

Aus dem Verein für Socialpolitik

Christian Bayer, Florian Englmaier, Regina T. Riphahn, Philipp Schmidt-Dengler, Virginia Sondergeld, Caren Sureth-Sloane, Jonas v. Wangenheim und Georg Weizsäcker*

Beste Bedingungen für junge Ökonominnen und Ökonomen?

Neue Daten und Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Nachwuchs“ im Verein für Socialpolitik

<https://doi.org/10.1515/wpp-2023-0002>

Zusammenfassung: Der Verein für Socialpolitik hat zur Bearbeitung seines Schwerpunktthemas „Nachwuchs“ für die Dauer der Kalenderjahre 2021–2022 eine Arbeitsgruppe eingerichtet – im Folgenden: AG Nachwuchs –, deren Aufgabe das Vorlegen eines umfassenden Berichts zur Situation der VWL-Promovierenden und -PostDocs im DACH-Raum ist. Gestützt auf Datenerhebungen und strukturierte Interviews formuliert die AG Nachwuchs in diesem Bericht zwei Empfehlungen, jeweils eine für den Doc- und den PostDoc-Bereich. Sie empfiehlt im PostDoc-Bereich, dass die Fakultäten bzw. verwandte VWL-Einrichtungen den Übergang zu Tenure-Track beschleunigen und ihn durch eine systematische Planung der Zahlenverhältnisse zwischen den Karrierestufen bei ihrem wissenschaftlichen Personal begleiten. Dadurch sollen bessere Karriereperspektiven

erreicht werden. Sowohl die befragten Nachwuchskräfte als auch die befragten Professor:innen und Programmleitungen betonen die Thematik der Stellenperspektiven stark. Im Doc-Bereich dokumentieren die Erhebungsdaten eine überraschend geringe Zufriedenheit der VWL-Promovierenden mit der Betreuungssituation durch die Professorenschaft. Die AG Nachwuchs empfiehlt daher eine höhere Betreuungsdichte und eine stärkere Vernetzung von Promovierenden. Weitere Hilfestellungen für Promovierende können in Mehrfach- oder Teambetreuungen sowie in der Bereitstellung von Informationen über die Vielfalt möglicher Karrierewege bestehen.

JEL-Klassifikation: A11, I23

Schlüsselwörter: Karriereentwicklung, Arbeitsbedingungen, Nachwuchsarbeit in der VWL, Umfrage unter VfS-Mitgliedern

Christian Bayer, Universität Bonn, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Institut für Makroökonomik und Ökonometrie, Adenauerallee 24–42, 53113 Bonn, E-Mail: christian.bayer@uni-bonn.de

Florian Englmaier, Ludwig-Maximilians-Universität München, Volkswirtschaftliche Fakultät, Seminar für Organisationsökonomik, Kaulbachstraße 45, 80539 München, E-Mail: florian.englmaier@econ.lmu.de

Regina T. Riphahn, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Statistik und empirische Wirtschaftsforschung, Lange Gasse 20, 90403 Nürnberg, E-Mail: regina.riphahn@fau.de

Philipp Schmidt-Dengler, Universität Wien, Institut für Volkswirtschaftslehre, Oskar-Morgenstern-Platz 1, A-1090 Wien, E-Mail: philipp.schmidt-dengler@univie.ac.at

Virginia Sondergeld, DIW Berlin, Abt. Staat, Mohrenstraße 58, 10117 Berlin, E-Mail: VSondergeld@diw.de

Caren Sureth-Sloane, Universität Paderborn, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Department Taxation, Accounting and Finance, Professur für Betriebswirtschaftslehre, insb. Betriebswirtschaftliche Steuerlehre, Warburger Str. 100, 33098 Paderborn, E-Mail: caren.sureth@upb.de

Jonas v. Wangenheim, University of Bonn, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Institut für Mikroökonomik, Adenauerallee 24–42, 53113 Bonn, E-Mail: jwangenheim@uni-bonn.de

***Kontaktperson:** Georg Weizsäcker, Humboldt-Universität zu Berlin, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Spandauer Str. 1, 10178 Berlin, E-Mail: weizsaecker@hu-berlin.de

1 Einleitung

1.1 Institutioneller Hintergrund des Berichts

Die öffentliche Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern in der DACH-Region hat in den vergangenen zwei Dekaden eine langsame, aber insgesamt erfreuliche und qualitätsorientierte Entwicklung genommen. Die Mittelvergabe durch die öffentlichen Haushalte wurde ausgeweitet, sowohl in absoluter Höhe als auch relativ zu anderen Sektoren. Die Ausrichtung von zentralen Förderinstrumenten an wettbewerblichen, forschungsorientierten Verfahren (zum Beispiel Exzellenzprogrammen) hat das Primat der Forschung als wichtigstes Element der Stellenbeschreibung von Nachwuchswissenschaftler:innen zunehmend festgeschrieben. Die strukturierte Zusammenarbeit zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen wurde deutlich

ausgeweitet, insbesondere durch eine umfassendere Förderung und Evaluation der außeruniversitären Einrichtungen (zum Beispiel im Rahmen der deutschen „Pakte für Forschung und Innovation“ von Bund und Ländern). Die fortschreitende Internationalisierung vieler Gesellschaftsbereiche, darunter der Wissenschaft, ermöglicht zahllose neue Aktivitäten und Programme.

Viele dieser fachübergreifenden Entwicklungen betreffen die Volkswirtschaftslehre in besonderem Maße und sind, wie erwähnt, durchaus positiv zu sehen. Die breitere Förderung sowie neu entstandene Vernetzungen ermöglichen neue Karrierepfade für den VWL-Nachwuchs. Allerdings sind die Berufsperspektiven an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auch und gerade in der VWL kritisch zu beurteilen. So sind wir besorgt um das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage im Arbeitsmarkt für Forscherinnen und Forscher. Die Zahl der VWL-Professuren verbleibt seit Jahren – wie in anderen Fächern – auf einem bedenklich niedrigen Niveau. Der Arbeitsmarkt für forschende Volkswirt:innen hat generell eine relativ knappe Arbeitsnachfrage: Die Anzahl der Nachwuchskräfte, die eine dauerhafte Beschäftigung in der Forschung anstreben, übersteigt die im DACH-Raum verfügbaren Stellen in diesem Bereich deutlich. Dies ist auch insofern bemerkenswert, als die Privatwirtschaft dagegen eine anhaltend hohe Nachfrage nach Akademiker:innen aufweist. Hinzu kommen zahlreiche Rigiditäten des universitären Arbeitsmarkts, die eine ungewöhnlich hohe Unsicherheit im Karriereverlauf bedingen und die auch den Markterfolg der Arbeitgeber reduzieren. Insgesamt ist der Arbeitsmarkt im Nachwuchsbereich der VWL ein für viele Marktteilnehmer:innen schwieriger Markt.

Ausbildungswege und Arbeitsmarkt in der VWL unterscheiden sich in einigen Bereichen von denjenigen anderer Fächer. Die Habilitation spielt in unserem Fach inzwischen eine vernachlässigbare Rolle. Sie wurde de facto ersetzt durch die Anforderung, Artikel in Fachjournalen zu veröffentlichen und damit habilitationsäquivalente Leistungen zu erbringen. Der geringe Anteil an Frauen in oberen Karrierestufen stagniert stärker als in anderen Fächern. Die Internationalisierung dagegen ist, teilweise aufgrund der Natur unseres Faches, stark ausgeprägt, was sowohl für die fachlichen Inhalte als auch für wichtige institutionelle Aspekte des Arbeitsmarkts bedeutsam ist: Im Wettbewerb um kollegiale Aufmerksamkeit und um Jobs dominiert das internationale Geschehen mehr denn je. Eine VWL-Besonderheit ist auch, dass Promovierende an vielen Orten ein umfangreicheres Kursstudium absolvieren, als dies in den meisten anderen Wissenschaften erwartet wird. In den Vereinigten Staaten, dem Land mit der global führenden VWL-Forschung, werden zudem die Promotionszeiten immer

länger – und Europa folgt diesem Trend. All dies erhöht den Wettbewerbsdruck auf den Nachwuchs im DACH-Raum. Zugleich führt es zu einer umfassenden Dynamik in der Entwicklung von neuen Strukturen, Förderprogrammen und Stellenbeschreibungen. Ein wesentlicher Teil der Ausbildung von Promovierenden erfolgt inzwischen in Promotionsprogrammen und nicht mehr allein am Lehrstuhl bzw. an der Professur. Dies hat einerseits eine stärkere Vereinheitlichung der Ausbildungsinhalte zur Folge, nicht zuletzt deshalb, weil der fachliche Einfluss der einzelnen Lehrstuhlinhaber:innen auf die Ausbildung der Promovierenden sinkt. Andererseits erzeugt die Entwicklung auch Anreize dahingehend, dass sich die Promotionsprogramme in ihrer Ausgestaltung spezialisieren und in ihrer Schwerpunktsetzung unterscheiden.

Diese Dynamiken werden auch durch die aktuelle Kontroverse zu Stellenbefristungen in der Wissenschaft – eine der wichtigsten hochschulpolitischen Diskussionen der letzten Jahrzehnte – befördert. Die Erwartung an Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, bessere berufliche Perspektiven zu bieten, steigt stetig. Zudem ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie inzwischen als wichtiger Wettbewerbsfaktor anerkannt. Die insgesamt verbesserten Möglichkeiten, außerhalb der akademischen Forschung eine Anstellung zu finden (ggf. auch forschersicherer Natur), führen zu weiteren Änderungen in den Nachwuchsprogrammen, bieten aber auch weitere Gründe, die Universitätslaufbahn zu verlassen. Dies dürfte insbesondere die in der VWL stark unterrepräsentierte Gruppe der Frauen betreffen. Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im DACH-Raum stehen unter einem steigenden Erwartungsdruck, den Bewerber:innen Arbeitsbedingungen anbieten zu können, die dem Wettbewerb mit internationalen Universitäten und nicht-universitären Arbeitgebern standhalten.

1.2 Kurze Zusammenfassung der Befragungsergebnisse und Empfehlungen

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen und Diskussionen haben wir im Zeitraum Mai 2021 bis Januar 2022 eine umfangreiche Befragung von VWL-Nachwuchsforscher:innen sowie weiteren Kolleg:innen im DACH-Raum durchgeführt: Unter den jüngeren Mitgliedern des Vereins für Socialpolitik (VfS) haben insgesamt 473 Personen einen Online-Fragebogen ausgefüllt. Zusätzlich wurden an 13 Orten ausführliche strukturierte Interviews mit den Leitungen der Ausbildungsprogramme und den Nachwuchsforscher:innen selbst durchgeführt. Die anonymisierten Ergebnisse wurden auf der VfS-Jahrestagung 2021

sowie bei einer Sitzung des Erweiterten Vorstands des VfS im März 2022 diskutiert. In den folgenden Abschnitten präsentieren wir die empirischen Ergebnisse dieser Erhebungen sowie zwei Empfehlungen, die sich eng an ihnen orientieren.

Die erste Empfehlung schließt direkt an die oben beschriebene Befristungsdiskussion an, bezieht sich auf den PostDoc-Bereich und lässt sich schlagwortartig wie folgt formulieren: „PostDoc-Phase: längerfristige Perspektiven und nachhaltige Zahlenverhältnisse – Tenure-Track in der Breite“. Der erste Teil dieser Empfehlung – längerfristige Perspektiven – greift den auch in unseren Befragungen sehr deutlich und häufig formulierten Wunsch nach (i) mehr Tenure-Track-Stellen und (ii) nach einer generell besseren Perspektive für PostDocs auf. Unsere Umfragedaten bestätigen hierbei mit Nachdruck den angemahnten Missstand, dass Stellen mit längerfristiger Perspektive im PostDoc-Bereich (explizit: Tenure-Track-Professuren) fehlen. Diese Einschätzung wurde daneben auch im Rahmen der strukturierten Interviews sowohl von Nachwuchswissenschaftler:innen als auch von Programmleiter:innen geäußert. Der zweite Teil der Empfehlung – nachhaltige Zahlenverhältnisse – beinhaltet ein Thema, das in vielen strukturierten Interviews aufkam und dadurch einen weiteren Missstand offenlegt: Die meisten Fakultäten und Forschungseinrichtungen formulieren keine oder nur knapp ausgeprägte Planungen zur langfristigen Entwicklung des wissenschaftlichen Personals auf den unterschiedlichen Stufen, das heißt Docs, PostDocs und Professuren mit und ohne Tenure-Track. Es liegt daher sehr wenig Kontrolle darüber vor, ob die tatsächlichen Zahlenverhältnisse mit diesen Planungen abgestimmt sind – sowie mit den generellen Anforderungen in Forschung und Lehre, die sich für die Fakultäten und die standortübergreifende Fachgemeinschaft stellen. Die Instrumentarien zur systematischen Verbesserung der Karriereperspektiven sollten durch solche Planungen gestärkt werden.

Unsere zweite Empfehlung bezieht sich auf die Karrierestufe der Promovierenden und spiegelt eine weitere Auffälligkeit in den Daten wider: „Doc-Phase: Nachfrage nach intensiverer Betreuung und Vernetzung“. Diese Empfehlung beruht auf dem empirischen Befund, dass eine überraschend hohe Zahl von Respondent:innen (ca. 67 Prozent) eine Verbesserung der Betreuung von Promotionen als wichtig oder sehr wichtig einstuft. Wie Abschnitt 4 des Berichts zeigen wird, ist dies im Vergleich mit anderen Themen, nach denen die Promovierenden gefragt wurden (wie zum Beispiel die Belastung durch Lehrverpflichtungen), eine ungewöhnlich starke Betonung eines von den Nachwuchskräften wahrgenommenen Missstandes. Die weitere Betrachtung unserer Daten erlaubt einen differenzierten Blick: Erstens wird die Vernetzung mit fachlich nahestehenden Gruppen von einem Großteil der Befragten als ebenfalls verbesserungswürdig angesehen. Zweitens wird die Wichtigkeit einer Verbesserung der Betreuung vor allem für jüngere Promovierende formuliert. Dementsprechend diskutieren und empfehlen wir den Aufbau stärkerer Netzwerke gerade für die jüngeren Promovierenden. Auch die Bereitstellung von Informationen für Karrierewege – insbesondere solche außerhalb der universitären und universitätsnahen Forschung – könnte deutlich ausgebaut werden.

renzierten Blick: Erstens wird die Vernetzung mit fachlich nahestehenden Gruppen von einem Großteil der Befragten als ebenfalls verbesserungswürdig angesehen. Zweitens wird die Wichtigkeit einer Verbesserung der Betreuung vor allem für jüngere Promovierende formuliert. Dementsprechend diskutieren und empfehlen wir den Aufbau stärkerer Netzwerke gerade für die jüngeren Promovierenden. Auch die Bereitstellung von Informationen für Karrierewege – insbesondere solche außerhalb der universitären und universitätsnahen Forschung – könnte deutlich ausgebaut werden.

1.3 Begrifflichkeiten

Dieser Bericht ist nicht nur für Akteur:innen der Hochschulpolitik geschrieben, sondern auch für die Mitglieder des VfS. Daher vermeiden wir einen stark ausgeprägten Fachjargon und sprechen zum Beispiel summarisch vom „PostDoc-Bereich“, wenn wir über promovierte Forscher:innen sprechen, die entweder eine Juniorprofessur mit oder ohne Tenure-Track oder eine befristete Stelle als Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in einer Universität innehaben oder die, finanziert durch ein Stipendium oder eine universitätsnahe Stelle, an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung eigene Forschung betreiben. Wenn uns die Differenzierung des akademischen Alters dieser Personen wichtig ist, unterscheiden wir sie in Gruppen wie „PostDocs auf früherer Stufe“ (darunter verstehen wir PostDocs oder Juniorprofessor:innen im ersten oder zweiten Jahr) versus „fortgeschrittene PostDocs“ (PostDocs/Juniorprofessor:innen im dritten Jahr oder weiter fortgeschritten).¹ Auch andere Gruppen bezeichnen wir im Weiteren mit einfach verständlichen Begriffen wie „Stipendiat:innen“ oder Ähnlichem.

Obwohl wir uns auf den gesamten DACH-Raum und auf eine Vielzahl von Beschäftigungsverhältnissen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen beziehen, kommen einige wichtige Stellenbezeichnungen und institutionelle Details im Bericht nicht vor. Der Leser bzw. die Leserin wird gebeten, naheliegende Analogien selbst vorzunehmen. So wird zum Beispiel die in Deutschland als „Juniorprofessur“ bezeichnete Position in Österreich zumeist „Assistenzprofessur“ genannt, ohne dass wir dies durchgängig im Text erwähnen. Generell ist unsere Diskussion in erster Linie auf Deutschland zentriert; nur

¹ Die Personen der ersten Gruppe sind nach dem in der hochschulpolitischen Diskussion häufig genutzten Phasenmodell der EU-Kommission meist der „R2-Phase“ zuzuordnen, Personen aus der zweiten Gruppe gehören zur „R3-Phase“ – siehe zum Beispiel BuWiN 2021, S. 63 ff.

geringe Teile der Datengrundlage und der im Bericht erfolgten Diskussionen beziehen sich gezielt auf die Schweiz oder Österreich.

2 Hochschulpolitische Diskussionen und bestehende Literatur zu den im Bericht angesprochenen Themen

Eine breite und recht aktuelle Darstellung von Zahlen und aktueller hochschulpolitischer Diskurse zum wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland bietet der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 (BuWiN 2021). Er unterscheidet sich vom vorliegenden Bericht nicht nur durch die deutlich größere Breite der adressierten Fragestellungen, sondern auch in seiner fächerübergreifenden Perspektive und ist dadurch ein wertvoller Referenzpunkt für unsere Untersuchung.

Unter den weiteren fachübergreifenden Überblicken zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses sticht die Empfehlung des Wissenschaftsrats (2014) heraus, die nach Prüfung zahlreicher Untersuchungen und Aspekte die eindeutige Schlussfolgerung beinhaltet, dass „die Karrierewege [...] im deutschen Wissenschaftssystem insgesamt reformbedürftig sind.“ Diese Analyse des Wissenschaftsrats bezieht sich in erster Linie auf die Karrierestufe nach der Promotion. Sie prangert mit großer Deutlichkeit das Fehlen angemessener Konzepte zur Personalentwicklung und -struktur an deutschen Universitäten an und empfiehlt in diesem Zusammenhang insbesondere die Ausweitung von Tenure-Track-Professuren. Dies werde, so führt der Wissenschaftsrat aus, zu veränderten Zahlenverhältnissen – mehr Professuren und dauerhaft beschäftigte Wissenschaftler:innen im Vergleich zu befristet beschäftigtem Personal – führen. Als zentrales Argument für die Ausweitung von Tenure-Track-Professuren nennt der Wissenschaftsrat, neben den positiven Folgen für die Beschäftigten, die internationale Anschlussfähigkeit und die damit verbundene Qualitätssicherung. Der Wissenschaftsrat weist insbesondere kritisch darauf hin, dass die Befristungsquote in Deutschland im internationalen Vergleich hoch ausfällt. Ein weiteres vom Wissenschaftsrat angeführtes Argument für die Ausweitung von Tenure-Track-Stellen ist, dass sie als förderlich für die Unabhängigkeit und Selbstständigkeit im Nachwuchsbereich anzusehen sind. Ein anderes Thema, das der Wissenschaftsrat ebenfalls deutlich hervorhebt, ist die Notwendigkeit, wissenschaftliche Karrieren auch enger an Arbeitsmärkte außerhalb der Universität anzubinden.

Die genannten Argumente haben bereits umfangreichen Einfluss und weite Verbreitung gefunden. Einige

finden sich im aktuellen Koalitionsvertrag der Bundesregierung (SPD, BÜNDNIS 90/Die Grünen, FDP 2021) wieder. Die Empfehlungen des Wissenschaftsrats wurden auch prominent in der Vorbereitung des „1000-Professuren-Programm“ der Bundesregierung berücksichtigt, in dessen Rahmen ab 2017 neue Tenure-Track-Stellen geschaffen wurden. In diesem Zusammenhang erfolgte dementsprechend auch eine umfassende Diskussion über Tenure-Track in der Öffentlichkeit, zum Beispiel durch eine ganze Serie von Beiträgen in „Forschung und Lehre“ (Hartmer 2017, Pöppelbuß et al. 2017, Preißler 2017, Specht 2017, Tiede 2017, Freimuth 2018 und Schäffer 2020). Alle Autoren begrüßen das „1000-Professuren-Programm“, mahnen eine Beschleunigung der Ausweitung von Tenure-Track-Stellen an und berichten von weiterer Umfrage-Evidenz und Argumenten, die in dieselbe Richtung zielen.

Auch die Überblicksartikel von Ambrasat (2021) und Kauhaus et al. (2021) sind mit dieser Zielrichtung konsistent, formulieren aber eine tendenziell pessimistische Einschätzung der Situation von befristeten PostDocs in Deutschland. Beide Artikel beziehen sich auf eine neue fachübergreifende Datenquelle, die Wissenschaftsbefragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsbefragung (DZHW). Diese Befragung ist in Ambrasat und Heger (2021) systematisch dargestellt und bezieht sich auf die Einschätzungen von Wissenschaftler:innen zu zahlreichen Themen der Wissenschaftspolitik und -praxis, inklusive solcher im Nachwuchsbereich.

Ein internationaler Vergleich der Personalstrukturen an Universitäten findet sich bei Kreckel (2016). Auch dieser bemängelt, im Einklang mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrates, die Mittelbau-Lastigkeit der deutschen Universitäten, mit wenigen Professuren und einer sehr hohen Befristungsquote. Kreckel weist darüber hinaus auf eine auch für diesen Bericht wichtige Entwicklung in Österreich hin: Die Ausgangslage dort ähnelte bis zur Jahrtausendwende der aktuellen Situation in Deutschland. Seither wurden einige für die oberen Stufen der Nachwuchswissenschaftler:innen wichtige strukturelle Änderungen durchgeführt. Insbesondere wurden am amerikanischen System orientierte Assistenz- und Assoziierte Professuren eingeführt. Diese „Laufbahnstellen“ existieren parallel zu den nach wie vor dominanten befristeten PostDoc-Stellen.

Die Novelle des Universitätsgesetzes 2021 unterbindet die in Österreich bis dahin verbreitete Praxis, mittels mehrerer mit kurzen Unterbrechungen aneinandergereihter drittmittelfinanzierter befristeter Stellen länger an derselben Universität angestellt zu sein. Die maximale Anstellungsdauer an einer Universität wird auf acht Jahre beschränkt. Während die Gesetzgeberin meint, damit die Universitäten zu ermutigen, „entprekariatisierte Karrieremodelle“ zu

schaffen, deutet die Praxis allerdings eher darauf hin, dass eine größere Zahl von Wissenschaftler:innen in kürzeren Abständen und mit befristeten Arbeitsverhältnissen durch das System geschleust wird (Schmidt-Dengler 2021).

Für den Promovierendenbereich wird die Diskussion der Arbeitsbedingungen meist weniger öffentlich geführt. Dennoch erfährt auch diese Diskussion erhebliche Aufmerksamkeit im hochschulpolitischen Diskurs. So beziehen sich viele Aspekte der Befristungs- und Qualitätsdiskussionen speziell auf den Promovierendenbereich (und werden auch in der Politik wahrgenommen – siehe zum Beispiel mehrere Formulierungen im Koalitionsvertrag der deutschen Bundesregierung 2021). Weiterhin werden die Abhängigkeit der Nachwuchskräfte von wenigen Personen und die damit verbundenen möglichen Missbräuche und Vernachlässigungen teilweise prominent in der Presse diskutiert. Die hierzulande noch relativ wenig verbreitete Einrichtung der Mehrfach- oder Teambetreuung wird gelegentlich als eine vielversprechende Lösung genannt.

Als wichtige Referenzen und Datengrundlagen seien hier die auf den Promovierendenbereich bezogenen Daten des BuWiN 2021, die Wissenschaftsbefragung des DZHW (Ambrasat und Heger 2021) und die Berichte der National Academics Panel Study (Nacaps), insbesondere die Promovierendenbefragung in Deutschland aus dem Jahr 2021 genannt.² Unser hier vorliegender Bericht trägt neue Daten aus unseren Umfragen zur Diskussion bei, hat aber weder den Anspruch noch die Möglichkeit, die genannten Zahlenwerke auf der Fachebene VWL systematisch zu ergänzen, denn unsere Umfragedaten sind nur zu einigen für unsere Analyse relevanten Punkten erhoben worden und sie sind trotz einer relativ hohen Rücklaufquote nicht repräsentativ. Da allerdings die Fächerunterscheidungen von BuWiN und Nacaps nur eine Differenzierung bis zur Ebene der Fachgruppe „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ erlauben, halten wir unsere für die VWL spezifischen Befunde dennoch für informativ.

Ein existierender und fachspezifisch relevanter Datensatz (relevant insbesondere für den Promovierendenbereich) kommt aus der Umfrage unter jungen VfS-Mitgliedern von Weichenrieder und Zehner (2014). Hierbei sind als Referenzpunkt für unsere Erhebungen vor allem die Befunde zur Betreuungssituation von Interesse. Es ist bemerkenswert, dass die Betreuungssituation von den damaligen Umfrageteilnehmenden offenbar deutlich positiver beurteilt wurde als in unseren neueren Befragungen.

Umfangreiche Diskussionen in unserem Fach, auch in diesem Bericht, beziehen sich auf die Einrichtung von strukturierten Promotionsprogrammen. Der Begriff eines „strukturierten“ Programms ist nirgends klar definiert, aber im allgemeinen Verständnis (zumindest in der VWL) beschreibt er, dass ein solches Programm eine zentrale Organisationsstruktur hat und dass der Dissertationsphase, in welcher die Doktorarbeit geschrieben wird, eine Kursphase mit fortgeschrittenen fachlichen Kursen vorgelagert ist. In der Umfrage von Weichenrieder und Zehner (2014) gaben 39 Prozent der Teilnehmenden an, in einem strukturierten Programm zu promovieren (in unserer Umfrage ist der Anteil 30 Prozent). Dies wird VWL-intern manchmal als eine weitere Besonderheit der Nachwuchsarbeit in VWL bezeichnet, was aber mit der Datenlage nicht übereinstimmt. In der fachübergreifenden Nacaps-Befragung von Promovierenden in Deutschland aus dem Jahr 2021 waren 46 Prozent der befragten Personen nach eigenen Angaben Mitglieder eines strukturierten Programms. VWL-spezifisch ist demnach allein der große Umfang der Kursphase. Sowohl in der VWL als auch in vielen anderen Fächern gilt übrigens, dass der Auf- und Ausbau von strukturierten Programmen zwar anhält, aber dass sich der Prozess der Ausweitung inzwischen deutlich verlangsamt hat (siehe auch Wegner 2022). Eine allgemeine Diskussion von Vor- und Nachteilen strukturierter Programme in der VWL findet sich bei Zaboji (2019).

Eine ebenfalls wichtige fachspezifische Quelle ist der Artikel von Friebel et al. (2022) mit systematischer Evidenz zum Frauenanteil in der Volkswirtschaftslehre in Deutschland. Die Autoren belegen den stagnierenden Zuwachs an Professorinnen sowie den anhaltend großen Abgang von weiblichen Forscherinnen aus der akademischen VWL-Community während der PostDoc-Phase. Eine andere neuere VWL-spezifische Quelle ist Abraham et al. (2021), die für den internationalen Raum die zunehmend lange Verweildauer im PhD belegen.

Als weiterer aktueller Hintergrund sei hier noch etwas ausführlicher die anhaltende Diskussion um das deutsche Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZVG) beschrieben. Das Gesetz behandelt das dominierende Thema vieler Studien und auch unseres Berichts, nämlich die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft. Prominente Äußerungen zum WissZVG gab es seit seinem Inkrafttreten 2007 und insbesondere seit seiner Novelle 2016 in hoher Zahl. Zu den neueren Beiträgen zählen die gesetzlich vorgesehene Evaluierung im Auftrag des deutschen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Sommer et al. 2022), die Stellungnahmen der Hochschulrektorenkonferenz (2022) und der Jungen Akademie (2022) sowie Beiträge anderer Autor:innen und Institute (vgl. zum Bei-

² Zu letzterer Quelle siehe das interaktive Portal www.nacaps-datenportal.de sowie die zusammenfassenden Artikel von Briedis (2020), Wagner (2020) und Wegner (2022).

spiel Kuhnt et al. 2022). Als historischer Hintergrund des Gesetzes sei erwähnt, dass in der deutschen Hochschulpolitik in den letzten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts eine – durchaus umstrittene – Bewegung zur Deregulierung des Kündigungsschutzes erfolgte. Die Befürworter einer Deregulierung argumentierten damals mit einer für Wissenschaftler:innen notwendigen vorberuflichen Lernphase, die eine breit angelegte Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverträgen rechtfertigte. Die Befristungsmöglichkeiten sollten, laut dieser Argumentation, in erster Linie die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit stützen. Nach einer ersten bundesgesetzlichen Regelung aus den achtziger Jahren hat das WissZVG im Jahr 2007 die dann bereits gängige Praxis der Befristung von Arbeitsverträgen im Wissenschaftsbereich auf eine festere rechtliche Grundlage gestellt (vgl. die Gesetzes-Evaluierung von Jongmanns 2011). Die Gesetzgebung brachte eine im Vergleich zum sonstigen Arbeitsrecht sehr große Flexibilität der Vertragsgestaltung mit sich, führte aber im Lauf der Zeit tatsächlich auch zu einer umfangreichen Nutzung von Kurzzeitverträgen – die Gesetzgebung schoss über ihr Ziel hinaus. Die Novelle des WissZVG von 2016 versuchte dies umzukehren und hat mutmaßlich zu einer inzwischen erfolgten moderaten Steigerung der Vertragslaufzeiten im Wissenschaftsbetrieb beigetragen (Gassmann und Emrich 2018 sowie Sommer et al. 2022). Ein zentraler Hebel der Novelle ist die deutlich gestärkte Anforderung, als Kriterium für eine Befristungsentscheidung die Sachgerechtigkeit der Befristung nachzuweisen (also zumeist ein Qualifizierungsziel oder eine Begrenzung der Drittmittelverfügbarkeit), was in der Literatur als sinnvoll angesehen wird. Allerdings wird auch weiterhin ganz generell beklagt, dass viele Nachwuchskräfte die Befristung als großes Hindernis in ihrer beruflichen und privaten Entwicklung ansehen. Dies wird zum Beispiel auch von Kuhnt et al. (2022) statistisch dokumentiert.

Abschließend sei noch eine mit mehreren angesprochenen Themen verwandte Diskussion erwähnt: Auch das Lehrstuhlprinzip wird zuweilen als Hemmnis für eine Modernisierung der Arbeitsbedingungen von Nachwuchsforscher:innen kritisiert. Ambrasat und Heger (2021) berichten, dass eine relative Mehrheit aller universitären Statusgruppen eine Hinwendung zu Departmentstrukturen bevorzugt. Hierzu haben wir in der Arbeitsgruppe keine einheitliche Meinung und geben daher auch keine entsprechende Empfehlung ab. Weiterhin ist zu bemerken, dass es auch viele Mischformen zwischen beiden strukturellen Extremen gibt. Kommentare zur Frage von Departmentstrukturen versus Lehrstuhlprinzip finden sich in Gastbeiträgen in Zeitungen, wie die von Bunia (2016) sowie Richter und Weizsäcker (2019), aber auch in der Empfehlung des Wis-

senschaftsrats (2014) und einem weithin beachteten Beitrag der Jungen Akademie (Specht et al. 2017).

3 Daten: Umfrage und strukturierte Interviews

Unsere Daten wurden in einer Folge von Erhebungen gewonnen. Zunächst wurden die jungen Vereinsmitglieder zur Teilnahme an einer Umfrage eingeladen. Die wesentlichen quantitativen Ergebnisse dieser Umfrage wurden bei der Jahrestagung 2021 vorgestellt. Nachfolgend an die Umfrage wurden strukturierte Gruppeninterviews mit Nachwuchsforscher:innen und mit denjenigen Professor:innen durchgeführt, die als Leitung der lokalen Nachwuchsprogramme oder auf andere Weise als für die Nachwuchsförderung zuständig identifiziert wurden.

Die Umfrage wurde im Mai 2021 in Form eines Online-Fragebogens durchgeführt. Zur Teilnahme wurden diejenigen VfS-Mitglieder eingeladen, die am 10. Mai 2021 das Alter von 40 Lebensjahren noch nicht erreicht hatten. Zusätzlich zum direkten Versand an die jungen Mitglieder erfolgte kurze Zeit später eine Erinnerung an den Fragebogen, die an die Dekanate der Fakultäten verschickt wurde mit der Bitte um Weiterleitung an die jungen Fakultätsmitglieder. Der Fragebogen erforderte ca. 5–10 Minuten Bearbeitungszeit und wurde alternativ auf Deutsch und Englisch zur Verfügung gestellt. Von den angeschriebenen Mitgliedern haben sich 473 an der Umfrage beteiligt (96 davon nutzten den englischen Fragebogen), was einem Rücklauf von 23 Prozent der Vereinsmitglieder in dieser Altersgruppe entspricht. Wie im nächsten Abschnitt ausgeführt wird, zeigt der Rücklauf unserer Umfrage eine leichte Überrepräsentation von PostDocs (37 Prozent versus 24 Prozent in der Grundgesamtheit). Dies dürfte auf den Einladungsweg über die Vereinsmitgliedschaft im VfS zurückzuführen sein, die bei PostDocs häufiger vorliegt als bei Promovierenden.

Um eine getrennte Datenauswertung für verschiedene Personengruppen zu ermöglichen, erhob die Umfrage einige persönliche Variablen: Ausbildungsstadium, Erfahrungsstufe im jeweiligen Ausbildungsstadium, die Form der Promotion (in strukturiertem Programm oder am Lehrstuhl) sowie Geschlecht, Nationalität und Muttersprache der Umfrageteilnehmenden. Der primäre Untersuchungsgegenstand war die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation der Umfrageteilnehmenden; diese wurde in zwei größeren Frageblöcken erfasst. Der erste Fragenblock diente der Klärung, ob und in welchen Bereichen die Umfrageteilnehmenden subjektiv Missstände sehen. Hierfür wurden

sie gebeten, die Wichtigkeit einer Verbesserung ihrer Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsbedingungen in verschiedenen Bereichen auf einer vierstufigen Skala zu bewerten. Beide Gruppen, Docs und PostDocs, wurden hierbei jeweils nach ihrer Einschätzung zur Situation beider Gruppen befragt.³ Der zweite Fragenblock zielte auf die Erfassung des Status Quo. Abgefragt wurden die aktuelle Beschäftigungssituation der Umfrageteilnehmenden, ihre Karriereziele und ihre Erwartungshaltung hinsichtlich deren Realisierbarkeit. Abschließend hatten die Umfrageteilnehmenden die Möglichkeit, in Freitextfeldern mögliche Missstände zu benennen und Änderungsvorschläge zu äußern.

Im Zeitraum nach der Umfrage, Mai 2021 bis Januar 2022 (davon in den meisten Fällen im Herbst 2021), wurden mit 13 Einrichtungen per Video-Call strukturierte Interviews mit den Leitungen der Ausbildungsprogramme – im Folgenden: Expertengespräche – und weitere strukturierte Interviews mit den Nachwuchsforscher:innen – im Folgenden: Fokusgruppengespräche – durchgeführt.⁴ Die Identifizierung und Ansprache der zuständigen Professor:innen, die als Expert:innen fungierten, erfolgte durch die Dekanate. In den meisten Fällen sind sie die Leitenden der Nachwuchsprogramme oder die Dekan:innen selbst. 13 von 14 eingeladenen Einrichtungen haben das Expertengespräch ermöglicht.

Das Augenmerk der Expertengespräche lag auf den in den jeweiligen Fakultäten/Einrichtungen vorhandenen Strukturen der Nachwuchsförderung. Die Gespräche wurden durch einen im Vorfeld übermittelten Fragebogen vorbereitet. Dieser Fragebogen formulierte fünf Gesprächsbereiche, die im Expertengespräch thematisiert wurden: 1. Ziele der Nachwuchsförderung, 2. Strukturen, 3. Verweildauer in den Karrierestufen, 4. Bedeutung und Rolle von Drittmittel-Finanzierung, 5. Tenure-Track-Professuren. Zusätzlich wurde abgefragt, ob Bedarf an zusätzlichen Angeboten von außen herrscht. Der Fragebogen diente insbesondere dazu, dass einige Daten zur Sachlage schon zuvor übermittelt werden konnten (zum Beispiel beinhaltete er

Fragen wie „Zahl der W2/W3-Professuren in VWL“, oder „Aus welchen Elementen besteht das Auswahlverfahren für VWL-Promovierende?“).

In den meisten Fällen war die Zeit des Expertengesprächs – bei einer Gesamtzeit von rund 60 Minuten – ungefähr gleichmäßig auf die fünf genannten Themen verteilt. Seitens des VfS nahmen an den Expertengesprächen jeweils eine bis drei Personen aus der AG Nachwuchs teil. Seitens der Einrichtungen nahm in der Regel eine Person teil, in wenigen Fällen waren es zwei Personen. Diese Expert:innen waren in den meisten Fällen nicht nur umfassend über die Situation vor Ort informiert, sondern äußerten auch vielfach allgemeine Überlegungen zur Nachwuchssituation im DACH-Raum. Eine der Einrichtungen liegt in der Schweiz, die anderen zwölf in Deutschland.

Experten- und Fokusgruppengespräche wurden getrennt voneinander geführt. Den Teilnehmenden an den Fokusgruppengesprächen wurde die Wahrung ihrer Anonymität deutlich zugesichert. Als Fokusgruppen wurden alle Promovierenden und PostDocs an der jeweiligen Einrichtung eingeladen. Von den 13 theoretisch möglichen Fokusgruppengesprächen kamen allerdings nur acht zustande, teilweise wegen terminlicher Schwierigkeiten und teilweise wegen besonderer Bedingungen an den Einrichtungen (zum Beispiel nur eine verschwindend geringe Zahl affiliiierter Nachwuchskräfte). Insgesamt nahmen an den Fokusgruppengesprächen 63 Personen teil, darunter 42 Docs und 21 PostDocs. VfS-seitig nahmen, ähnlich wie an den Expertengesprächen, jeweils zwei oder drei Personen aus der AG Nachwuchs teil.

In den Fokusgruppengesprächen wurden dieselben fünf Leitthemen angesprochen wie im Expertengespräch. Allerdings wurden die Fokusgruppengespräche „offener“ (im Sinne der möglichen Themen) und weniger strukturiert geführt, so dass sich die Gesprächsteilnehmenden möglichst unbefangen und mit geringeren Vorgaben äußern konnten.

Das gesamte Vorgehen bei den Experten- und Fokusgruppengesprächen, inklusive der Entwicklung der Leitfragen, der Erstellung des Fragebogens für die Expert:innen sowie des Anmoderierens der Gesprächsthemen wurde zuvor mit zwei empirischen Sozialforscher:innen besprochen, die über methodische Expertise bezüglich der Führung strukturierter Interviews verfügen.

Weiteres Feedback und Input durch Vereinsmitglieder erfolgte im Rahmen zweier Präsentationen der bis dahin vorliegenden Arbeitsergebnisse: in einem Panel bei der VfS-Jahrestagung im September 2021 mit ca. 55 Teilnehmenden und ca. 60 Minuten Diskussionszeit und im Rahmen der Sitzung des Erweiterten VfS-Vorstands im März 2022 mit ca. 35 Teilnehmenden und ca. 15 Minuten Diskussionszeit zu diesem Tagesordnungspunkt. In der Summe aller Ge-

³ Die Antworten unterscheiden sich zwar deutlich in Abhängigkeit davon, ob nach dem Doc- oder dem PostDoc-Bereich gefragt wird, sie sind aber nahezu übereinstimmend zwischen den Antworten, die von Mitgliedern der jeweiligen Gruppen der Docs und PostDocs gegeben werden; aus diesem Grund stellt Abschnitt 4 die Antworten beider Gruppen auf eine gegebene Frage meist zusammen dar.

⁴ Die Einrichtungen, für die diese Gespräche angebahnt wurden, wurden im folgenden Zufallsverfahren ausgewählt: Die VfS-Mitglieder unter 40 Jahren wurden zufällig in einer Liste angeordnet, versehen mit der Notiz, an welcher Einrichtung sie (primär) affiliert sind. Die Einrichtung, deren Name bei der zuoberst auf der Liste vermerkten Person stand, wurde zuerst zu den strukturierten Interviews eingeladen. Anschließend wurden sukzessiv die weiteren auf der Liste nachfolgenden Einrichtungen eingeladen.

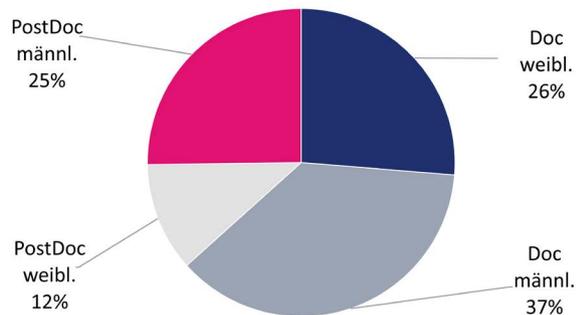


Abbildung 1: Geschlechterverteilung
Quelle: Eigene Darstellung

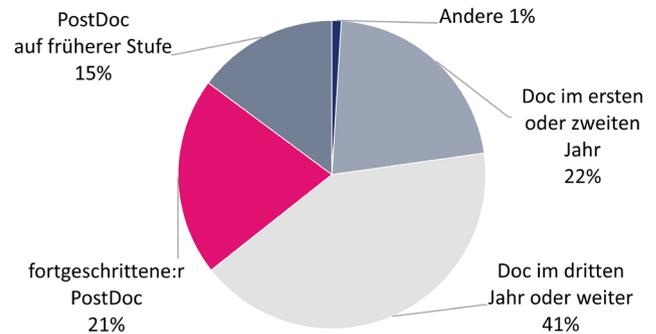


Abbildung 2: Karrierestufen
Quelle: Eigene Darstellung

sprache (strukturierte Interviews und Diskussionsrunden) hat die AG Nachwuchs vor der Fertigstellung dieses Berichts mit ca. 160–170 Personen bei eigens dafür arrangierten Gelegenheiten gesprochen.

4 Ergebnisse der Datenerhebung

Die Abbildungen 1 und 2 geben einen Überblick über die Anteile von Männern und Frauen unter den Umfrageteilnehmenden bzw. über ihre Verteilung auf die verschiedenen Karrierestufen.

Wie zuvor angedeutet, haben wir im Vergleich zur für uns relevanten Grundgesamtheit etwas mehr PostDocs in unserer Stichprobe. Friebel et al. (2021) haben in einer systematischen Erhebung durch Webseitensuche ermittelt, dass in Deutschland 48 Prozent der Nachwuchskräfte männliche Promovierende sind, 28 Prozent weibliche Promovierende, 16 Prozent männliche PostDocs und 8 Prozent weibliche PostDocs – insgesamt also 24 Prozent PostDocs (für Österreich und Schweiz sind uns keine Zahlen bekannt). Wir finden mit 37 Prozent PostDocs einen höheren Anteil unter unseren Respondent:innen, mutmaßlich aufgrund der Tatsache, dass die Umfrageeinladung nur an Vereinsmitglieder ging.

Ca. 89 Prozent der Respondent:innen sind primär mit Einrichtungen in Deutschland affiliert, ca. 9 Prozent mit Einrichtungen in der Schweiz und ca. 2 Prozent mit Einrichtungen in Österreich. Deutsch als Muttersprache haben ca. 85 Prozent. Die allermeisten Respondent:innen haben eine zeitlich befristete Anstellung bzw. Finanzierung – 99 Prozent der Promovierenden und 93 Prozent der PostDocs. 12 der 473 Respondent:innen geben an, dass sie eine Tenure-Track-Stelle haben (2,5 Prozent, bzw. 7 Prozent der PostDocs).⁵

⁵ Von den 298 Docs, die die Frage nach ihrer Finanzierung beantworteten, gaben 294 an, sich durch eine befristete Beschäftigung bzw. ein

Der niedrige Anteil an Tenure-Track-Stellen unter den Respondent:innen spiegelt die allgemeine Situation an den wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten im deutschsprachigen Raum wider. Zwar entfällt mit 28 Prozent ein signifikant großer Teil der an deutschen Universitäten bestehenden Tenure-Track-Stellen auf die Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (BuWiN 2021, S. 93), der Anteil dieser Stellen an der Gesamtheit aller Juniorprofessuren und PostDoc-Stellen ist aber dennoch klein. Angesichts des großen Umfangs der Fächergruppe im Vergleich zu anderen Fächergruppen, zum Beispiel der Gruppe der Mathematik und Naturwissenschaften, ist auch der Anteil von 28 Prozent der Tenure-Track-Stellen, die in dieser Fächergruppe angesiedelt sind, als niedrig zu bewerten. In diesem Zusammenhang wird in der Literatur auch darauf hingewiesen, dass sich die Juniorprofessur in den Wirtschaftswissenschaften stärker als in anderen Disziplinen als Bewährungsposition für die dauerhafte Professur etabliert hat (BuWiN 2021, S. 197). Auch vor diesem Hintergrund stellt sich, gerade in unserem Fach, die Zahl der Juniorprofessuren mit Tenure-Track als überraschend gering dar.

Die Karriereziele unserer Respondent:innen werden in den Abbildungen 3 und 4 dargestellt (hier waren Mehrfachnennungen möglich; dargestellt sind absolute Zahlen der Nennungen). Auch die in dieser Grafik illustrierten

befristetes Stipendium zu finanzieren. Die übrigen vier Docs promovierten berufsbegleitend oder finanzierten sich aus eigenen Mitteln. Auch unter den PostDocs ist die befristete Beschäftigung/Finanzierung der Regelfall. Von den 170 PostDocs, die Angaben zu ihrer Finanzierung machten, haben lediglich 12 eine Dauerstelle inne. Die übrigen 158 Teilnehmenden gaben an, eine befristete Stelle/Finanzierung zu haben. Von ihnen berichteten 12 Personen, auf einer Tenure-Track-Stelle beschäftigt zu sein; sieben weitere Personen erhoffen sich eine Entfristung außerhalb des Tenure-Track-Systems. Damit sind insgesamt knapp 7 Prozent der PostDocs, die an der Befragung teilnahmen, auf einer Tenure-Track-Stelle beschäftigt.

Zahlen sind recht konsistent mit fachübergreifenden Erhebungen. In der fächerübergreifenden Befragung, über die Ambrasat und Heger (2021) berichten, geben 41 Prozent der PostDocs das Erlangen einer Professur als Karriereziel an; unter den Promovierenden sind es 20 Prozent. Wir finden jeweils höhere Proportionen der Nennung des Karriereziels Professur.

In den Abbildungen 3 und 4 zeigt sich demnach eine klare Orientierung am Beruf des Professors bzw. der Professorin. Bei PostDocs ist dies besonders stark ausgeprägt, was nicht überraschend ist. Allerdings sieht man anhand der vorliegenden Zahlen auch, dass nur ein geringer Teil

der Respondent:innen dieses Karriereziel im DACH-Raum erreichen können wird. Friebe et al. (2021) dokumentieren allein für Deutschland 822 aktuell bestehende VWL-PostDocs und Juniorprofessor:innen auf befristeten Stellen. Die Mitgliederdatenbank des Vereins für Socialpolitik zählt demgegenüber lediglich 190 Professor:innen im DACH-Raum, die in den nächsten sechs Jahren die Altersgrenze von 67 Jahren erreichen und somit voraussichtlich altersbedingt ausscheiden werden. Viele der PostDocs, die eine Professur als Karriereziel angeben, werden das Ziel daher ändern oder eine große geografische Mobilität aufbringen müssen: Sie müssen bereit sein, ins Ausland umzuziehen.

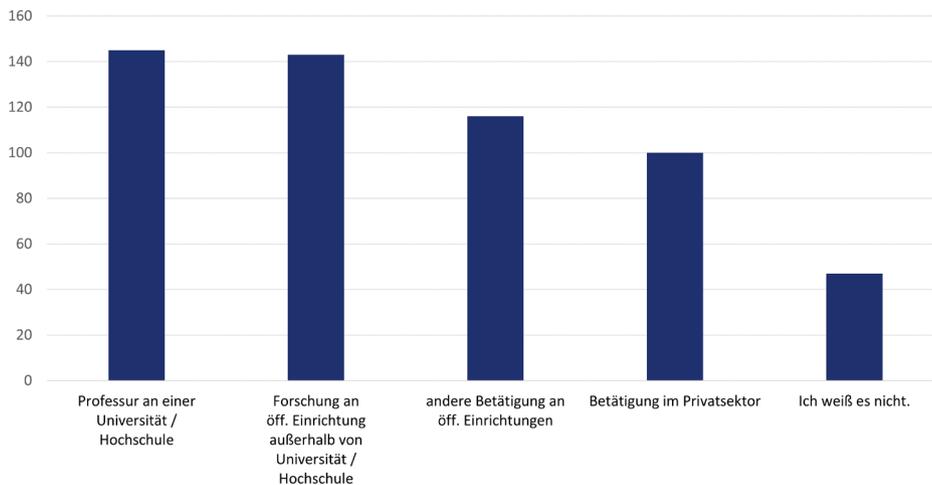


Abbildung 3: Karriereziele – Docs
Quelle: Eigene Darstellung

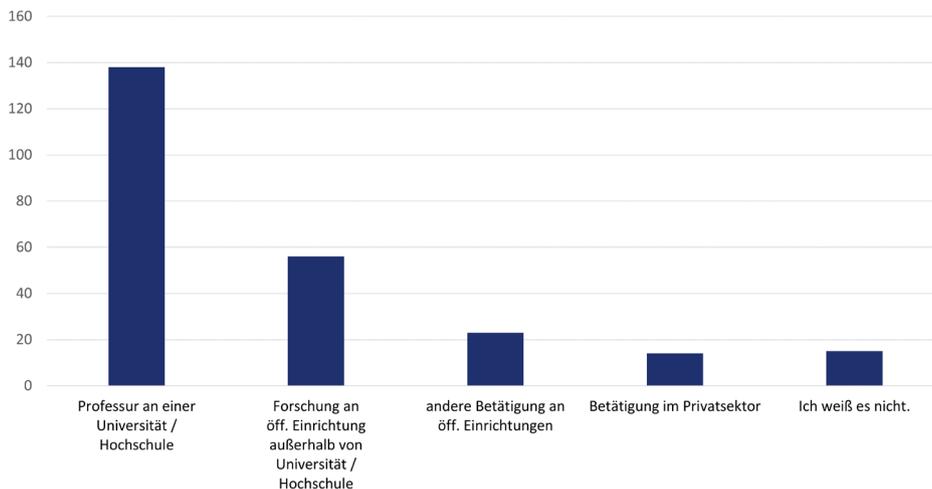


Abbildung 4: Karriereziele – PostDocs
Quelle: Eigene Darstellung

Die wichtigsten quantitativen Ergebnisse unserer Erhebung werden in den folgenden vier Abbildungen 5a, 5b, 6a und 6b zusammengefasst und in den Abbildungen 7–10 vertieft. Sie stellen für verschiedene Themenbereiche dar, inwiefern die Respondent:innen Verbesserungen als mehr oder weniger wichtig beurteilen.

Die Abbildungen 5a und 5b beziehen sich auf die Situation der Docs und zeigen, dass die Docs mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen insgesamt recht zufrieden sind. Einen größeren Verbesserungsbedarf sehen die Docs allerdings bei Aspekten, die den allgemeinen akademischen Austausch, die Finanzierung und die Betreuungssituation betreffen. So

halten jeweils über 65 Prozent der Docs mehr Gelegenheit zum Austausch mit jungen Kolleg:innen und eine engere Betreuung/besseres Mentoring für „relativ wichtig“ bzw. „ganz wichtig“. Ein genauerer Blick in die Daten zeigt eine

etwas höhere Unzufriedenheit mit der Betreuungssituation in Departmentstrukturen als bei klassischen Lehrstuhl-promotionen: Während 62 Prozent der Docs, die klassisch am Lehrstuhl promovieren, eine Verbesserung der Betreu-

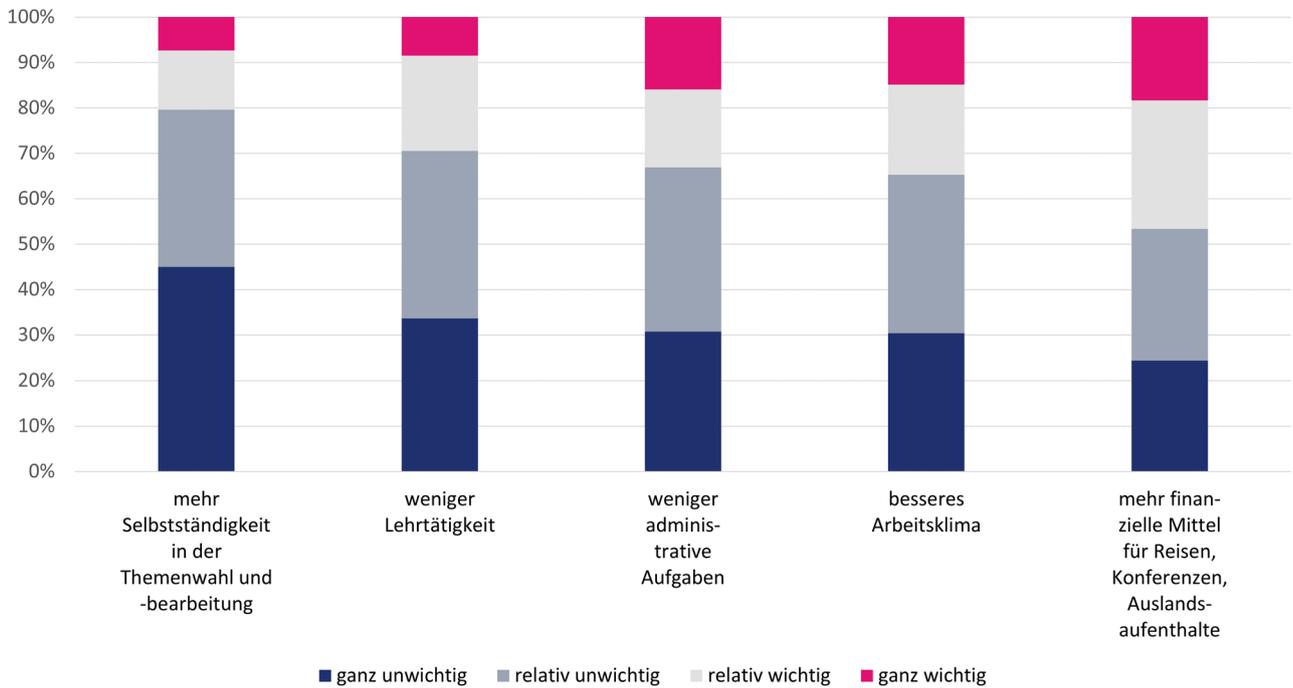


Abbildung 5a: Docs – Änderungsbedarf (1)
Quelle: Eigene Darstellung

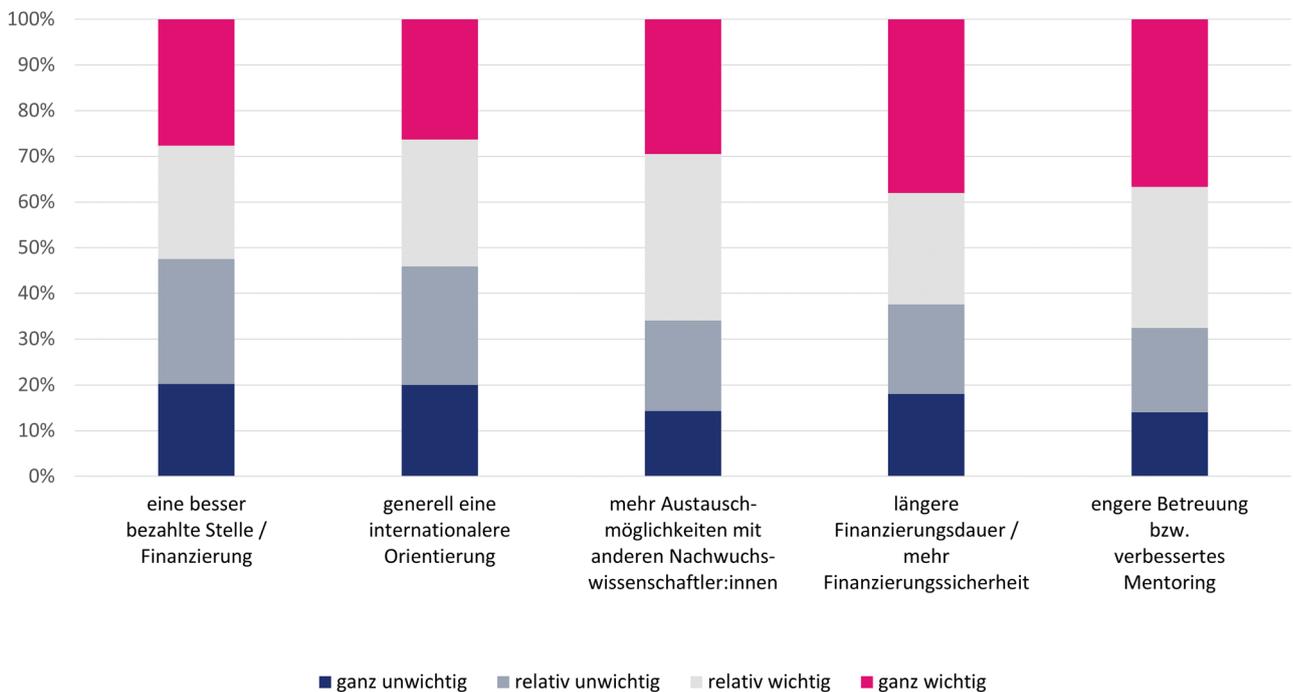


Abbildung 5b: Docs – Änderungsbedarf (2)
Quelle: Eigene Darstellung

ungssituation als relativ wichtig oder ganz wichtig bewerten, sind dies in Departmentstrukturen sogar 72 Prozent (vgl. Abbildung 7). Bei dem Bedürfnis nach mehr Austausch mit jungen Kolleg:innen zeigt sich ein Unterschied zwischen Per-

sonen deutscher Muttersprache und nicht-deutscher Muttersprache. Während sich 64 Prozent der Docs mit deutscher Muttersprache mehr Austausch wünschen, sind es bei Docs nicht-deutscher Muttersprache 74 Prozent (vgl. Abbildung 8).

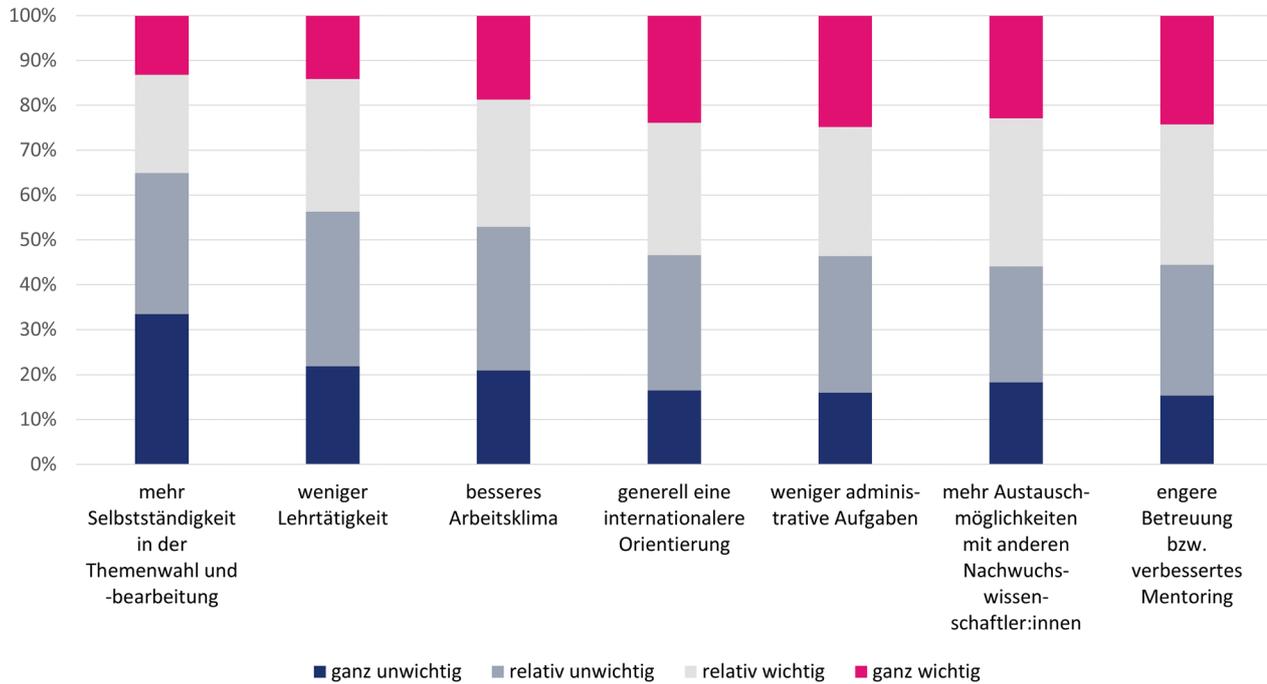


Abbildung 6a: PostDocs – Änderungsbedarf (1)
Quelle: Eigene Darstellung

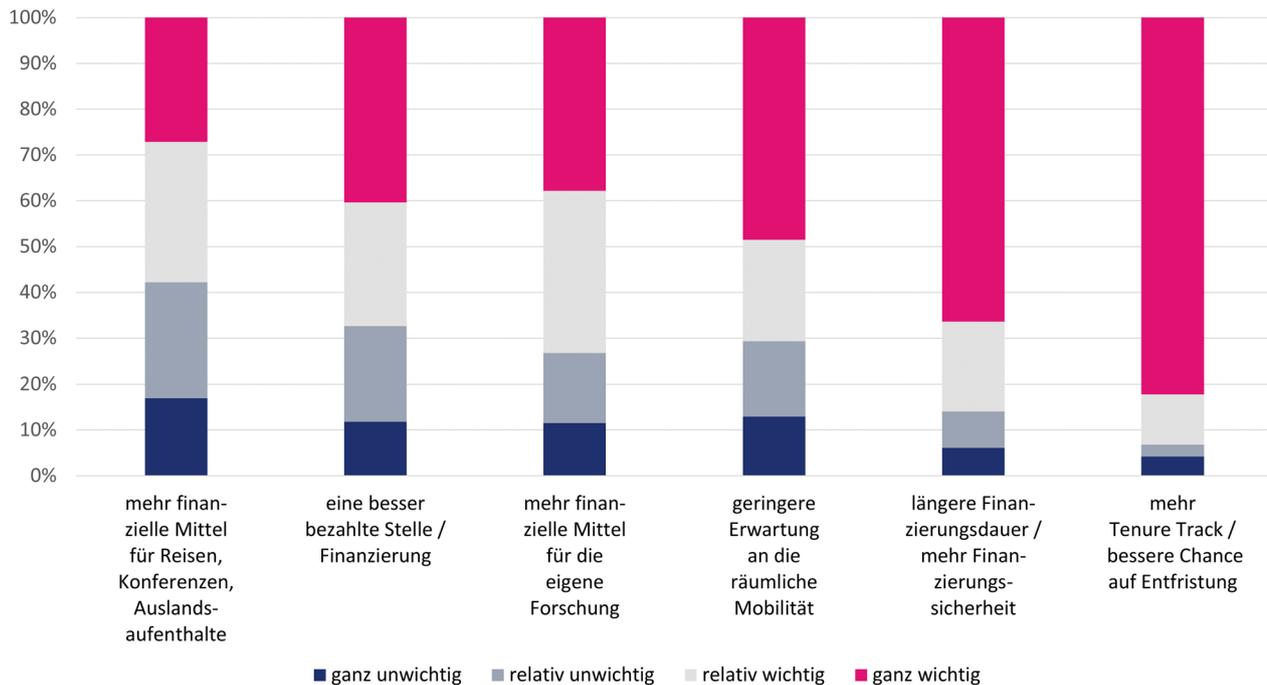


Abbildung 6b: PostDocs – Änderungsbedarf (2)
Quelle: Eigene Darstellung

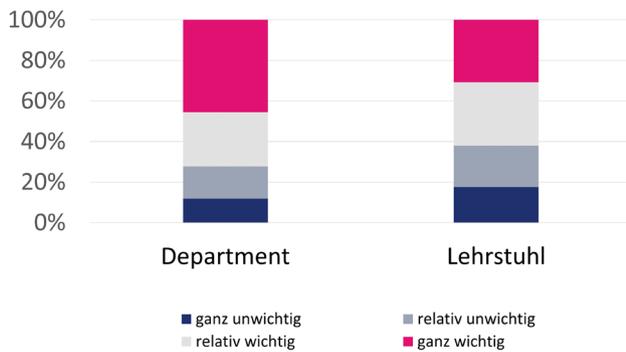


Abbildung 7: Docs – engere Betreuung bzw. besseres Mentoring
Quelle: Eigene Darstellung

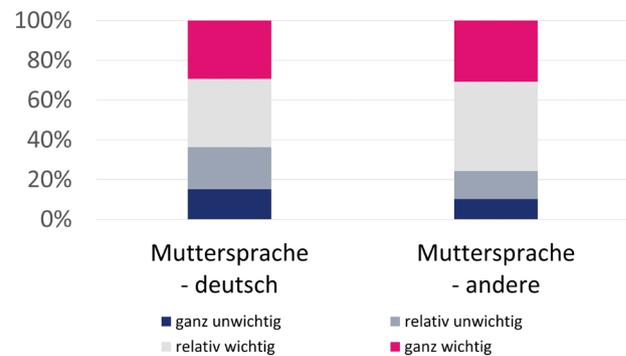


Abbildung 8: Docs – mehr Austauschmöglichkeiten mit anderen Nachwuchswissenschaftler:innen
Quelle: Eigene Darstellung

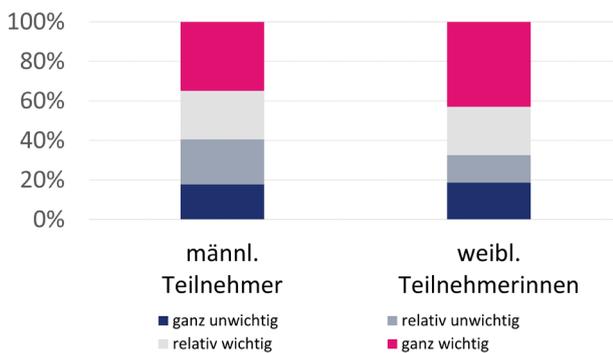


Abbildung 9: Docs – Längere Finanzierungsdauer/mehr Finanzierungssicherheit
Quelle: Eigene Darstellung

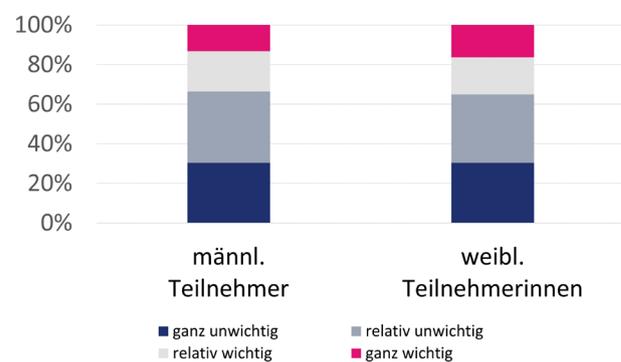


Abbildung 10: PostDocs – Verbesserung des Arbeitsklimas
Quelle: Eigene Darstellung

Bei den meisten Fragen zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede in der Beantwortung zwischen weiblichen und männlichen Docs. Bemerkenswerte Unterschiede gab es jedoch bei der Frage nach finanzieller Sicherheit. 35 Prozent der männlichen Docs halten eine längere Finanzierungsdauer und mehr Finanzierungssicherheit für „ganz wichtig“; unter ihren weiblichen Kolleginnen waren es sogar 43 Prozent (vgl. Abbildung 9).

Im PostDoc-Bereich zeichnen sich die Themen, in denen die Teilnehmer:innen Änderungsbedarf sehen, sehr viel deutlicher ab (vgl. Abbildungen 6a und 6b). Während auch hier die Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen relativ hoch ist, weisen die Umfrageergebnisse sehr eindeutig darauf hin, dass die Unsicherheit durch Befristungen und die damit verbundene Erwartung an räumliche Mobilität als zentrale Probleme wahrgenommen werden. 86 Prozent aller PostDocs wünschen sich eine längere Finanzierungsdauer und/oder mehr finanzielle Sicherheit. Sogar 93 Prozent wünschen sich bessere Entfristungsmöglichkeiten und mehr Tenure-Tracks. 71 Prozent sehen die inhärenten Erwartungen an geografische Flexibilität

bezüglich der Stellensituation als Problem. Den deutlichen Reformwunsch hinsichtlich größerer Sicherheit und längerer Perspektiven greifen wir im nächsten Abschnitt über die Empfehlungen der Arbeitsgruppe auf.

Auch im PostDoc-Bereich gibt es insgesamt nur wenige geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Antworten. Eine mild ausgeprägte Ausnahme bildet hier die Frage nach der Arbeitsatmosphäre. Während 16 Prozent der weiblichen PostDocs eine Verbesserung der Arbeitsatmosphäre als „ganz wichtig“ ansieht, sind es bei den männlichen Kollegen nur 13 Prozent (vgl. Abbildung 10).

Neben der Beurteilung der aktuellen Studien- bzw. Arbeitssituation haben wir abgefragt, wie die Umfrageteilnehmenden ihre akademische Karriereperspektive bewerten. Unter den Docs sind rund 70 Prozent der Teilnehmenden optimistisch oder sehr optimistisch, die nächste angestrebte Karrierestufe zu erreichen, bei den PostDocs waren es immerhin noch 65 Prozent (vgl. Abbildung 11). Hier fällt innerhalb der Gruppe der PostDocs auf, dass sich die Antworten von weiblichen und männlichen PostDocs spürbar unterscheiden. Unter den männlichen PostDocs waren rund

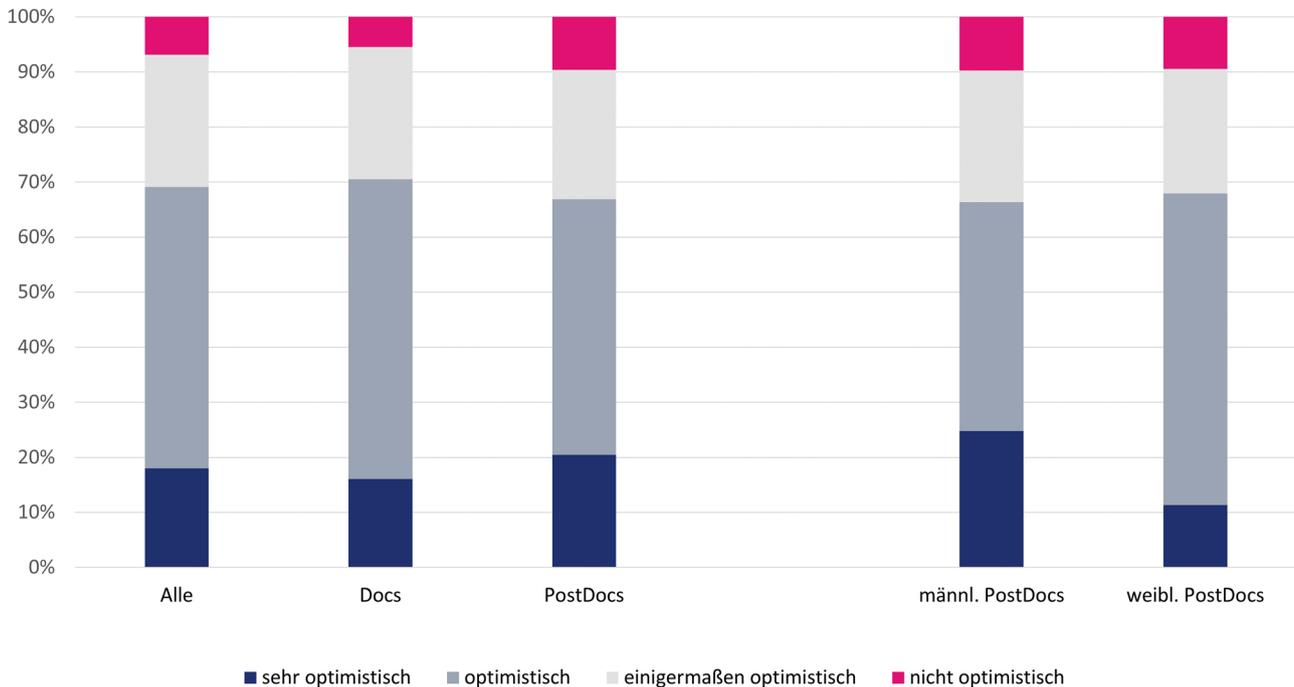


Abbildung 11: Optimismus hinsichtlich des Erreichens der nächsten Karrierestufe

Quelle: Eigene Darstellung

25 Prozent in Bezug auf das Erreichen der gesteckten Ziele „sehr optimistisch“, bei den weiblichen PostDocs waren es nur etwa 11 Prozent.

Im Rest des Abschnitts beschreiben wir knapp das Feedback aus den Fokusgruppen- und Expertengesprächen. Eine Quantifizierung der Ergebnisse ist hier nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich und wir beschränken uns daher auf eine qualitative Beschreibung der Gesprächsschwerpunkte.

In nahezu allen Expertengesprächen – also den Gesprächen mit Programmleitungen, Dekan:innen und anderen in der Nachwuchsarbeit aktiven Professor:innen – wurde die Thematik von Befristung und Tenure-Track über längere Zeit vertieft. Die überwiegende Zahl der Expertinnen und Experten spricht sich für die Ausweitung von Tenure-Track aus. In vielen Gesprächen wurden auch die Hürden angesprochen, die sich durch administrative und planerische Fragen ergeben. Genannt wurden hierbei insbesondere: (i) Die (wahrgenommene) Notwendigkeit, eine „Zielprofessur“ freizuhalten. Dies betrifft auch die Finanzierung: Nur an wenigen Orten ist bekannt, ob und wie man andere Personalmitel in Tenure-Track-Stellen umwandeln kann. (ii) Der planerische Aufwand für Lehr- und Verwaltungsorganisation, der durch eine Abkehr von der Organisation durch den einzelnen Lehrstuhl entsteht. (iii) Die Unerfahrenheit („Kultur“) in den Universitätsverwaltungen und -gremien mit dem Kon-

strukt einer Tenure-Track-Professur. (iv) Die Langsamkeit der Berufungsverfahren für Juniorprofessuren, die eine Teilnahme am internationalen Wettbewerb um Tenure-Track-Bewerber:innen stark erschwert.

Eine weitere Sorge bezüglich des Übergangs zu Tenure-Track ist, dass durch eine denkbare rasche Einrichtung vieler Tenure-Track-Stellen die Möglichkeit, Personen auf Dauerstellen zu beschäftigen, kurzfristig sogar rückläufig sein kann. Denn während der „Track-Phase“, oder im Falle einer nicht-erfolgreichen Entfristung, ist eine Stelle ja nicht entfristet, hätte aber als traditionelle Professur unter Umständen schon früher unbefristet vergeben werden können. Dieses Argument spricht dafür, dass verstärkt nach Möglichkeiten gesucht werden sollte, Tenure-Track-Stellen auf eine Weise einzurichten, die zusätzliche Professuren erwirkt und nicht nur bestehende Professuren betrifft.

Diese Diskussion spricht wiederum ein generelles Defizit an: Von den 13 Einrichtungen, die an Expertengesprächen teilnahmen, hatte nur eine einzige Einrichtung eine konkrete Planung zur Weiterentwicklung der Zahlenverhältnisse auf den diversen Karrierestufen.

Mehrere der an den Gesprächen beteiligten Professor:innen äußerten sich besorgt über Informationsdefizite unter den Nachwuchskräften, die es schwer machten, sich für eine geeignete Karriere zu entscheiden. So sei zum Beispiel über Karrierewege außerhalb der Wissenschaft zu

wenig bekannt. Auch wurde seitens der Professor:innen vermehrt selbstkritisch auf die Notwendigkeit eines früheren und ehrlicheren Feedbacks an die Nachwuchskräfte bezüglich ihrer Karrierechancen in der Forschung hingewiesen.

Ein weiteres Defizit bei der aktuellen Nachwuchsbetreuung, das an zwei Orten genannt wurde, ist die mangelnde Kompetenz, bei persönlichen oder psychischen Problemen effektive Hilfestellungen anzubieten. Dies sei gerade gegenüber den internationalen Nachwuchskräften wichtig, die vor Ort keine starken Supportsysteme haben und sich diese auch nur eingeschränkt selbst suchen können.

Ein weiteres vielfach angesprochenes Thema ist die Länge der Karrierewege. Hierin zielen nicht alle Aussagen der Gesprächsteilnehmer:innen in dieselbe Richtung. Einige Expert:innen sind zufrieden mit der aktuellen Länge und Intensität der Karrierestufen, andere sind über die Länge besorgt und plädieren für eine Verkürzung. In mehreren Gesprächen wurde angeregt, dass man „Fast-Track“ oder „Research-Master“ einführen solle, um den Einstieg in ein Promotionsprogramm direkt nach dem Abschluss des Bachelorstudiums zu ermöglichen.

Schließlich ist noch erwähnenswert, dass die Expert:innen sehr aufgeschlossen für überregionale Kooperationen in der Nachwuchsförderung waren bzw. dass sie die bestehenden Kooperationen überwiegend lobten.

In den Fokusgruppengesprächen – also den Gesprächen mit den Nachwuchskräften – wurde ebenfalls sehr viel über Fragen von Entfristung, Mobilitätsanforderungen und Tenure-Track gesprochen. An mehreren Orten empfahlen die Nachwuchskräfte ausdrücklich, als Antwort auf die entsprechende Frage durch die Interviewer:innen, dass man wissenschaftliche Stellen in geringerer Zahl vergeben solle, sofern man sie dadurch mit einer längerfristigen Perspektive verbinden könne. Die Frage wurde in keinem Gespräch gegenteilig beantwortet. Die Unterstützung der Einrichtung von unbefristeten Stellen durch die Professorenschaft, Universitätsleitungen und die Förderpolitik wird – insbesondere im Vergleich zur Unterstützung bei befristeten Post-Doc-Stellen – als zu gering angesehen.

Ein für die Nachwuchskräfte wichtiger Aspekt, der auch Gegenstand der allgemeinen hochschulpolitischen Diskussion ist, ist der Zeitpunkt der Karriereentscheidungen. Zahlreiche Gesprächsteilnehmer:innen in den Fokusgruppengesprächen betonen, dass die Umstellung auf Tenure-Track auch deshalb wichtig ist, weil die wesentliche Karriereentscheidung damit früher fällt als im bisherigen System. So wird vermieden, dass Nachwuchskräfte zu spät erkennen, keine Chancen auf eine Professur zu haben. Die eigene Karriereperspektive wurde dementsprechend von vielen Gesprächsteilnehmer:innen pessimistisch bzw. unter

Ausdruck von Sorgen eingeschätzt, in einigen Gesprächen herrschte aber auch ein optimistischer Grundton vor.⁶

Der Wunsch, dass Möglichkeiten zu zusätzlichen fachlichen Netzwerken geschaffen werden, wurde an der Mehrzahl der Orte geäußert, wenn auch nicht an allen. Die Bedeutung von Mentoring-Strukturen und die Bitte um den Aufbau zusätzlicher Mentoring-Angebote wurden an mehreren Orten betont. Weibliche Nachwuchskräfte – aber in einigen Fällen auch männliche – wiesen daneben mehrfach auf den Mangel an sehr geringen Zahl an Professorinnen hin.

Generell sind viele der Nachwuchskräfte mit den bestehenden Betreuungsstrukturen tendenziell unzufrieden. Auch wenn der menschliche Umgang vieler Professor:innen als verantwortungsvoll gelobt wird, werden die Betreuungsstrukturen als tendenziell noch nicht genügend ausgereift wahrgenommen.⁷ Insbesondere die mangelnde Unterstützung für internationale Nachwuchskräfte, die aus dem Ausland in den DACH-Raum umsiedeln und die deutsche Sprache nicht oder nur eingeschränkt sprechen, wird als Problem angesehen. So sind zum Beispiel während des Rekrutierungsverfahrens die Inhalte des Arbeitsvertrags und andere elementare Informationen nur sehr schwer zugänglich.

5 Empfehlungen der Arbeitsgruppe

5.1 PostDoc-Phase: Längere Perspektiven und gesündere Zahlenverhältnisse – Tenure-Track in der Breite

5.1.1 Deutlicher Reformwunsch

Die Befunde der in Abschnitt 2 dargestellten Literatur sind bereits recht eindeutig in der Beurteilung von Entfristungen und Tenure-Track. Die in Abschnitt 4 beschriebenen neuen Daten bestätigen diese Beurteilung für unser Fach deutlich. Insbesondere bestätigen die quantitativen Umfrageergebnisse für die VWL die in der öffentlichen Diskussion seit Jahren geäußerte Sorge, dass sich die sehr umfangreichen Befristungen von wissenschaftlichen Nachwuchsstel-

⁶ Hier weisen wir darauf hin, dass die Gesprächsteilnehmenden gegenüber den Interviewer:innen aus der AG Nachwuchs, und auch voneinander, nicht anonym waren. Dies mag ihre Bereitschaft, unbefangen über Perspektiven und Sorgen zu sprechen, reduziert haben.

⁷ Hierbei können wir leider nicht glaubhaft unterscheiden, ob diese Kritik eher von Teilnehmer:innen an strukturierten Programmen kommt oder eher von solchen, die klassisch an einem Lehrstuhl affiliert sind.

len stark negativ auf die Attraktivität der Stellen auswirken. Dementsprechend machen nahezu alle Teilnehmenden an den Experten- als auch den Fokusgruppengesprächen eindeutige Aussagen bezüglich einer gewünschten Änderung hin zu mehr Tenure-Track-Stellen. Das Tempo dieser Ausweitung und die ortsspezifische Ausgestaltung der gewünschten Änderung werden variieren; den generellen Wunsch nach einer höheren Dynamik in diese Richtung kann man aus den Daten allerdings deutlich ablesen.

Dabei ist bemerkenswert, dass die Blickwinkel unserer Gesprächsteilnehmer:innen sehr unterschiedlich sind. Aus Sicht von Nachwuchskräften steht die (eigene) berufliche Perspektive im Mittelpunkt. Eine Hochschullandschaft mit zunehmend vielen Bewerbungsmöglichkeiten auf Tenure-Track-Stellen verspricht eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, auch als Wissenschaftler:in schon früh im Leben eine dauerhafte Berufsperspektive zu haben. Dieses Argument greift bei nahezu allen Personengruppen; es gilt insbesondere auch für Nachwuchskräfte mit nur gering ausgeprägter geografischer Mobilität. Diese Personen verzichten angesichts der momentan mangelnden Perspektive im Zweifelsfall lieber auf die Laufbahn an der Universität und wechseln in die Privatwirtschaft oder andere nicht-wissenschaftliche Tätigkeiten. Ebenso gilt die Überlegung aber natürlich auch für diejenigen Nachwuchskräfte, die geografisch mobil sind und sich stärker am internationalen Wettbewerb orientieren. In der momentanen Situation verlassen viele von ihnen den DACH-Raum, sofern sie im Ausland eine Tenure-Track-Stelle angeboten bekommen.

Jenseits der Frage nach Tenure-Track lässt sich die Argumentation verallgemeinern. Die Notwendigkeit von nachhaltigen Nachwuchskonzepten, die eine glaubhafte Perspektive und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten, wird von den Nachwuchskräften als zentral für die Entscheidung für oder wider eine wissenschaftliche Karriere wahrgenommen. Dies illustriert die schon in Abschnitt 1 beschriebene Situation der hochgebildeten Fachkräfte im Arbeitsmarkt für Forscherinnen und Forscher: Außerhalb der akademischen Forschung ist die Arbeitsmarktsituation momentan für sie sehr gut und es fällt ihnen relativ leicht, eine adäquate Beschäftigung mit ausreichender Stellensicherheit zu finden. Im universitären Sektor dagegen ist die von ihnen wahrgenommene Situation durch eine hohe Unsicherheit sowie starke Marktmacht der Arbeitgeber gekennzeichnet.

Aus Sicht der Professor:innen und der Universitäten liegt teilweise eine ganz andere Motivationslage vor, die in den Expertengesprächen formuliert wurde: Von einem Wechsel zu einer Personalstruktur mit höherem Anteil an Tenure-Track-Stellen versprechen sich viele der Expert:innen mehr Wettbewerbsfähigkeit ihrer Einrichtung und eine

dadurch erfolgende Qualitätssteigerung in der Forschung. Mehrere der Teilnehmenden an den Expertengesprächen haben bei vergangenen Einstellungsbemühungen selbst erfahren, dass leistungsstarke Forscherinnen und Forscher sich nur dann für ihre Einrichtungen interessieren, wenn man ihnen Tenure-Track-Stellen anbietet. Durch das Fehlen von Tenure-Track-Stellen, so wird argumentiert, scheiden viele Einrichtungen des DACH-Raums aus dem Wettbewerb um die stärkste Gruppe von Bewerber:innen aus. Wir stimmen dieser Argumentation vollumfänglich zu. Eine rasche Ausweitung von Tenure-Track-Stellen ist geeignet, die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit im DACH-Raum zu heben; ohne eine solche Ausweitung lässt sie sich dagegen in unserem Fach deutlich weniger steigern.

Weiterhin ist hier erwähnenswert, dass ein Beschäftigungsmodell mit Tenure-Track für eine Fakultät auch nach der erfolgreichen Gewinnung eines Kollegen oder einer Kollegin weitere mögliche Vorteile bietet. Zunächst ist die größere Zufriedenheit der Kolleg:innen selbst zu nennen, an der die Arbeitgeber interessiert sind. Durch den Tenure-Track haben Juniorprofessor:innen eine Perspektive auf eine längere Verweildauer, sind vermutlich motivierter für die Ziele der Einrichtung und können besser in langfristige Kooperationen eingebunden werden. Sie haben auch einen größeren Anreiz, langfristige eigene Projekte frühzeitig zu beginnen. Die im Vergleich zum traditionellen Karriereweg früher einsetzende Unabhängigkeit ist generell ein unterstützender Faktor für die Qualität der Forschung der Nachwuchskräfte, was auch der Wissenschaftsrat (2014) betont.

Wir weisen allerdings darauf hin (ausgeführt in den Abschnitten 4 und 5.1.2), dass in vielen Einrichtungen die Bedingungen für die Einrichtung von Tenure-Track-Stellen noch längst nicht ausgeprägt vorliegen. Eine wichtige und an den Einrichtungen individuell zu klärende Frage ist, wie das Zahlenverhältnis zwischen Tenure-Track-Stellen und „klassischen“ PostDoc-Stellen sein soll. Man mag zwar argumentieren, dass eine solche Planung unnötig sei, da sich adäquate Zahlenverhältnisse durch die Bedürfnisse und Verfügbarkeiten im Markt von allein einstellen würden. Im Gegensatz dazu betonen wir allerdings, dass Drittmittelförderung und Informationsasymmetrien dazu führen, dass die Einrichtungen und insbesondere die Lehrstühle tendenziell zu viele PostDocs einstellen. Dies wird auch durch die Inhalte der Fokusgruppengespräche gespiegelt (siehe Abschnitt 4). Es ist zum Beispiel für einen Lehrstuhl relativ leicht, jenseits aller sonstigen Planung für eine:n die Dissertation abschließende:n Promovierende:n des Lehrstuhls eine Projektstelle einzuwerben, auf der er bzw. sie weiterbeschäftigt wird. Sofern die nachfolgenden Karrierechancen schlecht stehen, ist diese Praxis aber nicht sinnvoll.

Unsere Empfehlung für eine Ausweitung des Anteils von Tenure-Track ist, wie der Leser bzw. die Leserin erkennt, eingebettet in eine fachübergreifende Unterstützung dieser Zielrichtung, die sich in der Literatur und der weiteren politischen Diskussion findet – siehe Abschnitt 2. Bereits die 2014 formulierte Empfehlung des Wissenschaftsrats für eine Ausweitung von Tenure-Track war umfangreich ausgearbeitet und ließ an Deutlichkeit nichts zu wünschen übrig. In der seither vergangenen Zeit erfolgten das „1000-Professuren-Programm“ der Bundesregierung und eine große Zahl an deutlich mit der Wissenschaftsratsempfehlung verwandten Äußerungen, wie die jüngste Stellungnahme der Hochschulrektorenkonferenz (2022) zum WissZVG. Vor dem Hintergrund dieser hochschulpolitischen Diskussionen liegt der Beitrag unseres Berichts vor allem darin, zu dokumentieren, dass in unserem Fach die Bedürfnisse der Nachwuchswissenschaftler:innen, aber auch die der Dekanate und Programmleitungen denselben Tenor haben. Unsere Fachgemeinschaft ist sich weitgehend einig, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Forschungsqualität ohne eine Ausweitung von Tenure-Track nur schwer zu erreichen sind.

Auch zur Förderung von Wissenschaftskarrieren von Frauen scheint eine Ausweitung von Tenure-Track Professuren geeignet. Wie der BUWiN 2021 feststellt (S. 90), ist fachübergreifend der Anteil von Frauen auf Tenure-Track-Professuren, bei gleichzeitiger Erhöhung der Gesamtzahl dieser Stellen, stark gestiegen – von 29 Prozent in 2005 auf 47 Prozent in 2018. In der Gruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften beträgt der Anteil von Frauen auf Juniorprofessuren 2018 ebenfalls 47 Prozent. Auch die Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina empfiehlt in ihrer Stellungnahme zu Frauen in der Wissenschaft (2022) Tenure-Track-Professuren als ein geeignetes Mittel, Wissenschaftlerinnen eine Karriereperspektive anzubieten und die Vereinbarkeit von Karriere und Familienplanung zu erhöhen – in einer Lebensphase, in der mehr Frauen als Männer die Wissenschaft verlassen. Diese Empfehlung spiegelt sich in unseren Umfrageergebnissen zumindest für den Promovierendenbereich wider: Dort geben Frauen besonders häufig eine längere Stellenfinanzierung als „ganz wichtig“ an. Für den PostDoc-Bereich ist die Befristung allerdings sowohl für weibliche als auch für männliche Respondent:innen das dominierende Thema.

5.1.2 Notwendige strukturelle Änderungen

Eine Ausweitung des Anteils von Tenure-Track-Professuren wird zunehmend Diskussionen erfordern darüber, wie die

Finanzierung der Tenure-Track-Stellen und die Zahlenverhältnisse zwischen den Personengruppen gestaltet werden sollten. Die geeignete Ebene einer solchen langfristigen Personalplanung ist die Fakultäts- oder Fachbereichsebene, da eine entsprechende Diskussion auf Lehrstuhlebene schlechterdings nicht darstellbar ist. Planungen in größeren Einheiten und/oder längeren Zeiträumen sind gefragt – mit Zielen, die unabhängig von der Vertragssituation einzelner Personen formuliert werden sollten. Zwar hat es dahingehende Entwicklungen bereits gegeben: Schon die Teilnahme am „1000-Professuren-Programm“ der Bundesregierung erforderte eine Dokumentation von Nachwuchskonzepten und Personalplanungen, die über die traditionell installierten Mechanismen hinausgeht. Dennoch sind an den meisten Einrichtungen solche Konzepte und Planungen noch nicht auf Fakultätsebene verankert.⁸ Eine Umstellung auf ein Tenure-Track-System wird dagegen sogar weit mehr als die Erstellung von allgemeinen Nachwuchskonzepten erfordern. Fakultäten müssen ein zahlenmäßig nachhaltiges Verhältnis von Promovierenden, PostDocs, Tenure-Track-Professuren und dauerhaften Professuren entwickeln. Diese Gruppen sind bezüglich ihrer universitären Aufgaben und Kompetenzen nur sehr eingeschränkt miteinander austauschbar; hier entsteht also notwendigerweise ein Spannungsfeld. Eine in der Literatur manchmal genannte Richtgröße ist, dass im Mittel ca. 20 Prozent aller Berufungen auf Professuren (Dauer- und Tenure-Track-Stellen), die in einem bestimmten Zeitraum (zum Beispiel ein Jahr) besetzt werden, als Professuren mit Tenure-Track besetzt werden sollen (Freimuth 2018). Ein größerer Anteil mag in vielen Fällen möglich sein und würde die Altersstruktur unter den Professor:innen einer Fakultät tendenziell verjüngen, was Vor- und Nachteile hätte. Ob zum Ausgleich eine entsprechende Verkleinerung der anderen Gruppen eher bei den dauerhaften Professuren oder bei den Promovierenden und PostDocs erwünscht ist, müsste die Einrichtung jeweils individuell festlegen.

Ein wichtiger Aspekt der Karriereentwicklung in der postdoktoralen Phase ist die schrittweise Übernahme von Betreuungsverantwortung. Es gibt Förderlinien und Nachwuchskonzepte, bei denen PostDoc-Forscher:innen (also keine Juniorprofessor:innen) als Nachwuchsgruppenleitungen eingesetzt werden. Dies kann auch mit einer formalen

⁸ Sie enthalten auch nach unserer Kenntnis keine verbindlichen Vorgaben für Mentorate oder sonstige strukturierte Beiträge zur Karriereentwicklung. Unsere Gespräche mit den Programmleitungen und Dekanaten lassen generell nur sehr vereinzelt erkennen, dass an den Fakultäten Vorgaben zur Umsetzung von Personalentwicklungsplänen vorliegen. Die kritisch zu hinterfragende Vorstellung, dass Professor:innen schon wissen, was sie tun, ist weit verbreitet.

Rolle in der Promotionsbetreuung und -prüfung verbunden sein. Diese vermehrte Übernahme von Verantwortung ist begrüßenswert, auch wenn sie das Grundproblem der befristeten PostDoc-Anstellung nicht verringern kann. In der momentanen Übergangszeit, und möglicherweise für einen langen Zeitraum, wird es an vielen Einrichtungen im DACH-Raum sowohl Tenure-Track-Professuren als auch PostDocs in signifikant großen Gruppen geben. Beide Gruppen sollten systematisch an die Betreuungsverantwortung herangeführt werden.

Ein weiteres wichtiges Problemfeld ergibt sich aus der Logik der projektbezogenen Drittmittelförderung. Der durch die relativ gesunkenen Grundfinanzierungen entstehende Bedarf an Forschungsunterstützung, der nachvollziehbare Wunsch auf Entlastung der Professor:innen und der einrichtungsinterne Wettkampf um Drittmittelerfolge führen dazu, dass viele befristete PostDoc-Stellen beantragt und von Drittmittelgebern auch finanziert werden. Die enge Bindung an die einwerbenden PIs stärkt zumeist die bestehenden Lehrstuhlstrukturen – was die organisatorischen Belastungen der Professur wiederum ausweitet und einen weiteren Bedarf an drittmittelfinanzierten Mitarbeiter:innen erzeugen kann. Diese dem Lehrstuhlprinzip inhärente Drittmittelorientierung erfordert außerdem die ständige Erarbeitung der in den Projektanträgen beschriebenen „deliverables“ und führt daher vielerorts dazu, dass PostDocs (und Promovierende) vermehrt als Input in die Arbeit eines Lehrstuhls wahrgenommen werden. Demgegenüber steht die in vielen anderen Ländern tendenziell dominanter Vorstellung, dass Nachwuchskräfte ein Output starker Fakultäten sind – sogar eines der wichtigsten Qualitätsmerkmale – und dass die Produktion dieses wichtigen Outputs auch umfassende Investitionen in die Nachwuchsarbeit erfordert. Hier zeigt sich also ein durchaus konsequenzenreicher Zielkonflikt zwischen der Forschungsförderung durch Drittmittelprojekte auf der einen und der Nachwuchsförderung auf der anderen Seite. Ihn aufzuheben kann in vielen einzelnen Fällen gelingen; in vielen anderen Fällen wird es dies nicht. Das Problemfeld als solches zu erkennen, ist bei der Erstellung der Drittmittelstrategien in den Fakultäten jedenfalls wichtig.

Die von vielen Einrichtungen/Lehrstühlen angestrebte Ausweitung drittmittelfinanzierter PostDoc-Stellen hat auch systemische Konsequenzen. Sie erhöht die Anzahl der Nachwuchswissenschaftler:innen mit Berufsziel Professur, ohne dass es den Universitäten möglich wäre, ihnen innerhalb ihres eigenen Systems dauerhafte Perspektiven anzubieten. Bei konstanter Professurenzahl ergibt sich für jeden Nachwuchswissenschaftler und jede Nachwuchswissenschaftlerin die Wahrscheinlichkeit, eine Professur zu erhalten, aus dem Verhältnis zwischen den in jedem Jahr

„marktreif“ werdenden Personen und den im selben Jahr frei werdenden Professuren. Diese Wahrscheinlichkeit, für die Personengruppe als Ganzes betrachtet, berechnet sich unabhängig von der wissenschaftlichen Exzellenz der Gruppe. Anders ausgedrückt: Maßnahmen einer Fakultät, ihre PostDocs besser auszubilden und ihnen ein breites Portfolio an Fähigkeiten zu vermitteln, können zwar individuell die Beschäftigungschancen erhöhen, müssen aber für die Gesamtgruppe der PostDocs ins Leere laufen.

Aus Sicht der AG Nachwuchs sind daher nicht nur Beiträge der Fakultäten gefragt, sondern auch die Gestaltungsmöglichkeiten der Drittmittelgeber, sowie diejenigen der Universitäten als den Fakultäten übergeordnete Einheiten. Als eine relativ einfache Maßnahme könnte die Vergabe von Fördermitteln stärker an die Zukunftsperspektiven für Nachwuchsforschende geknüpft werden, zum Beispiel an die Vorlage von geeigneten Tenure-Track-Konzepten oder sonstigen Karriereentwicklungsplänen.⁹ Eine Maßnahme wie das „1000-Professuren-Programm“ erhöht die Langzeitperspektiven der Nachwuchswissenschaftler:innen nur dann, wenn sie die Zahl der Lebenszeitstellen tatsächlich vergrößert. Analog dazu könnten auch andere Förderlinien vermehrt darauf abzielen, dass Mittel in die Stelleneinrichtung oder die Ausgestaltung von Lebenszeitstellen fließen. Bestehende Positivbeispiele solcher Drittmittelförderung sind die Heisenberg-Professuren der DFG oder die Freigeist-Fellowships der VolkswagenStiftung.

Viele weitere Gestaltungsmöglichkeiten sind ebenfalls denkbar. So könnte zum Beispiel den professoralen PIs von Drittmittelprojekten eine verstärkte Förderung durch Forschungssemester als „Buy out“ gewährt werden; es könnte den Universitäten die Möglichkeit gewährt werden, Fördermittel zur Erhöhung der Zahl der Lebenszeitstellen zusammenzufassen; gerade in großen Forschungsprojekten und -verbänden könnten Mittel zur frühzeitigen Nachbesetzung von Professuren eingesetzt werden. Sinnvoll wäre zudem, den Fakultäten die Flexibilität zu geben, aus den Programmpauschalen entfristete Stellen zu finanzieren. Auf diese Weise könnten zum Beispiel neu eingeworbene Positionen wenigstens anteilig verstetigt werden. Die auf den Prüfbericht des Bundesrechnungshofs von 2021 folgenden Beschlüsse des Rechnungsprüfungsausschuss des Deutschen Bundestages zur Sicherstellung des bestimmungsgemäßen Einsatzes der Mittel aus Programmpauschalen erschweren allerdings derartige Bestrebungen, da durch die geforderte enge zeitliche und sachliche Bindung der Verausgabung an

⁹ Eine Bindung des einzelnen Fördernehmers dahingehend, eine bestimmte Stelle für den Tenure-Track der geförderten Stelle zu hinterlegen, heilt allerdings das Problem nicht, wenn diese Stelle dem restlichen Nachwuchs als Karriereoption entzogen wird.

die Projekte eine langfristige Stellenplanung über die Projektlaufzeiten hinaus schwieriger wird. Die Universitäten sehen sich nun vor die umständliche Aufgabe gestellt, die Vergabe anderer Mittel zeitlich möglichst flexibel zu gestalten.

In jedem Fall sollten sich Fördergeldgeber bei der Strukturierung ihres Förderportfolios Gedanken machen, ob und wie dieses die Zahlenverhältnisse zwischen befristeten Stellen und Lebenszeitstellen in die gewünschte Richtung zu verschieben vermag oder ob die Förderung ungewollt vielleicht sogar einen gegenteiligen Effekt hat. Dies alles sollte, wie oben beschrieben, durch parallel erarbeitete Personalplanungen in den Fakultäten begleitet werden. Eine ausgeweitete Einrichtung von Tenure-Track-Stellen wird in jedem Fall eine höhere Dynamik in der Personalplanung der Fakultäten erfordern, denn bei jeder zum Ende des „Track“ anstehenden Entfristungsentscheidung steht ja auch eine Änderung der Zahl der dauerhaften Professuren zur Debatte. Die Fakultäten müssen derartige Diskussionen daher schon bei der Ausschreibung der entsprechenden Juniorprofessur führen, auch aus inhaltlichen Gründen: Jede Besetzung einer Tenure-Track-Professur ist eine Schwerpunktsetzung auf ein Forschungs- und Lehrgebiet – möglicherweise für mehrere Jahrzehnte. Dies muss im Kollegenkreis und im Einklang mit den Fakultätsgremien umfassend abgestimmt werden. Wie im BuWiN 2021 betont, sollten solche Festlegungen auch mit den Personalplanungen auf anderen Ebenen der Einrichtung abgestimmt sein. Eine langfristige gesamte Personalplanung wird zwar von Universitäten (als größere Einheiten) schon seit langer Zeit strukturiert durchgeführt, erreicht die Fakultätsebene aber nur teilweise.¹⁰

Zwei weitere Hürden stehen einer Ausweitung von Tenure-Track tendenziell im Weg und sollen hier zumindest erwähnt werden. Erstens haben die Universitäten im DACH-Raum bislang nur wenig Erfahrung mit der Diskussion und Umsetzung von Entfristungsentscheidungen. Niemand verwehrt gern einer Kollegin oder einem Kollegen die theoretisch mögliche Weiterbeschäftigung. Im Kollegenkreis der Wissenschaftler:innen, aber auch in der Universitätsverwaltung, muss verinnerlicht werden, dass man unter bestimmten Bedingungen die Entfristung nicht nur verweigern kann, sondern auch verweigern sollte. Sonst kann die Qualitätskontrolle, die einem Tenure-Track-Verfahren immanent ist, ihre Wirkung nicht entfalten. Zweitens, und damit verbunden, herrscht teilweise noch Unkenntnis über den rechtlichen Spielraum der Universitäten, Entfristungsentscheidungen negativ zu fällen. Beide Effekte führen zu einer Unsicherheit, die die Ausweitung von Tenure-Track-Stellen noch eine ganze Weile begleiten wird.

Man muss das Rad aber keinesfalls neu erfinden – die in Abschnitt 2 zitierte Literatur enthält zahlreiche Hinweise zur institutionellen Umsetzung von Tenure-Track-Stellen. Die Weitergabe praktischer Erfahrungen anderer Universitäten im In- und Ausland zum Thema Tenure-Track wird ebenfalls nützlich sein. Als zusätzliche und zum Teil fachspezifische Hinweise zur „Best Practice“ bei der Einrichtung von Tenure-Track-Professuren fügen wir hier nachfolgend eine Box ein, in der wir, ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit oder Ausgewogenheit, einige erfolgreiche Beispiele aus unseren eigenen Einrichtungen beschreiben.

¹⁰ Zu den dauerhaften Herausforderungen für Fakultäten gehört in diesem Zusammenhang die Flexibilität gegenüber kurz- und mittelfristigen Effekten, wie zum Beispiel die Möglichkeit, an kurzfristigen Landes-, Bundes- oder Hochschulinitiativen zu partizipieren und dadurch einen Personalzuwachs zu erreichen. Die Wahrnehmung von Chancen dieser Art mag attraktiv sein, erschwert aber eine nachhaltige Personalplanung insbesondere dann, wenn der mögliche Zuwachs inhaltlich nur zu einem kleinen Bereich der Fakultät passt. Ganz generell dürfte die oft große inhaltliche Heterogenität von den in Fakultäten zusammengefassten Einheiten immer dazu führen, dass eine ausgeweitete fakultätsinterne Personalplanung mit substanziellem Aufwand verbunden ist.

„Best Practice“ bei der Einrichtung von Tenure-Track-Stellen

Unterbesetzung einer W3-Stelle („klassische Möglichkeit“)

Wird eine Professur vakant (und bleibt im Stellenplan der Universität verankert), kann die Nachbesetzung durch eine Tenure-Track-Juniorprofessur erfolgen. Die Professur wird für den Fall einer positiven Entfristungsentscheidung bereitgehalten. Die Unterbesetzung spart Personalkosten ein und ermöglicht Flexibilitäten, wie zum Beispiel vorgezogene Nachbesetzungen. Die Maßnahme der Unterbesetzung ist an vielen Einrichtungen im DACH-Raum möglich und wird bereits seit Jahren praktiziert.

Departmentstruktur (Universität Bonn)

Der wirtschaftswissenschaftliche Fachbereich der Universität Bonn hat in den letzten zwei Dekaden die Zahl der Lebenszeitprofessuren deutlich erhöht. Derzeit sind 36 Professuren der Besoldungsstufen W2 und W3 besetzt, wovon nur gut die Hälfte bereits vor Beginn des Prozesses im Stellenplan enthalten war. Der Aufwuchs wurde durch den Wechsel zu einer stark ausgeprägten Departmentstruktur möglich, der vier relevante Effekte ermöglichte: Erstens ist die Departmentstruktur administrativ günstiger. Zweitens erfolgen Neuberufungen, insbesondere auf Tenure-Track-Professuren, ohne zugeordnete Mitarbeiterstellen. Drittens werden Neuberufungen durch die Umwandlung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen finanziert. Viertens können durch das zeitliche Zusammenfassen von umfangreichen Drittmittelinwerbungen neue Stellen finanziert werden. Das Land Nordrhein-Westfalen ermöglicht die Umwandlung von Mitarbeiterstellen in Professuren in etwa im Verhältnis 1,75:1. Da eine Professur mehr als doppelt so viel Lehrdeputat hat wie eine Mitarbeiterstelle, erhöht sich das Lehrangebot sogar durch die Umwandlung. Mit der Verdoppelung der Professuren geht auch eine Reduktion der administrativen Verpflichtungen pro Professur einher.

Flexible Departmentstruktur und Stellenumwandlung (Universität Paderborn)

Auch an der Universität Paderborn konnte die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ihre unbefristeten Stellen seit 2008 stark ausweiten, um insgesamt zehn zusätzliche W2- bzw. W3-Professuren, die teilweise als Tenure-Track-Professuren ihren Ausgang nahmen. Die Einrichtung dieser Stellen war motiviert durch den Bedarf an zusätzlicher Lehrkapazität, zur Begegnung der Überlastung der Fakultät, bei gleichzeitiger Erhöhung der Forschungskapazität auf Professur-Niveau. Die Stellen wurden zunächst aus temporär gewährten Hochschulonderprogrammmitteln finanziert (zumeist für zehn Jahre) und teils für den nachfolgenden Zeitraum über vorweggenommene Nachbesetzungen bestehender Professuren finanziell hinterlegt. Gleich zu Beginn dieses Umbaus wurde in der Fakultät eine aus mehreren Departments be-

stehende Struktur eingeführt. Den Departments wurde zugleich die Möglichkeit eingeräumt, vom Lehrstuhlprinzip Abstand zu nehmen. Von dieser Möglichkeit wurde in unterschiedlichem Maße Gebrauch gemacht, was eine Mischung ergab aus Departments, die nach dem Lehrstuhlprinzip organisiert sind, und solchen, die in der Nachwuchsbetreuung, Forschung und Lehre weitgehend dem Departmentprinzip folgen. Zur Finanzierung der Professuren wurden in begrenztem Maße vorübergehend auch Mitarbeiterstellen im oben genannten Verhältnis von 1,75:1 umgewandelt. Durch Änderungen in der Hochschulfinanzierung des Landes Nordrhein-Westfalen konnten die meisten der in den ersten beiden Wellen eingerichteten Professuren in die Grundfinanzierung der Universität überführt werden.

Personalplanung (LMU München)

Die Volkswirtschaftliche Fakultät der LMU München baut ihre Nachwuchskonzepte seit einigen Jahren aus. Neben zentral organisierten Fördermaßnahmen (wie Mentoring und Forschungsmittelvergabe) erstellt die Fakultät dabei auch ein Zahlentableau, das als Orientierung für die Zahlenverhältnisse der einzelnen Personengruppen dient. Die Gruppe der Fakultätsmitglieder, die entweder ein Tenure-Track-Professur innehaben oder diese erfolgreich durchlaufen haben und eine W2-Professur innehaben, soll mittelfristig etwas mehr als halb so groß sein wie die Gruppe der befristet beschäftigten PostDocs. Beide Gruppen zusammen sollen ungefähr halb so groß sein wie die Gruppe der Promovierenden. Um für fortgeschrittene PostDocs eine Möglichkeit zum Wechsel auf eine Tenure-Track-Professur zu schaffen, nutzt die Fakultät zusätzliche Finanzmittel in Verbindung mit den Regelungen des universitätsweiten Tenure-Track-Konzepts der LMU: PostDocs im dritten oder vierten Jahr können sich für die LMU-interne Finanzierung einjähriger Fellowships bewerben und schreiben dann, im Erfolgsfall, während des Fellowships einen ERC-Antrag. Sofern auch dieser Antrag erfolgreich ist, begründet er die mögliche Bewerbung auf eine Tenure-Track-Stelle in der Fakultät.

Zusammenschluss von Lehrstühlen (HU Berlin)

An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin haben sich 2013/14 sechs W3-Professuren und ihre zugehörigen Nachwuchsstellen zur Microeconomics Research Group zusammenschlossen und planen seither zahlreiche Aktivitäten gemeinsam, darunter auch die Personalentwicklung. Anlässlich der Einwerbung eines Drittmittelprojekts, das mehrere befristete Mitarbeiterstellen finanziert, werden aus dem gemeinsamen Pool haushaltsfinanzierte Mitarbeiterstellen in eine Tenure-Track-Professur umgewandelt. Eine solche Umwandlung ist an der HU Berlin zu einem ähnlichen Tauschverhältnis wie in Bonn oder Paderborn möglich.

5.2 Doc-Phase: Nachfrage nach intensiverer Betreuung und Vernetzung

5.2.1 Anstrengungen für die Qualität der Betreuung

Zunächst eine vorsichtige Vorbemerkung: Die in Abschnitt 4 beschriebene, vielleicht überraschend eindeutige Evidenz über die als zu gering wahrgenommene Qualität in der Betreuung von Dissertationen ist unter dem Vorbehalt zu sehen, dass die Datenerhebung in den Zeitraum der Covid-19-Pandemie fiel. Es mag sein, dass wir einen tempo-

rären Ausreißer beobachten und die Evidenz in anderen Erhebungszeiträumen weniger stark ausgeprägt wäre. Dennoch sollte die Fachgemeinschaft die aufgeworfenen Themen ernst nehmen. Die Promotionszeit ist für viele Promovierende eine schwierige Orientierungsphase und die in der Umfrage von vielen Docs geäußerte Aussage, dass die Betreuung verbesserungsfähig sei, betrifft den Kern der Verantwortung der Professorenschaft für ihre Promovierenden. Außerdem mag man argumentieren, dass die Pandemie eine zu einfache Erklärung für das beobachtete Datenmuster ist. Warum sollte die Pandemie nur die Be-

treuungssituation in schlechtem Licht erscheinen lassen, nicht aber andere Aspekte der Promotion?

Docs wünschen sich insbesondere einen regelmäßigeren und intensiveren Austausch mit Betreuenden über Zwischenergebnisse und die weitere Planung der Dissertation. Dies ist ein Wunsch, den jeder und jede Betreuende aufnehmen und relativ einfach umsetzen kann: Er/sie muss schlicht mehr Zeit für die Promovierenden aufbringen. In vielen Fällen mag schon das bloße Nachhalten – und dann auch Einhalten – von Betreuungsvereinbarungen eine Verbesserung bewirken. In vielen anderen Fällen mögen auch andere Schritte nötig sein. Zum Beispiel ist gerade bei internationalen Promovierenden auch eine größere Unterstützung beim Einfinden am neuen Wohnort nötig. Hier eine sinnvolle Hilfe zu geben, erfordert in vielen Fällen eine Zusammenarbeit mit der Verwaltung und anderen Personenkreisen.

Der internationale Vergleich zeigt auch eine Reihe von möglichen Faktoren, die die Betreuungssituation an Fakultäten im deutschsprachigen Raum erschweren können: (i) Betreuungsverhältnisse mit relativ geringer Professor:innen-Quote,¹¹ (ii) die Tatsache, dass PostDocs zumeist keine Dissertationen betreuen können, und (iii) eine im DACH-Raum vergleichsweise strenge Beschränkung des Begriffs „Lehre“ auf den Bachelor- und Masterbereich.

Eine für unser Fach wichtige Unterscheidung ist diejenige zwischen strukturierten Programmen und traditioneller Promotion am Lehrstuhl. Wie in Abschnitt 4 beschrieben, zeigt unsere Umfrage, dass die Unzufriedenheit mit der Betreuungsqualität bei Promotionen in strukturierten Programmen höher ist als bei Lehrstuhl-Promotionen. Aus dem BuWiN 2021 kann man umgekehrt aber auch Zahlenmaterial über Vorteile der Betreuung in strukturierten Programmen (für alle Fächer) entnehmen. So sind die Anteile der Promovierenden, die sich mindestens zweimal pro Semester mit dem/der Betreuenden treffen, höher bei Programm-Promotionen (BuWiN 2021, S. 135). Ob dies auch für VWL-Promotionen der Fall ist, können wir nicht überprüfen. Ein weiterer Vorbehalt für all diese Zahlen ist, dass (a) die unterschiedliche Natur des Promotionsprozesses und (b) möglicherweise starke Selektionseffekte dazu führen können, dass sich die Bewertungen des Promotionsprozesses zwischen Programm und Lehrstuhl-Promotion nicht ohne weiteres vergleichen lassen.

Eine vielversprechende und bereits vielfach praktizierte Möglichkeit, die in einigen unserer strukturierten Gespräche genannt wurde und die sowohl bei Individual- als auch bei Programmpromotionen gestärkt werden kann, ist die strukturierte Komiteebetreuung, das heißt eine abgestimmt durchgeführte Betreuung zum Beispiel durch zwei Professoren:innen. Wir haben leider keine quantitativen Hinweise darauf, wie intensiv die Zusammenarbeit von mehreren Betreuenden einer VWL-Promotion im DACH-Raum momentan ist. Die Fachliteratur (zum Beispiel Wissenschaftsrat 2014) gibt Hinweise darauf, dass zumindest auf der fächerübergreifenden Ebene die Möglichkeit einer strukturierten Komiteebetreuung noch häufiger genutzt werden sollte. Durch eine Betreuung im Team werden dyadische Betreuungsstrukturen aufgebrochen, wodurch ihre potentiellen Probleme weniger wahrscheinlich auftreten. Eine umfassende Organisation der Betreuung durch Teams von Professor:innen hat auch im Fall der Lehrstuhlorganisation ein erhebliches Potential dazu, administrative und organisationale Strukturen aufzubrechen, da die Betreuenden auch hier die Mechanismen und einzelnen Schritte der Betreuung untereinander absprechen müssen: die Auswahl der Promovierenden, die administrativen Zuordnungen, die Vergabe von Forschungsmitteln, etc. Sofern an einer Fakultät (oder einem geografischen Standort) für mehrere derartige Fälle tiefergehende Absprachen erwünscht sind, kann dies zu einer Intensivierung der strukturellen Zusammenarbeit führen. Andernfalls, also wenn nur relativ geringe Absprachen getroffen werden sollen, verbleibt man vielleicht lieber im System der klassischen Lehrstuhlpromotion, allerdings mit aktiver und in einer Vereinbarung klar definierter Rolle für Mehrfachbetreuung.

Unabhängig von der strukturellen Aufstellung der Fakultät muss die Aufgabenbeschreibung der Promovierenden stets dem Karriereziel angemessen sein und den vertraglichen Vereinbarungen entsprechen. Gerade die enge Bindung der Nachwuchskräfte an eine oder wenige betreuende Personen birgt die Gefahr, dass die tatsächliche Ausgestaltung der Aufgaben dem bzw. der Promovierenden zum Nachteil gereicht. In unseren Fokusgruppengesprächen haben mehrere Docs berichtet, dass sie ungebührlich viel Arbeit zur Unterstützung des bzw. der Professor:in verrichten müssen und selbst in denjenigen Zeitabschnitten nicht an ihrem Promotionsvorhaben arbeiten können, welche die landesrechtlichen oder vertraglichen Vorgaben für die Promotion reservieren. Die Arbeit an der Promotion muss daher in diesen Fällen überwiegend in der Freizeit erfolgen. Dies ist ein klarer Missstand, den wir jedoch in der VWL als einen seltenen Extremfall ansehen, der auch außerhalb einer Lehrstuhlorganisation (etwa in Instituten) auftreten kann. Um derartige Fälle zu vermeiden, sollten

¹¹ Das Verhältnis von betreuenden Professor:innen zu Promovierenden ist übrigens laut BuWiN 2021 in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften besser als in den meisten anderen Fächergruppen (4,94 Promovierende pro Professor:in, verglichen mit 6,89 in allen Fächergruppen).

hierarchische Strategien weiterhin auf ihre Missbrauchsanfälligkeit geprüft und die Einführung flacherer Hierarchien erwogen werden. Eine Umstellung auf flachere Hierarchien mag auch den Effekt haben, eine Wissenschaftskarriere insbesondere für Frauen attraktiver machen, wie die Leopoldina (2022) in ihrer Stellungnahme argumentiert.

Im Folgenden fügen wir noch einige Kommentare ein zur Diskussion über die Frage von Lehrstuhlpromotion versus Promotionsprogramm. Hierzu ist zu bemerken, dass es natürlich nicht nur diese beiden Extremformen der Betreuungsstruktur gibt: Wie oben beschrieben, können in beiden Strukturen sowohl ein effektiv kooperierendes Team von betreuenden Personen als auch eine stark auf eine:n Professor:in orientierte Betreuungssituation vorkommen. Eine Teambetreuung dürfte dabei mit überschaubarem Planungsaufwand verbunden sein, kann viele Bedürfnisse der Promovierenden bedienen und erscheint geeignet, einem möglichen Machtmissbrauch vorzubeugen.

Einige positive Elemente von strukturierten Programmen sind unstrittig: Sie ermöglichen die systematische Erarbeitung von Nachwuchskonzepten, das professionelle Monitoring der Nachwuchsarbeit (zum Beispiel begleitet durch eine Akkreditierung durch Graduiertenzentren der Universitäten), ein geschlechterbalanciertes Rekrutieren, sowie die Einrichtung eines zentralen Mentoringangebots. Es ist wichtig, dass strukturierte Programme diese Möglichkeiten auch als solche wahrnehmen und nutzen.

In den vergangenen Jahren hat das Thema der mentalen Gesundheit der Promovierenden zunehmend an Sichtbarkeit gewonnen. Die Häufigkeit von Hinweisen auf seelische Belastungen ist hoch – auch uns wurde in mehreren unserer strukturierten Interviews die Bedeutung des Themas verdeutlicht. Internationale Nachwuchskräfte, die an den Standorten und Umgebungen der Universitäten keine starke Supportstruktur haben, sind zusätzlichen Risiken ausgesetzt und sollten bei diesem Thema besonders in den Blick genommen werden. Da Programmleitungen und Betreuende keine psychologische Ausbildung haben, sollten sie stets die Angebote der jeweiligen Hochschulen nutzen bzw. auf sie verweisen. Sensibilität und Bewusstsein gegenüber seelischen Belastungen und Erkrankungen zu zeigen und dies auch systematisch gegenüber den Programmteilnehmer:innen zu kommunizieren, ist aber in jedem Fall unbedingt angezeigt.

5.2.2 Bessere Vernetzungsmöglichkeiten

Der von den Promovierenden erwähnte Mangel an Vernetzungsmöglichkeiten gibt Hinweise darauf, dass es den Promovierenden an fachlichem und ggf. an sozialem Aus-

tausch fehlt. Dies trifft ganz überwiegend in den früheren und mittleren Promotionsjahren zu. Hier kann die Fachgemeinschaft im Rahmen ihrer herkömmlichen Forschungstätigkeit zusätzliche Angebote schaffen, wie Workshops, fachliche Foren/Netzwerke, Events, etc. In der weiteren Diskussion könnten wir auch erwägen, ob Docs und PostDocs intensiver in die Arbeit des VfS einbezogen werden können. Die Ausschüsse des VfS wären in einer privilegierten Rolle, um in Anlehnung an ihre normalen Tätigkeiten auch eine „Junior-Vernetzung“ anzubieten. Wir werden über diese theoretische Möglichkeit mit den Ausschussvorsitzenden diskutieren.

Viele Docs haben auch darauf hingewiesen, kaum über alternative Karrierewege in wissenschaftsnahen öffentlichen Einrichtungen, sowie Politik- und Wirtschaftsberatungen informiert zu sein. Dies ist ein langfristig relevantes Thema, da die Zahl der Stellen in der Wissenschaft nicht wachsen dürfte. Die Ausweitung zu einem stärker ausgeprägten Tenure-Track-System dürfte sogar zur Vergabe von weniger PostDoc-Stellen führen als bisher, weshalb sich unter Umständen viele Docs zum Ende der Promotion eine Stelle außerhalb der Wissenschaft suchen müssen. Professor:innen wissen oft relativ wenig über die entsprechenden außeruniversitären Arbeitsmärkte. Dies sollte aber kein Grund dafür sein, dass sich die Universitäten als Arbeitgeber und Ausbilder der Promovierenden nicht um die Beseitigung des mangelnden Informationsstands bemühen.

6 Kurzes Fazit

Als Ökonom:innen betonen wir die Arbeitsmarktsituation der Nachwuchsforscher:innen etwas stärker als es in Teilen der hochschulpolitischen Diskussion üblich ist. In der Sache sind unsere Befunde aber sehr nah an den Schlussfolgerungen aus den großen hochschulpolitischen Diskussionen der letzten Jahre. Es besteht insbesondere eine als schlecht wahrgenommene Karriereperspektive für PostDocs. Die im Vergleich zu anderen Berufen ungewöhnlich geringe Chance auf Vertragsentfristung macht den Beruf der Nachwuchsforscherin bzw. des Nachwuchsforschers unnötig unattraktiv. Die Lösung liegt auf der Hand – die Ausweitung von Tenure-Track – und wird in den bestehenden hochschulpolitischen Diskussionen ja auch nahezu einhellig für gut befunden. Allerdings ist ein Systemwechsel aufwändig. Wir hoffen, dass unser Bericht diese Diskussion aus dem speziellen Blickwinkel der Volkswirtschaftslehre fair darlegt, durch die neuen Daten geeignete Belege für unsere Empfehlungen liefert und zu weiteren Gesprächen und Fortschritten in unserer Fachgemeinschaft anregt.

Im Promovierendenbereich sind grundsätzlich ähnliche Sorgen um Finanzierung und Karriereperspektiven zu vermerken. Dort sind diese Sorgen aber viel besser beherrschbar (jedenfalls in der VWL). Die hauptsächliche Negativ-Überraschung in diesem Bereich ist dagegen, dass viele Promovierende sich schlicht zu schlecht betreut sehen. Hier sind die Professor:innen aufgefordert, zusätzliche Sorgfalt und Fürsorge anzuwenden. Außerdem sollten sich Lehrstühle, Fakultäten, Promotionsprogramme und Forschungsförderungseinrichtungen stets fragen, ob sie ihrer Verantwortung für die Promovierenden in einem quantitativ ausgewogenen Umfang nachkommen. An diesem Punkt der Diskussion treffen sich beide Bereiche, also Docs und PostDocs: Immer wieder stellt sich die Frage nach einem nachhaltigen Zahlenverhältnis von Personen auf den verschiedenen Karrierestufen.

Danksagung: Dieser Bericht entstand unter der Mitarbeit von Timm Dusemund und Fintan Viebahn. Die Arbeitsgruppe bedankt sich herzlich bei ihnen.

Finanzierung: Funder Name: Joachim Herz Stiftung, Funder Id: <http://dx.doi.org/10.13039/100008662>, Grant Number: Kooperationsvertrag 2021

Literaturverzeichnis

- Abraham, A., B. Dengler und V. Ziesemer (2021), Economics PhD programs in Europe: Completion times and job placement, *The Journal of Economic Education* 53(4), S. 325–39.
- Ambrasat, J. (2021), Zur Arbeitssituation des wissenschaftlichen Mittelbaus in Deutschland, in: P. Holderberg und C. Seipel (Hrsg.), *Der wissenschaftliche Mittelbau – Arbeit, Hochschule, Demokratie*, Weinheim, Beltz Juventa, S. 150–76.
- Ambrasat, J. und C. Heger (2021), *Barometer für die Wissenschaft – Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2019/20*, DZHW Wissenschaftsbefragung, Monitoringbericht November 2020 (aktualisiert April 2021).
- Briedis, K. (2020), German study: Most doctoral candidates are satisfied with their situation, EUA Council for Doctoral Education.
- Bunia, R. (2016), Der Sonderweg des Ordinariats, *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 16. Mai.
- BuWiN 2021 – Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021), Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 – Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland.
- Freimuth, A. (2018), Kein Automatismus – Tenure Track an der Universität zu Köln (Interview), *Forschung und Lehre* 25(12), S. 1060–63.
- Friebel, G., N. Fuchs-Schündeln und A. Weinberger (2022), Statusbericht zum Frauenanteil in der Volkswirtschaftslehre an deutschen Universitäten, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 22(2), S. 142–55.
- Gassmann, F. und E. Emrich (2018), Wirkt die Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes? Erste Evaluation der Wirkung des WissZeitVG auf Vertragslaufzeiten, *Soziologie* 47(1), S. 7–25.
- Hartmer, M. (2017), Tausend neue Professuren bis 2022: Wie das Tenure-Track-Programm die Universitäten verändern wird, *Forschung und Lehre* 24 (2), S. 107–09.
- Jongmanns, G. (2011), Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG), Gesetzesevaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, *HIS: Forum Hochschule* 4/2011.
- Junge Akademie (2022), Stellungnahme – Perspektiven auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, 24. Juni.
- Kauhaus, H., A. Stiegler und G. Fabian (2021), Leistungsfähig und zufrieden? Unbefristete und befristete Postdocs im Vergleich, *Forschung und Lehre* 28(9), S. 736–38.
- SPD, BÜNDNIS 90/Die Grünen und FDP (Hrsg.) (2021), *Mehr Fortschritt wagen*, Koalitionsvertrag der Bundesregierung.
- Kreckel, R. (2016), Zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses an Universitäten: Deutschland im Vergleich mit Frankreich, England, den USA und Österreich, *Beiträge zur Hochschulforschung* 38(1–2), S. 12–40.
- Kuhnt, M., T. Reitz und P. Wöhrle (2022), Arbeiten unter dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Eine Evaluation von Befristungsrecht und -realität an deutschen Universitäten.
- Leopoldina Nationale Akademie der Wissenschaften (2022), Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen, September.
- Pöppelbuß, J., S. Scherneck und F. Krahmer (2017), Ein Schritt in die richtige Richtung – Der Tenure Track aus Sicht der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, *Forschung und Lehre* 24(2), S. 110–11.
- Preißler, U. (2017), Die Tenure-Track Professur – Die aktuelle Rechtslage, *Forschung und Lehre* 24(2), S. 116–17.
- Richter, C. und G. Weizsäcker (2019), Kanzler, schaut nach vorn!, *Der Tagesspiegel* vom 15. Oktober.
- Schäffer, A. (2020), Ungleichgewicht – Der Mittelbau an deutschen Universitäten, *Forschung und Lehre* 27(3), S. 224.
- Schmidt-Dengler, P. (2021), Wie sich die Uni-Reform auf Nachwuchswissenschaftler auswirkt, *Die Presse* vom 23. August.
- Sommer, J. et al. (2022), Evaluation des novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, Auftraggeber: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Specht, J. (2017), „Nur der Anfang“ – 1000 zusätzliche Tenure-Track-Stellen längst nicht genug (Interview), *Forschung und Lehre* 24(2), S. 114–15.
- Specht, J. et al. (2017), Departments statt Lehrstühle: Moderne Personalstruktur für eine zukunftsfähige Wissenschaft, Debattenbeitrag der AG Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie.
- Tiede, H.-J. (2017), Abbau aus Kostengründen – Der Tenure Track in den USA, *Forschung und Lehre* 24(2), S. 112–13.
- Wagner, G. (2020), Ein überraschend positives Bild, *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 12. März.
- Wegner, A. (2022), Promovierende in Deutschland – Neue Ergebnisse der Nacaps-Promovierendenstudie, *Forschung und Lehre* 29(7), S. 526–27.
- Weichenrieder, A. und D. Zehner (2014), Einschätzungen zu Promotion und Postdoktorandenzeit – Ergebnisse einer Umfrage unter Mitgliedern des Vereins für Socialpolitik, *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 15(3), S. 256–70.
- Wissenschaftsrat (2014), Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten. Pressemitteilung 20 vom 14. Juli.
- Zaboji, N. (2019), Wo die Promotion zur Selektion wird, *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 13. Oktober.