Ein Kernproblem wird darin gesehen, dass keine Planungssicherheit besteht: Der Großteil der Stellen ist befristet, und unbefristete Positionen sind nicht in ausreichender Anzahl vorhanden.

Relativ häufig wird der Wunsch nach einer höheren Zahl unbefristeter Stellen geäußert, aber auch längere Vertragslaufzeiten von befristeten Stellen werden vorgeschlagen. Eine zentrale Forderung ist die Einführung bzw. der Ausbau von Mittelbau- und Tenure-Track-Angeboten, um nach einer leistungsorientierten Bewährung eine Verfestigung der eigenen Stelle (Entfristungsoption) im Wissenschaftssystem zu ermöglichen. Daneben werden aber auch neuartige, alternative dauerhafte Karriereoptionen in der Wissenschaft gefordert, da die Anzahl der zu besetzenden Professuren in den einzelnen Fachgebieten häufig sehr gering sei und diesen wenigen Stellen in der Regel unverhältnismäßig viele Bewerber gegenüberstünden. Einige Umfrageteilnehmer wünschen sich auch, bereits während der Doktorandenphase durch universitäre Einrichtungen besser auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft vorbereitet zu werden.

Verschärft wird diese „Stellenunsicherheit“ dadurch, dass nach Wahrnehmung der Befragten die Aussichten, später in Deutschland eine Professur (W2/W3) zu erhalten, wenig vielversprechend, sind. Allerdings bieten sich für einen Großteil der Befragten gleichwertige Möglichkeiten im Ausland, sodass eine Abwanderung eine alternative Karrieremöglichkeit darstellt. Für Deutschland als Wissenschaftsstandort ist dieser Aspekt aber durchaus problematisch, da hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler motiviert werden, das Land zu verlassen. Diesem Problem sollte ursprünglich durch die Einführung der Juniorprofessur entgegengewirkt werden.

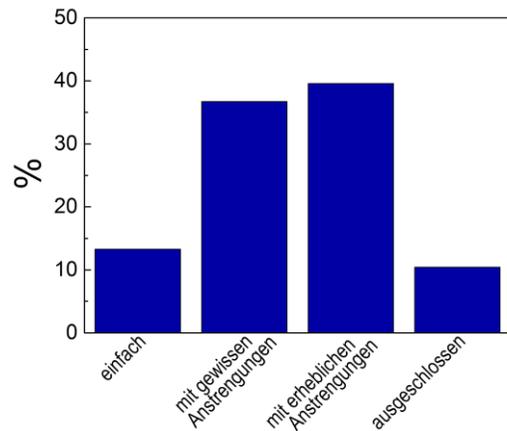


Abb. 7: Ich kann eine meiner Ausbildung angemessene Stelle außerhalb des Wissenschaftsbetriebs (z.B. Wirtschaft, öffentlicher Dienst) bekommen. (Beantwortet von: 384)

Zukunftsängste nehmen

Es erscheint sinnvoll, am Kernproblem, nämlich der großen Planungsunsicherheit in der Postdoc-Phase, anzusetzen und diese zu reduzieren. Das gerade von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) auf den Weg gebrachte Programm zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses kann sicherlich als ein Beitrag zur Lösung dieser problematischen Situation von Nachwuchswissenschaftlern angesehen werden. In dem im Juni 2016 von Bund und Ländern beschlossenen Programm ist die Finanzierung von 1000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren geplant⁴. Ab dem Jahr 2017 wird der Bund eine Milliarde Euro bereitstellen, um diese zu fördern. Die Laufzeit des Programms reicht bis zum Jahr 2032.

Auch wenn ein solches Programm einen Schritt in die richtige Richtung darstellt, kann bei einem Vergleich der Bewerberzahlen mit der Anzahl freiwerdender Professuren sowie der steigenden Zahl der Studierenden und dem unzureichenden Betreuungsverhältnis (Professoren zu Studierenden) dieses "Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses" keine abschließende Problemlösung darstellen. Sinnvoll erscheint daher, dass zukünftig alle Juniorprofessuren mit Tenure-Track ausgestattet werden. Daneben sollten Dauerstellen auch außerhalb der klassischen Professur für hochqualifizierte Wissenschaftler bereitgestellt werden, die keinen Ruf auf eine Professur erhalten konnten. So kann Kontinuität in Lehre und Forschung gesichert werden und Nachwuchswissenschaftlern eine belastbare Karriereperspektive geboten werden. Darüber hinaus sollten Vorbereitungsprogramme für Doktoranden und Postdocs auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft etabliert werden. Ebenso wäre es hilfreich, darauf hinzuwirken, dass der Anschluss an außeruniversitäre Stellen durch Tätigkeiten an der Universität nicht verloren geht, etwa durch stärkere Vernetzung zwischen Wirtschaft und Universitäten.

3. Hausberufungsverbot

Mit einem „Hausberufungsverbot“ kann die Berufung von Mitgliedern der ausschreibenden Hochschule eingeschränkt werden. Die AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina hat sich kürzlich für die flächendeckende Einführung und einheitliche Umsetzung eines solchen Hausberufungsverbots bei Juniorprofessuren ausgesprochen⁶. Die meisten Bundesländer sehen dies jedoch derzeit nicht vor.

Im Land Nordrhein-Westfalen ist beispielsweise die Berufung von Hochschullehrern in § 37 Hochschulgesetz (HG NRW) geregelt. Interne Kandidaten können für Juniorprofessuren nur berücksichtigt werden, wenn sie nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre

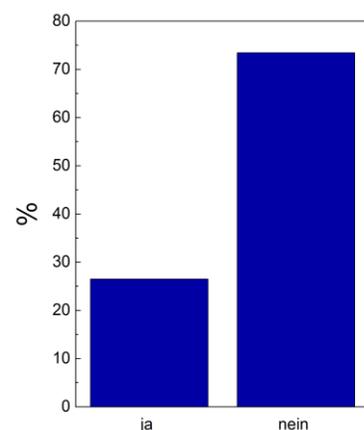


Abb. 8: Sollten Hausberufungen generell verboten werden? (Beantwortet von ing. 381)

⁶ M. Schularick, J. Specht, S. Baumbach et al., „Berufungspraxis bei Juniorprofessuren in Deutschland 2005-2013“ Studie der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie, 2015, ISBN 978-3-00-050910-0.

außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Die gleiche Regelung gilt analog für W2- und W3-Berufungsverfahren.

Warum die Hochqualifizierten ziehen lassen?

Fast drei Viertel der Umfrageteilnehmer (73%) lehnten ein generelles „Hausberufungsverbot“ ab. Als Antwort, unter welchen Umständen „Hausberufungen“ erlaubt sein sollten, geben 66% der Befragten an, diese sollten unter dem Vorbehalt der Bestenauslese erlaubt sein. Weiterhin wird die Befürchtung geäußert, dass bei einem generellen Hausberufungsverbot eine Möglichkeit entfällt, Familie und Beruf vereinbar zu gestalten. Problematische Erfahrungen der Befragten sind intransparente Verfahren sowie vermeintliche Scheinausschreibungen.

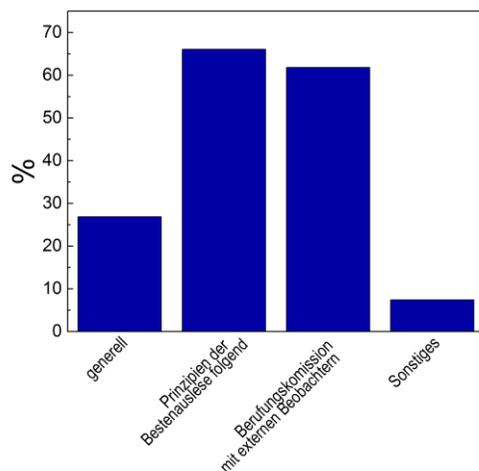


Abb. 9: Unter welchen Umständen sollten Hausberufungen erlaubt sein?
(Beantwortet von insg. 283 Teilnehmern)

Der Beste sollte den Job bekommen

Hausberufungen sollten unter transparenten Bedingungen auch weiterhin erlaubt sein. Dies gibt den Universitäten die Möglichkeit, die besten internen Kandidaten nicht von vornherein vom Verfahren auszuschließen und ihnen eine attraktive Zukunftsperspektive zu bieten. Die Forderung einer flächendeckenden Einführung des Hausberufungsverbots erscheint vor dem Hintergrund unserer Umfrage problematisch, auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auf die im Folgenden detaillierter eingegangen wird.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf – über die klassische Gender-Analyse hinaus

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Nachwuchswissenschaftler ein gravierendes Problem darstellt. Daher verwundert es auch nicht, dass die Mehrheit der Befragten ohne Kinder im eigenen Haushalt lebt (65% der Frauen und 60% der Männer). Im Rahmen der frei formulierten Antworten auf die Frage nach weiteren Problemen, die in der Umfrage nicht ausreichend angesprochen werden, wird diese Thematik am häufigsten genannt und weiter vertieft. Neben der Schwierigkeit, Familie und wissenschaftliches Arbeiten unter den gegebenen Rahmenbedingungen in Einklang zu bringen, wird auch zu wenig Raum für das Privatleben bemängelt, der es erschwert, soziale Kontakte zu pflegen, Vereinstätigkeiten auszuüben oder sich ehrenamtlich zu engagieren. Gründe für die mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sehen die Befragten in der hohen Arbeitsbelastung, kurzen Vertragslaufzeiten, häufigen, karrierebedingten Ortswechseln und fehlenden Dual-Career-Optionen.

Im Hinblick auf das Problemfeld der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zeichnen sich in der Umfrage, anders als man es vielleicht erwartet hätte, keine eindeutigen Unterschiede zwischen Männern

und Frauen ab. So erklären beispielsweise 70% der Befragten (Männer und Frauen gleichermaßen), dass die Be- oder Entfristung ihrer Stelle Auswirkungen auf ihre Familienplanung habe. Auch im Hinblick auf die Frage, ob ein eventueller, karrierebedingter Standortwechsel mit der privaten Planung vereinbar sei, gibt es keine deutlichen Unterschiede (80% der Frauen und 70% der Männer geben an, ein solcher Wechsel wäre schlecht vereinbar). Ein ähnliches Bild ergibt sich auch in Bezug auf die Frage, ob eine unbefristete Mittelbaustelle oder eine befristete Nachwuchswissenschaftlerstelle die attraktivere Option ist. Hier gaben etwa zwei Drittel (67%) der Befragten beider Geschlechter an, dass sie eine unbefristete Mittelbaustelle vorziehen würden.

Fehlende Zukunftssicherheit belastet beide Geschlechter gleichermaßen

Bei der Auswertung der frei formulierten Antworten unter den Gesichtspunkten Gender, Familie und Privatleben stechen einige Punkte unmittelbar ins Auge: Unzufriedenheit und Leidensdruck sind bei Männern und Frauen gleichermaßen hoch. Die gleichen Probleme werden benannt, die gleichen Ängste ausgesprochen: Fehlende Zukunftssicherheit und Planbarkeit sind die Hauptsorgen der Nachwuchswissenschaftler, aber nicht nur derjenigen, die eine Familie haben oder planen.

Als Probleme werden immer wieder die befristeten Anstellungen genannt, die zu Unsicherheit führen und eine langfristige Lebensplanung erheblich erschweren oder in eine vergleichsweise späte Lebensphase aufschieben. In diesem Zusammenhang wird auch die mangelnde Nachhaltigkeit von Nachwuchsprogrammen angeführt: es ist oftmals unklar, was auf bestimmte Karrierestufen (Promotion, Postdoc, etc.) folgen kann, da langfristige Perspektiven fehlen. Weitere ungünstige Faktoren sind Überbelastung durch zusätzliche Tätigkeiten wie Gremienarbeit, der Mobilitätswang, der in räumlicher Trennung resultiert, und Lücken in der Altersversorgung aufgrund nicht anrechenbarer Stipendienzeiten.

Zwar werden diese Punkte häufig mit dem Thema Familie und Kinder in Verbindung gebracht, erscheinen aber auch außerhalb dieses Kontextes: Zukunftssicherheit ist schließlich ein vom persönlichen Lebensentwurf unabhängiger Wunsch. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind gering: Der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigt Frauen und Männer gleichermaßen. Teilzeitmodelle und Kinderbetreuung sind jedoch tendenziell weiblich besetzte Themen, da die Doppelbelastung Beruf und Familie sich offenbar nach wie vor mehr auf die Mütter auswirkt.

Frauenförderungsprogramme werden positiv wahrgenommen, existieren jedoch noch nicht in ausreichendem Umfang. Nach wie vor gibt es Fälle von Diskriminierung bei Bewerbungsverfahren und Marginalisierung von Frauen aufgrund ihrer potentiellen Mutterschaft. Im Gegensatz dazu fühlen sich einzelne Männer durch die zunehmende Frauenförderung benachteiligt.

Die Entscheidung zwischen unbefristeter Mittelbaustelle und befristeter Nachwuchswissenschaftlerstelle ist an den Wunsch nach Planbarkeit gekoppelt. Der Wunsch nach Sicherheit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie spricht bei beiden Geschlechtern sehr stark für die Wahl von unbefristeten Mittelbaustellen, während es hauptsächlich wissenschaftlich-perspektivische Argumente sind, die für die Wahl befristeter Nachwuchswissenschaftlerstellen sprechen. Positive Attribute wie Konstanz und Nachhaltigkeit werden dabei eindeutig unbefristeten Stellen zugeordnet, was geschlechterunabhängig auch mit einer besseren Lehr- und Forschungsqualität in Verbindung gebracht wird. Befristete

Wissenschaftlerstellen hingegen werden, insbesondere von Männern, eher als Sprungbrett für die weitere Karriereplanung angesehen. Hier steht der Wunsch nach mehr Unabhängigkeit, Selbstständigkeit und Verantwortung sowohl bei Männern als auch bei Frauen im Vordergrund.

Finanzielle Absicherung und individualisierbare Arbeitszeitmodelle

Konkrete Verbesserungsmöglichkeiten liegen auf der Hand: Unbefristete Stellen oder eine längere Laufzeit befristeter Verträge sowie mehr und früher einsetzende Tenure-Track-Stellen wurden als wichtigste Verbesserungen von vielen Teilnehmern gefordert.

Im Hinblick auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden mehr Teilzeitoptionen, flexiblere Arbeitszeitmodelle oder eine individueller zu gestaltende Elternzeit als Handlungsmöglichkeiten vorgeschlagen. Die Universitäten werden in der Pflicht gesehen, die Kinderbetreuungsangebote auszubauen. Dual-Career-Lösungen sollten in größerer Zahl angeboten werden, um das Problem der räumlichen Trennung zu entschärfen.

Gesamtfazit

1. Die Qualifikationsphase für eine Professur ist in Deutschland durch die Einführung verschiedener Qualifikationsmodelle wie Juniorprofessuren (mit und ohne Tenure-Track), Nachwuchsgruppenleiterstellen und anderen akademischen Stellen insgesamt sehr uneinheitlich geworden. Diese Diversität und Flexibilität ist grundsätzlich begrüßenswert. Problematisch an der Situation ist aber die zeitgleich entstandene Intransparenz insbesondere in Bezug auf Rechte und Pflichten des einzelnen Nachwuchswissenschaftlers. Dies kann Abhängigkeitsverhältnisse schaffen, die es dem Nachwuchswissenschaftler erschweren, die für eine Berufbarkeit erforderliche Unabhängigkeit zu erreichen. Es sollte daher eine Konsolidierung der Rechte und Pflichten der Nachwuchswissenschaftler durchgeführt werden, u.a. unter folgenden Gesichtspunkten:

- Verleihung des Promotionsrechts an Juniorprofessoren und Nachwuchsgruppenleiter, die durch eine unabhängige Kommission begutachtet und ernannt wurden. Dies würde zu einer Entlastung im Bereich der Lehre führen und zugleich die von den Nachwuchswissenschaftlern geforderte Selbstständigkeit erhöhen.
- Möglichkeit, nach Auslaufen der W1-Stelle auf eine außerplanmäßige Professur ernannt zu werden.
- Möglichkeit, die traditionelle Habilitation bei einem Mentor durchzuführen - insbesondere in Fachbereichen, in denen eine Nachwuchsgruppe nicht sinnvoll erscheint. Eine mögliche Ernennung zum außerplanmäßigen Professor sollte durch eine unabhängige Kommission geprüft werden.

2. Der „Stellenunsicherheit“ für Nachwuchswissenschaftler, die durch die hohe Anzahl an befristeten und geringe Aussicht auf unbefristete wissenschaftliche Stellen verursacht wird und eine Abwanderung ins Ausland fördert, sollte durch eine Reihe von Maßnahmen entgegen gewirkt werden, u. a.

- Juniorprofessuren sollten generell mit Tenure-Track ausgestattet werden.

- Etablierung von Vorbereitungsprogrammen für Doktoranden und Postdocs auf Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft,
- Förderung der Anschlussfähigkeit an außeruniversitäre Stellen, etwa durch stärkere Vernetzung zwischen Wirtschaft und Universität.

3. Bei der Regelung der Juniorprofessuren ist ein generelles „Hausberufungsverbot“ abzulehnen. Die Hausberufung soll vielmehr unter transparenten Bedingungen und im Sinne der Bestenauslese ermöglicht werden.

4. Unzufriedenheit mit der fehlenden Zukunftssicherheit und Planbarkeit sind bei Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen gleichermaßen hoch und treten auch bei denjenigen auf, die keine Familie haben oder planen. Die mangelnde Nachhaltigkeit von Nachwuchsprogrammen, Überbelastung durch zusätzliche Tätigkeiten wie Gremienarbeit, Mobilitätswang und Lücken in der Altersversorgung aufgrund nicht anrechenbarer Stipendien werden häufig thematisiert. Um diese Sorgen zu verringern, sollten neben dem bereits genannten Ausbau des Tenure-Tracks vermehrt unbefristete Mittelbaustellen oder befristete Stellen mit längerer Vertragslaufzeit eingerichtet werden.

5. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, sollten mehr Teilzeitoptionen, flexiblere Arbeitszeitmodelle oder eine individueller zu gestaltende Elternzeit ermöglicht werden. Die Universitäten sollten ihre Kinderbetreuungsangebote ausbauen. Dual-Career-Lösungen sollten in größerer Zahl angeboten werden, um das Problem der räumlichen Trennung zu entschärfen.

Danksagung

Abschließend möchte sich die AG Hochschulpolitik des Jungen Kollegs der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste für die Unterstützung der Akademien, Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Fachverbände, der Deutschen Forschungsgemeinschaft und weiterer Forschungsförderer in Deutschland für die Bekanntmachung dieser Umfrage bei den jeweiligen Nachwuchswissenschaftler-Sektionen sowie allen Teilnehmern bedanken.