

Böhmer, Susan

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

Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung 19 (2010) 1, S. 64-76



Quellenangabe/ Reference:

Böhmer, Susan: Der Preis der Freiheit. Die Bedeutung hoher Forschungsautonomie für Arbeitsalltag und Karriere von Nachwuchsgruppenleitern - In: Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung 19 (2010) 1, S. 64-76 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-163330 - DOI: 10.25656/01:16333

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-163330>

<https://doi.org/10.25656/01:16333>

in Kooperation mit / in cooperation with:



Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

<https://www.hof.uni-halle.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Der Preis der Freiheit

Die Bedeutung hoher Forschungsautonomie für Arbeitsalltag und Karriere von Nachwuchsgruppenleitern

Susan Böhmer
Bonn

Kreative und innovative Forschung scheint ohne einen gewissen Gestaltungsspielraum, die Freiheit auch riskante Ideen ausprobieren zu können, nicht denkbar. Die Fähigkeiten, 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 implementierten verschiedene Organisationen Förderinstrumente, 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, was auch durch das Labeling des Emmy Noether-Programms der DFG als „Exzellenzinitiative für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ (Winnacker, DFG 2006: 2) deutlich wird. Anders als die traditionellen Qualifikationsstellen oder Juniorprofessuren werden diese Positionen nicht durch die Hochschulen selbst vergeben. Die Auswahl der vergleichsweise geringen Anzahl von „Grantees“ erfolgt extern, durch von den Förderorganisationen beauftragte Gutachter. Nach erfolgreichem Durchlaufen eines (dem Anspruch der Programme entsprechenden) strengen Begutachtungsverfahrens erhalten die Geförderten die Möglichkeit,

über einen Zeitraum von (meist) fünf Jahren, eine eigene Arbeitsgruppe mit guter Ausstattung zu leiten und an einem Thema ihrer Wahl zu forschen (vgl. DFG o.J.).

Wenngleich das Emmy Noether-Programm der DFG nicht explizit auf die Förderung innovativer, kreativer Forschung ausgerichtet ist, so bietet es den geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gewissermaßen einen „geschützten Raum“ und die notwendige Ausstattung um den eigenen Forschungsideen nachzugehen (vgl. Böhmer/von Ins 2009). Daher sollen die folgenden Ausführungen weniger die Frage aufgreifen, inwieweit über die Förderung von Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiter/-innen innovative Inhalte gefördert werden (vgl. Heinze 2008) - vielmehr soll die Forschungsautonomie der jungen Wissenschaftler/-innen untersucht werden, deren Fehlen im deutschen Wissenschaftssystem vielfach beklagt und mittels dieses Programms gewährt werden soll. Dass die frühe Selbständigkeit in der Forschung und die weitgehende Unabhängigkeit von Lehrstuhlinhabern neben vielen karrierefördernden Effekten auch neue Herausforderungen und Konfliktpotentiale erzeugt, soll im Folgenden kritisch diskutiert werden.

1. Studiendesign und methodisches Vorgehen

Die Datengrundlage bilden die im iFQ-Forschungsprojekt „Vergleichende Evaluation des Emmy Noether-Programms“ (vgl. Böhmer et al. 2008) durch Onlinebefragungen, Leitfadenterviews, bibliometrische Analysen und Dokumentanalysen von Gutachten gewonnenen Informationen.

Ein durch die DFG zur Verfügung gestellter Adresspool, der neben Namen auch einige strukturelle Merkmale zu allen (bewilligten und abgelehnten) Antragstellenden des Emmy Noether-Programms enthielt, bildete die Basis unserer Untersuchungen. Diese Personen wurden zur Teilnahme an einer umfangreichen Onlinebefragung eingeladen. Parallel dazu wurden die Publikationslisten aller Antragstellenden erfasst und durch die Wissenschaftler/-innen selbst verifiziert. Für vier Disziplinen (Medizin, Physik, Chemie, Biologie) wurden detaillierte bibliometrische Analysen durchgeführt. Die Teilnahmebereitschaft seitens der ENP-Antragsteller war ungeachtet des sehr hohen Zeitaufwandes von mehr als einer Stunde sehr hoch (Bewilligte 76,2%/ Abgelehnte 55,8%)¹, so dass trotz der gerin-

¹ Die hohe Teilnahmebereitschaft ist auf das hohe Interesse der Befragungsgruppen und deren starke Einbindung in allen Phasen der Untersuchung zurückzuführen, jedoch auch auf

gen Eingangsfallzahlen unsere Analysen auf einer belastbaren Datenbasis fußen. Im Zentrum unserer Studie standen die abgelehnten und bewilligten Antragsteller des Emmy Noether-Programms der DFG, welche auch den zahlenmäßig größten Anteil ausmachen. In einem weiteren Schritt wurden auch vergleichbare Förderprogramme in die Untersuchung aufgenommen: das DFG-Programm „Nachwuchsgruppenleiter im Sonderforschungsbereich“, die Nachwuchsgruppenleiterprogramme der VolkswagenStiftung und der Helmholtz-Gemeinschaft und (rudimentär) das entsprechende Förderprogramm der Max Planck-Gesellschaft (vgl. Böhmer et al. 2008: 21).

Auf der Basis erster Befunde aus der Onlinebefragung wurden wichtige Strukturmerkmale² identifiziert, die für die Auswahl geeigneter Interviewpartner für die qualitative Teilstudie³ genutzt wurden. Insgesamt wurden 21 problemzentrierte Interviews mit geförderten Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiter/-innen durchgeführt. Um Aufschlüsse darüber zu erhalten, welche Kriterien in der Begutachtung der Anträge herangezogen werden, wurden ergänzend Gutachten zu insgesamt 48 Anträgen⁴ in den Fachgebieten Medizin und Physik textanalytisch ausgewertet.

2. Status und Arbeitssituation der Nachwuchsgruppenleiter/-innen an den Hochschulen

Erhebliche Unsicherheiten gibt es seitens der Nachwuchsgruppenleiter/-innen bezüglich der eigenen Positionierung. Um eine direkte Selbsteinordnung auf unterschiedlichen Statusdimensionen gegenüber Professoren, Juniorprofessoren und Habilitanden gebeten, beschreiben die interviewten Nachwuchsgruppenleiter/-innen ihren eigenen Status an den Hochschulen in der Regel als „irgendwo dazwischen“ – zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitern und Professoren (siehe Abb.1). Es zeichnen sich somit Vorzüge, aber auch Nachteile dieses neuen Karriereweges deutlich ab.

die ideelle Unterstützung seitens der DFG, z.B. in Form eines Begleitbriefes des damaligen DFG-Präsidenten Winnacker.

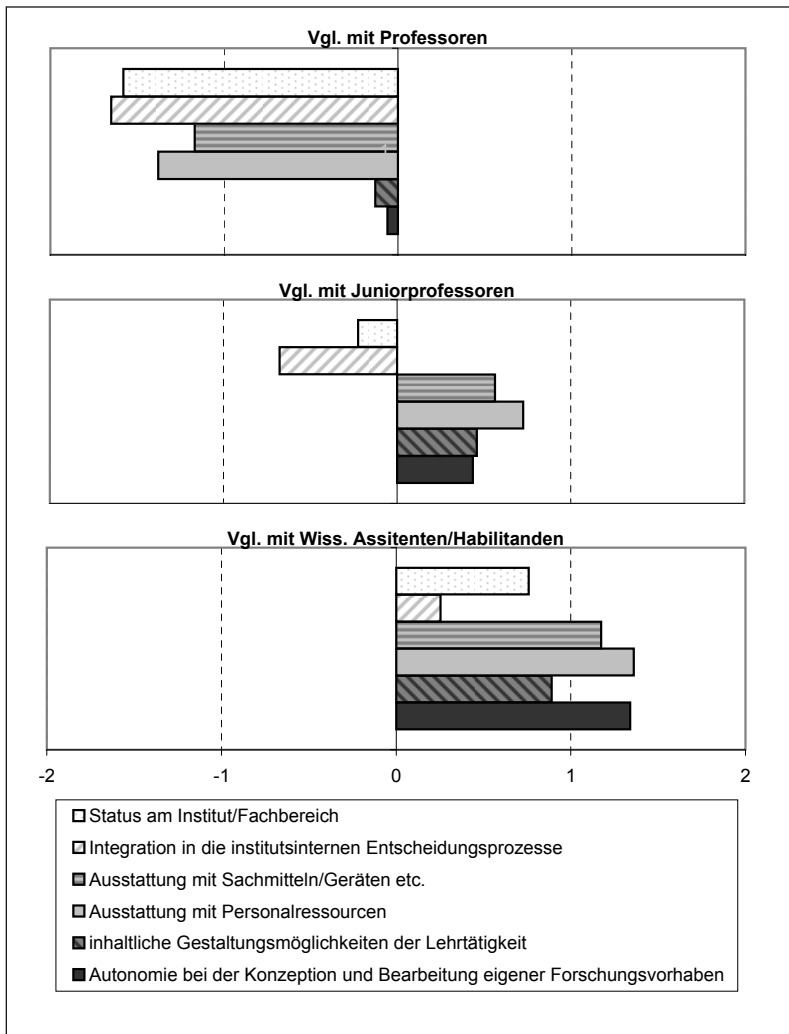
² Als Strukturvariablen für das theoretical sampling wurden herangezogen: Geschlecht, Fachgebiet, institutionelle Verortung der Gruppe, Förderstatus (aktuell gefördert oder Förderung beendet). Zu den Details siehe Böhmer et al. 2008: 19-20, 30.

³ Die qualitative Teilstudie (Konzeption, Durchführung, Auswertung der Interviews) wurde von Prof. Michael Meuser, TU Dortmund, im Auftrag des iFQ durchgeführt.

⁴ Die jeweiligen Anträge wurden zufällig ausgewählt und uns durch die DFG in anonymisierter Form für die Analysen zur Verfügung gestellt.

Abb. 1: Statusvergleich

Mittelwerte (-2 = viel geringer, 0 = in etwa gleich, 2 = viel höher“), nur aktuell geförderte ENP-Nachwuchsgruppenleiter/-innen



Das Hauptanliegen des Programms, die Selbständigkeit der jungen Wissenschaftler/-innen zu stärken und ihnen eine von Lehrstuhlinhabern unabhängige Forschung zu ermöglichen scheint, so die Befunde, uneingeschränkt geglückt: Hinsichtlich ihrer wahrgenommenen Auto-

nomie in der Durchführung von Forschung und Lehre sehen sich die Nachwuchsgruppenleiter/-innen ähnlich selbständig wie Hochschulprofessoren und deutlich autonomer als die eigentliche Vergleichsgruppe der Juniorprofessoren. Die Schattenseite dieser hohen Autonomie bildet sich insbesondere darin ab, dass die Nachwuchsgruppenleiter/-innen wesentlich schlechter in die institutionellen Entscheidungsprozesse eingebunden sind. So zeigten sich bereits in dieser Selbstverortung auf wenigen Dimensionen die auch in den Interviews vielfach artikulierten Statusinkonsistenzen, deren Pole die hohe Autonomie und hervorragende Ausstattung einerseits und die geringe institutionelle Integration mit damit verbundener Statusunsicherheit andererseits bilden.

In den Interviews wird diese große Freiheit in der Gestaltung der eigenen Forschung sehr positiv betont und nicht selten als „*vollkommene Freiheit*“⁵ beschrieben. Wesentlich heterogener werden „weiche“ Statusdimensionen wahrgenommen. An den Hochschulen fühlen sich die einige Nachwuchsgruppenleiter entweder „nicht so richtig wahrgenommen“⁶, andere wiederum wurden „sehr herzlich [aufgenommen]“⁷ – dominierend scheint jedoch das Gefühl der Unsicherheit bezüglich des eigenen Status zu sein.

Sehr unterschiedliche Erfahrungen werden auch in der Zusammenarbeit mit Lehrstuhlinhabern berichtet. Hier sehen sich die „Emmys“ zum Teil beträchtlichen Zielkonflikten ausgesetzt, da sie einerseits Unabhängigkeit demonstrieren wollen und auch sollen, auf der anderen Seite möchten sie jedoch nicht auf bereits etablierte Kooperations- und Förderbeziehungen verzichten. „Und das Problem haben glaube ich viele, einerseits natürlich das fortzuführen, was man gelernt und gemacht hat, andererseits aber auch natürlich ein bisschen wegzukommen von dem, was man unter der Regie eines anderen getan hat. Und das ist immer so ein bisschen eine heikle Gratwanderung.“ (8/350-354) Andere Interviewte sehen sich selbst nicht in diesem Konflikt, selbst wenn die Emmy Noether-Gruppe offiziell einem

⁵ „Das ist überhaupt kein Problem. [...]weil ich mache etwas, was hier in der Zwischenzeit am Institut niemand mehr macht, ja? Und da wird mir *vollkommene Freiheit* gelassen, [...]“ (6/812-816)

⁶ „Also ich meine, natürlich haben sie es auf dem Papier gesehen, aber das[...] die Summe von Drittmitteln, die - die eingeworben wurden im Vergleich zum Normalverfahrenantrag,[...] doch deutlich höher ist, wurde, würde ich sagen, *nicht so richtig wahrgenommen*“ (12/287-290)

⁷ „Am Lehrstuhl *sehr herzlich*, [...] am Gesamtinstitut haben die am Anfang gar nicht so richtig mitgekriegt, was ich bin [...] gegen Ende, als ich dann schon fast wieder weg war, haben die mitgekriegt, dass ich Emmy Noether hatte.“ (7/602-605)

Lehrstuhl untergeordnet ist, sehen sie ihre Autonomie nicht bedroht, solange sie das Gefühl einer „geistigen [U]nabhängig[keit]“⁸ haben.

Ihren Status an den Hochschulen machen viele der Befragten am fehlenden Promotionsrecht fest. Weniger als die Hälfte der aktuell in Förderung befindlichen Nachwuchsgruppenleiter hat das Recht, Erstgutachten anzufertigen und Promotionsprüfungen abzunehmen (vgl. Böhmer et al. 2008: 61-63). Die Tatsache, „seine eigenen“ Doktoranden zwar intensiv zu betreuen, jedoch nicht offiziell prüfen zu dürfen, wird als Statusverlust empfunden. Aber: Der prüfungsrechtliche Status wird vergleichsweise selten, von nur 25,6 Prozent der Nachwuchsgruppenleiter, vor der Eingliederung der Gruppe mit den Hochschulen verhandelt – in der Mehrzahl der Fälle scheinen Ausstattungsmerkmale im Zentrum der Vorgespräche gestanden zu haben (vgl. Böhmer 2008: 60). Das fehlende Promotionsrecht wird oft erst im Laufe der Förderung problematisch, dann nämlich, wenn die eigenen Doktoranden der Arbeitsgruppe ihre Promotion beenden. Die interviewten „Emmys“ erleben das als schwerwiegende statusrechtliche Einschränkung oder gar als persönliche Kränkung, da sie sich bei der Suche nach „kreativen“ Lösungen für dieses Problem wieder in eine gewisse Abhängigkeit von Professoren begeben müssen, die die eigenen Gutachten „pro forma“ unterzeichnen. „Tatsächlich ist das Promotionsrecht gerade die Sache, die noch meine Baustelle ist. [...] das hat dann auch letztlich mehr mit Eitelkeit zu tun, glaube ich, als mit Praktikabilität. Also es ist letztlich so, ich betreue jetzt meine Doktoranden auch selbst, und dann für den formalen Akt kommt zum Beispiel mein Mentor von damals, steht dann einfach drauf und dann ist der formale Akt durch.“ – „... ich muss sagen, es fällt mir schon schwer,... das zu akzeptieren. [...], das ist natürlich klar die Frage der Ehre.“ (6/984-987)

Einige versuchen, dieses Problem durch eine Habilitation zu lösen. Dieser Versuch, sich das fehlende Promotionsrecht über das zusätzliche Anfertigen einer Habilitation zu erwerben, erweist sich zumindest zum Teil als erfolgreich: Mit Ausnahme der Ingenieurwissenschaften haben die habilitierten Nachwuchsgruppenleiter doppelt so häufig Promotionsrecht wie ihre nicht-habilitierten Kollegen (vgl. Böhmer et al. 2008: 62). Aber die Auswertungen zeigen auch, dass die Habilitation nicht automatisch zur Übertragung von Prüfungsrechten führt, denn nur die Hälfte der habilitier-

⁸ „Unabhängigkeit ist meiner Meinung nach wichtig, dass man *geistig unabhängig* ist und dass man seine eigene Forschung machen kann, aber man kann ruhig einem Lehrstuhl mit zugeordnet sein, das finde ich nicht so schlimm.“ (7/432-434)

ten Nachwuchsgruppenleiter hat das Recht, als Erstgutachter aufzutreten und Promotionsprüfungen abzunehmen.

Insgesamt habilitiert sich mehr als die Hälfte der Nachwuchsgruppenleiter zusätzlich (vgl. Böhmer et al. 2008: 86ff.), obwohl die Förderung als Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiter ein Äquivalent zur klassischen Habilitation darstellen sollte: „Die Bewertung des wissenschaftlichen Werkes anstatt einer gesonderten Habilitationsschrift sollte extern erfolgen“ (DFG 2000: 10). Anders als mit der Juniorprofessur ursprünglich angestrebt, war seitens der Förderer (hier: DFG) jedoch keine explizite Abschaffung der Habilitation angestrebt, sondern das Anbieten eines alternativen aber gleichermaßen anerkannten akademischen Qualifikationsweges.

Das sich dieser Weg erst allmählich als wirkliche Alternative etabliert, zeigt sich auch an der starken Verunsicherung auf Seiten der Nachwuchsgruppenleiter darüber, welche Rolle die Habilitation in kommenden Berufungsverfahren spielt. „Es gibt sehr, sehr viele Bewerber auf eine Stelle. Und da kann man sich auch vorstellen, wenn man dann, wenn andere [die] Habilitation stehen haben, man selber nicht, dass es wahrscheinlich eins der hilflosen Kriterien ist, dem Meer an Bewerbungen irgendwie Herr zu werden und schon mal das Ganze zu trennen, in irgendwelche Kategorien. Da muss man eben so was anwenden. Und ich kann mir vorstellen, und ich glaube das auch, sicher bin ich mir natürlich nicht, dass es dann hilft, auf den guten Stapel zu kommen. Aber ich weiß es halt nicht.“ (4/392-405)

Die Mehrzahl der interviewten Nachwuchsgruppenleiter/-innen scheint sich bzw. ihren Karriereweg über die Habilitation zusätzlich absichern wollen. Die Förderperiode mit ihrer starken Forschungsorientierung scheint hierbei geradezu als „Schutzraum“ zu fungieren. Die ohnehin publikationsstarken Wissenschaftler nutzen nicht selten die Möglichkeit, kumulativ zu habilitieren, was in einigen Fällen keinen bedeutsamen Zusatzaufwand zu produzieren scheint, wie folgender „Emmy“ beschreibt: „Die Habil würde ich jetzt sagen, ist für mich nicht der große Aufwand. Ich forsche seit Jahren am gleichen Thema, ich hefte die Artikel zusammen. [...] Also ich sehe das jetzt nicht als Wahnsinnszeitverlust, wenn es auch ein bisschen lästig ist.“ (9/773-778)

Zwischenfazit: Die Arbeitssituation junger herausragender Nachwuchswissenschaftler wird durch diese Art der Förderung, wie sie durch das DFG-Programm angeboten wird, deutlich verbessert: Sie sind in der Ausgestaltung ihrer Forschungen mehrheitlich autonom und verfügen

über ausreichende personelle und materielle Ressourcen, um von forschungsfremden Tätigkeiten weitestgehend unbelastet zu forschen. Diese hohe Autonomie und die Tatsache, dass die Geförderten außerhalb der universitären Kooptationsverfahren ausgewählt werden, führt jedoch zu erheblichen Unklarheiten hinsichtlich der statusrechtlicher Verortung dieser relativ neuen Personalgruppe an den Hochschulen. Sie gehören nicht wirklich zur Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter, haben jedoch auch nicht den Status und die Rechte von Professoren. Während der Status im Falle der Juniorprofessoren (der eigentlichen Vergleichsgruppe für die Nachwuchsgruppenleiter) über den Professorentitel vermittelt ist (vgl. Gülker/Böhmer 2009: 99-100), greifen hier eher „weiche“ Faktoren wie Unabhängigkeit und die externe Zuschreibung des „Exzellenzlabels“. Die Statusunsicherheiten zeigen sich insbesondere im Verhältnis zu den Lehrstuhlinhabern, den oft fehlenden Prüfungsrechten und nicht zuletzt in der überraschend hohen Habilitationsneigung.

3. Karriere nach der Förderphase

Dass die Förderung als Nachwuchsgruppenleiter die Arbeitssituation während der Förderung erheblich verbessert, wurde im letzten Abschnitt dargestellt. Im Folgenden wird der Frage nach der nachhaltigen Wirkung der Förderung nachgegangen. Um einen Fördereffekt auf die Karriereentwicklung abzuleiten und möglichen Gründen dafür nachzugehen, bietet es sich an, die Daten der geförderten „Emmys“ denen der abgelehnten Antragstellenden gegenüberzustellen. Es lässt sich ein deutlicher Fördereffekt auf die Berufungswahrscheinlichkeit feststellen: 48,1 Prozent der ehemaligen „Emmys“, aber nur 9,8 Prozent der ehemals abgelehnten Antragsteller besetzten zum Zeitpunkt unserer Befragung⁹ unbefristete Professuren (vgl. Böhmer et al. 2008: 95). Weniger eindeutig als der Effekt gestaltet sich die Suche nach den Ursachen dieses Befundes: Wie genau wirkt die Förderung auf die Berufungswahrscheinlichkeit? Zur Untersuchung und Erklärung dieses Zusammenhangs haben wir verschiedene Hypothesen formuliert und anhand des vorhandenen Datenmaterials geprüft.

Zunächst sind wir der Frage nach Unterschieden in der Publikationsperformance zwischen erfolgreichen und abgelehnten Antragstellenden nachgegangen. Anhand der Publikationsleistungen vor und nach der Förderentscheidungen haben wir zwei Hypothesen geprüft: Lassen sich die

⁹ Oktober 2006 bis April 2007

besseren Karrierechancen auf die gelungene Auswahl der „Besten“ bzw. „Geeignetsten“ seitens der DFG zurückführen? Führten die Förderung und die verbesserten Forschungsbedingungen zu deutlich höheren Publikationsleistungen und wirkten damit fördernd auf die Karriere? Über einen Vergleich der Publikations- und Zitationshäufigkeiten von abgelehnten und bewilligten Bewerbern (vgl. Böhmer et al. 2008: 115ff) ließ sich ein Einfluß der Publikationsstärke auf die Gutachterentscheidung oder ein Fördereffekt jedoch nicht belegen. Weder für die Zeitspanne von vier Jahren vor noch für die von vier Jahren nach der Förderentscheidung ließen sich in den untersuchten Fächern (Medizin, Biologie, Physik, Chemie) signifikante Unterschiede zwischen erfolgreichen und abgelehnten Bewerbern ausmachen – beide Gruppen publizieren auf sehr hohem Niveau (vgl. Hornbostel et al. 2009, Böhmer/von Ins 2009). Eine Bestenauswahl kann daher anhand der hierfür bislang ausgewerteten bibliometrischen Daten genauso wenig bestätigt werden wie eine höhere Publikationsleistung durch die Förderung seitens der bewilligten Emmy Noether-Geförderten. Dieser zunächst verwunderlich wirkende Befund ist jedoch kein Emmy Noether-typisches Phänomen – zu ähnlichen Ergebnissen kamen auch Melin/Danell (2006) und van den Besselaar/Leydesdorff (2007) für vergleichbare Förderprogramme in Schweden und den Niederlanden.

Aber wie lässt sich die karrierefördernde Wirkung der Förderung sonst erklären? Könnte es sich um einen Labelingeffekt handeln – d.h. allein die Tatsache, als einer von wenigen „Emmys“ gefördert worden zu sein, wirkt sich positiv auf die Berufungswahrscheinlichkeit aus? Kommt man als „Emmy“ tatsächlich „Im Ferrari zur Professur“ (vgl. DFG 2003)? Diesem dritten Ansatz sind wir u.a. in den Interviewauswertungen nachgegangen. Die DFG selbst benutzt für die Charakterisierung des Emmy Noether-Programms Begriffe wie „Markenzeichen“ oder „Exzellenzinitiative für den wissenschaftlichen Nachwuchs“. Von den Geförderten selbst scheint dieses Exzellenzlabel zum Teil durchaus angenommen worden zu sein, man fühle sich „als Elitenachwuchs hofiert“¹⁰.

Aber auch von außen, von den Hochschulen bzw. den Berufungskommissionen werden die ehemaligen Emmy Noether-Geförderten als etwas

¹⁰ „Ziel des Emmy Noether-Programms ist ein Ruf. Wenn dieser Ruf letztlich nicht erfolgt und auch keine beispielsweise durch eine Heisenberg-Professur oder ein Heisenberg-Stipendium nachgeschaltete Förderung der DFG zum Ruf führt, sondern [man] sozusagen die Universität verlässt, dann weiß ich nicht, wie die Situation für solche Leute aussieht. Aber es könnte sein, dass man einen Widerspruch empfindet zwischen der langen Zeit, die man als Elitenachwuchs hofiert wurde, und dem schroffen Ende.“ (20/541-547); vgl. auch Böhmer et al. 2008:95.

Besonderes wahrgenommen. Die Interviewpartner bestätigten mehrfach, dass die Tatsache, ein ehemaliger „Emmy“ zu sein, eine wichtige Rolle in Berufungsverfahren gespielt habe. „Also es war durchaus auch ein ganz wichtiger Punkt, dass das jetzt bei mir dann relativ sofort alles geklappt hat mit dem Ruf. [...] Das hat glaube ich schon viel gezählt.“ (18/148-152, 170) Oder: „Also ich denke schon, dass mir das hilft. [...] Mittlerweile ist das Programm so gut bekannt und wertgeschätzt, also ich glaube schon, dass es hilft, wenn man zeigt, man ist Emmy Noether-Geförderter. Man muss aber trotzdem die Leistung ja bringen [...], aber [...] ich denke, das ist auf jeden Fall ein Pluspunkt [...].“ (12/731-736)

Die Zitate belegen unsere Hypothese, dass sich das Programm als „Markenzeichen“ tatsächlich durchgesetzt hat, von den Hochschulen auch als solches anerkannt wird und der unterstellte Labelingeffekt damit zumindest zum Teil die erheblich höhere Berufungswahrscheinlichkeit der ehemals Geförderten erklärt.

Im Zuge der Interviewauswertungen haben wir noch eine weitere, letzte Hypothese zur Erklärung des gefundenen Fördereffektes geprüft: Erwerben die Geförderten durch die mit dem Programm verbundenen Anforderungen vielleicht ein besonderes Qualifikationsprofil, was ihnen Vorteile in Berufungsverfahren verschafft bzw. sie von den anderen Bewerbern um Professuren unterscheidet? Die Forschungsbedingungen für die Geförderten verbessern sich wie oben beschrieben erheblich – darüber hinaus fordert die Situation den vergleichsweise jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen neben der nachweislichen fachlichen Qualität weit reichende Fähigkeiten des Projekt- und Personalmanagements und nicht zuletzt ein hohes Maß an Durchsetzungsfähigkeit ab, Fähigkeiten also, die im Umgang mit der durch die Förderung gewährten Autonomie zum Teil schmerzhaft erlernt werden müssen.

Unsere Annahme, das besondere Qualifikationsprofil der Nachwuchsgruppenleiter/-innen verschaffe ihnen Vorteile in Berufungsverfahren, bestätigte sich ebenfalls deutlich in den Interviews: „...einer der großen Vorteile des Emmy-Noether-Programms oder ähnlicher Programme ist, dass man tatsächlich Leuten erlaubt, sehr früh unabhängig zu arbeiten.– [...] ich glaube, das ist durchaus eine - eine Qualifikation und eine - eine Weiterbildung für einen selbst, die man anderweitig nicht so genießen könnte. – [...] wenn man sich auf Professuren [...] bewirbt und versucht, einen - einen Ruf zu erhalten, ist es durchaus ... kann man durchaus anders auftreten, wenn man sagen kann, dass man in den letzten Jahren schon ein eigenständiges Forschungsprofil verfolgt hat und entwickelt hat.“ (8/854-867)

Die durch das Programm intendierte und tatsächlich auch bewirkte frühere Selbständigkeit in der Forschung für die nach strengen Kriterien ausgewählten Nachwuchsgruppenleiter beeinflusst die Situation der Geförderten nicht nur kurz- und mittelfristig durch eine erhebliche Verbesserung der Forschungsbedingungen. Die „Emmys“ entwickeln im Umgang mit dieser Autonomie, der eigenverantwortlichen Leitung der Arbeitsgruppe und der noch relativ unbestimmten statusrechtlichen Position an den Universitäten ein Qualifikationsprofil, was sie von anderen Bewerbern um Professuren unterscheiden dürfte. Aber auch das durch die Förderung verliehene „Elite-Label“ und der implizite Nachweis, hohe Drittmittelsummen erfolgreich einwerben zu können, sind nicht unerheblich für die höheren Karrierechancen der Geförderten im Vergleich zu den nachgewiesenermaßen ebenfalls sehr forschungsstarken abgelehnten Antragstellenden.

4. Fazit

In diesem Beitrag wurden einerseits die durch die Förderung erheblich gestiegenen Karrierechancen der Geförderten dargestellt und diskutiert – gleichzeitig die Vorteile der hohen Forschungsautonomie deren Schattenseiten gegenübergestellt. Der uneingeschränkt als positiv beschriebene Nutzen der Selbständigkeit liegt in der durch die externe Förderung ermöglichten Phase intensiven Forschens – relativ unbelastet durch Lehrdeputat oder Gremienverpflichtungen und unabhängig von Lehrstuhlinhabern. Den Geförderten, die nachweisbar bereits vor Antritt der Förderung sehr forschungsstark waren (vgl. Hornbostel et al. 2009), 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/-innen – aber auch auf Seiten der Hochschulen. Nachwuchsgruppenleiter/-innen 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, ver-

fügen 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 individuell verhandelt werden. Besonders eindrücklich ließ sich diese Statusunsicherheit an zwei Befunden festmachen: Zum Einen wird den Nachwuchsgruppenleitern nur in einem Drittel 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 führt. Aber: So steinig dieser neue Karrierepfad auch sein mag, die Forschungsleistungen und das erworbene Kompetenzprofil, die die Wissenschaftler nach der Förderphase nachweisen können, verschaffen ihnen wichtige Vorteile im Kampf um die begehrten Lebenszeitprofessuren.

Neben den nachgewiesenen karrierefördernden Effekten scheint die Nachwuchsgruppenleitung jedoch auch geeignet, sowohl auf personeller als auch institutioneller Ebene innovative Impulse zu setzen, wengleich dies nicht das explizite Ziel dieser Förderprogramme ist. Für die Nachwuchsgruppenleiter wird durch die Förderung ein gewisser Freiraum für die Umsetzung von (als exzellent bewerteten) Forschungsideen geschaffen, die in der gewährten Autonomie und mit einer vergleichsweise exzellenten Ausstattung auf klassischen Qualifikationspositionen an Hochschulen kaum realisiert werden könnten. Darüber hinaus vermögen derartige Programme auch auf Seiten der Hochschulen irritierend und damit stimulierend zu wirken - nicht allein durch die Integration neuer Forschungsansätze und die Nutzung des kreativen Potentials junger Nachwuchswissenschaftler sondern auch durch die Notwendigkeit, mit diesem vergleichsweise neuen Element, welches mit den traditionellen Kooptationsverfahren bricht und zunächst Statusunsicherheiten auf allen Seiten produziert, umzugehen.

Literatur

- Böhmer, S./Hornbostel, S./Meuser, M. 2008: Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms. Bonn: iFQ Working Paper No. 3, Juni 2008. http://www.forschungsinfo.de/Publikationen/Download/working_paper_3_2008.pdf, Zugriff am 01.07.2009
- Böhmer, S./von Ins, M. 2009: Different – not just by label: Research-oriented academic careers in Germany. In: Research Evaluation, Vol. 18, No. 3, pp. 177-184.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Research Funding. Emmy Noether Programme. http://www.dfg.de/en/research_funding/promoting_young_researchers/emmy_noether/index.html, Zugriff am 01.07.2009
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 2000: Nachwuchsförderung und Zukunft der Wissenschaft. Empfehlungen der Arbeitsgruppe “Wissenschaftlicher Nachwuchs” des Präsidiums der Deutschen Forschungsgemeinschaft.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 2006: Emmy Noether Programm der DFG. Beiheft Spektrum der Wissenschaft 1/2006.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 2003: Im Ferrari zur Professur. DFG-Pressemitteilung Nr. 35, 25.Juli 2003.
- Gülker, S./Böhmer, S. 2010: Nachwuchspolitik. In: Simon/Knie/Hornbostel (Hg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. VS Verlag, S. 86-102.
- Heinze, T. 2008: How to sponsor ground-breaking research: a comparison of funding schemes. In: Science and Public Policy, 35 (5), pp. 302-318.
- Hornbostel, S./Böhmer, S./Klingsporn, B./Neufeld, J./von Ins, M. 2009: Funding of Young Scientists and Scientific Excellence, Special Issue of Scientometrics on the 11th International Conference on the International Society for Scientometrics and Infometrics (Madrid June 2007), Vol. 79, No. 1, pp. 171-190.
- Melin, G./Danell, R. 2006: The top eight percent: development of approved and rejected applicants for a prestigious grant in Sweden. In: Science and Public Policy, 33 (10), pp. 702-712.
- Van den Besselaar, P./Leydesdorff, L. 2007: Past Performance as Predictor of Successful Grant Applications. Den Haag: Rathenau Institut (SciSA rapport 0706).