

# Arbeitsmarkt Wissenschaft: Neue Karrierewege in Sicht?

ANNA KOSMÜTZKY, GEORG KRÜCKEN, JAN-CHRISTOPH ROGGE, DAGMAR SIMON

**A**rbeiten in der Wissenschaft ist ins Gerede geraten. Die Bedingungen gerade für jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im deutschen Wissenschaftssystem sind zwar für die Promotionsphase in der letzten Dekade verbessert worden – maßgeblich durch die Einrichtung von Graduiertenschulen im Rahmen der Exzellenzinitiative sowie durch zahlreiche unterstützende Maßnahmen, die auch andere, nicht geförderte Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen übernommen haben. Aber nach der Promotion? In vielen Fächern steht dann die „Projektkarriere“ auf der Tagesordnung, gekennzeichnet durch zum Teil sehr kurzfristige Drittmittelverträge mit unsicherem Ausgang, denn für die meisten ist das Karriereziel einer Professur nicht erreichbar. Das deutsche Wissenschaftssystem zeichnet sich darüber hinaus durch weitere Eigenheiten aus: Es gibt eigentlich nur eine einzige „legitime“ Endposition in der Wissenschaft: die Professur, alles andere gilt immer noch als „second best“. Die Empfehlung des Wissenschaftsrats aus dem Jahr 2014, neben der Professur einen zweiten Karriereweg mit attraktiven unbefristeten Postdoc-Stellen zu eröffnen, verhallt bislang ungehört. Und die institutionelle Durchlässigkeit des Wissenschaftssystems zu anderen gesellschaftlichen Bereichen ist nicht besonders ausgeprägt. Ausflüge in die Wirtschaft zum Beispiel werden bei Berufungsverfahren oder in einer institutionellen Leistungsbewertung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen so gut wie nicht honoriert. Ein Denken (und Handeln) in Karrieresystemen steht noch am Anfang, vielfach hat Wissenschafts- und Hochschulpolitik in diesem Feld den Charakter des „Löcherstopfens“ – so mit neuen Junior- oder neuerdings Tenure-Track-Professuren.

Es ist schon etwas paradox: Die Tenure-Track-Stellen an amerikanischen Universitäten, die hierzulande als Vorbild auserkoren wurden, wie berechenbare Karrierewege in der Wissenschaft ermöglicht werden können, fallen just zurzeit den finanziellen Restriktionen im US-Hochschulsystem zum Opfer. Und das Leitbild einer organisationalen Karriere in privatwirtschaftlichen Unternehmen büßt an Attraktivität ein: Kurze Verweildauern, geringe soziale Bindung an das Unternehmen und hohe Flexibilität prägen die Arbeits- und Karrierebedingungen in Großunternehmen. Damit zeichnet sich eher ein Trend in Richtung Arbeiten in der Wissenschaft ab.

Es gibt also genügend Anlässe, Karrieren in der Wissenschaft sowohl im internationalen als auch im sektoralen Vergleich genauer zu betrachten. In diesem Schwerpunktheft geht es dementsprechend um relevante Stationen, die auf einem wissenschaftlichen Karriereweg passiert werden (sollten), wie die Promotion und Auslandsaufenthalte, sowie um die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Segmenten des Bildungs- und Wissenschaftssystems. Ferner richtet sich der Blick auf die Bedingungen, mit denen sich Aspiranten auf eine wissenschaftliche Laufbahn konfrontiert sehen, hierunter vor allem die fatale Rolle befristeter Verträge und die persistierende Geschlechterungleichheit. Nicht zuletzt drehen sich die Aufsätze um jene Alternative, die sich allen Hochqualifizierten stellt: Soll ich mich auf den akademischen oder den außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt konzentrieren?

Trotz unterschiedlicher Versuche, neue Karrierewege in der Wissenschaft zu ermöglichen, zeichnet sich ab, dass die Attraktivität des wissenschaftli-

chen Arbeitens – vor allem durch das Versprechen hoher Autonomie – angesichts der Rahmenbedingungen abnimmt. Abwanderungsprozesse von intrinsisch hochmotivierten jungen Forscherinnen und Forschern ins Wissenschaftsmanagement, in die Wirtschaft, in die Politikberatung oder auch ins Ausland finden schneller statt. Diese Entwicklung ist für den Wissenschafts- und Innovationsstandort Deutschland – vorsichtig ausgedrückt – nicht gerade förderlich. Wissenschaftspolitik fängt erst langsam an, in Karrieresystemen zu denken. Das sogenannte Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern ist ein Schritt in die richtige Richtung, angesichts des eskalierenden Ungleichgewichts zwischen befristeten und unbefristeten Stellen jedoch für den Moment nicht mehr als ein Tropfen auf den heißen Stein. Es bleibt noch viel zu tun.

## KONZEPT UND KOORDINATION DES SCHWERPUNKTHEFTES

**ANNA KOSMÜTZKY**, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am International Centre for Higher Education Research (INCHER). Dort ist sie verantwortlich für den Forschungsbereich „Wissenschaft im Wandel“. Arbeitsschwerpunkte: Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Methodologie international vergleichender Sozialforschung, Organisationsforschung.

@ kosmuetzky@incher.uni-kassel.de

**GEORG KRÜCKEN**, Prof. Dr., ist Professor für Hochschulforschung an der Universität Kassel sowie Direktor des INCHER. Zudem ist er Vorsitzender der Gesellschaft für Hochschulforschung e.V. (GfHf) und Sprecher des internationalen Forschungsnetzwerks „New Institutionalism“. Arbeitsschwerpunkte: Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Organisationssoziologie, Neo-Institutionalismus.

@ kruecken@incher.uni-kassel.de

**JAN-CHRISTOPH ROGGE**, M.A., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Arbeitsschwerpunkte: Wissenschaftliche Karrieren, Wissenschaftspolitik, Wissensproduktion.

@ christoph.rogge@wzb.eu

**DAGMAR SIMON**, Dr., ist Geschäftsführerin von EVACONSULT GbR und Gastwissenschaftlerin der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik des WZB. Arbeitsschwerpunkte: Wissenschaftsforschung, Genderforschung, Evaluationsforschung.

@ dagmar.simon@wzb.eu