

## Dem Nachwuchs Perspektiven bieten

*David Johann & Jörg Neufeld (DZHW)*

Der wissenschaftliche Nachwuchs wird die Wissenschaft der Zukunft prägen.<sup>1</sup> Aus diesem Grund sollte es das Ziel universitärer wie außeruniversitärer Forschungseinrichtungen sein, den wissenschaftlichen Nachwuchs bestmöglich zu fördern und auszubilden und die klügsten Köpfe im Wissenschaftsbetrieb zu halten. In Deutschland zeichnet sich die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses jedoch vielfach durch berufliche Unsicherheit, schlechte Bezahlung und verbesserungswürdige Betreuung bei gleichzeitig hohem Leistungs- und Konkurrenzdruck sowie steigenden Anforderungen aus.<sup>2</sup> In Anbetracht dieser Situation stellt sich die Frage, wie es um die Motivation und die langfristigen Karriereziele des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland bestellt ist bzw. was konkret getan bzw. verbessert werden kann, um die begabtesten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in der Wissenschaft zu halten und zu einer wissenschaftlichen Karriere zu bewegen.

Das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) hat zwischen März und Mai dieses Jahres die zweite „Wissenschaftlerbefragung“ durchgeführt. Die DZHW-Wissenschaftlerbefragung ist eine Trendstudie, die in regelmäßigen Abständen wiederholt wird.<sup>3</sup> Befragt wurden 4844 Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, darunter 1753 Doktorandinnen und Doktoranden. Dabei wurde auch die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses thematisiert. Einige Ergebnisse dieser Studie sollen im Folgenden vorgestellt werden. Zunächst werden die Bewertungen der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses präsentiert, wobei auch zwischen promovierten und nicht promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschieden wird. Anschließend wird auf die Karriereziele der Doktorandinnen und Doktoranden eingegangen.

Wie wird die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses seitens der Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeiter bewertet? Die Ergebnisse zeichnen ein eher kritisches Bild: Die Situation

---

<sup>1</sup> Vgl. Esdar, Wiebke, Julia Gorges und Elke Wild (2012): Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen. Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: *Die Hochschule* 21(2), S. 273-290.

<sup>2</sup> Vgl. z.B. Herzog, Marius (2012): Karriere in der Lehre? Die Lehrorientierung wissenschaftlicher Mitarbeiter und ihre Bedeutung für die Wettbewerbsarena Lehre. In: *Die Hochschule* 21(2), 233-259; Esdar, Wiebke, Julia Gorges und Elke Wild (2012): Karriere, Konkurrenz und Kompetenzen. Arbeitszeit und multiple Ziele des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: *Die Hochschule* 21(2), S. 273-290

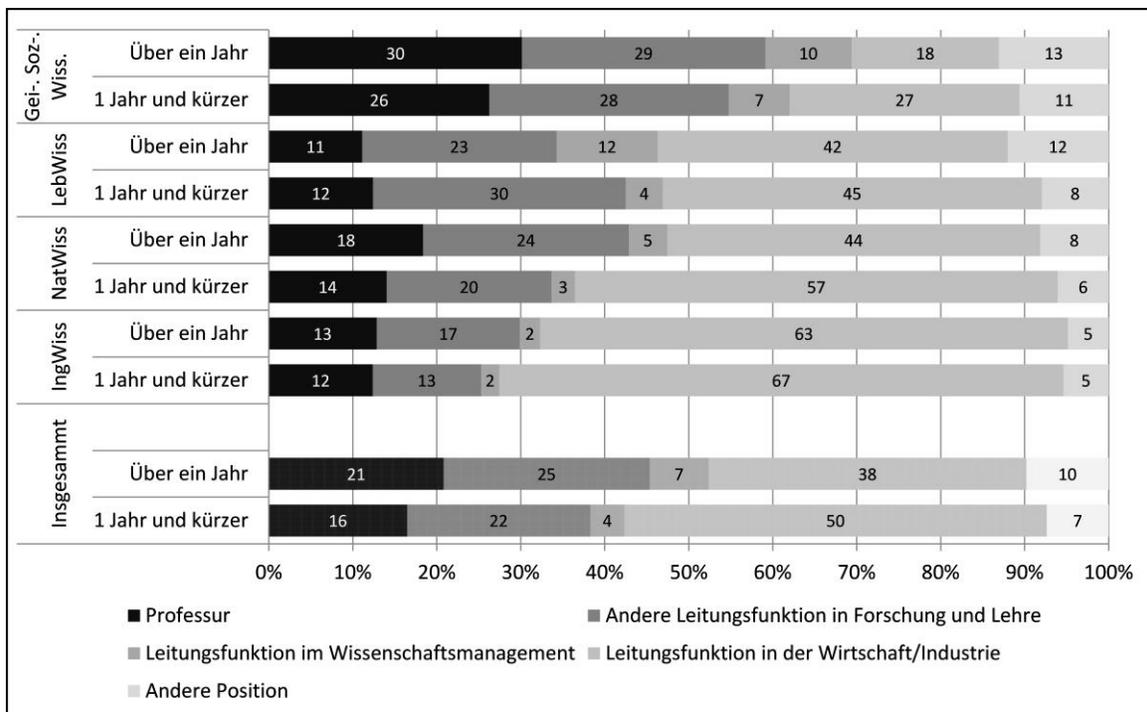
<sup>3</sup> Weitere Informationen zur Studie:

[http://www.dzhw.eu/abteilungen/system/projekte/pr\\_detail?pr\\_id=523&art=aktuell](http://www.dzhw.eu/abteilungen/system/projekte/pr_detail?pr_id=523&art=aktuell).

des wissenschaftlichen Nachwuchses wird insgesamt, d.h. über alle Statusgruppen und Fächer hinweg, als ungünstig bewertet. Eine überwiegende Mehrheit der Befragten ist der Ansicht, es fehle an materieller Unterstützung und an einer ausreichenden Stellenzahl. Außerdem seien die Karriereperspektiven zu unsicher und die Einkommen nicht wettbewerbsfähig. Und auch die Betreuungssituation wird von etwa der Hälfte der Befragten als unzureichend klassifiziert. Hier finden sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen Nachwuchs und Professorenschaft. Während über 55 Prozent der Postdocs und Predocs Defizite in der Betreuung sehen, teilen diese Ansicht lediglich 29 Prozent der Professorinnen und Professoren.

Unterschiede ergeben sich auch im Fächervergleich. In den Lebenswissenschaften sowie den Geistes- und Sozialwissenschaften wird die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses deutlich negativer bewertet als innerhalb der Ingenieur- und der Naturwissenschaften. Gleichzeitig sind jedoch die durchschnittlichen Laufzeiten der befristeten Verträge in den Geistes- und Sozialwissenschaften um 4 bis 5 Monate länger als in den übrigen Fächern (mittlere berichtete Vertragslaufzeit über alle Fachbereiche hinweg: 24,4 Monate). Entsprechend ist der Anteil der Verträge mit maximal 12 Monaten Laufzeit unter den Befragten in den Geisteswissenschaften mit 25,7 Prozent nicht ganz so hoch wie in den Lebenswissenschaften (35,6%), den Naturwissenschaften (44,6%) und den Ingenieurwissenschaften (38,6%).<sup>4</sup>

**Abbildung 1: Langfristige Karriereziele von Doktorandinnen und Doktoranden nach Disziplin und Vertragslaufzeiten**



<sup>4</sup> Nur Postdocs und nicht promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die dargelegten Befunde führen zu der Frage, welche langfristigen Karriereziele der wissenschaftliche Nachwuchs verfolgt. Richtet man den Fokus auf die Doktorandinnen und Doktoranden, zeigt sich, dass insgesamt lediglich ca. 50 Prozent eine Karriere in der Wissenschaft anstreben: Knapp 20 Prozent nennen eine Professur als Karriereziel, weitere knapp 30 Prozent geben als Karriereziel eine andere Leitungsfunktion in Forschung und Lehre oder eine Leitungsfunktion im Wissenschaftsmanagement an. Dem stehen ca. 42 Prozent gegenüber, die als Ziel eine Leitungsfunktion in der Wirtschaft oder Industrie verfolgen. Im Fächervergleich ist die Fokussierung auf eine Leitungsfunktion in der Wirtschaft oder Industrie unter den Ingenieurwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern mit Abstand am größten (64%), gefolgt von den Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (51%) und den Lebenswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (43%). In den Geistes- und Sozialwissenschaften strebt hingegen eine große Mehrheit eine Karriere in der Wissenschaft an, wobei sich ca. 29% der befragten Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zum Karriereziel „Professur“ und weitere 29% zum Karriereziel „Andere Leitungsfunktion in Forschung und Lehre“ bekennen (vgl. Abb. 1).

Setzt man dies ins Verhältnis zur Personal- und Prüfungsstatistik des Statistischen Bundesamtes<sup>5</sup>, teilen ca. 12.000 von 60.000 in den Jahren 2012-14 Promovierten das Karriereziel „Professur“ (ohne Medizin). Dem stehen jedoch gerade einmal 2.200 in den Jahren 2022-24 ausscheidende Professorinnen und Professoren gegenüber. 82 Prozent der ambitionierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bliebe damit ihr Karriereziel strukturell verwehrt.

Dass viele Doktorandinnen und Doktoranden eine Karriere außerhalb der Wissenschaft anstreben, ist somit nachvollziehbar und scheint aus der Sicht des Wissenschaftssystems zunächst unproblematisch. Problematisch wird dieser Befund aber dann, wenn entweder die Promotionsphase nicht für die beruflichen Anforderungen außerhalb der Wissenschaft qualifiziert oder die besten Kandidatinnen und Kandidaten durch nachteilige Bedingungen von einer wissenschaftlichen Karriere abgehalten werden.

Zunächst lassen sich Unterschiede in den Karrierezielen feststellen, je nachdem wie lange die Gesamtlaufzeiten der Arbeitsverträge des wissenschaftlichen Nachwuchses sind (vgl. Abb. 1). Insbesondere Doktorandinnen und Doktoranden mit besonders kurz laufenden Verträgen ( $\leq 1$  Jahr) nennen deutlich häufiger als ihre Pendanten mit länger laufenden Verträgen ( $> 1$  Jahr) eine Position außerhalb der Wissenschaft als langfristiges Karriereziel.<sup>6</sup> Eine Erklärung dafür könnten (Selbst-)Selektionsmechanismen sein: Gerade die talentierteren/engagierteren Kandidatinnen und Kandidaten erhalten die Verträge mit längeren Laufzeiten. Die Ergebnisse können jedoch auch als ein Indiz dafür gedeutet werden, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse den Wunsch nach einer Karriere in der Wissenschaft verblasen lassen.

---

<sup>5</sup> DESTATIS (2015): Fachserie 11 Reihe 4.4.

<sup>6</sup> Dieser Zusammenhang zwischen Vertragslaufzeit und Karriereziel zeigt sich auch bei Kontrolle mit dem Alter und der Disziplin.

Ein weiterer Befund bestätigt, dass sich die vertragliche Situation der Doktorandinnen und Doktoranden in ihren Berufszielen widerspiegelt: Schaut man danach, welches Berufsziel als wichtiger eingestuft wird – „Arbeitsaufgaben erfüllen, bei denen man geistig herausgefordert wird“ oder „einen sicheren Arbeitsplatz, eine gesicherte Stellung haben“ –, zeigt sich, dass Doktorandinnen und Doktoranden mit Vertragslaufzeiten über einem Jahr geistig herausfordernde Tätigkeiten signifikant stärker bevorzugen als ihre Pendants mit geringeren Vertragslaufzeiten. Insgesamt stellt sich damit die Frage, wie gut und intensiv die Betreuung und frühzeitige Beratung über Exit-Optionen ist.

**Tabelle 1: Promotionsbetreuung**

	<i>ja</i>	<i>nein</i>
Promotionsform (kumulativ vs. Monographie) in Betreuungsvereinbarung enthalten	31,94	68,06
Zeitliche Ressourcen für Promotion in Betreuungsvereinbarung enthalten	33,90	66,10
Termin für Fertigstellung der Dissertationsschrift in Betreuungsvereinbarung enthalten	15,12	84,88
Publikation der Zwischenergebnisse in Betreuungsvereinbarung enthalten	20,21	79,79
Promotionsbetreuer/in berät gezielt im Hinblick auf wissenschaftliche Karriere	34,20	65,80

Angaben in Prozent. N=767 (Items 1-4) bzw. N=1190 (Item 5)

Zumindest scheinen sich die formalen Betreuungsbedingungen der Doktorandinnen und Doktoranden in ihren Karrierezielen niederzuschlagen. Unter Doktorandinnen und Doktoranden, mit denen eine Betreuungsvereinbarung getroffen wurde, in der die Promotionsform (kumulativ/Monographie), die zeitlichen Ressourcen für die Promotion, ein Termin für die Fertigstellung der Dissertationsschrift und/oder die Publikation von Zwischenergebnissen definiert werden, wird vergleichsweise häufig eine Karriere in der Wissenschaft als langfristiges Ziel genannt. Gleiches gilt für Doktorandinnen und Doktoranden, deren Promotionsbetreuerinnen und -betreuer bereits die Zeit nach der Promotion thematisieren und z.B. gezielt im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere beraten. Dies lässt den Schluss zu, dass Promotionsbetreuerinnen und -betreuer Einfluss darauf nehmen können, welche langfristigen Karriereziele ihre Promovendinnen und Promovenden verfolgen. In Anbetracht der Tatsache, dass Betreuungsvereinbarungen nach wie vor keinesfalls selbstverständlich sind und lediglich eine Minderheit der Promotionsbetreuerinnen und -betreuer entsprechende Punkte in Betreuungsvereinbarungen regelt bzw. gezielt im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere berät (vgl. Tab. 1), gibt es sicherlich noch Spielraum für Verbesserungen.

Die Politik hat erkannt, dass die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses planbarer werden müssen. So wurde ein Bund-Länder-Programm zur Förderung von Tenure-Track-

Professuren aufgelegt, für das der Bund ab 2017 eine Milliarde Euro bereitstellen wird.<sup>7</sup> Diese Entscheidung ist sicherlich zu begrüßen, bietet sie doch zumindest einigen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern eine langfristige Perspektive im wissenschaftlichen Bereich. Es stellt sich jedoch die Frage, ob sie ausreichend ist. Die vorliegenden Daten liefern Anhaltspunkte dafür, dass nicht nur etwas gegen berufliche Unsicherheit getan werden muss, um den wissenschaftlichen Nachwuchs langfristig in der Wissenschaft zu halten. Auch die Betreuungssituation muss – aus Sicht des wissenschaftlichen Nachwuchses – verbessert werden. Natürlich können nicht alle Promovierenden in der Wissenschaft Karriere machen. Es besteht jedoch die Gefahr, auch die abzuschrecken, die man eigentlich zum Wohle der Wissenschaft in der Wissenschaft halten möchte.

---

<sup>7</sup> <https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-144.html> (Abrufdatum: 4.8.2016).