

Der Preis der Freiheit: Die Bedeutung hoher Forschungsautonomie für Arbeitsalltag und Karriere von Nachwuchsgruppenleitern

Susan Böhmer

Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ)

Godesberger Allee 90

53175 Bonn

Tel: 0228-97 273 15

E-Mail: boehmer@forschungsinfo.de

Kreative und innovative Forschung scheint ohne einen gewissen Gestaltungsspielraum, die Freiheit auch riskante Ideen ausprobieren zu können, nicht denkbar. Die Fähigkeit, mit dieser Autonomie umgehen zu können und diese effektiv zu nutzen, sind Kompetenzen, die von Spitzenforschern erwartet werden. Um das kreative Forschungspotential von Nachwuchswissenschaftlern in der Postdocphase (gemeinhin als produktivste Phase im Wissenschaftlerleben angenommen) in stärkerem Maße für das deutsche Wissenschaftssystem nutzbar zu machen, sollte daher Nachwuchsforschern möglichst früh die Gelegenheit zum selbständigen, autonomen Forschen gegeben werden. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund legten unterschiedliche Organisationen Förderinstrumente auf, in deren Fokus die frühe Selbständigkeit für Nachwuchswissenschaftler steht. Die Leitung von (drittmittelfinanzierten) selbständigen Nachwuchsgruppen an Hochschulen etablierte sich in den vergangenen 10 Jahren als neuer und mittlerweile renommierter Karriereweg zwischen Promotion und Berufung. Zielgruppe dieser Förderprogramme sind die „high potentials“, besonders forschungsstarke und relativ junge Wissenschaftler – die zukünftige Forschungselite. Anders als die traditionellen Qualifikationsstellen oder Juniorprofessuren werden diese Positionen nicht hochschulintern vergeben. Die Auswahl der vergleichsweise geringen Anzahl von „Grantees“ erfolgt extern, durch von den Förderorganisationen beauftragte Gutachter. Nach erfolgreichem Durchlaufen der (dem Anspruch der Programme entsprechenden) strengen Begutachtungsverfahren erhalten die Nachwuchsgruppenleiter die Möglichkeit über einen Zeitraum von (meist) 5 Jahren, mit guter Ausstattung und eigener Arbeitsgruppe an einem Thema ihrer Wahl zu forschen.

Im hier zu skizzierenden Vortrag sollen einerseits die durch eine derartige Förderung erheblich gesteigerten Karrierechancen (sprich: Berufungswahrscheinlichkeit) dargestellt und diskutiert werden und gleichzeitig die Vorteile der hohen Forschungsautonomie deren Schattenseiten gegenübergestellt werden. Der uneingeschränkt als positiv beschriebene Nutzen der Selbständigkeit liegt in der durch die externe Förderung ermöglichte Phase intensiven Forschens – relativ unbelastet durch Lehrdeputat oder Gremienverpflichtungen und völlig unabhängig von Lehrstuhlinhabern. Den Geförderten, die nachweisbar bereits vor Antritt der Förderung sehr forschungsstark waren, stehen durch die Förderung komfortable Mittel, d.h. eine eigene Arbeitsgruppe und der Freiraum für die Umsetzung ihres Forschungsvorhabens zur Verfügung. Daneben erfordert und entwickelt der Umgang mit dieser „Freiheit“ Kompetenzen (Forschungsmanagement, Personalführung etc.), die neben der Forschungsperformanz, nachgewiesenem Drittmittelerfolg und dem Renommee der Förderprogramme nicht unerheblich zu deren späterer Wissenschaftskarriere beitragen. Forschung deckt jedoch nur einen Teil des universitären Lebens ab. Die mangelnde Integration in die Fakultäten, Institute und Selbstverwaltungsgremien entlastet nicht nur, sie führt auch zu einer gewissen Verunsicherung der Nachwuchsgruppenleiter – aber auch auf Seiten der Hochschulen. Nachwuchsgruppenleiter sind irgendwo zwischen Wissenschaftlichem Mitarbeiter und Professor verortet, was Statusinkonsistenzen erzeugt. Sie haben eine mit Lehrstuhlinhabern vergleichbare Autonomie in der Gestaltung von Forschung und Lehre, verfügen über eine wesentlich komfortablere Personal- und Sachmittelausstattung als Juniorprofessoren, sind jedoch in der Regel nicht annähernd so gut in institutionelle Entscheidungsprozesse integriert wie letztgenannte und haben im Vergleich zu den Juniorprofessoren auch keinen, über den Titel „Professor“ vermittelten Status. Die institutionelle Verortung (inkl. Zuschreibung von Status, Rechten, Pflichten) der Nachwuchsgruppenleiter ist nicht klar geregelt, sondern muss verhandelt werden. Besonders eindrücklich lässt sich diese Statusunsicherheit an zwei Befunden festmachen: zum Einen wird den Nachwuchsgruppenleitern nur in 1/3 der Fälle das Promotionsrecht gewährt, zum Anderen herrscht eine Unsicherheit darüber, inwieweit die Nachwuchsgruppenleitung als wirkliches Äquivalent zur Habilitation in Berufungsverfahren anerkannt wird, was nicht zuletzt zu einer hohen Habilitationsneigung von mehr als 50 Prozent führt.

Aber: so steinig dieser neue Karrierepfad auch sein mag, die Forschungsleistungen und das erworbene Kompetenzprofil, die die Wissenschaftler nach der Förderphase nachweisen können, verschafft ihnen wichtige Vorteile im Kampf um die begehrten Lebenszeitprofessuren. In den Interviews berichteten die Mehrzahl der ehemaligen Geförderten, ihr besonderes Qualifikationsprofil und die Tatsache, eine/einer von Wenigen geförderten „Emmys“ zu sein, hätten in den nachfolgenden Berufungsverhandlungen eine deutlich positive Betonung erfahren.

Die Datengrundlage bilden die im iFQ-Forschungsprojekt „Vergleichende Evaluation des Emmy Noether-Programms“ im Zuge von Onlinebefragungen, Leitfadeninterviews, bibliometrischen Analysen und Dokumentanalysen von Gutachten gewonnenen Informationen.