

Winter, Martin

Working Paper

Promovierte auf dem Weg zur Professur: Berufsbiografische Interviews mit Juniorprofessor(inn)en, Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n

Working Paper Forschungsförderung, No. 024

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Winter, Martin (2016) : Promovierte auf dem Weg zur Professur: Berufsbiografische Interviews mit Juniorprofessor(inn)en, Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n, Working Paper Forschungsförderung, No. 024, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201612055383>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/215956>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 024, November 2016

Promovierte auf dem Weg zur Professur

Berufsbiografische Interviews mit
Juniorprofessor(inn)en,
Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und habilitierenden
wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n

Martin Winter

Der Autor:

Martin Winter hat an der Universität Erlangen-Nürnberg Sozialwissenschaften studiert und anschließend an der Universität Halle promoviert. Bevor er ins Grundsatzreferat des Brandenburger Wissenschaftsministeriums wechselte, forschte er mehr als zwölf Jahre am Institut für Hochschulforschung HoF Wittenberg. Im Rahmen dieser Tätigkeit ist auch der vorliegende Bericht entstanden. Zu weiteren Publikationen des Autors siehe: <http://mar-win.de/publikationen.htm>

ISSN 2509-2359

© 2016 Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Inhalt

1. Fragestellung und Methodik	4
2. Die Interviewpartner.....	12
3. Der Weg in die Wissenschaft.....	15
3.1. Die Promotion	15
3.2. Die Entscheidung „Wissenschaft als Beruf“	17
3.3. Explizites Karriereziel Professur	19
4. Die aktuelle Arbeitssituation	21
4.1. Eingangsphase	21
4.2. Die Ausstattung der Stelle.....	27
4.3. Forschung, Lehre, Autonomie.....	29
4.4. Institutionelle Integration, Anerkennung und Status.....	38
4.5. Partnerschaft, Familie, Kinder und Karriere	48
4.6. Zufriedenheit und Vergleich mit anderen Qualifizierungswegen ...	56
5. Karrierechancen und Optionen	64
5.1. Zwischenbewertung und Vertragsverlängerung	64
5.2. Bewerbungen auf Professuren.....	66
5.3. Einschätzung der Chancen auf eine Professur	68
5.4. Optionen, Alternativen und Übergangslösungen	74
6. Resümee.....	79
6.1. (Miss-)Erfolgsfaktoren wissenschaftlicher Karrieren.....	79
6.2. Existenzsicherungs- und Leistungsdruck in der Wissenschaft ..	83
6.3. Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie, Kinder und Beruf.....	84
6.4. Vergleich der verschiedenen Qualifizierungswege	86
6.5. Das „Spielchen Wissenschaft“	89
Literatur	95

1. Fragestellung und Methodik

2002 wurde die Juniorprofessur in Deutschland eingeführt.¹ Ursprünglich war sie gedacht als ausschließlicher Weg zur Universitätsprofessur; die traditionelle Habilitation wurde jedoch nicht abgeschafft; ihre Monopolstellung indes relativiert. Daneben haben sich weitere Wege zur Professur aufgetan, wie die Leitungen von Forschernachwuchsgruppen (wie z.B. gefördert durch das Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG). Es herrscht eine Vielfalt an Möglichkeiten, wie die hochschulgesetzliche Voraussetzung „zusätzliche wissenschaftliche Leistungen“ erfüllt werden kann, um als Professor(in) berufen zu werden.

Die neue Vielfalt an Qualifizierungswegen macht Vergleiche möglich – und auch nötig. Wie hat sich die Juniorprofessur gegenüber den traditionellen wie auch gegenüber den alternativen Karrierepfaden behaupten können? Was sind die Vor- und Nachteile der verschiedenen Wege zur Professur? Gibt es gar einen ‚Königsweg‘ zur Professur? Diesen Fragen ging ein Forschungsprojekt nach, das gemeinsam vom Institut für Hochschulforschung HoF Wittenberg und dem Centrum für Hochschulentwicklung CHE betrieben und von der Hans-Böckler-Stiftung 2012 bis 2014 gefördert wurde. Mittlerweile ist die umfangreiche Studie von HoF und CHE erschienen (Burkhardt/Nickel 2015). Die Gretchenfrage nach dem beruflichen Verbleib der Juniorprofessor(inn)en wurde in der CHE-Teilstudie (Nickel/Püttmann/Duong 2015) erstaunlich positiv beantwortet: 85 Prozent hätten im Anschluss an ihre Juniorprofessur den Sprung auf eine Professur geschafft. Allerdings mahnen der geringe Rücklauf bei der Befragung der ehemaligen Juniorprofessor(inn)en und Probleme bei der Bestimmung der Grundgesamtheit zur Vorsicht bei der Interpretation der Daten.

Standen im CHE-Teilprojekt die Ehemaligen im Fokus, so wurden im HoF-Teilprojekt alle ‚amtierenden‘ Juniorprofessor(inn)en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter(inne)n befragt (Berndt/Rathmann, unter Mitarbeit von Winter und Burkhardt 2015). In den beiden Online-Umfragen,

1 Dazu mehr in: Berndt/Burkhardt/Kieslich (2015).

die 2012 bzw. 2013 stattfanden, wurden fast durchgehend die gleichen Fragen gestellt, so dass auch Vergleiche zwischen den beiden Gruppen möglich sind. Außen vor blieb der nach wie vor quantitativ bedeutsamste Weg zur Universitätsprofessur: die Habilitation auf einer Stelle als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in).

In den Befragungen beider Gruppen ging es insbesondere um den bisherigen wissenschaftlichen Werdegang, die Zufriedenheit mit der Arbeits- und Lebenssituation sowie die beruflichen Pläne und Karriereaussichten der befragten ‚Nachwuchswissenschaftler(innen)‘. ‚Nachwuchs‘ steht hier deshalb in Anführungszeichen, weil die meisten Befragten und Interviewten weit über 30 Jahre alt sind und bereits promoviert haben.

Dank hoher Rücklaufquoten können mit den beiden Online-Umfragen unter den Juniorprofessor(inne)n und den Nachwuchsgruppenleiter(innen) verallgemeinerungsfähige Aussagen getroffen werden. In der vorliegenden Studie werden nun diese standardisierten Vollerhebungen aus dem Institut für Hochschulforschung ergänzt durch einige qualitative berufsbiografische Interviews – und zwar in dreifacher Hinsicht:

- Erstens erlauben die Gespräche einen detaillierten Blick auf individuelle Berufsbiografien, Erfahrungen und Einschätzungen. Sowohl in den Interviews als auch in den Umfragen geht es um den Verlauf der bisherigen beruflichen Laufbahn, um aktuelle Arbeitsbedingungen, Karriereaussichten sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Während die Umfragen die Themen in der Breite untersuchen und Aussagen über die gesamte Gruppe erlauben, fungieren die Interviews als eine Art ‚Tiefenbohrungen‘. Die Interviews sind entwicklungs- bzw. prozessorientiert – mit einem Fokus auf den individuellen beruflichen Lebenslauf und mit stark narrativen Ansätzen: Es geht um die „Geschichte“ (und Zukunft) des individuellen Werdegangs.
- Berufsbiografische Interviews sind – zweitens – explorativ ausgerichtet: Erkundet werden sollen neue (zumeist spezifische) Problemfelder. (Nach-)gefragt wird nach Aspekten, die nicht in der Online-Befragung thematisiert werden konnten, wie beispielsweise dem Ablauf der Einstiegsverhandlungen oder möglichen Überlegungen zu beruflichen Alternativen.
- Ergänzt werden die Umfragen schließlich dadurch, dass nicht nur Juniorprofessor(innen) und Nachwuchsgruppenleiter(innen), sondern auch wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) mit Habilitationsabsicht interviewt wurden. Die habilitierenden wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) stellen

zwar die zahlenmäßig größte Gruppe innerhalb des ‚wissenschaftlichen Nachwuchses‘² dar; es gibt allerdings hierzu kaum aktuelle Untersuchungen.³ Eine repräsentative Umfrage dieser Postdoc-Gruppe steht noch aus. Da sie keine eigene rechtliche Personalkategorie mehr bilden, sondern zusammen mit den Promovierenden den Status ‚wissenschaftlicher Mitarbeiter‘ haben, steht eine Erfassung vor gewisse Hürden. Um dennoch die Perspektive dieser Gruppe mit zu berücksichtigen und sie mit den anderen Postdoc-Gruppen vergleichen zu können, wurde auch mit habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) gesprochen. Interviewt wurden insgesamt neun Nachwuchswissenschaftler(innen) – jeweils drei Juniorprofessor(innen), drei Nachwuchsgruppenleiter(innen) und drei wissenschaftliche Mitarbeiter(innen). Werden die Interviewpartner im Text zitiert, dann steht am Ende eines jeden Zitats in eckigen Klammern eine Abkürzung, die darauf hinweist, ob es sich hierbei um eine(n) Juniorprofessor(in) [JP], eine(n) Nachwuchsgruppenleiter(in) (NGL) oder eine(n) wissenschaftliche(n) Mitarbeiter(in) [WM] handelt. Anhand der Zahl (1, 2 oder 3) nach der Abkürzung (z.B. JP2) können die einzelnen Interviewten – in anonymisierter Form – voneinander unterschieden werden.

2 Mit sinkender Tendenz: Die Zahl der Habilitationen lag im Jahr 2013 bei 1.567, 2001 waren es noch 2.199 (siehe: Statistisches Bundesamt, URL: www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/06/PD14_223_213.html).

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

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

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

In einem Vorgespräch mit den Gesprächspartnern wurde über das Projekt generell sowie Ziel und Themen der Interviews informiert. Neben einem kurzen Kennenlernen wird auch die Studie, die Projektbeteiligten und die Auftraggeber vorgestellt.⁴ Sechs Interviews fanden in einer Face-to-face-Situation (zumeist im Büro der Interviewten), drei wurden am Telefon geführt, wobei in zwei Fällen bereits direkte Kontakte vorab geknüpft wurden. Die Länge der Interviews ist unabhängig davon, ob es telefonisch oder face-to-face geführt wurde, die Dauer reicht von 45 bis 105 Minuten.

Die Interviews erfolgten problemzentriert und leitfadengestützt. Das heißt: Für die Gespräche wurde ein Leitfaden entwickelt, der gewährleisten sollte, dass die relevanten Untersuchungsfragen gestellt werden. Dabei sollte sich das Gespräch auch „natürlich“, sprich möglichst dialogisch, entwickeln können – auch wenn eine gewisse Asymmetrie von Fragenden und Antwortenden bestehen bleibt. Die Reihenfolge der Fragen des Leitfadens musste nicht eingehalten werden. Der Leitfaden besteht nicht aus vorab gestanzten Fragen, sondern nur aus inhaltlichen Punkten, die im Gespräch zu thematisieren sind. Die Fragenformulierungen sind offen, variabel und damit situationsangepasst. Ebenso ist die Reihenfolge der Fragen offen, mit Raum für Nachfragen und neuen Fragestellungen. Oftmals werden Fragen vom Interviewpartner im Laufe des Gesprächs schon beantwortet, bevor sie gestellt werden (müssen). Diese weitgehend nicht-standardisierte Fragetechnik trägt dazu bei, neue Einschätzungen zu gewinnen, und damit dem Ziel, ein möglichst breites Spektrum an Positionen zu erheben, näher zu kommen. Durch die Leitfadenorientierung kann vermieden werden, dass sich das Gespräch in Themenbereiche verliert, die für das Forschungsanliegen nicht relevant sind (vgl. Meuser/Nagel 2002: 77). Ein Leitfaden dient auch dazu, bei stockendem Gespräch einzugreifen und durch weitere Fragen den Erzählfluss wieder in Gang zu bringen. Vorteilhaft ist zudem, dass der Leitfaden die Offenheit des Interviewverlaufs und der Interviewatmosphäre gewährleistet, da durch die Arbeit am Leitfaden der Interviewer sich mit den anzusprechenden Themen vertraut macht. Dies bildet eine wichtige Voraussetzung für eine entspannte Interviewführung (vgl. Meuser/Nagel 2002: 78).

4 Die Interviewpartner wurden entweder über Kontaktpersonen, über eine Veranstaltung zum wissenschaftlichen Nachwuchs oder über eine Internetrecherche ausgewählt. Allein entscheidend war, dass jeweils mindestens pro Qualifikationsgruppe ein Natur- bzw. ein Geisteswissenschaftler interviewt wurde.

Der grobe Aufbau des Leitfadens besteht aus zwei Blöcken: Teil A beschäftigt sich mit berufsbiografischen Fragen und Teil B mit allgemeinen hochschulpolitischen Einschätzungen. In der Gesprächssituation selbst wurden diese Fragen nicht getrennt voneinander behandelt:

A Fragen an die Person

1. Persönliche Lebensumstände: Alter, Familie, Kinder
2. Bisheriger persönlicher Karriereweg: Studium, Promotion und Juniorprofessur bzw. Nachwuchsgruppenleitung bzw. Mitarbeiter-stelle
3. Motivation zur Wissenschaft im Allgemeinen und zur Juniorprofessur/Nachwuchsgruppenleitung/Mitarbeiterstelle im Besonderen
4. Eingangsphase: Bewerbung, Konkurrent(inn)en, Berufung/Einstellung, Verhandlungen, Zusagen
5. Forschungsthema und Forschungsprofil
6. Ausstattung der Stelle: Sachmittel, Personal, Räume
7. Arbeitsautonomie I: Themenfindung und -realisation in der Forschung
8. Arbeitsautonomie II: Themenfindung und -realisation in der Lehre
9. Verhältnis zur Institution und übergeordneten Stellen (Integration)
10. Status bzw. Anerkennung als Professor bzw. Projektleiter (Partizipation)
11. Verlauf und Einschätzung der Leistungsbewertung (Zwischenevaluation bei Juniorprofessor(inn)en)
12. Habilitation bzw. Habilitationsabsicht
13. Karriereplanung: Karriereziel, Plan B (Alternativbewerbungen, Optionen), Chancen, Bewerbungen auf Professuren oder Wissenschaftlerstellen, Vorstellungsgespräche, Rufe, eventuelle Übergangslösungen
14. Karriere- und Familienplanung: innerfamiliäre ‚Verhandlungen‘ und Vereinbarungen zur Arbeitsteilung, konkrete Erfahrungen

B Generelle Einschätzungen

15. Fachkultur: Besonderheiten, Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Qualifizierungsweg Ihres Fachs im Vergleich zu anderen
16. Mobilitätsanforderungen, Existenzsicherungs- und Leistungsdruck in der Wissenschaft (u.a. Tenure Track)

17. Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie, Kinder und Beruf als Forschende bzw. Hochschullehrende
18. Benachteiligungen aufgrund askriptiver Merkmale
19. Abschließende Bewertung der verschiedenen Qualifizierungswege: Vor- und Nachteile, Probleme, Verbesserungen – Vergleich mit Personalkategorien aus dem Ausland

Die Form dieser „halbstrukturierten“ Interviews eignet sich für unser Forschungsanliegen besonders, weil es die Möglichkeit bietet, das Erzählprinzip des Interviewpartners zu berücksichtigen. Der Gesprächsverlauf wird also weniger vom Interviewer und dafür stärker vom Interviewten vorgegeben (vgl. Bortz/Döring 2002: 308), so dass die Darstellung des „Problems“ aus der Sicht des Interviewpartners im Zentrum des Interviews steht. Diese Herangehensweise ist insbesondere dann geeignet, wenn die Erzählung chronologisch, im vorliegenden Fall also berufsbiografisch, einen Prozess (hier: den Karriereweg) beschreibt. Zudem wird mit dem problemzentrierten Interview nicht nur breites und differenziertes Datenmaterial produziert, sondern der Interviewer kann schon während des Interviews an der Interpretation der subjektiven Sichtweise der befragten Individuen arbeiten und die Kommunikation immer präziser auf das Forschungsproblem fokussieren (vgl. Witzel 2000: 2).

Die leitfadengestützten Interviews werden qualitativ ausgewertet (vgl. Gläser/Laudel 2004: 197 ff.). Dabei vollzieht sich die Analyse in mehreren Schritten, die jeweils aufeinander aufbauen (vgl. Straub 1990: 175 ff. und Mayring 2008):

1. Transkription der Interviews und inhaltliche Extraktion sind entscheidende Auswertungsschritte im Sinne einer reformulierenden Interviewinterpretation. Bereits in diesem Schritt liegt eine Interpretationsleistung vor, die das gesprochene Wort nach Relevanz Gesichtspunkten gemäß den Fragestellungen der Untersuchung selektiert. Das Textmaterial wird in mehreren Auswertungsstufen analysiert und ‚destilliert‘.
2. Strukturierung der Transkripte im Sinne einer strukturierenden Interviewinterpretation: In diesem Schritt wurden die Informationen bestimmten Kategorien zugeordnet (z.B. bisheriger Qualifikationsverlauf, aktuelle Arbeitssituation). Das aus dem Interviewleitfaden abgeleitete Kategoriensystem kann in diesem Schritt noch verändert werden, wenn im Text Informationen auftauchen, die sich als relevant herausstellten, bislang jedoch nicht im ursprünglichen Kategoriensystem enthalten waren (vgl. Gläser/Laudel 2004: 194 f.).

3. Interpretative Auswertung im Sinne einer generalisierenden Interviewinterpretation: In diesem Schritt werden auf Basis der vorangegangenen Analyseschritte generalisierende Befunde herausgearbeitet und damit stärker von den konkreten Interviewinhalten abstrahiert. Die Darstellung der Befragungsergebnisse orientiert sich an den Auswertungsschritten 2 und 3.

Auch wenn nur wenige Interviews durchgeführt wurden, so nimmt die Textmenge aus den Transkripten doch einen unhandlichen Umfang an. Die Selektion und damit die Reduktion der Informationen daraus stellen bereits interpretative Prozesse dar (Straub 1990: 176) – schon allein deshalb, weil inhaltliches Konzept und Methode der Dokumentenanalyse in einem engen Zusammenhang stehen, und die Methode sich stark nach dem Konzept, insbesondere dem konzeptabhängigen Kategoriensystem richten muss.

Die folgende Darstellung der Auswertungsergebnisse ist thematisch gegliedert. Die einzelnen Abschnitte sind meist dreigeteilt. Zuerst werden allgemeine Anmerkungen und Interpretationen vorangestellt, dann werden Interviewpassagen dargestellt und eingeordnet und schließlich werden Schlussfolgerungen gezogen. Immer wieder wird dabei Bezug auf die beiden Online-Befragungen des Forschungsprojekts (Berndt/Rathmann 2015) genommen, um einen Vergleich zu den verallgemeinerbaren Aussagen der Umfragen anzustellen.

2. Die Interviewpartner

In diesem Abschnitt werden überblicksartig die Interviewpartner vorgestellt. Bei deren Auswahl wurde darauf geachtet, Gesprächspartner zu gewinnen, die sich in drei Merkmalen – ihrer Fächergruppenzugehörigkeit, ihrem Geschlecht und der Einrichtung, der sie angehören – unterscheiden. Generell stellt diese Selektion bereits einen interpretativen Prozess dar, der gewissen konzeptionellen Überlegungen folgt. Zugleich spielt auch die ‚soziale Komponente‘ eine gewisse Rolle, denn die Interviewpartner müssen auch für ein längeres und durchaus ‚privates‘ Gespräch gewonnen werden. Um eine Re-Identifizierung der Personen zu verhindern, müssen die soziodemografischen Angaben und die Informationen zu ihrer Fachzugehörigkeit im Folgenden vage bleiben.

a) Alter

Die interviewten Nachwuchsgruppenleiter(innen) und Juniorprofessor(inn)en sind zum Zeitpunkt der Interviews 2013 – mit einer Ausnahme – um die 40 Jahre alt. Die drei interviewten wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) sind demgegenüber mit knapp Mitte 30 deutlich jünger. Im Vergleich dazu: In den beiden Online-Umfragen sind die Juniorprofessor(inn)en zum Zeitpunkt der Befragung im Durchschnitt 38 Jahre alt, die befragten Nachwuchsgruppenleiter(innen) ein knappes Jahr jünger.

b) Kinder

Mehr als die Hälfte (genau: fünf der neun) Interviewpartner haben ein oder mehr Kinder. Im Einzelnen: Einer der drei wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) und jeweils zwei der Nachwuchsgruppenleiter(innen) und zwei der Juniorprofessor(inn)en haben ein oder mehr Kinder. Zwei dieser fünf Interviewpartner haben ein Kind, zwei haben zwei Kinder und einer drei. Diese Kinder sind ohne Ausnahme unter zehn Jahre alt. Zum Vergleich: Knapp

die Hälfte der Juniorprofessor(inn)en und etwas mehr als die Hälfte der Nachwuchsgruppenleiter(innen), die sich an der Online-Umfrage beteiligt haben, haben ein oder mehrere Kinder.

c) Lebenspartner

Unter den drei wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) ist nur eine Person, die in Partnerschaft lebt. Demgegenüber haben alle interviewten Nachwuchsgruppenleiter(innen) und Juniorprofessor(inn)en einen Partner bzw. eine Partnerin. Zum Vergleich die Befunde aus der Online-Umfrage: Danach leben 86 Prozent der Juniorprofessor(inn)en und 89 Prozent der Nachwuchsgruppenleiter(innen) in Partnerschaft.

d) Geschlecht

Die interviewten Juniorprofessor(inn)en sind allesamt Frauen. Unter den interviewten Nachwuchsgruppenleiter(inne)n ist ein Mann; die anderen beiden Nachwuchsgruppenleiter(innen) sind weiblichen Geschlechts. Zwei der interviewten wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) sind männlich und eine ist weiblich.

e) Wohnsituation

In jeder der drei Gruppen gibt es jeweils einen Interviewten, der zu seiner Familie bzw. zu seinem Partner bzw. zu seinem Hauptwohnsitz pendelt; bei den anderen Interviewten ist der Arbeitsort auch der Wohnort.

f) Fachzugehörigkeit

Bei der Auswahl der Interviewpartner wurde darauf geachtet, dass von den drei zu interviewenden Wissenschaftler(inne)n einer Gruppe jeweils mindestens eine/r aus dem naturwissenschaftlichen und einer aus dem geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich kommt. Im Gespräch haben die Interviewten umfassend Auskunft über ihren Forschungsansatz und ihr Forschungsprofil gegeben. Diese Hintergrundinformationen sind wiederum sehr hilfreich für das Verständnis der individuellen Einschätzungen und Er-

fahrungen; sie geben zudem auch Einblicke in Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Fachkulturen. Allerdings soll hier nicht die genaue Fachzugehörigkeit genannt und auf das individuelle Forschungsprofil näher eingegangen werden, um die Möglichkeit einer Re-Identifizierung zu vermeiden.

g) Karriere

Sowohl die interviewten Juniorprofessor(inn)en als auch Nachwuchsgruppenleiter(innen) haben zum Gesprächszeitpunkt ihre Stellen bereits vor drei mehr Jahren angetreten; die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) hingegen arbeiten auf ihrer Stelle noch nicht so lang. Auch daher rührt wohl der Altersunterschied zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n auf der einen und den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und den Juniorprofessor(inn)en auf der anderen Seite. Zum Zeitpunkt des Interviews hatte bereits eine Nachwuchsgruppenleiterin eine Professur erhalten, die beiden anderen Nachwuchsgruppenleiter(innen) haben mittlerweile (Stand 08/2016) ebenfalls eine Universitätsprofessur. Von den Juniorprofessor(innen) ist eine Person auf eine Universitätsprofessur berufen worden, eine hat noch ihre Juniorprofessur, und die dritte Person arbeitet als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in). Von den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n ist eine Person aus der Wissenschaft ausgestiegen, eine Person hat eine Juniorprofessur erhalten und eine ist nach wie vor als wissenschaftliche(r) Mitarbeiter(in) tätig. Aus diesen wenigen individuellen Berufsverläufen sollte jedoch nicht eine Vorrangstellung der Nachwuchsgruppenleitung von den anderen Qualifizierungswegen abgeleitet werden.

3. Der Weg in die Wissenschaft

3.1. Die Promotion

Mit der Promotion ist ein entscheidender Schritt in die Wissenschaft getan. Mit ihr hat man den Beweis angetreten, tatsächlich forschen und neue wissenschaftliche Erkenntnisse gewinnen zu können. Der Abschluss der Dissertation bedeutet noch nicht zwingend, sich für den Karriereweg Wissenschaft entschieden zu haben bzw. entscheiden zu müssen. Der Dokortitel führt nicht ausschließlich in die Wissenschaft; nach Absolvieren dieses Abschnitts gibt es noch berufliche Alternativen. So haben die Interviewpartner nicht promoviert, weil sie sich auf den Beruf des Wissenschaftlers festgelegt haben, sondern weil Freude am wissenschaftlichen Arbeiten und Neugier sie angetrieben haben. Die Interviewten berichten von den Anfängen ihrer Forschung, als hätte sie damals eine Art ‚Wissenschaftsvirus‘ gepackt und seitdem her nicht mehr losgelassen.

Der Weg zur Promotion und damit in den ‚Vorhof‘ des Beschäftigungssystems Wissenschaft wird von den meisten Interviewpartnern direkt nach dem Studium angegangen:

„Das war eigentlich ziemlich klar, Doktorarbeit muss sein. Einfach weil ich schon früh wusste: Ich will Forschung machen. Ob das jetzt universitär an einer Großeinrichtung wie Max-Planck oder Leibniz wäre, das war mir zu dem Zeitpunkt, als ich angefangen habe, ziemlich egal.“ [NGL1]

Bereits im Studium offenbart sich die tiefe Affinität zur Wissenschaft. Die Arbeit als studentische Hilfskraft an der Universität gilt als ein erster Schritt in die ‚wunderbare Welt der Wissenschaft‘:

„Ich habe als Hilfwissenschaftlerin gearbeitet während des Studiums, habe Übungsgruppen geleitet und das hat mir sehr viel Freude gemacht und es gab so verschiedene Umstände, die dazu geführt haben, dass ich dann gern promovieren wollte.“ [JP2]

Andere gelangen über Umwege in die Wissenschaft. Zwei Befragte waren nach ihrem Studium bzw. nach ihrer Promotion auch außerhalb von Hochschule und Wissenschaft tätig [WM3, JP3]: Eine Juniorprofessorin wollte nach dem Studium erst einmal nicht mehr an der Universität bleiben, sondern in die Wirtschaft gehen, fand die Arbeit dort aber auf Dauer langweilig. Daher hat sie ihre Dissertation geschrieben, erst finanziert über Arbeitslosengeld und dann über Jobs. Die Arbeit wurde mit „summa“ bewertet. „Und dann habe ich aber gedacht, naja, vielleicht bleibe ich jetzt doch an der Uni [lacht], irgendwie.“ [JP3]

Das gängige System der Promotion in Deutschland ist paternalistisch geprägt. Bereits im Ausdruck ‚Doktorvater‘ ist das hierarchische Verhältnis von Betreuer und Betreuten angelegt. Auch wenn es zunehmend Doktormütter gibt, so ändert sich nichts an der asymmetrischen Beziehungsstruktur. Der pater universitas ist der Professor (oder die Professorin). Eine formale Promotionszugangsberechtigung analog zur Hochschulzulassungsberechtigung zum Studium existiert nicht. Ob jemand promoviert, entscheidet letztlich ein/e Universitätsprofessor/in. Das ‚Aufnahmeverfahren‘ ist auch nicht formalisiert. Entweder geht der/die Professor/in auf den Promotionswilligen zu oder der Promotionsinteressierte fragt den/die Professor/in:

„Und dann bin ich [zu dem Professor] hingegangen und habe gesagt, ich würde gerne promovieren und ich würde gerne dieses Problem lösen.“ [JP2]

„[...] und dann habe ich den Doktorvater gefragt, ob er mich promovieren würde. Das hat er dann auch gemacht und ich habe dann dort meine Promotion geschrieben als Stipendiat.“ [WM2]

Eine wichtige Rolle kann die Studienabschlussarbeit spielen, die als Beweisdokument von Talent, Motivation und der Fähigkeit selbständiger wissenschaftlicher Tätigkeit betrachtet werden kann. Sie ist die Generalprobe für die Dissertation und – wenn man so will – die Bescheinigung einer – nicht verbindlichen – Zugangsberechtigung zur Promotion:

„Wurde dann aber von dem Zweitgutachter meiner Diplomarbeit angesprochen, ob ich nicht bei ihm promovieren möchte.“ [WM1]

Die Mehrheit der Interviewten hat ihre Promotion vorwiegend über ein Stipendium finanziert; die anderen haben auf einer Mitarbeiterstelle promoviert. Bereits in Frage der Promotionsfinanzierung offenbart sich die Wichtigkeit der wissenschaftlichen ‚Schlüsselkompetenz‘, einen Drittmittelantrag stellen zu können. Ob nun für ein Stipendium oder für ein DFG-Projekt

(bspw. über das Förderprogramm ‚eigene Stelle‘ [NGL3]), stets muss der Doktorand eine Forschungskonzeption vorlegen, die begutachtet wird.

Der Weg in die Wissenschaft ist nicht bruchlos. Drei der neun Interviewten – zwei Juniorprofessor(inn)en und ein Nachwuchsgruppenleiter [JP3, NGL2, NGL3] – haben ihre Promotion bzw. die Zeit nach der Dissertation zumindest zeitweise über Arbeitslosengeld finanziert. Dies wird von den Betroffenen weniger als sozialer Abstieg oder gar als Stigma, denn als eine (letzte) Möglichkeit der Überbrückungsfinanzierung betrachtet. Für die temporär verbeamteten – und damit nicht arbeitslosenversicherten – Juniorprofessor(inn)en gibt es diese Option nach ihrer Laufzeit im Übrigen nicht mehr.

3.2. Die Entscheidung „Wissenschaft als Beruf“

Bereits bei der Entscheidung, promovieren zu wollen, ist das Interesse an wissenschaftlicher Arbeit prioritär. Aus Freude am Forschen – so lässt sich die Begründung zusammenfassen, warum dieser unsichere Karriereweg eingeschlagen wird. Diese Freude an der Wissenschaft gilt es nach der Promotion zu perpetuieren, das ist das Kernanliegen aller Interviewten. Die Freude an der Wissenschaft impliziert für einige auch explizit Spaß an der Lehre. Sie wollen diese als erfüllend wahrgenommene Arbeit ‚einfach nur‘ fortsetzen und diesen Zustand institutionalisieren. Nach dem Studium wird erst einmal daran gedacht, die Dissertation zu schreiben. Dieser nächste Schritt und nicht die langfristige Karriereplanung stehen im Fokus. Explizit Professor werden wollen sie zu dem Zeitpunkt noch nicht (unbedingt). Nach und nach verfestigt sich dann aber die Überzeugung: Um Wissenschaft weiter betreiben zu können, müssen sie eine Professur erlangen. Je länger sie den Wissenschaftsbetrieb kennen gelernt haben, desto bewusster fällt diese Entscheidung zur Professur:

„Mir war immer klar, dass das quasi an jeder neuen Stufe auch wieder nicht funktionieren kann. Und ich habe das also auch, gerade auch dadurch, dass ich nicht so ein Ziel am Ende gesehen habe, dann will ich aber Professorin sein, habe ich eigentlich nach jedem Schritt, also nach dem Diplom und nach der Promotion auch nochmal dagesessen und überlegt, ob ich den nächsten Schritt noch gehen will.“ [JP1]

Der Zeitpunkt variiert, wann es zur ersten „Kontaktinfektion mit Wissenschaft“ (Daxner 2001: 74) kommt: Zumeist findet sie im Studium statt und kann an der Entscheidung zu promovieren festgemacht werden. Bei den

beiden Interviewten, die auch außerhalb des Wissenschaftssystems beruflich tätig waren, impliziert dies auch eine Entscheidung gegen diesen (außerwissenschaftlichen) Beruf. So oder so wird diese Entscheidung von der Sache her begründet: Es sind die spannende Fragen, die ungestillte Neugier und – insbesondere bei den Berufserfahrenen – das Wissen um die akademischen Freiheiten, kurz: es ist Freude oder gar die Leidenschaft, die einen zur Wissenschaft treibt: „Ich hatte einfach nur Spaß an der Arbeit,“ meint ein Befragter [NGL1]. Deutlich wird bei allen Interviewten, dass die intrinsische Motivation dominiert. Vielleicht ist das ein Grund dafür, dass eine konsequente Karriereplanung nicht von Anfang an betrieben wird. Für einen Befragten führten seine Erfahrungen im ‚normalen‘ Berufsleben zurück in die Wissenschaft: Es ist die Freiheit, sein Thema zu wählen, seine Arbeitszeit einzuteilen und nicht permanent für Vorgesetzte verfügbar zu sein [WM3].

Die Entscheidung, sein Berufsleben der Wissenschaft zu widmen, treffen die einen schon relativ früh – bereits „als Jugendlicher“ [NGL3] – in ihrem Lebenslauf. Das ist aber eher die Ausnahme: Bei den anderen kristallisiert sie sich erst gegen Ende des Studiums heraus; bei den dritten ist die Promotion die Phase, in der diese Entscheidung fällt. In der Regel bauen die Entscheidungsschritte aufeinander auf. Die Promotion und danach die Postdoc-Zeit sind Phasen, in denen sich die Richtigkeit dieser Entscheidung immer wieder bestätigen muss. Und es muss sich zeigen, ob man den Kraftakt leisten kann und auch die nötigen Chancen dazu erhält. Das Bewusstsein, dass die Entscheidung für die Wissenschaftslaufbahn ein riskanter Entschluss ist, haben alle Interviewten verinnerlicht.

Eine wichtige Rolle bei der Entscheidungsfindung für die Wissenschaft spielt der Auslandsaufenthalt. Bis auf einen haben alle Befragten (mindestens) einen Forschungsaufenthalt im Ausland realisiert, zumeist in der Postdoc-Phase. Dieser Forschungsaufenthalt war für die Motivation zur Wissenschaft mitentscheidend, wenn nicht gar weichenstellend [JP1, WM1, JP2, NGL1]. Erst der Auslandsaufenthalt habe – gesteht ein Interviewpartner lachend – seinen „Widerstand gegen die Forschung“ gebrochen [WM3]. Der Auslandsaufenthalt wirkt offenbar wie ein Katalysator für die Entschluss zur wissenschaftlichen Karriere. Ein Interviewpartner spricht gar von „Initialzündung“ [JP3] für das Interesse an der Wissenschaft. Dabei motiviert weniger der Faktor ‚Ausland‘ an sich, denn vielmehr die positive Erfahrung, in einer funktionierenden Forschergruppe und/oder mit einer inspirierenden und unterstützenden Forschungspersönlichkeit zu arbeiten.

3.3. Explizites Karriereziel Professur

Bei aller Liebe zur Wissenschaft, erst nach einigen Jahren der Berufserfahrung bzw. Erfahrung im Wissenschaftssystem wird die Professur explizit als Karriereziel benannt. Andere formulieren diesen Wunsch nicht so deutlich; sie würden zwar auch gerne eine Professur haben wollen, jedoch in erster Linie, weil diese ihnen erlauben würde zu forschen – und nicht weil sie sich selbst als Professor bzw. Professorin sehen:

„Und von daher hatte ich auch sehr, sehr lange, eigentlich bis heute nicht so ein klar definiertes Berufsziel Hochschullehrerin oder Professorin. Ich hatte auch relativ wenig Vorstellung davon, was das eigentlich beinhaltet. Ich wollte nur gerne forschen. Also ich fand das ganz faszinierend.“ [JP1]

„Karriereoption habe ich irgendwie ganz lange nicht so gesehen“ [JP3]

Warum passt die Professur viele Jahre lang nicht in das berufliche Selbstbild? Weil sie sich nicht trauen, oder weil bei der – realistischen – Gefahr des Scheiterns, die Enttäuschung kaum zu ertragen wäre? Oder ist es eine Art von Zweckpessimismus angesichts des Risikos zu scheitern? Wird die Erfolgswahrscheinlichkeit als so gering angesehen, dass eine Professur erst gar nicht anvisiert wird? Manch einer redet sich eine Professur gar schlecht, man käme nicht zum Forschen, der hohe Verwaltungs- und Gremienaufwand nerve usw. Dennoch: Insgeheim ist die Professur der Traumberuf – und ‚irgendwie schon‘ das Karriereziel der fortgeschrittenen ‚Nachwuchswissenschaftler‘, wie an anderen Stellen in den Interviews offensichtlich wird: So viel Unabhängigkeit, so viel Geld und so viel interessante Forschungs- und Lehrinhalte bietet kaum ein anderer Job – auch wenn die Arbeitsbedingungen von Professuren längst nicht mehr so attraktiv (und so freiheitlich) sind, wie sie noch vor Jahrzehnten waren.

Direkt von sich zu behaupten, man strebe eine Professur an, wird vielleicht auch als ein Verrat an der eigenen intrinsischen Motivation gesehen. Die Begeisterung und die Leidenschaft für die Wissenschaft würden dadurch geschmälert, wenn zugegeben wird, dass auch andere, wissenschaftsfremde Motive – wie der ‚schnöde‘ Lebensunterhalt oder der renommierte Titel – für das Karriereziel ‚Professur‘ ins Feld geführt werden würden. Eine Professur bedeutet auch ein hohes soziales Prestige, ein gehobenes Einkommensniveau und eröffnet zudem Möglichkeit, andere Aufgaben im Wissenschaftsbetrieb zu übernehmen. Das ernsthafte, wenn man so will: heilige Gelöbnis für die Wissenschaft würde mit materiellen und so-

zialen Argumenten regelrecht entweiht und die Berufung zur Forschung damit banalisiert werden.

Mit zunehmender Berufs- und Lebenserfahrung wird indes immer deutlicher: Eine unbefristete Stelle ist für den Lebensunterhalt und die Lebensplanung unabdinglich, und eine solche Position ist in der Regel die Professur. Irgendwann im Laufe der akademischen Laufbahn wird somit immer mehr bewusst: ohne eine Professur gibt es kaum eine Chance, dauerhaft (und unabhängig!) Wissenschaft zu betreiben:

„Wenn ich langfristig Wissenschaft machen will, dann muss ich eine Professur wollen, weil ich ansonsten von Projekt zu Projekt, von Universität zu Universität wandern werde.“ [NGL2]

Und hat sich dann allmählich das Bewusstsein für eine Karriereoption verfestigt, dann kann dieses auch wieder Rückschläge erleiden, denn die Konkurrenz ist stark:

„Aber ich bin auch ehrlich gesagt, also von dem Karrierepfad Wissenschaft mittlerweile auch schon wieder weg. Also ich habe da eigentlich mit abgeschlossen. Ich glaube nicht, dass das was wird.“

MW: Warum nicht?

Also einmal weil ich deutlich weniger arbeiten kann, als das andere Leute können. Und das tatsächlich ein Problem ist. Das ist eigentlich der Hauptpunkt tatsächlich.“ [JP3]

Das Karriereziel muss nicht unbedingt eine Professur sein, sondern nur eine Stelle, die ermöglicht, Forschung (und Lehre) dauerhaft – also ohne Existenzängste – betreiben zu können. In Frage kommen deshalb auch Dauerstellen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und im unbefristet angestellten Mittelbau an den Universitäten, eventuell auch eine Professur an einer Fachhochschule. Auch wenn die Interviewpartner nach eigenen Aussagen allesamt gerne lehren, so ist die FH-Professur aufgrund ihrer geringen Forschungsanteile allerdings nur zweite Wahl: Die Postdocs wollen forschen.

4. Die aktuelle Arbeitssituation

4.1. Eingangsphase

a) Bewerbungen

In dem Kapitel geht um die aktuelle Position der Interviewpartner auf einer Juniorprofessur, auf einer Mitarbeiterstelle bzw. als Nachwuchsgruppenleitung sowie um die Frage, wie die Interviewten auf diese Stelle gekommen sind. Die Verfahren, sich für eine Juniorprofessur, eine Mitarbeiter-Stelle oder eine Nachwuchsgruppenleitung zu bewerben, sind unterschiedlich.

Die formalen Verfahrensansprüche bei der Besetzung einer Mitarbeiterstelle sind vergleichsweise niedrig. Die Stelle wird ausgeschrieben; die Interessenten bewerben sich; aus dem Kreis der Bewerber werden einige ausgewählt und zu einem Gespräch eingeladen; an dem Termin nehmen in der Regel der/die vorgesetzte Professor(in), ein(e) Mitarbeiter(in), die Gleichstellungsbeauftragte und ein(e) Personalratsvertreter(in) – wenn sie denn kommen – teil. Die Gespräche selbst verlaufen, wie die Interviewten berichten, sehr informell; ein Vortrag beispielsweise kann, muss aber nicht gehalten werden. Die Entscheidung am Ende trifft der Professor oder die Professorin weitgehend⁵ ‚in Einsamkeit und Freiheit‘:

„Ich habe meinen Chef angerufen und... bin da eigentlich relativ schnell auf den Punkt gekommen und habe gesagt, dass ich mich habilitieren möchte. Also wir hatten auch in der Zeit immer Kontakt, weil wir noch ein gemeinsames Buchprojekt hatten und dann hat er gesagt, ja, das passt eigentlich relativ gut, weil er nach, weil eine Stelle frei wird und so kam das dann.“ „Die Stelle wurde ausgeschrieben und dann habe ich mich beworben und wurde genommen [lacht].“ [WM3]

5 Der Personalrat muss der Entscheidung zustimmen.

Ein anderer wissenschaftlicher Mitarbeiter kannte seine künftige dienstvorgesetzte Professorin noch nicht. Das Bewerbungsgespräch hatte demzufolge den Charakter eines intensiven Kennenlernens:

„Das war ein recht langes Bewerbungsgespräch [...]. Wir haben uns zwei Stunden ganz gut unterhalten, es hat offensichtlich gepasst und die Woche drauf hatte ich die Stelle. Also das war so richtig klassisch.“ [WM2]

Wesentlich stärker reglementiert sind Bewerbungsverfahren auf eine Juniorprofessur. Der Anspruch ist es, diese ähnlich wie die Berufungsverfahren zu ordentlichen Professuren zu gestalten; das heißt, die Stelle bundesweit auszuschreiben und eine Berufungskommission einzusetzen; die Bewerber halten einen Fachvortrag und/oder eine Probevorlesung; es folgt ein Vorstellungsgespräch und es werden Gutachten über die in Frage kommenden Kandidaten abgefasst. Wenn die Bewerber aus derselben Hochschule kommen, dann lässt sich das Verfahren verkürzen. Der Trend allerdings, so ein Interviewpartner [JP1], gehe dahin, das Verfahren stärker zu formalisieren.⁶

Juniorprofessuren basieren nicht immer nur auf Haushaltsstellen der Universität. Weil sie befristet sind, eignen sie sich gut dafür, sie auch im Rahmen von temporären Sonderprogrammen, wie sie im letzten Jahrzehnt zahlreich ins Leben gerufen wurden, zu finanzieren. Dabei passiert es auch, dass die Anträge von der in Frage kommenden Person selbst geschrieben oder vorbereitet werden. Folglich bewirbt sich der Antragsteller auf die selbst eingeworbene Professur. Die zwingend notwendige Ausschreibung der Professur gerät damit zu einer Farce. So hat eine Juniorprofessorin [JP1] „eine wunderbare Vorlage entwickelt, und basierend auf dieser Vorlage wurde ein Antrag eingereicht und der war erfolgreich. Und dann ist es so, dass aber nichtsdestotrotz es ganz normal ein Berufungsverfahren geben muss. Also das ist auch bis heute so, also bei Neubesetzungen von Juniorprofessur oder auch diesen ganzen anderen Professuren auf Zeit, es muss eben immer, es muss eine Ausschreibung geben [...]“

Insofern ähnelt dieses Prozedere dem Auswahlverfahren für Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitungen: Von der betreffenden Person wird eine Stelle beantragt. Der Unterschied liegt darin, dass das Verfahren für die Nachwuchsgruppenleitung zum einen vom Programmanbieter DFG klar formal geregelt ist, und zum anderen Urheberchaft und Bewerbung dort

6 Dies entspricht auch den Ergebnissen unserer Umfrage unter den Juniorprofessor(inne)n. Rund neun Zehntel der Befragten bezeichnen das Stellenbesetzungsverfahren eher als Berufungsverfahren denn als ein Einstellungsverfahren.

nicht getrennt werden. Wenn man – wie vielerorts üblich – selbst einen Antrag schreibe und dann irgendein Professor seine Unterschrift darunter setze, also der Antrag mit seinem Namen verbunden werde, dann komme dies einer „Entmündigung“ des Verfassers gleich, kritisiert eine Nachwuchsgruppenleiterin [NGL2]. Nicht so sei dies beim Emmy-Noether-Programm der DFG, dies sei eine der wenigen Möglichkeiten, wo Wissenschaftler ohne Professur die Entscheidungsbefugnis erhielten, die eigene Unterschrift und nicht die eines Professors unter den eigenen Antrag zu setzen.

Nachdem der Bewerber einen Forschungsantrag für eine Nachwuchs-forschergruppe geschrieben hat, wird dieser von externen Gutachtern bewertet. Eine große Rolle spielt dabei die wissenschaftliche Vita des potenziellen Nachwuchsgruppenleiters. Bei positiver Bewertung erfolgen Vortrag und Vorstellungsgespräch mit der Fachkommission, begleitet von den Referent(inn)en der DFG. Von den interviewten Nachwuchsgruppenleiter(inne)n werden das Verfahren, die Zügigkeit und die Professionalität der Durchführung gelobt. Diese durchweg positive Einschätzung könnte allerdings auch mit dem für die Interviewpartner positiven Verfahrensabschluss zusammenhängen. Die interviewten Nachwuchsgruppenleiter(innen) wissen dies natürlich und heben auch hervor, dass sie sich glücklich schätzen können, in dem Verfahren reüssiert zu haben.

Wenn nicht bereits Vorarbeiten in anderen Projektzusammenhängen geleistet wurden, gestaltet sich das Schreiben des Antrags aufwändig:

„Da legen Sie alles offen. Sie legen offen, welche Erfahrung Sie in dem Bereich überhaupt schon haben, also was Sie dazu quasi berechtigt oder qualifiziert, dieses Thema zu bearbeiten. Sie legen offen, zu wem Sie Kontakte haben, also bis dahin, dass Sie Schreiben von Kollegen, Kolleginnen einholen, die sich in dem Bereich auskennen, die Ihnen schriftlich signalisieren, wir würden gerne mit Ihnen zusammenarbeiten. Also das ist ein Riesenaufwand. Ich habe hunderte von E-Mails geschrieben für diesen Antrag und um dieses ganze Netzwerk auf die Beine zu stellen. Und Sie legen offen, was Sie veröffentlicht haben, Sie machen eine Projektskizze, also Sie stellen die Fragestellung auf die Beine, bestimmte Unterprobleme, Unterthemen. Sie äußern sich zu den Methoden, die Sie verwenden wollen, theoretische Ansätze, Sie machen einen Zeitplan, Veranstaltungsplan.“ [NGL2]

Die meisten dieser Anforderungen sind für Forschungsanträge allerdings nicht unüblich; es gilt, dem Forschungsstand zu referieren, die Thesen aufzustellen, die Methoden darzulegen, Kooperationspartner zu benennen etc. Für fast alle interviewten Wissenschaftler(innen) ist es nicht ungewöhnlich, Anträge zu schreiben und an derartigen wettbewerblichen Verfahren teilzunehmen. Viele haben auch schon die Erfahrung gemacht, mit einem Antrag zu scheitern. Auch das Erlernen von Frustrationstoleranz ist eine der erfor-

derlichen zentralen Schlüsselkompetenzen für Menschen, die eine Professur anstreben.

Wie bei anderen Antragsverfahren stellt sich die Frage, inwieweit die Person des Antragsstellers, ihr wissenschaftliches Standing für die Bewilligungsentscheidung oder die Qualität des Antrags maßgeblich ist. Je mehr persönliche Faktoren eine Rolle spielen, desto eher handelt es sich bei der Auswahl der Nachwuchsgruppenleitungen um eine Art Berufungsverfahren, in dem die individuelle Person und ihr Werk auf dem Prüfstand stehen.

b) Gründe für Zusage jenseits der fachlichen Eignung

Es ist allgemein Konsens, dass für die Besetzung einer wissenschaftlichen Position wissenschaftliche Kriterien ausschlaggebend sein sollen. Dennoch bleibt die Frage, ob nicht auch Kriterien jenseits der wissenschaftlichen Qualität mitentscheidend sind. Die Interviewten mutmaßten, dass durchaus weitere Faktoren eine Rolle spielen. Allen voran sei die Geschlechtszugehörigkeit wichtig. Ein Ausschlag für die Zusage sei gewesen, meint eine Nachwuchsgruppenleiterin, dass sie eine junge Frau sei. „Das merke ich immer wieder spielt eine große Rolle. Flacht jetzt, Gott sei Dank, ein bisschen ab, weil es nervt einfach.“ [NGL1] In den letzten vier, fünf Jahren hätte sich dies aber glücklicherweise geändert, weil nun bereits vermehrt Frauen in Leitungspositionen der Institute arbeiteten.⁷

Besonders deutlich werden leistungsunabhängige Kriterien im Kontext der Auswahlverfahren im Emmy-Noether-Programm benannt. Gemutmaßt wird, es gebe bei der Auswahl der Nachwuchsgruppenleitungen einen gewissen Fächerproporz, den die DFG für wünschenswert halte. Weil die Geisteswissenschaften noch nicht angemessen vertreten seien, würden Anträge aus diesem Bereich besonders begrüßt. Außerdem werde auf die regionale Verteilung geachtet, insbesondere ob die Anträge aus Ost- oder

7 Im Bericht der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (2016: 10 f.) zu „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ wird denn auch festgestellt, dass im Verlauf der vergangenen Jahre der Frauenanteil auf allen Qualifikations- und Karrierestufen zwar kontinuierlich zugenommen, nach wie vor jedoch der Frauenanteil mit jeder Stufe auf der Karriereleiter nach Aufnahme des Studiums sinke. Insbesondere bei den Professuren sei – mit einer Steigerung des Frauenanteils von jährlich durchschnittlich 0,77 Prozentpunkten in den letzten zehn Jahren – nur ein begrenzter Zuwachs zu verzeichnen. Zudem gelte: Je höher die Besoldungsgruppe ist, desto niedriger der Anteil der Frauen. Allerdings zeige die retrospektive Analyse von Karriereverläufen auch, dass sich in den letzten zehn Jahren die „Schere“ zu schließen beginne.

Westdeutschland kämen. Ein regionaler und ein Fächerproporz mögen wissenschaftspolitisch gerechtfertigt sein, sie relativieren allerdings das Leistungsprinzip.

Neben dem askriptiven Merkmal Geschlecht oder der regionalen Herkunft spielt, insbesondere, wenn es zu einem Vorstellungsgespräch kommt, der ‚Persönlichkeitsfaktor‘ eine Rolle. Kann ein Bewerber auch mit seinem Auftreten überzeugen? Vermittelt er oder sie einen sympathischen Eindruck? Stimmt die Chemie zwischen Bewerber und künftigen Kollegen? Der Eindruck, den die Interviewpartner vermitteln, ist ambivalent; ein gesundes Selbstbewusstsein geht einher mit Selbstzweifel und Unsicherheit:

„Denn ich war vorher ja immer erfolglos, ich bin nie eingeladen worden und dann kam diese Ausschreibung zur Juniorprofessur und ich hatte, ich habe da große Hoffnungen reingesetzt, aber gleichzeitig hatte ich auch Angst, weil ich dachte, ja gut, es wird einen Grund haben, dass ich bisher noch nicht eingeladen worden bin. Ich habe diese anderen Leute gesehen, die in meinem Alter waren und die ich teilweise schon als viel, viel weiter empfunden habe. Aber ich bin eingeladen worden. Und ich habe die Leute hier dann persönlich überzeugt. Ich glaube, dass meine Unterlagen gar nicht so schlecht waren. Die haben mich ja immerhin eingeladen. Aber ich bin überzeugt davon, dass es meine persönliche Vorstellung hier war, die den Ausschlag gegeben hat.“ [JP2]

„Ich habe... immer wieder das Problem gehabt, dass ich dann bezweifelt habe, ob ich gut genug bin, um das zu machen.“ [JP2]

Eine große Rolle spielt der Faktor Glück [z.B. NGL3, NGL1]. So berichtet eine Juniorprofessorin, dass es ein „ein großer Glücksfall“ gewesen sei, dass kurze Zeit nacheinander zwei Juniorprofessuren ausgeschrieben wurden:

„Wenn das nicht gekommen wäre, dann hätte es auch einfach passieren können, dass da mein Weg zu Ende gewesen wäre.“ [JP2]

c) Berufung, Einstellung, Verhandlung

Wie schon das Bewerbungsverfahren ähnelt auch das Besetzungsprozedere von Juniorprofessuren dem von ordentlichen Professuren. Einen sogenannten Ruf und eine Ernennungsurkunde erhalten sie alle; Unterschiede

gibt es in der Frage, ob es zu Verhandlungen kommt⁸ – was wiederum impliziert, dass es überhaupt etwas zu verhandeln gibt. Während es bei einer interviewten Juniorprofessorin keine Verhandlungen gab – das einzige, was sie erhalten hatte – seien eigene Hilfskraftgelder gewesen [JP3], hat eine andere Juniorprofessorin mit dem Dekan verhandelt und dabei eine halbe Mitarbeiterstelle erwirken können [JP2]. Vorab hatte sie ein Konzeptpapier verfasst, anschließend wurde eine Vereinbarung unterzeichnet und abschließend die Ernennungsurkunde vom Rektor überreicht.

Etwas anders gelagert ist die Verhandlungssituation bei den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n. Ist der Antrag bei der DFG bewilligt, steht die Ausstattung fest. Wichtig sind nun die Verhandlungen mit der sogenannten aufnehmenden Einrichtung über Räume, Rechte und mehr (siehe folgender Abschnitt). Diese Verhandlungen seien – so die Empfehlung der nachwuchsgruppenleitenden Interviewpartner – am besten vor Antritt der Stelle abzuschließen. Hier zeigt sich auch, für wie attraktiv oder wertvoll die aufnehmenden Einrichtungen – das sind entweder Universitäten oder außeruniversitäre Forschungseinrichtungen – die Einwerbung einer Nachwuchsgruppe halten. Vor der Aufnahme haben die Nachwuchsgruppenleiter(innen) eine gewisse Verhandlungsmacht; sie können damit drohen, nicht an die Einrichtung zu kommen. Wenn nach Stellenantritt nachverhandelt wird, fehlt dieses Druckmittel. Zwei der drei Nachwuchsgruppenleiter(innen) berichten über derartige nachgelagerte – und damit nicht einfache und auch nicht immer erfolgreiche – Verhandlungen mit der aufnehmenden Einrichtung [NGL2, NGL3].

Verhandelt werden muss auch die Eingruppierung der eigenen Leiterstelle als auch die der einzustellenden Doktoranden. Hier gibt es aus Sicht der Nachwuchsgruppenleiter(innen) unnötige Konflikte mit der Universitätsverwaltung, die sich für eine niedrigere Dotierung einsetzt. Außerdem profitiert die Universität von einem hohen Einkommen:

„Ich meine, das ist kontraproduktiv, denn die DFG zahlt einfach, davon hängt nicht die Summe ab, die ich bewilligt kriege, das kommt einfach obendrauf. Das ist die Uni, die profitiert davon, je mehr Gehalt ich kriege, desto mehr Pauschale.“ [NGL3]

Im Vorfeld der Verhandlungen mit der aufnehmenden Einrichtung unterstützt die DFG ‚ihre Emmys‘ mit Informationen und Ratschlägen. Für die

8 In unserer Umfrage berichten etwas knapp zwei Drittel der Juniorprofessor(inn)en, dass sie Verhandlungen geführt hätten, bei den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n sind es gar etwas mehr als 70 Prozent.

DFG gehören ihre geförderten Nachwuchsgruppenleiter(innen) zur wissenschaftlichen Elite. „Auf der Überholspur zur Professur“ – so lautet ihr Werbespruch für das Emmy-Noether-Programm. Entsprechend selbstbewusst können und sollen die Nachwuchsgruppenleiter(innen) aus Sicht der DFG gegenüber den aufnehmenden Einrichtungen auftreten.

Aber nicht nur Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(innen) können verhandeln, auch wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) können versuchen, ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. Die Gelegenheit dazu bietet sich im Rahmen des Bewerbungsgesprächs, wie ein Interviewpartner berichtet:

„Also ich habe zum Beispiel gefragt, ob es möglich sein wird, zwischendurch ins Ausland zu gehen und habe auch offen gesagt, dass es für mich eigentlich eine Bedingung ist, dass ich die Stelle annehme. Und das wurde auch bejaht.“ [WM1]

Forderungen zu stellen kann allerdings auch zu der heiklen Situation führen, dass die Verhandlungen scheitern. Je mehr man die Stelle möchte und/oder benötigt, desto eher versucht man, beim Bewerbungsgespräch zu überzeugen und zu gefallen. Forderungen aufzustellen, könnte diesem Anliegen wiederum abträglich sein. Nur wenn man die Stelle nicht unbedingt haben möchte und/oder andere Optionen hat, bspw. weil man aufgrund seines hohen ‚Marktwerts‘ von mehreren Einrichtungen nachgefragt wird, kann das Risiko einer konsequenten Verhandlungsführung eingegangen werden.

4.2. Die Ausstattung der Stelle

Die Nachwuchsgruppenleiter(innen) haben ein eigenes Budget, das sie im Rahmen ihres Projektes beantragt haben; ein großer Teil der Juniorprofessor(inn)en verfügt ebenfalls über eigene Mittel⁹. Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) verfügen demgegenüber über keine eigene Ausstattung. Vielmehr sind sie einer Professur oder einem Drittmittelprojekt zugeordnet; demzufolge gelten sie selbst als Bestandteil einer ‚Ausstattung‘.

Insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern ist Forschung ohne technische Ausstattung kaum möglich. Von der Forschungsfähigkeit hängt wiederum die Möglichkeit ab, sich zu qualifizieren. Aus diesem

9 In unserer Umfrage berichten rund 72 Prozent der Juniorprofessor(inn)en, dass sie über – wenigstens eine halbe – Mitarbeiterstelle verfügten.

Grund ist das Einwerben von Drittmitteln für wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) in den (meisten) Naturwissenschaften existenziell.

Das Budget der Nachwuchsgruppenleiter(innen) umfasst alle Ausgaben, darunter insbesondere die Personalausgaben für den Leiter selbst sowie die Mitarbeiter und die Sachausgaben (Geräte, Reisen etc.). Bei allen interviewten Nachwuchsgruppenleiter(innen) – unabhängig von der Fachrichtung – betrug das DFG-finanzierte Projektvolumen mehr als eine Million Euro.

Die aufnehmende Einrichtung kann für die Nachwuchsgruppenleitungen vor allem Räume und Kontakte bieten. Sie kann außerdem – im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten – Zugeständnisse beim Promotionsrecht machen sowie sich beim Prozentsatz des Overheads, der in der Forschergruppe bleiben kann, als großzügig erweisen. Am Ausmaß ihres Entgegenkommens zeigt sich, ob Universität und Fakultät tatsächlich ein Interesse an der Forschergruppe aufbringen. Die Raumfrage (Büroräume, Laborplätze etc.) wird mit dem Kanzler der Hochschule und/oder dem Dekan der Fakultät geklärt.

Ganz unterschiedlich fällt die Personal- und Sachausstattung der drei Juniorprofessor(inn)en aus: Die eine hat „eine ausreichend große Arbeitsgruppe“ mit zwei Doktorandenstellen und 10.000 Euro „Startforschungsmittel“, die andere ‚nur‘ eine halbe Doktorandenstelle und knappe 2.000 Euro Sach- und Bibliotheksmittel. Die dritte schließlich verfügt über gar keine Doktorandenstellen, sondern nur Hilfskraftgelder.

Die Ausstattung ihrer Stelle wurde im Bewerbungsgespräch mit den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n nicht thematisiert. Sie könne, so die interviewte wissenschaftliche Mitarbeiterin [WM1] aus den Naturwissenschaften, die Räumlichkeiten und Labore des Instituts nutzen, aber über Zahlen sei im Bewerbungsgespräch nicht gesprochen worden, auch später nicht, was für die Interviewte eine unbefriedigende Situation darstellt:

„Das läuft alles so. Wenn Geld da ist, ist halt Geld da, und wenn keins da ist, ist halt keins da.“ [WM1]

Einfacher haben es da die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) aus ‚buchwissenschaftlichen‘ Fächern: „Aber letztlich braucht man ja gar nicht so viel. Also man braucht ein Büro und einen Computer irgendwie und dann die Bücher.“ [WM2] Er habe kein Budget, das sei aber kein Problem, Bücher werden aus dem Lehrstuhl-Etat angeschafft; er könne auch auf die studentische Hilfskraft des Lehrstuhls zugreifen [WM2].

Personalverantwortung haben alle drei Nachwuchsgruppenleiter(innen) übernommen; von den Juniorprofessor(inn)en fungieren zwei der drei als Dienstvorgesetzte und von den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n ist es nur einer, der für Projektmitarbeiter zuständig ist. Auch wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) können demnach eine Art Arbeitsgruppe mit Doktoranden aufbauen, indem sie selbständig (aber unter dem Namen ihres vorgesetzten Professors) Stipendien beantragen.

Die Übernahme von Personalverantwortung wird als anspruchsvoll wahrgenommen. Man müsse Personal akquirieren, Personalentscheidungen treffen, eventuell gar beim Umzug helfen oder eine Betreuung der Kinder des Doktoranden organisieren. Nicht nur hinsichtlich des Promotionsrechts oder des einzubehaltenden Anteils am Overhead, sondern auch bei der Unterstützung der Nachwuchsgruppenleiter(innen) in organisatorischen Belangen offenbart sich, wie wichtig die Forschungsgruppe der Universität ist.

4.3. Forschung, Lehre, Autonomie

a) Themenfindung und -realisation in der Forschung

Egal ob Nachwuchsgruppenleiter(innen), wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) oder Juniorprofessor(inn)en – alle Interviewpartner betonen, dass sie in der Forschung bei der Bestimmung ihrer Themen „absolut unabhängig“, thematisch „vollkommen frei“ [NGL1] seien.¹⁰ Die Nachwuchsgruppenleiter(innen) haben ihr selbst aufgestelltes Forschungsprogramm abzuarbeiten, das sie – selbst – im Antrag beschrieben haben. Allerdings gibt ihnen das Budget auch Freiraum:

„Man kann nicht nur das bedienen, was man beantragt hat, sondern man ist auch noch ein bisschen flexibler, zu Seite hin zu schnuppern.“ [NGL1]

Die Nachwuchsgruppenleiter(innen) sind allein der DFG gegenüber rechenschaftspflichtig, nicht aber gegenüber der Hochschule oder der Einrichtung, die sie aufgenommen hat. Im Rahmen des Antragsthemas seien

¹⁰ In unseren Umfragen gibt ein Großteil an, über eine hohe bzw. sehr hohe Autonomie bei der Konzeption und Bearbeitung eigener Forschungsvorhaben zu verfügen. Bei den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n sind es 98,2 Prozent und bei den Juniorprofessor(inne)n – etwas weniger – 92,3 Prozent.

die Nachwuchsgruppenleiter(innen) frei in ihrer Arbeit – „solange es inhaltlich damit zu tun hat“ [NGL2]. Einen anderen methodischen Ansatz wählen, die Fragestellung verengen – das sei alles möglich. Denn: „In der DFG wissen alle, dass, wenn Sie einen Plan für drei Jahre machen, dass sich da alles Mögliche ändern kann.“ [NGL2] Niemand mische sich in die inhaltliche Arbeit ein:

„Das ist hier das große Plus, worauf ich auch nicht, worauf ich nicht verzichten würde. Ich war vorher in einem Institut mit einer absolut patriarchalischen Struktur, also wo man das Fürchten gekriegt hat. Also aus der Erfahrung ist das hier wirklich die Erlösung.“ [NGL2]

Auch die Juniorprofessor(inn)en betonen ihre Freiheit: „Ich bin völlig frei, ich mache, was ich will. Ja. Und ich bin auch sehr unabhängig.“ [JP2] Doch so vollkommen ist die Autonomie nicht. Die Spielräume können von Stelle zu Stelle variieren. Es komme darauf an, so eine Juniorprofessorin, was für ein Verhältnis man zu seinem nahestehenden Professor hat. Sie beispielsweise sei „komplett autonom“ [JP1] in der Forschung, was das Thema, die Untersuchungsmethoden, ja auch die Besetzung der Doktorandenstellen betreffe. Es gebe allerdings so „subtil-emotionale Momente“ [JP1], in denen die Professorin anmerke, dass niemand hier ohne sie sitzen würde.

Ähnlich frei wähnen sich die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen). Auch sie können selbst festlegen, in welche Richtung sie forschen wollen. Doch es gibt gewisse Relativierungen, bedingt durch die stärkere Abhängigkeit vom jeweiligen Professor, der seinen wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auch dienstrechtlich vorgesetzt ist. Die große Freiheit, die einer interviewten wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n [WM1] zur Verfügung steht, ist auch das Resultat von Abhängigkeitserfahrung ihrer vorgesetzten Professorin aus deren Habilitationsphase; diese wolle auf keinen Fall für ihre Mitarbeiter ähnlich viele und rigide Vorgaben machen, wie sie es selbst als Mitarbeiterin erlebt habe.

Die Freiheit in der Forschung ist konstitutiv für die Qualität der Arbeit. Ohne das Thema selbst bestimmen zu können, wäre die Motivation für die viele Arbeit und die großen Mühen kaum aufzubringen:

„Das war mir schon klar, dass ich, wenn ich gut sein will in der Forschung, dass ich dann auch wirklich meinen Interessen nachgehen muss und eben den Themen nachgehen muss, über die ich auch mal tagelang am Stück Paper lesen kann, ohne dass mir langweilig wird.“ [WM1]

Einflussnahmen sind bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n – wie auch bei den Juniorprofessor(inn)en – eher subtiler und komplizierter Natur:

„Also, vielleicht kann ich das so ausdrücken, dass ein Gespräch über Forschungsinhalte oder so, ist natürlich auch immer irgendwie davon beeinflusst, welche hierarchischen Strukturen so herrschen. [...] einem Gleichwertigen widerspricht man leichter als einem Vorgesetzten [...].“ [WM2]

Letztlich hängt die Forschungsautonomie sehr vom persönlichen Verhältnis zum Vorgesetzten ab. Hat man diese Freiheit, so kann man sich glücklich schätzen. Ist bei den Juniorprofessor(inn)en die Forschungsfreiheit qua Status gegeben, ist sie bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n qua Abhängigkeitsverhältnis nur geliehen.

Die Frage der Freiheit gegenüber dem Vorgesetzten ist die eine Seite der Forschungsautonomie. Obgleich hier weitgehende Spielräume vorhanden sind, kann die Entscheidung, welche Fragestellungen man bearbeitet, von karrierestrategischen Gesichtspunkten beeinflusst werden. Dazu zählt die Passung in die Themen der Forschungsgemeinde und der spezifischen Fachgruppe, die über die Vergabe von Positionen mit entscheidet, oder die Antizipation, welche Profile die Stellen aufweisen, die in Zukunft vakant bzw. angeboten werden.

Die Forschungsautonomie hängt nicht nur vom direkten Vorgesetzten ab, sondern von den Strukturen und Zwängen des Wissenschaftssystems. Glaubt man einem Befragten, werden in hochrangigen Zeitschriften vorwiegend Artikel zu Mainstream-Themen veröffentlicht. Hier erfolgreich zu publizieren, ist wiederum für Bewerbungen sehr hilfreich:

„Es gibt ja, gerade wenn man neue Ergebnisse kriegt, die gegen den Mainstream gehen, schwierig in – sage ich mal – hochrangigen Zeitschriften, so viel zum Ranking, schwierig unterzubringen. Danach wird man leider beurteilt.“ [NGL3]

Die Entscheidung für ein Forschungsthema bedeutet auch eine Art Weichenstellung: Geht man den (mutmaßlich) leichteren oder schwereren Weg? Ein Interviewter stand vor der Entscheidung, sich auf einen Gegenstand zu konzentrieren und diesen aus verschiedenen Perspektiven mit verschiedenen Methoden zu bearbeiten oder – den einfacheren Weg: sich in eine Methode einzuarbeiten und damit mehrere Gegenstände zu bearbeiten. Seine Themenwahl sei sicherlich auch strategisch motiviert gewesen, gibt er zu. Gleich darauf folgt das vehement vorgetragene Aber:

„Ich mache nichts, was mich nicht motiviert. Ich würde nie meine Haut verkaufen und etwas machen, nur weil, das geht gegen mein, warum bin ich hier dann. Dann finde ich in der Wirtschaft lieber irgendetwas, wo ich adäquat bezahlt werde.“ [NGL3]

Es ist die intrinsische Motivation, die die Forscher(innen) hauptsächlich antreibt. Alle externen Faktoren, wie unbefristete Positionen, Forschungsgelder oder die Habilitation sind nur Mittel zu dem einen Zweck, der da lautet: Wissenschaft machen zu können.

b) Habilitation bzw. Habilitationsabsicht und Publikationsdruck

Egal ob Juniorprofessor(inn)en, Nachwuchsgruppenleiter(innen) oder wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) – bis auf eine Person¹¹ haben alle Interviewpartner vor zu habilitieren bzw. sind bereits habilitiert. Es sind also nicht nur die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen), in deren Stellenbeschreibung formal die Habilitation fixiert sein kann. Auch die Juniorprofessor(innen) und Nachwuchsgruppenleiter(innen), die eigentlich mit ihrer Arbeit und ihren Erfahrungen als Forschergruppenleiter bzw. als eigenständiger Professor den Ausweis ihrer wissenschaftlichen Qualifikation für eine Professur erbringen, sind bereits habilitiert oder haben dies vor.¹²

Für einige der Interviewpartner ist es eine vordringliche Arbeitsaufgabe, formal die Habilitation zu erlangen, um bei Bewerbungen auf eine Professur die eigenen Chancen wahren zu können. Hierbei sind fachkulturelle Unterschiede in der Vorgehensweise festzustellen. Die einen arbeiten tatsächlich an einem großen Werk, andere bündeln ihre Publikationen in Fachzeitschriften zu einer Habilitation. Für diese Gruppe ist die Habilitation ein Mitnahmeprodukt, das für die Karriere nützlich sein kann oder zumindest nicht schadet.

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

12 Laut unseren beiden Umfragen planen rund Drittel der Nachwuchsgruppenleiter(inne)n ihre Habilitation bzw. sind bereits habilitiert, ein Drittel ist unentschlossen und ein letztes Drittel ist nicht habilitiert und plant auch keine Habilitation. Die Juniorprofessor(innen) sind etwas reservierter gegenüber der Habilitation, in dieser Gruppe sind rund 40 Prozent nicht habilitiert und planen auch keine Habilitation, rund 30 Prozent beabsichtigen die Habilitation bzw. sind bereits habilitiert, die übrigen 30 Prozent sind unentschlossen. Abhängig von den Usancen einer Fachdisziplin versprechen sich die befragten Habilitanden bzw. Habilitierten vor allen bessere Berufungschancen durch die Habilitation.

Wie mit der kumulativen Habilitation umgegangen wird, ist von Fakultät zu Fakultät sehr verschieden – abhängig von deren jeweiligen Habilitationsordnung. So gibt es an der Fakultät einer interviewten wissenschaftlichen Mitarbeiterin die Regelung, dass eine bestimmte Anzahl von Punkten zu sammeln sind. Unterschieden wird hierbei zwischen Letztautorenschaft, Erstautorenschaft und korrespondierender Autorschaft. Auch über die Lehrtätigkeit sind Punkte zu sammeln. Zum Habilitationsverfahren wird man zugelassen, wenn man eine gewisse Punkteanzahl erreicht hat. An einer anderen Universität scheint es einfach zu sein. Die dort arbeitende Juniorprofessorin fest, dass die Habil bei Ihnen „relativ billig zu haben“ [JP1] sei, weil die Publikationen einfach zusammengezogen würden.

Ob nun als formale Habilitation oder ‚nur‘ als zweites Buch – für Geisteswissenschaftler scheint eines von beiden zwingend zu sein. So betont eine Nachwuchsgruppenleiterin, sie würde bei ihren Bewerbungen angeben, dass sie an einem zweiten Buch sitze, für eine andere interviewte Geisteswissenschaftlerin ist die Habilitation ein „Muss“ [JP3].

Ob nun in Form einer Habilitation, als zweites Buch oder als begutachtete Artikel in renommierten Fachzeitschriften, die Interviewpartner verspüren einen erheblichen Druck zu publizieren:

„[...] aber gleichzeitig wird mir jetzt eben immer mehr bewusst, wenn ich jetzt nicht publiziere, schließen sich sowieso alle Türen [lacht].“ [WM1]

Wenn die Juniorprofessor(inn)en zusätzlich einen eigenen Lehrbereich, der mit viel Organisationsarbeit verbunden ist, betreuen müssen, und dann noch Zeit für die Familie und die Kinder aufbringen müssen, dann wird es schwierig, das große Werk zu schreiben:

MW: „Wollen Sie habilitieren?“

JP: „Muss! Also soll. Weil alle sagen, wenn ich das nicht mache, das bringt nichts. Und würde ich auch machen und ich habe jetzt auch mittlerweile, ich habe lange gebraucht, um irgendwie ein Thema zu finden, das ich gut fand. Das finde ich jetzt gut, was ich habe, das steht auch soweit alles, alles schön, alles gut, aber ich komme halt einfach nicht dazu, länger am Stück dran zu arbeiten. Und das ist halt einfach blöde.“ [JP3]

Als künftige Hochschullehrer sollen sich Juniorprofessor(innen) in der Lehre bewähren, sich erfolgreich in der Organisation und Gremienarbeit der Universität engagieren, sie sollen publizieren und Drittmittel einwerben. Dennoch wird in vielen Fachkulturen zusätzlich die Habilitation verlangt. Mit zunehmenden Anforderungen stoßen die Postdocs an ihre Leistungsgrenzen bzw. den Restriktionen ihres Zeitbudgets.

c) Drittmittelanträge – Erfolge und Niederlagen

Wie oben bereits ausgeführt, gehört das Verfassen von Drittmittelanträgen zu einem entscheidenden Leistungsausweis für eine Professur.¹³ Dabei gibt es durchaus fachkulturelle Unterschiede, wobei sich folgender Zusammenhang aufdrängt: Je moderner und internationaler eine Fachkultur sich selbst versteht, desto stärker scheint das ‚Drittmittelgeschäft‘ in ihren Forschungsalltag integriert zu sein. Drittmittelanträge zu schreiben, ist eine Schlüsselkompetenz des modernen Wissenschaftssystems. Sechs von neun Interviewpartnern haben bereits ihre Promotionen über ein Stipendium finanziert. Das Konzept hierzu war der erste Drittmittelantrag ihrer wissenschaftlichen Karriere. Die Beantragung einer Nachwuchsgruppenleitung ist ebenfalls ein Drittmittelantrag. Abgesehen von den beantragten Nachwuchsgruppenleitungen haben fast alle Interviewpartner nach der Promotion Drittmittelanträge verfasst – mit Ausnahme von zwei der drei wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen). Das mag neben ihrer Fachangehörigkeit auch daran liegen, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) noch nicht so lange ihre Stellen innehaben wie die Juniorprofessor(innen) und die Nachwuchsgruppenleiter(innen). Aber auch die interviewten wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) haben ihre Promotion (zum Teil) über ein Stipendium finanziert, das wiederum ebenfalls auf einen Forschungsantrag basierte.

Das ‚Drittmittelgewerbe‘ kennen folglich alle. Und fast alle haben auch schon die Erfahrung gemacht, dass ihre Drittmittelanträge nicht bewilligt wurden. Fast alle sind also geübt im Schreiben von Drittmittelanträgen, fast alle haben Erfolgs- und Misserfolgserlebnisse erfahren, sind also auch ans Scheitern gewöhnt. Hierfür die nötige Frustrationstoleranz aufzubauen, kann wohl auch als eine weitere Schlüsselkompetenz, die im modernen Wissenschaftsbetrieb unabkömmlich ist, bezeichnet werden.¹⁴

Der Druck, Drittmittelanträge zu schreiben und auch erfolgreich ‚durchzubringen‘, nehmen die Interviewpartner – wohl abhängig von ihrer Fachkultur – unterschiedlich stark wahr. Im Vergleich der drei Gruppen Junior-

13 In unserer Umfrage unter den Juniorprofessor(inn)en wird die Drittmitteleinwerbung nach der Qualität und der Anzahl der Publikationen als drittichtigstes Kriterien bei Berufungen auf eine Professur genannt; bei den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n ist es sogar das zweitichtigste Kriterium.

14 Fast drei Viertel der von uns online befragten Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und etwas mehr als zwei Drittel der von uns befragten Juniorprofessor(inn)en geben an, im Rahmen ihrer Stelle Drittmittelprojekte akquiriert zu haben.

professor(innen), Nachwuchsgruppenleiter(innen) und wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n ist der Druck bei den Juniorprofessor(inn)en strukturell am stärksten. Einer Juniorprofessorin hat man denn auch im Vorstellungsgespräch sehr deutlich zu verstehen gegeben, dass man Drittmiteleinwerbungen erwarte [JP2]. Die Nachwuchsgruppenleiter(innen) haben demgegenüber ihre „Antragskompetenz“ bereits mit ihrem Emmy-Noether-Antrag bewiesen. Weil die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) in der Universitätshierarchie eine Rangstufe tiefer verortet sind, unterschreiben nicht sie, sondern die vorgesetzten Professoren die Anträge. Die Tatsache, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) formell keine eigenständigen Anträge einreichen dürfen, entbindet sie nicht davon, bei der Antragsgestaltung aktiv mitzuwirken oder gar selbst den Antragsentwurf zu erstellen. Dies gilt insbesondere für die Fächer, in denen Forschung ohne Drittmittel kaum noch realisiert werden kann.

d) Themenfindung und -realisation in der Lehre

Keiner der Interviewpartner behauptet von sich, dass er nicht gerne lehre. Im Gegenteil: Lehre macht Spaß – so jedenfalls lautet das gemeinsame Credo der Interviewten. Dabei ist die Lehrverpflichtung von Juniorprofessor(inn)en, Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n sehr unterschiedlich geregelt. Juniorprofessor(inn)en müssen in der Regel vier bzw. sechs Stunden pro Semesterwoche (SWS) lehren, wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) vier und Nachwuchsgruppenleiter(innen) haben kein Lehrdeputat und unterrichten – jedenfalls die interviewten Nachwuchsgruppenleiter(innen) – in der Regel zwei SWS. Mehr ist auch von der DFG nicht vorgesehen. Weil sie keine Lehrverpflichtung haben, sind sie eigentlich in der Wahl ihrer Lehrthemen noch freier. Allerdings lässt man sie in der Regel auch keine grundlegenden Veranstaltungen, wie Einführungsvorlesungen anbieten, die wiederum bei Bewerbungen als ein wichtiger Ausweis der Lehrerfahrung gelten.

Lehrveranstaltungen ermöglichen es den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n, geeignete Kandidaten für Doktorandenstellen oder Hilfskraftstellen kennen zu lernen. Lehre ist also auch direkt funktional für das Forschungsprojekt. Zudem hilft die Lehre auch, Argumente zu ordnen und Forschung zu kommunizieren:

„Und ich lehre auch ganz gerne. Also der Kontakt mit den Studenten ist ja also für mich die Herausforderung, ziemlich komplizierte Dinge möglichst einfach zu vermitteln. Also sozusagen diesen Elfenbeinturm etwas auf das normal Verdauliche `runterzubrechen.“ [NGL2]

Und schließlich ist Lehrerfahrung auch für die Bewerbung auf Professoren wichtig.¹⁵ Ein Nachwuchsgruppenleiter bezeichnet es als Manko, dass er so wenig Lehre mache, auf dem Papier sehe das leider „sehr, sehr mager“ aus [NGL3].

An ihrer Einbindung in das Lehrgeschehen zeigt sich auch, wie die Nachwuchsgruppenleiter(innen) an ihrer „aufnehmenden Einrichtung“ geschätzt bzw. nicht geachtet werden – also willkommene Bereicherung oder als Bittsteller. So kritisiert eine Nachwuchsgruppenleiterin ihre Universität, die es offenbar mehr als ein „Privileg“ [NGL2] ansehe, dass sie lehren dürfe, als dass die Universität froh darüber sei, dass kompetente Forscher(innen) das Lehrangebot attraktiver machen und das Fach bzw. den Studiengang damit unterstützen würden.

Wie schon im Bereich Forschung bezeichnen sich alle Interviewpartner hinsichtlich ihrer Lehre als autonom.¹⁶ In keiner Weise würden die Lehrinhalte diktiert werden. Auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) sind in der Wahl der Themen innerhalb der Kurse frei. Anders verhält es sich hinsichtlich des Angebots von Kursen. Hier sind Veranstaltungen von den Professor(inn)en und ihren Mitarbeiter(inne)n sowie von den Juniorprofessor(inn)en zu übernehmen. Wer welche Veranstaltung anbietet, entspricht zumeist einer eingeschliffenen Gewohnheit. Feinabstimmungen werden in der Arbeitsgruppe oder im Institut ausdiskutiert. Eine Juniorprofessorin berichtet davon, dass sie in diesen Runden „von Anfang an komplett auf Augenhöhe behandelt“ worden sei [JP2].

Die interviewten Juniorprofessor(inn)en und wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) müssen zum Teil mehr Lehrveranstaltungen durchführen als ihr Lehrdeputat vorsieht. Die Einstellung der Betroffenen dazu ist ambivalent: Auf der einen Seite machen sie gerne Lehre und wollen auch ihr Institut unterstützen; auf der anderen Seite beklagen sie, dass ihnen diese Zeit für

15 In unserer Umfrage unter den Juniorprofessor(inne)n rangiert Lehrerfahrung als fünft wichtigstes Kriterien bei Berufungen auf eine Professur; bei den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n steht die Lehrerfahrung nur an achter Stelle.

16 So auch in unseren beiden Umfragen: Rund 70 Prozent der Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und rund 80 Prozent der Juniorprofessor(inn)en stufen die inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten ihrer Lehrtätigkeit als eher hoch ein.

andere wichtige Arbeiten – wie das Schreiben von Artikeln und Anträge – fehlt:

„Also ich habe mich schon manchmal gefragt, was passieren würde, wenn ich mich jetzt weigern würde sozusagen, also wenn ich sagen würde, ich mache nur die vier SWS.“ „Also manchmal denke ich, ich sollte höher pokern. Wobei ich gerne Lehre mache, das muss ich dazu sagen, aber ja.“ [WM1]

e) Zeitautonomie, Zeitmanagement, Zeitdruck

Die angesprochene Aufgabenvielfalt und zeitliche Konkurrenz der Aufgaben führen zu hohem Zeitdruck und Zielkonflikten (vgl. Esdar/Gorges/Wild 2012). Die hohe zeitliche Belastung ist auch eines der Probleme, dass die Juniorprofessor(innen) in der Online-Umfrage benennen. Nicht Forschung oder Lehre, sondern der Verwaltung und Organisation belasten die Interviewpartner, insbesondere die Nachwuchsgruppenleiter(innen) und Juniorprofessor(inn)en.¹⁷ Die Einrichtung einer Nachwuchsgruppe sei so aufwändig, dass im ersten Jahr die Forschung erst mal darunter leide, meint eine Nachwuchsgruppenleiterin [NGL2]. Eine Juniorprofessorin, die einen eigenen Lehrbereich verantwortet, muss während des Semesters „wahnsinnig viel für die Lehre“ [JP3] machen.¹⁸ Genau genommen sei es weniger die Lehre selbst, denn vielmehr die Organisation und Verwaltung der Lehre, also die Akquise und Betreuung der Lehrbeauftragten und das Amt der Prüfungsausschussvorsitzenden, die sehr viel Zeit in Anspruch nähmen. Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n kann die Verwaltungstätigkeit so dominant werden, dass die Qualifikationsarbeit darunter leidet:

„Also ich bin bestimmt 50, 60 Prozent mit Verwaltung im weitesten Sinne befasst, dann 20 Prozent Lehre, 30 Prozent, 20 Prozent Forschung [...]“. [WM2]

Die Autonomiefrage wird somit im Grunde zu einer Zeitfrage:

„Also es ist nicht so, dass mir vorgeschrieben wird, was ist jetzt zu lesen oder zu machen hätte. Das kann ich mir schon selber aussuchen, also das passt eigentlich. Das eigentliche

17 In unseren Umfragen wird der Aufwand für Verwaltungstätigkeiten von fast der Hälfte der Juniorprofessor(inn)en als zu hoch angesehen, bei den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n sind etwas mehr als ein Viertel.

18 In unserer Umfrage beurteilen knapp 70 Prozent der Juniorprofessor(inn)en den Zeitaufwand für die Lehre als angemessen und knapp 30 Prozent als zu hoch.

Problem mit der Autonomie ist das Zeitmanagement. Das dann irgendwie so hinzukriegen, dass das auch wirklich funktioniert.“ [WM2]

4.4. Institutionelle Integration, Anerkennung und Status

a) Status in der Universität, Fakultät und im Institut

Der Status der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) in der Universität ist geklärt; sie gehören der Statusgruppe 2 – dem sogenannten wissenschaftlichen Mittelbau – an. Sie sind in ihren Rechten und in ihrem Stimmengewicht in den akademischen Gremien der Statusgruppe 1 – der Professor(inn)en – klar untergeordnet. Auch in den Gremien wiegt das Wort eines Mitarbeiters nicht so schwer wie das eines Professors. Auch wenn Professor(inn)en egalitäre Umgangsweisen praktizieren, ist allen Beteiligten bewusst, dass letztlich eine klare Hierarchie besteht:¹⁹

„Aber zum Beispiel in den Berufungskommissionen, wenn ich mich da gemeldet habe und irgendwelche Fragen gestellt habe oder Vorschläge gemacht habe, dann wurde da schon drauf eingegangen. Aber es ist natürlich, ja, aber es ist schon so, ein wissenschaftlicher Mitarbeiter ist kein Professor.“ [WM3]

Der entscheidende Schlüssel zum Verständnis dieses Zitats liegt in dem Wort „natürlich“. Diese quasi ständische Ordnung und die damit verbundene Amtsautorität des Professors werden grundsätzlich nicht hinterfragt. Begründet werden kann sie mit der professoralen Kompetenz und Erfahrung in Forschung und Lehre. Aber allein der Titel einer ordentlichen Professur verschafft den Amtsträgern einen hohen Status in der universitären Hierarchie, die sich schließlich auch in der hochschulgesetzlich festgeschriebenen Dominanz der Professuren in der Universitätsorganisation äußert.

Formal ist der jeweilige Professor der Vorgesetzte des Mitarbeiters. Dessen Integration in die Universitätsorganisation ist mit der Subordination unter einen ‚Lehrstuhl‘ gewährleistet. Der Professor entscheidet zudem als Gutachter der Qualifikationsarbeit seines Mitarbeiters über dessen weitere wissenschaftliche Karriere. Ein solches vertikales Abhängigkeitsverhältnis überlässt es dem Professor, wie er Beziehung zu ‚seinem‘ wissenschaftli-

19 Hinzuzufügen ist, dass die Statusgruppe der Professor(inn)en über die Mehrheit in den Gremien verfügt und dies allen Beteiligten auch bewusst sein dürfte.

chem Mitarbeiter gestalten möchte. Sie kann von Gleichberechtigung, Fürsorge oder auch von Willkür geprägt sein. Der Professor kann seinem Mitarbeiter mehr Freiheit und freie Zeit (zu forschen) geben, als ein Juniorprofessor oder ein Nachwuchsgruppenleiter jemals haben kann. Allerdings gibt es hierfür keine formale Garantie. Wie viel Autonomie der Mitarbeiter genießt, ist vielmehr abhängig von der Persönlichkeitsstruktur, der Amtsauffassung und damit letztlich vom Goodwill des vorgesetzten Professors. Dieser ist in seinem hierarchischen Handeln kaum zu kontrollieren; er kann nach Gutsherrenart über seinen Mitarbeiter bestimmen. Diesem bleibt im Konfliktfall letztlich nur die Exit-Option. Bei aller akademischen Kollegialität ist allen Beteiligten klar: Bei Interessengegensätzen oder gar in Konfliktfällen sticht der Ober den Unter.

Anders dagegen ist die Situation der Nachwuchsgruppenleiter(innen). Sie kommen von außen in die Universität, haben dort nicht unbedingt einen professoralen Fürsprecher, im Gegenzug aber auch keinen (potenziell) bevormundenden Chef. Sie sind gegenüber der Universität ungebunden, sie verfügen über mehr Forschungsgelder als so mancher Professor, was ihre Handlungsspielräume nochmals wachsen lässt. Aber es fehlt den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n der Professorenstatus mit den entsprechenden Rechten, wie den Mitwirkungsrechten in Promotionsverfahren sowie in den akademischen Gremien generell. Letztlich mangelt es ihnen damit auch am nötigen Prestige, um von den ‚Ordinarien‘ als gleichwertig akzeptiert zu werden.

Die beiden interviewten Nachwuchsgruppenleiter(innen), die von Universitäten ‚aufgenommen‘ wurden, haben kein Promotionsrecht erhalten. Dies wird von ihnen durchaus kritisch gesehen, da sie in ihrer Forschergruppe Doktoranden eingestellt haben und deren Qualifikationsarbeiten faktisch betreuen. Für sie besonders problematisch hierbei ist, dass die Promotionen bzw. die Beschäftigungsdauer der Promovierenden häufig über den letzten Tag der Nachwuchsgruppenleiter(innen) hinausgehen.

Nicht wirklich mit offenen Armen aufgenommen und auch nur halbwegs integriert fühlen sich die Nachwuchsgruppenleiter(innen) als eine Art Fremdkörper in der akademischen Gemeinschaft der Universität. In der Online-Umfrage beschreibt ein Nachwuchsgruppenleiter dies so:

„Nachwuchsgruppenleiter haben eine sehr schwierige Position an Unis – sie haben viel Autonomie und Geld, oftmals mehr als Professoren. Gleichzeitig haben sie keinen Einfluss und bekommen oft nicht einmal die Hälfte des Respekts, der Professoren doch meist gezollt wird. Sie haben – wegen ihrer Ausstattung und ihrer Mitarbeiter – genauso viel mit Verwaltungen zu tun wie viele Professoren, werden aber viel zu oft behandelt wie unerwünschte

Emporkömmlinge. Und das trotz des Geldes, der LOMs [leistungsorientierte Mittelvergabe] und des Ruhms, den die Uni über die Gruppen ja bekommt.“

Die zögerliche bis hinderliche Haltung der Universitäten ist eigentlich verwunderlich, wo doch die Drittmittel der DFG, wie sie die Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitungen mitbringen, gerade in Zeiten leistungsorientierter Mittelvergabesystemen (LOM) von den Universitäten begehrt und entsprechend anerkannt sind (bzw. sein müssten). Schließlich sei doch die Wahl einer Nachwuchsgruppenleitung für eine Universität auch eine Art Qualitätsausweis, glauben die interviewten Nachwuchsgruppenleiter(innen):

„Für die Institution, für eine Universität ein Emmy-Noether an Land zu ziehen, bedeutet ja auch, dass man selber attraktiv ist.“ [NGL1]

Hochschulen, die dies erkannt haben und entsprechend gerne Nachwuchsgruppenleiter(innen) aufnehmen, versuchen, als Aufnahmeeinrichtung attraktive Bedingungen anzubieten. Dies machen sie zum Beispiel, indem sie den Nachwuchsgruppenleiter(innen) einen hohen Prozentsatz der Drittmittelpauschale zurückgeben. Andere Universitäten behalten die Pauschale demgegenüber zu 100 Prozent ein.

Zwei der interviewten Nachwuchsgruppenleiter(innen) berichten über den Streit, den sie mit der Universität über die Höhe der Rückzahlungen der Programmpauschale ausfechten würden. Wenn es einen Wettbewerb der Unis um die Emmy-Noether-Gruppen geben sollte, dann – meint eine Nachwuchsgruppenleiterin süffisant – sei ihre Universität noch nicht in diesen Wettbewerb eingetreten:

„Es gibt Universitäten, die sich drauf einlassen, siehe [Orte X und Y]. Und es gibt eben Universitäten, die's verschlafen. Und dazu würde ich [Ort Z, ihre eigene Universität] zählen.“

Daher würde sie ihre Universität nicht noch einmal aussuchen, sondern bei der Auswahl der aufnehmenden Einrichtung darauf achten, dass die Universitäten die Nachwuchsgruppenleiter(innen) ein bisschen mehr zu schätzen wüssten und dies entsprechend auch mit Zugeständnissen honorierten. Dies betrifft nicht nur die Programmpauschale, sondern auch das Promotionsrecht und den akademischen Titel:

„Der Status ist völlig unklar. Was bin ich jetzt? Ich bin ja kein wissenschaftlicher Mitarbeiter, eigentlich, ich bin kein Assistent, ich bin keinem Lehrstuhl zugeordnet, aber was bin ich jetzt? Ich habe auch keinen eigenen Lehrstuhl. So dieses sollte sich echt auf jeden Fall än-

dern. Und man vertut sich Chancen, weil die Leute sind echt gut. Also da, zumindest mein Eindruck.“ [NGL2]

Mit drastischen Worten beschreibt ein Interviewpartner die ambivalente Position der Nachwuchsgruppenleiter(innen) in der Universitätshierarchie. Die Uni-Professoren würden auf die Nachwuchsgruppenleiter(innen) wie auf „Neureiche“ schauen, die einen „Sack Geld“ [NGL2] mit in die Uni gebracht hätten. Dieses Geld dürfe aber nicht dem Institut zur Verfügung gestellt werden. „Wir sind so eine Art Neureiche und die sind nicht besonders beliebt“. [NGL2] Sie erlebe, dass sie teilweise so behandelt werde, als würden ihr die Mittel nicht zustehen:

„Also in dem Sinne, dass ich ja eigentlich noch nicht so weit bin, also ich habe nicht diese, es gibt ja diese akademische Ochsentour. Man macht eben die Doktorarbeit und dann macht man vielleicht noch, ich meine jetzt gibt es auch schon diese Post-Doc-Phase nach dem amerikanischen Modell und, aber im Grunde macht man dann seine Habil und wenn man seine Habil hat, macht man das ganze Verfahren und ist Privatdozent und dann darf man sich langsam mal umschauen. Und mit dem, was die MPIs sich da anfangs ausgedacht haben, und mit dem, was die DFG sich mit den Emmy-Noether Gruppen dann angeschlossen hat, ist da so eine Überholspur angelegt worden.“ [NGL2]

Die Mitarbeiter an Institut wiederum fänden die Nachwuchsgruppenleiter(innen) „eher toll“ [NGL2]; das Interesse an dem Programm sei groß. Die Professoren wiederum würden merken, dass sie ihre besten Leute verlieren, wenn diese nun Anträge stellen. Hier gebe es schon einen gewissen „Interessenskonflikt“ [NGL2].

Der eigentümliche Zwitterstatus von Nachwuchsgruppenleitungen an den Universitäten wird gegebenenfalls noch durch patriarchalisches Verhalten der Professoren gegenüber Nachwuchsgruppenleiterinnen verschlimmert. Folgendes Zitat stammt aus der Online-Umfrage:

„Meiner Meinung nach gibt es immer noch eine Benachteiligung von Frauen. Das wird offiziell nicht gesagt und die Leute halten sich auch an allerhand Regeln, aber im menschlichen Umgang ist es manchmal schon heftig, wie man behandelt wird. Das wird sich leider auch nicht so schnell ändern, da selbst junge männliche Professoren in konservativen Fachrichtungen immer noch so handeln. Man wird im günstigsten Fall väterlich behandelt, aber es geht auch soweit dass man als junges Ding belächelt wird (was wissen Sie denn schon) oder unangebrachte, respektlose Kosenamen verwendet werden (Maus, Schätzchen). Es zieht sich von Universitäten bis zu Drittmittelgebern hin. Das liegt in unserer Kultur, leider.“

Für die Nachwuchsgruppenleiter(innen) ist die Wahl der aufnehmenden Einrichtung überaus folgenreich und wichtig. Dies ist auch im Sinne der

DFG. Für sie sei maßgeblich, dass man sich einen Ort wähle, wo das Projekt und aber auch die eigene Karriere maximal unterstützt würden [NGL1]. Eine Nachwuchsgruppenleiterin, die nicht an einer Universität, sondern an einer Forschungseinrichtung aufgenommen wurde, berichtet von ihren überaus positiven Erfahrungen:

„Das hat gepasst wie Topf auf Deckel. Und ich habe mich absolut vom ersten Tag an integriert gefühlt. Ich hatte von Anfang an einen Sitz im erweiterten Direktorium, also in Gremien, die ausschlaggebend sind für... Wissenschaftsmanagement und Forschung“ [NGL1]

Entscheidend ist erstens die Auswahl der aufnehmenden Einrichtung. Hier lassen sich tatsächlich große Unterschiede in der Wertschätzung und in der ‚rechtlichen Ausstattung‘ der Nachwuchsgruppenleiter(innen) zwischen den Universitäten feststellen:

„Also es gibt Universitäten, die den Nachwuchsgruppenleitern und -leiterinnen automatisch eine Juniorprofessur geben, was dann mit diesen Selbstverwaltungsinstitutionen zusammenhängt, dann gehört man aber nicht zum Mittelbau, sondern zu den Professoren. Und das sind ganz andere Rechte. Damit geht auch das Promotionsrecht einher, das ich nicht habe.“ [NGL2]

Entscheidend ist zweitens, so die Empfehlung der interviewten Nachwuchsgruppenleiter(innen), dass mit der aufnehmenden Institution umfassend verhandelt wird – am besten sind vor Beginn der Laufzeit alle wesentlichen Punkte – Räume, Promotionsrecht, Titel, Programmpauschale – abschließend zu klären.

Parallelen zu den Juniorprofessor(inn)en stellt eine interviewte Nachwuchsgruppenleiterin fest: „Ich denke, die Juniorprofessoren haben mit einem ähnlichen [Status-]Problem zu kämpfen, bis auf, dass sie einen Professorentitel haben.“ [NGL3] Auch wenn es sie schon einige Jahre gibt, passen Nachwuchsgruppenleiter(innen) und Juniorprofessor(inn)en nicht so recht ins deutsche Hochschulsystem. Sie sind nicht Fisch – Mitarbeiter – und nicht Fleisch – Professor –, wie die Erfahrungen der interviewten Juniorprofessor(inn)en nahelegen. Eine interviewte Juniorprofessorin berichtet von überwiegend positiven Erfahrungen. Der Umkehrschluss liegt nahe, dass es auch bei ihr auch gewisse negative Erlebnisse gegeben hat:

„Bei manchen [Professor] ist es sehr auf Augenhöhe und nicht, nicht bei allen, aber bei den meisten, bei vielen ist es wirklich sehr kollegial, sehr freundlich, da kann ich mich überhaupt nicht beklagen und ich werde auch nicht ausgebeutet oder so. Das gibt's manchmal und da habe ich auch vorher so Warnungen gehört, so, ah, Juniorprofessorin, da drücken sie dir die

ganzen schrecklichen Veranstaltungen auf, das ist überhaupt nicht so. Und... nee, das ist überhaupt nicht so, kann ich wirklich sagen.“ [JP2]

Eine andere befragte Juniorprofessorin erlebt ihre Zwitterstellung wesentlich unangenehmer: Wenn es um die Aufgaben gehe, sei sie „gleichberechtigt mit den Professoren im Institut“, meint sie (und lacht dabei), aber nicht wenn es um Rechte gehe. So dürfe sie bspw. nicht in der Berufungskommission mitwirken.

„Ich bin weder Mittelbau noch ordentliche Professorin. Nach außen trete ich als Professorin auf, aber ich darf den Titel nicht führen.“ [JP3]

Die geringste Anerkennung erhalte sie innerhalb der Fakultät und innerhalb des Instituts. In der Fakultät herrsche die Vorstellung, dass ein Juniorprofessor an einem anderen Professor „dranhänge“ und quasi „ein besserer wissenschaftlicher Mitarbeiter“ [JP3] sei. Und so werde man dann auch immer behandelt, beispielsweise bei Anhörungen im Fakultätsrat.

b) Verhältnis zum Vorgesetzten

Die Integration in die Universität hängt stark vom Verhältnis zum Vorgesetzten ab. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n ist die Hierarchie formal gegeben und als solche auch akzeptiert, während das Verhältnis der Juniorprofessor(inn)en und der Nachwuchsgruppenleiter(innen) zu den Professoren von der oben beschriebenen eigentümlichen Zwitterstellung geprägt ist. Bei den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n ist das in der Regel nicht ein bestimmter Professor, sondern die Professorenschaft im Institut oder in der Fakultät insgesamt²⁰ und bei den Juniorprofessor(inn)en häufig der fachliche und organisatorisch am nächsten stehende Professor. Aber auch zwischen den Juniorprofessor(inn)en sind Unterschiede festzustellen, wie das jeweilige Verhältnis zum Professor beschaffen ist:

„Vereinzelt sehe ich auch hier an unserer Uni Juniorprofessuren, die von einem, meistens ist dann doch ein großer Prof dahinter, wirklich sehr, sehr den Rücken freigehalten bekommen und die so gut wie nur forschen dürfen. Klar haben wir Lehrverpflichtungen, aber das ist ja dann immer die Frage, wie so was, das gibt's auch. Das hat dann, soweit ich das sehe,

²⁰ Allerdings geben in unserer Umfrage knapp 60 Prozent der Nachwuchsgruppenleiter(inne)n an, faktisch einem Lehrstuhl zugeordnet zu sein. Bei den Juniorprofessor(inne)n sind es immerhin noch rund 40 Prozent.

meistens die Motivation, dass der große Prof dahinter natürlich dann auch mit auf diesen Publikationen ist.“ [JP1]

Wie bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n hängt es vom jeweiligen Professor ab, wie gut diese Figuration funktioniert, wie eine Juniorprofessorin an ihrem Beispiel erläutert:

„Formell ist sie [die Professorin] nicht meine Chefin. Sie ist in keinster Weise weisungsbeugt oder wie auch immer. Ich glaube, das ist ein bisschen schwierig von außen zu verstehen. Das läuft hier einfach kollegial recht gut. Und das, glaube ich, alle sind mit gutem Willen dabei, dieses Konstrukt funktionieren zu lassen.... Es gibt wie in jedem Alltag und in, also das ist nicht jeden Tag hier alles eitel Sonnenschein und alle haben super gute Laune, aber es funktioniert so gut, dass sowohl ihre Gruppe als auch meine kleine Gruppe sehr gute Möglichkeiten haben, sich hier parallel zu entwickeln.“ [JP1]

Stärker abhängig von dem Professor ist eine interviewte Juniorprofessorin, die zuvor auf einer Mitarbeiterstelle an diesem Institut gearbeitet hat. Hier übernimmt die Professorin eine Art Patenfunktion:

„Nee, das ist nicht meine Chefin. Ich habe eigentlich keinen Chef in dem Sinne. Also, ich habe ja den Bereich alleine, mir kann da keiner inhaltlich reinreden, was ich da machen oder tun oder lassen soll. Nur die hat mich sehr stark gefördert. Weil die eben meine Diss gelesen hatte und die ganz toll fand.“ [JP3]

Ein besonderes Verhältnis besteht zwischen einer der interviewten Juniorprofessor(inn)en und ihrem fachlich nahestehenden Professor. Ihre Stelle sei so etwas wie eine vorgezogene Berufung auf dessen Professur. Die Juniorprofessur und später zu besetzende Professur laufen eine Zeit lang parallel – bis zur Pensionierung des Professors. Da die Juniorprofessor(innen) die Option hat, die Nachfolge dieser Professur anzutreten, scheint es naheliegend zu sein nahe, dass es sich dabei um ein Schüler-Lehrer-Verhältnis handelt. Dennoch schaffen es offenbar beide, die Mischung aus fachlicher Nähe und gebotener Distanz so ausgewogen zu halten, dass die Juniorprofessor(innen) die Chance hat, Eigenständigkeit zu bewahren und eine eigene fachliche Autorität im Institut zu entwickeln. Auf diese Weise wird eine eventuelle Berufung nicht von vornherein als nepotistisches Ränkespiel diskreditiert werden können:

„Ich bin völlig frei, ich mache, was ich will. Ja. Und ich bin auch sehr unabhängig. Der Professor, um dessen Nachfolge es geht und der auch damals, denke ich mal, so mit beteiligt war, das anzuschieben mit der Juniorprofessur, und der – nehme ich an – da Einfluss genommen hat auf die thematische Ausrichtung, der macht seinen Kram und ich mache mei-

nen Kram; und was wir machen hat viel miteinander zu tun, also wir verstehen unsere Forschung gegenseitig; und wir haben, ich sitze in einem Seminar mit drin, und wir sind zusammen auf Konferenzen und wir reden viel. Aber wir haben kein gemeinsames Forschungsprojekt und er hat auch von Anfang an sehr viel Wert darauf gelegt, dass er nicht als mein Betreuer oder so was wahrgenommen wird, sondern dass wir einfach nur Kollegen sind. Wenn ich was habe und seinen Rat brauche, gehe ich hin. Dann nimmt er sich Zeit. Aber ich mache, was ich will. Ich handle manchmal gegen seinen Rat, manchmal folge ich ihm und ich habe ansonsten alle Freiheiten. Das finde ich auch gut. Er hat natürlich im Blick, dass, wenn ich wirklich in seine Fußstapfen trete hier, dass ich dann auch eine Person sein muss, die das kann und die nicht bei irgendjemandem am Rockzipfel hängt.“ [JP2]

Aber auch die Juniorprofessorin versucht, dieses fein austarierte Verhältnis nicht zu stören:

„Manche meiner Kollegen haben das Gefühl, dass er sich mich als Nachfolgerin wünscht, warum die das Gefühl haben, weiß ich nicht, ob er ihnen das gesagt hat oder ob die das denken. Ich werde einen Teufel tun und da irgendwo nachfragen. Ich glaube aber, dass ich nicht hier wäre, wenn er nicht vor vier Jahren ist das jetzt her, viereinhalb Jahren, wenn er da gedacht hätte, dass ich eine schlechte Kandidatin bin. Er hätte mich ja sofort als derjenige, der fachlich der Kompetenteste war an der Stelle, da hätte er jeden Kandidaten, der einfach nicht passt, rauskicken können durch die fachliche Kompetenz... Und dass ich hier bin, muss heißen, dass er auch denkt, dass ich das kann. Aber ob sich mich explizit wünscht als seine Nachfolgerin, das kann ich nicht sagen.“ [JP2]

Es handelt sich um eine eigentlich unklare und schwierige Rollenverteilung, aber da die beiden betreffenden Personen geschickt agieren, funktioniert offenbar das Zusammenspiel. Eine strukturell eindeutige hierarchische Beziehung garantiert demgegenüber nicht unbedingt ein funktionierendes Verhältnis zwischen Prof und wissenschaftlichem Mitarbeiter. Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin kritisiert, dass ihre Professorin kein inhaltliches Interesse an ihrer Arbeit hätte [WML1]. Sie würde sich mehr Diskussionen, mehr Begleitung und mehr Austausch wünschen. Sie vermisse bei ihrer Chefin klare Ansagen und eine deutliche Positionierung. Es habe in den Jahren, in denen sie am Institut arbeite, bislang noch kein Mitarbeitergespräch gegeben.

Manch ein wissenschaftlicher Mitarbeiter wäre in so einer Konstellation glücklich: mit vielen Freiheiten ausgestattet, ohne einschränkende Vorgaben bei weitgehender Selbstständigkeit – auch was die Kontaktpflege zu den hiesigen Assistenten wie auch zu den Spezialisten seines Fachgebiets anbelangt. Andere wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) brauchen demgegenüber eine aktive Betreuung ihres Chefs. Probleme oder gar Konflikte

entstehen, wenn so unterschiedliche Auffassungen von Vorgesetzten und Mitarbeiter zusammentreffen:

„Das ist, also es gibt Professoren oder Professorinnen, die sind so selten da, dass man praktisch autonom ist, weil man nicht unter Kontrolle steht. Und dann gibt's welche, die sind so sehr da oder so sehr anwesend, dass man sehr unter Kontrolle steht. Also das ist ja dann auch oft ein persönliches Verhältnis, dass es gar nicht so sehr möglicherweise mit der Statusgruppe zu tun hat, könnte ich mir vorstellen.“ [WM2]

Zwischen meiner Professorin und mir – „das ist schon eine sehr, sehr enge Zusammenarbeit“ „Ansonsten bin ich da in der Gestaltung völlig frei, auch in den Inhalten. In der Forschung eigentlich auch, also das kann ich schon sagen. Aber das ist, dadurch, dass das Verhältnis recht eng ist, habe ich manchmal das Gefühl, dass das dann gar nicht mehr ich bin oder so.“ [WM2]

Das Verhältnis zur Professorin kann so eng werden, dass es sich bisweilen auch emotional belastend gestaltet – mehr noch: dass es an Ausbeutung grenzt. Der wissenschaftliche Mitarbeiter wird zum Referenten der Professorin oder gar zum Sekretär. Wie kann sich ein Mitarbeiter von so einer engen Anbindung lösen, ohne die eigene wissenschaftliche Karriere zu zerstören? Auf die Frage, ob er sich ausgenutzt fühle, antwortet der Interviewpartner ausweichend:

„Solche Tage gibt es. Wo man denkt, man ist Sekretär. Wo ich dann auch nicht so richtig weiß, ja, bin ich jetzt einer oder nicht [lacht]. Das gibt es. Aber das ist, das ist auch irgendwie so unerschwinglich. Auf der anderen Seite bin ich auch in viele Dinge eingebunden. Von daher kann ich das eigentlich nicht sagen.“ [WM2]

An den beiden letztgenannten Beispielen zeigt sich zudem, dass ein Mangel an Personalführungskompetenzen auch bei weiblichen Vorgesetzten anzutreffen ist. Die eine Professorin setzt auf *laisser-faire* und unterstützt ihre Mitarbeiterin nicht so, wie diese es erwartet. Die andere nimmt dem wissenschaftlichen Mitarbeiter über Gebühr in Beschlag, so dass die Arbeitssituation als überaus belastend wahrgenommen wird. Harmonischer dagegen scheint das Verhältnis zu seinem Professor indes bei einem dritten wissenschaftlichen Mitarbeiter zu sein. Der Professor lässt ihn genau so viel Freiraum, wie er sich wünscht. Allerdings weiß er auch um die Grenzen dieser Harmonie:

„Ich verstehe mich gut mit meinem Chef, aber das könnte sich theoretisch ja auch mal ändern und dann finde ich, ist da halt eine persönliche Abhängigkeit. Es ist klar, das ist der, der einen später dann begutachten wird. Angenommen ich würde mich jetzt total zerstreuen, wüsste ich jetzt nicht, wie man das Verfahren dann ordentlich über die Bühne bringen könn-

te. Das ist so etwas. Gut, das war mir vorher bekannt. Sehe ich jetzt kein Problem, da ist auch derzeit kein Problem [lacht]... Aber das würde ich vielleicht sagen, dass es irgendwie... dass insgesamt gesprochen vielleicht am unschönsten ist so eine, man ist ja schon sehr gut qualifiziert, man ist kein Kind mehr, man hat aber trotzdem so eine persönliche Abhängigkeit, dass man das Wohlwollen von bestimmten Personen braucht. Jetzt bei allen Habilverfahren, unabhängig vom Chef.“ [WM3]

Zwei der drei interviewten wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) berichten von einem problematischen Verhältnis zu ihrem Chef. Bei dem einen ist der Chef zu inaktiv, er beklagt, es gäbe keinen inhaltlichen Austausch, keine Betreuung. Bei dem anderen wissenschaftlichen Mitarbeiter ist der Chef überaktiv und übergriffig. Der dritte ist schließlich mit seinem Chef sehr zufrieden, weil dieser ihn frei schalten und walten lässt. Es gäbe noch eine vierte Variante: der Chef arbeitet aktiv und konstruktiv mit dem Mitarbeiter zusammen, er fordert und fördert ihn. Entscheidend für das Funktionieren der Beziehung zwischen Professor und Mitarbeiter ist, dass Erwartungen und Bedürfnisse des Mitarbeiters mit der Führungseinstellung des Professors kompatibel sind.

c) Mitarbeit in Gremien

Während sich die interviewte Nachwuchsgruppenleiterin, die von einer außeruniversitären Forschungseinrichtung aufgenommen wurde, „vom ersten Tag an“ voll integriert gefühlt hat und an den Sitzungen des entscheidenden Gremiums des Instituts teilnimmt, klagen die ‚universitären‘ Nachwuchsgruppenleiter(innen) über Status- und Integrationsprobleme. Entweder arbeiten sie parallel zur Universitätsorganisation oder sie versuchen den Kontakt zu halten, vorwiegend um auf den Laufenden gehalten zu werden. Zur Mitgestaltung fehle ihm auch das Stimmrecht, so ein Nachwuchsgruppenleiter [NGL3].

Etwas anders gelagert ist die Situation bei den Juniorprofessor(inn)en. So übernehmen diese durchaus wichtige, zum Teil in der Professorenschaft jedoch unbeliebte Positionen und Aufgaben, wie das Amt eines Prüfungsausschussvorsitzenden [JP3]. Im Senat oder Fachbereichsrat sind keine der interviewten Juniorprofessor(inn)en vertreten. Aber es finden sich auch Beispiele gelungener Integration in die Universitätsorganisation. So arbeitet eine Juniorprofessorin von Beschäftigungsbeginn an gleichberechtigt im Institutsvorstand mit [JP2].

Die Statusposition der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) im Universitätsgefüge ist formal geklärt. In der Praxis gibt es sehr große Unterschiede, wie stark sich die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) in den Gremien (Berufungskommissionen, Promotionskommissionen, Studienkommissionen oder auch im Institutsrat) engagieren. Das Mitwirkungsinteresse hängt auch davon ab, ob die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) gefragt oder gebeten worden sind teilzunehmen oder ob sie das aus eigener Initiative tun. Ein Motiv für ein freiwilliges Engagement ist bspw. der gewünschte Kontakt zu anderen Professor(inn)en, wie ein wissenschaftlicher Mitarbeiter [WM3] erklärt.

4.5. Partnerschaft, Familie, Kinder und Karriere

a) Doppelbelastung und Zeitmanagement

Betrafen die vorhergehenden Abschnitte die Situation der Interviewpartner an ihrer Universität, so geht es in diesem Abschnitt um die Frage, wie Beruf und Privatleben zusammenpassen. Zusammenfassend kann das Verhältnis von Karriere und Kindern als problematisch bezeichnet werden. In der Online-Umfrage brachte ein Nachwuchsgruppenleiter seine negativen Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Familie (mit Kindern) und Wissenschaft auf den Punkt:

„Wenn man sarkastisch sein will: Wer Kinder hat, braucht einen Partner, der höchstens Teilzeit arbeitet, oder Kinderbetreuung bis 19:00. Ansonsten wird es problematisch mit Konferenzen und Zeit für die Wissenschaft.“

Etwas weniger drastisch, aber durchaus in diesem Sinne berichtet ein interviewter wissenschaftlicher Mitarbeiter von seinen Erfahrungen und Einschätzungen:

„Also ... ich denke, dass es einfach noch sehr, sehr schwierig ist, Arbeitszeit zu reduzieren. Und gerade eben wenn beide in der Wissenschaft sind, wo alle ja wesentlich mehr arbeiten als Vollzeit ..., ist es sehr, sehr schwierig und es ist auch immer noch, glaube ich, schwierig, einfach überhaupt örtlich zusammen zu kommen. Also das ist das, was ich bei anderen Paaren beobachte. Also manche haben es jetzt eben geschafft, aber ... viele haben's eben nur geschafft, an einem Ort zu bleiben, indem einer auf die wissenschaftliche Karriere verzichtet hat.“ [WM1]

Noch pessimistischer äußert sich eine der Juniorprofessor(inn)en. Sie berichtet der negativen Reaktion ihrer Professorin auf ihre Ankündigung der ‚freudigen Erwartung‘ eines (weiteren) Kindes:

„Und meine Professorin, die mich sehr unterstützt hat, war stinksauer, dass ich jetzt nochmal ein Kind kriege. [...] Die meinte, das ist die völlige Selbstvernichtung sozusagen, das jetzt zu machen. Und da hat sie auch tatsächlich einen Punkt... Also das hätte ich nicht so gedacht, aber das stimmt schon. Naja.“ [JP3]

Obgleich die Reaktion der Professorin für sie schroff und verletzend ausfiel, so entspricht sie doch der Erfahrung der Interviewten. Ihr ist klar: Kinder kosten Zeit, was wiederum auf Kosten der Wissenschaft gehen muss, denn ein Tag hat nur 24 Stunden:

„Ich meine, es ist ja völlig klar, dass man nicht so viel Zeit in die Wissenschaft investieren kann, wie wenn man keine Kinder hat.“ [JP3]

Kinderbetreuung ist zeitintensiv und Wissenschaft ebenso. Beides miteinander zu vereinbaren, verlangt nicht nur, die Betreuungsfrage durch Krippe, Kita und Großeltern zu organisieren, sie erfordert auch eine neue Arbeitsmentalität. Das Zeitgefüge ändert sich, weil es sich ändern muss:

„Ich gehe meinen Arbeitstag jetzt ganz, ganz anders an als vorher [ohne Kind]. Ich habe hier wirklich ganz oft bis neun gegessen, habe viel gearbeitet, aber auch viel mit Kolleginnen abends noch einen Plausch und hier und da und bin danach halt in die Stadt gezogen und habe solche Dinge gemacht. Das ist alles ganz anders geworden. Also jetzt ist es wirklich die Stunden am Rechner hier und dann meistens abends nochmal zu Hause, die sind sehr begrenzt und die mache ich richtig, richtig voll. Also ich bin viel, viel, viel effizienter geworden. Aber darüber hinaus ist es, für mich ist es ganz, ganz großartig vereinbar. Und ich, ich habe nicht vorher kein Kind gehabt, weil ich dachte, oh Gott, ich kann das noch nicht oder ich muss erst Karriere machen.“ [JP1]

Dass nach der Geburt eines Kindes nicht mehr so viel Zeit für die Wissenschaft wie zuvor übrig bleibt, ist absehbar. Neben seiner Forschung und Lehre verfügt ein Wissenschaftler zumeist nicht über viel Zeit; aber er kann sich diese einteilen, und es ist völlig egal – sofern man nicht in ein Labor muss –, wo und wann man arbeitet. In dieser räumlichen und zeitlichen Flexibilität sieht eine Nachwuchsgruppenleiterin den großen Vorteil ihrer Situation, der hilft, Familie und Beruf zu vereinbaren:

„Und das finde ich aber auch das Schöne und deshalb bereue ich es, glaube ich, niemals, in die Forschung gegangen zu sein, es ist arbeitsintensiv, aber das möchte ich, das brauche

ich auch, aber ich kann's mir einteilen. Und wann ich Dinge mache, ob ich die jetzt von 8 bis 16 Uhr mache oder von 8 bis 15 Uhr und dann von 19 bis 23 Uhr bleibt mir überlassen.“ [NGL1]

Für diese Interviewpartnerin ist es machbar, Kinder und Wissenschaft zu vereinbaren. Nach ihren eigenen Worten ist denn auch die Betreuungsfrage sehr gut geregelt. Eine wesentliche Hilfe sind die am Ort verfügbaren Großeltern. Zudem wird das Emmy-Noether-Programm von den Nachwuchsgruppenleiter(innen) als „extrem familienfreundlich“ [NGL2] wahrgenommen. Wenn ein(e) Nachwuchsgruppenleiter(in) in Elternzeit geht, dann werde die Zeit einfach von der DFG hinten dran gehängt. Offenbar steht diese Regelung im Gegensatz zur Juniorprofessur, die weniger gute Möglichkeiten der Streckung der Vertragsdauer kennt, wie eine Gesprächspartnerin berichtet. Sie könnte ihren Vertrag nicht um die Jahre der Elternzeit verlängern [JP3]. In der Online-Umfrage berichtet auch eine Juniorprofessorin von derartigen Erfahrungen, sie schreibt in diesem Zusammenhang gar von „Bossing“, dem „Mobbing durch Vorgesetzte“:

„Mich ärgert derzeit insbesondere die Unverfrorenheit der Personalabteilung meiner Universität, die in Abstimmung mit dem Landesministerium meinen Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit bereits im dritten Rechtsverfahren ablehnt, obwohl sie schon zweimal unterlag und sich für ihre angeblich familienfreundliche Personalpolitik zertifizieren ließ.“

Die Kinder können betreut werden durch Externe (Kita oder Tagesmutter), durch die Großeltern und durch den Partner. Zumeist wird eine Kombinationslösung gefunden. Die Variante, die der Wissenschaft den meisten Raum lässt, ist eine Betreuung durch den Partner, der in dieser Zeit auf eine berufliche Tätigkeit verzichtet. Der Vorteil ist, dass diese Elternzeit als Gelegenheitsfenster vom wissenschaftlich tätigen Partner genutzt werden kann. Solange sein Partner sich um die Kinder kümmert, kann der somit relativ ortsungebundene Postdoc den Mobilitätsanforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden. Das funktioniert aber auf Dauer nur, wenn der Partner einen Beruf hat, der auch an der neuen Wirkungsstätte nachgefragt wird, so dass ein Einstieg in die Arbeitswelt wieder möglich ist. Der große Nachteil dieser Lösung ist, dass die berufliche Karriere des Partners ausgesetzt wird und ggf. nie so richtig in Schwung kommt.

Wohl dem, der einen verbeamteten Lehrer als Partner hat. Erstens sind Teilzeit und Elternzeit meist ohne Probleme möglich. Zweitens werden Lehrer grundsätzlich in allen Städten beschäftigt – abhängig vom jeweiligen Bedarf. Drittens können Lehrer kaum auf der Karriereleiter aufsteigen, die Option Schulleiter ist vielerorts nicht sonderlich attraktiv. Von daher sind

Beschäftigungspausen zu verkraften. Viertens ist der Lehrerberuf ein sicherer Job, der eine prekäre Projektexistenz des Partners absichern hilft. Wenn also in der Wissenschaft „alle Stricke reißen“ [NGL3], dann kann immer noch der Partner die finanzielle Existenzsicherung übernehmen. Die Frau eines Nachwuchsgruppenleiters ist eine verbeamtete Lehrerin, die sich drei Jahre Elternzeit genommen hat. Sie übernimmt nicht nur die Betreuung der Kinder, sondern hilft ihren Partner bei der Verwaltung des Projekts, damit er forschen könne. Ohne sie würde er „hier total verzweifeln“ [NGL3].

Die Wissenschaftler mit Kindern sehen sich auf dem Bewerbermarkt gegenüber den kinderlosen Konkurrenten im Wettbewerbsnachteil. Man hat schlicht nicht so viel Zeit zur Verfügung, Publikationen zu schreiben, Vorträge zu halten und Projekte einzuwerben. Die Befürchtung ist, dass die eigene Publikationsliste im Vergleich zu den Kinderlosen mit großem Arbeitspensum doch nicht lang genug sei.²¹

Auf welche Weise das von Wissenschaft und Familie geforderte Arbeitspensum erfüllt werden kann, ist das eine Problem der Postdocs mit Kindern, der Umgang mit der Eltern- bzw. Kinderfrage im sozialen Umfeld das andere. So wird berichtet, dass es an einer Universität von kinderlosen Professor(inn)en wenig Verständnis für Professor(inn)en mit Kindern gebe – z.B. für den Fall, dass man irgendein Extra-Engagement aus Familiengründen absage. Elternpflichten zu vernachlässigen, wird gemeinhin den berufstätigen Müttern („Rabenmütter“) unterstellt. Doch von Vorwürfen, aufgrund der zeitlichen Belastung kein guter Vater oder Mutter – zu sein, berichten die Interviewten mit Kindern nicht.

Selbst wenn Kinder gut versorgt und betreut sind, können die Kinder, Eltern und die Partnerschaft unter der starken Arbeitsbelastung von Wissenschaft und Familie leiden, insbesondere wenn die Kinder noch klein sind. Was hilft, ist ein gehöriges Maß an Pragmatismus bis Fatalismus und die Hoffnung, dass diese Phase auch ein Ende haben wird:

21 In unseren Umfragen fallen die Einschätzungen von Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und Juniorprofessor(inn)en zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie Partnerschaft und Beruf im Wissenschaftssystem ähnlich aus. Der Aussage, wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht, man mit Kind schlechtere Karten hat, wird tendenziell eher zugestimmt: bei einer fünf-stufiger Skala (5 = stimme voll und ganz zu) liegt der Median in der Umfrage unter den Juniorprofessor(inn)en bei 3,35 bzw. bei 3,32 in der Befragung der Nachwuchsgruppenleiter(innen).

„Es geht, weil es gehen muss. Also ich habe jetzt nicht das Gefühl, meine Kinder leiden drunter.“ [NGL1]

b) Karriere und Kinder: partnerschaftliche Aushandlungsprozesse & Vereinbarungen

Ob Familie und wissenschaftlicher Beruf mit einander vereinbart werden kann, hängt in erster Linie davon ab, ob die Betreuung der Kinder gut geregelt ist.²² Dies impliziert mehrere Fragen: Wer von den beiden Elternteilen (sofern beide für das Kind sorgen), tritt beruflich zurück und engagiert sich für die Familie? Oder arbeiten beide, unterstützt von Kita, Ganztagschule bzw. Hort, Oma und Opa und eventuell von einer Haushaltshilfe. Letztere, wie auch die Krippen-, Kita- und Hort-Gebühren müssen sich die Eltern aber auch finanziell leisten können. Welche Lösung gefunden wird, hängt von den Umständen ab. Wohnen die Großeltern vor Ort? Und wenn ja, haben diese auch Zeit, die Enkel zu betreuen (unter der Voraussetzung, dass sie das auch wollen und können)? Über die beste Lösung wird zwischen den Partnern verhandelt oder gar gestritten, was von einer interviewten Nachwuchsgruppenleiterin mit Humor gesehen wird:

„Nein, also es war nicht Schnick-Schnack-Schnuck [lachen] und er verliert. Machen wir auch viel.“ [NGL1]

Bei einer Nachwuchsgruppenleiterin hat der Partner die Branche gewechselt, so dass er zum Arbeitsort seiner Partnerin ziehen kann [NGL1]. Bei einer Juniorprofessorin hat der Partner sogar seinen Job aufgegeben, um seiner Partnerin an den neuen Wirkungsort zu ziehen – was ihm nicht leicht fiel. Nun ist sie die Hauptverdienerin (zwar befristet, aber mit Tenure Track), das kinderlose Paar hat eine kleine bezahlbare Wohnung genommen. Ihr Einkommen reicht für beide. Das sei nicht schön, aber nach fast sieben Jahre in der Fernbeziehung müsse damit „irgendwann mal Schluss“ [JP2] sein. Beiden Paaren waren vorangegangene Pendelei leid bzw. sie wussten, dass es mit ihnen als Paar in einer „Langzeitfernbeziehung“ [NGL1] nicht funktionieren würde. Die Zeiten haben sich geändert, meint eine der beiden Interviewten:

22 Die Betreuung pflegebedürftig gewordener Eltern ist bei den Interviewpartnern noch (?) kein Thema.

„Wenn ich mir überlege, wie viele Frauen immer ihren Professorenmännern hinterher gezogen sind [lacht].“ [JP2]

Nach dem traditionellen Muster läuft es bei einem Nachwuchsgruppenleiter und seiner Frau. Allerdings hat diese ebenfalls eine akademische Ausbildung absolviert. Das Arrangement der beiden funktioniert deshalb, weil diese Lehrerin ist, damit vielerorts beruflich einsetzbar. Allerdings ist klar, das rein familiäre Engagement ist zeitlich befristet. Der Partner wird ein temporäres Gelegenheitsfenster zugestanden, in dem er es schaffen muss, mit seinem Beruf als Wissenschaftler dauerhaft für die Familie sorgen zu können. Bei einem anderen Paar ist diese Entscheidung anders ausgefallen. Ihr Partner sei der „Hauptverdiener“, er habe die unbefristete gut bezahlte Stelle – im Gegensatz zu ihr. „Und da hängen ja eine ganze Menge Leute dran“, meint die interviewte Juniorprofessorin mit Blick auf ihre Kinder. Deshalb der Mann würde ihr nur folgen, wenn sie eine „Super-Professur“ bekommen würde. Solange sie die Familie nicht dauerhaft finanzieren könne, stünde das nicht zur Diskussion. „Und das muss ich ehrlich sagen, kann ich auch verstehen.“ [JP3] Nichtsdestotrotz war die Entscheidung nicht ganz konfliktlos:

„Wir hatten am Anfang mal eine ziemliche Auseinandersetzung, als das da eben um [Stadt] ging und ich dann irgendwie nach einem halben Jahr gesagt habe, ich würde da doch gerne hinziehen und [...] er dann dort auch tatsächlich eine Stelle versucht hat zu finden. Und das extrem schwierig war und dann zwar zwei Angebote hatte, die aber einfach so was von schlechter bezahlt wurden als das, was er jetzt faktisch macht. Das war einfach Schwachsinn, das zu machen. Also das mit den zwei Karrieren, das ist schon speziell.“ [JP3]

Nun arbeiten und verdienen beide, entsprechend haben sie auch die Hausarbeit aufgeteilt. Sie hätten eine Abmachung über die Arbeitsteilung im Haushalt getroffen: Sie würde die Kinderbetreuung und das Kochen übernehmen, er die Wäsche, den Müll und die anfallenden Reparaturen. Außerdem hätten sie eine Putzhilfe engagiert. Die Interviewpartnerin übernimmt allerdings die Kinderbetreuung nicht alleine. Ihr Modell funktioniert nur dank der Großeltern, die nebenan wohnten; ihr Mann unterstützte sie aber auch in ihrer Arbeit, er lese „brav“ ihre ganzen Aufsätze und korrigiere sie.

Miteinander ‚verhandelt‘ haben auch ein Nachwuchsgruppenleiter und seine Frau, die den Lehrerberuf gelernt hat. Der Deal sind wechselseitige, zeitlich terminierte Zugeständnisse. Die Frau kann ihr Referendariat zu Ende führen und der Mann bleibt vor Ort. Nach Ablauf des Referendariats und nach der Geburt des Kindes geht die Frau in Elternzeit, dann kann er den

Ort bestimmen (bzw. seine Jobwahl bestimmt ihn). Wenn er in der Wissenschaft kein unbefristetes Auskommen findet, dann nimmt sie wieder die Rolle der Hauptverdienerin ein.

Wegen der gemeinsamen Kinder beruflich kürzer zu treten, damit der Partner der Wissenschaft treu bleiben kann, führt zu beruflichen Ausweichmanövern. Wenn die Kinder mehr Betreuungsaufwand verlangen, werden eher nicht-wissenschaftliche Jobs – auch an der Universität, z.B. als Koordinatorin von Graduiertenschulen – angenommen. Eine interviewte wissenschaftliche Mitarbeiterin meint, diesen Part übernehmen in der Regel die Frauen. Eine andere Möglichkeit zeigt das Beispiel des Partners einer befragten Juniorprofessor(inn)en, der wie seine Frau dasselbe Fach studiert hat, nun aber arbeitslos ist und daher den Großteil der Betreuung des gemeinsamen kleinen Kindes übernimmt.²³ Sie ist also die Hauptverdienerin ihrer Familie – auf einer befristeten Stelle. Eventuelle Existenzängste hat sie offenbar im Griff:

„Ich hätte gedacht, dass sozusagen die Panik und die Ängste, was denn werden soll, dass das viel schwieriger wird, seit ich [mein Kind] habe, aber eigentlich ist das so ein bisschen andersrum, dass ich sehr, sehr pragmatisch denke, wir sind zwei Leute, wir haben beide einen Kopf zum Denken, wir haben beide nichts dagegen, viel zu arbeiten, da geht schon was.“ [JP1]

Wegen der Wissenschaft verzichtet keiner der Interviewpartner auf Kinder. Eine Befragte lebt in einer bewusst kinderlosen Beziehung [JP2]. Sie seien schon lange ein Paar und wollten von Anfang an keine Kinder. Dies hätte nichts mit dem Job zu tun, betont sie.

Eine andere Interviewpartnerin lebt momentan allein, hätte aber grundsätzlich gerne eine Familie. Wie das allerdings praktisch zusammen gehen kann, darüber ist sie sich allerdings unsicher:

„Dass ich mir eben, ich bin eben momentan alleine, habe aber, also das ist keine Entscheidung [lacht]. Also ich hätte tatsächlich sogar gerne eine Familie auch, wenn ich das noch schaffe sozusagen. Und da muss ich sagen, also so schade es ist, aber ich würde zum Beispiel nicht die Gesundheit meiner Kinder riskieren, um Professorin zu werden. Ich weiß nicht, ob das notwendig ist. Ich denke nicht, dass es unbedingt notwendig ist. Das kommt wahrscheinlich sehr auf die Kinder auch an, aber dass ich glaube ich schon auch mir vorstellen kann, wenn man privat was hat, was einen auch noch stärker erfüllt als es jetzt Hobbys oder so was tun, wäre ich auch schon, eben wie diesen Weg, den ich bei anderen ge-

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

sehen habe, dass sie dann so was machen wie eine Graduiertenschule leiten oder eher auf so eine, eher Verwaltungsstelle, dann, glaube ich, könnte ich mir das eher wiederum vorstellen. „[...]] aber wünschen würde ich mir auch da mehr natürlich, dass beide Partner, also dass es flexibel möglich ist und dass beide Partner zur Kindererziehung beitragen und dass ich natürlich schon meinen Weg weitergehen kann.“ [WM1]

Wie kann man nur Kind/er und Wissenschaft unter einen Hut bekommen? Das Zitat zeigt sehr gut auf, wie stark Beides in Konkurrenz zueinander wahrgenommen wird – sowohl hinsichtlich des praktischen Alltags als auch der eigenen Prioritätensetzung. Wissenschaft verlangt einen bedingungslosen Einsatz, eine starke Identifikation und eine große Leidenschaft – auch im Sinne von Leidenschaftlichkeit. Kinder tun dies alles auch.

c) ‚Pendelei‘

Die Interviewpartner praktizieren unterschiedliche Modelle, wie sie das Verhältnis von Wohn- und Arbeitsort gestalten. Die einen wohnen und arbeiten mit ihren Partner bzw. Familien zusammen. Die anderen arbeiten an einem anderen Ort und kehren dann wöchentlich in ihren Wohnort zurück. Wiederum andere teilen sich mit ihrem Partner (oder Familie) einen Wohnort und arbeiten jeweils in verschiedenen Städten. Die Distanzen sind eine bis zu drei Bahn-Stunden, die Fahrerei erleben die Interviewten nicht als gravierendes Problem. Als problematisch werden vielmehr die ständigen Ortswechsel wahrgenommen; sie führen ein Arbeitsleben an einem Ort und ein Wohnleben an einem anderen Ort: „Und von dem einen auf das andere umzuschalten, finde ich schwierig.“ [NGL2]. Die Rede von den verschiedenen Leben führt auch ein anderer Interviewpartner: „Man hat ja auch noch Familie und eigentlich noch ein anderes Leben. Das auf die Reihe zu kriegen ist, das ist schwierig.“ [WM2] Er gibt zu, dass er stark unter der „Pendelei“ [WM2] leide:

„[...] nervig ist, ist zum Beispiel dass ich, vor allem dass ich fünf Tage die Woche meine Familie nicht sehe. Das belastet mich unglaublich. Ich habe da echt Heimweh, mir geht's da nicht gut mit [...]“ [WM2].

Sein Traum wäre, dass beide Partner an einem Ort eine Anstellung finden. Die Chance, dass dies Realität jemals wird, sieht er allerdings nicht. „Also momentan sehe ich da ehrlich gesagt schwarz, muss ich sagen.“ [WM2]. Andere sehen dies nicht so problematisch und haben sich mit der Situation arrangiert. Die Freiheit von Anwesenheitspflichten, wie sie in der Wissen-

schaft üblich ist, erleichtert indes ein ‚getrenntes Leben‘ an Wohn- und Arbeitsstätte.

4.6. Zufriedenheit und Vergleich mit anderen Qualifizierungswegen

Alles in allem sind – sowohl die Nachwuchsgruppenleiter(innen) als auch die Juniorprofessor(innen) als auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) – mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation mehr oder weniger zufrieden.²⁴ Negativer werden dagegen die Berufsperspektiven eingeschätzt (dazu unten mehr). Insbesondere die Nachwuchsgruppenleiter(innen) wähen sich glücklich mit ihrer Förderung durch die DFG:

„Es ist einfach so, ich hatte damals die Chance mit dem Emmy-Noether, ich habe alles bewilligt bekommen, was ich wollte. Und das fand ich fantastisch, finde ich immer noch fantastisch und weil's einfach, das war wie ein Geschenk, was super motivierend war, was einfach auch nochmal richtig viele Türen geöffnet hat. Und das hatte ich wenig erwartet.“ [NGL1]

Diese Nachwuchsgruppenleiterin spricht auch immer wieder von dem großen Glück, das sie generell immer wieder in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn hatte. Auch die Familiengründung, die Betreuung der Kinder, das beziehungsinterne Arrangement und auch die sich abzeichnende langfristige berufliche Perspektive, in allen Belangen schätzt sie sich glücklich über die getroffenen Arrangements und Möglichkeiten. Allerdings versuche sie stets auch, begründet sie ihre positive Einstellung, ihre „Erwartungen gering zu halten“ [NGL1], um eventuellen Enttäuschungen vorzubeugen.

Eine interviewte Nachwuchsgruppenleiterin betont ausdrücklich, dass sie den Weg über die Nachwuchsgruppenleitung auf jeden Fall nochmals gehen würde [NGL2].²⁵ Die Nachwuchsgruppenleiter(innen) sind insgesamt mit dem Emmy-Noether-Programm hochzufrieden.²⁶ Gelobt wird auch die

24 In unseren Umfragen äußern knapp zwei Drittel der Juniorprofessor(inn)en Zufriedenheit mit ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation, bei den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n sind es 72 Prozent.

25 In unseren Umfragen sind es 87 Prozent der Nachwuchsgruppenleiter(innen) und 85 Prozent der Juniorprofessor(inn)en, die sich noch einmal für diesen Karriereweg entscheiden würden.

26 Die hohe Zufriedenheit mit dem Emmy-Noether-Programm deckt sich sowohl mit unseren Umfrageergebnissen als auch mit der Evaluation des Programms von Böhmer/Hornbostel/Meuser (2008) und Böhmer (2010).

Organisation des Programms, die flexible und kompetente Verwaltung ihres Projekts durch die Geschäftsstelle der DFG, deren Unterstützung und – last but not least: die von der DFG organisierte Netzworkebildung. Dazu zählen insbesondere die Jahrestreffen der von der DFG so genannten „Emmys“, die (Forschungs-)Kontakte und Kooperationen möglich machten. Ein großes Lob geht an die Adresse der Geschäftsstelle der DFG: „Ich habe den Eindruck, die verstehen, was Wissenschaft ist.“ [NGL2]

Generell hängt die Zufriedenheit mit der eigenen Position auch mit der Einschätzung der alternativen Qualifizierungswege zusammen. Am stärksten äußern Nachwuchsgruppenleiter(innen) ihre Zufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation, bei Juniorprofessor(inn)en und wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) sind die Meinungen geteilt. Die Interviewpartner machen Unterschiede hinsichtlich der Ausstattung, der Autonomie, des Tätigkeitsspektrums, der Reputation und der Karrierechancen fest. Dabei urteilen sie weitgehend realistisch.

Allen ist klar, dass die Ausstattung mit Sach- und Personalmitteln bei den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n am besten ist.²⁷ Die Juniorprofessur sei im Vergleich nicht so gut ausgestattet, „im Grunde ist das eine Solo-Professur ohne Mitarbeiter, also ohne Ausstattung“ [NGL2]. Besser sei eine Juniorprofessur hinsichtlich ihrer Laufzeit: Eine Juniorprofessur hat eine Laufzeit von sechs Jahren, ein Jahr länger als eine Nachwuchsgruppenleitung [NGL2]. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n kann die Laufzeit ihrer Arbeitsverträge variieren. Bei den Befragten waren es zwischen zwei und sechs Jahren.

Die Nachwuchsgruppenleiter(innen) betonen ihre Unabhängigkeit: Ein Nachwuchsgruppenleiter sei „vom allerersten Tag an unabhängig, wohingegen ein Juniorprofessor immer noch abhängig ist vom Ordinarius seines Lehrstuhls“ [NGL1]. Ein Nachwuchsgruppenleiter mache freiwillig Lehre; er könne sich aussuchen, welche Veranstaltungen er anbiete [NGL1]. Ein Juniorprofessor habe zwar quasi einen Professorenstatus, aber seine Autonomie ist nach Einschätzung eines interviewten wissenschaftlichen Mitarbeiters ebenfalls begrenzt. Insbesondere wegen der Evaluation sei auch „eine gewisse Abhängigkeit“ der Juniorprofessur [WM3] festzustellen.

Das Tätigkeitsspektrum zwischen den Positionen der verschiedenen Qualifizierungswege unterscheidet sich. Die Juniorprofessor(inn)en müssten mehr Lehre machen und auch mehr Prüfungen abnehmen – auch im

27 Dies ist den befragten Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(inne)n auch so bewusst, wie unsere Befunde hinsichtlich eines Vergleichs der Gruppen hinsichtlich Ausstattung, Autonomie, Mitwirkungsrechten und Status bestätigen können.

Vergleich zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n. Allerdings betonen die Interviewpartner an anderer Stelle, dass Lehrerfahrungen bei Bewerbungen auf Professuren gefragt seien. Juniorprofessor(inn)en seien auch stärker in der Hochschulverwaltung und den akademischen Gremien eingebunden. Somit hätten sie weniger Zeit für die Forschung.

Weil sie den Titel ‚Professor‘ tragen, genießen die Juniorprofessor(innen) innerhalb der Universität einen höheren Status, auch wenn es Differenzen zwischen den ordentlichen Professoren gibt.²⁸ Zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n und Juniorprofessor(inn)en gibt wegen des Titels es klare Statusunterschiede. Allerdings ist es mit dem Titel auch so eine zweischneidige Angelegenheit: Die Reputation einer Juniorprofessur bewegt sich zwischen wissenschaftlichem ‚Adel‘ und Makel – zwischen ordentlicher und Möchtegern-Professor. Die gilt insbesondere, wenn die Vorsilbe Junior mit getragen werden muss. Der Status eines Juniorprofessors oder -professorin sei „schon attraktiv“, was die Universitätshierarchie angeht, meint eine Nachwuchsgruppenleiterin [NGL2], aber das sei „kein großer Punkt“ [NGL2] für sie. Ein anderer Nachwuchsgruppenleiter sieht hier gleichwohl ein Problem:

„Das ist noch so, was ich denke, was auf jeden Fall sich verändern muss. Denn Emmy-Noether hat sich zwar jetzt ´rumgesprochen, super, hochkarätig, klasse, gibt's Geld und so weiter und die Leute sind gut. Aber man fällt in so ein Loch. [...] die rechtlichen Verhältnisse sind gar nicht geklärt. Also man darf keinen Titel führen, OK. Promotionsrecht gibt es, gibt es nicht. Kein Mensch weiß. Schlimmstenfalls kriegt man's nicht. Und dann auch der Status. Der Status ist völlig unklar. Was bin ich jetzt? Ich bin ja kein wissenschaftlicher Mitarbeiter, eigentlich, ich bin kein Assistent, ich bin keinem Lehrstuhl zugeordnet, aber was bin ich jetzt? Ich habe auch keinen eigenen Lehrstuhl. So dieses sollte sich echt auf jeden Fall ändern. Und man vertut sich Chancen, weil die Leute sind echt gut. Also da, zumindest mein Eindruck.“ [NGL3]

Die Nachwuchsgruppenleitungen, insbesondere diejenigen, die an außeruniversitären Forschungseinrichtungen angesiedelt sind, hätten ein anderes Profil als die Juniorprofessur, meint eine Juniorprofessorin [JP1]. Sie seien „forschungsmäßig natürlich deutlich weiter“ [JP1], hätten dafür keine oder so gut wie keine Lehrerfahrung.

Die große Frage ist, wie es mit den Karrierechancen und damit um die Reputation der verschiedenen Qualifizierungswege bestellt ist. Offensichtlich ist, dass die DFG versucht, das Emmy-Noether-Programm als ‚Über-

28 Dies wird bestätigt durch die Selbsteinschätzungen der Juniorprofessor(inn)en im Rahmen unserer Umfragen.

holspur‘ und die Nachwuchsgruppenleiter(innen) als ‚Speerspitze‘ einer neuen Wissenschaftlergeneration zu vermarkten. Sie versucht dies auch, indem sie ihren Emmys ein großes Selbst-Bewusstsein zu vermitteln versucht:

„Wo einem schon von der DFG nochmal gesagt wurde: ‚Hey, ihr seid schon Emmy-Noether, wenn ihr das wollt, dann werdet ihr auch eine Professur bekommen, über kurz oder lang.“ [NGL1]

Elitebildung schließt immer Prozesse der Inklusion und Exklusion mit ein. Die Zugehörigkeit zu einem Programm, an dem nur eine kleine Gruppe partizipiert kann, kann derartige Tendenzen befördern. Entsteht unter den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n eine Art Korpsgeist und ist dies vom Programmanbieter auch so gewollt? Eine Nachwuchsgruppenleiterin antwortet auf diese Frage:

NGL: „Ja, ... also ich würde sagen schon. Das ist so eine Art Wiedererkennen. Und ich meine, was auch dazu gehört, was mir ein bisschen auf den Nerv geht, dass die DFG das sehr betreibt. Also diese Emmy-Noether Treffen im Sommer, die haben so einen Duktus von "Wir Emmys" oder "Ihr Emmys", wie auch immer.“ [NGL2]

MW: So in Richtung Elite? Wissenschaftselite?

NGL: „Ja, ja und das finde ich, das war sehr lustig auf dem ersten Treffen, wo ich war, da fing eben dieses ‚Emmy, Emmy, Emmy‘ an und ‚Elite, Elite, Elite‘ und wir fingen ja gerade erst mal an. Also ob man Elite ist oder nicht, das kann man nicht sagen.“

Und weiter führt sie aus:

„Es gibt schon dieses Bemühen [seitens der DFG] so eine Art Corporate Identity zu schaffen. Und mir persönlich geht das auf den Nerv....“ „Also ich bin froh, dass ich auf diese Weise arbeiten kann und ob ich das jetzt mit dem Titel Emmy oder ohne Emmy machen kann, ist nicht so wichtig.“ [NGL2]

Dennoch zeichnet die ‚Emmys‘ etwas Besonderes aus, wie folgende Aussage dieser Nachwuchsgruppenleiterin verdeutlicht:

„Ich würde nicht sagen, dass sie die besseren Wissenschaftler sind, ich würde eher sagen, das ist eine bestimmte Mentalität.“ [NGL2]

In diese Richtung argumentiert ein anderer Nachwuchsgruppenleiter [NGL3]: „Wenn ich mich mit den Leuten [auf dem Emmy-Noether-Treffen] unterhalte, die sind schon echt anders drauf als [...] der Durchschnitt.“ Sie

würden sich durch eine besonders hohe intrinsische Motivation auszeichnen.

Wie kommt diese Art ‚Elite-Impfung‘ bei den anderen Betroffenen an? Ist es Stolz, den die NGK empfinden, oder ‚nur‘ Dankbarkeit?

„Sind wir stolz, Emmy-Noether zu sein? Die Frage ist ja, habe ich noch nicht beantwortet. Ich bin froh, ein Emmy-Noether zu sein. Weil's mir Türen und Tore geöffnet hat, die sich sonst vielleicht nicht so schnell geöffnet hätten.“ [NGL1]

Auch von den Juniorprofessor(inn)en werden klare Unterschiede zwischen der Juniorprofessur und der Nachwuchsgruppenleitung gesehen: Das sehe ich an meinen Ex-Doktorandenkollegen, „[...] die jetzt eben zum Beispiel über Emmy-Noether-Programme und dann noch angesiedelt beim Max-Planck, also [die] haben natürlich ein sehr, sehr anderes Profil dann, aber sind forschungsmäßig natürlich deutlich weiter. Haben dafür keine oder so gut wie keine Lehrerfahrung.“ [JP1]

„Also das ist schon ein anderes Profil. Ganz anders wird's dann eben nochmal, wie, was ich erwähnte, wenn man als Emmy-Noether bei Max-Planck ist, dann, das ist komfortabel im Forschungsbereich, aber es fehlt natürlich dann die ganze andere Seite.“ [JP1]

„Ich glaube, das sind einfach sehr viele verschiedene Profile, die für, je nach Ausschreibung oder je nachdem, was eine Fakultät oder ein Fachbereich sucht, unterschiedlich gute Karten haben.“ [JP1]

Die Ausstattung, über die eine Nachwuchsgruppe verfügt, macht diesen Qualifikationsweg attraktiv für andere. Eine der interviewten wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen), die als Naturwissenschaftlerin jenseits ihrer Stelle auch Forschungsmittel benötigt, kritisiert ihre abhängige Position und liebäugelt mit einer Nachwuchsgruppenleitung bzw. einer Juniorprofessur:

„Was ich denke ja auch nochmal ein Unterschied wäre, dass ich tatsächlich ein eigenes Budget hätte, über das ich freier verfügen, also weiß ich nicht, inwieweit ich da auch eine... also das wäre schon, es ist so, dass ich hier Geld aus dem Haushalt bekomme, aber ich fühle mich da eben in einer ständigen Rechtfertigungslage und es ist eben ständig diese Unklarheit da, bekomme ich nochmal was oder nicht. Weil eben auch nie ein Überblick herrscht, wie viel Geld noch da ist oder nicht. Also das wäre was, wo ich tatsächlich, obwohl ich so viel Freiheit eigentlich habe, mir dann denke, naja, dann kann ich eigentlich auch tatsächlich gleich mein eigener Chef sein. Also ich habe hier keinerlei Rückhalt oder Beratung oder so durch einen Chef, sondern inhaltlich bin ich tatsächlich völlig auf mich selbst gestellt, was den Vorteil der Freiheit hat. Aber dann halt eigentlich doch nicht. Von der Position, die ich auch habe eben und... dadurch, dass ich keine eigenen Mittel habe, habe ich dann wiederum finde ich die Vorteile dieser vollen Verantwortung, die ich eigentlich trage zum Beispiel für meine Doktoranden, nicht, dass ich dann tatsächlich auch eine eigene

Gruppe habe. Auch offiziell. Und das würde ich mir bei einer Juniorprofessur eher erhoffen, dass es so ist. Aber vielleicht ist das auch eine falsche Vorstellung. Da ist ja auch noch ein Prof wahrscheinlich übergeordnet, der dann vielleicht auch ein gewisses Mitspracherecht hat.“ [WM1]

Ein anderer interviewter wissenschaftlicher Mitarbeiter ist gegenüber der Juniorprofessur skeptisch eingestellt. Der Qualifizierungsweg über eine Nachwuchsgruppenleitung ist dem Geisteswissenschaftler unbekannt:

„Juniorprofessur, also da habe ich irgendwie ein schlechtes Bauchgefühl einfach. Das sind, wenn ich das richtig weiß, sind das doch, das wird vergütet wie ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, die Verantwortung ist die eines Professors und ich habe genug, also ich habe von einigen Juniorprofessoren, die da mit Tenure Track waren, die dann eben nicht berufen worden sind danach, sich aber sechs Jahre komplett tot gearbeitet haben. Also das scheint mir eine zweischneidige Konstruktion zu sein irgendwie. Also da habe ich kein gutes Gefühl.“ [WM2]

Er sieht durchaus „irgendwie eine Hierarchie“ zwischen Juniorprofessor(inn)en und wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n: „wenn jemand Juniorprofessur ist, das hat schon den Hymnus eines Professors, klar.“ Dennoch möchte er nicht tauschen:

„Also ich verstehe mich, ehrlich gesagt, als wissenschaftlicher Mitarbeiter und die anderen sind halt Juniorprofessoren. Punkt. Also das denke ich schon, dass da ein Unterschied [ist], aber neidisch bin jetzt irgendwie nicht, oder so. Also oder dass ich jetzt irgendwie sagen würde, das ist, die hätten's irgendwie besser als ich. Nö, das würde ich eigentlich nicht sagen. Nö.“ [WM2]

Auch ein anderer wissenschaftlicher Mitarbeiter spricht von einer „Hierarchie“ [WM3] zwischen Juniorprofessor(inn)en und wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n – schon allein weil die Juniorprofessor(innen) das Promotionsrecht haben, das sei „schon eine andere Stufe“ [WM3]. Dennoch ist er mit seinem Status zufrieden und fühlt sich gut aufgehoben. Auch er stellt fest, dass die Juniorprofessur einen ambivalenten Ruf unter den Professoren hat:

„Nee, also zum einen war da jetzt nichts frei oder so, so dass das aus dem nicht möglich war. Ich glaube, es hätte, es wäre für mich auch gar nicht gut gewesen, weil ich halt vorher nie an der Uni war und auch so als wissenschaftlicher Mitarbeiter, gerade am Anfang, schon so einige Dinge lernen musste [lacht], was man tut und was man nicht tut. Was halt mit dieser Hierarchie zusammenhängt. Und ich hätte jetzt auch nicht die Veröffentlichungen wahrscheinlich gehabt, um überhaupt als Juniorprofessor berufen zu werden. Insofern wäre ich es wahrscheinlich gar nicht geworden, selbst wenn es gegangen wäre, und es wäre für mich

auch nicht gut gewesen, weil so fühle ich mich relativ, oder ist es irgendwie beschützter, als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl als wenn man da im Professorium sitzt [lacht]. Ja. Und, also das ist, für mich persönlich, dass es wahrscheinlich nicht gegangen wäre und nicht gut gewesen wäre. Und zum anderen ist, weiß ich nicht, wird die Juniorprofessur doch sehr oder habe ich den Eindruck, dass sie sehr kritisch beäugt wird. Dass die Professoren, die sich habilitiert haben, das halt als den richtigen Weg ansehen und das andere ist dann er so der leichte Weg. Man macht sich das leicht.“ [WM3]

Die Rangfolge zwischen den verschiedenen Qualifizierungswegen – die wissenschaftlichen Mitarbeiter-Stellen an unterster Position, dann kommt die Juniorprofessur und an der Spitze steht die Nachwuchsgruppenleitung, wie sie von einer Nachwuchsgruppenleiterin beschrieben wird [NGL2], wird folglich nicht von allen Interviewpartnern geteilt.²⁹

Bei aller Zufriedenheit mit der aktuellen Situation, was stört, ist die berufliche Unsicherheit. So zweifelt ein Nachwuchsgruppenleiter hinsichtlich des Vabanque-Spiels der wissenschaftlichen Karriere an den beruflichen Perspektiven im Allgemeinen – nicht aber am Emmy-Noether-Programm im Besonderen. Dieses Programm bezeichnet er als seine letzte Chance, in der Wissenschaft zu bleiben und dort dauerhaft seinen Platz zu finden. Auf der einen Seite zieht er selbstbewusst seine Erfolgsbilanz, auf der anderen Seite befürchtet er den Ausschluss aus dem Wissenschaftssystem – ein typischer Fall eines Hazards, wie ihn Max Weber beschrieben hat:

„Ich bin sehr erfolgreich. Emmy-Noether hat nicht jeder und es läuft super. Publikationen und wunderbar, Forschung gefällt mir super, ich bin ja intrinsisch motiviert. Aber wenn ich jetzt so das Ganze nochmal überdenken könnte, ja, also vor 15 Jahren, wenn mir jemand wirklich gesagt hätte (wurde mir auch gesagt, aber da glaubt man das ja nicht), aber wenn ich das jetzt wirklich 100 Prozent gewusst hätte, dass die Situation so prekär ist und so schlimm, [dann] hätte ich diesen Weg nie eingeschlagen.“ [NGL3]

„Und mir macht's jetzt auch Angst, wenn ich so zurückdenke, was alles schief hätte gehen können.“ [NGL3]

„Ich werde nicht jünger und dieses „immer von Projekt zu Projekt“ [...], ich habe aufgehört zu zählen, aber 13 Mal [...] – das war vor [Land], da habe ich aufgehört zu zählen, wie oft

29 Auch in unseren Online-Umfragen zur jeweiligen Fremdeinschätzung von Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(inne)n gehen die Ansichten auseinander. Darüber, dass die Nachwuchsgruppenleiter(innen) besser mit Personal und Sachmitteln ausgestattet sind, herrscht tendenziell Einigkeit, auch darüber, dass Mitwirkungsrechte am Institut, die Anerkennung durch Studierende und durch Doktorand(inn)en der Juniorprofessor(inn)en größer ist. In der Frage, wer im Vergleich eine größere Autonomie in der Lehre und in der Forschung besitzt, schreiben sich beide Gruppen jeweils selbst leicht höhere Freiheitsgrade zu.

ich umgezogen bin, und meistens auch die Stadt gewechselt. Das ist schon so, da geht einfach die Energie verloren.“ [NGL3]

Wie dieser Interviewpartner hin- und hergerissen ist zwischen Zuversicht und Resignation, verdeutlicht folgendes Zitat:

„Und vielleicht, würde man mich wieder fünfzehn Jahre zurück verpflanzen, versetzen, würde ich's vielleicht genauso machen, wie ich's gemacht habe. Ich weiß es nicht. Es macht einem eben Angst, dass man trotz der Fähigkeiten, trotz des Erfolges nicht die Chancen bekommt. Und wenn ich jetzt sehe, wie hier teilweise die Stellen vergeben werden, oder wie die Entscheidungen getroffen werden, das frustriert.“ [NGL3]

5. Karrierechancen und Optionen

5.1. Zwischenbewertung und Vertragsverlängerung

Sowohl die Nachwuchsgruppenleiter(innen) als auch die Juniorprofessor(inn)en werden nach drei Jahren zwischenevaluiert. Bei den Nachwuchsgruppenleitungen hängt von einer positiven Bewertung die Bewilligung eines zusätzlichen fünften Förderjahres ab:

„Also fest zugesagt im Programm sind vier Jahre, und nach drei Jahren müssen Sie einen Zwischenbericht schreiben und dann wird entschieden, ob eben dieses vierte Jahr das auslaufende ist oder [...] ob Sie noch das fünfte Jahr dazu bekommen.“ [NGL2]

Entscheidungen gegen eine Weiterbewilligung sind relativ selten, berichten die interviewten Nachwuchsgruppenleiter(innen):

„Ich glaube, dass es sehr, sehr, sehr, sehr selten vorgekommen, dass jemand nicht verlängert wurde.“ [NGL3]

Die Filterfunktion der Zwischenbewertung der Nachwuchsgruppenleiter(innen) ist offensichtlich nicht stark ausgeprägt. Anders verhält es sich bei den Juniorprofessor(inn)en, hier kann die Zwischenevaluation stark selektiv wirken, allerdings vorwiegend bei den Juniorprofessuren, die mit einem Tenure Track, also einer Entfristungsoption, versehen sind. Hier stellt die Zwischenevaluation Weichen für das weitere Berufsleben; sie entscheidet über den Verbleib auf der Professur bzw. den Wechsel auf eine ‚ordentliche‘ Professur. Bei den Juniorprofessuren ohne Tenure Track, und dies ist, wie wir bei unserer Umfrage festgestellt haben, bei mehr als vier Fünftel der Juniorprofessor(inn)en der Fall³⁰, entscheidet die Zwischenevaluation

³⁰ Die genauen Zahlen sind: 15,2 Prozent aller Juniorprofessor(inn)en haben die Aussicht auf eine unbefristete Anschlussprofessur ohne Ausschreibung, 5,4 Prozent haben die

nur über den Verbleib auf der Juniorprofessur für die nächsten Jahre, nicht aber über die Entfristung der Stelle. In diesen Fällen fällt auch kaum ein Kandidat durch die ‚Zwischenprüfung‘ durch.

Im Widerspruch zur faktisch geringen Bedeutung steht allerdings der Aufwand des Verfahrens. Eine befragte Juniorprofessorin (auf einer Stelle ohne Tenure Track) hat die Zwischenevaluation bereits vor einigen Jahren absolviert. Nach deren Ansicht habe sie nur eine geringe Bedeutung, da sie relativ folgenlos sei [JP1].

„Man muss schon silberne Löffel stehlen, um diese Evaluation nicht positiv bewertet zu bekommen. Nichtsdestotrotz ist es schon ein Verfahren, wo auch wieder eine Kommission einberufen wird und wo Gutachten eingeholt werden und wo es ein Lehrgutachten gibt. Also das wird schon ernsthaft betrieben, sozusagen.“ [JP1]

‚Ernsthaft‘ meint in erster Linie ‚aufwändig‘ für den Kandidaten, der einen Selbstbericht anfertigen muss:

„Das Verfahren ist aufwändig, und die Zeit, die man da investiert, ist eine Zeit, in der man weder Artikel schreibt, Fachartikel, noch Drittmittelanträge.“ [JP2]

Eine andere Juniorprofessorin berichtet ebenfalls von einem aufwändigen Verfahren:

„Es wurde eine Kommission eingesetzt, in der, glaube ich, auch jemand Externes war und dann wurden zusätzlich auch noch externe Gutachten angefordert, ich glaube drei Stück. Das Ganze war ziemlich aufwändig.“ [JP2]

Nach diesen Verfahrensschritten habe sie einen dreiseitigen Bericht erhalten, in dem einerseits Zufriedenheit mit ihr, andererseits aber auch einige Wünsche geäußert wurden. So sollte sie beispielsweise mehr Drittmittel akquirieren und in der Lehre mit Vertretern anderer Fächer kooperieren. Nach erfolgreicher Zwischenevaluation verlieh ihr der Rektor eine zweite Ernennungsurkunde (die erste erhielt sie bei Antritt der Stelle).

Auch wenn sich das Verfahren aufwändig gestalten, sei im Fachbereich die Zwischenevaluation als „Nachweis der Professorabilität“, also als „Pendant zur Habilitation“ [JP1] nicht anerkannt, kritisiert eine Juniorprofessorin. Eine positive Zwischenevaluation fungiert demnach nicht als Habilitations-surrogat.

Aussicht auf eine unbefristete Anschlussprofessur mit begrenzter Ausschreibung und 2,2 Prozent haben die Aussicht auf ein unbefristetes Angestelltenverhältnis.

Eine Juniorprofessorin befindet sich zum Zeitpunkt des Interviews mitten im Verfahren. Sie kritisiert das Verfahren als „hochgradig unfair“ [JP3], die Evaluation würde sich nur an der Leistung orientieren und nicht dabei die persönlichen Lebensumstände beachten:

„Also das war auch meine, eine ganz krasse Erfahrung innerhalb dieses, eben dadurch, dass diese Evaluation ständig wie so ein Damoklesschwert über einem schwebt. Und man ist einem unheimlichen Druck ausgesetzt und kann das aber einfach überhaupt nicht leisten, was jemand leisten kann, der eben nicht [...] Kinder hat. Und das finde ich eine unglaubliche Ungleichbehandlung.“ [JP3]

Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) müssen sich keiner Zwischenevaluati-on unterziehen. Verfügen sie über einen Drei-Jahresvertrag, kann dieser um maximal drei weitere Jahre verlängert werden. Ob der Vertrag verlän-gert wird, ist allein vom vorgesetzten Professor abhängig, der sich hierfür bei der Universität einsetzt und die Verlängerung beantragt. Eine wissen-schaftliche Mitarbeiterin meint, dass nur im Fall einer großen Unzufrieden-heit der Vertrag nicht verlängert werden würde. Aber hierfür es gäbe keine formellen Kriterien.

Im Gegensatz zu den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und den Junior-professor(inn)en können wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) zudem die Möglichkeit erhalten, ihre Beschäftigung um zwei weitere Jahre zu verlän-gern. Die Voraussetzung ist, dass sie es schaffen, bis zum Ende dieser zweiten drei Jahre ihre Habilitation fertig zu stellen. Diese Regelung dient dazu, die Zeit zu überbrücken, bis eine feste Stelle, sprich eine Professur, gefunden ist. Oftmals sind allerdings die Arbeitsverträge der wissenschaftli-chen Mitarbeiter(innen) wesentlich kürzer, wie die Untersuchung Jong-manns (2011) zeigt: Demnach hat die Hälfte der Arbeitsverträge, die mit Postdocs an den Hochschulen abgeschlossen werden, eine Laufzeit von weniger als einem Jahr.

5.2. Bewerbungen auf Professuren

Die Nachwuchsgruppenleiter(innen) und Juniorprofessor(inn)en bewerben sich bereits auf Professuren, insbesondere die Nachwuchsgruppenlei-ter(innen) – im Gegensatz zu den interviewten wissenschaftlichen Mitarbei-

ter(inne)n.³¹ Letztere haben sich bislang deshalb noch nicht auf eine Professur beworben, weil ihnen bis dato die Habilitation fehlt, mit deren Fertigstellung in der Regel erst am Ende der Vertragslaufzeit zu rechnen ist. Bei den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n als auch bei den Juniorprofessor(inn)en zählt bereits der Erfolg beim Einwerben einer Nachwuchsforscherguppe bzw. bei der Bewerbung auf eine Juniorprofessur als Leistungsnachweis, der eine Bewerbung auf eine ordentliche Professur rechtfertigt.

Mit zunehmender Beschäftigungsdauer im Wissenschaftsbetrieb steigt das Bewusstsein dafür, dass es ohne Professur kein Verbleib in der Wissenschaft geben kann. Damit wird die Entscheidung auch expliziter, dass sie diesen Weg gehen wollen (siehe oben):

„Ich bin auf der Suche nach einer Professur, ich will weiter Wissenschaft machen“ [NGL2]

Eine Nachwuchsgruppenleiterin hat bereits vier Bewerbungen geschrieben; davon laufen noch zwei Verfahren. Zwei der Bewerbungen sind demnach nicht erfolgreich verlaufen. Sich zu bewerben ist aufwändig: Es sind Bewerbungsunterlagen zu verfassen bzw. zusammenzustellen, und wenn man in die nähere Auswahl kommt, sind ein Fachvortrag und eine Lehrveranstaltung vorzubereiten und zu halten. Ein anderer Nachwuchsgruppenleiter hat bereits vor seiner Nachwuchsgruppenleitungszeit und einmal währenddessen eine Bewerbung geschrieben, aber bislang nur Ablehnungen und keine Einladungen erhalten [NGL3].

Wenn es mit der ordentlichen, unbefristeten Professur nicht klappt, werden Alternativen gesucht. So hofft eine Juniorprofessorin, dass sie über Sondermittel der Universität wieder eine (auf fünf Jahre) befristete W2-Professur erhalten könnte. In ihrem Fall wird demnach wieder eine Zwischenlösung gesucht, wo keine feste Stelle in Aussicht ist. Wie schon bei ihrer Juniorprofessur, für deren Stelle sie selbst einen Antrag geschrieben und sich dann auf die geschaffene Stelle beworben hat, wird sie versuchen, die Mittel für die Stelle zu akquirieren und sich im Falle einer Antragsbewilligung dann auf die Stellenausschreibung bewerben – auch wenn offensichtlich ist, dass die antragsschreibende Person eigentlich auch die „Kandidatin“ der Wahl sein müsste [JP1]:

31 Laut unseren beiden Umfragen haben sich bereits 67 Prozent der Juniorprofessor(inn)en und 60 Prozent der Nachwuchsgruppenleiter(inne)n haben sich auf Professuren beworben.

„Letztendlich, ich habe das mal mit Kollegen diskutiert und die meinten, im Prinzip, eigentlich kannst du dir in deinen Lebenslauf schreiben, du hast eine Juniorprofessur eingeworben, aber [das] kann ich natürlich nicht [lacht].“ [JP1]

Mit dieser erneuten Beantragung wäre jedoch wieder keine Dauerstelle, sondern eine – wenngleich kommode und gut bezahlte – Zwischenlösung erreicht. Dies entspricht letztlich nicht den Interessen der Betroffenen. Ihnen kommt es eigentlich vor allem darauf an, endlich dauerhaft und gesichert im Wissenschaftsbetrieb beschäftigt zu sein, wie folgende Gesprächsausschnitte zeigen. Das erste Zitat ist von einem Nachwuchsgruppenleiter, das zweite von einer Juniorprofessorin und das dritte von einem wissenschaftlichen Mitarbeiter:

NGL: „Mein Plan ist [...] eine feste Stelle zu kriegen [...]. Die Frage ist jetzt für mich, die wichtigste, wie lange will ich das Spielchen spielen?“ [NGL3]

MW: „Das Spielchen Wissenschaft?“

NGL: „Ja. Das ist ein ernsthaftes Spielchen, aber trotzdem. Ich meine, wie lange will ich noch von Stelle zu Stelle... [...].“ [NGL3]

„Wenn das eine Dauerstelle wäre, ja, dann würde ich das sofort machen. Ja, weil ansonsten, die Freiheitsgrade, die ich in dem Job habe, die sind super! Ich mache den Job eigentlich inhaltlich auch gerne. Aber mit was er nicht zu vereinbaren ist, ist mit diesem Leistungsdruck sozusagen und mit diesem Publikationsdruck. Das kriegt man mit dieser Stelle, also ich habe immer gedacht, es liegt an mir, mittlerweile denke ich aber, das liegt an dieser Art, wie die Stelle konzipiert ist. Das ist mit dieser Stelle nicht zu vereinbaren. Und wenn dieser Druck weg wäre, wäre das für mich ein Superjob, den ich ewig machen würde.“ [JP3]

„Ich wollte halt Philosophie machen, das hat mir Spaß gemacht, oder: macht mir Spaß. Ich will gerne an der Uni arbeiten. Lehre macht mir großen Spaß. Ich könnte mir auch durchaus vorstellen, so eine LfbA-Stelle [Lehrkraft für besondere Aufgaben] zu haben, also solche Dinge.“ [WM2]

Die Aussagen folgen demselben Muster: Die Freude an der wissenschaftlichen Arbeit soll auf Dauer gestellt werden. Die unsichere Beschäftigungsperspektive wird problematisiert; die Höhe des Einkommens ist hingegen kein Thema.

5.3. Einschätzung der Chancen auf eine Professur

Wie hoch schätzen die Interviewpartner ihre Chancen ein, tatsächlich eine Professur zu erhalten? Die Nachwuchsgruppenleiter(innen) sehen sich da-

bei durchaus im Vorteil gegenüber den anderen Gruppen – allerdings mit Einschränkungen:³²

„Ziel ist es ja mit dem Emmy-Noether letztendlich im deutschen System permanent verankert zu werden und das kann durch einen Max-Planck Direktorenposten oder eine feste Stelle oder durch eine Professur geschehen. Das heißt, wenn man innerhalb dieser drei bis vier Jahre sich eine Professur sichern kann, hat man ja quasi bewiesen, dass man gute Forschung und ein wertvolles Mitglied [lacht] der Wissenschaftsgesellschaft vielleicht ist.“ [NGL1]

Und eine andere Nachwuchsgruppenleiter(in):

„Also ich würde sagen, es gibt da ein Plus für Emmy-Noether, aber es gibt auch, je nach Universität und Kommission, diese konservative Tendenz, die sagt, ‚ja gut, ihr habt zwar fünf Jahre da geleitet und euch wichtig getan, aber ein Buch habt ihr nicht geschrieben oder das Buch ist ja nicht fertig‘.“ [NGL2]

Die Einschätzung der eigenen Chancen hängt auch von den persönlichen Erfahrungen ab, die im Rahmen von Berufungsverfahren gemacht wurden. Wie erleben die Interviewpartner so ein Auswahlverfahren? Welche Kriterien spielen ihrer Ansicht bzw. ihrer Erfahrung nach eine Rolle? Eine Nachwuchsgruppenleiter(in) berichtet nüchtern bis lakonisch über die Abläufe:

„Die Sekretärin hat den Korb mit den Bewerbungen, [...] und dann gibt's vielleicht noch eine studentische Hilfskraft, die bekommen eine Excel-Tabelle von der Kommission oder die Dinge, die in der Excel-Tabelle drinstehen sollen, und dann sollen sie aus dem Lebenslauf und aus den Publikationen und so weiter diese systematischen Kriterien auffüllen, mit Informationen. Das heißt, daraus folgt, dass wir unsere Lebensläufe und alles, was wir da so in den Bewerbungs-, in die Mappe reintun, dass das so geordnet ist, dass die Sekretärin des Dekanats und der Hiwi, die eigentlich beide von der Sache keine Ahnung haben, die Informationen an die richtige Stelle setzen. Weil ansonsten die Berufungskommission, die dann nur die Tabelle, diese Auswertung bekommt, aber nicht Ihr Bewerbungsanschreiben und unter Umständen nicht dieses Gesamtbewerbung sich anschaut, schon gar nicht Ihre Veröffentlichungen sich anschaut, damit die das da sehen. Und da ist eine Rubrik, da steht dann eben Drittmittel drin. Und wenn die sehen, dass ich 1,1 Millionen Drittmittel eingeworben habe, das stellt die Ohren hoch. Aber, das aber ist, wenn Sie dann das Kriterium Habil haben und sie können an dieser Stelle kein Häkchen machen, dann habe ich eben das Plus, das ich bei Drittmitteln habe, das habe ich als Minus bei der Habil.“ [NGL2]

32 In unseren Umfragen schätzen sowohl die Juniorprofessor(innen) als auch die Nachwuchsgruppenleiter(innen) ihre Chancen, auf eine Professur berufen zu werden im Vergleich zur jeweils anderen Gruppen als leicht erhöht ein.

Die besagten Excel-Tabellen werden in anderen Fällen von den Bewerbern selbst ausgefüllt, wie ein anderer Nachwuchsgruppenleiter zu berichten weiß:

„Man schickt eine Bewerbung ab, da kommt eine Excel-Tabelle zurück. Füllen Sie bitte mal aus! Und dann steht so: wie viele Publikationen und so weiter, was ist der Impactfaktor. Und die sind zu faul, das zusammenzuzählen.“ [NGL3]

Die Chancen hängen natürlich von der Anzahl der passenden offenen Stellen ab und der Anzahl der geeigneten Bewerber. Da die Wissenschaftler so spezialisiert sind, gibt es in der Regel nur wenige Stellen, die auf sie fachlich exakt passen. So meint ein Nachwuchsgruppenleiter, dass es für sein Fachprofil vielleicht ein, zwei Stellen im Jahr ausgeschrieben würden, auf die sich zwischen 70 und 100 Leute bewerben würden [NGL3]. Zudem werden diese Stellen nicht kontinuierlich frei, sondern diese hochspezialisierte Arbeitsmärkte haben ihre besonderen Konjunkturen. Pech hat derjenige, dessen Abschluss der Qualifizierungsphase in eine Stellenflaute fällt. Es kann aber auch umgekehrt passieren, dass relativ viele Stellen frei werden, die dann mit weniger geeigneten Leuten besetzt werden:

„Es wird sicherlich jetzt auch Phasen geben, so in drei, vier Jahren, wo bei uns auch mehr Stellen ausgeschrieben werden. [...] Und das Problem mit diesem System ist auch immer: Man hat dann plötzlich nicht genug hochqualifizierte Leute, muss aber die Stellen besetzen. Da wird mit irgendwas besetzt und so weiter. Das ist irgendwie total hirnrissig, aber es ist halt so.“ [NGL3]

Die große berufliche Unsicherheit ist auch in der Umfrage unter den Juniorprofessor(inn)en ein oft genanntes Thema. Ein Großteil fordert demgemäß auch den Tenure Track, da ohne diesen das Konstrukt Juniorprofessur keinen Sinn ergebe. Allerdings stimmt diese Aussage nur aus Sicht der Kandidaten. Aus der Sicht der Hochschulen mag es demgegenüber durchaus sinnvoll sein, nach den Selektionsprozessen in der Promotion, Habilitation bzw. zur Juniorprofessur nochmals im Rahmen eines offenen Berufungsverfahrens den geeigneten Kandidaten aussuchen zu können. Was aus den anderen Bewerber(inne)n wird, tangiert nicht das Funktionieren der Hochschulen und kann ihnen deshalb letztlich egal sein. Auf die Psyche der Qualifikanten wirkt sich diese Selektion indes ungut aus. Es ist der Druck, der zermürbt, und es ist die Unsicherheit, die Angst macht:

„Ich will ja nicht jammern. Ich kann sagen, gut klar, manchmal, meine Mutter sagte zu mir auch, jetzt rede ich über meine Mutter, aber die sagte [flüstert], so wie Ihr das plant, das

macht einem Angst. Klar, ist es auch. Hätte alles schiefgehen können, gleich beim ersten Schritt. Aber mein Gott, ich bin immer noch da. Dieser Druck, der ist ja, also das, was einen fertig macht, ist ja dieser Druck. [...] Also man hat diesen Druck, dann hat man von außen selber, in zwei Jahren weiß ich nicht, wie's weitergeht. Und mein Sohn wird jetzt eingeschult. Jetzt. In einer Woche. Diese Woche. Und dann, ja, gut, klar, mit meiner Familie ist es geklärt. Die ziehen mit, was auch nicht einfach ist.“ [NGL3]

Die Chancen, eine Professur zu bekommen, werden nicht sonderlich rosig eingeschätzt. Und wieder findet man diese Mischung aus selbstbewusstem Stolz auf die erbrachten Leistungen und Kompetenzen auf der einen Seite sowie dem zermürbenden Pessimismus auf der anderen Seite:

„Und das heißt natürlich, es ist allerhöchste Eisenbahn, sich umzutun. Ich bewerbe mich durchaus deutschland- und wenn's attraktiv genug ist, auch europaweit. Habe auch das Gefühl, ich kann da nicht mehr sehr wählerisch sein. Nichtsdestotrotz sehe ich ein großes, großes Problem [...], weil, sagen wir mal, auf dem Niveau, wie ich unterwegs bin, mit den Erfahrungen einer Juniorprofessur, mit einem durchaus vergleichbar guten, aber eben nicht herausragenden Publikationsvolumen sehr, sehr viel, also in meinem Fall der Juniorprofessur, sehr, sehr viel Lehrerfahrung, auch sehr positive Lehrevaluationen, sehr viel Ahnung davon, sozusagen wie Uni geht, [...] viel Erfahrung in Gremienarbeit und so weiter und so fort. Das ist alles ganz schick, aber das Problem ist halt: Davon gibt es ganz schön viele.“ [JP1]

Ihr individuelles Manko sieht diese Juniorprofessorin in ihrer mangelnden Drittmittel-Bilanz. Die Fähigkeit, Drittmittel einzuwerben, wird neben fachlicher Brillanz und Sichtbarkeit in der Community zur zentralen Schlüsselkompetenz eines Professors. Die Höhe der akquirierten Fördergelder wird somit zum entscheidenden Argument für eine Einstellung, wie eine andere Juniorprofessorin betont:

„Wenn da jemand zwei Millionen Euro Drittmittel stehen hat, ist das einfach eine Hausnummer und das ist in unserem Fach zunehmend wichtig. Das war in manchen Fächern schon immer ziemlich wichtig, aber in [meinen Fach] wird das immer mehr so. Das wird auch von manchen Kollegen sehr bedauert, denn man macht sich ja auch abhängig.“ [JP2]

Im Wettbewerb um die wenigen offenen unbefristeten Professuren verhindern Kinder schließlich, dass die Kandidaten mit ihrer Leistungsbilanz – insbesondere gegenüber kinderlosen Männern (und wohl auch kinderlosen Frauen) – konkurrenzfähig sind, wie die dritte Juniorprofessorin ergänzt:

„Naja, ich habe einfach, wenn ich gegen einen ledigen Mann antrete, habe ich überhaupt keine Chance was irgendwie Publikationslisten oder so angeht, weil ich kann einfach nicht

Tag und Nacht arbeiten. Und ich kann am Wochenende sowieso nicht arbeiten, und [...] um 19 Uhr bin ich platt. Da mache ich nichts mehr.“ [JP3]

Mit „ledig“ meint die Interviewpartnerin offensichtlich ‚kinderlos‘. Wenn ihre These zuträfe, dann dürfte die Interviewpartnerin auch dann keine Chance haben, wenn sie gegen eine kinderlose Frau antreten würde. Das ‚eigentliche‘ Karrierehindernis wäre demnach die zeitaufwändige Kinderbetreuung und nicht das Geschlecht. Wenn sie allerdings auch keine Chancen gegenüber einem männlichen Konkurrenten mit Kindern hätte, weil, wie in der Gesellschaft üblich, die Kinderbetreuung vorrangig von den Müttern übernommen wird, dann wären die unterschiedlichen Karrierechancen tatsächlich geschlechtsspezifisch zu erklären.

Welche Chancen der Stellenmarkt bietet, hängt stark von den Gegebenheiten im Fach ab. Eine Statistik zur Erfolgsquote gibt es nicht. Auch deshalb kursieren viele Geschichten von Einzelschicksalen, von Wissenschaftlern, die es nicht geschafft haben:

„In einer Disziplin, in der Stellen sehr knapp sind, da fliegen sehr viele gute Leute raus. Die hätten das eigentlich verdient, aber die schaffen's nicht.“ [...] Ich kenne einige Kollegen, die wirklich, wirklich gut sind und die es, die immer noch nicht auf einer Lebenszeitprofessur sind. Oder welche, die inzwischen eine haben, aber die die erst sehr spät bekommen haben. Mit großen persönlichen, wie sagt man, Zugeständnissen, Opfern...“ [JP2]

Allerdings trösten sich die Interviewpartner auch mit einer Art optimistischen Fatalismus. Es besteht die Hoffnung, dass letztendlich doch alles gut verlaufen wird, auch wenn die Wege nicht immer geradlinig laufen. Die Betonung liegt auf dem unbestimmten Wort ‚irgendwie‘:

„Aber grundsätzlich, also ich beobachte es halt jetzt bei Leuten, die ein bisschen älter, also die mit mir angefangen haben sind, die mit mir angefangen haben und ein bisschen älter sind als ich oder beziehungsweise promoviert haben zum Beispiel, während ich in [Stadt] die Diplomarbeit gemacht habe. Bei denen ist es dann letzten Endes bisher schon ganz gut gelaufen, sage ich mal. Also die Wege sind nicht unbedingt immer gerade, also viele gehen dann eben tatsächlich nochmal irgendwann ins Ausland oder sind direkt noch ins Ausland gegangen. Aber es ging immer irgendwie weiter, und die ersten haben jetzt dann tatsächlich auch schon Professuren. Also ich denke, man ist nicht total chancenlos. Aber ich denke, dass es tatsächlich inzwischen einfach wichtig ist, hochrangig zu publizieren.“ [WM1]

Die Gefühlslage der Interviewpartner schwankt zwischen Angst vor einem (endgültigen) Scheitern (und damit vor einem Exit aus der Wissenschaft), einem optimistischen Fatalismus und einem erfolgsgesättigten Selbstbewusstsein. Einen deutlich gelasseneren Umgang mit der Unsicherheit wis-

senschaftlicher Karrieren pflegt einer der Interviewpartner – mit Grund. Da er bereits außerhalb des Wissenschaftssystems in seinem Beruf tätig war und in diesem Fachgebiet weiterhin aktiv ist, verfügt er über eine Ausstiegsoption:

„Ja, aber das stört mich nicht... Das sehen wahrscheinlich alle so, dass es bei denen anders läuft [lacht], aber ... wenn's nicht klappt, dann sieht man das dann irgendwann, aber auf jeden Fall war der Weg dahin schon mal gut. Also weil das, was ich jetzt mache, macht mir Spaß, das passt alles gut. Und habe dann auch keine Sorge, was zu finden, wenn es, wenn ich dann irgendwann zu dem Entschluss kommen sollte, nee, ich habe mich jetzt mehrmals beworben und das geht nicht weiter.“ [WM3]

Im Wettbewerb um die Professuren zu reüssieren, liegt natürlich nicht allein in der Hand der Bewerber. Entscheidend sei häufig der Faktor ‚Glück‘, aber nicht nur:

„Man muss Glück haben in der Forschung, man muss zielstrebig sein, klar fleißig, das alles, aber ich glaube, man muss auch die richtigen Mentoren haben oder die richtigen Leute kennen, die "hey, da ist jemand, der vielleicht Potenzial haben könnte.“ [NGL1]

In dem Zusammenhang betont diese Interviewpartnerin, dass sie das Gerüchte von Exzellenz nerve. Sie kenne viele Forscher, die ebenfalls fit und fleißig seien, es jedoch nicht bis zu einer Professur geschafft hätte.

Ein Erfolgsfaktor sind die ‚richtigen‘ Forschungsthemen. Hier allerdings auf Moden aus Karrierealkül zu setzen, ist ein riskantes Unterfangen. Ob ein Thema zur Mode wird, ist auch eine Frage des Zufalls:

„Moden spielen eine Rolle. Manchmal ist innerhalb eines Fachs ein besonderer Zweig gerade modern ...“ [JP2]

Und schließlich sind Beziehungen wichtig, wie auch das obige Zitat zum Faktor Glück bezeugt. Als sehr hilfreich wird die Unterstützung durch (professoralen) Mentoren und Kollegen erachtet, wie zwei Juniorprofessor(inn)en berichten [JP3, JP2]:

„Und ... was das betrifft, habe ich da auch von einigen Kollegen sehr viel Unterstützung, sehr viel Rat bekommen, das war sehr gut“ [JP2]

5.4. Optionen, Alternativen und Übergangslösungen

Die realistische Gefahr des Scheiterns, das Risiko keine Professur zu bekommen, lässt die Frage nach Optionen bzw. Alternativen oder Übergangslösungen dringlich werden. Eine der interviewten Nachwuchsgruppenleiter(innen) kann sich durchaus vorstellen, wieder befristete Aufgaben bzw. Finanzierungen (Anträge, Stipendien, Auftragsarbeiten) zu übernehmen [NGL2]. Sie denke allerdings nicht daran, etwas ganz anderes zu machen, wie „Yogalehrer“ [NGL2] oder ähnliches. Der Blick ist fest auf eine Professur gerichtet:

„Also ich versuche jetzt das so weit zu bringen, dass ich eine Chance habe bei diesen ganzen Berufungsverfahren irgendwann im Laufe des nächsten Jahres [...], der Druck ist im Moment sehr präsent“ [NGL2]

Ähnlich sieht es eine Juniorprofessorin:

„[...] aber wohl auch sehend, es geht von einem Prekariat ins nächste und es ist, wird natürlich, selbst wenn das klappt, muss ich ganz konzertant daran arbeiten, schnell auf eine feste Professur zu kommen, weil mit Ende 40 wird's dann ganz schwer.“ [JP1]

Für die Nachwuchsgruppenleiter(innen), die aus dem Emmy-Noether-Programm finanziert werden, wird eine Übergangslösung angeboten: Nach Ablauf der Projekte kann man sich einige Monate durch die Programmpauschale der DFG finanzieren. Das sei „ein guter Puffer“ [NGL2], meint eine Nachwuchsgruppenleiterin, insbesondere, wo sich die Berufungsverfahren über Monate hinziehen. Allerdings variiert der Umgang der Universitäten mit der Programmpauschale. Es ist umstritten, wie viel davon die Nachwuchsgruppenleiter(innen) erhalten sollten (siehe oben). Eine andere Übergangslösung stellt eine Heisenbergprofessur oder ein Heisenbergstipendium der DFG dar:

„Aber wenn nichts Anderes geht wäre Heisenbergstipendium auch ok. Man kann ja neben dem Stipendium auch noch Anträge einreichen, wo man zwei, drei Doktoranden hat. Immer wieder fünf, aber das Ziel sind wieder fünf Jahre wenigstens. Und dann gibt mir das natürlich noch ein bisschen Luft nach hinten, dass ich mich bewerben kann auf mehr Stellen.“ [NGL3]

Diese Optionen laufen aber eben nicht auf die ersehnte Dauerstellung hinaus. Vielmehr würde man damit weiter den Weg in Richtung Drittmittelexistenz einschlagen. Ja, er würde vielleicht noch einmal einen Antrag für drei

Jahre einreichen, überlegt ein Nachwuchsgruppenleiter, aber das sei eigentlich „keine Perspektive“ [NGL3]. Er könnte vom Gehalt seiner Frau leben und dann abwarten, ob ein Antrag bewilligt wird oder nicht. Eine weitere – traditionelle – Übergangslösung stellen Lehrstuhlvertretungen dar:

„Das ist sicherlich auch, gerade wenn man dann Familie hat, sicherlich dann auch nochmal besonders belastend. Und das dann immer nur für ein halbes Jahr, man weiß es vorher nicht. Dann kriegt man wahrscheinlich noch die undankbarsten Veranstaltungen und muss sich dann in sehr kurzer Zeit in irgendwas reinarbeiten, was man noch nie gemacht hat, das ist, glaube ich, sehr unschön.“ [WM3]

Um Übergänge von ‚Beschäftigungsinsel‘ zu ‚Beschäftigungsinsel‘ zu bewerkstelligen, werden Brücken gebaut und verlängert, wie z.B. die die Bewerbung auf eine befristete Professur ohne Verlängerungsoption. Dies sind aber ebenfalls keine dauerhaften Konstrukte. Das seien – so eine befragte Juniorprofessorin – immer nur „kleine temporäre Inseln, die nicht irgendwie einen Plan von Verstetigung hinter sich haben“ [JP1].

„Also mir war die ganze Zeit klar, es gibt hier keinen Tenure. Nach diesen sechs Jahren spätestens ist für mich an der [XY-Universität] auch wirklich diesmal Schluss. Ich sage das bald nicht mehr [lacht].“ [JP1]

Eventuell wird sich dann doch wieder etwas auftun, ein neues Programm, eine neue Übergangslösung. Diese Sonderprogramme lösten aber nicht das eigentliche Problem. Das liegt – aus Sicht der ‚Nachwuchswissenschaftler‘ – an der zu geringen Anzahl an unbefristeten Professuren bzw. Juniorprofessuren mit Tenure Track:

„Es gibt ganz, ganz viele Juniorprofessuren und man wird sich gerade klarer und klarer, [...] dass die nicht alle innerhalb dieser kurzen Zeit in Voll-Professuren kommen und man entwickelt dann Programme, die dann [...] so Tropfen auf den heißen Stein sind, indem man versucht, für Einzelne einen Übergang zu ermöglichen.“ [JP1]

Auch wenn die Karriereplanung einem Glücksspiel gleicht, einen Plan B hat diese Juniorprofessorin für den Fall ihres Scheiterns nicht; sie hat das Ziel einer Professur fest vor Augen. Man hat den Eindruck, ein Plan B würde sie davon nur abhalten ihr Ziel zu erreichen, auch wenn sie weiß, dass dies nicht so vernünftig klingt:

„Ich selbst, ich habe keinen Plan B und ich habe mich das jetzt natürlich in Anbetracht dieser von Tag zu Tag weniger werdenden Zeit, die ich hier noch habe oder die meine Stelle noch läuft, auch gefragt, wann sollte ich denn anfangen, sagen wir mal, hier noch so meine

Stelle so auszufüllen, aber letztlich in diesen Plan B zu investieren. Und ich denke aber, dass das zu früh ist. Also das... ich will das jetzt doch gerne probieren. Ich möchte gerne Professorin werden. Ich möchte gerne so weiterarbeiten, wie ich bisher [lacht] arbeite.“ [JP1]

Auch ein interviewter wissenschaftlicher Mitarbeiter verneint, einen konkreten Plan B zu haben:

„Nee, Plan B gibt's nicht.“ „Plan B, wie gesagt, gibt's nicht, das heißt aber nicht, dass, wenn das nicht klappt, dass ich dann nicht irgendwie was Anderes machen könnte.“ [WM2]

Allerdings erwähnt er später im Interview, dass er allmählich doch überlege, ob es Alternativen gebe. Eine Idee sei momentan, einen Antrag bei der DFG auf eine eigene Stelle zu schreiben. Er befände sich „gerade ein bisschen so in einer Krisensituation“ [WM2], er denke deshalb aktuell auch ernsthaft darüber nach, etwas anderes zu machen:

„Aber auch das scheint für diese Postdoc-Phase, jedenfalls was ich so mitbekomme, nicht untypisch zu sein. Also es, Promotion ist schon hart und die muss auch sehr, sehr gut sein, damit man irgendwie weiterkommt, das wird ja dann gesiebt. Und dann gibt es viele Leute, die noch habilitieren. Das schaffen dann aber auch nicht mehr alle, aber davon werden auch nicht mehr alle Professor. Also das muss man ja auch noch sehen. Bloß weil man habilitiert hat, heißt das nicht, dass man berufen wird. Da gehört noch eine ganze Menge anderes Zeug dazu. Und ob man das durchhält oder ob ich das durchhalte, das kann ich momentan einfach gar nicht genau sagen.“ [WM2]

Schließlich kommt der Interviewpartner im Gesprächsverlauf auf die Alternative ‚Auslandsaufenthalt‘:

„Wenn diese Karriere die ist, die mir irgendwie gelingen sollte, muss man irgendwie auch ins Ausland gehen. Das ist, glaube ich, sehr, sehr wichtig. Und ich würde auch sehr gerne, also ich habe das im Studium irgendwie verpasst, so richtig und würde das eigentlich sehr, sehr gerne machen, mal für ein Jahr noch ins Ausland zu gehen, also England oder Amerika oder so. Das ist tatsächlich für die nächste Zukunft der Plan B, an einer ausländischen Uni zu arbeiten.“ [WM2]

Eine Juniorprofessorin spricht im Interview davon, viele Alternativ-Pläne zu haben, wobei es sich nur um vage Ideen handle. Die Realisation eines Plan B bedeutet zuerst, sich mit dem Scheitern des lang gehegten Plan A auseinanderzusetzen:

„Aber ... ich glaube, wenn mein Weg jetzt zu Ende sein sollte in [meinem Fach], dann wäre ich erstmal damit beschäftigt zu trauern und mich mit meinem Scheitern auseinander zu setzen.“ [JP2]

Eine andere Stelle zu bekommen, gestaltet sich schwierig, wie eine andere Juniorprofessorin berichtet:

„Eine andere Stelle ist bei mir relativ unwahrscheinlich, [...], weil ich eben so einen total speziellen Zuschnitt habe.“ [JP3]

Ihr Plan sei, ihre Habilitation zu schreiben und abzuschließen und dann in dem Institut eine außerplanmäßige Professur zu erhalten, sich parallel dazu selbständig zu machen und Kurse anzubieten. Die andere Alternative wäre es, dass ihre Juniorprofessur wieder in eine Mitarbeiterstelle umgewandelt werde, die dann zu entfristen wäre [JP3].

Zur dauerhaft zermürbenden (und phasenweise verdrängten) Unsicherheit auf dem Weg zu einer Professur müssen in der konkreten Bewerbungssituation die typischen Wechselbäder genommen werden: Die Stimmung schwankt zwischen Hoffen, Bangen und Enttäuschung:

„Dann hieß es, das sieht ganz gut aus, dann hieß es, es sieht doch wieder schlecht aus und auf einmal war diese Blase zerplatzt, es wurden ganz andere Leute in Betracht gezogen [...]“ [JP1]

In den Fällen von Enttäuschungen schwimmen immer Momente des Unverständnisses mit: ein konkretes Unverständnis, warum man bei einem bestimmten Verfahren nicht ausgewählt worden sei, und ein generelles Unverständnis, warum man eigentlich keine Professur bekomme, wo doch so viel in einen investiert worden sei [JP1, NGL3]. In der Online-Umfrage drückt es ein Nachwuchsgruppenleiter wie folgt aus:

„Ich bin immer noch erfolgreich, aber jetzt bin ich zynisch, oft genervt, frustriert und fühle keinerlei positiven Bezug mehr zu dem Unisystem, das mich ja immerhin ausgebildet hat. Wenn es familiär und lebenspraktisch geht, werde ich die Forschung und auch das Land verlassen, auf mittelfristige Sicht. Ganz nüchtern betrachtet wäre das ein beträchtlicher Investitionsverlust für Deutschland.“³³

33 So auch die Argumentation des Wissenschaftsrates in seinen Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten (2014: 8): „Da die Berufung auf eine unbefristete Professur in Deutschland im Durchschnitt derzeit erst im fünften Lebensjahrzehnt erfolgt, erweisen sich wiederholte und längerfristige Tätigkeiten auf befristeten Haushaltsstellen und Drittmittelstellen häufig erst sehr spät als Sackgassen. In vielen Gebieten ist dann eine Karriere außerhalb der Wissenschaft oder eine Berufstätigkeit auf ausbildungsadäquatem Niveau kaum mehr zu erreichen. Damit gehen beträchtliche Investitionen in die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verloren.“

Bei aller Verzweiflung offenbart sich in diesem Zitat doch auch ein gehöriges Maß an Selbstbewusstsein. Eine berufliche Alternative könnte eine Fachhochschul-Professur sein. Eine Juniorprofessorin hatte sich auf eine FH-Professur beworben und wurde auch eingeladen. Allerdings empfand sie das Niveau dort „krass“ [niedrig]. Das sei ihr dann doch „zu sehr wirklich Lehrer“ und das wollte sie „eigentlich nicht werden“ [JP3]. Auch für die anderen Interviewpartner ist eine FH-Professur keine Alternative, jedenfalls wird sie von ihnen nicht genannt. Das mag an der generell hohen Lehrverpflichtung an den Fachhochschulen liegen. Alle Interviewpartner lehren nach eigenen Aussagen zwar gerne, ihre Hauptmotivation für den Beruf liegt jedoch in der Forschung.

Die Stelle einer der drei interviewten Juniorprofessor(inn)en verfügt über eine Art Tenure track. Mit dieser Perspektive kann der Blick in die Zukunft wesentlich optimistischer ausgerichtet sein:

„[...] und es gab bei dieser Stelle einen klaren Blick in die Zukunft, denn einer meiner Kollegen scheidet nächstes Jahr aus und mir wurde mitgeteilt, dass man die Juniorprofessur im Hinblick darauf besetzen möchte, dass man dann da einen möglichen Kandidaten oder eine mögliche Kandidatin hat für die Nachfolge. Das war, da war nichts fest, aber man hat mir gesagt, dass man das im Blick hat. Das Hausberufungsverbot wäre dann für diesen Fall aufgehoben.“ [JP2]

Derjenige Interviewpartner, der einen anderen Beruf erlernt hat und der daher andere, wissenschaftsferne Wege einschlagen kann, sieht seine Situation gelassener. Es „wäre sicherlich kein Problem gewesen“, in ein Unternehmen zu wechseln“ [WM3]. Verallgemeinern lässt sich dies natürlich nicht, da die Wechseloption in erster Linie vom eigenen disziplinären Hintergrund bzw. vom eigenen Fachgebiet abhängt.

Beim Auslaufen eines Arbeitsvertrages kann das Sozialversicherungssystem mit seiner Arbeitslosenversicherung einen Zeitraum von einem Jahr finanziell überbrücken helfen. Ausgeschlossen davon sind allerdings die Juniorprofessor(innen). Sie sind befristet verbeamtet und erhalten nach Ablauf ihrer Stelle im Falle der Arbeitslosigkeit kein Arbeitslosengeld. Darin liegt nach Ansicht eines interviewten Juniorprofessors ein Konstruktionsfehler der W-Besoldung. Bei dem Besoldungssystem wird offenbar davon ausgegangen, es gäbe eine geradlinige Beamtenlaufbahn ohne Brüche – ähnlich wie zu Zeiten der Assistenten und Oberassistenten der alten Besoldungsgruppen C1 und C2. Ohne Anschlussstelle bzw. Anschlussfinanzierung stehen die Juniorprofessor(innen) jedoch ohne Sozialversicherungsschutz da.

6. Resümee

6.1. (Miss-)Erfolgsfaktoren wissenschaftlicher Karrieren

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

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

Auch wenn vieles vom Zufall abhängt, werden die Professuren häufig doch mit den richtigen Personen besetzt, wunderte sich Max Weber. Woran liegt das? Am guten Willen der beteiligten Menschen, sachliche Gründe entscheiden zu lassen, wie er mutmaßt? Das mag sein. Folgt man den Einschätzungen der Interviewpartner, dann ist das Niveau ihrer Konkurrenten generell hoch; entsprechend viele gute Leute bewerben sich auf die wenigen Professuren; die Wahl wird zwangsläufig auf einen dieser guten Leute

fallen. Aus Sicht der jeweiligen Hochschule, die eine Professur zu besetzen hat, mag diese Konstellation funktional und daher richtig sein. Denn für Qualität ist gesorgt. Aus Hochschulsicht wäre dieser Auswahlprozess nur dann problematisch, wenn Leistungsvermögen und Fleiß bei der Auswahl keine Rolle spielen würden. Aus Sicht der Bewerber ist dies jedoch hochproblematisch, weil für sie nicht zu erkennen ist, was letztlich den Unterschied ausmacht und was folglich über Auf- bzw. Ausstieg entscheidet.

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

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

Generell ist die Lage von Fach zu Fach unterschiedlich. Glücklicherweise kann sich derjenige Kandidat schätzen, der eine Disziplin bzw. ein Fachgebiet mit einem guten Stellenangebot gewählt hat. Die Stellensituation ist wiederum auch dann entspannter, wenn es berufliche Alternativen jenseits der Professur gibt. Als Beispiel ist die Informatik zu nennen, die außerhalb der Wissenschaft sicherlich interessante und auch lukrative Optionen bietet – allerdings wohl nicht für denjenigen, der sich ausschließlich der Wissenschaft verschrieben hat.

Die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht kann ebenfalls für die Besetzung einer Professur (mit-)entscheidend sein. Der verhältnismäßig kleine Anteil von Frauen in der Professorenschaft von knapp einem Viertel legt

hierfür Zeugnis ab. Doch berichtet keine der Frauen unter den Interviewten von geschlechterdiskriminierendem Verhalten von Professoren und Leistungspersonen (wohl aber eine Teilnehmerin unserer Umfrage, siehe Abschnitt 4.4.), sondern vielmehr von dem Problem, Familie (das heißt: Kinder) und wissenschaftlichen Beruf miteinander zu vereinbaren. Weil sich die Frauen mehr als die Männer für die Kinderbetreuung (insbesondere der Babys und Kleinkinder) verantwortlich fühlen bzw. weil sie hierfür verantwortlich gemacht werden, ist es zwar vorrangig die Kinderbetreuungsfrage, die mit über die Karriere entscheidet. Jedoch ist die Kinderbetreuungsfrage, so wie sie oftmals innerfamiliär geregelt wird, eben auch eine Frage des Geschlechts und der definierten geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung.

Ist erst einmal Frauen gelungen, einen Fuß in die Tür des Wissenschaftssystems zu bekommen, dann eröffnet sich Einstiegsmöglichkeiten für weitere nachkommende Frauen, berichtet eine Nachwuchsgruppenleiterin [NGL1]. Wenn bereits Professorinnen vor Ort arbeiten, relativiert sich die Sonderposition der Frauen im Institut und ‚normalisieren‘ sich das Verhältnis sowie der Umgang der Geschlechter im Institut untereinander. Wenn Frauen nicht mehr eine kleine Minderheit oder gar die Sonderlinge im Institutsgefüge sind, dann erübrigt sich eine besondere Förderung von Frauen. Dann kann der Fokus darauf verschoben werden, statt Frauen Eltern zu unterstützen, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Denn wie aus den Interviews immer deutlich hervorgeht: Ohne eine Unterstützung der Familie der Postdocs können Kinder die wissenschaftliche Karriere kosten.

Max Weber sprach in seinem Vortrag davon, dass nur diejenigen das Glücksspiel „Wissenschaft als Beruf“ wagen könnten, die ein Vermögen im Hintergrund hätten, um so die unsicheren bzw. erwerbslosen Jahre zu überbrücken. Diese „plutokratischen Voraussetzungen“ (Weber 1919: 475) haben sich gewandelt. Heutzutage – so ist es auch den Interviews zu entnehmen – sind es weniger reiche Eltern, denn vielmehr die erwerbstätigen (Ehe-)Partner, die für eine Absicherung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und Karriereaussichten sorgen. Geld verdienen tun indes die Juniorprofessor(innen), Nachwuchsgruppenleiter(innen) und wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) selbst. Allerdings sind die Berufstätigkeit der beiden Partner sowie die Betreuung der Kinder unter einen Hut zu bringen. Dies geht auf Kosten der örtlichen Mobilität sowie der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit und schließlich der Souveränität in der eigenen Arbeitszeitgestaltung. Allerdings ist man in Forschung und Lehre zeitlich flexibel wie kaum in einem anderen Beruf. Weil Wissenschaft als Beruf selten weniger als 40

Stunden die Woche beansprucht, haben Eltern zwar wenig Zeit, können diese jedoch für ihr Familienleben flexibel nutzen.

6.2. Existenzsicherungs- und Leistungsdruck in der Wissenschaft

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

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

Wie stark die Freude an der Wissenschaft motiviert, ist bereits oben beschrieben worden. Angst und Druck hängen unmittelbar zusammen. Im Grunde lassen sich drei wissenschaftsimmanente ‚Druckstellen‘ lokalisieren: der Publikationsdruck, der Druck, erfolgreich Drittmittel zu akquirieren, und der Alltagsdruck, bedingt durch eine unablässig gefühlte Zeitnot und ständig anfallenden ‚Organisationskram‘. Der Druck ist konkreter, die Angst dagegen diffuser. Die Angst resultiert wiederum aus den drei ‚Druckstellen‘. Es ist die Angst zu scheitern. Sie mündet in eine permanente – streckenweise aber auch verdrängte – Furcht vorm drohenden Karriereende. Deshalb ist sowohl der (oftmals fehlende) Tenure Track der Juniorprofessuren als auch die Frage der Festanstellung das beherrschende Thema in den offenen Fragen der beiden Online-Umfragen; eine Juniorprofessorin schreibt beispielsweise in ein Kommentarfeld:

„Ich brauche Tenure Track, da ich nach drei Jahren Schlafentzug und leider nur 40 möglichen Arbeitsstunden pro Woche (im Gegensatz zu früher 60 h ohne Kinder) in der Publikationsleistung abfalle und mich nicht darauf verlassen kann in drei Jahren auf eine W2 berufen zu werden. Erst schlachtet die Uni deine Publikationen aus, du wirbt SFBs mit ein, setzt deinen Namen auf Bauanträge für Gebäude 30 Millionen Euro; jedesmal kommst du als Frau wie das Zauberpferd aus der Kiste. Aber Festanstellung: Essig. Die finden bestimmt die nächste Dumme.“

Ein anderer Juniorprofessor merkt in der Online-Umfrage an:

„Eine Juniorprofessur ohne Tenure Track ist Ausbeutung. Es interessiert niemanden, was aus Juniorprofessoren nach den 6 Jahren wird.“

Auf der einen Seite ist diese Entrüstung über die gefühlte Perspektivlosigkeit verständlich, da der Exit aus der Wissenschaft droht. Wo Angst herrscht, da ist Wut auf die Verhältnisse oder gar Resignation nicht weit. Andererseits zeugt das Zitat doch von einem recht hohen Anspruchsniveau als gäbe es ein moralisch begründetes Recht der Juniorprofessor(innen) auf eine Festanstellung. Die Juniorprofessur ist hinsichtlich ihres Verdienstes und ihrer Vertragslaufzeiten im Vergleich zu anderen Postdoc-Positionen eine privilegierte Position, von der aus das Lamento der Ausbeutung etwas übertrieben wirkt.

6.3. Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie, Kinder und Beruf

Bei allen Problemen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft erschweren – einen Vorteil bieten sowohl die Juniorprofessur als auch Nachwuchsgruppenleitung sowie – abhängig vom vorgesetzten Professor – auch die Mitarbeiterstellen: Da es keine Stechuhren oder feste Anwesenheitsregeln gibt, ist man sehr flexibel in der Zeiteinteilung. Wissenschaft verlangt viel Zeit und steht deshalb in Konkurrenz zur Familienzeit. Jedoch, wann diese Zeit investiert wird, obliegt mehr oder weniger allein der Entscheidung der Wissenschaftler(innen). Wenn sie zu ihrer Arbeitsstätte pendeln müssen, dann verweilen sie häufig dort nicht alle fünf Werktage der Woche, sondern arbeiten auch zu Hause. Wenn Wohnort und Arbeitsstätte gar in derselben Stadt liegen, dann verfügen sie über die zeitliche Flexibilität, ihre Kinder in den Kindergarten oder zur Schule zu begleiten, Arztbesuche während des Tages zu organisieren usw. – Möglichkeiten, über die nur wenige Angestellten verfügen. Diese Flexibilität steht auf der Plus-Seite, während die hohe Arbeitsbelastung zu den Minuspunkten in der Vereinbarkeitsbilanz des Berufs ‚Wissenschaft‘ zählt.

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

Welches Modell gewählt wird, hängt von den Rahmenbedingungen und den Gelegenheitsstrukturen ab. Es ist aber auch das Ergebnis eines inner-

familiären bzw. ‚partnerschaftlichen‘ Aushandlungsprozesses. Dabei gibt es zwei Varianten:

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

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

Kinder relativieren die lebensweltlichen Hegemonieansprüche der Wissenschaft. Kinder und Wissenschaft treten in Konkurrenz zueinander. Somit spaltet sich die Berufsbiografie häufig in zwei Abschnitte auf. In der ersten Phase entflammt die große Liebe zur Wissenschaft. Man verbringt seinen kompletten Alltag mit der Wissenschaft und mit den Gleichgesinnten – den Kolleg(inn)en im Institut. Zwischen der privaten und beruflichen Lebenswelt zerfließen die Grenzen, Alltag und Wissenschaft sind eins. Ein Partner – insbesondere wenn er selbst wissenschaftlich arbeitet und daher Kenntnis und Verständnis für die Modalitäten wissenschaftlichen Arbeitens hat – stört dieses Gefüge kaum. Kinder jedoch tun dies. Denn Kinder kosten Zeit und: Kinder werden von ihren Eltern geliebt. Die große Liebe zu den Kindern verdrängt die große Liebe zur Wissenschaft oder relativiert sie zumindest. Die Wissenschaft jedoch erfordert ihren Tribut; sie möchte ebenfalls nicht vernachlässigt werden. Zuwendung und Zeit für die Geliebten sind zu teilen. Doch das sehen Berufungskommissionen und Hochschulpolitiker(innen) eigentlich nicht so gerne. Der (junge) Mensch soll sich nämlich mit Haut und Haaren der Wissenschaft verschreiben. Nur mit völliger Hingabe – so die Ansprüche an die ‚Nachwuchswissenschaftler‘ kann man auch zur ‚Exzellenz‘ aufrücken. Gierig muss der junge Wissenschaftler

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

6.4. Vergleich der verschiedenen Qualifizierungswege

Wo gibt es Unterschiede, wo Gemeinsamkeiten zwischen den verschiedenen Qualifizierungswegen? In allen drei Gruppen – Juniorprofessuren, Nachwuchsgruppenleitungen und Mitarbeiterstellen – berichten die Interviewpartner von denselben Problemen: temporäre Arbeitsverhältnisse, einhergehend mit einer Unsicherheit über das berufliche Fortkommen bzw. das drohende Ende der wissenschaftlichen Laufbahn. Unsere eigenen Umfragen wie auch andere Studien³⁴ zeigen, dass die unsicheren Berufsperspektiven am stärksten zur Unzufriedenheit von sich qualifizierenden Wissenschaftlern beitragen.

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

Die Sehnsucht nach klaren Verhältnissen und berechenbarer Konstanz eint die Nachwuchsgruppenleiter(innen), Juniorprofessor(inn)en und wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen). Es gibt jedoch auch gruppenspezifische Probleme: Den Nachwuchsgruppenleiter(inne)n fehlen Regelungen zum Promotionsrecht; generell kritisieren sie ihren ungeklärten Status in der

34 Z.B. Jaksztat/Schindler/Briedis (2010); Briedis/Jaksztat/Preßler/Schürmann/ Schwarzer (2014); Grün/Hecht/Rubelt/Schmidt (2009), Funken/Hörlin/Rogge (2013).

Universitätshierarchie und damit zusammenhängend ihr eigentümliches Verhältnis zur Fakultät.³⁵

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) zeichnen sich durch eine strukturelle Abhängigkeit aus, die allerdings auch eine karriereunterstützende Protektion mit sich bringen kann. Wie sich Abhängigkeit oder Protektion auswirken, hängt stark von dem jeweiligen vorgesetzten Professor ab. Ob dieser einem Mitarbeiter Freiheit lässt oder nicht, es hängt von den jeweiligen Personen ab. Das Spektrum an möglichen Varianten, wie sich die Vorgesetzten gegenüber ihren wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n verhalten, ist relativ groß.

Eine ähnliche Abhängigkeit – wenn auch nicht so stark ausgeprägt – kann auch bei den Juniorprofessor(inn)en vorliegen. Es gibt Juniorprofessoren, die regelrecht an eine ordentliche Professur angebunden sind. Andere wiederum verorten sich weitgehend autonom und bezeichnen sich als eigenständige Professur. Zwischen diesen beiden Polen sind mehrere Varianten möglich, die auch davon abhängen, welchen Ursprung die Juniorprofessur hatte: Ist die Stelle neu geschaffen worden, war es zuvor eine Mitarbeiterstelle oder handelt es sich gar um eine ordentliche Professur?

Die ‚Eisschollenexistenz‘ kann zermürben; die Interviewpartner schwanken zwischen Selbstbewusstsein über das Erreichte und Selbstzweifel über ihre berufliche Zukunft. Die interviewten Nachwuchsgruppenleiter(innen) und die Juniorprofessor(innen) treten hierbei etwas selbstbewusster auf als die wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen); sie sind auch älter und erfahrener. Im Gegensatz zur Mitarbeiterstelle weisen die Karrierepfade Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitung direkt auf eine Professur hin. Mit ihnen wird signalisiert: Eine Professur wird explizit angestrebt. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n ist es hingegen weniger eindeutig. Die alten Assistenz- oder Oberassistenten-Stellen an den Universitäten waren noch deutlich als Vorstufe zur Professur zu verstehen; mit ihrer Abschaffung werden die habilitierenden Mitarbeiter(innen) mit den promovierenden gleichgesetzt. Damit relativiert sich deren Position. Letztlich bedeutete die Abschaffung der Oberassistenten-Stellen eine Herabstufung der habilitierenden Postdocs.

Die Positionen der Juniorprofessur und Nachwuchsgruppenleitungen vermitteln gewisses Selbstbewusstsein; die der Nachwuchsgruppenleitungen offenbar noch mehr, weil mit ihr Drittmittel in Millionenhöhe eingewor-

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

ben wurden, und Drittmittel im Wissenschaftsbetrieb als hochsignifikanter Leistungsindikator gelten. Zudem fördert die DFG als Programmanbieterin das Elitebewusstsein der Nachwuchsgruppenleiter(innen). Wer eine Nachwuchsgruppe leitet, der ist – so die Botschaft der DFG – dafür prädestiniert, im Wissenschaftssystem zu verbleiben. Damit übernimmt die DFG im Übrigen auch eine neue Funktion; sie tritt als Personalentwicklerin für das deutsche Universitätssystem auf. Bereits die Bewilligung eines Antrages auf eine Nachwuchsgruppenleitung kommt – so der implizite Anspruch – einer habilitationsähnlichen Leistung und damit einer Vorstufe zur Berufung auf eine Professur gleich. Die Universitäten, die bislang das Privileg hatten, ihren Professorennachwuchs über das Habilitationsverfahren zu bestimmen, verfügen nicht mehr über das alleinige Qualifizierungsmonopol. Nach wie vor wird allerdings in den universitären Berufungskommissionen über die Stellenbesetzungen entschieden. Es bleibt also den Universitäten eine gewichtige Kompetenz zum ‚professoralen Recruitment‘.

Juniorprofessor(inn)en, Nachwuchsgruppenleiter(innen) und wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) stehen in Konkurrenz um die knappen Professuren zueinander. Ursprünglich war von der Politik geplant, mit Einführung der Juniorprofessur auch die Habilitation abzuschaffen. Dies hatte die damalige sozialdemokratische Bundesbildungsministerin, Edelgard Bulmahn, Anfang der 2000er Jahre jedoch nicht durchsetzen können. Selbst wenn die Habilitation abgeschafft werden sollte, bleiben noch die in vielen Landeshochschulgesetzen genannten habilitationsadäquaten Leistungen als Voraussetzung für eine Professur. Nur wenn die Habilitation abgeschafft worden wäre, hätte die Juniorprofessur den Zufahrtsweg zur Professur monopolisieren können. Statt einer Monopolisierung des Qualifizierungsweges findet jedoch derzeit das Gegenteil statt: eine Diversifizierung der Qualifikationswege. Mit der Nachwuchsgruppenleitung eröffnet sich ein neuer Zugangsweg zur Professur: über die die DFG oder anderen Anbietern von Nachwuchsforschergruppen einen Antrag auf eine eigene Stelle und Forschergruppe schreiben.

Bei der entstandenen Vielfalt von Karrierepfaden ist die entscheidende Frage, was nun der erfolgversprechendste Weg – wenn man so will: der Königsweg zur Professur – sei. Die Antwort kann erst gegeben werden, wenn die entsprechenden Daten gesammelt und ausgewertet werden. In der Online-Umfrage beantwortet ein Juniorprofessor die Frage so:

„Bevorzugen Sie ein Emmy-Noether-Stipendium, weil es ein höheres Ansehen hat. Bevorzugen Sie eine klassische Habilitation bei einem Ordinarius, weil Sie es durch seine Unterstützung viel einfacher haben werden. Vermeiden Sie bei Möglichkeit einen Hochschul-

wechsel, weil Sie dort als Fremder eine viel geringere Lobby haben werden, als an ihrer Heimatuniversität, und weil Universitäten ihre eigenen Absolventen ohnehin als besser betrachten und bevorzugen. Trauen Sie nicht den Zusagen ihrer Universität, selbst wenn sie schriftlich sind. Bevorzugen Sie Tenure-Track-Stellen im Ausland einer Stelle ohne Tenure-Track im Inland, weil das deutsche System im internationalen Vergleich extrem viele Nachwuchswissenschaftler ausbildet und sich nicht scheut, diese hinterher auf der Strecke zu lassen. Glauben Sie nicht, Sie seien so gut, dass das auf Sie nicht zuträfe.“

Erfolgversprechend dürfte es sein, das Beste aus zwei Welten miteinander zu vereinen: die finanzielle Ausstattung und Unabhängigkeit der universitätsextern finanzierten Forschergruppe zu verknüpfen mit einem Professoren-Status inklusive der entsprechenden Teilhabe- und Promotionsrechte.³⁶ Die eingeworbene Nachwuchsgruppe und das umfangreiche Drittmittelpaket bilden gute Voraussetzungen für Verhandlungen mit der aufnehmenden Universität über Status und Titel.

6.5. Das „Spielchen Wissenschaft“

Max Webers berühmtes Diktum vom wilden Hazard, der den akademischen Lebenslauf bestimmt, gilt auch fast hundert Jahre nach seinem Münchner Vortrag. Dieses Glücksspiel ist für das individuelle Schicksal höchst folgenreich. Der Hauptgewinn ist die Professur; und wenn man verliert, dann fast alles, was man in die eigene Qualifizierung investiert hat. Das Spiel läuft auf ein Alles oder Nichts hinaus. Das liegt insbesondere daran, dass es an den Universitäten nur wenige dauerhafte Stellen für Forscher unterhalb der Professorenschaft gibt.

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

³⁶ Faktisch ist die Vergabe des Professorentitels an die Nachwuchsgruppenleiter(inne)n noch wenig verbreitet: In unserer Umfrage führen von den 123 Nachwuchsgruppenleiter(inne)n, die geantwortet haben, nur zwei den Professorentitel.

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

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

Anders dagegen liegt der Fall bei der Qualifikation nach der Promotion: eine Habilitation, ein erfolgreicher Projektabschluss einer Forschergruppe oder eine positiv evaluierte Juniorprofessur sind außerhalb des Wissenschaftssystems weitgehend unbekannt und gelten daher nicht als Qualifikationsnachweis. Wer diesen Weg einschlägt, geht ein hohes Risiko ein. Er qualifiziert sich für einen eng begrenzten Arbeitsmarkt der Wissenschaft und disqualifiziert sich gleichzeitig für andere Positionen außerhalb der Wissenschaft. Je älter man wird, desto größer werden die Probleme, in einem auf Jugendlichkeit getrimmten Arbeitsmarkt unterzukommen. Das eine Problem sind die fehlenden Übergangsmöglichkeiten in andere Berufsfelder; es mangelt an attraktiven Exit-Optionen für Wissenschaftler(innen), die keine Professur bekommen. Das andere Problem besteht aus dem – hierarchisch strukturierten – Ungleichgewicht aus vielen Qualifikationsstellen im Postdoc-Bereich und der geringen Anzahl von Professuren (oder anderen unbefristeten Mitarbeiterstellen in Forschung und Lehre). Es handelt sich hierbei um ein typisch deutsches Problem, wie Kreckel und Zimmermann (2014) in ihrer internationalen Vergleichsstudie beschreiben; in anderen westlichen Ländern haben Postdocs bessere Möglichkeiten, dauerhaft in der Wissenschaft zu bleiben.

Die relativ geringe Anzahl von Professuren und die stark hierarchische Struktur an deutschen Universitäten zeugen von einem überhöhten Professorensstatus. Im abwertenden Begriff des wissenschaftlichen Nachwuchses

kommt diese grundsätzliche Struktur des deutschen Universitätswesens zum Ausdruck; es dreht sich letztlich alles um die Professur, wie auch die beiden Soziologen Dörre und Neis (2008: 674) konstatieren:

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

Das deutsche System lebt vom Nimbus des genialen Professors vom Schlage eines Albert Einsteins – auch wenn daran in den letzten Jahren gehörig gerüttelt wurde.³⁷ Weil einem Professor Genialität – oder zumindest Exzellenz – zugeschrieben wird, traut sich nur derjenige, Hochschullehrer zu werden, der ein großes Selbstbewusstsein aufweist. Und Professoren wiederum trauen nur wenigen Emporkömmlingen zu, in den Olymp der Hochschullehrerschaft aufzusteigen.

Die Entmythologisierung und Entzauberung des deutschen Professors wäre ein Schritt weg von der universitären Ständegesellschaft hin zur Stärkung von Mitbestimmung und Mitwirkung im Wissenschaftssystem. Dazu würde auch beitragen, wenn mehr Professuren geschaffen würden. Einen Aufwuchs in Höhe von mehreren tausend Stellen fordert denn auch der Wissenschaftsrat (2014) in seinen Empfehlungen zu den Karrierezielen und -wegen an Universitäten.³⁸ Ein Schritt in diese Richtung ist das 2016 beschlossene Bund-Länder-Nachwuchsprogramm, mit Hilfe dessen von 2017 bis 2032 ein tausend zusätzliche Tenure-Track-Professuren eingerichtet werden sollen.

Der individuelle Weg zur Professur erfolgt unter einer viele Jahre andauernden übermäßigen Anspannung. Wenn das Ziel erreicht ist, kann die Entspannung einsetzen – dank verbeamteter Beschäftigungssicherheit und wissenschaftlicher Unabhängigkeit. Doch auch diese sichere Bastion gerät zunehmend ins Wanken; das heutige Professorendasein entspricht nicht mehr ganz der alten Ordinarien-Herrlichkeit. Die Entzauberung der Professur ist im vollen Gange: Der Druck steigt, Drittmittel einzuwerben. Rektoren und Dekane treten als Dienstvorgesetzte vormals souveräner Professoren

37 Bemerkenswert ist allerdings, dass Wissenschaftler, die tatsächlich gemeinhin als genial anerkannt sind, nicht mehr Professor, sondern nur noch mit ihrem bloßen Namen genannt werden. Dazu zählt sicherlich der zitierte Max Weber oder, um noch einen berühmteren Vertreter zu nennen: Albert Einstein.

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

auf. Leistungsorientierte Anreize werden bei der Mittelvergabe und der Besoldung gesetzt; die Effekte sind zwar nicht einschneidend, die Maßnahmen wirken jedoch zumindest symbolisch. Evaluationen und Akkreditierungen erhöhen die Kontrolldichte. Und nicht zuletzt sind immer mehr Professuren bei Erstberufungen befristet; seit Beginn des Jahrhunderts wird in der überwiegenden Mehrzahl der Bundesländer die Erst-Professur nur auf Zeit bzw. auf Probe vergeben.³⁹

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

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

Je höher die unbefristeten Stellen dotiert sind, das heißt, je teurer die Professuren sind, desto weniger kann es davon bei gegebener Finanzausstattung geben, desto enger ist folglich der Flaschenhals. Dieser Zusammenhang ist für die Debatte um eine Reform der Personalstruktur an den Universitäten zentral.

In Deutschland gibt es nur relativ wenige, aber hochdotierte Professuren; der Zeitpunkt der finalen Selektion ist zudem recht spät angesetzt (Kreckel/Zimmermann 2014). Mit der Befristung von Erst-Professuren wird er nochmals nach hinten verlegt. In anderen Ländern werden andere Ansätze verfolgt. So schreibt ein Juniorprofessor in unserer Online-Umfrage mit Blick auf das Vereinigte Königreich:

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

³⁹ Siehe die Zusammenstellung der Bundes- und Landesregelungen von Detmer/Preißler (2015: 732 f.).

Ähnlich argumentierte bereits vor einem Vierteljahrhundert der Soziologe Hans Joas (1992). Er hat vorgeschlagen, sich an den Strukturen des (damaligen) britischen Universitätssystems zu orientieren. Dort könnten die Hochschullehrer nach der Promotion in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis als ‚Lecturer‘ übernommen werden, das sie zu selbständiger Lehre und Forschung berechtige. Von diesen Positionen aus sei, so Joas (1992: 119), durch den Nachweis erfolgreicher Forschung die Bewerbung auf höhere Stellen möglich.⁴⁰

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

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

- Bereits nach der Promotion (und eventuell weiteren Leistungen, insbesondere in der Lehre) wird von der Universität in einem Auswahlverfahren über die Besetzung einer entfristeten Stelle entschieden. Diese Stelle wird angemessen, aber im Vergleich zu einer W2- bzw. W3-Professur mit einem wesentlich niedrigen Einstiegsgehalt dotiert.⁴¹
- Mit dieser Position sind vielfältige und wiederum auswahlabhängige (auch temporäre) Aufstiegschancen innerhalb der eigenen Universität oder an einer anderen Einrichtung verbunden.

Eine derartige Reform würde nicht weniger als einen Systemwechsel im deutschen Hochschulwesen bewirken. Den Titel eines Hochschullehrers könnten diese Personen selbstverständlich auch führen. Denn sie tun ge-

40 Kreckel (2016: 21 f.) weist darauf hin, dass sich allerdings das idealtypische Tenure bzw. Tenure Track-Modell allmählich von der Realität entfernt; auch in England steige der Anteil der Hochschullehrerstellen, die befristet und ohne Tenure- bzw. Tenure Track-Perspektive ausgeschrieben werden.

41 Z.B. in der Entgeltgruppe 14 des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder.

nau, das, was ein Professor auch macht: selbständig forschen und lehren. Folglich sollten sie in der Universität auch der Statusgruppe der Professoren­schaft angehören. Es soll also nicht die Gruppe der unselbständigen Hochschullehrer unterhalb der Ebene vermeintlich charismatischer Professorenpersönlichkeiten ausgeweitet werden, wie dies bei vielen vorherigen Reformansätzen beabsichtigt war. Das Ziel ist vielmehr die Schaffung vieler neuer Professuren auf einem entsprechend niedrigen Gehaltsniveau.

Literatur

- Berndt, Sarah/Burkhardt, Anke/Kieslich, Claudia (2015): Wissenschaftliche Qualifizierung in der Postdoc-Phase. S. 33-104 in: Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun (Hg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden: edition sigma
- Berndt, Sarah/Rathmann, Annika (unter Mitarbeit von Martin Winter und Anke Burkhardt) (2015): Karrierewege im Vergleich – aus Sicht aktueller Postdocs. S. 105-292 in: Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun (Hg.) 2015: Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden: edition sigma
- Bessel, Richard (2013): Nach der Dissertation. Wissenschaftliche Karriere in England und Deutschland im Vergleich. S. 87-95 in: Kauhaus, Hanna (Hg.) (2013): Das deutsche Wissenschaftssystem und seine Postdocs – Perspektiven für die Gestaltung der Qualifizierungsphase nach der Promotion. Bielefeld: UniversitätsVerlagWebler
- Bochow, Michael/Joas, Hans (1987): Wissenschaft und Karriere: Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Frankfurt am Main: Campus
- Böhmer, Susan (2010): Der Preis der Freiheit. Die Bedeutung hoher Forschungsautonomie für Arbeitsalltag und Karriere von Nachwuchsgruppenleitern. S. 64-76 in: die hochschule, Vol. 19, Heft 1
- Böhmer, Susan/Hornbostel, Stefan/Meuser, Michael (2008): Postdocs in Deutschland. Evaluation des Emmy Noether-Programms. Bonn (iFQ-Working paper, Bd. 3). URL: http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_3_2008.pdf

- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2002): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 3. Auflage. Berlin: Springer
- Briedis, Kolja/Jaksztat, Steffen/Preßler, Nora/Schürmann, Ramona/Schwarzer, Anke (2014): Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahntscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere (Forum Hochschule 8/2014). Hannover: DZHW.
URL: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201408.pdf
- Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun (Hg.) 2015: Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden: edition sigma
- Daxner, Michael (2001): Qualitätssicherung. Die Steuerungsrelevanz von Qualitätsorientierung. Kommentar. S. 71-75 in: Olbertz, Jan-Hendrik/Pasternack, Peer/Kreckel, Reinhard (Hg.) (2001): Qualität – Schlüsselfrage der Hochschulreform. Weinheim; Basel: Beltz
- Detmer, Hubert/Preißler, Ulrike 2015: Erstberufung auf Zeit oder auf Probe Regelungen beim Bund und in den Ländern. S. 732-733 in: Forschung & Lehre, Vol. 22, Heft 9
- Dörre, Klaus/Neis, Matthias (2008): Geduldige Prekarier? Unsicherheit als Wegbegleiter wissenschaftlicher Karrieren. S. 672-674 in: Forschung & Lehre, Vol. 15, Nr. 10
- Enders, Jürgen (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt am Main: Campus
- Esdar, Wiebke/Gorges, Julia/Wild, Elke (2012): Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen. Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. S. 273-290 in: Winter, Martin/Würmann, Carsten (Hg.): Wettbewerb und Hochschulen. die hochschule, Vol. 21, Heft 2
- Funken, Christiane/Hörlin, Sinje/Rogge, Jan-Christoph (2013): Generation 35 plus. Aufstieg oder Ausstieg? Hochqualifizierte und Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft. Berlin. URL: https://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/Generation35plus_ebook.pdf

- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK, Heft 50. URL: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf>
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Gross, Christiane/Jungbauer-Gans, Monika/Kriwy, Peter (2008): Die Bedeutung meritokratischer und sozialer Kriterien für wissenschaftliche Karrieren – Ergebnisse von Expertengesprächen in ausgewählten Disziplinen. In: Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 30, Nr. 4, S. 8-32
- Gröhn, Dieter/Hecht, Heidemarie/Rubelt, Jürgen/Schmidt, Boris (2009): Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen (ver.di Anstöße Bildung, Wissenschaft, Forschung). URL: http://www.tu-berlin.de/fileadmin/f12/Downloads/koop/tagungen/wiss_prekariat_09/Endbericht_Verdi_Studie_09.pdf
- Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hannover: HIS-Forum Hochschule, 14/2010. URL: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201014.pdf
- Joas, Hans (1992): Das deutsche Universitätssystem und die Karrieremöglichkeiten junger Wissenschaftler. S. 110-121 in: Mayer, Karl Ulrich (Hg.) 1992: Generationsdynamik in der Forschung. Frankfurt/Main: Campus
- Jongmans, Georg (2011): Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Hannover: HIS-Forum Hochschule 4/2011. URL: http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201104.pdf
- Jungbauer-Gans, Monika/Gross, Christiane (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market. S. 74-92 in: Zeitschrift für Soziologie, Vol. 42, Heft 1

- Karpen, Ulrich (1986): Zur Lage des habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Bonn, Forum des Hochschulverbandes, Heft 40
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag
- Kossbiel, Hugo/Helfen, Peter/Flöck, Gerhard (1986): Situation und Perspektiven der Habilitanden an bundesdeutschen Hochschulen. Ergebnisse einer Befragung von Dekanen/Fachbereichsleitern und Habilitanden an wissenschaftlichen Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland. Hamburg, WRK Dokumente zur Hochschulreform 59/1987
- Kreckel, Reinhard (2016): Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich. S. 12-40 in: Beiträge zur Hochschulforschung, Vol. 38, Heft 1-2
- Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt
- Mayring, Phillip (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. 10. Auflage
- Meuser, Michael/Nagel Ulrike (2002): ExpertInneninterviews — vielfach erprobt, wenig bedacht. S. 71-93 in: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.) (2002): Das Experteninterview – Theorie, Methode, Anwendung. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden
- Nickel, Sigrun/Püttmann, Vitus/Duong, Sindy (2015): Karrierewege im Vergleich – aus Sicht Ehemaliger Postdocs. S. 293-402 in: Burkhardt, Anke/Nickel, Sigrun (Hg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden: edition sigma
- Raupach, Sebastian M. F./Lienhop, Martina/Karch, André/Raupach-Rosin, Heike/Oltersdorf, Karen M. (2014): Exzellenz braucht Existenz. Studie

zur Befristung im Wissenschaftsbereich: ein Beitrag zur Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes. URL: http://www.perspektive-statt-befristung.de/Exzellenz_braucht_Existenz_online.pdf

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

Straub, Jürgen (1990): Interpretative Forschung und komparative Analyse: Theoretische und methodologische Aspekte psychologischer Erkenntnisbildung. S. 168-183 in: Jüttemann, Gerd (Hg.) 1990: Komparative Kasuistik. Heidelberg: Asanger

Weber, Max (2002 [1919]): Wissenschaft als Beruf. S. 474-511 in: Dirk Käsler (Hg.): Max Weber. Schriften 1894-1922. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag

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

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung, Vol. 1, Nr. 1. URL: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm>

Das Working Paper „Promovierte auf dem Weg zur Professur“ entstand im Kontext des Projekts „Juniorprofessur“. Das Papier fasst die Ergebnisse leitfadengestützter Interviews mit Postdocs, die eine Professur anstreben, über ihre Arbeitssituation, ihre Wege in die Wissenschaft sowie ihre Karriereoptionen und -chancen zusammen und arbeitet Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Erleben der jeweiligen Situation zwischen Inhaber(inn)en einer Junioprofessur, Nachwuchsgruppenleiter(inne)n und Postdocs auf wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)nstellen heraus.
