

Böhmer, Susan / Hornbostel, Stefan, 2009: Postdocs in Deutschland: Vergleich von Nachwuchsgruppenleiterprogrammen. iFQ-Working Paper No.6. Bonn.

http://www.forschungsinform.de/Publikationen/Download/working_paper_6_2009.pdf

Executive Summary

Programmstrukturen

Unter der Bezeichnung „selbstständige Nachwuchsgruppen“ initiierte die Max-Planck-Gesellschaft bereits 1969 eine systematische Postdoc-Förderung, aber erst etwa 30 Jahre später, 1996, wurden von der VolkswagenStiftung (VWS) und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) – 1999 in Form des Emmy Noether-Programms (ENP) – in größerem Umfang vergleichbare Förderprogramme aufgelegt, die eine Verortung der geförderten Nachwuchsgruppen an Universitäten vorsahen. Seit 2002 fördert auch die Helmholtz-Gemeinschaft (HGF) Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen, seit 2004 auch an Universitäten. Die VolkswagenStiftung hat diese Art der Förderung inzwischen eingestellt, die letzten Anträge im VWS-Programm konnten 2002 eingereicht werden. Damit blicken die untersuchten Programme auf eine sehr unterschiedliche Laufzeit zurück, was die Vergleichbarkeit zum Teil stark einschränkt: Die Mehrzahl der VWS-Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen hatte die Förderung zum Befragungszeitpunkt bereits beendet, für das ENP haben wir etwa zur Hälfte aktuell Geförderte und ehemals Geförderte. Im Helmholtz-Programm konnten wir fast ausschließlich aktuell geförderte Nachwuchsgruppenleiter und -leiterinnen befragen, und auch für das Programm der MPG wurden nur aktuell Geförderte berücksichtigt. Trotz der Anlage unserer Studie als Vollerhebung (Ausnahme MPG) und vergleichsweise hoher Teilnahmequoten sind die Untersuchungsgruppen zum Teil sehr schmal besetzt, so dass die präsentierten Befunde nicht selten auf die Aussagen nur sehr weniger Personen zurückgehen.

Bezüglich ihrer Zielgruppen – „herausragende“ (DFG), „talentiert“ (HGF), „besonders begabte“ (MPG) und „herausragend qualifizierte“ (VWS) junge Forscherinnen und Forscher –, der Förderdauer (i.d.R. 5 Jahre) und dem finanziellen Umfang der Förderung unterscheiden sich die Programme nicht. Wesentliche Unterschiede zwischen den Programmen, die auch für die weiteren Auswertungen und Interpretationen von Bedeutung waren, betreffen das Bewerbungsverfahren, die institutionelle Einbettung der Nachwuchsgruppen, die Anzahl geförderter Personen und nicht zuletzt das jährlich zur Verfügung stehende Finanzvolumen. Die MPG schreibt einzelne Nachwuchsgruppenleiter-Positionen aus, die jeweils an Instituten der MPG angesiedelt sind. Die HGF schreibt eine begrenzte Anzahl an Stellen zu einem bestimmten Stichtag aus; die Gruppen sind meist an einer Hochschule und einem Helmholtz-Zentrum verortet. Bei der VWS konnten bis zu einem bestimmten Stichtag Anträge eingereicht werden, eine festgesetzte Anzahl zu vergebender Positionen gab es jedoch nicht. Im Emmy Noether-Programm ist eine ganzjährige Antragstellung möglich, ohne Fristen und ohne Beschränkung der Anzahl. Sowohl die ENP- als auch die VWS-Nachwuchsgruppen sind vorwiegend an Hochschulen angesiedelt. Wenngleich in jedem der Programme ein Schwerpunkt im naturwissenschaftlich-mathematischen Bereich festzustellen war, sind im VWS-Programm die prozentualen Anteile an geförderten Forscherinnen und Forschern der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie der Medizin fast doppelt so hoch wie in den Vergleichsgruppen. Ingenieurwissenschaftler machen in allen Programmen einen sehr geringen Anteil aus.

Antrags-/Begutachtungsprozess

Für alle Bewerberinnen und Bewerber der unterschiedlichen Programme bildete die durch die Förderung angebotene Möglichkeit, mit einer eigenen Forschergruppe, ausreichendem Budget und in weitestgehender Selbständigkeit ihre Forschungen durchzuführen, das Hauptmotiv, sich um eine Nachwuchsgruppenleitung zu bewerben. Vor der Antragstellung suchten nur die Hälfte der später bewilligten, jedoch etwa drei Viertel der abgelehnten Antragstellenden Beratung und Unterstützung – hierfür wurde insbesondere der Kontakt zu anderen Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftlern (teils aus den aufnehmenden Einrichtungen) gesucht. Mehr als die Hälfte der VWS- und ENP-Antragstellenden hatte bereits vor der Antragstellung Gespräche mit der jeweiligen Förderorganisation geführt. Im Fall der HGF wurden diese Gespräche überwiegend direkt mit den Zentren geführt. In aller Regel holen die Antragstellenden aber Informationen aus unterschiedlichen Quellen ein, bevor sie den Antrag stellen.

Alle Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter aus den verschiedenen Förderprogrammen beurteilen den Antrags- und Begutachtungsprozess als transparent. Ganz besonders gilt das für VWS-Nachwuchsgruppenleiter/-innen, die mit Abstand das positivste Urteil abgaben. Über das Begutachtungsverfahren und seine Dauer, die Konditionen der Förderung, die Anforderungen an das Forschungsprojekt und die Person der/des Antragstellenden fühlen sich ebenfalls alle Nachwuchsgruppenleitenden gut informiert; wiederum geben hier diejenigen der VolkswagenStiftung die positivsten Urteile ab. Das gilt auch für die angewandten Begutachungskriterien, über die sich die übrigen Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter weit weniger gut informiert fühlen. Die Geförderten aller Programme gingen davon aus, dass ihrer Forschungserfahrung und der Qualität des Forschungsprojekts sowie ihrer Publikationsaktivität die größte Bedeutung im Begutachtungsprozess beikäme. Die abgelehnten Antragstellenden nahmen insbesondere ihre bisherigen Forschungsaktivitäten und das Projektkonzept als deutlich weniger bedeutsam für die Entscheidungsfällung wahr. Nach möglichen Gründen des Scheiterns befragt, führten die abgelehnten Antragstellerinnen und Antragsteller aller Förderprogramme die Ablehnung vor allem auf externe Gründe (begrenzte Mittel, Konkurrenz, Gutachter/-innen) zurück, nicht auf persönliche Leistungen (Publikationen, Forschungserfahrungen). Trotz bestehender Unterschiede in den Zugangsvoraussetzungen und Antragsverfahren der Programme unterschieden sich die Einschätzungen kaum.

Bildungs- und Berufsbiographie

Auch hinsichtlich der Bildungsbiographie der Antragstellenden der verschiedenen Programme konnten kaum Unterschiede gefunden werden. Die von uns befragten Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter stammten jedoch häufiger aus Akademikerfamilien und hatten bessere Abschlussnoten in Schule und Studium, als aus vergleichbaren Surveys über Doktoranden berichtet wird. Ihr akademischer Karriereweg ist schon sehr früh auf eine wissenschaftliche Laufbahn hin angelegt und wird meist sehr zielstrebig verfolgt.

Eine Art „Förderkarriere“ lässt sich am ehesten für die Nachwuchsgruppenleitenden der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft zeigen, die bereits ihre Promotion häufig im Rahmen einer Tätigkeit im außeruniversitären Forschungsbereich angefertigt haben.

Arbeitssituation in der Förderphase

Bei der Wahl einer geeigneten Hochschule/Einrichtung zur Ansiedlung der Nachwuchsgruppe stehen für die Bewerberinnen und Bewerber aller Programme die Passung der thematischen Ausrichtung und die Ausstattung der Einrichtung im Vordergrund. In den Verhandlungen mit den Hochschulen geht es in erster Linie um Ausstattungsaspekte – trotz der Relevanz für die Betreuung der eigenen Arbeitsgruppe wird das Promotionsrecht in dieser Phase hingegen nur selten verhandelt.

Die Nachwuchsgruppenleitung ist ein vergleichsweise neues Element in der universitären Statushierarchie. Anders als im Fall der Juniorprofessur ist der korporationsrechtliche Status der Nachwuchsgruppenleitung unklar. Nach der Selbsteinschätzung der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter verfügen sie über eine professorenähnliche Autonomie in der Gestaltung von Forschung und Lehre, sind besser ausgestattet als Juniorprofessoren/-innen, fühlen sich jedoch deutlich weniger in die institutionellen Abläufe integriert. Insbesondere die Selbstverortung gegenüber Juniorprofessoren/-innen (hinsichtlich Status und Integration) steht in engem Zusammenhang mit der Übertragung des Promotionsrechts und der Einbindung in die Lehre.

Zufriedenheit

Über alle Programme hinweg geben die aktuell geförderten Nachwuchsgruppenleitenden die stärkste Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten und ihrer Position an, die geringste Zufriedenheit wird für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angegeben. Mit der während der Förderung erreichten Position zeigen sich die Max-Planck-Nachwuchsgruppenleiter/-innen am zufriedensten, von denen der VolkswagenStiftung gaben „nur“ 66 Prozent an, mit ihrer aktuellen Position zufrieden oder sehr zufrieden zu sein. Gleichzeitig sind die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter der VWS am stärksten in die universitären Entscheidungsprozesse integriert, was sich u.a. in einer als zu hoch empfundenen Belastung durch Gremienarbeit niederschlägt und sich vermutlich auch in der etwas niedrigeren Zufriedenheit mit der Position auswirkt. Bei denjenigen Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern, die die Förderphase bereits abgeschlossen haben, zeigen sich keine Differenzen in den berichteten Zufriedenheitswerten zwischen den Geförderten der VolkswagenStiftung und des Emmy Noether-Programms. Allerdings fällt auf, dass auch die abgelehnten Antragsteller und Antragstellerinnen beider Programme (abgesehen von Einkommen und beruflichen Entwicklungsperspektiven) sich ähnlich zufrieden äußern.

Qualifizierungsbedarf

Qualifizierungsmöglichkeiten wünschen sich die aktuell geförderten Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter insbesondere in jenen Bereichen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Position und Rolle als Nachwuchsgruppenleiterin/-leiter stehen: Personalmanagement, Führungsqualitäten, Zeitmanagement und Konfliktmanagement. Während etwa die Hälfte der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter auch im Bereich der Drittmittelakquise Qualifikationsbedarf äußert, liegt dieser Anteil bei den VWS-Geförderten deutlich niedriger. Möglicherweise geht dies auf Erfahrungen in der Antragsbegutachtung zurück, denn die Nachwuchsgruppenleiter/-innen der VolkswagenStiftung geben weitaus häufiger an, als Gutachter/-in mit Förderanträgen befasst gewesen zu sein.

Beurteilung des deutschen Wissenschaftssystems

Die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter sehen in der hierarchischen Struktur des deutschen Hochschulwesens ein wesentliches Hindernis für die wissenschaftliche Selbstständigkeit des Nachwuchses. Die Habilitation wird übereinstimmend als überholtes Ritual eingestuft. Die Dauer der Nachwuchsqualifikation, die Betreuung und materielle Unterstützung des Nachwuchses sowie die Belastung durch wissenschaftsferne Aufgaben werden kritisch, aber nicht als ein gravierendes Problem gesehen. Trotz kritischer Einschätzungen sehen die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter aber keine „Ausbeutung“ des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Habilitationsneigung

Obwohl die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter der Habilitation keine große Bedeutung beimessen und die Programme eine Berufungsfähigkeit auch ohne Habilitation ermöglichen sollen, hat mehr als die Hälfte der untersuchten Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter eine Habilitation angefertigt. Rechnet man diejenigen, die hinsichtlich der Anfertigung einer Habilitation noch unentschieden sind, hinzu, erreicht der Anteil der (potentiell) Habilitierten eine Größenordnung von 80 Prozent. Ausschlaggebend für die hohe Habilitationsneigung ist einerseits Unsicherheit darüber, ob das Vorliegen einer Habilitationsschrift noch eine wesentliche Rolle in Berufungsverfahren spielt, und andererseits der Versuch, noch während der Förderung das Promotionsrecht zu erlangen. Praktisch wird häufig die Möglichkeit, kumulativ zu habilitieren, genutzt, so dass der Zusatzaufwand für die Habilitation begrenzt ist.

Karriereentwicklung nach der Förderung

Die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter aller Programme bewerben sich in der Förderphase fast ausschließlich auf Professuren (vorwiegend in Deutschland). Die Karriereentwicklung nach der Förderung konnte nur für die zwei Programme analysiert werden, die über eine ausrei-

chende Programmlaufzeit verfügten: das Emmy Noether-Programm der DFG und das Programm der VolkswagenStiftung. Diejenigen Antragstellenden beider Programme, die zum Zeitpunkt der Befragung (2006/2007) einer beruflichen Tätigkeit nachgingen, taten dies ganz überwiegend (75% - 100%) in universitären Beschäftigungsverhältnissen. Ungefähr zwei Drittel der Geförderten besetzen eine Vollzeitstelle, etwa ein Drittel war in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Von den im Emmy Noether-Programm abgelehnten Antragstellerinnen und Antragstellern sind ca. 20 Prozent, von den bei der VolkswagenStiftung Abgelehnten ca. 50 Prozent (nach der Nicht-Aufnahme in das jeweilige Programm) ein unbefristetes Arbeitsverhältnis eingegangen. Hinsichtlich der Berufungshäufigkeiten ist ein deutlicher Fördereffekt für beide Programme festzustellen: 48 Prozent der ehemaligen ENP-Geförderten konnten im definierten Zeitraum unbefristete Professuren besetzen, jedoch nur 10 Prozent der abgelehnten ENP-Bewerber/-innen. Für das VWS-Programm fällt diese Differenz etwas geringer aus: Hier wurden 16 Prozent der abgelehnten Bewerberinnen und Bewerber auf Lebenszeitprofessuren berufen – etwa halb so viele wie in der Gruppe der geförderten VWS-Nachwuchsgruppenleitenden (29%). Fragt man danach, ob die subjektiven Karriereaspirationen eingelöst werden konnten, geben alle Antragstellenden an, dass dies wie erwartet oder in höherem Maße als erwartet geschehen sei. Unterschiede zwischen abgelehnten und geförderten Antragstellerinnen und Antragstellern ergeben sich nur im Emmy Noether-Programm, wo die Abgelehnten in etwas geringerem Maße eine Übererfüllung ihrer Karriereerwartungen angeben.

Wirksamkeit der Förderprogramme

Bereits in der Untersuchung des Emmy Noether-Programms wurde deutlich, dass die Antragstellenden in den untersuchten Postdoc-Programmen aufgrund der Bewerbungsvoraussetzungen eine leistungsmäßig vergleichsweise homogene Gruppe darstellen. Insofern ist es nicht überraschend, dass auch die abgelehnten Bewerber/-innen vor und nach dem Entscheid über die Förderung durchaus ähnlich hohe wissenschaftliche Leistungen erbringen wie die Geförderten. Auch die Karriereverläufe zeigen, dass es sich bei den abgelehnten Antragstellenden um eine leistungsfähige Gruppe handelt. Es ist daher schwer zu beurteilen, ob der höhere Berufungserfolg der Geförderten auf die Auswahlentscheidung, die Forschungsbedingungen, die die Programme eröffnen, die Lern- und Vernetzungsoportunitäten während der Förderung oder auf einen „Labeling-Effekt“ der Programme zurückzuführen ist – oder auf eine Mischung all dieser Faktoren.

Die Kontingenzen der Auswahlentscheidung in allen Programmen – nicht zuletzt daran erkennbar, dass in einem Programm abgelehnte Antragsteller/-innen in einem anderen Programm durchaus reüssieren können – lassen ein gewisses Maß an Vielfalt im Förderangebot in jedem Fall wünschenswert erscheinen.