

**Florian Buch**

## Wissenschaftlicher Nachwuchs

AKTUELLER BEGRIFF

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehört neben Forschung, Lehre und Wissenstransfer zu den Kernaufgaben der Hochschulen. Wie viele andere Aufgaben befindet sich auch diese derzeit im Umbruch. Nationale Rahmenbedingungen wandeln sich, und der internationale Wettbewerb nimmt zu. Auch wenn jüngst eine Studie der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gezeigt hat, dass die Abwanderung junger Wissenschaftler – dieser Ausdruck erscheint insgesamt angemessener – nicht so dramatisch ist, wie zuweilen befürchtet, ist einiges zu tun, um deren Situation und mit ihr die des Hochschul- und Wissenschaftssektors zu verbessern (Enders/Mugabushaka 2004, S. 41ff.). Dessen wichtigsten Ressourcen sind schließlich Motivation, intellektuelle Kapazität und wissenschaftliche Kreativität der Mitarbeiter. Auf zwei zentralen Stufen – der Promotion und der Zeit danach – sollen hier einige aktuelle Entwicklungen beschrieben werden.

### Promotion

Wissenschaftskarrieren beginnen nach allgemeinem Verständnis zumeist mit der Arbeit an einer Dissertation, wenn auch nicht wenige Doktoranden an eine Tätigkeit als Studentische Hilfskraft oder Tutor anknüpfen und auch wissenschaftsorientierte Masterprogramme künftig eine steigende Bedeutung haben werden. Das Promovieren selbst hat sich schon in den letzten Jahren erheblich verändert. Das Bild selbstgenügsamen Denkens am heimischen Schreibtisch entspricht zumeist nicht mehr der Realität heutiger Forschung und noch sehr viel weniger den Ansprüchen an eine zielgerichtete Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Austausch mit anderen Wissenschaftlern, der Blick in Zusammenhänge jenseits der unmittelbaren Grenzen des eigenen Faches und Themas kommt nach allgemeinem Verständnis in einer solchen Dauerklausur zu kurz. Zu lang waren und sind vielfach die Promotionszeiten und sie enden, so heißt es nicht selten, zu oft in einseitigem Spezialistentum oder gar im verzweiferten Abbruch des Vorhabens. Weitere Problemfelder bei der Betreuung und den Rahmenbedingungen hat kürzlich eine Umfrage des Doktorandennetzwerkes **THESIS** aufgezeigt (vgl. hierzu „Zur Situation Promovierender in Deutschland“, DUZ-Special 2004).

Zunehmend wurden und werden daher an den Universitäten strukturierte Formen der **Graduiertenförderung** entwickelt. Ein sehr erfolgreiches Modell ist das der seit 1990 von der DFG eingeführten **Graduiertenkollegs**. Hier arbeiten in einem auf Zeit (bis zu zwei Mal viereinhalb Jahre lang) bewilligten Forschungskolleg rund 15 Doktoranden an inhaltlich verwandten Themen und erhalten Stipendien, Betreuung und ein gemeinsames Angebot an Lehrveranstaltungen. Hinzu kommt in diesem Rahmen die Förderung von Postdoktoranden und anderen jüngeren Wissenschaftlern. Solche Kollegs sind ein erfolgreiches und international beachtetes Mittel der Forschungsförderung und stellen einen wichtigen Beitrag zur **Profilbildung von Hochschulen** beziehungsweise Fakultäten dar. Der gute Ruf der Graduiertenkollegs besteht nicht zu Unrecht: Ihre Forschungsleistung ist beträchtlich. In den rund 300 Graduiertenkollegs der DFG werden rund sieben Prozent der Dissertationen in Deutschland geschrieben (vgl. hierzu die Erhebung von 2004 über die Graduiertenkollegs: [http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/koordinierte\\_programme/graduiertenkollegs/download/erhebung2004.pdf](http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/koordinierte_programme/graduiertenkollegs/download/erhebung2004.pdf)). Neben die Graduierten-



Selbstgenügsames Promovieren daheim im stillen Kämmerlein ist längst passé. Der wissenschaftliche Nachwuchs sucht heute den Austausch mit Kollegen und wagt den Blick über den Tellerrand des eigenen Faches.

Foto: Eric Lichtenscheidt

**Verstärkt werden bei dem Versuch, Potenziale zu erschließen, auch Personengruppen angesprochen, die derzeit vielfach noch nicht hinreichend berücksichtigt oder gefördert werden, etwa die weiblichen Wissenschaftler. Zusätzlich wird vielfach eine internationale und interdisziplinäre Vernetzung angestrebt. Beides ist für den wissenschaftlichen Fortschritt in einer von Entgrenzung disziplinärer und nationaler Räume gekennzeichneten Zeit von großer Bedeutung.**

tenkollegs der DFG treten vergleichbare Einrichtungen, die grundsätzlich einen ähnlichen Aufbau haben, aber etwa von Bundesländern, der Max-Planck-Gesellschaft (die sich so an die Universitäten annähert) oder von der Volkswagen-Stiftung getragen werden.

Neben diesen Kollegs gibt es insgesamt eine beträchtliche Vielfalt unterschiedlicher Modelle. Neben so genannten „externen“ Promovenden sind es vor allem **Stipendiaten** von Begabtenförderungswerken und **Wissenschaftliche Mitarbeiter** auf Stellen der Drittmittel- oder auch der Grundfinanzierung an den Universitäten. Mit Blick auf das Ziel einer Fortsetzung wissenschaftlicher Ausbildung in unterschiedlichen Lebensphasen im Sinne des lebenslangen Lernens ist diese Vielfalt und Offenheit wichtig. Verstärkt werden bei dem Versuch, Potenziale zu erschließen, auch Personengruppen angesprochen, die derzeit vielfach noch nicht hinreichend berücksichtigt oder gefördert werden, etwa die weiblichen Wissenschaftler. Zusätzlich wird vielfach eine internationale und interdisziplinäre Vernetzung angestrebt. Beides ist für den wissenschaftlichen Fortschritt in einer von Entgrenzung disziplinärer und nationaler Räume gekennzeichneten Zeit von großer Bedeutung (vgl. etwa Furedi 2004, S. 18).

Einige weitere Trends für die Zukunft sind ebenfalls erkennbar. Eine Einbindung zumindest der meisten Doktoranden in Strukturen jenseits individueller Betreuungsverhältnisse auf Grundlage der Beziehung zwischen Doktorand und Doktorvater/-mutter ist gegenwärtig ein vielerorts verfolgtes Ziel. Zunehmend werden an vielen Fakultäten **Promotionsprogramme** entwickelt, die zum Teil mehrere Graduiertenkollegs integrieren und auch jenen Doktoranden eine Einbindung geben sollen, die entweder eine individuelle oder auch gar keine Förderung erhalten. Beispiele hierfür sind etwa die Berlin Graduate School of Social Sciences an der Humboldt-Universität Berlin ([http://www2.hu-berlin.de/bgss/home\\_frame.htm](http://www2.hu-berlin.de/bgss/home_frame.htm)) oder die International Graduate School in Social Sciences an der Universität Bielefeld (<http://www.uni-bielefeld.de/soz/igss/index.html>). Eine kontrollierte und an bestimmten Standards ausgerichtete Auswahl und Zulassung der Doktoranden ist ein immer wichtigerer Schritt, den – das hat die Umfrage von THESIS gezeigt – auch viele Doktoranden für sinnvoll und notwendig halten. Komplementär hierzu sind Verpflichtungen der Betreuer auf bestimmte Standards. Eine bewusste Profilbildung wird hier künftig wohl sehr viel weiter gehen als bislang und sollte sich besonders am Modell des lebenslangen Lernens und an unterschiedlichen inhaltlichen Orientierungen von Qualifizierungsmaßnahmen ausrichten. Nicht selten planen Promovierende etwas anderes als eine Wissenschaftskarriere und dementsprechend lässt sich auch für die, die genau dies planen, ein zielgerichteteres Angebot entwickeln.

Abgesehen hiervon wird es wohl zunehmend wichtiger werden, weiter auszuholen und die Struktur der Doktorandenausbildung unter den Bedingungen der Einführung der gestuften Studiengänge zu betrachten, durch die neben der bisherigen Organisationsstruktur in Fakultäten beziehungsweise Fachbereichen die hergebrachte Unterscheidung von Fachhochschulen und Universitäten in Frage gestellt wird. Dadurch, dass beide Hochschultypen wissenschaftsorientierte Masterstudiengänge anbieten können, verwischen nach Ansicht vieler Experten jene Trennlinien weiter, die bei der faktischen Forschungsleistung ohnedies nur mehr mit Mühe zu erkennen sind. Nicht formale Statuszuschreibungen, sondern Aspekte der **Produktivität** und der **Qualitätssicherung** sollten, so wird gefordert, im Vordergrund stehen, wenn es darum geht, wer Doktoranden betreuen darf. Eine Forderung, für die in der Tat einiges spricht.

Auch bei der Schaffung von Organisationsstrukturen, wie sie von den veränderten Studiengangsstrukturen nahe gelegt werden, hätte eine umfassende neue Konzeption des Promotionsstudiums eine wichtige Rolle zu spielen. Die Bildung von **Schools** etwa, die die Undergraduate- und Graduate-Ausbildung organisatorisch trennen würde, wird daher als Mittel angese-

hen, um Master- und Promotionsphase stärker miteinander zu verzahnen und zugleich spezifische Differenzierungen zuzulassen. Auch Interdisziplinarität und Internationalität lassen sich an solchen Einrichtungen besser fördern.

### Nach der Promotion

Nach einer erfolgreichen Promotion verzweigen sich die Wege und Möglichkeiten. Es eröffnet sich zunächst ein gegenwärtig wachsender, in hohem Maße international geprägter Markt für so genannte **Postdoktorandenstellen und -stipendien**, mit denen junge Wissenschaftler in Wissenschaftsinstitutionen des In- und Auslandes gefördert werden und in denen sie die Möglichkeit zur Vorbereitung weiterer wissenschaftlicher Projekte erhalten.

Folgte bislang der Promotion und einer Phase als Postdoktorand auf dem Weg zur Professur fast zwingend die Habilitation, so wird dieser formalisierte Schritt mittlerweile zunehmend in Frage gestellt. Deutlich ist erkennbar, dass einige Bundesländer auch nach dem Aufsehen erregenden Verfassungsgerichtsurteil zur Juniorprofessur im Juli 2004 von der „klassischen“ Kombination aus Assistentenzeit und Habilitation abrücken. Jetzt gibt es durch die **Juniorprofessur** und durch andere Programme Wege, die schneller und besser zur Professur führen sollen. Zentrale Kritikpunkte mit Blick auf die hergebrachten, international nicht wettbewerbsfähigen Strukturen waren und sind, dass die neu berufenen Professorinnen und Professoren zu meist zu alt waren und wenig selbstständig arbeiten können.

Auch wenn die Einrichtung der Juniorprofessur vielerorts noch keineswegs abgeschlossen ist, lässt sich bereits deutlich das hohe Potenzial erkennen, das in ihr steckt. Dies gilt umso mehr, als mittlerweile wieder Rechtssicherheit besteht. Mit ihrem vielseitigen Tätigkeitsprofil und ihrer großen wissenschaftlichen Selbstständigkeit ist die Juniorprofessur ein überzeugendes Modell, das in einigen Fällen schon jetzt zu sehr erfolgreichen Berufungen geführt hat. Kürzlich hat eine Studie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) und der Jungen Akademie gezeigt, dass eine Reihe von Anforderungen erfüllt werden sollte, damit diese neue Personalkategorie sich optimal entfalten kann (Buch u.a. 2004):

- ◆ Zunächst ist entscheidend, dass Juniorprofessuren nur in regulären Berufungsverfahren vergeben werden sollten – ein Standard, der mittlerweile auch in vielen Landeshochschulgesetzen gilt. Aber damit nicht genug: Für Juniorprofessuren müssen die gleichen strategischen Voraussetzungen wie für andere Berufungen gelten, sodass sie nur mit einer klaren strategischen Zielsetzung eingerichtet werden sollten.
- ◆ Es muss eine genaue Vorstellung darüber geben, welche Aufgaben im Rahmen einer spezifischen Juniorprofessur wahrgenommen werden sollen und welche Rolle diese in der Gesamtstrategie eines Fachbereichs oder einer Fakultät zu spielen hat. Juniorprofessorinnen und -professoren sollten zudem – wie dies in Niedersachsen, in Baden-Württemberg und anderswo geschieht – als weitestgehend gleichberechtigt mit entfristeten Professoren behandelt werden, auch wenn sie sich noch – gemessen an klar zu vereinbarenden Kriterien – bewähren müssen.
- ◆ Eine dritte zentrale Anforderung ist die Möglichkeit, Juniorprofessuren im Falle der Bewährung auf Dauerstellen zu übernehmen, ihnen also einen so genannten tenure track zu eröffnen, wie dies mittlerweile zumindest in einer ganzen Reihe von Ausschreibungen der Fall ist.

Die Juniorprofessur steht im Wettbewerb mit anderen Qualifikationsmöglichkeiten. Beispielsweise kann das **Emmy-Noether-Stipendium** der Deutschen Forschungsgemeinschaft große

### Literatur

Müller-Böling, D., Humboldts Erbe neu denken, Die Suche nach „Elite-Universitäten“ ist nur ein Nebenschauplatz, Eine stille Revolution zeichnet sich am Beispiel der Integration von Unis und Fachhochschulen ab, Frankfurter Rundschau, 3.2.2004.

Buch, F./Landfester, K./Linden, P./Rössel, J./Schmitt, T., Zwei Jahre Juniorprofessur, Analysen und Empfehlungen, Gütersloh 2004.

Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter, Berlin 2004.

Enders, J./Mugabushaka, A.-M., Wissenschaft und Karriere, Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG, Bonn 2004.

Furedi, F., Call yourself cosmopolitan?, in: The Times Higher Education Supplement, 28.05.2004.

Hartung, M. J., „Juniorprofessoren verlieren das Rennen“, Eine Umfrage zeigt, dass Emmy-Noether-Stipendiaten für die wissenschaftliche Karriere besser gerüstet sind, in: DIE ZEIT 21, 13.05.2004.

Zur Situation Promovierender in Deutschland, Ergebnisse der bundesweiten THESIS-Doktorandenbefragung, DUZ-Special, Berlin 2004.

### Links

[http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/koordinierte\\_programme/graduiertenkollegs/download/erhebung\\_2004.pdf](http://www.dfg.de/forschungsfoerderung/koordinierte_programme/graduiertenkollegs/download/erhebung_2004.pdf)

**Eine Ausbildung unterschiedlich profilierter Angebote bei hohem Interesse an Fragen der Qualität: Das ist wohl der allgemeine Trend im Bereich der Förderung junger Wissenschaftler. Wesentlich ist es dabei, dass diese Profile nachfrageorientiert gestaltet werden.**

Erfolge verbuchen, was die erfolgreiche Etablierung junger Wissenschaftler betrifft (Hartung 2004). Weitere Wege kommen hinzu. Aber nicht nur durch die Juniorprofessur und durch Stipendien sollte man Professorin/Professor werden können. Zusätzlich sollten auch Mitarbeiter auf Projektstellen oder Wissenschaftler aus der außeruniversitären Forschung eine Professur erreichen können. Ein Wettbewerb an dieser Stelle ist durchaus sinnvoll, da unterschiedliche Wege zur Ausbildung unterschiedlicher Profile führen.

Veränderungen im Bereich der Professuren selbst sind hier zwar nicht zu thematisieren, interessanterweise wird aber darüber nachgedacht, ob nicht auch unterhalb der Professur Dauerstellen geschaffen werden sollten, auf denen junge Wissenschaftler eine alternative Karriere einschlagen können. Promovierte Wissenschaftler würden auf solchen Stellen vor allem Aufgaben in der Lehre nachgehen und dabei im Sinne einer „**forschungsbasierten Lehre**“ einen Beitrag zur Verbesserung der Betreuungsrelationen leisten. Dieser Terminus bezeichnet eine Form der Lehre, die zwar auf Forschungserfahrungen des Lehrenden basiert, die aber nicht von einer solchen Person angeboten werden muss, die selbst aktiv forscht und in den Spitzenjournals publiziert. Die Lehre solcher Lehrenden wird im Unterschied hierzu als „**forschende Lehre**“ bezeichnet (Müller-Böling 2004, S. 31) Notwendig erscheint eine solche Unterscheidung nicht nur wegen der hohen Betreuungsansprüche, die die gestuften Studiengänge stellen, sondern auch um das Laufbahnsystem der Hochschulen gezielt zu erweitern. Dazu würde aber auch gehören, dass die Inhaber entsprechender Stellen Aufstiegschancen und eine leistungsgerechte Bezahlung geboten bekommen. Anders dürfte eine dauerhafte Motivation kaum zu erzeugen sein. Mit seinen Empfehlungen zum **Wissenschaftstarifvertrag** hat der Wissenschaftsrat einen wichtigen Schritt in diese Richtung unternommen (Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu einem Wissenschaftstarifvertrag 2004).

Eine Ausbildung unterschiedlich profilierter Angebote bei hohem Interesse an Fragen der Qualität: Das ist wohl der allgemeine Trend im Bereich der Förderung junger Wissenschaftler. Wesentlich ist es dabei, dass diese Profile nachfrageorientiert gestaltet werden. Dazu gehört auch, dass die entstehenden Karrierewege den jungen Wissenschaftlern hinreichende Perspektiven bieten.

Florian Buch ist Referent am Centrum für Hochschulentwicklung in Gütersloh.

Anzeige

## Ihr nächster Karriereschritt!

Arbeiten Sie im Hochschul- oder Wissenschaftssektor und wollen Sie sich für die Übernahme von Managementaufgaben qualifizieren? Dann bewerben Sie sich jetzt für den zweijährigen, berufsbegleitenden Masterstudiengang

## MBA Hochschul - und Wissenschaftsmanagement

Der Studiengang\* ist interdisziplinär ausgerichtet mit wirtschafts-, rechts- und sozialwissenschaftlichen Anteilen.

\*Der Studiengang ist ausgezeichnet vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft; in Kooperation mit der FH Osnabrück

### Informationen unter:

Telefon: 0421 / 59 05 - 42 24

E-mail: master-info@fhn.hs-bremen.de

Internet: www.hs-bremen.de



nächster Start  
1. 10. 2005

