

Beschäftigungsbedingungen und Karriereperspektiven in der Wissenschaft

Dr. Anke Burkhardt

Die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses war in den letzten Jahren wiederholt Gegenstand der hochschulpolitischen Debatte auf Bundesebene. Bundestag, Wissenschaftsrat, Hochschulrektorenkonferenz und Gewerkschaften haben Stellung bezogen und Forderungen verabschiedet. Besonderes Augenmerk galt dabei zumeist den Post docs, deren Beschäftigungssituation in der Wissenschaft als problematisch, wenn nicht gar als prekär gilt. Im Gegensatz zu den vielfältigen Förderangeboten in der Promotionsphase fehlt es an einer quantitativ und qualitativ adäquaten Unterstützung promovierter Nachwuchswissenschaftler/-innen, die in der Wissenschaft verbleiben wollen. Die einzige Stellenkategorie, die speziell für ihre wissenschaftliche Qualifizierung an den Universitäten zur Verfügung steht, die Juniorprofessur, ist zahlenmäßig bisher deutlich hinter den einstigen Plänen zurückgeblieben. Stellen für angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an Universitäten sind zu 90 Prozent befristet und mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten versehen. Erschwerend für die längerfristige kontinuierliche Arbeit an einem Forschungsthema wirkt sich die zunehmende Bedeutung der Drittmittelfinanzierung mit dem Zwang zur Ausrichtung an den Interessen der Drittmittelgeber aus. Ungeachtet der im Zuge der Föderalismusreform gestärkten Kompetenz der Bundesländer in Personalfragen hat sich der Trend in Richtung Befristung, Teilzeit und Drittmittelfinanzierung bundesweit durchgesetzt. Wie die Entwicklung seit dem Jahr 2000 verlaufen ist, soll an Hand statistischer Daten der amtlichen Hochschulstatistik und gestützt auf Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes illustriert werden. Außerdem wird den Fragen nachgegangen, was ausschlaggebend für die Entscheidung zu Gunsten einer wissenschaftliche Karriere ist, wie die Betroffenen selbst ihre Lage einschätzen, womit sie zufrieden oder unzufrieden sind, wo sich Reformbedarf abzeichnet und welche Lösungsansätze diskutiert werden. Zum Abschluss soll im Vorgriff auf den in Kürze erscheinenden zweiten „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013“ über Informationsdefizite und Forschungsdesiderata informiert werden.

Dr. Anke Burkhardt ist seit den 1980er Jahren auf dem Gebiet der Hochschulforschung tätig. 1999 ging sie ans Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, wo sie 2001 zur Stellvertretenden Direktorin und Geschäftsführerin ernannt wurde. Im Mittelpunkt ihrer aktuellen Forschung stehen die Themen Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Hochschulpersonalstruktur sowie gleichstellungspolitische Fragestellungen.

Prekarisierung als biographische Verunsicherung und Mobilität beruflicher Karrieren – einige kritische Fragen

Sigrid Metz-Göckel/Petra Selent

Das Forschungsprojekt »Mobilität und Drop-Outs der wissenschaftlichen Beschäftigten« (kurz: Mobile Drop-Outs) fokussiert die Personen, die aufgrund der Beendigung oder Kündigung ihres Arbeitsvertrags in 2009 eine Universität verlassen haben. Mit der Begriffsbildung *mobile Dropouts* wollen wir zwei Perspektiven verbinden: Die Universität als Arbeitsorganisation und den Lebenszusammenhang der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Aus Sicht der Universität handelt es sich um eine *Fluktuation* oder ein Auswechseln von Personen, aus Sicht der Personen um eine *Passage im individuellen Lebensverlauf*.

Wir verstehen den Dropout bzw. den Ausstieg aus einer Universität als einen *komplexen Prozess* und als *Ergebnis von Interaktionen* zwischen den konkreten Umfeldbedingungen in spezifischen Kontexten (Vertragsbiographie, Fachzugehörigkeit, Qualifikationsgrad) und der persönlichen Lebenssituation (Partnerschaft, Geschlecht, Alter).

Was hinter den Daten steckt, wird mit theoretischen Konzepten erläutert. Dies sind:

- das Konzept der Integration und des Commitments im Kontext der institutionalisierten Selektionsprozesse,
- die Erosion des komplementären Geschlechtermodells und die neue Geschlechter-Konkurrenz,
- die relative Prekarisierung im Mittelbau und Mobilitäten im Karriereverlauf,
- die Entmystifizierung der (wissenschaftlichen) Einzelpersönlichkeit und die Normalisierung von Karrieren.

Vorgestellt wird abschließend ein Modell, mit dem die Daten von 18 Universitäten, einer Online-Befragung und vertiefenden Interviews strukturiert und interpretiert werden.

Prof. Dr. phil. (i.R.) Sigrid Metz-Göckel war von 1976 bis 2005 Hochschullehrerin und Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums der TU Dortmund. Sie ist u.a. Mitglied in der Enquête-Kommission des Deutschen Bundestages, der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Bildungskommission von NRW sowie in der Redaktion der Zeitschrift „Gender“ und war zudem Initiatorin und Leiterin des ersten Graduiertenkollegs der DFG „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“. 2004 hat sie die Stiftung „Aufmüpfige Frauen“ errichtet.

Petra Selent ist seit einigen Jahren wiss. Mitarbeiterin am Zentrum für Hochschulbildung der TU Dortmund und aktuell im »Mobile Drop-Outs« mit der Koordination betraut. Arbeitsschwerpunkte: Hochschul- und Fachkulturforschung unter der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung.

Mobilität von Wissenschaftler/inne/n

Kirsten Heusgen, M.A.

Ein Abwägen zwischen Aussteigen oder Weitermachen, Aushalten oder Umorientieren; darum drehen sich häufig Überlegungen wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen, wenn sie sich mit Befristung und Teilzeit auf Drittmittel- oder Haushaltsstellen konfrontiert sehen, Selektions- und Qualifizierungsprozesse im Blick haben und sich eine Perspektive für ein wenig berufliche Stabilität erhoffen. Inwieweit diese viel diskutierten Beschäftigungsbedingungen sowie die unsicheren Zukunfts- und Karriereperspektiven, die nochmals durch Befristungsgesetze verschärft wurden, einen Einfluss auf den Ausstieg aus der Universität haben und wie die damit einhergehenden universitären Mobilitäts- und Wechselprozesse ablaufen, wird im Vortrag unter folgenden forschungsleitenden Fragestellungen diskutiert:

- Wie viele Wissenschaftler/innen verlassen ihre Universität?
- Wer steigt mit welchem Beschäftigungsprofil und Qualifikationsgrad aus?
- In welchen Bereichen sind diejenigen tätig, die die Universität verlassen haben?
- Welche Mobilitätmuster sind erkennbar?

Dabei wird nicht nur zwischen Fach und Geschlechter unterschieden, sondern auch zwischen denjenigen, die langfristig eine universitäre Wissenschaftskarriere resp. eine Professur anstreben, also dem sogenannten ‚wissenschaftlichen Nachwuchs‘ bzw. Hochschullehrernachwuchs (vgl. BuWiN 2008; Wissenschaftsrat 1996) und jenen, die temporär einer Beschäftigung an der Universität nachgehen und sich dabei weiterqualifizieren, um beispielsweise in außeruniversitären und -wissenschaftlichen Einrichtungen einer qualifizierten Beschäftigung nachzugehen (vgl. Kahlert 2012; Klecha/Reimer 2008).

Der Vortrag stellt Ergebnisse des BMBF-geförderten Projektes „Mobile Drop-Outs: Mobilität und Drop-Out der wissenschaftlich Beschäftigten“ vor. Dabei steht die Mobilität des wissenschaftlichen Mittelbaus an deutschen Universitäten im Fokus und stellt unterschiedlichen Facetten des „Ausstiegs“ vor. Die Ergebnisse basieren auf der Hochschulpersonalstatistik, Personalstandsdaten aus 18 bundesdeutschen Universitäten sowie einer Online-Befragung mit ehemaligen und aktuell wissenschaftlich Beschäftigten.

Kirsten Heusgen, M.A., ist wiss. Mitarbeiterin am Zentrum für Hochschulbildung der TU Dortmund und an der Hochschule Rhein-Waal in verschiedenen Forschungs- und Entwicklungsprojekten, aktuell: „Mobile Drop-Outs“ (TU Dortmund) und „Globales Lernen für eine nachhaltige Entwicklung“ (HSRW). Arbeitsschwerpunkte: Hochschul- und Geschlechterforschung, Mobilität und Transnationalisierungsprozesse sowie hochschuldidaktische Weiterbildung.

Mobile Partnerschaften und Wissenschaftskarrieren

Dr. Alessandra Rusconi

Gerade für akademisch gebildete Personen stellt die räumliche Mobilität einen wesentlichen Bestandteil der beruflichen Karrieren dar, so dass Akademiker/innen überdurchschnittlich häufig umziehen (vgl. Becker et al. 2011; Schneider et al. 2008). Darüber hinaus ist die Umzugsmobilität überdurchschnittlich groß bei Personen, die befristet beschäftigt sind; d. h. auch eine berufliche Unsicherheit erhöht die Notwendigkeit räumlicher Mobilität (Schneider et al. 2008). Ergeben sich Mobilitätsanforderungen aufgrund von zwei Berufstätigkeiten, so stehen diese oft im Widerstreit zu den Stabilitätsanforderungen einer Familie; vor allem dann, wenn Kinder vorhanden sind. Räumliche Mobilität stellt also für (insbesondere akademisch gebildete) Paare eine zentrale Herausforderung dar. Eine Strategie von Paaren im Umgang mit Mobilität ist daher, vor allem Jobs in Regionen zu suchen, die beiden Partnern eine gute Arbeitsmarktsituation versprechen (vgl. Costa/Kahn 2000; Moen/Wethington 1992). Aber wenn auch das Leben am gleichen Ort für die Partnerschaft und Familie vorteilhaft sein mag, so muss dies keinesfalls für die Berufsperspektiven der beiden Partner der Fall sein. Möglicherweise sind die beruflichen Chancen eines oder beider Partner andernorts besser, so dass der Kompromiss, an einem Ort zu leben und zu arbeiten, zu beruflichen Einschränkungen für einen oder beide Partner führen. Demnach ist eine weitere Strategie von Paaren, mittels multilokaler Wohnarrangements mit den jeweiligen Mobilitätsanforderungen Schritt zu halten und damit quasi eine „Doppelung des ‚männlichen‘ Karrieremodells“ zu bewerkstelligen (Bathmann et al. 2011). Insofern verwundert es nicht, dass Akademikerpaare häufiger (als andere Bildungsgruppen) in multilokalen Wohnarrangements leben (vgl. Schneider et al. 2008).

In dem Vortrag werden die Wohnarrangements von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen und ihre Partner/innen untersucht und gefragt, welche Konsequenzen unterschiedliche Wohnarrangements für das Erreichen einer Karriere haben. Denn aufgrund der überwiegend befristeten Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur im deutschen Wissenschaftssystem sowie der (disziplinspezifisch) unterschiedlichen Verbreitung von längeren Auslandsaufenthalten (z. B. als Postdocs; vgl. Hess et al. 2011; Zimmer et al. 2007) als Bestandteil einer Wissenschaftslaufbahn ist zu erwarten, dass multilokale Wohnarrangements häufig die Paarrealität für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen darstellen und dass „immobiler“ Wohnarrangements mit Nachteilen für Wissenschaftskarrieren einhergehen

Die Analysen beruhen auf Daten, die im Rahmen des Projekts „Gemeinsam Karriere machen“ erhoben wurden. Dieser Datensatz enthält Informationen über die Lebensverläufe von über 750 weiblichen und männlichen Wissenschaftlern auf drei Karrierenstufen an 18 deutschen Universitäten, die seit mindestens zwei Jahren einen/eine Partner/in haben, der/die selbst über einen akademischen Abschluss verfügt.

Dr. Alessandra Rusconi ist seit 2007 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in verschiedenen Projekten in der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) tätig. Bis 2011 war sie Ko-Leiterin des Projektes „Gemeinsam Karriere machen. Realisierungsbedingungen für Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften“.

Nicht allein die Leistung zählt – erfolgsbestimmende Determinanten für eine Karriere in der Universität

Petra Selent

Die Universitäten berufen sich bei der Besetzung von hochrangigen Leitungsstellen auf das meritokratische Prinzip der Bestenauslese, das nur diejenigen, die die geforderten Leistungskriterien erfüllen, auch auf die hohen Positionen lässt. Im Sinne des Diversitätsgedankens soll eine Privilegierung auf Grund der sozialen Herkunft ebenso vermieden werden wie eine Benachteiligung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Religion, einer Ethnie oder einem Geschlecht. Soweit das Ideal. Die Realität zeigt aber, dass Entscheidungen über Leistung/Exzellenz, wie sie bei der Rekrutierung von Personal oder der Vergabe von Fördermitteln getroffen werden, auf komplexen Prozessen der Leistungszuschreibung und relativ vagen bzw. variablen Bewertungskriterien beruhen. Im Zuge der Veränderungen im Wissenschaftssystem (u.a. Abbau von Haushaltsmitteln, Verschärfungen der Befristungsgesetze wie z.B. das WissZeitVG) nimmt der Konkurrenzdruck auf den wissenschaftlichen Nachwuchs zu; zeitliche und fachliche Ansprüche werden einseitig vor allem zulasten der Wissenschaftlerinnen überhöht. Viele, potenziell für die Wissenschaft geeignete, hoch intrinsisch motivierte Wissenschaftler/innen verlassen die Universitäten, da diese ihnen nur unzureichende Beschäftigungsbedingungen gewährt und vage berufliche Perspektiven eröffnet.

Im Vortrag wird auf Basis der Ergebnisse aus der qualitativen Studie des Projekts »Mobile Drop-Outs« aufgezeigt, welche Determinanten, neben der Leistung, eine wissenschaftliche Karriere an der Universität beeinflussen. Dabei wird deutlich, dass sich bei jenen, die erfolgreich sind, ein Konglomerat an wissenschafts- bzw. fachspezifischen Leistungsmerkmalen (hohes Publikationsaufkommen, Auslandsaufenthalte etc.) nachweisen lässt. Die Erfolgswahrscheinlichkeit hängt jedoch auch von sozialen Merkmalen (wie das Geschlecht und der private Lebenshintergrund) ab.

Petra Selent ist seit einigen Jahren wiss. Mitarbeiterin am Zentrum für Hochschulbildung der TU Dortmund und aktuell im »Mobile Drop-Outs« mit der Koordination betraut. Arbeitsschwerpunkte: Hochschul- und Fachkulturforschung unter der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung.

Ungleiche Voraussetzungen für wissenschaftliche Karrieren bei Frauen und Männern

Monika Jungbauer-Gans und Christiane Gross

Frauen sind in höheren Positionen in Wissenschaft und Forschung unterrepräsentiert. Eine Reihe von Studien untersucht, auf welchen Karrierestufen Frauen aus der Wissenschaft ausscheiden und welche Faktoren dazu beitragen. In unserer empirischen Studie haben wir analysiert, ob Frauen, die im Zeitraum 1985 bis 2005 eine Habilitation erworben haben, bei der Besetzung von Professuren diskriminiert werden, d.h. bei vergleichbaren Voraussetzungen schlechtere Chancen auf eine Professur berufen zu werden haben. Um meritokratische Auswahlkriterien abzubilden, wird die wissenschaftliche Produktivität in unseren Analysen kontrolliert. Die Ergebnisse der Analysen zeigen, dass bei gleichen Voraussetzungen in Mathematik und Jura keine Geschlechterunterschiede und in Soziologie sogar bessere Chancen für Frauen zu finden sind. Aus diesem Ergebnis folgern wir, dass bereits auf dem Weg zur Habilitation Prozesse wirksam sind, die dazu beitragen, dass weniger Frauen diese Stufe erreichen. Hier stellt sich jedoch die Frage, ob Frauen dieselben Möglichkeiten haben, die meritokratischen Rekrutierungskriterien zu erfüllen. Daher werden in diesem Beitrag die Unterschiede des Publikationsverhaltens und des akademischen und privaten sozialen Kapitals bei Frauen und Männern systematisch miteinander verglichen. Dieser Vergleich kann Hinweise darauf geben, wo Defizite von Frauen zu finden sind, die man bei Gleichstellung und Frauenförderung in den Fokus nehmen sollte.

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans hat nach wissenschaftlichen Stationen in München, Wuppertal und Kiel seit 2010 einen Lehrstuhl für Empirische Wirtschaftssoziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Diversität in Organisationen, Bildung und Gesundheit, wissenschaftliche Karriereverläufe und soziales Kapital.

Risiken minimieren – Ressourcen nutzen: Voraussetzungen für gesundes Arbeiten in der Wissenschaft

Dorothee Koch

Die Hochschulen befinden sich seit einigen Jahren in einem grundlegenden Wandlungsprozess, der in den Hochschulen zur Einführung neuer Steuerungsstrategien und -instrumente geführt hat. Zudem zeichnet sich das deutsche Wissenschaftssystem durch ein hohes Selektions- und Fluktuationsprinzip aus, verbunden mit Beschäftigungsbedingungen, welche sich häufig in unsteten Beschäftigungsverläufen, fragilen Wissenschaftslaufbahnen und unberechenbaren Berufsperspektiven niederschlagen. Die Auswirkungen der vielfältigen Leistungsanforderungen an die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind bislang noch nicht hinreichend untersucht. Offen ist auch, inwieweit den Wissenschaftler(inne)n an den Hochschulen tatsächlich die notwendigen Ressourcen wie z. B. arbeitsimmanente Erholungsmöglichkeiten zur Erfüllung der an sie gestellten Erwartungen bereitgestellt werden. Der Studie „Dritte Europäische Umfrage über Arbeitsbedingungen 2000“ (Merllié, D./Paoli, P. 2002) zufolge sind 60% der Beschäftigten der Ansicht, dass sich ihre Arbeit negativ auf ihre Gesundheit auswirkt. Zu den häufigsten genannten Gesundheitsbeschwerden zählen u. a. allgemeine Erschöpfung und Stress. Differenziert nach Berufsgruppen berichten 40% der Wissenschaftler über Stress und differenziert nach Art des Arbeitsverhältnisses geben 28% aller Beschäftigten mit befristeten Verträgen an, erschöpft zu sein.

Einen Ansatzpunkt nicht nur zur ganzheitlichen Analyse von Belastungssituationen wissensintensiver Tätigkeiten, sondern auch zur Betrachtung von Ressourcen und Handlungsoptionen für das Individuum liefert das ‚Relationale Belastungs- und Ressourcenmodell‘ von Gerlmaier & Latniak (2006). Dem Modell zufolge manifestieren sich Belastungen, wenn Beschäftigte mit Handlungsdilemmata konfrontiert werden, die sie aufgrund mangelnder oder fehlender Handlungsoptionen nicht auflösen können. Somit kommt in diesem Modell den Ressourcen eine besondere Bedeutung zu, die ihre gesundheitsförderliche Wirkung erst im konkreten Gebrauch entfalten.

Der Beitrag stellt das ‚Relationale Belastungs- und Ressourcenmodell‘ als theoretischen Rahmen für die Analyse ausgewählter Daten aus der Online-Befragung vor und beschreibt die Ressourcen- und Beanspruchungssituation von Universitätsbeschäftigten.

Dr. Dorothee Koch ist seit mehr als 10 Jahren in verschiedenen Projekten als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt – seit 2010 im Projekt „Auf der Suche nach dem ‚verlorenen‘ Nachwuchs – Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses (Mobile Drop-Outs)“ an der TU Dortmund. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Hochschulforschung, Stress- und Belastungsforschung, Wissensarbeit, Prävention und Gesundheitsmanagement sowie Lehrerarbeit.

Mitarbeiterbefragungen im Kontext des betrieblichen Gesundheitsmanagements an der Universität Göttingen

Dr. Frank Mußmann

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) werden an der Universität Göttingen seit 2010 Mitarbeiterbefragungen (MAB) durchgeführt. Die vereinbarten Ziele richten sich auf die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen, konkret die Reduktion von Fehlbelastungen am Arbeitsplatz durch gezielte Maßnahmen sowie die Steigerung von Arbeitszufriedenheit und Motivation. Auf Grundlage der Befragungsergebnisse werden relevante Organisations- und Personalentwicklungsthemen identifiziert und priorisiert, Maßnahmevorschläge partizipativ entwickelt und konkrete Maßnahmen umgesetzt bzw. zur Umsetzung vorgeschlagen. Integriert sind Pilotprojekte mit (zum Teil) neuen Partizipationsformen und u.a. onlinebasierten (virtuellen) Kommunikationsformen mit größerer Reichweite.

Grundlage der Befragungen ist der „DGB-Index Gute Arbeit“, dessen arbeitswissenschaftliches Instrument seit 2007 repräsentativ zum Einsatz kommt und auch für Mitarbeiterbefragungen genutzt wird. Erstmals an der Universität Göttingen wurden 2012 an fünf Fakultäten explizit wissenschaftliche Arbeitsverhältnisse untersucht. Dazu wurden die 15 allgemeinen Arbeitsaspekte des DGB-Index um acht wissenschaftliche Aspekte erweitert.

In der Zentralverwaltung (Start 2010) sind Verfahren und Maßnahmenentwicklung inzwischen weit fortgeschritten. Im wissenschaftlichen Bereich laufen Pilotprojekte zur spezifischen Identifikation von Handlungsbedarfen, in denen (zum Teil) auch neue Partizipations- und onlinebasierte (virtuelle) Kommunikationsformen getestet werden. Ziel ist u.a. die Übertragung der Erfahrungen auf weitere Fakultäten.

Ein wichtiges Zwischenergebnis stellt die grundsätzliche Eignung der eingesetzten Verfahren und Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich für verschiedene Statusgruppen dar. Identifiziert werden können relevante allgemeine und sehr spezifische, zum Teil arbeitsplatzbezogene Themen. Unterschiedliche Diagnosen und Herangehensweisen können diskutiert und transparent bewertet werden. Die Priorisierung aller Vorschläge und Maßnahmen nach Relevanz und Sinnhaftigkeit durch die Zielgruppe erleichtert die Weiterarbeit. Die Umsetzung durch Gremien und Leitungsebenen steht allerdings größtenteils noch aus.

Systematisch werden Themen und Handlungsbedarfe auf mindestens fünf Ebenen identifiziert, die sich der Natur der Sache nach in unterschiedlicher Weise zur (direkten) beteiligungsorientierten Umsetzung durch Beschäftigte eignen:

- I. Aspekte der individuellen Arbeits(platz)gestaltung mit Lösungen auf Instituts- bzw. Abteilungsebene
- II. Fachbezogene Aspekte mit Lösungen typischerweise auf Fakultätsebene

- III. Organisationsweite Aspekte mit Lösungen typischerweise auf Universitätsebene
- IV. Arbeitswelt- oder tarifpolitische Aspekte mit Lösungen auf Landes- oder Bundesebene
- V. Hochschul- oder wissenschaftspolitische Aspekte mit Lösungen auf Landes-, Bundes-, EU-Ebene

Dr. Frank Mußmann ist Leiter der „Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften“ der Georg-August-Universität Göttingen. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitsbezogener Wissenstransfer/Studien zur Qualität der Arbeit, Innovationsförderung, Personal- und Organisationsentwicklung, Regionale Beschäftigungs- und Strukturpolitik, Hochschul-, Forschungs- und Technologiepolitik sowie berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung.

Die Promotionsphase im internationalen Vergleich: Doktorandenausbildung in Deutschland, USA und Frankreich

Dr. Ramona Schürmann

Die Promotionsphase ist eine höchst sensible und z.T. kritische Qualifikationsstufe für die Promovierenden, aber auch für die Hochschulen selbst, denn die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses bedeutet für die Hochschulen auch eine Ressource. Wenn man bedenkt, dass die Mehrheit der Promovierenden über eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle beschäftigt ist, verwundert das nicht.

Während in Deutschland die Promotion wesentlich durch das Meister-Schüler-Modell geprägt ist und der erfolgreiche Abschluss von der Qualität der Betreuung beeinflusst wird, werden in den USA und Frankreich die Promovierenden in den „graduate schools“ ausgebildet und begleitet.

Trotz der unterschiedlichen Betreuungsmodelle sind mit der Promotionsphase in den vorgestellten Ländern nicht nur für die Promovierenden selbst hohe geistige, finanzielle und private Ressourcen verknüpft. Im Falle eines Scheiterns bleiben für die Beteiligten z.T. hohe Kosten und es schließen sich bestimmte berufliche Positionen aus. Gleichzeitig stellt das Gelingen die Weichen für die weitere berufliche Karriere, denn noch immer gilt in Deutschland die Promotion als notwendige Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere. Damit selektiert diese Qualifikationsstufe stärker als vergleichsweise die Habilitation, die für das Erreichen einer Professur nicht mehr notwendigerweise erforderlich ist.

Zudem liegt die Promotionsphase in der so genannten „rush hour“ des Lebens und konkurriert u.U. mit den privaten Anforderungen wie z.B. Familie und/oder Elternschaft. Diese können positiv wie negativ das Gelingen der Promotion beeinflussen.

Wie hier bereits deutlich wird, gibt es bestimmte Determinanten, die zu einem erfolgreichen Abschluss der Promotion beitragen können. Diese Determinanten werden in dem Vortrag vorgestellt und z.T. mit den Ergebnissen aus den quantitativen und qualitativen Studien des Projektes „Mobile Drop-Outs“ diskutiert. Darüber hinaus wird der Blick auf die USA und Frankreich erweitert. Zwei Länder, die im Hochschulranking nicht unterschiedlicher hätten bewertet werden können und deren Doktorandenausbildung sich dennoch nicht grundsätzlich unterscheidet. Wie eine erfolgreiche Doktorandenausbildung strukturiert sein kann und welche Determinanten in dieser Qualifikationsphase zu einem erfolgreichen Abschluss beitragen, soll am Ende des Vortrages diskutiert werden.

Dr. Ramona Schürmann, Mitarbeiterin im Zentrum für HochschulBildung an der TU Dortmund. Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Hochschul- und Fachkulturforschung unter der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung, hochschuldidaktische Weiterbildung von Lehrenden. Aktuelle Projektarbeit in „Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs – Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses“.

Akademische Laufbahnmodelle im internationalen Vergleich

Dr. Karin Zimmermann

Mit dem Projekt „Akademische Laufbahnmodelle im internationalen Vergleich“ (http://www.hof.uni-halle.de/projekte/laufbahnmodelle_international.htm) liegen empirisch-statistische Befunde zu den Karriere- und universitären Personalstrukturen verschiedener Länder vor: Deutschland, USA, Frankreich, Großbritannien, Österreich, Schweiz, Schweden, Niederlande, Ungarn. Die Länderstudien basieren auf statistischen Analysen, die sich auf die offizielle Hochschul- und Personalstatistik der einzelnen Länder stützen. Sie bilden die Grundlage für Strukturvergleiche und ermöglichen Quervergleiche zwischen den Ländern.

Auf dieser empirisch-statistischen Grundlage soll in dem Beitrag der Blick über den Tellerrand gewagt werden, indem beispielhaft die Personalstrukturen des deutschen „Habitations-Modell akademischer Karrieren“ mit den Personal- und Karrierestrukturen anderer ausgewählter Länder verglichen werden. Dabei soll die in Deutschland seit einigen Jahren auf der politischen Agenda stehende sogenannte Tenure-Problematik und damit die Phase nach der Promotion im Mittelpunkt stehen. Für die Diskussion werden (voraussichtlich) die USA und der dortige Diskurs um eine Erosion des US-amerikanischen Modells (Tenure-Track) heraus gegriffen sowie das dem deutschen Habitationsmodell (bisher) ähnliche österreichische Modell akademischer Karrieren. Während in Deutschland die Debatte um die Tenure-Problematik (z.B. hinsichtlich der Juniorprofessur) kaum tiefer gehende Reformen auslöste, wurden in Österreich, ohne die Habilitation abzuschaffen, „Tenure-Weichen“ gestellt, wobei (auch) dort das US-amerikanische Modell als Orientierungspunkt zu dienen scheint.

Dieser Blick über den Tellerrand als Input zur Tagung bewegt sich auf der Ebene von Strukturen und einer Modell-Diskussion und spiegelt nicht die Umsetzung in den Hochschulen bzw. die Erfahrungen individueller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bzw. von Kollektiven wie z.B. den „Post-docs“.

Dr. Karin Zimmermann ist seit 2008 am Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg in unterschiedlichen Forschungsprojekten tätig (u.a. Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder); seit 2012 vorrangig im Projekt „Akademische Laufbahnmodelle im internationalen Vergleich“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird.