

Brzinsky-Fay, Christian; Mann, Martin

Article — Published Version

Über den Nutzen des Career Tracking für Forschungsinstitutionen. Die Verbleibstudie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung

Forschung: Politik - Strategie - Management

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Brzinsky-Fay, Christian; Mann, Martin (2018) : Über den Nutzen des Career Tracking für Forschungsinstitutionen. Die Verbleibstudie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, Forschung: Politik - Strategie - Management, ISSN 1868-1654, Universitätsverlag Verlag Webler, Bielefeld, Vol. 11, Iss. 4, pp. 102-108

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/218940>

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.

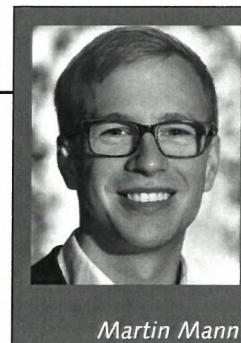
Christian Brzinsky-Fay & Martin Mann

Über den Nutzen des Career Tracking für Forschungsinstitutionen

Die Verbleibstudie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung



Christian Brzinsky-Fay



Martin Mann

The majority of research fellows of universities and research institutions will pursue careers outside of academia. Knowledge about their professional advancement is particularly valuable for their former academic institutions as they typically qualify researchers for future positions with other (academic or non-academic) employers. The Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung is developing a career tracking instrument, which allows gaining insight into the professional development of the researchers who left the center in the last few years.

1. Einleitung

Das deutsche Wissenschaftssystem verzeichnete seit geraumer Zeit eine deutliche Zunahme wissenschaftlicher Beschäftigter unterhalb der Professur.¹ Gleichzeitig ist unübersehbar, dass die Mehrheit der befristeten Wissenschaftler/innen nicht dauerhaft an Hochschulen und Forschungseinrichtungen verbleiben kann. Laut dem *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017* sind mehr als die Hälfte der im Jahr 2010 Promovierten schon zwei Jahre später nicht (mehr) wissenschaftlich tätig (S. 101). Nur 30% sind zu diesem Zeitpunkt an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung beschäftigt; 18% arbeiten in Forschung und Entwicklung an anderen Einrichtungen (S. 183). Vor diesem Hintergrund sind Wissenschaftseinrichtungen gut beraten, ihre eigene Praxis der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses kontinuierlich zu reflektieren. Hierzu zählt auch und vor allem die Frage, welche Karrierewege die Nachwuchswissenschaftler/innen nach dem Verlassen der eigenen Einrichtung einschlagen und verfolgen. Im Folgenden soll mit einem Beispiel für eine Verbleibstudie ein Instrument vorgestellt werden, das Wissenschaftsinstitutionen ermöglicht, Daten und Erkenntnisse über die Karriereverläufe ihrer ausgeschiedenen Forscher/innen zu gewinnen und diese für die eigene Organisation nutzbar zu machen. Durch Career Tracking werden die beruflichen Stationen der Alumni erfasst und aggregiert ausgewertet, so dass sich deren Karriereentwicklung sowie ihre Beschäftigungsfelder darstellen lassen. Hierfür werden ausschließlich Daten herangezogen und anonymisiert ausgewertet, die über das Internet frei zugänglich sind. Beispielhaft sollen die Ergebnisse der Verbleibstudie dargestellt werden, die das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) regelmäßig durchführt.

2. Stand der Forschung

Die Methode des Career Tracking kann in der Forschung bis in die 1970er Jahre zurückverfolgt werden. Namentlich Michael Bochow gilt als einer der Vorreiter dieser quantitativen arbeitssoziologischen Erhebungsform. Bei seiner Studie *Zum Verbleib des befristet beschäftigten Mittelbaus*² aus dem Jahr 1985 handelt es sich um eine Totalerhebung aller 1971, 1975 und 1979 ausgeschiedener Mittelbauangehöriger von sechs deutschen Universitäten, so dass ein repräsentatives Bild des beruflichen Verbleibs, der sozioökonomischen Bedingungen und der je subjektiven Bewertung der eigenen beruflichen Entwicklung dieser Kohorten gezeichnet werden konnte. – Solch großangelegte und quantitativ belastbare Forschungsprojekte wurden anschließend in der deutschen Wissenschaftslandschaft nicht mehr durchgeführt. Zu nennen sind stattdessen arbeitssoziologische Erhebungen zu je spezifischen Sektoren und Beschäftigungsfeldern, etwa zum Verbleib von ausgebildeten Handwerkskräften.³ Auch gibt es Verbleibstudien, die primär nach nationalstaatlicher Zugehörigkeit unterscheiden (etwa

¹ Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 kommt zu dem Ergebnis, dass die Zahl der Nachwuchswissenschaftler/innen an deutschen Hochschulen seit 2010 um 76% gestiegen ist: Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2018): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017). Bielefeld, S. 100.

² Bochow, M./Hebel, K.-H./Joas, H. (1985): *Zum Verbleib des befristet beschäftigten Mittelbaus. Erste Ergebnisse einer empirischen Untersuchung*. In: *Berufliche Verbleibsforschung in der Diskussion*. Materialienband 3. Hochschulabsolventen beim Übergang in den Beruf. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- u. Berufsforschung, S. 533-553. – Ausführliche monographische Publikation: Bochow, M./Joas, H. (1987): *Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus*. Frankfurt a.M.

³ Haverkamp, K./Gelzer, A. (2016): *Verbleib und Abwanderung aus dem Handwerk. Die Arbeitsmarktmobilität von handwerklichen Nachwuchskräften*. Göttingen.

Estland⁴, Ungarn⁵, Großbritannien⁶ oder amerikanisch-deutsche Mobilität⁷) sowie solche, die auf akademische Disziplinen fokussieren, beispielsweise auf die Betriebswirtschaftslehre⁸, Soziologie⁹ oder Pädagogik¹⁰. Zumindest eine Studie findet sich, die Gender als primäres Untersuchungsmerkmal heranzieht:¹¹ In dieser qualitativen Arbeit identifiziert Heike Kahlert Faktoren, die erklären, weshalb Frauen wesentlich häufiger als Männer im Verlauf akademischer Karrieren aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden.

Erst in den vergangenen Jahren haben Förderorganisationen die Methode des Career Tracking für sich entdeckt. Im deutschen Wissenschaftssystem ist besonders die Studie *Forschungsförderung und Karrierewege* der Deutschen Forschungsgemeinschaft zu nennen. Hier wurden die Karriereverläufe erfolgreicher und erfolgloser Antragsteller/innen verfolgt und verglichen, um schließlich die Erreichung des Ziels von Instrumenten der Nachwuchsförderung (z.B. Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen und Heisenberg-Stipendien) zu evaluieren.¹² Auch in Bezug auf andere Förderorganisationen wurden ähnliche Erhebungen durchgeführt (jedoch unter Verzicht auf den erkenntnisreichen Vergleich mit abgelehnten Bewerber/innen), etwa für die European Science Foundation¹³ oder den European Research Council (ERC).¹⁴ Außerdem wurden Verlaufstudien erstellt, die die berufliche Entwicklung von Geförderten des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD)¹⁵ und des Evangelischen Studienwerk Villigst¹⁶ betrachten.

3. Strategischer Nutzen

Bislang haben sich noch kaum Forschungsinstitutionen hervorgetan, die aktives Career Tracking betreiben. Dabei sprechen zahlreiche Gründe dafür, dieses Instrument auch an Einrichtungen der außeruniversitären Forschung sowie Hochschulen (bzw. Instituten oder Fakultäten) anzuwenden. Zumindest in folgenden Bereichen lassen sich nutzbringende Erkenntnisse erzielen:

- **Institutionelle Strategie:** Das übergeordnete Ziel einer solchen Verbleibstudie ist vor allem eines der Selbstklärung. Forschungseinrichtungen erlangen ein besseres Verständnis der Berufswege, Ambitionen und Chancen ihrer Wissenschaftler/innen. Es werden Vergleiche innerhalb der Institution ermöglicht, zum Beispiel hinsichtlich unterschiedlicher Karriereverläufe in verschiedenen Fachrichtungen. Außerdem erlauben die gewonnenen Daten einen Vergleich mit anderen Akteuren sowie die Einordnung in die gesamte Wissenschaftslandschaft. Beispielsweise kann so die Frage beantwortet werden, ob die eigenen Alumni häufiger oder seltener in der *academia* beschäftigt sind als der Durchschnitt in der jeweiligen Disziplin.
- **Evaluation:** Je nach Datenlage erlaubt eine Verbleibstudie auch die Selbstprüfung nach bestimmten Kriterien. So kann erhoben werden, ob man den eigenen Anspruch erfüllt, den wissenschaftlichen Nachwuchs auf eine dauerhafte Laufbahn in der Wissenschaft (oder in anderen Sektoren) vorzubereiten und entsprechende Übergänge zu ermöglichen. Auch Fragen der Förderung von Wissenschaftler/innen können beant-

wortet werden, etwa indem man den Anteil von Professorinnen ins Verhältnis setzt zu jenem in der Vergleichskohorte der jeweiligen Disziplin.

- **Personalentwicklung:** Die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses gilt seit langem als wesentlicher Auftrag, den Wissenschaftsorganisationen gezielt zu verfolgen haben.¹⁷ Verbleibstudien erlauben, Erkenntnisse über die Bewährung des eigenen wissenschaftlichen Personals auf dem umkämpften akademischen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Man wird etwa feststellen, wie vielen Postdocs der Übergang auf eine Professur gelingt. Diese Information kann man wiederum bei der Entwicklung der eigenen Maßnahmen zur Personalentwicklung nutzen: Man wird womöglich intensiver auf Berufungsvorträge und -verhandlungen vorbereiten oder umgekehrt stärkere Orientierung auf dem nicht-akademischen Arbeitsmarkt anbieten.
- **Transfer:** Wissenschaftseinrichtungen stehen häufig vor der Herausforderung, ihre Wirksamkeit nicht nur innerhalb des akademischen Systems, sondern auch in

⁴ Kindsiko, E./Vadi, M. (2018): Career patterns of doctoral graduates: evidence from Estonia. In: *A Journal of the Humanities and Social Sciences*, 22 (2), pp. 105-123.

⁵ Nyüsti, S./Veroszta, Z. (2014): Parallel systems of graduate career tracking in Hungary. *Proceedings of International Academic Conferences. International Institute of Social and Economic Sciences*.

⁶ Marjanovic, S. (2016): How policy can help develop and sustain workforce capacity in UK dementia research: insights from a career tracking analysis and stakeholder interviews. In: *BMJ open*, 6 (8).

⁷ Krüger, C. (2014): Gehen oder wiederkommen? Die Wege des Spitzennachwuchses zwischen Deutschland und den USA. In: *Wissenschaftsmanagement*, 20 (2), S. 35-38.

⁸ Chlosta, K./Pull, K./Fiedler, M./Welpel, I. (2010): Should I stay or should I go? Warum Nachwuchswissenschaftler in der Betriebswirtschaftslehre das Universitätssystem verlassen. In: *Journal of Business Economics*, 80 (11), S. 1.207-1.229; Ward, J./Bitner, M. J./Gourley, D. (1991): The Outcomes of Life in Academe: Career Tracking of Marketing Ph.D. Students. In: *Journal of Marketing Education*, 13 (1), pp. 31-39.

⁹ Riese, M. (2008): Die berufliche Situation von Soziologen: Ein Vergleich ausgewählter Studien zum Verbleib sozialwissenschaftlicher Absolventen auf dem Arbeitsmarkt. Erlangen.

Ortenburger, A. (2007): Was machen eigentlich Sozialwissenschaftler? Untersuchungen über den beruflichen Verbleib von Absolventen sozialwissenschaftlicher Studiengänge. Saarbrücken.

¹⁰ Rübken, H. (2009): Karrierepfade von Nachwuchswissenschaftlern in der Erziehungswissenschaft. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, 55 (3), S. 430-451.

¹¹ Kahlert, H. (2013): Riskante Karrieren: wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen.

¹² Deutsche Forschungsgemeinschaft (2017): *Forschungsförderung und Karrierewege, Vergleichende Studie zu den DFG-Programmen zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere*. http://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/studien/studie_karrierewege/ (09.09.2018).

¹³ European Science Foundation (2017), *Career Tracking Survey of Doctorate Holders*. http://www.esf.org/fileadmin/user_upload/esf/F-FINAL-Career_Tracking_Survey_2017__Project_Report.pdf (09.09.2018).

¹⁴ European Research Council (2015), *MERCI (Monitoring European Research Council's Implementation of Excellence): Evaluation report on the impact of the ERC Starting Grant Programme*. http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_16_2015.pdf (09.09.2018).

¹⁵ Engin, T./Reifenberg, D. (2012): *Studie über den Verbleib von Teilnehmerinnen und Teilnehmern der GAIN-Jahrestagungen 2004-2011; Abschlussbericht für den DAAD Deutschen Akademischen Austauschdienst*. Bonn.

¹⁶ Evangelisches Studienwerk e.V. (2017): *Villigster Wege: Verbleibstudie 1948-2016*. Berlin.

¹⁷ Krempkow, R./Sembritzki, T./Schürmann, R./Winde, M. (2016): *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich*. Essen.

anderen Sektoren darzustellen. Die Beschäftigung ehemaliger Wissenschaftler/innen in anderen Bereichen, etwa in Wirtschaft, Politik oder Verbänden, ist ein valider Hinweis auf gelungenen Transfer. Durch eine Verbleibstudie kann somit sichtbar gemacht werden, in welchen Feldern die in der Forschungsinstitution gewonnene Expertise nutzbar gemacht wird.

- **Alumni-Arbeit:** Die Gesamtheit der in Verbleibstudien untersuchten Gruppe sind die Ehemaligen der jeweiligen Einrichtung. Anhand der erhobenen Daten kann ein genaues Verständnis für die Betätigungsfelder der Alumni gewonnen werden, so dass sie gezielt angesprochen werden können. Die Inhalte und Angebote, die sich an die Ehemaligen richten, lassen sich somit spezifisch auf deren Profile abstimmen. Genaues Wissen über die Tätigkeitsfelder und Karriereverläufe erleichtert die Beziehungspflege zu den Alumni.

4. Methode

Eine grundlegende Entscheidung bei der Erhebung des beruflichen Verbleibs früherer Beschäftigter ist die Festlegung der Untersuchungspopulation, also der Gesamtheit der zu Untersuchenden. Dieses wurde mit folgenden Kriterien definiert: Untersucht werden alle

- (1) ehemaligen Beschäftigten,
- (2) die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem WZB promoviert (Dr. oder Ph.D.) waren,
- (3) das WZB innerhalb der letzten zehn Jahre verlassen haben
- (4) und zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens ein Jahr am WZB beschäftigt waren.

Diese definitorische Eingrenzung weist mehrere Entscheidungen auf: Es werden nur Beschäftigte (1) betrachtet, also Personen mit Arbeitsvertrag (keine Stipendiat/innen, Gastwissenschaftler, assoziierte Mitarbeiter/innen), da dieser Gruppe die größte organisationale Identität, also Nähe zur Einrichtung, unterstellt wird. Weiter wird das harte Kriterium der Promotion angelegt (2), so dass wir nur jene Population betrachten, die sich im Grundsatz für eine Wissenschaftskarriere qualifiziert hat und damit, so die Arbeitsannahme, zu solch einer Berufslaufbahn tendiert. Die Festlegung des Zeitraums von zehn Jahren (3) erlaubt, eine einigermaßen große Grundgesamtheit zu adressieren, zugleich kann man davon ausgehen, dass sich die systemischen Bedingungen des Arbeitsmarkts (Beschäftigungsperspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft) sowie der Institution (Charakter des WZB als grundlagenorientiertes Forschungsinstitut) nicht grundlegend verändert haben und somit eine Vergleichbarkeit innerhalb des Samples besteht. Weiterhin wurde die Mindestbeschäftigungsdauer auf ein Jahr festgelegt (4), um Kurzzeitbeschäftigte auszuschließen, die sich in der Organisation noch nicht akkulturiert und umgekehrt keinen substantiellen Beitrag zum Charakter der Organisation geleistet haben. Außerdem ist für diese Gruppe die Wahrscheinlichkeit eher gering, dass sie von i.d.R. mittelfristig angelegten institutionellen Maßnahmen der Karriereförderung profitiert.

Die Berufsverläufe wurden auf monatlicher Basis rekonstruiert unter Verwendung von öffentlich zugänglichen

Informationen der jeweiligen persönlichen Webseiten oder beruflichen sozialen Netzwerken wie z.B. Xing oder LinkedIn. Ausgewertet werden sie hier in aggregierter und strikt anonymisierter und für den/die Leser/in nicht identifizierbarer Form. Insgesamt handelt es sich um 128 Personen, die über unterschiedliche Karrierelängen verfügen: alle Verläufe wurden bis einschließlich Oktober 2017 beobachtet, beginnen aber zu verschiedenen Zeitpunkten. Für die Jahre, in denen eine Berufung erfolgte, wurde zusätzlich für die jeweiligen Personen der Zitationsindex (h-Index) basierend auf Google Scholar recherchiert.

Die aggregierten Auswertungen werden getrennt nach Geschlecht, Disziplin und der Habilitation zum Zeitpunkt des Austritts aus dem WZB vorgenommen. Die monatlichen Zustände (Karrierepositionen) umfassen in der detaillierten Form die Tätigkeit als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (Postdoc mit oder ohne Leitungsfunktion), Professuren (W1, W2, W3, andere) sowie andere Tätigkeiten. In einer gröberen Form wird lediglich zwischen Postdoc-Position, Professur und nicht-akademischer Tätigkeit unterschieden. Damit nimmt unsere Untersuchung gezielt das Feld der Wissenschaft in den Fokus.¹⁸ Aufgrund der niedrigen Fallzahl kommen lediglich deskriptive Methoden zur Anwendung. Bei den grafischen Darstellungen handelt es sich um sogenannte Sequenzindex-Plots¹⁹ (vgl. Scherer 2001; Brzinsky-Fay 2014), die jeden individuellen Verlauf über die Zeit (Sequenz) als horizontale Linie abbilden, während die einzelnen Zustände durch verschiedene Farben dargestellt werden. Der linke Rand eines Diagramms stellt somit den ersten Monat nach Verlassen des WZB dar, und zwar unabhängig zu welchem Zeitpunkt (zwischen Januar 2007 und Oktober 2017) der Austritt stattgefunden hat. Die Karriereverläufe sind demnach geplot.²⁰

5. Ergebnisse

Ein erster Blick auf die Karriereverläufe von Postdocs nach dem Verlassen des WZB zeigt Abbildung 1: Auf der Y-Achse ist mit jedem Balken der Karriereverlauf eines ehemaligen Wissenschaftlers oder einer ehemaligen Wissenschaftlerin des WZB abgetragen. Durch die Farbverläufe lassen sich Übergänge in den jeweiligen Beschäftigungskategorien erkennen. Auf der X-Achse sind die Monate seit Ausscheiden aus dem WZB angegeben; hier sind die Längen sehr unterschiedlich, da es in der Stichprobe Personen gibt, die schon nahezu zehn Jahre

¹⁸ Karrierepositionen außerhalb des Wissenschaftssystems sind – wenn überhaupt – nur äußerst schwierig aus öffentlich zugänglichen Daten zu rekonstruieren. Auch der Vergleich verschiedenster Positionen im nicht-wissenschaftlichen Bereich wäre eingeschränkt. Das Abstraktionsniveau wäre dann unseres Erachtens so hoch, dass sinnvolle vergleichbare Aussagen nicht zu treffen sind.

¹⁹ Zuerst wurden Sequenzindex-Plots verwendet von Scherer, S. (2001): *Early Career Patterns. A Comparison of Great Britain and West Germany*, in: *European Sociological Review*, 17 (2), pp. 119-144. Eine genauere Beschreibung der Eigenschaften dieser grafischen Darstellung findet sich in Brzinsky-Fay, C. (2014): *Graphical Representation of transitions and Sequences*. In: Blanchard, P./Gauthier, J.-A. (eds.): *Advances in Sequence Analysis*, pp. 265-284.

²⁰ Eine Analyse von zeitlichen Veränderungen ist aufgrund der niedrigen Fallzahl im hier vorgestellten Bezugsrahmen (WZB) nicht sinnvoll möglich. Die zusätzliche Angabe des Austrittszeitpunkts würde außerdem das Anonymisierungsgebot verletzen.

nicht mehr im Institut sind, andere dagegen sind erst vor wenigen Wochen ausgeschieden, weshalb ihr Balken nur sehr kurz ist. Wichtig ist der Hinweis, dass es sich hier jeweils um Karrieren im Verlauf handelt, sich die einzelnen Personen in der Regel also noch nicht in ihrer letzten (oder höchsten) Position befinden.

Es fällt auf, dass ein großer Teil der Männer und Frauen direkt im Anschluss einen Ruf auf eine Professur erhält (dunkelblau). Bei Frauen ist der Anteil an direkten Übergängen auf Professuren ein wenig geringer, allerdings übernehmen ein wenig mehr Frauen nach der Postdoc-Tätigkeit eine Professur. Der Anteil derjenigen Frauen, die direkt im Anschluss an ihre WZB-Tätigkeit eine andere Postdoc-Position übernehmen (gelb), ist doppelt so hoch wie jener der Männer. Dagegen wechseln Männer häufiger als Frauen in eine nicht-akademische Tätigkeit. Betrachtet man die Übergänge getrennt nach Personen mit bzw. ohne Habilitation zum Zeitpunkt des Verlassens des WZB (Abbildung 2), wird zunächst deutlich, dass überhaupt nur ein sehr geringer Anteil über eine Habilitation verfügt. Dies weist auf die sinkende Bedeutung der Habilitation für die wissenschaftliche Karriere insgesamt hin. Die Habilitierten erhalten jedoch ausnahmslos (und meistens direkt nach Verlassen des WZB) eine Professur. Eine Habilitation kann im vorliegenden Beispiel somit als hinreichende, aber nicht notwendige Bedingung für den Ruf auf eine Professur bezeichnet werden. Unterscheidet man die Karriereverläufe nach den am WZB am häufigsten vertretenen wissenschaftlichen Disziplinen (Abbildung 3), zeigen sich interessante Unterschiede. Zunächst variiert der relative Anteil derer, die direkt auf eine Professur wechseln, nach Disziplin:

während mehr als die Hälfte aller Politikwissenschaftler/innen und Ökonom/innen das WZB direkt mit einem Ruf verlassen, tut dies nur etwas mehr als ein Drittel der Soziolog/innen. Entsprechend größer ist bei letzteren der Anteil derer, die zunächst auf eine Postdoc-Position in einer anderen Institution wechseln. Vor allem bei Ökonom/innen aber auch bei Soziolog/innen spielt dagegen die nicht-akademische Tätigkeit eine größere Rolle als bei den Politikwissenschaftlern/innen. Ebenfalls zeigen sich disziplinäre Unterschiede, wenn man sich die beiden Kategorien „Professur“ und „Postdoc“ differenzierter betrachtet (Abbildung 4). Bei Ökonom/innen ist der Anteil an W3-Professuren deutlich geringer als bei den anderen beiden Disziplinen, sowohl hinsichtlich des direkten Übergangs, als auch im späteren Verlauf. Soziolog/innen, die das WZB nach der Promotion verlassen, scheinen dagegen ein wenig häufiger auf W3-Professuren zu gelangen als Politikwissenschaftler/innen. Die Häufigkeit von Postdoc-Positionen mit Leitungsfunktionen ist in allen drei Disziplinen eher von untergeordneter Bedeutung.

Ein weiteres wichtiges Indiz hinsichtlich der Chancen, einen Ruf auf eine Professur zu erhalten, ist die Quantität und Qualität der wissenschaftlichen Publikationen. Die Beurteilung der Publikationen kann dabei auf unterschiedlichste Weise erfolgen, zunehmend jedoch unter Zuhilfenahme von bibliometrischen Indikatoren, wie z.B. dem Hirsch-Index.²¹ Dieser misst die Zahl h der Pu-

²¹ Vgl. Hirsch, J. E. (2010): An index to quantify an individual's scientific research output that takes into account the effect of multiple coauthorship. In: *Scientometrics*, 85, pp. 741-754.

Abb. 1: Karriereverläufe nach Verlassen des WZB nach Geschlecht

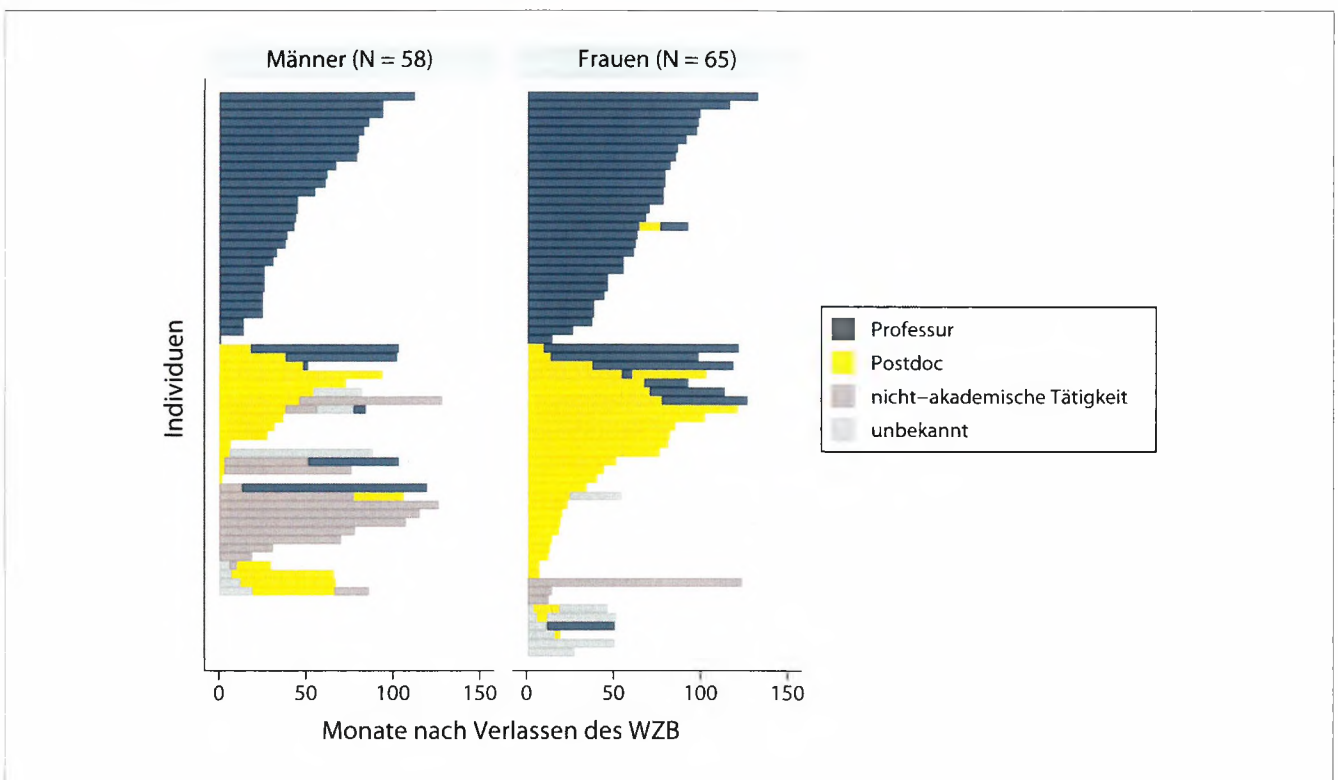
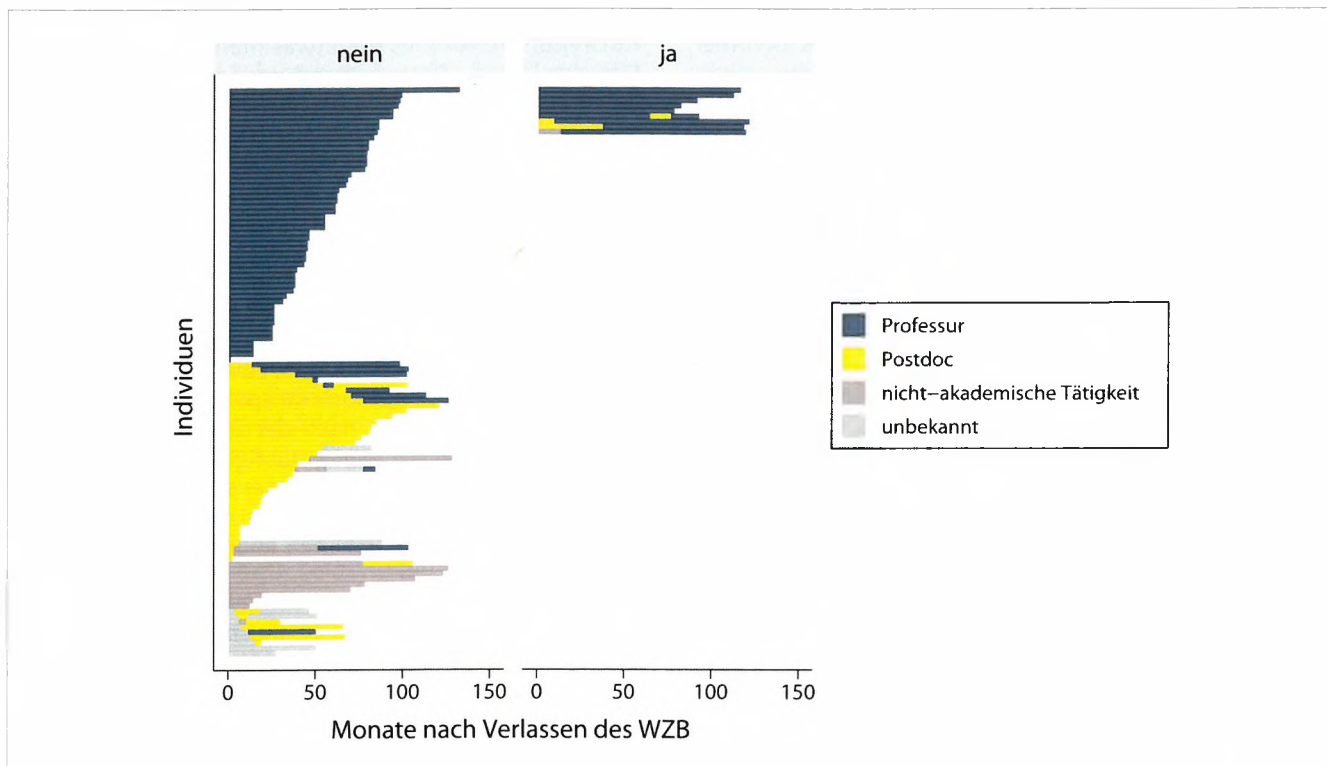


Abb. 2: Karriereverläufe nach Verlassen des WZB nach Habilitation



blikationen, die mindestens h-mal zitiert wurden. Je größer dieser Indikator ist, desto größer ist der wissenschaftliche ‚impact‘ eines/r Wissenschaftlers/in und damit seine/ihre Chance, auf eine Professur berufen zu werden. Wirft man einen Blick auf den durchschnittlichen Hirsch-Index von Wissenschaftler/innen, die in der Zeit nach dem Verlassen des WZB einen Ruf auf eine Professur erhalten haben (Abbildung 5), erkennt man zunächst Niveauunterschiede hinsichtlich der Besoldungsstufen, die in der vorliegenden Rangordnung zu erwarten waren: Zum Zeitpunkt einer Berufung auf eine W3-Professur sind bereits mehr Publikationen veröffentlicht und zitiert als zum Zeitpunkt einer Berufung auf eine W1-Professur, die i.d.R. früher im Karriereverlauf erfolgt. Darüber hinaus ist der h-Index altersabhängig, da er mit zunehmendem (akademischen) Alter quasi automatisch steigt, auch wenn keine weiteren Publikationen von der Person veröffentlicht werden.²² Betrachtet man zudem die Kategorie Geschlecht, fällt auf, dass Frauen auf allen drei Besoldungsstufen einen niedrigeren Hirsch-Index als Männer aufweisen. Eine Interpretation dieses Befundes – etwa im Hinblick auf unterschiedliche Bewertungen von Publikationsleistungen im Zusammenhang mit möglichen Familienzeiten – kann nicht eindeutig vorgenommen werden, da es sich hierbei um eine Assoziation und nicht notwendigerweise um einen kausalen Zusammenhang handelt. Außerdem kann aufgrund der geringen Fallzahl keine systematische Kontrolle von Drittvariablen durchgeführt werden. So müssten beispielsweise das Alter zum Berufungszeitpunkt, Elternzeiten oder Gleichstellungsmaßnahmen berücksichtigt werden, um den Geschlechterunterschied zufriedenstellend zu erklären.

Die hier gezeigten Auswertungen können keinesfalls über den Rahmen des WZB hinaus verallgemeinert werden, denn sie bilden sehr stark die Besonderheiten dieser Institution ab, ohne dass ein Referenzrahmen vorhanden ist. Sie dienen weder dazu, allgemeine Aussagen über die am WZB vertretenen Disziplinen zu machen, noch um Vorhersagen für die berufliche Perspektive aktuell Beschäftigter zu treffen. Stattdessen kann die Verbleibstudie beispielhaft für die Entwicklung von Career Tracking-Modellen verstanden werden. Eine Einbeziehung weiterer Leibniz- oder anderer Institute sowie von Universitäten ist für allgemeine Karriereaussagen notwendig. Aus den potenziellen Unterschieden zwischen verschiedenen Institutionen lassen sich mit großer Wahrscheinlichkeit Rückschlüsse auf Besonderheiten einzelner Organisationen ziehen, die für eine Personalentwicklung zielführend sein können. Die Kosten bezüglich der Datenerhebung und Auswertung sind relativ gering, da die Daten im wissenschaftlichen Bereich in der Regel öffentlich verfügbar sind und das methodische Werkzeug wenig komplex ist. Der Nutzen in Form des Erkenntnisgewinns ist jedoch sehr hoch.

5. Zusammenfassung

Zu Beginn der Arbeit wurde der strategische Nutzen der Verbleibstudie beschrieben. Ordnet man die dargestellten Ergebnisse in diesen Kategorien ein, ergeben sich folgende Erkenntnisse:

- *Institutionelle Strategie:* Die Verbleibstudie trägt wesentlich zur Selbstklärung des WZB bei, da sie Rück-

²² Zur separaten Schätzung des Alterseffekts ist eine multivariate Kontrolle notwendig, die hier aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich ist.

Abb. 3: Karriereverläufe nach Verlassen des WZB nach Disziplin (grob)

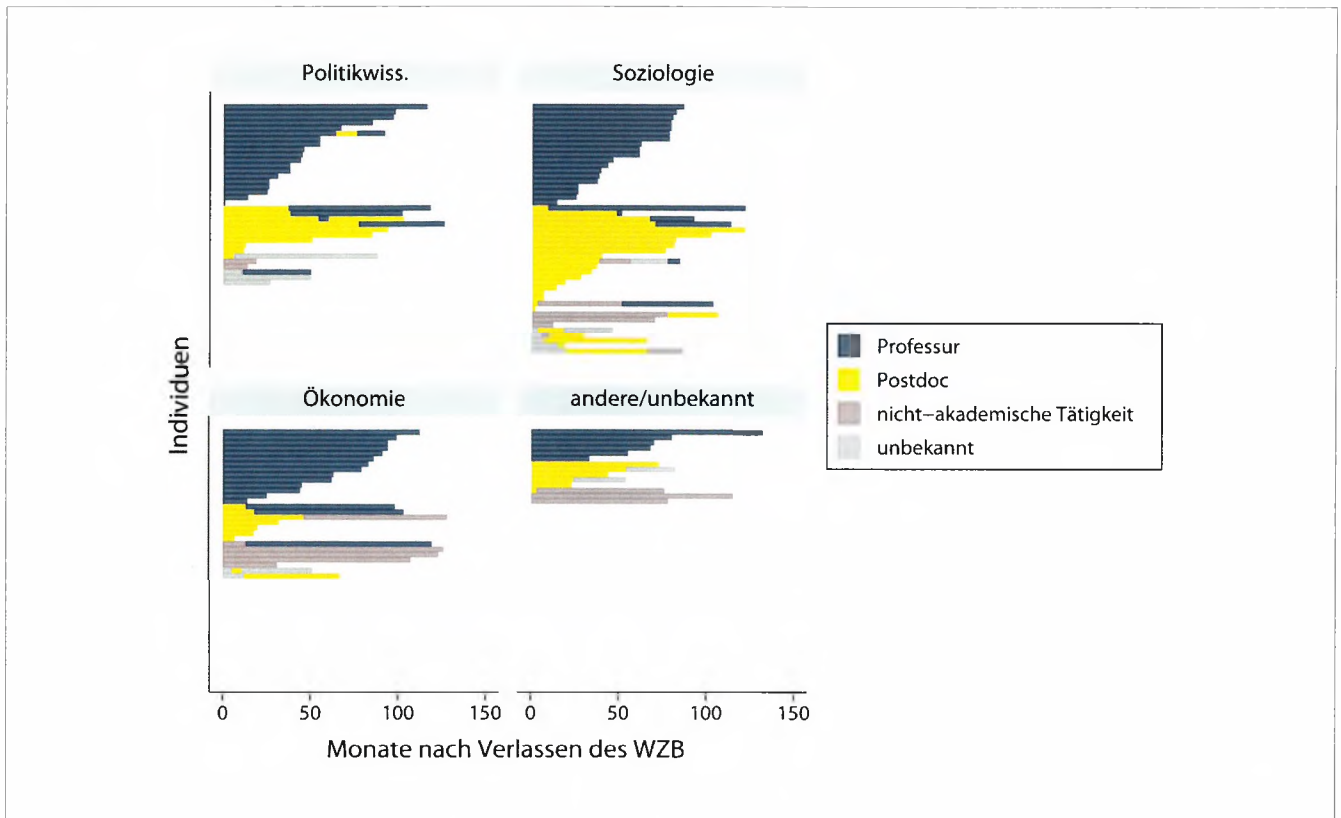
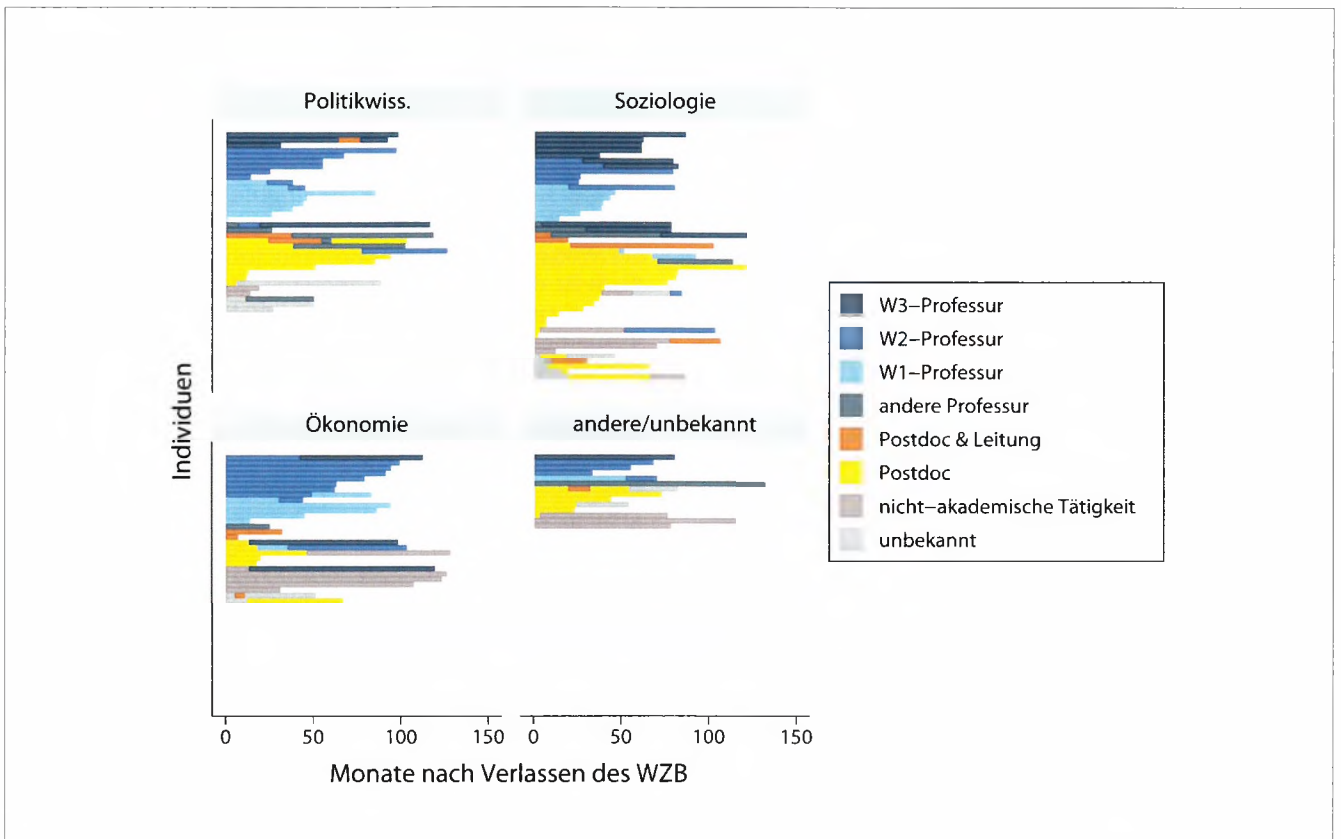


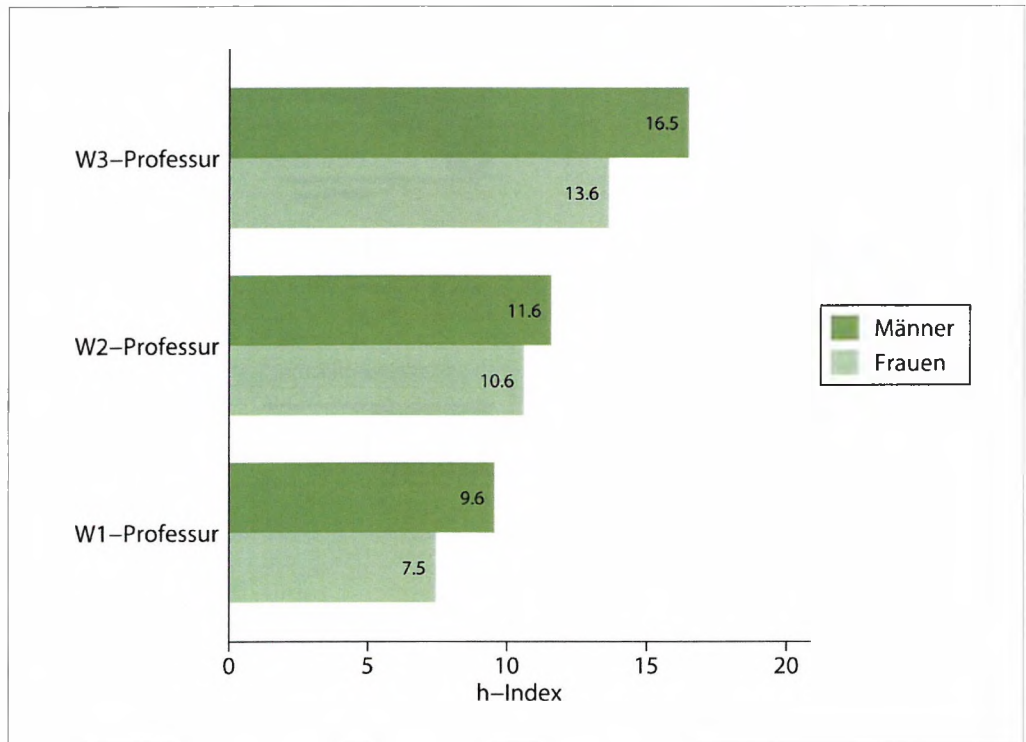
Abb. 4: Karriereverläufe nach Verlassen des WZB nach Disziplin (detailliert)



schlüsse auf die Ambitionen der Beschäftigten zulässt. Sie zeigt, dass das WZB seinem satzungsgemäßen Anspruch gerecht wird, wissenschaftliche Grundlagenforschung zu betreiben (und damit entsprechend wissenschaftliches Personal mit tiefgehenden Qualifikationen in der Grundlagenforschung hervorzubringen, das sich für die Übernahme von Professuren anbietet).

- *Evaluation:* Im Rahmen der Bewertung der Leistungsfähigkeit des WZB als Institution kann der hohe Übergang auf Professuren als positiver Ausweis bewertet werden. Auch lässt sich die Beurteilung der geschlechtergerechten Förderung anhand der Verbleibstudie vornehmen: Die Ergebnisse zeigen, dass die Förderung beider Geschlechter gelingt, namentlich der relativ hohe Anteil von Frauen auf W3-Professuren sowie die geringe Zahl von weiblichen Übergängen in den nicht-akademischen Sektor sprechen hier eine deutliche Sprache.
- *Personalentwicklung:* Professionell betriebene Personalentwicklung in der Wissenschaft geht mit der grundsätzlichen Problematik hoher Befristungen und potenzieller Prekarität proaktiv um. Die Ergebnisse der Verbleibstudie legen nahe, dass die konkreten Personalentwicklungsmaßnahmen auf die beruflichen Perspektiven, namentlich auf den Übergang auf Professuren, ausgerichtet werden müssen (z.B. durch Präsentations- und Verhandlungstrainings). Zudem sollte komplementär überlegt werden, ob angesichts des sehr niedrigen Anteils nicht-akademisch Beschäftigter gerade auch die Perspektive einer Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft stärker in den Blick genommen werden muss.
- *Transfer:* Die hier erzielten Ergebnisse legen nicht nahe, dass Personaltransfer in andere gesellschaftliche Bereiche im großen Stil stattfindet. Gleichwohl würde es lohnen, die Verbleibstudie auf alle ehemaligen Beschäftigten auszudehnen, da davon auszugehen ist, dass Promovierende – anders als die hier in den Blick genommenen Postdocs – eine größere Übergangsbereitschaft in andere Sektoren aufweisen.
- *Alumni-Arbeit:* Das WZB möchte mit seinen früheren Beschäftigten in Kontakt bleiben, sie für die Anliegen der Institution gewinnen und gegebenenfalls als Partner/innen in bestimmten Belangen ansprechen. Um solch eine Bindung aufzubauen, muss das WZB regelmäßig Angebote machen, die das Interesse der Alumni an der Institution lebendig halten. Die Ergebnisse der

Abb. 5: Zitationen (h-Index) bei Berufungen nach Verlassen des WZB nach Geschlecht und Besoldungsstufe



Verbleibstudie erlauben, diese Angebote auf die Profile der Ehemaligen auszurichten. Es liegt damit nahe, dass man eng wissenschaftsbezogen verfährt, also gelegentlich zu Veranstaltungen und Präsentationen einzelner Forschungsprojekte einlädt, über Neuberufungen und neue Vorhaben berichtet und die Alumni so inhaltlich weiter ans WZB bindet.

Die Grenzen der durch die Verbleibstudie gewonnenen Erkenntnisse sind vor allem durch das Fehlen einer adäquaten Vergleichsgruppe bedingt: Dies verhindert die Messung des konkreten institutionellen Effekts auf die wissenschaftlichen Karrieren früherer Beschäftigter. Auch ist die Studie nicht geeignet, Prognosen für die Situation auf dem akademischen Arbeitsmarkt abzugeben. Vielmehr besteht ihr zentrales Erkenntnispotenzial in der Selbstklärung der Einrichtung hinsichtlich der für die ausscheidenden Wissenschaftler/innen attraktiven Karrierewege und deren Implikationen auf die strategische Weiterentwicklung der Organisation.

■ **Dr. Christian Brzinsky-Fay**, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“, E-Mail: christian.brzinsky-fay@wzb.eu

■ **Dr. Martin Mann**, Leiter der Stabsstelle „Personalentwicklung und Forschungsförderung“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), E-Mail: martin.mann@wzb.eu