

Postdoc-Karrieren: Wie erfolgreich ist das Emmy Noether-Programm der DFG?

Susan Böhmer¹

Das Emmy Noether-Programm der DFG gilt als eines der renommiertesten Förderprogramme für Postdoktoranden in Deutschland. Den Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen soll durch die Finanzierung einer eigenen Forschergruppe die Möglichkeit eröffnet werden, selbständig und unabhängig von Lehrstuhlinhabern zu forschen und damit auch ohne Habilitation den akademischen Karriereweg erfolgreich beschreiten zu können. Nach einer siebenjährigen Laufzeit des Programms soll eine vom Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ), Bonn durchgeführte Programmevaluation zeigen, ob mit dem Förderinstrument die adressierte Zielgruppe erreicht wird, ob Problemlagen des wissenschaftlichen Nachwuchses tatsächlich aufgegriffen wurden und ob das Programm die akademische Karriere der jungen Forscher und Forscherinnen positiv beeinflusst. Im Folgenden werden erste deskriptive Befunde der laufenden Programmevaluation präsentiert.

1 Einleitung

Zu viele der in Deutschland ausgebildeten deutschen Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen verlassen das Land in Richtung USA und schwächen damit nachhaltig den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Deutschland – so wird es zumindest kolportiert. Die Zahlen, wie viele Forscher dauerhaft ins Ausland gehen, Befunde, welche Auswirkungen dies auf verschiedene Disziplinen hat und eine Definition, ab welcher Aufenthaltsdauer von "dauerhaft" gesprochen werden kann, existieren bisher kaum². Als ein wichtiger, die Talentflucht begünstigender Faktor wird die starke Hierarchie des deutschen Hochschulsystems angenommen. Der wissenschaftliche Nachwuchs arbeite und forsche zu lange in Abhängigkeit von den Lehrstuhlinhabern, übernehme einen nicht unwesentlichen Teil der Lehr- und Gremienarbeit und erhalte sehr spät die Möglichkeit, kontinuierlich und autonom zu forschen. Schließlich wurde Sinn und Unsinn der Habilitation als zusätzlicher Qualifikationsnachweis und letztlich „Eintrittskarte“ in

¹ An dieser Stelle ist Jörg Neufeld (iFQ) für seine Beratung bezüglich der Auswertung und Darstellung der Daten zu danken.

² Janson et.al. 2006/2007; Stifterverband 2002; OECD 2001

Berufungsverfahren breit debattiert. Politik und Förderorganisationen reagierten: Noch vor der Einführung der Juniorprofessur wurden spezielle Förderprogramme für Postdoktoranden geschaffen. Die Möglichkeit, selbständig, kontinuierlich und mit einem eigenen Team an ihrem Thema zu arbeiten sowie die Übernahme der Rolle des Gruppenleiters soll die jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen berufungsfähig machen – auch ohne Habilitation. Heute finden wir bei fast allen großen Forschungsförderern derartige *Nachwuchsgruppenleiterprogramme*.

Im Zusammenhang dieser Programme stellt die DFG mit Ihrem „*Emmy Noether-Programm*“³ das größte derartige Förderinstrument zur Verfügung, das exzellenten Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen einen alternativen Karriereweg ebnen soll. Das Programm richtet sich an Postdoktoranden mit substanziellen und internationalen Forschungserfahrungen und einer herausragenden Forschungsidee. Ihnen steht für fünf Jahre ein eigenes Budget zur Verfügung, was ihnen ein intensives Arbeiten mit einer eigenen Forschergruppe erlaubt. Im Gegensatz zu sehr ähnlich konstruierten Förderprogrammen gibt es im Emmy Noether-Programm weder fachliche Quotierungen noch festgesetzte Grenzen bezüglich der Anzahl von Bewilligungen in einem bestimmten Zeitraum.

Das 1999 geschaffene „Exzellenzprogramm“ wurde 2005 grundlegend modifiziert. Statt der ursprünglich angelegten Zwei-Phasen-Förderung (1. Phase: zwei Jahre Auslandsstipendium, 2. Phase: drei bis vier Jahre Nachwuchsgruppenleitung) gibt es heute nur noch die Nachwuchsgruppenleitung, die nun über fünf (maximal sechs) Jahre finanziert wird. Darüber hinaus wurde die strenge Altersgrenze durch den weicheren Passus „zünftig abgeschlossene akademische Ausbildung“ ersetzt. Seit 2005 ist es möglich, die Finanzierung der Gruppe auch nach erfolgtem Ruf für den Gruppenleiter bzw. die Gruppenleiterin in Anspruch zu nehmen. Bisher bewarben sich für das renommierte Programm mehr als 700 junge Wissenschaftler – mehr als die Hälfte mit Erfolg.

In einer noch nicht abgeschlossenen Evaluation des Emmy-Noether-Programms⁴ ist das Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) unter anderem den Fragen nachgegangen, ob sich für die Geförderten charakteristische Merkmale finden

³ Siehe näheres dazu unter: http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/emmy_noether/index.html

⁴ „Vergleichende Evaluation des Emmy Noether-Programms“ (siehe näheres dazu unter: http://www.forschungsinfo.de/Projekte/Emmy_Noether/projekte_emmy_lang.asp)

lassen, über welche Erfahrungen sie zum Zeitpunkt der Antragstellung verfügten, ob eine Nachwuchsgruppenleitung wirklich zur Übernahme von Führungspositionen im Wissenschaftssystem qualifiziert und welche Rolle dabei die Habilitation spielt. Darüber hinaus wurde die Frage gestellt: Greifen derartige Programme tatsächlich die Problemlagen des wissenschaftlichen Nachwuchses auf?

Die Ergebnisse der als klassische Programmevaluation angelegten Studie werden sich darüber hinaus gut nutzen lassen, um die Situation, die Arbeitsbedingungen und Karrierewege von Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu beschreiben und Begriffe wie „Brain Drain“, „Tenure Track“, „Exzellenz“ sowie nicht zuletzt „Berufungsfähigkeit“ inhaltlich zu fassen. Hierfür beschränkt sich das iFQ methodisch nicht nur auf eine Forschungsstrategie, sondern führt neben quantitativen Onlinebefragungen (Vollerhebungen) auch qualitative Interviews mit einer Teilpopulation durch und analysiert die Publikationen der Befragten (vier Jahre vor und sechs Jahre nach der Antragstellung) – beginnend mit den Fachgebieten Medizin und Physik. Ergänzend werden Dokumentanalysen von Gutachten zu bewilligten und abgelehnten Anträgen (Medizin und Physik) vorgenommen. Von dieser Methoden-Triangulation erhofft man sich eine deutlich facettenreichere Interpretation des Datenmaterials, als mit nur einem dieser methodischen Zugänge möglich wäre.

2 Die Befragungsgruppen

Basis der Studie bildet die Befragung jener Forscher und Forscherinnen, deren Anträge für eine Förderung im Programm im Zeitraum zwischen der Einführung der Förderlinie (1999) und Juli 2006 entschieden (bewilligt oder abgelehnt) wurden. Die Onlineerhebung konnte im April 2007 abgeschlossen werden. Trotz des erheblichen Umfangs der Befragung (Bewilligte: 90 bis 120 Minuten, Abgelehnte: ca. 60 Minuten) konnten Teilnahmequoten von über 75 % (Bewilligte) bzw. über 55 % (Abgelehnte) erreicht werden, was auf hohes Interesse und Akzeptanz seitens der Zielgruppe schließen lässt.

Aktuell wurde die Befragung auf alle abgelehnten und bewilligten Antragstellenden für die Nachwuchsgruppenleiterprogramme der Helmholtz Gemeinschaft und der Volkswagen-Stiftung sowie auf die aktuell geförderten Max Planck-Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen ausgedehnt. Darüber hinaus ist eine Erweiterung auf andere potentielle Vergleichsgruppen (Juniorprofessoren und Habilitanden bzw. Hochschulassistenten) geplant.

Tabelle 1: Befragungsgruppen

Förderorganisation	Programm	Gruppe	Anzahl	Teilnahmequote
DFG	Emmy Noether	bewilligt	365	76,2%
		abgelehnt	330	55,8%
	NGL* im SFB	bewilligt	52	55,8%
VW-Stiftung	NGL	bewilligt	65	66%
		abgelehnt	109	
Helmholtz G.	NGL	bewilligt	50	86%
		abgelehnt	80	
Max Planck G.	NGL (aktuell gefördert)	bewilligt	47	53,3%

* NGL = Nachwuchsgruppenleiter

Um die im folgenden dargestellten Ergebnisse besser einordnen und interpretieren zu können, soll zunächst auf zwei wesentlichen Merkmale der Befragungsgruppen eingegangen werden: Fächerzusammensetzung⁵ und Frauenanteile.

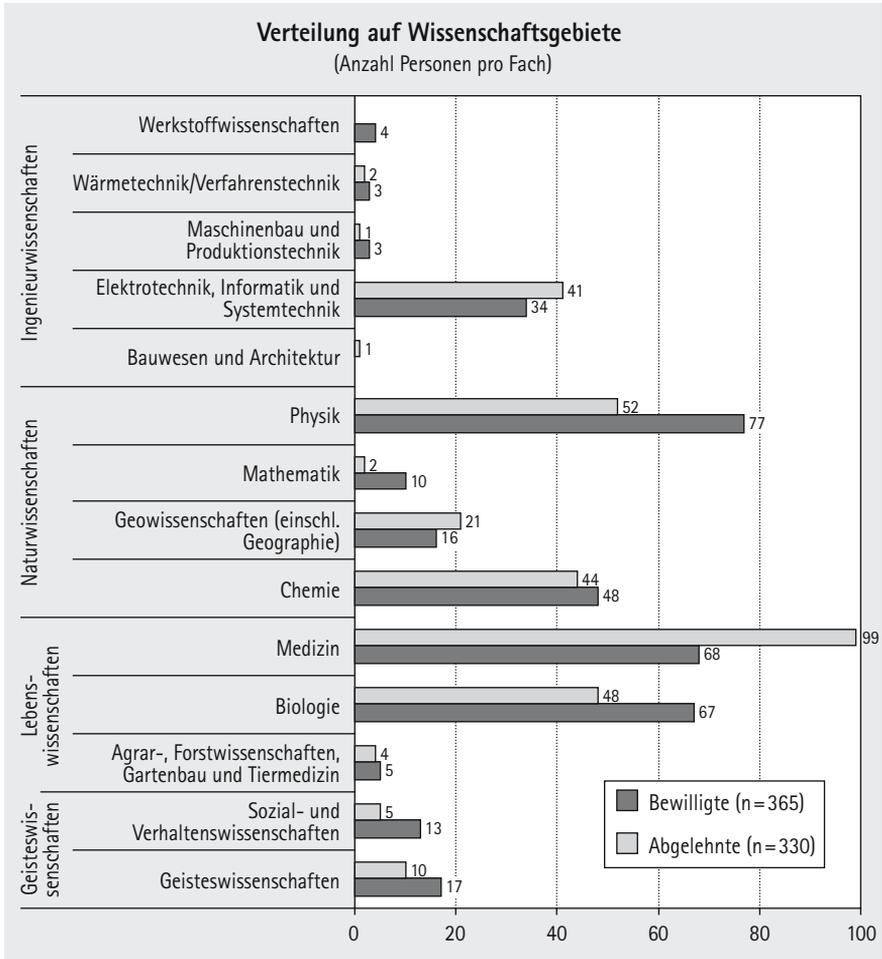
2.1 Fächerzusammensetzung der Befragungsgruppen

Im Emmy Noether-Programm werden schwerpunktmäßig Forscher und Forscherinnen und deren Projekte aus den Lebenswissenschaften (insbesondere Medizin und Biologie) sowie den Naturwissenschaften (insbesondere Physik und Chemie) gefördert, obwohl das Programm keinerlei fachliche Quotierung vorsieht. Aufgrund der sehr geringen Fallzahlen für die Geistes- und Sozialwissenschaften sowie die Ingenieurwissenschaften werden fächerdifferenzierte Auswertungen für die zuletzt genannten Disziplinen nur begrenzt möglich sein. Des Weiteren konnte festgestellt werden, dass auch das Verhältnis von Bewilligungen zu Ablehnungen⁶ erheblich variiert – von 48,1% in den Lebenswissenschaften bis zu 66,7% in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

⁵ Hier wird mit der DFG-Fächersystematik gearbeitet, welche die Unterteilung in 4 Wissenschaftsbereiche bzw. 14 Wissenschaftsgebiete vorsieht.

⁶ In diese Berechnung einbezogen wurden alle Bewilligungen, die angenommen und im Rahmen welcher die Förderung auch angetreten wurde sowie alle abgelehnten Anträge, bei denen die Antragsteller in keinem anderen der untersuchten Nachwuchsgruppenleiterprogramme gefördert wurden. Nicht einbezogen wurden hier alle „anderweitig erledigten“ Anträge, alle zurückgegebenen Bewilligungen und alle anderweitig geförderten (im Emmy Noether-Programm abgelehnten) Antragsteller.

Abbildung 1: Verteilung der Untersuchungsgruppen auf Wissenschaftsgebiete
(Basis: Fachzuweisung durch DFG)



2.2 Beteiligung von Frauen

Betrachtet man die Frauenanteile unter den Antragstellenden insgesamt und den Bewilligten speziell, so lässt sich neben Unterschieden zwischen den Fächergruppen (36,7% Frauen in den Geistes- und Sozialwissenschaften und 14% in den Naturwissenschaften) erkennen, dass insgesamt betrachtet Frauen etwas geringere Erfolgchancen haben.

Während unter den Antragstellenden insgesamt fast 23% Frauen zu finden sind, sind dies unter den Bewilligungen nur noch 20%.⁷ Diesem Befund soll in späteren Analysen vertiefend nachgegangen werden, er muss an dieser Stelle noch unkommentiert bleiben. Diese Feststellung deckt sich jedoch mit den Befunden ähnlicher Untersuchungen, insbesondere mit den Evaluationsergebnissen zum European Young Investigator (EURYI) Scheme Award der europäischen Forschungsförderer (Langfeldt/Solum 2007), der als Förderinstrument dem Emmy Noether-Programm vergleichbar ist und sich an dieselbe Zielgruppe richtet. Auch diese Autoren fanden einen signifikant höheren Frauenanteil unter den Bewerbern (in der dritten Ausschreibungsrunde 30%), jedoch ebenfalls nur 20% Frauen unter den Gewinnern des Award. Es scheint sich demnach um ein programmübergreifendes Problem zu handeln.

2.3 Methodischer Hinweis

Da es sich bei den zugrunde liegenden Befragungsdaten um Vollerhebungen handelt, sind die Voraussetzungen für die Anwendung inferenzstatistischer Tests (Signifikanztests) streng genommen nicht gegeben. Die im Folgenden vorzustellenden Ergebnisse werden daher in Form einer deskriptiven Beschreibung der beobachteten Werte präsentiert. Ergänzend wurden bei Gruppenvergleichen dennoch Signifikanztests (t-Test, χ^2) durchgeführt, deren Resultate jedoch nicht im inferenzstatistischen Sinne zu interpretieren sind.

3 Ausgewählte Befunde

3.1 Beruflicher Werdegang: Zwischen Promotion und Antragstellung

Eine der Zugangsvoraussetzungen für die Förderung im Emmy Noether-Programm ist eine „zünftig abgeschlossene akademische Ausbildung“. Dementsprechend finden wir bei drei Viertel aller Antragsteller (bei den Bewilligten 76,1%, bei den Abgelehnten 73,8%) einen direkten Übergang vom letzten Studium in die Promotionsphase. Einer zwischenzeitlichen Beschäftigung an Hochschulen (ohne Promotionsprojekt) gingen nur 8,7% (Bewilligte) bzw. 14% (Abgelehnte) der Befragten nach.⁸

⁷ Siehe dazu auch die Befunde von Hinz et al. (2007)

⁸ Vgl. Enders/Bornmann (2001), S. 47f.: In der Befragung von Promovierenden lagen zwischen Studienende und Promotionsbeginn fachabhängig 0,5 bis 2 Jahre anderweitiger beruflicher Betätigungen.

3.1.1 Promotionsphase

Die Promotionsphase selbst wird in der Regel durch Erwerbstätigkeit an der Hochschule und/oder Stipendien finanziert. Insgesamt zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den bewilligten und abgelehnten Antragstellenden. Während sich 81,6% der Bewilligten unter anderem⁹ durch eine wissenschaftliche Tätigkeit an der Hochschule finanzieren, sind es nur 51,8% unter den Abgelehnten. Markante Unterschiede sind ebenfalls beim Vergleich der Häufigkeiten von Erwerbstätigkeiten außerhalb der Hochschule und bei der Finanzierung über Stipendien zu finden. Die Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen haben sich häufiger über Erwerbstätigkeiten außerhalb der Hochschule und seltener durch Stipendien finanziert.

Neben den Finanzierungswegen als solchen ist auch von Bedeutung, welchen Anteil die einzelnen Erwerbstypen am gesamten Einkommen in der Promotionsphase hatten¹⁰. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede, insbesondere in der Bedeutung von Erwerbsquellen außerhalb der Hochschulen, welche von den Bewilligten nicht nur häufiger genannt wurden, sondern auch einen erheblich höheren Anteil am Lebensunterhalt darstellten.

Internationalisierung bzw. ausgedehnte Auslandserfahrungen während der Ausbildungsphase gewinnen in den Diskussionen um erfolgreiche Karriereverläufe zunehmend an Bedeutung. Auf die Frage, ob die Befragten ihre Promotion in Deutschland oder einem anderen Land abgeschlossen haben, gaben jeweils etwa 85% aller Befragten an, in Deutschland promoviert worden zu sein, 15% promovierten im Ausland – hier sind keine Unterschiede zwischen bewilligten und abgelehnten Antragstellern zu finden. Schaut man sich die Angaben jedoch nach Geschlecht differenziert an, findet man unter den 15% im Ausland Promovierten einen deutliche höheren Anteil Frauen: 19% der bewilligten und sogar 26,8% der abgelehnten Antragstellerinnen schlossen ihre Promotion nicht in Deutschland ab. Nicht überraschend findet sich unter den Ländern, in denen promoviert wurde, Großbritannien auf Platz 1, gefolgt von der Schweiz und den USA.

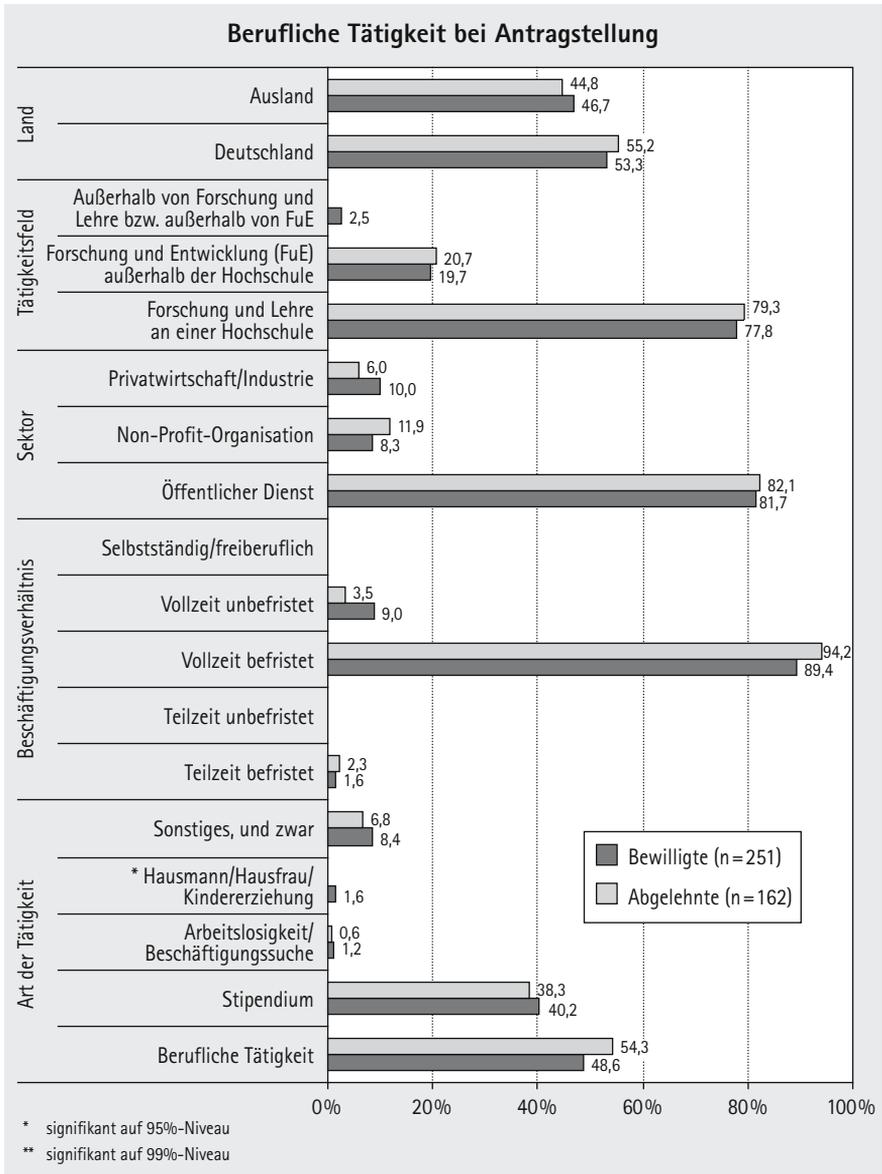
⁹ Bei der Angabe der Finanzierungswege waren Mehrfachnennungen, d.h. Kombinationen von Finanzierungsarten möglich.

¹⁰ Wurde ein Finanzierungsweg als „zutreffend“ markiert, wurde der/die Befragte in einem zweiten Schritt gebeten, für die markierten Einkommensquellen den Anteil am gesamten Lebensunterhalt einzuschätzen (in Prozent).

3.1.2 Tätigkeiten nach Abschluss der Promotion

Nach der Promotion finden sich in der Berufsbiographie beider Gruppen übereinstimmende Tendenzen: Etwa 30% der Befragten berichten über eine Tätigkeit vor der Antragstellung, ca. 40% über zwei Tätigkeiten und bei etwa 30% aller Befragten finden sich drei und mehr berufliche Stationen zwischen Promotionsabschluss und der Antragstellung. Auch die Verteilung über die Sektoren, Tätigkeitsfelder und Beschäftigungsverhältnisse lässt keine Differenzen erkennen: 54% der Abgelehnten und 48% der Bewilligten sind zum Zeitpunkt der Antragstellung berufstätig, in Vollzeit und mit befristeten Verträgen an Hochschulen angestellt. Wir finden zudem einen hohen Anteil an Stipendienempfängern in beiden Untersuchungsgruppen (ca. 39%), der sich zum Teil auf die Konstruktion des Emmy Noether-Verfahrens zurückführen lässt, in welchem bei der bis 2005 praktizierten Zweiteilung der Förderung der Nachwuchsgruppenleitung (Phase 2) ein längeres Auslandsstipendium (Phase 1) voranging.

Abbildung 2: Frage: Welchen Tätigkeiten sind Sie nach der Promotion und vor der (Antragstellung auf) Nachwuchsgruppenleitung nachgegangen? (hier: letzte Position vor Antragstellung)¹¹



Etwa 45% aller Antragstellenden bewerben sich aus dem Ausland heraus auf die Nachwuchsgruppenleitung, was sich ebenfalls aus den Zugangsbedingungen für das Programm (internationale Forschungserfahrungen) erklären lässt. Bemerkenswert ist zudem, dass 9% der abgelehnten Antragstellenden (n=15) zuvor in der ersten Phase des Emmy Noether-Programms – mit dem Auslandstipendium – gefördert wurden, für die anschließende Beantragung einer Nachwuchsgruppenleitung jedoch keinen positiven Entscheid erhielten.

Bei der Betrachtung des akademischen Werdeganges bis zur Antragstellung im Programm zeigt sich sehr deutlich, dass die berufliche Orientierung beider Befragungsgruppen sehr stark auf den Hochschulsektor ausgerichtet ist. Entgegen neueren Überlegungen, hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen für Führungspositionen innerhalb, aber auch außerhalb der Universitäten auszubilden, konnten in der Befragungsgruppe keine Anzeichen dafür gefunden werden, dass seitens der Forscher und Forscherinnen erkennbare Karriereorientierungen außerhalb der Wissenschaft existieren. Schon die Entscheidung zu promovieren wird aus wissenschaftlichem Interesse¹² und auf eine akademische Karriere hin¹³ getroffen. Dies hebt sich recht deutlich von den Ergebnissen einer Promovierendenbefragung¹⁴ ab, in welcher sich das wissenschaftliche Interesse zwar ebenfalls als Hauptmotiv hervorhob, aber „nur“ von etwa zwei Drittel der Promovierenden angegeben wurde.

3.1.3 Motive zur Antragstellung

Im Folgenden soll den Motiven für die Antragstellung auf eine Förderung im Emmy Noether-Programm nachgegangen werden. Decken sich die Vorstellungen der Wissen-

¹¹ Bei der Interpretation der dargestellten Daten ist zu beachten, dass nur jene Personen, die eine „Berufliche Tätigkeit“ angaben, zu den nachfolgenden Charakteristika (Beschäftigungsverhältnis, Sektor, etc.) befragt wurden. Die Verteilungen über diese Bereiche gehen auf die Angaben von 122 bewilligten Antragstellenden und 88 abgelehnten Antragstellenden zurück.

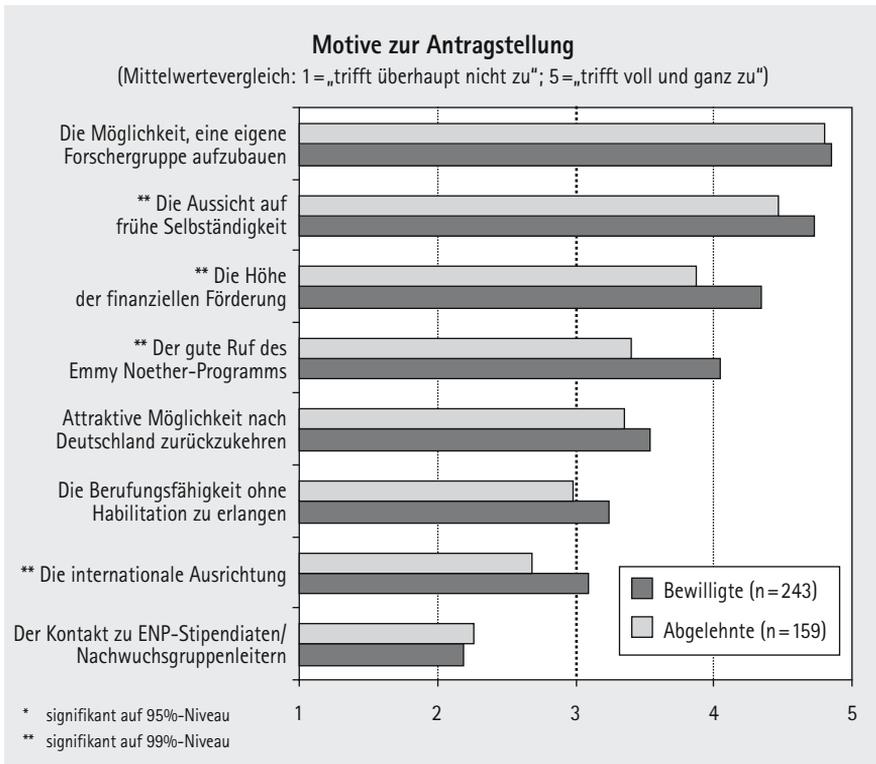
¹² „Wenn Sie an Ihre Entscheidung zu promovieren zurück denken, inwieweit trafen diese Gründe damals für Sie persönlich zu?“ = Interesse an wissenschaftlicher Forschung – Zustimmung: 99,6%

¹³ „Wenn Sie an Ihre Entscheidung zu promovieren zurück denken, inwieweit trafen diese Gründe damals für Sie persönlich zu?“ = angestrebte Karriere im Wissenschaftsbereich – Zustimmung: 79,6%

¹⁴ Enders/ Bormann (2001), S. 49ff

schaftler und Wissenschaftlerinnen mit den Programmzielen? Kann aus den Motiven auf generelle Problemlagen des wissenschaftlichen Nachwuchses geschlossen werden?

Abbildung 3: Frage: Was hat bei Ihrer Entscheidung, eine Förderung im Emmy Noether-Programm zu beantragen, eine Rolle gespielt?



Hier zeigt sich deutlich, dass sich die eingangs formulierten Programmziele als Hauptmotive für eine Antragstellung wieder finden lassen: die Möglichkeit, frühzeitig autonom, mit eigenem Budget und einem eigenem Forscherteam arbeiten zu können, machen das Programm für die Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen attraktiv. In der Bedeutung des Renommées des Programms unterscheiden sich die beiden Gruppen (abgelehnt/bewilligt) erwartungsgemäß etwas deutlicher, was mit der Förderentscheidung als solcher zusammenhängen dürfte. Überraschend hoch sind die Werte für eine Rückkehr nach Deutschland, was sicher zum einen darauf zurückzuführen ist, dass viele der Antragsteller sich aus dem Ausland heraus beworben haben (in der Regel

von einem Auslandsstipendium, Emmy Noether – Phase 1 oder einer anderen Tätigkeit im Ausland¹⁵), zum anderen nicht zu beurteilen ist, ob Alternativen im Ausland vorhanden waren. Dennoch sollte dieser Hinweis gerade vor dem Hintergrund der zunehmend thematisierten „Brain Drain“-Gefahr ernst genommen werden. Entgegen den Erwartungen stellt die Aussicht darauf, eine Habilitation umgehen zu können, kein herausragendes Motiv dar. Dieser Sachverhalt soll am Ende des Beitrages noch einmal aufgegriffen und genauer untersucht werden.

Die hier geäußerten Motive für die Bewerbung um eine Förderung im Programm unterstreichen sehr deutlich die eingangs skizzierten Kritikpunkte am deutschen Wissenschaftssystem. Die am „klassischen Karriereweg“ (über Assistentenzeit) kritisierte sehr späte Möglichkeit auf autonome Forschung soll mittels der Förderung einer Nachwuchsgruppe verbessert werden. Hier decken sich Verbesserungsbedarfe seitens der befragten Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen und das erklärte Programmziel sehr gut, was mit Sicherheit deutlich zum Renommee und der Beliebtheit des Emmy Noether-Programms, aber auch aller anderen Nachwuchsgruppenleiterprogramme beiträgt.

3.1.4 Zwischenfazit

Zusammenfassend kann man die Phase von der Promotion bis zur Antragstellung wie folgt beschreiben: Ein Großteil der Antragsteller (ca. 75%) geht direkt aus dem letzten Studium in die Promotionsphase über. Die Promotionszeit wird überwiegend über Tätigkeiten an Hochschulen bzw. Stipendien finanziert. Nach Abschluss der Promotion und bis zum Zeitpunkt der Antragstellung gingen die Forscher und Forscherinnen durchschnittlich zwei Tätigkeiten nach. Der überwiegende Teil aller Antragstellenden bewirbt sich aus einer befristeten Vollzeit-Stelle an einer Hochschule oder einer Stipendienphase heraus auf die Nachwuchsgruppenleitung. Als Motive der Antragstellung stehen die Aussicht auf frühes selbständiges Arbeiten, die großzügige finanzielle Ausstattung und die damit zusammenhängende Möglichkeit eine eigene Forschergruppe aufzubauen im Vordergrund. Für die Motivlage finden sich relativ geringe Differenzen zwischen den bewilligten und abgelehnten Antragstellern. Auch bewerten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aller Fachgebiete die angegebenen Motive in sehr ähnlicher Weise.

¹⁵Siehe hierzu auch Abbildung 2

In den bisherigen Auswertungen zur Berufsbiographie und den Erfahrungen bis zur Antragstellung konnten keine Merkmale oder Faktoren identifiziert werden, durch welche sich die beiden Gruppen (abgelehnte und bewilligte Antragsteller) zuverlässig unterscheiden ließen. Bezüglich der sozialen Herkunft der Antragstellenden konnte zwar ein herausragend hoher Anteil an Akademikerelternhäusern (in beiden Gruppen), jedoch keine Besonderheiten bzw. Unterschiede festgestellt werden, welche im Sinne von Elitetheorien¹⁶ die Förderentscheidung seitens der DFG-Gutachter begründen könnten. Auch erste Analysen zu der Performanz¹⁷ der Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen über bibliometrische Verfahren ergaben nicht die erwarteten Differenzen; insbesondere in der Publikationshäufigkeit (Anzahl von Publikationen in Reviewed Journals pro Jahr) konnten keine eindeutigen Trends zugunsten der Bewilligten ausgemacht werden. Jedoch scheinen die Publikationen der bewilligten Bewerber und Bewerberinnen (zum Zeitpunkt der Antragstellung) etwas höhere Zitationshäufigkeiten aufzuweisen und in Zeitschriften mit leicht höherem Journal Impact Factor platziert zu sein.¹⁸ Diese Befunde müssen durch weitere (fachspezifische) Analysen geprüft und verifiziert werden; insgesamt bestätigt sich jedoch der Eindruck hoher Selbstselektivität (im Vorfeld der Antragstellung) mit der Folge, dass zwischen abgelehnten und akzeptierten Antragstellenden nur geringe Performanzdifferenzen bestehen.

3.2 Kompetenzen und Berufungsfähigkeit

Neben den unbestritten wichtigen fachlichen Qualifikationen, welche in der Regel durch hochrangige Publikationen nachgewiesen werden, gewinnen auch für den Wissenschaftssektor die sogenannten „generic skills“ (oder Schlüsselqualifikationen) für die Beschreibung erfolgreicher Karrieren an Bedeutung.¹⁹ Auf der Basis von Selbsteinschätzungen soll im Folgenden der Frage nachgegangen werden, wie sich die Befragten bezüglich verschiedener Zusatzkompetenzen selbst bewerten, in welchen Bereichen gegebenenfalls zusätzliche Weiterbildungsangebote angenommen werden würden und ob während der Nachwuchsgruppenleitung die für eine Professur nötigen überfachlichen Kompetenzen ausgebildet bzw. gefestigt werden konnten. In diesem Zusammenhang soll darüber hinaus

¹⁶ Siehe Hartmann (2002), Hartmann (2004)

¹⁷ Betrachtet werden alle Publikationen vier Jahre vor und sechs Jahre nach dem DFG-Entscheidungsdatum.

¹⁸ Zu ähnlichen Ergebnissen kamen auch Melin/Danell (2006a), welche das Publikationsniveau von Antragstellern eines sehr ähnlichen Förderprogramms in Schweden (INGVAR) analysierten.

¹⁹ Siehe dazu Mugabushaka (2004)

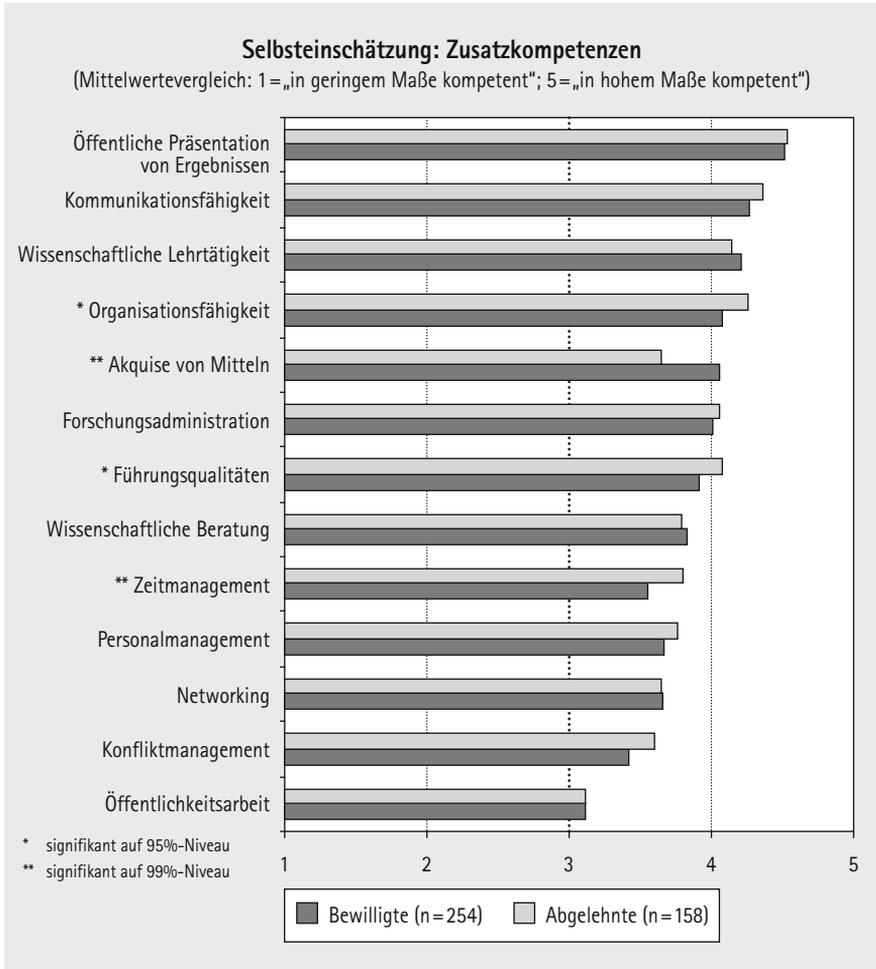
auch kurz die Bedeutung der Habilitation für die wahrgenommenen Berufungschancen thematisiert werden.

3.2.1 Überfachliche Kompetenzen

Um sich der Frage nach der Bedeutung verschiedener Zusatzkompetenzen zu nähern, wurden 13 Items mit unterschiedlichen Fragestellungen vorgelegt. In einem ersten Schritt wurden die Befragten gebeten, sich auf einer 5-stufigen Skala selbst einzuschätzen, danach wurde gefragt, in welchem der Kompetenzbereiche Qualifizierungsangebote angenommen werden würden, und in einem dritten Schritt bat man jene bewilligten Antragsteller und Antragstellerinnen, deren Förderung bereits beendet war, zu beurteilen, wie gut sie sich in den genannten Bereichen auf die Anforderungen einer Professur vorbereitet fühlen.

Schaut man zunächst nur auf die Selbstbewertungen (Abbildung 4), so ist deutlich zu erkennen, dass sich sowohl die bewilligten als auch die abgelehnten Antragstellenden in allen der vorgegebenen Bereiche überdurchschnittlich kompetent einschätzen. Im direkten Vergleich der beiden Befragungsgruppen ist festzustellen, dass sich die Abgelehnten in einigen Bereichen höher einstufen als die Bewilligten, davon abgesehen zeigt sich jedoch ein relativ paralleles Antwortverhalten beider Gruppen. Signifikante Abweichungen sind in den Bereichen „Akquise von Fördermitteln“ und „Zeitmanagement“, sowie „Organisationsfähigkeit“ und „Führungsqualität“ zu finden.

Abbildung 4: Frage: Im Folgenden interessieren wir uns dafür, in welchem Umfang Sie über verschiedene Zusatzkompetenzen verfügen. Bitte schätzen Sie sich selbst auf der vorgegebenen Skala ein.



Die Höhe der Ausprägungen in den vorgelegten überfachlichen Kompetenzbereichen verläuft in allen Fachgebieten weitgehend parallel (mit Ausnahme der abgelehnten Geisteswissenschaftler, welche sich in fast allen Bereichen etwas kompetenter einschätzen). Darüber hinaus sind die Selbsteinschätzungen unabhängig davon, ob die Befragten

die Förderung bereits abgeschlossen haben bzw. welcher Zeitraum zwischen der Befragung und der Förderentscheidung lag.²⁰

Korrespondierend mit den Selbsteinschätzungen der Gruppen zeichnen sich relativ geringe Qualifizierungsbedarfe²¹ ab. Auch hier findet sich der soeben skizzierte Trend wieder: Die Abgelehnten markieren etwas weniger häufig Bereiche, in denen sie ein Angebot annehmen würden (Ausnahme auch hier: Akquise von Mitteln). Besonders deutliche Abweichungen sind für die Antwortvorgaben „Zeitmanagement“, „Organisationsfähigkeit“ und „Öffentlichkeitsarbeit“ zu finden, bei welchen die Bewilligten fast doppelt so häufig Qualifizierungsbedarfe äußern wie die Abgelehnten. Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass sich Frauen etwas zurückhaltender selbst einschätzen und auch häufiger Qualifizierungsangebote annehmen würden.

In einem letzten Schritt wurden die Selbsteinschätzungen mit der Beurteilung gespiegelt, inwieweit die Befragten (nur bewilligte Antragsteller und Antragstellerinnen, deren Förderung bereits beendet ist) glauben, durch die Nachwuchsgruppenleitung auf die Anforderungen einer Professur vorbereitet worden zu sein. Abbildung 5 ist zu entnehmen, dass auf beiden Ebenen ähnliche Einschätzungen beobachtet werden können. Der Annahme folgend, dass „Kompetenz“ nicht als festes Konstrukt zu behandeln ist, sondern immer kontextuell, d. h. vor einer bestimmten Rollenerwartung beurteilt wird, kann anhand der Ergebnisse von einer deutlichen Rollennähe zwischen „Nachwuchsgruppenleiter“ und „Professor“ ausgegangen werden – zumal nur jene Personen zur Beurteilung der „Professurvorbereitung“ aufgefordert waren, die die Förderung bereits beendet hatten und zum Zeitpunkt der Befragung in der Regel mit Bewerbungen um Professuren bzw. mit Berufungsverfahren Erfahrungen sammeln konnten.

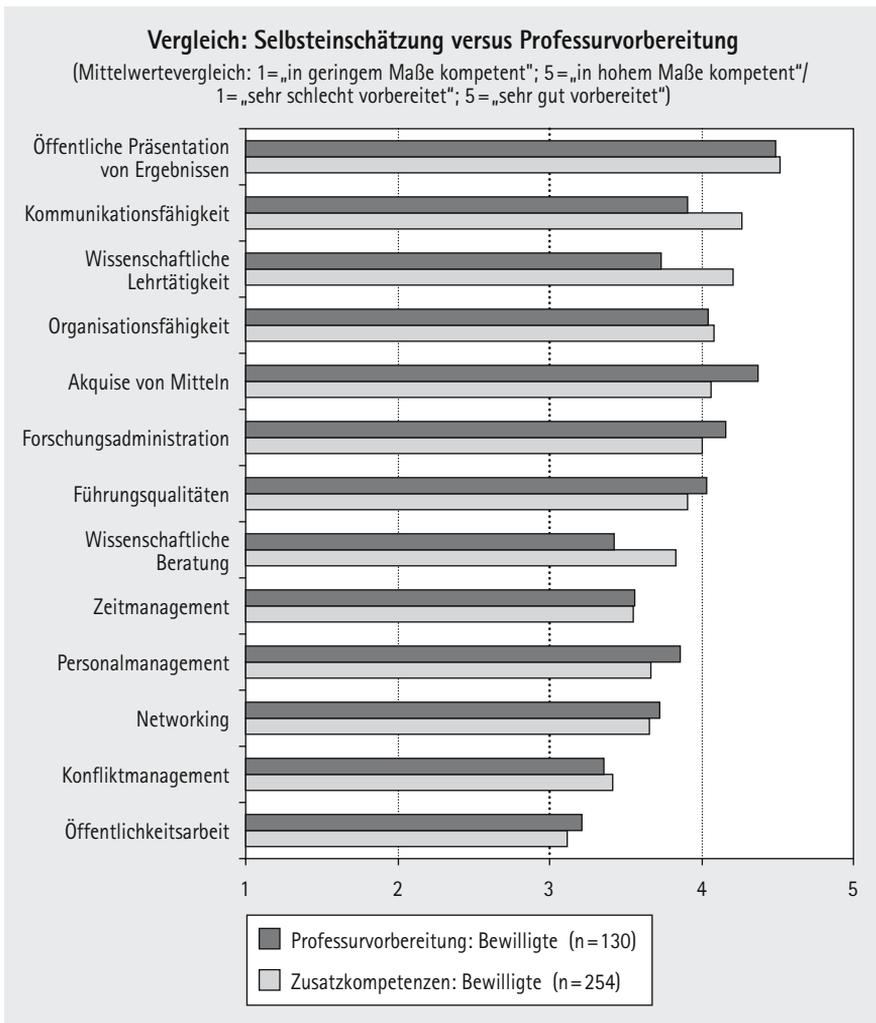
In drei Kompetenzbereichen finden sich Abweichungen, die zwar eine hohe Selbstbewertung, jedoch deutlich geringere Selbsteinschätzungen in Bezug auf die Übernahme einer Professur aufweisen. Aufgrund des vorher skizzierten Befundes, dass insgesamt relativ zurückhaltend Qualifizierungsbedarfe angezeigt werden, lassen sich diese Abweichungen jedoch nicht ohne weiteres so interpretieren, dass den Nachwuchsgruppenleitern und -leiterinnen

²⁰ Zur Überprüfung wurden zwei Gruppen gebildet: Gruppe 1 umfasste alle Personen, deren Entscheidungsdatum weniger als drei Jahre zurück lag; Gruppe 2 beinhaltete Personen, deren Förderentscheidung mindestens drei Jahre zurück lag. Basis dieser Klassifizierung war das DFG-Entscheidungsdatum.

²¹ Frage: Markieren Sie bitte zusätzlich, in welchem der genannten Bereiche Sie zusätzliche Qualifizierungsangebote annehmen würden.

in eben diesen Bereichen (Kommunikationsfähigkeit, Lehrtätigkeit und Wissenschaftliche Beratung) zusätzliche (bzw. ins Programm integrierte) Weiterbildungsangebote unterbreitet werden sollten. Vielmehr ist davon auszugehen, dass hier die antizipierten Rollenerwartungen bezüglich einer Professur bzw. die ersten Erfahrungen mit der Übernahme einer Professur sich besonders von denen der Nachwuchsgruppenleitung unterscheiden.

Abbildung 5: Frage: Wie gut fühlen Sie sich durch die Nachwuchsgruppenleitung in den genannten Bereichen auf die Anforderungen einer Professur vorbereitet?



Die dargestellten Befunde aus dem Themenkomplex „generic skills“ zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich beide Befragungsgruppen in fast allen der vorgegebenen Kompetenzbereiche sehr hoch einstufen und nur etwa ein Drittel Qualifizierungsbedarfe anmeldet. Für vier Bereiche scheinen stabilere Weiterbildungswünsche zu bestehen²² (Personalmanagement, Akquise von Mitteln, Führungsqualitäten und Konfliktmanagement), wobei sich diese Kompetenzbereiche weder in der Selbsteinschätzung noch in der Spiegelung mit der beurteilten Professurvorbereitung als problematisch hervorgetan haben. Die Gegenüberstellung hat eine große Übereinstimmung zwischen den selbst zugeschriebenen Kompetenzen und den Rollenerwartungen einer Professur ergeben, woraus gefolgert werden kann, dass sich die bewilligten Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen für die Übernahme einer Professur gewappnet fühlen, diese Art der Förderung demnach gut auf eine akademische Karriere vorbereitet. Ausgehend von diesen Befunden können wir ableiten, dass die markierten Qualifizierungswünsche offenbar nicht wahrgenommenen „Schwächen“ oder dem Gefühl einer nur unzureichenden Vorbereitung auf eine Professur entspringen. Das bedeutet für die Konzeption von Weiterbildungsangeboten für diese Zielgruppe, dass die Kurse nicht unbedingt an den vermuteten Schwächen ansetzen müssen, sondern eher dem Coaching-Prinzip „die Stärken stärken“ folgen könnten.

Auffällig ist, dass die vier Weiterbildungsbereiche, die benannt wurden, Kernbestandteile der neuen Anforderungen im Hochschulmanagement sind, die möglicherweise an dieser Stelle von den befragten Forschern aufgegriffen wurden. Eine andere Interpretationsmöglichkeit könnte in Richtung außeruniversitärer Führungspositionen weisen – dies erscheint jedoch aufgrund der bisherigen Befunde, die auf eine eindeutige Ausrichtung der Karriere auf gehobene Positionen im Hochschulsystem deuten, eher unwahrscheinlich.

3.2.2 Bedeutung der Habilitation

Wie den vorangegangenen Befunden zu entnehmen war, fühlen sich die geförderten Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen durch die Leitung der Nachwuchsgruppe sehr gut auf die Übernahme einer Professur vorbereitet. Welche Bedeutung kommt dann noch der Habilitation als zusätzlichem Qualifizierungsnachweis zu? Diese Frage stellt sich umso mehr, als mit der Förderung im Emmy Noether-Programm (und ähnlichen Nachwuchsgruppenleiterprogrammen) ein Alternativweg zur Habilitation geschaffen werden sollte.

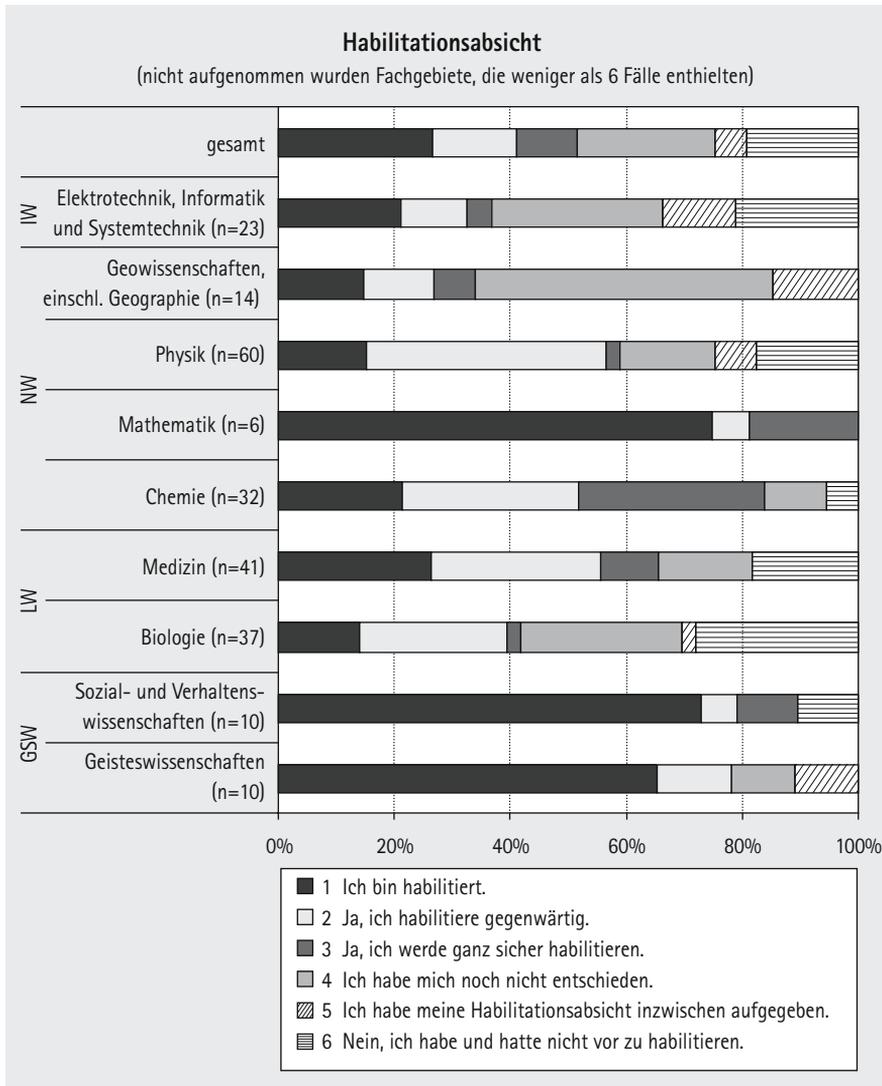
²² Häufigkeit der Markierungen: Personalmanagement = 47,1%; Akquise von Mitteln = 40,3%; Führungsqualitäten = 37,8%; Konfliktmanagement = 34,8%

Wir haben bereits im Themenkomplex „Motive der Antragstellung“ (Abbildung 3) feststellen können, dass die Möglichkeit, eine Professur ohne Habilitationsverfahren erreichen zu können, kein vordergründiges Motiv der Antragstellung darstellt. Da dieses zwar nicht explizit, aber doch erkennbar eines der Förderziele von Nachwuchsgruppenleiterprogrammen bildet, müssen wir den Gründen hierfür nachgehen.

Übereinstimmend mit Befunden aus anderen Studien²³ findet sich auch in der Befragung des iFQ ein sehr hoher Anteil an Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen, welche eine Habilitation anstreben (25%) bzw. bereits abgeschlossen haben (26,6%). Erwartungsgemäß zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Fachkulturen: Während in den Natur-, Lebens- und Ingenieurwissenschaften lediglich etwa 20% der Befragten bereits habilitiert sind, finden wir in den Geistes- und Sozialwissenschaften 65% Habilitierte. Die Gruppe derer, die sich bewusst gegen eine Habilitation entschieden haben, ist entsprechend in den Geistes- und Sozialwissenschaften wesentlich geringer (5%) als in den übrigen Disziplinen (15–27%). Die Geistes- und Sozialwissenschaften, aber auch die Mathematik scheinen sich neuen Zugangswegen zur Professur gegenüber als wesentlich konservativer zu erweisen.

²³ Vgl. dazu Rössel/Landfester (2004): 3% der Juniorprofessoren sind bereits habilitiert, 26%/30% habilitieren sich gegenwärtig; Enders/Mugabushaka (2004), S. 26: 54,8% der ehemaligen DFG-Stipendiaten sind bereits habilitiert/16,1% habilitieren sich gegenwärtig.

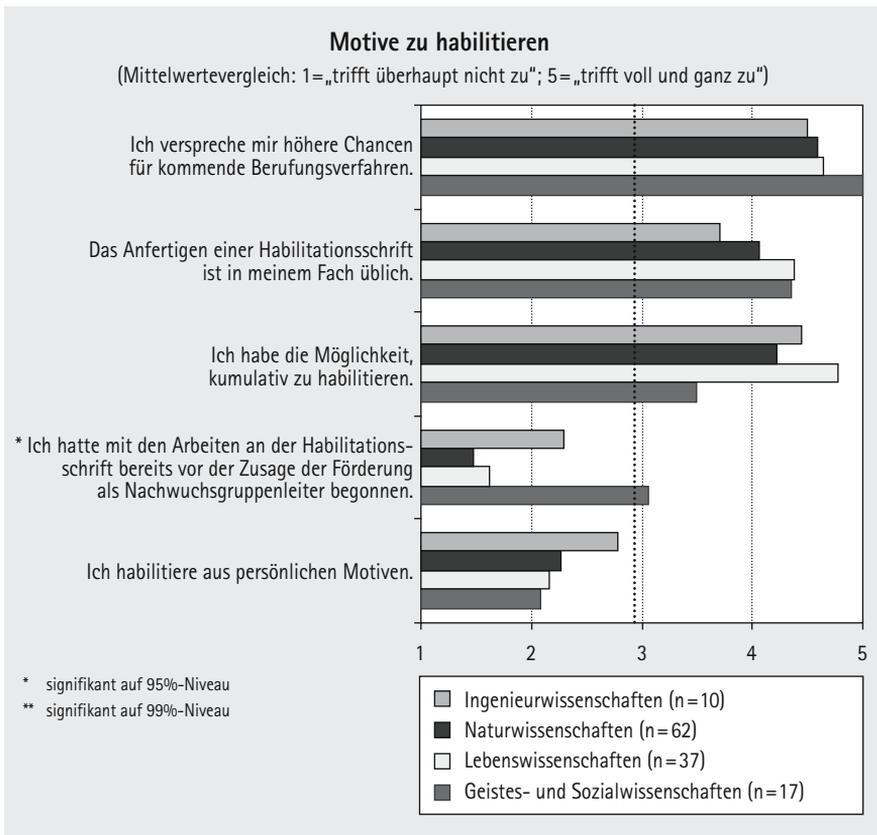
Abbildung 6: Frage: Haben Sie die Absicht zu habilitieren?



Nach den Motiven für ein Festhalten am klassischen Karriereweg befragt, bilden (nicht überraschend) die erwarteten „Chancen für kommende Berufungsverfahren“ das Hauptmotiv dafür, ein Habilitationsverfahren einzuleiten (Abbildung 7). Aber auch die Erfahrung, die jeweilige Fachkultur erfordere eine Habilitation, spielt für die Entscheidung zu habi-

litieren eine tragende Rolle. Darüber hinaus zeigt sich an den Ergebnissen der vorliegenden Befragung relativ deutlich, dass sich das kumulative Habilitieren (mit Ausnahme der Geisteswissenschaften) bereits weitgehend etabliert hat und – zumindest von dieser Befragtengruppe – häufig praktiziert wird.

Abbildung 7: Frage: Welche Gründe haben Sie dazu bewogen, die Habilitation anzustreben?



Diese Ergebnisse der Onlinebefragung korrespondieren sehr gut mit den Auswertungen der Interviews, in welchen deutlich artikuliert wurde, dass die jungen Forscher die Habili-

tation selbst für überflüssig halten,²⁴ ihnen jedoch das Risiko, ohne diesen zusätzlichen Qualifizierungsnachweis in ein Berufungsverfahren zu gehen, zu hoch erscheint und sie Nachteile gegenüber einem habilitierten Mitbewerber erwarten. Da es sich (wie eingangs erwähnt) um eine sehr performante Gruppe handelt, die während der Förderphase kontinuierlich und intensiv ein Thema erforschen (und damit publizieren) kann, wird häufig die Möglichkeit der kumulativen Habilitation in Anspruch genommen, was von einem Großteil der Interviewten nicht als belastend bzw. zeitraubend empfunden wird. Die Förderphase selbst scheint als „Schutzzone“ genutzt zu werden, um die für ein Habilitationsverfahren nötigen Forschungsergebnisse zu erarbeiten und zu publizieren.

Aus den in diesem Abschnitt dargestellten Ergebnissen kann geschlossen werden, dass sich alternative Qualifizierungswege wie die Nachwuchsgruppenleitung bisher nur unzureichend etabliert haben und hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler als Kompromiss zwischen ihrer Fachkultur und dem Hochschulsystem an der Habilitation festhalten. Darüber hinaus wird den aktiven Nachwuchsgruppenleitern und -leiterinnen oft nur mit der Habilitation das Recht zuerkannt, „ihre“ Doktoranden auch offiziell zu begutachten und zu prüfen, was in der alltäglichen Arbeit als ein wesentliches Hindernis wahrgenommen wird.²⁵

3.3 Berufliche Karriere nach der Förderung

Im letzten Teil der Ausführungen soll kurz darauf eingegangen werden, in welchen beruflichen Positionen sich die Befragten der beiden Untersuchungsgruppen heute befinden. Da alle Antragstellenden zum Zeitpunkt der Förderentscheidung eine ähnliche Performanz und Ausgangslage zeigten, könnten Unterschiede in der aktuellen Positionierung auf die Förderung selbst bzw. auf die besonderen Arbeitsbedingungen, die den geförderten Forschern bereitgestellt wurden, zurückzuführen sein. Um eine bessere Vergleichbarkeit zu erreichen, wurden in die folgenden Auswertungen nur jene Befragte aufgenommen, bei denen die Förderentscheidung mindestens drei Jahre zurückliegt. Bei den Bewilligten wurden zudem nur die Personen betrachtet, deren Förderung bereits beendet ist. Durch diese Einschränkungen werden die analysierbaren Fallzahlen nochmals erheblich gesenkt.

²⁴ „Die Habilitation ist nur noch ein Ritual, die eigentliche wissenschaftliche Qualifizierung geschieht auf anderen Wegen“: Zustimmung von 65,8 % der bewilligten Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen.

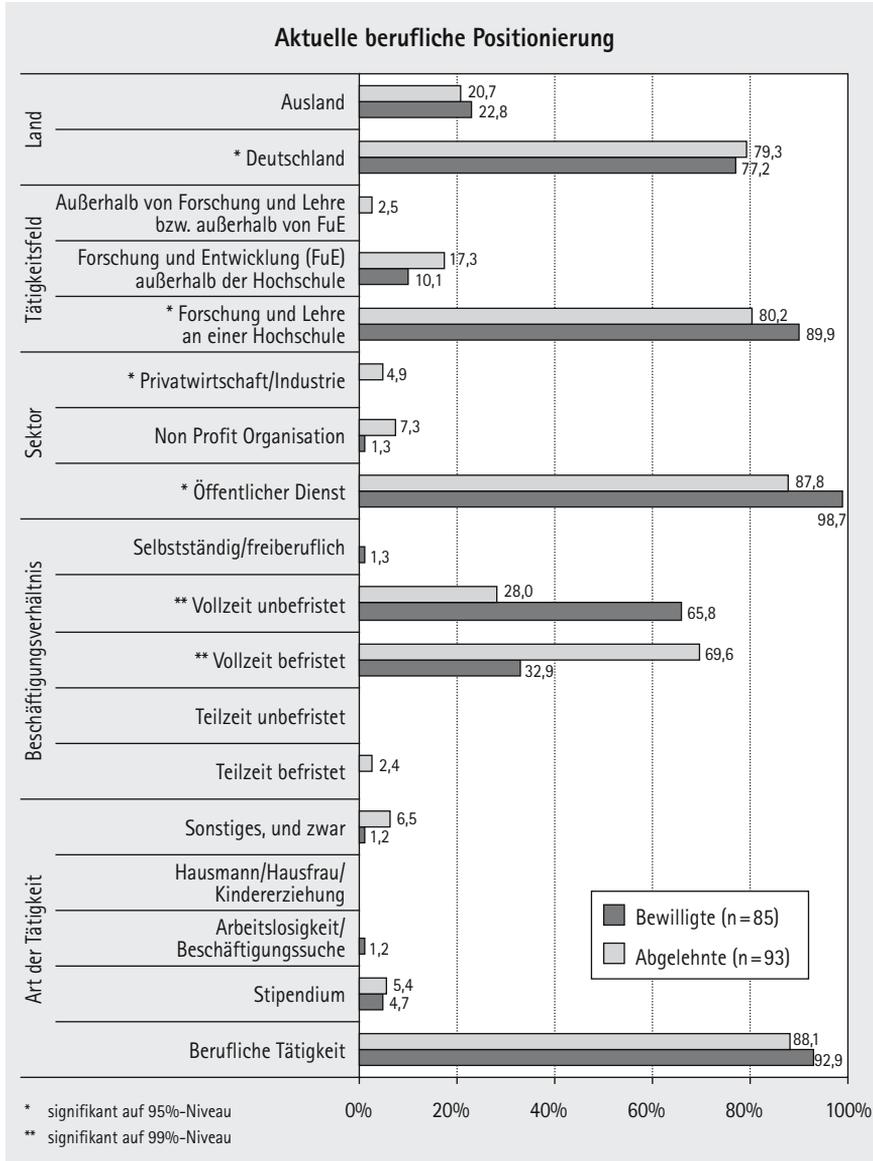
²⁵ Basis: Leitfadeninterviews mit 21 aktuell oder ehemals geförderten Emmy Noether-Programm-Nachwuchsgruppenleitern/-leiterinnen

Ähnlich wie zu Beginn der Darstellung wurde hier eine Charakterisierung der beruflichen Situation anhand Sektor, Tätigkeitsfeld und Beschäftigungsverhältnis vorgenommen. Abbildung 8 ist zu entnehmen, dass ein überwiegender Teil aller Befragten (mehr als 80%) in der Forschung verblieben ist, wobei der Anteil der an Hochschulen tätigen Forscher unter den Bewilligten deutlich höher ist. Damit ist die Anzahl an Personen (unter den bewilligten als auch abgelehnten Antragstellenden), die an den Hochschulen verblieben sind, deutlich höher als in vergleichbaren Untersuchungen. So waren z.B. unter den ehemaligen Stipendiaten der DFG²⁶ nur 68% aller Befragten weiterhin an den Hochschulen tätig, ein weitaus höherer Anteil an Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen (14%) hatte den Forschungssektor ganz verlassen. Dies unterstützt die eingangs formulierte These, dass es sich bei beiden Untersuchungsgruppen um Nachwuchswissenschaftler handelt, deren Berufsweg bereits sehr früh und fast ausschließlich auf eine Karriere an Hochschulen ausgerichtet ist.

²⁶ Enders/Mugabushaka 2004, S. 27

²⁷ Bei der Interpretation der dargestellten Daten ist zu beachten, dass nur jene Personen, die eine „Berufliche Tätigkeit“ angaben, zu den nachfolgenden Charakteristika (Beschäftigungsverhältnis, Sektor, etc.) befragt wurden. Die Verteilungen über diese Bereiche gehen auf die Angaben von 79 bewilligten Antragstellenden und 82 abgelehnten Antragstellenden zurück.

Abbildung 8: Im Folgenden bitten wir Sie um eine Beschreibung wesentlicher Stationen Ihres Karriereweges seit der Beendigung der DFG-Förderung (Bewilligte)/ seit der Antragstellung (Abgelehnte)... (hier: nach Ende der Förderung bzw. mind. 3 Jahre nach Förderentscheidung)²⁷



Die entscheidende Differenz zwischen geförderten und abgelehnten Antragstellern lässt sich im Beschäftigungsverhältnis ausmachen: Mehr als 65% der Bewilligten haben inzwischen unbefristete Positionen erreicht, jedoch nur 28% der Abgelehnten. Nach Kopplung der Merkmale „unbefristetes Beschäftigungsverhältnis“ und „Forschung und Lehre an der Hochschule“ können wir annehmen, dass 57,6% der Bewilligten (49 von 85 Personen) und 16,1% der Abgelehnten (15 von 93 Personen), die an der Befragung teilgenommen haben, inzwischen wahrscheinlich einen Ruf erhalten²⁸ oder eine vergleichbare Führungsposition an der Hochschule eingenommen haben. Bemerkenswert ist zudem, dass mehr als die Hälfte der Befragten (zurückgewiesene wie akzeptierte Antragsteller), für die wir eine bereits erfolgte Berufung annehmen, diese Position ohne vorhandene Habilitation erlangten.

Unterstellt man, dass das Erreichen einer unbefristeten Position in der Hochschule (d. h. in den meisten Fällen eine Berufung)²⁹ als Erfolg des hier beschriebenen Karriereverlaufes gewertet werden kann, scheinen die ehemaligen im Emmy Noether-Programm geförderten Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen zumindest schneller ihr Ziel erreicht zu haben. Der Förderung kann also unter diesem Aspekt ein gewisser Effekt zugemessen werden.

Trotz des doch deutlichen Karriereerfolges sind fast 23% der ehemaligen Geförderten aktuell im Ausland (überwiegend in unbefristeten Vollzeit-Arbeitsverhältnissen an Hochschulen) tätig, was auch auf die relativ zurückhaltende Beurteilung der Karriereperspektiven in Deutschland zurückzuführen ist. Dies konnte besonders deutlich in den Interviews festgestellt werden, in welchen die Förderung selbst betont positiv bewertet wird, jedoch über fehlende Übergangsfinanzierungen bzw. konkrete Tenure Track Optionen geklagt wird. Entgegen neuerer Untersuchungen³⁰ werden die Bedingungen im Ausland insbesondere bezüglich der Karriereperspektiven positiver eingeschätzt. Als Vergleichsländer werden von unseren Befragten auch in diesem Zusammenhang zum überwiegenden Teil die USA (62,6%), Großbritannien (11,3%) und die Schweiz (3,8%) herangezogen. Verglichen mit den Einschätzungen der ehemaligen DFG-Stipendiaten, denen von Enders/

²⁸ vgl. dazu Berning et.al. 2001, S. 27: Hier hatten 36% der habilitierten Befragten (maximal sechs Jahre nach Abschluss der Habilitation) einen Ruf erhalten.

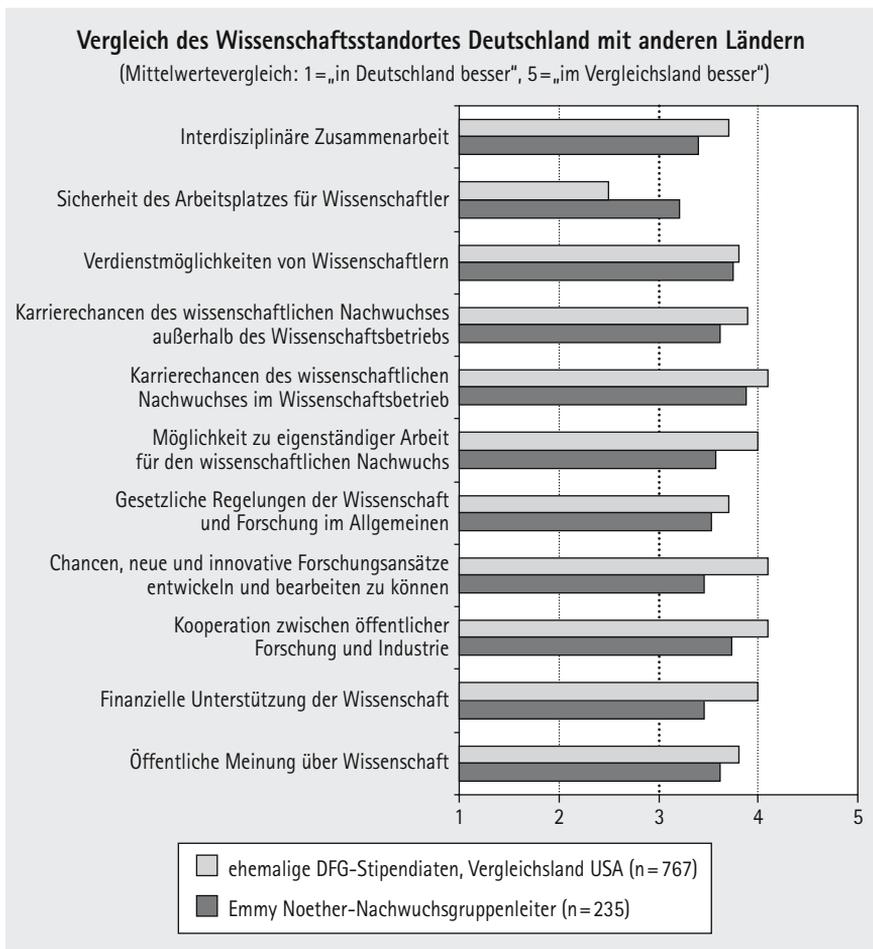
²⁹ Durch zusätzliche Web-Recherchen konnte validiert werden, dass es sich in der Mehrheit der Fälle um Professuren handelt.

³⁰ Janson et.al. 2006/2007

³¹ Vergleichsdaten aus Enders/Mugabushaka 2004, S. 46

Mugabushaka (2004) die identische Itematterie vorgelegt wurde, zeigen sich doch deutliche Differenzen zwischen den Vergleichsgruppen. In nahezu allen Dimensionen (ausgenommen Arbeitsplatzsicherheit) schätzen die im Emmy Noether-Programm Geförderten die Situation in Deutschland etwas unkritischer ein als die Vergleichsgruppe. Ein deutlicher Standortvorteil für Deutschland bezüglich der hinterfragten Aspekte lässt sich jedoch nicht ausmachen, auf allen Dimensionen wird die Situation im Ausland als besser wahrgenommen.

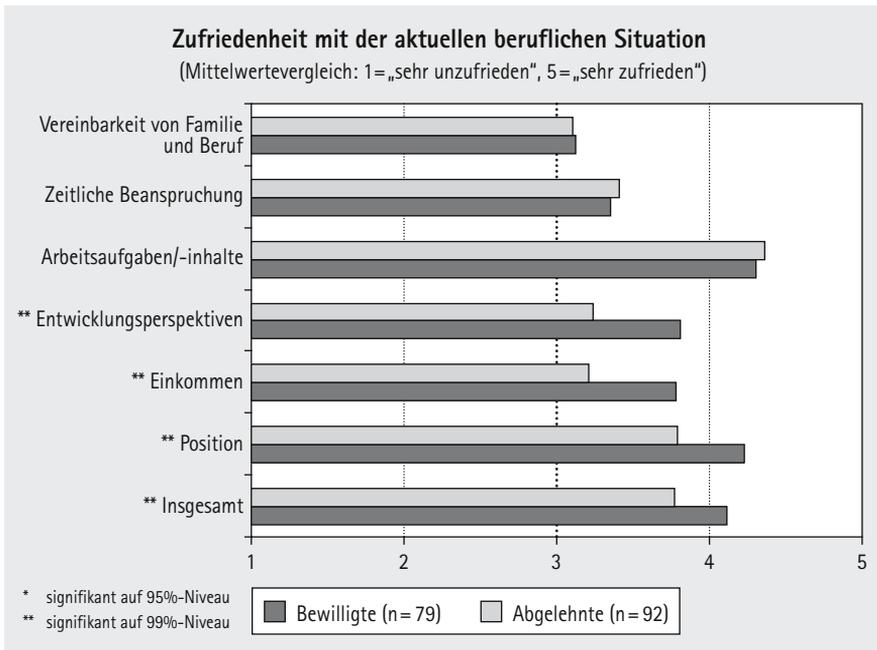
Abbildung 9: Bitte vergleichen Sie die Situation des Wissenschaftssystems... in Deutschland mit der Situation in einem anderen (Ihnen bekannten) Land.³¹



Erwartungsgemäß zeigen sich auch hier deutliche Fachdifferenzen: Besonders kritisch beurteilen Befragte aus den Fächern Wärmetechnik/Verfahrenstechnik, den Agrar- und Forstwissenschaften sowie der Medizin die Situation. Deutlich positiver bewerten die Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen der Fachgebiete Geisteswissenschaften, Werkstoffwissenschaften, Physik und Mathematik den Wissenschaftsstandort Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern. Darüber hinaus konnten wir feststellen, dass jene Personen, die aktuell im Ausland tätig sind, sehr viel kritischer die Aspekte Eigenständigkeit und Karrierechancen des wissenschaftlichen Nachwuchses beurteilen.

Um den soeben dargestellten Befund anzureichern und die eher kritische Bewertung von Karriereperspektiven in Deutschland etwas zu relativieren, soll ein letzter Blick der Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Situation gelten. Haben sich die Erwartungen, die die Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere hatten, erfüllt?

Abbildung 10: Frage: Inwieweit sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation zufrieden?³²



Der Graphik (Abbildung 10) ist zu entnehmen, dass in beiden Gruppen eine deutliche Zufriedenheit auszumachen ist, die ehemaligen im Programm Geförderten jedoch für einige der Teilaspekte eine wesentlich höhere Zufriedenheit zeigen. Bezogen auf die Gruppe der Abgelehnten heißt dies: Diese bewerten ihre Situation zwar (signifikant) weniger positiv, sie erwecken jedoch nicht den Anschein, durch die fehlende Förderung „durchs Netz“ gefallen zu sein, sondern sie nehmen über den „klassischen“ oder andere Alternativwege offensichtlich auch zufrieden stellende Positionen ein, was unter anderem auch aus der sehr hohen Zustimmung bezüglich der Arbeitsaufgaben geschlossen werden kann. Danach befragt, ob sie ihr beantragtes Projekt auch ohne die Emmy Noether-Förderung durchführen konnten, gaben immerhin 15,8% der abgelehnten Antragsteller an, dass sie ihr Forschungsvorhaben in uneingeschränkter Form umsetzen konnten, weitere 55,7% konnten das Projekt in etwas reduzierter Form umsetzen.

4 Zusammenfassung und Ausblick

Im Rahmen dieses Artikels wurde der Frage nachgegangen, welche Rolle Eingangsqualifikationen, Schlüsselkompetenzen und die Habilitation in akademischen Karrieren einnehmen und inwieweit von einem Erfolg derartiger Förderprogramme für Postdoktoranden gesprochen werden kann. Der Bezugspunkt waren erste deskriptive Auswertungen der aktuellen Studie „Vergleichende Evaluation des Emmy Noether-Programms“ des iFQ, in welcher unter anderem alle bewilligten sowie abgelehnten Antragsteller und Antragstellerinnen des DFG-Förderprogramms mittels eines Onlineinstrumentes befragt wurden.

Bezüglich der Eingangsqualifikation der Befragten konnten bisher keine stabilen Unterschiede zwischen den Bewilligten und Abgelehnten gefunden werden. Der Eindruck, dass die Antragstellenden für dieses Programm eine relativ homogene Gruppe bilden, bestätigte sich auch in den Analysen zu den selbsteingeschätzten „generic skills“ – alle Befragten ordneten sich überdurchschnittlich hoch ein und nur ca. ein Drittel aller Befragten meldete Qualifizierungsbedarfe in den vorgelegten Kompetenzbereichen an. Auch beim Vergleich der allgemeinen Selbsteinschätzung mit den Einordnungen, wie gut man sich auf die Übernahme einer Professur vorbereitet sieht, zeigte sich eine hohe Übereinstimmung. Die geförderten Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen fühlen sich durch die Förderung gut auf die Anforderungen einer Professur vorbereitet. Dennoch spielt auch in dieser Gruppe die Habilitation nach wie vor eine große Rolle. Mehr als 50% der Be-

³² Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich auf das zuvor beschriebene Subsample: Förderung beendet und drei Jahre nach Förderentscheidung.

fragten sind habilitiert, habilitieren gegenwärtig oder planen eine Habilitation. Dafür nutzen die Befragten die Möglichkeit einer kumulativen Habilitation, welche keinen erheblichen Zusatzaufwand zu bedeuten scheint. Die Hauptmotive, an der Habilitation festzuhalten, bilden zum einen das Absichern für kommende Berufungsverfahren und zum anderen die Fachkulturen selbst, in denen das Anfertigen einer Habilitation „dazu gehört“. Schaut man sich die aktuellen beruflichen Positionen an, in welchen sich die bewilligten und abgelehnten Antragsteller (mindestens drei Jahre nach der Förderentscheidung) zum Zeitpunkt der Befragung befanden, zeigt sich sehr deutlich, dass es den Geförderten in dem betrachteten Zeitraum häufiger gelungen ist, unbefristete Positionen an der Hochschule (in der Regel Professuren) zu erhalten.

Im Sinne einer Programmevaluation kann also folgendes vorläufiges Fazit³³ gezogen werden:

Erreicht das Programm die angestrebte Zielgruppe?

- Das Programm erreicht offenbar die „Zielgruppe“ (junge, exzellente Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen). Es bewerben sich sehr performante und selbstbewusste Forscher für eine Förderung im Emmy Noether-Programm.

Deckt das Programm bestehende Bedarfe?

- Das Programm greift mit der Förderung von früh autonomer Forschung mit eigenem Team und Budget eine der wesentlichsten Problemlagen des wissenschaftlichen Nachwuchses auf.
- Die Nachwuchsgruppenleitung wird als geeignetes Instrument für die Vorbereitung auf eine Professur wahrgenommen.
- Die Arbeitsbedingungen, die durch die Förderungen geschaffen werden, unterstützen die kontinuierliche Forschung an einem Thema und mit eigener Arbeitsgruppe.

Unterstützt die Förderung die Karriereentwicklung?

- Die Förderung beeinflusst die Berufungswahrscheinlichkeit positiv.
- Vielen Befragten scheint eine „Absicherung“ über eine zusätzliche Habilitation notwendig. Die Nachwuchsgruppenleitung ist damit kein wirklicher Alternativweg, sondern eine Ergänzung zum klassischen Karriereverlauf.

³³ Ein erster ausführlicher Ergebnisbericht erscheint in Kürze (iFQ-Workingpaper, Nr. 3, vorauss. 12/2007).

- Die hier (nicht behandelte) eher unzureichende Integration in die hochschulinternen Abläufe (als „Nebenwirkung“ der hohen Autonomie) scheint die tatsächliche Übernahme einer Professur eher zu erschweren.

Literatur:

Berning, E.; von Harnier, L.; Hofmann, A. (2001): Das Habilitationswesen an den Universitäten in Bayern. Praxis und Perspektiven. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.

Bornmann, L. (2004): Stiftungspropheten in der Wissenschaft. Zuverlässigkeit, Fairness und Erfolg des Peer-Review. Münster u. a.: Waxmann.

Büchtemann, C. F. (2001): Deutsche Nachwuchswissenschaftler in den USA. Perspektiven der Hochschul- und Wissenschaftspolitik. Bonn: BMBF. <http://www.bmbf.de/pub/talent.pdf> [Stand: 31.10.2006]

Commission of European Communities (2003): Researchers in the European Research Area. One Profession, multiple Careers. http://www.iaa.ie/core_activities/research/pdf/careercommunication.pdf [Stand: 31.10.2006]

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2006): Exzellenter Nachwuchs für die Wissenschaft von morgen. Das Emmy Noether Programm. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft. http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/emmy_noether/download/en_broschure_06.pdf [Stand: 31.03.2007]

Enders, J.; Bornmann, L. (2001): Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt am Main/New York: Campus.

Enders, J.; Mugabushaka, A.-M. (2004): Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft. http://www.dfg.de/dfg_im_profil/zahlen_und_fakten/statistisches_berichtswesen/stip2004/download/dfgstip_ber_04.pdf [Stand: 31.10.2006]

Färber, C.; Babbe-Voßbeck, K.; Geppert, J.; Marggraf, S.; Römer, S.: Perspektiven deutscher Wissenschaftlerinnen in der EU Forschungsförderung. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Hartmann, M. (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt/New York: Campus.

Hartmann, M. (2004): Elitesozioologie. Eine Einführung. Frankfurt/New York: Campus.

Hinz, T.; Findeisen, I.; Auspurg, K. (2007): Geschlechtsspezifische Forschungs- und Nachwuchsförderung und die Verteilung von Wissenschaftlerinnen in der DFG. (im Erscheinen)

Janson, K.; Schomburg, H.; Teichler, U. (2006): Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Kassel: INCHER. http://www.gain-network.org/file_depot/0-10000000/10000-20000/16468/folder/44145/INCHER+Studie+zum+wissenschaftlichen+Arbeitsmarkt.pdf [Stand: 31.10.2006]

Janson, K.; Schomburg, H.; Teichler, U. (2007): Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Münster u.a.: Waxmann.

Krimmer, H.; Stallmann, F.; Behr, M.; Zimmer, A. (o.J.): Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland. http://www.mentoring.uzh.ch/literatur/wika_broschuere.pdf [Stand: 31.03.2007]

Langfeldt, L.; Solum, N.H. (2007): The 2nd evaluation of the European Young Investigator Award Scheme (EURYI). Oslo: NIFU STEP, Rapport 3/2007. http://english.nifustep.no/norsk/publikasjoner/the_2nd_evaluation_of_the_european_young_investigator_award_scheme_euryi [Stand: 15.08.2007]

LeMoullour, I.; Lenecke, K.; Schomburg, H. (Hg.) (2005): Human Resources in Research & Development. Monitoring System on Career Path and Mobility Flows. http://www.sister.nu/pdf/MOMO_REPORT11.pdf [Stand: 31.10.2006]

Melin, G.; Danell, R. (2006a): Effects of funding Young, Promising Scientists. http://www.fteval.at/papers06/success_1.htm [Stand: 31.10.2006]

Melin, G.; Danell, R. (2006b): The top eight percent: development of approved and rejected applicants for a prestigious grant in Sweden. *Science and Public Policy*, vol. 33, no. 10, December 2006, S. 702–712.

Mugabushaka, A.-M. (2004): Schlüsselqualifikationen im Hochschulbereich. Eine diskursanalytische Untersuchung der Modelle, Kontexte und Dimensionen in Deutschland und Großbritannien. Dissertation: Universität Kassel

Mugabushaka, A.-M.; Rahlf, T.; Güdler, J. (2006): Antragsaktivität und -erfolg von Juniorprofessoren bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft. (DFG Infobrief 1/2006) http://www.dfg.de/dfg_im_profil/zahlen_und_fakten/statistisches_berichtswesen/ib/download/ib01_2006.pdf [Stand: 31.10.2006]

OECD (2002): International Mobility of the Highly Skilled (Policy Brief July 2002) <http://www.oecd.org/dataoecd/9/20/1950028.pdf> [Stand: 31.10.2006]

Rössel, J.; Landfester, K. (2004): Die Juniorprofessur und das Emmy Noether-Programm. Eine vergleichende Evaluationsstudie. http://www.diejungeakademie.de/pdf/Juniorprofessur_%20und_Emy_Noether.pdf [Stand: 31.10.2006]

Schmitt, T.; Arnold, N.; Rüde, M. (2004): Berufungsverfahren im internationalen Vergleich. Gütersloh: Centrum für Hochschulentwicklung (Arbeitspapier Nr. 53, März 2004)

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2002): Brain Drain – Brain Gain. Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren. (Durchgeführt von der Gesellschaft für Empirische Studien: *Beate Backhaus, Lars Ninke, Albert Over*). <http://www.ges-kassel.de/download/BrainDrain-BrainGain.pdf> [Stand: 31.10.2006]

Susan Böhmer ist seit Januar 2006 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) tätig. Sie leitet als Koordinatorin die iFQ-Studie „Vergleichende Evaluation des Emmy Noether-Programms“.

Anschrift der Verfasserin:

Susan Böhmer
Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung
Godesberger Allee 90
53175 Bonn
E-Mail: boehmer@forschungsinfo.de